

التنبؤ بالشغف للعمل (الانسجامي، الاستحوادي) في ضوء مكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال

اعداد:

د. نجاة فتحى سعيد طه^١

المخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الشغف للعمل والصمود المهني، وكذلك التعرف على مدى إسهام مكونات الصمود المهني في التنبؤ بالشغف للعمل (الانسجامي- الاستحوادي) لدى معلمات رياض الأطفال. وتكونت عينة الدراسة من مئة معلمة من معلمات رياض الأطفال، واللاتي تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (٢٦-٤٥) سنة، ويعملون ببعض المدارس التجريبية وبلغ متوسط أعمارهن الزمنية (٣٣.١٠) سنة، بانحراف معياري قدره (٣.٩٩). وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مقياس الشغف للعمل (الانسجامي - الاستحوادي)، ومقياس الصمود المهني (إعداد الباحثة).

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى ٠.٠١ بين الشغف الانسجامي، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، وحل المشكلات، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل، والدرجة الكلية لمكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال. ولا توجد علاقة دالة إحصائية بين الشغف الانسجامي، والمرونة، والمثابرة. وكذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى ٠.٠١ بين الشغف الاستحوادي، وحل المشكلات، والدرجة الكلية لمكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال. كما أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى ٠.٠٥ بين الشغف الاستحوادي، والمرونة كأحد مكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال، ولا توجد علاقة دالة إحصائية بين الشغف الاستحوادي، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والمثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل.

وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة بين المتغير التابع (الشغف الانسجامي للعمل) والمتغيرات المستقلة (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وحل المشكلات و المرونة والمثابرة والتوجه الإيجابي نحو المستقبل). وأظهرت نتائج نموذج الانحدار المتعدد أن $F = 49.96$ ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى أن الانحدار ذو دلالة إحصائية وأنه يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وأن بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والمثابرة) تنبئ بالشغف الانسجامي للعمل. كما جاءت الكفاءة الشخصية أقوى

^١مدرس بقسم العلوم النفسية - كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة القاهرة

مكونات الصمود المهني من حيث التأثير في التنبؤ بالشغف الانسجامي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال.

وأشارت النتائج أيضاً الى وجود علاقة بين المتغير التابع (الشغف الاستحواذي للعمل) والمتغيرات المستقلة (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وحل المشكلات والمرونة والمثابرة والتوجه الإيجابي نحو المستقبل). وأظهرت نتائج نموذج الانحدار المتعدد أن $F = 5.5$ وهي دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى أن الانحدار ذو دلالة إحصائية وأنه يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما أشارت النتائج إلى أن بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات) تنبئ بالشغف الاستحواذي للعمل. وجاءت حل المشكلات كأقوى مكونات الصمود المهني تأثيراً في التنبؤ بالشغف الاستحواذي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال

الكلمات المفتاحية:

الشغف للعمل - الصمود المهني - معلمات رياض الأطفال.

The Prediction with Work Passion (Harmonious and Obsessive) according to of Occupational Resilience Components for Kindergarten Teachers

Abstract:

The current study aimed at identifying the relationship between work passion and Occupational Resilience, and identifying the contribution of Occupational Resilience in predicting work passion (i.e. harmonious and obsessive passion) for kindergarten teachers. The sample consisted of (100) female kindergarten teachers, with age between (26-45 years old), from some experimental schools (age range = 33.10 years old, with standard deviation = 3.99). To achieve objectives of the study, the Work Passion Scale (harmonious and obsessive passion) and the Occupational Resilience Scale were utilized (both were prepared by the researcher).

It was found a significant positive relationship at 0.01 level between the Harmonious Passion, personal efficacy, social efficacy, problem solving, and positive orientation to future; as well as with the total degree of the Occupational Resilience components for kindergarten teachers. However, no statistically significant relationship was found between the Harmonious Passion, flexibility and perseverance. Moreover, there was a significant negative relationship at 0.01 between Obsessive Passion, Problem solving and the total degree of Occupational Resilience components for kindergarten teachers. Additionally, a significant negative relationship was clear at 0.05 level between the Obsessive Passion and flexibility as a component of Occupational Resilience for kindergarten teachers, and no statistically significant relationship was found between the Obsessive Passion, personal efficacy, social efficacy, perseverance, and the positive orientation toward the future.

In addition, the results indicated a relationship between the dependent variable (i.e. Harmonious Work Passion) and the independent variables (i.e. personal efficacy, social efficacy, problem solving, flexibility, perseverance,

and the positive orientation toward the future). The Multiple regression results found that the rate $f= 49.96$ was statistically significant at 0.01 level, indicating that the regression was statistically significant and that the independent variables affected the dependent one. Moreover, it was concluded that some components of the Occupational Resilience (i.e. personal efficacy, social efficacy and perseverance) predicted the harmonious work passion. The personal efficacy was the strongest component of the Occupational Resilience affecting the prediction with harmonious work passion for kindergarten teachers.

It was also found a relationship between the dependent variable (Obsessive Work Passion) and the independent variables (i.e. personal efficacy, social efficacy, problem solving, flexibility, perseverance, and the positive orientation toward the future). The Multiple regression results found that $f= 49.96$ was statistically significant at 0.01 level, indicating that the regression was statistically significant and that the independent variables affected the dependent one. Moreover, it was concluded that some components of the Occupational Resilience (i.e. personal efficacy, and problem solving) predicted the obsessive work passion. The problem solving was the strongest component of the Occupational Resilience affecting the prediction with obsessive work passion for kindergarten teachers.

Key Words:

Work Passion –Occupational Resilience – Kindergarten Teachers

يمثلُ المعلمُ عنصراً مهماً وفعالاً في العملية التعليمية؛ فهو الذي يتعامل مع الأطفال، وهو الذي يكيف المنهج التعليمي، ويختار طريقة التعلم المناسبة، ومن هذا المنطلق يُعدُّ المعلم في أي أمة من أساسيات تقدمها أو تأخرها، وذلك باعتبار أن أثره لا يقتصر على الحاضر فقط، وإنما يمتدُّ إلى المستقبل؛ ومن هنا يتضحُ أهمية دوره الذي يرتبط أدائه على أكمل وجه بوعيه بأهميته من ناحية، وبتحسُّن ظروفه كي يتمكَّن من أن يحسِّن ظروف غيره من ناحية أخرى.

وهكذا تتجلى مكانة المعلم في العملية التعليمية في كونه قائدها والمخطِّط والمنقِّذ لها. ولما كان التعليم والتعلُّم حاجة إنسانية تلازم الحياة الإنسانية؛ فإن وجود المعلم يمثل حاجة اجتماعية وتربوية تقتضيها الحياة؛ فالمعلم هو الميسر والمرشد إلى سبيل التكيف مع الحياة ومواجهة كل ما هو جديد. (عطية، والهاشمي، ٢٠٠٨: ٢١)

وتؤثِّر الضغوط المتزايدة التي يواجهها المعلمون في بيئة العمل سلبيًا على نموِّهم المهني وشعورهم بالرضا الوظيفي، وأن مثل هذه البيئة المليئة بالتحديات تتطلب شعورًا قويًا بالصمود؛ وتقوية النفس لتحمل الضغوط، وذلك من خلال تهيئته على المقاومة ومواجهة ضغوطات الحياة

بوجه عام وضغوط المهنة بوجه خاص. (Brouskeli, Kaltsi, & Loumakou, 2018: 50)

وعلى الرغم من أن الهدف الأساسي لعلم النفس هو مساعدة الفرد على أن يحيا حياة تتسم بالسعادة والتوافق والصحة النفسية؛ فإنه تم تجاهل علماء النفس للمشاعر الإيجابية، حيث ظل الاهتمام بالمشاعر السلبية قائماً لفترات طويلة. (Smith, 2020: 15)

هذا؛ ويُعد الشغف من موضوعات علم النفس الإيجابي التي لم تحظ بالاهتمام إلا في الآونة الأخيرة، فعلى الرغم من أن مفهوم الشغف لديه تاريخ فلسفي طويل؛ فإنَّ الشغف تجاه العمل والأنشطة المختلفة لم يتم تناوله من قبل علماء النفس إلا منذ وقتٍ حديث، حيث كانت معظم الدراسات التجريبية حول الشغف تتعلق بالعلاقات العاطفية والتعلق بالآخر.

(Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011)

ويُعد مفهوم الشغف أحدَ المفاهيم التي يمكن أن تسهم في تحقيق سعادة الفرد ونموه الذاتي؛ حيث يشعر الأفراد - الذين يندمجون بشكل متكرر في نشاط يحبونه ويقدرونه- بالرضا، ويشعرون بمشاعر إيجابية أثناء المشاركة في هذا النشاط الذي يضيف على حياتهم معنى.

(Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009:10)

ويتعرض المعلمون خلال بيئة العمل إلى مستويات عالية من الإجهاد والضغوط المهنية، والتي يمكن أن تؤدي إلى العديد من النتائج السلبية، يأتي في مقدمتها انخفاض الأداء الوظيفي لديهم. ويعتمد مواجهة هذه الضغوط على مدى ما يمتلكه المعلمون من قدرات ومهارات تمكنهم من مواجهة ما يتعرضون له من ضغوطات نفسية ومهنية، حيث نجد أن البعض يعمل في ظروف شديدة التوتر والقلق والاكتئاب والإجهاد الناجم عن الإرهاق والصدمات، ومع ذلك نجده أقل تأثرًا بالتوتر في مكان العمل وبالنتائج السلبية المرتبطة به، بل قد يتخذ من الموقف الضاغط فرصة لتقوية الذات وتحسينها ضد الضغوط والمواقف الصادمة مستقبلاً، ومن ثمَّ يمكن وصف هذا الفرد بأنه يتسم

بالمصمود والمرونة، وهو الأمر الذي قد يصبح داعماً له فيجب العمل الذي يقوم به ويشعر بالشغف تجاهه، بالإضافة إلى أنّ ذلك يسهم في زيادة إحساسه بالكفاءة والثقة بالذات، ويزيد من قدرته على التجاوز والتعافي السريع للموقف الصادم، مما يجعله يعود سريعاً إلى الحالة الوظيفية الطبيعية بقدر أعلى من الطاقة والحماس والشغف.

مشكلة الدراسة:

تُعد المعلمة عنصراً أساسياً في العملية التعليمية؛ حيث يتوقف عليها الجزء الأكبر في تنفيذ الممارسات التعليمية داخل المؤسسات، وهو أمرٌ لا يحتاج فقط إلى وجود معلمة كفاء من الناحية التربوية المرتبطة بتربية الأطفال وتنشئتهم تنشئة اجتماعية وصحية وعقلية ووجدانية ونفسية سليمة، وإنما يتطلب أيضاً معلمة متزنة انفعالياً، تتمتع بالصحة النفسية، وتمتلك انفعالات إيجابية نحو عملها، وأطفالها، وبيئة العمل بصفة عامة.

ومن ناحية أخرى يُعد المعلمون من أكثر الفئات المهنية تعرضاً لضغوط متعددة المصادر، ولاسيما معلمات رياض الأطفال؛ لما يقع على عاتقهن من مهام ومسئوليات عديدة؛ فهنّ يقمن بدور مهم في عملية التربية البناءة نظراً لطبيعة عملهنّ مع الأطفال، فالمعلمة تُعد بمثابة الأم البديلة؛ حيث إنها تتعامل مع أطفال في مرحلة عمرية حاسمة، يحتاجون إلى المساعدة وإلى الشعور بالحب والعطف والمساواة فيما بينهم في المعاملة. وإزاء ذلك يستوجب على معلمة رياض الأطفال أن تعمل على تطوير نفسها؛ حتى تكون ملّمة بشتى فروع المعرفة، وممثلة لقيم المجتمع التي تعمل على غرسها وتميئتها لدى هؤلاء الأطفال. (عبد الرحمن، ٢٠١٠: ٧٤).

وفي ضوء ذلك تزايد الاهتمام بمعلمة رياض الأطفال، من حيث دراسة وضعها، ومعرفة العوامل والضغوط التي تؤثر على فاعليتها، والتي قد تؤدي مع مرور الوقت إلى نتائج سلبية ربما تصل آثارها إلى عدم القدرة على التواصل مع المتعلمين، والممارسات التعليمية غير الفعالة، وانخفاض فعالية التدريس، وكلها مؤشرات سلبية تنعكس بدورها على المناخ التربوي والتعليمي بأكمله. (Embse, Schoemann, Wicoff, Kilgus, & Bowler, 2017: 315)، وهو ما أوضحتها نتائج دراسة (Rees, Breen, Cusack & Hegney: 2015)، والتي أشارت إلى أن المستويات العالية من الإجهاد في العمل حينما لا يتم إدارتها والتعامل معها بفعالية، يمكن أن تؤدي إلى العديد من النتائج الشخصية السلبية التي ينتج عنها انخفاض الأداء، ولذا فقد بدأت الحاجة إلى التركيز على المتغيرات الإيجابية الداعمة لقدرة هؤلاء المعلمات على مواجهة الفعالة والمتغيرات النفسية المرتبطة دائماً بالسلامة النفسية والمساعدة على مواجهة الظروف الضاغطة، التي من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة المشكلات والتغلب عليها. وقد أوضحت نتائج دراسة (Gagnon, Huelsman, Ashley, & Lewis: 2019) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط المعلمات في مرحلة ما قبل المدرسة وعلاقتهم مع أطفالهم ومشكلاتهم السلوكية.

هذا؛ ويُعد الشغف أحد المتغيرات الإيجابية، باعتباره يمثل أهم العوامل المحفزة والداعمة لعملية التعلم؛ لأنه يدفع المعلم إلى الأفكار والتجارب الجديدة، كما يسهل عملية التعلم من خلال الرغبة والحماس الذي يخلقه، حيث يسعى المعلمون الشغوفون إلى خلق بيئات تعليمية فعالة تساعد على

زيادة إمكانيات تعلم طلابهم؛ فالشغف يساعد على تحقيق جودة التعليم وفاعليته، كما يزيد من أداء المعلمين، ويشجع على الالتزام، ويخلق الدافع، ويحفز المتعلمين الذين لديهم خبرة وحماس أقل. (Serin, 2017)، وقد أشارت إلى ذلك نتائج دراسة (Pradhan, Panda, & Jena, 2017)، والتي هدفت إلى التعرف على دور الشغف كمتغير وسيط بين الهدف والأداء، فأوضحت أنه يؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين الهدف والأداء، كما أظهرت أن وجود الشغف من شأنه أن يؤثر على الأداء الجيد، وأن الموظفين بحاجة إلى تأجيج الشغف بشكل مستمر؛ لرفع مستوى الأداء لديهم. وفي السياق نفسه أشارت نتائج دراسة (Stoia, 2017) إلى أن الشغف الانسجامي يساعد على تحقيق الاستقلال الذاتي، وبناء ثقافة الانتماء والتنمية وخلق عمل ذي معنى، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى تحسين رفاهية الموظف والأداء التنظيمي.

ومن منطلق أن فعالية التدريس ترتبط بدافعية المعلم وحماسه وقدرته على الصمود ومواجهة الضغوط، والقيام بالمهام التي تقع على عاتقه، وتحديد الأهداف وتحقيقها، ومضاعفة الجهد الذي يبذله، وأن المتعلمين الذين يشعرون بكفاءة المعلم يكونون أكثر اندماجاً في قاعة الدراسة، حيث يرتبطون مع معلمهم بعلاقات إيجابية فيصبحون أكثر أداء من الناحية الأكاديمية؛ فإنه يجب عدم الاكتفاء بدراسة الضغوط التي يتعرض لها المعلمون، بل لا بد من الاهتمام بدراسة مصادر مقاومة هذه الضغوط، أو ما يسمى بالصمود المهني؛ لأن ذلك يساعد على خفض ومقاومة الأحداث المهنية الضاغطة، والتي تؤثر سلباً على الأداء المهني والمناخ التعليمي، وذلك من منطلق أن الصمود يعد من آليات حل المشكلات؛ فعلى الرغم من أننا لانستطيع التحكم في ضغوط الحياة اليومية التي باتت تواجهنا؛ فإننا نملك في الوقت نفسه- آليات نفسية للصمود، نحتاج إلى استخدامها وتمييزها، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Williams, Parks, Cormier, Stafford, & Whillans, 2018) التي أوضحت أن التدريب على الصمود يحسن أداء الموظفين في مكان العمل، وذلك من خلال إجراء تدريبات متعلقة بالصمود، مع مقارنة التغيير الذي طرأ على الصمود بمرور الوقت بين الموظفين الذين تم تدريبهم والموظفين الذين لم يتم تدريبهم، فجاءت النتائج في النهاية مؤكدة أن الموظفين الذين تم تدريبهم كانت لديهم قدرة على الصمود ومقاومة للضغوط أعلى من أقرانهم في المجموعة الضابطة، مما يشير إلى أن الصمود يمثل وسيلة فعالة لتقليل بعض هذه الضغوط.

وقد لاحظت الباحثة تركيز الدراسات والبحوث السابقة على دراسة الصمود النفسي بوجه عام، ومن هذه الدراسات: دراسة (عبد الفتاح، وحليم، ٢٠١٤)، ودراسة (غيث، ٢٠١٧)، ودراسة (مصطفى، ٢٠١٧)، ودراسة (المغربي، ٢٠١٧)، ودراسة (خليل، ٢٠١٩).

وفي ضوء ذلك، يمكن القول بأن هناك ندرة -على حد علم الباحثة- في الدراسات التي تناولت الصمود المهني ك مجال نوعي من الصمود النفسي في البيئة العربية.

وقد لاحظت الباحثة أيضاً- في حدود علمها- أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت مفهوم الشغف، حيث لم تجد سوى دراستين عربيتين تناولتا الشغف، وهما: دراسة (الضبيع، ٢٠١٩)، والتي هدفت إلى التعرف على مدى إسهام كل من التسامي بالذات والشغف والكماليات العصابية في التنبؤ بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال، وأوضحت نتائجها أن هذه

المتغيرات تتنبأ بالهناء الذاتي في العمل بنسبة إسهام بلغت (٦٩,٢%). وكذلك دراسة (الضبع، ٢٠٢١) والتي هدفت الى الكشف عن مستوى الشغف الأكاديمي في ضوء النموذج الثنائي لدى طلبة برنامج الماجستير في التربية الخاصة بجامعة الملك خالد وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، والتي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الشغف الأكاديمي والشغف الانسجامي جاء مرتفعاً، بينما جاء مستوى الشغف القهري متوسطاً.

وتأسيساً على كل ما سبق جاءت فكرة الدراسة الحالية، والتي تتمحور حول تأكيد الحاجة إلى التركيز على دراسة المتغيرات الإيجابية لدى معلمة رياض الأطفال، كالشغف والصمود والمرونة وغيرها من المتغيرات الإيجابية التي تعمل بمثابة دور تحصيلي ووقائي من الممكن أن يساعدها في مواجهة الضغوط والأزمات وتجاوزها بنجاح، مع الاحتفاظ بالصحة النفسية والجسدية، هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن الدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على مدى إسهام ما تمتلكه معلمة رياض الأطفال من قدرات ومهارات وصمود ومرونة مهنية تمكنها من مقاومة وتجاوز أحداث وظروف العمل الضاغطة، لاسيما أنها تتعامل مع شريحة عمرية مبكرة في التنبؤ بالشغف بنوعيه (الانسجامي- والقهري)، مما يسهم في تحقيق الاندماج تجاه عملها، وهو ما ينعكس على تمكينها من أداء دورها بكفاءة وفاعلية ومساعدتها على الاندماج في عملها، وتحقيق التفاعلات الإيجابية والانجاز، مع الاستمتاع بالعمل.

وفي ضوء ذلك تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١) هل توجد علاقة ارتباطية بين الشغف الانسجامي للعمل ومكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، التوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٢) هل توجد علاقة ارتباطية بين الشغف الاستحوادي للعمل ومكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، التوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٣) هل يمكن التنبؤ بالشغف الانسجامي من خلال بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، التوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال؟
- ٤) هل يمكن التنبؤ بالشغف الاستحوادي من خلال بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، التوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال؟

أهداف الدراسة:

- ١) التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الشغف للعمل (الانسجامي- الاستحوادي) والصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال.
- ٢) التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالشغف للعمل (الانسجامي- الاستحوادي) لدى معلمات رياض الأطفال من خلال درجاتهن على أبعاد مقياس الصمود المهني.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:

أ. الأهمية النظرية:

وتتمثل فيما يلي:

١. تناولها لمتغيرات الشغف والسمود المهني، كأحد مفاهيم علم النفس الإيجابي، وجميعها متغيرات تهتم وتركز على الجوانب الإيجابية في الشخصية، وتقديم تصور نظري لهذه المتغيرات، وذلك من خلال الإطار النظري الذي يعرض تعريفات الشغف، والنموذج الثنائي للشغف، وتعريفات السمود المهني، والمفاهيم القريبة منه، ومقومات السمود المهني، والنظريات المفسرة له.
٢. تناولها لفئة مهمة، وهي فئة معلمات رياض الأطفال، والتي ترجع أهمية هذه الفئة الى تعاملهم مع شريحة عمرية مبكرة تتمثل في أطفال ما قبل المدرسة، ومن ثم يقع على عاتقهم مسؤولية تنشئة هذه المرحلة الهامة والمبكرة من النمو.
٣. ندرة الدراسات والبحوث العربية-على حد علم الباحثة- التي تناولت متغيرات الدراسة (الشغف للعمل، السمود المهني) بصفة عامة، ولدى معلمات رياض الأطفال بصفة خاصة.

ب. الأهمية التطبيقية:

وتتمثل في الآتي:-

١. توفير مقياس جديد للشغف للعمل (الانسجامي- الاستحواذي) لمعلمات رياض الأطفال، والتحقق من كفاءته السيكومترية.
٢. توفير مقياس جديد للسمود المهني لمعلمات رياض الأطفال، والتحقق من كفاءته السيكومترية.
٣. لفت نظر الباحثين إلى مجال بحثي جديد مازال في بداياته في بيئة الدراسات العربية، والإفادة مما تسفر عنه نتائج الدراسة في إعداد برامج إرشادية لتنمية السمود المهني والشغف للعمل في بعده الانسجامي، وخفض بعده القهري لدى عينات من معلمات رياض الأطفال والحضانة والتربية الخاصة.

حدود الدراسة:

- ١) **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة الحالية (أدوات الدراسة) في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠ م.
- ٢) **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الحالية على معلمات رياض الأطفال العاملين ببعض الروضات التجريبية، وهي (روضة مدرسة السادات التجريبية بالهرم، وروضة مدرسة يوسف جاد الله التجريبية بالهرم، روضة مدرسة الصفا).
- ٣) **الحدود البشرية:** تم التطبيق على معلمات رياض الأطفال في بعض المدارس التجريبية، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من مئة معلمة.

٤) الحدود الموضوعية: تتحدد الدراسة بموضوعها الذي يتمثل في التعرف على إسهام الصمود المهني في التنبؤ بالشغف للعمل (الانسجامي- والاستحوادي) لدى معلمات رياض الأطفال.

مصطلحات الدراسة:

١) الشغف للعمل Passion for Work:

هو ميل قوى لدى المعلمة تجاه عملها في رياض الأطفال، تندمج فيه بدرجات متفاوتة، فقد تصل إلى الاندماج، وأحيانًا يكون استحواديًا، وتشعر معه بالمتعة. ويمكن اشتقاق البعدين التاليين من التعريف سالف الذكر:

الشغف الانسجامي Harmonious Passion: هو ميل قوى لدى المعلمة تجاه عملها في رياض الأطفال، يجعلها تندمج فيه بشكل مقبول، مما يدفعها إلى ممارسة عملها بحرية وبشكل اختياري، وبشكل متوازن مع المجالات الأخرى في حياتها.

الشغف الاستحوادي Obsessive Passion: هو ميل قوى لدى المعلمة تجاه عملها في رياض الأطفال، يجعلها تمارس عملها بشكل استحوادي، مما قد يؤثر على المجالات الأخرى في حياتها.

٢) الصمود المهني Occupational Resilience:

تعرف الباحثة الصمود المهني إجرائيًا بأنه "قدرة المعلمة على التعامل مع الأزمات والضغوط التي تواجهها في بيئة العمل؛ لتحقيق نجاحها المهني من خلال ممارسة مهارات الكفاءة الشخصية، والاجتماعية، والمرونة، وحل المشكلات، والمثابرة في العمل، من خلال التوجه الإيجابي نحو المستقبل المهني.

ويتضمن المقياس الأبعاد التالية:

١) بُعد الكفاءة الشخصية للمعلمة: ويتمثل في "ثقة المعلمة بقدرتها على التفاعل الإيجابي مع الأطفال بفعالية، والتأثير الإيجابي فيهم".

٢) الكفاءة الاجتماعية: وتتمثل في "قدرة المعلمة على التواصل الاجتماعي الفعال بالعمل وتنظيم انفعالاتها والتعامل بشكل مناسب مع ضغوط العمل".

٣) حل المشكلات: ويتمثل في "عملية معرفية تقوم المعلمة من خلالها باستخدام ما لديها من مهارات في حل المشكلات التي تواجهها".

٤) المرونة: وهي "قدرة المعلمة على أن تواكب التغيرات والضغوط الناتجة عن العمل، مما يمكنها من أداء عملها بشكل مناسب".

٥) المثابرة: وهي "مواصلة المعلمة لعملها حتى إنجاز المهام الموكلة إليها حتى تكتمل، مهما واجهت من صعوبتها".

٦) التوجه الإيجابي نحو المستقبل المهني: وهو "تصور المعلمة لما يتعلق بمستقبلها المهني تصورًا إيجابيًا، مع وضع خطة مستقبلية لتخطيط عملها بما يتناسب مع قدراتها وإمكاناتها".

إطار نظري ودراسات سابقة:

أولاً: الشغف للعمل **Passion for Work**:

تعريفات الشغف:

عرف كل من (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Leonard, Gagne & Marsolais, 2003) الشغف بأنه "ميل قوي نحو نشاط يحبه الناس، ويجدونه مهماً، ويقضون فيه الوقت والطاقة".

بينما عرفه (Vallerand, Filion, 2013) بأنه "ميلٌ قويٌ نحو نشاط يتسم بالتحدي الذاتي، يحبه الفرد بدرجة كبيرة، ويصبح مهماً له، ويستثمر فيه الوقت والطاقة".

أمّا (Stoia, 2017) فقد عرّف الشغف للعمل بأنه "ميل قوي نحو العمل الذي يحبه الفرد، ويعطي أهمية ومعنى لحياته".

النموذج الثنائي للشغف:

على الرغم من أنّ مفهوم الشغف له تاريخ فلسفي طويل؛ فإنّ الباحثين في علم النفس لم يتناولوا هذا المفهوم إلا منذ وقت حديث، حتى قدّم كل من (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Leonard Gagne & Marsolais 2003) نظريته الثنائية عن الشغف Dualistic theory نحو الأنشطة، أطلق عليها النموذج الثنائي للشغف؛ حيث عرف الشغف بأنه رغبة قوية للأفراد تجاه نشاط معين، يقضون فيه أوقاتهم وجهدهم وطاقتهم. ويقترح النموذج الثنائي للشغف وجود نوعين من الشغف، يتمثل الأول في الشغف الانسجامي Harmonious Passion الذي ينشأ نتيجة رغبة قوية لدى الفرد، تجعله يندمج في نشاط ما، وهذا النوع من الشغف يجعل الفرد يمارس أنشطته الشغفية بحرية وبشكل اختياري، وفي مثل هذا النوع من الشغف يحتل النشاط الشغفي مساحة كبيرة من حياة الفرد؛ ولكن بشكل مقبول ومتوازن مع الجوانب الأخرى من حياته بدون أن يكون بينهم صراع، ويساعد هذا النوع من الشغف على مشاركة الفرد في النشاط الشغفي بشكل فعال؛ حيث يصبح النشاط جزءاً من هوية الفرد، ويرتبط ذلك النوع من الشغف بنتائج إيجابية، مثل: التأثير الإيجابي، والتحكم، والتركيز، والتدفق وغياب الوعي الذاتي. أمّا النوع الثاني من الشغف فيتمثل في الشغف الاستحوادي (القهري) Obsessive Passion الذي يستلزم الرغبة القوية في المشاركة في النشاط كما هو الحال في الشغف الانسجامي؛ ولكن هذه الرغبة في المشاركة لا تكون تحت سيطرة الفرد، حيث يبدو الأمر كما لو كان النشاط يسيطر على الشخص، فهو ينشأ من الشعور الداخلي غير المتحكم فيه، والذي يسيطر على مشاعر الفرد عند الاندماج في الأنشطة الشغفية، ويتصف هذا النوع من الشغف بوجود ضغوط داخلية تجبر الفرد على ممارسة النشاط، وقد يهمل الفرد أنشطة أخرى ذات أهمية في حياته. وهذا قد يؤدي إلى الصراع بين النشاط الشغفي الذي يمارسه الفرد وبين جوانب حياته الأخرى، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Vallerand, Filion, 2013)، والتي أوضحت أنّ الشغف الانسجامي يدفع الناس إلى اختيار المشاركة في النشاط الذي يحبونه، وعلى العكس فإنّ الشغف الاستحوادي يخلق ضغطاً داخلياً للانخراط في النشاط المحبب لدى الفرد. ويؤدي الشغف الانسجامي إلى نتائج أكثر تكيفاً من الشغف

الاستحواذي. وكشفت النتائج أيضاً أنّ الشغف يرتبط بعدد من العوامل التي تعتبر مهمة في علم النفس الإيجابي، مثل: الرفاهية النفسية، والصحة البدنية، والعلاقات والأداء. كما أشارت نتائج دراسة (Bernabe, Lisbona, & Palaci, 2016) إلى أنّ الشغف الانسجامي يساعد على الاستقلالية الذاتية التي تسمح للشخص باختيار وممارسة نشاط يحبه، وفي المقابل فإنّ الشغف القهري يحبط هذا التكيف الإيجابي، ويولد ليس فقط تأثيراً سلبياً؛ ولكن عدم مرونة أيضاً. ويتفق ذلك مع ما جاءت به نتائج دراسة (Spehar, Forest, & Stenseng, 2016)، والتي أشارت إلى أن الأفراد قد ينمو لديهم إمّا شغفاً انسجامياً وإمّا شغفاً قهرياً نحو نشاطٍ ما. ويرتبط الشغف الانسجامي بشكل إيجابي مع الرضا الوظيفي، وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Schellenberg, Filion, Gaudreau, Bailis, Lafreniere, & Vallerand, 2018)، والتي أوضحت ارتباط الشغف الانسجامي بمستويات أكثر إيجابية من الصحة الجسدية والرفاهية النفسية، وذلك مقارنة بالشغف الاستحواذي.

هذا؛ وقد قام Vallerand بتطوير النموذج الثنائي للشغف في ضوء نظرية تقرير الذات Self-determination theory لكل من (Ryan & Deci, 2000) باعتبارها منظوراً متعدد الأبعاد للدافعية؛ حيث تفترض أنماطاً متعددة من الأسباب الكامنة وراء سلوك الفرد، والتي يمكن ترتيبها على متصل التقرير الذاتي Self-determination Continuum، ففي النهاية العليا هناك الدافعية الداخلية Intrinsic Motivation، والتي تعبر عن صورة الدافعية الأكثر تقريراً للذات، والتي تتضمن القيام بالسلوكيات بسبب المتعة والرضا المتأصلة فيها. في حين يتمثل النمط الثاني من الدافعية في الدافعية الخارجية Extrinsic Motivation التي تعبر عن المشاركة والانخراط في نشاط ما لأسباب خارج ذلك النشاط. أمّا أقل صور الدافعية الخارجية تقريراً للذات فهي دافعية التنظيم الخارجي External Regulation التي تتضمن القيام بالسلوك من أجل الحصول على الثواب أو تجنب العقاب. وقد افترض (Deci, Olafsen & Ryan 2017) وجود ثلاث حاجات أساسية لا بد من إشباعها لدى الفرد، وهي: الكفاءة، والاستقلالية، والارتباط. وتقرّح هذه النظرية أن الأشخاص يشاركون في أنشطة مختلفة طوال حياتهم؛ أملاً في تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية للاستقلال الذاتي (الرغبة في الشعور بروح المبادرة الشخصية)، والكفاءة (الرغبة في التفاعل بفعالية مع البيئة)، والارتباط (الرغبة في الشعور بالتواصل مع الآخرين المهمين)، فعلى الرغم من أنه ليس لدينا الكثير من الاختيارات للمشاركة أو عدم المشاركة في بعض الأنشطة الحياتية كالمدرسة والعمل حيث إنّ هذه الأنشطة يتعين علينا جميعاً أن نقوم بها في مرحلة ما من الحياة؛ فإنّ هناك أنشطة يمكن أن يمارسها الأفراد، ويظهرون تفضيلهم لها خاصة تلك التي تشبع الاحتياجات النفسية الأساسية للفرد في إطار البيئة، فإذا كان شخصاً ما يشارك بحرية في نشاط يسمح له بكسب المهارات والشعور بالكفاءة، ويوفر له فرصاً لتكوين الصداقات والانخراط في تفاعلات اجتماعية مفيدة، فعندئذٍ يمكن أن يصبح هذا النشاط شغوفاً. (Vallerand, 2008)، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009: 10)، والتي أظهرت أن أحد المفاهيم التي يمكن أن تسهم في سعادة الفرد ونموه الذاتي هو مفهوم الشغف بالأنشطة؛ حيث يشعر الأشخاص

الذين ينخرطون بشكل متكرر في نشاط يحبونه، ويقدرونه بشدة، ويشعرون بالرضا تجاهه، ويشعرون بمشاعر إيجابية أثناء المشاركة في مهامه، كما يشعرون بالحماس والمعنى في حياتهم أكثر من الأشخاص غير المتحمسين أو الشغوفين لأي شيء في حياتهم؛ ذلك لأن الأشخاص المتحمسين الذين يشعرون بالشغف لديهم ما يتطلعون إليه، ومن ثم فهم لديهم مستويات أعلى من الرفاهية مقارنة بالأفراد الذين لا يشاركون في مثل هذا النوع من النشاط في حياتهم.

ويهتم علم النفس الإيجابي بنمو الشغف في العمل، وزيادة الرضا الوظيفي، والصحة المهنية، والعقلية والجسدية على حدٍ سواء من أجل الوصول إلى الأداء الأمثل، كما يساعد الأفراد على مواجهة واقعهم الصعب والأنشطة اليومية ذات الصلة من أجل توفير رعاية جيدة، وهذا يساعد المحترفين على أن يكونوا قادرين على رعاية أنفسهم والآخرين. (Salgado, Abal, Lopez, Marten, & Rodriguez, 2019)، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Chele, 2014) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الشغف في العمل والحياة الشخصية واستكشاف مدى تأثير الشغف بالعمل على الحياة الوظيفية والدافع الوظيفي والالتزام الوظيفي والنجاح والكفاءة الذاتية. وأظهرت النتائج تأثير الشغف للعمل بشكل إيجابي على الحياة الوظيفية، والدافع والالتزام والنجاح والكفاءة الشخصية. كما أظهرت النتائج أن شغف العمل له تأثير كبير على الحياة الشخصية للفرد. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Pradhan, Panda, & Jena, 2017) والتي أشارت إلى أن الشغف يؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين الهدف والأداء، وأن الشغف من شأنه أن يساعد على تحقيق الأداء الجيد، وأن الموظفين بحاجة إلى تأجيل الشغف بشكل مستمر لرفع مستوى الأداء لديهم، وهو ما جاءت به نتائج دراسة (Stoia, 2017) والتي أشارت إلى أن الشغف الانسجامي يساعد على الاستقلال الذاتي وبناء ثقافة الانتماء والتنمية، وخلق عمل ذي معنى، كما يؤدي إلى تحسين رفاهية الموظف والأداء التنظيمي.

ثانياً: الصمود المهني: Occupational Resilience

تعريفات الصمود:

يُعرّف (Masten, 2010:30) الصمود بأنه "القدرة على استعادة الفرد لتوازنه بعد التعرض للمحن والصعاب، بل وقد يوظف هذه المحن والصعاب لتحقيق النمو والتكامل، وهو بالتالي مفهوم دينامي يحمل في معناه الثبات، كما يحمل أيضاً في معناه الحركة.

ويُعرّفه (Brouskeli, Kaltsi, & Loumakou, 2018: 46) بأنه "عملية التأقلم مع أحداث الحياة الضاغطة والمجهددة والمليئة بالتحديات بطريقة تزود الفرد بمهارات إضافية؛ لحمايته واستعادة توازنه".

ويُعد الصمود النفسي أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي، وهو مفهوم مركب من معانٍ متعددة تتفاعل مع بعضها في المواقف المختلفة، مع ما يتميز به الفرد من إمكانيات موروثية ومكتسبة، مما يشكل الشخصية السوية والعنصر المهم في عملية التوافق الإيجابي والتعامل مع ضغوط الحياة. وقد اختلفت الدراسات العربية في ترجمة مفهوم الصمود النفسي Resiliencepsychological؛ فالبعض ترجمه بالمرونة النفسية psychological flexibility، والتي عرفها (Kopperud,

(Buch, & Skogen, 2021: 174) بأنها "خاصية فردية تنطوي على التركيز على الوضع الحالي، والتصرف وفقاً للأهداف والقيم الشخصية، ومواصلة الحياة بصرف النظر عن أي تجربة لأحداث نفسية صعبة أو غير مرغوب فيها". في حين ترجمه البعض الآخر بالمناعة النفسية (Immunitypsychological)، والتي عرفها (Shapan, & Ahmed, 2020: 345) بأنها "مجموعة من السمات الشخصية التي تجعل الفرد قادراً على تحمل الإرهاق والتوتر، ودمج الخبرة المكتسبة من ذلك، والتي لا تؤثر على الوظائف الفعالة للفرد، حيث تنتج مناعة نفسية تحمي الفرد من المشاكل البيئية السلبية".

وهكذا يتضح من خلال التعريفات السابقة أن الصمود هو مفهوم مُركب يتضمن في معناه جميع المفاهيم القريبة منه. وقد استخدمت الباحثة مفهوم الصمود بدلاً من المرونة والمناعة؛ لكونه مصطلحاً يشتمل معناه على جميع هذه المصطلحات.

وقد بدأ توظيف مصطلح الصمود النفسي في مجالات فرعية مختلفة، كالمجال الأكاديمي حيث أطلق عليه الصمود الأكاديمي، والمجال الأسري حيث أطلق عليه الصمود الأسري. كما تم توظيفه في بيئة العمل فأطلق عليه الصمود المهني أو الوظيفي، وذلك للتعرف على قدرة العاملين على تحدي ومواجهة الضغوط النفسية التي تواجههم في بيئة العمل.

هذا؛ ويُعدّ الصمود المهني مجالاً فرعياً من الصمود النفسي، ففي ظل المواقف الضاغطة وضغوط العمل والأزمات -التي أصبحت جزءاً من الحياة التنظيمية المعاصرة والتقدم التكنولوجي وعولمة الأعمال- ظهرت ضغوط تنافسية أكثر صرامة مع ما توصف به من التغيير المستمر. وقد تباينت ردود فعل الأفراد على هذه الظروف الضاغطة؛ ففي حين تمكّن البعض من التكيف معها ومع تحدياتها المتزايدة، نجد البعض الآخر يفشل في ذلك بسبب بنائه النفسي الضعيف. وعلى الرغم من أهمية الاعتراف بالصمود في مكان العمل؛ فإنّ معدلات الإجهاد والاكنتاب المرتبطة بالعمل ظلت مستمرة، حيث تركز الأبحاث المرتبطة بدراسة الصمود في علم النفس عادة على المجال النفسي (Rook, Smith, Johnstone, Rossato, Sanchez, Suarez, & Roberts, 2018:332). ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Rees, Breen, Cusack, & Hegney: 2015)، والتي أوضحت أنّ المستويات العالية من الإجهاد في العمل حينما لا يتم إدارتها والتعامل معها بفعالية فإنها يمكن أن تؤدي إلى العديد من النتائج السلبية والأداء المنخفض. كما أشارت الدراسة إلى أنّ البعض يعملون في ظروف شديدة التوتر، الأمر الذي يجعلهم معرضين للقلق والاكنتاب والإجهاد الناجم عن الإرهاق والصدمات وضغوط العمل. في حين أنّ البعض الآخر يكون أقل تأثراً بالتوتر في مكان العمل والنتائج السلبية المرتبطة به. وقد تم وصف هؤلاء الأطفال بأنهم صامدون. وهو ما أوضحته نتائج دراسة (Kasparkova, Vaculik, Prochazkam & Schaufeli, 2018)، والتي أشارت إلى ارتباط الصمود بالأداء الوظيفي ارتباطاً إيجابياً؛ حيث يؤثر الضغط في مكان العمل تأثيراً سلبياً على العمال والموظفين والمؤسسات بأكملها، ولذا أشارت الدراسة إلى أهمية التدريب على الصمود في مقاومة الضغوط، والتغلب على درجة التوتر العالية التي يصعب السيطرة عليها. كما أوضحت نتائج

دراسة (Williams, Parks, Cormier, Stafford, & Whillans, 2018) أن الاكتئاب والقلق يُعدّان عوامل ضغط على كلٍّ من الموظفين وأصحاب العمل؛ حيث تؤدّيان إلى ضياع الوقت، ولذا فالتدريب على الصمود يحسّن من أداء الموظفين في مكان العمل، كما أنه وسيلة فعالة لتقليل هذه الضغوط.

وقد اعتمدت الباحثة على نظرية رنشاردسون (Richardson, 2002) التي تُعدّ من أولى النظريات التي فسّرت عملية الصمود؛ حيث أنّ الفرض الأساسي لهذه النظرية يكمن في فكرة التوازن البيولوجي النفسي الروحي، والذي يسمح لنا بالتكيف مع ظروف الحياة؛ حيث تؤثر الضغوط النفسية والأحداث الضاغطة على قدرتنا على التكيف ومواجهة مثل هذه الأحداث؛ فالحياة تتأثر بصفات الصمود وإعادة التكامل مع الصمود السابق والتفاعل بين الضغوط النفسية اليومية والعوامل الوقائية. وتؤدي عملية إعادة التكامل بالفرد إلى أربع نتائج، هي:

- إعادة تكامل الصمود؛ حيث يؤدي التكيف إلى مستوى أعلى من التوازن.
- العودة إلى التوازن الأساسي في محاولة لتجاوز الاضطراب.
- الشفاء مع الفقد، مما يرسخ مستوى أدنى من الفقد.
- حالة مختلفة وظيفياً، ومن ثم يمكن اعتبار الصمود يتجه نحو قدرات المواجهة الناجحة، وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Rook, Smith, Johnstone, Rossato, Sanchez, Suarez, & Roberts, 2018) والتي أوضحت أن المواقف الضاغطة وضغوط العمل والأزمات تُعدّ جزءاً من الحياة التنظيمية المعاصرة والطبيعة الديناميكية للتقدم التكنولوجي، والتي أدت إلى ضغوط تنافسية أكثر صرامة، تباينت تجاهها ردود الأفعال؛ حيث نجد البعض يتردّد ويتمكّن من التكيف معها، في حين يعجز البعض عن ذلك، وبخاصة أولئك الذين يمتلكون بناءً نفسياً ضعيفاً.

فروض الدراسة:

- (١) توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الشغف الانسجامي للعمل ومكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال.
- (٢) توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الشغف الاستحوادي للعمل ومكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال.
- (٣) تتبى بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) بالشغف الانسجامي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال.

٤) تنبئ بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) بالشغف الاستحواذي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي (الارتباطي)، وذلك لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كما وكيفياً؛ حيث إنه من أنسب المناهج لدراسة الظاهرة موضوع الدراسة، وللتعرف على القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة (مكونات الصمود المهني) في التنبؤ بالشغف للعمل (الانسجامي، والاستحواذي) لدى معلمات رياض الأطفال.

إجراءات الدراسة:

أولاً: عينة الدراسة:

للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تم تطبيقها على عينة أولية عددها (١٠٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال، بينما تكونت عينة البحث الأساسية من (١٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠، واللاتي تراوحت أعمارهن الزمنية ما بين (٢٦-٤٥) سنة، والمنتميات إلى بعض المدارس التجريبية والخاصة ممن بلغ متوسط أعمارهن الزمنية (٣٣.١٠) سنة، وانحراف المعياري (٣.٩٩).

ثانياً: أدوات الدراسة:

أ) مقياس الشغف للعمل (إعداد الباحثة):

١- خطوات إعداد المقياس:

- تحديد الهدف من المقياس، وتعريف الشغف للعمل تعريفاً إجرائياً، واشتقاق أبعاد المقياس اعتماداً على ما قامت به الباحثة من الاطلاع على الأطر النظرية وبعض الدراسات السابقة والمقاييس التي تناولت الشغف، مثل: مقياس الشغف إعداد (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Leonard, Gagne & Marsolais: 2003) ومقياس الشغف إعداد (Marsh, Vallerand, & Lafreniere, & Parker: 2013)، ومقياس الشغف إعداد (Vallerand:2015). وقد وجدت الباحثة أن جميع هذه المقاييس أعدت في شكل عبارات تقرير ذاتي، وكانت الباحثة بصدد إعداد مقياس مواقف اختبارية.
- عرض المقياس على بعض المحكمين المختصين: قامت الباحثة بعرض المقياس على عشرة من الخبراء المتخصصين في المجالات التربوية والنفسية، والذين أجمعوا على صلاحية العبارات وبدائل الإجابة لقياس الغرض المطلوب.

وقد تراوحت معاملات الصدق للمحكمين بين ٠.٨٠ & ١.٠٠، مما يشير إلى صدق العبارات، وذلك باستخدام معادلة "لوش" Lawshe (عبد الرحمن, ٢٠٠٨: ١٩٢).

- تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٠) موقف، يتم الإجابة عنها من خلال ثلاثة إجابات متدرجة، وقد وزعت المواقف على بُعدين، هما (الشغف الانسجامي، والشغف الاستحواذي)، بحيث اشتمل بُعد الشغف الانسجامي على (١٧) موقفاً، واشتمل بُعد الشغف الاستحواذي على (١٣) موقفاً.

- وقد تم تصحيح المقياس من خلال الإجابة على ثلاث استجابات متدرجة، بحيث تشير الدرجة العالية على بُعد الشغف الانسجامي على تمتع المعلمات بدرجة مرتفعة من الشغف الانسجامي مع العمل، بينما تعبر الدرجة العالية على بُعد الشغف الاستحواذي على تمتع المعلمات بدرجات منخفضة من الشغف الاستحواذي للعمل.

٢- الكفاءة السيكومترية للمقياس: وتمثلت في الآتي:

- صدق المقياس (معاملات الصدق):
الصدق العاملي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها ١٠٥ معلمة قبل التدوير، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax، فأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود عاملين الجذر الكامن لهم أكبر من الواحد الصحيح، لذلك فهي دالة إحصائياً على محك كايزر. وتوضح جداول (٢،١) التشبعات الخاصة بهذا العوامل بعد التدوير.

جدول (١): التشبعات الخاصة بالعامل الأول (الشغف الانسجامي)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
١	الموقف الأول	٠.٨١
٢	الموقف الثاني	٠.٧٣
٣	الموقف الثالث	٠.٧٠
٤	الموقف الرابع	٠.٦٨
٥	الموقف الخامس	٠.٦٠
٦	الموقف السادس	٠.٥٥
٧	الموقف السابع	٠.٥٤
٨	الموقف الثامن	٠.٥٣
٩	الموقف التاسع	٠.٤٩
١٠	الموقف العاشر	٠.٤٤
١١	الموقف الحادي عشر	٠.٤٤
١٢	الموقف الثاني عشر	٠.٣٨
١٣	الموقف الثالث عشر	٠.٣٧
١٤	الموقف الرابع عشر	٠.٣٤
١٥	الموقف الخامس عشر	٠.٣٣
١٦	الموقف السادس عشر	٠.٣٣
١٧	الموقف السابع عشر	٠.٣٣
	نسبة التباين	١٩.٥٥
	الجزر الكامن	٥.٨٦

يتضح من جدول (١) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (٢): التشبعات الخاصة بالعامل الثاني (الشغف الاستحوادي)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
١٨	الموقف الثامن عشر	٠.٧٥
١٩	الموقف التاسع عشر	٠.٧٠
٢٠	الموقف العشرون	٠.٦٧
٢١	الموقف الحادي والعشرون	٠.٥٨
٢٢	الموقف الثاني والعشرون	٠.٥٥
٢٣	الموقف الثالث والعشرون	٠.٥٠
٢٤	الموقف الرابع والعشرون	٠.٤٩
٢٥	الموقف الخامس والعشرون	٠.٤٧
٢٦	الموقف السادس والعشرون	٠.٤٦
٢٧	الموقف السابع والعشرون	٠.٤٢
٢٨	الموقف الثامن والعشرون	٠.٣٩
٢٩	الموقف التاسع والعشرون	٠.٣٦
٣٠	الموقف الثلاثون	٠.٣١
نسبة التباين		١٠.٣٩%
الجذر الكامن		٣.١١

يتضح من جدول (٢) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

معاملات الثبات لمقياس الشغف للعمل للمعلمة:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ، وإعادة التطبيق، كما يتضح فيما يلي:

١- بطريقة ألفا كرونباخ:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات لمقياس الشغف للعمل للمعلمة بطريقة ألفا كرونباخ على عينة قوامها ١٠٥ كما يتضح في جدول (٣)

جدول (٣): معاملات الثبات لمقياس الشغف للعمل للمعلمة بطريقة ألفا كرونباخ

الأبعاد	معاملات الثبات
الشغف الانسجامي	٠.٨٢
الشغف الاستحوادي	٠.٧٤
الدرجة الكلية	٠.٧٨

يتضح من جدول (٣) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة، مما يدل على ثبات المقياس.

٢- بطريقة إعادة التطبيق:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق بفاصل زمني قدره ثلاثة أسابيع على عينة قوامها خمسون معلمة، كما يتضح في جدول (٤).

جدول (٤): معاملات الثبات لمقياس الشغف للعمل للمعلمة بطريقة إعادة التطبيق

الأبعاد	معاملات الثبات
الشغف الانسجامي	٠.٩٤
الشغف الاستحواذي	٠.٩٣
الدرجة الكلية	٠.٩٣

يتضح من جدول (٤) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة، مما يدل على ثبات المقياس.

(ب) مقياس الصمود المهني (إعداد الباحثة):

١- خطوات إعداد المقياس:

- تحديد الهدف من المقياس، وتعريف الصمود المهني تعريفاً إجرائياً، واشتقاق أبعاد المقياس اعتماداً على ما قامت به الباحثة من الاطلاع على الأطر النظرية وبعض الدراسات السابقة والمقاييس التي تناولت الصمود، مثل: مقياس الصمود النفسي إعداد (Connor & Davidson, 2003)، ومقياس الصمود إعداد (Windle, Bennett, & Noyes, 2011)، ومقياس الصمود النفسي إعداد (Losoi, Turunen, Waljas, Helminen, Ohman, Julkunen & Otajarvi: 2013)، ومقياس الصمود إعداد (Kotzé, 2013)، ومقياس الصمود المهني إعداد (Hodliffe, 2016)، ومقياس الصمود إعداد (Consten, 2016)، ومقياس الصمود النفسي إعداد (غيث، ٢٠١٧)، ومقياس الصمود النفسي إعداد (عاشور، ٢٠١٧)، ومقياس الصمود النفسي لأمهات الأطفال المتأخرين عقلياً إعداد (مصطفى، ٢٠١٧)، ومقياس الصمود إعداد (Davidson, 2018)، ومقياس الصمود النفسي إعداد (خليل، ٢٠١٩)، ومقياس الصمود النفسي للمرأة العاملة إعداد (أبو دبوسه، ٢٠١٩)، ومقياس الصمود النفسي لطلاب الدراسات العليا إعداد (الرفاعي، احمد، ٢٠١٩)، ومقياس الصمود النفسي للموهوبين إعداد (البلاح، ٢٠٢٠). وقد لاحظت الباحثة أن جميع هذه المقاييس أعدت لقياس الصمود النفسي وليس المهني لعينات مختلفة، كما أن المقاييس التي تقيس الصمود المهني منها أعدت في شكل عبارات تقرير ذاتي. وكانت الباحثة بصدد قياس الصمود المهني كمجال نوعي من الصمود النفسي، وكذلك إعداد مقياس يشتمل على مواقف اختبارية لقياس الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

- عرض المقياس على بعض المحكمين المختصين: قامت الباحثة بعرض المقياس على عشرة من الخبراء المتخصصين في المجالات التربوية والنفسية، والذين أجمعوا على صلاحية العبارات وبدائل الإجابة لقياس الغرض المطلوب.

وقد تراوحت معاملات الصدق للمحكمين بين ٠.٨٠ & ١.٠٠، مما يشير إلى صدق العبارات، وذلك باستخدام معادلة "لوش" Lawshe (عبد الرحمن، ٢٠٠٨: ١٩٢).

- تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٤) موقف، يتم الإجابة عنها من خلال ثلاث استجابات متدرجة. وقد وزعت المواقف على ستة أبعاد، هي: (بُعد الكفاءة الشخصية، بُعد الكفاءة الاجتماعية، بُعد حل المشكلات، بُعد المرونة، بُعد المثابرة، بُعد التوجه الإيجابي للمستقبل).
- وقد تم تصحيح المقياس من خلال الإجابة على ثلاثة استجابات متدرجة، بحيث تشير الدرجة العالية في المقياس على تمتع المعلمات بدرجة مرتفعة من الصمود المهني، بينما تعبر الدرجة المنخفضة على تمتع المعلمات بدرجات منخفضة من الصمود المهني.
- ٢- الكفاءة السيكومترية للمقياس: وتمثلت في الآتي:

- صدق المقياس (معاملات الصدق):
الصدق العاملي:

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمقياس، وذلك من خلال تحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة قوامها ١٠٥ معلمة قبل التدوير، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax، فأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل، الجذر الكامن لها أكبر من الواحد الصحيح، لذلك فهي دالة إحصائياً على محك كايزر، وتوضح جداول (٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٧١، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ٩٣، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٠٣، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٦، ١١٧، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤، ١٢٥، ١٢٦، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩، ١٣٠، ١٣١، ١٣٢، ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠، ١٤١، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٤، ١٤٥، ١٤٦، ١٤٧، ١٤٨، ١٤٩، ١٥٠، ١٥١، ١٥٢، ١٥٣، ١٥٤، ١٥٥، ١٥٦، ١٥٧، ١٥٨، ١٥٩، ١٦٠، ١٦١، ١٦٢، ١٦٣، ١٦٤، ١٦٥، ١٦٦، ١٦٧، ١٦٨، ١٦٩، ١٧٠، ١٧١، ١٧٢، ١٧٣، ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦، ١٧٧، ١٧٨، ١٧٩، ١٨٠، ١٨١، ١٨٢، ١٨٣، ١٨٤، ١٨٥، ١٨٦، ١٨٧، ١٨٨، ١٨٩، ١٩٠، ١٩١، ١٩٢، ١٩٣، ١٩٤، ١٩٥، ١٩٦، ١٩٧، ١٩٨، ١٩٩، ٢٠٠، ٢٠١، ٢٠٢، ٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥، ٢٠٦، ٢٠٧، ٢٠٨، ٢٠٩، ٢١٠، ٢١١، ٢١٢، ٢١٣، ٢١٤، ٢١٥، ٢١٦، ٢١٧، ٢١٨، ٢١٩، ٢٢٠، ٢٢١، ٢٢٢، ٢٢٣، ٢٢٤، ٢٢٥، ٢٢٦، ٢٢٧، ٢٢٨، ٢٢٩، ٢٣٠، ٢٣١، ٢٣٢، ٢٣٣، ٢٣٤، ٢٣٥، ٢٣٦، ٢٣٧، ٢٣٨، ٢٣٩، ٢٤٠، ٢٤١، ٢٤٢، ٢٤٣، ٢٤٤، ٢٤٥، ٢٤٦، ٢٤٧، ٢٤٨، ٢٤٩، ٢٥٠، ٢٥١، ٢٥٢، ٢٥٣، ٢٥٤، ٢٥٥، ٢٥٦، ٢٥٧، ٢٥٨، ٢٥٩، ٢٦٠، ٢٦١، ٢٦٢، ٢٦٣، ٢٦٤، ٢٦٥، ٢٦٦، ٢٦٧، ٢٦٨، ٢٦٩، ٢٧٠، ٢٧١، ٢٧٢، ٢٧٣، ٢٧٤، ٢٧٥، ٢٧٦، ٢٧٧، ٢٧٨، ٢٧٩، ٢٨٠، ٢٨١، ٢٨٢، ٢٨٣، ٢٨٤، ٢٨٥، ٢٨٦، ٢٨٧، ٢٨٨، ٢٨٩، ٢٩٠، ٢٩١، ٢٩٢، ٢٩٣، ٢٩٤، ٢٩٥، ٢٩٦، ٢٩٧، ٢٩٨، ٢٩٩، ٣٠٠، ٣٠١، ٣٠٢، ٣٠٣، ٣٠٤، ٣٠٥، ٣٠٦، ٣٠٧، ٣٠٨، ٣٠٩، ٣١٠، ٣١١، ٣١٢، ٣١٣، ٣١٤، ٣١٥، ٣١٦، ٣١٧، ٣١٨، ٣١٩، ٣٢٠، ٣٢١، ٣٢٢، ٣٢٣، ٣٢٤، ٣٢٥، ٣٢٦، ٣٢٧، ٣٢٨، ٣٢٩، ٣٣٠، ٣٣١، ٣٣٢، ٣٣٣، ٣٣٤، ٣٣٥، ٣٣٦، ٣٣٧، ٣٣٨، ٣٣٩، ٣٤٠، ٣٤١، ٣٤٢، ٣٤٣، ٣٤٤، ٣٤٥، ٣٤٦، ٣٤٧، ٣٤٨، ٣٤٩، ٣٥٠، ٣٥١، ٣٥٢، ٣٥٣، ٣٥٤، ٣٥٥، ٣٥٦، ٣٥٧، ٣٥٨، ٣٥٩، ٣٦٠، ٣٦١، ٣٦٢، ٣٦٣، ٣٦٤، ٣٦٥، ٣٦٦، ٣٦٧، ٣٦٨، ٣٦٩، ٣٧٠، ٣٧١، ٣٧٢، ٣٧٣، ٣٧٤، ٣٧٥، ٣٧٦، ٣٧٧، ٣٧٨، ٣٧٩، ٣٨٠، ٣٨١، ٣٨٢، ٣٨٣، ٣٨٤، ٣٨٥، ٣٨٦، ٣٨٧، ٣٨٨، ٣٨٩، ٣٩٠، ٣٩١، ٣٩٢، ٣٩٣، ٣٩٤، ٣٩٥، ٣٩٦، ٣٩٧، ٣٩٨، ٣٩٩، ٤٠٠، ٤٠١، ٤٠٢، ٤٠٣، ٤٠٤، ٤٠٥، ٤٠٦، ٤٠٧، ٤٠٨، ٤٠٩، ٤١٠، ٤١١، ٤١٢، ٤١٣، ٤١٤، ٤١٥، ٤١٦، ٤١٧، ٤١٨، ٤١٩، ٤٢٠، ٤٢١، ٤٢٢، ٤٢٣، ٤٢٤، ٤٢٥، ٤٢٦، ٤٢٧، ٤٢٨، ٤٢٩، ٤٣٠، ٤٣١، ٤٣٢، ٤٣٣، ٤٣٤، ٤٣٥، ٤٣٦، ٤٣٧، ٤٣٨، ٤٣٩، ٤٤٠، ٤٤١، ٤٤٢، ٤٤٣، ٤٤٤، ٤٤٥، ٤٤٦، ٤٤٧، ٤٤٨، ٤٤٩، ٤٥٠، ٤٥١، ٤٥٢، ٤٥٣، ٤٥٤، ٤٥٥، ٤٥٦، ٤٥٧، ٤٥٨، ٤٥٩، ٤٦٠، ٤٦١، ٤٦٢، ٤٦٣، ٤٦٤، ٤٦٥، ٤٦٦، ٤٦٧، ٤٦٨، ٤٦٩، ٤٧٠، ٤٧١، ٤٧٢، ٤٧٣، ٤٧٤، ٤٧٥، ٤٧٦، ٤٧٧، ٤٧٨، ٤٧٩، ٤٨٠، ٤٨١، ٤٨٢، ٤٨٣، ٤٨٤، ٤٨٥، ٤٨٦، ٤٨٧، ٤٨٨، ٤٨٩، ٤٩٠، ٤٩١، ٤٩٢، ٤٩٣، ٤٩٤، ٤٩٥، ٤٩٦، ٤٩٧، ٤٩٨، ٤٩٩، ٥٠٠، ٥٠١، ٥٠٢، ٥٠٣، ٥٠٤، ٥٠٥، ٥٠٦، ٥٠٧، ٥٠٨، ٥٠٩، ٥١٠، ٥١١، ٥١٢، ٥١٣، ٥١٤، ٥١٥، ٥١٦، ٥١٧، ٥١٨، ٥١٩، ٥٢٠، ٥٢١، ٥٢٢، ٥٢٣، ٥٢٤، ٥٢٥، ٥٢٦، ٥٢٧، ٥٢٨، ٥٢٩، ٥٣٠، ٥٣١، ٥٣٢، ٥٣٣، ٥٣٤، ٥٣٥، ٥٣٦، ٥٣٧، ٥٣٨، ٥٣٩، ٥٤٠، ٥٤١، ٥٤٢، ٥٤٣، ٥٤٤، ٥٤٥، ٥٤٦، ٥٤٧، ٥٤٨، ٥٤٩، ٥٥٠، ٥٥١، ٥٥٢، ٥٥٣، ٥٥٤، ٥٥٥، ٥٥٦، ٥٥٧، ٥٥٨، ٥٥٩، ٥٦٠، ٥٦١، ٥٦٢، ٥٦٣، ٥٦٤، ٥٦٥، ٥٦٦، ٥٦٧، ٥٦٨، ٥٦٩، ٥٧٠، ٥٧١، ٥٧٢، ٥٧٣، ٥٧٤، ٥٧٥، ٥٧٦، ٥٧٧، ٥٧٨، ٥٧٩، ٥٨٠، ٥٨١، ٥٨٢، ٥٨٣، ٥٨٤، ٥٨٥، ٥٨٦، ٥٨٧، ٥٨٨، ٥٨٩، ٥٩٠، ٥٩١، ٥٩٢، ٥٩٣، ٥٩٤، ٥٩٥، ٥٩٦، ٥٩٧، ٥٩٨، ٥٩٩، ٦٠٠، ٦٠١، ٦٠٢، ٦٠٣، ٦٠٤، ٦٠٥، ٦٠٦، ٦٠٧، ٦٠٨، ٦٠٩، ٦١٠، ٦١١، ٦١٢، ٦١٣، ٦١٤، ٦١٥، ٦١٦، ٦١٧، ٦١٨، ٦١٩، ٦٢٠، ٦٢١، ٦٢٢، ٦٢٣، ٦٢٤، ٦٢٥، ٦٢٦، ٦٢٧، ٦٢٨، ٦٢٩، ٦٣٠، ٦٣١، ٦٣٢، ٦٣٣، ٦٣٤، ٦٣٥، ٦٣٦، ٦٣٧، ٦٣٨، ٦٣٩، ٦٤٠، ٦٤١، ٦٤٢، ٦٤٣، ٦٤٤، ٦٤٥، ٦٤٦، ٦٤٧، ٦٤٨، ٦٤٩، ٦٥٠، ٦٥١، ٦٥٢، ٦٥٣، ٦٥٤، ٦٥٥، ٦٥٦، ٦٥٧، ٦٥٨، ٦٥٩، ٦٦٠، ٦٦١، ٦٦٢، ٦٦٣، ٦٦٤، ٦٦٥، ٦٦٦، ٦٦٧، ٦٦٨، ٦٦٩، ٦٧٠، ٦٧١، ٦٧٢، ٦٧٣، ٦٧٤، ٦٧٥، ٦٧٦، ٦٧٧، ٦٧٨، ٦٧٩، ٦٨٠، ٦٨١، ٦٨٢، ٦٨٣، ٦٨٤، ٦٨٥، ٦٨٦، ٦٨٧، ٦٨٨، ٦٨٩، ٦٩٠، ٦٩١، ٦٩٢، ٦٩٣، ٦٩٤، ٦٩٥، ٦٩٦، ٦٩٧، ٦٩٨، ٦٩٩، ٧٠٠، ٧٠١، ٧٠٢، ٧٠٣، ٧٠٤، ٧٠٥، ٧٠٦، ٧٠٧، ٧٠٨، ٧٠٩، ٧١٠، ٧١١، ٧١٢، ٧١٣، ٧١٤، ٧١٥، ٧١٦، ٧١٧، ٧١٨، ٧١٩، ٧٢٠، ٧٢١، ٧٢٢، ٧٢٣، ٧٢٤، ٧٢٥، ٧٢٦، ٧٢٧، ٧٢٨، ٧٢٩، ٧٣٠، ٧٣١، ٧٣٢، ٧٣٣، ٧٣٤، ٧٣٥، ٧٣٦، ٧٣٧، ٧٣٨، ٧٣٩، ٧٤٠، ٧٤١، ٧٤٢، ٧٤٣، ٧٤٤، ٧٤٥، ٧٤٦، ٧٤٧، ٧٤٨، ٧٤٩، ٧٥٠، ٧٥١، ٧٥٢، ٧٥٣، ٧٥٤، ٧٥٥، ٧٥٦، ٧٥٧، ٧٥٨، ٧٥٩، ٧٦٠، ٧٦١، ٧٦٢، ٧٦٣، ٧٦٤، ٧٦٥، ٧٦٦، ٧٦٧، ٧٦٨، ٧٦٩، ٧٧٠، ٧٧١، ٧٧٢، ٧٧٣، ٧٧٤، ٧٧٥، ٧٧٦، ٧٧٧، ٧٧٨، ٧٧٩، ٧٨٠، ٧٨١، ٧٨٢، ٧٨٣، ٧٨٤، ٧٨٥، ٧٨٦، ٧٨٧، ٧٨٨، ٧٨٩، ٧٩٠، ٧٩١، ٧٩٢، ٧٩٣، ٧٩٤، ٧٩٥، ٧٩٦، ٧٩٧، ٧٩٨، ٧٩٩، ٨٠٠، ٨٠١، ٨٠٢، ٨٠٣، ٨٠٤، ٨٠٥، ٨٠٦، ٨٠٧، ٨٠٨، ٨٠٩، ٨١٠، ٨١١، ٨١٢، ٨١٣، ٨١٤، ٨١٥، ٨١٦، ٨١٧، ٨١٨، ٨١٩، ٨٢٠، ٨٢١، ٨٢٢، ٨٢٣، ٨٢٤، ٨٢٥، ٨٢٦، ٨٢٧، ٨٢٨، ٨٢٩، ٨٣٠، ٨٣١، ٨٣٢، ٨٣٣، ٨٣٤، ٨٣٥، ٨٣٦، ٨٣٧، ٨٣٨، ٨٣٩، ٨٤٠، ٨٤١، ٨٤٢، ٨٤٣، ٨٤٤، ٨٤٥، ٨٤٦، ٨٤٧، ٨٤٨، ٨٤٩، ٨٥٠، ٨٥١، ٨٥٢، ٨٥٣، ٨٥٤، ٨٥٥، ٨٥٦، ٨٥٧، ٨٥٨، ٨٥٩، ٨٦٠، ٨٦١، ٨٦٢، ٨٦٣، ٨٦٤، ٨٦٥، ٨٦٦، ٨٦٧، ٨٦٨، ٨٦٩، ٨٧٠، ٨٧١، ٨٧٢، ٨٧٣، ٨٧٤، ٨٧٥، ٨٧٦، ٨٧٧، ٨٧٨، ٨٧٩، ٨٨٠، ٨٨١، ٨٨٢، ٨٨٣، ٨٨٤، ٨٨٥، ٨٨٦، ٨٨٧، ٨٨٨، ٨٨٩، ٨٩٠، ٨٩١، ٨٩٢، ٨٩٣، ٨٩٤، ٨٩٥، ٨٩٦، ٨٩٧، ٨٩٨، ٨٩٩، ٩٠٠، ٩٠١، ٩٠٢، ٩٠٣، ٩٠٤، ٩٠٥، ٩٠٦، ٩٠٧، ٩٠٨، ٩٠٩، ٩١٠، ٩١١، ٩١٢، ٩١٣، ٩١٤، ٩١٥، ٩١٦، ٩١٧، ٩١٨، ٩١٩، ٩٢٠، ٩٢١، ٩٢٢، ٩٢٣، ٩٢٤، ٩٢٥، ٩٢٦، ٩٢٧، ٩٢٨، ٩٢٩، ٩٣٠، ٩٣١، ٩٣٢، ٩٣٣، ٩٣٤، ٩٣٥، ٩٣٦، ٩٣٧، ٩٣٨، ٩٣٩، ٩٤٠، ٩٤١، ٩٤٢، ٩٤٣، ٩٤٤، ٩٤٥، ٩٤٦، ٩٤٧، ٩٤٨، ٩٤٩، ٩٥٠، ٩٥١، ٩٥٢، ٩٥٣، ٩٥٤، ٩٥٥، ٩٥٦، ٩٥٧، ٩٥٨، ٩٥٩، ٩٦٠، ٩٦١، ٩٦٢، ٩٦٣، ٩٦٤، ٩٦٥، ٩٦٦، ٩٦٧، ٩٦٨، ٩٦٩، ٩٧٠، ٩٧١، ٩٧٢، ٩٧٣، ٩٧٤، ٩٧٥، ٩٧٦، ٩٧٧، ٩٧٨، ٩٧٩، ٩٨٠، ٩٨١، ٩٨٢، ٩٨٣، ٩٨٤، ٩٨٥، ٩٨٦، ٩٨٧، ٩٨٨، ٩٨٩، ٩٩٠، ٩٩١، ٩٩٢، ٩٩٣، ٩٩٤، ٩٩٥، ٩٩٦، ٩٩٧، ٩٩٨، ٩٩٩، ١٠٠٠، ١٠٠١، ١٠٠٢، ١٠٠٣، ١٠٠٤، ١٠٠٥، ١٠٠٦، ١٠٠٧، ١٠٠٨، ١٠٠٩، ١٠١٠، ١٠١١، ١٠١٢، ١٠١٣، ١٠١٤، ١٠١٥، ١٠١٦، ١٠١٧، ١٠١٨، ١٠١٩، ١٠٢٠، ١٠٢١، ١٠٢٢، ١٠٢٣، ١٠٢٤، ١٠٢٥، ١٠٢٦، ١٠٢٧، ١٠٢٨، ١٠٢٩، ١٠٣٠، ١٠٣١، ١٠٣٢، ١٠٣٣، ١٠٣٤، ١٠٣٥، ١٠٣٦، ١٠٣٧، ١٠٣٨، ١٠٣٩، ١٠٤٠، ١٠٤١، ١٠٤٢، ١٠٤٣، ١٠٤٤، ١٠٤٥، ١٠٤٦، ١٠٤٧، ١٠٤٨، ١٠٤٩، ١٠٥٠، ١٠٥١، ١٠٥٢، ١٠٥٣، ١٠٥٤، ١٠٥٥، ١٠٥٦، ١٠٥٧، ١٠٥٨، ١٠٥٩، ١٠٦٠، ١٠٦١، ١٠٦٢، ١٠٦٣، ١٠٦٤، ١٠٦٥، ١٠٦٦، ١٠٦٧، ١٠٦٨، ١٠٦٩، ١٠٧٠، ١٠٧١، ١٠٧٢، ١٠٧٣، ١٠٧٤، ١٠٧٥، ١٠٧٦، ١٠٧٧، ١٠٧٨، ١٠٧٩، ١٠٨٠، ١٠٨١، ١٠٨٢، ١٠٨٣، ١٠٨٤، ١٠٨٥، ١٠٨٦، ١٠٨٧، ١٠٨٨، ١٠٨٩، ١٠٩٠، ١٠٩١، ١٠٩٢، ١٠٩٣، ١٠٩٤، ١٠٩٥، ١٠٩٦، ١٠٩٧، ١٠٩٨، ١٠٩٩، ١١٠٠، ١١٠١، ١١٠٢، ١١٠٣، ١١٠٤، ١١٠٥، ١١٠٦، ١١٠٧، ١١٠٨، ١١٠٩، ١١١٠، ١١١١، ١١١٢، ١١١٣، ١١١٤، ١١١٥، ١١١٦، ١١١٧، ١١١٨، ١١١٩، ١١٢٠، ١١٢١، ١١٢٢، ١١٢٣، ١١٢٤، ١١٢٥، ١١٢٦، ١١٢٧، ١١٢٨، ١١٢٩، ١١٣٠، ١١٣١، ١١٣٢، ١١٣٣، ١١٣٤، ١١٣٥، ١١٣٦، ١١٣٧، ١١٣٨، ١١٣٩، ١١٤٠، ١١٤١، ١١٤٢، ١١٤٣، ١١٤٤، ١١٤٥، ١١٤٦، ١١٤٧، ١١٤٨، ١١٤٩، ١١٥٠، ١١٥١، ١١٥٢، ١١٥٣، ١١٥٤، ١١٥٥، ١١٥٦، ١١٥٧، ١١٥٨، ١١٥٩، ١١٦٠، ١١٦١، ١١٦٢، ١١٦٣، ١١٦٤، ١١٦٥، ١١٦٦، ١١٦٧، ١١٦٨، ١١٦٩، ١١٧٠، ١١٧١، ١١٧٢، ١١٧٣، ١١٧٤، ١١٧٥، ١١٧٦، ١١٧٧، ١١٧٨، ١١٧٩، ١١٨٠، ١١٨١، ١١٨٢، ١١٨٣، ١١٨٤، ١١٨٥، ١١٨٦، ١١٨٧، ١١٨٨، ١١٨٩، ١١٩٠، ١١٩١، ١١٩٢، ١١٩٣، ١١٩٤، ١١٩٥، ١١٩٦، ١١٩٧، ١١٩٨، ١١٩٩، ١٢٠٠، ١٢٠١، ١٢٠٢، ١٢٠٣، ١٢٠٤، ١٢٠٥، ١٢٠٦، ١٢٠٧، ١٢٠٨، ١٢٠٩، ١٢١٠، ١٢١١، ١٢١٢، ١٢١٣، ١٢١٤، ١٢١٥، ١٢١٦، ١٢١٧، ١٢١٨، ١٢١٩، ١٢٢٠، ١٢٢١، ١٢٢٢، ١٢٢٣، ١٢٢٤، ١٢٢٥، ١٢٢٦، ١٢٢٧، ١٢٢٨، ١٢٢٩، ١٢٣٠، ١٢٣١، ١٢٣٢، ١٢٣٣، ١٢٣٤، ١٢٣٥، ١٢٣٦، ١٢٣٧، ١٢٣٨، ١٢٣٩، ١٢٤٠، ١٢٤١، ١٢٤٢، ١٢٤٣، ١٢٤٤، ١٢٤٥، ١٢٤٦، ١٢٤٧، ١٢٤٨، ١٢٤٩، ١٢٥٠، ١٢٥١، ١٢٥٢، ١٢٥٣، ١٢٥٤، ١٢٥٥، ١٢٥٦، ١٢٥٧، ١٢٥٨، ١٢٥٩، ١٢٦٠، ١٢٦١، ١٢٦٢، ١٢٦٣، ١٢٦٤، ١٢٦٥، ١٢٦٦، ١٢٦٧، ١٢٦٨، ١٢٦٩، ١٢٧٠، ١٢٧١، ١٢٧٢، ١٢٧٣، ١٢٧٤، ١٢٧٥، ١٢٧٦، ١٢٧٧، ١٢٧٨، ١٢٧٩، ١٢٨٠، ١٢٨١، ١٢٨٢، ١٢٨٣، ١٢٨٤، ١٢٨٥، ١٢٨٦، ١٢٨٧، ١٢٨٨، ١٢٨٩، ١٢٩٠، ١٢٩١، ١٢٩٢، ١٢٩٣، ١٢٩٤، ١٢٩٥، ١٢٩٦، ١٢٩٧، ١٢٩٨، ١٢٩٩، ١٣٠٠، ١٣٠١، ١٣٠٢، ١٣٠٣، ١٣٠٤، ١٣٠٥، ١٣٠٦، ١٣٠٧، ١٣٠٨، ١٣٠٩، ١٣١٠، ١٣١١، ١٣١٢، ١٣١٣، ١٣١٤، ١٣١٥، ١٣١٦، ١٣١٧، ١٣١٨، ١٣١٩، ١٣٢٠، ١٣٢١، ١٣٢٢، ١٣٢٣، ١٣٢٤، ١٣٢٥، ١٣٢٦، ١٣٢٧، ١٣٢٨، ١٣٢٩، ١٣٣٠، ١٣٣١، ١٣٣٢، ١٣٣٣، ١٣٣٤، ١٣٣٥، ١٣٣٦، ١٣٣٧، ١٣٣٨، ١٣٣٩، ١٣٤٠، ١٣٤١، ١٣٤٢، ١٣٤٣، ١٣٤٤، ١٣٤٥، ١٣٤٦، ١٣٤٧، ١٣٤٨، ١٣٤٩، ١٣٥٠، ١٣٥١، ١٣٥٢، ١٣٥٣، ١٣٥٤، ١٣٥٥، ١٣٥٦، ١٣٥٧، ١٣٥٨، ١٣٥٩، ١٣٦٠، ١٣٦١، ١٣٦٢، ١٣٦٣، ١٣٦٤، ١٣٦٥، ١٣٦٦، ١٣٦٧، ١٣٦٨، ١٣٦٩، ١٣٧٠، ١٣٧١، ١٣٧٢، ١٣٧٣، ١٣٧٤، ١٣٧٥، ١٣٧٦، ١٣٧٧، ١٣٧٨، ١٣٧٩، ١٣٨٠، ١٣٨١، ١٣٨٢، ١٣٨٣، ١٣٨٤، ١٣٨٥، ١٣٨٦، ١٣٨٧، ١٣٨٨، ١٣٨٩، ١٣٩٠، ١٣٩١، ١٣٩٢، ١٣٩٣، ١٣٩٤، ١٣٩٥، ١٣٩٦، ١٣٩٧، ١٣٩٨، ١٣٩٩، ١٤٠٠، ١٤٠١، ١٤٠٢، ١٤٠٣، ١٤٠٤، ١٤٠٥، ١٤٠٦، ١٤٠٧، ١٤٠٨، ١٤٠٩، ١٤١٠، ١٤١١، ١٤١٢، ١

جدول (٦): التشبعات الخاصة بالعامل الثاني (الكفاءة الاجتماعية)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
٨	الموقف الثامن	٠.٨١
٩	الموقف التاسع	٠.٧٣
١٠	الموقف العاشر	٠.٧٠
١١	الموقف الحادي عشر	٠.٦٢
١٢	الموقف الثاني عشر	٠.٥٣
نسبة التباين		١٢.٢٢%
الجذر الكامن		٤.١٥

يتضح من جدول (٦) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (٧): التشبعات الخاصة بالعامل الثالث (حل المشكلات)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
١٣	الموقف الثالث عشر	٠.٦٩
١٤	الموقف الرابع عشر	٠.٦١
١٥	الموقف الخامس عشر	٠.٥٤
١٦	الموقف السادس عشر	٠.٥٤
١٧	الموقف السابع عشر	٠.٥٣
نسبة التباين		٧.٤١%
الجذر الكامن		٢.٥٢

يتضح من جدول (٧) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (٨): التشبعات الخاصة بالعامل الرابع (المرونة)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
١٨	الموقف الثامن عشر	٠.٧٠
١٩	الموقف التاسع عشر	٠.٦٩
٢٠	الموقف العشرون	٠.٦٠
٢١	الموقف الحادي والعشرون	٠.٥٠
٢٢	الموقف الثاني والعشرون	٠.٤٤
٢٣	الموقف الثالث والعشرون	٠.٤٢
نسبة التباين		٧.٠٣%
الجذر الكامن		٢.٣٩

يتضح من جدول (٨) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (٩): التشبعات الخاصة بالعامل الخامس (المثابرة)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
٢٤	الموقف الرابع والعشرون	٠.٧١
٢٥	الموقف الخامس والعشرون	٠.٧٠
٢٦	الموقف السادس والعشرون	٠.٦٨
٢٧	الموقف السابع والعشرون	٠.٦٠
٢٨	الموقف الثامن والعشرون	٠.٥١
٢٩	الموقف التاسع والعشرون	٠.٤٦
نسبة التباين		٦.٣٢%
الجذر الكامن		٢.١٥

يتضح من جدول (٩) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

جدول (١٠): التشبعات الخاصة بالعامل السادس (التوجه الإيجابي نحو المستقبل)

رقم الموقف	المواقف	التشبعات
٣٠	الموقف الثلاثون	٠.٧٩
٣١	الموقف الحادي والثلاثون	٠.٦٧
٣٢	الموقف الثاني والثلاثون	٠.٤٨
٣٣	الموقف الثالث والثلاثون	٠.٤٤
٣٤	الموقف الرابع والثلاثون	٠.٣٣
نسبة التباين		٥.٨%
الجذر الكامن		١.٩٧

يتضح من جدول (١٠) أن جميع التشبعات دالة إحصائياً؛ حيث إن قيمة كل منها أكبر من ٠.٣٠ على محك جيلفورد.

معاملات الثبات لمقياس الصمود المهني للمعلمة:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقتي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق، كما يتضح فيما يلي:

١- بطريقة ألفا كرونباخ:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات لمقياس الصمود المهني للمعلمة بطريقة ألفا كرونباخ على عينة قوامها ١٠٥ معلمة، كما يتضح في جدول (١١).

جدول (١١): معاملات الثبات لمقياس الصمود المهني للمعلمة بطريقة ألفا كرونباخ

الأبعاد	معاملات الثبات
الكفاءة الشخصية	٠.٧٨
الكفاءة الاجتماعية	٠.٧٦
حل المشكلات	٠.٧٧
المرونة	٠.٧٨
المتابرة	٠.٧٨
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٠.٧٤
الدرجة الكلية	٠.٧٢

يتضح من جدول (١١) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة، مما يدل على ثبات المقياس.

٢- بطريقة إعادة التطبيق:

قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات بطريقة إعادة التطبيق بفواصل زمني قدره ثلاثة أسابيع على عينة قوامها ٥٠ معلمة، كما يتضح في جدول (١٢).

جدول (١٢): معاملات الثبات لمقياس الصمود المهني للمعلمة بطريقة إعادة التطبيق

الأبعاد	معاملات الثبات
الكفاءة الشخصية	٠.٨٥
الكفاءة الاجتماعية	٠.٨٦
حل المشكلات	٠.٨٤
المرونة	٠.٨٣
المتابرة	٠.٨٥
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٠.٨٤
الدرجة الكلية	٠.٨٣

يتضح من جدول (١٢) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة، مما يدل على ثبات المقياس.

ثالثاً: تفسير النتائج واختبار صحة الفروض:

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على:

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الشغف الانسجامي للعمل ومكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المتابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثة اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الشغف الانسجامي للعمل ومكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال، كما يتضح في جدول (١٣).

جدول (١٣): العلاقة بين الشغف الانسجامي للعمل ومكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال (ن = ١٠٠)

المتغيرات	الشغف الانسجامي
الكفاءة الشخصية	**٠.٧٩
الكفاءة الاجتماعية	**٠.٤٩
حل المشكلات	**٠.٤٤
المرونة	٠.١٢
المثابرة	٠.٠٦-
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	**٠.٣٥
الدرجة الكلية	**٠.٦٠

**ر = ٠.٢٥ عند مستوى ٠.٠١ *ر = ٠.١٩ عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٣) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى ٠.٠١ بين الشغف الانسجامي، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، وحل المشكلات، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل، والدرجة الكلية لمكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

ولا توجد علاقة دالة إحصائية بين الشغف الانسجامي، والمرونة، والمثابرة.

تفسير نتائج الفرض الأول:

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الشغف الانسجامي وكل من الكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، وحل المشكلات، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل، والدرجة الكلية لمكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال. وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الشغف الانسجامي لدى معلمة رياض الأطفال نحو عملها يُعد جزءاً من هويتها المهنية بشكل خاص، وهويتها الذاتية كأم بشكل عام. وهذا يعني أنّ عملها في رياض الأطفال يتناغم وينسجم مع الأنشطة والأدوار والممارسات الأخرى التي تقوم بها في جوانب الحياة المختلفة، بل قد يساندها هذا الشغف الانسجامي نحو عملها على استمرار ممارسة تلك الأدوار، وينعكس ذلك على إحساسها بالكفاءة الشخصية والاجتماعية، ويزيد من إحساسها بالثقة بذاتها وقدرتها على التفاعل الإيجابي مع أطفالها والتأثير الإيجابي فيهم، كما يجعلها قادرة على التواصل الاجتماعي الفعال مع زملاء العمل، والتعامل بشكل مناسب مع ضغوط العمل والقدرة على الصمود ومقاومة الأحداث والمواقف الضاغطة التي تواجهها بعملها، بل والعمل على استخدام وتوظيف ما لديها من مهارات وخبرات سابقة في حل المشكلات التي تواجهها. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Chele, 2014) والتي أوضحت أنّ هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الشغف الانسجامي للعمل والكفاءة الشخصية، كما أشارت النتائج إلى تأثير الشغف للعمل على الحياة الوظيفية والدافع والالتزام والنضج والنجاح والفعالية الذاتية. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين شغف العمل والتحفيز والنضج والنجاح. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن شغف العمل له تأثير كبير على الحياة

الشخصية للفرد. كما أظهرت نتائج دراسة (Houlfort, Philippe, Vallerand, & Menard, 2014) ارتباط الشغف الانسجامي بالرضا عن العمل، وانخفاض معدلات الملل والاكنتاب. ويتفق ذلك أيضاً مع ما أوضحت نتائج دراسة (Spehar, Forest, & Stenseng, 2016) والتي أشارت إلى أن الشغف الانسجامي يتوافق مع القيم والأهداف الشخصية للفرد، كما يتوافق مع هوية الفرد ومع الجوانب الأخرى للحياة. كما يتفق ذلك أيضاً مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Pradhan, Panda, & Jena, 2017) والتي هدفت إلى التعرف على دور الشغف كمتغير وسيط بين الهدف والأداء، والتي أوضحت نتائجها أن الشغف يؤثر بشكل إيجابي على العلاقة بين الهدف والأداء، كما أن وجود الشغف من شأنه أن يؤثر على الأداء الجيد، وأن الموظفين بحاجة إلى تأجيج الشغف بشكل مستمر لرفع مستوى الأداء لديهم. وفي السياق نفسه جاءت دراسة (Stoia, 2017) التي أشارت نتائجها إلى أن الشغف الانسجامي يساعد على الاستقلال الذاتي، وبناء ثقافة الانتماء، والتنمية وخلق عمل ذي معنى، كما يؤدي إلى تحسين رفاهية الموظف وتحقيق الأداء التنظيمي.

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الشغف الانسجامي في العمل وبعدي المرونة والمثابرة. وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى عوامل أخرى مثل عامل الخبرة؛ فسنوات خبرة معلمات رياض الأطفال (عينة الدراسة) في العمل لازالت قليلة، وبالتالي قد لا يكون لديهن المهارات والخبرات الكافية التي تمكنهم من القدرة على مواكبة التغيرات والضغوط الناتجة عن العمل، كما أن البعض منهن ربما مازلن لا يمتلكن المهارات الكافية لمواصلة العمل ومواجهة التحديات والصعوبات المهنية، وكذلك المرونة التي تساعدن على التوافق مع تغيرات وضغوط العمل، وذلك على الرغم من كونهن يمتلكن مستوى عالٍ من الإحساس بالاندماج والشغف الانسجامي نحو عملهن.

الفرض الثاني: ينص الفرض الثاني على:

توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الشغف الاستحوادي للعمل ومكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) لدى معلمات رياض الأطفال.

وللتحقق من صحة الفرض استخدمت الباحثة اختبار بيرسون؛ لإيجاد العلاقة بين الشغف الاستحوادي للعمل ومكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال، كما يتضح في جدول (١٤).

جدول (١٤): العلاقة بين الشغف الاستحواذي للعمل ومكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال (ن = ١٠٠)

المتغيرات	الشغف الاستحواذي
الكفاءة الشخصية	٠.١٦ -
الكفاءة الاجتماعية	٠.١٠
حل المشكلات	٠.٣٨ - **
المرونة	٠.٢١ - *
المثابرة	٠.١٧ -
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٠.١٩ -
الدرجة الكلية	٠.٢٦ - **

** ر = ٠.٢٥ عند مستوى ٠.٠١ * ر = ٠.١٩ عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى ٠.٠١ بين الشغف الاستحواذي، وحل المشكلات، والدرجة الكلية لمكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

كما يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة عند مستوى ٠.٠٥ بين الشغف الاستحواذي، والمرونة كأحد مكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال.

ولاتوجد علاقة دالة إحصائية بين الشغف الاستحواذي، والكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والمثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل.

تفسير نتائج الفرض الثاني:

تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين الشغف الاستحواذي وحل المشكلات، والدرجة الكلية لمكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال. كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الشغف الاستحواذي والمرونة كأحد مكونات الصمود المهني لدى معلمات رياض الأطفال. وتعزي الباحثة هذه النتيجة إلى أن الشغف الاستحواذي (القهري) المرتفع لدى المعلمات، وهو ذلك النوع من الشغف الذي يصدر من الشعور الداخلي غير المتحكم فيه، والذي يسيطر على مشاعر المعلمات عند الاندماج في الأنشطة الشغفية التي تحدث على أسس منظمة وبصفة متكررة، ويتصف بوجود ضغوط داخلية تجبر المعلمة على ممارسة النشاط، فهذا من شأنه أن يؤدي إلى إهمال الفرد أنشطة أخرى في حياته، وهذا قد يؤدي إلى خلق نوع من الصراع بين النشاط الشغفي (عمل المعلمة) والأنشطة الأخرى التي تقوم بها، وهو ما ينطبق على المعلمات الممثلات لعينة الدراسة، واللاتي يستمتعن حقاً بتعليم الأطفال والتعامل معهم في هذه المرحلة العمرية المبكرة، ولديهنَّ رغبة داخلية في امتهان هذه المهنة؛ لأنها قد تكون النشاط الوحيد الذي يعزز لديهنَّ تقديرهنَّ لذواتهنَّ؛ أو قد يكون لدى إحداهنَّ استيعاب داخلي بأن هذا النشاط قد يكون مفروضاً عليها نظراً لطبيعة مؤهلها الدراسي وإعدادها الأكاديمي بكليات رياض الأطفال وكليات التربية للطفولة المبكرة، ومع ذلك فهي تسعى للنجاح رغم غياب المساندة والدعم الخارجي، وهو ما

يدفعها إلى أن توظف وتستنفذ كل طاقاتها في تحقيق النجاح وإثبات ذاتها في هذا العمل للدرجة التي قد تؤثر على أدوارها ومجالات حياتها الأخرى، وينعكس ذلك على قدرتها على حل المشكلات وامتلاكها للمرونة الكافية التي تدفعها إلى مواكبة التغيرات والضغوط الناتجة عن العمل، فهي تستغرق بشكل مفرط في عملها للدرجة التي تجعل العمل خارج نطاق سيطرتها، مما يفقدها القدرة على السيطرة والمرونة التي تمكنها من التوفيق بين عملها وجوانب حياتها الأخرى المتمثلة في (الأسرة، الأصدقاء، الأنشطة الترفيهية).

ويتفق ما سبق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Vallerand, 2008) والتي أوضحت أن الشغف الاستحوادي ينشأ من عملية تطبيع داخلية تسيطر على هوية الفرد، وتؤدي به إلى تجربة رغبة لا يمكن السيطرة عليها، تؤدي إلى التنبؤ بنتائج أقل تكيفية. كما يتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009) التي أشارت إلى أن الشغف الاستحوادي ينتج عن التحكم الداخلي بالنشاط في هوية الفرد. ويرتبط هذا النوع من الشغف بمشاعر القبول الاجتماعي أو احترام الذات، ومن ثم فعلى الرغم من أن الأفراد يحبون النشاط؛ فإنهم لا يقبلون على الانخراط فيه إلا بسبب عدم التحكم في رغباتهم الداخلية لممارسة هذا النشاط. كما أوضحت الدراسة أن الشغف الاستحوادي يرتبط ارتباطاً موجباً مع المشاعر السلبية أثناء المشاركة في المهمة أو النشاط. كما أوضحت نتائج دراسة (Bernabe, Lisbona, & Palaci, 2016) أن الشغف الاستحوادي (القهرى) يحبط التكيف الإيجابي لدى الفرد، وينتج عنه ليس فقط مشاعر سلبية، بل يجعل الأشخاص لا يتسمون بالمرونة أيضاً.

الفرض الثالث: ينص الفرض الثالث على:

تنبؤ بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) بالشغف الانسجامي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال.

وللتحقق من صحة ذلك الفرض قامت الباحثة باستخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن أبعاد الصمود المهني متغيرات مستقلة، والشغف الانسجامي للعمل للمعلمة متغير تابع، وذلك كما يتضح في جدول (١٥).

جدول (١٥): مكونات الصمود المهني المنبئة بالشغف الانسجامي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال

المتغير التابع	المغيرات المنبئة المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R ²	قيمة ف	دلالة ف	بيتا	قيمة ت	الدلالة	معامل تضخم التباين VIF
الشغف الانسجامي للعمل	الكفاءة الشخصية	٠.٨٧	٠.٧٦	٤٩.٩٦	دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٧١٣	٩.٦٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢.١٤
	الكفاءة الاجتماعية					٠.٢٩٦	٤.٨٦	دالة عند مستوى ٠.٠١	١.٤٥
	حل المشكلات					٠.٠٣٥	٠.٥٤٦	غير دالة	١.٦٦
	المرونة					٠.٠٦	٠.٩١٦	غير دالة	١.٦٦
	المثابرة					٠.٢٩٣	٤.٦٦٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	١.٥٤
	التوجه الإيجابي نحو المستقبل					٠.١٠٤	١.٤٧٤	غير دالة	١.٩٥

ت = ٢.٣٥ عند مستوى ٠.٠١ ت = ١.٦٥ عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٥) وجود علاقة بين المتغير التابع (الشغف الانسجامي للعمل) والمتغيرات المستقلة (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وحل المشكلات والمرونة والمثابرة والتوجه الإيجابي نحو المستقبل)

وأظهرت نتائج نموذج الانحدار المتعدد أنّ ف = ٤٩.٩٦ ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى أن الانحدار ذو دلالة إحصائية وأنه يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

وتفسر النتائج أنّ المتغيرات المستقلة المفسرة (المنبئة) تفسر ٧٦% من التباين الحاصل في الشغف الانسجامي للعمل وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R².

كما جاءت قيمة بيتا بمقدار ٠.٧١٣ حيث تنبئ الكفاءة الشخصية بالشغف الانسجامي للعمل بنسبة مقدارها ٠.٧١؛ حيث إنّ ت = ٩.٦٥، وهي دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١. كما جاءت قيمة بيتا بمقدار ٠.٢٩٦ حيث تنبئ الكفاءة الاجتماعية بالشغف الانسجامي للعمل بنسبة مقدارها ٠.٢٩؛ حيث إنّ ت = ٤.٨٦، وهي دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١.

كما جاءت قيمة بيتا بمقدار ٠.٢٩٣. حيث تنبئ المتأثرة بالشغف الانسجامي للعمل بنسبة مقدارها ٠.٢٩؛ حيث إن $t = ٤.٦٦$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١. كما يتضح من جدول (١٥) أن عامل تضخم التباين للنموذج كان أصغر من ٣، مما يشير إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات النموذج.

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار على النحو التالي:

الشغف الانسجامي للعمل = ٠.٧١٣ (الكفاءة الشخصية) + ٠.٢٩٦ (الكفاءة الاجتماعية) + ٠.٠٣٥ (حل المشكلات) + ٠.٠٦ (المرونة) + ٠.٢٩٣ (المتأثرة) + ٠.١٠٤ (التوجه الإيجابي نحو المستقبل) + ٥.٩٤٩ (خطا التنبؤ)

تفسير نتائج الفرض الثالث:

تشير النتائج إلى وجود علاقة بين المتغير التابع (الشغف الانسجامي للعمل) والمتغيرات المستقلة (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وحل المشكلات والمرونة والمتأثرة والتوجه الإيجابي نحو المستقبل)، وأنه يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

كما أشارت النتائج إلى أن بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، والكفاءة الاجتماعية، والمتأثرة) تنبئ بالشغف الانسجامي للعمل؛ أي أن المستوى المرتفع على مكونات الصمود المهني المتمثلة في (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية والمتأثرة) تسهم في التنبؤ بالشغف الانسجامي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المستوى المرتفع من الصمود المهني لدى المعلمة المتمثل في امتلاكها للكفاءة الشخصية والاجتماعية وقدرتها على المتأثرة ومواصلة العمل رغم ما تواجهه من مشكلات وضغوط العمل يزيد من ثقتها بقدراتها وإمكاناتها المهنية، وهو ما ينعكس على قدرتها على التفاعل الإيجابي مع الأطفال، والتأثير الإيجابي فيهم. كما أنه يساعد على تزويدها بمهارات إضافية لمواجهة الأحداث المجهدة والضاغطة، وهو ما ينعكس ذلك على أدائها الوظيفي، وينمي لديها الشعور بالانفعالات الإيجابية أثناء ممارستها لعملها، ويزيد من اندماجها وانسجامها في عملها وإحساسها بالشغف نحوه؛ ذلك لأن الصمود يجعل الفرد لديه إحساس عالٍ بالثبات والحفاظ على هدوئه عند التعرض لضغوط أو مواقف ضاغطة، فضلاً عن قدرته على التوافق الفعال والمواجهة الإيجابية لهذه الضغوط. وبالتالي سرعة التعافي والتجاوز السريع للموقف الصادم، والعودة إلى الحالة الوظيفية العادية، بل واعتبار الموقف الصادم أو الضاغط فرصة لتقوية الذات وتحصينها ضد الضغوط والمواقف والأحداث الصادمة مستقبلاً. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه (خليل، ٢٠١٩: ٢٦) من أن الإنسان الصامد نفسياً يكتسب استمرارية لا تعرف الانقطاع، كما أن عمله لا يعرف الكآبة والملل، فهو يواصل العمل بشغف ونشاط وحماس واتقان في عطاء متجدد.

وأشارت النتائج أيضاً إلى أن الكفاءة الشخصية جاءت كأقوى مكونات الصمود المهني تأثيراً في التنبؤ بالشغف الانسجامي للعمل للمعلمة، يليها الكفاءة الاجتماعية، يليها المتأثرة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما ذكره (خليل، ٢٠١٩: ٢٥)، حيث أوضح أنه كلما كان الفرد متحملاً بالكفاءة الشخصية والصمود كان أكثر إيجابية في التعامل مع كل ما يدور حوله؛ فالنظرة الإيجابية هي التي

تحدد مكانته وقيمه الاجتماعية في الحياة لأنها سبب في العمل والحركة، وعامل في الفاعلية والعزم في جميع جوانب حياته، وهو ما ينطبق مع معلمات رياض الأطفال، فامتلاكهم لمستوى عال من الصمود المهني والكفاءة الشخصية نحو عملهم تعزز لديهم الثقة بأنفسهم وبقدراتهم على التفاعل الإيجابي مع أطفالهم، وينعكس ذلك على التأثير الإيجابي فيهم، ويزيد من حبهم وتعلقهم بالعمل مع هؤلاء الأطفال خاصة المراحل العمرية المبكرة، ويجعلهم أكثر شغفًا وحبًا لممارسة عملها كمعلمة رياض أطفال، وهو ما يتفق مع ما جاء به (Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011) والذي أشار إلى أن العمل يُعد جزءًا مهمًا من الحياة، فهو يحتكر ما يقرب من نصف عمر الشخص، وعلى الرغم من أن بعض الأشخاص يرون أن وظيفتهم هي بمثابة راتب أو نقطة انطلاق إلى منصب أعلى، إلا أن البعض الآخر يقدر عملهم، ويحتل العمل أهمية كبيرة بالنسبة لهم، ويتفانوا في اتقان عملهم ومقاومة الأحداث والضغوط المهنية التي يتعرضون لها، مما يشعرهم بالثقة والكفاءة الشخصية والمهنية وينعكس ذلك على اندماجهم واحساسهم بالانتماء للعمل، بل يصبح هذا العمل هو من يعطي لوجودهم معنى، ويصبح جزءًا من هويتهم الشخصية. كما أشار (Salgado, Abal, Lopez, Marten, & Rodriguez, 2019) أن الضغوط والمخاطر النفسية والاجتماعية المصحوبة بسوء إدراك لفاعلية الذات وللکفاءة الشخصية تؤدي إلى حدوث الإرهاق، كما تؤثر على الرفاهية ومعنى الحياة والإحساس بالشغف والرضا الوظيفي والصحة النفسية والعقلية والجسدية، والحياة المهنية.

الفرض الرابع: ينص الفرض الرابع على:

تنبئ بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات، المرونة، المثابرة، و التوجه الإيجابي نحو المستقبل) بالشغف الاستحواذي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال.

وللتحقق من صحة ذلك الفرض قامت الباحثة باستخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن أبعاد الصمود المهني متغيرات مستقلة، والشغف الاستحواذي للعمل للمعلمة متغير تابع، وذلك كما يتضح في جدول (١٦).

جدول (١٦): مكونات الصمود المهني المنبئة بالشغف الاستحواذي للعمل لدى معلمات رياض الأطفال

المتغير التابع	المغيرات المنبئة المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R ²	قيمة ف	دلالة ف	بيتا	قيمة ت	الدلالة	معامل تضخم التباين VIF
الشغف الاستحواذي للعمل	الكفاءة الشخصية	٠.٥١	٠.٢٦	٥.٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٣٧	٠.٢٨٧	غير دالة	٢.١٤١
	الكفاءة الاجتماعية					٠.٣٤٨	٣.٢٣٥	دالة عند مستوى ٠.٠٥	١.٤٥٤
	حل المشكلات					٠.٤٩٨	٤.٣٣٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	١.٦٦٠
	المرونة					٠.١٦٢	١.٤١٤	غير دالة	١.٦٦٠
	المثابرة					٠.٠١٣	٠.١٢١	غير دالة	١.٥٤٧
	التوجه الإيجابي نحو المستقبل					٠.٠٤١	٠.٣٢٧	غير دالة	١.٩٥٩

ت = ٢.٣٥ عند مستوى ٠.٠١ ت = ١.٦٥ عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة بين المتغير التابع (الشغف الاستحواذي للعمل) والمتغيرات المستقلة (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وحل المشكلات والمرونة والمثابرة والتوجه الإيجابي نحو المستقبل)

وأظهرت نتائج نموذج الانحدار المتعدد أن ف = ٥.٥ هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى أن الانحدار ذو دلالة إحصائية وأنه يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وتفسر النتائج أن المتغيرات المستقلة المفسرة (المنبئة) تفسر ٢٦% من التباين الحاصل في الشغف الاستحواذي للعمل وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R².

كما جاءت قيمة بيتا بمقدار ٠.٣٤٨ حيث تنبئ الكفاءة الاجتماعية بالشغف الاستحواذي للعمل بنسبة مقدارها ٠.٣٤ حيث إن ت = ٣.٢٣٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥

كما جاءت قيمة بيتا بمقدار ٠.٤٩٨ حيث تنبئ حل المشكلات بالشغف الاستحواذي للعمل بنسبة مقدارها ٠.٤٩ حيث إن ت = ٤.٣٣ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١

كما يتضح من جدول (١٦) أن عامل تضخم التباين للنموذج كان أصغر من ٣، مما تشير إلى عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات النموذج.

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

الشغف الاستحواذي للعمل = ٠.٣٧ (الكفاءة الشخصية) + ٠.٣٤٨ (الكفاءة الاجتماعية) + ٠.٤٩٨ (حل المشكلات) + ٠.١٦٢ (المرونة) + ٠.١٣ (المثابرة) + ٠.٠٤١ (التوجه الإيجابي نحو المستقبل) + ١٠.١٢١ (خطا التنبؤ)

تفسير نتائج الفرض الرابع:

تشير النتائج إلى وجود علاقة بين المتغير التابع (الشغف الاستحواذي للعمل) والمتغيرات المستقلة (الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية وحل المشكلات والمرونة والمثابرة والتوجه الإيجابي نحو المستقبل)، وأظهرت نتائج نموذج الانحدار المتعدد أن قيمة $F = ٥.٥$ هي دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى أن الانحدار ذو دلالة إحصائية وأنه يوجد تأثير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. كما أشارت النتائج إلى أن بعض مكونات الصمود المهني (الكفاءة الاجتماعية، حل المشكلات) تنبئ بالشغف الاستحواذي للعمل. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن امتلاك المعلمة للسماة الإيجابية في الشخصية (الكفاءة الاجتماعية والقدرة على حل المشكلات) يساعدها على مقاومة الضغوط من ناحية، واستخدام الأساليب الأكثر فاعلية عند مواجهة الازمات من ناحية أخرى؛ فأصحاب الشخصية الصامدة يتعرضون لدرجة عالية من الضغوط ولا يظهرون ما يشير إلى التأثر بها؛ ذلك لأنهم أكثر قدرة على التكيف معها، بل النظر إلى المعاناة على أنها فرصة للتعلم والنمو، وإثارة الحماس، ويستخدمون استراتيجيات المواجهة التي تركز على المشكلة. وقد يسهم ذلك لديهم في إحساسهم بالشغف القهري والاستحواذي للعمل، وهذا يعنى أنها تستمتع حقاً بالعمل وبتعليم أطفالها، ولديها رغبة داخلية في ممارسة مهنتها كمعلمة رياض أطفال؛ لأنه النشاط الوحيد الذي قد يسمح لها بتقديرها لذاتها، أو اعتبارات التقدير الاجتماعي. ومن جانب آخر قد يكون لديها استيعاب داخلي بأنه ليس اختياراً حقيقياً بل مفروض عليها وفقاً لمؤهلها الدراسي وإعدادها الأكاديمي، لكنها تحاول أن تبذل كافة جهودها وطاقاتها في العمل دون اعتبار الأدوار الأخرى. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011) والتي أوضحت أن الشغف القهري يصدر من الشعور الداخلي غير المتحكم فيه، والذي يسيطر على مشاعر الفرد عند الإدماج في الأنشطة الشغفية التي تحدث على أسس منظمة وبصفة متكررة، وهذا النوع من الشغف يتصف بوجود ضغوط داخلية تجبر الفرد على ممارسة النشاط، وقد يهمل أنشطة أخرى مهمة في حياته.

كما أشارت نتائج دراسة (Vallerand, Filion, 2013) إلى أن الشغف الاستحواذي يخلق ضغطاً داخلياً للانخراط في النشاط المحبب، ويؤدي إلى نتائج أقل تكيفاً من الشغف الانسجامي.

وقد أشارت النتائج إلى أن الكفاءة الاجتماعية كانت منبئه بالشغف الاستحواذي، فعلى الرغم من أن العلاقة بين الشغف الاستحواذي والكفاءة الاجتماعية غير دالة إحصائياً؛ إلا إنها استطاعت أن تتنبأ بالشغف الاستحواذي لدى معلمات رياض الأطفال. وتعزى الباحثة هذه النتيجة إلى أن شعور المعلمات بالشغف الاستحواذي تجاه عملهن يجعل الواحدة منهن تمارسن عملها وتستمتع به، ولكنها تكون مدفوعة بعوامل اجتماعية، فقد يكون هذا العمل هو النشاط الوحيد الذي يمكنها أن تمارسه باعتباره يتوافق مع تخصصها وإعدادها الأكاديمي، أو قد يكون شغفها بممارسة عملها هو الداعم

الوحيد لها الذي يحسن النظرة الاجتماعية المتدنية لها، وقد تكون ضغوط الزملاء والمجتمع هو الداعم والدافع الذي يجعلها تستنفذ كل طاقاتها في العمل دون اعتبار لأدوارها الأخرى، وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009) من أن الشغف الاستحواذي يستلزم الرغبة القوية في المشاركة في النشاط كما هو الحال في الشغف الانسجامي، ولكن هذه الرغبة في المشاركة ليست تحت سيطرة الفرد، وينتج الشغف الاستحواذي عن التحكم الداخلي للنشاط في هوية الفرد. ويرتبط هذا النوع من الشغف بمشاعر القبول الاجتماعي أو احترام الذات أو الأداء.

وأشارت النتائج أيضا إلى أن حل المشكلات جاءت كأقوى مكونات الصمود المهني تأثيراً في التنبؤ بالشغف الاستحواذي للعمل لدى المعلمة. وتعزى هذه النتيجة إلى أن امتلاك المعلمة للقدرة على حل المشكلات كأحد مكونات الصمود المهني يجعلها تستنفذ كافة جهودها وطاقاتها ووقتها في الصمود أمام المواقف والأحداث الضاغطة في العمل، ومحاولة مقاومة ما يواجهها من مشكلات وأزمات بل والعمل على حلها، واستخدام الأساليب الأكثر فاعلية عند مواجهة تلك الأزمات، حتى وأن تضارب ذلك مع الأدوار والأنشطة الأخرى لها، فهي تنظر إلى المعاناة على أنها فرصة للتعلم والنمو والارتقاء بعملها، وإثارة الحماس والشغف لديها، ويستخدمون استراتيجيات المواجهة التي تركز على المشكلة.

رابعاً: التوصيات:

١) دراسة العوامل المنبئة بالشغف للعمل لدى عينات أخرى من معلمات التربية الخاصة في مرحلة الروضة.

٢) الاهتمام بدراسة الصمود المهني لدى عينات من معلمات التربية الخاصة.

٣) الاهتمام بإجراء برامج إرشادية لتنمية الشغف الانسجامي، وخفض الشغف القهري لدى معلمات رياض الأطفال.

خامساً: البحوث المقترحة:

١) التنبؤ بالشغف للعمل من خلال مكونات الصمود المهني لدى معلمات التربية الخاصة.

٢) فعالية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لتنمية الصمود المهني لدى معلمات التربية الخاصة.

٣) فعالية برنامج إرشادي لتنمية الشغف الانسجامي لدى معلمات رياض الأطفال.

٤) الشغف للعمل وعلاقته بالهناء الذاتي لدى معلمات التربية الخاصة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- البلاح، خالد. (٢٠٢٠). استراتيجيات مواجهة صعوبات اتخاذ القرار المهني وعلاقتها بالصمود النفسي لدى الموهوبين. مجلة كلية التربية ببنها، ١٢١ (٣)، ٣٢٣-٣٦٦.
- خليل، عفراء. (٢٠١٩). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الأستاذ، المؤتمر العلمي الخامس، ١٩-٣٦.
- أبو دبوسه، نسرين. (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الصمود النفسي لتحسين التوافق المهني لدى المرأة العاملة بجامعة الأقصى. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأقصى.
- الرفاعي، زينب وأحمد، بدرية. (٢٠١٩). الصمود النفسي وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى عينة من طلاب الدراسات العليا الوافدين. مجلة دراسات عربية، ١٨ (٤)، ٨٣٥-٨٨٤.
- زهرة، شريف. (٢٠١٩). الصمود النفسي وعلاقته بالتوجه نحو الحياة لدى الطلبة المقبلين على التخرج. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة المسيلة.
- الضبع، فتحى. (٢٠١٩). التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٦٣، ٢٦-٩٧.
- الضبع، فتحى. (٢٠٢١). النموذج الثنائي للشغف الأكاديمي لدى طلبة برنامج الماجستير في التربية الخاصة بجامعة الملك خالد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. المجلة العربية لعلوم الإعاقاة والموهبة، ٥ (١٦)، ٩٧-١٢٢.
- عاشور، باسل. (٢٠١٧). الصمود النفسي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى ممرضي العناية الفائقة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- عبد الرحمن، سعد. (٢٠٠٨). القياس النفسي (النظرية والتطبيق). القاهرة: هبة النيل العربية للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، هالة. (٢٠١٠). دور معلمة رياض الأطفال في ضوء المتغيرات المعاصرة. العامرية: الاسكندرية.

- عبد الفتاح، فاتن؛ وحليم، شيري. (٢٠١٤). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم. *مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد*، ١٥، ٩٠-١٣٤.
- عطية، محسن، والهاشمي، عبد الرحمن. (٢٠٠٨). التربية العملية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل. دار المناهج للنشر والتوزيع: الأردن.
- غيث، أزهار. (٢٠١٧). الشعور بالأمل كمتغير وسيط بين الصمود النفسي والضغط النفسية لدى أمهات الأطفال المعاقين بعد العدوان على غزة. *رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأقصي*.
- مصطفى، إيمان. (٢٠١٧). تنمية الصمود النفسي لدى عينة من أمهات الأطفال المتأخرين عقلياً. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١٨، ١٠٣-١٢٢.
- المغربي، جيهان. (٢٠١٧). تنمية الصمود النفسي لدى عينة من المرضى المكتئبين العصائيين دراسة إكلينيكية تجريبية. *رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس*.

- Bernabe, M.; Lisbona, A.; & Palaci, F.(2016). Can we Be passionate about our work? A review on passion at work. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 37(3), 165-169.
- Brouskeli, V.; Kaltsi, V.; & Loumakou, M.(2018). Resilience and occupational well-being of secondary education teachers in Greece. *Issues in Educational Research*, 28(1), 43-60.
- Chele, J.(2014). Relationship Between Passion For work and the Subjective Career: A Case Of UNITED STATES INTERNATIONAL UNIVERSITY. *Degree of Masters*, Chandaria School of Business in Partial Fulfilment, UNITED STATES INTERNATIONAL UNIVERSITY.
- Connor, k.; & Davidson, J.(2003). Development of a new resilience scale(CD- RISC): The Connor- Davidson Resilience Scale, *Depression and anxiety*, 18, 76-82.
- Consten, C.(2016). Measuring Resilience with the Brief Resilience Scale: Factor Structure, Reliability and Validity of the Dutch Version of the BRS(BRSnl). *Bachelor Thesis*, Saxion University of Applied Sciences Academie Health Care.
- Davidson, C.(2018). Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC) Manual. Unpublished. 08-19, accessible at www.cd-risc.com.
- Deci, E.; Olafsen, A.; & Ryan, R.(2017). *Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science*. Annual Reviews: Australia.
- Embse, N.; Schoemann, A.; Wicoff, M.; Kilgus, S.; & Bowler, M.(2017). The influence of test-based accountability policies on teacher stress and instructional practices: A moderated mediation model. *Educational Psychology*, 37, 312-33.

- Gagnon, S.; Huelsman, T.; Ashley, P.; & Lewis, A.(2019). Preschool Student – Teacher Relationships and Teaching Stress.*Early Childhood Education Journal*, 47, 217-225.
- Hodliffe, M.(2014). The Development and Validation of the Employee Resilience Scale(EmpRes): The Conceptualisation of a New Model. *Degree of Master*, University of Canterbury.
- Houfort, N.; Philippe, F.;Vallerand,R.;& Menard, J.(2014).On passion and heavy work investment:personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*,29(1),25-45.
- Kasparkova, L.; Vaculik, M.; Prochazkam, J.; & Schaufeli, W.(2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *JOURNAL OF WORKPLACE BEHAVIORAL HEALTH*, 33(1), 43-62.
- Kopperud,K.;Buch,R.;&Skogen,C.(2021).Work overload and leader–member exchange:The moderating role of psychological flexibility.*Journal of General Management*,46(3),173-184.
- Kotzé, M., & Nel, P.(2013). Psychometric properties of the adult resilience indicator. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1-11.
- Losoi, H.; Turunen, S.; Waljas, M.; Helminen, M.; Ohman, J.; Julkunen, J; & Otajarvi. E.(2013). Psychometric Properties of the Finnish Version of the Resilience Scale and its Short Version. *Psychology, Community & Health*, 2(1), 1-10.
- Marsh, H.; Vallerand, R.; & Lafreniere, M.; & Parker, P.(2013). Passion: Does One Scale Fit All? Construct Validity of Two-Factor Passion Scale and Psychometric Invariance Over Different Activities and Languages. *American Psychological Association*, 10, 1-16.
- Masten, A.(2010). Ordinary Magic: Lessons from research on resilience in human development. *Education Canada*, 49(3), 28-32.

- Philippe, F.; Vallerand, R.; & Lavigne, G. (2009). Passion Does Make a Difference in People's Lives: A Look at Well-Being in Passionate and Non-Passionate Individuals. *APPLIED PSYCHOLOGY: HEALTH AND WELL-BEING*, 1(1), 3-22.
- Pradhan, R.; Panda, P.; & Jena, L. (2017). Purpose, Passion and Performance at the Workplace: Exploring the nature, structure and relationship. *Article in The Psychologist-Manager Journal*, Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000059>.
- Rees, C.; Breen, B.; Cusack, C.; & Hegney, H. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6(73), 1-7.
- Richardson, G. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321.
- Rook, C.; Smith, L.; Johnstone, J.; Rossato, C.; Sanchez, G.; Suarez, A.; & Roberts, J. (2018). Reconceptualising workplace resilience - A cross-disciplinary perspective. *Anales de psicología*, 2(34), 332-339.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychological Association*, Vol. 55, No. 1, 68-78.
- Salgado, J.; Abal, Y.; Lopez, M.; Marten, M. & Rodriguez, J. (2019). Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis International. *Journal Environmental. Research & Public Health*, 16(108), 3-13.
- Schellenberg, B.; Filion, J.; Gaudreau, P.; Bailis, D.; Lafreniere, A. & Vallerand, R. (2018). Testing the Dualistic Model of Passion Using a Novel Quadripartite Approach: A Look

- at Physical and Psychological Well-Being. *Journal of Personality*, 4-59.
- Serin, H.(2017). The Role of Passion in Learning and Teaching. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies*, 4(1), 60-64.
- Shapan, N.; & Ahmed, A.(2020). Rationing of Psychological Immunity Scale on a Sample of Visually Impaired Adolescents. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(3), 345-356.
- Smith, B.(2020). *The Positive Psychology Workbook for Challenging Times*.USA: Kindle Direct Publishing.
- Spehar,I.; Forest, J.; & Stenseng, F.(2016). Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17-26.
- Stoia, E.(2017). Employee Work Passion: A Theoretical Review. *Degree Master*, Facultai de Ciencias Juridiques I Economiques, Universitat Jaume.
- Vallerad, R.(2007). On the Psychology of Passion: In Search of What MakesPeople’s Lives Most Worth Living. *The Canadian Psychological Association*, Vol. 49, No.1, 1-13.
- Vallerand, R ; Blanchard, C; Mageau, G; Koestner,R; Leonard, C; Gagne, M & Marsolais, J.(2003). Les Passions de l’A^ me: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social psychology*, Vol. 85, NO.4, 456-476.
- Vallerand, R.(2008). On the Psychology of Passion: in Search of what Makes people's Live most worth Living. *Canadian Psychology*, 49(1), 1-13.
- Vallerand, R.(2015). *Psychology of Passion: A dualistic model*. New York: Oxford University Press.

- Vallerand, R.; & Fillion, J.(2013). Making People's Life Most Worth Living:On the Importance of Passion for Positive Psychology. *Terapia psicologica*, 31(1), 35-48.
- Williams, A; Parks, A; Cormier, G; Stafford, J & Whillans, A.(2018). Improving resilience among employees high in depression, anxiety, and workplace distress. *International Journal of Management Research*, 9, 1-25.
- Windle, G.; Bennett, K.; & Noyes, J.(2011). A methodological review of resilience measurement scales. Health and Quality of Life Outcomes. *Health and Quality of Life Outcomes*, 9(8), 1-19.