



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية وعلاقتها بالنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية

إعداد

د/ آية الله نبيل محمد زايد

مدرس بقسم علم النفس التربوي

كلية التربية - جامعة الزقازيق

تاريخ استلام البحث : ١ مايو ٢٠٢٣ م - تاريخ قبول النشر: ١٨ مايو ٢٠٢٣ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2023.

ملخص:

هدف البحث الحالي إلى معرفة نوع العلاقة بين الجهد الانفعالي، والرفاهية المهنية، والنية لترك العمل، وتكونت العينة من ١٦٨ معلمًا ومعلمة بالمرحلة الثانوية، منهم ٥٨ ذكور، و ٨٢ إناث، و ٢٨ لم يحددوا، ومتوسط أعمارهم الزمنية ٤٩,٨٧ عامًا، بانحراف معياري قدره ٦,٥١، وتم تطبيق مقياس الجهد الانفعالي (تعريب وتقنين الباحثة)، ومقياس الرفاهية المهنية (تعريب وتقنين الباحثة)، ومقياس النية لترك العمل (تعريب وتقنين الباحثة)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا بين الرفاهية المهنية، والنية لترك العمل، وكذلك يمكن التنبؤ بدرجات النية لترك العمل من درجات البعدين الشخصي والاجتماعي للرفاهية المهنية.

كلمات مفتاحية: الجهد الانفعالي - الرفاهية المهنية - النية لترك العمل - معلمو المرحلة الثانوية.

Emotional Labour, Occupational Well-being, and Their Relationships to Turnover Intention in Secondary School Teachers

Abstract:

The current research aimed to find out the type of relationship between emotional labour, occupational well-being, and turnover intention. The sample consisted of 168 male and female secondary school teachers, of whom 58 were males, 82 females, 28 were unspecified. The average age was 49.87 years, with a standard deviation of 6.51. The emotional labour scale (translated and codified by the researcher), the occupational well-being scale (translated and codified by the researcher), and the turnover intention scale (translated and codified by the researcher) were applied. The results revealed that there are statistically significant negative correlations between occupational well-being and turnover intention and the degrees of turnover intention can also be predicted from the degrees of the subjective and social dimensions of occupational well-being.

Keywords: Emotional Labour - Occupational Well-being - Turnover Intention - Secondary School Teachers.

مقدمة:

لا يخفى على أحد الأوضاع الصعبة الذي يعاني منها أغلب المعلمين، من زيادة الأعباء والضغوطات النفسية، وتدني الأوضاع الاقتصادية، وقد يؤدي استمرار هذه الأوضاع إلى تفكير المعلمين في حلول بديلة؛ للارتقاء بمستوى معيشتهم، وخفض هذه الأعباء والضغوطات النفسية، وهنا قد تظهر مشكلة في غاية الخطورة، وهي تفكير المعلمين في ترك عملهم، فتصبح المدارس خاوية بلا معلمين، أو على الأقل يصبح العدد الإجمالي للمعلمين أقل من المطلوب.

فلا شك أن استنزاف المعلمين *teacher attrition* مشكلة موقوتة، ومؤشر الاستنزاف القريب هو نية المعلم لترك العمل *teacher turnover intention*، سواء ترك المدرسة التي يعمل بها، أو ترك مهنة التدريس بأكملها (McInerney et al., 2015, p. 11; Tett & Meyer, 1993, p. 284).

ومن الطبيعي أن تؤثر كل هذه الأوضاع على الوضع التعليمي، فمعدل ترك المعلمين للعمل يجبر المناطق التعليمية على إنفاق الأموال في تعيين وتوظيف وتدريب بدائل، ومع أنه من المنطقي أن ارتفاع معدل ترك المعلمين له عواقب مالية كبيرة على نظام التعليم، إلا أن هناك القليل من الدراسات حول ترك المعلمين للعمل (Barnes et., 2007, p. 8-9).

ومن المهم معرفة العوامل التي تؤثر على المعلمين وتدفعهم للتفكير في تركهم لعملهم. وتمت الإشارة إلى أن أحد تلك العوامل هو الجهد الانفعالي *emotional labour* (Richardson et., 2008, p. 13)، وهو الذي يدفع المعلمين للتفكير في ترك العمل، خاصة مع التواصل المتكرر مع الطلاب وأولياء الأمور، وفي أحيان كثيرة قد يصدر أذى منهم تجاه المعلم (Cho & Song, 2017, p. 42). وللأسف تظهر مثل هذه الحالات في المجتمع المصري، ويتم نشر هذه الأحداث بصورة كبيرة، مما يضعف من صورة المعلم ويقلل قيمته داخل المجتمع.

ويعد الجهد الانفعالي للمعلم هو المجهود الذي يبذله لإدارة انفعالاته غير السارة وللتعبير عن انفعالاته المقبولة اجتماعيًا (Isenbarger & Zembyla, 2006, p. 123; Lee, 2019, p. 236-237)، ويقوم المعلم بممارسة الجهد الانفعالي بشكل كبير أثناء قيامه بالتدريس (Kariou et., 2021, p. 12760; Keller et., 2014, p.)

(1442)، حيث يتميز الفصل الدراسي بإمكانية حدوث مجموعة متنوعة من الخبرات الانفعالية ما بين استمتاع المعلم الشديد برؤية طلابه يفهمون مفهوماً صعباً إلى الإحباط الشديد عند محاولة التعامل مع مشكلات التلاميذ الصعبة الخاصة بالبيئة الأسرية (Schutz & Lee, 2014, p. 172).

فالمعلم ليس فقط جسراً بين المعرفة والطلاب، ولكنه أيضاً مسئول عن رعاية مشاعر الطلاب، فلا يقتصر دوره على التدريس فحسب، بل يُظهر أيضاً للطلاب شغف التدريس والاهتمام بالمحتوى التدريسي، ويجب عليه أيضاً إظهار موقف إيجابي تجاه الحياة أكثر من أي موقف آخر، لذا، فإن ما يحتاجه المعلم ليس فقط معرفة مهنية جيدة، ولكن أيضاً قدرة أفضل على إدارة الانفعالات، ويجب أن يعي أن عمله ليس عملاً بدنياً وعقلياً فقط، ولكنه أيضاً عملاً انفعالياً بشكل كبير، لذلك، من المهم جداً تقوية البحث حول الجهد الانفعالي للمعلمين (Ye, & Chen, 2015, p. 2232).

والجهد الانفعالي يرتبط ارتباطاً عكسياً بالرفاهية المهنية - occupational well-being، فقيام المعلم بإظهار مشاعر غير حقيقية أثناء تفاعله مع الآخرين، أو حتى محاولته إظهار مشاعر حقيقية تتناسب مع الموقف قد يؤديان إلى تدهور الرفاهية المهنية في بيئة العمل (Gull et., 2022, p. 271).

ودراسة الرفاهية المهنية للمعلمين أمر ضروري؛ لكونها تؤثر على الروتين اليومي للمدرسة، وتتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية (Dicke et., 2018, p. 262). والرفاهية المهنية للمعلم تشمل الإجراءات اللازمة للمحافظة على قدرة المعلم على العمل، والتي يتم تنفيذها من خلال الهيئات التعليمية وإدارة المدرسة والمعلمين، وقد تشمل أيضاً أولياء الأمور والجهات المجتمعية ذات العلاقة، والغرض منها هو تحسين حالة المعلمين الصحية والنفسية (Saaranen et., 2013, p. 159).

والمعلم الناجح هو الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الرفاهية المهنية (Klusmann et., 2008, p. 704)، على الرغم من وجود العديد من التوقعات والضغوط الواقعة على المدارس، والتي غالباً ما تكون موجهة نحو المعلمين، فعندما يتم إبلاغ المعلمين عن تغييرات في المهام التدريسية، والناجمة عن تطوير المناهج، وتنفيذ أساليب التدريس والتعلم الجديدة، وزيادة الواجبات الإدارية، بالإضافة إلى أن المعلمين غالباً ما يعتبروا المشكلات والاضطرابات

التي يسببها الطلاب على أنها أمور ملحة، وعند تواصلهم مع أولياء أمور التلاميذ للتعاون معهم في حل هذه المشكلات، يجدون الأمر أكثر صعوبة من ذي قبل (Terhi et al., 2015, p. 72).

وبالتالي فإن دراسة الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية والنية لترك العمل لدى المعلمين أمر ضروري ومهم، وهناك عدد من البحوث تناولت العلاقة بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل حيث توصل بحث (Delali et al., 2020; Heo, 2018) إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل، وأكد على ذلك (Cho & Song, 2017) حيث أثبت أن الجهد الانفعالي يزيد من النية لترك العمل، وكذلك أشار (Richardson et al., 2008) إلى أن التنافر الانفعالي (أحد بعدي الجهد الانفعالي) كان منبئاً دالاً لنية المعلمين لترك العمل، كما أن بحث (Cho & Song, 2017) أثبت أنه وفقاً لتحليل نموذج المعادلة البنائية، فإن عامل التمثيل السطحي يزيد من النية لترك العمل. كما أن هناك بحوث اهتمت أيضاً ببحث العلاقة بين الرفاهية المهنية والنية لترك العمل، حيث أشار بحث (Goddard & O'Brien, 2003) إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين الاحتراق والنية لترك العمل، وأكد على ذلك بحث (Grant et al., 2019)، حيث كشف تحليل الانحدار المتعدد أن المعلمين الأكثر احتراقاً نفسياً هم الأكثر عرضة للإبلاغ عن نواياهم لترك العمل.

ولذلك يمكن القول بأن زيادة الجهد الانفعالي وانخفاض الرفاهية المهنية قد يؤديان إلى نية المعلمين لترك عملهم. فمهنة التدريس مرتبطة بمستويات عالية من الإجهاد وبالتالي معدلات عالية من تناقص أعداد المعلمين في المدارس (Brouskeli et al., 2018, p. 44)، خصوصاً في ظل تدني مستوى الرفاهية المهنية للمعلمين.

مشكلة البحث:

لا يخفى على أحد الضغوط الواقعة على المعلمين، فكثير منهم إن لم يكن جميعهم يتحملون الكثير من الضغوطات الناتجة عن مهنة التدريس، سواء فيما يتعلق بالجهود الانفعالية المبذولة في سياق البيئة المدرسية، أو تدني مستوى الرفاهية المهنية، أو الهناء الوظيفي، والتي يجب يتمتع بها المعلمون؛ حتى يستطيعوا البقاء في عملهم وأدائه بالجودة المطلوبة.

ومثل معظم الموظفين، يتخذ المعلمون قراراتهم بشأن البقاء في عملهم الحالي أو تركه بناءً على مستوى الأجور وجودة بيئة العمل (Ladd, 2009, p. 1)، لذلك إذا ساءت هذه الأوضاع فهناك احتمال لترك المعلمين لعملهم وبحتم عن عمل آخر أكثر جاذبية. وتظهر هذه المشكلة في بلدان مختلفة، على سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية من بين جميع المعلمين المبتدئين في عام ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨، لم يستمر ١٠% منهم في التدريس في السنة التالية ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩، ثم لم يستمر ١٢% في عام ٢٠٠٩ / ٢٠١٠، وأعقبهم ١٥% في عام ٢٠١٠ / ٢٠١١، ثم ١٧% في عام ٢٠١١ / ٢٠١٢، واختلفت نسبة المعلمين المبتدئين الذين استمروا في التدريس بعد السنة الأولى حسب مستوى راتب السنة الأولى، وخلال العام الثاني من عملهم، هناك ٧٤% من المعلمين المبتدئين استمروا في التدريس في نفس المدرسة كما في العام السابق (مقيمون)، و ١٦% انتقلوا للتدريس في مدرسة أخرى (منقولون)، و ١٠% تركوا التدريس (Gray & Taie, 2015, p. 3).

ورغم أهمية مصطلح نية ترك المعلمين لعملهم إلا أنه _ على حد علم الباحثة _ لم يتم دراسته في البيئة العربية، وتمت دراسته في البيئة الأجنبية. فتفكير المعلم لترك عمله قد يؤدي إلى المعاناة من نقص عدد المعلمين في المدارس، خاصة في التعليم الثانوي (Sutcher et., 2019, p. 24; UNESCO Institute for Statistics, 2016;) (Van den Borre et., 2021, p. 103427)، ويزداد حجم المشكلة خصوصًا مع زيادة عدد الطلاب، وارتفاع عدد المعلمين الذين بلغوا سن المعاش (Ingersoll, 2001, p.) (Van den Borre et., 2021, p. 103427; 499)، ويؤثر هذا كله على جودة العملية التعليمية.

ورغم وضوح المشكلة وتداعياتها الكبيرة، إلا أنه لم يحظ هذا المصطلح بالاهتمام في البيئة العربية، لذلك اهتم هذا البحث بدراسته، والتعرف على العوامل المرتبطة به، فقد أشارت العديد من البحوث (Cho & Song, 2017; Delali et., 2020; Lee, 2019;) (Richardson et., 2008) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل لدى المعلمين، فالعاملين في المهن الخدمية مثل المعلمين عادة ما يكونون ملزمين بالتعبير عن المشاعر التنظيمية أو الوظيفية المطلوبة من أجل خلق أجواء مواتية تعزز

المعاملات الشخصية الجيدة مع الزملاء أو الطلاب حتى لو كانت هذه المشاعر لا تمثل مشاعرهم الحقيقية (Ehigie et., 2012, p. 327; Ogungbamila et., 2014, p. 355)، ويتضمن الأمر عادةً تزييف المعلم للمشاعر الإيجابية، وفي بعض الأحيان قمع المشاعر السلبية، بحيث يتم إظهار الانفعالات الإيجابية (Diefendorff et., 2005, p. 340)، ويتعين على المعلم هنا بذل جهد واعٍ لضمان توافق مظهره مع التوقعات المطلوبة منه في المدرسة (Ashforth & Humphrey, 1993, p. 94; Diefendorff et., 2005, p. 340)، مما يتسبب في حدوث ضغط على المعلم، قد يدفعه إلى التفكير في ترك العمل من أجل الهروب من التناقض الانفعالي الناتج عن الوظيفة.

وقد أشار (Grant et al., 2019) إلى ارتباط رفاهية المعلمين بنواياهم للبقاء في المدرسة التي يعملون بها أو داخل مجال التدريس كله، وأكد على ذلك (Polizzi Filho & Claro, 2019)، فتوصل إلى أن المعلمين الذين يتمتعون برفاهية في العمل تتكون من رضا أكبر مع الزملاء والمديرين والمهام، وقناعة مع الرواتب والترقيات، ومؤشرات متوسطة للانهماك في العمل والالتزام الوجداني ببيئة العمل التي يعملون بها، تنخفض لديهم النية لترك العمل. لذلك فإن رفاهية المعلم لها أثر كبير على نيته للبقاء بعمله أو تركه.

لذلك فإن نية ترك المعلم لعمله قد تنتج عن عدم تحقيق الرفاهية المهنية، ولا يخفى على أحد الوضع الحرج لرفاهية المعلم المصري، خصوصًا مع تدني الأجور، وارتفاع الأسعار، والتغيير المستمر للمناهج.

وبالتالي حينما يجتمع ممارسة الجهد الانفعالي بصورة متزايدة وانخفاض الرفاهية المهنية قد يؤدي ذلك إلى تفكير المعلم بشكل جدي لترك مهنة التدريس أو على الأقل الانتقال إلى مدرسة أخرى داخل أو خارج البلاد بحثًا عن وضع أفضل، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- ما العلاقة بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية؟
- ٢- ما العلاقة بين الرفاهية المهنية والنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية؟
- ٣- ما إسهام الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية في التنبؤ بالنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية؟

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- فهم وتفسير العلاقات الارتباطية بين الجهد الانفعالي وأبعاده والرفاهية المهنية وأبعادهما والنية لترك العمل وبعديها.
- ٢- التنبؤ بالنية لترك العمل وبعديها من أبعاد كل من الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من:

- أ- الأهمية النظرية:
 - ١- تناوله متغير جديد نوعًا ما وهو النية لترك العمل، وتناوله متغيرين مهمين، وهما الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية.
 - ٢- إمداد المكتبة العربية بإطار نظري عن النية لترك العمل للمعلمين.
 - ٣- تناول الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية والنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية، وهي أكثر المراحل التعليمية تأثيرًا في المجتمع المصري.
- ب- الأهمية التطبيقية:
 - ١- اعتباره أساسًا علميًا جيدًا لبعض البرامج الإرشادية، للحد من الجهد الانفعالي والنية لترك العمل لدى المعلمين ورفع الرفاهية المهنية لديهم.
 - ٢- توجيه اهتمام المسؤولين والقيادات التربوية نحو أهمية جذب المعلمين داخل البيئات التعليمية؛ ووضع خطط لمنع حدوث ظاهرة ترك المعلمين لعملهم.

المفاهيم الإجرائية للبحث:

- أولاً: الجهد الانفعالي Emotional Labour: الاستجابات السلوكية للتغيرات في تكرار وتنوع وشدة ومدة التفاعلات في العمل (Brotheridge & Lee, 2003, p. 367).
- ويتكون من ستة أبعاد، هي:
- ١- المدة Duration: الفترة الزمنية التي يشعر خلالها المعلم بمشاعر معينة حقيقية أو غير حقيقية أثناء التفاعل مع الآخرين بالمدرسة.

٢- التكرار **Frequency**: إظهار المعلم لمشاعر معينة عدة مرات أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.

٣- الشدة **Intensity**: إظهار المعلم لمشاعر قوية وشديدة أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.

٤- التنوع **Variety**: إظهار المعلم لمشاعر مختلفة أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.

٥- التمثيل السطحي **Surface Acting**: إظهار المعلم لمشاعر غير حقيقية، أو إخفاؤه لمشاعر حقيقية أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.

٦- التمثيل العميق **Deep Acting**: محاولة المعلم الشعور بمشاعر حقيقية تتناسب مع الموقف وذلك أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.

ثانياً: الرفاهية المهنية **Occupational Well-being**: استجابات المعلمين للظروف المعرفية والوجدانية والصحية والاجتماعية المتعلقة بعملهم ومهنتهم (**Viac & Fraser, 2020, p. 18**)، وتتكون من أربعة أبعاد، هي:

١- البعد المعرفي **Cognitive Dimension**: مجموعة من المهارات والقدرات التي يحتاجها المعلمون للعمل بفعالية (**Van Horn et., 2004, p. 371; Viac & Fraser, 2020, p. 23**).

٢- البعد الشخصي **Subjective Dimension**: التقويمات المختلفة الإيجابية والسلبية، التي يتخذها المعلم تجاه حياته المهنية وردود أفعاله الانفعالية (**Viac & Fraser, 2020, p. 24; OECD, 2013, p. 10**).

٣- البعد الجسمي **Physical Dimension**: مجموعة من الأعراض النفسجسمية التي يمكن أن يشعروا بها المعلمين خلال العام الدراسي (**Viac & Fraser, 2020, p. 26**).

٤- البعد الاجتماعي **Social Dimension**: جودة وعمق التفاعلات الاجتماعية للمعلم مع زملائه من المعلمين في المدرسة أو مع الطلاب أو أولياء الأمور أو مدير المدرسة أو مع المعلم نفسه (**Viac & Fraser, 2020, p. 27-28**).

ثالثاً: النية لترك العمل **Intention to Quit**: هي رغبة المعلم في ترك أو تغيير طبيعة أو مكان عمله (**McInerney et., 2015, p. 15**).

وتشمل الجانبين التاليين (McInerney et., 2015, p. 14):

- ١- الجانب المهني Profession Focused: وهو النية لترك المهنة (التدريس).
- ٢- الجانب المتمركز على المدرسة School Focused: وهو النية لترك المدرسة الحالية التي يعمل بها.

محددات البحث:

يتحدد البحث بالمحددات التالية:

- ١- محددات موضوعية: تتحدد في أدوات البحث، وهي مقياس الجهد الانفعالي، ومقياس الرفاهية المهنية، ومقياس النية لترك العمل.
- ٢- محددات بشرية: تتحدد في المشاركين في البحث، حيث شارك ١٦٨ معلمًا ومعلمة بالمرحلة الثانوية.
- ٣- محددات زمنية: تتحدد في فترة تطبيق البحث، حيث تم التطبيق خلال الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م.
- ٤- محددات مكانية: تتحدد في ثلاث مدارس بمدينة الزقازيق، وهي مدرسة جمال عبد الناصر، ومدرسة الثانوية العسكرية، ومدرسة الثانوية بنات.
- ٥- الأساليب الإحصائية: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد بطريقة stepwise، واختبار كولموجوروف - سمينوف.

إطار نظري:

أولاً: الجهد الانفعالي:

في كل عام يدخل عدد كبير من المعلمين إلى الفصول الدراسية في مختلف أنحاء العالم (Schutz & Lee, 2014, p. 169)؛ لممارسة مهنة التدريس التي تتطلب كثيرًا من الانفعالات سواء داخل الفصل الدراسي أو عند تعامل المعلمين مع بعضهم البعض أو غير ذلك. ودراسة هذه الانفعالات أمر ضروري وهام. وقد حان الوقت لإزالة الغمات التي أخفت وجود هذه الانفعالات لدى المعلمين ومغزاها وأهميتها بالنسبة للعملية التعليمية (Guy et al., 2019, p. 574)، ولا شك أن الجهد الانفعالي مهم جدًا بالنسبة لعملية التدريس،

لدرجة أن هناك من وصف التدريس بأنه جهد انفعالي (Larrivee, 2012, p. 37; Zaretsky & Katz, 2019, p. 127).

أ- مفهوم الجهد الانفعالي:

يعرف بأنه إدارة الانفعالات للوصول إلى مظهر عام يمكن ملاحظته من خلال تعبيرات الوجه والجسم (Hochschild, 1983, p. 7).

ويمكن تعريفه أيضًا بأنه الاستجابات السلوكية للتغيرات في تكرار وتنوع وشدة ومدة التفاعلات في العمل (Brotheridge & Lee, 2003, p. 367).

وهو جهود المعلم للتعديل المشاعر السلبية والتحكم فيها بغرض التعبير فقط عن تلك المشاعر المقبولة اجتماعيًا (Isenbarger & Zembyla, 2006, p. 123).

ويتميز الفصل الدراسي بإمكانية حدوث مجموعة متنوعة من الخبرات الانفعالية ما بين استمتاع المعلم الشديد برؤية طلابه يفهمون مفهومًا صعبًا إلى الإحباط الشديد عند محاولة التعامل مع مشكلات التلاميذ الصعبة الخاصة بالبيئة الأسرية (Schutz & Lee, 2014, p. 172)، ويحتاج المعلمون إلى إدارة غضبهم في الفصل، وإظهار التعاطف عند حدوث المواقف الصعبة، وإظهار الاهتمام بتقدم طلابهم، وتشجيعهم وأولياء أمورهم باستمرار، والتعاون مع زملائهم (Kariou et al., 2021, 12761)، وكذلك قد يحتاجون إلى أن يقوموا بقمع خيبة أمل طلابهم أو غضبهم والاستمرار في التدريس بشغف على الرغم من وجود عدد من الجوانب السلبية (Akin et al., 2014, p. 157-158).

ومن ناحية الطلاب، يمكن ملاحظة أنهم يرغبون أن يبذل معلومهم الكثير من الجهود لمساعدتهم في التقدم أو التحسن، بالإضافة إلى الاهتمام الشخصي والتعامل مع مشكلاتهم والعدل بينهم وإظهار الاحترام (Ida, 2017, p. 141)، وأن يكونوا متحمسين وحيويين للحفاظ على انتباه الطلاب المستمر داخل الفصل، وكل هذه التوقعات تجبر المعلمين على إدارة مشاعرهم وأداء الجهد الانفعالي (Akin et al., 2014, p. 158).

ب- أبعاد الجهد الانفعالي:

يتكون الجهد الانفعالي من ستة أبعاد، هي:

١- المدة: الفترة الزمنية التي يشعر خلالها المعلم بمشاعر معينة حقيقية أو غير حقيقية

أثناء التفاعل مع الآخرين بالمدرسة.

- ٢- التكرار: إظهار المعلم لمشاعر معينة عدة مرات أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.
 - ٣- الشدة: إظهار المعلم لمشاعر قوية وشديدة أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.
 - ٤- التنوع: إظهار المعلم لمشاعر مختلفة أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.
 - ٥- التمثيل السطحي: إظهار المعلم لمشاعر غير حقيقية، أو إخفاؤه لمشاعر حقيقية أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.
 - ٦- التمثيل العميق: محاولة المعلم الشعور بمشاعر حقيقية تتناسب مع الموقف وذلك أثناء تفاعله مع الآخرين بالمدرسة.
- وتشير الاتجاهات الحديثة إلى أن الجهد الانفعالي من المرجح أن يكون أكثر شدة في مهنة التدريس نتيجة للتوقعات العالية من الطلاب وأولياء الأمور، وبالتالي، من المحتمل جدًا أن تكون الصورة المستقبلية هي الصورة التي يمارس فيها المعلمون مزيد من الجهد الانفعالي أكثر احترًا من الناحية الانفعالية ويكونون أقل رضا عن عملهم (Kariou et al., 2021, 12772)، وبالتأكيد فإن الجهد الانفعالي يعد عاملاً محوريًا ورئيسًا مرتبطًا برفاهية الأفراد العاملين بشكل عام والعاملين في مجال التدريس بشكل خاص (Zaretsky & Katz, 2019, p. 127).

ج- استراتيجيات الجهد الانفعالي:

هناك ثلاثة استراتيجيات للجهد الانفعالي يمارسها المعلم أثناء ممارسته لعمله المدرسي، وهي التمثيل السطحي (أو الكبت)، والتمثيل العميق (أو إعادة التقدير)، وكلاهما مرتبط بالجهود الانفعالية الواعية، حتى لو تم ممارستها في أوقات مختلفة (Yin et al., 2019, p. 100285)، بالإضافة إلى التعبير عن المشاعر الطبيعية (Diefendorff et al., 2005, p. 355).

ويمكن اعتبار التمثيل السطحي والتمثيل العميق استراتيجيات تعويضية يستخدمها الأفراد عندما لا يستطيعون إظهار المشاعر المناسبة تلقائيًا، ومعظم تصورات الجهود الانفعالية تشير إلى أنه لإظهار الانفعالات المناسبة في العمل، يجب على الأفراد أحيانًا إخفاء أو تزييف المشاعر المحسوسة، أو محاولة تجربة المشاعر المرغوبة، ونظرًا لأن العديد من المهن لديها توقع عام بضرورة إظهار المشاعر الإيجابية، فإن التمثيل العميق يتضمن عادةً محاولة تجربة المشاعر الإيجابية، بحيث يتم إظهار هذه الانفعالات الإيجابية بشكل طبيعي،

وفي المقابل، يتضمن التمثيل السطحي عادةً تزييف المشاعر الإيجابية، وفي بعض الأحيان قمع المشاعر السلبية، بحيث يتم إظهار الانفعالات الإيجابية (Diefendorff et al., 2005, p. 340)، أما التعبير عن المشاعر الطبيعية يمكن اعتباره بمثابة جهد انفعالي، يتعين على الأفراد فيه بذل جهد واع لضمان توافق مظهرهم مع التوقعات المطلوبة من الآخرين في المدرسة (Ashforth & Humphrey, 1993, p. 94; Diefendorff et al., 2005, p. 340).

ثانياً: الرفاهية المهنية:

تمت دراسة رفاهية المعلمين على نطاق واسع، كعامل يؤثر على الروتين اليومي للمدرسة، وكحالة تتأثر بالعديد من العوامل داخل البيئة التعليمية وخارجها (Brouskeli et al., 2018, p. 44).

وتعريف الرفاهية المهنية للمعلمين ليس واضحاً تماماً، وقد تم استخدام مفاهيم مختلفة لوصف هذه الظاهرة غير المحددة، ومن هذه المفاهيم: الرضا الوظيفي والصحة العقلية والتوتر والاحتراق الانفعالي (Cumming, 2017, p. 583; Penttinen et al., 2020, p. 994).

وتحقيق الرفاهية المهنية ليس ضرورياً للمعلمين، ولتعزيز قدرتهم على مواصلة العمل فقط، ولكنه ضروري أيضاً من أجل رفاهية طلابهم وتعلمهم (Terhi et al., 2015, p. VII).

أ - مفهوم الرفاهية المهنية للمعلمين:

تعرف بأنها مستوى الاحتراق الانفعالي والرضا الوظيفي للمعلمين (Mattern & Bauer, 2014, p. 58).

وتعرف أيضاً بأنها استجابات المعلمين للظروف المعرفية والوجدانية والجسمية والاجتماعية المتعلقة بعملهم ومهنتهم (Viac & Fraser, 2020, p. 18).

وتشير كذلك إلى الخبرات الانفعالية الإيجابية والسلبية للمعلمين والتقييم المعرفي لرضاهم عن العمل (Zhao & You, 2021, p. 104).

ويمكن تفسير الرفاهية المهنية على أنها تقييم إيجابي لجوانب مختلفة من عمل الفرد، ويشمل الأبعاد الانفعالية والدافعية والسلوكية والمعرفية والنفسجسمية (Van Horn et al., 2004, p. 366).

ب- أبعاد الرفاهية المهنية:

١- البعد المعرفي: مجموعة من المهارات والقدرات التي يحتاجها المعلمون للعمل بفعالية (Van Horn et al., 2004, p. 371; Viac & Fraser, 2020, p. 23)، وحدد لها (Viac & Fraser, 2020, p. 24) مؤشرين، هما: الكفاءة الذاتية، والقدرة على التركيز في العمل.

٢- البعد الشخصي: التقويمات المختلفة الإيجابية والسلبية، التي يتخذها المعلم تجاه حياته المهنية وردود أفعاله الانفعالية، ولها عدة مؤشرات (OECD, 2013, p. 24 Viac & Fraser, 2020, p. 10)، هي: الرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، والتأثيرات، والعزيمة.

٣- البعد الجسمي: مجموعة من الأعراض النفسجسمية يمكن أن يشعر بها المعلمون خلال العام الدراسي (Viac & Fraser, 2020, p. 26)، وقد حدد لها مؤشرين (Van Horn et al., 2004, p. 371; Viac & Fraser, 2020, p. 57)، هما: بعض الأعراض النفسجسمية، وتكرار هذه الأعراض.

٤- البعد الاجتماعي: جودة وعمق التفاعلات الاجتماعية للمعلم مع زملائه من المعلمين في المدرسة أو الطلاب أو أولياء الأمور أو مدير المدرسة أو مع المعلم نفسه (Viac & Fraser, 2020, p. 27-28)، ولها عدة مؤشرات، هي: العلاقات الاجتماعية مع الزملاء، ومع المدير، وبين الطالب والمعلم، وشعور المعلم بالثقة.

ج- العوامل التي تؤثر على الرفاهية المهنية للمعلمين:

هناك عدة عوامل تؤثر على الرفاهية المهنية للمعلمين، وقد تم جمعهم في أربعة عوامل كما يلي (Saaranen et al., 2007, p. 248-249; Saaranen et al., 2013, p. 159):

١- العامل (المعلم) وعمله: ويتضمن المعلمين والعاملين بالمدرسة، والعوامل التي تؤثر عليهم، ويصف الحالة الصحية والأعباء النفسجسمية للعمل.

٢- ظروف العمل: ويشمل بيئة العمل الإجرائية (العوامل الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية) وسلامة العمل.

٣- الكفاءة المهنية: وهو الكفاءة في العمل، وكذلك خيارات التعلم أو التدريب الإضافي.

٤- مجتمع العمل: يشمل عدة مجالات، مثل الإشراف على العمل وتنظيمه، والقيادة، والدعم الاجتماعي، والتواصل مع زملاء العمل والطلاب وأولياء أمورهم.

ويمكن اعتبار هذه العوامل على أنها مصادر أو عوامل ضاغطة في سياق الرفاهية المهنية، وعندما تتوازن هذه العوامل والمصادر، فمن الممكن للمعلمين في المجتمع المدرسي تحقيق الرفاهية المهنية والصحة النفسية، وتقليل الإجهاد في العمل (Rinne et al., 2021, p. 101756; Terhi et al., 2015, p. VII).

وعند انخفاض الرفاهية المهنية للمعلمين، قد تظهر مشكلة يصعب حلها وهي نيتهم لترك العمل، فقد أشار (Grant et al., 2019, p. 294) إلى ارتباط الرفاهية المهنية للمعلمين بنية بقائهم في عملهم والتزامهم بالمهنة. فمهنة التدريس تحتاج إلى القيام بالعديد من الأعباء والأعمال المجهدة انفعاليًا وبدنيًا، وبالتالي إن لم يكن لها مردود للمعلم سواء على المستوى المعرفي أو الاجتماعي أو الصحي أو الشخصي قد يفكر المعلم جديًا في ترك المهنة؛ بحثًا عن وضع أفضل.

ثالثًا: النية لترك العمل:

تخيل لو أصبحت المدارس بلا معلمين، ماذا سيحدث لو ترك المعلمون عملهم في مدارسهم؟ هل ستستقيم الحياة التعليمية؟ بالطبع لا، لذلك من الأهمية أخذ هذا الأمر في الاعتبار، ودراسته، ومعرفة العوامل التي قد تؤدي إلى ظهوره، ومحاولة التغلب عليها، إلا أنه عند البحث عن هذا المصطلح في البحوث التربوية في البيئة العربية، لم تجد الباحثة في حدود علمها بحثًا واحدًا اهتم بدراسته.

ودراسة هذا المصطلح تستلزم تعريفه وتحديده بدقة، إلا أنه حتى في البحوث الأجنبية نادرا ما يتم تعريفه بدقة، حيث تفترض غالبية البحوث أن المصطلح يمكن تفسيره ذاتيًا (Bester, 2012, p. 76; Larkin, 2015, p. 48). وبالتالي كان هناك حاجة ماسة لدراسته، ومعرفة أبعاده وأسبابه والعوامل التي قد تساهم في ظهوره.

أ- مفهوم النية لترك العمل:

تم تعريفها على أنها قابلية الأفراد من حيث نيتهم لمغادرة عملهم الحالي (Bester, 2012, p. 76).

وهي خطة موظفي مؤسسة ما لترك وظائفهم، أو فصلهم من المؤسسة، فهي قد تكون باختيار الموظف أو مجبر عليها (Saeed et al., 2014, p. 243).

وتعرف نية ترك العمل للمعلمين بأنها رغبة المعلم لترك أو تغيير طبيعة أو مكان عمله (McInerney et al., 2015, p. 15).

ب- أبعاد النية لترك العمل:

هناك من درس النية لترك العمل باعتبارها بعدًا واحدًا مثل (Grant et al., 2019, p. 299; Goddard & Goddard, 2006, p. 66; Heikonen et al., 2017; Pyhältö et al., 2015, p. 26)، حيث تم دراستها بشكل عام، دون التركيز على أبعادها الفرعية.

وهناك من قسمها إلى بعدين، فقد درسها (Saeed et al., 2014, p. 244) من خلال جانبين، هما:

١- جانب إرادي: وذلك عندما يترك الموظف وظيفته بناءً على رغبته.

٢- جانب لا إرادي: وذلك حينما يفصل الموظف من قبل صاحب العمل.

وكذلك تناولها (McInerney et al., 2015, p. 14) من خلال جانبين أيضًا،

وهما:

١- الجانب المهني: وعرفه بأنه النية لترك المهنة (التدريس).

٢- الجانب المتمركز على المدرسة: وعرفه بأنه النية لترك المدرسة الحالية التي يعمل بها المعلم.

وبناءً على التوجه الأخير لـ (McInerney et al., 2015, p. 14)، يمكن تقسيم المعلمين إلى تاركين لمهنة التدريس leaver، ومنتقلين mover (تاركين لمكان العمل) (Qin, 2021, p. 82)، وهو التوجه الذي يعتمد عليه البحث الحالي.

وقد ركزت العديد من بحوث ترك العمل للمعلمين على أولئك الذين يتركون مهنة التدريس فقط، في حين أن المعلمين الذين ينتقلون إلى مدرسة أو منطقة أخرى قد تم

دراستهم بشكل عام، على الرغم من أن كلا النوعين يؤثر على العدد الإجمالي للمدرسين داخل المدرسة، ولهما نفس التأثير على المدرسة (Grisson et al., 2016, p, 241; Qin, 2021, p. 82).

ج- أسباب النية لترك العمل:

يمكن إرجاع نية المعلم لترك العمل إلى ثلاثة عوامل، وهي العوامل البيئية والفردية والتنظيمية (Liu & Onwuegbuzie, 2012, p. 161; Mobley et al., 1979, p. 493).

١- العوامل البيئية: تختص بتأثيرات الظروف الاقتصادية على نية المعلم لترك العمل (Liu & Onwuegbuzie, 2012, p. 161; Moynihan & Pandey, 2008, p. 207). وغالبًا يكون انتقال المعلم إلى المدارس ذات ظروف العمل الأفضل (Grisson et al., 2016, p, 247).

٢- العوامل الفردية: ويقصد بها العوامل الشخصية، حيث أن جميع العوامل الشخصية (زملاء العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والصحة العامة) جميعها تتنبأ بنية المعلمين لترك العمل (Babajide, 2010, p. 7).

٣- العوامل التنظيمية: ويمكن تناولها في عنصرين، وهما قيادة المديرين والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة التعليمية، وهما من الأسباب التي قد تؤدي إلى ترك المعلم لعمله، والتي يمكن منعها بشكل غير مباشر من خلال تنمية ثقافة تعاونية داخل المدرسة (Sun & Wang, 2017, p. 1124-1125).

ويمكن إرجاع نية ترك العمل إلى مبدأ العرض والطلب على الموظفين، فيواجه المعلمون ظروفًا مختلفة في سوق العمل والتوظيف عن مهن أخرى، فعلى سبيل المثال، عند الحديث عن الزيادة التصاعدية والترقيات، يمكن ملاحظة أن المدارس هي مؤسسات ثابتة بالنسبة إلى مؤسسات أخرى في القطاع العام، كما أن خيارات المعلمين في الترقيات أقل (Grisson et al., 2016, p, 247).

د- جذب المعلمين داخل قطاع التعليم:

هناك العديد من العوامل التي تساهم في جذب المعلمين داخل قطاع التعليم، وأول هذه العوامل هي تخطيط الدولة لضمان استقرار قوة المعلمين في التعليم العام،

بالإضافة إلى سمات المعلم والمدرسة، كأن يكون لدى المعلمين دوافع اجتماعية لعدم ترك العمل، مثل الرغبة في مساعدة الآخرين حيث يقلل ذلك من نيتهم لترك العمل (Yada et al., 2020, p. 543; Qin, 2021, p. 99).

وهناك عوامل أخرى خارج الأنظمة التعليمية تؤثر أيضاً على نية ترك المعلمين لعملهم، منها الوضع الاجتماعي واحترام المعلم، لذا يجب على صانعي سياسات التعليم العمل على جذب المعلمين الأكفاء والاحتفاظ بهم، وتصميم وتنفيذ السياسات بدءاً من المستوى المدرسي وحتى المستوى القومي (Qin, 2021, p. 99).

لذلك، يجب أن يوضع في الاعتبار الجهد الذي يشعر به المعلم كنتيجة لممارسته مهنة التدريس، ومنه الجهد الانفعالي، والذي يؤثر ويتأثر برفاهية المعلم، فإذا ارتفع الجهد الانفعالي لدى المعلم وانخفضت رفاهية الوظيفة، قد تظهر مشكلة النية لترك العمل، ويؤثر ذلك كله على جودة العملية التعليمية وينتقل بها إلى أوضاع غير مرغوبة. وقد أكد على ذلك (Lee, 2019, p. 236)، حيث أشار إلى ارتباط الجهد الانفعالي برفاهية المعلم ونية لترك مهنة التدريس.

دراسات سابقة:

أولاً: العلاقة بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية:

هدف بحث (Richardson et al., 2008) دراسة تأثير تناسق التواصل communication symmetry والجهد الانفعالي (يشمل التنافر الانفعالي والمجهود الانفعالي) كمنبئات على نية ترك المعلمين للمدارس ذات الأداء المنخفض، وتكونت العينة من ٧٨ معلمًا بمدرستين ثانويتين منخفضتي الأداء ومتعددي الثقافات في تكساس، وكان معدل ترك العمل من المدرسة الأولى ٢٢% في ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، والمدرسة الثانية ٦٢% في ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦، وتم إرسال بريد إلكتروني إلى ١٤٣ معلمًا داخل المدرستين؛ لشرح فكرة البحث وإخبار المعلمين أنهم سوف يتلقون مجموعة استبيانات في صندوق بريدهم الشخصي مع إرفاق ما يشير إلى إمكانية إعادة الاستبيانات، وأكمل ٧٨ معلمًا الاستبيانات، وقاموا بإرسال الاستجابات بمعدل استجابة ٥٤%، حيث تكونت العينة من ٣٨ معلمًا و ٣٩ معلمة (شخص واحد لم يحدد النوع)، ومتوسط الأعمار الزمنية للمشاركين ٤٣,٨٢ عامًا (ع = ١٠,٠٠)، وتم قياس الجهد الانفعالي باستخدام مقياس الجهد الانفعالي (إعداد: Kruml &

(Geddes, 2000a)، وتم استبدال كلمة العميل بولي الأمر، وتم قياس النية لترك العمل (إعداد: Goldhaber & Rogers, 1979)، وتم ضبط متغيرين، وهما: الانهماك الانفعالي، وفترة الخبرة المهنية.

وتوصلت النتائج إلى أن التنافر الانفعالي كان منبئاً دالاً لنية المعلمين لترك العمل حتى عند ضبط الانهماك الانفعالي وفترة الخبرة المهنية، ولم يكن المجهود الانفعالي منبئاً دالاً.

كما اهتم بحث (Cho & Song, 2017) بدراسة تأثير الجهد الانفعالي والثقة التنظيمية على النية لترك العمل، وتكونت العينة من ٢٤٢ أخصائياً اجتماعياً في كوريا الجنوبية، وكانت العينة ٦٩% إناث، و٤٦% أقل من ٤٠ عاماً، وتم الاستعانة بعدة مقاييس وتعديلها لتعكس سياقات الأخصائيين الاجتماعيين، حيث تم الإطلاع على الأسئلة المستخدمة في بحث (Dysvik & Kuvaas, 2013)؛ بهدف عمل مقياس النية لترك العمل، وتم استعارة أسئلة التمثيل السطحي من البحث الذي أجره (Brotheridge & Lee, 2003)، وفيما يتعلق بالأربعة خصائص التفاعلية التفاعلية للجهد الانفعالي (التكرار، والتنوع، والشدة، والمدة)، تم تعديل المقاييس التي استخدمها (Lee, Morris & Feldman 1997).

وأشارت النتائج إلى أن الجهد الانفعالي يزيد من النية لترك العمل، كما أنه وفقاً لتحليل نموذج المعادلة البنائية تم إثبات أن عامل التمثيل السطحي يزيد من النية لترك العمل لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

وهدف بحث (Heo, 2018) تأكيد ما إذا كان الجهد الانفعالي وقلق العمل يساهمان في النية لترك العمل لدى معلمي صغار الأطفال، وتكونت العينة من ٢٨٥ معلماً من معلمي صغار الأطفال، وكانت أعمارهم الزمنية كالتالي: ١١٦ معلماً في العشرينات (٤٠,٧%)، و٧٦ معلماً في الثلاثينات (٢٦,٧%)، و٨١ معلماً في الأربعينات (٢٨,٤%)، و١٢ معلماً في الخمسينات (٤,٢%)، وتم قياس الجهد الانفعالي باستخدام مقياس الجهد الانفعالي للمعلمين (إعداد: Brotheridge & Lee, 2002)، حيث تم إعادة بنائه من خلال (Kang, 2016)، وتم قياس النية لترك العمل باستخدام مقياس النية لترك العمل (Cook et al, 1981; Park, 1998).

وأظهرت النتائج التي تم تحليلها أن الجهد الانفعالي مرتبطاً ارتباطاً دال بقلق العمل والنية لترك العمل، وكذلك يتوسط قلق العمل العلاقة بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل. كما تناول بحث (Lee, 2019) دراسة الدور الوسيط للاحتراق لدى المعلمين في العلاقة بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والنية لترك العمل، وتكونت العينة من ٦١٣ معلماً من معلمي التربية البدنية في المدارس الثانوية في الولايات المتحدة، وكان ٥٨,٤% من المشاركين ذكوراً، ومتوسط العمر الزمني للمشاركين ٤٥,٥٨% (ع = ١٠,٧٦)، وامتدت أعمارهم الزمنية من ٢٤ إلى ٦٩ عاماً، وتم قياس استراتيجيات الجهد الانفعالي باستخدام مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي للمعلم (إعداد: Yin, 2012)، وتم قياس نية معلمي التربية البدنية للاستقالة باستخدام مقياس النية لترك العمل (إعداد: Becker and Billings, 1993)، وأكمل المشاركون المقاييس أونلاين.

وأظهرت النتائج أن الاحتراق لدى المعلمين توسط بشكل كامل المسار بين استراتيجيات الجهد الانفعالي والنية لترك العمل، وتسلب هذه النتائج الضوء على تأثير الجهد الانفعالي على رفاهية معلمي التربية البدنية ونيتهم لترك مهنة التدريس. وكذلك بحث (Delali et al., 2020) الذي درس العلاقة بين الجهد الانفعالي والانهاك الانفعالي والنية لترك العمل لدى المعلمين، وتكونت العينة من ٦٢٨ معلماً في مدارس الحلقة الثانية، منهم ٧٠% معلمات، ومتوسط العمر الزمني ٣٥ عاماً، وتم الاستعانة بمقياس الجهد الانفعالي (إعداد: Brotheridge, Grandey, 2002)، وتم تعديله واستخدامه في البحث الحالي، وتطبيق المقياس الفرعي للنية لترك العمل (إعداد: Cammann, Fichman, Jenkins, Klesh, 1979).

وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل لدى المعلمين.

ثانياً: العلاقة بين الرفاهية المهنية والنية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية:

هدف بحث (Goddard & O'Brien, 2003) دراسة إدراكات المعلمين المبدئية عن مناخ عملهم ونواياهم لترك العمل ومستويات الاحتراق لديهم التي تم التوصل إليها خلال العام الأول من الممارسة المهنية، وتكونت العينة من ١٢٣ معلماً، وتم التطبيق خلال العام التالي من تخرجهم من إحدى الجامعات، وتم القياس مرتين، المرة الأولى بعد بدء العمل بـ ٦-

أسابيع فقط، والمرة الثانية بعدها بـ ٦ أشهر، حيث تم قياس النية لترك العمل في المرة الأولى من خلال سؤال المستجيبين عما إذا كانوا يفكرون في ترك وظيفتهم الحالية، وكان السؤال الفعلي: هل تفكر في ترك وظيفتك؟ وحتى لا يتم الخلط بين التكهات غير الجادة مع النية الجادة، تم تعديل السؤال في القياس الثاني لمعرفة ما إذا كان المستجيبون يفكرون بجدية في ترك وظيفتهم الحالية، وكان السؤال الفعلي: هل تفكر بجدية في ترك وظيفتك؟ كما تم سؤال جميع المستجيبين الذين أشاروا إلى نية جادة لترك وظيفتهم الحالية عما إذا كانوا سيبحثون عن وظيفة تدريسية أخرى أو ما إذا كانوا سيبحثون عن عمل غير تدريسي بديل، وفي قسم غير ذي صلة من الاستطلاع الذي تم إجراؤه في القياس الثاني، تم سؤال جميع المستجيبين عما إذا كان بإمكانهم بدء حياتهم المهنية مرة ثانية حتى لو أنهم اختاروا التدريس كخيار مهني أول، وتم التواصل مع المعلمين من خلال البريد الإلكتروني، والحصول على موافقة كتابية للمشاركة في دراسة طويلة حول رفاهية المعلمين المبتدئين، وتم قياس مناخ العمل والاحترق لدى المعلمين.

وقد أشار حوالي ثلث المستجيبين إلى نية جادة لترك عملهم الحالي بعد أول ٨ أشهر من التدريس، وترتبط هذه النية ارتباطاً دالاً مع الاحتراق لدى المعلمين.

وقد تناول بحث (Mauno et al., 2014) العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والنية لترك العمل من خلال افتراض الرفاهية المهنية (الإنهاك/ الإرهاق exhaustion، والنشاط vigour) كوسيط، وتكونت العينة من ٢١٣٧ من موظفي جامعتين، وكان أكثر من نصف المشاركين إنثاءً ٦٧,١%، ومتوسط الأعمار الزمنية ٤٢,٨٥ عامًا (ع = ١١,٠٩)، و ٣١,٥% كانوا حاصلين على مؤهل أعلى من درجة الماجستير، و ٢٤% حاصلين على مؤهل أقل من درجة الماجستير، وكانت الغالبية تعمل بدوام كامل (٩٣,٨%)، ولديها شريك (٨٠,٤%)، وأطفال (٦٢,٩%)، وتم قياس الرفاهية المهنية من خلال الإرهاق/ الإنهاك الوظيفي، والنشاط، حيث تم قياس الإرهاق/ الإنهاك الوظيفي باستخدام النسخة الفنلندية من مقياس الاحتراق لـ Maslach - المسح العام Finnish version of the Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS; see Kalimo, Hakanen, & Toppinen-Tanner, 2006; Maslach et al., 1996) ، وتم قياس النشاط باستخدام مقياس المشاركة في العمل لـ Utrecht - النسخة المختصرة the Utrecht

Work Engagement Scale-Short Form (UWES-9; Schaufeli et al., 2006)، وتم قياس النية لترك العمل باستخدام مقياس مكون من ٣ مفردات (إعداد: Meyer, Allen, & Smith, 1993)، وتم البحث على المستويين الفردي وقسم العمل من خلال استخدام نمذجة المعادلات البنائية متعددة المستويات (ML-SEM) بهدف توضيح ما إذا كانت آلية التوسط متشابهة في كل من المستويين أم لا، وبالإضافة إلى ذلك، تم بحث العلاقات عبر المستويات (التفاعلات عبر المستويات).

أشارت التحليلات إلى ثلاث نتائج رئيسية، وهي أولاً، ضعف نسبة الأمن الوظيفي ونية ترك العمل، والرفاهية المهنية، إلى حد ما (٢-٦%)، وثانياً، تم التوصل إلى أن الرفاهية المهنية المنخفضة (الإرهاق/ الإنهاك المرتفع، والنشاط المنخفض) توسطت جزئياً العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي ونية ترك العمل في كل من مستويي التحليل، وثالثاً، كشفت التحليلات عبر المستويات أنه كلما انخفض مستوى الرفاهية على مستوى قسم العمل، ارتفع التأثير السلبي لانعدام الأمن الوظيفي على الرفاهية على المستوى الفردي، وبالتالي إذا كان ضعف الرفاهية يميز قسم العمل، ارتفعت العلاقة السلبية بين انعدام الأمن الوظيفي والرفاهية على المستوى الفردي.

وافترض بحث (Wu et al., 2017) نموذج يوضح تأثيرات رفاهية الموظف المرتبطة بالعمل والحياة على نية ترك العمل من زاوية فريدة من خلال دمج أحد معتقدات الدين الإسلامي مع التضمين التنظيمي **organisational embeddedness** مما يساهم في المعرفة الحالية، وتكونت العينة من ٤١٨ من الموظفين المسلمين في القنوات الإعلامية في باكستان، وتنقسم العينة إلى ٥٥,٣% ذكور، و٤٤,٧% إناث، بمتوسط عمري قدره ٣٠,٢ عاماً (امتدت أعمارهم الزمنية من ١٨ إلى ٧٦ عاماً)، وتم قياس رفاهية الموظف من خلال قياس الرضا عن الحياة، والاندماج الوظيفي، حيث تم قياس الرضا عن الحياة باستخدام مقياس (إعداد: Diener et al. 1985)، وتم قياس الاندماج الوظيفي باستخدام النسخة المختصرة لمقياس Utrecht للاندماج الوظيفي (إعداد: Schaufeliet al., 2006)، وتم قياس النية لترك العمل باستخدام ٥ مفردات (إعداد: Crossley et al. 2002)، وتم ضبط المتغيرات التالية: النوع، والحالة الاجتماعية، ومستوى التعليم، والتنظيم، وسنوات الخبرة.

وتم التوصل إلى أن جميع المنبئات التي تم تحليلها (معتقد الدين الإسلامي، والتضمين التنظيمي، والرضا عن الحياة، والاندماج في العمل) كانت مرتبطة ارتباطاً سلبياً دالاً إحصائياً مع نية ترك العمل، وكذلك فإن آليات رفاهية- نية ترك العمل للموظف كانت مرتبطة معاً، ويتوسطهم معتقد الدين الإسلامي والتضمين التنظيمي.

كما درس بحث (Grant et al., 2019) العلاقات بين ظروف العمل والرفاهية والنية لترك العمل لدى معلمي مرحلة الطفولة المبكرة، وتكونت العينة من ١١٢٩ معلماً من معلمي مرحلة الطفولة المبكرة بالولايات المتحدة الأمريكية، وتم جمع البيانات من خلال دراسة مسحية حكومية لمعلمي مرحلة الطفولة المبكرة في الولايات المتحدة الأمريكية، وكان متوسط سنوات الخبرة التدريسية ١٥ عامًا، و ٨٠% من العينة من ذوي المؤهلات العليا، و ٢٥% كانوا غير متزوجين، و ٦٤% مرخص لهم بمزاولة العمل، و ٩٧,٢% إناث، و ٩٣,٢% كبار معلمين **lead teachers**، وتم قياس النية لترك العمل من خلال سؤال المعلمين عما سيفعلونه على الأرجح إذا كان هناك خيار لترك العمل الحالي، وكانت استجابات المعلمين إما أنهم لم يختاروا ترك العمل كباقيين، أو يريدون البقاء في المجال ولكن في مكان مختلف أو مجال ذي صلة كمنقولين، أو المتابعة في مجال مختلف تمامًا كمستقلين من العمل، أو متقاعدين وتم الإشارة إليهم على أنهم تاركون للعمل، وتم قياس الرفاهية من خلال الضغط العام والاحترق النفسي المرتبط بالعمل، وتم قياس الضغط العام باستخدام مقياس الضغط المدرك (إعداد: (Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983)، وتم قياس الاحترق النفسي المرتبط بالعمل من خلال سؤالين تم سؤالهم للمعلمين.

وكشف تحليل الانحدار المتعدد أن المعلمين الأكثر احتراقًا نفسيًا هم الأكثر عرضة للإبلاغ عن نواياهم لترك العمل، كما أشارت النتائج إلى ارتباط رفاهية المعلمين وظروف العمل المدركة بنوايا المعلمين للبقاء في عملهم أو داخل المجال أو التزامهم المهني.

وهدف بحث (Polizzi Filho & Claro, 2019) دراسة نموذج نظري لنية ترك العمل لتحليل العلاقة بين الرفاهية في العمل ورأس المال النفسي والنية لترك العمل، وتم إجراء هذا البحث في جامعة خاصة في البرازيل وتم التطبيق على ٨٥ عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتتكون العينة من ٥٧ ذكور (٦٧,١%)، وامتدت الأعمار الزمنية بين ٢٤ إلى ٧١ عامًا، بمتوسط قدره ٤٥ عامًا (ع = ٤٩,١١)، وكانت الحالة الاجتماعية السائدة

متزوجين بنسبة ٦٣,٥%، وكان ٥٨,٨% حاصلين على درجة الماجستير، وتم قياس النية لترك العمل باستخدام مقياس النية لترك العمل في صورته الكلية، وتم قياس الرفاهية من خلال قياس الرضا في العمل، والانهماك في العمل، والالتزام التنظيمي الوظيفي، حيث تم قياس الرضا في العمل باستخدام مقياس الرضا المهني، وتم قياس الانهماك في العمل باستخدام مقياس الانهماك في العمل، وتم قياس الالتزام التنظيمي الوظيفي باستخدام مقياس المشاركة التنظيمية الوجدانية.

وأشارت النتائج إلى أن المعلمين الذين يتمتعون برفاهية في العمل تتكون من رضا أكبر مع الزملاء والمديرين والمهام، وقناعة مع الرواتب والترقيات، ومؤشرات متوسطة للانهماك في العمل والالتزام الوجداني بالجامعة التي يعملون بها، تنخفض لديهم النية لترك العمل.

واهتم بحث (Nazari & Oghyanous, 2021) بدراسة العلاقات بين نوايا معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية والضغط المهنية والرفاهية النفسية والعزيمة في ضوء خبراتهم التدريسية، وتكونت العينة من ٣٢٥ معلمًا من معلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (١٧٠ إناث، و١٥٥ ذكور)، وكان المعلمون يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية في معاهد لغة خاصة مختلفة في طهران بإيران، وكان لديهم مجموعة من الطلاب من مستويات إتقان مختلفة، من الابتدائية إلى المراحل المتقدمة (تشمل كل من الأطفال والبالغين)، وشملت العينة على حاصلين على درجة البكالوريوس (ن= ١٦٩)، ودرجة الماجستير (ن= ١٥٠)، ودرجة الدكتوراه (ن= ٦)، وامتدت أعمارهم الزمنية بين ٢٣ إلى ٤٥ عامًا، ومن هذه العينة، تم اختيار ٢٠ معلمًا بشكل ملائم للمشاركة في بروتوكول المقابلة (١٠ معلمين لكل مجموعة)، وتم الحصول على البيانات الكمية من خلال المقاييس والبيانات الكيفية من خلال المقابلات، وتم تطبيق مقياس النية لترك العمل (إعداد: Mclnerney et al. 2015)، ودليل الرفاهية النفسية في العمل (إعداد: Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012)، وتم عمل المقابلات شبه الهيكلية/ شبه المنظمة.

وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط سلبي دال بين النية لترك العمل والرفاهية النفسية لدى المعلمين.

وكذلك تناول بحث (Fu et al., 2022) دراسة مستوى نوايا ترك العمل لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة الدعم الاجتماعي والرفاهية الشخصية والانهماك في العمل في علاقتهم بنوايا ترك العمل لدى معلمي التربية الخاصة، وتكونت العينة من ٤٩٦ معلمًا من معلمي التربية الخاصة الذين يعملون بدوام كامل، وتنقسم العينة إلى ٧٨,٢% إناث و٢١,٨% ذكور، وتم قياس الرفاهية الذاتية باستخدام مقياس الرفاهية العام (النسخة الصينية)، وتم قياس النية لترك العمل باستخدام النسخة الصينية (Zhang & Li, 2001)، والمقياس من إعداد (Farh et al. 1998)، وتمت الاستجابة من خلال إرسال رابط المقاييس إلى ٦٧ مديرًا لمدارس التربية الخاصة، وتم إرسال رابط الاستبيان إلى المعلمين من خلال الإنترنت.

وتوصلت النتائج إلى أن الانهماك في العمل كان يؤدي دورًا جزئيًا وسيطًا في العلاقة بين الدعم الاجتماعي أو الرفاهية الذاتية والنية لترك العمل لدى معلمي التربية الخاصة.

تعليق عام:

١- اعتمدت أغلب البحوث التي تناولت العلاقات بين الجهد الانفعالي والرفاهية والنية لترك العمل على عينات معلمين (Delali et al., 2020; Grant et al., 2019; Goddard & O'Brien, 2003; Fu et al., 2022; Heo, 2018; Lee, 2019; Nazari & Oghyanous, 202; Richardson et al., 2008)، وبحث واحد اعتمد على عينة في مؤسسة غير تعليمية (Wu et al., 2017)، وبالتالي تم اشتقاق عينة المعلمين للبحث الحالي، والاعتماد على معلمي المرحلة الثانوية؛ نظرًا لعدم استقرار النظام التعليمي بها، وأثر ذلك على المعلمين والطلاب وأولياء الأمور.

٢- أشارت العديد من البحوث إلى العلاقة بين الجهد الانفعالي والنية لترك العمل (Delali et al., 2020; Heo, 2018; Lee, 2019)، ومن هنا جاء الفرضان الأول، والثالث.

٣- وكذلك، فإن العلاقة بين الرفاهية المهنية والنية لترك العمل أكدتها العديد من البحوث (Grant et al., 2019; Mauno et al., 2014; Polizzi Filho & Claro, 2019; Wu et al., 2017)، ومن هنا جاء الفرضان الثاني والثالث.

فروض البحث:

- ١- توجد علاقات موجبة دالة إحصائيًا بين الجهد الانفعالي (الأبعاد والدرجة الكلية)، والنية لترك العمل (البعدين والدرجة الكلية) لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- ٢- توجد علاقات سالبة دالة إحصائيًا بين الرفاهية المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية)، والنية لترك العمل (البعدين والدرجة الكلية) لدى معلمي المرحلة الثانوية.
- ٣- يمكن التنبؤ بالنية لترك العمل (البعدين والدرجة الكلية) من أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية.

الطريقة والإجراءات:

أولاً: منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي (الارتباطي، والتنبؤي)؛ لمناسبته لأهداف البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث في جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الشرقية.

ثالثاً: عينة البحث:

١- عينة التحقق من المحددات السيكومترية لأدوات البحث: تم استخدام عينتين للتحقق من الخصائص السيكومترية، حيث تم تطبيق مقياس الجهد الانفعالي والمحك الخاص به ومقياس الرفاهية المهنية والمحك الخاص به على العينة الأولى، وتم تطبيق مقياس النية لترك العمل على العينة الثانية؛ وقد تم استخدام عينتين لكثرة عدد المقاييس المطلوب تطبيقها، وحتى لا يشعر المعلمين والمعلمات بالملل أثناء الاستجابة على المقاييس، مما قد يؤثر على استجاباتهم.

العينة الأولى: شملت ٩١ معلماً ومعلمة بالمرحلة الثانوية، وتنقسم العينة إلى (٣٢ ذكور، و٣٥ إناث، و٢٤ لم يحددوا).

العينة الثانية: شملت ٦٠ معلماً ومعلمة بالمرحلة الثانوية، وتنقسم العينة إلى (٢٢ ذكور، و٢٨ إناث، و١٠ لم يحددوا).

٢- المشاركون في التطبيق: اشترك في التطبيق ١٦٨ معلماً ومعلمة بالمرحلة الثانوية، منهم ٥٨ ذكور، و٨٢ إناث، و٢٨ لم يحددوا، بمتوسط عمري قدره ٤٩,٨٧ عامًا،

وانحراف معياري قدره ٦,٥١، ويوضح جدول رقم (١) التوصيف العددي لعينة البحث الأساسية.

جدول (١)
التوصيف العددي لعينة البحث الأساسية (ن=١٦٨)

العمر الزمني	النوع			اسم المدرسة	
	الانحراف المعياري	المتوسط	لم يحدد		إناث
٤,٥٩	٥٢,٥٠	١٦	٢٥	١٣	جمال عبد الناصر
٧,٠٧	٤٧,٣٦	٣	١٣	٢٥	الثانوية العسكرية
٦,٥٧	٤٩,٩٥	٩	٤٤	٢٠	الثانوية بنات
٦,٥١	٤٩,٨٧	٢٨	٨٢	٥٨	الإجمالي

رابعاً: أدوات البحث:

١- مقياس الجهد الانفعالي (تعريب وتقنين الباحثة):

تم الاطلاع على عدد من البحوث، بعضها استخدم مقياس الجهد الانفعالي، والبعض الآخر مقياس استراتيجيات الجهد الانفعالي، وبحث واحد اعتمد على الاستبيانات النوعية المفتوحة، كما هو موضح بجدول رقم (٢).

جدول (٢)

ملخص للمقاييس التي تم استخدامها في البحوث الأجنبية لقياس الجهد الانفعالي واستراتيجياته

أسماء الباحثين	اسم المقياس	أسماء معدي المقياس
Cheung & Lun ,) 2015; Cheung & Cheung, (2018	استراتيجيات الجهد الانفعالي	(Diefendorff)et al., 2005
(Lee, 2019)		(Yin, 2012)
(Zhao & You, 2021)		(Liu, 2007)
Richardson et al.,) (2008	الجهد الانفعالي	Kruml &) (Geddes, 2000a
(Delali et al., 2020)		Brotheridge) (& Grandey, 2002
(Cho & Song, 2017)		Brotheridge) (& Lee, 2003
Hatzinikolakis &) (Crossman, 2020	استبيانات نوعية مفتوحة عبر البريد الإلكتروني، ومقابلة متعمقة.	

يلاحظ من جدول رقم (٢) تنوع طرق القياس، ما بين القياس الكمي باستخدام المقاييس، والقياس الكيفي باستخدام الاستبيانات النوعية المفتوحة والمقابلات المتعمقة، ولأن البحث الحالي يتناول الجهد الانفعالي وقياسه بطريقة كمية، فتم استبعاد مقاييس استراتيجيات الجهد الانفعالي، واختيار أحدث المقاييس الموجودة والمستخدم في قياس الجهد الانفعالي، وهو مقياس الجهد الانفعالي (إعداد: Brotheridge & Lee, 2003)، وفيما يلي وصف المقياس:

وصف المقياس:

أ- إعداد: (Brotheridge & Lee, 2003)، تعريب وتقنين الباحثة.

ب- هدف المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس الجهد الانفعالي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

ج- وصف المقياس في الصورة المبدئية: يتكون من ستة أبعاد (المدة، والتكرار، والشدة، والتنوع، والتمثيل السطحي، والتمثيل العميق)، موزعين على ١٥ مفردة، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (قليل جداً - قليل - متوسط - كثير - كثير جداً)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب، وجميع مفردات المقياس إيجابية، وتمتد الدرجات ما بين (١٥-٧٥)، وتشير الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على المقياس إلى ارتفاع درجة الجهد الانفعالي لديه. وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في النسخة الأجنبية، حيث تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها البعض، حيث كانت غالبية معاملات الارتباط دالة، وقيمتها أعلى من ٠,٤٠، وتراوحت قيم معاملات ثبات ألفا بين ٠,٥٨ إلى ٠,٨٥.

وتم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية مع دوران varimax على المفردات من جميع القياسات التي تم إعدادها لهذا البحث (الشدة، والتكرار، والمدة، والتنوع في العرض العاطفي، والتمثيل العميق، والتمثيل السطحي)، وتم استخراج أربعة عوامل، وهي التمثيل السطحي، وتم تحميل (الكثافة والتنوع والمدة) على عامل واحد، وتم تحميل التمثيل العميق والتكرار على عاملين منفصلين ومتماكين.

وتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي، حيث تم عمل مقارنة لملاءمة ثلاثة نماذج: نموذج العوامل الأربعة، ونموذج من ستة عوامل، ونموذج مستقل، وحقق نموذج العوامل الستة توافقاً مقبولاً مع البيانات على عكس نموذج العوامل الأربعة، كما أن المفردات تم تحميلها على المتغيرات الكامنة الخاصة بكل منها، مما يشير إلى أحادية البعد لكل عامل.

وتم التحقق من الصدق باستخدام الصدق التقاربي والتمييزي حيث ارتبط التمثيل السطحي بالإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، ومتطلبات إخفاء العواطف والتحكم فيها، والمراقبة الذاتية للسلوك التعبيري، والعاطفة السلبية، وارتبط ارتباطاً سلبياً بالإنجاز الشخصي، وتحديد الدور، والعاطفة الإيجابية، وسنوات الخبرة، وكذلك ارتبط التمثيل العميق فقط بمتطلبات الجهد الانفعالي، والشعور بالإنجاز الشخصي، والتعرف على دور الفرد.

د- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في البحث الحالي:

(١) الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بطريقة "بيرسون" بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول رقم (٣)، (٤) ذلك.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الجهد الانفعالي (ن=٩١)

رقم المفردة	المدة	رقم المفردة	التكرار	رقم المفردة	الشدة	رقم المفردة	التنوع	رقم المفردة	التمثيل السطحي	رقم المفردة	التمثيل العميق
١	*	٢	*٠,٨٥	٩	*٠,٨٩	٦	*٠,٨٥	١٢	*٠,٧٦	٤	*٠,٨٢
		٥	*٠,٨٢	٣	*٠,٨٨	١١	*٠,٨٤	١٤	*٠,٨٥	١٥	*٠,٨٥
		٧	*٠,٨٤			١٣	*٠,٦٩	٨	*٠,٨٦	١٠	*٠,٨٠

** دال عند مستوى ٠,٠١.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الجهد الانفعالي (ن=٩١)

الأبعاد	المدة	التكرار	الشدة	التنوع	التمثيل السطحي	التمثيل العميق
الدرجة الكلية	*٠,٤٦	*٠,٧٠	*٠,٥٥	*٠,٨١	*٠,٧٠	*٠,٦٧

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدولين رقم (٣)، و(٤) أن جميع معاملات الارتباط الخاصة بارتباط درجات مفردات مقياس الجهد الانفعالي بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات ارتباط أبعاد المقياس بدرجته الكلية دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يدل على الاتساق الداخلي لجميع مفردات المقياس وأبعاده.

(٢) التحقق من صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الجهد الانفعالي من خلال صدق المحكمين وصدق الارتباط بالمحك (الصدق التلازمي).
صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق المحكمين من خلال خطوتين، حيث تم عرض المقياس على ثلاثة متخصصين^(١) في مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية؛ وقد تم تعديل ست مفردات بناءً على آرائهم.

ثم تم عرض مقياس الجهد الانفعالي على عشرة أساتذة في قسمي علم النفس التربوي^(٢) والصحة النفسية^(٣) بجامعة الزقازيق وعين شمس، وقد تم تعديل ثلاثة عشر مفردة بناءً على آرائهم.

صدق الارتباط بالمحك (الصدق التلازمي):

تم التحقق من صدق الارتباط بالمحك من خلال حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لمقياس الجهد الانفعالي (هالة صقر، ٢٠٢٠)، وكانت قيمة معامل الارتباط ٠,٥٠*، وهي دالة عند مستوى ٠,٠١.

(٣) التحقق من ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال معاملات ثبات جتمان الستة "Guttman" Lambda، ويوضح جدول رقم (٥) معاملات الثبات للدرجة الكلية لمقياس الجهد الانفعالي للمعلمين.

(١) أ.د. / د. محمد حسن، أ.م.د. / ميشيل عبدالمسيح، د. / أحمد إدريس (تربية الزقازيق).

(٢) أ.د. / أحمد عبد الرحمن، أ.د. / السيد أبوهاشم، أ.د. / السيد عبدالدايم، أ.د. / عادل العدل، أ.د. / نبيل زايد (تربية الزقازيق)، أ.د. / إسماعيل الفقي، أ.د. / محمود عمر (تربية عين شمس).

(٣) أ.د. / حسن مصطفى، أ.د. / فوقيّة رضوان، أ.د. / محمد السيد (تربية الزقازيق).

جدول (٥)

معاملات ثبات "جتمان" للدرجة الكلية لمقياس الجهد الانفعالي (ن=٩١)

جتمان						معاملات الثبات
٦	٥	٤	٣	٢	١	
٠,٩٠	٠,٨٣	٠,٦٤	٠,٨٥	٠,٨٦	٠,٧٩	الدرجة الكلية

يتضح من جدول رقم (٥) أن المعامل الثاني لجتمان قيمته ٠,٨٦، وهي قيمة مقبولة (Caputo & Langher, 2015, p. 220-210)، وهي القيمة التي ستعتمد عليها الباحثة باعتبارها أفضل معاملات جتمان، حيث أنها لا تتأثر بأي شروط، مما يشير إلى ثبات المقياس.

وكذلك تم حساب معاملات ثبات ألفا لـ"كرونباخ" للمقياس بعد حذف كل مفردة، ويوضح جدول رقم (٦) ذلك.

جدول (٦)

معاملات ثبات ألفا لمقياس الجهد الانفعالي بعد حذف درجة المفردة (ن=٩١)

معامل الثبات	رقم المفردة	معامل الثبات	رقم المفردة
٠,٨٣	١٣	٠,٨٥	١
٠,٨٤	١٢	٠,٨٤	٢
٠,٨٤	١٤	٠,٨٤	٥
٠,٨٤	٨	٠,٨٤	٧
٠,٨٥	٤	٠,٨٥	٩
٠,٨٤	١٥	٠,٨٤	٣
٠,٨٣	١٠	٠,٨٣	٦
		٠,٨٣	١١

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات ثبات المقياس عند حذف جميع المفردات أقل من معامل الثبات الحالي، لذلك لم يتم حذف أي مفردة.

هـ- الصورة النهائية للمقياس: يتكون المقياس في صورته النهائية من ستة أبعاد (المدة، والتكرار، والشدة، والتنوع، والتمثيل السطحي، والتمثيل العميق)، وعدد مفرداته ١٥ مفردة، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (قليل جداً) - قليل - متوسط - كثير - كثير جداً)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب، وجميع مفردات المقياس إيجابية، وتمتد الدرجات ما بين (١٥-٧٥)، وتشير الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على المقياس إلى ارتفاع درجة الجهد الانفعالي لديه.

ثانيًا: مقياس الرفاهية المهنية (تعريب وتقنين الباحثة):
تم الاطلاع على عدد من البحوث الأجنبية التي تناولت الرفاهية المهنية، ويمكن
توضيح كيفية القياس من خلال جدول رقم (٧).

جدول (٧)
قياس الرفاهية المهنية في بعض البحوث الأجنبية*

تم القياس من خلال متغيرات أخرى، وهي:								العينة	م
الاندماج في العمل	النشاط	الإرهاق/الإتهاك	صراع العمل- الأسرة	الضيق النفسي	جودة الحياة العملية	الرضا عن الحياة	الرضا الوظيفي		
	√	√						موظفو جامعتين	١
							√	معلمون	٢
√						√		موظفون مسلمون في القنوات الإعلامية	٣
			√	√	√		√	مسنولو الاتصالات وموظفو خدمة العملاء	٤
بالإضافة إلى، بحوث قاست الرفاهية المهنية بشكل مباشر من خلال الأبعاد التالية:									
الكفاءة المهنية الكفاءة الجوهرية والتفاعل	مجتمع العمل جو العمل وتقدير عمل الآخرين	العامل وعبء العمل	ظروف العمل مساحة العمل والأوضاع والأدوات	أعضاء هيئة التدريس والعاملون بالمدرسة	٥				
البعد الاجتماعي	البعد الجسمي	البعد الشخصي	البعد المعرفي	تم إعداده للمعلمين، لكنه لم يطبق	٦				
الإحساس بالإنجاز	الصحة	العلاقات	دافعية العمل	التعب المعرفي	معلمون	٧			

يتصح من جدول رقم (٧) أن بعض البحوث استخدمت مقاييس لمتغيرات أخرى للاستدلال من خلالها على الرفاهية المهنية، ولم تقس الرفاهية المهنية بشكل مباشر، وتم

(١) (Mauno et al., 2014).

(٢) (Cheung & Lun, 2015).

(٣) (Wu et al., 2017).

(٤) (Cheung & Cheung, 2018).

(٥) (Saaranen et al., 2007).

(٦) (Viac & Fraser, 2020).

(٧) (Zhao & You, 2021).

قياسها من خلال متغيرات أخرى، وبحوث أخرى قاست الرفاهية المهنية مباشرة، منها بحثان تم إعداد المقاييس فيهما للمعلمين (Viac & Fraser, 2020; Zhao & You, 2021)، وتم اختيار مقياس الرفاهية المهنية (إعداد: Viac & Fraser, 2020)؛ لمناسبة أبعاده لعينة البحث ولفكرة البحث الحالي، وبعد استطلاع آراء ثلاثة أساتذة^(١) في مجال علم النفس التربوي، واتفق آرائهم على اختيار هذا المقياس، وفيما يلي وصف المقياس:

وصف المقياس:

- أ- إعداد: (Viac & Fraser, 2020)، تعريب وتقنين الباحثة.
- ب- هدف المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس الرفاهية المهنية لدى المعلمين.
- ج- وصف المقياس في الصورة المبدئية: يتكون من أربعة أبعاد، وهي البعد المعرفي، والشخصي، والجسمي، والاجتماعي، موزعين على ٧٠ مفردة، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي (أرفض بشدة- أرفض - أوافق - أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤) على الترتيب، وجميع مفردات المقياس إيجابية، فيماعد المفردات رقم (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧-٤٨-٤٩-٥٠-٥١-٥٢-٥٣-٥٤-٥٥-٥٦-٥٧-٥٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٢)، وتمتد الدرجات بين (٧٠-٢٨٠)، وتشير الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على المقياس إلى ارتفاع درجة الرفاهية المهنية لديه.
- د- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في البحث الحالي:
- (١) الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بطريقة "بيرسون" بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدولان رقم (٨)، (٩) ذلك.

(١) أ.د/ أحمد عبدالرحمن، أ.د/ السيد أبو هاشم، أ.د/ السيد عبدالدايم (تربية الزقازيق).

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الرفاهية المهنية (ن=٩١)

رقم المفردة	البعد المعرفي	رقم المفردة	البعد الشخصي	رقم المفردة	البعد الجسمي	رقم المفردة	البعد الاجتماعي
١	**٠,٤٩	١٩	**٠,٤٤	٤٠	**٠,٧٧	٥١	**٠,٥١
٢	**٠,٤٨	٢٠	**٠,٦٣	٤١	**٠,٧٥	٥٢	**٠,٣٦
٣	**٠,٦٠	٢١	**٠,٥٣	٤٢	**٠,٥٦	٥٣	**٠,٤٩
٤	**٠,٥١	٢٢	**٠,٥٣	٤٣	**٠,٧٤	٥٤	**٠,٤٥
٥	**٠,٢٨	٢٣	**٠,٦٢	٤٤	**٠,٥٧	٥٥	**٠,٤٩
٦	**٠,٤١	٢٤	**٠,٦٢	٤٥	**٠,٨٤	٥٦	**٠,٧٤
٧	**٠,٥٦	٢٥	٠,١١	٤٦	**٠,٧٠	٥٧	**٠,٧٠
٨	**٠,٥٨	٢٦	**٠,٤٢	٤٧	**٠,٧٥	٥٨	**٠,٦٧
٩	**٠,٥٩	٢٧	**٠,٣٥	٤٨	**٠,٧٩	٥٩	**٠,٢٤
١٠	**٠,٥١	٢٨	**٠,٢٩	٤٩	**٠,٧١	٦٠	**٠,٦١
١١	**٠,٦٧	٢٩	**٠,٣٨	٥٠	**٠,٥٧	٦١	**٠,٤٥
١٢	**٠,٧٢	٣٠	**٠,٣٨			٦٢	**٠,٣٠
١٣	**٠,٥٢	٣١	**٠,٣١			٦٣	**٠,٤٨
١٤	**٠,٥٤	٣٢	**٠,٣٩			٦٤	**٠,٥٠
١٥	**٠,٥٩	٣٣	**٠,٣٩			٦٥	**٠,٤٠
١٦	**٠,٦٩	٣٤	**٠,٦٤			٦٦	**٠,٥٦
١٧	**٠,٥٧	٣٥	**٠,٧٠			٦٧	**٠,٦٢
١٨	**٠,٤٢	٣٦	**٠,٦٩			٦٨	**٠,٤٨
		٣٧	**٠,٦٤			٦٩	**٠,٤٤
		٣٨	**٠,٣١			٧٠	**٠,٥٤
		٣٩	**٠,٤٢				

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول رقم (٨) أن معاملات الارتباط بين المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي

إليه جميعها دالة عند مستوى ٠,٠١ فيما عدا المفردة رقم ٢٥، لذلك تم حذفها.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرفاهية المهنية (ن=٩١)

الأبعاد	البعد المعرفي	البعد الشخصي	البعد الجسمي	البعد الاجتماعي
الدرجة الكلية	**٠,٥٤	**٠,٧٥	**٠,٧٠	**٠,٧٩

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول رقم (٩) أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية

جميعها دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس.

(٢) التحقق من صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس الرفاهية المهنية من خلال صدق المحكمين وصدق الارتباط بالمحك (الصدق التلازمي).
صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق المحكمين من خلال خطوتين، حيث تم عرض المقياس على ثلاثة متخصصين^(١) في اللغة الإنجليزية؛ وقد تم تعديل ستة عشر مفردة بناءً على آرائهم. ثم تم عرض مقياس الرفاهية المهنية على عشرة أساتذة في قسمي علم النفس التربوي^(٢) والصحة النفسية^(٣) بجامعة الزقازيق وعين شمس، وقد تم تعديل اثنين وثلاثين مفردة بناءً على آرائهم.

صدق الارتباط بالمحك (الصدق التلازمي):

تم التحقق من صدق الارتباط بالمحك من خلال حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي (أسماء عرفان، ٢٠٢١)، وكانت قيمة معامل الارتباط $0,059^{**}$ ، وهي دالة عند مستوى $0,01$.

(٣) التحقق من ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال معاملات ثبات جتمان الستة "Guttman" Lambda، ويوضح جدول رقم (١٠) معاملات الثبات للدرجة الكلية لمقياس الرفاهية المهنية.

جدول (١٠)

معاملات ثبات "جتمان" للدرجة الكلية لمقياس الرفاهية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية (ن=٩١)

جتمان						معاملات الثبات
٦	٥	٤	٣	٢	١	
-	٠,٩٠	٠,٦٢	٠,٩٠٤	٠,٩٢	٠,٨٩	الدرجة الكلية

(١) أ.د/ محمد حسن، أ.م.د/ ميشيل عبدالمسيح، د/ أحمد إدريس (تربية الزقازيق).

(٢) أ.د/ أحمد عبدالرحمن، أ.د/ السيد أبوهاشم، أ.د/ السيد عبدالدايم، أ.د/ عادل العدل، أ.د/ نبيل زايد (تربية الزقازيق)، أ.د/ إسماعيل الفقي، أ.د/ محمود عمر (تربية عين شمس).

(٣) أ.د/ حسن مصطفى، أ.د/ فوقيّة رضوان، أ.د/ محمد السيد (تربية الزقازيق).

يتضح من جدول رقم (١٠) أن المعامل الثاني لجتمان قيمته ٠,٩٢، وهي قيمة جيدة (Caputo & Langher, 2015, p. 220-210)، وهي القيمة التي ستعتمد عليها الباحثة باعتبارها أفضل معاملات جتمان، حيث أنها لا تتأثر بأي شروط، مما يشير إلى ثبات المقياس.

وكذلك تم حساب معاملات ثبات ألفا لـ"كرونباخ" للمقياس بعد حذف كل مفردة، ويوضح جدول رقم (١١) ذلك.

جدول (١١)

معاملات ثبات ألفا لمقياس الرفاهية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بعد حذف درجة المفردة (ن=٩١)

معامل الثبات	رقم المفردة						
٠,٩٠١	٥٦	٠,٩٠٣	٣٨	٠,٩٠٣	١٩	٠,٩٠٣	١
٠,٩٠١	٥٧	٠,٩٠٥	٣٩	٠,٩٠٣	٢٠	٠,٩٠٢	٢
٠,٩٠٢	٥٨	٠,٩٠٢	٤٠	٠,٩٠٣	٢١	٠,٩٠٢	٣
٠,٩٠٤	٥٩	٠,٩٠١	٤١	٠,٩٠٣	٢٢	٠,٩٠٣	٤
٠,٩٠٢	٦٠	٠,٩٠٣	٤٢	٠,٩٠٣	٢٣	٠,٩٠٦	٥
٠,٩٠٣	٦١	٠,٩٠٠	٤٣	٠,٩٠٢	٢٤	٠,٩٠٥	٦
٠,٩٠٦	٦٢	٠,٩٠١	٤٤	٠,٩٠٣	٢٦	٠,٩٠٤	٧
٠,٩٠٢	٦٣	٠,٨٩٩	٤٥	٠,٩٠٢	٢٧	٠,٩٠٣	٨
٠,٩٠٢	٦٤	٠,٩٠٢	٤٦	٠,٩٠٤	٢٨	٠,٩٠٣	٩
٠,٩٠٣	٦٥	٠,٩٠١	٤٧	٠,٩٠٣	٢٩	٠,٩٠٤	١٠
٠,٩٠٢	٦٦	٠,٩٠١	٤٨	٠,٩٠٤	٣٠	٠,٩٠٣	١١
٠,٩٠٢	٦٧	٠,٩٠٢	٤٩	٠,٩٠٥	٣١	٠,٩٠٣	١٢
٠,٩٠٣	٦٨	٠,٩٠٣	٥٠	٠,٩٠٤	٣٢	٠,٩٠٣	١٣
٠,٩٠٣	٦٩	٠,٩٠٢	٥١	٠,٩٠٤	٣٣	٠,٩٠٢	١٤
٠,٩٠٢	٧٠	٠,٩٠٣	٥٢	٠,٩٠١	٣٤	٠,٩٠٣	١٥
		٠,٩٠٢	٥٣	٠,٩٠٠	٣٥	٠,٩٠٣	١٦
		٠,٩٠٣	٥٤	٠,٩٠٠	٣٦	٠,٩٠٣	١٧
		٠,٩٠٩	٥٥	٠,٩٠١	٣٧	٠,٩٠٥	١٨

يتضح من جدول رقم (١١) أن معاملات ثبات المقياس عند حذف جميع المفردات أقل من معامل الثبات الحالي، لذلك لم يتم حذف أي مفردة.

هـ- وصف المقياس في الصورة النهائية: يتكون المقياس في صورته النهائية من أربعة أبعاد، وهي البعد المعرفي، والشخصي، والجسمي، والاجتماعي موزعين على ٦٩ مفردة، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي (أرفض بشدة- أرفض - أوافق - أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤) على الترتيب، وجميع مفردات

المقياس إيجابية، فيما عدا المفردات رقم (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٣٦ - ٣٧ - ٣٨ - ٣٩ - ٤٠ - ٤١ - ٤٢ - ٤٣ - ٤٤ - ٤٥ - ٤٦ - ٤٧ - ٤٨ - ٤٩ - ٥٠ - ٥١ - ٥٢ - ٥٣ - ٥٤ - ٥٥ - ٥٦ - ٥٧ - ٥٨ - ٥٩ - ٦٠ - ٦١)، وتمتد الدرجات بين (٦٩-٢٧٦)، وتشير الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على المقياس إلى ارتفاع درجة الرفاهية المهنية لديه.

ثالثاً: مقياس النية لترك العمل (تعريب وتقنين الباحثة):

تم الاطلاع على عدد من البحوث الأجنبية، التي تناولت النية لترك العمل، والتي استخدمت قياسات مختلفة للنية لترك العمل، ويمكن توضيح ذلك من خلال جدول رقم (١٢).

جدول (١٢)

مقياس النية لترك العمل في بعض البحوث الأجنبية

العينة	المقياس	أسماء الباحثين
معلمو الحلقة الثانية	(Cammann et al., 1979)	(Delali et al., 2020)
معلمون	(Goldhaber & Rogers, 1979)	Richardson et al.,) (2008)
معلمو الأطفال الرضع	(Cook et al., 1981)	(Heo, 2018)
معلمو التربية البدنية في المرحلة الثانوية	(Becker & Billings, 1993)	(Lee, 2019)
معلمو التربية الخاصة	(Zhang & Li, 2001)	(Fu et al., 2022)
معلمو ابتدائي وثانوي في هونج كونج	(Becker & Billings, 1993) وتم تعديله (McInerney et al., 2015)	McInerney et al.,) (2015)
معلمو اللغة الإنجليزية كلفة أجنبية	(McInerney et al., 2015)	Nazari & Oghyanous,) (2021)
موظفون بالبنوك والصحة	(Mobley et al., 1978)	Ogunbamila et al., (2014)
متخصصو تكنولوجيا المعلومات	(Mobley et al., 1978)	(Qasim et al., 2014)
موظفو جامعتين	(Meyer et al., 1993)	(Mauno et al., 2014)
موظفون مسلمون في القنوات الإعلامية	(Crossley et al., 2002)	(Wu et al., 2017)
موظفون من مختلف مؤسسات الخدمة العامة	(Dysvik & Kuvaas, 2010)	Dysvik, & Kuvaas,) (2013)
من خلال سؤال المعلمين سؤال واحد أو سؤالين:		
معلمون حديثي العمل (مبتدئون)	تم سؤال للمعلمين "هل تفكر بجدية في ترك وظيفتك الحالية؟" كما تم سؤال جميع المستجيبين الذين أشاروا إلى نية جادة لترك وظيفتهم الحالية عما إذا كانوا سيبحثون عن وظيفة تدريس أخرى (منقولون) أو ما إذا كانوا سيبحثون عن	Goddard & Goddard,) (2006)

العينة	المقياس	أسماء الباحثين
معلمون حديثي العمل (مبتدئون)	بديل غير تعليمي (تاركو العمل). تم سؤال للمعلمين: عما إذا كانوا قد فكروا في ترك مهنة التدريس (نعم / لا).	(Heikonen et al., 2017)
معلمون بمرحلة الطفولة المبكرة	تم سؤال للمعلمين: عما سيفعلوا على الأرجح إذا كان هناك خيار لترك برنامجهم، وتم ترميز استجاباتهم على النحو التالي: لن يختاروا المغادرة (باقون)، أو يريدوا البقاء في الميدان ولكن في مكان مختلف أو مجال ذي صلة (منقولون)، أو (تاركو العمل) إما بمتابعة مجال مختلف تمامًا، أو ترك العمل.	(Grant et al., 2019)
معلمو المدارس الشاملة	تم سؤال للمعلمين: هل فكرت في ترك العمل التدريسي؟ نعم / لا. إذا كان نعم، فما هي أسبابك؟	(Pyhältö et al., 2015)

يتضح من جدول رقم (١٢) أن هناك بحوثًا قاست النية لترك العمل من خلال استخدام المقاييس، وبحوث أخرى من خلال توجيه سؤال أو سؤالين فقط، وتم اختيار مقياس النية لترك العمل (إعداد: McInerney et al., 2015)؛ لقياس النية لترك العمل للمعلمين؛ وذلك لمناسبته لعينة البحث، ونظرًا لأنه أحدث المقاييس المستخدمة وأكثرها تكرارًا، وذلك في حدود علم الباحثة، وفيما يلي وصف المقياس.

وصف المقياس:

- أ- إعداد: (McInerney et al., 2015)، وتعريب وتقنين الباحثة.
- ب- هدف المقياس: يهدف هذا المقياس إلى قياس النية لترك العمل لدى المعلمين.
- ج- وصف المقياس في الصورة المبدئية: يتكون من بعدين (الجانب المهني، والجانب المتمركز على المدرسة)، موزعين على ٨ مفردات، ويتم تقدير الدرجات وفقًا لمقياس ليكرت السباعي (أرفض بشدة - أرفض - أرفض إلى حد ما - محايد - أوافق إلى حد ما - أوافق - أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧) على الترتيب، وجميع مفردات المقياس إيجابية، وتمتد الدرجات ما بين (٨-٥٦)، وتشير الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على المقياس إلى ارتفاع درجة النية لترك العمل لديه.

وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في النسخة الأجنبية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، حيث كانت قيمة $\chi^2 = 358,056$ ، ودرجات الحرية $df = 16$ ، وجذر متوسط مربعات البواقي $RMSR = 0,042$ ، ومؤشر تاكر لوييس $TLI = 0,90$ ، مؤشر المطابقة المقارن $CFI = 0,95$ ، ومؤشر المطابقة المعياري $NFI = 0,95$ ، ومؤشر حسن المطابقة التدريجي $IFI = 0,95$ ، وجميع تحميلات العوامل كانت دالة عند مستوى $0,001$ ، وتم حساب معاملي ألفا لبعدي المقياس (النية لترك المهنة، والنية لترك المدرسة)، وكانا $0,82$ ، $0,87$ على التوالي.

د- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس النية لترك العمل:

(١) الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بطريقة "بيرسون" بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدولان رقم (١٣)، (١٤) ذلك.

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه لمقياس النية لترك العمل (ن = ٦٠)

رقم المفردة	النية لترك مهنة التدريس	رقم المفردة	النية لترك المدرسة
١	**٠,٨٤	٥	**٠,٧٣
٢	**٠,٩٥	٦	**٠,٧٥
٣	**٠,٩٣	٧	**٠,٧٧
٤	**٠,٩٤	٨	**٠,٨٩

** دال عند مستوى ٠,٠١.

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس النية لترك العمل (ن = ٦٠)

البعدان	النية لترك مهنة التدريس	النية لترك المدرسة
الدرجة الكلية	**٠,٩٢	**٠,٨٠

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدولين رقم (١٣)، و(١٤) أن جميع معاملات الارتباط الخاصة بارتباط مفردات مقياس النية لترك العمل بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملي ارتباط بعدي

المقياس بدرجته الكلية دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يدل على الاتساق الداخلي لمفردات المقياس وبعديه.

(٢) التحقق من صدق المقياس:

تم التحقق من صدق مقياس النية لترك العمل من خلال صدق المحكمين، والصدق العالمي.

صدق المحكمين:

تم التحقق من صدق المحكمين من خلال خطوتين، حيث تم عرض المقياس على ثلاثة متخصصين^(١) في اللغة الإنجليزية؛ وقد تم تعديل مفردتين بناءً على آرائهم.

ثم تم عرض مقياس النية لترك العمل على عشرة أساتذة في قسمي علم النفس التربوي^(٢) والصحة النفسية^(٣) بجامعة الزقازيق وعين شمس، وقد تم تعديل مفردتين بناءً على آرائهم.

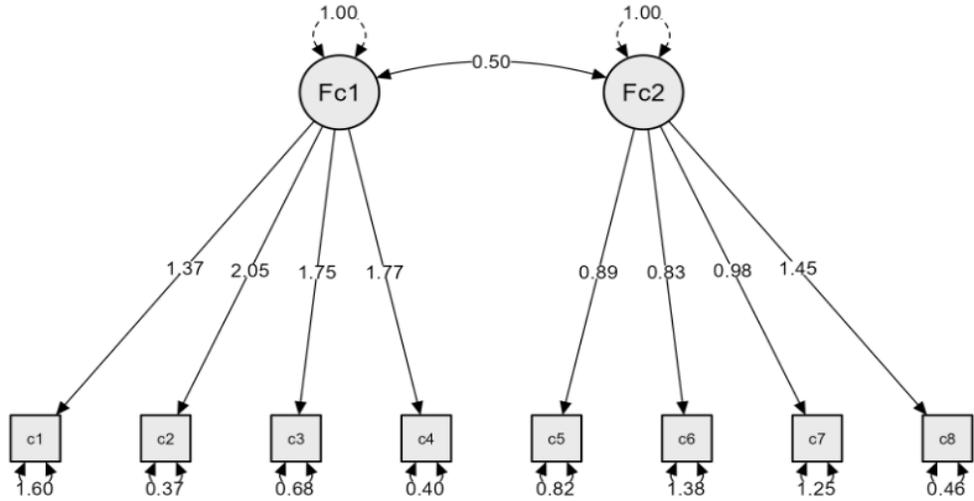
الصدق العالمي:

استخدمت الباحثة التحليل العالمي التوكيدي من خلال برنامج JASP؛ للتحقق من صدق مقياس النية لترك العمل، وكانت النتائج كما يلي.

(١) أ.د./م.د. محمد حسن، أ.م.د./ميشيل عبدالمسيح، د/ أحمد إدريس (تربية الزقازيق).

(٢) أ.د./م.د. أحمد عبدالرحمن، أ.د./ السيد أبوهاشم، أ.د./ السيد عبدالدايم، أ.د./ عادل العدل، أ.د./ نبيل زايد (تربية الزقازيق)، أ.د./ إسماعيل الفقي، أ.د./ محمود عمر (تربية عين شمس).

(٣) أ.د./م.د. حسن مصطفى، أ.د./ فوقية رضوان، أ.د./ محمد السيد (تربية الزقازيق).



شكل (١): نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النية لترك العمل لدى المعلمين وكانت قيم (Z) المقابلة لمعاملات المسار جميعها دالة عند مستوى ٠,٠١، كما هو موضح بجدول رقم (١٥).

جدول (١٥)

دلالة معاملات المسار لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النية لترك العمل (ن = ٦٠)

الدلالة	قيمة Z	معاملات الارتباط	المفردات	العامل
٠,٠١	٦,٥٨	١,٣٧	١	النية لترك التدريس
٠,٠١	١٠,٠٠	٢,٠٦	٢	
٠,٠١	٩,٠٤	١,٧٥	٣	
٠,٠١	٩,٦٨	١,٧٧	٤	
٠,٠١	٥,٧٩	٠,٨٩	٥	النية لترك المدرسة
٠,٠١	٤,٥٨	٠,٨٣	٦	
٠,٠١	٥,٣٦	٠,٩٨	٧	
٠,٠١	٨,٠٠٩	١,٤٥	٨	

ويوضح جدول رقم (١٦) مؤشرات حسن المطابقة.

جدول (١٦)

مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي لمقياس النية لترك العمل (ن = ٦٠)

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	مدى المؤشر
١	الاختبار الإحصائي كا ^٢ X2 درجات الحرية df مستوى دلالة كا ^٢	٣٠,٧٣ ١٩ ٠,٠٤	أن تكون قيمة كا ^٢ غير دالة إحصائياً
٢	نسبة كا ^٢ / df X2/ df	١,٦٢	(صفر) إلى (٥)
٣	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٧	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر لويس تاكر (TLI)	٠,٩٥	(صفر) إلى (١)
٥	(NNFI)	٠,٩٥	(صفر) إلى (١)
٦	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩١	(صفر) إلى (١)
٧	(PNFI)	٠,٦٢	(صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المقارنة النسبي RFI	٠,٨٧	(صفر) إلى (١)
٩	مؤشر حسن المطابقة التدريجي IFI	٠,٩٧	(صفر) إلى (١)
١٠	مؤشر اللامركزية النسبي (RNI)	٠,٩٧	(صفر) إلى (١)
١١	جذر متوسط الخطأ التربيعي للبوافي (RMSEA)	٠,١٠	(صفر) إلى (١)
١٢	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٨٩	(صفر) إلى (١)

يتضح من الشكل (١)، والجدولين رقم (١٥)، و(١٦) أن النموذج قد حقق شروط حسن المطابقة (عزت عبد الحميد، ٢٠٠٨، ص. ٣٧٠-٣٧١)، فيما عدا أن قيمة كا^٢ دالة إحصائياً، ولكن ذلك لا يرجع إلى أن النموذج غير مطابق؛ ولكن قد يرجع لعدم اعتدالية توزيع البيانات (Howell, 1997)، وقد تم اختبار اعتدالية توزيع البيانات كما هو موضح بجدول رقم (١٧)، حيث كانت جميع مستويات الدلالة دالة (عزت عبد الحميد، ٢٠١٦، ص. ٢٢٩)، مما يدل على صدق النموذج.

جدول (١٧)

اعتدالية توزيع بيانات عينة التحقق من المحددات السيكومترية لمقياس النية لترك العمل (ن=٦٠)

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			الأبعاد
مستوى الدلالة	درجات الحرية	القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة	درجات الحرية	القيمة المحسوبة	
٠,٠١	٦٠	٠,٩٥	٠,٠١	٦٠	٠,١٤	النية لترك التدريس
٠,٠١	٦٠	٠,٩٤	٠,٠١	٦٠	٠,١٨	النية لترك المدرسة
٠,٠١	٦٠	٠,٩٠	٠,٠١	٦٠	٠,١٦	الدرجة الكلية

وهذا يعني تطابق النموذج البنائي مع النموذج النظري للمقياس، أي أن المقياس صادق.

التحقق من ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال معاملات ثبات جتمان الستة "Guttman Lambda"، ويوضح جدول رقم (١٨) معاملات الثبات للدرجة الكلية لمقياس النية لترك العمل.

جدول (١٨)

معاملات ثبات "جتمان" للدرجة الكلية لمقياس النية لترك العمل لمعلمي المرحلة الثانوية (ن=٦٠)

جتمان						معاملات الثبات
٦	٥	٤	٣	٢	١	
٠,٩٣	٠,٨٩	٠,٦٣	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٧٨	الدرجة الكلية

يتضح من جدول رقم (٢٤) أن المعامل الثاني لجتمان قيمته ٠,٩٠، وهي قيمة جيدة (Caputo & Langher, 2015, p. 220-210)، وهي القيمة التي ستعتمد عليها الباحثة باعتبارها أفضل معاملات جتمان، حيث أنها لا تتأثر بأي شروط، مما يشير إلى ثبات المقياس.

وكذلك تم حساب معاملات ثبات ألفا لـ"كرونباخ" للمقياس بعد حذف كل مفردة، ويوضح

جدول رقم (١٩) ذلك.

جدول (١٩)

معاملات ثبات ألفا لمقياس النية لترك العمل بعد حذف درجة المفردة (ن = ٦٠)

معامل الثبات	رقم المفردة	معامل الثبات	رقم المفردة
٠,٨٩	٥	٠,٨٧	١
٠,٨٩	٦	٠,٨٥	٢
٠,٨٨	٧	٠,٨٦	٣
٠,٨٨	٨	٠,٨٥	٤

يتضح من جدول رقم (١٩) أن معاملات ثبات المقياس عند حذف جميع المفردات أقل من معامل الثبات الحالي، لذلك لم يتم حذف أي مفردة.

هـ - وصف المقياس في الصورة النهائية: يتكون المقياس في صورته النهائية من بعدين (الجانب المهني، والجانب المتمركز على المدرسة)، موزعين على ٨ مفردات، ويتم تقدير الدرجات وفقاً لمقياس ليكرت السباعي (أرفض بشدة - أرفض - أرفض إلى حد ما - محايد - أوافق إلى حد ما - أوافق - أوافق بشدة)، وتأخذ الدرجات (١-٢-٣-٤-٥-٦-٧) على الترتيب، وجميع مفردات المقياس إيجابية، وتمتد الدرجات ما بين (٨-٥٦)، وتشير الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته على المقياس إلى ارتفاع درجة النية لترك العمل لديه.

الخطوات الإجرائية للبحث:

تم إتباع الإجراءات التالية في البحث الحالي:

- ١- عرض الإطار النظري والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع البحث.
- ٢- اشتقاق فروض البحث.
- ٣- الوصول إلى الصورة النهائية للأدوات، والتحقق من محدداتها السيكمترية.
- ٤- إجراء الدراسة الأساسية، والوصول للنتائج من خلال التحقق من صحة الفروض.
- ٥- اقتراح بعض التوصيات التي يمكن تطبيقها في مجال التربية وعلم النفس.

نتائج البحث:

التحقق من صحة الفرض الأول:

"توجد علاقات موجبة دالة إحصائيًا بين الجهد الانفعالي وأبعاده والنية لترك العمل وبعديها لدى معلمي المرحلة الثانوية".

تم التحقق من صحة الفرض باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" "Person"؛ وذلك للكشف عن العلاقة بين الجهد الانفعالي وأبعاده والنية لترك العمل وبعديها لدى معلمي المرحلة الثانوية، وقد أسفر عن معاملات الارتباط التي يوضحها جدول رقم (٢٠).

جدول (٢٠)

معاملات ارتباط "بيرسون" بين الجهد الانفعالي وأبعاده والنية لترك العمل وبعديها لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=١٦٨)

الدرجة الكلية	التمثيل العميق	التمثيل السطحي	التنوع	الشدة	التكرار	المدة	الجهد النية الانفعالي لترك العمل
٠,٠٨	٠,١٤	*٠,١٩	٠,٠٠٣-	٠,٠٩	٠,٠١-	٠,٠٥-	الجانب المهني
٠,٠٦-	٠,٠٥	٠,١٠	٠,٠٩-	٠,٠٨-	*٠,١٦-	٠,١٤-	الجانب المتمركز على المدرسة
٠,٠٢	٠,١٢	*٠,١٧	٠,٠٤-	٠,٠٢	٠,١٤-	٠,١٠-	الدرجة الكلية

* دال عند مستوى ٠,٠٥.

تراوحت معاملات الارتباط بين الجهد الانفعالي وأبعاده والنية لترك العمل وبعديها بين -٠,١٦، و٠,١٩، وجميعها غير دالة إحصائيًا، فيما عدا ثلاثة معاملات ارتباط، كانوا دالين عند مستوى ٠,٠٥، وهي معامل الارتباط بين التكرار والجانب المتمركز على المدرسة، ومعامل الارتباط بين التمثيل السطحي والجانب المهني، ومعامل الارتباط بين التمثيل السطحي والدرجة الكلية كانوا دالين عند مستوى ٠,٠١.

وتتفق هذه النتيجة جزئيًا مع (Cho & Song, 2017; Richardson et al.,)

(2008)، وتختلف مع (Delali et al., 2020; Heo, 2018; Lee, 2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن ترك العمل في البيئة المصرية ليس أمرًا سهلاً، خصوصًا في حالة الوظائف الحكومية، ومهما كانت الوظيفة مجهدة انفعاليًا، فإن ترك العمل ليس الخيار الأمثل إلا في أوضاع معينة، كأن يكون المعلم يرغب في السفر للعمل في إحدى

الدول العربية، أو الانتقال لمدرسة أخرى، أي ترك المدرسة وليس ترك مهنة التدريس، وقد لا يكون الأمر كذلك، خصوصاً في حالة المعلمين والمعلمات من ذوي سنوات الخبرة الطويلة فخير ترك العمل في هذه الحالة ليس منتشرًا، وليس سهلاً، أي أن أسباب التفكير في ترك العمل في المجتمع المصري ترجع بالدرجة الأولى لتحقيق الرفاهية، وليس من أجل الشعور بالجهد الانفعالي، فالمعلم قد يكون اعتاد ممارسة الجهد لانفعالي في يومه الدراسي لمدة طويلة (المدة)، أو قصيرة، وأحياناً يكون شديداً وأحياناً أخرى ضعيفاً (الشدة)، وفي الغالب يكون قد مارس مشاعر متنوعة تتعلق بالجهد الانفعالي (التنوع)، وأيضاً لو حاول المعلم إظهار مشاعر حقيقية تتناسب مع الموقف (التمثيل العميق)، فإن ذلك على الأغلب لا يدفعه للتفكير في ترك عمله، فممارسة الجهد الانفعالي ليس له علاقة في أغلب الأحوال بنية المعلمين لترك عملهم.

ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التكرار والجانب المتمركز على المدرسة، بأن المعلم عندما يكرر نفس المشاعر الخاصة بالجهد الانفعالي، يكون قد اعتاد ممارستها، ولا تتسبب له في أي مشكلة، فيمكن القول أنه يكون قد تأقلم معها، وبالتالي يدفعه هذا للتمسك بالمدرسة، وهذا تفكير منطقي وشائع جداً في معظم المهن، ولا يقتصر على المعلمين.

ويمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين (الجانب المهني والدرجة الكلية للنية لترك العمل) والتمثيل السطحي، بأن المعلم قد يفكر في ترك العمل عندما يحاول إظهار مشاعر غير حقيقية، أو يخفي مشاعره الحقيقية، فهذا قد يدفعه للتفكير في ترك التدريس، أو حتى ترك العمل بالكلية؛ حفاظاً على توازنه واستقراره النفسي، فهو لا يخفي مشاعره الحقيقية، ويحاول إظهار مشاعر أخرى إلا لعدم ارتياحه وعدم تأقلمه مع مهنة التدريس ولعمله كمعلم، فليس أمامه حلول أخرى للتخلص من حالة عدم الاستقرار النفسي هذه إلا من خلال التفكير في مهنة أخرى، وترك مهنة التدريس.

وكذلك يمكن تفسير عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الجانب المتمركز على المدرسة والتمثيل السطحي، بأن المعلم الذي يواجه مشكلة خاصة بعدم قدرته على إظهار مشاعره الحقيقية وإظهاره لمشاعر أخرى غير حقيقية داخل المدرسة، فقد يحدث ذلك مع بعض الزملاء، أو مع المدير، ويصعب أن يكون ذلك مستمرًا معه طوال اليوم الدراسي،

حتى وإن حدث هذا التمثيل السطحي أثناء تواجد المعلم داخل الفصول الدراسية مع الطلاب، يمكن أن يتخلص من ذلك مع زيادة خبرته، واكتسابه للمهارات التدريسية التي تجعله متميزاً في الشرح والتعامل مع الطلاب دون أن يتسبب ذلك في إظهاره لمشاعر غير حقيقية أو إخفاؤه لمشاعره الحقيقية، خصوصاً إن كان محباً لمهنة التدريس. التحقق من صحة الفرض الثاني:

"توجد علاقات سالبة دالة إحصائياً بين الرفاهية المهنية وأبعادها والنية لترك العمل وبعديها لدى معلمي المرحلة الثانوية".

تم التحقق من صحة الفرض باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" "Person"؛ وذلك للكشف عن العلاقة بين الرفاهية المهنية وأبعادها والنية لترك العمل وبعديها لدى معلمي المرحلة الثانوية، وقد أسفر عن معاملات الارتباط التي يوضحها جدول رقم (٢١).

جدول (٢١)

معاملات ارتباط "سبيرمان" بين الرفاهية المهنية وأبعادها والنية لترك العمل وبعديها لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=١٦٨)

الدرجة الكلية	البعد الاجتماعي	البعد الجسمي	البعد الشخصي	البعد المعرفي	الرفاهية المهنية / النية لترك العمل
٠,٣١- **	٠,٢١- **	٠,٢٠- *	٠,٣٤- **	٠,١٣-	الجانب المهني
٠,٢٩- **	٠,٣٦- **	٠,١٢	٠,٢٢- **	٠,٢٦- **	الجانب المتمركز على المدرسة
٠,٣٥- **	٠,٣١- **	٠,١٢-	٠,٣٣- **	٠,٢١- **	الدرجة الكلية

** دال عند مستوى ٠,٠١.

* دال عند مستوى ٠,٠٥.

تراوحت معاملات الارتباط بين الرفاهية المهنية وأبعادها والنية لترك العمل وبعديها بين -٠,٣٥، و٠,١٢، وجميعها دالة إحصائياً، فيما عدا ثلاثة معاملات ارتباط، كانوا غير دالين إحصائياً، وهي معامل الارتباط بين الجانب المهني والبعد المعرفي، ومعامل الارتباط بين الجانب المتمركز على المدرسة والبعد الجسمي، ومعامل الارتباط بين النية لترك العمل والبعد الجسمي.

وتتفق هذه النتيجة مع (Grant et al., 2019; Mauno et al., 2014; Nazari & Oghyanous, 2021; Polizzi Filho & Claro, 2019; Wu et al., 2017).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تحقيق الرفاهية هو أحد الأسباب الرئيسية لبقاء المعلم في عمله، فإذا لم تتحقق، أصبح البقاء في العمل لا معنى له، خصوصاً في حالة مهنة التدريس، ومع كثرة ضغوطاتها، ومع ارتفاع الأسعار، وعدم كفاية رواتب المعلمين لتحقيق الحد الأدنى للرفاهية، هنا قد يفكر في عمل آخر، أو حتى الانتقال لمدرسة أخرى سواء داخل البلاد أو خارجها، بحيث يتمكن من تحقيق الرفاهية لنفسه ولأسرته، فانخفاض تقدير المعلم الشخصي لمهنته (البعد الشخصي)، وعدم قدرته على تكوين علاقات اجتماعية جيدة مع الآخرين داخل بيئة عمله (البعد الاجتماعي)، كل هذه عوامل تدفعه للتفكير جدياً في ترك مهنة التدريس أو ترك المدرسة التي يعمل بها، ومن ثم ترك العمل بالكلية؛ بحثاً عن وضع أفضل.

ويمكن تفسير عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين البعد المعرفي والجانب المهني، بأن المعلم الذي يشعر بضعف مستوى مهاراته وقدراته وعدم وصوله لمستوى التمكن المطلوب، قد يدفعه ذلك لأخذ الدورات والاستفادة من خبرات المعلمين الأكثر خبرة، أو قد يختار الاختيار الأسهل، ويترك مهنة التدريس، ويختار مهنة أخرى أكثر رفاهية، خصوصاً مع تدني الأوضاع الاقتصادية، أي أنه ليس هناك قاعدة شائعة بين المعلمين.

وكذلك يمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين البعد المعرفي والجانب المتمركز على المدرسة؛ بأن المعلم الذي يشعر بعدم امتلاكه للمهارات والكفاءات المطلوبة، وعدم قدرته على تطوير ذاته داخل المدرسة، يفكر في الانتقال إلى مدرسة أخرى يمكنه من خلالها تطوير مهاراته وقدراته، كما أنه يمكن تفسير وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائية بين البعد المعرفي والنية لترك العمل؛ بأن المعلم قد يفكر في ترك العمل بالكلية عندما لا يكون شغوقاً بمهنة التدريس، فيمكن إيجاد المعلم المتمسك بالتدريس، الذي يتحمل الأعباء والضغوطات، ويكون مبدعاً داخل الفصل الدراسي، أما إذا كان ليس لديه حب للمهنة فيسهل عليه تركها، والتفكير في مهنة أخرى.

ويمكن تفسير وجود علاقة دالة إحصائيًا بين البعد الجسمي والجانب المهني؛ بأنه عندما يكون التدريس نفسه هو سبب الآلام الجسمية، وهذا شائع جدًا بين المعلمين، فعلى سبيل المثال، أن يكون التعامل مع الطلاب من البيئات المختلفة، والوقوف للتدريس لساعات طويلة، سببًا لتعب المعلم الجسمي، قد يفكر في إنهاء آلامه هذه بترك مهنة التدريس، وأيضًا يمكن تفسير عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين البعد الجسمي والجانب المتمركز على المدرسة، بأن المعلم الذي يشعر بأن تعبته الجسمي ناتج من المدرسة التي يعمل بها تحديدًا وليس من مهنة التدريس، قد يفكر جديًا في الانتقال لمدرسة أخرى أكثر مرونة، وسهولة؛ حتى يسهل عليه القيام بمهامه الوظيفية دون الشعور بأي تعب جسمي، أو على الأقل تقليل هذا التعب، وآخرون قد يستمروا في نفس المدرسة رغم التعب الجسمي؛ إما لوجود زملائهم الذين يفضلون التعامل معهم، أو لقربها من المنزل، أو لأي سبب آخر، وأخيرًا يمكن تفسير عدم وجود علاقة دالة إحصائيًا بين البعد الجسمي والنية لترك العمل، بأن هناك بعض المعلمين قد يتحملوا التعب الجسمي في سبيل الاحتفاظ بالوظيفة الحكومية، وهذا شائع جدًا، وهناك آخرون يفضلون ترك الوظيفة إذا شعروا أنها تتسبب في تعبهم وآلامهم الجسمية، خصوصًا إذا كانت هذا الآلام غير محتملة.

التحقق من صحة الفرض الثالث:

يمكن التنبؤ بالنية لترك العمل وبعديها من أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية.

وتنقسم هذا الفرض إلى ثلاثة أجزاء:

أ- يمكن التنبؤ بالنية لترك العمل من أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية

للتحقق من صحة هذا الجزء تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد **Stepwise**

Multiple Regression Analysis باستخدام SPSS، حيث يتم إدراج المتغيرات

المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد، ويوضح الجدولان رقم (٢٢)، و(٢٣) ذلك.

جدول (٢٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise عند دراسة تأثير أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية على النية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=١٦٧)

المتغير التابع	مصدر التباين المنسوب إلى	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودالاتها	مربع معامل الارتباط (R ²)
النية لترك العمل	الانحدار	٢٢٠٧,٨٧٠	٢	١١٠٣,٩٣٥	*١٢,٤١٠	٠,١٣١
	البواقي	١٤٦٧٧,٧٩٥	١٦٥	٨٨,٩٥٦	*	

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول رقم (٢٢) وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١ للمتغيرين المستقلين (البعد الشخصي - البعد الجسمي) على النية لترك العمل، وتشير قيمة معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط (٠,١٣١) إلى أنه يمكن تفسير ١٣,١٠% من التباين في درجات المتغير التابع (النية لترك العمل) من خلال درجات البعدين الشخصي والاجتماعي، وهي نسبة ملائمة من التباين المفسر بواسطة هذين المتغيرين المستقلين.

جدول (٢٣)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد عند بحث تأثير أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية على النية لترك العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=١٦٧)

المتغيرات المستقلة	المعامل البائي	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا β	قيمة (ت) ودالاتها
الثابت	٤٩,٩٧٠	٦,١٦٥		**٨,١٠٦
البعد الشخصي	٠,٢٣٦-	٠,٠٩٤	٠,٢٢٥-	*٢,٥٠١-
البعد الاجتماعي	٠,٢٤١-	٠,١٢٠	٠,١٨٠-	*٢,٠٠٠-

** دال عند مستوى ٠,٠١.

* دال عند مستوى ٠,٠٥.

يتضح من جدول رقم (٢٣) وجود تأثير سالب دال إحصائيًا للمتغيرين المستقلين (البعد الشخصي - البعد الاجتماعي) على النية لترك العمل، حيث كانت قيمة "ت" دالة

$$\text{النية لترك العمل} = (-٠,٢٣٦ \times \text{البعد الشخصي}) + (-٠,٢٤١ \times \text{البعد الاجتماعي}) + ٤٩,٩٧٠$$

إحصائيًا، ومن هذا يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد للتنبؤ بدرجة النية لترك العمل بمعلومية درجات المستجيب على المتغيرين المستقلين، وذلك بالصورة التالية:

وتشير هذه المعادلة أنه كلما انخفضت درجات المستجيب على البعدين الشخصي والاجتماعي للرفاهية المهنية، ارتفعت نيته لترك العمل، كما أن ترتيب المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد يعكس قوة كل منهما على المتغير التابع (عزت عبدالحميد، ٢٠١٦، ص. ٤٥١).

وتتفق هذه النتيجة جزئيًا مع (Cho & Song, 2017; Grant et al., 2019; Mauno et al., 2014; Nazari & Oghyanous, 2021; Polizzi Filho & Wu et al., 2017; Richardson et al., 2008; Claro, 2019)؛ وتختلف مع (Delali et al., 2020; Heo, 2018; Lee, 2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أبعاد الجهد الانفعالي ليس مؤشرًا أو منبئًا على نية المعلمين لترك العمل، خصوصًا في حالة الوظائف الحكومية، وارتفاع الأسعار، فحين يمتن المعلم مهنة التدريس، فيكون من المتوقع لديه أن يمارس الجهد الانفعالي، وأنه سيقع تحت ضغط الأعباء الوظيفية، فمن الصعب إيجاد معلم ترك مهنة التدريس لأجل عدم قدرته على إدارة انفعالاته مع الطلاب أو زملائه من المعلمين أو غيرهم، ولكنه يحاول جاهدًا أن يتعلم كيفية إدارة هذه الانفعالات والتعبير عنها بكفاءة من أجل الحفاظ على مهنته وعدم تركها.

أما كون البعدين الشخصي والاجتماعي للرفاهية المهنية منبئان بالنية لترك العمل، فهذا منطقي، فمن الممكن أن يفكر المعلم في ترك عمله من أجل تحقيق رفايته الشخصية أو حين لا يستطيع الاستمرار في العمل في ظل علاقات سوية جيدة مع الزملاء أو الطلاب أو حتى أولياء الأمور،، فحين ينتزع من المعلم تقديره الشخصي لمهنته، ويظهر نماذج كتداول أحد طلاب على أحد المعلمين، أو عدم القدرة على التواصل مع أولياء الأمور مع توافر قدر الاحترام المطلوب بين الطرفين، تلقائيًا يفكر المعلم في مهنة بديلة، وهذا يشير إلى أهمية الاهتمام بكرامة المعلم المصري، والمحافظة عليها، وكذلك بالجو الاجتماعي داخل العمل؛ حتى يتمكن المعلم من أداء وظيفته بالكفاءة المطلوبة، ومن ثم تتحقق الجودة المطلوبة داخل بيئة التعليم.

ويمكن تفسير عدم تنبؤ البعدين المعرفي والجسمي بنية المعلم لترك عمله؛ بأن ذلك قد يرجع إلى أن المعلم حينما يشعر بعدم امتلاكه المهارات الأكاديمية والمهنية المطلوبة، قد لا يدفعه ذلك بالضرورة للتفكير في ترك عمله، ولكن يحاول تطوير وتحسين مهاراته وقدراته التي يحتاجها لممارسة مهنته كمعلم بكفاءة، وكذلك بالنسبة للرفاهية الجسمية قد يستمر المعلم في عمله رغم عدم تحقيقها إذا توافر لديه الشغف بالمهنة وحبها لها، فتذهب آثار كل هذا التعب بعد رؤيته لتلاميذ وهم يستوعبون ما يشرح، ويتحسنون للأفضل.

ب- يمكن التنبؤ بالنية لترك التدريس من أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية:

للتحقق من صحة هذا الجزء تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Stepwise Multiple Regression Analysis باستخدام SPSS، حيث يتم إدراج المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد "خطوة خطوة"، ويوضح الجدولان رقم (٢٤)، و(٢٥) ذلك.

جدول (٢٤)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise عند دراسة تأثير أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية على النية لترك التدريس (ن=١٦٧)

المتغير التابع	مصدر التباين المنسوب إلى	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها	مربع معامل الارتباط (R^2)
النية لترك العمل	الانحدار	١٠٣٦,٦٨٥	٢	٥١٨,٣٤٢	*١٤,٢٤٠	٠,١٤٧
	البواقي	٦٠٠٦,٢١٨	١٦٥	٣٦,٤٠١	*	

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول رقم (٢٤) وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١ للمتغيرين المستقلين (البعد الشخصي - البعد الجسمي) على النية لترك التدريس، وتشير قيمة معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط (٠,١٤٧) إلى أنه يمكن تفسير ١٤,٧٠% من التباين في درجات المتغير التابع (النية لترك العمل) من خلال درجات البعدين الشخصي والجسمي، وهي نسبة ملائمة من التباين المفسر بواسطة هذه المتغيرات المستقلة.

جدول (٢٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد عند بحث تأثير أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية على النية لترك التدريس لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=١٦٧)

المتغيرات المستقلة	المعامل البائي	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا β	قيمة (ت) ودلالاتها
الثابت	٣٠,٦٢٨	٣,٦٣٢		**٨,٦٣٢
البعد الشخصي	٠,٢٢٤-	٠,٠٤٩	٠,٣٣١-	**٤,٥٨٥-
البعد الجسمي	٠,١٣٣-	٠,٠٥٦	٠,١٧١-	*٢,٣٧٣-

** دال عند مستوى ٠,٠١

* دال عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول رقم (٢٥) وجود تأثير سالب دال إحصائيًا للمتغيرين المستقلين (البعد الشخصي - البعد الجسمي) على النية لترك التدريس، حيث كانت قيمة "ت" دالة إحصائيًا، ومن هذا يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد للتنبؤ بدرجة النية لترك التدريس بمعلومية درجات المستجيب على المتغيرات المستقلة، وذلك بالصورة التالية:

$$\text{النية لترك التدريس} = (-٠,٢٢٤ \times \text{البعد الشخصي}) + (-٠,١٣٣ \times \text{البعد الجسمي}) + ٣٠,٦٢٨$$

وتشير هذه المعادلة أنه كلما انخفضت درجات المستجيب على البعد الشخصي والبعد الجسمي للرفاهية المهنية، ارتفعت نيته لترك التدريس، كما أن ترتيب المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد يعكس قوة كل منهما على المتغير التابع (عزت عبدالحميد، ٢٠١٦، ص. ٤٥١).

وتتفق هذه النتيجة جزئيًا مع (Cho & Song, 2017; Grant et al., 2019; Mauno et al., 2014; Nazari & Oghyanous, 2021; Polizzi Filho & Wu et al., 2017; Richardson et al., 2008; Wu et al., 2017; Delali et al., 2020; Heo, 2018; Lee, 2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أبعاد الجهد الانفعالي ليست مؤشرًا أو منبئًا على نية المعلمين لترك التدريس؛ لأن مهنة التدريس معرفة بضغوطاتها المستمرة، والمتعددة على المعلمين، سواء من الطلاب أو أولياء الأمور، أو التغيير المستمر للمناهج، وزيادة حجمها، لذلك يتوقع المعلم كل هذه الضغوطات، ويبحث عن طرق للتكيف معها طالما يشعر بالرفاهية المهنية.

أما كون البعدين الشخصي والجسمي للرفاهية المهنية منبئان بالنية لترك التدريس؛ فقد يرجع ذلك إلى أنه لا معنى للتمسك بمهنة لا تحقق الرفاهية الشخصية لصاحبها، فعندما يكون غير راض عن وظيفته ولا يستمتع بوضع خطط مستقبلية لعمله، فإن الطريق المتوقع هو تفكيره بترك هذه المهنة، خاصة وإن كانت تتسبب له في الشعور ببعض التعب الجسمي بشكل مستمر.

وكذلك يمكن تفسير عدم تنبؤ البعدين المعرفي والاجتماعي بنية ترك التدريس؛ أن المعلم الذي يواجه مشكلة في كفاءته المعرفية، قد يؤدي ذلك إلى تفكيره للعمل في مهنة أخرى غير التدريس، قد يبدع فيها، أو أن يحاول تطوير مهاراته وكفاءته من خلال الدورات والندوات، والاستفادة من المعلمين ذوي الخبرة، وكذلك عدم تكوين علاقات اجتماعية جيدة قد لا يكون كافيًا ليعتزم المعلم التدريس خصوصًا لو كان مبدع في هذه المهنة، فعدم تكوين علاقات اجتماعية جيدة له علاقة بالمدرسة نفسها، وليس بمهنة التدريس.

ج- يمكن التنبؤ بالنية لترك المدرسة من أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية:

للتحقق من صحة هذا الجزء تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد **Stepwise Multiple Regression Analysis** باستخدام SPSS، حيث يتم إدراج المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد "خطوة خطوة"، ويوضح الجدولان رقم (٢٦)، و(٢٧) ذلك.

جدول (٢٦)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise عند دراسة تأثير أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية على النية لترك المدرسة (ن=١٦٧)

الارتباط (R^2) مربع معامل	قيمة (ف) ودلالاتها	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين المنسوب إلى	المتغير التابع
٠,١٣٠	**٢٤,٧٣٠	٥٢٧,٩٥٥	١	٥٢٧,٩٥٥	الانحدار	النية لترك العمل
		٢١,٣٤٩	١٦٦	٣٥٤٣,٨٨٢	البواقي	

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول رقم (٢٦) وجود تأثير دال إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١ للمتغير المستقل (البعد الاجتماعي) على النية لترك المدرسة، وتشير قيمة معامل التحديد أو مربع معامل الارتباط (٠,١٣٠) إلى أنه يمكن تفسير ١٣,٠٠% من التباين في درجات المتغير التابع (النية لترك المدرسة) من خلال درجات البعد الاجتماعي، وهي نسبة ملائمة من التباين المفسر بواسطة هذه المتغيرات المستقلة.

جدول (٢٧)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد عند بحث تأثير أبعاد الجهد الانفعالي وأبعاد الرفاهية المهنية على النية لترك التدريس لدى معلمي المرحلة الثانوية (ن=١٦٧)

قيمة (ت) ودلالاتها	بيتا β	الخطأ المعياري للمعامل الباني	المعامل الباني	المتغيرات المستقلة
**٨,٨٠٢٧		٢,٩١٧	٢٣,٤١٣	الثابت
**٤,٩٧٣-	٠,٣٦٠-	٠,٠٤٨	٠,٢٣٧-	البعد الاجتماعي

** دال عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول رقم (٢٧) وجود تأثير سالب دال إحصائيًا للمتغير المستقل (البعد الاجتماعي) على النية لترك المدرسة، حيث كانت قيمة "ت" دالة إحصائيًا، ومن هذا يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد للتنبؤ بدرجة النية لترك المدرسة بمعلومية درجات المتغير التابع على المتغير المستقل، وذلك بالصورة التالية:

$$\text{النية لترك المدرسة} = (-٠,٢٣٧ \times \text{البعد الاجتماعي}) + ٢٣,٤١٣$$

و

تشير هذه المعادلة أنه كلما انخفضت درجات المستجيب على البعد الاجتماعي للرفاهية المهنية، ارتفعت نيته لترك المدرسة.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع (Cho & Song, 2017; Grant et al., 2019; Mauno et al., 2014; Nazari & Oghyanous, 2021; Polizzi Filho & Wu et al., 2017; Richardson et al., 2008; Claro, 2019;)، وتختلف مع (Delali et al., 2020; Heo, 2018; Lee, 2019).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أبعاد الجهد الانفعالي ليس مؤشراً أو منبأً على نية المعلمين لترك المدرسة؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة حضور المدرسين للمدرسة، فالعمل يكون خلال أشهر الدراسة فقط، كما أن المدارس حالياً شبه خالية من الطلاب، بالإضافة إلى توقع المعلم للتعرض للعديد من الضغوطات المهنية قبل التحاقه بكلية التربية، وقبل استلامه لعمله كمدرس، فكل ذلك يقلل من تأثير الجهد الانفعالي على المعلم، فلا يكون سبباً في تفكير المعلم في ترك عمله.

أما عن كون البعد الاجتماعي للرفاهية المهنية منبأً لنية المعلم لترك المدرسة؛ فهذا منطقي جداً ومتوقع، فأحد الأسباب الرئيسية لتمسك المعلم بمدرسته هو علاقته بزملاءه ومديره وطلابه وأولياء أمورهم، فعندما تستقيم هذه العلاقة، ويحقق المعلم من خلالها الرفاهية الاجتماعية، فمن غير المتوقع أن يفكر في ترك المدرسة التي تحقق له كل هذه المميزات، أما حينما تكون المدرسة مصدر للضغط من خلال العلاقات الموجودة سواء مع الزملاء أو المدير أو الطلاب أو أولياء الأمور، قد يفكر المعلم بكل جدية في ترك المدرسة، بحثاً عن مدرسة أخرى تحقق له علاقات اجتماعية صحية وجيدة.

التوصيات:

- ١- تشجيع الباحثين على إجراء مزيد من البحوث حول الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية والنية لترك العمل لدى المعلمين.
- ٢- عمل دورات وندوات وبرامج إرشادية للمعلمين تعمل على تحسين الجهد الانفعالي والرفاهية المهنية وخفض النية لترك العمل لديهم.
- ٣- عمل استطلاعات لآراء المعلمين حول نواياهم لترك العمل، والعمل على حل المشكلة قبل زيادتها.

المراجع

- أسماء عرفان (٢٠٢١). الاندماج في العمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١ (١١٠)، ١١١-١٦٤.
- عزت عبدالحميد (٢٠٠٨). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية: تطبيقات باستخدام برنامج ليزرل ٨.٨ LISERAL 8.8. بنها: دار المصطفى للطباعة والترجمة.
- عزت عبدالحميد (٢٠١٦). الإحصاء النفسى والتربوى: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS 18. القاهرة: دار الفكر العربي.
- هالة صقر (٢٠٢٠). الجهد الانفعالي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمين. *دراسات تربوية ونفسية*، ١٠٨، ٢٩١-٣٤٠.
- Akın, U., Aydın, İ., Erdoğan, Ç., & Demirkasımoğlu, N. (2014). Emotional labor and burnout among Turkish primary school teachers. *The Australian Educational Researcher*, 41(2), 155-169.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of management review*, 18(1), 88-115.
- Babajide, E. O. (2010). The influence of personal factors on workers turnover intention in work organizations in South-West Nigeria. *Journal of Diversity Management*, 5(4), 1-10.
- Barnes, G., Crowe, E., & Schaefer, B. (2007). The cost of teacher turnover in five school districts: A pilot study. *National Commission on Teaching and America's Future*.
- Bester, F. (2012). A model of work identity in multicultural work settings *Doctoral dissertation, University of Johannesburg, Johannesburg*.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365-379.

- Brouskeli, V., Kaltsi, V., & Maria, L. (2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Caputo, A., & Langher, V. (2015). Validation of the collaboration and support for inclusive teaching scale in special education teachers. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(3), 210-222.
- Cheung, F., & Lun, V. M. C. (2015). Emotional labor and occupational well-being. *Journal of Individual Differences*, 36(1), 30-37.
- Cheung, F., Lun, V., & Cheung, M. W. L. (2018). Emotional labor and occupational well-being: latent profile transition analysis approach. *Frontiers in psychology*, 9, 1084- 1082.
- Cho, Y. J., & Song, H. J. (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41-65.
- Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583-593.
- Delali, O., Zungbey, D., Sokro, E., Akomeah, M., Ntow, O., & Osei-Bonsu, N. (2020, July). Emotional Labour and Turnover Intention Among Teachers: The Moderating Role of Team Support. In International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (pp. 131-142). Springer, Cham.
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of vocational behavior*, 66(2), 339-357.
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262-277.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor

support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563-573.

- Ehigie, B. O., Oguntuase, R. O., Ibode, F. O., & Ehigie, R. I. (2012). Personality factors and emotional intelligence as predictors of frontline hotel employees' emotional labour. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 1(9), 327-338.
- Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2022). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: Understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 1-12.
- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-75. Goddard, R., & O'Brien, P. (2003). Beginning teachers' perceptions of their work, well-being, and intention to leave (*Doctoral dissertation, Taylor & Francis (Routledge)*).
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294-312.
- Gray, L., & Taie, S. (2015). Public School Teacher Attrition and Mobility in the First Five Years: Results from the First through Fifth Waves of the 2007-08 Beginning Teacher Longitudinal Study. First Look. NCES 2015-337. National center for education statistics.
- Grissom, J. A., Viano, S. L., & Selin, J. L. (2016). Understanding employee turnover in the public sector: Insights from research on teacher mobility. *Public Administration Review*, 76(2), 241-251.
- Gull, K., Azhar, A., & Gull, S. (2022). Impact of Emotional Labor on Employee Wellbeing in the Presence of Psychological Capital. *Journal of Behavioural Sciences*, 32(1), 271- 287.
- Guy, M. E., Mastracci, S. H., & Yang, S. B. (2019). From measuring results to managing relationships. In *The Palgrave handbook of global perspectives on emotional labor in public service* (pp. 555-576). Switzerland: Palgrave Macmillan Imprint.

- Hatzinikolakis, J., & Crossman, J. E. (2020). The Management of Emotional Labor in the Work of Australian University Business School Academics and the Implications for Wellbeing. *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being*, 1-21.
- Heikonen, L., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Toom, A., & Soini, T. (2017). Early career teachers' sense of professional agency in the classroom: Associations with turnover intentions and perceived inadequacy in teacher-student interaction. *Asia-Pacific Journal of teacher education*, 45(3), 250-266.
- Heo, Y. S. (2018). Emotional Labor of Infant Teachers Contributed to The Turnover Intention; The Mediating Effect of Job Stress. *Journal of Digital Convergence*, 16(9), 465-475.
- Hochschild Arlie, R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. London: University of California Press.
- Howell, D. C. (1997). *Statistical methods for psychology* (4th ed.). California, United States: Duxbury Press.
- Ida, Z. (2017). What Makes a Good Teacher?. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 141-147.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534.
- Isenbarger, L., & Zembylas, M. (2006). The emotional labour of caring in teaching. *Teaching and teacher education*, 22(1), 120-134.
- Kariou, A., Koutsimani, P., Montgomery, A., & Lainidi, O. (2021). Emotional Labor and Burnout among Teachers: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12760-12774.
- Keller, M. M., Chang, M. L., Becker, E. S., Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2014). Teachers' emotional experiences and exhaustion as predictors of emotional labor in the classroom: An experience sampling study. *Frontiers in psychology*, 5, 1442-1452.

- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of educational psychology, 100*(3), 702-715.
- Ladd, H. F. (2009). Teachers' Perceptions of Their Working Conditions: How Predictive of Policy-Relevant Outcomes? Working Paper 33. *National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research*.
- Larkin, I. M. (2015). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Doctoral dissertation, Kennesaw State University*.
- Larivee, B. (2012). *Cultivating teacher renewal: Guarding against stress and burnout*. New York: Rowman & Littlefield Education.
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review, 25*(1), 236-253.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research, 53*, 160-170.
- Mattern, J., & Bauer, J. (2014). *Does teachers' cognitive self-regulation increase their occupational well-being? The structure and role of self-regulation in the teaching context. Teaching and Teacher Education, 43*, 58-68.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 381-393.
- McInerney, D. M., Ganotice Jr, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education, 52*, 11-23.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of managerial issues*, 9(3)257-274.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of public administration research and theory*, 18(2), 205-227.
- Nazari, M., & Oghyanous, P. A. (2021). Exploring the role of experience in L2 teachers' turnover intentions/occupational stress and psychological well-being/grit: A mixed methods study. *Cogent Education*, 8(1), 1892943.
- OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. Paris: OECD Publishing.
- Ogunbamila, B., Balogun, A. G., Ogunbamila, A., & Oladele, R. S. (2014). Job stress, emotional labor, and emotional intelligence as predictors of turnover intention: Evidence from two service occupations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(6), 351.
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M. K. (2020). Relations between kindergarten teachers' occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early education and development*, 31(7), 994-1010.
- Polizzi Filho, A., & Claro, J. A. (2019). The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: A study of teachers. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2).
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2015). When teaching gets tough—Professional community inhibitors of teacher-targeted bullying and turnover intentions. *Improving Schools*, 18(3), 263-276.
- Qasim, T., Javed, U., & Shafi, M. S. (2014). Impact of stressors on turnover intention: Examining the role of employee well-being. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 8(1), 176-184.

- Qin, L. (2021). Country effects on teacher turnover intention: a multilevel, cross-national analysis. *Educational Research for Policy and Practice*, 20(1), 79-105
- Richardson, B. K., Alexander, A., & Castleberry, T. (2008). Examining teacher turnover in low-performing, multi-cultural schools: Relationships among emotional labor, communication symmetry, and intent to leave. *Communication Research Reports*, 25(1), 10-22.
- Rinne, J., Koskinen, S., Leino-Kilpi, H., Saaranen, T., & Salminen, L. (2021). Self-conductive interventions by educators aiming to promote individual occupational well-being—a systematic review. *International Journal of Educational Research*, 107, 101755- 101770.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Ryhänen, E., & Turunen, H. (2013). Promoting the Occupational Well-Being of Teachers for the Comenius Program. *International Journal of Higher Education*, 2(2), 159-174.
- Saaranen, T., Tossavainen, K., Turunen, H., Kiviniemi, V., & Vertio, H. (2007). Occupational well-being of school staff members: a structural equation model. *Health education research*, 22(2), 248-260.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International journal of learning and development*, 4(2), 242-256.
- Schutz, P. A., & Lee, M. (2014). Teacher emotion, emotional labor and teacher identity. In J. d. D. M. Agudo (Ed.), *English as a foreign language teacher education* (pp. 167-186). New York: Rodopi.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141.
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35), 1-40.

- Terhi, S., Tiia, P., Karin, S., SARI, L. K. T., & Kerttu, T. (2015). Occupational Well-being of School Staff Experiences and results from an action research project realised in Finland and Estonia in 2009–2014. *Publications of the University of Eastern Finland, Reports and Studies in Health Sciences*.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta- analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- UNESCO Institute for Statistics. (2016). The world needs almost 69 million new teachers to reach the 2030 education goals. (*UIS Fact Sheet No. 39*).
- Van den Borre, L., Spruyt, B., & Van Droogenbroeck, F. (2021). Early career teacher retention intention: Individual, school and country characteristics. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103427-103,440.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers*, 213, OECD Publishing, Paris.
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention: Evidence from a developing country with Muslim culture. *Career Development International*, 22(7), 797-815.
- Yada, T., Rääkkönen, E., Imai-Matsumura, K., Shimada, H., Koike, R., & Jäppinen, A. K. (2020). Prosociality as a mediator between teacher collaboration and turnover intention. *International Journal of Educational Management*, 34(3), 535-548.
- Ye, M., & Chen, Y. (2015). A literature review on teachers' emotional labor. *Creative Education*, 6(20), 2232-2240.

- Yin, H., Huang, S., & Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review. *Educational Research Review*, 28, 100283-100300.
- Zaretsky, R., & Katz, Y. J. (2019). The Relationship between Teachers' Perceptions of Emotional Labor and Teacher Burnout and Teachers' Educational Level. *Athens Journal of Education*, 6(2), 127-144.
- Zhang, Y., Tsang, K. K., Wang, L., & Liu, D. (2022). Emotional Labor Mediates the Relationship between Clan Culture and Teacher Burnout: An Examination on Gender Difference. *Sustainability*, 14(4), 2260-2273.
- Zhao, X., & You, X. (2021). The impact of psychological capital on vocational well-being: The mediation effect of emotional labor and its invariance across ethnicities. *Current Psychology*, 40(1), 102-112.