

الشغف الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى عينة من المرشدين التربويين

أ.م.د أسماء عبد الحسين محمد

جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم العلوم التربوية والنفسية

استلام البحث: ٢٠٢٤/٨/٢١ قبول النشر: ٢٠٢٤/١٠/٢ تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٤/١

مستخلص البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف:

١. الشغف الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
 ٢. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشغف الوظيفي وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)
 ٣. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشغف الوظيفي وفقا لمتغير (مدة الخدمة).
 ٤. الذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين.
 ٥. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الذكاء الوجداني وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث).
 ٦. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشغف الذكاء الوجداني وفقا لمتغير (مدة الخدمة).
 ٧. العلاقة بين الشغف الوظيفي والذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين.
- وقد تكونت عينة البحث الحالي من (٢٠٠) مرشد ومرشدة في محافظة بغداد مديرية تربية الكرخ الثانية للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) وقد اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية البسيطة ولتحقيق اهداف البحث تم تبني مقياس Chin et al(2019) ومقياس Golman (1995) بعد استخراج الخصائص السيكمترية (من صدق وثبات) وتم تطبيق المقياسين على عينة البحث ولتحقيق أهداف البحث استعملت عدداً من الوسائل الاحصائية، حيث توصلت البحث الي النتائج الاتية :
١. ان المرشدين التربويين لديهم الشغف الوظيفي.
 ٢. ليس هناك فرق في الشغف الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).
 ٣. ليس هناك فرق دال احصائيا في الشغف الوظيفي وفقا (لمدة الخدمة) .
 ٤. ان المرشدين التربويين لديهم ذكاء وجداني.
 ٥. هناك فرق دال احصائياً في الذكاء الوجداني تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور .
 ٦. هناك فرق دال احصائيا في الذكاء الوجداني وفقا (لمدة الخدمة) .
 ٧. هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي.
- وفقا لهذه النتائج تم ادراج مجموعة من التوصيات ، أهمها:

١. الاستفادة من مقياسي الشغف الوظيفي والذكاء الوجداني وتطبيقه على المؤسسات التعليمية والمهنية كافة.

٢. توجيه المؤسسات التربوية إلى توفير البيئة المناسبة التي تسهم في تعزيز الشغف الوظيفي الذي يساعد بدوره على مواجهة التحديات وزيادة الإنتاجية في العمل .

٣. على جميع المؤسسات التربوية ان تولي اهتماما بالاختبارات النفسية، وضرورة من يتم تعيينهم في مجال الارشاد ان يمتلكوا مستوى مقبول من الذكاء الوجداني لما له من دور في نجاح العملية الارشادية.

المقترحات :

١. اجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى مثل (المعلمين، الموظفين، ومن قطاعات مختلفة)
٢. اجراء دراسات ارتباطية بين الشغف الوظيفي ومتغيرات أخرى مثل (الالتزام الوظيفي، الرفاهية النفسية، الرضا الوظيفي)
٣. اجراء دراسات ارتباطية بين الذكاء الوجداني ومتغيرات أخرى مثل(أنماط الشخصية، الاتزان الانفعالي، جودة الحياة)

الكلمات المفتاحية : الشغف الوظيفي، الذكاء الوجداني، المرشدين التربويين.

Work Passion and Its Relationship to Emotional Intelligence among Sample of Educational Counselors

Asst. Prof. Assmaa Abdulhussein Muhamad

Email: asmmaaag@yahoo.com

University of Baghdad/ Education College for women

Department of Educational & Psychological Sciences

Received 21/08/2024, Accepted 02/10/2024, Published 01/04/2025

Abstract

The current research aims to identify work passion and emotional intelligence among educational counselors, the differences in work passion and emotional intelligence in terms of gender and years of service, and the correlation between work passion and emotional intelligence of educational counselors. A sample of 200 male and female counselors affiliated with the second Karkh Education Directorate in Baghdad Governorate for the academic year (2023-2024) was selected randomly. To achieve the research objectives, the Chin et al. (2022) scale and the Golman (1995) scale were adopted to collect data. The results revealed that educational counselors have a passion for work and emotional intelligence. There are no significant differences in work passion in terms of gender and years of service. There are statistically significant differences in emotional intelligence in terms of years of service and gender, in favor of males. There is a statistically significant correlation between emotional intelligence and work passion. According to these results, the researcher came out with a set of recommendations and suggestions.

Keywords: work passion, emotional intelligence, educational counselors

مشكلة البحث :

يعد الشغف الوظيفي احد الأسباب التي تجعل المرشد يستمر في العمل للوصول الى قمة النجاح عن طريق ابراز الجانب الإبداعي في شخصيته وتفكيره مما ينعكس بشكل إيجابي على المسترشدين بشكل خاص والمدرسة بشكل عام، حيث حظي موضوع الشغف الوظيفي باهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة بوصفه توجهاً يعكس الرغبة القوية لدى الفرد لاستثمار وقته وجهده والأنشطة التي يرغبها، كما يعد الشغف من المتغيرات الإيجابية التي تم توظيفها حديثاً في المجال المهني والتربوي والأكاديمي، لأنه يؤثر وبشكل إيجابي في الأداء من خلال المثابرة وتوجيه الهدف والتركيز والمرونة والدافع للتعلم عند مواجهات التحديات والصعوبات، وفقاً للنموذج الثنائي فان الشغف هو قوى دافعية تؤدي الى مجموعة متنوعة من النتائج، حيث يرتبط الشغف المتناغم بالعديد من النتائج الإيجابية مثل خبرة التدفق، وزيادة التأثير الإيجابي عند الانهماك في النشاط وفي مكان العمل، في حين ان الشغف الاستحواذي يضع ضغطاً داخلياً يجعل الفرد يستمر في المزيد من الانخراط في العمل، وهذا النشاط غير متحكم به وهو يسيطر على مشاعر الفرد ويجعله يمارس النشاط بصورة منتظمة وبصورة قهرية متكررة، وأشير الى ان المثابرة الصارمة في مزاولة النشاط قد تسبب إصابات جسمية وقد لا تؤدي بالضرورة الى أداء أمثل، وقد يكون الفرد غير قادر على رؤية محتوى أدائه وتسلسل نشاطه، وتسيطر عليه رغبة قوية ملحة في مزاولة النشاط مما ينتج عنه تأثيرات سلبية كالاحباط والارهاق، وفي بعض الأحيان ونتيجة للسيطرة القهرية لمزاولة هذا النشاط فانه يضعف تحكم الفرد للتوقف عن مزاولة النشاط (Vallerand,2015:31-58).

ويذكر ان الشغف الاستحواذي ربما ينشأ نتيجة حالات داخلية طارئة تسيطر على الفرد وتصنع لديه ضغوطاً داخلية او نتيجة لضغوط بينشخصية في عناصر البيئة المحيطة تتدخل لتحديد مصير الفرد وتجعله يعاني مشاعر تدني القبول الاجتماعي او احترام الذات او نتيجة لعدم قدرة الفرد على مقاومة الشعور بالإثارة المستمدة من الاندماج في النشاط ، لذا يأخذ النشاط حيزاً غير مناسب في هوية الفرد ويسبب تعارضاً مع ممارسته الأنشطة الحياتية الأخرى مما يؤدي الى تعرضه لبعض الآثار السلبية ،حيث يعمل هذا النوع من الشغف على ان يكون الفرد منغلقة على نفسه محصوراً في التعامل مع خبراته الذاتية فقط دون الاستفادة من خبرات الآخرين. (Chin et al ,2019: 3).

عموماً ان الشغف الوظيفي يساعد الفرد على التركيز في أداء الاعمال والأنشطة بشكل افضل ومن ثم يحصلون على نتائج إيجابية، كما يعد الذكاء الوجداني من العوامل النفسية التي حاول الباحثون في علم نفس الشخصية دراستها والتأكيد على أهميتها في مجال العمل، واعتقدوا ان الشغف الوظيفي والذكاء الوجداني لهما اهمية في تفسير سلوك الفرد وتأثير واضح في رفع او خفض ادائه (اليوبي و شقرون ،٢٠٢٣: ١٢٣).

والفكرة الأساسية هي ان نجاح الفرد في حياته الدراسية والمهنية والاجتماعية لا تتوقف على قدراته المعرفية فحسب، بل على ما يتمتع به أيضا من مهارات وقدرات وإمكانات انفعالية، فالذكاء الوجداني كبنية نفسية لها أهميتها في تفسير جوانب السلوك الإنساني، حيث يؤكد جولمان (١٩٩٥) ان الذكاء الوجداني هو اكثر أهمية من الذكاء العقلي ونسبة الذكاء، فالنجاح في المهنة يتوقف بدرجة كبيرة على قياسات وجدانية واجتماعية، بعد الاعتقاد ولفترة طويلة بان الإمكانيات المعرفية للفرد هي المنبئ الاساسي لإداء الفرد ونجاحه المستقبلي الا انه من الثابت أيضا ان الفرد قد يكون مرتفع الذكاء ويمتلك إمكانيات النجاح الا انه يعاني من بعض الصعوبات والمشكلات في التعامل مع القضايا الوجدانية ويمتلك علاقات اجتماعية ضعيفة جدا وقد يكون غير كفوء في اتخاذ قراراته وهذا ما دعا البعض لاقتراح ان النجاح الحياتي والمهني يتطلب التحول من التركيز المطلق على القدرات العقلية الي التركيز على الإمكانيات الوجدانية (رشوان ، ٢٠١١ : ٣٨٠).

ومما لاشك فيه ان ما واجهته البشرية في السنوات الماضية في شتى مناحي الحياة من هجمات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية، والتي قد تدفع افراد المجتمع الي العدوانية والتخريب والعنف والإرهاب الي تدمير بنيتهم الوجدانية بوجه عام، مما يتحتم علي الباحثين التربويين والمربين والاباء بضرورة الاهتمام بالتربية الوجدانية وصولا الى نمو سليم ومتكامل لافراد المجتمع، ونظرا لأهمية المرشد التربوي ودوره الفاعل في العملية التربوية وما يقوم به داخل المدرسة والعلاقة المهنية القوية التي تربطه بمسترشديه والقيام بمساعدتهم وتلبية احتياجاتهم وحل مشكلاتهم، فهو بأمس الحاجة الي التمتع بالقدر الكافي من الذكاء الوجداني الذي يساعد على ضبط الانفعالات والتحكم فيها وفهم انفعالات المسترشدين، بالإضافة الى ارتباطه الوثيق بالنجاح الوظيفي والمهني، ومن خلال ماسبق ترى الباحثة ان الذكاء الوجداني من اهم السمات التي يجب ان يتمتع بها المرشد التربوي، وان انخفاض مستواه يؤدي الى انخفاض مستوى ادائه المهني لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في الشغف الوظيفي وعلاقته بالذكاء الوجداني والاجابة عن السؤال الاتي :

هل هناك علاقة بين الشغف الوظيفي والذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين؟

أهمية البحث :

الاهتمام بالنظرة التقليدية التي تناولت موضوع الذكاء تعد قاصرة لأنها اهتمت بالجانب المعرفي فقط و لذا وجد علماء النفس أهمية للجانب الوجداني للإنسان نظرا لزيادة تأثير الوجدان في حياة الانسان كما انه لا ينفصل عن التفكير، فعند مراجعة كتابات كل من، Gardner (1983)، Mayer & Salovey (1990)، نجد ان الاختبارات التقليدية للذكاء لن تعطي صورة كاملة متكاملة عن سلوك الانسان ولا يمكننا التنبؤ بنجاح الفرد في المستقبل وفي حياته، في حين ان الذكاء الوجداني يهتم بفهم الفرد لنفسه وعلاقاته الاجتماعية، وتوافقه مع الظروف المحيطة ما من شأنه زيادة قدرة الفرد على النجاح في الحياة وتنمية

مهارات الاتصال التي تؤدي الى تنمية مهارات الحوار والمشاركة الاجتماعية، كما انه يعمل على استثمار طاقات الفرد في مواجهة الاحباطات والتحكم في الاندفاعات وتأخير بعض الاشباعات وتنظيم الحالة المزاجية والحفاظ على الفرد من الانتكاسات الانفعالية في مواجهة مشكلات الحياة (حفيظي ، ٢٠١٨ : ٤٤).

وأشير الى ان ذوي الذكاء الوجداني متميزون في مجالات الحياة كافة، واكثر إحساسا بالرضا عن انفسهم واكثر كفاءة وفاعلية في حياتهم والاقدر سيطرة على بيئتهم العقلية، مما يرفع انتاجيتهم، بالإضافة الى القدرة على تنظيم انفعالاتهم ومشاعرهم ذاتيا والتي تحسن لديهم الضبط الذاتي بجانب قدرتهم على التعامل مع الآخرين بفاعلية ومرونة وتنظيم مشاعرهم التي تساعدهم على التحكم في المواقف الحياتية مما يؤدي الى الشعور بالرضا والتوافق مع الذات، وتكمن أهمية الذكاء الوجداني في القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية مما يؤثر في الأداء او الإنتاج الذي يسهم في النمو الشخصي وأيضا في التواصل والتفاعل الاجتماعي (الزهراني ، ٢٠١٤ : ٧٦٦) .

بهذا فان الذكاء الوجداني للمرشد يضمن له النجاح والاستقرار في عمله من خلال توفير القدرة على الاتصال والتواصل بينه وبين المسترشد، كما يوفر التوافق المهني للمرشد بما يتلاءم مع ظروف البيئة المهنية والاجتماعية ومن ثم تحسين اداء المرشد، ومن اجل ذلك يتوجب على المرشد السعي والاهتمام بالذكاء الوجداني لتحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق، وتبرز أهمية الذكاء الوجداني للمرشد انه يوفر قراءة وجدانية من خلال التعرف على مشاعر المسترشدين وتكوين علاقات تواصل سليمة مع المسترشدين (حسين و حسين ، ٢٠٠٦ : ٦٠)، كما ان الذكاء الوجداني يوفر القدرة على ضبط النفس والتحكم في المشاعر الإيجابية والسلبية وهذا قابل للتعلم من خلال مجموعة من المهارات التي تمكن المرشد من رفع مستوى ادائه المهني بما يضمن المهارات اللازمة لبناء علاقات جيدة بالآخرين والتعامل مع النواحي الوجدانية في العلاقات على المستويين الشخصي والمهني، وما يساعد المرشد في الوصول الى قمة الابداع في عمله، هو تمتعه بالشغف الذي يشير الى الاستيعاب الذاتي الممتع الذي يجعل الافراد يختارون مزاولة النشاط الذي يحبونه دون التأثير على مزاولة الأنشطة الأخرى في الحياة اليومية فهو شعور داخلي يمكن التحكم فيه، مما يجعل الفرد يمارس نشاطه بشكل اختياري دون وجود ضغوط عليه بما يدعم التكيف الناجح، ويرى (Vallerand, 2015) ان الشغف لا يتغير فيه الارتباط بين تقدير الشخص لذاته ومزاويلته للنشاط وينتج عنه قوة تحفيزية داخلية لزيادة الانخراط في النشاط مما يؤدي الى تكوين خبرات إيجابية، ويستطيع الفرد ان يتوقف عن مزاولة هذا النشاط في حال شعر انه يسبب نواتج سلبية، حيث يتكيف مع الوضع القائم ويقوم بأعمال أخرى، اذ انه يتميز بالمرونة ويستطيع تحقيق انجاز عالٍ بمرور الوقت نتيجة التدريب المستمر على هذا النشاط.. لان الافراد الذين يتمتعون بدافعية الإنجاز

والشغف يخطرطن في الأنشطة التي تتحدى قدراتهم، ويتبنون استراتيجيات معرفية مفيدة ويشعرون بالسعادة في حياتهم الأكاديمية والمهنية (أبو غزال ، ٢٠١٥: ٢١٨).

وقد اشارت دراسة Chin (2019) وزملاؤه أن شغف العمل يرتبط بمجموعة من المتغيرات الايجابية كزيادة الالتزام الوظيفي، وانخفاض مستويات الإرهاق الوظيفي، وتقليل الصراع بين العمل والمنزل، وتقليل الأعراض الجسدية.(Chin et al,2019:4).

كما اكدت دراسة عشري وسبع (٢٠٢٣) على وجود تأثير إيجابي للشغف بالعمل على كل من الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي في المؤسسات المهنية .

عموما ان الشغف الوظيفي يعد محددًا للعديد من النتائج الإيجابية التي تؤدي الى تركيز افضل والشعور بمستويات اقل من القلق والضغط مما يمنع الجمود العقلي والاصابات الجسدية، ويعد محفزًا لإدائه، وتكوين نواتج إيجابية في عمله كالشعور بالمتعة والرفاهية، وكلها تؤدي الى أداء افضل وخلق بيئة عمل جيدة، (عشري وسبع ، ٢٠٢٣: ٥١).

أهداف البحث :

يهدف البحث الآتي الى تعرف :

١. الشغف الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
٢. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشغف الوظيفي وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)
٣. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشغف الوظيفي وفقا لمتغير مدة الخدمة.
٤. الذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين .
٥. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الذكاء الوجداني وفقا لمتغير الجنس (ذكور، اناث)
٦. الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الشغف الذكاء الوجداني وفقا لمتغير مدة الخدمة.
٧. العلاقة بين الشغف الوظيفي والذكاء الوجداني لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين التابعين لمديرية تربية الكرخ الثانية من محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) .

تحديد المصطلحات :

الشغف الوظيفي :

عرفه كل من :

♦ Jackson & Marsh(1996) :

حالة يندمج فيها الفرد اندماجا كبيرا مما يؤدي الى أداء الوظيفة العقلية على النحو الأمثل وينظر اليها على انها حالة تغيير للوعي يشعر فيها الفرد بالانغماس في النشاط ويعمل فيها الجسم والعقل معا (Jackson & Marsh, 1996:200).

♦ Chen et al(2019) :

الارتباط بقوة بمجال العمل الذي يشعر الفرد بالدافع للانغماس فيه ويستمد تأثيرا إيجابيا عند القيام به. (Vallerand et al,2003):

V هو الميل للانغماس في نشاط مدرك ذاتيا يكرس له الفرد الوقت والجهد والموارد الشخصية و التنظيمية حيث يتم استيعاب النشاط بشكل مستقل ويقوم به الفرد بشكل طوعي، وهو ذو تأثير وقائي في حالات الاجهاد والارهاق (Vallerand et al.,2003: 75).

-وقد تم تبني تعريف Jackson & Marsh(1996) تعريفاً نظريا للبحث الحالي .

-التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون على مقياس الشغف الوظيفي.

الذكاء الوجداني :

عرفه كل من :

♦ (Goldman,1995):

انه مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد، واللازمة للنجاح المهني وفي مواقف الحياة المختلفة من اجل مواجهة فاعلة لمتطلبات الحياة مع تطور العلاقات الإيجابية التي تمكن الفرد من تحقيق النجاح (Goldman,1995:10).

♦ Mayer and Salovey(1997)

انه القدرة على ادراك الانفعالات بدقة والتعبير عنها والقدرة على تعميمها لتسهيل التفكير والقدرة علي فهم الانفعال والمعرفة الانفعالية وتنظيم الانفعال لترقية النمو الانفعالي والذهني (Mayer ,Salovey,2004:197).

♦ Bar On(1997):

انه الطريقة التي يتمكن من خلالها الفرد من فهم نفسه وفهم الآخرين ،وبناء علاقة معهم، والتأقلم مع الوضع المعاش من اجل مواجهة فاعلة لمتطلبات الموقف ((Bar-On,2004:115-145).
وقد تم تبني تعريف Goldman,1995 تعريفاً نظريا للبحث الحالي.

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون على مقياس الذكاء الوجداني.
الإطار النظري :

مفهوم الشغف الوظيفي:

تاريخياً، ربط الفلاسفة الغربيون مثل أفلاطون وديكارت الشغف بمشاعر شديدة الإثارة تتناقض مع العقل، بل إن الشغف كان عائقاً أمام الحكم المنطقي في بعض الأحيان، واعتقد افلاطون انه يرتبط بمعاناة صاحبه من جراء عواقب العبودية السلبية، اما ديكارت وجده يرتبط اكثر بالاجابية من عواطف جياشة وحب واعجاب، وهو ميل سلوكي متاصل مع حضور العقل، واكد (روسو) على ان الشغف ضرورة للحياة الصحية المشبعة، وأشار اليه (هيجل) على انه ضروري لبلوغ مستويات الإنجاز وانه لا شئ عظيم تحقق في هذا العالم دون شغف (محمد ، ٢٠٠٤ : ٢٩).

ومن خلال تطبيق هذه الافكار على تحليل الحياة المهنية، تأثرت المفاهيم العلمية المبتكرة لشغف العمل بشدة بمفاهيم الشغف كافة باعتباره تجربة مثيرة للغاية ومشحونة عاطفياً. أحد الأمثلة البارزة هو تعريف باوم ولوك (٢٠٠٤) لشغف العمل بأنه "مشاعر الحب والتعلق والشوق - وبعبارة أخرى، تم تفسير شغف العمل على أنه تجربة عاطفية بحتة.

وقدم Vallerand(2003) نموذجاً ثنائياً للشغف، الإيجابي (الشغف المتناغم) فهو منسجم نبيل يخدم الآخرين ولا يتعارض مع شغف اخر، والثاني سلبي (الشغف الاستحواذي) اناني لا يخدم سوى صاحبه ويتعارض مع غيره مع تأكيد دور العقل في السيطرة على النوع السيء من الشغف (Vallerand,2003: 56).

فالشغف محرك فعال ومحفز للابداع والدافعية وقادر على تغيير الواقع للأفضل، وله ثلاثة ابعاد سيكولوجية هي :

- تحقيق الذات: الذي يتمثل بالميل للنشاط الذي يحبه الفرد وترافقه العاطفة القوية للقيام به، ويستثمر الوقت والطاقة من اجل تلبية الحاجة الى الاستقلال والكفاءة.
- الانتماء للمجموعة: ويتمثل بالتواصل مع الآخرين والرغبة ان يكون الفرد مع الآخرين والشعور بالانتماء الى المجموعة التي يدعمها المجتمع من خلال القبول والفهم .
- تحمل المسؤولية: وتعني القدرة على التركيز بشكل كامل على النشاط ويتمثل (التركيز، والرضا، وعدم وجود صراع بين الشغف وغيره من جوانب الحياة، ويمكن سيطرة الفرد على تصرفاته عندما يقرر المشاركة في الأنشطة (Vallerand et al,2003:757).

صفات الافراد الذين يتسمون بالشغف الوظيفي :

١. ميل الافراد إلى التركيز على المهمة التي يؤدونها ويحصلون على نتائج إيجابية ويشعرون بالرضا التام وخلق توازن بين العمل والحياة لكي لا تتعارض مع انشطتهم الأخرى.
٢. لديهم مشاعر إيجابية تساعد على اتخاذ القرارات الصحيحة ويتمتعون بالسعادة النفسية والتوافق الاجتماعي مع القيم والاهداف المنشودة.
٣. يشارك الفرد بالنشاط بانفتاح ويسير على وتيرة معينة وقد يستغرق عدة ساعات أسبوعيا ،لذا يتفاعل مع المؤثرات الإيجابية بشكل مستمر، إذ يعمل الشغف على حمايته من التأثيرات السلبية.
٤. يجدون طريقة سهلة وصحيحة لجني ثمار انخراطهم بالمهمة بسبب ادائهم المنظم في النشاطات الشغفية ودقة توظيف التأثيرات الإيجابية.
٥. يمتازون بالرضا عن الحياة والحيوية وصحة نفسية وعقلية وبدنية تسهم باعطائهم الطاقة للاداء في الوقت المناسب.
٦. يتمتعون بخبرة داخلية مستقلة تؤدي الى خلق دافعية قوية تتميز بالحماس والمثابرة والاتقان لاداء المهمة بنجاح.
٧. لديهم سلوكيات عمل متسقة ومنظمة إيجابيا مثل المثابرة واتخاذ المبادرة لحل المشكلات التي يواجهونها في النشاط (Ryan& Deci,2003:253-272).

النماذج المفسرة للشغف الوظيفي :

النموذج الفسيولوجي:

عرض (Stulbery& Magness,2019) الجانب البيولوجي والنفسي للشغف، فالجانب البيولوجي يركز على مصدر الشغف، إذ ينشغل العقل والقلب بذلك النشاط إذ لا يرى الدماغ غيره، ويتغذى على مادة كيميائية تدعى الدوبامين التي تثير المشاعر السارة، وتركز الانتباه على ما يقوم به الفرد وتثير الحماس والحيوية، وتدفع التفاعلات العصبية نحو الهدف الذي يسعى اليه، وتخلق توقعات ووعودا بمكافآت وشيكة، وبعد بلوغ الهدف يعاود الاشتياق الى المزيد، حيث يدمن الفرد الشعور المرتبط بإنجاز الهدف، والرغبة في بذل الجهد من اجل المزيد، وكلما زادت الحاجة للدوبامين لمواصلة الشعور نحو الأفضل، اصبح الفرد على استعداد لخوض كفاح جديد ومطاردة مكافآت مثيرة للتحدي بصورة اكبر، ولاسيما اذا كانت المخرجات إيجابية مثل العلاوة او الترقية او الحوافز ازداد التوق للدوبامين وكلما حصلنا عليه زاد الشعور بالانتعاش والانتباه والدافعية، اما الجانب السيكلوجي للشغف فيتضمن وجود جزء منه ناتج من هشاشة الذات وضعفها والهروب من احداث الماضي المؤلمة إذ تكبت الخبرات والذكريات، ثم تغوص في اللاوعي العميق ولكي لا تبقى هذه الانفعالات مكبوتة طويلا بل تنطلق عبر دوافع ورغبات خارجية وغالبا

ما تكون مصحوبة بطاقة تحمي من سلوك مدمر لكنه يمنع في الوقت نفسه مواجهة قضايا خفية وسرعان ما يتحول الامر الى ادمان يقضي على الشعور بالفراغ وعدم الأمان. ويمكن ان تؤدي الى ولادة شغف مثمر كملاذ نفسي آمن (محمد ، ٢٠٠٤: ٣٠-٣١).

نموذج فاليراند (Vallerand, 2003):

(Vallerand , 2003) يعد نموذج

يعد نموذج (Vallerand, 2003) من اشهر النماذج التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة واطلق عليه

النموذج الثنائي The Dualistic Model of Passion DMP

حيث قدم فاليراند التعريف الأول للشغف واعترف بمكوناته التي تتجاوز التأثير الإيجابي، يكون فيه الافراد متحمسين لنشاط ما يحبونه ويقدرونه بشدة ويستثمرون الوقت والطاقة للقيام به، والاهم من هذا يعتبرون هذا النشاط جزءا أساسيا من هوية الفرد حتى يصبح موضوعا للشغف، وهذا يعتمد على كيفية استيعاب الافراد للنشاط في هويتهم، ويمكن ان يتخذ شغفهم اشكالا مختلفة، ووفقا للنموذج الثنائي فان الشغف المتناغم يتشكل عندما يستوعب الفرد النشاط بشكل مستقل، بحيث تكون الدوافع جوهرية ومتوازنة بشكل عام مع أنشطة الحياة الأخرى، و يجعل الافراد يختارون مزاوله النشاط الذي يحبونه دون التأثير على مزاوله باقي الأنشطة الأخرى في الحياة اليومية، فهو نشاط داخلي يمكن التحكم فيه يجعل الفرد يمارس نشاطه بشكل اختياري دون وجود ضغوط عليه بما يدعم التوافق الناجح، الشغف التناغمي لا يتغير فيه الارتباط بين تقدير الفرد لذاته ومزاوله النشاط، وينتج عنه قوة تحفيزية داخلية لزيادة الانخراط في النشاط مما يؤدي الى تكوين خبرات إيجابية، ويستطيع الفرد ان يتوقف عن مزاوله هذا النشاط في حال شعر انه يتسبب في نواتج ضارة، حيث يتوافق مع الوضع القائم ويقوم بأعمال أخرى اذ يتميز الشغف التناغمي بالمرونة، ويستطيع الافراد ذوو الشغف التناغمي تحقيق إنجاز عالٍ بمرور الوقت نتيجة التدريب المستمر على هذا النشاط، فانه يؤدي الى تركيز أفضل، اذ يشعر الفرد فيه بمستويات اقل من القلق والضغط مما يمنع الجمود العقلي والاصابات الجسدية، ويتميز الشغف التناغمي بانه محفز لأداء الفرد وتكون له نواتج إيجابية ويشعر فيه بالراحة فيما يقوم به من عمل مما يساعد على خلق جو إيجابي في مجال النشاط الذي يقوم به (Chin et al, 2019:5)

اما البعد الثاني للشغف فيطلق عليه الشغف الاستحواذي Obsessive Passion الذي يتم فيه استيعاب النشاط بطريقة خاضعة للرقابة، ويتميز بالشعور بالضغط للانخراط في النشاط وخطر تجربة العمل فيه تتعارض مع أجزاء أخرى من الحياة، فهو يستحوذ على معظم وقته لدرجة يشعر فيها بان العمل هو من يتحكم فيه ويسيطر عليه، ولا يستطيع منع نفسه من القيام بهذا العمل حيث يستغل العمل قدرات الفرد بشكل جيد فيصبح العمل مهيم على شخصية الفرد ولا يمكن تنحيته جانبا بسهولة، الامر الذي يجعله لا يتخيل حياته بدون عمله. (Vallerand et al, 2013: 4)

النموذج التكاملي للشغف الوظيفي:

لإحراز تقدم في فهم كيفية تجربة الشغف في الحياة العملية اليومية للأفراد وكيفية تأثيرها فيهم، ولتقديم تصورٍ لشغف العمل يدمج العناصر التعريفية الرئيسية من التعريفات العلمية. نلاحظ الاتفاق على ثلاثة جوانب رئيسية تشكل شغف العمل: (١) الخبرة الذاتية ذات التأثير الإيجابي. (٢) الارتباط القوي بالعمل (٣) التحفيز للانغماس في العمل.

على الرغم من أن هناك أيضاً جوانب أخرى تم تضمينها في بعض التعريفات العلمية دون غيرها (مثل الاستثارة الإيجابية الشديدة للغاية والشعور برغبة مهووسة في العمل أثناء الانخراط في أنشطة أخرى)، إلا أننا نركز في المقام الأول على خصائص الأفراد - التي تتفق عليها معظم هذه التعريفات العلمية الراسخة بوصفها مركزية.

غالباً ما يستخدم الباحثون كلمات ذات قيمة إيجابية مثل "الحب" (Vallerand et al., 2003) "ومثير" كما في (Cardon et al., 2012).

على الرغم من أن فاليراند وآخرون. (٢٠٠٣) يشيرون إلى أن الشغف يمكن أن تنطوي أيضاً في بعض الأحيان على مشاعر سلبية وقهرية، وهم المجموعة الوحيدة التي تدرج وتؤكد على هذه السلبية في نموذجهم الثنائي للشغف. ولغرض تسليط الضوء على المواضيع الأساسية المتفق عليها في التعريفات العلمية السابقة لشغف العمل، فإننا نركز على مكونات التأثير الإيجابي كونها جوهرًا في تجربة الشغف والمتمثلة بالاتي :

١. التحديد العميق :

أن الأفراد الذين يشعرون بالشغف تجاه عملهم يميلون أيضاً إلى الارتباط بقوة بمهنتهم على المستوى الشخصي، وغالباً ما يصفون أنفسهم بمهنتهم، مثل "أنا مدرس" أو "أنا ممرض" أو "أنا مرشد". في الواقع، ما يميز الشغف بشكل حاسم عن أي اهتمام آخر هو أن الشغف "يحدد نفسه لدرجة أنها تمثل سمة مركزية لهوية الفرد" (Vallerand, 2018: 151).

ولذلك، فإن الشخص الشغوف بعمله يفسر العمل على أنه ذو صلة بذاته وذو معنى على سبيل المثال، يخطط رواد الأعمال المتحمسون في أدوارهم لأن عملهم يؤكد صحة هويتهم المركزية وبشكل أكثر عمومية، يسعى هؤلاء الأفراد إلى العمل الذي يجدونه مفيداً بشكل خاص لأن الانخراط في هذه الأنشطة يعزز الشعور بهويتهم.

٢. التحفيز (الدافعية) : الشغف هو في الأساس تجربة تحفيزية، تتجاوز مجرد تجربة عاطفية

على سبيل المثال، ينص تعريف فاليراند وزملاؤه للشغف على أنه تجربة تنطوي على "ميل قوي" نحو الانخراط في نشاط الشغف، (Vallerand et al, 2003: 757) وأن الفرد الشغوف يتطلب منه استثمار قدر

كبير من الوقت والطاقة. في النشاط.. وفي مراجعة لأدبيات شغف ريادة الأعمال، تم التأكد على أن الشغف "له تأثير تحفيزي يحفز الافراد للتغلب على العقبات والاستمرار في المشاركة" (20 Cardon et al., 09,512).

ادرج (2004) Baum & Locke كلمة "الشوق" للانخراط في العمل كجزء من تعريفهما، مما يشير إلى أن الافراد يشعرون بدافع تحفيزي للعمل حتى عندما لا يكونون منغمسين فيه حالياً. فالشخص الذي لا يكون متحمساً على الإطلاق للانخراط في عمله، لا يمكن أن يكون شغوفاً به. ولذلك، فإننا نعد الدافع للانخراط في العمل هو المفتاح لتعريف الشغف.

في حين ان تعريف Chin, et al(2020) للشغف هو الارتباط بقوة بمجال العمل الذي يشعر الفرد بالدافع للانغماس فيه ويستمد تأثيراً إيجابياً عند القيام به. من هذا التعريف حددت ثلاثة عناصر أساسية لشغف العمل: التأثير الإيجابي تجاه الانغماس في العمل، واعتبار العمل جزءاً مهماً من هوية الفرد، والتحفيز (الدافعية) نحو الانغماس في العمل. و نظروا إلى كل حالة من هذه الحالات النفسية بوصفها مرتبطة ببعضها البعض، والتي تميز مجتمعة تجربة شغف العمل. وان وصف تجربة شغف العمل بأنها "شاملة"، مما يعني أن هذه العناصر المختلفة لشغف العمل "متراصة" بشكل وثيق مع بعضها البعض، ولا يمكن تفسيرها إلا من خلال الإشارة إلى التجربة بأكملها. بمعنى آخر، لفهم شغف العمل، فإننا نأخذ في الاعتبار التجربة بأكملها ونقيسها، بدلاً من عزل كل عنصر على حدة، نظراً لأننا ننظر إلى شغف العمل بوصفه تجربة شاملة، فإننا نتوقع - ونختبر في دراستنا - أن هذه العناصر التعريفية الثلاثة لشغف العمل سوف يتم تحميلها على حقيقة كامنة واحدة .

وعند مقارنة هذا التعريف مع التعريفات الأخرى فان تعريفنا لشغف العمل يتجاوز تصور باوم ولوك (٢٠٠٤) لشغف العمل على أنه مجرد عواطف الحب والتعلق والشوق. على الرغم من أننا ندرج أيضاً الحالات العاطفية الإيجابية، مثل الحب والاستمتاع، في تصورنا لشغف العمل، فإننا ندرج أيضاً تجارب مهمة أخرى مثل الدافع للانخراط في العمل، والتماثل مع العمل.

يختلف التعريف في بعض النواحي عن تعريف فاليراند وآخرين (٢٠٠٣) للشغف على أنها "ميل قوي نحو نشاط يحبه الناس، ويجدونه مهماً، ويستثمرون فيه الوقت والطاقة". أحد الفروق المهمة هو أننا لا نحدد أن الأشخاص بحاجة إلى استثمار وقت وطاقة كبيرين في مجال معين من العمل لعدده شغوفاً. يستثمر العديد من الافراد وقتاً وطاقة كبيرة في مسؤوليات عملهم، لأسباب أخرى غير العاطفة (على سبيل المثال، الطموح المهني، والحاجة المالية). علاوة على ذلك، يمكن أن يكون الشخص شغوفاً بهواية خاصة به (مثل صيد الأسماك وتسلق الجبال)، ولكن ليس لديه الكثير من الوقت أو الفرصة العملية لممارسة هذه الهواية. لذلك، قد لا يكون الوقت والطاقة المستثمران دائماً عاملاً جيداً للتمييز بين الأشخاص الذين لديهم شغف كبير تجاه عملهم والأشخاص الأقل حماساً. على عكس النموذج الثنائي للعاطفة

(Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houlfort, 2003). ولكنه يتماشى مع التعريفات الأخرى للشغف مثل :

(Zigarm et al(2009), Chen et al(2009), Baum and Locke(2004)

التي تعد تجربة العمل والشغف أحادي البعد.

وكما هو الحال في تعريف Cardon(2012) إن تعريف Chin et al(2020) يؤكد بالمثل على التأثير الإيجابي والتوافق القوي مع مجال العمل. ومع ذلك، فإن هذا التعريف حيث لشغف العمل يهدف إلى تطبيقه على نطاق أوسع عبر المهن المختلفة، وهو يؤكد على الدافع للانخراط في العمل بقدر ما يركز على العنصرين الآخرين للشغف. ووفقاً للنموذج التكاملي فإن خصائص الشغف الوظيفي تتمثل بالآتي:

١. التركيز بشكل خاص على المستوى المهني (مثلاً: "مهندس سيارات" أو "صحفي")، بدلاً من التركيز على ما يشعر به الأفراد المتحمسون تجاه أصحاب عمل محددين أو تجاه مسؤوليات عملهم اليومية في الوظيفة، ويرجع ذلك إلى أن هذا المستوى المهني من التحليل يمكن القول إنه الأكثر صلة بالطريقة التي يحدد بها الأشخاص أنفسهم عموماً من خلال عملهم (Vallerand & Houlfort, 2003). على سبيل المثال، كثيراً ما نسمع أشخاصاً يعرفون عن أنفسهم بأنهم "ممرضة" أو "معلمة" أو "باحثة". لا يتعين على الفرد أن يكون شغوفاً دائماً بالتفاصيل اليومية لكل مسؤولية في العمل، ولا يجب أن يشعر بأنه مرتبط بصاحب عمل معين، حتى يشعر بالشغف تجاه مجال عمله. حيث يمكن للأفراد تغيير أصحاب العمل، أو قد تكون مهامهم اليومية أثناء العمل متغيرة ولا يمكن التنبؤ بها مثلاً: إدارة الفصول الدراسية للمعلمين، ورؤية الأطباء وتشخيص المرضى المختلفين) ومع ذلك يمكنهم أن يظلوا متحمسين لمهنتهم.

٢. يتشكل شغف العمل من خلال التفاعل بين الأفراد وسياقات عملهم

(Edwards, Cable, Williamson, Lambert, & Shipp, 2006). إلى الحد الذي تظل فيه السمات البارزة للتفاعل بين الشخص والبيئة ثابتة مع مرور الوقت أيضاً تجربة شغف العمل لدى الفرد بوصفه مستقرّاً نسبياً؛ ولكن مع تغير التفاعلات بمرور الوقت، يمكن أن يتقلب الشغف أيضاً وفقاً لذلك. بما يتوافق مع الكثير من الأعمال السابقة (على سبيل المثال، Baum & Locke, 2004; Cardon et al., 2003; Vallerand et al., 2013)، فإننا نعد شغف العمل بمثابة سلسلة متصلة تجريبية، بدلاً من ثنائية الحاضر أو الغياب.

على الرغم من أن بعض الباحثين يعرفون الشغف بأنه ينطوي على تجربة إيجابية مكثفة، إلا أنهم في كثير من الأحيان لا يذكرون بوضوح ما هي عتبة الشدة المحددة التي تُعد "شديدة" بما يكفي لاعتباره شغوفاً.

Baum and Locke(2004),Cardon et al(2009),Chin etal(2009)

الشائع ان الشغف ينطوي على تأثير إيجابي ، لكننا لانفرض شرطاً بان تكون هذه الإيجابية شديدة، احد الأسباب هو ان المدى الذي يجب ان يكون فيه شغف العمل تجربة إيجابية للغاية لم يتم تحديده تجريبياً، كجزء ضروري من شغف العمل، والسبب الثاني هو انه ليست كل الثقافات ميالة بشكل متساوٍ للإبلاغ عن مثل هذه التجارب المتطرفة للتأثير، لذلك نحن لا نعتقد ذلك، وينبغي رسم عتبة الشدة للشغف بطريقة تتعاقب عليها الثقافات المختلفة.

الذكاء الوجداني :

نموذج جولمان (1995) Daniel Golman

قدم جولمان نموذجاً معتمداً على عمل مايروسالوفي (١٩٩٠) الا انه يعد من النماذج التي تمزج قدرات الذكاء الوجداني مع خصائص الشخصية متمثلة في خصائص الصحة النفسية – السعادة والدافعية والقدرات التي تجعل الفرد فعالاً في المشاركة الاجتماعية وتم تنقيح نموذج في مقال له عام (١٩٩٨) وعام (٢٠٢١) هذا النموذج يقدم اطاراً للذكاء الوجداني والذي يعكس كيفية ترجمة قدرة الفرد على السيطرة على مهارات الوعي بالذات وادارتها والوعي بانفعالات الآخرين وإدارة العلاقات الى نجاح في مكان العمل (Golman,1998).

وبتأسيس نظريته داخل سياق العمل، فصل جولمان نموذجاً عن نموذج بارون Bar-On ونموذج ماير وسالوفي الذي تشكلت نظريتهم كنظريات عامة للذكاء العاطفي والاجتماعي، اما نظرية جولمان فهي خاصة بالذكاء الوجداني في أداء العمل. ولخص مكونات الذكاء الوجداني بالاتي :

١. الوعي بالذات Self-Awareness: يدل هذا المكون على معرفة الفرد انفعالاته فهو لا ينفصل عن مشاعره ويستخدمها ليصل الى قرارات بكل ثقة، أي ان الوعي بمزاجنا وبأفكارنا تجاه هذا المزاج هو ملاحظة محايدة للحالة الداخلية، تنطوي على معرفة متى نستجيب لهذه المشاعر، واذا لم نكن قادرين على ادراك مشاعرنا فسيكون من الصعب علينا ادراك مشاعر الآخرين، فكلما كان الفرد اكثر وعياً بذاته كان قادراً على الوعي حتى بالمستويات المنخفضة من الاحاسيس .

٢. إدارة الانفعالات (تنظيم الذات) Emotional Management: يشير هذا المكون الى قدرة الفرد على ادارة أفعاله وأفكاره ومشاعره بطريقة متوافقة ومرنة عبر مواقف وبيئات مختلفة، اجتماعية او مادية، فالفرد الذي لديه قدرة إدارة انفعالاته لا يسمح لاي موقف ان يؤثر في حالته المزاجية، كما يركز على أفعاله وما الذي يجب ان يقوم به، كما يعبر عن مشاعره بطريقة إيجابية، ويرمي هذا المكون الى تنظيم الذات والى ترشيد الانفعالات بصورة تساعد الفرد على التوافق السليم مع الموقف، فالأفراد الذين يكونون اكثر قدرة على تنظيم انفعالاتهم، اقل احتمالاً للتعرض للاكتئاب من جراء المشكلات العاطفية واقل عرضة للاضطرابات السيكوماتية (الخطاب ، ٢٠١٠: ١٥١-١٥٦).

٣. الدافعية او حفز الذات Self- motivation: يرى جولمان ان الفرد، فالحوافز الداخلية مثل المتعة بالعمل، وحب التعلم، والاطلاع، تكون اكثر اهمية وتأثيراً في دفع الفرد للعمل او الابداع من الحوافز الخارجية كالمال او المنصب، وقد يستخدم الفرد قلقه كقوة دافعة داخلية للأداء بشكل جيد. وعلى الجانب الفسيولوجي ان اللوزة Amygdale وهي الجزء الأهم في الجهاز الطرفي، تكون المسؤولة عن الكفاءة الوجدانية للفرد. وقد استخلص جولمان من عرضه لعدد الدراسات الى وجود علاقة واضحة بين تلف اللوزة والعجز عن التعرف على بعض تعابير الوجه الانفعالية كالخوف والغضب والاشمئزاز، كما يؤدي هذا التلف الى تدهور قوة الفرد على الحكم، وان اللوزة تؤدي دوراً مهماً في بعث الطاقة الوجدانية اللازمة للقيام بالعمل والاستمتاع به، ففي الحالات النادرة التي عانى منها بعض المرضى تلفاً في اللوزة لم يكن لدى هؤلاء أية قيمة للحوافز المختلفة، والتي من الممكن ان تدفعهم وتمدهم بالطاقة اللازمة لبذل الجهد والعطاء. (الدلال ، ٢٠١٦ : ١٧٠)

٤. التعاطف Empathy: وتعني قدرة الفرد على ادراك مايشعر به الآخرون ومعرفة ما يحسون به، وهو امر يستلزم قدرتنا على فهم ذواتنا واستشعار أحاسيسنا أولاً، وهي قدرة تؤسس على القدرة على الوعي بالذات، فيركز الفرد على نتائجه، وما الذي يجب ان يقوم به وكيفية التعبير عن مشاعره بفعالية، كما انه يمتلك زمام الأمور عند التعامل مع الجماعة، ولديه القدرة على القيادة بطريقة فعالة، كما يتميز أيضاً بالاستطاعة على فك النزاع والخلاف بين افراد الجماعة وفي العمل نجده يمتلك القدرة على عقد الصفقات او مجموعة الاتفاقات، وتؤدي التنشئة الاجتماعية وخبرات الطفولة دوراً هاماً في نضج هذه القدرة - التعاطف - ان كانت مهمة في السياق الاجتماعي، تبين ان الأزواج والأصدقاء والزملاء في العمل، فعليه لابد للفرد ان تكون لديه القدرة والحساسية على قراءة الإشارات الانفعالية للاخذ بدقة أولاً قبل ان تتم عملية التعاطف كاستجابة .

٥. التفاعل مع الآخرين Relationship: وتعني قدرة الفرد على تكوين علاقات مع الآخرين والتفاعل معهم بفاعلية وقدرته على قيادتهم وبناء روابط اجتماعية وإدارة الصراع فالإنسان كائن وقدرته على السلوك مع الآخرين، بصورة جيدة ومهمة تعكس حفاظه على بقائه واشباع حاجاته، وتشير المهارات الاجتماعية الى القدرة على فهم مشاعر الآخرين وانفعالاتهم ومراعاتها بالصورة التي يتطلبها الموقف وهي تظهر في صورة القدرة على التأثير في الآخرين، والتواصل معهم وقيادتهم بصورة فعالة. ان الافراد الذي يتميزون بتلك القدرة، يملكون مهارات اجتماعية وقادرون على بناء الثقة او الأمانة، وقادرون على خلق جو من التعاون والمشاركة مع الآخرين والعمل مع زملاء العمل (الحطاب ، ٢٠١٠ : ١٥٦ - ١٥٩). وقد بات لدى الكثير من الباحثين ان الذكاء الوجداني ينمو ويتطور مع العمر وان الخبرات الثرية تعزز وتزيد من مستواه (جولمان ، ٢٠٠٠ : ١١).

والذكور يبدون افضل فيما يتعلق بمراقبة الذات وهم اكثر استقلالية ويحسنون مواعمة الضغوط كما يكونون اكثر اقتدارا على حل المشكلات من الاناث، كما وجد ان الاناث يتفوقن في المهارات البيئشخصية، والتعاطف، والمسؤولية الاجتماعية، وإدارة الانفعالات وكذلك المهارات التكيفية لكنهن اقل اقتداراً على مقاومة الضغوط النفسية (دلال ، ٢٠١٦ : ١٧٥).

الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بالشغف الوظيفي:

دراسة Chin et al, 2019 استهدف البحث توضيحاً لمفهوم الشغف الوظيفي من خلال مناقشة جميع التعريفات وتطوير مقياس شغف العمل المكون من ١٠ فقرات، والذي اختبر عبر دراسات متعددة، تم تطبيقه على ٨٥٨ فرداً بالغاً، بما في ذلك البالغين العاملين من خلفيتين ثقافيتين مختلفتين ناطقتين باللغة الإنجليزية (الولايات المتحدة وسنغافورة)، وتم اجراء دراسة موجهة للموظفين من مختلف المهن. أظهرت النتائج: أن شغف العمل يرتبط بمجموعة من المتغيرات منها: زيادة الالتزام الوظيفي، وانخفاض مستويات الإرهاق الوظيفي، وتقليل الصراع بين العمل والمنزل، وتقليل الأعراض الجسدية.

دراسة السعداوي (٢٠٢٣): استهدفت الدراسة قياس أثر ابعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق ابعاد نموذج PERMA للسعادة الروحية وقد تمثلت عينة الدراسة من ٢٩٧ من الموظفين في شرم الشيخ (مصر)، وقد توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتطبيق ابعاد النموذج PERMA للسعادة الوظيفية وكان اكثر ابعاد القيادة الروحية تأثيرا في الشغف الوظيفي هو (الامل، الايمان، الايثار، الرؤية).

دراسة عشيري و سبع (٢٠٢٣):استهدفت الدراسة اختبار التأثيرات المباشرة لكل من ابعاد الشغف بالعمل وابعاد الرسوخ التنظيمي (الروابط، الملائمة، التضحية)على ابعاد الارتباط الوظيفي (الحيوية، الحماس، التفاني)، بالإضافة الى بحث دور الوسيط للرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة والبالغ عددهم (٣٣٠)، وتمثلت اهم النتائج في وجود تأثير معنوي إيجابي للشغف بالعمل في كل من الرسوخ التنظيمي والارتباط الوظيفي، كما أشارت الى وجود تأثير معنوي إيجابي للرسوخ التنظيمي في الارتباط الوظيفي، وان ابعاد الرسوخ التنظيمي تتوسط العلاقة بين ابعاد الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي .

دراسة احمد (٢٠٢٣): استهدف البحث بناء مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي، والتعرف علي مستوى الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية التابعة للمديرية العامة لتربية الكرخ الأولى، وتكونت عينة البحث من ثلاث عينات وهي العينة الاستطلاعية والبناء والتطبيق

(١٠، ١٣٢، ٨٨) على التوالي، وبعد تحليل البيانات احصائيا أظهرت النتائج امتلاك مدرسي التربية الرياضية مستوى متوسطاً من الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي من وجهة نظر مديرهم .

الدراسات المتعلقة بالذكاء الوجداني :

دراسة حنان (٢٠١٥)

استهدفت الدراسة التعرف على مدى تمتع الاخصائيين النفسيين الممارسين بالذكاء الوجداني، ولتحقيق الهدف تم تطبيق مقياس الذكاء الوجداني من اعداد فاروق وعبد هادي عينة قوامها ١٥٢ اخصائياً نفسياً ممارساً، وبعد معالجة البيانات توصلنا الى ان الاخصائيين تمتعوا بذكاء وجداني مرتفع من خلال ارتفاع نسب التعاطف وقدرتهم على تنظيم انفعالاتهم وتواصلهم الاجتماعي وقدرتهم على إدارة انفعالاتهم وزيادة معرفتهم الانفعالية وهي من اهم ابعاد الذكاء الوجداني، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء تعزى للجنس .

دراسة الحربي (٢٠٢٠):

استهدفت الدراسة تعرف السمات العامة للذكاء الوجداني لدى الاخصائيات النفسيات بمدينة الرياض، وكذلك معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني والاحترق النفسي وقدرة بعض ابعاد الذكاء الوجداني في التنبؤ بالاحترق النفسي وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٠) اخصائية نفسية، وقد استخدمت الباحثة عدة أدوات لجمع بياناتها وهي: استمارة البيانات الأولية، مقياس الذكاء الوجداني ومقياس الاحترق النفسي، بعد تحليل البيانات، توصلت الباحثة الى ان الاخصائيات النفسيات في مدينة الرياض يتمتعن بدرجة مرتفعة ودالة احصائيا في الذكاء الوجداني وابعاده، وتوجد علاقة عكسية دالة احصائيا بين الذكاء الوجداني والاحترق النفسي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الوجداني والاحترق النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والدخل السنوي وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الوجداني والاحترق النفسي تعزى الى المؤهل الدراسي والخبرة .

دراسة القرني (٢٠١٤):

يهدف البحث تعرف العلاقة بين الذكاء الوجداني ومهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين بمكة المكرمة، تكونت عينة البحث من (١٩٠) مرشداً واستخدم الباحث مقياس مهارات الاتصال ومياس الذكاء الوجداني، واسفر البحث عن النتائج الآتية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد الذكاء الوجداني ومهارات الاتصال لدى المرشدين، وجاء مستوى الذكاء الوجداني مرتفعاً، ولا توجد فروق دالة احصائيا بين المرشدين في الذكاء الوجداني وفقاً لمتغير التخصص ماعدا بعد الوعي بالذات لصالح غير المتخصصين، وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة .

دراسة الدبيب (٢٠٢٣):

يهدف البحث تعرف الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي في مدينة بني وليد (ليبيا)، بلغت عينة الدراسة (٣٢) مرشدة نفسية تم اختيارهم من (١٢) مدرسة، واستخدم الباحث مقياس الذكاء الوجداني من اعداد(صالح، ٢٠١٢) ومقياس التوافق المهني (فنجان، ٢٠١٠) وتوصل البحث الى ان المرشد النفسي يتمتع بقدر عالٍ من الذكاء الوجداني ويعزو ذلك الى طبيعة دراسته واعداده المهني كما بينت الدراسة أيضا ان التواصل بين المرشد وإدارة الارشاد والتوجيه النفسي يسهم في اكتسابه لقدر ملائم من الذكاء الوجداني، كما بينت الدراسة ان المرشد يعاني من نقص الإمكانيات المادية والمعنوية لتنفيذ البرامج الارشادية في المجال المدرسي .

منهجية البحث واجراءاته Research methodology and procedures :

أولاً: منهجية البحث :

أن المنهج الذي تم اعتماده في البحث الحالي هو المنهج الوصفي الإرتباطي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وصفا دقيقا، كما يهدف إلى دراسة الظاهرة كما موجودة في الواقع ويصفها وصفا دقيقا .

ثانياً: إجراءات البحث: Search procedures:

١.مجتمع البحث:: Population of the Research

يعرف مجتمع البحث بأنه كافة الافراد الذين يشملهم موضوع البحث الذي ستعم نتائجهم، وتألّف مجتمع البحث الحالي من (٣٦٦) مرشداً ومرشدة وبواقع (١٠٩) من الذكور و(٢٥٧) من الاناث، في المدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الثانية في محافظة بغداد.

ثانياً: عينة البحث : تألفت عينة البحث من (٢٠٠) مرشد ومرشدة من المدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الثانية في محافظة بغداد.

ثالثاً: أدوات البحث Research Tools

ومقياس الذكاء الوجداني وفيما يأتي وصف الإدايتين واستخراج خصائصهما السايكومترية:

١.مقياس الشغف الوظيفي :-

تم الاطلاع على الأدبيات والدراسات والأطر النظرية ذات العلاقة بمتغير الشغف الوظيفي والاطلاع على المقاييس التي استعملت لقياس الشغف الوظيفي، ووفقاً لذلك تم تبني مقياس

(Smith et al, 2022) وذلك كون المقياس يخلو من المرغوبة الاجتماعية وفقراته ملائمة لثقافة

المجتمع العراقي، فضلاً عن تمتعه بخصائص سيكومترية جيدة (صدق وثبات)، وتمت الإجراءات الاتية:-

أ.ترجمة مقياس الشغف الوظيفي: تم عرض النسخة الأصلية من مقياس الشغف الوظيفي على خبيرين في

اللغة الإنكليزية لترجمته من اللغة الإنكليزية إلى اللغة العربية، ثم قامت الباحثة بتوحيد الترجمتين إلى

ترجمة واحدة، ثم تم عرضها على خبير في اللغة العربية.

ب. وصف مقياس الشغف الوظيفي بصورته الأصلية: يتكون المقياس بصورته الأصلية من (٢١) فقرة، وكانت جميع الفقرات مع اتجاه الظاهرة.

٢. أنواع البدائل وطريقة تصحيح مقياس الوعي الذاتي
استعملت بدائل خماسية للمقياس وكالاتي (دائماً- غالباً- أحياناً- نادراً- أبداً)، وتم إعطاء درجات كالاتي: (دائماً=٥، غالباً=٤، أحياناً=٣، نادراً=٢، أبداً=١) للفقرات، وبما ان عدداً الفقرات (٢١) فان أعلى درجة (١٠٥) وأقل درجة (٢١).

٣. الصدق الظاهري Face Validity

تم عرض المقياس بصورته الأولى على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والمقياس والتقويم* وطلب إبداء آرائهم وملاحظاتهم، ومدى صلاحية فقراته وبدائله وأوزانها وما تتطلب من حذف أو تعديل، إذ تم اعتماد نسبة اتفاق (٨٠٪) فأكثر للفقرة لكي تكون صالحة ويبقى عليها في المقياس وقد أجريت إعادة صياغة وتعديل على بعض الفقرات على وفق آراء المحكمين.

٤. إعداد تعليمات مقياس الشغف الوظيفي

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يرشد به المستجيب اثناء استجابته على فقرات المقياس، واجراء التجربة الاستطلاعية لمقياس الشغف الوظيفي وذلك للتأكد من ان جميع الفقرات واضحة وليس فيها غموض كما تم حساب الوقت المتوقع للإجابة وكان بمعدل (٨) دقائق.

التحليل الإحصائي للفقرات

لتحليل الفقرات تم اللجوء الى طريقتين هما:

أ. القوة التمييزية (طريقة المجموعتين المتطرفتين) Extreme Groups Method

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الوعي الذاتي تم القيام بالخطوات الآتية:

الاعتماد على نسبة ٢٧% من الأفراد في كل من المجموعتين الطرفيتين (العليا والدنيا) بحسب وجهة نظر كيلي (1939) Kelly بأن نسبة (٢٧%) تُحقق أفضل حل وسط بين هدفين متضادين ومرغوبين في آن واحد وذلك للحصول على أقل حجم ممكن للمجموعتين المتطرفتين. وللحصول على أقصى اختلاف للمجموعتين المتطرفتين .

وتم تطبيق المقياس على العينة البالغ عددها (٢٠٠) مرشد ومرشدة، تم تصحيح كل الاستثمارات واستخراج الدرجة الكلية لكل استثمار، بعدها تم ترتيب الاستثمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وفرز نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا والدنيا حيث بلغ عدد كل منهما (٥٤) استثمار، وبعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس من المجموعتين العليا والدنيا، وتم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط درجات المجموعتين العليا والدنيا

على كل فقرة من فقرات المقياس وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين العليا والدنيا، وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عن طريق مقايستها بقيمة جدولية. وجدول (١) يوضح ذلك:

* اعضاء لجنة التحكيم :

- ١- أ.م.د سالي طالب علوان / جامعة بغداد/ علم النفس التربوي
- ٢- أ.م. د امل كاظم ميرة/ جامعة بغداد/ علم النفس التربوي
- ٣- أ.د زهرة موسى/ جامعة ديالى / علم نفس النمو
- ٤- أ.م.د صبا طلال / جامعة بغداد / قياس وتقويم
- ٥- أ.م.د ازهار هادي رشيد / علم النفس التربوي
- ٦- أ.م.د زهرة ماهر/ جامعة بغداد/ علم النفس التربوي
- ٧- أ.م.د شيماد صلاح / جامعة بغداد/ القياس والتقويم .
- ٨- أ.م. د زينب ناجي/ جامعة بغداد/ علم النفس التربوي
- ٩- أ.م.د ازهار هادي رشيد/ جامعة بغداد / علم النفس التربوي
- ١٠- أ.م. ميسون حامد

جدول (١)

القوة التمييزية لمقياس الشغف الوظيفي باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة ضمن المقياس	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.37	0.73	6.05	دالة
	دنيا	3.28	1.11		
٢	عليا	4.09	0.94	3.39	دالة
	دنيا	3.39	1.2		
3	عليا	4.5	0.75	7.45	دالة
	دنيا	3.15	1.11		
4	عليا	4.48	0.64	5.59	دالة
	دنيا	3.46	1.18		

دالة	2.69	0.83	4.06	عليا	5
		1.21	3.52	دنيا	
دالة	7.57	0.51	4.69	عليا	6
		1.09	3.44	دنيا	
دالة	6.83	0.84	4.22	عليا	7
		1.11	2.93	دنيا	
دالة	9.53	0.65	4.63	عليا	8
		1.12	2.94	دنيا	
دالة	8.23	0.69	4.43	عليا	9
		1.09	2.98	دنيا	
دالة	3.71	0.76	4.28	عليا	10
		1.25	3.54	دنيا	
دالة	4.91	0.66	4.46	عليا	11
		1.34	3.46	دنيا	
دالة	6.49	0.71	4.28	عليا	12
		1.16	3.07	دنيا	
دالة	2.38	1.01	3.81	عليا	13
		1.24	3.3	دنيا	
دالة	9.52	0.64	4.52	عليا	١٤
		1.07	2.91	دنيا	
دالة	5.94	0.91	4.17	عليا	15
		1.06	3.04	دنيا	
دالة	5.59	0.77	4.44	عليا	16
		1.3	3.3	دنيا	
غير دالة	1.45	1.45	3.44	عليا	17
		1.2	3.07	دنيا	
دالة	4.43	0.9	4.15	عليا	18
		1.32	3.19	دنيا	

19	عليا	4.3	0.77	5.21	دالة
	دنيا	3.2	1.34		
20	عليا	4.43	0.79	5	دالة
	دنيا	3.37	1.34		
21	عليا	3.37	1.23	3.18	دالة
	دنيا	2.67	1.06		

من الجدول اعلاه يتبين أن جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (106) ماعدا الفقرة (١٧) .

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة Item Validity)

لتحقيق ذلك تم استعمال معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الشغف الوظيفي والدرجة الكلية ل (٢٠٠) استمارة أي العينة ككل، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.14) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٩٨) اتضح أن الارتباطات كلها دالة إحصائيا والجدول (٢) يوضح ذلك :

جدول (٢)

صدق فقرات مقياس الشغف الوظيفي باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
١	0.36	دالة	٨	0.61	دالة	١٥	0.39	دالة
٢	0.28	دالة	٩	0.64	دالة	١٦	0.49	دالة
٣	0.55	دالة	١٠	0.39	دالة	١٧	سقطت في التمييز	
٤	0.53	دالة	١١	0.33	دالة	١٨	0.27	دالة
٥	0.24	دالة	١٢	0.54	دالة	١٩	0.46	دالة
٦	0.56	دالة	١٣	0.24	دالة	٢٠	0.33	دالة
٧	0.54	دالة	١٤	0.65	دالة	٢١	0.31	دالة

وبهذه الإجراءات أصبح عدد فقرات مقياس الشغف الوظيفي (٢٠) فقرة. الخصائص

٢. الذكاء الوجداني :

تم تبني مقياس جولمان (١٩٩٥) الذي تم بناؤه وفق نظرية الذكاء الوجداني لدانيال جولمان ، وتم ترجمته من قبل (سرحان الشهري) وتكون المقياس من (١٧) فقرة، ومن أجل التحقق من خصائصه السيكمترية (صدق وثبات) فقد اتبعت الباحثة جميع الخطوات التي استخدمت في مقياس الشغف الوظيفي، وقد تم استعمال :

أ- القوة التمييزية باستعمال المجموعتين الطرفيتين كما يوضح الجدول (٣):

(٣)

القوة التمييزية لمقياس الذكاء الوجداني باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة ضمن المقياس	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	3.54	1.06	8.43	دالة
	دنيا	1.94	0.9		
٢	عليا	3.63	1	12.84	دالة
	دنيا	1.54	0.66		
3	عليا	3.7	1.19	8.62	دالة
	دنيا	1.83	1.06		
4	عليا	3.44	1.3	10.12	دالة
	دنيا	1.39	0.74		
5	عليا	3.81	1.13	9.14	دالة
	دنيا	1.98	0.94		
6	عليا	3.94	0.86	3.13	دالة
	دنيا	3.28	1.31		
7	عليا	3.56	1.18	5.79	دالة
	دنيا	2.33	1.01		
8	عليا	3.89	1.04	8.38	دالة
	دنيا	2.17	1.09		
9	عليا	3.48	1.34	0.85	غير دالة

		1.38	3.26	دنيا	
دالة	4.23	1.22	3.37	عليا	10
		1.37	2.31	دنيا	
دالة	8.95	1.11	3.76	عليا	11
		0.94	1.98	دنيا	
دالة	12.09	0.75	4.24	عليا	12
		0.85	2.37	دنيا	
دالة	9.34	0.87	4	عليا	13
		1.13	2.19	دنيا	
دالة	10.66	0.9	4.02	عليا	١٤
		1.03	2.04	دنيا	
دالة	8.49	1.1	3.81	عليا	15
		1.27	1.87	دنيا	
دالة	7.15	1.25	3.43	عليا	16
		0.99	1.87	دنيا	
دالة	10.86	1.03	3.76	عليا	17
		0.92	1.72	دنيا	

من الجدول اعلاه يتبين أن جميع الفقرات مميزة لأن قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية

البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (106) عدا الفقرة (٩) .

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة Item Validity)

لتحقيق ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياسي الذكاء الوجداني والدرجة الكلية ل (٢٠٠) استمارة أي العينة ككل، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.14) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٩٨) أتضح أن الارتباطات كلها دالة إحصائيا والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

صدق فقرات مقياس الذكاء الوجداني باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدالة
١	0.55	دالة	٧	0.49	دالة	١٣	0.61	دالة
٢	0.68	دالة	٨	0.57	دالة	١٤	0.65	دالة
٣	0.57	دالة	٩	سقطت في التمييز		١٥	0.53	دالة
٤	0.61	دالة	١٠	0.41	دالة	١٦	0.49	دالة
٥	0.62	دالة	١١	0.63	دالة	١٧	0.64	دالة
٦	0.28	دالة	١٢	0.64	دالة			

ت - الخصائص الاحصائية الوصفية لمقياسي الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي :

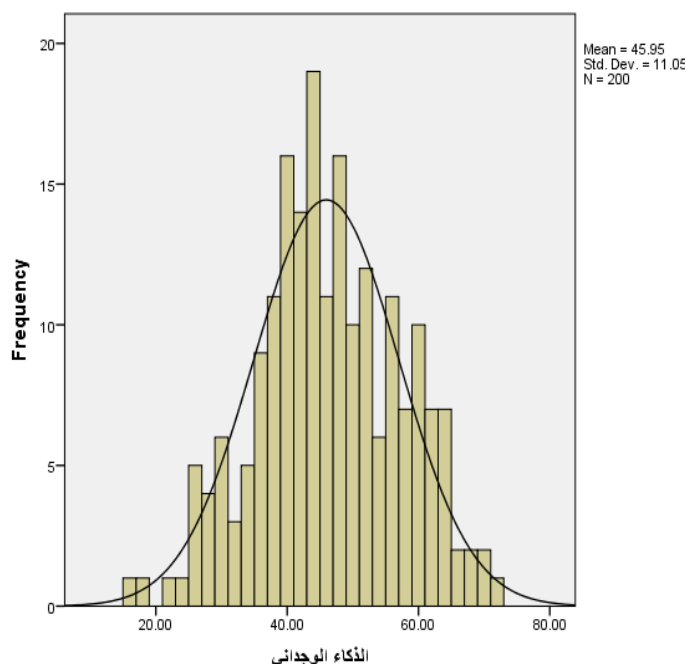
بعد تطبيق مقياسي الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٢٠٠) حصلت الباحثة على عدد من المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (٥) ، ولما كان توزيع درجات أفراد العينة على المقياس توزيعاً اعتدالياً شكل (١-٢) إذا كانت قيم الالتواء والتفرطح ضمن مدى قياسي (٩٦، ±١) (Cleophas,2017,p.107)، لذا لجأت الباحثة الى استعمال الوسائل الاحصائية المعلمية (Parametric Statistic) في تحليل بيانات البحث احصائياً .

جدول (٥)

الخصائص الاحصائية الوصفية لمقياسي الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي

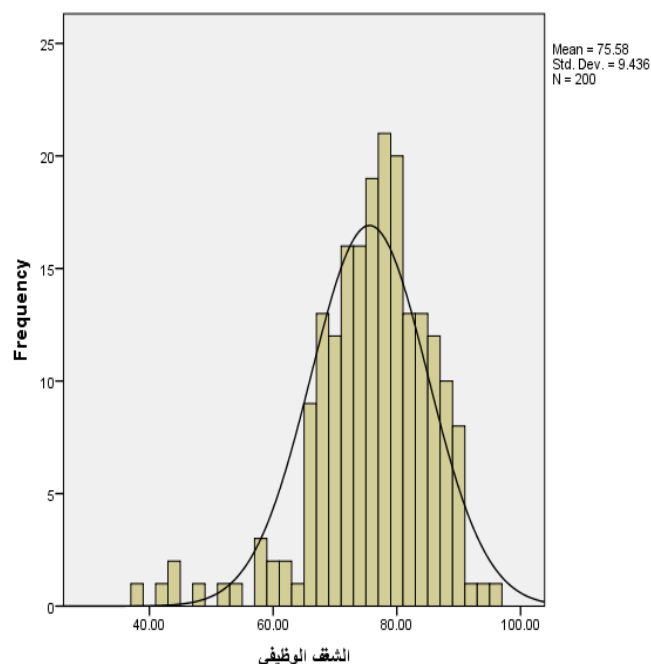
المقياس / المؤشر	الذكاء الوجداني	الشغف الوظيفي
المتوسط Mean	45.96	75.58
الوسيط Median	45	76.5
المنوال Mode	43	79

9.44	11.05	الانحراف المعياري Std.Dev
-0.29	0.26	الالتواء Skewness
1.11	-0.34	التفطح Kurtosis
38	16	أقل درجة Minimum
95	71	أعلى درجة Maximum



الذكاء الوجداني

شكل (١)



الشغف الوظيفي

شكل (٢)

0.86	الذكاء الوجداني	1
0.77	الشغف الوظيفي	2

النتائج ومناقشتها:

الهدف (١): تعرف الشغف الوظيفي لدى المرشدين التربويين .

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الشغف الوظيفي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٢٠٠)، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (٧٥,٥٨) درجة وبانحراف معياري مقداره (٩,٤٤) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (60) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (١٩٩) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الشغف الوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٢٠٠	٧٥,٥٨	٩,٤٤	٦٠	23.34	1.96	199	دال

تشير نتيجة الجدول (٧) الى ان عينة البحث لديهم الشغف الوظيفي. ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق الأنموذج التكاملي للشغف الوظيفي (Chin et al,2019) الذي أشار للشغف على انه ارتباط بقوة بمجال العمل الذي يشعر الفرد بالدافع للانخراط فيه ويستمد تأثيراً إيجابياً عند القيام به، وقد حدد بثلاثة عناصر هي التأثير الإيجابي، وعده جزءاً مهماً من هوية الفرد، والدافعية والتحفيز عند القيام بالعمل، حيث يتم النظر الى تلك العناصر على انها مترابطة وانها حالة شاملة لا يمكن الإشارة اليها الا من خلال النظر الى التجربة بأكملها. وتستطيع الباحثة تفسير هذه النتيجة ان اغلبية المرشدين هم من اختاروا مهنتهم وفقاً لرغباتهم، ومعظمهم ممن كانوا معلمين واكملوا دراساتهم في الارشاد النفسي والتربوي وفقاً لرغباتهم وميولهم في ممارسة هذا العمل، واحتمالية نجاحهم في تقديم المساعدة الكافية لمستشاريهم، فالنجاح يساعد على تحفيز الطاقات وبذل الجهد واستثماره، مما يجعل المرشدين شغوفين بعملهم ويعدونه جزءاً من هويتهم.

الهدف (٢): تعرف دلالة الفرق في الشغف الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الشغف الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس والجدول (٨) يوضح ذلك :

جدول (٨)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الشغف الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	87	74.56	8.68	1.33	1.96	غير دال
أناث	113	76.35	9.94			

يتبين من الجدول (٨) انه ليس هناك فرق في الشغف الوظيفي تبعا لمتغير الجنس، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198) .

تفسر هذه النتيجة في ضوء النموذج التكاملي للشغف الوظيفي حيث يعد الشغف الوظيفي ارتباطاً بقوة بمجال العمل حيث الشعور بالدافع للانغماس فيه، ويستمد تأثيراً إيجابياً عند القيام به، ولم يحدد هذا الارتباط وهذا التأثير او الدافع بالجنس (ذكور او اناث)، حيث الشغف تجربة شاملة غير منفصلة وتنطبق على جميع العاملين .

الهدف (٣) : تعرف دلالة الفرق في الشغف الوظيفي تبعا لمتغير مدة الخدمة .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في الشغف الوظيفي تبعا لمتغير مدة الخدمة والجدول (٩) و (١٠) يوضح ذلك :

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الشغف الوظيفي تبعا لمتغير مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-5	93	75.52	10.37
5-10	44	74.93	6.76
عشرة فما فوق	63	76.11	9.69
الكلي	200	75.58	9.44

جدول (١٠)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في الشغف الوظيفي مدة الخدمة

الدالة Sig	القيمة الفائنية F	متوسط المربعات M.S	درجة الحرية D.F	مجموع المربعات s.of.s	مصدر التباين s.of.v
غير دال	0.20	18.316	2	36.632	بين المجموعات
		89.747	197	17680.243	داخل المجموعات
			199	17716.875	الكلي

تشير النتيجة أعلاه الى أنه ليس هناك فرق دال احصائيا في الشغف الوظيفي تبعا لمدة الخدمة، إذ كانت القيمة الفائنية المحسوبة أقل من القيمة الفائنية الجدولية والبالغة (٣) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٩٧-٢) .

وتفسر هذه النتيجة من خلال الانموذج التكاملي للشغف حيث يتشكل شغف العمل من خلال التفاعل بين الافراد وسياقات عملهم إلى الحد الذي تظل فيه السمات البارزة للتفاعل بين الشخص والبيئة ثابتة مع مرور الوقت، بوصفه مستقرًا نسبيًا، ولا يتغير الا بتغير تلك التفاعلات.

الهدف (٤) : قياس الذكاء الوجداني لدى عينة البحث .

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الذكاء الوجداني على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (٢٠٠)، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (٤٩,٩٦) درجة وبانحراف معياري مقداره (١١,٠٥) درجة، وعند موازنة المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (48) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال احصائيا ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (١٩٩) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (١١) يوضح ذلك .

جدول (١١)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الذكاء الوجداني

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٢٠٠	٤٩,٩٦	١١,٠٥	٤٨	2.62	1.96	199	دال

تشير نتيجة الجدول (١١) الى ان عينة البحث لديهم الذكاء الوجداني . وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (حنان، ٢٠١٥) ودراسة (الحربي، ٢٠٢٠) ودراسة (القريني، ٢٠١٤) ودراسة (دبيب، ٢٠٢٣). وتفسر هذه النتيجة وفق نظرية جولمان (١٩٩٥) في الذكاء الوجداني، حيث يرى ان مكونات الذكاء الوجداني تتمثل بقدرة الفرد علي السيطرة على مهارات الوعي بالذات أي الوعي بالمزاج الذي هو ملاحظة محايدة للحالة الداخلية، تنطوي على معرفة متى يستجيب الفرد لمشاعره ومن ثم سيكون مدركا لمشاعر الآخرين حتى بالمستويات المنخفضة، كما أن له القدرة على تنظيم تلك الانفعالات وإدارتها عبر مواقف وبيئات مختلفة اجتماعيا وماديا، كما ويرى ان الحوافز الداخلية مثل المتعة بالعمل وحب التعلم والاطلاع تكون اكثر أهمية وتأثيراً في دفع الفرد للعمل والابداع، من الحوافز الخارجية كالمال والمنصب، بالإضافة الى أن قدرة الفرد على ادراك مايشعر به الآخرون ومعرفة مايحسون به والتي تتمثل بالقدرة على التعاطف وقراءة الإشارات الانفعالية بدقة، ولديه القدرة على التفاعل مع الآخرين وبناء روابط اجتماعية. هذه المكونات تكون الذكاء الوجداني. وتستطيع الباحثة تفسير هذه النتيجة بان المرشد التربوي حتى يكون مرشداً فعالاً يجب ان يتصف بخصائص شخصية متمثلة بقدرته على الوعي بالذات وتنظيم الانفعالات والتعاطف مع مسترشديه والقدرة علي تكوين علاقة ارشادية، وهذه الخصائص هي مكونات الذكاء الوجداني، فمن الطبيعي ان يتمتع المرشدون بمستوى جيد من الذكاء الوجداني .

الهدف (٥) : دلالة الفرق في الذكاء الوجداني تبعا لمتغير الجنس .

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الذكاء الوجداني تبعا لمتغير الجنس والجدول (١٢) يوضح ذلك :

جدول (١٢)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الذكاء الوجداني تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
ذكور	87	48.32	10.25	2.70	1.96	دال

أنات	113	44.13	11.34		
------	-----	-------	-------	--	--

ويتبين من الجدول (١٢) أن هناك فرقاً في الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (198).

تفسر هذه النتيجة قدرة الذكور على الوعي بانفعالاتهم وتنظيمها وإدارتها والتحكم بها، والقدرة على ادراك مشاعر الآخرين وتكوين العلاقات معهم أكثر من الاناث، هناك احتمالية في اختلاف اساليب التنشئة الاجتماعية التي تغرس في سلوك ابائهم مايعزز الذكاء الوجداني، وبالأخص هناك سمات في الشخصية يتم تعلمها من خلال البيئة المحيطة.

الهدف (٦) : تعرف على دلالة الفرق في الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير مدة الخدمة .
لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير مدة الخدمة والجدول (١٣) و(١٤) يوضحان ذلك :

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الذكاء الوجداني تبعاً لمتغير مدة الخدمة

مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-5	93	44.06	12.25
5-10	44	50.77	9.49
عشرة فما فوق	63	45.38	9.21
الكلي	200	45.96	11.05

جدول (١٤)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في الذكاء الوجداني مدة الخدمة

مصدر التباين s.of.v	مجموع المربعات s.of.s	درجة الحرية D.F	متوسط المربعات M.S	القيمة الفائنية F	الدلالة Sig
بين المجموعات	1374.398	2	687.199	5.91	دال
داخل المجموعات	22926.197	197	116.377		
الكلي	24300.595	199			

تشير النتيجة أعلاه الى أن هناك فرقاً دالاً احصائياً في الذكاء الوجداني تبعاً لمدة الخدمة، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة أعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (٣) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (٢-١٩٧). ولمعرفة الفروق في الذكاء الوجداني تبعاً لمدد الخدمة المختلفة تم استعمال اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (١٥) يوضح ذلك :

جدول (١٥)

قيم الفروق بين الاوساط وقيم شيفيه الحرجة لتعرف الفروق في الذكاء الوجداني تبعاً لمدد الخدمة المختلفة

المقارنات	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين الوسطين	قيمة شيفيه الحرجة	الدالة
1-5	93	44.06	6.71	4.84	دال احصائياً
5-10	44	50.77			لصالح ١٠-٥
1-5	93	44.06	1.32	4.31	غير دال احصائياً
عشرة فما فوق	63	45.38			
5-10	44	50.77	5.39	5.19	دال احصائياً
عشرة فما فوق	63	45.38			لصالح ١٠-٥

من الجدول أعلاه يتبين ان الذكاء الوجداني تبعاً لمدة الخدمة قد اختلف وكانت المقارنات بثلاثة مستويات، المستوى الأول: من (١-٥) سنوات وبين من (١٠-٥) وكانت النتيجة لصالح (٥-١٠) سنوات في الذكاء الوجداني، وهذا يعني مدة الخدمة في مجال الارشاد التربوي والتعامل مع مشكلات الطلاب يجعل ادارة الانفعالات وتنظيمها اكثر تعمقا واكثر وعياً.

اما المستوى الثاني فتمت المقارنة بين (١-٥) وبين (١٠ فما فوق) وظهرت النتيجة ان المقارنة في الذكاء الوجداني غير دالة. اما المستوى الثالث فكانت المقارنة في مدة الخدمة بين (١٠-٥) وعشرة فما فوق فكانت النتيجة لصالح (٥-١٠).

الهدف (٧): تعرف العلاقة الارتباطية بين الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي لدى عينة البحث

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) Pearson لحساب معامل الارتباط بين الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة على مقياس الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي، وقد تبين من النتائج أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي إذ بلغت قيمة الارتباط

المحسوب (0.15) وهي أعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0.14) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (١٩٨) والجدول (١٦) يوضح ذلك:

الجدول (١٦)

العلاقة بين الذكاء الوجداني والشغف الوظيفي

القيم	المؤشر	المتغيرين
0.15	معامل الارتباط المحسوب	الذكاء الوجداني الشغف الوظيفي
0.14	قيمة الارتباط الجدولية	
198	درجة الحرية	

تستطيع الباحثة تفسير هذه النتيجة من خلال الاطار النظري للمتغيرين اذ ان من يتمتعون بالذكاء الوجداني متميزين في مجالات الحياة كافة، واكثر إحساسا بالرضا عن انفسهم واكثر كفاءة وفاعلية في حياتهم والأقدر سيطرة على بيئتهم العقلية والمهنية مما يرفع انتاجيتهم، بالإضافة الى القدرة على تنظيم انفعالاتهم، بجانب قدرتهم على التعامل مع الآخرين بفاعلية ومرونة وتنظيم مشاعرهم التي تساعدهم على التحكم في المواقف الحياتية مما يؤدي الى الشعور بالرضا والتوافق النفسي، هذه المكونات الإيجابية بالضرورة ترتبط بالشغف الوظيفي كونه من المتغيرات الإيجابية التي تتأثر بخصائص الشخصية .
التوصيات :

١. الاستفادة من مقياسي الشغف الوظيفي والذكاء الوجداني وتطبيقه على المؤسسات التعليمية والمهنية كافة.
٢. توجيه المؤسسات التربوية على توفير البيئة المناسبة التي تسهم في تعزيز الشغف الوظيفي الذي بدوره يساعد على مواجهة التحديات وزيادة الإنتاجية في العمل .
٣. على جميع المؤسسات التربوية ان تولي اهتماما بالاختبارات النفسية، وضرورة من يتم تعيينهم في مجال الارشاد ان يمتلكوا مستوى مقبولا من الذكاء الوجداني لما له من دور في نجاح العملية الارشادية.

المقترحات :

١. اجراء دراسة مماثلة علي عينات اخرى مثل (المعلمين، الموظفين، ومن قطاعات مختلفة) .
٢. اجراء دراسات ارتباطية بين الشغف الوظيفي ومتغيرات أخرى مثل (الالتزام الوظيفي، الرفاهية النفسية، الرضا الوظيفي)
٣. اجراء دراسات ارتباطية بين الذكاء الوجداني ومتغيرات أخرى مثل (أنماط الشخصية، الاتزان الانفعالي، جودة الحياة)

المصادر :

١. أبو غزال، معاوية محمود (٢٠١٥): علم النفس العام ، ط٢ ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن.
٢. الحطاب، زبيدة (٢٠١٠): علاقة المخططات المبكرة غير المكيفة والذكاء العاطفي بالفشل الأكاديمي ، رسالة دكتوراه ، جامعة الجزائر.
٣. الحربي، العنود بنت فيصل (٢٠٢٠): الذكاء الوجداني وعلاقته بالاحترق النفس لدى الاخصائيات النفسيات في مدينة الرياض، مجلة كلية التربية، جامعة الازهر :العدد(١٨٦)، الجزء الثالث.
٤. حسين ، سلامة عبد العظيم وحسين ، طه (٢٠٠٦): الذكاء الوجداني للقيادة التربوية ، الإسكندرية : دار وفاء لدنيا الطباعة والنشر .
٥. الدبيب ، محمد احمد محمد (٢٠٢٣) الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشد النفسي في مؤسسات التعليم العالي بمدينة بني وليد ،المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد الثاني ،العدد(٣).
٦. الزهراني ، عبد الله احمد (٢٠١٤): الذكاء الإنساني ، الاتجاهات المعاصرة وقضايا نقدية ، سلسلة عالم المعرفة ، العدد ٣٢٥: الكويت ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب .
٧. السعداوي ، ايمان فيصل السيد (٢٠٢٣): دور القيادة الروحية في تعزيز الشغف الوظيفي من خلال تطبيق نموذج PRAME للسعادة الوظيفية (دراسة تطبيقية)، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، العدد (١).
٨. القرني ، علي بن محمد علي (. ٢٠١٤): الذكاء الوجداني وعلاقته بمهارات الاتصال لدى المرشدين الطلابيين ، جامعة الملك عبد العزيز ، قسم علم النفس التربوي والإرشاد .

- ٩.اليوبي ، محمد عابد و شقرون ، غازي حسين (٢٠٢٣):الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي اثناء فترة كورونا لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات ،المجلة العربية للنشر العلمي ، العدد (٤٥).
- ١٠.دلال ، سلامي (٢٠١٦)الذكاء العاطفي - مدخل نظري ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر - الوادي ،العدد(١٥).
- ١١.حفيظي ، أحلام (٢٠١٨):علاقة الذكاء الوجداني بالثقة بالنفس لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة ، دراسة ميدانية ، جامعة محمد بوضياف ، المسلة.
- ١٢.عشري ، تامر إبراهيم وسبع ، سنية محمد احمد (.) :توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة دمياط.
- ١٣.رشوان ، ربيع عبدة احمد (٢٠١١):الذكاء الوجداني وقدرته التنبؤية في ضوء علاقته بسمات الشخصية وبعض القدرات العقلية . مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم المجلد(٤)، العدد(١).
- ١٤.محمد ، خولة احمد (٢٠٢٤):التفكير القائم على الحكمة وعلاقته بالشغف التناغمي والابداع الانفعالي لدى طلبة الجامعة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة بغدادا.

1. -Bar- On,R(2004).The Bar-On Emotioal Quotient inventory(EQ-i):Rationale,description and summary of Psychometric properties .In G Geher(ed),Measuring emotionalintelligence:common ground and controversy:New york ::Novasciencepublishers.
2. Chen,P.Lee,F.Lim,S(2019)Loving the work:developing a measure of work passion.European journal of work and Organizatioal Psychology,issn:1359-432x(print)1464-0643(online).
3. Goleman ,D.(1995):Emotioal Intelligence:Whyit can matter morethan I.Q.New York :Bantam Books.
4. Jackson,S.Marsh,H.(1996):Development and validation of a scale to measure optimal experience:The flow state Scale.Journal of sport and exercise Psychology ,vol .18.
5. Mayer,J.D.,Salovey,&Caruso,D(2004)Emotional intelligence:Theory ,findings ,and implications Psychological Inquiry,(15)
6. Ryan ,R&Deci ,E.(2003);Onassimilatingidentities of the self :Aself - Determination Theory perspective on in internalization and integrity within cultures .Handbook of self and identity .
7. Smith ,R.M.,Min,Hatthew,A(2022):Acontent Validation of work passion:was the passion Ever There,Journal of Business and psychology -38(1)
8. Vallerand ,R(2015):The Dualistic Model of Passion:theory ,research, and implications for the field of Education.In W.C.Liu, C.K.J .Wang &R.M.Ryan (Eds)Building autonomous leamers . Singapore :Springer.
9. Vallerand, R.Blanchard ,C.Mageau,G.Koestner,R.Ratelle,C.Leonard,M&Marsolais,J(2003),Les passions del ame:onobsessive and harmonious passion. Journal of personality and social psychology,85(4).
10. Vallerand ,R.Marsh,H.Andre,M.Lafreniere,K(2013):Passion:Does one Scale fit all/Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over Different Activities and languages, Psychological Assessment 25(3).
11. Vallerand,R,J.,Blanchard,C.,Mageau,G.,Koestner,R.,Ratelle,C.,Leonard,M.,Mars olais,J(2003)Les passionsdel ame:on obsessive and harmonious passion .Journal of personality and social psychology,85(4).