

الإسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل

لدى الأطباء^١

أ.م. د/ سحر فاروق علام^٢

أستاذ علم النفس المساعد

كلية البنات للآداب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس

المستخلص:

يعدّ للقوى الإنسانية وتوظيفها في بيئة العمل دوراً حاسماً في الأداء البشري وازدهاره، لذا؛ هدف البحث الحالي إلى الكشف عن القدرة التنبؤية للقوى الإنسانية بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء، وتحديد القوى الإنسانية الأكثر شيوعاً والتي تميزهم (بصمة القوة) ، والكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، ولتحقيق أهداف البحث اتبع المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (١٥٣) من الأطباء العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة، وتمثلت أدوات البحث في مقياس القوى الإنسانية (Peterson & Seligman, 2004)، ومقياس الازدهار النفسي (Diner et al., 2010)، ومقياس الاندماج في العمل (Schaufeli et al., 2002)، وجميعها تعريب الباحثة، ومن أبرز النتائج التي أسفرت عنها البحث أن القوى الإنسانية الأكثر شيوعاً (بصمة القوى) لدى الأطباء جاءت على الترتيب التالي (الصدق، الأمل، العمل الجماعي، اللطف، المثابرة) ، كما وجدت علاقة ارتباط طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين القوى الإنسانية وكلا من الازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء، وكشفت النتائج أن القوى الإنسانية قد ساهمت بالتنبؤ بالازدهار النفسي حيث بلغت نسبة التباين المفسرة (٦٤%) ، كما ساهمت بالتنبؤ بالاندماج في العمل حيث بلغت نسبة التباين المفسرة (٧٥%) .

الكلمات الرئيسية: القوى الإنسانية - الازدهار النفسي - الاندماج في العمل - الأطباء.

^١ تم استلام البحث في ٢٠٢٥/٧/٢٢ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٦ / ٨ / ٢٠٢٥

Email: Sahar.allam@women.asu.edu.eg

^٢ ت: ٠١١١٨٧١٤٨٤٦

مقدمة:

علم النفس الإيجابي هو علم يهتم بالتجارب الذاتية الإيجابية (مثل الازدهار)، والسمات الفردية الإيجابية (مثل القوى الإنسانية)، والمؤسسات الإيجابية (مثل مكان العمل) كما اهتم بالبحث عن العوامل التي تجعل الحياة أكثر قيمة، ويركز على تعزيز الإمكانيات الشخصية، - وتحديدًا - مكان القوى الإنسانية والتي تعد سمات إيجابية تتجلى في الأفكار والمشاعر والسلوكيات البشرية، وتعطي شعورًا بالرضا وهذه السمات مستقرة نسبيًا وقابلة للتغيير لدى الأفراد. فهي لا تحدد هويتنا الأساسية فحسب، بل تحقق أيضًا آثار إيجابية لنا ولمن حولنا.

يعد مفهوم القوى الإنسانية من أهم المفاهيم في علم النفس الإيجابي حيث يسهم توظيف واستخدام القوى الإنسانية بشكل إيجابي في الصحة النفسية والصحة المهنية، وخصوصًا لدى الأفراد في مهن المساعدة مثل الأطباء، المعرضين لخطر الإجهاد أو الاضطرابات النفسية. فقد أظهرت الدراسات أن التركيز على الصحة النفسية والازدهار للطاقم الطبي في المستشفيات لا يزال بحاجة لمزيد من البحث والدراسة مقارنة بالدراسات التي ركزت على الإرهاق الوظيفي الذي يتعرضون له الكادر الطبي والذي قد يكون بسبب العوامل البيئية إلى حد ما، وعلى الرغم من أن العوامل البيئية (المتعلقة بالعمل) في المجال الطبي بالمستشفيات (مثل المتطلبات وعبء العمل والموارد والقيم التنظيمية والدعم الاجتماعي والتوازن بين العمل والحياة) لا يمكن تحقيقه عادة إلا من خلال تغييرات واسعة النطاق في منظومة العمل الطبية، إلا أنه من الأفضل التركيز على العوامل الشخصية/ الفردية (مثل السمات والمهارات وسلوكيات التعامل مع التوتر والصراعات الداخلية) من أجل تعزيز الازدهار والصحة النفسية المكتملة والوقاية من الأمراض لدى الأطباء (Kachel, Huber, Strecker, Höge & Höfer, 2021).

Huber, Strecker, Höge & Höfer, 2021)

وقد أوضح (Peterson&park,2006) أن القوى الإنسانية متأصلة في جميع البشر. ولها علاقة إيجابية برفاهية الفرد الذاتية والنفسية فنقاط القوى الإنسانية هي مجموعة من السمات الأخلاقية ذات القيمة الإيجابية التي يمكن للفرد امتلاكها، مما يمكنه من النمو والازدهار والتميز الأخلاقي ويشير سيلجمان (Seligman,2002) أن على الأفراد استغلال نقاط قوتهم الإنسانية من خلال تعزيزها وفقًا لظروف حياتهم لتحقيق الرفاهية وزيادة المنافع الإيجابية. وقد حددت بعض نقاط القوة الشخصية على أنها ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالرضا عن الحياة والرفاهية المهنية أكثر من غيرها وهي الحب والفضول والامتنان، والأمل والحماس.

يشير مفهوم الازدهار النفسي إلى حالة من الأداء الإيجابي في أقصى درجاته - عقليا وبدنيا واجتماعيا (su et al.,2014) يشمل الازدهار على إبعاد الرفاهية الذاتية لدينر، والرفاهية النفسية لريف، ونموذج بيرما PERMA لسليجمان لذلك، يتيح هذا المفهوم الشامل منظورا شموليا للأداء الإيجابي، حيث لا يعرف الازدهار على أنه الشعور الإيجابي فقط أو الشعور بالاستقلالية، وإقامة علاقات إيجابية، بل هو مجموعة من كل هذه الجوانب. وأكد (keyes,2014)، على أهمية ذلك من خلال نتائج إحدى دراساته، حيث كان خطر الإصابة بالأمراض العقلية أعلى عندما حصل الأشخاص على مستويات منخفضة من الرفاهية النفسية. بينما كان خطر الإصابة بحالة اكتئاب حادة أقل بست مرات تقريبا بين الأشخاص ذوي مستويات الرفاهية المرتفعة.

يعد البحث عن سبل ازدهار الأفراد والمؤسسات والمجتمعات، هدفا مشتركا بين الباحثين ومحور اهتماماتهم البحثية ويشير (Seligman, 2011) إلى أن الازدهار يزيد من قدرة الفرد على التعلم واكتساب الخبرات الجديدة فالحالة المزاجية الإيجابية تزيد من الانتباه والتفكير الإبداعي أما الحالة المزاجية السلبية تؤدي إلى نقص الانتباه وضعف قدرة على التركيز، لذلك يمثل الازدهار النفسي وسيلة للتقليل من الاكتئاب، ووسيلة لزيادة الرضا عن الحياة ولتحسين التعلم والتفكير الإبداعي.

كما أظهرت نتائج بعض الدراسات أن بعض مكونات القوى الإنسانية يمكن أن يرتبط ببعض جوانب من الازدهار لدى الأطباء. حيث توصلت دراسة أجراها (Hausler et al., 2017) إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين بعض القوى الإنسانية (الأمل، والحماس، والامتنان، والحب، والفضول) وبطبيب الحياة النفسية والذاتية لدى عينة من طلبة كلية الطب، ووفقا للنتائج التي قدمها (Huber et al. 2019) فإن القوة الإنسانية، مثل (العدالة والصدق واللطف) ارتبطت ارتباطا دالا بالرفاهية الذاتية، كما أشارت دراسة (Hausler et al., 2017) إلى وجود علاقة بين قابلية تطبيق نقاط القوة الإنسانية والصحة النفسية والازدهار. (Kachel, Huber, Strecker, Höge & Höfer, 2021).

أما مفهوم الاندماج في العمل فقد ظهر كأحد المفاهيم الرئيسة في علم النفس الإيجابي في إطار الدعوة للتركيز على قياس القوى الإنسانية والمتغيرات السيكولوجية ذات الوجهة الإيجابية ويشير الاندماج في العمل إلى حالة وجدانية- دافعية إيجابية تتسم بطاقة عالية مقترنة بمستوى مرتفع من التفاني في العمل والتركيز الشديد عليه (Bakker & Leiter, 2010) ويتمتع الموظفون المندمجون

==الإسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

بالشعور بالنشاط والفعالية في مهام عملهم، ويشعرون بقدرتهم على التعامل مع متطلبات عملهم بكفاءة..، وتتميز الحيوية بمستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل، والاستعداد لبذل الجهد في العمل، والمثابرة حتى في مواجهة الصعوبات. أما التفاني فيشير إلى الانشغال الكامل في العمل والشعور بالأهمية والحماس، والإلهام، والفخر، والتحدي. وأخيرا، يتميز الانغماس بالتركيز التام والانغماس في العمل بسعادة، حيث يمر الوقت بسرعة ويجد الفرد صعوبة في الانفصال عنه. (xu, wang, li,2022; Tomas et al.,2018).

يمكن للاندماج أن يحفز سلوك الأفراد ويعززه، ويتميز الموظف المندمج بمستوى عالٍ من الإجازة والابتكار، نظرا لتركيزه على عمله، وحرصه الدائم على العمل. يتحمل كلا من المديرين والمؤسسة ككل مسؤولية ضمان مشاركة جميع الموظفين في عملهم ولجعل الموظفين يشعرون بالاندماج، كما ينبغي عليهم ضمان التزام جميع القادة في المؤسسات بجعلها مكانا مرغوبا للعمل به، وأن ترسخ لدى جميع الموظفين إيمانهم بنجاح المؤسسات في المستقبل، وذلك لضمان تركيز الجميع على تحقيق النجاح. بالإضافة إلى ضرورة توعية الموظفين بكيفية اندماجهم في الخطط المستقبلية للمؤسسات، مما يزيد من ارتفاع دافعيتهم لمشاركتهم في عملهم. كما يجب منح الموظفين السلطة اللازمة لإجازة عملهم على أكمل وجه، وأن يتمتع الموظفون أيضا بالحرية في اتخاذ قرارات الخاصة بالعمل، وسينعكس ذلك على شعورهم بالتقدير والفائدة في عملهم ويزيد من مستوى مشاركتهم بالعمل. (VanMierlo,&Bakker,2018).

تساهم القوى الإنسانية في تحقيق الازدهار النفسي والذي يتضمن (المشاعر الإيجابية، والمشاركة، والعلاقات الإيجابية، والمعنى، والإجازة، والهدف) وقد أجريت بعض الدراسات التي بحثت العلاقة بين القوى الإنسانية والازدهار (Gillham, et al., 2011) وأشارت إلى إسهام القوى الإنسانية في رفاهية المراهقين. كما أظهرت أن بعض مكامن القوى الإنسانية (كالأمل، واللطف، والذكاء الاجتماعي، وضبط النفس) تؤدي إلى الرفاهية في الحياة من خلال القدرة على التنظيم الانفعالي، والتوتر، والصدمات. (Park and Peterson, 2006) بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقوى الإنسانية أن تساعد الشباب على النجاح وتحقيق الأهداف، يتضح ذلك من خلال نتائج الدراسة التي أجراها Scales، (Scales, Benson and Leffert, 2000)، والتي أظهرت أن السمات الشخصية الإيجابية تساهم في تحقيق نتائج إيجابية، مثل التحصيل الدراسي، والقيادة، والمرونة، التنعم، واللطف، والإيثار. وقد أظهرت هذه الأبحاث أن القوى الإنسانية يمكن أن تزيد من مستوى ازدهار الفرد (Chui & Hashim, 2017).

علاوةً على ذلك، قد تكون بعض القوى الإنسانية أكثر انتشاراً بين فئات معينة من الأشخاص أو المهن مقارنةً بغيرهم. فبعض المهن أو الوظائف قد يجذب إليها بعض الأفراد أو يرغب بالعمل فيها نظراً لتمييزهم بمجموعة معينة من القوى الإنسانية، كما في البيئات المشتركة (المجال الدراسي أو مجال العمل) (Peterson & Seligman, 2004)، ويحتاج الأطباء بالمستشفيات على وجه الخصوص إلى إتقان عملهم ومواجهة الضغوط التي يتعرضون لها بشكل مستمر (Angerer & Weigl, 2015) وقد يتأثر أدائهم الوظيفي، وكذلك رعايتهم لمرضاهم (Wallace et al., 2009; Klein et al., 2010). وعلى الرغم من ذلك - فإن توظيف وتطبيق الأطباء لنقاط القوة الشخصية في أماكن عملهم قد يكون مفيداً بشكل خاص لازدهارهم وكفاءتهم المهنية (Huber, Strecker, Kachel, Höge & Höfer, 2020).

كما بحثت العديد من الدراسات العلاقة بين القوى الإنسانية ونتائج العمل على سبيل المثال، ارتبطت (قوى الامتنان والأمل والحماس والفضول والروحانية) ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي للعديد من المهن المختلفة (Peterson et al., 2010) وفي دراسة أخرى، توصل (colleagues, 2012) إلى أن القوى الإنسانية (قوى الحماس والمثابرة والأمل والفضول) أسهمت في سلوكيات العمل الصحية والإيجابية لدى النساء العاملات. علاوةً على ذلك، وجد (Allan et al., 2019) أن القوى الإنسانية (قوى الحب والمنظور السليم والحماس) لدى المستشارين تنبئ بالعمل الهادف، بينما تنبأت (قوى التسامح والصدق وضبط النفس) بالإرهاق، بالإضافة إلى ذلك، ارتبطت القوى الإنسانية (قوة الرؤية والبصيرة. وحب التعلم، والفضول، والأصالة) ارتباطاً إيجابياً بأداء العمل الإبداعي للموظفين (Kayler & Kaylar, 2018)، كما وجد (Similarly, Sosik et al., 2012) علاقة إيجابية بين القوى الإنسانية المتمثلة في (الشجاعة، والنزاهة، والمنظور، والذكاء الاجتماعي) وأداء القيادة التنفيذية في المؤسسات (Bratty, 2021).

ويشير (Huber et al., 2020) إلى أنه يمكن للأطباء تعزيز المشاركة في العمل والإنتاجية والرضا الوظيفي العام من خلال تحديد بصمة القوى الإنسانية لديهم واستخدامها عمداً وبشكل مقصود في المواقف المختلفة. فهذه الممارسات ثبت أنها تعزز الصحة النفسية، وتقلل الاكتئاب، وتعزز الازدهار. علاوةً على ذلك، عندما يتمكن الأطباء من التعبير عن جوانب قوتهم المميزة في أدائهم لعملهم، يمكن أن يساعد ذلك في إدارة الإجهاد المهني وخلق بيئة عمل أكثر إيجابية، كما يمكن أن يؤدي دمج وتوظيف واستخدام القوى الإنسانية في الحياة اليومية والعمل إلى حياة مهنية وشخصية أكثر إرضاءً للأطباء، مما يحسن رفاهيتهم وجودة الرعاية التي يقدمونها للمرضى.

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
واستنادا لما سبق ونظرا لندرة البحوث العربية التي تناولت القوى الإنسانية وخاصة لدى الأطباء؛ يأتي هذا البحث لسد ثغرة في هذا المجال حيث ترى الباحثة ضرورة الاهتمام بالكشف عن القوى الإنسانية والموارد الشخصية، وتحديد القوى الإنسانية الأكثر شيوعا لدى الأطباء (بصمة القوى) التي تميزهم، لما لذلك من نتائج إيجابية على المستوى المهني وتمكينهم من الازدهار والأداء الأمثل، لذا؛ هدف البحث للكشف عن القدرة التنبؤية للقوى الإنسانية بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء.

مشكلة البحث:

ينتمي الأطباء لبيئة مهنية معرضة للخطر، حيث يتعرضون لمتطلبات عمل كثيرة وضغوط متعددة (مثل عبء العمل، وضغط الوقت، والمتطلبات المعرفية)، عندما يعمل الأطباء لساعات عمل طويلة في كثير من الأحيان، فإن الإجهاد الناتج عن ذلك يرتبط بعواقب شخصية ومهنية سلبية فهم معرضون لخطر الإرهاق المتزايد وعلاوة على ذلك، فإن زيادة متطلبات رعاية المرضى والأجور والمساءلة وغيرها تشكل تهديدات محتملة للصحة النفسية للأطباء.

فقد أشار (Tomas et al., 2018) إلى أن عمل الأطباء من أكثر المهن إرهاقا لما يواجهونه يوميا في بيئة العمل من مواقف انفعالية صعبة، وغير متوقعة ومرهقة، مما قد تؤثر سلبا على صحتهم النفسية والجسدية- بما في ذلك التعرض للوفاة والفقد والإصابة ومخاطر السلامة الشخصية، وساعات العمل الطويلة التي تعيق النوم وتؤثر على الحياة الأسرية وغيرها من الظروف الصعبة التي يعملون في ظلها، والتي تتطلب إدارة مشاعرهم الشخصية لإظهار استجابات وجدانية مناسبة عند أداء المهام المتعلقة بالعمل ويتطلب ذلك إدارة المشاعر السلبية لتجنب التوترات والصراعات، وإظهار المشاعر الإيجابية في التواصل مع الآخرين بغض النظر عن الحالة الوجدانية الداخلية لديهم مما قد يزيد من احتمالية الإصابة بمشاكل الصحة النفسية مثل الاكتئاب والقلق والإجهاد النفسي، وانخفاض جودة الرعاية للمرضى لذا فهم بحاجة لتوظيف إمكانات ومكامن القوى الإنسانية لديهم للحفاظ على كفاءتهم المهنية واندماجه وازدهارهم بالعمل.

وللكشف عما إذا كانت بعض القوى الإنسانية تميز الأفراد في كل مهنة عن المهن الأخرى أجري (Park, Peterson, & Seligman, 2006) دراسة على عينات من البالغين من ٥٤ دولة مختلفة، وتوصلوا إلى أن القوى الإنسانية لدى الأفراد عموما والأكثر شيوعا هي (اللطف والإنصاف

والصدق والامتنان والافتتاح) ، بينما كانت القوى الإنسانية الأقل شيوعاً هي (الحكمة والتواضع وضبط النفس) . مما يشير إلى وجود مجموعة أساسية من القوى الإنسانية يمتلكها الغالبية العظمى من الأفراد مهما اختلفت وظائفهم، كما أوضحت نتائج الأبحاث أن بعض القوى الإنسانية مثل (الحماس والأمل والفضول والامتنان والحب) تنبئ بشكل إيجابي بالسعادة والرضا عن الحياة على مدار العمر، وأشارت دراسة (Paul Stephens, Lee. & Seligman, 2009) إلى وجود فروق في القوى الإنسانية تبعاً لكل مهنة حيث كانت فضيلة (الحكمة والمعرفة) ، وكذلك القوى الإنسانية مثل (المثابرة والأمل والحماس) أعلى لدى المديرين مقارنة بالموظفين والعمال الذين حصلوا على أقل درجات في هذه القوى، وكذلك في العديد من نقاط القوة الإنسانية (الحب والذكاء الاجتماعي-اللطيف) سجلت ربات البيوت درجات أعلى مقارنة بغيرهن من المرأة العاملة (Zhou, et al, 2023) .

وكشفت نتائج دراسة (Kotzee et al., 2017) والتي أجريت على طلاب الطب البريطانيين بهدف معرفة القوى الإنسانية التي يعتقدون أنها تمثل شخصيتهم وكانت الإجابات الأكثر شيوعاً هي: (العدالة، والصدق، واللطيف، والمثابرة، والعمل الجماعي)، وعند سؤالهم عن القوى الإنسانية التي يحتاجونها كأطباء لكي يكون متميزين بعملهم فكانت (العدالة، والصدق، وحسن التقدير، واللطيف، والقيادة، والعمل الجماعي).

كما أهتم (Jones, 2013) بالبحث عن أهم القوى الإنسانية للطبيب المتميز كما يدركها طلاب الطب في السنة النهائية. وأسفرت النتائج عن أن الصدق هو أبرز القوى الإنسانية، يليه العمل الجماعي، وحسن التقدير، واللطيف. كما صنف طلاب الطب في السنة النهائية في عمان نقاط القوى الإنسانية للطبيب بأنها الصدق، والعمل الجماعي، وحسن التقدير يليها العدالة واللطيف، وحب التعلم (Panam bur et al., 2017). أما عن العلاقة بين القوى الإنسانية ورفاهية الأطباء (Kachel et al., 2020) ذكر الأطباء المقيمين أن (الذكاء الاجتماعي، والعمل الجماعي، والمثابرة، والعدالة، والصدق) هي أهم عوامل الازدهار في العمل، بينما ذكر الأطباء الاستشاريون أن التواضع هو أهم عوامل القوى الإنسانية، يليه العمل الجماعي، واللطيف، والذكاء الاجتماعي، والحماس. (Huber et al:2020).

وقدمت نتائج بعض الدراسات دعماً لعلاقة نقاط قوة الشخصية الأربعة والعشرين وفقاً لتصنيف (VIA) بجوانب مختلفة من الرفاهية والازدهار (Peterson et al., 2007; Proyer et al., 2011, 2013; Buschor et al., 2013; Martínez-Martí and Ruch, 2014; Hausler et al., 2017; Gander et al., 2020; Wagner et al., 2020). وقد أظهرت نقاط قوى الإنسانية المتمثلة في (الفضول والحماس والحب

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
والامتنان والأمل) ارتباطا وثيقا بالرفاهية الذاتية. في حين وجد أن نقاط القوة الإنسانية المتمثلة في (الصدق والمثابرة واللفظ والذكاء الاجتماعي وضبط النفس والفكاهة) ترتبط ارتباطا وثيقا بالصحة النفسية العامة (Hausler et al., 2017). ما وجدت أيضا علاقات طردية بين نقاط القوة الشخصية وجوانب محددة من الصحة النفسية. (Wagner, Pindeus & Ruch, 2021).

وقد يولد انخفاض الاندماج في العمل لدى نسبة كبيرة من الممارسين الصحيين موقفا سلبيا تجاه عملهم (Denton et al., 2008). ، يمثل انخفاض الاندماج في العمل مشكلة خطيرة بين جميع أنواع الفئات المهنية، وخاصة للأطباء (Inoue et al., 2010) فانخفاض مستوى الاندماج في العمل قد يؤدي إلى نتائج سلبية كانهخفاض دافعية الأطباء وحماسهم للعمل والشعور بالإجهاد المهني ونواباهم في ترك العمل (Li et al., 2017) ، كما يؤثر انخفاض مستوى الاندماج في العمل سلبا على الصحة النفسية للأطباء وجودة الخدمات الطبية المقدمة للمرضى (Loerbroks et al., 2017; Schaufeli et al., 2002). لذلك فمن الضروري إيجاد موارد نفسية إيجابية لإدارة هذا التأثير السلبي. واستنادا إلى نتائج العديد من الدراسات فإن القوة الإنسانية تعد موارد إيجابية وقوة نفسية للحد من الضغوط والإجهاد الذي يواجهه الأطباء لذا؛ تسعى العديد من المؤسسات إلى تعزيز الصحة النفسية العامة للأطباء من خلال تعزيز مواردهم النفسية.

يعد الاندماج في العمل، أو الحالة الإيجابية والتحفيزية المرتبطة بالعمل، عاملا حاسما لنجاح المؤسسات الطبية، إذ يؤثر على إبقاء الموظفين بعملهم، وارتفاع معنوياتهم، وزيادة إنتاجيتهم (Bakker et al., 2008) وتظهر الأبحاث أن نقاط القوة الإنسانية هي من أقوى دوافع الاندماج في العمل (Clack, 2020).. وتشير دراسة أجريت في جنوب إفريقيا إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام القوى الإنسانية والاندماج في العمل (Botha & Mostert, 2014) فعندما يقوم الموظفون بما يجيدونه بتلقائية، فإن ذلك يؤدي إلى الشعور بالاستقلالية والكفاءة والثقة، (Reichel, 2023).

أشارت نتائج الدراسات إلى أن استخدام بصمة القوى المميزة للفرد (الدرجات الأعلى في القوى الإنسانية المرتفعة) يرتبط ارتباطا دالة إحصائيا بالاندماج في العمل والنواتج الإيجابية الأخرى مثل التأثير الإيجابي، التدفق في العمل، والشعور بالمعنى، والرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى التوتر (Harzer 2016; Park et al. 2004; Proyer et al. 2012, 2013; Weber 2018) بالإضافة إلى ذلك، وجدت علاقة بين القوى الإنسانية والأداء الوظيفي (Harzer et al. 2017; Harzer and Ruch 2015; Heintz and Ruch 2019) وتحديدا، ارتبطت الدرجات الأعلى في القوى الإنسانية ارتباطا إيجابيا بالسلوك

داخل الدور (بأداء المهام) ، والسلوك خارج الدور (سلوك المواطنة التنظيمية) ، والأداء الإبداعي. التنبيه فإن بيانات العمل والمهام التي تتيح للعاملين فرصا لاستخدام بصمة القوى لديهم تحقق أفضل النتائج. ومن خلال ما تقدم يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في الأسئلة التالية:

- ١- ما القوى الإنسانية الأكثر شيوعا (بصمة القوى) لدى الأطباء؟
- ٢- ما طبيعة العلاقة بين القوى الإنسانية والازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء؟
- ٣- ما مدى اسهام القوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء؟

أهداف البحث:

١. الكشف عن القوى الإنسانية الأكثر شيوعا (بصمة القوى) لدى الأطباء.
٢. الكشف عن طبيعة العلاقة بين القوى الإنسانية والازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء.
٣. الكشف عن مدى اسهام القوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء.

أهمية البحث:

أولا: الأهمية النظرية:

- ١-تنبع أهمية البحث الحالي من أهمية مفهوم الفضائل والقوى الإنسانية التي يتصدى للبحث فيها حيث ندرة الدراسات في مجال القوى الإنسانية لدى الأطباء فهو يعد من المفاهيم الحديثة نسبيا على المستويين العربي والأجنبي، مما يفتح المجال المزيد من البحوث في سياقات مختلفة.
- ٢-تناول البحث لمفهوم الازدهار النفسي حيث يمثل جوهر التوافق والصحة النفسية للفرد، بالإضافة إلى تأثيره الإيجابي في الوظائف النفسية والاجتماعية للأطباء والوقاية من الاضطرابات النفسية في سياق العمل.
- ٣- الحاجة المتزايدة من البحث خاصة في البيئة العربية عن مفهوم الاندماج في العمل لدى الأطباء، حيث إنه مفهوم حديث نسبيا بالنسبة للشأن العالمي.

== الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء . ==

٤- يستمد البحث أهميته من أهمية الفئة المستهدفة (الأطباء) ، حيث يشكل الأطباء جوهر الموارد البشرية في المستشفيات، كما أنهم يلعبون دورا محوريا في تقديم خدمات الرعاية الصحية للأفراد المجتمع.

ثانيا: الأهمية التطبيقية:

١- تتجلى أهمية البحث فيما يتوصل إليه من نتائج قد تفيد القائمون على إدارة المؤسسات الطبية في الوعي بأهمية تهيئة بيئة عمل تتيح للأطباء توظيفاً واستخدام نقاط القوى المميزة لديهم مما ينعكس أثر ذلك على كفاءتهم المهنية وازدهارهم.

٢- قد تفيد النتائج في مراعاة الجوانب النفسية والبيئية عند إعداد برامج إرشادية لرفع مستوى الاندماج في العمل لدى الأطباء كمدخل للارتقاء بمستوى أدائهم المهني بشكل عام.

٣- يكتسب البحث أهمية خاصة، إذ يمكن استخدام النتائج لتطوير برامج تدخلية تركز - تحديداً - على تعزيز نقاط قوتهم الإنسانية لمساعدة الأطباء على التعامل مع تحديات التي يواجهونها بالعمل، والتي قد تؤثر على ازدهارهم، فمن خلال تحديد نقاط القوة المميزة واستخدامها وتطويرها يمكن أن يعزز النتائج الإيجابية والأداء الأمثل.

التعريفات الإجرائية لمغيرات البحث:

القوى الإنسانية Character Strengths:

عرفا (Peterson & Seligman, 2004, 18) القوى الإنسانية بأنها "مجموعة من السمات الشخصية الإيجابية تنعكس في الأفكار والمشاعر والسلوكيات لدى الأفراد وترتبط بالرضا عن الحياة والسعادة" أما بصمة القوة Signature Strengths: فتشير إلى الهوية الإيجابية للفرد وتتضمن أعلى خمس قوى كما يقيسها مقياس القوى الإنسانية.

الازدهار النفسي Psychological flourishing:

عرف (Diner et al., 2010, 77) الازدهار النفسي بأنه: " حالة يشعر الفرد فيها بمشاعر إيجابية وأداء إيجابي في نطاقه الذاتي: كالنشاط والحيوية والكفاءة والإتقان والتفؤل، وكذلك في نطاقه الخارجي كالعلاقات الاجتماعية. والمساهمة الاجتماعية والحياة الهادفة".

عرفَ (Schaufeli et al., 2002, 74) الاندماج في العمل بأنه " حالة عقلية إيجابية متعلقة بالعمل، وتتسم بالحيوية؛ حيث يكون لدى الفرد مستوى مرتفع من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل، والرغبة في استثمار وبذل الجهد في العمل، والمثابرة حتى في مواجهة الصعاب. والتفاني، ويظهر في شعور الفرد بأن لديه اهتماما وحماسا تجاه العمل، وأنه مصدر للإلهام والفخر والتحدي. والانغماس؛ حيث يتسم الفرد بالتركيز الكامل، والانغماس الشديد في العمل حيث يمر الوقت بسرعة ويجد الفرد صعوبة في أن يفصل نفسه عن العمل "

إطار نظري ودراسات سابقة:

أولاً: القوى الإنسانية: Character Strengths

تعدّ القوى الإنسانية سمات شخصية إيجابية تتجلى في أفكار الأفراد (مثل: التفكير في عواقب سلوك الفرد قبل التصرف)، ومشاعرهم (مثل: الاستمتاع بالعمل الجماعي) ، وسلوكياتهم (مثل: المشاركة في أنشطة التعلم) (Peterson and Seligman 2004) ونقاط القوى الإنسانية تظهر قدرا من الاستقرار مع مرور الوقت والمواقف، ولكنها مع ذلك تتأثر بظروف الحياة، وبالتالي، قد تتغير على مدار الحياة أو نتيجة للتدريب Gander et al. 2019. وتسهم نقاط القوى الإنسانية في تحقيق الأفراد لأهدافهم، وازدهارهم، ونجاحهم.

وقد أوضح (Peterson & Seligman, 2004) أن كل فرد يمتلك ما بين ثلاث إلى سبعة أنواع من القوى الإنسانية تميزه وتسمى بصمة القوى تتضح من خلال تصرفاته وأفعاله ويجب أن يكون لديه دافعيه لاستخدام هذه القوى المميزة، ورغبة في التصرف وفقا لها. وبالتالي، يمكن فهم مكامن القوى الإنسانية المميزة على أنها جزء لا يتجزأ من الهوية الشخصية للفرد، علاوة على ذلك، فإن توظيف القوى الإنسانية المميزة في مجالات الحياة المختلفة (مثل العمل أو الحياة الشخصية) له تأثيرات إيجابية على الصحة النفسية للأفراد حيث إنها ترتبط بشكل كبير مع تحقيق الذات والأهداف والقيم الشخصية، والتواصل الفعال، وقد أظهرت نتائج العديد من الدراسات (Forest et al. 2012; Hausler et al. 2017b; Huber et al. 2018; Harzer and Ruch 2012, 2013; Littman-Ovadia and Steger 2010; Littman-Ovadia et al. 2017). إن تطبيق وتوظيف القوى الإنسانية في مجال العمل يرتبط بالرضا الوظيفي، والمعنى في العمل، الاندماج في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية والرفاهية

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

النفسية (Höge, Strecker, Hausler, Huber & Höfer, 2020). وهو ما أكدته (Harzer, 2020) من أن استخدام الأفراد لأعلى القوى الإنسانية لديهم مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنواتج الإيجابية في العمل (أي الرضا الوظيفي، والاستمتاع، والاندماج في العمل) لذلك، فكلما كانت المهام المتعلقة بالعمل (مثل متطلبات العمل) والبيئات (مثل مكان العمل والمؤسسة التي يعمل بها) تتيح للعاملين فرصاً لاستخدام نقاط قوتهم المميزة لهم كانت النتائج أفضل للعاملين وزاد احتمال ازدهارهم.

كما أكد (Park and Peterson, 2007) على أن الأشخاص ينجذبون أكثر للعمل الذي يتوافق مع نقاط قوتهم المميزة لهم وأن تطبيق القوى الإنسانية قد يكون مرتبطاً بالخبرات الإيجابية في العمل (أي الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل، والشعور بالمعنى في العمل) ويعتمد تطبيق القوى الإنسانية على شترطين. أولاً: يحتاج الفرد إلى امتلاك هذه القوة بدرجة معينة ليكون قادراً على إظهار سلوك مرتبط بها (أي تطبيقها). ثانياً، يجب أن تسمح الظروف المحيطة (مثل مكان العمل أو الحياة الخاصة) بإظهار القوة، إذ يحتاج السلوك المرتبط بالسماوات إلى ظروف مواتية لإظهارها (Harzer & Ruch, 2013).

وللكشف عن الفروق بين الأطباء بالتخصصات المختلفة في القوى الإنسانية التي تميزهم وأظهرت نتائج الدراسة التي أجراها (Huber et al., 2020) وجود فروقاً دالة إحصائية في الفضائل ونقاط القوى الإنسانية وفقاً لتخصصات الأطباء حيث تميز الأطباء المقيمين بدرجة عالية من الفكاهة (نظراً لحصولهم لمزيد من الدعم والتعاون بينهم وبين زملائهم) مقارنةً بالأطباء الممارسين والذي قد تتضح في تقديمهم للجانب المبهج للمرضى، أو منح الأمل بالشفاء، أو بناء علاقات اجتماعية، أو التعامل مع المواقف العصيبة، وقد تميز أطباء الأطفال بدرجة عالية من اللطف، إذ يتطلب العمل مع الأطفال -تحديداً- القدرة على إظهار الرعاية والدعم والتعاطف مع الاهتمام برفاهيّة المرضى الصغار. كما تميز أطباء الجراحة بالشجاعة ما يعني أن الجراحين يعالجون المشكلات ويواجهون التحديات الطبية ويتفاعلون بسرعة مع مراعاة العواقب الفورية. أما الأطباء النفسيين فقد كانت الحكمة من أعلى نقاط القوة لديهم حيث، يعالج الأطباء النفسيين المرضى من خلال وضع خطط علاجية، ووصف الأدوية وإدارة الحوارات، وتطبيق التدخلات العلاجية.

لخصت مراجعة حديثة للعديد من الدراسات (Miglianico et al., 2020) ضرورة وأهمية استخدام نقاط القوة في البيئة العمل. حيث إنه عندما يستخدم الموظفون نقاط قوتهم، فإنهم يؤدون -بشكل أفضل- وبطريقة استباقية، ويكونون قادرين على التكيف مع التغيير، ويشعرون بالرضا عن

وظائفهم وحياتهم، ويظهرون الرغبة بمساعدة الآخرين، ولديهم مشاعر إيجابية، ويكونون أقل عرضة للقيام بسلوكيات غير مناسبة في بيئة العمل. (Harder & Mubashar, 2023).

تعريف القوى الإنسانية:

لقد تعددت تعريفات القوى الإنسانية فقد عرفها (Peterson & Seligman, 2004) بأنها مجموعة من السمات الشخصية الإيجابية تنعكس في الأفكار والمشاعر والسلوكيات لدى الأفراد وترتبط بالرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والرفاهية النفسية وتتميز هذه السمات بثباتها النسبي وقابليتها للتغيير لدى الأفراد.

وقد عرف (Niemiec, 2020) القوى الإنسانية بأنها هي التي تسهم في إيجاد الفرص الإيجابية التي تساعدنا على تحمل الأمور ومجريات الحياة، وتجاوز الصعوبات.

كما عرفها (Ruch et.al, 2021) بأنها مجموعة من سمات الشخصية الإيجابية التي تشكل سلوكنا وأفعالنا، وتمكن الفرد من خلالها في المساعدة للوصول إلى مستوى مثالي من الفاعلية الإيجابية للعيش بسعادة.

بينما عرف (Govindji and Linley, 2007) القوى الإنسانية بأنها قدرة طبيعية على التصرف والتفكير والشعور، وهي قدرة أصيلة ومحفزة للفرد، وتمكنه من الأداء والتطور الأمثل.

كما أشار (Seligman, 2004) إلى أن نقاط القوة الإنسانية هي سمات ذات قيمة أخلاقية يسهم استخدامها في تحقيق الرضا والسعادة. وتشير معرفة نقاط القوة إلى الوعي بنقاط القوة لدى الفرد والاعتراف بها، بينما يشير استخدام قوة إنسانية معينة إلى المدى الذي تسمح به الظروف المحددة للفرد بتطبيق نقاط القوة في مجموعة متنوعة من المواقف وأن استخدام نقاط القوة المميزة يقود الأفراد إلى الشعور بالرضا عن أنفسهم، مما يعزز قدرتهم على القيام بما يجيدونه بصورة طبيعية، والعمل على تحقيق إمكاناتهم. مما ينعكس أثر ذلك على الصحة والرفاهية النفسية للفرد. (Harzer & Roach, 2013).

وقدم باترسون وسيلجمان (Peterson & Seligman, 2004) تصنيف للقيم الفاعلة والقوى الإنسانية والفضائل (Values in Action Classification of Strengths and Virtues) التي تتضمن على أربعة

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
وعشرين من نقاط القوى الإنسانية (character strengths) ، وتعكس القوى الإنسانية ست فضائل
وهي: الحكمة والمعرفة، والشجاعة، الحب والإنسانية، والعدالة، والاعتدال، والسمو، والروحانية.

الفضيلة الأولى- الحكمة والمعرفة (نقاط قوى معرفية تستلزم اكتساب المعرفة واستخدامها):

(١) الإبداع [الأصالة، البراعة]: التفكير في طرق جديدة ومثمرة لتصوير الأشياء والقيام بها.

(٢) الفضول [الاهتمام، البحث عن الجديد، الانفتاح على التجربة]: التوجه نحو استكشاف
واكتشاف المواضيع الجاذبة، والقيام بالتجارب لمجرد الخوض فيها.

(٣) الحكم والانفتاح [التفكير النقدي]: التفكير في الأمور وفحصها من جميع الجوانب؛ عدم
التسرع في الاستنتاجات؛ القدرة على تغيير الرأي بمرونة في ضوء الأدلة.

(٤) حب التعلم: إتقان المهارات، والبحث عن الموضوعات الجديدة والبحث عن المعرفة، سواء
أكان تعلم ذاتي أم رسميا.

(٥) البصيرة [الحكمة]: القدرة على تقديم المشورة الحكيمة للآخرين؛ امتلاك طرق للنظر إلى
العالم تكون منطقية للذات وللآخرين.

الفضيلة الثانية- الشجاعة: (نقاط قوة وجدانية تتضمن ممارسة الإرادة لتحقيق الأهداف في
مواجهة التحديات سواء كانت خارجية أو داخلية):

(٦) الجسارة: عدم الخوف أمام التهديد، أو التحدي، أو الصعوبات، أو الألم؛ الدفاع عن الحق،
حتى لو وجدت معارضة؛ والتصرف وفقا للقناعة الشخصية.

(٧) المثابرة: القدرة على مواصلة الاتجاه والمثابرة في مسار العمل، والمواظبة رغم المعوقات
والعودة إلى المسار الصحيح عند الابتعاد عنه.

(٨) الصدق: تبني الحقيقة، وتقديم الذات الحقيقية دون ادعاء أو تظاهر، وتحمل مسؤولية
المشاعر والأفعال.

(٩) الحماس: الإقبال على الحياة بحيوية وبقدر عالٍ من الطاقة وعدم التوقف عن فعل الأشياء
في منتصف الطريق أو ملل، عيش الحياة كمغامرة؛ الشعور بالحيوية والنشاط.

الفضيلة الثالثة - الحب والإنسانية: (نقاط قوة تتضمن التوجه نحو الآخرين ومناصرتهم):

(١٠) القدرة على الحب والمحبة [الحب]: التقرب من الناس وتأمين الصلة بهم ضمن علاقات ودية تتسم بمشاركة ورعاية متبادلتين.

(١١) اللطف [الكرم، الرعاية، التعاطف، الحب لإيثاري]: الإحسان إلى الآخرين ومعاملتهم بالتي هي أحسن وصنع المعروف لهم، ومساعدتهم ودعمهم.

(١٢) الذكاء الاجتماعي [الذكاء العاطفي، الذكاء الشخصي]: إدراك دوافع ومشاعر الآخرين، معرفة ما يجب القيام به ليتناسب مع المواقف الاجتماعية المختلفة معرفة ما يقربك من الآخرين.

الفضيلة الرابعة- العدالة: (نقاط القوة المدنية التي تشكل أساس الحياة المجتمعية الصحيحة):

(١٣) العمل الجماعي [المواطنة، المسؤولية الاجتماعية، الولاء]: عمل الفرد كعضو بالفريق بطريقة فعالة ومؤثرة، وتقديم الولاء والانتماء من خلال العمل بإخلاص والوفاء بالمسؤولية الموكلة إليه.

(١٤) الإنصاف: معاملة جميع الناس- على قدم المساواة- وفقا لمفاهيم الإنصاف والعدالة؛ عدم السماح للمشاعر الشخصية بالتأثير على القرارات المتعلقة بالآخرين؛ وإعطاء الفرص المتكافئة للجميع.

(١٥) القيادة: تشجيع المجموعة التي ينتمي إليها الشخص على إنجاز المهام وفي الوقت المحدد؛ الحفاظ على علاقات جيدة داخل المجموعة؛ وتنظيم ومتابعة أنشطة الفريق والتأكد من تنفيذها بالشكل الصحيح.

الفضيلة الخامسة- الاعتدال: (نقاط قوة الحماية من الإفراط والغلو والتطرف):

(١٦) التسامح والرحمة: المغفرة عند الخطأ للآخرين؛ تقبل عيوب الآخرين؛ منح الآخرين فرصة ثانية. وعدم الانتقام.

(١٧) التواضع: السماح للإنجازات الشخصية أن تتحدث عن نفسها، وإلا يتحدث الشخص عن نفسه بوصفه أكثر تميزا عن غيره من الناس

(١٨) الحرص: توخي الحذر في الاختيارات؛ عدم المخاطرة غير المبررة؛ عدم قول أو فعل أشياء قد تسبب الندم لاحقا.

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

- (١٩) ضبط النفس: إدارة الانفعالات والرغبات والأفعال وتنظيمها، والتخلي بسلوكيات منضبطة.
- الفضيلة السادسة: سموّ والروحانية: (نقاط قوى تشيئ علاقات بمن حولنا وتضفي لها معنى):
- (٢٠) تقدير الجمال: تقدير الجمال والتميز والأداء الماهر في مختلف مجالات الحياة، من الطبيعة إلى الفن إلى الرياضيات إلى العلوم إلى التجارب اليومية.
- (٢١) الامتنان: الوعي بالأشياء الجيدة التي تحدث في الحياة وتقديم الشكر والعرفان لمن يسهم في هذه الأمور الجيدة.

- (٢٢) الأمل [التفاؤل، التفكير المستقبلي، التوجه نحو المستقبل]: توقع الأفضل في المستقبل والعمل على تحقيقه؛ الإيمان بأن المستقبل الجيد أمر يمكن تحقيقه.
- (٢٣) الفكاهة [المرح]: حب الضحك والمزاح؛ ورسم الابتسامة على وجوه الآخرين، ورؤية الجانب المشرق في جميع المواقف.
- (٢٤) الروحانية [الإيمان]: معتقدات راسخة وغاية أسمى ومعنى أعمق للكون، معرفة ما يناسبنا من قيم ومعتقدات (Peterson & Seligman, 2004).

اعتمادا ببترسون وسيليجمان (Peterson & Seligman, 2004) على مجموعة من معايير محكمة لاختيار القوى الإنسانية، وهي أن تكون القوى الإنسانية:

- ١- منتشرة (Ubiquity): إن تكون معتبرة بشكل واسع بين الثقافات.
- ٢- مشبعة (Fulfilling): إن تسهم في تحقيق النجاح والرضا والسعادة.
- ٣- أخلاقية (Moral): إن تكون غاية بحد ذاتها، وليست وسيلة لتحقيق مكاسب أخرى.
- ٤- ملهمة (Inspirational): إن تثل إعجاب الآخرين وتقديرهم، فلا تثير غيرتهم أو تقلل من شأنهم.
- ٥- لها تضاد (Non-felicitous opposite) أن يكون لها نقيض أو متضاد واضح.
- ٦- مشابهة للصفة (Trait like): إن تميز الفرد بصفات عامة مستقرة في شخصه.
- ٧- قابلة للقياس (Measurable): إن تميز الفرد بطريقة معروفة ومقاسه علميا.
- ٨- مميزة (Distinctiveness) أن تميز الفرد بطريقة لا تتكرر مع قوة شخصية أخرى.
- ٩- نموذجية (Paragons): إن تميز الفرد كنموذج تتمثل فيه القوى بشخصيتهم.

- ١٠- أعجوبة (Prodigies): إن تظهر لدى أطفال وشباب في سن مبكرة.
- ١١- انتقائية بغيابها (Selective absence) أن تفتقد لدى الأفراد.
- ١٢- مؤسسية (Institutional) أن تكون مطمحا مدروسا لتحقيقها في ممارسات وعادات اجتماعية. (محمد الحاج بدار، أسماء باصرة، همسة الصمادي، ٢٠٢٤).

ويعتبر امتلاك نقاط القوى الإنسانية أمرا مهما، كما أن استخدامها أكثر أهمية (Litman-Ovadia and Steger, 2010) وقد يكون امتلاك سمة ما مفيدا في موقف ما، ولكنه ليس كذلك في موقف آخر، وذلك حسب الموقف فقد يتمتع الفرد بمهارات القيادة والمثابرة والإبداع واللف والإنصاف والتواضع وحب التعلم كأبرز نقاط قوته الإنسانية. ومع ذلك، ليس من الضروري أن تطبق جميع هذه السمات على نحو مماثل في بيئات العمل أو الحياة الخاصة. وتعتمد مدى تطبيق نقاط القوى الإنسانية على إدراك ومعتقدات الفرد بشأن السلوك المناسب في ذلك الموقف. (Mubashar, Ain & Khan, 2022).

ثانيا: الازدهار النفسي : Psychological flourishing

يمثل الازدهار النفسي مفهوما أكثر شمولاً من السعادة والهناء حيث يتضمن كلا منهما، فالإنسان قد يتمتع بالهناء والسعادة لكنه لا يرقى إلى مرحلة الازدهار، حيث يمكن اعتبار السعادة والهناء مرحلة سابقة وصولاً للازدهار النفسي (Crespo & Mesurado, 2015)، فهو مزيج من الشعور الجيد والأداء الفعال، ويتضمن المشاعر الإيجابية المرتفعة والاندماج، ومعنى الحياة بالإضافة إلى تقدير الذات والتفائل، والحيوية والمرونة، وتحديد الذات والعلاقات الإيجابية (Huppert & So, 2013).

يؤكد بعض الباحثين أن الازدهار يظهر عند مواجهة الفرد للصددمات، بينما البعض الآخر يرون أن الازدهار عبارة عن خبرة يومية تتعلق بكيفية تفاعل الإنسان مع بيئته، بينما يمكن أن يزدهر الفرد عندما يتعرض لأزمة ما؛ فالازدهار أكثر من مجرد حدثا نادرا يمر به الإنسان أثناء الأزمات أو الصدمات فقط، بل قدم كل من (Sonenshein, Grant, Dutton, Spreitzer & Sutcliffe, 2005) دليلاً أولياً على أن الازدهار يمكن أن يحدث في العمل ويتضمن بعدان أساسيان هما: (١) الشعور بالحيوية في العمل، (٢) الشعور بأن الفرد يتعلم ويكتسب خبرات أفضل في العمل. لذلك، تعود مساعدة الموظفين على الازدهار خطوة حيوية في خلق بيئة عمل إيجابية (Niessen et al., 2012). ربطت الأبحاث السابقة الازدهار بنتائج إيجابية من حيث، الالتزام العاطفي للموظفين والأداء التنظيمي

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
الجماعي (Walumbwa et al., 2018)، بالإضافة إلى طيب الحياة الذاتية، ومواقف العمل الأكثر
إيجابية، والأداء الأفضل في المهام والإبداع (Kleine et al., 2019).

تعريف الازدهار النفسي:

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم الازدهار النفسي، فيعرفه كيبس (Keys,2005) بأنه " حالة يشعر
فيها الفرد بمشاعر إيجابية نحو الحياة، ويقوم بأداء وظيفي إيجابي، نفسيا واجتماعيا، ويتضمن
هذا التعريف ثلاث مكونات أساسية، هي: المشاعر الإيجابية (طيب الحياة الانفعالية) ، الأداء
الوظيفي النفسي الإيجابي (طيب الحياة النفسية)، الأداء الوظيفي الاجتماعي الإيجابي (طيب الحياة
الاجتماعية) .

ويعرف (Ryff and Singer, 2008) الازدهار النفسي بأنه " السعي نحو التميز بناءً على إمكانيات
الفرد الفريدة " أو " السعي لتحقيق أفضل ما فينا، ويتضمن: (الاستقلالية، السيطرة على البيئة،
العلاقات الإيجابية، النمو الشخصي، قبول الذات. الهدف في الحياة).

كما عرف (Diner et al.,2010) الازدهار النفسي بأنه: حالة يشعر الفرد فيها بمشاعر إيجابية وأداء
إيجابي في نطاقه الذاتي: كالنشاط والحيوية والكفاءة والإتقان والتفاؤل، وكذلك في نطاقه الخارجي
كالعلاقات الاجتماعية. والمساهمة الاجتماعية والحياة الهادفة.

ويشير (Seligman,2011) إلى أن الازدهار النفسي هو امتلاك الفرد لمجموعة من المشاعر الإيجابية
والقدرة على المشاركة أو الانخراط في الأنشطة الاجتماعية والقدرة على إقامة علاقات إيجابية
مع الآخرين والقدرة على إنجاز ما يكلف به.

ويرى (VanderWeele, 2017& VanderWeele et al.,2023) أن الازدهار النفسي هو حالة تكون فيها
جميع جوانب حياة الشخص جيدة. " أو " الوصول النسبي إلى حالة تكون فيها جميع جوانب حياة
الشخص جيدة، بما في ذلك السياقات التي يعيش فيها ويتضمن (السعادة والرضا عن الحياة الصحة
العقلية والجسدية، المعنى والهدف، الشخصية والفضائل، العلاقات الاجتماعية والاستقرار المادي).
(Verma, Sekar, & Mukhopadhyay, 2025).

وعرفت (زينب شعبان رزق، ٢٠١٩) الازدهار النفسي بأنه مركب من المشاعر الإيجابية مقترنة
بالأداء الأمثل. وهو بنية نفسية تتألف من عدة أبعاد، هي: (البعد الوجداني) ويتضمن انخفاض

المشاعر السلبية وارتفاع المشاعر الإيجابية، والرضا عن الحياة و (البعد الشخصي) ويتضمن تقبل الذات، والنمو الشخصي، ووجود هدف من الحياة، والتمكن البيئي، والاستقلالية، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين (والبعد الاجتماعي) ويتضمن تقبل المجتمع، والشعور بالنمو المجتمعي، والمساهمة المجتمعية، والترابط مع المجتمع، والاندماج الاجتماعي (، والبعد الروحي) ويتضمن مظاهر التدين، والتسامي الروحي.

المنطلقات النظرية للازدهار النفسي:

أولاً: نموذج دينر (Diner,2000):

عتمد استخدام دينر لمفهوم الرضا عن الحياة على أساس فهمه للصحة النفسية الذاتية، وذكر أن تقديرات الأفراد الشخصية لجودة حياتهم تعد مؤشراً مهماً على درجة سعادتهم، وأن الصحة النفسية الذاتية تتمثل في التقديرات الشخصية لدرجة المشاعر الإيجابية (السعادة) التي يمر بها الفرد، وتصورات الفرد عن الحياة بأكملها (الرضا) وبينما تجسد السعادة على أنها حالة وجدانية، غالباً يميل الرضا عن الحياة إلى تقييم معرفي أكثر الحياة الفرد.

وميز دينر بين عدد من المكونات المختلفة لطيب الحياة الذاتية، مثل: الرضا عن الحياة وتقديرات عامة لحياة الفرد كمكون معرفي، الرضا عن بعض المجالات (مثل: الرضا عن العمل)، التأثير الإيجابي (المروء بالعديد من المشاعر والحالات المزاجية السارة) التأثير السلبي (المروء بقدر أقل من المشاعر والحالات المزاجية غير السارة).

كما يرى دينر أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الصحة النفسية الذاتية هم أكثر نفعا لمجتمعاتهم، وأشار إلى أن الأشخاص السعداء أكثر إنتاجية، أكثر كفاءة اجتماعية، ويودون أعمالهم بصورة أكثر كفاءة (Diner,2000).

ثانياً: نموذج سيلجمان (Seligman,2011):

يعد مارتن سيلجمان من أوائل مؤسسي علم النفس الإيجابي، وقد أشار إلى أن هدف علم النفس الإيجابي هو الوصول للسعادة، ثم قدم مفهوم الهناء كمفهوم أكثر - تفصيلاً - من السعادة، ثم اقترح مفهوم الازدهار كمحك ومعيار للهناء، واعتبر سيلجمان أن الازدهار يمثل أعلى درجات طيب الحياة الذاتي، وأنه المدى الأمثل للأداء الوظيفي البشري، والإنتاجية والنمو والارتقاء النفسي الإيجابي. وحدد له خمس مكونات، وأشار إليها بمصطلح " PERM " بيرماً وهي:

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
المشاعرُ الإيجابية: Positive Emotions: شعورُ الفردِ بالنشاطِ والحيويةِ ومشاعرِ الحبِ والسعادةِ والراحةِ والاطمئنانِ تجاهَ نفسهِ والآخرينِ.

الاندماجُ النفسيُّ Engagement: انشغالُ الفردِ في الأعمالِ أو الأنشطةِ التي يقومُ بها وعدمُ إحساسهِ بالمللِ أو الوقتِ أثناءَ قيامه بها.

العلاقاتُ الإيجابية: Positive Relationship: قدرةُ الفردِ على إقامةِ علاقاتٍ اجتماعيةٍ تتسمُ بالمودةِ والمحبةِ معَ الآخرينِ ومساندتهمُ ومشاركتهمُ المناسباتِ المختلفةِ.

معنى الحياة: Meaning of Life إدراكُ الفردِ لأهميةِ وقيمةِ الحياةِ، ووضعه أهدافَ ذاتِ معنى وبذلِ ما في وسعه لتحقيقها.

الإنجاز: Accomplishment إحساسُ الفردِ بالفخرِ والسعادةِ عندَ أداءِ المهامِ الصعبةِ بتميزٍ وإتقانٍ والتغلبِ على المشكلاتِ والعقباتِ التي تواجهه بسهولة. (Seligman,2011).

ثالثاً: نموذجُ فريدريكسون (Fredericton,2001):

ذكرتُ فريدريكسونُ أنَّ المشاعرَ الإيجابيةَ تزيدُ من القدرةِ على التركيزِ والانتباهِ والتفكيرِ، وأشارتُ إلى أنَّ شكلَ ووظيفةَ المشاعرِ الإيجابيةِ والسلبيةِ مختلفانِ، ولكنَّ مكملين لبعضهما في نفسِ الوقتِ، فبينما تؤدي المشاعرُ السلبيةُ إلى تضيقِ محتوى تفكيرِ الفردِ من خلالِ استدعاءِ بعضِ السلوكياتِ مثل: الهروب، والهجوم، فإنَّ المشاعرَ الإيجابيةَ تزيدُ من محتوى تدفقِ التفكيرِ وتدفعُ الإنسانَ إلى التصرفِ بإيجابية.

واقترحتُ فريدريكسونُ أنَّ الازدهارَ ينشأُ عندما تتفوقُ المشاعرُ الإيجابيةُ على المشاعرِ السلبيةِ بنسبةِ ٣: ١، وقد وجدتُ أنَّ الشعورَ بالمشاعرِ الإيجابيةِ يؤدي إلى الارتباطِ الصحيِّ بالبيئةِ، وإلى مستوياتٍ مرتفعةٍ من الأداءِ الوظيفيِّ فضلاً عن تعزيزِ الصمودِ النفسيِّ، ويزيدُ معدلُ النموِ ويصبحُ الأفرادُ مهينين بدنياً ونفسيةً (Norrish et al., 2013).

ووفقاً لفريدريكسون، تساعدُ المشاعرُ الإيجابيةُ على الوصولِ إلى الازدهارِ النفسيِّ، فالمواردُ الشخصيةُ المتراكمةُ أثناءَ حالاتِ المشاعرِ الإيجابيةِ تكونُ دائمةً مستمرة، وقد تكونُ تلكُ المواردُ بدنيةً (المهاراتُ الجسميَّةُ الصَّحة) أو اجتماعيةً (الصدقاتُ، شبكاتُ الدعمِ الاجتماعيِّ) أو فكريةً (العملياتُ المعرفيةُ المعقدة) أو نفسيةً (الصمودُ التفاؤلُ، الإبداع) (Ferdrickson,2013).

=(٢٢٨) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

رابعاً: نموذج كيبس (Keys,2001):

قام كيبس بوضع نموذج للصحة العقلية تمثل فيه الصحة العقلية والاضطراب العقلي بعدين منفصلين، ولكنهما مرتبطان بالأداء الوظيفي، بينما يتعلق بعد الاضطراب العقلي بمدى ظهور أو غياب المرض النفسي، فإن الصحة العقلية تتعلق بعدي وجود أو غياب الصحة النفسية، وقد ميز كيبس في بعد الصحة بين ثلاث فئات (الازدهار - متوسطي الصحة العقلية الوهن النفسي)

ويرى كيبس أن الازدهار هو حالة من الصحة العقلية التي يخلو فيها الفرد من المرض العقلي وفي الوقت نفسه - يتمتع بمستويات مرتفعة من الصحة النفسية والوجدانية والاجتماعية، أما الوهن النفسي فهو الحالة التي يخلو فيها الفرد من المشاعر الإيجابية نحو الحياة، ولا يكون أدائه الوظيفي جيداً على المستوى النفسي أو الاجتماعي، إلا أنه لم يتعرض للاكتئاب على مدار عام سابق (Daniel, 2009)، أما ذوو الصحة العقلية المتوسطة فهم ليسوا مرضى عقلياً وليسوا أصحاء عقلياً.

وقد وضع كيبس نموذج الصحة العقلية الإيجابية والازدهار كمزج بين الصحة الوجدانية والصحة النفسية والصحة الاجتماعية، وبناءً على نظرية دينر (Diner,1999) الذي أكد على أن الصحة الوجدانية تتضمن وجود المشاعر الإيجابية والرضا عن الحياة، وبناءً على نظرية (Ryff,1995) فهناك تأكيد على أن الصحة النفسية تتضمن وجود تقدير ذاتي إيجابي يشتمل رضا الفرد عن إنجازاته، ورؤية ذاته على أن لديه هدفاً في الحياة وأنه في تقدم مستمر، وبناءً على نظرية كيبس (Keys,1998) الذي أكد على أن الصحة الاجتماعية تتضمن وجود اتجاه الفرد الإيجابي نحو الآخرين، مشتملاً على الآراء الإيجابية نحو الآخرين والإيمان بدوره تجاه مجتمعه (Ramani,2012).

خامساً: نموذج هوبرت وسو (Hopper & So,2013):

وضع تصوراً للازدهار النفسي باعتباره بنية متعددة الأبعاد، وتتضمن تلك البنية مجموعة من الخصائص الجوهرية تتمثل في الوجدان، والاندماج، الهدف من الحياة وعدد من الخصائص الإضافية، وتتضمن تقدير الذات، والتفاؤل والصمود والحيوية، وتحديد الذات والعلاقات الإيجابية، وتوصلاً إلى أن الشخص المزدهر هو من تتحقق لديه جميع الخصائص الجوهرية، ويشير هوبرت وسو إلى أن الازدهار مزيج من الشعور الجيد والأداء الفعال، فالشعور الجيد لا يعبر عن المشاعر الإيجابية المرتفعة والرضا عن الحياة فحسب، ولكن يتضمن أيضاً التفاؤل والاندماج والمشاركة والثقة والمودة والحيوية والإحساس بمعنى الحياة، فالمشاعر الإيجابية تعد ركيزة أساسية؛ لتكوين

==الإسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

الازدهار النفسي، وينطوي مفهوم الأداء الفعال على تنمية إمكانات الفرد والسيطرة على حياته والعمل نحو تحقيق أهداف قيمة فالشخص يزدهر إذا أدرك أن حياته تسير على ما يرام، ولديه مستوى عالٍ من الرفاهية النفسية والتعلم الفعال والعمل المنتج، ولديه علاقات اجتماعية إيجابية؛ ليصبح أكثر إسهاماً في تطوير المجتمع (Hopper & So, 2013).

الازدهار النفسي والقوى الإنسانية:

أول من بحث في العلاقات بين نقاط قوة الإنسانية والازدهار (أي المشاعر الإيجابية، والانخراط، والمعنى) هو بيترسون وآخرون (Peterson et al., 2007) الذي أوضح أن معظم نقاط قوة الإنسانية أظهرت ارتباطات إيجابية مع الازدهار، ولكن هناك فروقا في درجة الارتباط بين مكونات الازدهار ونقاط قوى الإنسانية فقد سجلت أعلى الارتباطات بين المشاعر الإيجابية (والأمل والحماس والفكاهة). في حين أظهر التوجه نحو الانخراط أعلى الارتباطات مع (الحماس، والفضول، والأمل، والمثابرة). وأخيرا، أظهر التوجه نحو المعنى أعلى الارتباطات مع (الروحانية والامتنان). كما أكد (Prayer, Buster and Ruche, 2013) من خلال دراستهما على وجود علاقة بين نقاط قوة الإنسانية التي يقيّمها الشخص بنفسه وتقييمات الآخرين المقربين مع التقييمات الذاتية للسعادة. Lisa, (Fabian, René, Proyer & Ruch, 2020).

كما أظهرت نتائج بعض الدراسات الحديثة الدور المهم لنقاط القوى الإنسانية في تحقيق الازدهار فقد هدفت دراسة (Mubashar, Ain, and Khan, 2022) للكشف عن الدور التنبئي لقابلية تطبيق نقاط القوى الإنسانية في ازدهار الموظفين في مجال العمل، ودراسة العلاقة بينهما، ومعرفة الفروق بين الجنسين في قابلية تطبيق نقاط القوة الشخصية والازدهار. تألفت العينة من ١٥١ موظفا (٧٧ رجلا و٧٤ امرأة) وأشارت النتائج إلى أن ٢٣ نقطة من القوى الإنسانية ارتبطت بالازدهار (باستثناء الفكاهة). وأظهرت تحليلات الانحدار أن ثماني نقاط من القوى الإنسانية (وهي: الفضول، وحب التعلم، والمنظور، والمثابرة، والذكاء الاجتماعي، والعمل الجماعي، والحكمة، والروحانية) برزت كمؤشرات ومنبئات مهمة لازدهار الموظفين.

وقد اختبر (Moore, Bakker & van Mierlo, 2022) مدى فاعلية استخدام نقاط القوة في العمل وما إذا كانت يسهم في الازدهار، وما إذا كانت درجة تقدير الزملاء لنقاط قوة بعضهم البعض تعزز العلاقة الإيجابية بين استخدام نقاط القوة والدعم التنظيمي المدرك لاستخدام نقاط القوة وتكونت العينة من ٤٤٥ من الموظفين الهولنديين و١٥٩ تقريرا لزملاء عمل مقربين لأفراد العينة تراوحت أعمارهم بين ٢١:٧٠ عاما، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين استخدام نقاط القوى

الإنسانية والازدهار؛ وأن تقدير الزملاء لنقاط القوة الشخصية يعزز العلاقة الإيجابية بين استخدام نقاط القوة لدى الموظف ومستويات الازدهار، وأن الموظفين الذين يستخدمون نقاط قوتهم يزدهرون أكثر عندما يحصلون على دعم المؤسسي لاستخدام نقاط القوة وفرص أكبر لتطويرهم المهني.

بينما بحث (Kachel et al., 2021) علاقة نقاط القوى الإنسانية والاندماج والإرهاق في العمل لدى الأطباء وقد تضمنت عينة الدراسة على ٢١٨ من الأطباء، وكشفت النتائج عن وجود تفاوت في مدى علاقة بعض القوى الإنسانية بالازدهار والاندماج في العمل، والإرهاق الوظيفي وتراوحت ما بين (المنخفضة أو المتوسطة أو المرتفعة). وأظهرت النتائج فروقا بين الأطباء المقيمين وأساتذتهم بنفس تخصصاتهم من حيث نقاط القوة الإنسانية الأكثر أهمية من وجهة نظرهم، فقد حدد الأطباء المقيمين (الذكاء الاجتماعي والعمل الجماعي والعدالة والمثابرة والصدق) أهم نقاط القوى الإنسانية والتي تزيد من ازدهارهم وكفاءتهم المهنية، في حين أكد الأساتذة على أنواع أخرى من نقاط القوى وهي (التواضع والعمل الجماعي واللفظ والذكاء الاجتماعي والدفاعية) كأهم العوامل لضمان سلامتهم وكفاءتهم المهنية.

ولمعرفة الآثار الإيجابية لتطبيق نقاط القوى الإنسانية المميزة على الازدهار (الرفاهية الذاتية، الرفاهية النفسية) والصحة (الصحة البدنية والعقلية) لدى طلبة كلية الطب. أجرى (Huber, et al., 2021) دراسته على عينة مكونة من ٥٠٤ من طلاب الطب في السنة الأولى (الطب البشري؛ طب الأسنان) من كليات الطب بالنمسا. وتوصلت النتائج إلى أن أعلى خمس نقاط قوى لدى طلاب الطب هي (الصدق والعدل وحسن التقدير واللفظ والحب)، كما وجد أن الازدهار هو ما كان له الأثر الأكبر على نقاط القوى الإنسانية، أي أن المستويات الأعلى من الازدهار يمكن أن تؤدي إلى مزيد من إمكانية تطبيق نقاط القوى الإنسانية المميزة وأن التجارب الإيجابية التي تنجم عن مكونات الازدهار، ربما تكون قد وسعت آفاق الطلاب وعززت من قدرتهم على تطبيق نقاط القوة المميزة لشخصيتهم بمرور الوقت. وكشفت النتائج عن الدور الوسيط للاندماج في العمل في العلاقة بين قابلية تطبيق نقاط قوة الشخصية المميزة على الازدهار والصحة النفسية والجسدية.

واتجهت دراسة (Wagner, Pindeus and Ruch, 2021) إلى بحث نقاط القوى الإنسانية في مجالات الحياة (العمل والتعليم والترفيه والعلاقات الاجتماعية والرومانسية) وعلاقتها بالازدهار، كما افترضت الدراسة أن بعض نقاط القوى الإنسانية المتمثلة في (الفضول، والمثابرة، والصدق، والحماس، والحب، واللفظ، والذكاء الاجتماعي، والتنظيم الذاتي، والامتنان، والأمل، والفكاهة)

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
وكذلك السلوكيات المرتبطة بهذه القوى لها علاقة إيجابية بالازدهار وتكونت العينة من (٢٠٣) أفراد من البالغين الناطقين بالألمانية، وأشارت النتائج إلى أن السلوك المرتبط بنقاط القوى الإنسانية في جميع مجالات الحياة يعد منبئا بالازدهار (وخاصا الإبداع واللفظ والعدالة) ، كما أظهرت النتائج عن أن نقاط القوى الإنسانية والسلوك المرتبط بنقاط القوة في مجالات الحياة المختلفة ارتباطا بصورة دالة إحصائيا بالازدهار.

وللكشف عن العلاقة بين أبعاد الازدهار وفقا لنموذج PERMA ونقاط القوى الإنسانية قام (Lisa Fabian , René , Proyer & Ruch, 2020) بدراسة على عينة من ٥٥٢١ مشاركا، تراوحت أعمارهم بين ١٨ و ٨٦ عاما (٩٠.٧١% في ألمانيا، و ٨٠.١٣% في سويسرا، و ١٠.١١% في النمسا، و ٩.٢% في دول أخرى). وأشارت النتائج إلى ارتباط جميع نقاط القوة بشكل إيجابي بجميع أبعاد مقياس الازدهار، ولكن كانت هناك فروق في حجم العلاقات لمكونات الازدهار فقد أظهر الإيجاز أقوى الارتباطات بنقاط قوة مثل المنظور السليم والمثابرة والحماس، بينما بالنسبة للعلاقات الإيجابية، كانت نقاط القوة مثل العمل الجماعي والحب واللفظ هي أفضل المؤشرات. في حين اتسم المزهرون بمستويات عالية في جميع نقاط القوة، وأظهر غير المزهرين مستويات منخفضة في جميع نقاط القوة.

ثالثا: الاندماج في العمل : work engagement

قدم مصطلح الاندماج في العمل - لأول مرة- على يد (Kahn,1990) والذي أشار إلى أن اندماج العاملين في عملهم يتم من خلال ارتباطهم الوجداني بعملهم، كما يشير الاندماج إلى توفير بيئة تشجع العاملين وتحفزهم على تحقيق أهدافهم، ورغباتهم، والاهتمام بأداء وظائفهم. وقد حظيت دراسة الاندماج في العمل باهتمام كبير على مستوى المؤسسات (Macey and Schneider, 2008) والمستوى الأكاديمي (Hewlin, Dumas, and Burnett, 2017) ويمكن للاندماج في العمل أن يحسن أداء الموظفين في العمل كما يعد قوة محفزة تولد السلوكيات البشرية وتوجهها (Yu& Hee,2023).

وقد أصبح الاندماج في العمل موضوعا بحثيا شائعا في السلوك التنظيمي الإيجابي وإدارة الموارد البشرية، والاندماج في العمل هو حالة وجدانية ومعرفية إيجابية مرتبطة بالعمل تتكون من الحيوية (أي مستويات عالية من الطاقة والحيوية أثناء العمل) والتفاني (أي الشعور بالأهمية والحماس والتحدى فيما يتعلق بالعمل) والاستغراق (أي الانغماس الكامل في عمل المرء) وأظهرت نتائج الدراسات أن الاندماج في العمل كان مرتبطا بانخفاض الإرهاق وانخفاض نية الدوران وزيادة

الرضا الوظيفي وتحسين أداء العمل وجودة الرعاية الصحية وتعزيز نتائج صحة المرضى والتأثير بشكل إيجابي على أنظمة الرعاية الصحية. (Wang, Tang and Li. 2023).

ويشير (Schaufeli and Bakker, 2002) إلى أن الموظفين المندمجين بعملهم غالباً ما يظهرون ثلاث سلوكيات عامة. فهم: (١) يتحدثون باستمرار بشكل إيجابي عن المؤسسة لزملائهم في العمل والموظفين والعملاء؛ (٢) لديهم رغبة شديدة في أن يستمروا بالعمل في المؤسسة على الرغم من وجود فرص بالعمل في أماكن أخرى؛ (٣) يسعون جاهدين - لبذل المزيد من الوقت والجهد والمثابرة للمساهمة في نجاح الأعمال.

في السنوات الأخيرة، شهدت أدبيات علم النفس التنظيمي زيادة كبيرة في عدد الدراسات التي تبحث في الاندماج في العمل (Bakker & Albrecht, 2018; Schaufeli, 2012) والاستراتيجيات الشخصية التي قد يستخدمها العاملون لتحسين مستويات مشاركتهم بالعمل. عندما يشعر الموظفون بالاندماج، فإنهم يشعرون بالحماس تجاه عملهم، ويشعرون بالنشاط، وغالباً ما ينغمسون تماماً في أنشطة عملهم وتمكن هذه الحالة التحفيزية الإيجابية الأفراد من المثابرة والإبداع في العمل والأداء الجيد. لذلك، تعد زيادة المشاركة في العمل واستدامتها شاغلاً مهماً للعديد من المؤسسات. علاوة على ذلك، تحدد المؤسسات التي تدرك أهمية الموارد البشرية نقاط القوة الشخصية للموظفين وتوظفها، مثل القيادة، والتنظيم الذاتي، والذكاء الاجتماعي، وغيرها. وتمنح نقاط القوة الشخصية الفرد " القدرة على التصرف أو التفكير أو الشعور بطريقة تسمح بأداء مثالي سعيًا لتحقيق نتائج قيمة " (Linley & Harrington, 2006).

كما ذكر (Ginbeto, Debie, Geberu, Alemayehu and Dellie, 2023) أن الاندماج في العمل له تأثير مباشر على جودة الرعاية للمرضى، ويعاني الموظفون المندمجون من ضغوط العمل والاحتكاك أقل من الموظفين غير المندمجين ويمكن أن يؤدي ارتفاع مستوى الاندماج في العمل إلى تحسين أداء الوظيفة والرضا الوظيفي والصحة النفسية وتقليل نية الدوران كما أنه يحسن فعالية ورضا المرضى ويقلل من الأحداث السلبية ويزيد الإنتاجية. وتتأثر اندماج الكادر الصحي في العمل بالعديد من العوامل، مثل البيئة الأسرية وسمات الشخصية (Wan et al., 2018) ويمكن لعلاقة العمل القائمة على الاحترام والمنفعة المتبادلة أن تعزز مشاركة الموظفين في العمل (Bakker, 2011) وعلى العكس من ذلك أوضح (Allam, 2017) أن ضعف الالتزام، وعدم الرضا الشديد، والنية الشديدة للمغادرة، وضعف ممارسة العمل الجماعي، وارتفاع معدل التغيب، وانخفاض الإنتاجية، والسلوك

==الإسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
المنحرف في مكان العمل، والإرهاق الشديد، وضعف الابتكار والإبداع من سمات الموظفين غير المندمجين في العمل.

ولقياس مدى الاندماج في العمل لدى المتخصصين في مجال الصحة في إثيوبيا، قام Ginbeto (2023) بدراسة وأشارت النتائج إلى أن مستوى الاندماج في العمل لدى أفراد العينة جاء بالمستوى المتوسط وأن أعلى نسبة مئوية لمتوسط درجات العاملين في مجال الرعاية الصحية كانت في الفخر بالعمل الذي يؤدونه، بينما كانت أدنى نسبة مئوية في تحديات وظيفتهم. كما قام Wang (Tang and Li, 2023) بدراسة الاندماج في العمل والعوامل المرتبطة به لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية في فترة ما بعد وباء كورونا، وأشارت النتائج إلى تمتع متخصصو الرعاية الصحية بمستوى متوسط من الاندماج في العمل.

كما توصلت نتائج دراسة (Bakertzis & Myloni, 2020) إلى وجود علاقة دالة بين الاندماج بالعمل والأداء الوظيفي لدى الأطباء باليونان، إلا أن هذه العلاقة كانت ضعيفة لدى الكادر الإداري والمرضات، كما وجد أن العمر مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الاندماج في العمل، مما يشير إلى أن الموظفين الأكبر عمراً أكثر ميلاً الاندماج في عملهم مقارنة بالأقل عمراً.

تعريف الاندماج في العمل:

يمكن اعتبار الاندماج في العمل جزءاً مهماً من الرفاهية المرتبطة بالعمل. وقد عرف (Schaufeli, 2004, 102) الاندماج في العمل بأنه حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر من خلالها الفرد بأن العمل يمتلكه، ويمكن وصفها من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية هي الحيوية، التفاني، والاستغراق:

أ- الحيوية: Vigor

وتعني أعلى مستويات الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل والرغبة في استثمار الجهود في العمل، والإصرار على مواجهة الصعاب.

ب- التفاني: Dedication

أي شعور الفرد بأهمية عمله، وشعوره بالحماس والفخر تجاه عمله، وأنه بمكانة مصدر إلهام وتحد بالنسبة له.

ج- الاستغراق: Absorption

ويشير إلى انغماس الفرد - بشكل كامل - في عمله، وشعوره بأن الوقت يمر سريعاً، ويواجه الفرد صعوبة في محاولة انفصال نفسه عن العمل.

بينما عرفَ (Solihah et al.,2022) الاندماجَ في العملِ بأنه الدرجةُ التي يندمجُ فيها العاملُ بفاعليةٍ في وظيفته، ويتفانى في أداءِ واجباته، والاهتمامُ بالنواحي العاطفيةِ والعقليةِ معا، والذي ينعكسُ بشكلٍ ظاهرٍ في مشاعرِ الرضا والتقديرِ العاليِ للذات.

في حين عرفَ (Schaufeli& Bakker,2003) الاندماجَ في العملِ بأنه: حالةٌ نفسيةٌ وذهنيةٌ إيجابيةٌ ومشبعةٌ تتعلقُ بالعملِ تتسمُ بالحيويةِ والتفاني والاستغراقِ في العملِ.

وقد عرفَ (Bhatia, 2012) الاندماجَ في العملِ بأنه درجةُ ارتباطِ الفردِ بوظيفته، والتي تؤثرُ على أدائه في مختلفِ مجالاتِ الحياة.

وقد حددَ (Albrecht,2010) سمتين أساسيتين في تعريفِ الاندماج، وهما:

(أ) حالةٌ تحفيزيةٌ مرتبطةٌ بالعمل، تتسمُ بالإيجابيةِ والنشاط.

(ب) التزامُ الموظفِ بالمساهمةِ في دورهِ الوظيفي ومؤسساته.

أما (Bledow et al., 2011) فقد وصفَ الاندماجَ في العملِ بأنه حالةٌ تحفيزيةٌ ديناميكيةٌ " تتزايدُ وتتضاءلُ لدى الفردِ على مدارِ اليومِ بالعمل، وانتقاله بين المهامِ المختلفة، ومواجهةِ الأحداثِ التي تحدثُ في العمل.

مكوناتُ الاندماجِ في العمل:

أكدَ (Yoshmura,1996) على أن الاندماجَ في العملِ يتكونُ من ثلاثةِ أبعادٍ تتمثلُ في الآتي:

١- الاندماجُ العاطفي: ويتضحُ في مدى قوةِ الفردِ في الاستمتاعِ بالعملِ في الوظيفة، ومدى حبه لها.

٢- الاندماجُ المعرفي: ويشيرُ الى درجةَ مشاركةِ الفردِ في اتخاذِ القرارِ الخاصِ بالعملِ وأهميةِ العملِ لحياته.

٣- الاندماجُ السلوكي: ويشيرُ تعدُّ اتخاذِ الفردِ ذوا ر إضافيا كان يأخذُ الدوامَ المسائي لتعزيزِ وتطويرِ مهاراته المتعلقةَ بعمله وتطويرها.

العواملُ مؤثرةٌ على الاندماجِ في العمل:

قد كشفَ كلا من (May, Gilson, & Harter,2004) عن الظروفِ النفسيةِ التي تعدُّ عواملَ مؤثرةً على الاندماجِ في العمل وهي:

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

١-المعنى النفسي: Psychological meaningfulness

تعدُّ الحالة النفسية على درجة كبيرة من الأهمية في العمل أي أن يكون لدى الأفراد دافعا أساسيا للبحث عن معنى في عملهم، يرتبط المعنى بمدى قيمة هدف العمل مقارنة بمثل الفرد أو معايير الخاصة. ويمكن أن يؤدي غياب المعنى في عمل تعدُّ الاغتراب أو " الانفصال " عنه. فالأفراد الذين يعتقدون أن نشاطا معينا في دور العمل ذو معنى شخصي من المرجح أن يكونوا محفزين للاستثمار فيه بشكل أكبر.

٢-السلامة النفسية: Psychological safety

السلامة النفسية تعني الشعور بالقدرة على إظهار الذات والتعبير عنها دون خوف من عواقب سلبية على صورتها الذاتية أو مكانتها أو مسيرتها المهنية " يشعر الأفراد " بالأمان " عندما يدركون أنهم لن يعانون من التعبير عن ذواتهم الحقيقية في العمل. في بيئة آمنة، يفهم الأفراد الحدود للسلوكيات المقبولة. ومع ذلك، تنشأ ظروف غير آمنة عندما تكون المواقف غامضة وغير متوقعة ومهددة. ينبغي أن يؤدي الأمان النفسي تعدُّ الاندماج في العمل لأنه يعكس اعتقاد الفرد بأنه قادر على العمل دون خوف من عواقب سلبية.

٣- التوافر النفسي: Psychological availability

التوافر النفسي تشير إلى اعتقاد الفرد بامتلاكه الموارد الجسدية أو العاطفية أو المعرفية اللازمة للاندماج في العمل وقيم هذا التوافر، في جوهره، مدى استعداد الشخص، أو ثقته، للاندماج في العمل من خلال مشاركته في الأنشطة اليومية. ينبغي أن يكون الأفراد أكثر استعدادا للاخراط في أدوارهم إذا كانوا واثقين من امتلاكهم الطاقة اللازمة لذلك.

الاندماج في العمل والقوى الإنسانية:

أظهرت نتائج بعض الدراسات الدور المهم لنقاط القوى الإنسانية في تحقيق الاندماج في العمل لذلك، فبحثت دراسة (peláez zuberbühler, coo calcagni and salanova , 2023) أثر استخدام وتطبيق نقاط القوى الإنسانية كآلية أساسية لتفسير كيف يمارس العمل الهادف تأثيره على الاندماج في العمل والصحة النفسية، وكذلك استكشاف الأدوار الوسيطة لنقاط القوى الإنسانية واستخدامها في العلاقة بين الاندماج في العمل والصحة النفسية، وشارك في الدراسة ٦١٧ عاملاً من ١١ مؤسسة خاصة وعامة في إسبانيا وأظهرت النتائج العلاقة الإيجابية والمباشرة بين العمل الهادف واستخدام نقاط القوة الإنسانية، كما أكدت النتائج على الدور الوسيط الجزئي لاستخدام نقاط القوة في العلاقة

بين العمل الهادف والاندماج في العمل، والدور الوسيط الكلي لاستخدام نقاط القوة في العلاقة بين العمل الهادف والصحة النفسية.

وللكشف عن العلاقة بين نقاط القوة الإنسانية، والاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية لدى الممرضين، وتحديد ما إذا كان الاندماج في العمل متغيراً وسيطاً في العلاقة بين نقاط القوة الإنسانية والرفاهية الذاتية أجري (Ding, Kan, Chu, Sun, Ruan, 2022) دراسة على عينة مكونة من ٤٥٠ ممرضاً وممرضة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين نقاط القوة الإنسانية، والاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية، كما أسهمت القوة الإنسانية في التنبؤ بكل من الاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية، كما لعب الاندماج في العمل دوراً وسيطاً في العلاقة بين نقاط القوة الإنسانية والرفاهية الذاتية.

ولبحث العلاقات بين استخدام نقاط القوى الإنسانية للموظف ورأس المال النفسي والاندماج في العمل أجرى (Duc Tran, 2021) دراسة على ١٨٧ عاملاً تم اختيارهم عبر منصة إلكترونية، وتم نمذجة واختبار العلاقات بين نقاط قوى الإنسانية ورأس المال النفسي والاندماج في العمل باستخدام نمذجة المعادلات البنائية وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين استخدام نقاط القوى الإنسانية ورأس المال النفسي، بالإضافة إلى وجود علاقة موجبة بين استخدام نقاط القوى الإنسانية والاندماج في العمل. مع ذلك، لم يدعم الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين استخدام نقاط القوى الإنسانية والاندماج في العمل.

لمعرفة العلاقة بين نقاط القوى الإنسانية وملاءمة الشخص للوظيفة والاندماج في العمل والرفاهية التنظيمية لدى موظفي الضمان الاجتماعي في غرب طهران أجرى (Moradi, Khanjani & Asgari, 2021) دراسة على ٣١٢ موظفاً تم اختيارهم عن طريق العينات العنقودية العشوائية وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين نقاط القوة الشخصية، وملاءمة الشخص للوظيفة، والاندماج في العمل، والرفاهية التنظيمية. وأن الاندماج في العمل لعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين نقاط القوة الشخصية والرفاهية التنظيمية. وأوصت الدراسة بأن تعزيزاً وتشجيع استخدام نقاط القوة الشخصية من قبل الموظفين، إلى جانب تطبيق مفهوم ملاءمة الشخص للوظيفة في التوظيف وتوزيع المهام في المنظمة، يمكن أن يؤدي إلى رفاهية تنظيمية أعلى ونتائج إيجابية لكل من المنظمة والموظفين.

وللكشف عن القوى الإنسانية الأكثر انتشاراً لدى المهنيين الطبيين وأثرها على صحتهم النفسية ومدى اندماجهم بالعمل قام، (Huber et al., 2020) بدراسة على عينة مكونة من (٥٨٤ من طلبة

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
الطب، و٢٧٤ من الأطباء من تخصصات مختلفة). وأوضحت نتائج الدراسة أن القوى الإنسانية الأكثر شيوعاً لدى الأطباء وطلبة الطب هي: (العدالة والصدق والحكمة واللطف والحب) وذلك في كلتا العينتين. وظهرت فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث بين أفراد العينة في القوى الإنسانية. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين القوى الإنسانية والصحة النفسية والاندماج في العمل لدى أفراد العينة.

وقامت دراسة (Strecker, Huber, Höge, , Hausler& Höfer, 2020) على افتراض أن خصائص العمل (الاستقلالية والدعم الاجتماعي والمتطلبات المعرفية وكفاية المهارات) لها تأثير غير مباشر على الاندماج في العمل والصحة النفسية العامة من خلال استخدام نقاط القوى الإنسانية في العمل. وتكونت عينة الدراسة من ١٧٣ طبيباً من مستشفيات في النمسا (٦٥ % نساء، ٣٥ % رجال) من تخصصات طبية متنوعة (مثل التخدير، والطب الباطني، والطب النفسي، والأشعة، وجراحة). وأكدت نتائج الدراسة أن خصائص العمل الأربعة (١) الاستقلالية، (٢) الدعم الاجتماعي من المشرفين والزملاء، (٣) المتطلبات المعرفية (التحديات)، و (٤) كفايات المهارات، ترتبط ارتباطاً إيجابياً بإمكانية تطبيق نقاط القوة المميزة (بصمة القوى) في العمل، كما تشير النتائج إلى وجود تأثيرات غير مباشرة لخصائص العمل الأربعة على الاندماج في العمل والصحة النفسية العامة من خلال نقاط القوة الشخصية الفردية في العمل.

أما عن إمكانية توظيف نقاط القوة الشخصية في العمل والحياة وعلاقتها بالصحة النفسية والمشاركة في العمل والاحترق الوظيفي لدى الأطباء، أجرى (Huber et al.,2020) دراسته على عينة مكونة من ٢٧٤ من أطباء بالمستشفيات، كان حوالي ٦٢% من المشاركين من الإناث وحوالي ٣٨% من الذكور. كان متوسط العمر ٣٤,٢ عاماً وقد أوضحت النتائج أن نقاط القوة الشخصية المميزة والأكثر شيوعاً للأطباء هي (العدالة والصدق والحكمة واللطف والحب). وقد ارتبطت (العدالة والصدق واللطف) بعلاقة موجبة بالصحة النفسية، وعلاقة سالبة بالاحترق الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة نشر الوعي بنقاط القوة الشخصية، بالإضافة إلى توفير إمكانية التطبيق في المستشفيات، يمكن أن يكون نهجاً واعد لتحسين الصحة النفسية للأطباء، وبالتالي، رعاية المرضى، وكذلك أداء نظام الرعاية الصحية بشكل عام.

وللكشف عما إذا كان للمناخ الاجتماعي والأخلاقي المدرك لبيئة العمل الطبي له تأثير إيجابي على قابلية تطبيق القوى الإنسانية المميزة للأطباء بالمستشفيات، أجرى (Höge et al.,2020) دراسته لبحث ما إذا كانت القوى الإنسانية ترتبط ارتباطاً دالاً بالاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية-

النفسية، وكذلك الكشف عن الدور الوسيط للقوى الإنسانية في العلاقة بين للمناخ الاجتماعي والأخلاقي المدرك والاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية- النفسية، وذلك لدى عينة مكونة من ١٦٥ طبيباً في المستشفيات بالنمسا كان حوالي ٦٤% من المشاركين من الإناث وحوالي ٣٦% من الذكور من ١٤ تخصصاً طبياً أظهرت النتائج أن أفضل خمس نقاط قوة شخصية مميزة للأطباء المشاركين هي الصدق (٥٦ %) ، اللطف (٤٨ %) ، الحب (٤٧ %) ، الحكم (٤٦ %) ثم العدل (٣٦ %) . وكشفت النتائج عن آثار غير مباشرة للمناخ الاجتماعي والأخلاقي المدرك على الاندماج بالعمل والرفاهية الذاتية- النفسية. من خلال تطبيق نقاط القوى الإنسانية المميزة في العمل.

وتستخلص الباحثة مما سبق عرضه من إطار نظري المتغيرات الدراسة، ومن نتائج الدراسات السابقة التي تناولت تلك المتغيرات ما يلي:

- ندرة الدراسات التي تناولت القوى الإنسانية لدى الأطباء فأغلب الدراسات تضمنت عينات مختلفة مثل الموظفين والمراهقين والمستشارين فضلاً عن عدم وجود دراسات عربية- في حدود علم وإطلاع الباحثة- على الأطباء، إذ يوجد نقص واضح في الدراسات بما لا يتناسب مع أهمية هذه المهنة وأهمية هذه المتغيرات لديهم.

- تباين ترتيب القوى الإنسانية بتباين المهن، فقد تميزت بعض المهن بمجموعة من نقاط القوى الإنسانية والتي تعد الأكثر انتشاراً بين الأفراد العاملين بها. بل وتباينت بصمة القوى لدى العاملين بنفس المهنة - وعلى الرغم من ذلك- كشفت دراسات أخرى (Park, Peterson, & Seligman, 2006) بوجود بعض نقاط القوى الإنسانية عامة بين معظم الأفراد بغض النظر عن طبيعة وظائفهم وهي (اللطف والإصاف والصدق والامتنان والافتتاح)، بينما كانت القوى الإنسانية الأقل شيوعاً هي (الحكمة والتواضع وضبط النفس).

- اختلفت نتائج الأبحاث في بصمة القوى الإنسانية المميزة للأفراد والتي ارتبطت بالازدهار فمنها من أشار إلى أن نقاط القوى مثل (الحماس والأمل والفضول والامتنان والحب) تنبئ بشكل إيجابي بالسعادة والرضا عن الحياة والازدهار على مدار العمر (Paul Stephens, Lee. & Seligman, 2009) في حين وجدت دراسات أخرى أن نقاط القوى الإنسانية المتمثلة في (الصدق والمثابرة واللطف والذكاء الاجتماعي وضبط النفس والفكاهة) ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالازدهار والصحة النفسية العامة (Hausler et al., 2017). أظهرت تحليلات الانحدار أن ثمان نقاط قوة الإنسانية وهي: (الفضول،

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
وحبّ التعلم، والمنظورُ السليم، والمثابرة، والذكاءُ الاجتماعي، والعملُ الجماعي، والحكمة،
والروحانية) برزت كأهم مؤشرات التنبؤ بالازدهار الموظفين (Mubashar, Ain, and Khan, 2022) .

- اتفقت نتائج الدراسات على أن استخدام وتطبيق القوى الإنسانية يرتبط بالعديد من النتائج
الإيجابية في مجال العمل مثل التأثير الإيجابي، والمشاركة في العمل، والشعور بالمعنى، والرضا
الوظيفي، وانخفاض مستوى التوتر الرفاهية الذاتية والنفسية، الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة.
(Harder 2016؛ Park et al. 2004؛ Prayer et al. 2012) وكشفت نتائج بعض الدراسات عن وجود
تفاوت في مدى علاقة بعض القوى الإنسانية بالازدهار والاندماج في العمل، والإرهاق الوظيفي
وتراوح ما بين (المنخفضة أو المتوسطة أو المرتفعة) (Kachel, et al., 2021) .

فروض الدراسة:

بناء على ما سبق من تأصيل نظري، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة توصلت الباحثة إلى
وضع الفروض التالية، وذلك من أجل التحقق من صحتها، وهي:

١-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوى الإنسانية والازدهار النفسي والاندماج في العمل
لدى الأطباء.

٢- تسهم القوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء.

منهج البحث:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبه لطبيعة البحث الحالي، حيث يقوم على أساس
وصف ظاهرة ما، وتفسيرها تفسيراً دقيقاً، وجمع البيانات حولها من مصادرها الخاصة، ويتيح
المنهج الوصفي الارتباطي حرية التفاعل مع هذه البيانات وتبويبها وتحليلها وصولاً لنتائج
وتعميمات تتعلق بمشكلة الدراسة، وبيان طبيعة العلاقات بين متغيراتها.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من مجموعتين هما:

أ- عينة حساب المؤشرات السيكو مترية لأدوات البحث وتكونت من (١١٦) من الأطباء من
المستشفيات الحكومية والخاصة، ومن التخصصات المختلفة منهم (٤٨) من الذكور و (٦٨) من
الإناث، تتراوح أعمارهم من (٢٧: ٥٥) عاما تتوافر فيهم نفس مواصفات وخصائص العينة
الأساسية.

ب - عينة البحث الأساسية استخدمت هذه العينة للإجابة عن أسئلة البحث وتكونت من (١٥٣) من الأطباء تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة من المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة، ومن التخصصات المختلفة (الباطنة، الأطفال، الأشعة، التخدير، عظام، وجراحة) منهم (٦١) من الذكور و (٨٦) من الإناث، تتراوح أعمارهم من (٢٩: ٥٨) عاما بمتوسط حسابي (٣٧،٩٠) وانحراف معياري (٣،٦١).

أدوات البحث:

١- مقياس القوى الإنسانية: Values in Action Inventory of Strengths (VIA- IS)

اعتمدت الباحثة على مقياس القوى الإنسانية الصورة المختصرة والذي أعده كل من بيرسون وسيلجمان (Peterson Seligman, & 2004)، ويتكون المقياس من (١٢٠) بنداً تغطي ست فضائل أساسية هي (فضيلة الحكمة والمعرفة، فضيلة الشجاعة، فضيلة الحب والإنسانية. فضيلة العدالة، فضيلة الاعتدال، وفضيلة سمو الروحانية) تضم تحتها (٢٤) قوة إنسانية وتقاس كل قوة من خلال خمسة بنود، كما يتضمن المقياس على بنود إيجابية وأخرى سلبية ويتم الإجابة على المقياس وفق خمس بدائل على مقياس ليكرت التدرجي وهي: لا تنطبق إطلاقاً (١) - لا تنطبق بدرجة ما (٢) - تنطبق أحياناً (٣) - تنطبق بدرجة ما (٤) - تنطبق تماماً (٥) وذلك في حالة البنود الإيجابية والعكس صحيح في البنود السلبية، وفيما يلي أرقام البنود التي تمثلها كل فضيلة من الفضائل الستة.

- ١- الحكمة والمعرفة وتشمل (٢٥) بنداً تتضمن على (الإبداع ١: ٥- والمنظور السليم ٦: ١٠- والفضول ١١: ١٥- والرؤية والبصيرة ١٦: ٢٠- وحب التعلم ٢١: ٢٥).
- ٢- الشجاعة وتشمل (٢٠) بنداً تتضمن على (الصدق من ٢٦: ٣٠- والجسارة ٣١: ٣٥- والمثابرة ٣٦: ٤٠- والحماس ٤١: ٤٥).
- ٣- الحب والإنسانية وتشمل (١٥) بنداً تتضمن على (اللطف ٤٦: ٥٠ والحب ٥١: ٥٥- والذكاء الاجتماعي ٥٦: ٦٠).
- ٤- العدالة: وتشمل (١٥) بنداً تتضمن على (العدل ٦١: ٦٥- والقيادة ٦٦: ٧٠- والعمل الجماعي ٧١: ٧٥).

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

٥- الاعتدال وتشمل (٢٠) بندا تتضمن على (التواضع ٧٦:-٨٠- والحرص ٨١: ٨٥- وضبط الذات ٨٦: ٩٠- والتسامح ٩١: ٩٥) .

٦- السمو والروحانية وتشمل (٢٥) بندا تتضمن على (الامتنان ٩٦: ١٠٠- والأمل ١٠١: ١٠٥- والروحانية ١١٠: ١٠٦- وتقدير الجمال ١١١: ١١٥- والفكاهة ١١٦: ١٢٠).

وقد قامت الباحثة بترجمة المقياس ليلام البيئة العربية رغبة في إثراء مكتبة القياس النفسي بأحد المقاييس النفسية، حيث وقع اختيار الباحثة على هذا المقياس نظرا لعدة اعتبارات منها ملائمة لعينة البحث الحالي من الأطباء، علاوة على تمتعه بقبول وانتشار واسع، إذ تم استخدامه كأداة القياس القوى الإنسانية في العديد من الدراسات والبحوث النفسية والتربوية في بيئات ثقافية متباينة، فضلا عن تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة، فقد قام معد المقياس (Seligman , Peterson, 2004) بالتحقق من صدقه وثباته وتم تطبيقه في العديد من الدول لدى عينات مختلفة، وقد بلغت قيمة الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (٠.٧٩) ، أما صدق الاتساق الداخلي للمقياس فقد تراوح بين (94.90) ، وعند حساب معاملات الارتباط بين المقياس الأصلي المتضمن ٢٤٠ بندا والصورة المختصرة المتضمنة ١٢٠ بندا تراوحت المعاملات بين (84-96) وهي معاملات مرتفعة (Littman-Ovadia, 2015). ومن ثم تم التأكد من أن المقياس يتمتع بصدق وثبات مرتفعين، وبنية عاملية كبيرة.

وفي البحث الحالي تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:
قامت الباحثة بترجمة المقياس من صورته الإنجليزية ملحق (١) إلى اللغة العربية، تم عرض هذه الترجمة على اثنين من خبراء ومتخصصي اللغة الإنجليزية لإبداء آرائهم حول دقة الترجمة، وبعد الأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات المطلوبة، قامت الباحثة بتجريب المقياس على عينة استطلاعية قوامها (١٠) من الأطباء للاطمئنان على وضوح العبارات والتعليمات وملاءمة بدائل الاستجابة لعينة البحث، وبناء على نتائج التجربة الاستطلاعية للمقياس تم تعديل صياغة ثلاثة بنود من المقياس ومن ثم قامت الباحثة بالتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس في صورته النهائية وملحق (٢) على النحو التالي.

صدق المقياس:

أ- الاتساق الداخلي Consistency Interna:

د/ سحر فاروق علام .

تم حساب صدق مقياس القوى الإنسانية عن طريق حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وقد تم حساب مدى ارتباط الفضائل الستة والتي تمثل أبعاد المقياس فيما بينها، وللتحقق من ذلك تم حساب ارتباط معاملات بيرسون بين المكونات الفرعية للمقياس، وكانت نتائج هذه الخطوة كالتالي.

جدول (١) معاملات ارتباط الفضائل الإنسانية الأساسية فيما بينها (ن = ١١٦)

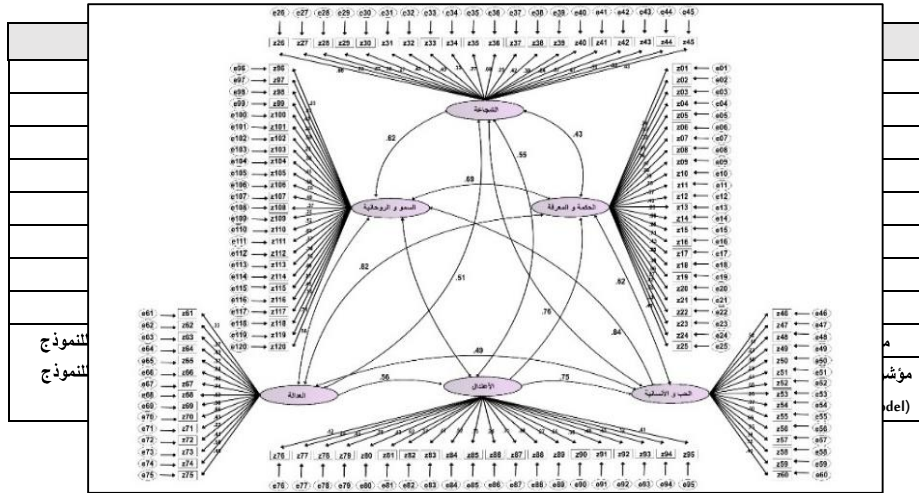
الفضائل الإنسانية	الحكمة والمعرفة	الشجاعة	الحب والانسانية	العدالة	الاعتدال	السمو والروحانية
الحكمة والمعرفة	١	٠.٧٣٢	٠.٨٣١	٠.٨٨٤	٠.٧٦٠	٠.٥٤٤
الشجاعة		١	٠.٦٨٠	٠.٧٦١	٠.٧٧٢	٠.٨٠٢
الحب والانسانية			١	٠.٨٠٣	٠.٧٩٢	٠.٨٣٥
العدالة				١	٠.٧٧١	٠.٦٠٦
الاعتدال					١	٠.٥٩٤
السمو والروحانية						١

يتبين من خلال الجدول السابق أن جميع معاملات الفضائل الخاصة بمقياس القوى الإنسانية فيما بينها جاءت قوية ودالة إحصائياً إذ تراوحت قيم الارتباط ما بين (٠,٨٨٤ : ٠,٥٤٤)، مما يشير إلى أن المقياس المستخدم في هذه الدراسة يتميز بتماسك داخلي قوي وبالتالي، يمكن اعتباره مؤشراً لصدق النتائج.

ب- الصدق العاملي Factorial Validity:

قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis للتحقق من صدق البناء الكامن لمقياس القوى الإنسانية وذلك عن طريق اختيار النموذج المقترح للعوامل الأربع من الدرجة الأولى المتضمنة على عامل واحد من الدرجة الثانية لدى عينة البحث وبالاعتماد على مؤشرات الملائمة التي يوفرها برنامج أموس (24-AMOS) باستخدام طريقة الأرجحية السلمي Maximum Likelihood، وقد أظهرت نتائج التحليل تشبع مفردات المقياس على العوامل الستة الكاملة بقيم أكثر من (٠,٤) حيث تراوحت التشبعات بين (٠,٧٦: ٠,٤٥)، كما تشبعت العوامل الستة الكاملة من الدرجة الأولى على عامل واحد من الدرجة الثانية (القوى الإنسانية) بقيم تراوحت بين (٠,٨٩: ٠,٦٥) ويوضح الشكل (١) التالي البنية الكامنة للمقياس لدى عينة البحث طبقاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي.

الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .



شكل (١) البنية العاملية لمقياس القوى الإنسانية

كما أظهرت نتائج التحليل تمتع النموذج المفترض لمقياس القوى الإنسانية بقيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة، كما يتضح من الجدول (٢) التالي:

جدول (٢) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العنقودي لمقياس القوى الإنسانية

مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية χ^2 / df	٢,١٢٣	أن تكون < ٣
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠,٠٣٧	أن تكون < ٠,٠٨
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٨٦٢	أن تكون < ٠,٠٩
مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)	٠,٩١٩	أن تكون < ٠,٠٩
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٠٦	أن تكون < ٠,٠٩
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠,٩٤٤	أن تكون < ٠,٠٩
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٣٠	أن تكون < ٠,٠٩
مؤشر توكر-لويس (TLI)	٠,٩٦٢	أن تكون < ٠,٠٩
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج النهائي (ECVI)	٠,٧٦٥	أن تكون قيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج النهائي أقل من قيمة الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع.
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع (Saturated model)	٠,٩٥٤	

من جدول (٢) تبين أن قيم مؤشرات حسن المطابقة تشير إلى تطابق النموذج المقترح مع البيانات، حيث بلغت قيمة مؤشر النسبة بين كأي ودرجة الحرية X^2/DF (٢،١٢٣) وهي قيمة جيدة تقع في المدى المثالي، كما أن قيم مؤشرات (CFI، TLI، IFI، NFI، AGFI، GFI) تراوحت بين (٠،٨٦٢ - ٠،٩٦٢) وهي قيم مقبولة تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على حسن مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس القوى الإنسانية ومؤشر قوي على الصدق البنائي للمقياس.

ثبات المقياس:

وقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين:

أ- طريقة التجزئة النصفية Split – half:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١١٦) من الأطباء، ثم تم حساب معامل الارتباط معامل ثبات التجزئة النصفية بين نصفي للمقياس للقوى الإنسانية والدرجة الكلية لكل فضيلة من الفضائل الستة، باستخدام معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون كما هو موضح بجدول (٣).

ب- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١١٦) من الأطباء، ثم تم حساب معامل ألفا كرونباخ للقوى الإنسانية والدرجة الكلية لكل فضيلة من الفضائل الستة، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٣):

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

جدول (٣) يوضح ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

القوى الإنسانية						الفضائل
الحكمة والمعرفة	الابداع	الفضول	المنظور السليم	حب التعلم	الرؤية والبصيرة	الدرجة الكلية للفضيلة
	.٧٥	.٦١	.٨٠	.٧٤	.٦٦	.٧٢
	.٨١	.٦٥	.٧٦	.٧٠	.٦٩	.٧٢
القوى الإنسانية						الفضائل
الشجاعة	الصدق	الجسارة	المثابرة	الحماس	الدرجة الكلية للفضيلة	
	.٥٨	.٦٩	.٧٢	.٨٨	.٧٩	
	.٤٦	.٦٤	.٧٢	.٥٦	.٧٦	
القوى الإنسانية						الفضائل
الحب والإنسانية	اللطف	الحب	الذكاء الاجتماعي	الدرجة الكلية للفضيلة		
	.٨٦	.٦٩	.٥١	.٦٨		
	.٧٩	.٧٥	.٦٦	.٧١		
القوى الإنسانية						الفضائل
العدالة	العدل	القيادة	العمل الجماعي	الدرجة الكلية للفضيلة		
	.٥٩	.٦٢	.٧٣	.٧٠		
	.٦٣	.٧٤	.٨١	.٨٣		
القوى الإنسانية						الفضائل
الاعتدال	التسامح	التواضع	الحرص	ضبط الذات	الدرجة الكلية للفضيلة	
	.٦٥	.٧٦	.٨٥	.٧٣	.٥١	
	.٧٧	.٧٤	.٦٩	.٦٦	.٧٦	
القوى الإنسانية						الفضائل
السمو والروحانية	حسن التقدير	الامتنان	الامل	الفكاهة والتدين	الدرجة الكلية للفضيلة	
	.٦٠	.٥٣	.٥١	.٦٠	.٧٦	.٧٨
	.٧٢	.٧٥	.٦٢	.٦٨	.٧٨	.٨٥

= (٢٤٦) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

يتضح من الجدول (٣) أن جميع معاملات ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون وألفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

٢- مقياس الازدهار النفسي:

استعانت الباحثة بمقياس الازدهار النفسي الذي أعده (Diener et al., 2010) ويتكون المقياس من (٨) بنود تغطي الجوانب الأساسية للازدهار النفسي. وقد تمت صياغة جميع البنود بالاتجاه الإيجابي، ويتم الإجابة على المقياس وفق سبع بدائل على مقياس ليكرت التدرجي، وتتراوح من (موافق بشدة، موافق قليل، محايد، غير موافق قليلاً، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويحصل المستجيب على درجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧) على التوالي، بحيث تتراوح النتائج من (٨: ٥٦) درجة وتشير الدرجات المرتفعة إلى أن المستجيبين ينظرون إلى أنفسهم من منظور إيجابي في مجالات الأداء المهمة، ويتمتعون بالعديد من الموارد النفسية الإيجابية.

وقد تحقق معدو المقياس (Diener et al., 2010) من الخصائص لاسيومتريّة للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي الذي كشف عن تشبع جميع المفردات على عامل واحد فقط والذي يفسر نسبة (٥٣ %) من التباين الكلي وتراوحت التشبعات ما بين (٠,٦١ - ٠,٧٧) وبلغ معامل الثبات بإعادة تطبيق الاختبار (٠,٧١) مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من صدق والثبات.

وقامت الباحثة بترجمة المقياس ليلائم البيئة العربية رغبة في إثراء مكتبة القياس النفسي بأحد المقاييس النفسية، حيث وقع اختيار الباحثة على هذا المقياس نظراً لعدة اعتبارات منها ملائمته لعينة الدراسة الحالية من الأطباء، علاوة على تمتعه بقبول وانتشار واسع، إذ تم استخدامه كأداة القياس الازدهار النفسي في العديد من الدراسات والبحوث النفسية والتربوية في بيئات ثقافية متباينة، فضلاً عن تمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة.

وفي البحث الحالي تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

قامت الباحثة بترجمة المقياس من صورته الإنجليزية ملحق (٢) إلى اللغة العربية، تم عرض هذه الترجمة على اثنين من خبراء ومتخصصي اللغة الإنجليزية لإبداء آرائهم حول دقة الترجمة، وبعد الأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات المطلوبة، قامت الباحثة بتجريب المقياس على عينة استطلاعية قوامها (١٠) من الأطباء للاطمئنان على وضوح العبارات والتعليمات وملاءمة بدائل الاستجابة لعينة البحث، وبناءً على نتائج التجربة الاستطلاعية للمقياس تم تعديل صياغة بند واحد

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
من بنود المقياس ومن ثم قامت الباحثة بالتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس في صورته
النهائية وملحق (٢) على النحو التالي.

صدق مقياس:

أ- الاتساق الداخلي Consistency Interna

تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على كل فقرة
مع الدرجة الكلية للمقياس وكانت النتائج كما في الجدول رقم (٤).

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الازدهار النفسي

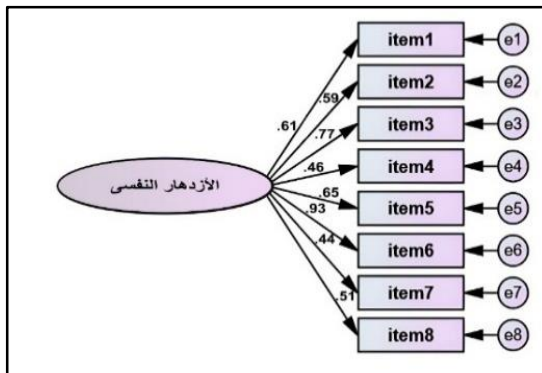
العبارات	معاملات الارتباط
١	.٧٣١ **
٢	.٦٦٢ **
٣	.٧٦١ **
٤	.٨٤٠ **
٥	.٨٢٦ **
٦	.٧١١ **
٧	.٦٥٩ **
٨	.٧٧٤ **

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع قيم معاملات ارتباط عبارات مقياس الازدهار النفسي بالدرجة
الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهذا يدل على أن مقياس الازدهار النفسي
يتمتع بدرجة عالية ومرضية من الاتساق الداخلي.

ب- الصدق العاملي Factorial Validity:

قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor
Analysis للتحقق من صدق البناء الكامن لمقياس الازدهار النفسي وذلك عن طريق اختبار النموذج
المقترح من الدرجة الأولى المتضمنة على عامل واحد من الدرجة الثانية لدى عينة البحث
وبالاعتماد على مؤشرات الملائمة التي يوفرها برنامج أموس (24-AMOS) باستخدام طريقة
الأرجحية السلمي Maximum Likelihood، وقد أظهرت نتائج التحليل تشيع مفردات المقياس على
عامل واحد بقيمة أكثر من (٠,٦) حيث تراوحت التشبعات بين (٠,٨٢٠,٥٩).

ويوضح الشكل (٢) التالي البنية الكامنة للمقياس لدى عينة الدراسة طبقاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي.



شكل (٢) البنية العاملية لمقياس الازدهار النفسي

كما أظهرت نتائج التحليل تمتع النموذج المفترض المقياس الازدهار النفسي بقيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة، كما يتضح من الجدول (٥) التالي:

جدول (٥) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملي لمقياس الازدهار النفسي

مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية χ^2 / df	٢،١٣٥	أن تكون < 3
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠،٠٤٢	أن تكون $< ٠،٠٨$
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠،٨١٠	أن تكون $> ٠،٠٩$
مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)	٠،٩٦٠	أن تكون $> ٠،٠٩$
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠،٩٧٤	أن تكون $> ٠،٠٩$
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠،٩٠٦	أن تكون $> ٠،٠٩$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠،٩٣٣	أن تكون $> ٠،٠٩$
مؤشر توكر-لويس (TLI)	٠،٩٥٧	أن تكون $> ٠،٠٩$
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج النهائي (ECVI)	٠،٨٢٣	أن تكون قيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج النهائي أقل من قيمة الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع.
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع (Saturated model)	٠،٩٢٧	

من جدول (٥) تبين أن قيم مؤشرات حسن المطابقة تشير إلى تطابق النموذج المقترح مع البيانات، حيث بلغت قيمة مؤشر النسبة بين كاي ودرجة الحرية χ^2 / DF (٢،١٣٥) وهي قيمة جيدة تقع

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدي الأطباء .==

في المدى المثالي، كما أن قيم مؤشرات (CFI، TLI، IFI، NFI، AGFI، GFI) تراوحت بين (٠،٩٠٦ - ٠،٩٧٤) وهي قيم مقبولة تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على حسن مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار النفسي ومؤشر قوي على الصدق البنائي للمقياس. ثبات المقياس:

وقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين:

أقامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١١٦) من الأطباء، ثم تم حساب معامل الارتباط معامل ثبات التجزئة النصفية بين نصفي لمقياس الازدهار النفسي، باستخدام معادلتى جوتمان، ومعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون كما هو موضح بجدول (٦).

ب- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١١٦) من الأطباء، ثم تم حساب معامل ألفا كرونباخ لمقياس الازدهار النفسي، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٦).

جدول (٦) يوضح ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	معامل جوتمان	معامل سبيرمان براون	عدد المفردات	الازدهار النفسي
.٧٦٩	.٨٢٢	.٧٤٨	٨	

يتضح من الجدول (٦) أن جميع معاملات ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان براون وجوتمان وألفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

٣-مقياس الاندماج في العمل: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

اعتمدت الباحثة على مقياس أوترخت للاندماج في العمل الذي أعده (Schaufeli& Bakker, 2003)، وقد تضمن المقياس (١٧) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة للمقياس وهي:

١- الحيوية: وتشير إلى أعلى مستويات الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل والرغبة في استثمار الجهود في العمل، والإصرار على مواجهة الصعاب، وتمثله العبارة رقم (١٧،١٥،١٢،٨،٤،١).

٢- التفاني: ويشير إلى شعور الفرد بأهمية عمله، وشعوره بالحماس والفخر تجاه عمله، وأنه بمكانة مصدر إلهام وتحد بالنسبة له. وتمثله العبارة رقم (١٣،١٠،٧،٥،٢).

٣- الاستغراق: ويشير إلى انغماس الفرد بشكل كامل في عمله، وشعوره بأن الوقت يمر سريعا، ويواجه الفرد صعوبة في محاولة انفصال نفسه عن العمل، وتمثله العبارة رقم (١٦، ١٤، ١١، ٩، ٦، ٣).

تتم الاستجابة على مقياس باختيار استجابة من تدرج خماسي، هي: تنطبق على دائم ٥ درجات، تنطبق على كثير (٤ درجات)، تنطبق على أحيان (٣ درجات)، تنطبق على نادر (درجتان)، لا تنطبق أبدا (درجة واحدة)، وتتراوح الدرجات التي يمكن أن يحصل عليها المستجيب بين (١٧: ٨٥) درجة.

وقد قام معد المقياس بالتحقق من كفاءته السيكومترية من خلال التحليل العاملي التوكيدي والذي أوضحت نتائجه أن البنية الكامنة ثلاثية العوامل كانت أكثر ملاءمة من النموذج الأحادي العامل البيانات عينات عديدة من دول مختلفة، كما تم حساب الصدق التلازمي للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباطه بمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي وأوضحت النتائج وجود ارتباط سالب ودال إحصائيا بين المتغيرين، كما تمتع المقياس باتساق داخلي مرتفع.

وفي البحث الحالي تحققت الباحثة من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي: قامت الباحثة بترجمة المقياس من صورته الإنجليزية ملحق (٣) إلى اللغة العربية، تم عرض هذه الترجمة على اثنين من خبراء ومتخصصي اللغة الإنجليزية لإبداء آرائهم حول دقة الترجمة، وبعد الأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات المطلوبة، قامت الباحثة بتجريب المقياس على عينة استطلاعية قوامها (١٠) من الأطباء لاطمئنان على وضوح العبارات والتعليمات وملاءمة بدائل الاستجابة لعينة البحث، وبناء على نتائج التجربة الاستطلاعية للمقياس لم يتم تعديل أي من بنود المقياس ومن ثم قامت الباحثة بالتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس في صورته النهائية وملحق (٣) على النحو التالي:

صدق مقياس:

أ- الاتساق الداخلي Consistency Interna:

تم حساب صدق مقياس الاندماج في العمل عن طريق حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس، إذ تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط أبعاد مقياس الاندماج في العمل فيما بينهما، وللتحقق من ذلك تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل مفردة من مفردات المقياس بالبعد الذي تنتمي إليه، كما هو موضح بالجدول (٧) التالي:

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

جدول (٧) قيم معاملات ارتباط مفردات مقياس الاندماج في العمل بالأبعاد الفرعية للمقياس

الحيوية		التفاني		الاستغراق	
المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	*.٧٤٢	٢	*.٧٥٢	٣	*.٩٢٤
٤	*.٧٦١	٥	*.٩٠٣	٦	*.٧٣٠
٨	*.٨٠١	٧	*.٨٣٣	٩	*.٦٨٤
١٢	*.٧٣٥	١٠	*.٧٢٠	١١	*.٧١٩
١٥	*.٨٨١	١٢	*.٧٧٦	١٤	*.٧٥٤
١٧	*.٦٩٤	١٦	*.٨٧٣		

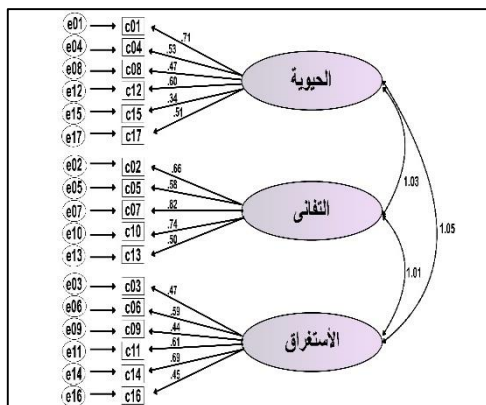
ويتضح من الجدول السابق تمتع المقياس بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط المفردات بالمقاييس الفرعية التي تنتمي إليها من (٠,٦٩٤ - ٠,٩٢٤).

كما تم حساب قيم معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت ٠,٨٣، ٠,٨٧، ٠,٧٥ لكل من أبعاد (الحيوية)، و (التفاني)، و (الاستغراق) على الترتيب، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ب- الصدق العاملي Factorial Validity:

قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis للتحقق من صدق البناء الكامن لمقياس الاندماج في العمل وذلك عن طريق اختبار النموذج المقترح للعوامل الثلاثة من الدرجة الأولى المتضمنة على عامل واحد من الدرجة الثانية لدى عينة البحث وبالاعتماد على مؤشرات الملائمة التي يوفرها برنامج أموس (AMOS- 24) باستخدام طريقة الأرجحية السلمي Maximum Likelihood، وقد أظهرت نتائج التحليل تشيع مفردات المقياس على العوامل الثلاثة الكاملة بقيم أكثر من (٠,٣) حيث تراوحت التشبعات بين (٠,٨٢:٠,٦١) كما تشبعت العوامل الثلاثة الكاملة من الدرجة الأولى على عامل واحد من الدرجة الثانية لمقياس الاندماج في العمل بقيم تراوحت بين (٠,٩١:٠,٥٤) ويوضح الشكل (٣) التالي البنية الكامنة للمقياس لدى عينة الدراسة طبقاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي.

شكل (٣) البنية العاملية لمقياس الاندماج في العمل



جدول (٨) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العاملية لمقياس الاندماج في العمل

مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية X^2 / df	٢٠١٥٧	أن تكون $3 >$
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي (RMSEA)	٠٠٦١	أن تكون $0.08 >$
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠٠٧٩٠	أن تكون $0.09 <$
مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)	٠٠٩٦٦	أن تكون $0.09 <$
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠٠٩٣٤	أن تكون $0.09 <$
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	٠٠٩١١	أن تكون $0.09 <$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠٠٩٦٠	أن تكون $0.09 <$
مؤشر توكر-لويس (TLI)	٠٠٩٧٥	أن تكون $0.09 <$
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج النهائي (ECVI)	٠٠٨٧٧	أن تكون قيمة مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج النهائي أقل من قيمة الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع.
مؤشر الصدق الزائف المتوقع للنموذج المشبع (Saturated model)	٠٠٩٢١	

وقد

أظهرت نتائج التحليل تمتع النموذج المفترض لمقياس الاندماج في العمل بقيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة، كما يتضح من الجدول (٨).

تبين من جدول (٨) أن قيم مؤشرات حسن المطابقة تشير إلى تطابق النموذج المقترح مع البيانات، حيث بلغت قيمة مؤشر النسبة بين كاي ودرجة الحرية X^2 / DF (٢٠١٥٧) وهي قيمة جيدة تقع في المدى المثالي، كما أن قيم مؤشرات (CFI, TLI, IFI, NFI, AGFI, GFI) تراوحت بين (٠.٧٩٠ -

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
(٠،٩٧٥) وهي قيم مقبولة تقترب من الواحد الصحيح، مما يدل على حسن مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاندماج في العمل ومؤشرا قويا على الصدق البنائي للمقياس.
ثبات المقياس:

وقد قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقتين:

أ-قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١١٦) من الأطباء، ثم تم حساب معامل الارتباط معامل ثبات التجزئة النصفية بين نصفي لمقياس الاندماج في العمل، باستخدام معادلتى جوتمان، ومعادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون كما هو موضح بجدول (٩).

ب- طريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١١٦) من الأطباء، ثم تم حساب معامل ألفا كرونباخ لمقياس الاندماج في العمل، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (٩).

جدول (٩) يوضح ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

الابعاد	عدد المفردات	معامل سبيرمان براون	معامل جوتمان	معامل ألفا كرونباخ
الحيوية	٦	.٦٦٤	.٧٦٣	.٧٢٢
التفاني	٦	.٨٥٣	.٨٣١	.٧١٩
الانغماس	٥	.٧٧١	.٦٩٢	.٨٥١

يتضح من الجدول (٦) أن جميع معاملات ثبات التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان براون وجوتمان وألفا كرونباخ مرتفعة مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات والاستقرار.

نتائج البحث ومناقشتها:

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: ما القوى الإنسانية الأكثر شيوعا (بصمة القوى) لدى الأطباء؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الموزونة والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس الفضائل والقوى الإنسانية؛ وذلك كما هو مبين في الجدول التالي:

=(٢٥٤) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على مقياس القوى الإنسانية

ترتيب الفضائل السنة	ترتيب القوى الاساسية	درجة الشروع	الاحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	القوى الاساسية
فضيلة الحكمة والمعرفة					
٦	١	متوسطة	٠.٦٥٤	٤.٢١	١-الابداع
	٥	منخفضة	٠.٦٣٣	٣.١١	٢-الفضول
	٣	متوسطة	٠.٤٢٠	٣.٦٥	٣-المنظور السليم
	٢	مرتفعة	٠.٥٠٢	٤.١٨	٤-حب التعلم
	٤	متوسطة	٠.٤٠٩	٣.٧٩	٥-الرؤية والبصيرة
	-	متوسطة	٠.٦٣٢	٣.٨٦	الدرجة الكلية للفضيلة
فضيلة الشجاعة					
٢	١	مرتفعة	٠.٥٤٠	٤.٩٧	٦-الصدق
	٤	متوسطة	٠.٦٣٢	٤.٢٢	٧-الجسارة
	٢	مرتفعة	٠.٤٩١	٤.٧٢	٨-المثابرة
	٣	متوسطة	٠.٣٨٧	٣.٣٤	٩-الحماس
	-	مرتفعة	٠.٦٧١	٤.٦٥	الدرجة الكلية للفضيلة
فضيلة الحب والانسانية					
٥	١	مرتفعة	٠.٧٣٢	٤.٧٦	١٠-اللطف
	٣	متوسطة	٠.٥٨٠	٤.٣٠	١١-الحب
	٢	مرتفعة	٠.٦٢١	٣.٩٦	١٢-النكاه الاجتماعى
	-	مرتفعة	٠.٦٩٨	٣.٩٢	الدرجة الكلية للفضيلة
فضيلة العدالة					
١	٣	مرتفعة	٠.٧١١	٣.٥٤	١٣-العدل
	٢	متوسطة	٠.٦٠٤	٣.٩٦	١٤-القيادة
	١	مرتفعة	٠.٧٥٩	٤.٨٨	١٥-العمل الجماعى
	-	مرتفعة	٠.٦٣٣	٤.٨٧	الدرجة الكلية للفضيلة
فضيلة الاعتدال					
	٣	متوسطة	٠.٦٤١	٣.١٦	١٦-التسامح
٣	١	متوسطة	٠.٥٩٨	٣.٥٤	١٧-التواضع
	٢	متوسطة	٠.٧٢١	٣.٥٢	١٨-الحرص
	٤	متوسطة	٠.٤٨٨	٣.٠٨	١٩-ضبط الذات
	-	متوسطة	٠.٣٦٥	٤.٥١	الدرجة الكلية للفضيلة
فضيلة السمو والروحانية					
٤	٢	مرتفعة	٠.٧١١	٤.٥٠	٢٠-حسن التقدير
	٣	متوسطة	٠.٤٨٠	٤.٢٦	٢١-الامتنان
	١	مرتفعة	٠.٥٢٢	٤.٩١	٢٢-الامل
	٥	منخفضة	٠.٤٧٢	٣.٣٨	٢٣-الفكاهة
	٤	متوسطة	٠.٣٠٤	٣.٦٦	٢٤-الروحانية والتدين
	-	متوسطة	٠.٥٧٧	٤.٩٣	الدرجة الكلية للفضيلة

يَتَّبِعَنَّ مِنْ جَدُولِ السَّابِقِ مَا يَلِي:

- ان القوى الإنسانية الأكثر شيوعاً (بصمة القوى) لدى أفراد العينة في الترتيب الأول هي (الصدق) بمتوسط (٤,٩٧) وانحراف معياري (٠,٥٤٠) وبدرجة مرتفعة، يليها (الامل) بمتوسط

== المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ == (٢٥٥)

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

(٤،٩١) وانحراف معياري (٠،٥٢٢) وبدرجة مرتفعة يليها (العمل الجماعي) بمتوسط (٤،٨٨) وانحراف معياري (٠،٧٥٩) وبدرجة مرتفعة، يليها (اللطف) بمتوسط (٤،٧٦) وانحراف معياري (٠،٧٣٢) وبدرجة مرتفعة، ثم (المتابعة) بمتوسط (٤،٧٢) وانحراف معياري (٠،٤٩١) وبدرجة مرتفعة.

- وعلى مستوى الفضائل فقد جاء أكثرها شيوعا وبالمرتبة الأولى (العدالة) بمتوسط (٤،٨٧) وانحراف معياري (٠،٦٣٣)، يليها (الشجاعة) بالمرتبة الثانية بمتوسط (٤،٦٥) وانحراف معياري (٠،٦٧١)، يليها (الاعتدال) بالمرتبة الثالثة بمتوسط (٤،٥١) وانحراف معياري (٠،٣٦٥)، يليها (السمو والروحانية) بالمرتبة الرابعة بمتوسط (٤،٣٩) وانحراف معياري (٠،٥٧٧)، يليها (الحب والإنسانية) بالمرتبة الخامسة بمتوسط (٣،٩٢) وانحراف معياري (٠،٦٩٨)، ثم (الحكمة والمعرفة) بالمرتبة السادسة بمتوسط (٣،٨٦) وانحراف معياري (٠،٦٣٢).

وبالتالي، فإن النتائج تشير إلى أن بصفة القوى لدى الأطباء جاءت على الترتيب التالي (الصدق، الأمل، العمل الجماعي، اللطف، المتابعة). وترى الباحثة أن مهنة الطب مهنة إنسانية وأخلاقية وعلمية وقد تميزت بين المهن بتقاليد كريمة وميثاق شرف مزاوله المهنة كما أن مهنة الطب تستلزم ممن يزاولها سمات شخصية خاصة وكذلك واجبات وآداب على الطبيب مراعاتها والإلمام بها، كما ترى الباحثة أن بصفة القوى التي تميز الأطباء أفراد العينة تتسق مع السمات التي تتطلبها مهنة الطب، فالطبيب يحرص على تحري (الصدق) في أخبار المريض بالحالة المرضية وأسبابها ومضاعفاتها، وفائدة الإجراءات التشخيصية والعلاجية، وتعريفهم بالبدائل المناسبة للتشخيص أو العلاج، بأسلوب إنساني بالقدر الذي تسمح به حالة المريض الجسمية والنفسية. كما أن الطبيب يبث (الأمل) في نفوس المرضى ويقوم بطمأننة المريض والتقليل من قلقه ويكون حكيم في تحديد ما ينبغي أن يطلع المريض عليه ؛ كما أن الطبيب عضو حيوي في الفريق الطبي (العمل الجماعي) ، يتفاعل معهم، ويوظف كل طاقاته وإمكاناته لخدمة الفريق في المجال الصحي، يتعاون مع غيره من أعضاء الفريق الصحي الذين لهم صلة بالرعاية الصحية للمريض، وإتاحة ما لديه عن حالته الصحية والطريقة التي اتبعها في علاجه كلما طلب منه ذلك، بالإضافة إلى أن الطبيب يعمل على تخفيف آلام المريض (اللطف) بكل ما يستطيع وما يتاح له من وسائل وقائية وعلاجية مادية ونفسية، وعليه إشعار المريض بحرصه عليه والعناية به ورعايته، ويستخدم مهاراته في التخفيف عن المريض. وي بذل جهده في تعليم الأطباء الذين يعملوا ضمن الفريق الطبي أو من هم تحت التدريب (المتابعة)، وعليه أن يتوخى الدقة والأمانة في تقويمه لأداء من يعملون

معهُ أو يتدربون تحت إشرافه، فلا يبخل أحدًا حقه، ولا يبالي في مدحه والثناء عليه، ولا يساوي في التقييم بين المجتهد والمقصر.

وتتسق نتائج البحث الحالي مع نتائج بعض الدراسات (Huber et al.,2020) والتي أوضحت ان القوى الانسانية الأكثر شيوعا لدى المهنيين الطبيين هي: (العدالة والصدق والحكمة واللفظ والحب)، ودراسة (Höge et al.,2020) التي أظهرت نتائجها ان أفضل خمس نقاط قوى الانسانية المميزة للأطباء بالمستشفيات هي الصدق (٥٦%)، اللطف (٤٨%)، الحب (٤٧%)، الحكم (٤٦%) ثم العدالة (٣٦%). كما كشفت نتائج دراسة (Huber, et al.,2021) ان أعلى خمس نقاط قوة انسانية لدى طلاب الطب هي (الصدق والعدل وحسن التقدير واللفظ والحب). وتوجد مطابقة لبعض نقاط القوى التي اشارت اليها الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية والتي توصلت لنتائجها انها تمثل بصمة القوى لدى الأطباء وهي (الصدق، اللطف، العمل الجماعي) وقد يرجع ذلك لسمو مهنة الطب وحتمية تميز الأطباء بالعديد من السمات الإنسانية والأخلاقية والنفسية التي تعينهم على أداء مهنتهم بكفاءة. في حين أشارت دراسات أخرى (Kachel, et al.,2022) الى وجود فروق بين الأطباء المقيمين واساتذتهم بنفس تخصصاتهم من حيث نقاط القوة الانسانية الأكثر أهمية من وجهة نظر كلا منهم، فقد حدد الأطباء المقيمين (الذكاء الاجتماعي والعمل الجماعي والعدالة والمثابرة والصدق) كأهم نقاط القوى الانسانية والتي تزيد من ازدهارهم وكفاءتهم المهنية. وترى الباحثة أن على الأطباء استغلال نقاط قوتهم الانسانية من خلال تعزيزها، وفقاً لظروف حياتهم لتحقيق الرفاهية وزيادة المنافع الإيجابية. حيث انها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا عن الحياة والرفاهية المهنية. بالإضافة لذلك ترى الباحثة ان الأطباء يتعرضون لبيئات عمل معقدة وضاعطة تتطلب منهم توافر فضائل إنسانية معينة، وقد أكدت الأبحاث أن هذه الفضائل ليست مجرد قيم أخلاقية فحسب، بل هي مرتبطة مباشرة بـ جودة الرعاية الصحية ورفاهية الطبيب والمريض معاً. وقد أظهرت نتائج الدراسات أن الصدق والشفافية مع المرضى يزيدان من الثقة العلاجية، وهو عنصر أساسي لنجاح الخطة العلاجية (O'Neill, 2002)، أما الأمل وفقاً لـ Snyder، فهو يعزز قدرة الفرد على وضع أهداف واقعية ومثابرة لتحقيقها، مما يساعد الأطباء على التعامل مع الحالات المعقدة أو المستعصية، فالأمل عند الطبيب يمكن ان ينتقل إلى المريض، ويزيد من الالتزام بالعلاج والتعافي (Herth, 2001)، كما ان الرعاية الصحية اليوم قائمة على تكامل التخصصات الطبية أي لا بد ان يتميز الطبيب بالقدرة على العمل الجماعي، وأشارت نتائج بعض

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==
الدراسات إلى أن العمل الجماعي يقلل الأخطاء الطبية ويحسن نتائج المرضى ويخلق أيضاً دعماً اجتماعياً ويقلل من الإرهاق المهني (Salas et al., 2008) ، اما اللطف لدى الأطباء يقلل من توتر المرضى ويزيد من رضاهم عن الخدمة الطبية (Sinclair et al., 2016) بالإضافة الى ان الممارسة الطبية تتطلب مواجهة المواقف الصعبة مثل التشخيصات المعقدة، أو الحالات الطارئة فالمثابرة والقدرة على التحمل النفسي تعد من العوامل الرئيسية في مواجهة الضغوط وتقليل معدلات التسرب من المهنة (Zwack & Schweitzer, 2013) .

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الأول:

ونصه: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوى الإنسانية والازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء."

وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين متغيرات البحث وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١١) يوضح معاملات ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين القوى الإنسانية والازدهار

النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء

القوى الإنسانية							الفضائل
الدرجة الكلية للفضيلة	الرؤية والبصيرة	حب التعلم	المنظور السليم	الفضول	الابداع	المتغيرات	الحكمة والمعرفة
٠٠.٢٥٩	٠.١٦٠	-٠.٠٧٤	٠٠.٢٠٨	٠.١٨٧	٠٠.٢١٩	الازدهار النفسي	
٠٠.٣٢٢	٠.١٨٥	-٠.١١١	٠.١٥٩	٠.١٥٢	٠٠.٢٦٣	الاندماج في العمل	
القوى الإنسانية							الفضائل
	الدرجة الكلية للفضيلة	الحماس	المثابرة	الجسارة	الصدق	البعد	الشجاعة
	٠٠.٢١١	٠.١٨٦	٠٠.٣٠١	٠.١٩٧	٠.٢٢٤	الازدهار النفسي	
	٠٠.٢٣١	٠.١٦٦	٠.٢١٣	٠٠.٢٥٠	٠.١٦٣	الاندماج في العمل	
القوى الإنسانية							الفضائل
		الدرجة الكلية للفضيلة	الذكاء الاجتماعي	الحب	اللطف	البعد	الحب والانسانية
		٠٠.٣١٥	٠.٢٨٧	٠٠.٣٣٢	٠.٢١٨	الازدهار النفسي	
		٠٠.٢٢٦	٠.١٧٧	٠.٢٠٩	٠.٢٢٠	الاندماج في العمل	
القوى الإنسانية							الفضائل
		الدرجة الكلية للفضيلة	العمل الجماعي	القيادة	العدل	البعد	العدالة
		٠٠.٢٣٤	٠.١٢٨	٠٠.٢١٤	٠.١٥٥	الازدهار النفسي	
		٠٠.٢٠٣	٠.١٦٤	٠.٣٤٢	٠.٢٦٣	الاندماج في العمل	
القوى الإنسانية							الفضائل
	الدرجة الكلية للفضيلة	ضبط الذات	الحرص	التواضع	التسامح	البعد	الاعتدال
	٠٠.٢٧٤	٠٠.٢٧١	-٠.٠٩٦	٠.١٩٨	٠.٢١٥	الازدهار النفسي	
	٠٠.٣٥٥	٠٠.٢٦٥	٠٠.١٩٧	-٠.٠٨٨	٠٠.٢١٩	الاندماج في العمل	
القوى الإنسانية							الفضائل
	الدرجة الكلية للفضيلة	الروحية والتدين	الامل	الامتنان	حسن التقدير	البعد	السمو والروحانية
	٠٠.٣٤٤	٠٠.٢٠٧	-٠.٠٩٧	٠.١٥١	٠٠.٢١٦	الازدهار النفسي	
	٠٠.٢٧٠	٠.١٨٣	-٠.١٠٤	٠.٣١٢	٠.١٩٨	الاندماج في العمل	

**** داله عند مستوى دلالة (٠,٠١)**

* داله عند مستوى دلالة (0,05)

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباط طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الدرجة الكلية للفضائل الإنسانية (الحكمة والمعرفة - الشجاعة - الحب والإنسانية - العدالة - الاعتدال - سمو الروحانية) والدرجة الكلية الازدهار النفسي لدى الأطباء، حيث بلغت قيم العلاقة (٢٥٩، . ٢٢١١، . ٣١٥، . ٢٣٤، . ٢٧١، . ٣٤٤). وعلى التوالي، وهذا يشير إلى أنه

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء.==
كلما زادت درجات الفضائل الإنسانية أدى ذلك إلى زيادة الازدهار النفسي لدى عينة البحث من الأطباء.

أما فيما يتعلق بنقاط القوى الإنسانية الأربعة والعشرين، يوضح الجدول وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين بعض نقاط القوى الإنسانية (الإبداع، الفضول، المنظور السليم، الرؤية والبصيرة، الصدق، الجسارة، المثابرة، الحماس، اللطف، الحب، الذكاء الاجتماعي، العدل، القيادة، العمل الجماعي، التسامح، التواضع، ضبط الذات، حسن التقدير، الامتنان، الأمل، الروحانية والتدين) والازدهار النفسي. كما يتضح من الجدول عدم وجود ارتباط دال إحصائيا بين بعض نقاط القوى (حب التعلم، الحرص، والفكاهة) والازدهار النفسي.

أما عن الاندماج في العمل فقد وجدت علاقة ارتباط طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين الدرجة الكلية للفضائل الستة (الحكمة- الشجاعة- الحب والإنسانية- العدالة- الاعتدال- السمو والروحانية) والدرجة الكلية للاندماج في العمل لدى الأطباء، حيث بلغت قيم العلاقة (٠,٣٢٢، ٠,٢٣١، ٠,٢٢٦، ٠,٢٠٣، ٠,٣٥٥، ٠,٢٧٠). على التوالي، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت درجات القوى الإنسانية أدى ذلك إلى زيادة الاندماج في العمل لدى عينة البحث من الأطباء.

أما فيما يتعلق بنقاط القوى الإنسانية الأربعة والعشرين يوضح الجدول وجود ارتباط موجب ودال إحصائيا بين بعض نقاط القوى الإنسانية (الإبداع، الفضول، المنظور السليم، الرؤية والبصيرة، الصدق، الجسارة، المثابرة، الحماس، اللطف، الحب، الذكاء الاجتماعي، العدل، القيادة، العمل الجماعي، التسامح، الحرص، ضبط الذات، حسن التقدير، الامتنان، الأمل، الروحانية والتدين) والاندماج في العمل. كما يتضح من الجدول عدم وجود ارتباط دال إحصائيا بين بعض نقاط القوى (حب التعلم، التواضع، والفكاهة) والاندماج في العمل.

وتتسق نتائج البحث الحالي مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (Huber et al.,2020) والتي كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين القوة الإنسانية والصحة النفسية والاندماج في العمل لدى المهنيين الطبيين. وأيضا دراسة (Mubashar et al., 2022) والتي أظهرت نتائجها إلى أن ثلاثا وعشرين من القوى الإنسانية ارتبطت بالازدهار - كذلك دراسة (Moore et al.,2022) التي أكدت على وجود علاقة إيجابية بين استخدام نقاط القوة الإنسانية والازدهار، وأن الموظفين يستخدمون نقاط قوتهم

ويزدهرون أكثر عندما يحصلون على دعم أكبر لاستخدام نقاط القوة وفرص أكبر للتطوير المهني من المؤسسات الطبية، فعندما يزدهر الموظفون، يشعرون بمشاعر بناءة مرتبطة بالطاقة، مما يساعدهم على التعامل مع التوتر ويمنحهم شعوراً بالتحسن المستمر. كما أشارت دراسة Wagner (et al.,2021) إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين نقاط القوى الإنسانية والسلوك المرتبط بتطبيقها في مجالات الحياة المختلفة والازدهار النفسي. في حين أوضحت دراسة (Lisa et al.,2020) أن جميع نقاط القوى الإنسانية ترتبط بشكل إيجابي بجميع أبعاد مقياس الازدهار PERMA كما اتسم المزدهرون بمستويات عالية في جميع نقاط القوة، وأظهر غير المزدهرين مستويات منخفضة في جميع نقاط القوة. أما دراسة (Sharma and Afroz, 2024) فقد أظهرت وجود علاقة موجبة ودالة بين الأمل والتفاؤل والمرونة من جهة، وإبعاد الازدهار (المشاعر الإيجابية، والانخراط، والعلاقات، والمعنى، والإنجاز) من جهة أخرى. وإن الموظفين الذين يظهرون مستويات أعلى من الأمل والتفاؤل والمرونة هم أكثر عرضة للازدهار. أما (Ding, et al.,2022) فنتائج دراسته أشارت إلى وجود علاقة بين نقاط القوة الإنسانية، والاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية لدى الممرضين. كذلك (Duc Tran,2021) كشفت نتائج دراسته عن وجود ارتباط إيجابي بين استخدام نقاط القوى الإنسانية ورأس المال النفسي، بالإضافة إلى وجود علاقة موجبة بين استخدام نقاط القوى الإنسانية والاندماج في العمل. وفي نفس السياق أكدت دراسة (Moradi et al.,2021) على وجود علاقة دالة إحصائية بين نقاط القوة الشخصية، وملاءمة الشخص للوظيفة، والاندماج في العمل، والرفاهية التنظيمية. وأشار (Strecker et al., 2020) إلى أن خصائص العمل ترتبط ارتباطاً إيجابياً بإمكانية تطبيق نقاط القوة المميزة (بصمة القوى)، كما وجدت تأثيرات غير مباشرة لخصائص العمل الأربعة على الاندماج في العمل والصحة النفسية العامة من خلال نقاط القوة الشخصية الفردية في العمل. كما توصلت دراسة (Höge et al.,2020) إلى أن المناخ الاجتماعي والأخلاقي المدرك لبيئة العمل الطبي تأثير إيجابي على قابلية تطبيق القوى الإنسانية المميزة للأطباء بالمستشفيات.

وترى الباحثة ضرورة إدراك الأطباء لنقاط قوتهم ومعرفة كيفية توظيفها في مجال عملهم وحياتهم بشكل عام، ويمكن للأطباء تعزيز المشاركة والاندماج في العمل والإنتاجية والرضا الوظيفي العام من خلال تحديد نقاط قوتهم التي تميزهم واستخدامها عمداً بطرق جديدة. وقد ثبت أن هذه الممارسة تعزز الصحة النفسية، وتعزز الازدهار. علاوة على ذلك، عندما يتمكن الأطباء من التعبير عن نقاط قوتهم المميزة في ممارستهم المهنية يساعدهم ذلك على إدارة الإجهاد المهني

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

وخلق بيئة عمل أكثر إيجابية. كما يمكن أن يؤدي دمج نقاط القوى الإنسانية في الحياة اليومية والعمل إلى حياة مهنية وشخصية أكثر إرضاء للأطباء، مما يحسن رفاهيتهم وجودة الرعاية التي يقدمونها للمرضى. يزداد احتمال وصول الأطباء إلى أفضل مستويات الأداء في العمل عندما يركزون على نقاط قوتهم بدلاً من نقاط ضعفهم لأن نقاط القوة تمكنهم من تقديم أفضل أداء فمثلاً يكون الأطباء الذين يتميزون بالإبداع في أفضل حالاتهم عند ابتكار حلول جديدة لمعالجة مشاكل العمل المعقدة، بينما يكون الأطباء الذين يتميزون بالمشاورة في أفضل حالاتهم عند محاولتهم تحقيق أهداف طويلة المدى أثناء مواجهة الإخفاقات من خلال مساعدتهم على تحديد نقاط قوتهم والاستفادة منها وتطويرها.

كما تفسر الباحثة تلك النتائج في ضوء نظرية التوسيع والبناء لفريدريكسون (Fredrickson, 2001)) ، التي ترى أن المشاعر الإيجابية تمكن الأفراد من زيادة مواردهم الشخصية من خلال توسيع نطاق الأفكار والأفعال التي تتبادر إلى الذهن؛ وتمكن الموظفون من تركيز جميع مواردهم على الوظيفة؛ وقيام الموظفين بإنشاء فرصهم ومواردهم الخاصة؛ وكذلك نظرية العدوى العاطفية، التي ترى أن الموظفين ينقلون المشاركة إلى الآخرين، مما يحسن بشكل غير مباشر مشاركة الفريق وأدائه، وتنشئ هذه العمليات حالة إيجابية من المشاركة والاندماج في العمل بمرور الوقت.

تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الثاني:

ونصه: " - تسهم القوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار لملاءمته لمثل هذا النوع من الفروض، والجدول التالي توضح ذلك:

أ-القوى الإنسانية والازدهار النفسي.

جدول (١٢) يوضح نتائج تحليل التباين للانحدار

التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطة المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	١١٤٧٩,٢٦	٥,٠٠	٢٢٩٥,٨٥	٣٩,٧٢	٠,٠١
المتبقي	٥٥٦٦,٤٥	٩٢,٠٠	٥٩,٢٦		
المجموع	١٧٠٤٥,٧١	٨٩,٠٠			
معامل الارتباط المتعدد $(R) = (٠,٨٧)$					
معامل التحديد $(R^2) = (٠,٦٤)$					

=(٢٦٢)= الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥==

يتضح من خلال الجدول (١٢)

– أنه يمكن التنبؤ بالازدهار النفسي من خلال الفضائل الإنسانية لدى الأطباء من خلال درجاتهم على مقياس القوى الإنسانية، حيث إن قيمة ف بلغت (٣٩,٧٢) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، والتي تعتبر قيمة ذات دلالة؛ ما يعني إمكانية الاعتماد على أبعاد مقياس القوى الإنسانية (الفضائل الستة) مجتمعة في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى الأطباء.

– اتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بلغت (٠,٨٧)، أي: إن جميع أبعاد مقياس القوى الإنسانية مجتمعة، مرتبطة ارتباطاً إيجابياً وقوياً بتحسين الازدهار النفسي لدى الأطباء وتعني هذه النتيجة أن القوى الإنسانية يمكن أن تساعد الأطباء على الشعور بالازدهار النفسي.

– من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) يتضح أن المتغير المستقل (القوى الإنسانية) له المقدرة على التنبؤ بقيمة المتغير التابع الازدهار النفسي حيث إن قيمة (R^2) (٠,٦٤) وهذا يدل على درجات (أبعاد مقياس القوى الإنسانية تفسر وتسهم بحوالي ٦٤ %) من التغيرات أو التباين في الازدهار النفسي لدى الأطباء؛ ولتحديد معاملات المتغيرات التي دخلت في معادلة الانحدار للتنبؤ بقيمة المتغير التابع (الازدهار النفسي)؛ ولمعرفة أي من هذه المتغيرات المستقلة التي لها الأثر الأكبر في المتغير التابع، فإن ذلك يتم من خلال جدول المعاملات التالي:

جدول (١٣) معاملات المتغيرات المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا (B)	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ثابت (معادلة الانحدار)	١٣,٤٩	٨,٥٧		١,٦٢	٠,٠٢
الحكمة والمعرفة	٠,٣٩	٠,٢٧	٠,٢٢	١,٤٦	٠,٠١
الشجاعة	١,٣٦	٠,٢٦	٠,٤١	٥,٢٩	٠,٠١
الحب والإنسانية	٠,٤٩	٠,٢٠	٠,٣٠	٢,٤٢	٠,٠١
العدالة	٠,٣٥	٠,١٥	٠,٤٤	٢,٣٠	٠,٠١
الاعتدال	٠,٧١	٠,١٨	٠,٢٧	٣,٩٥	٠,٠١
السمو والروحانية	٠,٧٠	٠,١٦	٠,٢٩	٣,٩٠	٠,٠١

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ومن متابعة معاملات (بيتا) واختبار (ت) أن الثابت دالة إحصائياً، وبذلك يتبين أن القوى الإنسانية كان لها إسهام كبير في التنبؤ بالازدهار النفسي لدى الأطباء، وبالتالي تحققت صحة الفرضية.

==الإسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء.==

أيضاً يتضح من خلال الجدول السابق أن العدالة كان تأثيره معنوياً من الناحية الإحصائية، وله الأثر الأكبر في نموذج الانحدار المتعدد، حيث بلغت قيمة معامل بيتا (٠,٤٤) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الشجاعة وبلغت قيمة معامل بيتا (٠,٤١) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الحب والإنسانية، وبلغت قيمة معامل بيتا (٠,٣٠) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه السمو والروحانية، وبلغت قيمة معامل (٠,٢٩) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الاعتدال، وبلغت قيمة معامل بيتا (٠,٢٧) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الحكمة والمعرفة وبلغت قيمة معامل (٠,٢٢) بمستوى دلالة (٠,٠١).

أشارت نتائج الأبحاث إلى أن القوى الإنسانية تعمل كموارد وقائية، وتزيد من قدرة الفرد على تحقيق الازدهار النفسي (Proctor et al., 2011) أي الشعور بالرفاهية الذاتية، الأداء الأمثل، والإحساس بالمعنى في الحياة. فقد أكد (Peterson & Seligman, 2004) على أن القوى الإنسانية هي مؤشرات قوية على الصحة النفسية، وأن امتلاك وتوظيف هذه الفضائل يرتبط بمستويات أعلى من الرضا عن الحياة، أما (Snyder, 2002) أوضح أن الأمل يتنبأ إيجاباً بالقدرة على التكيف مع الضغوط والتغلب على الأزمات. كما ارتبطت المثابرة بانخفاض أعراض الاكتئاب والقلق وزيادة مستويات المرونة النفسية (Fredrickson, 2009) في حين أن ممارسة اللطف تجاه الآخرين يعزز من المشاعر الإيجابية والروابط الاجتماعية، وهي إحدى الأبعاد التي يتضمنها الازدهار النفسي (Neff & Germer, 2013) وأن العمل الجماعي يوفر الدعم الاجتماعي، والذي يعد أحد أقوى العوامل الوقائية ضد الاحتراق النفسي ويساهم في تعزيز الصحة النفسية (Keyes, 2007) كما كشفت نتائج الدراسات أن القوى الإنسانية تعزز المهارات المعرفية والعاطفية، مثل تنظيم العواطف، حل المشكلات، والتفاوض الواقعي، وجميعها ترتبط بمستوى الازدهار النفسي (Peterson & Seligman, 2004) كما أن الأفراد الذين يملكون مستويات عالية من القوى الإنسانية يظهرون مرونة أكبر عند مواجهة الأزمات (Tugade & Fredrickson, 2004) مثل الضغوط المهنية أو الأحداث الصادمة، مما يحافظ على ازدهارهم النفسي رغم الظروف الصعبة.

ب- القوى الإنسانية والاندماج في العمل:

جدول (١٤) يوضح نتائج تحليل التباين للانحدار

التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطة المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	١١٣٢٨,١٠	٥,٠٠	٢٢٧١,٩٩	٣٢,٤٥	٠,٠١
المتبقي	٥٤٨٢,٢٢	٠٠,١٨	٦١,٤٠		
المجموع	١٨٣٦١,٤٠	٩٦,٠٠			

معامل الارتباط المتعدد $(R) = (٠,٦٩)$
 معامل التحديد $(R^2) = (٠,٧٥)$

من خلال الجدول (١٤):

- اتضح أنه يمكن التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال القوى الإنسانية لدى الأطباء من خلال درجاتهم على مقياس القوى الإنسانية، حيث إن قيمة ف بلغت (٣٢,٤٥) عند مستوى دلالة (٠,٠١) والتي تعتبر قيمة ذات دلالة؛ ما يعني إمكانية الاعتماد على أبعاد مقياس القوى الإنسانية مجتمعة في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى الأطباء.

- اتضح من خلال هذا الجدول أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بلغت (٠,٦٩)، أي: أن جميع أبعاد مقياس القوى الإنسانية مجتمعة، مرتبطة ارتباطاً إيجابياً وقوياً بتحسين الاندماج في العمل لدى الأطباء وتعني هذه النتيجة أن القوى الإنسانية يمكن أن تساعد الأطباء على زيادة الاندماج في العمل.

- من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) يتضح أن المتغير المستقل (القوى الإنسانية) له المقدرة على التنبؤ بقيمة المتغير التابع الاندماج في العمل حيث إن قيمة (R^2) (٠,٧٥) وهذا يدل على درجات (أبعاد مقياس القوى الإنسانية تفسر وتسهم بحوالي ٧٥%) من التغيرات أو التباين في الاندماج في العمل لدى الأطباء؛ ولتحديد معاملات المتغيرات التي دخلت في معادلة الانحدار للتنبؤ بقيمة المتغير التابع (الاندماج في العمل)؛ ولمعرفة أي من هذه المتغيرات المستقلة التي لها الأثر الأكبر في المتغير التابع، فإن ذلك يتم من خلال جدول المعاملات التالي:

الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .

جدول (١٥) معاملات المتغيرات المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل بيتا (B)	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ثابت (معادلة الانحدار)	١١,٩٠	٩,٤٨		١,٧٣	٠,٠١
الحكمة والمعرفة	١,٤٩	٠,٣٣	٠,٢٧	٢,٤٦	٠,٠١
الشجاعة	١,٣٣	٠,٢٦	٠,٣٩	٣,٢٩	٠,٠١
الحب والانسانية	٠,٥٠	٠,٣١	٠,٤٨	٢,٦٢	٠,٠١
العدالة	٠,٢٨	٠,٢٢	٠,٣٦	٢,٤١	٠,٠١
الاعتدال	٠,٦٢	٠,٦١	٠,٥١	٣,٨٨	٠,٠١
السمو والروحانية	٠,٨٤	٠,٢٢	٠,٣٧	٢,٨١	٠,٠١

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ومن متابعة معاملات (بيتا) واختبار (ت) أن الثابت دالة إحصائية، وبذلك يتبين أن القوى الإنسانية كان لها إسهام كبير في التنبؤ بالاندماج في العمل لدى الأطباء، وبالتالي تحققت صحة الفرضية.

أيضا يتضح من خلال الجدول السابق أن الاعتدال، كان معنويا من الناحية الإحصائية، وله الأثر الأكبر في نموذج الانحدار المتعدد، حيث بلغت قيمة معامل بيتا (٠,٥١) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الحب والانسانية وبلغت قيمة معامل بيتا (٠,٤٨) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الشجاعة، وبلغت قيمة معامل بيتا (٠,٣٩) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه السمو والروحانية، وبلغت قيمة معامل (٠,٣٧) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه العدالة، وبلغت قيمة معامل بيتا (٠,٣٦) بمستوى دلالة (٠,٠١)، يليه الحكمة والمعرفة وبلغت قيمة معامل (٠,٢٧) بمستوى دلالة (٠,٠١) .

مما يشير إلى أنه يمكن التنبؤ بالاندماج في العمل من خلال القوى الإنسانية لدى الأطباء وتتسق نتائج البحث الحالي مع نتائج بعض الدراسات مثل دراسة (Mubashar, Ain, and Khan, 2022) والتي أشارت إلى أن ثماني نقاط من القوى الإنسانية (وهي: الفضول، وحب التعلم، والمنظور، والمثابرة، والذكاء الاجتماعي، والعمل الجماعي، والحكمة، والروحانية) برزت كمؤشرات مهمة للتنبؤ بالازدهار لدى الموظفين. كذلك دراسة (Wagner et al., 2021) التي أشارت إلى أن السلوك المرتبط بنقاط القوى الإنسانية في جميع مجالات الحياة يعد منبئا بالازدهار (وخاصا الإبداع واللفظ والعدالة)، كما أكدت نتائج دراسة (Sharma and Afroz, 2024) على أن الأمل والتفاؤل والمرونة من العوامل المهمة التي تنبئ بالازدهار لدى الموظفين واندماجهم في العمل وسلوكهم الإبداعي.

بالإضافة إلى أن نتائج دراسة (Ding, et al.,2022) أظهرت إمكانية إسهام القوى الإنسانية في التنبؤ بصوره دالة إحصائيا بكل من الاندماج في العمل، والرفاهية الذاتية. وكشفت نتائج دراسة Bakker (et al.,2021) قدرة الموارد الشخصية، إلى جانب استخدام نقاط القوى الإنسانية، على زيادة الاندماج في العمل. استنادا إلى نظرية متطلبات العمل والموارد والتي تشير إلى أنه عندما يعزز الموظفون معتقداتهم بشأن مدى سيطرتهم على بيئتهم (أي زيادة مواردهم الشخصية) واستخدام نقاط قوتهم الإنسانية انعكس أثر ذلك على زيادة مشاركتهم واندماجهم بالعمل. فالقوى الإنسانية تدعم الاندماج الانفعالي والمعرفي والسلوكي في العمل. وتشير نتائج الأبحاث إلى أن القوى الإنسانية تعتبر منبى قويا للمشاركة الفعالة في العمل وتساهم في تحسين الأداء المؤسسي وجودة الخدمة، وايضا التزاما أكبر بالمهام والمسؤوليات، وقدرة أكبر على العمل الجماعي وبناء علاقات إيجابية. بالإضافة الى انها تزيد من القدرة على التكيف مع ضغوط العمل والمواقف الصعبة، ما يقلل من الإرهاق المهني ويعزز استمرار المشاركة في العمل بروح الفريق فالعلاقات الجيدة مع الزملاء تؤدي إلى ارتفاع مستوى الالتزام والسعادة المهنية، مما ينعكس على الكفاءة المهنية (Bakker & Demerouti, 2008) كما ان الأفراد الذين يستخدمون القوى الإنسانية ويطبقونها بالعمل بانتظام تعد مؤشرا قويا للمشاركة والاندماج في العمل (Huta & Hawley, 2010).

في حين اختلفت نتائج البحث الحالي مع ما توصلت إليه دراسة (Hube et al.,2021) من أن الازدهار هو ما كان له أثر على نقاط القوى الإنسانية أي أنه هو من يسهم في القوى الإنسانية، مما يعني أن المستويات الأعلى من الازدهار يمكن أن تؤدي إلى مزيد من إمكانية تطبيق نقاط القوى الإنسانية المميزة وأن التجارب الإيجابية التي تنجم عن مكونات الازدهار، ربما تكون قد وسعت آفاق الطلاب وعززت من قدرتهم على تطبيق نقاط القوة المميزة لشخصيتهم بمرور الوقت. وترى الباحثة أنه يجب أن توفر بيئة العمل للعاملين الفرصة لاكتشاف واستخدام الموارد الشخصية، مثل نقاط القوة الإنسانية، لتحقيق فوائد للصحة العقلية وتعزيز الاندماج في العمل. ولزيادة الشعور بالازدهار وتقليل المشاعر السلبية، مما يؤدي إلى صحة عقلية أفضل بشكل عام.

==الاسهام النسبي للقوى الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء .==

توصيات وبحوث مقترحة:

١- ضرورة نشر الوعي بنقاط القوى الإنسانية، بالإضافة إلى توفير إمكانية التطبيق في المستشفيات، يمكن أن يكون نهجاً واعداً لتحسين الصحة النفسية للأطباء، وبالتالي، رعاية المرضى، وكذلك أداء نظام الرعاية الصحية بشكل عام.

٢- مساعدة الأفراد في الكادر الطبي في اكتشاف نقاط ومكامن القوة لديهم واستثمارها، بدلاً عن التفكير فيما قد يحتاجون إلى إصلاحه، ذلك المنحى الذي يقدر القوى البشرية ويعمل على اكتشافها وتميئتها، من أجل خلق بيئة تدعم جودة الحياة والازدهار النفسي في سياق العمل.

٣- الاهتمام بتحقيق الاندماج للأطباء من خلال برامج مدروسة مثل تحسين ظروف العمل وتوفير الشروط المادية والمعنوية للعاملين لتحفيز العمال. وتوفير مختلف الخدمات الاجتماعية والمتمثلة في السكن والنقل للعاملين خصوص القادمين من محافظات أخرى لضمان بقائهم في مناصب عملهم. بالإضافة إلى تحسين ثقافة دعم زملاء العمل، ووضوح الأدوار، والمكافأة، والمرونة، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل لتعزيز الاندماج في العمل.

٤- يجب على المديرين بالمستشفيات إيجاد طرق لتحفيز الشعور بالهوية المهنية لدى الأطباء وبالتالي، تحسين الأداء في العمل بالإضافة إلى ذلك، يحتاج الطاقم الطبي إلى توازن بين العمل والحياة، والوعي بالاحتياجات الوجدانية، ومتطلبات العمل المعتدلة لتخفيف الضغط وتقليل التحديات.

٥- ينبغي على مديري المستشفيات الاهتمام بالصحة الجسدية والنفسية لمقدمي الرعاية الصحية، وتقديم الدعم الكافي لهم، ومساعدتهم على تجاوز التحديات، وتقدير مساهمتهم وقيمتهم لتحسين اندماجهم في العمل، وتحسين جودة الرعاية، وضمان سلامة المرضى.

وفي ضوء هذه النتائج أيضاً، ومع الأخذ في الاعتبار محددات البحث الحالي يمكن اقتراح البحوث المستقبلية التالية:

- أثرُ تطبيقِ نقاطِ القوى الإنسانيةِ المميزةِ للشخصيةِ على الاندماجِ في العملِ لدى العاملينِ بالكادرِ الصحي.

- العلاقةُ بينَ تطبيقِ نقاطِ قوى الإنسانيةِ والصحةِ النفسيةِ المكتملةِ للعاملينِ في مجالِ الصحة.

- تنميةُ القوى الإنسانيةِ مدخلٌ لتحسينِ جودةِ حياةِ العملِ لدى الأطباء.

- القوى الإنسانيةُ وأثرها على الرضا عن العملِ والرضا عن الحياةِ لدى الأطباء.

- النموذجُ البنائيُّ للعلاقاتِ السببيةِ بينَ القوى الإنسانيةِ والاندماجِ في العملِ والازدهارِ النفسيِ لدى هيئةِ التمريض.

المراجع العربية:

محمدُ السعيدُ أبو حلاوة (٢٠١٤). علمُ النفسِ الإيجابيِ ماهيتهُ ومنطلقاته النظريةُ وآفاقه العامة. الكتابُ العربيُّ للعلومِ النفسيةِ، إصدارُ مؤسسةِ العلومِ النفسيةِ العربيةِ، العددُ (٣٤).

زينبُ شعبانُ رزق (٢٠٢١). بنيةُ الازدهارِ النفسيِ لدى الطالبِ المعلمِ في ضوءِ المستوى الاقتصاديِ المدركِ والنوع. المجلةُ المصريةُ للدراساتِ النفسيةِ، ٣٠ (١٠٧)، ٢٩٥-٣٥١.

محمدُ الحاجُ بدار، أسماءُ باصرة، همسةُ الصمادي (٢٠٢٤) الرفاه والازدهار: دليلُ تدخلاتِ علمِ النفسِ الإيجابيِ بالعربية. مجلةُ الشرقِ الأوسطِ لعلمِ النفسِ الإيجابيِ، ١٠ (٢). إصدارُ خاصٍ مجاني.

محمدُ جادُ محمدُ سالم. (٢٠٢٣). استخدامُ نموذجِ مقياسِ التقديرِ لأندريس في تقديرِ الخصائصِ السيكمومتريةِ لمقياسِ الازدهارِ النفسي. مجلةُ جامعةِ جنوبِ الوادي الدوليةِ للعلومِ التربوية. المجلدُ ٦ - (١١)، ١٠٢٠ - ١٠٩٩.

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدي الأطباء .==
مصطفى خليل عطا الله، فضل إبراهيم عبد الصمد (٢٠١٣). علم النفس الإيجابي وتأثيره في
الممارسات والخدمات النفسية " رؤية مستقبلية لدوره في التدخلات العلاجية أطفال
الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة. المكتبة الإلكترونية. "

ترجمة المراجع العربية:

Muhammad Al-Saeed Abu Halawa (2014). Positive Psychology: Its Nature, Theoretical Foundations, and General Prospects. The Arab Book of Psychological Sciences, published by the Arab Psychological Sciences Foundation, Issue(34).

Zainab Shaaban Rizk (2021). The Structure of Psychological Flourishing among Student Teachers in Light of Perceived Economic Level and Gender. The Egyptian Journal of Psychological Studies, 30 (107), 295-351.

Muhammad Al-Hajj Badar, Asma Basra, Hamsa Al-Samadi (2024). Well-being and Flourishing: A Guide to Positive Psychology Interventions in Arabic. The Middle East Journal of Positive Psychology, 10 (2). Free Special Issue.

Muhammad Jad Muhammad Salem (2023). Using the Andres Rating Scale Model to Assess the Psychometric Properties of the Psychological Flourishing Scale. South Valley University International Journal of Educational Sciences. Vol. 6 (11), pp. 1020-1099.

Mustafa Khalil Atallah, Fadl Ibrahim Abdul Samad (2013). Positive Psychology and Its Impact on Psychological Practices and Services: A Future Vision of Its Role in Therapeutic Interventions for Children with Special Needs in the Gulf. E-Library.

المراجع الاجنبية:

Bakertzis.e& Myloni.b.(2020). Profession as a major drive of work engagement and its effects on job performance among healthcare employees in Greece: A comparative analysis among doctors, nurses

== (٢٧٠) = الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

and administrative staff. Health Services Management Research. Volume 34, Issue 2.

Bakker AB& Schaufeli WB. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. Journal of Organizational Behavior, v. 29, 147–154.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology,

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.

Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 20–30.

Bakker.A, and van Wingerden.J.(2021). Do Personal Resources and Strengths Use Increase Work Engagement? Impact of Strengths Interventions on Strengths Use, Performance, and Flourishing among Employees. Capella University ProQuest Dissertations & Theses.

Cheng, Chiau Chui and Mohd. Hashim, Intan Hashimah (2017) *Character Strengths and Positive Outcomes*. In: Social Sciences Postgraduate International Seminar (SSPIS). *School of Social Sciences, USM, Pulau Pinang, Malaysia*, pp. 185-193.

Crespo, R. F., & Mesurado, B. (2015). Happiness Economics, Eudemonia and Positive Psychology: From Happiness Economics to Flourishing Economics. *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 931-946.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., et al. (2010). New well-being measures: short scales to assess flourishing, positive, and negative feelings. *Social Indicators research*, 97(2), 143-156.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39, 247-266.

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدى الأطباء ==

ding.x, kan.h, chu.x , sun.c , ruan.f,(2022). a study of character strengths, work engagement and subjective well-being in Chinese registered nurses. *medycyna pracy* ,73(4):295–304.

duc tran.(2021). strengths use at work: the relationships between the use of employee's character strengths, psychological capital, and work engagement. An independent research thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Bachelor of Commerce, Department of Management, Faculty of Business and Economics, Monash University.

Fawzi, R., (2004): "Job stress, Job Performance and Social Support among Hospital Nurses", *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), pp: 73-78.

Ginbeto, Debie, Geberu, Alemayehu and Dellie. (2023). Work engagement among health professionals in public health facilities of Bench-Sheko zone, southwest Ethiopia. *Health Services Research* 23 697-2-8

Harzer, c. (2020) Fostering character strengths to promote thriving and flourishing in organizations, *Organisationsberat Superv Coach* 27:37–50.

Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, 14, 965-983. doi:10.1007/s10902-012-9364-0

Heintz, S., & Ruch, W. (2020). Character strengths and job satisfaction: Differential relationships across occupational groups and adulthood. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 503–527.

Höge & Strecker & Hausler & Huber & Höfer(2020) .Perceived Socio-moral Climate and the Applicability of Signature Character Strengths at Work: a Study among Hospital Physicians, *Applied Research in Quality of Life*, Springer ;*International Society for Quality-of-Life Studies*, vol. 15(2), pages 463-484.

Huber A, Bair A, Strecker C, Höge T and Höfer S (2021) Do More of What Makes You Happy? The Applicability of Signature Character Strengths and Future Physicians' Well-Being and Health Front. Psychol.

==٢٧٢)= الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥ ==

- Huber A, Strecker C, Kachel T, Höge T and Höfer S (2020) Character Strengths Profiles in Medical Professionals and Their Impact on Well-Being. *Front. Psychol.* 11:566728.
- Huber, A., Strecker, C., Hausler, M. *et al.* (2020). Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-Being, Work Engagement, and Burnout? *Applied Research Quality Life* 15, 415–436. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9699-8>
- Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110 (3), 837-861.
- Jones, D. (2013). What are the character strengths of a good doctor? Birmingham: University of Birmingham.
- Kachel T, Huber A, Strecker C, Höge T and Höfer S (2021) Reality Meets Belief: A Mixed Methods Study on Character Strengths and Well-Being of Hospital Physicians. *Front. Psychol.*
- Kotzee, B., gnatowics, A., and Thomas, H. (2017). Virtue in Medical Practice: An Exploratory Study. *HEC Forum* 29, 1–19.
- Li F, Wang G, Li Y, Zhou R. (2017) Job demands and driving anger: the roles of emotional exhaustion and work engagement. *Accid Anal Prev.* 98:198–205.
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Playing to Your Strengths. *Psychologist*, 19, 86-89.
- Lisa. W, Fabian. G& René T. Proyer & Ruch,w. (2020). "Character Strengths and PERMA: Investigating the Relationships of Character Strengths with a Multidimensional Framework of Well-Being," *Applied Research in Quality of Life*, Springer; International Society for Quality-of-Life Studies, vol. 15(2), pages 307-328.
- Loerbroks , J. Glaser , P. Vu-Eickmann , P. Angerer(2017). Physician burnout, work engagement and the quality of patient care. *Occupational Medicine*, Volume 67, Issue 5, July 2017, Pages 356–362.

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدي الأطباء .==

Macey, W& Schneider, B. (2008). hemeaning of employee engagement. *ndustrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Moore, H, Bakker.A and van Mierlo.H.(2022). Using strengths and thriving at work: The role of colleague strengths recognition and organizational context. *eupean journal of work and organizational psychology*. vol. 31, no. 2, 260–272.

Moradi, M., Khanjani, M., & Asgari, M. (2021). The Relationship Between Character Strengths, Person-Job Fit and Job Involvement with Organizational Well-Being in Social Security. *Quarterly of Applied Psychology*, 15(3):449-47.

Mubashar, Ain, and Khan. (2022). Applicability of Character Strengths at Work and Flourishing in Employees. *Journal of Statistics, Computing and Interdisciplinary Research*. Volume 4(1) (2022), 113-129 .

Mubashar, Harzer (2023) Character Strengths at Work: Predictive Role of Signature Strengths and Demanded Strengths for Work Role Performance and Deviant Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 17 (1), 21-38.

Mubashar, T. (2021). Character Strengths in Pakistan: The Role of Signature Strengths Use for Employee Work Behaviors and Organizational Outcomes. Technische Universität Darmstadt. Ph.D. Thesis, Primary publication, Publisher's Version.

Niemiec, R. M. (2020). Six functions of character strengths for thriving at times of adversity and opportunity: a theoretical perspective. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 551-572.

Panambur, S., Al Bandari, M. M. S., and Johari, C. (2017). Desirable Character Strengths of Medical Doctors: *Perception of Final Year Medical Students in Oman*.

- Park, N. & Peterson, C. (2007). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong, & M. H. M. van Dulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology* (pp. 292-305). New York, NY: Oxford University Press.
- Paul Stephens.j, Lee.f, Seligman.M. (2009). Strengths of Character and Work. . In book: *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp.221-231) Edition: 1, Chapter: 18, Publisher: Oxford University Press.
- Peláez Zuberbühler J, Coe Calcagni C and Salanova M (2023) Know and use your personal strengths! A Spanish validation of the strengths knowledge and use scales and their relationship with meaningful work and work-related well-being. *Front. Psychol.*
- Peterson, C., and Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A Handbook and Classification*. New York: Oxford University Press.
- quality of patient care. *Occup Med.* (2017) 67:356–62. Denton DA, Newton JT, Bower EJ. Occupational burnout and work engagement: a national survey of dentists in the United Kingdom. *Br Dent J.* (2008) 205:382–3.
- Reichel ,B. (2023). *Task-Space-Strengths Fit – An Approach to Positive Physical Work Environment Design*. Master of Applied Positive Psychology Program, University of Pennsylvania.
- Ruch, W. & Proyer, R. T. (2015). Mapping strengths into virtues: The relation of the 24 VIA strengths to six ubiquitous virtues. *Frontiers in Psychology*, 6, 460
- Ruch, W., Gander, F., Wagner, L., & Giuliani, F. (2021). The structure of character: On the relationships between character strengths and virtues. *The Journal of Positive Psychology*, 16(1), 116-128.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire—A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. doi: 10.1177/0013164405282471

==الاسهام النسبي للقوي الإنسانية في التنبؤ بالازدهار النفسي والاندماج في العمل لدي الأطباء.==

Seligman, M. E. (2011). Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. *Policy*, 27(3), 60-1.

Sharma,j, and Afroz.N.(2024). Role of Positive Psychological Capacities on Employee's Flourishing, Work Engagement and Creative Behavior. *Indian Journal of Positive Psychology*, 2024, 15(2), 135-139

Soilhah R; Juliana A; Sugiarto Y, 2022, The effect of work engagement and job satisfaction and their impact on employee commitment, *Pinisi Discretion Review*, Vol 5, No 2.

Strecker, C., Huber, A., Höge, T. et (2020). Identifying *thriving* Workplaces in Hospitals: Work Characteristics and the Applicability of Character Strengths at Work. *Applied Research Quality Life* 15, 437–461.

Tomás, J. M., de los Santos, S., Georgieva, S., & Enrique, S. (2018). Utrecht work engagement scale in Dominican teachers: dimensionality, reliability, and validity. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 89-93.

Van Mierlo, H., & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups. *Career Development International*.<https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0060>

Verma, R., Sekar, S., & Mukhopadhyay, S. (2025). Unlocking flourishing at workplace: An integrative review and framework. *Applied Psychology*, 74(1).

Wagner L, Pindeus L and Ruch W(2021) Character Strengths in the Life Domains of Work, Education, Leisure, and Relationships and Their Associations with Flourishing. *Front. Psychol.* 12:597534.

Wang Y, Tang L and Li L (2023) Work engagement and associated factors among healthcare professionals in the post-pandemic era: a cross-sectional study. *Front. Public Health* 11:1173117.

Warshawsky NE, Havens DS, Knafl G. (2012) The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior. *J Nurs Adm*;42(9):418-25.

==٢٧٦)= الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٩ ج ٢ المجلد (٣٥) - أكتوبر ٢٠٢٥==

- Xu L, Wang Z, Li Z, et al. (2022) Mediation role of work motivation and job satisfaction between work- related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross- sectional study. *BMJ Open*;12(10).792-812.
- Yoshimura, A. (1996). A Review and Proposal of Job Involvement (Festschrift for Prof. Yoko Sano). *Keio business review*, 33, 175-184
- Yu.y& Hee,o,(2023). Determinants of Work Engagement Among Doctors in Public Hospitals in China: A Conceptual Study, *Business Management and Strategy*, Vol. 14, No. 2,208-219.
- Zhou X, Zhang Y, Wang Y, Wang H, Sun S and Huang X (2023) The impact of medical staff's character strengths on job performance in Hangzhou hospitals. *Front. Psychol.* 14:1291851.

The Relative Contribution of Character Strengths for psychological flourishing and work engagement among physicians

Dr. Sahar Farouk Allam

Assistant Professor of Psychology

Faculty of Girls for Arts, Sciences, and Education

Ain Shams University

Abstract:

Character Strengths and their employment in the workplace play a crucial role in human performance and prosperity. Therefore, the current research aims to uncover the predictive power of Character Strengths in psychological flourishing and work engagement among physicians, identify the most common Character Strengths that distinguish them (the strength fingerprint), and uncover the nature of the relationship between the research variables. To achieve the research objectives, a descriptive correlational approach was followed. The sample consisted of (153) physicians working in public and private hospitals. The research tools included the Character Strengths Scale (Peterson & Seligman, 2004), the Psychological Flourishing Scale (Diener et al., 2010), and the Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002), all of which were translated by the researcher. Among the most prominent results of the research was that the strength fingerprint among physicians came in the following order: honesty, hope, teamwork, kindness, and perseverance. A statistically significant (positive) correlation was found at the 0.01 level between Character Strengths and psychological flourishing and work engagement among physicians. The results revealed that Character Strengths contributed to the prediction of psychological flourishing, with an explained variance of 39.72, and also contributed to the prediction of work engagement, with an explained variance of

(32.45).

Keywords: Character Strengths, psychological flourishing, work engagement, physicians