

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي

الجديد^١

د/ أحمد رشدي عبد الرحيم سلامة^٢

مدرس بقسم علم النفس تخصص (صحة نفسية)

كلية التربية - جامعة الوادي الجديد

المستخلص:

هدف البحث إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين النميمة السلبية والشغف المهني لدى المعلمين بالوادي الجديد، والكشف عن طبيعة العلاقة بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد، والكشف عن العلاقة بين الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد، وتحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد، وتكونت مجموعة البحث من (٢٠٠) معلماً ومعلمة من معلمي الوادي الجديد تراوحت أعمارهم من (٣٠ - ٥٠) عام بمتوسط عمر قدره (٤٠) عام وانحراف معياري قدره (٥) اعوام، وتمثلت أدوات البحث في مقاييس النميمة السلبية والشغف المهني و الرفاهية النفسية (إعداد الباحث)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين النميمة السلبية والشغف المهني لدى المعلمين بالوادي الجديد، ووجود علاقة ارتباطية عكسية قوية ودالة إحصائياً بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد، ووجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد، كما أسفرت النتائج أن النميمة السلبية تظهر تأثيراً سلبياً قوياً ومباشراً على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية في المقابل، يظهر الشغف المهني تأثيراً إيجابياً ومباشراً على الرفاهية النفسية مؤكداً دوره الإيجابي في تعزيز الرفاهية. إضافة إلى ذلك، وجود تأثير غير مباشر سلبي للنميمة السلبية على الرفاهية النفسية من خلال الشغف المهني

الكلمات المفتاحية: النميمة السلبية - الشغف المهني - الرفاهية النفسية.

^١ تم استلام البحث في ٢٨/١٠/٢٠٢٤ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٦ / ١١ / ٢٠٢٤

Email:ahmed.roshdy@edu.nvu.edu.eg

^٢ ٠١٢٨١٠٦٤٣٩٧ - ٠١٥٥٢٢٢٩٨٦٤

مقدمة:

لا يخلو مكان عمل في الغالب أيًا كانت توجهاته سواء كانت جهة العمل حكومية أو خاصة من بعض المشكلات التي قد تؤخر سير العمل أو تؤثر عليه بأي شكل من الأشكال ولأي سبب من الأسباب يستحق كان أم لا يستحق، ومن تلك المشكلات اتصاف الموظفين أو الموظفين في العمل بحب التحدث عن الآخرين بالحسن أو السيئ والنميمة السلبية. والنميمة السلبية تعد ظاهرة موجودة في كل أماكن العمل، فتثني وقت الناس يقضونه في الحديث عن المواضيع الاجتماعية والتي يتصدرها الحديث حول الزملاء (He, et al.,^١ 2023).

وتمثل النميمة السلبية في مكان العمل - أحد أشكال الاتصال غير الرسمي - ظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المنظمات، وتشير الدراسات إلى أن النميمة السلبية في مكان العمل تمثل ما يقرب من ٦٥% من وقت المحادثة اليومي بين الأفراد (Wang, et al., 2022). وتعد النميمة السلبية من أبرز المشكلات التي يواجهها المعلمين في بيئة العمل، وذلك لتأثيرها السلبي على علاقات الموظفين في العمل، حيث يخلق أصحاب النفوس الضعيفة بيئة عمل مشحونة بالشائعات والأقاويل (وسيم الهابيل، وباسل دبور، ٢٠١٧). ولقد زاد الاهتمام بالنميمة في العمل خلال العشر سنوات الماضية، سواء مجال علم النفس أو في السلوك المهني، وحظي موضوع النميمة على تركيز أكبر خلال السنوات الخمسة الماضية، وتؤكد نتائج الدراسات السابقة على أن النميمة السلبية في العمل لها آثار سلبية خطيرة على اتجاهات وسلوك الأفراد وعلى الأداء المهني بصفة عامة (Wax, et al., 2022) يتضح مما سبق أن النميمة السلبية ظاهرة خطيرة تنتشر بين المعلمين في بعض المؤسسات التعليمية، وهي تشير إلى قيام بعض المعلمين بنقل معلومات سلبية عن زملائهم دون علمهم أو موافقتهم؛ مما يؤثر سلباً على العلاقات بين المعلمين وبعضهم البعض، وتعمل على تدمير العلاقات والتعاون بين الزملاء، وانتشار الشائعات والأكاذيب التي تسيء إلى سمعة الآخرين، وتأثر سلباً على جودة العملية التعليمية والبيئة المدرسية، وتؤثر سلباً على الدافعية والالتزام تجاه المهنة، وبالتالي انخفاض الشغف المهني.

^١ * تم التوثيق وفقاً لنظام الجمعية الأمريكية لعلم النفس (الإصدار السابع) - American Psychological Association (APA) مع الاحتفاظ بترتيب الاسم في المراجع العربية.

والشغف المهني حالة وجدانية إيجابية مستمرة، ومعتمدة على المعنى في الحياة، وحالة الرفاهية النابعة من تكرار التقييمات الإدراكية والوجدانية لمختلف المواقف المهنية والتنظيمية التي تؤدي إلى نوايا وسلوكيات عمل بناءة وثابتة (Zigarmi, et al., 2009).

وأشار Khan (2020) إلى أن الشغف المهني نشاطاً فكرياً يتطلب مهارات متخصصة، ومعرفة واسعة؛ حيث يطور المعلمون طرقهم الخاصة من خلال جعل مدخلات التعلم أكثر إثارة للاهتمام لطلابهم، وقد يحتاج الأمر إلى مزيد من العمل الجاد، والصبر، والمشاركة؛ فهناك خمس صفات أساسية في المعلم الشغوف، وهي اكتساب المهارات والمعرفة التقنية، والتعاطف، والالتزام، والتعلق العاطفي، والتفاؤل والرفاهية.

ويتسم المعلمون ذو الشغف المهني بأن لديهم ميل قوي نحو العلم الذي يحبونه ويجدونه مهماً بالنسبة لهم، ويستثمرون فيه قدراً كبيراً من وقتهم وطاقتهم، وينغمسون تماماً في عملهم، بمستويات عالية من المثابرة، كما أن مستوى أدائهم يتجاوز المستويات المتوقعة، ويقومون بنتائج عملهم باستمرار (Stoia, 2018).

ويعد الشغف المهني من العوامل المساعدة في عملية التعليم، حيث إنه لا يدفع المعلمين إلى التدريس بشكل فعال فقط ولكنه يدفع الطلاب أيضاً إلى التعلم بكفاءة، ويساعد على وجود الاهتمام، والدافعية والإرادة وهي عناصر أساسية في بيئة التعلم (Altun, 2017).

ينضح مما سبق أن الشغف المهني يحفز على الإبداع والابتكار في الممارسات التدريسية، ويحسن مستويات الطاقة والنشاط والحيوية لدى المعلمين، وينعكس إيجاباً على نتائج الطلاب وتحصيلهم الأكاديمي، يسهم في تطوير مهارات القيادة والتعاون بين المعلمين، ويعزز الرضا الوظيفي والالتزام تجاه المدرسة والمهنة والرفاهية النفسية.

والرفاهية النفسية إحدى المؤشرات التي تعكس الوظيفة النفسية الإيجابية، فهي تحدد العلاقة بين الفرد وذاته، والوعي بها، والتحقق من استقلاليتها، كما تحدد علاقة الفرد مع الآخرين، بما يضمن تحقيق الأمان والاحترام المتبادل بينهم، سعياً لتحقيق أهداف محددة يتبناها الفرد من خلال استثماره لجميع الموارد البيئية المحيطة به (Birni & Eryilmaz, 2022).

ويعد مفهوم الرفاهية النفسية Psychological Well-being PWB من المفاهيم ذات الطابع الجدلي؛ إذ اختلفت مضامينه ودلالاته باختلاف الثقافات، ومع ذلك يظل مظلة عامة تدرج تحتها الكثير من المعاني؛ كالقناعة، والرضا عن الحياة، والسعادة، والأمن النفسي، وتحقيق الذات، ويؤكد هلال العبري (٢٠٢٣) أن مفهوم الرفاهية النفسية ينبع من علم النفس الإيجابي، ويتضمن الشعور العاطفي بالمتعة، وغياب الألم، ولا يقتصر فقط على سمات الفرد الشخصية، بل يشتمل على تفاعله مع من حوله من بيئة وأفراد.

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

والرفاهية النفسية أحد المؤشرات النفسية للرضا عن الحياة بمختلف جوانبها، وهي الغاية المنشودة التي يسعى الإنسان إلى الوصول إليها وتزداد أهمية مفهوم الرفاهية النفسية إذا كانت مرتبطة بشريحة مهمة في أي مجتمع مثل شريحة المعلمين.

وعلى الرغم من الأهمية البالغة للرفاهية النفسية للمعلمين حسبما أشارت دراسة نوال عليوي (٢٠٢٢) أنه لتحقيق الرفاهية النفسية نقترح أن يتم الاعتناء أكثر بالموظفين خاصة عندما نتكلم على مهنة التعليم التي هي من المهن الشاقة، والأخذ بعين الاعتبار الجانب النفسي الذي يعتبر الركيزة الأساسية في الأستاذ، وأكدت نتائج دراسة مريم الزهراني، وهدي الشميمري (٢٠٢٤) أن انخفاض مستوى الرفاهية والسعادة قد يؤدي إلى مجموعة من النتائج السلبية ومنها: ضعف الصحة الجسدية والعقلية، والمرض العقلي الحاد، والانتحار، والعلاقات الشخصية المتوترة، والأداء الأكاديمي الضعيف، مما يؤثر بشكل خطير على ممارسات المعلمين المهنية.

مما سبق يحاول الباحث الكشف عن طبيعة العلاقة بين النميمة السلبية والشغف المهني والرفاهية النفسية تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

الإحساس بمشكلة البحث:

وفقاً لما يواجهه المعلمين من أعباء تدريسية فضلاً عن المشكلات الطلابية والمشكلات الاجتماعية والأسرية التي تواجههم؛ لذا نجد العديد من المعلمين يعانون من مشاكل نفسية بسبب النميمة السلبية والإشاعات السيئة التي تؤثر بشكل سلبي على معنويات المعلمين وأدائهم المهني، كما أنها تقوض ثقة الطلاب وأولياء الأمور بالمعلمين.

وبالرغم من أهمية دور المعلم في العملية التعليمية، إلا أن انتشار النميمة السلبية حوله يؤدي إلى تأثيرات سلبية على مستوى الطالب والمدرسة ككل. فالنميمة السلبية تؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية لدى المعلمين، وتقليل من ثقتهم بأنفسهم، مما ينعكس سلباً على طرق التدريس وعلى الجو العام في المدرسة.

وتعد ظاهرة النميمة السلبية للمعلمين واحدة من الظواهر التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار لدى القائمين على سياسات التعليم حيث إن ازدياد معدلات النميمة والأحاديث الجانبية عن المعدل المطلوب قد تنتج عنه بالإضافة إلى الآثار السلبية على الصحة النفسية لدى المعلم، آثار سلبية قد تؤثر على مسيرة التعليم ومستوى أداء التلاميذ. كما أن ذلك قد يؤثر سلباً على بقاء المعلمين في مهنة التعليم وعدم تسربهم إلى القطاعات المختلفة.

كما اتضح للباحث من خلال عمله كمشرف على التربية العملية في مدارس مدينة

الخارجة بمحافظة الوادي الجديد، وأيضاً من خلال تواجده في ميدان العمل التدريسي لطلاب الدراسات العليا من معلمي الوادي الجديد، أن هناك فئة من هؤلاء المعلمين لا يستهان بها تعاني من بعض المشكلات النفسية كمظاهر للنميمة السلبية المتمثلة في: انتشار معلومات كاذبة أو مغلوطة عن أداء المعلم داخل الفصل أو في تعامله مع الطلاب، انتشار انطباعات سلبية عن شخصية المعلم وسماته الشخصية، نشر تقارير مغلوطة عن سلوك المعلم وتعامله مع الزملاء أو الإدارة، التقليل من شأن المعلم وإهانته أمام الطلاب وأولياء الأمور.

وأشارت دراسة (Babalola, et al. (2019 أن النميمة السلبية في مكان العمل تؤثر سلباً على أداء المهمة أو أداء دور العمل الرسمي، وأكدت دراسة (Gobind & Ukpere (2013 إلى أن النميمة في العمل سبب من أسباب انخفاض الثقة بين العاملين وجعل العمل لا يطاق وتؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، كما أوصت دراسة وسيم الهابيل، وباسل دبور (٢٠١٧) بضرورة قيام الشركات بالعمل على تخفيض مستوى النميمة في العمل وذلك من خلال اتباع الممارسات الإدارية التالية (التدريب والتطوير، التمكين، الحوافز والمكافآت، إدارة العلاقات بين العاملين، العدالة التنظيمية، المصادقية والثقة الإدارية).

والرفاهية النفسية أحد المؤشرات التي تعكس الوظيفة النفسية، وعلاقة الفرد بذاته من حيث تقبلها وتفردتها والوعي بها بما يحقق استقلاليتها رغم العلاقات مع الآخرين مع السعي لتحقيق الأهداف الحياتية واستغلال مافة الفرص البيئية من أجل تحقيق التقدم والاستمرارية والنضج الشخصي (هلال العبري، ٢٠٢٣).

وأكدت دراسة أنوار يونس (٢٠٢٣) أن الأفراد الذين لا يتسمون بالرفاهية النفسية لا يتمتعون بالاستقلالية ويتأثرون بالضغوط النفسية ويخضعون لأحكام الآخرين، وهم يجدون صعوبة في إدارة شؤونهم اليومية ويشعرون بعدم القدرة على تحسين البيئة والجمود في التعامل مع الأزمات وعدم قدرتهم على إقامة علاقات جيدة مع الآخرين وليس لديهم معنى للحياة ولا يمتلكون المهارة والقدرة على تحديد نظريتهم للحياة وأيضاً لديهم شعور بعدم الرضا عن الذات والشعور بخيبة الأمل والانزعاج المستمر من الأشخاص والاحساس بأنهم مختلفون عنهم وعرضة للضغوط النفسية المستمرة في مؤسساتهم، وتوصلت دراسة (Acun-Kapikiran (2011 إلى أن الرفاهية النفسية ترتبط بمجموعة متغيرات ايجابية منها التعادل، وتقدير الذات والرضا عن الحياة، والسعادة والتعاطف، والتوافق البيئي للأفراد والاستقرار العاطفي والانفعالي، كما أشار (Edwards et.al (2005 أن الرفاهية النفسية تتطور من خلال مجموعة من المتغيرات كالتنظيم الانفعالي وخصائص الشخصية، والهوية، والخبرة في الحياة وأنها تزداد بزيادة العمر والتعليم.

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

ويعد الشغف المهني عامل مساهم في التعليم فهو لا يدفع المعلمين إلى التدريس فحسب بل يدفع الطلاب أيضاً إلى التعلم بكفاءة حيث يسهم التدريس بشغف في توفير الرعاية والتحفيز والاستعداد وهي عناصر لا غنى عنها في بيئة التعلم ؛ فالتقنيات المستخدمة أثناء التدريس تحدث فرقاً في عملية التعلم، ولكن دور الشغف أثناء التدريس يؤثر على التعلم بإتقان؛ فالشغف عامل محفز يسمح للمتعلمين بإيلاء المزيد من الاهتمام بالتعلم (نرمين عبد العزيز وآخرون، ٢٠٢٣).

وتوصلت دراسة (Dubreuil, et al. (2014 على أن هناك علاقة بين شغف العمل والأداء في العمل، وقد لا يظهر الشغف بأنه يترجم مباشرة في الأداء الفعال في العمل؛ إلا أنه عنصر لا غنى عنه بسبب تأثيره على المتغيرات الوسيطة الرئيسية، وأن الشغف الانسجامي يؤثر إيجابياً في التركيز والحيوية في العمل مما يؤدي إلى مستويات أداء أعلى، وأكدت دراسة محمد مطاوع (٢٠٢٣) أن الشغف المهني يرتبط من خلال أبعاده: الاستمتاع والانسجام والاستغراق ويعمل على شحذ طاقات المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والحرص على أداء المهام الوظيفية بشكل جيد، والالتزام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم بشكل مقبول؛ حيث إن الاستمتاع بالشيء والانسجام معه يعد شيئاً مهماً في تفادي أي عقبات، أو مواجهة أي ضغوط والتعامل معها بشكل مهني.

مما سبق يحاول البحث الحالي دراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

وبناءً على ما سبق، تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما هو التأثير المباشر وغير المباشر للنميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين؟

وينتفع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١. هل توجد علاقة ارتباطية بين النميمة السلبية والشغف المهني لدى المعلمين بالوادي الجديد؟

٢. هل توجد علاقة ارتباطية بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد؟

٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد؟

٤. هل توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. الكشف عن العلاقة بين النميمة السلبية والشغف المهني لدى المعلمين بالوادي الجديد.
٢. الكشف عن العلاقة بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.
٣. الكشف عن العلاقة بين الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.
٤. تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

أهمية البحث:

يمكن توضيح أهمية البحث من خلال الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية على النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- يقدم البحث الحالي إطاراً نظرياً يمكن أن يساهم في إثراء أدبيات البحث النفسي والتربوي فيما بالنميمة السلبية، والشغف المهني، والرفاهية النفسية وخصوصاً لدى فئة من فئات المجتمع وهم المعلمين.
 - تساهم نتائج البحث في التعرف على العلاقة بين النميمة السلبية، والشغف المهني، والرفاهية النفسية لدى المعلمين.
 - يلقي البحث الضوء على النميمة السلبية وهو من المتغيرات الحديثة وخصوصاً لدى فئة المعلمين والتي لم تلق اهتماماً بين الباحثين على الرغم من انتشارها بينهم والتعرف على أسبابها وكيفية الحد منه.
 - المساهمة في تطوير النماذج النظرية المفسرة لهذه العلاقات والمتغيرات المؤثرة عليها.
- ### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- تزويد المسؤولين وصناع القرار في مجال التعليم بأدلة بحثية حول أهمية الحد من النميمة السلبية لتعزيز الشغف المهني وتحسين الرفاهية النفسية للمعلمين.
- يقدم البحث الحالي ثلاث مقاييس جديدة، وهي: مقياس النميمة السلبية، ومقياس الشغف المهني، ومقياس الرفاهية النفسية لدى المعلمين.
- تقديم توصيات عملية لإدارات المدارس والمؤسسات التعليمية لتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع النميمة السلبية وتعزيز البيئة المهنية الإيجابية.
- المساعدة في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وإرشادية للمعلمين لتعزيز كفاءات المعلمين وتحسين رفاهيتهم.

مصطلحات البحث:

النميمة السلبية:

عرفها الباحث بأنها نشر معلومات سلبية أو غير صحيحة عن الزملاء المعلمين في المدرسة بهدف الإضرار بهم أو تشويه صورتهم أمام الآخرين، أو بهدف الحصول على مكاسب أو مكافآت أو مهام خاصة تتطلب مهارات مميزة و فريدة داخل بيئة العمل المدرسي.

وتقاس إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس النميمة السلبية (إعداد: الباحث) والمحدد بالأبعاد التالية:

- **البعد النفسي:** يشير إلى المشاعر والانفعالات التي يختبرها المعلم نتيجة انتشار سلوك النميمة السلبية في بيئة العمل المدرسي.
- **البعد السلوكي:** يتعلق بالسلوكيات التي يُظهرها المعلم بسبب تعرضه للنميمة السلبية في بيئة العمل المدرسي.
- **البعد القيادي والمهني:** يشير إلى القوانين والقواعد السلبية التي تشجع انتشار النميمة السلبية في بيئة العمل المدرسي.

الشغف المهني:

عرفه الباحث بأنه ميل إيجابي يدفع المعلم إلى الحماس والالتزام العميق تجاه مهنة التدريس، والذي ينعكس في التفاني والإبداع والرغبة في تعلم كل ما هو جديد، مما يؤثر إيجاباً على الطلاب وبيئة العمل التعليمي.

ويقاس إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس الشغف المهني (إعداد: الباحث) والمحدد بالأبعاد التالية:

← البعد العاطفي:

يشير إلى المشاعر والانفعالات الإيجابية التي يختبرها المعلم تجاه مهنة التدريس، مثل الحماس والمتعة والانتماء.

← البعد السلوكي:

يتعلق بالجهود والسلوكيات التي يُظهرها المعلم لتطوير مهاراته المهنية وتحمل المزيد من المسؤوليات التطوعية في المدرسة.

← البعد المعرفي:

يركز على اهتمام المعلم بالتطور المعرفي والمهاري من خلال متابعة المستجدات التربوية والسعي المستمر للتعلم والنمو المهني.

← البعد القيمي:

يشير إلى إيمان المعلم بأهمية مهنة التدريس وارتباطها بالقيم الأخلاقية والمعايير المهنية، وإدراكه لرسالته النبيلة.

← البعد الاجتماعي:

يتناول مدى شعور المعلم بالانتماء والتعاون مع المدرسة والمجتمع التعليمي، وإسهامه الفاعل في الأنشطة المدرسية والمجتمعية.

الرعاية النفسية:

عرفها الباحث بأنها الحالة العامة للصحة النفسية والجسدية للمعلم، والتي تؤثر بشكل مباشر على أدائه المهني وقدرته على التعامل مع التحديات والضغوط المرتبطة بعمله.

وتقاس إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس الرفاهية النفسية (إعداد: الباحث) والمحدد بالأبعاد التالية:

تعريف الأبعاد:

← **تقبل الذات:** مدى قبول المعلم لذاته ورضاه عن نفسه كمعلم. ويشمل الشعور بالقيمة الذاتية، والثقة بالنفس، والاعتزاز بقدراته وإنجازاته التدريسية.

← **الرضا الوظيفي:** مدى شعور المعلم بالرضا والسعادة تجاه طبيعة عمله ومهنة التدريس بشكل عام، ويتضمن الاستمتاع بالمهام اليومية، والاعتزاز بالفخر بالمهنة التعليمية.

← **الاتزان الانفعالي:** قدرة المعلم على ضبط وتنظيم انفعالاته وأعراضه الانفعالية في مواجهة الضغوط والمواقف الصعبة في العمل، ويشمل التعامل بهدوء مع المشكلات وعدم الانفعال بسرعة.

← **الشعور بالكفاءة الذاتية:** إدراك المعلم لقدراته ومهاراته في أداء المهام التدريسية والتعامل مع المواقف التعليمية بكفاءة، ويتضمن الثقة بالنفس والاعتقاد بالقدرة على إنجاز المهام بنجاح.

← **العلاقات الاجتماعية:** مدى شعور المعلم بالانتماء والارتباط بالمجتمع المدرسي، والدعم والتقدير الذي يتلقاه من الزملاء والإدارة والطلاب وأولياء الأمور.

← **الصحة النفسية والجسدية:** الشعور العام بالصحة النفسية والجسدية للمعلم، بما في ذلك الخلو من الاضطرابات النفسية والأمراض الجسدية، ويتضمن الشعور بالنشاط والحيوية البدنية وتبني نمط حياة صحي.

الإطار النظري:

أولاً: النميمة السلبية:

تعد المنظمة هي المكان الذي يعيش فيه الناس أطول وقت خارج الأسرة، وبطبيعة الحال لابد من وجود قنوات لنشر المعلومات داخل المنظمة سواء كانت رسمية او غير رسمية ويقصد بالاخيرة وكما يوحي الاسم وفي جزئها الأكبر، انتشار المحادثات بين الموظفين كنوع من النميمة الاجتماعية والنميمة في مكان العمل والتي لها خصائص لا يمكن القضاء عليها تماماً، وعلى الرغم ان ما ورد في التفكير الصيني التقليدي والذي يصف الكلمات او المحادثات البشرية بأنها رائعة لكن يبقى الاعتقاد لدى المديرين بأنه أحد أنواع هذه المحادثات ((النميمة) في مكان العمل يجلب آثاراً سلبية (Yan & Zhang, 2021) كونها ليست فقط أحاديث غير رسمية بل لان طبيعتها شخصية وتتم بين اثنين أو أكثر عن طرف ثالث غائب (Mills, 2010) هذه الطبيعة الثلاثية تسمى بثالوث النميمة والذي يتكون من عدة أطراف هي: المرسل والمتلقي وموضوع النميمة (أي الطرف الثالث الغائب) (Ellwardt, 2011)

يختلف الكتاب والباحثون في وضع تعريف واحد ومحدد لمفهوم النميمة Gossip، ويرجع ذلك إلى التناقض بين الفهم العام للنميمة، وبين النهج الذي يتبناه الباحثون لمفهوم النميمة في العمل، ومن ناحية أخرى، يرجع تعدد مفاهيم النميمة في مكان العمل إلى تعدد المجالات التي تهتم بهذا المفهوم مثل الأنثروبولوجيا، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والسلوك التنظيمي، هذه التخصصات تنظر إلى المفهوم بشكل مختلف وتستمد من أطر نظرية مختلفة (Vélez-Vega, 2021 ; Tan, et al., 2022). وهناك مشكلة إضافية أن البعض يعرف المفهوم من حيث أشكال النميمة: إيجابية وسلبية، والبعض الآخر يعرف الظاهرة من حيث وظائفها (Wax et al., 2022).

ومن التعريفات التي وردت لمفهوم النميمة:

عرفها (Wu et al., 2018) طريقة اتصال غير رسمية سلبية وتقييمية لشخص غائب، وعلى وجه التحديد تتعلق بالأخبار السلبية التي يشعر بها الموظفون في مكان العمل، نتيجة التحدث عنهم ونشر معلومات تضرهم.

وذكرت ابتسام الخفاجي وآخرون (٢٠٢٢) بأنها آلية رقابة اجتماعية غير رسمية تظهر من خلال ممارسات عدة وأكثرها وضوحاً هو الحديث، تتمحور حول شخص غائب موضوعاتها تستهدف شخصيته، سواء ذلك تعلق بطبيعة عمله او حياته الخاصة، الهدف منها هو إلحاق الضرر وتشويه السمعة، اذ تمنح مصدرها الشعور باحترام مؤقت للذات والذي يتلاشى

بمرور الوقت، نابعة من ضعفه في الحديث مباشرة للشخص الهدف ومن الاهتمام المفرط بشؤون الآخرين، تركتها سلبية على الشخص إذ قد تتسبب بألم نفسي يصعب تجاوزه، وعلى المنظمة بحدوث تآكل داخلي لهيكلها يشبه الوباء ليؤثر على العلاقات الرسمية وأداء المنظمة بشكل عام. وعرفها (Sun et al, 2023) بأنها ممارسة إنتاج أو سماع أو المشاركة في تعليقات تقييمية حول شخص ما غالباً في غيابه، وتتألف من: متحدث ومستمع/ مستجيب وهدف". ومن خلال مراجعة معظم التعريفات التي وردت في الدراسات السابقة، ورغم اختلافها إلا أنها تشترك جميعاً في عدة خصائص هي:

موضوع النميمة: يتفق معظم الباحثين على أن النميمة هي حديث غير رسمي عن طرف ثالث أو أطراف ثالثة غائبة تشكل جزءاً من المنظمة، ويرى البعض أن موضوع النميمة في مكان العمل يقتصر على الأمور المتعلقة بالعمل (نميمة مهنية)، ويرى آخرون أنها تشمل كذلك الشؤون الشخصية (Dores Cruz et al., 2021)، كما، يختلف الكتاب حول موضوع النميمة من حيث تركيزها على الأشخاص فقط أم يمكن أن تتضمن الحديث عن الأحداث والمواقف في مكان العمل، ويتفق معظم الباحثين على أن النميمة عن الأحداث ترتبط بأشخاص، وهي نوع من التواصل في مكان العمل (حامد زعزوع، ٢٠٢٣)، هذا ويمكن تلخيص النميمة من حيث الموضوع بأنها التحدث أو الإشاعة السرية عن موضوعات متعلقة بالعمل أو زملاء العمل، بهدف الإضرار بهم أو تشويه سمعتهم.

التقييم: يتفق معظم الباحثين على أن النميمة في مكان العمل حديث تقييمي، وحديث نقدي، وعملية توصيل المعلومات المحملة بالقيمة (Martinescu et al., 2021). وأن سمة التقييم المرتبطة بالنميمة هي التي تميزها عن مفاهيم الاتصال الأخرى، وبناء على التقييم يتم التمييز بين النميمة السلبية والنميمة الإيجابية في مكان العمل (Liu, et al., 2020).

السياق: يجادل البعض بأن السياق هو اعتبار ضروري في إثبات وجود النميمة باعتبارها شكل من أشكال الاتصال، يحدث في سياق العلاقات الاجتماعية، بأي طريقة تواصل، ويون المستهدف بالنميمة معروفاً من متحدث ومستمع أو مرسل ومستجيب، وأن النميمة في مكان العمل قد تحدث دون سياق التوافق بين الأشخاص، ولكن الروابط المهنية والاجتماعية بين الأشخاص قد تزيد من احتمال انتشار النميمة في مكان العمل (Grosser et al., 2010).

أنواع النميمة:

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من النميمة كما يلي: (Gobind & Ukper, 2013)

١. من حيث الإشارة: يمكن تقسيم النميمة من حيث الإشارة إلى نميمة سلبية ونميمة إيجابية،

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. =====

فالنميمة السلبية هي النميمة التي تحمل في محتواها معلومات عن سمة سلبية متعلقة بالشخص التي تدور حوله النميمة، أما النميمة الإيجابية هي النميمة التي تحمل في محتواها معلومات عن سمة إيجابية متعلقة بالشخص التي تدور حول النميمة.

٢. من حيث المصادقية: والمقصود بالمصادقية هو إلى أي مدى يمكن تصديق المعلومات التي تحملها النميمة، حيث تقسم إلى نميمة صادقة ونميمة كاذبة.

٣. من حيث ارتباطها بالعمل: يمكن تقسيمها إلى نميمة مرتبطة بالعمل وهي التي تحمل معلومات متعلقة بالعمل سواء عن العاملين أو المدراء، ونميمة غير مرتبطة بالعمل وهي التي تحمل معلومات غير مرتبطة بالعمل.

أثر النميمة في العمل إلى آثار إيجابية وآثار سلبية وهي كما يلي:

الآثار الإيجابية للنميمة في العمل:

ذكر (Michelson & Mouly, 2004) أن من الآثار الإيجابية للنميمة في العمل ما يلي:

- وسيلة لنقل المعلومات بين الموظفين بسرعة.
- القدرة على اختبار وقياس ردود فعل الموظفين حول مبادرات أو اقتراحات الإدارة.
- لها دور كبير في تعزيز الروابط الاجتماعية وهاكل العمل الرسمية.

الآثار السلبية للنميمة في العمل:

بين (Luna, et al., 2013) بعض الآثار السلبية في المنظمات أنها تؤدي إلى:

- خلق الانقسام داخل العمل.
- نشر المعلومات الكاذبة.
- إضاعة وقت العمل.
- تخفيض الروح المعنوية للموظفين.
- خلق صراعات داخلية في العمل.

مخاطر النميمة:

أوضح (Wilkie, 2014) أن من مخاطر النميمة ما يلي:

- أنها تؤدي مشاعر وسمة الموظفين.
- تعمل على زيادة القلق بين الموظفين.
- تؤدي إلى الانقسام داخل المنظمة بين الموظفين.
- تقلل الإنتاجية وتهدر الوقت.

وهناك بعض الدراسات التي أشارت إلى علاقة النميمة ببعض المتغيرات الأخرى: دراسة وسيم الهابيل، وباسل دبور (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الممارسات الإدارية والنميمة التنظيمية للموظفين، وتكونت عينة البحث من (٣٢٠) موظف وموظفة من موظفي شركات بدري وهنية، وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة الممارسات الإدارية واستبانة النميمة، وأوضحت النتائج أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين النميمة السلبية وجميع الممارسات الإدارية.

دراسة حامد زعزوع (٢٠٢٣) التي هدفت إلى اختبار تأثير النميمة السلبية المدركة في مكان العمل باعتبارها متغيراً مستقلاً في سلوكيات أداء دور العمل الرسمي كمتغير تابع، كما اختبرت دور تقدير الذات التنظيمية كمتغير وسيط يفسر تأثير النميمة السلبية المدركة على سلوكيات أداء دور العمل الرسمي، ودور الدعم التنظيمي المدرك كمتغير معدل لكل من: علاقة التأثير المباشر للنميمة السلبية بأداء دور العمل الرسمي، وعلاقة التأثير المباشر للنميمة بتقدير الذات التنظيمية، وتكونت عينة البحث من (٣٣٢) من الطلاب المنتسبين لبرنامج الدبلوم والماجستير والدكتوراه المهنية بكلية التجارة جامعة بني سويف، وجميعهم يعملون بوظائف دائماً بالعديد من المنظمات المصرية، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير سلبي للنميمة السلبية المدركة على كل من الأداء وتقدير الذات التنظيمية، وتأثير إيجابي لتقدير الذات التنظيمية على الأداء الوظيفي، كما توصلت لوجود دور وساطة معنوية لتقدير الذات التنظيمية في علاقة النميمة السلبية بالأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود دور معدل معنوي للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين المتغيرات الثلاثة.

دراسة (Srivastava, et al. (2024 التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين النميمة السلبية في مكان العمل والإقلاع عن التدخين بهدوء، مع الأخذ في الاعتبار التأثيرات الوسيطة للجهد في مكان العمل والإرهاق العاطفي، وتكونت عينة البحث من ٢٦٧ موظفاً من قطاعات متنوعة في الهند، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين النميمة السلبية والإقلاع عن التدخين، ووجود ارتباط إيجابي بين النميمة السلبية والجهد في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك أن الجهد في مكان العمل والإرهاق العاطفي يتوسط العلاقة بين النميمة السلبية والإقلاع عن التدخين.

دراسة (Xie, et al. (2024 التي هدفت إلى الكشف عن تأثير النميمة السلبية في مكان العمل على الرضا عن الحياة من خلال التحقيق في الدور الوسيط للانفصال النفسي، وأشارت النتائج إلى أن النميمة السلبية في مكان العمل ترتبط سلباً بالانفصال النفسي، وأن النميمة السلبية

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

في مكان العمل لها تأثير غير مباشر على الرضا عن حياة الموظفين المستهدفين من خلال الانفصال النفسي.

ثانياً: الشغف المهني:

يعد الشغف Passion خبرة إنسانية مهمة للفرد قد تمنحه معنى وهدفاً في حياته؛ حيث يمد الشغف الفرد بطاقة نفسية حتى يندمج ويستغرق في كافة الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة له، ويرتبط الشغف بالحب لمجالات الحياة المختلفة، كالأنشطة الترفيهية، والرياضة، والموسيقى، والدراسة، والعمل وغيره من أنشطة الحياة المختلفة، وقد تناول الباحثون هذا المفهوم من جوانب عدة، كسياق الأنشطة المختلفة، وسياق ريادة الأعمال، وسياق العمل، وتولي الدراسات المعاصرة اهتماماً كبيراً بالشغف في مجالات عديدة، ومنها المجال الأكاديمي، والمجال المهني (Johri, et al., 2016)

والشغف المهني للمعلم من المجالات الأساسية التي حظيت باهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة، وأن المعلم الذي لديه شغف لعمله يتميز بسمات يمكن حصرها فيما يلي: أنه يحفز الطلاب، ويغرس فيهم الطموح، ويتحمس للمواد التي يدرسها، ويشرك طلابه في عمليات التعلم، ويطور أساليب تعليمية فعالة، ويستثمر في نجاح طلابه، ويهتم بالطلاب كأشخاص ويتواصل معهم بإيجابية، وكيف أسلوب الفصل لتعليم جميع الطلاب، كما أنه مفعم بالأمل، ودائماً يعبر عن أهدافه، كما يتميز بإثارة وطرح أفكار جديدة يمكن أن تغير البيئة نحو الأفضل، وبالحماسة التي يمكن أن تحدث فرقاً في إنجاز المتعلمين (Altun , 2017)

وعرف (Peixoto et al.(2021) الشغف المهني بأنه استعداد الفرد لأداء الأنشطة التي يقدرها ويعطي لها قيمة ويستثمر فيها الوقت والجهد.

وذكر كل من رمضان فرحات، ومحمد زويل (٢٠٢٢) بأنه ميل قوي لدى المعلم يحفزه لأداء الأنشطة المختلفة في عمله بحب شديد، ويشعر خلاله بالحيوية والبهجة، مما يدفعه إلى استثمار وقته وطاقاته فيه، وتقدير قيمته وأهميته في حياته، ورؤية هويته من خلاله، ورغبته في التعلم وتطوير ذاته بشكل مستمر.

وعرفه محمد مطاوع (٢٠٢٣) الميل الشخصي الداخلي نحو أنشطة مهنية محددة يستغرق فيها المعلم وقته ويجد فيها معنى لحياته المهنية.

وعرفته نرمين عبد العزيز وآخرون (٢٠٢٤) بأنه "ميل إيجابي تجاه نشاط التدريس، ويظهر من خلال وجود النزعة نحو نشاط التدريس، والشعور بالهوية المهنية، وجودة مهارات التواصل؛ حيث يصبح نشاط التدريس منسجماً مع شخصية المعلم من الناحية الوجدانية،

والمعرفية، والسلوكية بشكل قابل للقياس".

كما يعد الشغف المهني ميلاً قوياً لدى الموظف نحو العمل الذي يحدد هويته، وهناك مكونان للشغف نحو العمل، وهما: مكون وجداني، يشير إلى الإعجاب الشديد والحب القوي من الفرد لعمله ومهنته، ومكون معرفي، ويشير استيعاب المهنة في هوية الفرد، وأن هذين المكونين يتكاملان مع المكون الدافعي لتوليد الشغف، ولكن لا يمكن أن يكون هناك شغف بدون أحد هذين المكونين، فالشغف هو أعمق من مجرد خبرة الحب لدى الفرد لنشاط ما، بل يستلزم ذلك أن يكون أحد الجوانب الأساسية التي تشكل هويته وحياته (Ho & Astakhova, 2018).

المداخل النظرية المفسرة للشغف:

تتعدد المداخل النظرية المفسرة للشغف، ويمكن تناول بعضها على النحو التالي:

١. النموذج الثنائي للشغف Dualistic model of passion :

افترض Vallerand et al. (2016) أن هناك نوعين من الشغف القهري والانسجامي، ويمكن التمييز بينهما من حيث كيفية استيعاب الأنشطة الشغوفة في جوهر الذات أو هوية الفرد، وتمشياً مع نظرية الإصرار الذاتي Self Determination Theory ينتج الشغف القهري من الاستيعاب الخاضع للنشاط من الضغط الداخلي أو الشخصي عادةً، أو لأن الإثارة الناتجة عن النشاط لا يمكن السيطرة عليها؛ حيث يظهر الأفراد ذوو الشغف القهري المثابرة الصارمة تجاه النشاط، والذي يجعل الشغف القهري أقل إرادية وفاعلية.

على العكس من ذلك، فالشغف الانسجامي ينتج عن الاستيعاب الذاتي للنشاط في هوية الفرد، هذا النوع من الاستيعاب ينبع من الميول الجوهرية والتكاملية للذات؛ لينتج قوة تحفيزية للمشاركة في النشاط، ويولد إحساساً بالإرادة والتأييد الشخصي بشأن متابعة النشاط؛ حيث يميل الشغف الانسجامي إلى توسيع العمليات المعرفية، والموارد التحفيزية، والنتائج التكيفية، مثل: الرضا عن العمل المرتفع، والاستعداد للمشاركة الأكاديمية، وزيادة التأثير الإيجابي، وانخفاض التأثير السلبي، واستخدام أعلى لنقاط القوة، وتقليل مخاطر الإرهاق (Carbonneau et al., 2008; Moe, 2016).

إن نظرية تقرير الإصرار الذاتي (SDT) وفرت رؤى تتعلق بالعناصر النفسية، والتي تشعر الأفراد بالارتباط النفسي بما يفعلونه، وتجربة نشاط ما، أي عندما يكون النشاط مدفوعاً بالكامل بإحساس الأفراد الداخلي بالهوية والرغبة وفقاً للمعاملة الخاصة والتفضيلية، تلعب العناصر النفسية الأساسية دوراً؛ لتعزيز البيئات القوية، والإيجابية، والصحية حول تلبية ثلاث احتياجات إنسانية نفسية أساسية، هي: الاستقلالية، والكفاءة، والارتباك؛ فالإدراك الإيجابي للعمل

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. ———

يؤدي إلى نوايا عمل إيجابية تعكس شغفاً أكبر بالعمل (Thibault-Landry, et al., 2018)

٢. نظرية محتوى الهدف Goal Contents Theory:

اهتم (Ryan & Deci 2017) بدراسة دوافع الأفراد، والأسباب التي تجعلهم يشاركون في سلوك أو يسعون وراء هدف؛ فأهداف الحياة تنقسم إلى فئتين: خارجية (على سبيل المثال: السعي للثروة والشهرة)، والجوهرية (على سبيل المثال: السعي لتحقيق النمو الشخصي، والعلاقات، والمساهمة في المجتمع)، وأن هذه الفئات المختلفة من الأهداف تتعلق بشكل مختلف بالرفاهية؛ حيث تمت صياغة نظرية محتويات الهدف (GCT)، والتي تفترض أن التركيز القوي نسبياً على التطلعات الخارجية يرتبط برفاهية أقل، في حين أن إعطاء الأولوية للتطلعات الجوهرية يرتبط بمزيد من الاهتمام؛ حيث بينت فرضيات النظرية كما يلي:

١. يتم تعريف الأهداف الجوهرية على أنها: "تلك التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالسعي وراء ما يتم تقييمه بطبيعته، مثل: العلاقات الوثيقة، والنمو الشخصي، والمساهمة في مجتمع الفرد"، أما الأهداف الخارجية، في المقابل، هي: "تلك التي تركز على النتائج، مثل: المال، أو الشهرة، أو القوة، أو الجاذبية الخارجية"؛ لذلك يمكن فهم هذه الأهداف على أنها تقع على طول المحور من الجوهري إلى الخارجي.

٢. كلما زاد تقدير الفرد أو منح الأولوية للأهداف الخارجية بالنسبة للأهداف الجوهرية، كلما انخفض مستوى رفاهيته، وكلما أعطى الأفراد أولوية أو قيمة نسبية للأهداف الجوهرية، كلما كانت نتائج عافية الفرد أفضل.

وبناءً على ذلك؛ فإن الأفراد يستطيعون توجيه أنفسهم نحو الأهداف أو الأنشطة الشغوفة، والتي ترضي احتياجاتهم بشكل طبيعي؛ حيث يستجيب الأفراد للعمليات التحفيزية الأكثر استقلالية أو ذاتية التحديد؛ التي تعكس القيم الداخلية، وتتماشى مع الأهداف الشخصية؛ فعملية استيعاب الأنشطة تعمل على النحو الأمثل، عندما يحدد الفرد أهمية القيمة الاجتماعية والنفسية للنشاط، ودمجها في هويته وقبولها على أنها جزء من أنفسهم (Sicilia, et al., 2017).

٣. نظرية العدوى الانفعالية (ECT) Emotional contagion theory

تعرف العدوى الانفعالية، بأنها: "العملية التي من خلالها يؤثر الفرد أو المجموعة على مشاعر، أو سلوك فرد آخر، أو مجموعة أخرى، من خلال التحريض الواعي أو اللاواعي لحالات المشاعر والمواقف السلوكية، وهي ظاهرة ذات أهمية بعيدة المدى في علم النفس التنظيمي"، فعلى سبيل المثال: الزملاء "يصيبون" بعضهم البعض بالمشاعر الإيجابية والسلبية، والتي تؤثر بشكل مباشر على جودة عملهم التعاوني معاً؛ حيث يكون التأثير على الأداء قوي، وبشكل

خاص للأفراد الذين يعملون بشكل مترابط، والذين يحتاجون إلى التنسيق، والتواصل، والتأثير على بعضهم (Hatfield, 1992)

ولقد تم اعتبار أن نظرية العدوى الانفعالية من أهم النظريات النفسية الرائدة، والتي تفترض أن الأفراد يمكنهم "النقاط" الإجراءات الإيجابية، وانفعالات الآخرين أثناء تفاعلاتهم الاجتماعية، وهذا يعرف باسم التأثير المناسب؛ حيث يمكن لأفعال الفرد أن تثير استجابات مماثلة في الآخرين؛ حيث إن العدوى الانفعالية تسهل انتقال شغف الأفراد بالعمل إلى زملائهم، بالإضافة إلى أنه يمكن للطلاب الذين يرون أن معلمهم شغوفاً لموضوع ما؛ فيتكون لديهم دافع جوهري للتعلم؛ لذلك قد يكون من المعقول أيضاً أن يلتقط الطلاب شغفهم من خلال مفهوم "العدوى الانفعالية" (Gilal, et al., 2019).

٤. نظرية الحب الثلاثية Triangular Theory of Love

أوضح (Sternberg 1997) أن الحب يمكن فهمه من خلال مكونات ثلاثة، والتي يمكن اعتبارها معاً على أنها تشكل رؤوس المثلث، حيث يستخدم المثلث كاستعارة، وليس معنى صارم كنموذج هندسي، وهذه المكونات الثلاثة، هي: الألفة (Intimacy) (قمة الرأس من المثلث)، والشغف (Passion) (الرأس الأيسر للمثلث)، والقرار / الالتزام (Commitment) (رأس المثلث الأيمن)، ويمكن استخدام كل من هذه المصطلحات الثلاثة بطرق مختلفة؛ لذلك من المهم توضيح معانيها في سياق النظرية الحالية كما يلي:

الألفة: تشير إلى مشاعر التقارب والترابط في العلاقات؛ ومن ثم، فإنه يشمل في نطاق اختصاصها تلك المشاعر التي تولد.

الشغف: يشير الشغف إلى الدوافع التي تؤدي إلى الجاذبية، والظواهر ذات الصلة بالمصادر التحفيزية وغيرها من أشكال الإثارة، والتي تؤدي إلى تجربة الشغف في علاقة حب، أو مثل تلك المتعلقة بتقدير بتقدير الذات Self-esteem، الدعم Support، التنشئة Nurturance، الانتماء Affiliation، الهيمنة Dominance، تحقيق الذات Self-actualization.

الالتزام: يشير على المدى القصير إلى القرار الذي يتخذه الفرد بحب نشاط ما، وعلى المدى الطويل، بالتزام الفرد بالحفاظ على هذا الحب.

وتتفاعل المكونات الثلاثة للحب مع بعضها البعض، على سبيل المثال: قد تؤدي الألفة إلى مزيد من الشغف أو الالتزام تماماً مثل قد يؤدي الالتزام إلى قدر أكبر من الألفة والشغف؛ فالمكونات قابلة للفصل، لكنها تفاعلية مع بعضها البعض، وقد تختلف أهميتها من نشاط لآخر، أو بمرور الوقت في علاقة معينة.

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

وفي ضوء هذه النظرية أشار (Roeger 2012) إلى أن شغف التدريس يتكون من: الاهتمام Caring ، وخلق الجودة Creating quality ، والحماس الشخصي Personal zest ، وخبرة المعلم في الانضباط Teacher expertise in the discipline ، وعن مكونات النظرية وتطبيقها على نشاط التدريس، وصف الألفة في التعليم، بأنها: "تلك الإجراءات والصفات التي تخلق معرفة وفهماً وثقة أكبر بين المتعلم والمعلم، ويؤدي إلى مزيد من التعارف بينهما، وهذا مهم؛ لأن تعلم الألفة تبنى الثقة في الطلاب؛ حيث تتجلى في الثقة في المعلم، وأفعاله، ومعتقداته، أما عن الشغف فمن وجهة نظره، أن المعرفة والحب مرتبطان ببعضهما البعض، "يمكننا فقط أن نحب ما نعرفه، ولا يمكننا أبداً معرفة ما نفعله تماماً بلا حب"، أما الالتزام فوصفه، بأنه "التراماً أخلاقياً بالروى والمبادئ تجاه طلابهم".

أبعاد الشغف المهني:

أوضح (Vallerand 2010) أن أبعاد الشغف المهني تتمثل في الشغف الانسجامي والشغف القهري، بينما اقترح (Cardon, et al. 2009) أن أبعاد الشغف تتمثل في شغف التأسيس وشغف الابتكار وشغف التطوير، وحدد (Johri et al. 2016) أبعاد الشغف المهني في: المكون الوجداني والمكون المعرفي والمكون السلوكي، بينما حدد (Vergauwe et al., 2022) أبعاد الشغف المهني كالتالي: المثابرة، التكيف النفسي، الهوية الذاتية، والاستمتاع بالعمل، وأوضح محمد مطاوع (٢٠٢٣) أن أبعاد الشغف المهني تتمثل في: الانسجام في العمل، والاستغراق المهني، والاستمتاع بالعمل.

خصائص المعلم الشغوف:

أوضح (Altun 2017) أن المعلم الشغوف يتميز بالإثارة التي تجعل بيئة التعلم أفضل، والحماس الذي يحدث فرقاً في تحصيل الطلاب وإمكاناتهم العقلية، ويهتمون بأدائهم التدريسي وتطوير طلابهم وتشجيعهم على الإنجاز، ويشركونهم في اتخاذ القرارات في البيئة الصفية لإشراكهم في عملية التعلم، ومساعدتهم على إنتاج عمل جيد، ويركزون على احتياجاتهم، ويتحملون مسؤولية إعدادهم للمستقبل، ويحفزونهم لإحداث تغيير في حياتهم، ويرتبطون وجدانياً بمهنتهم، ويحافظون على التزامهم بمهنتهم، ويهتمون بتنمية طلابهم ويسعون باستمرار إلى أفكار جديدة لتحسين تعلمهم، ويعملون بشكل تعاوني مع زملائهم وطلابهم.

وهناك العديد من الدراسات التي وجود علاقة بين الشغف المهني والمتغيرات الأخرى مثل: دراسة (Escamilla-Fajardo, et al. 2021) التي هدفت إلى الكشف عن أثر التوجه الريادي في الأداء التنظيمي من خلال خلق الشغف للعمل، وتكونت عينة البحث من (١٦٤)

لاعب بعدد من الأندية الرياضية بإسبانيا، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد التوجه الريادي في الأداء التنظيمي من خلال وجود الشغف للعمل كمتغير وسيط وأكثر أبعاد التوجه الريادي تأثيراً معنوياً إيجابياً في الشغف والأداء هو الاستباقية وأكثر أبعاد الشغف للعمل تأثيراً معنوياً إيجابياً في الأداء التنظيمي هو المثابرة والتكيف بالعمل.

دراسة (Vergauwe et al. (2022 التي هدفت إلى بيان تأثير السمات الشخصية الخمسة في الرضا والولاء الوظيفي من خلال الأخذ في الاعتبار دور الوساطة للشغف المهني، وتمثلت عينة البحث في (١٨٢) عامل بأماكن مختلفة ببلجيكا، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للشخصية الانبساطية، ذات القبول، ومنفتحة الخبرات، وذات الضمير في الشغف المهني ووجود تأثير معنوي سلبي لنمط الشخصية العصابية في الشغف الوظيفي لصعوبة التكيف مع كل الظروف المحيطة بالعمل ويؤثر الشغف المهني تأثيراً معنوياً إيجابياً في الرضا والأداء المهني وتعتبر المثابرة والتكيف النفسي أكثر أبعاد التكيف الوظيفي تأثيراً معنوياً إيجابياً في الرضا والأداء المهني.

دراسة محمد مطاوع (٢٠٢٣) التي هدفت إلى تحديد الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، وتحديد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وكل من: الشغف المهني وشعور التماسك المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وتحديد مستوي كل منها، وتضمنت عينة الدراسة (٩٤) معلماً، واستخدم البحث مقاييس للتقرير الذاتي لقياس الشغف المهني وشعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الشغف المهني بجميع أبعاده والتماسك المهني بجميع أبعاده، وسلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعاده، وتوفر مستوى مرتفع لدى المعلمين في كل من: التماسك المهني والشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، وإسهام الشغف المهني وشعور التماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير مباشر وغير مباشر للشغف المهني على سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغيري العمر الزمني وسنوات الخبرة للمعلمين.

دراسة (Lianna & Sahrani (2024 التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين شغف العمل وجودة الحياة المهنية والاحترق الوظيفي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وتكونت مجموعة البحث من (١٢١) معلماً، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين شغف العمل وجودة الحياة المهنية، وعلاقة ارتباطية سلبية بين شغف العمل والاحترق النفسي، وأن شغف العمل يلعب دوراً مهماً في جودة الحياة المهنية لدى المعلمين العاملين مع الأطفال ذوي

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. ———

الاحتياجات الخاصة، وأن شغف العمل يساعد على التخفيف من الجوانب السلبية للاحتراق الوظيفي.

دراسة (Al Issawi & AlTae (2024) التي هدفت إلى معرفة تأثير الشغف المهني على سلوكيات العمل الابتكارية بين موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتكونت مجموعة البحث من (٣٢٨) موظفًا، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الشغف المهني وتضمن أربعة أبعاد (الاستمتاع بالعمل، والدافعية الذاتية، وهوية الذات، وروح التعلم)، ومقياس سلوكيات العمل الابتكارية وتضمن أربعة أبعاد (القدرة على توفير حلول إبداعية للمشكلات، والقدرة على طرح أفكار ومقترحات جديدة، والقدرة على التغيير بالإضافة إلى المبادرة، وروح المخاطرة)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الشغف المهني وسلوكيات العمل الابتكارية

ثالثًا: الرفاهية النفسية:

قد يؤدي عبء العمل الزائد والأحداث المجهدة التي تسببها بيئة العمل إلى إجهاد المعلم جسدياً وعاطفياً بطريقة تؤدي إلى نشوب صراع داخل المنظمة (Fotiadis et al., 2019)، لذا فإن دراسة مفهوم الرفاهية النفسية هو مفهوم واسع يرصد الظروف العاطفية والعقلية، ومستوى الرضا عن العمل، والرضا العام عن الحياة (Heidrich & Ryff, 2021). ويتم تحديد الفاعلية العامة للفرد من حيث الأداء النفسي من خلال الرفاهية النفسية، والتي تستخدم في المقام الأول لقياس مستويات المتعة والرضا (Obrenovic, et al., 2020)

وعلى العكس إذ يبين (De Kock et al., 2021) يمكن أن تكون الرفاهية النفسية للمعلمين أساساً للابتكار، وذرورة الأداء، وتحقيق الإمكانات البشرية، وأوضح (Godinic et al., 2020) أن الرفاهية النفسية تتعلق بالحالات العاطفية والعقلية الإيجابية، مثل السعادة والرضا. وبيان ((Koydemir, et al., 2021) أن الرفاهية النفسية تتأثر بالخبرة السابقة والشخصية الأساسية، وعلى الرفم من أنها مستقرة نسبياً خلال حياة الفرد، إلا أن الأحداث المجهدة والتجارب الصادمة قد تعرض الأفراد لاضطرابات المزاج والقلق.

وعرف (Ryff, & Singer (2008) الرفاهية النفسية بأنها الإحساس الإيجابي بحسن الحال وترصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرة وذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلالته في تحديد وجهة ومسار حياته وإقامته لعلاقات اجتماعية متبادلة مع الآخرين والاستمرار فيها، كما ترتبط الرفاهية بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية.

وذكر مسعودي أحمد (٢٠٢٢) بأنها التقييم الشامل للرضا عن الحياة بشكل عام، وعن إجمالي الارتياح في مجالات الحياة المختلفة بالإضافة إلى ارتفاع الوجدان الإيجابي وانخفاض الوجدان السلبي.

بينما عرفها هلال العبري (٢٠٢٣) بأنها أحد المؤشرات التي تعكس الوظيفة النفسية الإيجابية، وعلاقة الفرد بذاته من حيث تقبلها وتفردها والوعي بها بما يحقق استقلاليتها رغم العلاقات مع الآخرين المشبعة بالأمن والاحترام المتبادل مع السعي لتحقيق الأهداف الحياتية واستغلال كافة الفرص البيئية من أجل تحقيق التقدم والاستمرارية والنضج الشخصي.

أبعاد الرفاهية النفسية:

تتمثل أبعاد وخصائص الرفاهية النفسية في المؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام تتمثل في: (Ryff & Singer (2008

• **الاستقلالية:**

وتشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار، ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضبط وتنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين.

• **التمكين البيئي:**

ويتمثل في قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة وتوفير البيئة المناسبة والمرونة التنظيمية.

• **النمو الشخصي:**

وهو قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة والشعور بالنفاؤل.

• **العلاقات الإيجابية:**

وهي قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس الود والتعاطف، والثقة المتبادلة والتفهم، والتأثير والأخذ والعطاء.

• **الهدف من الحياة:**

وهو قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته، مع المثابرة والإصرار على تحقيق الأهداف.

• **تقبل الذات:**

وتشير إلى القدرة على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب أخرى سلبية.

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. =====

الأسس النظرية المفسرة للرفاهية النفسية:

١. نظرية المقارنة الاجتماعية:

تفترض أن الهناء الذاتي للفرد يعتمد على الكيفية التي يدرك بها مكانته بين الآخرين، حيث يعد مقارنة الفرد بالأفراد والجماعات الأخرى أمراً ضرورياً في تقييم الشعور بالهناء الذاتي، حيث يقارن الفرد نفسه بالأفراد والجماعات الأكثر حظاً منه، فيحصل على تقييمات ذاتية سلبية، والثاني: يسمى المقارنات الاجتماعية الأدنى، حيث يقارن الفرد نفسه بالأفراد والجماعات الأقل حظاً منه، فيحصل على تقييمات ذاتية ايجابية (إيمان عبد الكريم، ٢٠١٨).

٢. نموذج الأبعاد الستة للرفاهية النفسية:

هو عبارة عن نموذج مكوناً من ستة أبعاد تحدد رفاهية الفرد النفسية، وسعادته، وهي (هلال العبري، ٢٠٢٣):

الاستقلالية: يدل إحراز نتيجة عالية في هذا الاختبار على أن المجيب مستقل وينظم سلوكه بشكل مستقل عن الضغوط الاجتماعية.

التحكم البيئي: يدل إحراز نتيجة عالية في هذا الاختبار على أن المجيب متمكن من استخدام الفرص بكفاءة، ولديه حس تحكم في إدارة العوامل والأنشطة البيئية، بما في ذلك إدارة شؤونه اليومية.

النمو الشخصي: يدل إحراز نتيجة عالية في هذا الاختبار على أن المجيب يستمر في تطوير نفسه، مرحب بالخبرات الجديدة، وأنه مدرك للتحسن السلوكي والنفسي عبر الزمن.

العلاقات الإيجابية مع الآخرين: يدل إحراز نتيجة عالية في هذا الاختبار على أن المجيب يشترك في علاقات جادة مع الآخرين.

الحياة الهادفة: يدل إحراز نتيجة عالية في هذا الاختبار على أن المجيب يملك هدفاً محدداً قوياً.

تقبل الذات: يدل إحراز نتيجة عالية في هذا الاختبار على أن المجيب موقفاً إيجابياً تجاه نفسه.

٣. نموذج بيرما (PERMA Model):

اقترح (Seligman 2011) نظرية الرفاهية النفسية أو ما أطلق عليه نموذج بيرما (PERMA Model) حيث يفترض أن الرفاهية النفسية تتكون من خمسة عناصر أساسية، تساعد

هذه العناصر الأفراد على الوصول إلى حالة من الاشباع والسعادة والمعنى، هذه العناصر هي:

أ. العاطفة الايجابية: P- Positive Emotion والتي تتحدد بقدرة الفرد على التفاؤل والنظر إلى الماضي والحاضر والمستقبل بمنظور ايجابي.

ب. الانخراط / الاندماج: E-Engagement من المهم في حياة الفرد أن يكون قادراً على

اختيار أنشطة جماعية يشارك فيها ويتعلم منها، وتسهم في منحه السعادة الشخصية.

ت . العلاقات: R-Relationships إن بناء علاقات إيجابية مع الأسرة والأصدقاء وجماعة الأقران أمر مهم لنشر الحب والفرح لدى الفرد، مما يمنحه قوةً ودعمًا قويًا في الأوقات الصعبة.

ث . المعنى: M-Meaning إن وجود هدف ومعنى لحياة الفرد أمر مهم ليعيش الفرد حياته بسعادة ورفاهية نفسية بدلاً من السعي وراء المتعة القصيرة والمحدودة. هذا الهدف والمعنى هو الذي يعطي الأفراد السبب الحقيقي لحياتهم، ويجعلها ذات معنى.

ج . الانجازات: A-Accomplishments إن وجود الأهداف والطموح في حياة الأفراد يساعدهم على تحقيق أشياء تمنحهم شعوراً بالإنجاز، الأمر الذي يعطي الفرد قوة وشعوراً بالسعادة والرفاهية والرضا عن الحياة، بدايةً من التخطيط لها، مروراً بتحقيقها بشكل جزئي، ووصولاً إلى تحقيق تلك الأهداف.

٤. نموذج (Ryff, 1995) للرفاهية النفسية:

قدم Ryff (1995) نموذجاً للرفاهية النفسية ينطلق من أن مفهوم الصحة النفسية ليس مجرد الخلو من المرض؛ وإنما يتضمن سمات إيجابية مكونة مفع ستة أبعاد هي (الاستقلال، التحكم والسيطرة، العلاقات الاجتماعية، نمو الشخصية، قبول الذات، الهدف في الحياة).

وهناك العديد من الدراسات التي أكدت على وجود علاقة بين الرفاهية النفسية وبعض المتغيرات مثل:

دراسة (Mikula et al. (2021 التي هدفت إلى التعرف على الرفاهية النفسية وعلاقتها بإدارة الذات واحترام الذات لدى عينة من مرضى التصلب المتعدد، وطُبقت على عينة قوامها (١٦٥) من المرضى، وتم استخدام مقاييس احترام الذات وتقدير الذات والرفاهية النفسية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرفاهية النفسية وإدارة الذات واحترام الذات لدى عينة البحث.

دراسة أمينة تازي (٢٠٢٣) التي هدفت إلى الكشف عن الرفاهية النفسية لدى الموظفين وتأثير الرفاهية في العمل على نوعية الحياة، وتكونت عينة البحث من (٧٢) موظف بقطاعات مختلفة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس الرفاهية النفسية، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير للرفاهية في العمل على نوعية الحياة وهو ما يعطي دافع أكبر للاهتمام بالرفاهية في العمل مما يزيد من إنتاجية الموظف وترقيتهم.

دراسة (Yüksel, et al. (2024 التي هدفت إلى فحص العلاقة بين قلق الموت، والرضا عن الحياة، والرفاهية النفسية لدى البالغين، واشتملت عينة البحث على (٣٤٠) فرداً تتراوح أعمارهم

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

بين ٤٠-٥٩ عاماً، وتمثلت أدوات البحث على مقياس قلق الموت، ومقياس الرضا عن الحياة، ومقياس الرفاهية النفسية. أظهرت النتائج أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً في قلق الموت مع تقدم العمر، ولكن يختلف بشكل كبير حسب الجنس ومستوى التعليم، ولا يوجد فرق دال إحصائياً في الرضا عن الحياة مع تقدم العمر أو اختلاف الجنس أو مستوى التعليم، بينما توجد فروق دالة إحصائياً في الرفاهية النفسية مع تقدم العمر، ولكن لا توجد فروق دالة حسب الجنس أو مستوى التعليم، ووجدت علاقة سلبية ضعيفة بين قلق الموت والرفاهية النفسية، بينما كانت العلاقة بين الرضا عن الحياة والرفاهية النفسية قوية وإيجابية، وأشارت تحليلات الانحدار الخطي المتعدد إلى أن قلق الموت والرضا عن الحياة يتنبآن بشكل كبير بالرفاهية النفسية.

دراسة (Okeke, et al. (2024 التي هدفت إلى الكشف عن الخصائص السيكمترية للرفاهية النفسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وتكونت عينة البحث من (٢٥٤) معلماً في المدارس الابتدائية، كما تم استخدام جرد المعلومات الاجتماعية والديموغرافية للتأكد من معلوماتهم الشخصية. وقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام مربع كاي، والمتوسط، والانحراف المعياري، وإحصائيات الارتباط ثنائي المتغير، وأظهرت النتائج أن غالبية معلمي المدارس الابتدائية يعانون من صحة نفسية غير جيدة بغض النظر عن العمر والجنس والحالة العملية والمؤهل وسنوات الخبرة في التدريس. وارتباط المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية لهؤلاء المعلمين بشكل كبير بالرفاهية النفسية. وأن الصحة النفسية لمعلمي المدارس الابتدائية ليست إيجابية أو صحية وترتبط بشكل كبير بخصائصهم الاجتماعية والديموغرافية.

دراسة مريم الزهراني وهدي الشميمري (٢٠٢٤) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التفكير الإيجابي والرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة السعوديين، وتكونت عينة البحث من (١٤٥٦) طالباً وطالبة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس التفكير الإيجابي (عبد الستار إبراهيم، ٢٠٠٨)، ومقياس الرفاهية النفسية (Ryff, 2007) ترجمة الكشكي، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من التفكير الإيجابي لدى عينة البحث، ووجود مستوى متوسط من الرفاهية النفسية لدى عينة البحث، ووجود علاقة إيجابية بين التفكير الإيجابي والرفاهية النفسية.

فروض البحث:

١. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من التنمية السلبية والشغف المهني لدى المعلمين بالوادي الجديد.
٢. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التنمية السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

٣. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

٤. توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM). هذا المنهج يعد مناسباً لطبيعة الدراسة وأهدافها للأسباب التالية:

١. **طبيعة المتغيرات:** البحث يتعامل مع متغيرات نفسية معقدة (النميمة السلبية، الشغف الأكاديمي، الرفاهية النفسية) التي يصعب ملاحظتها أو قياسها بشكل مباشر، مما يجعل المنهج الوصفي الارتباطي مناسباً لفحص العلاقات بينها.

٢. **تحليل المسار:** استخدام تحليل المسار يسمح بدراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، وهو ما يتناسب مع أهداف البحث في فهم التأثيرات المتبادلة بين النميمة السلبية والشغف الأكاديمي والرفاهية النفسية.

٣. **اختبار النموذج النظري:** نمذجة المعادلات البنائية تتيح اختبار صحة النموذج النظري المفترض للعلاقات بين المتغيرات، وتقييم مدى مطابقته للبيانات الواقعية.

٤. **تحليل متعدد المتغيرات:** هذا المنهج يسمح بدراسة العلاقات المعقدة بين عدة متغيرات في آن واحد، مما يعطي صورة أكثر شمولية للظاهرة المدروسة.

٥. **قياس الأخطاء:** يتيح هذا المنهج تقدير أخطاء القياس وأخذها في الاعتبار عند تحليل العلاقات بين المتغيرات، مما يزيد من دقة النتائج.

٦. **مرونة التحليل:** يسمح هذا المنهج بإجراء تحليلات إضافية مثل التحليل العاملي التوكيدي لتقييم صدق أدوات القياس المستخدمة.

اعتمد البحث على هذا المنهج لقدرته على تقديم فهم عميق ودقيق للعلاقات المعقدة بين المتغيرات المدروسة، ولإمكانية اختبار الفرضيات النظرية بطريقة إحصائية متقدمة، مما يعزز الثقة في النتائج ويسمح باستخلاص استنتاجات قوية حول الظاهرة المدروسة.

ثانياً: مجتمع البحث: جميع معلمي محافظة الوادي الجديد.

ثالثاً: عينة البحث:

عينه البحث الاستطلاعية: تكونت من (٢٠٠) معلم ومعلمة بالتعليم الأساسي والثانوي بمحافظة

==== تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. =====

الوادي الجديد في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، تم تطبيق أدوات الدراسة عليها للتحقق من الخصائص السيكومترية، تراوحت أعمارهم من (٣٠ - ٥٠) عام بمتوسط عمر قدره (٤٠) عام) وانحراف معياري قدره (٥) أعوام.

عينة البحث الأساسية: عددها (٢٠٠) معلم ومعلمة بالتعليم الأساسي والثانوي بالوادي الجديد في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م. تراوحت أعمارهم من (٣٠ - ٥٠) عام بمتوسط عمر قدره (٤٠) عام) وانحراف معياري قدره (٥) أعوام.

رابعاً : أدوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم إعداد مجموعة من الأدوات والمواد المتمثلة في الآتي:

أ- مقياس التنمية السلبية

• خطوات إعداد المقياس:

تحديد الهدف من المقياس:

ويتمثل في الكشف عن درجة التنمية السلبية لدى المعلمين.

تحديد أبعاد مقياس التنمية السلبية:

تم الاطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منهم وذلك في تصميم مقياس التنمية السلبية على عينة البحث ومن هذه الدراسات: دراسة Srivastava, et al. (2024)، ودراسة (2024)، ودراسة (2024) Testori, et al. ، ودراسة حامد سنوسي (٢٠٢٣)، ودراسة (2022) Xie, J., et al. ، ودراسة (2021) Zhou, X., et al. ، ودراسة وسيم الهابيل، وباسل دبور (٢٠١٧).

وبذلك تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسة للتنمية السلبية هي: البعد النفسي (٦ عبارات)، البعد السلوكي (٦ عبارات)، البعد القيادي والمهني (٦ عبارات).

صياغة بنود المقياس:

قام الباحث بصياغة عبارات المقياس وتعليماته في صورته المبدئية، تم عرض هذه الصورة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في هذا المجال، لإبداء آرائهم ووجهة نظرهم.

وبناء على ذلك تمت إعادة صياغة بعض العبارات التي اقترحوا تعديلها، وحذف بعض العبارات الغير مناسبة، وجاءت نسبة الاتفاق على العبارات الأخرى من ٩٠% إلى ١٠٠%؛ وبالتالي أصبح عدد عبارات المقياس (١٨) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية.

الخصائص السيكومترية للمقياس

١- التحليل العاملي التوكيدي:

تم إخضاع استجابات المشاركين في الاستجابة على مقياس النيمية السلبية، وباستخدام برنامج (R)، واستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة (WLSMV) وذلك لأنها أكثر مناسبة للبيانات الرتببة، لاستخراج مؤشرات المطابقة لهذا النموذج عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، وجدول (١) يوضح نتائج أدلة المطابقة لهذا النموذج النيمية السلبية وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على المقياس المستخدم.

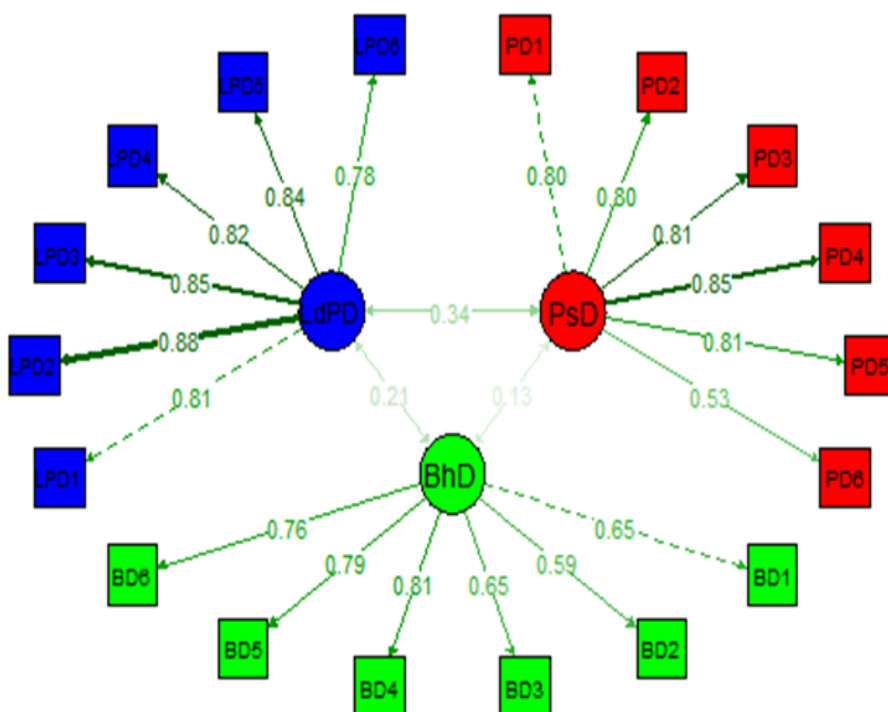
جدول (١) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النيمية السلبية

مؤشر حسن المطابقة	قيمة المؤشر	عتبة المؤشر	التفسير	مدي المؤشر		
				سيء	مقبول	جيد
chisq	149.809	--	--			
df	132	--	--			
pvalue	0.138	غير دالة				
CMIN/DF	1.134917	بين ١ و ٣	جيد	> 5	> 3	> 1
gfi	0.983	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95
nfi	0.963	<0.06	جيد	>0.08	>0.06	<0.06
cfi	0.995	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95
rmsea	0.039	<0.06	جيد	>0.08	>0.06	<0.06
srmr	0.066	<0.08	جيد	>0.10	>0.08	<0.08
tli	0.995	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95

تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النيمية السلبية إلى جودة مطابقة ممتازة للنموذج المقترح. فقد أظهرت المؤشرات الرئيسية قيماً مثالية، حيث بلغت نسبة كاي تربيع إلى درجات الحرية (CMIN/DF) 1.13، وهي ضمن النطاق الممتاز. كما سجلت مؤشرات GFI و NFI و CFI قيماً تتجاوز ٠,٩٥، مما يدل على مطابقة جيدة. إضافة إلى ذلك، أشار مؤشر RMSEA إلى مطابقة جيدة بقيمة ٠,٠٣٩، وهي أقل من العتبة المحددة بـ ٠,٠٦. وأخيراً، حقق مؤشر SRMR قيمة ٠,٠٦٦، وهي ضمن النطاق الجيد أيضاً. وبشكل عام، تؤكد هذه النتائج على صحة وموثوقية البنية العاملية للمقياس المستخدم في قياس النيمية السلبية.

وبذلك يتضح أن النموذج المستخرج قد حقق بالفعل مؤشرات جودة مطابقة جيدة وفقاً لأدلة الملائمة الموضحة، والتي بلغت قيم مؤشرات القيم القطعية المتعارف عليها، وشكل (١) يوضح النموذج المستخرج بالتحليل العاملي التوكيدي وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على مقياس النيمية السلبية.

تأثير النميمة السلبية علي الشغف المهني والرفاهية النفسية لدي المعلمين بالوادي الجديد .



شكل (١) يوضح نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النميمة السلبية

يتضح من الشكل (١) أن هناك ثلاثة عوامل تتشعب عليها عبارات مقياس النميمة السلبية والجدول التالي يوضح التشعبات غير المعيارية وقيم الخطأ المعياري، المرتبطة بها، النسبة الحرجة، التشعبات المعيارية، تباين الخطأ، لهذه العبارات علي عوامل المقياس الثلاثة

جدول (٢) ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النميمة السلبية

المتغير الكامن	رقم العبارة	التقديرات المعيارية	الخطأ	القيمة الحرجة	مستوي الدلالة	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة
البعد النفسي	1	0.803	0.037	21.794	0.01	0.73	0.875
	2	0.803	0.037	21.553	0.01	0.73	0.876
	3	0.81	0.04	20.195	0.01	0.732	0.889
	4	0.855	0.037	23.032	0.01	0.782	0.927
	5	0.808	0.041	19.529	0.01	0.727	0.889
	6	0.526	0.077	6.857	0.01	0.375	0.676
البعد السلوكي	7	0.654	0.053	12.305	0.01	0.55	0.759
	8	0.591	0.061	9.66	0.01	0.471	0.711
	9	0.651	0.059	10.978	0.01	0.535	0.767
	10	0.809	0.043	18.665	0.01	0.724	0.894
	11	0.789	0.04	19.861	0.01	0.711	0.867
	12	0.756	0.045	16.613	0.01	0.666	0.845
المتغير الكامن	رقم العبارة	التقديرات المعيارية	الخطأ	القيمة الحرجة	مستوي الدلالة	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة
البعد القيادي والمهني	13	0.806	0.032	25.073	0.01	0.743	0.869
	14	0.884	0.022	40.89	0.01	0.842	0.926
	15	0.845	0.039	21.542	0.01	0.769	0.922
	16	0.818	0.031	26.126	0.01	0.756	0.879
	17	0.837	0.03	28.21	0.01	0.778	0.895
	18	0.784	0.044	17.796	0.01	0.698	0.871

تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس النميمة السلبية في الجدول (٢) إلى صحة البنية العاملية للمقياس وقوة ارتباط العبارات بأبعادها. فقد أظهرت جميع العبارات تشبعات معيارية مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مع قيم حرجة تتجاوز ١,٩٦ لكل العبارات. تراوحت التقديرات المعيارية للبعد النفسي بين ٠,٥٢٦ و ٠,٨٥٥، وللبعد السلوكي بين ٠,٥٩١ و ٠,٨٠٩، وللبعد القيادي والمهني بين ٠,٧٨٤ و ٠,٨٨٤، مما يشير إلى اتساق داخلي قوي لكل بعد. كما أن فترات الثقة الضيقة نسبياً لمعظم العبارات تؤكد دقة التقديرات. وبشكل عام، تدعم هذه النتائج صلاحية المقياس وقدرته على قياس أبعاد النميمة السلبية بشكل موثوق، مع ملاحظة أن العبارة رقم ٦ في البعد النفسي والعبارة رقم ٨ في البعد السلوكي سجلتا أدنى التشبعات، مما قد يستدعي مراجعتهما مستقبلاً لتحسين أداء المقياس.

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

مؤشرات الثبات المركب (CR) Composite reliability coefficients

تشير نتائج التحليل الإحصائي لمقياس النميمة السلبية إلى خصائص سيكومترية قوية عبر أبعاده الثلاثة. فقد أظهرت جميع الأبعاد ثبات مركب مرتفع تجاوز المعيار المقبول (٠,٧)، حيث سجل البعد القيادي والمهني أعلى قيمة (٠,٩٣١)، يليه البعد النفسي (٠,٨٩٢)، ثم البعد السلوكي (٠,٨٥٣). كما حققت جميع الأبعاد قيمة مقبولة لمتوسط التباين المستخرج (AVE)، متجاوزة الحد الأدنى المطلوب (٠,٥)، مع تفوق ملحوظ للبعد القيادي والمهني (٠,٦٩١)، يليه البعد النفسي (٠,٦)، وأخيراً البعد السلوكي (٠,٥٠٥). هذه النتائج تؤكد على الاتساق الداخلي القوي للمقياس وصدقه التقاربي، مع إشارة إلى أداء متميز للبعد القيادي والمهني، وإمكانية تحسين طفيف للبعد السلوكي لتعزيز قوته الإحصائية.

٢- الثبات عن طريق معاملات الفا وأوميغا وجتمان (٦) : تتضح مؤشرات الثبات لمقياس النميمة السلبية من خلال الجدول (٣)

جدول (٣) مؤشرات الثبات لمقياس النميمة السلبية

المؤشر	البعد النفسي	البعد السلوكي	البعد القيادي والمهني	المقياس ككل
Alpha	0.9	0.86	0.93	0.87
G.6	0.9	0.87	0.93	0.94
Omega Hierarchical	0.8	0.71	0.85	0.48
Omega H asymptotic	0.85	0.77	0.89	0.52
Omega Total	0.94	0.92	0.96	0.93

تشير النتائج في الجدول (٣) إلى مستويات عالية من الثبات لمقياس النميمة السلبية بأبعاده الثلاثة وككل. جميع قيم ألفا كرونباخ والـ G.6 تتجاوز ٠,٨٦، مما يدل على اتساق داخلي ممتاز. يظهر البعد القيادي والمهني أعلى مستويات الثبات في معظم المؤشرات، يليه البعد النفسي ثم البعد السلوكي. قيم أوميغا الكلية مرتفعة جداً لجميع الأبعاد والمقياس ككل (٠,٩٢-٠,٩٦)، مؤكدة على الثبات العام القوي. قيم أوميغا الهرمية وأوميغا التقاربية للأبعاد الفردية جيدة، لكنها منخفضة نسبياً للمقياس ككل، مما قد يشير إلى وجود عامل عام قوي مع الحفاظ على تمايز الأبعاد. بشكل عام، تؤكد هذه النتائج على الثبات الممتاز للمقياس وصلاحيته للاستخدام في قياس النميمة السلبية.

ب- مقياس الشغف المهني

• خطوات إعداد المقياس:

تحديد الهدف من المقياس:

ويتمثل في الكشف عن درجة الشغف المهني لدى المعلمين.

تحديد أبعاد مقياس الشغف المهني:

تم الإطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة والإستفادة منهم وذلك في تصميم مقياس الشغف المهني على عينة البحث ومن هذه الدراسات: دراسة Lianna & Sahrani (2024) ، ودراسة نرمين مصباح، وآخرون (٢٠٢٤)، ودراسة إيمان السعداوي (٢٠٢٣)، ودراسة محمد مطاوع (٢٠٢٣)، ودراسة رمضان فرحات، ومحمد زويل (٢٠٢٢). وبذلك تم تحديد على خمسة أبعاد رئيسة للشغف المهني هي: البعد العاطفي (٥ عبارات)، البعد السلوكي (٥ عبارات)، البعد المعرفي (٥ عبارات)، البعد القيمي (٥ عبارات)، البعد الاجتماعي (٥ عبارات).
صياغة بنود المقياس:

قام الباحث بصياغة عبارات المقياس وتعليماته في صورته المبدئية، تم عرض هذه الصورة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في هذا المجال، لإبداء آرائهم ووجهة نظرهم.

وبناء على ذلك تمت إعادة صياغة بعض العبارات التي اقترحوا تعديلها، وحذف بعض العبارات الغير مناسبة، وجاءت نسبة الاتفاق على العبارات الأخرى من ٩٠% إلى ١٠٠%؛ وبالتالي أصبح عدد عبارات المقياس (٢٥) عبارة موزعة على خمسة أبعاد رئيسية.

الخصائص السيكومترية للمقياس

٢- التحليل العاملي التوكيدي:

تم إخضاع استجابات المشاركين في الاستجابة على مقياس الشغف المهني، وباستخدام برنامج (R)، واستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة (WLSMV) وذلك لأنها أكثر مناسبة للبيانات الرتبية، لاستخراج مؤشرات المطابقة لهذا النموذج عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، وجدول (٤) يوضح نتائج أدلة المطابقة لهذا النموذج (الشغف المهني) وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على المقياس المستخدم.

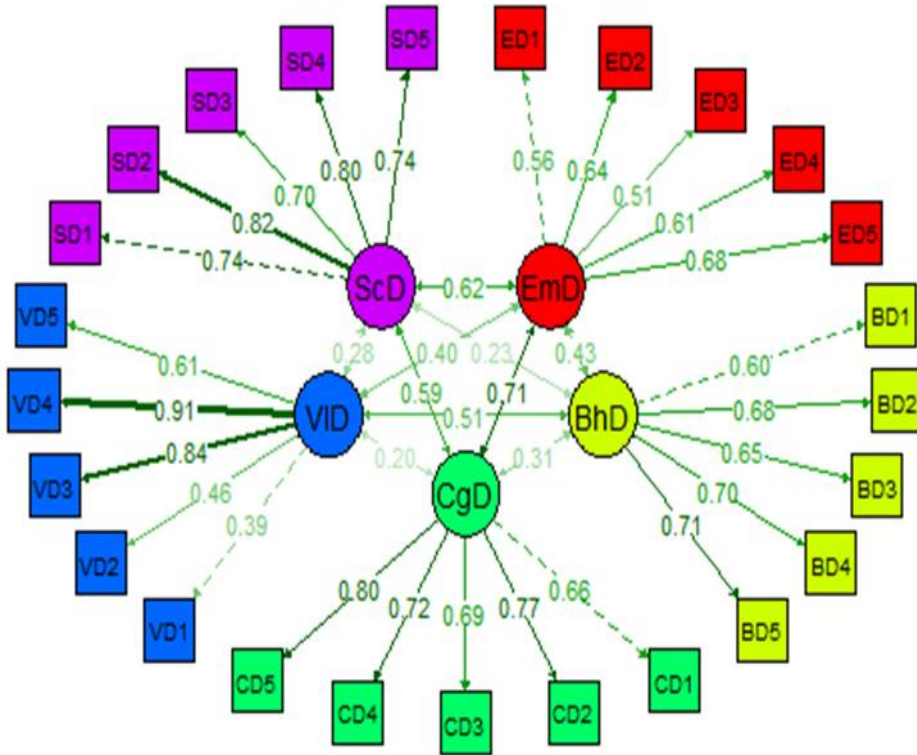
تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. —

جدول (٤) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف المهني

مؤشر حسن المطابقة	قيمة المؤشر	عتبة المؤشر	التفسير	مدي المؤشر		
				سيء	مقبول	جيد
chisq	258.625	--	--			
df	265.000	--	--			
pvalue	0.599	غير دالة				
CMIN/DF	0.976	بين ١ و ٣	جيد	> 5	> 3	> 1
gfi	0.963	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95
nfi	0.934	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95
cfi	1.000	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95
rmsea	0.000	<0.06	جيد	>0.08	>0.06	<0.06
srmr	0.068	<0.08	جيد	>0.10	>0.08	<0.08
tli	1.00	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95

تشير نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف المهني في الجدول (٤) إلى جودة مطابقة ممتازة للنموذج المقترح. فقد أظهرت جميع المؤشرات قيماً ضمن النطاق الجيد أو الممتاز. نسبة كاي تربيع إلى درجات الحرية (CMIN/DF) بلغت ٠,٩٧٦، وهي أقل من ١، مما يشير إلى مطابقة مثالية. سجلت مؤشرات GFI و CFI قيماً تتجاوز ٠,٩٥، بينما حقق مؤشر NFI قيمة ٠,٩٣٤، وهي قريبة جداً من الحد الأعلى للجودة. كما سجل مؤشر RMSEA قيمة مثالية عند ٠,٠٠٠، وحقق SRMR قيمة ٠,٠٦٨، وهي ضمن النطاق الجيد. إضافة إلى ذلك، فإن القيمة الاحتمالية (p-value) البالغة ٠,٥٩٩ تؤكد عدم وجود فروق دالة إحصائية بين النموذج المقترح والبيانات الواقعية. هذه النتائج مجتمعة تؤكد بقوة على صحة البنية العاملية لمقياس الشغف المهني وملاءمته لقياس السمة المستهدفة بدقة عالية.

وبذلك يتضح أن النموذج المستخرج قد حقق بالفعل مؤشرات جودة مطابقة جيدة وفقاً لأدلة الملائمة الموضحة، التي بلغت قيم مؤشرات القيم القطعية المتعارف عليها، وشكل (٢) يوضح النموذج المستخرج بالتحليل العاملي التوكيدي وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على مقياس الشغف المهني



شكل (٢) يوضح نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف المهني

يتضح من الشكل (٢) أن هناك خمسة عوامل تنتشع عليها عبارات مقياس الشغف المهني والجدول التالي يوضح التشبعات غير المعيارية وقيم الخطأ المعيارى المرتبطة بها، النسبة الحرجة، التشبعات المعيارية، تباين الخطأ ، لهذه العبارات علي عوامل المقياس الخمسة

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. =====

جدول (٥) ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف المهني

المتغير الكامن	رقم العبارة	التقديرات المعيارية	الخطأ	القيمة الحرية	مستوى الدلالة	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة
البعد العاطفي	ED1	0.559	0.062	9.065	0.01	0.438	0.68
	ED2	0.64	0.059	10.849	0.01	0.524	0.756
	ED3	0.505	0.071	7.076	0.01	0.365	0.645
	ED4	0.607	0.065	9.334	0.01	0.479	0.734
	ED5	0.678	0.049	13.885	0.01	0.582	0.774
البعد السلوكي	BD1	0.6	0.068	8.804	0.01	0.467	0.734
	BD2	0.683	0.062	11.067	0.01	0.562	0.804
	BD3	0.647	0.067	9.68	0.01	0.516	0.779
	BD4	0.698	0.058	12.004	0.01	0.584	0.812
	BD5	0.712	0.067	10.58	0.01	0.58	0.844
البعد المعرفي	CD1	0.656	0.056	11.787	0.01	0.547	0.765
	CD2	0.769	0.052	14.909	0.01	0.668	0.87
	CD3	0.692	0.054	12.786	0.01	0.586	0.798
	CD4	0.725	0.046	15.918	0.01	0.636	0.814
	CD5	0.804	0.046	17.325	0.01	0.713	0.896
البعد القيمي	VD1	0.393	0.075	5.256	0.01	0.246	0.539
	VD2	0.457	0.079	5.786	0.01	0.302	0.611
	VD3	0.843	0.045	18.68	0.01	0.755	0.932
	VD4	0.913	0.046	20.072	0.01	0.824	1.003
	VD5	0.605	0.067	9.078	0.01	0.475	0.736
البعد الاجتماعي	SD1	0.744	0.05	14.873	0.01	0.646	0.842
	SD2	0.816	0.042	19.449	0.01	0.733	0.898
	SD3	0.699	0.054	12.933	0.01	0.593	0.805
	SD4	0.8	0.045	17.757	0.01	0.712	0.888
	SD5	0.739	0.049	14.97	0.01	0.642	0.836

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف المهني في الجدول (٥) تشير إلى صحة البنية العملية للمقياس وقوة ارتباط العبارات بأبعادها الخمسة. جميع العبارات أظهرت تشبعات معيارية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مع قيم حرة تتجاوز ١,٩٦ لكل العبارات. تراوحت التقديرات المعيارية للبعد العاطفي بين ٠,٥٠٥ و ٠,٦٧٨، وللبعد السلوكي بين ٠,٦٠٠ و ٠,٧١٢، وللبعد المعرفي بين ٠,٦٥٦ و ٠,٨٠٤، وللبعد القيمي بين ٠,٣٩٣ و ٠,٩١٣، وللبعد الاجتماعي

بين ٠,٦٩٩ و ٠,٨١٦. معظم العبارات سجلت تشبعات جيدة تتجاوز ٠,٥، مع ملاحظة أن بعض العبارات في البعد القيمي (VD1 و VD2) سجلت تشبعات أقل نسبياً. البعد المعرفي والبعد الاجتماعي أظهر أداءً متميزاً بتشبعات مرتفعة ومتسقة. فترات الثقة الضيقة نسبياً لمعظم العبارات تؤكد دقة التقديرات. هذه النتائج تدعم صلاحية المقياس وقدرته على قياس أبعاد الشغف المهني بشكل موثوق، مع إمكانية مراجعة بعض العبارات في البعد القيمي لتحسين أدائها.

مؤشرات الثبات المركب (Composite reliability coefficients(CR)

تشير مؤشرات الثبات المركب لأبعاد مقياس الشغف المهني إلى مستويات جيدة إلى ممتازة من الاتساق الداخلي. حقق البعد الاجتماعي أعلى قيمة ثبات مركب (٠,٨٦٨)، يليه البعد المعرفي (٠,٨٤٢)، ثم البعد السلوكي (٠,٨٠٢)، فالبعد القيمي (٠,٧٨٩)، وأخيراً البعد العاطفي (٠,٧١٨). جميع هذه القيم تتجاوز الحد الأدنى المقبول عموماً وهو ٠,٧، مما يدل على موثوقية عالية لجميع أبعاد المقياس. يظهر البعد الاجتماعي والبعد المعرفي بشكل خاص مستويات عالية من الاتساق، مما يعزز الثقة في قدرة هذه الأبعاد على قياس الجوانب المستهدفة من الشغف المهني بدقة. بينما يظهر البعد العاطفي أدنى قيمة، إلا أنها تظل ضمن النطاق المقبول، مع إمكانية النظر في تعزيزها مستقبلاً. بشكل عام، تؤكد هذه النتائج على الثبات الجيد للمقياس ككل وصلاحيته لقياس الشغف المهني عبر أبعاده المختلفة.

الثبات عن طريق معاملات الفا وأوميغا وجتمان (٦): تتضح مؤشرات الثبات لمقياس الشغف المهني من خلال الجدول (٦)

جدول (٦) مؤشرات الثبات لمقياس الشغف المهني

المؤشر	البعد العاطفي	البعد السلوكي	البعد المعرفي	البعد القيمي	البعد الاجتماعي	المقياس ككل
Alpha	0.74	0.8	0.86	0.79	0.87	0.89
G.6	0.71	0.78	0.87	0.81	0.86	0.93
Omega Hierarchical	0.66	0.71	0.67	0.7	0.8	0.48
Omega H asymptotic	0.83	0.85	0.73	0.8	0.89	0.53
Omega Total	0.79	0.84	0.92	0.87	0.9	0.92

تشير النتائج في الجدول (٦) إلى مستويات جيدة إلى ممتازة من الثبات لمقياس الشغف المهني بأبعاده الخمسة و ككل. قيم ألفا كرونباخ تتراوح بين ٠,٧٤ و ٠,٨٩ للمقياس ككل، مما يدل على اتساق داخلي جيد إلى ممتاز. قيم G.6 تتبع نمطاً مماثلاً، مع أداء قوي بشكل خاص للمقياس ككل (٠,٩٣). قيم أوميغا الكلية مرتفعة لجميع الأبعاد والمقياس ككل (٠,٧٩ - ٠,٩٢)، مؤكدة على الثبات العام القوي. قيم أوميغا الهرمية تظهر تبايناً بين الأبعاد، مع أداء

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

قوي للبعد الاجتماعي (٠,٨٠) وأداء أقل نسبياً للبعد العاطفي (٠,٦٦). قيم أوميغا الهرمية التقاربية تظهر تحسناً في جميع الأبعاد. المقياس ككل يظهر قيماً منخفضة نسبياً في أوميغا الهرمية وأوميغا الهرمية التقاربية، مما قد يشير إلى تمايز قوي بين الأبعاد. بشكل عام، تؤكد هذه النتائج على الثبات الجيد للمقياس وصلاحيته لقياس الشغف المهني، مع إمكانية التركيز على تعزيز البعد العاطفي في التطويرات المستقبلية.

ج- مقياس الرفاهية النفسية

• خطوات إعداد المقياس:

تحديد الهدف من المقياس:

ويتمثل في الكشف عن درجة الرفاهية النفسية لدى المعلمين.

تحديد أبعاد مقياس الرفاهية النفسية:

تم الإطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منهم وذلك في تصميم مقياس الرفاهية النفسية على عينة البحث ومن هذه الدراسات: دراسة سحر الضمور (٢٠٢٤)، ودراسة هاجر العويمر، وهيثم الشليبي (٢٠٢٣)، ودراسة نوال عليوي (٢٠٢٢)، ودراسة دعاء مصطفى (٢٠٢٢)، ودراسة هند محمد وآخرون (٢٠٢١)،

وبذلك تم تحديد على ستة أبعاد رئيسية للرفاهية النفسية هي: تقبل الذات (٥ عبارات)، الرضا الوظيفي (٥ عبارات)، الاتزان الانفعالي (٥ عبارات)، الشعور بالكفاءة الذاتية (٥ عبارات)، العلاقات الاجتماعية (٥ عبارات)، الصحة النفسية (٥ عبارات).

صياغة بنود المقياس:

قام الباحث بصياغة عبارات المقياس وتعليماته في صورته المبدئية، تم عرض هذه الصورة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في هذا المجال، لإبداء آرائهم ووجهة نظرهم.

وبناء على ذلك تمت إعادة صياغة بعض العبارات التي اقترحوا تعديلها، وحذف بعض العبارات الغير مناسبة، وجاءت نسبة الاتفاق على العبارات الأخرى من ٩٠% إلى ١٠٠%؛ وبالتالي أصبح عدد عبارات المقياس (٣٠) عبارة موزعة على ستة أبعاد رئيسية.

• الخصائص السيكومترية للمقياس

٣- التحليل العاملي التوكيدي:

تم إخضاع استجابات المشاركين في الاستجابة على مقياس الرفاهية النفسية، وباستخدام برنامج (R)، واستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة (WLSMV) وذلك لأنها أكثر مناسبة

للبيانات الرتبية، لاستخراج مؤشرات المطابقة لهذا النموذج عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، وجدول (٧) يوضح نتائج أدلة المطابقة لهذا النموذج (الرفاهية النفسية) وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على المقياس المستخدم.

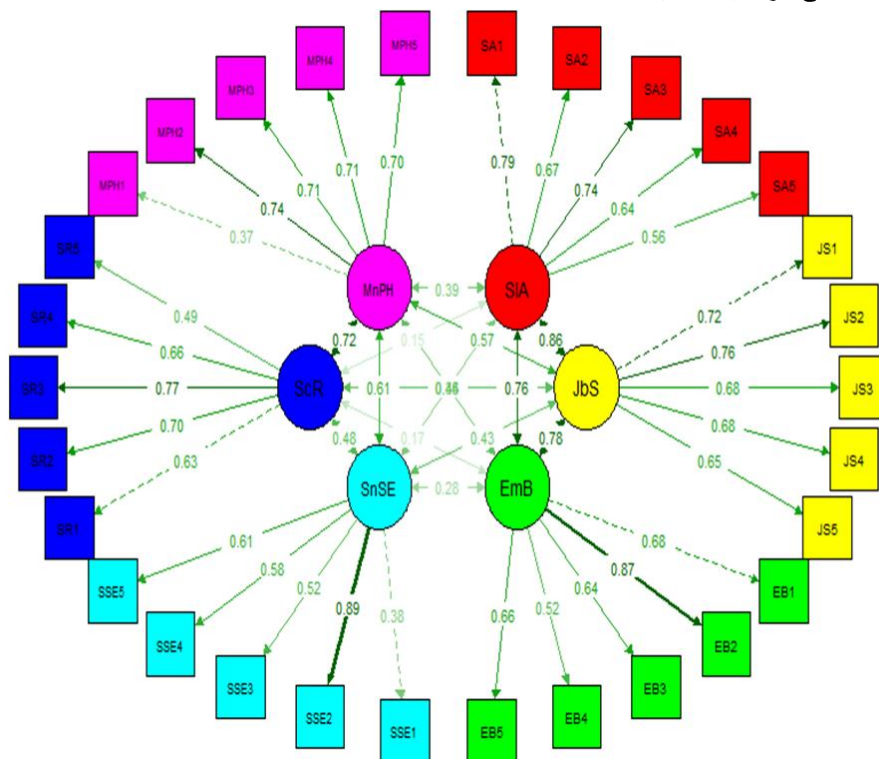
جدول (٧) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرفاهية النفسية

مؤشر حسن المطابقة	قيمة المؤشر	عتبة المؤشر	التفسير	مدي المؤشر		
				سيء	مقبول	جيد
chisq	558.396	--	--			
df	390.000	--	--			
pvalue	0.000	دالة				
CMIN/DF	1.432	بين ١ و ٣	جيد	> 5	> 3	> 1
gfi	0.934	<0.95	مقبول	<0.90	<0.95	>0.95
nfi	0.910	<0.95	مقبول	<0.90	<0.95	>0.95
cfi	0.966	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95
rmsea	0.047	<0.06	جيد	>0.08	>0.06	<0.06
srmr	0.090	>0.08	مقبول	>0.10	>0.08	<0.08
tli	0.962	>0.95	جيد	<0.90	<0.95	>0.95

تكشف نتائج مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرفاهية النفسية في الجدول (٧) عن أداء جيد بشكل عام للنموذج المقترح. قيمة مربع كاي ($chisq = 558.396$ ، $df = 390$) كانت دالة إحصائياً ($p < 0.001$)، وهو أمر شائع في العينات الكبيرة. نسبة مربع كاي إلى درجات الحرية ($CMIN/DF = 1.432$) تقع ضمن النطاق المثالي (بين ١ و ٣)، مما يشير إلى مطابقة جيدة. مؤشر جودة المطابقة ($GFI = 0.934$) ومؤشر المطابقة المعياري ($NFI = 0.910$) يقعان في النطاق المقبول، بينما يظهر مؤشر المطابقة المقارن ($CFI = 0.966$)، ومؤشر توكر-لويس ($TLI = 0.962$)، والجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب ($RMSEA = 0.047$) مطابقة جيدة. الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي المعيارية ($SRMR = 0.090$) يقع في النطاق المقبول، وإن كان أعلى قليلاً من الحد الأمثل. بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن النموذج المقترح يتمتع بمطابقة جيدة مع البيانات، مما يدعم الصديق البنائي لمقياس الرفاهية النفسية ويؤكد على ملائمة البنية العاملية المفترضة. وبذلك يتضح أن النموذج المستخرج قد حقق بالفعل مؤشرات جودة مطابقة جيدة وفقاً لأدلة الملائمة الموضحة، التي بلغت قيم مؤشرات القيم القطعية المتعارف عليها، وشكل (٣)

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

يوضح النموذج المستخرج بالتحليل العاملي التوكيدي وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على الرفاهية النفسية



شكل (٣) يوضح نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرفاهية النفسية

يتضح من الشكل (٣) أن هناك ستة عوامل تنتسب عليها عبارات مقياس الرفاهية النفسية والجدول التالي يوضح التشعبات غير المعيارية وقيم الخطأ المعياري المرتبطة بها، النسبة الحرجة، التشعبات المعيارية، تباين الخطأ، لهذه العبارات على عوامل المقياس الستة.

جدول (٨) ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرفاهية النفسية

المتغير الكامن	رقم العبارة	التقديرات المعيارية	الخطأ	القيمة الحرجة	مستوي الدلالة	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة
تقبل الذات	SA1	0.791	0.04	19.851	0	0.712	0.869
	SA2	0.671	0.052	12.996	0	0.57	0.772
	SA3	0.745	0.046	16.261	0	0.655	0.835
	SA4	0.642	0.054	11.928	0	0.537	0.748
	SA5	0.56	0.056	10.062	0	0.451	0.669

المتغير الكامن	رقم العبرة	التقديرات المعيارية	الخطأ	القيمة الحرية	مستوي الدالة	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة
الرضا الوظيفي	JS1	0.716	0.042	17.215	0	0.635	0.798
	JS2	0.765	0.042	18.188	0	0.682	0.847
	JS3	0.683	0.051	13.364	0	0.583	0.783
	JS4	0.677	0.053	12.815	0	0.573	0.78
	JS5	0.648	0.047	13.763	0	0.555	0.74
الاتزان الانفعالي	EB1	0.683	0.063	10.842	0	0.559	0.806
	EB2	0.866	0.044	19.706	0	0.779	0.952
	EB3	0.644	0.07	9.258	0	0.508	0.78
	EB4	0.515	0.091	5.658	0	0.337	0.694
	EB5	0.664	0.055	12.117	0	0.556	0.771
الشعور بالكفاءة الذاتية	SSE1	0.377	0.112	3.38	0.001	0.159	0.596
	SSE2	0.891	0.072	12.303	0	0.749	1.033
	SSE3	0.516	0.101	5.114	0	0.318	0.714
	SSE4	0.579	0.069	8.429	0	0.444	0.713
	SSE5	0.612	0.078	7.875	0	0.46	0.764
العلاقات الاجتماعية	SR1	0.628	0.063	9.937	0	0.504	0.751
	SR2	0.7	0.055	12.664	0	0.592	0.809
	SR3	0.773	0.054	14.402	0	0.668	0.878
	SR4	0.66	0.058	11.463	0	0.547	0.773
	SR5	0.491	0.072	6.79	0	0.349	0.632
الصحة النفسية والجسدية	MPH1	0.374	0.079	4.734	0	0.219	0.529
	MPH2	0.744	0.051	14.545	0	0.644	0.844
	MPH3	0.709	0.054	13.256	0	0.604	0.814
	MPH4	0.709	0.053	13.306	0	0.605	0.814
	MPH5	0.704	0.056	12.668	0	0.595	0.813

تظهر نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرفاهية النفسية في الجدول (٨) صورة شاملة لبنية المقياس وقوة ارتباط العبارات بأبعادها الكامنة. جميع التقديرات المعيارية (معاملات الانحدار) كانت دالة إحصائياً ($p < 0.001$)، مما يؤكد أهمية كل عبارة في قياس البعد الذي تنتمي إليه. تراوحت التقديرات المعيارية بين ٠,٣٧٤ و ٠,٨٩١، مع معظم القيم فوق ٠,٦، مما يشير إلى ارتباط قوي بين العبارات والمتغيرات الكامنة. بعد تقبل الذات أظهر تقديرات معيارية قوية تراوحت بين ٠,٥٦٠ و ٠,٧٩١، بينما سجل الرضا الوظيفي قيمة متنسقة بين ٠,٦٤٨ و ٠,٨١٣.

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. ———

و٠,٧٦٥. الاتزان الانفعالي تميز بتقديرات قوية، خاصة للعبارة EB2(0.866). الشعور بالكفاءة الذاتية أظهر تبايناً أكبر، مع قيمة استثنائية عالية للعبارة SSE2(0.891) وقيمة منخفضة نسبياً للعبارة SSE1(0.377). العلاقات الاجتماعية والصحة النفسية والجسدية قدما تقديرات معقولة، مع بعض التباين بين العبارات. القيم الحرجة كانت مرتفعة لجميع العبارات (< ٣,٣٨)، مؤكدة على الأهمية الإحصائية لكل منها. فترات الثقة أظهرت دقة جيدة في التقديرات، مع نطاقات ضيقة نسبياً لمعظم العبارات. هذه النتائج تدعم الصدق البنائي للمقياس وتؤكد على ملائمة العبارات لقياس الأبعاد المختلفة للرفاهية النفسية، مع إشارة إلى إمكانية مراجعة بعض العبارات ذات التقديرات المنخفضة نسبياً لتحسين أداء المقياس بشكل أكبر.

مؤشرات الثبات المركب (Composite reliability coefficients(CR)

تتراوح قيم الثبات المركب بين ٠,٧٦٢ و٠,٨٢١، وهي جميعها تتجاوز الحد الأدنى المقبول عموماً وهو ٠,٧، مما يشير إلى اتساق داخلي قوي لكل مقياس فرعي. يظهر مقياس الرضا الوظيفي أعلى قيمة ثبات (٠,٨٢١)، يليه عن قرب مقياس تقبل الذات (٠,٨١٣)، مما يدل على موثوقية عالية لهذين البعدين. في حين أن مقياس الإحساس بالكفاءة الذاتية يسجل أدنى قيمة (٠,٧٦٢)، إلا أنها تظل مقبولة وتشير إلى موثوقية جيدة. تتقارب قيم الثبات للمقاييس الأخرى - التوازن العاطفي، العلاقات الاجتماعية، والصحة العقلية والجسدية - حول ٠,٧٨-٠,٧٩، مما يعكس اتساقاً عبر هذه الأبعاد. هذه النتائج مجتمعة تؤكد على الجودة العالية لمقياس الرفاهية النفسية، وتعزز الثقة في دقة وموثوقية البيانات المجمعة، مما يوفر أساساً متيناً للتحليلات والاستنتاجات اللاحقة في البحث.

الثبات عن طريق معاملات الفا وأوميغا وجتمان(٦): تتضح مؤشرات الثبات لمقياس الرفاهية النفسية من خلال الجدول (٩)

جدول(٩) مؤشرات الثبات لمقياس الرفاهية النفسية

المؤشر	تقبل الذات	الرضا الوظيفي	الاتزان الانفعالي	الشعور بالكفاءة الذاتية	العلاقات الاجتماعية	الصحة النفسية والجسدية	المقياس ككل
Alpha	0.81	0.83	0.82	0.78	0.79	0.78	0.91
G.6	0.79	0.81	0.81	0.77	0.8	0.77	0.95
Omega Hierarchical	0.76	0.8	0.6	0.57	0.57	0.69	0.43
Omega H asymptotic	0.9	0.94	0.68	0.67	0.66	0.83	0.46
Omega Total	0.84	0.86	0.88	0.85	0.86	0.84	0.93

تقدم نتائج مؤشرات الثبات المختلفة في الجدول صورة شاملة عن ثبات مقياس الرفاهية النفسية. نلاحظ اتساقاً عالياً عبر مختلف المؤشرات، مع تباين طفيف بين الأبعاد المختلفة. قيم ألفا كرونباخ تتراوح بين ٠,٧٨ و ٠,٩١، مشيرة إلى اتساق داخلي جيد إلى ممتاز. مؤشر G.6 يظهر قيمةً مماثلة، مؤكداً على ثبات المقياس أوميغا الهرمي يتراوح بين ٠,٤٣ و ٠,٨، مع بعض القيم المنخفضة نسبياً في بعض الأبعاد، مما قد يشير إلى تعدد الأبعاد في هذه المقاييس. أوميغا الهرمي التقاربي يظهر قيمةً أعلى، خاصة في بعض الأبعاد، مما يدل على إمكانية تحسن الثبات مع زيادة حجم العينة. أوميغا الكلي يقدم قيمةً مرتفعة تتراوح بين ٠,٨٤ و ٠,٩٣، مؤكداً على الثبات المرتفع للمقياس ككل. هذه النتائج مجتمعة تشير إلى جودة المقياس.

خامساً: المعالجة الإحصائية:

تم إجراء تحليل البيانات ببرنامج التحليل الإحصائي R باستخدام الحزم الإحصائية (R Core Team, 2020) ، (Revelle, 2020) psych ، (Rosseel, 2012) lavaan ، وكذلك تم semTools (Jorgensen et al., 2021) ، semPlot (Epskamp, 2019) ، وكذلك تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم التربوية والاجتماعية والمعروف ببرنامج SPSS (26) ، وتم استخدام الأساليب الآتية:

- المتوسط الحسابي Mean
- الانحراف المعياري Std. Deviation
- معامل ارتباط بيرسون Person
- معامل الفا لكرونباك
- معامل أوميغا
- التحليل العاملي الاستكشافي للبنود Exploratory Factor Analysis
- اختبار ت لعينتين مستقلتين Two Independent sample T- Test
- تحليل المسار Path analysis

سادساً: نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

التحقق من فروض البحث:

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من النميمة السلبية والشغف المهني لدى المعلمين بالوادي الجديد" تم اختبار صحة الفرض إحصائياً باستخدام معامل الارتباط لبيرسون وبين الجدول (١٠) هذه النتائج:

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين كل من التنمية السلبية و الشغف المهني لدى

المعلمين بالوادي الجديد

المقياس ككل	البعد الاجتماعي	البعد القيمي	البعد المعرفي	البعد السلوكي	البعد العاطفي	الشغف المهني التنمية السلبية
-0.319**	-0.223**	-0.331**	-0.256**	-0.370**	-0.384**	البعد النفسي
-0.473**	-0.259**	-0.509**	-0.270**	-0.529**	-0.218**	البعد السلوكي
-0.475**	-0.223**	-0.353**	-0.295**	-0.527**	-0.211**	البعد القيادي والمهني
-0.499**	-0.299**	-0.469**	-0.244**	-0.562**	-0.204**	المقياس ككل

** دال عند ٠,٠١

تكشف نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين التنمية السلبية والشغف المهني في الجدول (١٠) عن علاقة عكسية دالة إحصائياً بين جميع أبعاد المقياسين. جميع الارتباطات كانت سالبة ودالة عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى علاقة قوية ومتسقة بين انخفاض التنمية السلبية وارتفاع الشغف المهني. البعد السلوكي للشغف المهني أظهر أقوى الارتباطات السلبية مع أبعاد التنمية السلبية، خاصة مع البعد السلوكي للتنمية ($r = -0.529$) والمقياس ككل ($r = -0.562$). البعد القيمي للشغف المهني أيضاً أظهر ارتباطات قوية، خاصة مع البعد السلوكي للتنمية ($r = -0.509$). البعد الاجتماعي للشغف المهني سجل أضعف الارتباطات نسبياً، لكنها ظلت دالة إحصائياً على مستوى المقياس ككل، نجد ارتباطاً سلبياً قوياً ($r = -0.499$) بين التنمية السلبية والشغف المهني. هذه النتائج تشير بقوة إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الشغف المهني يميلون إلى المشاركة بشكل أقل في التنمية السلبية، مما يؤكد على الأهمية الإيجابية للشغف المهني في بيئة العمل وتأثيره على السلوكيات الاجتماعية والمهنية.

ويفسر الباحث العلاقة العكسية بين التنمية السلبية والشغف المهني حيث يمكن أن تؤدي التنمية السلبية إلى شعور بالإحباط والقلق بين المعلمين، مما يؤثر سلباً على دوافعهم وشغفهم في العمل، كما تساهم التنمية في خلق بيئة مدرسية سلبية، مما يمكن أن يقلل من التعاون بين المعلمين ويؤثر على روح الفريق والعمل، ومن ناحية أخرى نجد أن المعلمون ذوو الشغف المهني يميلون إلى البحث عن طرق إيجابية لتحسين أدائهم وتفاعلهم مع الطلاب، مما قد يجعلهم أقل تأثراً بالتنمية السلبية، وفي حال تعرضهم لتنمية سلبية مستمرة، قد يتعرضون للاحتراق النفسي، مما يقلل من شغفهم للعمل وقدرتهم على الإبداع، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (He, et al. (2023) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين التنمية السلبية والازدهار في العمل وتأثير التنمية السلبية على المعلمين بشكل سلبي في عملهم وحالتهم النفسية.

للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد" تم اختبار صحة الفرض احصائياً باستخدام معامل الارتباط لبيرسون وبين الجدول (١١)

جدول (١١) معاملات ارتباط بيرسون بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد

الرفاهية النفسية النيمة السلبية	تقبل الذات	الرضا الوظيفي	الاتزان الانفعالي	الشعور بالكفاءة الذاتية	العلاقات الاجتماعية	الصحة النفسية والجسدية	المقياس ككل
البعد النفسي	-0.224**	-0.242**	-0.253**	-0.787**	-0.520**	-0.561**	-0.584**
البعد السلوكي	-0.217**	-0.353**	-0.225**	-0.382**	-0.981**	-0.597**	-0.640**
البعد القيادي والمهني	-0.278**	-0.437**	-0.310**	-0.470**	-0.620**	-0.978**	-0.763**
المقياس ككل	-0.214**	-0.408**	-0.295**	-0.627**	-0.837**	-0.840**	-0.778**

** دال عند ٠,٠١

تكشف نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية في الجدول (١١) عن علاقة عكسية قوية ودالة إحصائياً بين جميع أبعاد المقياسين. جميع الارتباطات سالبة ودالة عند مستوى ٠,٠١، مما يؤكد على الارتباط العكسي القوي بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية. لوحظت أقوى العلاقات بين البعد السلوكي للنميمة والعلاقات الاجتماعية ($r = -0.981$)، والبعد القيادي والمهني للنميمة والصحة النفسية والجسدية ($r = -0.978$). الشعور بالكفاءة الذاتية أظهر ارتباطاً قوياً مع البعد النفسي للنميمة ($r = -0.787$). على مستوى المقياس ككل، نجد ارتباطاً سلبياً قوياً جداً ($r = -0.778$) بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية. تقبل الذات والاتزان الانفعالي سجلاً أضعف الارتباطات نسبياً، لكنها ظلت دالة وذات أهمية. هذه النتائج تشير بوضوح إلى أن الأفراد الذين يشاركون بشكل أقل في النميمة السلبية يتمتعون بمستويات أعلى من الرفاهية النفسية، خاصة في مجالات العلاقات الاجتماعية والصحة النفسية والجسدية. وتؤكد هذه النتائج على الأثر السلبي للنميمة على جودة الحياة النفسية والاجتماعية للأفراد في بيئة العمل.

ويفسر الباحث العلاقة العكسية بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية حيث إن النميمة السلبية يمكن أن تؤدي إلى زيادة القلق والتوتر بين المعلمين، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية، وقد

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

يشعر المعلمون الذين يتعرضون للنميمة بالعزلة، مما يؤثر على دعمهم الاجتماعي ويقلل من شعورهم بالرفاهية وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Cheng, et al. (2023 إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين النميمة السلبية والرفاهية.

للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد" تم اختبار صحة الفرض إحصائياً باستخدام معامل الارتباط لبيرسون وبين الجدول (١٢) هذه النتائج:

جدول (١٢) معاملات ارتباط بيرسون بين كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد

المقياس	الصحة النفسية والجسدية	العلاقات الاجتماعية	الشعور بالكفاءة الذاتية	الاتزان الانفعالي	الرضا الوظيفي	تقبل الذات	الرفاهية النفسية الشغف المهني
المقياس ككل							
البعد العاطفي	.467**	.218**	.297**	.431**	.608**	.471**	
البعد السلوكي	.506**	.547**	.289**	.294**	.307**	.278**	
البعد المعرفي	.596**	.324**	.233**	.590**	.624**	.653**	
البعد القيمي	.357**	.311**	.226**	.210**	.229**	.242**	
البعد الاجتماعي	.493**	.222**	.265***	.510**	.611**	.499**	
المقياس ككل	.704**	.477**	.300**	.526**	.683**	.525**	

** دال عند ٠,٠١

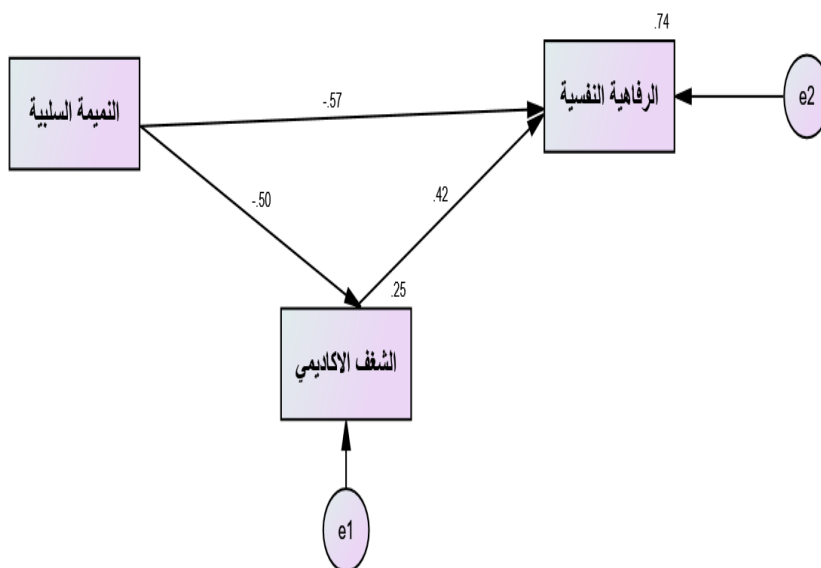
تظهر نتائج معاملات ارتباط بيرسون بين الشغف المهني والرفاهية النفسية في الجدول (١٢) علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائية بين جميع أبعاد المقياسين. جميع الارتباطات موجبة ودالة عند مستوى ٠,٠١، مما يؤكد على الارتباط الوثيق بين ارتفاع مستوى الشغف المهني وتحسن الرفاهية النفسية. أقوى الارتباطات لوحظت بين البعد العاطفي للشغف المهني والرضا الوظيفي ($r = 0.608$)، والبعد المعرفي مع تقبل الذات ($r = 0.653$) والرضا الوظيفي ($r = 0.624$). البعد السلوكي أظهر ارتباطات قوية مع العلاقات الاجتماعية ($r = 0.538$) والصحة النفسية والجسدية ($r = 0.547$). على مستوى المقياس ككل، نجد ارتباطاً إيجابياً قوياً جداً ($r = 0.704$) بين الشغف المهني والرفاهية النفسية. البعد القيمي سجل أضعف الارتباطات نسبياً، لكنها ظلت دالة وإيجابية. هذه النتائج تشير بوضوح إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات أعلى من الشغف المهني يميلون إلى التمتع بمستويات أعلى من الرفاهية النفسية، خاصة في مجالات الرضا الوظيفي وتقبل الذات والاتزان الانفعالي. وتؤكد هذه النتائج على الأهمية الإيجابية للشغف المهني في تعزيز الصحة النفسية والجسدية والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، مما يسهم في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للأفراد.

ويفسر الباحث العلاقة الإيجابية القوية بين الشغف المهني والرفاهية النفسية حيث إن الشغف

المهني يعزز الشعور بالرضا والسعادة في العمل، مما يؤدي إلى تحسين الرفاهية النفسية، والمعلمون المتحمسون يميلون إلى الأداء بشكل أفضل، مما يزيد من شعورهم بالإنجاز والثقة بالنفس، ومن ناحية أخرى نجد أنه عندما يكون المعلم في حالة نفسية جيدة، يكون أكثر حماساً وإبداعاً في عمله، والرفاهية النفسية تساعد في تقليل الضغوط والتوتر، مما يسهم في تعزيز الشغف المهني، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Yukhymenko–Lescroart & Sharma (2022) التي توصلت علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين الشغف المهني والرفاهية النفسية.

للتحقق من الفرض الرابع والذي ينص على: توجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد.

قام الباحث باستخدام نموذج تحليل المسار Path Analysis المكون من النميمة السلبية والشغف المهني والرفاهية النفسية، وقد اختبر الباحث عدة نماذج، وجاء النموذج الموضح بالشكل (٤) أفضل نموذج محقق جودة بيانات.



شكل (٤) نموذج تحليل المسار للعلاقات بين النميمة السلبية والشغف المهني والرفاهية النفسية يوضح الشكل (٤) العلاقات بين النميمة السلبية، الشغف المهني، والرفاهية النفسية من خلال نموذج تحليل المسار. النميمة السلبية تظهر تأثيرات سلبية مباشرة على كل من الرفاهية النفسية (-0.57) والشغف الأكاديمي (-0.50)، بينما يؤثر الشغف الأكاديمي إيجابياً على الرفاهية النفسية (0.42). هذه العلاقات تشير إلى أن النميمة السلبية تقلل من الرفاهية النفسية بشكل

تأثير النميمة السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد .

مباشر وغير مباشر من خلال تخفيض الشغف الأكاديمي، في حين يعمل الشغف الأكاديمي كعامل وقائي يعزز الرفاهية النفسية. النموذج يفسر ٢٥% من التباين في الشغف الأكاديمي و ٧٤% من التباين في الرفاهية النفسية، مع وجود متغيرات خطأ ($\theta 1$ و $\theta 2$) تشير إلى تأثير عوامل أخرى غير مقاسة، مما يقدم رؤية شاملة للديناميكيات بين هذه المتغيرات في السياق الأكاديمي.

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للنميمة السلبية على كل من الشغف المهني والرفاهية النفسية،
تتضح من خلال الجدول (١٣)

جدول (١٣) ملخص نتائج تحليل المسار للعلاقات بين للنميمة السلبية والشغف المهني والرفاهية النفسية

المتغير المستقل	المتغير التابع	التقديرات اللامعيارية	الخطأ	Z قيمة	مستوي الدلالة	التقديرات المعيارية
النميمة السلبية	الشغف المهني	-0.571	0.07	-8.129	دالة عند 0.01	-0.499
	الرفاهية النفسية	-0.759	0.056	-13.575	دالة عند 0.01	-0.569
الشغف الأكاديمي	الرفاهية النفسية	0.49	0.049	10.02	دالة عند 0.01	0.42
التأثيرات غير المباشرة						
النميمة السلبية	الرفاهية النفسية	-0.28	0.050	-	دالة عند 0.01	-0.21

نتائج تحليل المسار تكشف عن علاقات مهمة ودالة إحصائياً بين النميمة السلبية، الشغف المهني، والرفاهية النفسية. تظهر النميمة السلبية تأثيراً سلبياً قوياً ومباشراً على كل من الشغف المهني ($\beta = -0.499$)، والرفاهية النفسية ($\beta = -0.569$)، مما يشير إلى أن زيادة النميمة السلبية ترتبط بانخفاض ملحوظ في مستويات الشغف المهني والرفاهية النفسية. في المقابل، يظهر الشغف المهني تأثيراً إيجابياً ومباشراً على الرفاهية النفسية ($\beta = 0.42$)، مما يشير إلى أن الشغف المهني يعزز الرفاهية النفسية. إضافة إلى ذلك، تم الكشف عن تأثير غير مباشر سلبي للنميمة السلبية على الرفاهية النفسية من خلال الشغف المهني ($\beta = -0.21$)، مما يسلط الضوء على الدور الوسيط للشغف المهني في هذه العلاقة. هذه النتائج مجتمعة تؤكد الآثار السلبية للنميمة على بيئة العمل، وتبرز أهمية تعزيز الشغف المهني كعامل وقائي محتمل ضد هذه الآثار السلبية، وكمحفز للرفاهية النفسية في السياق المهني.

وهذه النتائج توضح أن الشغف الأكاديمي متغيراً وسيطاً بين النميمة السلبية والرفاهية النفسية. والنميمة السلبية تؤثر تأثيراً مباشراً على الرفاهية النفسية. كم تؤثر النميمة السلبية تأثيراً غير

مباشراً على الرفاهية النفسية، من خلال المتغير الوسيط (الشغف الأكاديمي).

المراجع:

أولاً المراجع العربية :

إبتسام سرحان الخفاجي، وحسين حريجة الحسناوي، وعلي عبد الحسن الفتلاوي (٢٠٢٢).
النميمة في مكان العمل كمتغير تفاعلي للعلاقة بين نرجسية القيادة والتسويق الوظيفي من
خلال الدور الوسيط للنميمة في مكان العمل. رسالة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد،
جامعة كربلاء.

أمينة تازي (٢٠٢٣). الرفاهية النفسية لدى الموظفين: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين
بالقطاعات العام والخاص. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية. جامعة
حسيبة بن بوعلي بالشلف، ١٥(١)، ١٢٧-١٣٢.

أنوار محمد عيدان يونس. اللاتهاب وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى الممرضين والممرضات.
مجلة الجامعة العراقية، ٦١(٢)، ٢٦٠-٢٨٢.

إيمان نجم عبد الكريم (٢٠١٨). نمذجة العلاقات بين سمات الشخصية الكبرى والضغط
الأكاديمية والصمود النفسي والهناء الذاتي. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين
شمس.

إيمان فيصل السيد السعداوي (٢٠٢٣). دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من
خلال تطبيق نموذج PERMA للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية
للبحوث التجارية، ١، ٦٥٦-٦٩٨.

حامد زعزوع سنوسي (٢٠٢٣). تأثير النميمة السلبية المدركة في مكان العمل على سلوك أداء
العمل الرسمي: الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمية، والدور المعدل للدعم التنظيمي
المدرك. مجلة الدراسات المالية والتجارية، جامعة بني سويف - كلية التجارة، ٣،
١٦٣-٢٢٣.

دعاء محمد مصطفى (٢٠٢٢). المرونة المعرفية وعلاقتها بالرفاهية لدى معلمات روضات
الدمج. مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية - كلية رياض الأطفال، ١٤(٤٩)،
١٩١-٢٤٨.

رمضان السيد فرحات، محمد جمال الدين زويل (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس
المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة كلية التربية
في العلوم النفسية، جامعة عين شمس، ٤٦(٣)، ٢٣٣-٣٨٥.

تأثير التنمية السلبية على الشغف المهني والرفاهية النفسية لدى المعلمين بالوادي الجديد. =====

سحر محمد يوسف الضمور (٢٠٢٤). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى المتزوجين حديثا في العاصمة عمان. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث*، جامعة عمان العربية، ٩(١)، ٣٢-٤٧.

عبد الستار إبراهيم (٢٠٠٨). *عين العقل؟ دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني- الإيجابي*. القاهرة: دار الكاتب.

محمد مسعد عبدالواحد مطاوع (٢٠٢٣). الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية. *مجلة العلوم التربوية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٣٤، ٧١-١٣٤.

مريم دهشوم الزهراني، وهدي صالح الشميمري (٢٠٢٤). التفكير الإيجابي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة السعوديين المبتعثين للخارج وطلبة جامعة الملك عبد العزيز بجدة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٥٠(١)، ١٧٥-٢٢١.

مسعودي أحمد (٢٠٢٢). الرفاهية النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بولاية مستغانم. *مجلة دراسات نفسية وتربوية*، جامعة قاصدي مرباح- مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، ١٥(١)، ١-١٢.

نرمين مصطفى عبد العزيز، وإيمان فوزي شاهين، وسارة حسام الدين مصطفى (٢٠٢٤). برنامج إرشادي تكاملي لتنمية الشغف بالتدريس وقيمة الحياة "الإيكيجاي" لدى عينة من المعلمات. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.

نوال عليوي (٢٠٢٢). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأساتذ الجامعي: دراسة ميدانية. *مجلة دراسات نفسية*، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية. ١٣(١)، ٣٣٠-٣٤١.

هلال العبري (٢٠٢٣). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي لدى طلبة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٧(١)، ٢٠-٤٢.

هند أحمد محمد، وأحمد علي محمد، وممدوح عبد العزيز رفاعي (٢٠٢١). أثر الرفاهية النفسية على تنمية القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الأزهر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس - كلية التجارة، ٤، ١١٥-١٣٨.

هيجر حسين سليم العويمر، وهيثم حمود الشبلي (٢٠٢٣). تأثير رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية.

== (١٧٢): المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٧ ج ٢ المجلد (٣٥) - ابريل ٢٠٢٥ ==

وسيم إسماعيل الهابيل، باسل سليمان علي ديور (٢٠١٧). الممارسات الإدارية وعلاقتها بالنميمة في منظمات الأعمال : دراسة حالة على مجموعة شركات بدري وهنية. مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، ٢٨، ١٩٦-٢٢٣.

ثانياً: ترجمة المراجع العربية:

- Al-Khafaji, I. S., Al-Hasnawi, H. H. & Al-Fatlawi, A. A. H. (2022). *Workplace gossip as an interactive variable for the relationship between leadership narcissism and career procrastination through the mediating role of workplace ostracism*. Doctoral dissertation, College of Administration and Economics, University of Karbala.
- Tazi, A. (2023). Psychological well-being among employees: A field study on a sample of employees in the public and private sectors. *Academy Journal for Social and Human Studies*. Hassiba Ben Bouali University of Chlef, 15(1), 127-132.
- Abdel Karim, I. N. (2018). *Modeling the relationships between major personality traits, academic stress, psychological resilience, and self-well-being*. Master's thesis, Faculty of Education, Ain Shams University.
- Al-Saadawi, I. F. A. (2023). The role of spiritual leadership in enhancing career passion through applying the PERMA model of career happiness (an applied study). *Scientific Journal of Business Research*, 1, 656-698.
- Sanusi, H. Z. (2023). The effect of perceived negative workplace gossip on formal work performance behavior: The mediating role of organizational self-esteem and the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Financial and Commercial Studies*, Beni Suef University - Faculty of Commerce, 3, 163- 223.
- Mustafa, D. M. (2022). Cognitive flexibility and its relationship to well-being among inclusive kindergarten teachers. *Journal of Childhood and Education*, Alexandria University - Faculty of Kindergarten, 14(49), 191- 248.
- Farahat, R. A. & Zewail, M. J. A. (2022). Modeling the relationships between wisdom, psychological capital, and passion for work among teachers of people with special needs. *Journal of the Faculty of Education in Psychological Sciences*, Ain Shams University, 46(3), 233- 385.
- Al-Damour, S. M. Y. (2024). Emotional regulation and its relationship to psychological well-being among newly married couples in the capital, Amman. *Amman Arab University Journal of Research*, Amman Arab University, 9(1), 32-47.

Ibrahim, A. S. (2008). *Mind's eye? A cognitive therapist's guide to developing*

rational-positive thinking. Cairo: Dar Al-Kateb.

- Mutawa, M. M. A. W. (2023). The mediating role of the sense of professional cohesion in the relationship between professional passion and organizational citizenship behavior among teachers of students with visual impairment. *Journal of Educational Sciences*, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, 34, 71- 134.
- Al-Zahrani, M. D. & Al-Shamimari, H. S. (2024). Positive thinking and its relationship to psychological well-being among Saudi university students sent abroad and students at King Abdulaziz University in Jeddah. *Arab Studies in Education and Psychology*, 150(1), 175-221.
- Masoudi, A. (2022). General well-being among primary education teachers: a field study on the technical skills of teachers in Mostaganem. *Journal of Psychological and Educational Studies*, Kasdi Merbah University - Laboratory for Psychological and Educational Development, 15(1), 1-12.
- Abdel Aziz, N. M., Shaheen, I. F. & Mustafa, S. H. E. (2024). *An integrative guidance program to develop passion for teaching and the value of life "Ibkijay" among a sample of female teachers*. Doctoral dissertation, Faculty of Education, Ain Shams University.
- Aliwi, N. (2022). Psychological well-being and its relationship to professional satisfaction among university professors: a field study. *Journal of Psychological Studies*, Al-Basira Center for Research, Consultation and Learning Services. 13(1), 330- 341.
- Al Abri, H. (2023). Psychological well-being and its relationship to academic achievement among students. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7(1), 20-42.
- Muhammad, H. A., Muhammad, A. A. & Rifai, M. A. (2021). The effect of psychological well-being on the development of creative abilities: a field study on workers at Al-Azhar University. *Scientific Journal of Economics and Trade*, Ain Shams University - Faculty of Commerce, 4, 115-138.
- Al-Awaimer, H. H. S. & Al-Shibli, H. H. (2023). *The effect of employee well-being on job loyalty: The mediating role of job satisfaction: an applied study on telecommunications companies in Jordan*. Master's thesis, College of Graduate Studies, Al-Balqa Applied University.
- Al-Habil, W. I. & Dabour, B. S. A. (2017). Administrative practices and their relationship to gossip in business organizations: a case study on the Badri and Haniyeh group of companies. *Journal of Studies and Research*, University of Djelfa, 28, 196-223.

ثالثاً: المراجع الأجنبية :

Acun – Kapikiran, N.,(2011). Focus on positive and Negative information

- As the mediator of the relationship Between Empathy, Tendency Guilty and psychological well-being in university student Educational sciences. *Theory Practice*, 11(3), 1141-1147.
- Al Issawi, H. G. J., & AlTae, A. H. (2024). The Effect of Job Passion on Innovative Work Behaviors: Analytical Research in the Ministry of Higher Education and Scientific Research. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 30(140), 66-85.
- Altun, M. (2017). The role of passion in effective teaching and learning. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3), 155-158.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80, 136-143.
- Birni, G. & Eryilmaz, A. (2022). Enhancing well-being of the married: Investigating marital satisfaction, selfcompassion and happiness increasing strategies. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(67), 650-668.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of educational psychology*, 100(4), 977.
- Cardon, M., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, 34(3), 511-532.
- Cheng, B., Peng, Y., Zhou, X., Shaalan, A., Tourky, M., & Dong, Y. (2023). Negative workplace gossip and targets' subjective well-being: a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(9), 1757-1781.
- De Kock, J. H., Latham, H. A., Leslie, S. J., Grindle, M., Munoz, S. A., Ellis, L., & ...O'Malley, C. M. (2021). A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: implications for supporting psychological well-being. *BMC Public Health*, 21(1), 1-18.
- Dores Cruz, T. D., Nieper, A. S., Testori, M., Martinescu, E., & Beersma,

- B. (2021). An integrative definition and framework to study gossip. *Group & Organization Management*, 46(2), 252-285.
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcya, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. Doi10.1080/17439760.2014.898318
- Edwards, S. D., Ngcobo, H. S., Edwards, D. J., & Palavar, K. (2005). Exploring the relationship between physical activity, psychological well-being and physical self-perception in different exercise groups. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 27(1), 59-74.
- Ellwardt, L. (2011). *Gossip in organizations: A Social Network Study*. Doctorate Dissertation, University of Groningen.
- Epskamp, S. (2019). semPlot: Path diagrams and visual analysis of various sem packages' Output (R package version 1.1.2) [Computer software]. The Comprehensive R Archive Network. Available from <https://CRAN.R-project.org/package=semPlot>
- Escamilla-Fajardo, P., Alguacil, M., & Gómez-Tafalla, A. M. (2021). Effects of entrepreneurial orientation and passion for work on performance variables in sports clubs. *Sustainability*, 13(5), 2920.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267.
- Gilal, F. G., Channa, N. A., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Shah, S. M. M. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: a moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 889-900.
- Gobind, J., & Ukpere, W. I. (2013). Idle Gossip and Dismissal: A Breeding Ground for Workplace Litigation. *Journal of Communication*, 4(2), 111-122.
- Gobind, Jenni, Wilfred I. Ukpere (2013.(Idle Gossip and Dismissal: A Breeding Ground for Workplace Litigation ", Department of Industrial Psychology and People Management, Faculty of Management, University of Johannesburg, South Africa, *J Communication*, 4(2), 111-122
- Godinic, D., Obrenovic, B., & Khudaykulov, A. (2020). Effects of

- economic uncertainty on mental health in the COVID-19 pandemic context: social identity disturbance, job uncertainty and psychological well-being model. *Int. J. Innov. Econ. Dev.*, 6(1), 61-74.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., & Labianca, G. (2010). A social network analysis of positive and negative gossip in organizational life. *Group & Organization Management*, 35(2), 177-212.
- Hatfield, E. (1992). Primitive emotional contagion. *Review of personality and social psychology: Emotion and social behavior/Sage*.
- He, C., Feng, T., Xiong, J., & Wei, H. (2023). The relationship between negative workplace gossip and thriving at work among Chinese kindergarten teachers: the roles of psychological contract breach and bianzhi. *Frontiers in Psychology*, 14, 1198316.
- Heidrich, S. M., & Ryff, C. D. (2021). The self in later years of life: Changing perspectives on psychological well-being. *In Aging in the twenty-first century* (pp. 73-102). Routledge.
- Ho, V., & Astakhova, M. (2018). Disentangling passion and engagement: An examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations*, 71(7), 973-1000.
- Johri, R., Misra, R. K., & Bhattacharjee, S. (2016). Work passion: Construction of reliable and valid measurement scale in the Indian context. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 147S-158S.
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., Rosseel, Y., Miller, P., Quick, C., ... & Johnson, A. R. (2021). semTools: Useful tools for structural equation modeling (R package version 0.5-4). CRAN.
- Khan, F. R. (2020). Passion-Based Teaching in Classroom: An Analysis using SEL-PLS Approach. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 562-573.
- Koydemir, S., Sökmez, A. B., & Schütz, A. (2021). A meta-analysis of the effectiveness of randomized controlled positive psychological interventions on subjective and psychological well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1145-1185.
- Lianna, A., & Sahrani, R. (2024). Hubungan Work Passion dengan

- Professional Quality of Life Guru Anak Berkebutuhan Khusus. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 2700-2712.
- Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2020). Introverts maintain creativity: A resource depletion model of negative workplace gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 37, 325-344.
- Luna, A. L., Garcia, D. C., Chou, S. Y., & Jackson, S. (2013). Can'Tight'Groups at Work Be Detrimental? A Theoretical View of Gossip from the Network Tie Strength and Density Perspective. *Global Journal of Business Research*, 7(1), 91-100.
- Martinescu, E., Jansen, W., & Beersma, B. (2021). Negative gossip decreases targets' organizational citizenship behavior by decreasing social inclusion. A multimethod approach. *Group & Organization Management*, 46(3), 463-497.
- Michelson, G., & Suchitra Mouly, V. (2004). Do loose lips sink ships? The meaning, antecedents and consequences of rumour and gossip in organisations. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(3), 189-201.
- Mikula,P., Timkova, V., Fedicova, M., Szilasiova, J., & Nagyova, I.(2021). Self-management, self-esteem and their associations with psychological well-being in people with multiple sclerosis, *Journal of Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 53, 229-238.
- Mills, C. (2010). Experiencing gossip: The foundations for a theory of embedded organizational gossip. *Group & Organization Management*, 35(2), 213-240.
- Moe, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59, 431-437.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Workfamily conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475.
- Okeke, C. I., Ede, M. O., & Amaeze, F. E. (2024). Assessment of sociodemographic and psychological well-being of primary school teachers. *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 46, e20220479.

- Peixoto, E., Pallini, A., Vallerand, R., Rahimi, S., & Silva, M.(2021).(The role of passion for studies on academic procrastination and mental health during the COVID-19 pandemic. *Social Psychology of Education*, 24, 877-893.
- R Core Team (2020). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Downloaded from <https://www.R-project.org>
- Revelle, W. (2020). psych: Procedures for psychological, psychometric, and personality research. R package version 2.0.9. <https://CRAN.R-project.org/package=psych>
- Roeger, E. B. (2012). A qualitative inquiry into community college students' perceptions of teacher passion. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling (R package version 0.6-8) [Computer software]. The Comprehensive R Archive Network. Available from <https://www.jstatsoft.org/v48/i02/>.
- Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ryff, C. (1995). Psychological well- being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, (4) , PP99- 104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9, 13-39.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sicilia, Á., Alcaraz-Ibáñez, M., Lirola, M. J., & Burgueño, R. (2017). Influence of goal contents on exercise addiction: Analysing the mediating effect of passion for exercise. *Journal of Human Kinetics*, 59(1), 143-153.
- Srivastava, S., Saxena, A., Kapoor, V., & Qadir, A. (2024). Sailing through silence: exploring how negative gossip leaves breeding grounds for quiet quitting in the workplace. *International Journal of Conflict Management*, 35(4), 733-755.
- Sternberg, R. J. (1997). Construct validation of a triangular love scale. *European journal of social psychology*, 27(3), 313-335.
- Stoia, E. (2018). *Employee work passion: A theoretical review*. [Master's

- thesis, Faculty of Legal Sciences and Economics, University of Jaume]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Tan, N., Yam, K. C., Zhang, P., & Brown, D. J. (2021). Are you gossiping about me? The costs and benefits of high workplace gossip prevalence. *Journal of Business and Psychology*, 36, 417-434.
- Testori, M., Does Cruz, T. D., & Beersma, B. (2024). Punishing or praising gossipers: How people interpret the motives driving negative gossip shapes its consequences. *Social and Personality Psychology Compass*, 18(2), e12924.
- Thibault-Landry, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganelli, L., & Forest, J. (2018). An empirical investigation of the employee work passion appraisal model using self-determination theory. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 148-168.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97-193). Academic Press.
- Vallerand, R. J. (2016). The dualistic model of passion: theory, research, and implications for the field of education. In *Building autonomous learners: Perspectives from research and practice using self-determination theory* (pp. 31-58). Singapore: Springer Singapore.
- Vélez-Vega, A. (2022). Psychometric properties of the Office Gossip Scale in Puerto Rico. *Revista Evaluar*, 22(1), 57-72
- Vergauwe, J., Wille, B., De Caluwé, E., & De Fruyt, F. (2022). Passion for work: Relationships with general and maladaptive personality traits and work-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 185, 111306
- Wang, D., Niu, Z., Sun, C., Yu, P., Wang, X., & Hu, Y. (2022). The relationship between positive workplace gossip and job satisfaction: The mediating role of job insecurity and organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Wax, A., Rodriguez, W. A., & Asencio, R. (2022). Spilling tea at the water cooler: A meta-analysis of the literature on workplace

- gossip. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 453-506.
- Wilkie, Dnan (2014). Workplace Gossip: What Crosses the Line. *Society for Human Resources Management*, Available, at: <https://www.shrm.org/hrdisciplines/employeeelations/articles/pages/officegossippolicies.aspx?homepage=mpc>.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.
- Xie, J., Huang, Q., Yan, M., & Liang, Y. (2024). It is tough to detach from gossip: The impact of perceived negative workplace gossip on life satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 39(2), 497-511.
- Xie, J., Yan, M., Liang, Y., & Huang, Q. (2022). Why and when negative workplace gossip inhibits organizational citizenship behavior. *Management Communication Quarterly*, 36(4), 710-735.
- Yan, L., & Zhang, Q. (2021). The Study on the Influence of Workplace Gossip on Employees' Work Enthusiasm. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 253, p. 01024). EDP Sciences.
- Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2022). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of career development*, 49(3), 505-518.
- Yüksel, M. Y., Serezli, K., & Bostancıoğlu, N. (2024). The relationship between death anxiety, satisfaction with life and psychological well-being in mid-adulthood. *Spiritual Psychology and Counseling*, 9(1), 57-74.
- Zhou, X., Fan, L., Cheng, C., & Fan, Y. (2021). When and why do good people not do good deeds? Third-party observers' unfavorable reactions to negative workplace gossip. *Journal of Business Ethics*, 171, 599-617.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.

The effect of negative gossip on professional passion and psychological well-being among teachers in New Valley

Ahmed Roshdy Abd-ElRaheem

Lecturer of Mental Health

Psychology Department

Faculty of Education- The New Valley University

Abstract:

The research aimed to reveal the nature of the relationship between negative gossip and professional passion among teachers in the New Valley, reveal the nature of the relationship between negative gossip and psychological well-being among teachers in the New Valley, reveal the relationship between professional passion and psychological well-being among teachers in the New Valley, and determine the direct and indirect effects of gossip. Negativity on both professional passion and psychological well-being among teachers in New Valley. The research group consisted of (200) New Valley teachers, whose ages ranged from (30 - 50) years, with an average age of (40 years) and a standard deviation of (5) years. The research tools were the negative gossip scale and the professional passion scale and the psychological well-being scale (prepared by the researcher), The results showed the existence of a statistically significant inverse correlation between negative gossip and professional passion among teachers in New Valley, the existence of a strong and statistically significant inverse correlation between negative gossip and psychological well-being among teachers in New Valley, and the existence of a strong positive and statistically significant relationship between professional passion and psychological well-being among teachers in New Valley. New, The results also revealed that negative gossip shows a strong and direct negative impact on both professional passion and psychological well-being. In contrast, professional passion shows a positive and direct impact on psychological well-being, confirming its positive role in enhancing well-being. In addition, there is a negative indirect effect of negative gossip on psychological well-being through professional passion.

Keywords: negative gossip - professional passion - psychological well-being.