جامعة المنصورة
كلية التربية

الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلّمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد

إعداد
د/ فاطمة حسين عيضه الثبيتي
محاضر بقسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة أم القرى

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة
العدد ١٢٦ – إبريل ٢٠٢٤

الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَفْسِيّ في التَنْبُؤ بِشَغَفِ العمل الانسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلّمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَوَحُّد

د / فاطمة حسين عيضه الثبيتي
محاضر بقسم التربية الخاصة، كلية التربية،
جامعة أم القرى

الملخص:

هدفت الدراسة الكشف عن مستوى رأس المال النَّفْسِيّ وتحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَوَحُّد بمنطقة مكة المكرمة، وقد طُبّق المنهج الوصفي الارتباطي (التنبؤي/ الفارقي)، وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٠٠) معلم ومعلمة للأطفال من ذوي اضطراب طَيْف التَوَحُّد، طُبّق عليهم مقياس رأس المال النَّفْسِيّ لفرحات وزويل (٢٠٢٢)، ومقياس شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ إعداد الباحثة (٢٠٢٣). وأسفرت نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها عن: وجود مستوى مرتفع من رأس المال النَّفْسِيّ، وتوجد علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين رأس المال النَّفْسِيّ وشغف العمل الانْسِجَامِيّ، وعلاقة سلبية دالة إحصائيًا بين رأس المال النَّفْسِيّ وشغف العمل القَهْرِيّ، كما تُفسِّر الأبعاد المُنبئة في رأس المال النَّفْسِيّ ما قيمته (١٦،٨٪) من التباين في شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ، وتُفسّر ما قيمته (٥،٥٪) من التباين في شَغَف العمل القَهْرِيّ.

الكلمات المفتاحية: *رأس المال النَّفْسِيّ، شَغَف العمل، اضطراب طَيْف التَوَحُّد، الاندماج الوظيفي، معلمو ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة.*

Abstract

The study aimed to determine the level of psychological capital and assess its relative contribution to predicting both harmonious and obsessive work passion among teachers of children with autism spectrum disorder (ASD) in the Makkah region. A descriptive correlational approach (predictive/differential) was adopted, and the study sample comprised 300 teachers of children with ASD. The Psychological Capital Scale by Farhat and Zweil (2022) and the Work Passion Scale by the researcher (2023) were used to collect data. The study's findings revealed a high level of psychological capital among teachers and indicated a statistically significant positive correlation between psychological capital and harmonious work passion, as well as a statistically significant negative correlation between psychological capital and obsessive work passion. Additionally, the predictive dimensions of psychological capital explained 16.8% of the variance in harmonious work passion and 5.5% of the variance in obsessive work passion.

Keywords: Psychological Capital, Work Passion, Autism Spectrum Disorder, Job Engagement, Teachers of Special Needs Children.

مُقدمة:

يُركّز علم النفس الإيجابي على إنشاء بيئة عملٍ وتعلّمٍ مثالية، تُساعد الأفراد على أن يقدّموا أفضل ما لديهم في ظل تعدّدِ مصادر الضغوط التي يتم مواجهتها، حيث يُوجّه علم النفس الإيجابي جُلّ نشاطه إلى أوجه القوة في الإنسان، وتعزيز إمكاناته وخبراته الذاتية الموجبة، ويدعو بذلك للنظر

إلى السمات النفسية الإيجابية التي يمكن قياسها وتنميتها، بما لا يقتصر على دراسة السلوك الإنساني فحسب؛ إنّما يتسع ليجعل مُختلف أوجه الحياة - بما فيها الحياة المهنية- ذات معنى وجديرة بالعيش؛ بل إنَّها قد تكون مصدرًا ينهلُ منه الفرد سعادته واستقراره النَّفْسِيّ.

والمجتمعات في سعيها لتحقيق ما تصبو إليه من رؤى بحاجةٍ إلى الأفراد الذين يمتلكون رأس المال النَّفْسِيّ (Psychological Capital) الذي يُساعدهم على التأقلم مع مصاعب الحياة المهنية، والاحتفاظ بحالة إيجابية رغم مشقة العمل؛ بما يتضمّن الشعور بفاعلية الذات، إلى جانب امتلاك إطار مرجعي إيجابي لتفسير الأحداث، كما يُعدّ الأمل أحد المُكوّنات لرأس المال النَّفْسِيّ وهو ما يجعلُ الفرد على استعداد وتهيؤ معرفي للتوجه نحو غاياته، إضافةً إلى الصمود النَّفْسِيّ الذي يُمكّن الأفراد من تجاوز التأثيرات السلبية والإحباط الذي يتعرّضون إليه (Kulekci, 2021).

فالأفراد ذوو رأس المال النَّفْسِيّ المرتفع يميلون إلى الإيجابية في العمل؛ التي تتضح بشكل كبير في: المشاركة الإيجابية في العمل، والشعور بالرضا، والانتماء الوظيفي؛ مما يُسهم في النجاح التنظيمي للمؤسسات (Tabaziba, 2015).

كما ترتبط أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ بالقدرة على التقييم المعرفي الصحيح للواقع والتعامل معه بإيجابية وموضوعية؛ مما يجعل نظرة الأفراد للحياة أكثر شموليةً واتساعًا، وينعكس ذلك على جودة حياتهم المهنية من حيث: تقبّل النقص، ومقاومة الإحباط، والسعي الدائم وَالمُثمر نحو الأهداف (جاد، ٢٠٢٢؛ Caponnetto et al., 2022).

وبذلك يُعد رأس المال النَّفْسِيّ مُتغيّر رئيس في الحياة العملية، لاسيما لدى العاملين مع ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ لما له من تأثيرٍ مباشر في التصدي لعواقب الإرهاق الوظيفي وفقدان المتعة وشغف العمل (Manzano & Ayala, 2017; Rafaq et al., 2020).

فامتلاك المعلم لرصيدٍ مرتفع من رأس المال النَّفْسِيّ؛ يُسهم في قبوله لمهنته بجميع أبعادها وأعبائها؛ لأنَّه مصدرُ قوةٍ وحفزٍ داخلي يجعل المعلم مُقبلًا على مهنته، وباذلًا لجهده عن طيب خاطر؛ مما ينعكس على مشاركته الإيجابية في المدرسة، وعلى حفاظه على شغفه وارتباطه بالمنظومة التعليمية والمؤسسة التربوية التي ينتمي إليها (أبو المعاطي ومنصور، ٢٠١٨).

وتزايد الاهتمام بها مع أولياء أمور ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، وفي مجال التعليم مع المعلمين؛ بهدف تحسين الجوانب النفسية لهم، وتقليل التوتر المصاحب لعملية التدريس والتدريب لهؤلاء الأطفال، كما أنَّ لها دورًا بارزًا في تنظيم ردود أفعال المعلمين، باختلاف المواقف التي يمرون بها (Keenan-Mount et al., 2016).

حيثُ تسمح اليَقَظة العَقْلِيَّة للأفراد بالمراقبة الذَّاتية، وإعادة تقييم دوافعهم وردود أفعالهم بطريقة إيجابية تُؤثر في شغفهم الوظيفي، وارتباطهم العاطفي بأعمالهم (Kong, 2016).

وعادةً ما يُميّز بين نوعين من الشَّغَف للعمل، وهما: شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ (Harmonic work passion) وشغف العمل القَهْرِيّ (Obsessive work passion) حيثُ يُظهر ذوو شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ رضًا كبيرًا عن أعمالهم، ويكونون أكثر سيطرةً وقدرة على التطور، بوصفه مُؤشرًا إيجابيًّا لشعورهم بالسعادة، بينما يُدرك ذوو شَغَف العمل القَهْرِيّ قدرًا أكبر من الصراعات وفقدان الغاية والهدف (Yukhymenko & sharma, 2019).

مشكلة الدراسة:

ينعكس تقدّم الأمم من خلال قدرتها على التنافس عالميًّا مع مُتطلّبات الوقت ومجابهة الأزمات المعاصرة، ويُعدّ التعليم أحد معايير التنافس العالمية، وفي هذا الصدد حققت المملكة العربية السعودية تقدّمًا في (١٦) مؤشرًا من مؤشرات التنافسية العالمية بقطاع التعليم للعام ٢٠٢٢م؛ مما يعكس الاهتمام بالعملية التعليمية (وزارة التعليم، ٢٠٢٢).

ويعدّ المعلمون العمود الفقري لأي مؤسسة ومنظومة تعليمية، والإيفاء بمُتطلّبات نموهم النَّفْسِيّ والارتقاء بأهدافهم الشخصية جزء لا يتجزأ من الارتقاء بمهنة التعليم حتى تُؤتي ثمارها. وقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة، وتعدّدت أوجه الرعاية وسُبلها، وتنوّعت الخدمات التي يحظون بها بما فيها: الخدمات التعليمية والنفسية والاجتماعية، وسُنّت الأنظمة والتشريعات بما يضمن للأفراد من ذوي الإعاقة المشاركة في المجتمع بفاعلية، والاستفادة القصوى من الفرص والحقوق التي تُمنح لهم أسوةً بغيرهم من أفراد المجتمع السعودي، كما جاء في المنصّة الوطنية الموحّدة فيما يتعلّق برؤية المملكة ٢٠٣٠.

وعند تناول رأس المال النَّفْسِيّ بالبحث، فإن عددًا من الدراسات كدراسة: العتيبي (٢٠٢١)، وَعلي (٢٠٢١)، وَ Grobler and Powell (2018)، وَ Huang and Wang (2021) تُشير إلى العائد النَّفْسِيّ الكبير من خلاله على الانسجام في العمل، والاندماج فيه بما يُحقق مستوى عاليًا من الرفاهية النفسية للأفراد والمجتمعات، كما أنَّ من الدراسات التي بحثت اليَقَظة العَقْلِيَّة لدى فئة المعلمين وَأوصت بمزيد من الدراسات حول ذلك - لما لليقظة العَقْلِيَّة من أهمية في رفع مستوى جودة الحياة، والنجاح المهني، وخفض الصراعات النفسية- دراسة: (Beuchel et al., 2022; Crain et al., 2017; Schussler et al., 2018)

ونظرًا لاهتمام الباحثة بقضايا التربية الخاصة، ومن خلال خبرتها السابقة في العمل مع ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ فقد لاحظت مدى الضيق النَّفْسِيّ والإجهاد الذي تعاني منه معلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ لكثرة التحدّيات التي يتعاملن معها: كالتعامل مع طبيعة الاضطراب واختلاف أنماط السلوك التي يتحتّم عليهن التعامل معها، وتوقعات أولياء الأمور، إلى جانب التَّحَدِّيَات المُتَعَلِّقَة بإعداد البرامج والخطط ومتابعتها؛ مما جعل شَغَف العمل لديهم محور اهتمام وتساؤل. حيثُ تسعى الدراسة الحالية إلى تناول هذا الموضوع والتنبؤ عنه من خلال بعض المُتغيّرات المهمة والحديثة في مجال علم النفس.

أسئلة الدراسة:

- ما مستوى رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده وشغف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؟
- هل يُمكن تحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الكشف عن الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، وذلك من خلال ما يلي:

- التعرف على مستوى رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.
- بيان مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده وشغف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.
- تحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.

أهمية الدراسة:

أولًا: الأهمية النظرية:

- مُحاولة إثراء البحث العلمي بالتّعرُّف على نمطي شَغَف العمل لدى المعلمين العاملين مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، وتناول المفاهيم الحديثة: كرأس المال النَّفْسِيّ وشغف العمل الانسجامي والقهري حيثُ تُعد من المفاهيم الحيوية والمهمة للوصول بالأفراد إلى حالة من التكيّف النَّفْسِيّ؛ وهو من الغايات المنشودة لدى العاملين والمختصين في مجال الإرشاد النَّفْسِيّ.
- تكتسب الدراسة أهميتها في تناولها فئة المعلمين والمعلمات، وهم من أكثر الفئات تأثيرًا في المجتمع، حيث تنعكس خصائصهم النفسية على كفاءتهم المهنية.
- تزويد أصحاب القرار في ميدان وزارة التعليم بالعوامل المنبئة بِشَغَفِ العمل لدى معلمي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ مما يُسهم في رفع مستوى الخبرات والدورات النوعية المُقدَّمة لهم.
- المساهمة في توفير إطارًا مرجعيًا للباحثين المهتمين بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بما يخصّ مُتغيّري الدراسة، وتشجيع الباحثين على تناول قضاياهم بالبحث والتقصي.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

- بناء مقياس شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، فهو أحد المُتغيّرات التي اهتمت بها الدراسة الحالية.
- لفت نظر الباحثين المهتمين بتقديم البرامج التنموية والإرشادية إلى فئة - بحسب ما سبق ذكره- هي من الفئات التي بحاجة لذلك؛ مما سينعكس إيجابيًّا عليهم وعلى نمو مجتمعاتهم
- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد في تطوير إمكاناتهم وقدراتهم.

مُصطلحات الدراسة:

رأس المال النَّفْسِيّ (Psychological Capital):

يُعرَّف رأس المال النَّفْسِيّ بأنَّه: "ثقة الفرد في قدراته على تحقيق أهدافه، وإدراكه لقيمتها وسعيه بنشاط لتحقيقها، وتفاؤله بالنجاح والتميّز في المستقبل؛ مما يساعده على الصمود والتصرُّف بإيجابية أثناء مواجهة المشكلات والأزمات" (فرحات وزويل، ٢٠٢٢، ص. ٢٥١).

ويُقاس إجرائيًّا: بالرصيد الذي يمتلكه معلمو الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد ومعلماتهم من السمات الدافعة للعمل: كفاعلية الذات، والتفاؤل، والأمل، والصمود، ويُحدّد بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على أبعاد المقياس المُستخدَم في الدراسة الحالية، وهو من إعداد فرحات وزويل (٢٠٢٢).

شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ (Harmonious and Obsessive Work Passion):

يُمثّل شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ: "الرغبة الشديدة الإيجابية والمستمرة من الفرد تجاه عمله وتنطوي هذه الرغبة على حب وتفضيل العمل وتقدير قيمته؛ بما يدفع الأفراد للمثابرة، وإظهار السلوكيات التنظيمية الإيجابية، التي يترتب عليها الرفاهية النفسية، والرضا عن الحياة، خاصة الرضا الوظيفي" (عبد العزيز، ٢٠٢١، ص. ٢٨٧).

كما يُعرَّف شَغَف العمل القَهْرِيّ بأنَّه: شَغَف ينشأ عند إقحام الأفراد بالنشاط بفعل ضغوط خارجية أو داخلية يتعرّضون إليها، ولا يُمكن التحكّم بها (Zito & Colombo, 2017).

ويُعرّف شغف العمل الانْسِجَامِيّ في هذه الدراسة بأنّه: ميل قوي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد تجاه عملهم؛ يجعلهم يمارسون مهنتهم عن حبٍّ وطيب خاطر؛

بحيث يستثمرون فيه وقتهم وطاقتهم، بما يُمثّل جزءًا مهمًّا من هويتهم الذّاتية، وينسجم مع الجوانب الأخرى في حياتهم.

ويُعرّف شغف العمل القَهْريّ في هذه الدراسة بأنّه: ميل قوي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد تجاه عملهم؛ يجعلهم يمارسون مهنتهم تحت ضغوط معينة وقوى لا يمكن السيطرة عليها، بما يحتل جزءًا غير مناسب من هويتهم الذّاتية، فينهمكون في عملهم على حساب جوانب أخرى في حياتهم.

ويُقاس إجرائيًّا: بالاستيعاب الذاتي للنشاط بحيث يشغل العمل جزءًا هامًا من الهوية الذّاتية في شغف العمل الانسجامي، أو الاستيعاب الخاضع للرقابة بحيث يشغل العمل جزءًا غير مناسب من الهوية الذاتية في شغف العمل القهري، ويتحدد بالدرجة التي يحصل عليها معلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد على المقياس الذي أُعدّ في الدراسة الحالية من قِبل الباحثة (٢٠٢٣).

حُدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تحددت بموضوع الدراسة وهو (الإسهام النسبي لرأس المال النفسي في التنبؤ بشغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيف التوحد).
- **الحدود البشرية:** معلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمانية:** طُبّقت الدراسة الحالية في العام الجامعي ١٤٤٤هـ- ٢٠٢٣م.
- **الحدود المكانية:** فصول وبرامج ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الأدائية:** طُبّقت عدة مقاييس نفسية وهي:
  - مقياس رأس المال النَّفْسِيّ من إعداد فرحات وزويل (٢٠٢٢).
  - مقياس شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ من إعداد الباحثة (٢٠٢٣).

الإطار النظري:

المحور الأول: رأس المال النفسي:

مفهوم رأس المال النَّفْسِيّ:

يعرف رأس المال النَّفْسِيّ بأنّه: "مكوّن معرفي وانفعالي وسلوكي يميل إلى الاستقرار نسبيًّا، كما نُعبّر عنه بأبعاد إيجابية متمثّلة في: فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والمرونة النفسية خلال مواقف الحياة المختلفة" (سالم، ٢٠١٩، ص. ٣٠).

كما يُمثّل رأس المال النَّفْسِيّ: "حالةٌ معرفية ووجدانية إيجابية، توجّه جهود الفرد وطاقاته للنجاح في إنجاز المهام المختلفة، سواء كان ذلك في: بيئة العمل المهني، أو الأكاديمي، أو حتى الحياة بشكل عام" (محمود وزايد، ٢٠٢١، ص. ١١٨٤).

ويُشير الشهري (٢٠٢٢) إلى رأس المال النَّفْسِيّ بأنّه: "مفهوم يُشير إلى مجموعة من التكوينات النفسية الإيجابية التي تتّحد معًا لإمداد الأفراد بمجموعة من المصادر والميكانزمات التي تساعده في التغلب على مصاعب الحياة، والتحدّيات التي تواجههم في مختلف أوجه حياتهم: الصحية، والاجتماعية، والتعليمية، وغيرها؛ لتنمية الحالة النفسية لهم" (ص. ٨١).

ومما سبق ذكره يتضح أنّ رأس المال النَّفْسِيّ يُعدّ بنيةٌ من مزيج من القدرات النفسية المرتبطة ببعضها، والتي تُجسّد الحالة النفسية الإيجابية التي قوامها الشعور بـ: الفاعلية الذّاتية والتفاؤل، والأمل، والصمود النَّفْسِيّ؛ بما يُحقق للفرد فُرصًا للنمو والتطوّر في مختلف أوجه الحياة

وَبما يذهب بمعناه أبعد من رأس المال البشري، ورأس المال الاقتصادي، ورأس المال الاجتماعي حيثُ تعود فوائده على ما تملكه المجتمعات وما تطمح وتسعى إليه.

أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ:

حدّد Luthans (2002) في نموذجه المستند إلى حركة علم النفس الإيجابي أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ في أربعة أبعاد، وهو النموذج المعتمد في الدراسة الحالية، وهذه الأبعاد هي:

البُعْد الأول: فاعلية الذّات (Self- Efficacy):

فاعلية الذّات هي: حكم ذاتي واعتقاد شخصي على أداء شيء معين (أستطيع أو لا أستطيع) تختص بموقف أو مهام محددة (أبو أسعد والأزايدة، ٢٠١٥).

إنَّ فاعلية الذّات من المكونات المهمة في النظرية المعرفية الاجتماعية، وينطوي مفهومها في فكرة الفرد عن ذاته ومعتقداته حول أدائه في مواقف تتسم بالغموض والصعوبة؛ بما يعكس سلوكه النهائي، والأهداف التي يختارها، والجهد الذي سيبذله للنجاح، وإتقانه لمهامه وواجباته.

ولفاعلية الذّات تأثير في حياة الأفراد ذكرها الزغول (٢٠١٠) في الآتي:

- **اختيار السلوك وطبيعة الأهداف:** تُؤثر الكفاءة الذّاتية في اختيار المهمات السلوكية المختلفة، حيثُ يعزو الأفراد نجاحهم في مجال ما، أو عند تأديتهم لمهام معينة إلى شعورهم بالكفاءة الذّاتية، واعتقادهم بالقدرة على تحقيق أهداف أكثر صعوبة وتعقيدًا.
- **مستوى الجهد والمثابرة:** فالأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من الكفاءة أكثر إصرارًا على تحقيق أهدافهم.

وتُعد فاعلية الذّات لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد ذاتَ تأثيرٍ كبير في تحديد اتجاهاتهم نحو تلاميذهم، ويُمكن أن يتضح ذلك في جودة ونوعية العمل الذي يقومون به من أجل تنظيم العملية التعليمية، وإدارة البيئة الصفية، والممارسات التدريسية، كما تُؤثر في كيفية تقبّلهم لسلوكيات الطلاب، وتقبّل فروقهم الفردية المتباينة (العثمان والغنيمي، ٢٠١٣).

وأشار بلبل (٢٠٢٠) إلى أنَّ ما يعتقده المعلم له تأثير بالغ في أدائه الوظيفي وفي تعلّم التلاميذ، وطريقة تحفيزهم، ورفع مستوى دافعيتهم، فاعتقاد المعلم بأنَّه قادر على التأثير الإيجابي في طلابه؛ يجعله أكثر تفاؤلًا وحيوية، ويتبيّن هذا في الطريقة التي ينظر بها إلى نقاط قوتهم وضعفهم، ومدى دعمه للسلوك الإيجابي في الصف الدراسي.

وذكر Findley et al. (2020) أنَّ شعور معلم الطلاب ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد بالفاعلية الذّاتية؛ يُشير إلى مشاركته الفاعلة في البرنامج التعليمي الفردي، وقيامه باستراتيجيات تعليمية ذات فائدة؛ مما ينعكس إيجابيًّا وبشكل كبير على نتائج الطلاب.

وبذلك يتضح أنَّ فاعلية الذّات لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد تُعدّ دافعًا لبذل المزيد من الجهد، وتقبّل المشكلات والسلوكيات المرتبطة بالاضطراب؛ إذ تُحدّد موقفهم من خلال الممارسات الصفية المتبعة في بيئة التعلّم، كما تحدّد مدى استعدادهم لمواجهة الاختلافات والفروق الكبيرة بين طلابهم، ومرونتهم في حلّ المشكلات، فعندما يعتقد المعلم أنَّ بإمكانه مجابهة تلك التَّحَدِّيَات، وبمقدوره تحقيق النتائج المرغوبة؛ فسيصبح أكثر دافعية، مما ينعكس أثره الإيجابي في أدائه الوظيفي وفي مُخرجات العملية التعليمية لهؤلاء الطلاب.

البُعْد الثاني: التفاؤل (Optimism):

يُمكن تعريف التفاؤل بأنّه: "استعداد شخصي للتوقّع الإيجابي للأحداث، والاعتقاد أنَّ المستقبل مخزن الرغبات أو الطموحات المرغوبة" (محمود، ٢٠٠٩، ص. ١٣٠).

كما تُشير إليه سليمان (٢٠١٤) إلى أنَّه: "استعداد انفعالي ومعرفي معمّم، ونزعة للاعتقاد أو للاستجابة انفعاليّا تجاه الآخرين، وتجاه المواقف المختلفة، والأحداث بطريقة إيجابية، وتوقع الوصول إلى نتائج جيدة في المستقبل" (ص. ٩).

كما يُعد التفاؤل استعداد شخصي نابع من الفرد ذاته لتبني اتجاه إيجابي، وامتلاك نظرة استبشار نحو المستقبل، وتوقّع حصول الخير وما هو مرغوب؛ بحيث يميل الفرد إلى توقّع أفضل النتائج الممكنة.

ويُعدّ التفاؤل حجر زاوية مهم لتحقيق النجاح الشخصي والمهني؛ لأنَّه يُطوّر من مواجهة التَّحَدِّيَات والعقبات في بيئة العمل، ويُسهم في توليد حلول إبداعية إيزاء المواقف المجهدة والضاغطة (Akhtar & Saleem, 2020) .

وللتفاؤل نتائج إيجابية على كيفية استجابة الأفراد للمواقف الصعبة في حياتهم، وتطبيقهم المرن للاستراتيجيات التكيفيّة؛ حيثُ يسهم في تجاوز الآثار الانفعالية، وإدارة الضغوط بطرق أقل ضررًا وأكثر توافقًا (Nes & Segerstrom, 2006).

كما يُعدّ مطلبًا نفسيًّا تزداد حاجته لدى معلمي التربية الخاصة؛ لدوره في اختيار استراتيجيات مواجهة الضغوط، ودوره في زيادة الفاعلية المهنية؛ وهو بذلك يتكوّن من: مكوّن معرفي يتحدّد في الإقبال على المهنة والاستمتاع بها، ومكوّن اجتماعي يتحدّد في توقعات المعلم لعلاقاته الاجتماعية، ومكوّن شخصي يظهر في تبني نمط حياة إيجابي (إمام وآخرون، ٢٠١١).

وإذا لم يكن الدافع للمعلم من اختيار مهنة التعليم دافعًا جوهريًّا مبنيًّا على التقييم الشخصي لقدراته ومدى ملاءمتها للمهنة، وفي حال تدريسه للتلاميذ ذوي الظروف الخاصة - سواء كانت هذه الظروف مرتبطة بسوء الحالة الصحية، أو عجز الانتباه، أو السلوك التخريبي، أو رفض الأقران- فقد يجد المعلم صعوبة في الاحتفاظ بالحالة الإيجابية والشعور بالتفاؤل خلال المراحل المبكرة من التحاقه بالتعليم (McLean et al., 2019).

البُعْد الثالث: الأمل (Hop):

ينظر Snyder (2002) إلى الأمل بأنّه: وجهة معرفية نحو تحقيق الأهداف، تتضمّن: قوة الإرادة، والمسارات اللازمة مع ووجود الدافعية والطاقة، ويتضمّن وجود مسؤولية نحو تحقيق ما نريد، وكيف نخطّط ونعمل لتحقيقه.

ويذكر الدَّواش وأبو حلاوة (٢٠١٩) أنَّ الأمل "تركيب نفسي تم تصويره كحالة معرفية وتوجّه عام في الحياة، يرتبط بانفعالات إيجابية قوامها الاستبشار، وتوقع الخير، مع الاندفاع تجاهه إراديًّا عن طريق البحث عن المسارات والطرق" (ص. ٣٩).

ولا يتوقف الأمل على الشعور الإيجابي والاعتقاد بحدوث ما هو جيد كالتفاؤل؛ بل إنَّه يتجاوز ذلك في أنَّه يتضمّن الرغبة في الوصول إلى نتيجة معينة، وتوجيه أفعال الفرد بما يتوافق مع أفكاره ومشاعره للوصول إلى تلك النتيجة المرغوبة.

ويُنظر إلى الأمل بوصفه قوة دافعة باتجاه إحداث تحوّل نوعي من حالات ينتاب الفرد فيها البؤس أو القنوط إلى شعور بالقدرة على النهوض، وتحديد الوجهة الملائمة، وذلك ما يشعر به معلم ذوي الاحتياجات الخاصة حين يمتلك مستويات عالية من التفكير المفعم بالأمل؛ فيمنحه ذلك قدرة على مُجابهة متطلّبات المهنة والتصدي إليها، والصمود أمام تنوّع الاحتياجات الفردية للطلاب وتنوّع الفئات والأدوار التي يتعيّن عليه القيام بها (سليم، ٢٠١٦).

ويتوقف نجاح معلمي ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد في أداء أدوارهم على امتلاك عدد من السمات والمهارات، ولعلَّ التفكير المفعم بالأمل يجعل المعلم يُخطط بنجاح ومثابرة لإيجاد الطرق

وأنسب البدائل في تحقيق الأهداف، حيث ينقل المعلم من الشعور باليأس إلى التحرّر والانطلاق الإيجابي للشعور بالإنجاز، وقوة الإرادة في التأثير الإيجابي على طلابه.

البُعْد الرابع: الصمود النَّفْسِيّ (Resiliency):

تُعرَّف الجمعية الأمريكية لعلم النفس الصمود بأنَّه: "عملية التوافق الناجح، والمواجهة الإيجابية للصدمات، والتجارب الحياتية الصعبة التي تتأثر بكل من:

- الطرق التي ينظر بها الأفراد إلى العالم، وكيفية تفاعلهم معه.
- جودة الموارد الاجتماعية، وامتلاك الدعم الاجتماعي.
- امتلاك إستراتيجيات وطرق مرنة في التكيّف " (VandenBos, 2015, P. 910).

ويُنظر إلى الصمود بأنَّه: العملية الديناميكية التي تُمهّد الطريق إلى التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية، فهو عامل بارز يُؤثر في عطاء المعلم واتزانه، كما يُوفّر له فرصًا للنمو والارتقاء بأدائه المهني (عبد الوهاب والبركاوي، ٢٠١٦).

فالصمود هو عملية التكيّف بشكل ملائم في مواجهة الشدائد والصدمات، أو حتى مصادر الإجهاد المهمة، مثل: الضغوط الأسرية، ومشكلات العلاقات، والأصدقاء، والمشكلات الصحية والضغوط الوظيفية، والضغوط المادية. ولا يُعنى بالصمود: عدم الشعور بالألم أو الضيق؛ بل يُشير هذا المفهوم بشكل عام إلى الرغبة في المضي قُدمًا، ومحاولة التكيّف والمواءمة مع الأحداث بشكل متوافق (Embury et al., 2017).

ويُشير التل والخطيب (٢٠٢٢) إلى الصمود بأنَّه: "التأقلم بنجاح، والتعايش الفعّال، والقدرة على التحمّل في مواجهة الأحداث السلبية، والعودة إلى الحالة الطبيعية السابقة" (ص. ٣٤).

ويحتاج معلم التربية الخاصة إلى مواصلة العمل اليومي بكل ثباتٍ واتزان، ويعود ذلك إلى خصائص الطلاب الذين يقوم بتدريسهم وتدريبهم، ويتحقق هذا عبر تدعيم وتعزيز ما من شأنه الحفاظ على مستوى جيد من الصمود النَّفْسِيّ، الذي هو محصلة تفاعل عدد من العمليات والجوانب المعرفية (كالتفاؤل، والتوجّه نحو المستقبل)، والجوانب الانفعالية (كامتلاك مفهوم ذاتي إيجابي)، والجوانب السلوكية مثل: (التفاعل الإيجابي، والسعي لتحقيق الأهداف) (شراب، ٢٠١٨).

النظريات المُفسّرة لمفهوم رأس المال النَّفْسِيّ:

أولًا: النظرية المعرفية الاجتماعية (Cognitive Social Theory):

نشأت الجذور الفكرية لرأس المال النَّفْسِيّ في النظرية المعرفية الاجتماعية، حيث أشار Bandura (2008) إلى ترابط مكوّنات رأس المال النَّفْسِيّ في بناءٍ واحد، حين ذكر أنّ من الصعب الحفاظ على الأمل والتفاؤل إذا كان الشخص يعاني من الشك في كفاءته في التأثير على الأحداث من حوله، وعدم جدوى ما يقوم به من جهد، فالتفاؤل الموجّه نحو المستقبل متجذرٌ في مفهوم الفاعلية الذاتية، كما تتطلّب رفاهية الإنسان وسعادته إحساسًا متفائلًا ومرنًا؛ لما في الحياة من صعوبات وإحباطات كبيرة قد يتعرّض لها، فضلًا على أنّ المرونة في مواجهة الأحداث تُبنى وتكتسب من خلال التدريب على كيفية إدارة الفشل والإخفاقات.

وعلى سبيل المثال، فإنَّ الأفراد المتفائلين يرون أنَّ فرص نجاحهم كبيرة؛ كونهم يتمتّعون بفاعلية عالية؛ لذلك سيختارون عمدًا أهدافًا صعبة، وسيكونون متحمّسين لتحقيقها، وعندها سيعمل الأمل على إنشاء، ومتابعة مسارات متعددة لتحقيق هذه الأهداف، وسيسمح الصمود النَّفْسِيّ بالتعافي من الصدمات التي قد تواجه الفرد في طريقه (Luthans & Youssef, 2017).

ثانيًا: نظرية تقرير المصير(Self-determination Theory):

نظرية تقرير المصير(SDT) نظرية كلية للدوافع البشرية، وتنمية الشخصية والرفاهية ويفترض فيها الباحثان Ryan and Deci أنّ هناك ثلاثة احتياجات فطرية، وهي: (الشعور

بالكفاءة، والشعور بالارتباط، والاستقلال الذاتي) ويُعدّ تحقيقها مطلبًا أساسيًّا لأداء الإنسان الحيوي والصحي، وبمجرد إشباعها في السياق الاجتماعي؛ يشعر الناس بالتحفيز الذاتي والرفاهية، كما يترتب على إحباطها العديد من السلوكيات المَرَضِيّة (Ryan, 2009).

كما افترضت نظرية تقرير المصير (SDT) أنّ رأس المال النَّفْسِيّ يؤدي دورًا مهمًّا ومحوريًّا في التوجّه نحو النمو والتطور الشخصي (Xu et al., 2021)، وتنظر نظرية تقرير المصير (SDT) إلى الأفراد بوصفهم كائنات نشطة ذات ميول متأصلة نحو النمو والأداء المتكامل والتطور، وفي حين أنّ أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ تُعبر عن هذه الاحتياجات الأساسية؛ فإنَّ هذه الاحتياجات تُنبئ بأبعاد رأس المال النَّفْسِيّ الممثلة في: الفاعلية الذاتية والأمل، والتفاؤل والصمود (Singhal & Rastogi, 2018).

ثالثًا: نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation of resources Theory):

قُدّمت هذه النظرية من قِبل العالم Hobfoll (1998) ووفقًا لهذه النظرية فإنَّ الموارد هي مصادر الدعم ذات القيمة للأفراد العاملين التي يكافحون من أجل الحصول عليها، والاحتفاظ بها واستثمارها، وأنَّ ما يهدد صحتهم النفسية، ويزيد من شعورهم بالضغوط هو الخسارة المحتملة أو الفعلية لهذه الموارد، وتعدّ أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ أحد أبرز الموارد التي تُساعد في تحقيق الأهداف والتعافي من الصدمات، كما تُبقي العاملين ملتزمين ومستغرقين في مهام الحياة في ظل التَّحَدِّيَات الكبيرة التي تواجههم (Hopfoll, 2011).

ونظرية الحفاظ على الموارد (COR) في جوهرها نظرية تحفيزية تشرح السلوك الإنساني على أساس حاجة الإنسان الفطرية للتطور والبقاء، وتتضمّن الموارد الشخصية الموارد الداخلية مثل: الأمل، والفاعلية الذاتية، والتفاؤل، والصمود؛ حيث عُرّفت الموارد بأنّها: تلك الكيانات ذات القيمة المركزية في حدّ ذاتها (عامر، ٢٠١٩).

وبالنسبة لهذه النظرية فإنَّ الموارد مهمة للأفراد في بيئة العمل؛ لإسهامها في تحقيق مُخرجات شخصية إيجابية؛ مما يساعد على التكيّف مع المُتطلّبات الوظيفة التي قد يعتريها الغموض، أو تتطلّب قدرًا من الإجهاد، كما تُسهم في الشعور بالرفاهية المهنية (بايو وآخرون، ٢٠١٥). وتُساعد نظرية الحفاظ على الموارد (COR) في تفسير رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده، بوصفه موردًا مهمًّا من الموارد النفسية، التي تساعد وتُسهّل ظهور العديد من السلوكيات الإيجابية اللاحقة (Xu et al., 2021).

التعقيب على النظريات المُفسّرة لرأس المال النَّفْسِيّ:

يُستنتج مما سبق أنّ رأس المال النَّفْسِيّ قد ظهر نتيجة التغير الذي حدث في مجال علم النفس، ويُقصد بهذا التغير: ظهور حركة علم النفس الإيجابي، حيث يعدّ من المفاهيم الحديثة لكن عند البحث عن النظريات المفسّرة له وُجد أنّ جذوره الفكرية وارتباط أبعاده قد أشار إليها Bandura في نظريته آنذاك، كما أنّ نظرية تقرير المصير(SDT) التي اتفقت مع النظرية المعرفية الاجتماعية في الاهتمام بالكفاءة بوصفها حاجة أساسية يجب إشباعها، قد عدّت رأس المال النَّفْسِيّ ضروريًّا ومهمًّا لتحقيق النمو، والأداء المتكامل الذي كان محط اهتمام ونقاش في نظرية الحفاظ على الموارد (COR) التي افترضت أنّ رأس المال النَّفْسِيّ من الموارد التي يبحث عنها الموظفون، ويجب أن يستغلوها ويستثمروها لتحقيق أهدافهم وزيادة فرص نجاحهم وتطورهم المهني، حيث تشترك النظريات السابقة في التفسير الإيجابي والداعم لترابط مكوّنات رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده.

وتتبنّى الدراسة الحالية النظرية المعرفية الاجتماعية في تناول أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ؛ لأنَّ شرح وتفسير ترابط هذه الأبعاد المُكوّنة لرأس المال النَّفْسِيّ في بنية واحدة في ضوء النظرية المعرفية الاجتماعية هو الأقرب من بين النظريات الأخرى في تحقيق أهداف الدراسة وتفسير نتائجها.

المحور الثاني: شغف العمل الانسجامي والقهري:

مفهوم شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ:

يهتم علم النفس الإيجابي بالدراسة العلمية؛ بما يجعل حياة الأفراد أكثر ازدهارًا، ويزداد يومًا بعد آخر توظيف مُتغيّرات علم النفس الإيجابي في جميع المجالات. ومن المصطلحات الحديثة نسبيًّا الشَّغَف (Passion) حيثُ أصبح مفهومًا مهمًّا في إعداد الأفراد للنجاح بمُختلف أوجه الحياة، ومن يمتلكون الشَّغَف في أداء أعمالهم؛ فمن المرجّح أن يحظوا بالعديد من الإنجازات والنجاحات مقارنةً بغيرهم (Huéscar et al., 2020).

فالشَّغَف والبحث عنه متأصلٌ في النفس الإنسانية، وبدونه لن يجد الناس المعنى في حياتهم، والأهداف التي يعملون على تحقيقها، وقد لقي هذا المفهوم القليل من الاهتمام حتى نشر Vallerand et al. (2003) ورقة علمية في أول نظرية ثنائية للشغف، حيث يُمكن للشغف أن: يغذي الدافع الإنساني، ويُعزّز من الرفاهية؛ مما يوفّر حياةً هادفة، وفي الوقت ذاته قد يكون امتدادًا للشعور بالإكراه والمثابرة القهرية (Curran et al., 2015).

ويُشير الشغف القَهْرِيّ إلى وجود قوة تدفع الشخص وتُحفّزه على القيام بنشاط ما، وبالرغم من أنّ الفرد يحب ما يقوم به؛ لكنه ينخرط فيه بسبب ما يجده من الضغوط، فيصبح من الصعب السيطرة على هذا النوع من الشَّغَف، حتى إنَّه قد يصبح معتمدًا عاطفيًّا عليه؛ ومن هنا تنشأ الصراعات بين العمل وأنشطة الحياة، إلى جانب الصراع مع الهوية، على العكس من شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ، فالفرد لا يكون مُجبرًا على القيام بعمله، ويجد أنه مسيطر ومتحكّم بما يقوم به، بما يتوافق مع هويته الذاتية وجوانب حياته الأخرى (Vallerand et al., 2003).

فالحب المُفرط لمزاولة نشاط ما يمارسه الفرد طواعية، ويجد نفسه متحكّمًا فيه؛ يتم استيعابه بوصفه جزءًا من هُويته الذاتية، ويترتب عليه نتائج إيجابية في أثناء ممارسة النشاط أو بعد الانتهاء منه، وعلى النقيض من ذلك فالفرد الذي يضطر إلى نشاط ما بسبب دوافع داخلية أو خارجية؛ فإنّه قد يُحقق مستوى الإنجاز المطلوب، ولكنه يُعايش العديد من المشاعر السلبية: كالقلق، والملل، وفقدان المتعة (الضبع، ٢٠١٩).

كما يُشير الشَّغَف إلى الشعور القوي نحو قيمة معينة، أو تفضيل شخصي مهم؛ يدفع النية والسلوك إلى التعبير عن تلك القيمة أو التفضيل، ووجود هذا الشعور القوي يعني أنَّ الشَّغَف حالة وجدانية يترتب عليها انعكاسات وآثار مفيدة للأداء الشخصي، من خلال الانخراط والانغماس العقلي العميق فيه (Jachimowicz et al., 2018).

ويذكر Chen et al. (2020) أنّ تعريفات شَغَف العمل تتفق على:

- التأثير الإيجابي ذو الخبرة الذاتية.
- الاندماج بالهوية الذاتية لدرجة يُمثّل فيها الشَّغَف الوظيفي سمة مركزية لهوية الفرد.
- وجود حافز مهم للانخراط في العمل.

ومما سبق يتضح أنّ شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ يُعبّر عن رغبة وميل إلى العمل الذي يحبه الفرد، ويوليه قيمة مهمة في حياته، بما لا يتعارض مع الجوانب الأخرى؛ فهو يدلّ على وجود ميل متزن ومقبول يدفعه إلى العمل بحب، بينما يُعبّر شَغَف العمل القَهْرِيّ عن رغبة لا يمكن السيطرة عليها؛ تجعل الفرد ينغمس في العمل بشكل يقوده إلى الصراع مع ذاته والجوانب الأخرى في حياته.

نماذج شَغَف العمل والنظريات المُفسّرة لها:

من خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بشَغَفِ العمل؛ يتضح أنّ هناك ثلاثة نماذج من أبحاث الشَّغَف ظهرت بشكل مستقل فيما يخص شَغَف العمل، وهي: الشَّغَف العام، والنموذج الثنائي للشغف، والشّغف القائم على الدور، وهي كالآتي:

أ- نموذج الشَّغَف العام General Passion (GP):

اشتركت معظم الأبحاث في تعريفها للشغف العام بأنّه: شغفٌ يُشير إلى وجود ميل وعاطفة قوية لدى الفرد، كما يشمل تجربة مجموعة من المشاعر المختلطة، ويكون الميل نحو شيء ونشاط معين ومحدد، كما أنّ له تأثيرًا تحفيزيًّا في أداء الفرد (Chu, 2011) .

وقد انطلق هذا المفهوم للشغف العام من النظريات المُتَعَلِّقَة بالدوافع، بما في ذلك نظرية التوقع (Expectancy Theory) للعالم Vroom (1964) التي تعدّ من النظريات المهمة في تفسير الحفز، وافترضت هذه النظرية أنَّ الشَّغَف بالعمل يُزوّد الموظفين بالدافع لتحقيق الأهداف فهو يعمل كقوة تدفع الفرد إلى قضاء ساعات في التفكير والعمل، وقد يظهر الشَّغَف في المثابرة والمرونة في مواجهة التَّحَدِّيَات والعقبات في العمل (Pollack et al., 2020).

ووفقًا لنظرية التوقع فإن الفرد يتصرّف بطريقة معينة بناءً على الدوافع التي تكون بسبب النتيجة التي يتوقع الحصول عليها (Liang & Bautista, 2020).

ب- النموذج الثنائي للشغف Dualistic Model Of Passion (DMP):

طوَّر Vallerand نموذجًا ثنائيًّا للشغف ذا قطبين وأسماه (النموذج المزدوج) أو (النموذج الثنائي للشغف) في ضوء نظرية تقرير المصير (SDT). حيثُ يرى أن الشَّغَف ميل قوي نحو نشاط يحبه الفرد، ويشعر أنَّ له أهمية؛ مما يجعله يستثمر وقته وجهده فيه، وينقسم إلى نمطين وهما: شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ (HP)، وشغف العمل القَهْرِيّ (OP)، ويُشير النمط الأول إلى الاستيعاب الذاتي للنشاط، الذي يدفع الأفراد إلى اختيار الانخراط في النشاط والتحكّم فيه، بينما يُشير النمط الثاني إلى الاستيعاب الخاضع للرقابة؛ مما يخلق ضغطًا داخليًّا يجعل الشخص ينخرط في النشاط الذي يحب (Vallerand et al., 2003).

ووفقًا لنظرية تقرير المصير(SDT) فإن الأشخاص ينخرطون في أنشطة مُختلفة طوال حياتهم من أجل النمو، وبعد فترة من التجربة والخطأ يبدأ الناس في إظهار تفضيل لبعض الأنشطة دون غيرها؛ حتى تُمثّل هذه الأنشطة السمات المركزية لهوية الفرد (Vallerand, 2016).

وتبعًا للاحتياجات النفسية الموجودة في نظرية تقرير المصير (SDT) فإنَّ الحاجة إلى الاستقلالية تُشير إلى الشعور بالحرية في اتخاذ القرارات وفق اهتمامات الفرد، وتتعلّق الحاجة إلى الكفاءة بالشعور أنّ المرء يتعامل بفعالية مع بيئته، كما تُشير الحاجة إلى الارتباط بوجود علاقات متبادلة مع الآخرين.

ويوفّر الانخراط في الأنشطة بِشَغَفٍ شعورًا بالاستقلالية؛ لأنَّه يعكس هوية الفرد، فالأفراد الذين يشاركون في الأنشطة بِشَغَفٍ يكتسبون ويطوّرون مشاعر الكفاءة باستمرار، كما أن مشاركة الأنشطة مع الآخرين تُوفّر فرصة إشباع الحاجة إلى الارتباط الإيجابي بالآخرين؛ مما يجعل شَغَف العمل وفق النموذج يلبي بعض الاحتياجات الرئيسة أو كلها (Lalande et al., 2017).

وتُوفّر نظرية تقرير المصير (SDT) تفسيرًا لكيفية تأثير سياق العمل في إشباع الحاجات النفسية الأساسية، الذي بدوره يساعد على العملية النفسية التي تحدث في أثناء التقييم المعرفي للأنشطة، فكلما أُشبعت الحاجات النفسية المُتمثّلة في: الاستقلالية والكفاءة والارتباط؛ زاد ذلك من ارتباط الموظف وشغفه بعمله (Thibault, 2018).

ويتشكّل الشَّغَف من التقييم المعرفي للنشاط، ثم التوافق والتطابق مع النشاط، ثم استيعاب النشاط الذي قد يتم بصورة قهرية أو بشكل تناغمي، ويتوقف ذلك على مُتغيّرين، وهما: البيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد، والخصائص الشخصية. فبقدر ما تكون البيئة داعمة للاستقلالية ولدى الفرد توجّه مُستقل؛ تطوَّر لديه الشَّغَف الاِنْسِجَامِيّ، وعلى العكس؛ فعندما تكون البيئة مُسيطرة، ولدى الفرد توجّه خاضع للرقابة؛ تكوَّن لديه الشَّغَف القَهْرِيّ (Vallerand, 2016).

ج- نموذج شَغَف العمل القائم على الدور (Role-based Passion):

يتضمّن الشَّغَف وفق هذا النموذج الذي وضعه Cardon et al. (2009) الانخراط في ريادة الأعمال، وتجربة مشاعر إيجابية يمكن الوصول إليها بوعي من خلال المشاركة في أنشطة لها دور في إبراز الهوية، وتشمل ثلاثة أدوار وهي: شَغَف الابتكار والاختراع للمنتجات أو الخدمات الجديدة، وشغف تأسيس المنظّمات الجديدة، وشغف تجاه التطوير والتحسين، ويتضمّن عنصرين أساسيين، وهما: المشاعر الإيجابية الشديدة، وإبراز الأدوار الريادية في الهوية الذاتية.

وتُستمد أبحاث الشَّغَف القائم على الدور من نظرية التنظيم الذاتي (Self-regulation) وذلك بأنّ الشَّغَف يُؤدي إلى عمليات مختلفة للتنظيم الذاتي، مثل: تنظيم المشاعر الداخلية التي تساعد الفرد على تحقيق أهداف العمل والحفاظ عليها، وتعزيز المشاعر الإيجابية في أثناء مزاولة النشاط وبعدها (Pollack et al., 2020). وتُعدّ نظرية التنظيم الذاتي إطارًا شاملًا لتصوّر شَغَف ريادة الأعمال وتحديد طبيعته وآثاره، حيث إنَّ رواد الأعمال بحاجة إلى:

- التَّعَرُّف على الفرص وإعادة تشكيلها والاستجابة إليها.
- الانخراط في الاستكشاف، وانتهاز الفرص لتحقيق أهدافهم، ويختلف الأفراد في قدرتهم على تنظيم استجابتهم الانفعالية والسلوكية حيال ذلك (Astakhova, 2022).

د- التعقيب على النماذج والنظريات المُفسّرة للشغف:

تناولت النماذج السابقة مفهوم الشَّغَف من خلال ثلاثة أُطر نظرية، فقد فسّرت نظرية التوقع الشَّغَف بأنّه الدافع الذي يساعد على وصول الفرد إلى أهدافه، بينما وضّحت نظرية تقرير المصير مراحل تكوّن الشَّغَف بأحد نمطيه عند الفرد في مراحل تبدأ بالتقييم المعرفي، ثم إعطاء النشاط قيمة وأهمية، ليتم بعد ذلك استيعابه في الهوية الذاتية بطريقة قهرية أو تناغمية، كما تناولت نظرية التنظيم الذاتي الشَّغَف من جانب ريادة الأعمال، وتبنّت الدراسة الحالية النموذج الثنائي للشغف المستند إلى نظرية تقرير المصير؛ وذلك للأسباب الآتية:

- يُعدّ هذا النموذج رائدًا في مفهوم الشَّغَف، وقد تناولته النظرية بشكل شامل ومتكامل بما يخدم أغراض البحث الحالي.
- دُعّمت النظرية بالكثير من الأبحاث والدراسات التي أجراها Vallerand عن نمطي الشَّغَف لدى الموظفين.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة Freire et al. (2020) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي والدور الوسيط للازدهار النفسي بينهما على عينة بلغت (١٣٧٩) معلمًا في أسبانيا حيثُ خلصت نتائج الدراسة إلى أن كلًا من رأس المال النفسي والازدهار مواردًا شخصية فعالة في الحد من الاحتراق الوظيفي وترتبط بعلاقة إيجابية فيما بينهما، كما ارتبط كل من رأس المال النفسي والازدهار سلبيًا بمكوني الاحتراق الوظيفي (الإرهاق العاطفي، تبدد الشخصية) وإيجابيًا بمكون (الإنجاز الوظيفي).

وأعدّ علي (٢٠٢١) دراسة بحثت عن العلاقة بين رأس المال النَّفْسِيّ والضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى عينة مكوّنة من (١٧١) معلمًا ومعلمة للتربية الخاصة بالمرحلة الابتدائية في الإسكندرية، وباستخدام عدد من المقاييس من بينها: مقياس رأس المال النَّفْسِيّ - إعداد Luthans et al. (2007)- تُوصّل إلى وجود ارتباط بين رأس المال النَّفْسِيّ والاندماج الوظيفي كما أمكن التَّنَبُّؤ بالاندماج الوظيفي من خلال رأس المال النَّفْسِيّ لدى عينة الدراسة.

وأجرى البصير (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التَّعَرُّف على دور رأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة في القاهرة والجيزة، حيث استخدم المنهج الوصفي، وطُبّقت أدوات الدراسة التي اشتملت على: مقياس رأس المال النَّفْسِيّ - إعداد إسماعيل (٢٠١٩)- ومقياس الاستغراق المهني - إعداد الباحث- وتكوَّنت أبعاده من (الحماس والإخلاص والانهماك)، وأسفرت نتائج الدراسة عن امتلاك عينة الدراسة مستوى

مرتفعًا من رأس المال النَّفْسِيّ والاستغراق المهني، كما أمكن التَّنَبُّؤ بالاستغراق المهني من خلال أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ بِبُعديه (فاعلية الذّات، والصمود).

كما هدفت دراسة Guo et al. (2022) إلى معرفة ما إذا كان رأس المال النفسي يتنبأ بالرفاهية المهنية من خلال المشاركة الإيجابية في العمل لدى معلمي التربية الخاصة، حيث بلغ عددهم في عينة الدراسة (٦١٥) معلمًا في الصين، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنَّ أبعاد رأس المال النفسي ترتبط إيجابيًا بالرفاهية المهنية والمشاركة الإيجابية في العمل، كما توسط متغير المشاركة في العمل العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية المهنية لدى عينة الدراسة.

وهدفت دراسة عرفات (٢٠٢٢) إلى التَّعَرُّف على مستوى الصمود النَّفْسِيّ - أحد أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ- وعلاقته بالتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة بمحافظة سوهاج وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٥) معلمين ومعلمات طبّق عليهم الباحث مقياس الصمود النَّفْسِيّ والتوافق المهني - من إعداده- وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع من الصمود النَّفْسِيّ لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصمود النَّفْسِيّ والتوافق المهني.

وأجرت المطارنة (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى التَّعَرُّف على مستوى رأس المال النَّفْسِيّ وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة بمحافظة الكرك، وتكوّنت العينة من (١٦١)، ولتحقيق أهداف الدراسة طُبّق مقياس رأس المال النَّفْسِيّ، ومقياس الرضا الوظيفي – من إعداد الباحثة- وأسفرت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من رأس المال النَّفْسِيّ لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة ارتباطية طردية بين أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ والرضا الوظيفي.

كما بحث Zhou et al. (2023) عن العلاقة بين فاعلية الذّات – أحد أبعاد رأس المال النفسي- والمرونة المهنية وشغف العمل، وطُبّقت عدة مقاييس من ضمنها: مقياس اليَقَظَة العَقْلِيَّة - إعداد Wu (2012)- على (٦٦٢) معلمًا ومعلمة لرياض الأطفال في الصين، تتراوح أعمارهم من (٢٩-٣٨) سنة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية الذّاتية وشغف العمل لدى عينة الدراسة، كما أنَّ شَغَف العمل توسّط العلاقة بين الكفاءة الذّاتية والمرونة المهنية.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

يتضح في هذا التعليق أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي عرضتها الباحثة في جميع المحاور السابقة، كما عرضت أوجه الاستفادة منها:

- **من حيث أهداف الدراسة الحالية:**

تعددت أهداف الدراسات السابقة، وقد تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في محاولة الكشف عن مستوى رأس المال النَّفْسِيّ أو أحد أبعاده لدى عينة الدراسة، كما تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في التَّعَرُّف على العلاقة بين رأس المال النَّفْسِيّ أو أحد أبعاده وشغف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ أو المُتغيّرات ذات العلاقة، وتشابهت مع بعض الدراسات =في إمكانية التَّنَبُّؤ وتحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لأبعاد رأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بنمطي الشَّغَف الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ أو المُتغيّرات ذات العلاقة.

- **من حيث عينة الدراسة الحالية:**

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في تناولهما فئة المعلمين والمعلمات بالبحث والدراسة، حيثُ كانت العينة معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام، أو الاقتصار على معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، بينما اختلفت مع بقية الدراسات التي تناولت عينات متباينة منها: طلاب وطالبات الجامعة، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، واللاعبين الرياضيين والموظفين في القطاعات الحكومية أو الخاصة.

- **من حيث أدوات الدراسة الحالية:**

تعدّدت المقاييس التي أُستخدمت في الدراسات السابقة، واعتمدت الباحثة في دراستها الحالية على استخدام مقياس رأس المال النَّفْسِيّ - إعداد فرحات وزويل (٢٠٢٢)- وهو المقياس الذي طُبّق من قِبل مُعدي المقياس في دراستهما السابقة.

- **من حيث منهج الدراسة الحالية:**

تُطبّق الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي (التنبؤي/الفارقي)؛ مما يُحقق أغراض البحث العلمي، ويعكس تراكمًا في الدراسات التي تناولت المنهجية نفسها.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في أوجه عديدة، منها:

- الوصول إلى صياغة دقيقة لموضوع الدراسة الحالية، عن طريق الفهم العميق لمُتغيّرات الدراسة وطبيعة العلاقة بينها.
- تدعيم وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية بالمفاهيم ذات العلاقة والنظريات المُفسّرة.
- تحديد النموذج والإطار الملائم لمقياس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد الذي صُمّم في الدراسة الحالية.
- تحديد الأساليب الإحصائية الملائمة للدراسة الحالية.
- المساهمة في تفسير النتائج التي توصَّلت إليها الدراسة الحالية وفهمها.

وقد تفرّدت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الآتي:

تناولت الدراسات السابقة مُتغيّرات الدراسة الحالية كل على حدة، أو باختيار متغيرين منها بالبحث، ولم تجد الباحثة في - حدود ما استطاعت الوصول إليه من دراسات أجنبية أو محلية- دراسات ربطت بين مُتغيّرات الدراسة الحالية لدى العينة المستهدَفة؛ وبذلك تفرّدت الدراسة في موضوعها، حيثُ إنَّ محاولة تحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ لم يجد نصيبًا كافيًا من الدراسة والبحث، على الرغم من أهمية هذه المُتغيّرات، لا سيما لدى الفئة التي تناولتها الدراسة الحالية، كما تفرّدت الدراسة الحالية بمحاولة تحديد نمط شَغَف العمل الأكثر شيوعًا لدى عينة الدراسة، وتفرّدت الدراسة ببناء مقياس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب التَّوَحُّد.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: طُبّق المنهج الوصفي الارتباطي (التنبؤي/الفارقي)، الذي يستقصي الكشف عن مستوى مُتغيّرات الدراسة، والفروق في الشَّغَف الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ وفقًا لعدد من المُتغيّرات، كما يستقصي معرفة العلاقة بين رأس المال النَّفْسِيّ واليَقَظَة العَقْلِيَّة، وشغف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى عينة الدراسة من معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، ويستكشف إمكانية التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ من خلال رأس المال النَّفْسِيّ واليَقَظة العَقْلِيَّة.

مُجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد الذين يعملون تحت مظلة وزارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة، ويُقدّر عددهم بـ(٦٩٨)، منهم (٤٣٩) معلمًا وَ(٢٥٩) معلمة، كما هو موضح في إحصائية إدارة التعليم بمدينة مكة المكرمة، وإدارة التعليم بمدينة جدة، وإدارة التعليم بمدينة الطائف والموجودة بالملحق (٣، ٤، ٥).

عينة الدراسة:

- **العينة الاستطلاعية:** بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (١٢٠) معلمًا ومعلمة، طُبّقت أدوات الدراسة عليهم؛ للتحقق من خصائصها السيكومترية وصلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة.
- **العينة الأساسية:** بلغت عينة الدراسة الأساسية (٣٠٠) معلم ومعلمة أُختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة كما يوضّح الجدول الآتي:

جدول (١) خصائص عينة الدراسة الأساسية (ن= ٣٠٠)

المتغيرات	الجنس		عدد سنوات الخبرة			المؤهل أو الدرجة العلمية		نوع التعليم	
المجموعات	ذكر	أنثى	من سنة إلى خمس سنوات	من ست إلى عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات	بكالوريوس	دراسات عليا	الحكومي	الأهلي
التكرار	١٥٩	١٤١	٩٣	١١٣	٩٤	٢٢٧	٧٣	١٨١	١١٩
النسبة المئوية	٥٣٪	٤٧٪	٣١٪	٣٨٪	٣١٪	٧٦٪	٢٤٪	٦٠٪	٤٠٪

يتضح من الجدول السابق تحليل البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة، حيث يغلب على العينة الذكور بنسبة ٥٣% مقابل ٤٧% من الإناث، كما تشكل فئة ذوي الخبرة من ست إلى عشر سنوات نسبة ٣٨% تليها فئتي ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات بنسبة ٣١% وَذوي الخبرة من سنة إلى خمس سنوات بنسبة ٣١% ، كما يمتلك غالبية معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد مؤهلًا جامعيًا بدرجة البكالوريوس بنسبة ٧٦% بينما يمتلك أقلية منهم درجة الدراسات العليا بنسبة ٢٤%، ويعمل غالبية معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في التعليم الحكومي بنسبة ٦٠% بينما يعمل أقلية منهم في التعليم الأهلي بنسبة ٤٠%.

أدوات الدراسة:

أ- مقياس رأس المال النَّفْسِيّ:

طُبّق مقياس رأس المال النَّفْسِيّ - إعداد فرحات وزويل (٢٠٢٢) الموجود بملحق رقم (٦) حيث يهدف إلى قياس رأس المال النَّفْسِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة.

- **الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الأصلية:**

أ – **صدق المقياس:** اعتمد مُعدّا المقياس في التحقّق من صدق المقياس على التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وحساب الاتساق الداخلي.

– **التحليل العاملي الاستكشافي:** أجرى مُعدّا المقياس التحليل العاملي الاستكشافي لمصفوفة الارتباط بطريقة المُكوّنات الأساسية، وأُخذ بمحك جيلفورد لمعرفة حدّ الدلالة الإحصائية للتشبّعات، وتدوير المُكوّنات المُستخرجة تدويرًا متعامدًا باستخدام طريقة Kaiser Varimax، وبلغت قيمة اختبار KMO (٠،٨٤٩)؛ مما يُشير إلى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، وبلغت قيمة اختبار Barlett (٣٥٨٥) وهي دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠،٠١)؛ مما يدلّ على ملاءمة المصفوفة للتحليل العاملي، وفي ضوء النتائج أمكن استخلاص أربعة عوامل رئيسة الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح.

– **التحليل العاملي التوكيدي:** حُسبت كل مُعَامِلات الانحدار اللامعيارية، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحَرجة التي تُعادل قيمة (ت) ودلالتها واتضح أنَّ جميع مُعَامِلات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحَرجة دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١).

– **الاتساق الداخلي للمقياس:** حسب مُعدّا المقياس الاتساق الداخلي لعبارات المقياس عن طريق حساب مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للمقياس، والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، ومُعَامِلات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، واتضح أنَّ جميع قيم مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

الذي تنتمي إليه؛ دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١)، كما أنَّ جميع قيم مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس؛ دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١).

ب- ثبات المقياس: استخدم مُعدّا المقياس مُعَامِل ألفا كرونباخ لحساب مُعَامِل ثبات المقياس وتبيّن أنَّ مُعَامِل الثبات للدرجة الكلية للمقياس بلغت (٠،٨٩٠)، وتراوحت مُعامِلات الثبات لأبعاد المقياس بين (٠،٧٦٢–٠،٨٨٦)، وهي مُعَامِلات ثبات جيدة.

▪ **الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال النَّفْسِيّ في الدراسة الحالية:**

تُحقق من صدق المقياس وثباته واتساقه الداخلي بعد تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية، التي بلغت (١٢٠) معلمًا ومعلمة للأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد كالآتي:

أولًا: صدق المقياس:

١- صدق التكوين الفرضي:

لتحقيق صدق التكوين الفرضي حُسبت مُعَامِلات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال النَّفْسِيّ، ودرجة البُعْد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس، وحُسبت مُعَامِلات ارتباط أبعاد مقياس رأس المال النَّفْسِيّ مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس، كالآتي:

- حساب مُعَامِلات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال النَّفْسِيّ، ودرجة البُعْد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٢) مُعَامِلات الارتباط البينة بين كل فقرة من فقرات مقياس رأس المال النَّفْسِيّ، ودرجة البُعْد الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية للمقياس (ن= ١٢٠)

م	مُعَامِل الارتباط بالبُعد	مُعَامِل الارتباط بالدرجة الكلية	م	مُعَامِل الارتباط بالبُعد	مُعَامِل الارتباط بالدرجة الكلية
البُعْد الأول: فاعلية الذات					
١	٠،٥٢٤**	٠،٣٥١**	١٧	٠،٧٣٢**	٠،٦٢٣**
٥	٠،٤٧٧**	٠،٣٠٥**	٢١	٠،٧٣٢**	٠،٧١٧**
٩	٠،٦٧٥**	٠،٦٢٩**	٢٨	٠،٦١٠**	٠،٥٦٦**
١٣	٠،٦٩٩**	٠،٦٦٦**			
البُعْد الثاني: الأمل					
٢	٠،٦٩٩**	٠،٥٠٢**	١٨	٠،٦٩٤**	٠،٦٨٠**
٦	٠،٤٧٢**	٠،٤٣٧**	٢٢	٠،٧١٥**	٠،٧٧٦**
١٠	٠،٥٧٩**	٠،٤٩٥**	٢٥	٠،٤٢٥**	٠،٣١٢**
١٤	٠،٧٢٤**	٠،٧٠٩**	٢٩	٠،٥٩٨**	٠،٥٦٧**
البُعْد الثالث: التفاؤل					
٣	٠،٤٤٥**	٠،٣٣٧**	١٩	٠،٦٩١**	٠،٦٣٥**
٧	٠،٥٨٨**	٠،٤٥٨**	٢٣	٠،٦٤٧**	٠،٧٨٧**
١١	٠،٦٠٨**	٠،٤٥٧**	٢٦	٠،٦٤٧**	٠،٥٤٧**
١٥	٠،٥٩٧**	٠،٤٩١**	٣٠	٠،٥٦٥**	٠،٥٥٢**
البُعْد الرابع: الصمود					
٤	٠،٤٣٢**	٠،٢٨٥*	٢٠	٠،٥٨٨**	٠،٤٩٤**
٨	٠،٤٤٩**	٠،٣٩٦**	٢٤	٠،٦٠٩**	٠،٦٠٧**
١٢	٠،٥٨٤**	٠،٥٦٣**	٢٧	٠،٥٤٩**	٠،٤٨٦**
١٦	٠،٧٢٢**	٠،٦٣٥**	٣١	٠،٥٠٦**	٠،٤٤٤**

** دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١).

يتضح من الجدول السابق أنَّ مُعَامِلات الارتباط جميعها جاءت موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠١)؛ مما يدلّ على تميّز عبارات مقياس رأس المال النَّفْسِيّ بالاتساق الداخلي مع البُعْد الذي تنتمي إليه، ومع المقياس ككل.

ـ حساب مُعَامِلات ارتباط أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٣) مُعَامِلات ارتباط أبعاد مقياس رأس المال النَّفْسِيّ مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس (ن= ١٢٠)

الأبعاد	فاعلية الذات	الأمل	التفاؤل	الصمود	الدرجة الكلية
فاعلية الذات	١				
الأمل	٠،٧٠٣**	١			
التفاؤل	٠،٦٦٢**	٠،٧٥٥**	١		
الصمود	٠،٧٧٣**	٠،٧١٢**	٠،٦٧٢**	١	
الدرجة الكلية	٠،٨٧٧**	٠،٩٠٢**	٠،٨٧٨**	٠،٨٨٥**	١

** دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١).

يتبيّن من الجدول السابق أنَّ مُعَامِلات الارتباط بين أبعاد مقياس رأس المال النَّفْسِيّ وبعضها بعضًا؛ جميعها جاءت موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠١)، وكذلك بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس؛ مما يدلّ على تميّزها بالاتساق الداخلي مع المقياس ككل.

ثانيًا: الصدق التمييزي للفقرات:

تُحقق من الصدق التمييزي للفقرات بحساب مُعَامِل الارتباط المُصحّح عند حذف الفقرة سواء من البُعْد الذي تنتمي إليه أو من الدرجة الكلية للمقياس، حيث تُحذف الفقرة إذا كان مُعَامِل التمييز أقل من (٠،١٩).

جدول (٤) مُعَامِل الارتباط المصحح لفقرات مقياس رأس المال النَّفْسِيّ في حالة حذف الفقرة (ن= ١٢٠)

م	مُعَامِل الارتباط المصحح بالبُعد	مُعَامِل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	م	مُعَامِل الارتباط بالبُعد	مُعَامِل الارتباط المصحح بالدرجة الكلية للمقياس
البُعْد الأول: فاعلية الذات					
١	٠،٤٢٦	٠،٣٠٩	١٧	٠،٦٢٥	٠،٥٨٩
٥	٠،٣٧٧	٠،٢٥٧	٢١	٠،٤٩٧	٠،٦٨٧
٩	٠،٤٥٢	٠،٥٧٢	٢٨	٠،٥٢١	٠،٥٣٠
١٣	٠،٥٠١	٠،٣٠٩			
البُعْد الثاني: الامل					
٢	٠،٣٩٨	٠،٤٣٢	١٨	٠،٥٢٢	٠،٦٥٠
٦	٠،٤٤٥	٠،٣٩٤	٢٢	٠،٣٩٩	٠،٧٧٥
١٠	٠،٥٤٠	٠،٤٢٦	٢٥	٠،٥٨٢	٠،٢٦٢
١٤	٠،٥٨٢	٠،٦٧٥	٢٩	٠،٥٠٤	٠،٥٢٩
البُعْد الثالث: التفاؤل					
٣	٠،٢٩٥	٠،٢٩٢	١٩	٠،٥٦٧	٠،٥٩٩
٧	٠،٤٧١	٠،٤١٨	٢٣	٠،٥٤٦	٠،٧٧٠
١١	٠،٤٣١	٠،٤٠١	٢٦	٠،٤١٣	٠،٤٨١
١٥	٠،٣٨٨	٠،٤٣١	٣٠	٠،٣٩٣	٠،٥٠٦
البُعْد الرابع: الصمود					
٤	٠،٢٠٧	٠،٢٠١	٢٠	٠،٥١٣	٠،٤٤٦
٨	٠،٢٨٢	٠،٣٥٤	٢٤	٠،٣٩٩	٠،٥٤٧
١٢	٠،٣٢٩	٠،٥٠٠	٢٧	٠،٤٣١	٠،٥٣٠
١٦	٠،٤٣٧	٠،٦٠٠	٣١	٠،٣٩٠	٠،٣٧٥

يتضح من الجدول السابق أنَّ جميع مُعَامِلات الارتباط المُصحّح في حالة حذف الفقرة من البُعْد الذي تنتمي إليه أو من المقياس ككل؛ موجبة وأكبر من القيمة الفاصلة (٠،١٩).

ثالثاً: ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس حُسب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام طريقه ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٥) قيم مُعَامِلات ثبات مقياس رأس المال النَّفْسِيّ (ن= ١٢٠)

م	الأبعاد	ثبات ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			سبيرمان – براون	جتمان
١	فاعلية الذات	٠،٧٨٩	٠،٨٥٤	٠،٨٣٩
٢	الأمل	٠،٧٨١	٠،٧٠٥	٠،٧٠١
٣	التفاؤل	٠،٧٢٦	٠،٧٢٥	٠،٧٢١
٤	الصمود	٠،٦٥٨	٠،٧٣٦	٠،٧٣٦
الدرجة الكلية		٠،٩١٠	٠،٨٧٠	٠،٨٧٠

تُشير النتائج إلى أنَّ مقياس رأس المال النَّفْسِيّ يتمتّع بقيم ثبات جيدة؛ مما يعني أنَّ المقياس متسق داخليًّا بين مفرداته في كل بُعد، كما يدلّ على استقراره عبر الزمن في قياس السمة التي يقيسها المقياس، ويتضح أنَّ أعلى قيمة للثبات بطريقة ألفا كرونباخ (٠،٩١٠) كان للدرجة الكلية للمقياس، وأن أقل قيمة (٠،٦٥٨) كانت لبُعد الصمود، كما بلغت قيمة مُعَامِل الثبات بطريقة سبيرمان-براون (٠،٨٧٠) للمقياس ككل، وبلغت قيمة مُعَامِل الثبات (٠،٨٧٠) وبطريقة جتمان وبشكل عام تُشير النتائج إلى أنَّ مقياس رأس المال النَّفْسِيّ يتمتّع بخصائص سيكومترية مقبولة؛ مما يعطي الثقة في تطبيقه واستخدامه على العينة الأساسية لتحقيق أهداف الدراسة.

مقياس شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ:

عمدت الباحثة إلى تصميم وبناء المقياس بناءً على ما يأتي:

١. الاطلاع على الأُطر النظرية والأدبيات؛ للتّعرّف على ماهية الشَّغَف، والفروق بين نمطي الشَّغَف الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ.

٢. الاطلاع على عدد من الدراسات والمقاييس ذات العلاقة بالشغف الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ كدراسة: (الضبع، ٢٠٢١؛ عبد العزيز، ٢٠٢١؛ فرحات وزويل، ٢٠٢٢؛ Chen et al., 2020؛ Landay et al., 2022؛ Smith et al., 2022؛ Vallerand, 2003؛ Zito & Colombo, 2017)، حيث وجدت أنَّ عبارات نمطي الشَّغَف تتمحور في الآتي:

جدول (٦) *أبعاد مقياس الشَّغَف للعمل*

البُعْد الأول: شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ	البُعْد الثاني: شَغَف العمل القَهْرِيّ
تتمحور عباراته في الآتي: **أ- الاستيعاب الذّاتي للنشاط:** يُعبّر عن وجود قوة تحفيزية للانخراط في العمل عن طيب خاطر؛ مما يولّد إحساسًا بالتحكّم والإرادة. **ب- الانسجام والتناغم:** بحيث ينسجم العمل مع أنشطة الحياة والجوانب الأخرى في حياة الفرد. **ج- أن يمثّل العمل جزءًا مهمًّا من الهوية الذّاتية:** حيث يشغل العمل مساحة في هوية الفرد وتعبيره عن ذاته، لكنها متوازنة وغير طاغية، وتظل مناسبة مع أدوار الفرد الأخرى في الحياة. **د- الشعور بمشاعر إيجابية في أثناء النشاط وبعده.**	**تتمحور عباراته في الآتي:** **أ- الاستيعاب الخاضع للرقابة:** يُعبّر عن وجود قوة تحفيزية للانخراط في العمل، نابعة من ضغوط تتحكم في الشخص كالضغط الناتج من الحوافز، وتقدير الآخرين. **ب- فقدان القدرة على التحكم والسيطرة:** ويرجع ذلك إلى طبيعة دوافع العمل. **ج- يحتل العمل جزءًا غير مناسب من الهوية الذّاتية:** مما يتسبّب في الصراع مع الهوية، حيث يطغى العمل على أدوار الفرد الأخرى. **د- الشعور بالمعاناة والمشاعر السلبية في أثناء العمل أو عند التوقف عنه.**

٣. إعداد المقياس في صورته الأولية، وقد راعت الباحثة صياغة عباراته بوضوح وسهولة ومعانٍ محددة، ثم عرضها على عينة من المعلمات؛ للتأكد من وضوح العبارة وسلامة المعنى قبل عرضه على المحكّمين.

٠. كخطوة إجرائية تهدف إلى التأكد من أنَّ المقياس الذي أُعدّ مناسب للغرض الذي أُعدّ من أجله، عُرض على عشرة من المحكّمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والمتخصّصين في الصحة النفسية والإرشاد النَّفْسِيّ (ملحق٩)؛ لإبداء آرائهم في عباراته من حيث: انتمائها للأبعاد الفرعية، وسلامة صياغتها ووضوحها، ومدى أهمية البقاء على العبارة أو حذفها أو تعديلها، وبعد استرجاع نسخ السادة المحكّمين، وحساب نسبة الاتفاق التي بلغت ٨٠٪ على بنود المقياس، أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ذلك.

- **الخصائص السيكومترية لمقياس شَغَف العمل الإِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ:**

أولًا: صدق المقياس:

– **التحليل العاملي الاستكشافي:**

للتّعرّف على البنية العاملية لمقياس نمطي شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ، الذي يتكوّن من (٣٥) عبارة، أُجري التحليل العاملي الاستكشافي(Exploratory Factor Analysis (EFA ، وذلك بتطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية من مجتمع البحث المُستهدَف وتُحقّق من توافر شروط التحليل العاملي وافتراضاته في البيانات، كالآتي:

٠. تم إيجاد مصفوفة مُعَامِلات الارتباط بين أزواج العبارات باستخدام مُعَامِل ارتباط بيرسون حيث إنَّه مُعَامِل الارتباط الأنسب؛ لأنَّ مستوى قياس العبارات يقع في المستوى الفتري.

٠. تُحقّق من قيم جميع أزواج مُعَامِلات الارتباط غير المكررة في المصفوفة بعد استبعاد القطر، وتبيّن أنَّ مُعَامِلات الارتباط في المصفوفة التي قيمتها أصغر من (٠،٣٠) لا تتجاوز نسبتها (٥٪).

٠. تُحقّق إحصائيًّا من أنَّ حجم العينة مناسب، من خلال إيجاد اختبار كايزر- ماير- أولكين Kaiser- Meyer- Olkin (KMO– test) لكفاية العينة على مستوى المقياس.

جدول (٧) قيم اختبار كايزر- ماير- أولكين لكفاية العينة على مستوى المقياس (ن= ١٢٠)

الاختبار	القيمة
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	٠،٩١٦

يتضح من نتائج الجدول السابق لقيم اختبار كايزر- ماير- أولكين (Kaiser-Meyer-Olkin) أنَّ القيمة كانت (٠،٩١٦) أكبر من نقطة القطع (٠،٥٠) ومن ذلك يُستنتج كفاية العينة على مستوى المقياس، وملاءمته لكل عبارة من عبارات المقياس.

٣. تُحقّق من أنَّ مصفوفة مُعَامِل الارتباط ليست من النوع المنفرد (singular matrix)، من خلال التأكد أنَّ محدد مصفوفة مُعَامِلات الارتباط تبلغ قيمته أكبر من الصفر؛ مما يدلّ على أنَّ مصفوفة مُعَامِلات الارتباط ليست من النوع المنفرد.

٠. تُحقّق من أن مصفوفة مُعَامِلات الارتباط مختلفة عن مصفوفة الوحدة، عبر إيجاد اختبار بارتليت (Bartlett 's test of Sphericity)، الذي يجب أن يكون دالًا إحصائيًّا.

جدول (٨) نتائج اختبار بارتليتBartlett's Test of Sphericity (ن= ١٢٠)

قيمة كاي تربيع x^2	درجات الحرية Df	الدلالة الإحصائية p-value
٦٨٧٦ ،٣٣٠	٤٩٦	٠،٠٠١

يتبيّن من نتائج الجدول السابق (٨) نتائج اختبار بارتليت، حيث جاءت قيمة كاي تربيع (٣٣٠، ٦٨٧٦) بدرجات حرية (٤٩٦) وقيمة دلالة أقل من (٠،٠٥) دالة إحصائيًّا؛ ومن هنا يُستنتج رفض فرضية العدم التي تنصّ على تطابق مصفوفة الارتباط أو تماثلها، وقد اتضح أنَّ مصفوفة العلاقات ليست متماثلة: أي أنَّ مصفوفة الارتباط ملائمة للتحليل العاملي، حيث يتوافر فيها الحد الأدنى من العلاقات، كما كُشف عن البنية العاملية الكامنة للمقياس من خلال استخلاص العوامل الكامنة الصالحة، والعبارات التي تشبّعت على كل عامل باستخدام طريقة أقل بواقي (Minimum residual)، ويبيّن الجدول الآتي العوامل وجذورها الكامنة ونسبة التباين المفسر.

جدول (٩) الجذور الكامنة للعوامل ونسبة التباين المفسر (ن= ١٢٠)

العوامل	قيمة الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر التراكمية
العامل الأول	٩،٧٦٩	٣٠،٥٢٧	٣٠،٥٢٧
العامل الثاني	٥،٦٦٢	١٧،٦٩٣	٤٨،٢٢٠

يتبيّن من الجدول أعلاه؛ أنَّ عدد العوامل المقبولة التي تُفسّر معظم التباين في الأداء على المقياس عاملان، حيث قيمة الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح، وبلغت نسبة التباين المفسّر من خلال العامل الأول (٣٠،٥٢٧٪)، ويُفسّر العامل الثاني نسبة (١٧،٦٩٣٪) من التباين بنسبة تراكمية (٤٨،٢٢٠٪) للعوامل مجتمعة، كما تم إيجاد تشبّعات العبارات على العوامل مع الاكتفاء بالتشبّعات الدالة الأكبر من (٠،٣٠) وفقًا لمحك جيلفورد كالآتي:

جدول (١٠) مصفوفة تشبعات العوامل لمقياس شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ (ن= ١٢٠)

م	العبارات	تشبعات العبارات على العوامل	
		الأول	الثاني
١	أندمج في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد بحبّ.	٠،٧٤٦	
٢	أتطوّع بالقيام ببعض المهام في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد عن طيب خاطر.	٠،٧١٥	
٣	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد هو شغفي، وأستطيع التحكّم في تعلقي به.	٠،٧٣٣	
٤	أُقدّر أهمية عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.	٠،٧٦٢	
٥	أشعر بالسعادة عندما أبتكر بعض الطرق التي تساعد أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد على تحقيق الأهداف.	٠،٥٨٣	
٦	ينسجم عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد مع أسلوب حياتي.	٠،٦٣٢	
٧	أستطيع التوقف عن التفكير بعملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد متى ما أردت ذلك.	٠،٤٧٢	
٨	من السهل أن أفصل مشكلات عملي عن أدائي على بقية أدواري في الحياة.	٠،٥٠٦	
٩	أستمتع في أوقات الراحة والإجازة بممارسة هواياتي الأخرى.	٠،٥٠١	
١٠	أستطيع أن أحدث توازنًا بين عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد والجوانب الأخرى في حياتي.	٠،٦٤٤	
١١	عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد جزء من هويتي وتعبيري عن ذاتي.	٠،٧٣٧	
١٢	يساعدني عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد على اكتشاف شخصيتي.	٠،٦٠٣	

م	العبارات	تشبعات العبارات على العوامل	
		الأول	الثاني
١٣	ما أعيشه من خبرات في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد يصقل شخصيتي.	٠،٥٣٧	
١٤	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد إضافة جميلة في حياتي.	٠،٨٠٧	
١٥	أقضي وقتًا ممتعًا في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.	٠،٨٠٩	
١٦	أبذل قدرًا كبيرًا من طاقتي في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد بكل سرور.	٠،٨٢٠	
١٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد يشعرني بالسعادة والامتنان.	٠،٨٥٦	
١٨	في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد أجد نفسي مرغمًا على تنفيذ ما يُطلب مني حرفيًا.		٠،٥١٧
١٩	أحب عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد؛ لما يوفره لي من مكانة اجتماعية.		٠،٤٢٠
٢٠	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد يسيطر على تفكيري معظم الوقت.		٠،٧٧١
٢١	أحاول عن قصد تجنّب التفكير في مهام عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٥١٢
٢٢	ما يحدث في عملي من مشكلات يؤثر في مزاجي بقية اليوم.		٠،٦٣٣
٢٣	أعتقد أني مهووس بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٦٩١
٢٤	أواجه صعوبة في تنظيم وقتي؛ لأن الأولوية دائمًا لعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٧٩٩
٢٥	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد يؤثر في علاقتي بأسرتي وأصدقائي.		٠،٧٦٢
٢٦	أجد صعوبة في تقبّل حياتي بدون عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٧٨٤
٢٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد أهم ما أقوم به في حياتي.		٠،٥٨٩
٢٨	من الصعب أن أتخيّل العمل في أي مجال آخر بعيدًا عن عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٦٠٩
٢٩	أستمد كل سعادتي من عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٤٦٣
٣٠	سأفقد أهميتي إذا توقفت عن ممارسة العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.		٠،٧٨٢
٣١	أبذل قصارى جهدي في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد؛ خشية التعرُّض للنقد.		٠،٦٠٠
٣٢	ارتبط بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد عاطفيًا؛ لدرجة لا أستطيع التحكّم بها.		٠،٧١٤

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

يوضّح الجدول السابق مصفوفة العوامل التي تضمّنت (٢) عاملين رئيسين مُشبع عليهما (٣٢) عبارة، فيما أستبعد ثلاث فقرات لم تُشبع على عاملها، وهي العبارات: (عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد يجعلني احترم ذاتي)، وَعبارة: (أميل إلى عملي مع الأطفال ذوي

اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ بسبب ما أجده من تقدير الآخرين لي)، وَعبارة: (من الصعب أن أتوقف عن المهام التي بدأت بها مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد قبل إنهائها) فنلاحظ من الجدول أعلاه أنَّ العامل الأول لديه تشبعات مع (١٧) عبارة - من أصل (٣٢) عبارة- بتشبّعات أكبر من (٠،٣٠)؛ إذ تراوحت مُعَامِلات التشعبات على العامل الأول بين (٠،٥٠١) و(٠،٨٥٦) بينما تشبّعت (١٥) عبارة على العامل الثاني بتشبّعات أكبر من (٠،٣٠)، وتراوحت التشعبات على العامل الثاني بين (٠،٤٢٠) و(٠،٧٩٩) وأصبح المقياس بشكله النهائي يتكوّن من (٣٢) عبارة مُقسّمة على عاملين.

- **صدق التكوين الفرضي:**

لتحقيق صدق التكوين الفرضي حُسبت مُعَامِلات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ، ودرجة البُعْد الذي تنتمي إليه، وحساب مُعَامِلات ارتباط أبعاد مقياس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ مع بعضها كالآتي:

- حساب مُعَامِلات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ، ودرجَة البُعد الذي تنتمي إليه، كما هو مبيّن في الجدول الآتي:

جدول (١١) مُعَامِلات الارتباط البينة بين كل فقرة من فقرات مقياس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ ودرجة البُعْد الذي تنتمي إليه (ن= ١٢٠)

المحور الأول: شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ			المحور الثاني: شَغَف العمل القَهْرِيّ		
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	٠،٧٤٠**	١٠	٠،٥٨١**	١٨	٠،٥١٥**	٢٧	٠،٦٦٣**
٢	٠،٦٨٣**	١١	٠،٧٨٤**	١٩	٠،٥٤٦**	٢٨	٠،٦٧٤**
٣	٠،٧٦٨**	١٢	٠،٦٧٣**	٢٠	٠،٧٤٠**	٢٩	٠،٦٠٢**
٤	٠،٧١٣**	١٣	٠،٦٠٢**	٢١	٠،٥١٩**	٣٠	٠،٧٨٢**
٥	٠،٥١٦**	١٤	٠،٧٧٥**	٢٢	٠،٥٨٠**	٣١	٠،٦٠٢**
٦	٠،٦٩٨**	١٥	٠،٧٩٨**	٢٣	٠،٧٥٤**	٣٢	٠،٧١٥**
٧	٠،٤٩٧**	١٦	٠،٧٩٠**	٢٤	٠،٧٣٤**		
٨	٠،٥٠٥**	١٧	٠،٨٢٥**	٢٥	٠،٦٦٤**		
٩	٠،٤٥٩**			٢٦	٠،٧٦٤**		

** دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١).

يُبيّن الجدول السابق أنَّ جميع عبارات العامل الأول تتمتّع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت مُعَامِلات الارتباط بين (٠،٤٥٩) كحد أدنى، وهو ارتباط العبارة: (أستمتع في أوقات الراحة والإجازة بممارسة هواياتي الأخرى) بدرجة العامل الكلية، وهو ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠،٠١) وبين (٠،٨٢٥) كحد أعلى؛ وهو ارتباط العبارة: (عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يشعرني بالسعادة والامتنان) بالدرجة الكلية للعامل؛ وهو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠،٠١).

كما أنَّ جميع عبارات العامل الثاني تتمتّع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت مُعَامِلات الارتباط بين (٠،٥١٥) كحد أدنى، وهو ارتباط العبارة: (في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ أجد نفسي مرغمًا على تنفيذ ما يُطلب مني حرفيًّا)، بالدرجة الكلية للعامل الثاني؛ وهو ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠،٠١)، وبين (٠،٧٨٢) كحد أعلى؛ وهو ارتباط العبارة: (أرتبط بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد عاطفيًّا؛ لدرجة لا أستطيع التحكم بها)، بالدرجة الكلية للعامل الثاني؛ وهو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠١).

- حساب مُعَامِلات ارتباط أبعاد مقياس شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس:

جدول (١٢) مُعَامِلات ارتباط أبعاد مقياس شَغَف العمل مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس (ن= ١٢٠)

الأبعاد	الأول	الثاني	المقياس ككل
شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ	١	٠،٢٨٣**	٠،٧٤٢**
شَغَف العمل القَهْرِيّ	٠،٢٨٣**	١	٠،٨٥٣**

** دالة عند مستوى دلالة (٠،٠١).

يوضح الجدول السابق أنَّ جميع أبعاد المقياس تتمتّع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت مُعَامِلات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس بين (٠،٧٤٢) كحد أدنى لارتباط العامل الأول بالدرجة الكلية للمقياس، وهو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠،٠١) وبين (٠،٨٥٣) كحد أعلى، وهو ارتباط العامل الثاني بالدرجة الكلية للمقياس، وهو ارتباط طردي قوي جدًّا ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠،٠١)؛ ومن ثمّ فإنه دال إحصائيًّا عند المستوى (٠،٠٥).

– التحليل العاملي التوكيدي (CFA):

بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) Exploratory factor analysis أُجري التحليل العاملي التوكيدي (CFA) Confirmatory factor analysis باستخدام برنامج (Amos 24)؛ للتحقق من صدق البناء العاملي للمقياس وتشبّع الفقرات المُفترضة لكل عامل بالعامل الذي يقيس هذا البُعْد باستخدام طريقة أقصى احتمال (Maximum likelihood)، ويبيّن الجدول الآتي تقديرات التشبّعات.

جدول (١٣) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس نمطي شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ (ن=١٢٠)

م	العبارات	تشبعات العبارات	
		الأول	الثاني
١	أندمج في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد بحبّ.	٠،٧٥٥	
٢	أتطوّع بالقيام ببعض المهام في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد عن طيب خاطر.	٠،٦٦٢	
٣	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد هو شغفي، وأستطيع التحكّم في تعلّقي به.	٠،٧٩٩	
٤	أقدّر أهمية عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.	٠،٦٩٥	
٥	أشعر بالسعادة عندما أبتكر بعض الطرق التي تساعد أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد على تحقيق الأهداف.	٠،٧٢١	
٦	ينسجم عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد مع أسلوب حياتي.	٠،٧٢٠	
٧	أستطيع التوقف عن التفكير بعملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد متى ما أردت ذلك.	٠،٧٢٣	
٨	من السهل أن أفصل مشكلات عملي عن أدائي على بقية أدواري في الحياة.	٠،٧٢٢	
٩	أستمتع في أوقات الراحة والإجازة بممارسة هواياتي الأخرى.	٠،٧٥٣	
١٠	أستطيع أن أحدث توازنًا بين عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد والجوانب الأخرى في حياتي.	٠،٨١٤	
١١	عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد جزء من هويتي وتعبيري عن ذاتي.	٠،٧٧٢	
١٢	يساعدني عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد على اكتشاف شخصيتي.	٠،٧٧١	

م	العبارات	تشبعات العبارات	
		الأول	الثاني
١٣	ما أعيشه من خبرات في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يصقل شخصيتي.	٠،٧٧٣	
١٤	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد إضافة جميلة في حياتي.	٠،٧٩٥	
١٥	أقضي وقتًا ممتعًا في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.	٠،٨٣٩	
١٦	أبذل قدرًا كبيرًا من طاقتي في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد بكل سرور.	٠،٨١٨	
١٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يشعرني بالسعادة والامتنان.	٠،٨٦١	
١٨	في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد أجد نفسي مرغمًا على تنفيذ ما يُطلب مني حرفيًا.		٠،٧٥١
١٩	أحبّ عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ لما يوفّره لي من مكانة اجتماعية.		٠،٧١٢
٢٠	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يسيطر على تفكيري معظم الوقت.		٠،٦٩١
٢١	أحاول عن قصد تجنّب التفكير في مهام عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٦٧٣
٢٢	ما يحدث في عملي من مشكلات يؤثر في مزاجي بقية اليوم.		٠،٧٢١
٢٣	أعتقد أني مهووس بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٧٥٢
٢٤	أواجه صعوبة في تنظيم وقتي؛ لأن الأولوية دائمًا لعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٦٩٨
٢٥	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يؤثر في علاقتي بأسرتي وأصدقائي.		٠،٦٢٣
٢٦	أجد صعوبة في تقبّل حياتي بدون عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٧٧٩
٢٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد أهم ما أقوم به في حياتي.		٠،٦٥٣
٢٨	من الصعب أن أتخيّل العمل في أي مجال آخر بعيدًا عن عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٦٨٤
٢٩	أستمد كل سعادتي من عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٦٠٠
٣٠	سأفقد أهميتي إذا توقفت عن ممارسة العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد.		٠،٧٧٦
٣١	أبذل قصارى جهدي في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ خشية التعرُّض للنقد.		٠،٧٢٤
٣٢	ارتبط بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد عاطفيًا؛ لدرجة لا أستطيع التحكّم بها.		٠،٧٠٠

وأسفرت النتائج عن ثبوت صدق العبارات التي تقيس كل عامل دون حذف أي منها، حيثُ إنَّ أي عامل لديه علاقات أكبر من (٠،٣٠) مع ثلاثة مؤشرات أو أكثر؛ يمكن عدّه عاملًا جيدًا لاستخراجه والأخذ به؛ وعليه فنلاحظ من الجدول أعلاه الآتي:

العامل الأول لديه تشبّعات مع (١٧) عبارة من أصل (٣٢) عبارة بتشبّعات أكبر من (٠،٣٠)، حيث كان أقل تقدير لتشبّعات العامل الأول (٠،٦٦٢) للعبارة: (أتطوّع بالقيام ببعض المهام في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد عن طيب خاطر)، وأكبر تشبّع كان (٠،٨٦١) للعبارة: (عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ يشعرني بالسعادة والامتنان). بينما تشبّعت (١٥) عبارة على العامل الثاني بتشبّعات أكبر من (٠،٣٠)، وكان أقل تقدير لتشبّعات العامل الثاني (٠،٦٠٠) للعبارة: (أستمد كل سعادتي من عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد)، وأكبر تشبّع (٠،٧٧٩) للعبارة: (أجد صعوبة في تقبّل حياتي بدون عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد).

جدول (١٤) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي المُقْتَرَض لمقياس نمطي الشَّغَف الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ (ن= ١٢٠)

المؤشرات	المدى المثالي	القيمة في النموذج المُقْتَرَض
النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجات الحرية	أقل من ٥	٢،١٨
مربع كاي	غير دالة	٧٢،٤٢ غير دالة
حسن المطابقة (GFI)	أكبر من ٠،٩٠	٠،٩٢٣
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	أكبر من ٠،٩٠	٠،٩١٠
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	أكبر من ٠،٩٠	٠،٩١٣
مؤشر المطابقة المتزايدة (IFI)	أكبر من ٠،٩٠	٠،٩٥٢
مؤشر توكر لويس (TLI)	أكبر من ٠،٩٠	٠،٩٤٣
مؤشر جذر مربع الخطأ المعياري (RMSEA)	٠،٠٥ -٠،٠٨	٠،٠٧

يتبيّن من الجدول السابق، أنَّ افتراض عاملين كامنين مرتبطتين تتشبّع عليهما فقرات المقياس (النموذج المُقْتَرَض) يُطابق البيانات موضع المعالجة بدرجة مقبولة ومن ثمّ يحظى بمؤشرات مطابقة مقبولة، حيث كان مؤشرات: (حسن المطابقة GFI، والمطابقة المقارنةCFI، والمطابقة المعيارية NFI، والمطابقة المتزايدة IFI، وتوكر لويسTLI) جميعها في المدى المثالي وكانت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (٠،٠٧) إذ يُرفض النموذج إذا زادت هذه القيمة عن (٠،٠٨) ويكون النموذج مطابقًا تمامًا إذا قلت هذه القيمة عن (٠،٠٥) وإذا كانت القيمة محصورة بين (٠،٠٥– ٠،٠٨) فإن هذا يدلَّ على أنَّ النموذج يطابق البيانات فضلًا على أنَّ النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية أقل من (٥) وهو ما يؤكّد الصدق البنائي لمقياس نمطي الشَّغَف.

ثانيًا: ثبات المقياس: للتأكد من ثبات مقياس شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ حُسب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية والجدول الآتي يبيّن ذلك:

جدول (١٥) قيم مُعَامِلات ثبات مقياس شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ (ن=١٢٠)

م	الأبعاد	ثبات ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			سبيرمان – براون	جتمان
١	شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ	٠،٩٢٢	٠،٨٧٩	٠،٨٦٤
٢	شَغَف العمل القَهْرِيّ	٠،٩٠٦	٠،٨٤٨	٠،٨٤٧

تُشير النتائج الموضحة في الجدول السابق في مجملها إلى أن مقياس نمطي الشَّغَف يتمتّع بقيم ثبات مرتفعة في كلا النوعين؛ مما يعني أن المقياس متسق داخليًّا بين مفرداته في كل بُعد كما يدلّ على استقراره عبر الزمن في قياس السمة التي يقيسها المقياس، وأن قيمة الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبُعد الشَّغَف الإنْسِجَامِيّ بلغت (٠،٩٢٢) وأن مُعَامِلات الثبات بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان، حيث بلغت قيمة مُعَامِل الثبات بطريقة سبيرمان- برون وَجتمان (٠،٨٧٩ وَ٠،٨٦٤) على التوالي، كما يتبيّن أن قيمة الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبُعد الشَّغَف القَهْرِيّ قد بلغت (٠،٩٠٦) وأن مُعَامِلات الثبات، بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان؛ إذ بلغت قيمة مُعَامِل الثبات بطريقة سبيرمان- برون وَجتمان (٠،٨٤٨، و٠،٨٤٧) على التوالي، وبشكل عام تُشير النتائج السابقة إلى أنَّ مقياس نمطي الشَّغَف (الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ) يتمتّع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث: الاتساق الداخلي والصدق الثبات؛ مما يعطي الثقة في تطبيقه واستخدامه على العينة الأساسية لتحقيق أهداف الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

ينصّ السؤال الأول على: ما مستوى رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد؟

للإجابة عن هذا السؤال أستخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب التنازلي للأبعاد تبعًا للمتوسطات الحسابية بأقل قيمة للانحراف المعياري لرأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده كالآتي:

جدول (١٦) متوسطات استجابات عينة الدراسة تجاه مقياس رأس المال النَّفْسِيّ (ن= ٣٠٠)

أبعاد المقياس	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
فاعلية الذات	٢،٨٦	٥،٠٠	٤،٢٧	٠،٥١	مرتفع	١
الأمل	٢،٢٥	٥،٠٠	٤،٢٥	٠،٥٤	مرتفع	٢
التفاؤل	١،١٣	٥،٠٠	٤،٢٢	٠،٥٤	مرتفع	٣
الصمود	٢،٧٥	٥،٠٠	٤،٠١	٠،٤٩	مرتفع	٤
الدرجة الكلية لمقياس رأس المال النَّفْسِيّ	٢،٤٥	٤،٩٧	٤،١٨	٠،٤٦	مرتفع	

يتضح من نتائج الجدول السابق أنَّ الدرجة الكلية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة (ن=٣٠٠) حول مقياس رأس المال النَّفْسِيّ بلغت (٤،١٨) بانحراف معياري (٠،٤٦) وهو ما يقابل مستوى (مرتفعًا)، حيث حصل بُعد (فاعلية الذات) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤،٢٧) وانحراف معياري (٠،٥١)، يليه في المرتبة الثانية بُعد (الأمل) بمتوسط حسابي (٤،٢٥) وانحراف معياري (٠،٥٤)، ثم بُعد (التفاؤل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤،٢٢) وانحراف معياري (٠،٥٤)، بينما حصل بُعد (الصمود) على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (٤،٠١) وانحراف معياري (٠،٤٩).

وبالنظر إلى النتائج السابقة يتضح أنَّ مستوى رأس المال النَّفْسِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد مرتفع؛ مما يعني اتفاق نتيجة هذا السؤال مع ما توصّل إليه الحارثي (٢٠٢٠)، كما جاء مستوى فاعلية الذّات لدى أفراد العينة مرتفعًا، وهو ما يتفق مع دراسة طشطوش (٢٠١٦)، والعتيبي (٢٠١٩) في أنّ معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيْف يمتلكون مستويات مرتفعة من فاعلية الذّات، واتفقت كذلك نتائج الدراسة في بُعد الصمود مع ما توصّل إليه الغامدي (٢٠٢١)، وشرَّاب (٢٠١٨)، وعرفات (٢٠٢٢). ويُعزى ارتفاع رأس المال النفسي لدى عينة الدراسة إلى الآتي:

إنَّ فهم المصادر المحتملة لفاعلية الذّات لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد أسهم في استهدافها والعمل عليها، ووفقًا لما ذهب إليه Wolfe (2012) فإنَّ هناك مجموعة من المُتغيّرات تُؤثر سلبًا في فاعلية الذّات لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد، ومنها: (نقص الإعداد في مرحلة ما قبل الخدمة، ونقص التشجيع والتوجيه خلال المراحل الأولى من إعدادهم كمعلمين مساعدين، ونقص المجتمع التبادلي)؛ وعلى النقيض من ذلك فإنّ: (الاستمرار في النمو المهني، والتعرّض للعديد من الخبرات المتمايزة، والاشتراك في مواقف عملية لتطبيق الإستراتيجيات الناجحة في الميدان) ينعكس إيجابيًّا على شعورهم بفاعلية الذّات، وهو ما يتفق مع ذكره Tschannen and Hoy (2007) وما أشار إليه Bandura (1977) في النظرية المعرفية الاجتماعية حين حدّد مصادر فاعلية الذّات في: (إتقان الخبرات، والخبرات التبادلية، والنماذج الاجتماعية، والإقناع اللفظي من الأشخاص الذين يحتلون مكانة عالية)، وهو ما توليه وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية وتحرص عليه من اهتمام في تنمية الكوادر البشرية، والحرص على تحقيق

أعلى معايير الجودة في جميع البرامج من خلال: الإلحاق بالدورات التدريبية، ودعم الاستمرار في التعليم ما بعد الجامعي للمعلمين والمعلمات وتنظيم ورش العمل الصيفية المُكثفة لتحديث المعرفة والمهارات، وكذلك التعلّم والتدريب من خلال النماذج ذات الخبرة، وتتضح تلك الجهود بشكل أكثر وضوحًا في امتلاك الكفاية المهنية، وهو ما تؤكده القرشي (٢٠٢٢) بأنّ معلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد بمكة المكرمة يمتلكن مستوى مرتفعًا من الكفايات المهنية (المعرفية- التدريسية- الاجتماعية- الوجدانية- التقويمية)؛ مما يُفسّر امتلاك عينة الدراسة لمستوى مرتفع من الحكم على قدراتهم الذّاتية، والقناعة بإمكاناتهم الشخصية.

كما يُعزى السبب في امتلاك معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد لمستويات مرتفعة على بقية أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ المتمثلة في: (التفاؤل، والأمل، والصمود) بأنّه قد يعود إلى: تمتّع عينة الدراسة باتجاهات إيجابية نحو تلاميذهم، وإلى تشجيع أولياء الأمور ومشاركتهم الفعّالة في الخطة التربوية الفردية، والخبرات الإيجابية المستمرة، وأنماط إدارة الصف الدراسي، كما قد يعود إلى المناخ المدرسي الإيجابي المدعوم الذي لاحظته الباحثة أثناء مقابلتها لعينة الدراسة لأغراض تطبيق أدوات الدراسة، حيثُ يُشير كذلك شُعيب (٢٠١٤) إلى أنَّ معلمي ومعلمات التربية الخاصة يُدركون أنَّ المناخ المدرسي إيجابي، سواء من خلال تفاعلهم الإيجابي مع إدارة المدرسة من جانب، أو من خلال تفاعلهم الإيجابي مع زملائهم وتلاميذهم من جانب آخر؛ مما يُؤثر في نظرتهم نحو المستقبل، وكذلك الإستراتيجيات التي يتبعونها في أثناء التعرّض للضغوط والتحدّيات.

إجابة السؤال الثاني وتفسيرها:

ينصُّ السؤال الثاني على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده، وشغف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؟

للإجابة عن هذا السؤال أُجري اختبار العلاقات بحساب (مُعَامِل ارتباط بيرسون) بين كل بُعد فرعي من أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاد مقياس شَغَف العمل، كالآتي:

جدول (١٧) مصفوفة العلاقات بين رأس المال النَّفْسِيّ وشغف العمل وأبعادهما لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد (ن= ٣٠٠)

الأبعاد	رأس المال النَّفْسِيّ	فاعلية الذات	الأمل	التفاؤل	الصمود
شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ	٠,٣٨٩**	٠,٣٩٣**	٠,٣٦١**	٠,٢٨١**	٠,٣٥٦**
شَغَف العمل القَهْرِيّ	-٠,١٣٦*	-٠,٠٥٦	-٠,١٢٩*	-٠,٢٠٧**	-٠,٠٧٤

تُشير النتائج في الجدول السابق إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين رأس المال النَّفْسِيّ وشغف العمل الإنْسِجَامِيّ بمُعامِل ارتباط طردي متوسط (ر=٠,٣٨٩)، بينما ارتبط بارتباط عكسي مع شَغَف العمل القَهْرِيّ بقيمة (ر=-٠,١٣٦) مما يعني أنَّ زيادة مستوى رأس المال النَّفْسِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يؤدي إلى زيادة مستوى شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ لديهم بشكل عام، ويُقلّل شَغَف العمل القَهْرِيّ، وبالنسبة لأبعاد رأس المال الأربعة؛ فقد ارتبطت بعلاقات مع بُعدي: شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ القَهْرِيّ على النحو الآتي:

- **فاعلية الذات:** ارتبطت فاعلية الذات مع شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ بمُعامِل ارتباط طردي (ر=٠,٣٩٣) دال إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما كان ارتباطها مع شَغَف العمل القَهْرِيّ عكسيًّا ضعيفًا غير دال إحصائيًّا بقيمة (ر= -٠,٠٥٦).
- **الأمل:** ارتبط الأمل مع شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ بمُعامِل ارتباط طردي (ر=٠,٣٦١) دال إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما ارتبط مع شَغَف العمل القَهْرِيّ بمُعامِل ارتباط عكسي (ر=٠,١٢٩-) دال إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

– **التفاؤل:** ارتبط التفاؤل مع شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ بمُعامِل ارتباط طردي (ر=٠،٢٨١) دال إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠،٠١)، بينما ارتبط مع شَغَف العمل القَهْرِيّ بمُعامِل ارتباط عكسي (ر= -٠،٢٠٧) دال إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠،٠١).
– **الصمود:** ارتبط الصمود مع شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ بمُعامِل ارتباط طردي متوسط (ر=٠،٣٥٦) دال إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠،٠١)، وكان ارتباطه مع شَغَف العمل القَهْرِيّ عكسيًّا ضعيفًا غير دال إحصائيًّا بقيمة (ر= -٠،٠٧٤).

وبشكل عام فقد اتفقت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة: (فرحات وزويل، ٢٠٢٢؛ Singer & Elsayed, 2022؛ Grobler & Powell, 2018؛ Diani & Salendu, 2018) في وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النَّفْسِيّ والشغف الاِنْسِجَامِيّ، ووجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النَّفْسِيّ والشغف القَهْرِيّ. كما اتفقت جزئيًّا مع Lautongme and Wichian (2016) في وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الصمود والشغف الاِنْسِجَامِيّ، واتفقت جزئيًّا مع Zhou et al. (2023) في وجود علاقة بين فاعلية الذّات والشغف الاِنْسِجَامِيّ للعمل، كما اتفقت جزئيًّا مع طه (٢٠١٩) فى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الشَّغَف الاِنْسِجَامِيّ والكفاءة الشخصية، وعدم وجود علاقة بين الشَّغَف الاستحواذي والكفاءة الشخصية، واتفقت أيضًا مع نتائج دراسة Tolentino et al. (2022) في وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والشغف للعمل، وتفسر الباحثة نتيجة هذا السؤال كالآتي:

في ضوء النظرية المعرفية الاجتماعية والأدبيات السابقة يُمكن تفسير دور فاعلية الذّات في تطوير الشَّغَف، من خلال النظر إلى فاعلية الذّات التي تُعبر عن درجة إيمان المعلمين والمعلمات في الدراسة الحالية بأنَّهم مؤهلون، وقادرون على أداء مهامهم وتحقيق أهدافهم؛ مما يجعلهم أكثر اهتمامًا بما يقومون به، وأكثر ميلًا إلى عملهم مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ الأمر الذي يجعلهم يندمجون ويشاركون في أعمالهم بشكل يتضح فيه الحماس والمثابرة فكلما اندمج الدور المهني الذي يقوم به المعلم مع هويته الذّاتية، وتوافق بشكل متوافق مع صورته عن نفسه؛ طوّر ذلك من شغفه الاِنْسِجَامِيّ؛ مما يُخفّض لديه الشَّغَف القَهْرِيّ القائم على الصراع مع الهوية الذّاتية، والصراع مع الأدوار التي يقوم بها.

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه Johri and Misra (2014) بأنّ فاعلية الذّات مورد شخصي قوي يتعلّق بتجربة الدافعية والتحفيز والاستمتاع، بما يتشابه في جوهره مع مفهوم الشَّغَف الاِنْسِجَامِيّ، فكلما ارتفع مستوى فاعلية الذّات؛ أثر ذلك إيجابيًّا في الشَّغَف الإيجابي بالعمل.

كما يتضح أنَّه كلما ارتفع مستوى التفاؤل لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؛ تكوَّنت لديهم اتجاهات إيجابية، وامتلكوا نظرة استبشار تجاه طلابهم، ويظهر ذلك في إقبالهم على المهنة والاستمتاع بها؛ فيصبح لديهم دافعية وميل قوي نحو ما يقومون به من أنشطة دون أثر وتحكّم من الضغوط الداخلية أو الخارجية؛ وهو ما يعكس شَغَف العمل الاِنْسِجَامِيّ. وفي المقابل، فكلما انخفض مستوى التفاؤل لديهم؛ أصبحت توقعاتهم سلبية؛ مما يؤدي إلى شعورهم بالضيق، والصراع حول ما يقومون به من أدوار وأنشطة حياتية؛ الأمر الذي يجعلهم يخبرون العديد من المشاعر السلبية، فما يعتقده المعلمون والمعلمات عن المستقبل؛ يُؤثر في اندماجهم وانفعالاتهم المرتبطة بأعمالهم.

كما أنَّ الأمل قوة دافعة باتجاه النمو، فمعلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، الذين يمتلكون مستويات عالية من الأمل؛ لديهم إدراك معرفي لأهدافهم، يجعلهم يعملون بجهد دؤوب لإيجاد المسارات وتوليد الطرق لتحقيقها؛ بما يخلق الانسجام بينهم وبين بيئاتهم، ويدعم ظهور سلوكيات العمل المرغوبة، مثل: الانغماس الإيجابي في الأنشطة، والسعي إلى تحسين البيئة الصفية، والسعي إلى خلق علاقات تكيفية مع رؤساء العمل والطلاب وأولياء الأمور وزملاء المهنة فيطوّر المعلمون والمعلمات وفقًا لذلك ارتباطهم الانفعالي بعملهم؛ مما يجعل معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد يخبرون العمل كخبرة إيجابية تنسجم وتتوافق مع هويتهم الذّاتية حيثُ يذكر طه

(٢٠٢٠) أنَّ التفاؤل بما يوفّره للفرد من حالة إيجابية حول ما سيحدث في المستقبل وما يوفّره الأمل من حالة دافعية موجبة تتضمّن اعتقاد الفرد في قدرته على تحقيق أهدافه، ودافعيته لإنجازها، وتخطيطه لإيجاد الطرق المناسبة؛ تجعل الفرد يمارس أنشطته بحب وحرية؛ مما يُؤثر في مستوى أدائه ودرجة تفضيله لتلك الأنشطة، حتى تُصبح مُحققة لذاته، وباعثة على الشعور بانفعالات سارة؛ وتبعًا لذلك يُوصف ما يقومون به بالشغف الاٍنْسِجَامِيّ (ص ص. ٣٥٢-٣٥٤).

والصمود النَّفْسِيّ محصلة لتفاعل عدد من العوامل الشخصية: (كفاعلية الذات، والتفاؤل والأمل)، وغيرها من العوامل الأخرى، فهو لمعلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب التَّوَحُّد عامل محوري يُؤثر في الجوانب المهنية، والدرجة العالية منه تعني أنَّ هؤلاء المعلمين والمعلمات قادرون على إدارة التَّحَدِّيَات، وقادرون على التقييم المعرفي للمواقف المجهدة، ولديهم القدرة على التعامل مع الواقع بشكل صحيح؛ مما يجعل العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد ذا معنى وقيمة لديهم؛ وبذلك تتفق هذه النتيجة مع ذكره Yin et al. (2023) حول التأثير المتبادل بين الشَّغَف والصمود، حيث إنَّ الشَّغَف طاقة داخلية بمثابة قوة تحفيز جوهرية تدفع الفرد إلى اتخاذ خطوات إيجابية، فالأشخاص الشغوفون بما يقومون به؛ يسعون إلى المحافظة على المشاعر الأكثر إيجابية، ولا يقتصر ذلك على التعامل مع الصعوبات فقط؛ بل يتجاوز ذلك إلى الحرص على تبديد المشاعر السلبية، ومحاولة وضع إستراتيجيات مسبقة وحلول معرفية، فالشغف الاٍنْسِجَامِيّ في تلك الحالة سيُعزّز من الصمود لدى أفراد العينة.

وتُفسَّر هذه النتيجة وفقًا لنظرية تقرير المصير (STD) بأنَّ العمل يجب أن يُشبع العديد من الحاجات: كالحاجة إلى الاستقلالية، والحاجة إلى الكفاءة، والحاجة إلى الارتباط. وحيثُ إنَّ أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ تُسهم في إشباع هذه الحاجات وتُعبّر عنها؛ فإن الصمود في مواجهة التَّحَدِّيَات يدعم الاستقلالية، كما أنَّ بُعدي فاعلية الذّات والأمل يدعمان شعور الفرد بالكفاءة والتفوق، في حين أنَّ التفاؤل والاستبشار بالمستقبل يجعل معلمي ومعلمات ذوي اضطراب التَّوَحُّد قادرين على خلق علاقات إيجابية مع زملائهم وطلابهم وأولياء الأمور.

ويُشير Singhal and Rastogi (2018) إلى أنَّ نظرية تقرير المصير (SDT) تنظر إلى الأفراد بوصفهم كائنات نشطة ذات ميول متأصلة نحو النمو، والأداء المتكامل، والتطور. وفي حين أنّ أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ تُعبر عن هذه الاحتياجات الأساسية؛ فإنَّ كل هذه الاحتياجات تُنبئ بأبعاد رأس المال النَّفْسِيّ؛ وبذلك فإنَّ أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد ترتبط إيجابيًّا بِشَغَفِ العمل الاٍنْسِجَامِيّ، كما ترتبط طرديًّا بِشَغَفِ العمل القَهْرِيّ.

إجابة السؤال الثالث وتفسيرها:

ينصّ السؤال الثالث على: هل يمكن تحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاٍنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد؟

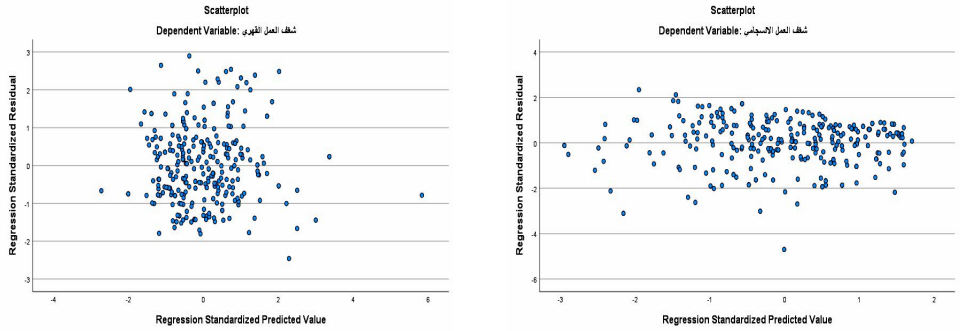
للإجابة عن هذا السؤال أُستخدم اختبار تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)؛ للكشف عن إمكانية تحديد حجم الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده في التَّنَبُّؤ بِشَغَفِ العمل الاٍنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، وقد تُحقق بداية من الافتراضات الأساسية لتحليل الانحدار كالآتي:

- **الخطية (linearity):**

يفترض تحليل الانحدار ارتباط المُتغيّر التابع مع المُتغيّرات المستقلة ارتباطًا خطيًّا، وقد تُؤكّد من تحقق هذا الشرط باستخدام مُعَامِل ارتباط بيرسون، حيث كشفت النتائج عن وجود ارتباط موجب دال إحصائيًّا بين رأس المال النَّفْسِيّ وأبعاده مع شَغَف العمل الاٍنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوَحُّد، وارتبط رأس المال النَّفْسِيّ بِشَغَفِ العمل الاٍنْسِجَامِيّ بمُعَامِل ارتباط طردي متوسط (ر=٠،٣٨٩)، بينما ارتبط بارتباط عكسي مع شَغَف

العمل القَهْرِيّ بقيمة (ر=-٠،١٣٦)؛ مما يدلّ على تحقق الافتراض الأول وهو العلاقة الخطية. وتُؤكد أيضًا من تحقق العلاقة الخطية باستخدام الرسم البياني للبقايا (Residual Plots)، من خلال الشكل الانتشاري للبقايا والقيم المُقدّرة كما في الشكل الآتي:

شكل (١) انتشار البقايا والقيم المقدّرة لشغف العمل من خلال رأس المال النَّفْسِيّ

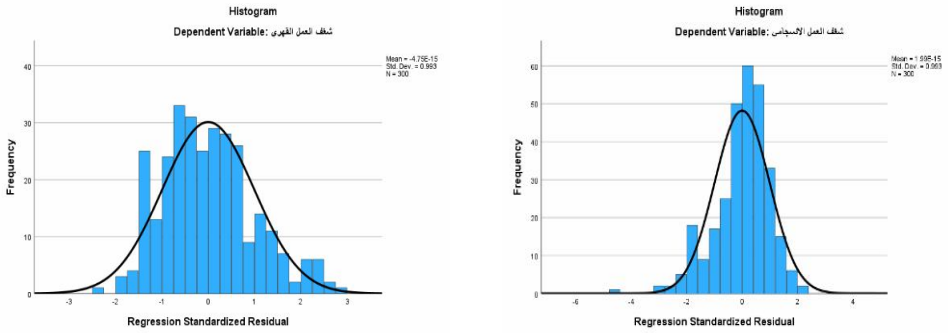


يُبيّن الشكل السابق أنَّ قيم البواقي المعيارية لقيم المُتغيّرات المنبئة لا تأخذ شكلًا منتظمًا؛ مما يؤكد تحقق افتراض العلاقة الخطية بين المُتغيّرات التابعة: شغفي العمل الاندِمَاجِيّ والقَهْرِيّ، والمُتغيّرات المستقلة المنبئة (رأس المال النَّفْسِيّ)، كما يمكن الاستدلال من خلال هذه النتائج على تحقق افتراض **تجانس التباين** (Homogeneity).

- **التوزيع الطبيعي للبواقي (Normality of Residuals):**

تُحقق من افتراض التوزيع الطبيعي لبواقي نموذج انحدار (شَغَف العمل الاندِمَاجِيّ)، ونموذج انحدار (شَغَف العمل القَهْرِيّ) على (رأس المال النَّفْسِيّ)، أو الأخطاء من خلال الرسم البياني لقيم البواقي المعيارية للانحدار.

شكل (٢) توزيع البواقي المعيارية لنموذجي انحدار شَغَف العمل على (رأس المال النَّفْسِيّ)



ويتضح من الشكل السابق تحقق افتراض التوزيع الطبيعي للبواقي لنموذجي الانحدار.

- **استقلالية البواقي (Independence of Residual):**

يفترض تحليل الانحدار استقلالية البواقي عن بعضها بعضًا، وقد تُحقق من هذا الافتراض باستخدام اختبار دوربن- واتسن (Durban- Watson) الذي تتراوح قيمته بين (٠ إلى ٤) وكلما كانت القيمة أقرب إلى العدد (٢)؛ كانت جيدة (Savin, 1977). وبعد إجراء الاختبار بلغت قيمته (١،٨٦) لنموذج شَغَف العمل الاندِمَاجِيّ و(١،٨٤) لنموذج شَغَف العمل القَهْرِيّ؛ مما يُشير إلى استقلالية وعدم ارتباط البواقي في النموذجين.

- **الارتباط المتعدد (Multicollinearity):**

أستخدم عامل تضخّم التباين (VIF) لاكتشاف التعددية الخطية، واتخذت نقطة القطع (١٠) كما اعتمدها (Vittinghoff et al., 2012) بحيث إذا كان مُعَامِل تضخم التباين أقل من (١٠)؛ فإن هذا يُشير إلى عدم وجود تعددية خطية بين المُتغيّرات؛ ومن ثمّ لا تحتوي جميع العناصر المتضمّنة في هذا النموذج على مشكلة الارتباط المتعدد؛ لأن جميع قيم (VIF) أقل من (١٠)، حيث تراوحت القيم بين (٢،٤٤٤) كحد أدنى و(٣،٣٠٤) كحد أعلى لنموذجي شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ وشغف العمل القَهْرِيّ، كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول (١٨) قيم مُعَامِل تضخم التباين والتسامح للمُتغيّرات المستقلة لنموذجي انحدار شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ على رأس المال النَّفْسِيّ (ن= ٣٠٠)

المُتغيّرات المستقلة رأس المال النَّفْسِيّ	نتائج التعددية الخطية لنموذج شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ		نتائج التعددية الخطية لنموذج شَغَف العمل القَهْرِيّ	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
	مُعَامِل التسامح	مُعَامِل التضخم	مُعَامِل التسامح	مُعَامِل التضخم
فاعلية الذات	٠،٣٢١	٣،١١٢	٠،٣٢١	٣،١١٢
الأمل	٠،٣٠٣	٣،٣٠٤	٠،٣٠٣	٣،٣٠٤
التفاؤل	٠،٤٠٩	٢،٤٤٤	٠،٤٠٩	٢،٤٤٤
الصمود	٠،٣٤٣	٢،٩١٨	٠،٣٤٣	٢،٩١٨

تُظهر النتائج في الجدول السابق أنَّ قيم (VIF) كانت أقل من (١٠)؛ مما يُشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين المُتغيّرات المستقلة، وبعد التحقُّق من الافتراضات الأساسية أُجري تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة (Enter) بوصف أنَّ أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ الأربعة هي المُتغيّرات المستقلة المتنبئة بالمُتغيّرات التابعة (شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ)، و(شَغَف العمل القَهْرِيّ)، وفي البداية أُستخرج جدول تحليل التباين لنماذج الانحدار كالآتي:

جدول (١٩) نتائج تحليل نموذجي الانحدار المتعدد لتنبؤ رأس المال النَّفْسِيّ بشَغَفِ العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ (ن= ٣٠٠)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	.Sig
النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ	الانحدار	٢٤،٩٧٦	٤	٦،٢٤٤	١٤،٨٥٤	<٠،٠٠١
	البواقي	١٢٤،٠٠٣	٢٩٥	٠،٤٢		
	المجموع	١٤٨،٩٧٩	٢٩٩			
شَغَف العمل القَهْرِيّ	الانحدار	١٠،٧٧٥	٤	٢،٦٩٤	٤،٢٨٤	٠،٠٠٢
	البواقي	١٨٥،٥٢	٢٩٥	٠،٦٢٩		
	المجموع	١٩٦،٢٩٥	٢٩٩			

يتضح من الجدول السابق أنَّ نموذجي الانحدار معنويان حيث بلغت قيمة (ف) لنموذج شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ (١٤،٨٥٤) بدلالة (<٠،٠٠١) وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، كما بلغت قيمة (ف) لنموذج شَغَف العمل القَهْرِيّ (٤،٢٨٤) بدلالة (٠،٠٠٢) وهي قيمة دالة إحصائيًّا عند مستوى دلالة (٠،٠٥)؛ مما يدلّ على أهمية المُتغيّرات المُستقلة في التَّنَبُّؤ بشغفي العمل الإنْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ.

كما حُسبت مُعَامِلات الانحدار الخام والمعيارية ودلالتها الإحصائية كما في الجداول الآتية:

جدول (٢٠) تحليل نموذج الانحدار المتعدد للتنبؤ بشَغَفِ العمل الإنْسِجَامِيّ من خلال أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ (ن= ٣٠٠)

	نموذج شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ				
	مُعَامِل الانحدار اللامعياري		مُعَامِل الانحدار المعياري	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
الثابت	١،٥٣٢	٠،٣٤٤		٤،٤٥٢	<٠،٠٠١
فاعلية الذات	٠،٣٢٥	٠،١٢٩	٠،٢٣٦	٢،٥١٥	*٠،٠١٢
الأمل	٠،١٨٥	٠،١٢٧	٠،١٤١	١،٤٦٣	٠،١٤٥
التفاؤل	٠،٠٥٩-	٠،١٠٩	٠،٠٤٥-	٠،٥٣٩-	٠،٥٩٠
الصمود	٠،١٤٧	٠،١٣	٠،١٠٣	١،١٣٣	٠،٢٥٨
مُعَامِل الارتباط المتعدد= ٠،٤٠٩ مُعَامِل التحديد= ٠،١٦٨					

- بالنسبة لنموذج شَغَف العمل الإنْسِجَامِيّ:

تُشير النتائج إلى أنَّ قيمة مُعَامِل التحديد لنموذج شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ بلغت (٠،١٦٨) وهو ما يعني أن نسبة (١٦،٨٪) من التباين في شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ ترجع إلى المُتغيّرات المنبئة (رأس المال النَّفْسِيّ)، وأنَّ قيمة بيتا غير المعيارية لمُعامِل فاعلية الذات بلغت (٠،٢٥) بقيمة احتمالية بلغت (٠،٠١٢) وهي أقل من مستوى دلالة (٠،٠٥)، حيث يمكن تفسير ذلك بأنه كلما زادت فاعلية الذات بمقدار الوحدة؛ زاد شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ بمقدار (٠،٣٢٥) وحدة، بينما كان تأثير بقية العوامل غير ذي دلالة إحصائية على شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ، حيث كانت الدلالة الإحصائية لاختبارات (ت) أكبر من (٠،٠٥).

جدول (٢١) تحليل نموذج الانحدار المتعدد للتنبؤ بشَغَفِ العمل القَهْرِيّ من خلال أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ (ن= ٣٠٠)

	نموذج شَغَف العمل القَهْرِيّ				
	مُعَامِل الانحدار اللامعياري		مُعَامِل الانحدار المعياري	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
الثابت	٣،٥٨٢	٠،٤٢١		٨،٥١١	<٠،٠٠١
فاعلية الذات	٠،١٨٤	٠،١٥٨	٠،١١٦	١،١٦٧	٠،٢٤٤
الأمل	٠،٠٧٥-	٠،١٥٥	٠،٠٥٠-	٠،٤٨٣-	٠،٦٣٠
التفاؤل	٠،٤٣٨-	٠،١٣٤	٠،٢٩٠-	٣،٢٧٤-	**٠،٠٠١
الصمود	٠،١٠٩	٠،١٥٩	٠،٠٦٦	٠،٦٨٧	٠،٤٩٢
مُعَامِل الارتباط المتعدد= ٠،٢٣٤ مُعَامِل التحديد= ٠،٠٥٥					

- بالنسبة إلى نموذج شَغَف العمل القَهْرِيّ:

يُشير الجدول السابق إلى أنَّ قيمة مُعَامِل التحديد لنموذج شَغَف العمل القَهْرِيّ بلغت (٠،٠٥٥) وهو ما يعني أن نسبة (٥،٥٪) من التباين في شَغَف العمل القَهْرِيّ ترجع إلى المُتغيّرات المُنبئة (رأس المال النَّفْسِيّ)، وأنَّ قيمة بيتا غير المعيارية لمعامل التفاؤل بلغت (٠،٤٣٨) بقيمة احتمالية بلغت (٠،٠٠١) وهي أقل من مستوى دلالة (٠،٠٥)، ويمكن تفسير ذلك بأنَّه كلما زاد التفاؤل بمقدار الوحدة؛ قل شَغَف العمل القَهْرِيّ بمقدار (٠،٤٣٨) وحدة، بينما كان تأثير بقية العوامل

غير ذي دلالة إحصائية على شَغَف العمل القَهْريّ، حيث كانت الدلالة الإحصائية لاختبارات (ت) أكبر من (٠,٠٥).

وتتفق نتيجة هذا السؤال بشكل عام مع ما ذكره (Rovira et al., 2005; Fernandez-Castro et al., 2009) في أنَّ فاعلية الذّات والتفاؤل لهما تأثيرات إيجابية مختلفة في استراتيجيات التوافق وعملية التكيّف، انطلاقًا من تأثيرهما في الانفعالات، حيث إنَّ فاعلية الذّات ترتبط بمستويات مرتفعة من الانفعال الإيجابي، في حين أنَّ التفاؤل يرتبط بمستويات منخفضة من الانفعالات السلبية؛ مما يُؤكد أنَّ التفاؤل يحول دون الشعور السلبي، وأنَّ الكفاءة المُتصوّرة ترتقي بالانفعالات إلى الشعور الإيجابي.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ معتقدات معلم ومعلمة الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد حول ذاته وقدراته تُؤثر في شغفه بعمله ومستوى الأداء المتوقع؛ إذ يُفضّل المعلم ويُرجّح القيام بالأنشطة والأعمال التي يكون لديه ثقة عالية في إنجازها وإتقانها بشكل كبير.

وفاعلية الذّات - كما ذكر Bandura- عامل مهم في تحقيق مستويات عالية من الاستعداد والتهيؤ العقلي لتحدي الصعوبات ومجابهتها (Bandura, 1989). فكلما كانت اعتقادات المعلمين والمعلمات إيجابية عن ذواتهم؛ أظهروا اهتمامًا بما يقومون به، وكانوا أكثر قدرة على إدارة التَّحَدِّيَات، وأكثر مشاركة واندماجًا في أعمالهم؛ بما يجعل ما يقومون به من أنشطة يتفق مع صورتهم عن ذواتهم، وما يقومون به من أدوار أخرى مختلفة في حياتهم، وينعكس ذلك على شعورهم الإيجابي في أثناء قيامهم بتلك الأنشطة وبعدها، حيث أظهرت نتائج دراسة طه (٢٠١٩) إمكانية التَّنَبُّؤ بالشغف الاِنْسِجَامِيّ من خلال الكفاءة الذّاتية، كما أظهرت نتائج دراسة البصير (٢٠٢١) إمكانية التَّنَبُّؤ بالاستغراق المهني من خلال فاعلية الذّات - أحد أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ- كما أنَّ التفاؤل والتفسير الإيجابي لما يحدث للفرد مرتبط بدافعية العمل المرتفعة، ويُقلّل من الشعور بالإجهاد، ويعكس مستويات أعلى من المشاركة: المعرفية، والعاطفية، والجسدية المُتَعَلّقَة بالأداء.

ويرى المتفائلون أنَّ المواقف ستنتهي بالأفضل، ويتوقّعون دائمًا نتائج مستقبلية جيدة تعكس نظرتهم المتفائلة تجاه الحياة، فمعلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد الذين يمتلكون تفسيرًا تفاؤليًّا يُعزون النجاح إلى ذواتهم، ويميلون إلى استثمار طاقاتهم فيما يقومون به من أنشطة بعيدًا عن وجود ضغوط خارجية أو داخلية؛ مما يُخفّض من شغفهم القَهْريّ المبني على صراع الأدوار والمشاعر السلبية، حيثُ أشار Bunjak and Cerne (2017) إلى أنّه كلما ارتفع مستوى التفاؤل؛ فإن هذا يؤدي إلى ارتفاع مستوى المشاركة الإيجابية والحماس في العمل.

توصيات الدراسة:

- توفير المناخ المدرسي الملائم، وتشجيع معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد على اكتشاف قدراتهم وخصائصهم الشخصية، وتوظيفها بما يخدم مهامهم الوظيفية، والتي بدورها تؤثر في اندماجهم ومشاركتهم بالأنشطة بانسجام وشغف.
- عقد البرامج وورش العمل التي تُسهم في تنمية أبعاد رأس المال النَّفْسِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.
- توجيه وتدريب معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد لتوظيف الأساليب المعرفية الملائمة لمواجهة الضغوط والأعباء المهنية؛ مما يؤثر في اندماجهم وشغفهم الوظيفي.
- الاهتمام بوضع خطط لمشاركة معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد في وضع القرارات ذات العلاقة بتطوّرهم المهني وبالاحتياجات النفسية الداعمة لكفايتهم المهنية.

مُقترحات الدراسة:

- نمذجة العلاقات بين رأس المال النَّفْسِيّ وشغف العمل الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.
- الشَّغَف الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ وعلاقته باتجاهات معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد نحو دعم السلوك الإيجابي في الصف.
- بناء برامج إرشادية قائمة على رأس المال النفسي وتأثيرها في نمطي الشَّغَف لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.
- أثر الشَّغَف الانْسِجَامِيّ والقَهْرِيّ والفروق بينهما في فاعلية الممارسات التعليمية والسلوكية المبنية على الأدلّة عند تعليم ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.
- إجراء دراسات حول نمطي الشَّغَف وعلاقتها بكل من التفاعل الاجتماعي والأداء المعرفي لدى التلاميذ ذوي اضطراب طيْف التَّوَحُّد.

المراجع:

أبو أسعد، أحمد والأزايدة، رياض. (٢٠١٥). *الأساليب الحديثة في الإرشاد النَّفْسِيّ والتربوي*. مركز ديبونو لتعليم التفكير.

إمام، نجوى السيد، خضر، علي السيد، وياسين، حمدي محمد. (٢٠١١). التفاؤل واستراتيجيات مواجهة الضغوط لمعلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١٢ (٢)، ٥٨٩-٦٢٣.

البصير، نشوة عبد المنعم. (٢٠٢١). الإسهام النِّسْبِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. *مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل*، ١٣ (٤٥)، ١-٦٤.

بلبل، شعبان إبراهيم. (٢٠٢٠). الإسهام النِّسْبِيّ للمناخ المدرسي وأنماط إدارة الفصل الدراسي في التَّنَبُّؤ بالتفاؤل الأكاديمي. *مجلة كلية التربية*، ٣١ (١٢٢)، ٢٣٤-٢٦١.

التل، شادية أحمد، والخطيب، هناء. (٢٠٢٢). التنظيم الانفعالي واليَقَظة العَقْلِيَّة والصمود النَّفْسِيّ لدى طلبة جامعة حيفا. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٣٠ (٦)، ٤٥٠-٤٧٥.

الدواش، فؤاد محمد، وأبو حلاوة، مجمد السعيد. (٢٠١٩). الأمل وعلاقته بمكونات اعتقاد التحكم الشخصي والوعي العمدي الآني لدى طلاب الجامعة. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، ١١ (٣).

الزغول، عماد. (٢٠١٠). *نظريات التعلم*. دار الشروق للنشر والتوزيع.

سالم، رمضان عاشور. (٢٠١٩). القيمة التنبؤية لرأس المال النَّفْسِيّ براحة البال لدى عينة من طلاب الدراسات العليا. *مجلة البحوث التربوية النوعية*، (٥٤)، ٢٦-٦١.

سليم، عبد العزيز إبراهيم. (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة الإرشاد النَّفْسِيّ*، ٤٧، ١٧١-٢٦٢.

سليمان، سناء محمد. (٢٠١٤). *التفاؤل والأمل من أجل حياة مشرقة*. عالم الكتب.

شراب، عبد الله عادل. (٢٠١٨). الصمود النَّفْسِيّ وعلاقته بضغوط العمل. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث*، ٧ (٢١)، ١٠٢- ١١٥.

الشهري، عبد الرحمن سالم. (٢٠٢٢). الخصائص السيكو مترية لمقياس رأس المال النَّفْسِيّ واختبار أبنية عاملية بديلة لدى طلاب الجامعة. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (٢٢)، ٧٨- ١٠٤.

طه، نجاة فتحي. (٢٠١٩). التَّنَبُّؤ بالشغف للعمل (الانْسِجَامِيّ- الاستحواذي) في ضوء مكوّنات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة كلية التربية للطفولة*، ١٤ (٢)، ١-٤١.

عبد العزيز، عبد العزيز محمود. (٢٠٢١). فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شَغَف العمل الانْسِجَامِيّ لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١، ٢٨٥-٣٣٨.

عبد الوهاب، عبد الناصر أنيس، والبركاوي، زينب محمد. (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي المرحلة الإعدادية. *المجلة العلمية لكلية التربية*، ٣ (١)، ٢٥٩-٣١٦.

العتيبي، سعد مرزوق. (٢٠٢١). دور رأس المال النَّفْسِيّ كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر القيادة الأصيلة في الاندماج في العمل للموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٩ (٣).

العثمان، إبراهيم عبد الله، والغنيمي، إبراهيم عبد الفتاح. (٢٠١٣). فاعلية الذّات لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب التَّوَحُّد وعلاقتها باتجاهاتهم نحو هؤلاء التلاميذ. *دار سمات للدراسات والأبحاث*، ٢ (٧)، ٦١٥- ٦٥٨.

علي، أماني عادل سعد. (٢٠٢١). رأس المال النَّفْسِيّ كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة*،٣ (١)، ١٧٣٣-١٧٩٤.

فرحات، رمضان السيد، وزويل، محمد جمال الدين. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النَّفْسِيّ والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. *مجلة كلية التربية*، ٤٦ (٣)، ٢٣٥- ٣٨٥.

محمود، الفرحاتي السيد. (٢٠٠٩). *العجز المتعلم*. مكتبة الأنجلو المصرية.

محمود، سومية شكري، وزايد، أمل محمد. (٢٠٢١). نمذجة العلاقات السببية بين الرفاهية النفسية ورأس المال النَّفْسِيّ والضغوط الأكاديمية لدى طلبة الجامعة أثناء جائحة كورونا. *المجلة التربوية*، ٣ (٩٢)، ١١٧٦-٢٦٤٩.

وزارة التعليم. (٢٠٢٢). *تقدم التعليم العام في مؤشرات الأداء العالمية في ٢٠٢٢*.
https://moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOEnews/Pages/Education-achievements.aspx

Akhtar, N., & Saleem, S. (2020). Happiness and personality traits as predictors of optimism in school and college teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research,* 739-751.

Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. *Positive psychology,* 1, 167-196.

Beuchel, P., Ophoff, J., Cramer, C., & Hautzinger, M. (2022). Promoting occupational health and teaching quality: The impact of a mindfulness intervention in teacher training. *Teaching and Teacher Education,* 114, 103703.

Bunjak, A., & Cerne, M. (2017). Being in the moment: The role of mindfulness in the relationship between optimism and engagement. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, (1), p. 10679). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S., Auditore, R., ... & Santisi, G. (2022). Health Occupation and Job Satisfaction: The Impact of Psychological Capital in the Management of Clinical Psychological Stressors of Healthcare Workers in the COVID-19 Era. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(10), 6134.

Crain, T., Schonert-Reichl, K., & Roeser, R. (2017). Cultivating teacher mindfulness: Effects of a randomized controlled trial on work, home, and sleep outcomes. *Journal of occupational health psychology*, *22*(2), 138.

Embury, S., Saklofske, D., & Nordstokke, D. (2017). The resiliency scale for young adults. *Journal of Psychoeducational Assessment, 35*(3), 276-290.

Fernandez-Castro, J., Rovira, T., Doval, E., & Edo, S. (2009). Optimism and perceived competence: The same or different constructs. *Personality and Individual Differences*, *46*(7), 735-740.

Findley, J., Ruble, L., Love, A., & McGrew, J. (2020). Teacher self-efficacy for teaching students with autism spectrum disorder: Associations with stress, teacher engagement, and student IEP outcomes following COMPASS consultation. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, *35*(1), 47-54.

Grobler, A., & Powell, K. (2018). Enhancing psychological capital: the impact of authentic leadership and passion for work in a South African context. *Journal of Contemporary Management*, *15*(1), 655-676.

Huang, X., & Wang, C. (2021). Factors affecting teachers' informal workplace learning: The effects of school climate and psychological capital. *Teaching and Teacher Education*, *103*, 103363.

Keenan-Mount, R., Albrecht, N., & Waters, L. (2016). Mindfulness-based approaches for young people with autism spectrum disorder and their caregivers: Do these approaches hold benefits for teachers. *Australian Journal of Teacher Education* (*Online*), *41*(6), 68-86.

Kong, D., T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*, *93*, 86-91.

Kulekci, A., E. (2021). Teachers' Perceptions of Positive Psychological Capital: A Mixed Method Approach. *International Journal of Research in Education and Science*, *7*(3), 933-953.

combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational dynamics, 51*(2), 100817.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). *Psychological capital: An evidence-based positive approach*.

Manzano-García, G., & Ayala, J. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. *Frontiers in psychology,* 8, 2277.

[Doctoral dissertation]. Capella University.

McLean, L., Taylor, M., & Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, *85*(1), 204-214.

Nes, L., S., & Segerstrom, S., C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and social psychology review*, *10*(3), 235-251.

Rafaq, F., Haider, S., Latif, S., & Ijaz, S. (2020). The association between psychological capital, mental health, and burnout among specialists working in autism centers in Pakistan. *Journal Of Environmental And Occupational Science, 10(2)*.

Rovira, T., Fernandez-Castro, J., & Edo, S. (2005). Antecedents and consequences of coping in the anticipatory stage of an exam: A longitudinal study emphasizing the role of affect. *Anxiety, Stress,*

Ryan, R. (2009). Self-determination theory and well-being. *Social Psychology,* 84(822), 848 .

Schussler, D., Greenberg, M., DeWeese, A., Rasheed, D., DeMauro, A., Jennings, P., & Brown, J. (2018). Stress and release: Case studies of teacher resilience following a mindfulness-based intervention. *American Journal of Education*, *125*(1), 1-28.

Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, *56*(2), 437-458.

Snyder, C., R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry, 13*(4), 249-275.

Tabaziba, K., R. (2015). *Psychological capital and work engagement: An investigation into the mediating effect of mindfulness* [master's thesis]. University of Cape Town.

VandenBos, G., R. (2015). *APA dictionary of psychology*. American Psychological Association.

Vittinghoff, E., Glidden D., Shiboski S., McCulloch C. (2012). "*Regression Methods in Biostatistics: Linear, Logistic, Survival, and Repeated Measures Models*". (2nd ed).

Xu, L., Liao, J., Wu, Y., & Kuang, H. (2021). Effect of psychological capital of volunteers on volunteering behavior: the chained mediation role of perceived social support and volunteer motivation. *Frontiers in Psychology,* 12, 657877.

Yukhymenko-Lescroart, M., & Sharma, G. (2019). The relationship between faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, *20*(3), 863-881.

Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Journal of work and organizational psychology*, *33*(1), 47-53.