

الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف
المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي
الإعاقة البصرية

د. محمد مسعد عبدالواحد مطاوع

قسم التربية الخاصة – كلية التربية

جامعة الملك خالد



الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية

د. محمد مسعد عبدالواحد مطاوع

قسم التربية الخاصة – كلية التربية
جامعة الملك خالد

تاريخ تقديم البحث: ١٤٤٤ / ٣ / ٢٣ هـ تاريخ قبول البحث: ١٤٤٤ / ٦ / ٩ هـ

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، وتحديد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وكلّ من: الشغف المهني وشعور التماسك المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وتحديد مستوى كلٍّ منها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي وأسلوب تحليل المسار لاختبار صحة الفروض، وتضمنت العينة الكلية للدراسة (٩٤) معلمًا ببرامج الإعاقة البصرية بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية، بلغ متوسط أعمارهم (٣٦,٧٩٨) وانحراف معياري (٨,٨٣٩)، وقد استخدمت الدراسة مقاييس للتقرير الذاتي لقياس الشغف المهني وشعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية من إعداد الباحث، وقد صممت هذه الأدوات لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، كما تتوفر لها دلالات صدق وثبات مقبولة، وخصائص سيكومترية جيدة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود ارتباط موجب دال إحصائيًا بين الشغف المهني بجميع أبعاده والتماسك المهني بجميع أبعاده، وسلوك المواطنة التنظيمية بجميع أبعاده، كما توصلت إلى توفر مستوى مرتفع لدى المعلمين في كلٍّ من: التماسك المهني والشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت إلى إسهام الشغف المهني وشعور التماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير مباشر وغير مباشر للشغف المهني على سلوك المواطنة التنظيمية تبعًا لمتغيري العمر الزمني وسنوات الخبرة للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التربية الخاصة، الإعاقات، الضغوط المهنية.

The mediating role of a sense of professional cohesion in the relationship between professional passion and organizational citizenship behavior among teachers of visually impaired students

Dr. Mohamed Mosaad Abdelwahed Metawee

Department Special Education – Faculty Education

King Khalid university

Abstract:

The current study aimed to determine the relationship between organizational citizenship behavior and professional passion, and professional cohesion among teachers of students with visual disabilities and to determine the level of each of them, and to determine the mediating role of professional cohesion and experience in the relationship of professional cohesion with organizational citizenship behavior. The sample 94 teachers of visual impairment programs (Age=36.798 ± 8.839), used self-report scales to measure professional passion, professional cohesion, and organizational citizenship behavior, prepared by the researcher, all of which have good psychometric properties. The study showed a positive, statistically significant relationship between professional passion (harmony, immersion, enjoyment), professional cohesion (perception, management, and purpose) and organizational citizenship behavior (initiative, altruism, sportsmanship), and it found a high level of teachers in each From: professional cohesion, professional passion, and organizational citizenship behavior, and it has concluded that professional passion and professional cohesion contribute to predicting organizational citizenship behavior, and there is a direct and indirect effect of professional passion in terms of chronological age and experience on organizational citizenship behavior.

key words: Impairments; Professional stress; Special Education.

مقدمة الدراسة:

يقع على عاتق معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية كغيرهم من معلمي التربية الخاصة الكثير من المهام والمسؤوليات المهنية والإنسانية وربما الاجتماعية، تجاه هؤلاء الطلاب، وهو ما يجعل مجال العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة مليئاً بالضغوط والمسؤوليات الجسام، ولعل ما يغلف عملهم من طابع إنساني واجتماعي ووطني وأخلاقي؛ ما قد يخفف من وطأة ما يتحملونه من ضغوط أو مهام أو مسؤوليات، حيث يواجه معلمو الطلاب ذوي الإعاقة البصرية عديداً من الضغوط المهنية، والتي ترتبط بالعلاقة المهنية بالطلاب ذوي الإعاقة البصرية من ناحية، وما يرتبط بمهنة التدريس لهؤلاء من ناحية أخرى، حيث يتطلب العمل مع ذوي الإعاقة البصرية العديد من المهارات الاجتماعية والشخصية والإرشادية، فضلاً عن مهارات التدريس وتطويرها وتنوعها بشكل مستمر، وهذا ما جعل معلم الطلاب ذوي الإعاقة البصرية - كغيره من المعلمين وربما أكثر- في مواجهة مستمرة للعديد من الضغوط اليومية في بيئة العمل، فضلاً عن ضغوط الحياة الاجتماعية الأخرى، لذلك فإنه من الضروري أن يحقق مستوى مرتفعاً من التماسك المهني، والذي قد يأتيه خلال شغفه بهذه المهنة وما يلقاه من مسؤوليات أمام مجتمعه والتزامه أمام ما يقوم به من سلوكيات المواطنة.

وبعد الشغف المهني لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية أحد أهم المتغيرات التي لاقت رواجاً في الفترة الأخيرة بين الباحثين كأحد معطيات علم النفس الإيجابي، وذلك لما يرتبط به الشغف المهني من إيجابيات ونتائج مقبولة

كثيراً وما يترتب عليه من سلوكيات ونتائج إيجابية على مستوى الشخصية الإنسانية، وقد وضع فاليراند وآخرون (Vallerand et al., 2003) تعريفاً للشغف حيث عرفه بأنه ميلٌ قوي وعميق تجاه نشاط ما أو شيء ما، يعتبره الفرد محبباً بالنسبة له ومهماً وذا قيمة كبيرة، ويعد هذا النشاط جزءاً كبيراً من هوية الفرد الشخصية وله تأثيره على مجمل شخصيته، حيث يمثل نشاط الفرد الشغفي سمات أساسية لهويته ومفهومه لذاته، وبالتالي يُكرس ويستثمر فيه وقته وطاقته بشكل كبير، لأنه يجد فيه المتعة، ويُحقق خلاله حياة هادفة ذات معنى بالنسبة له، فهو نشاط ذات قيمة عالية عندهم يجعلهم ذلك يعرفون ذواتهم بشكل كبير. وعرف الشغف passion بأنه رغبة قوية تجاه نشاط معين يفضله الناس ويحبونه، ويجدونه مهماً، ويشغلون فيه جهودهم وطاقاتهم وأوقاتهم على نسق منتظم (Vallerand, 2012)، وينقسم إلى بعدين الشغف الانسجامي هو الذي ينشأ من الشعور الداخلي المتحكم فيه، والذي يجعل الناس يمارسون أنشطتهم الشغفية بشكل اختياري، ودون وجود ضغوط عليهم. والشغف القهري الاستحواذي، وهو الذي يصدر من الشعور الداخلي غير المتحكم فيه والذي يسيطر على مشاعر الفرد عند الاندماج في الأنشطة الشغفية التي تحدث على أسس منظمة وبصفة متكررة وإرضاء للآخرين (الحارثي، ٢٠١٥).

كما حدد زيجارمي ونيمون وهوسون ووت وديهل (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt & Diehl, 2009) الشغف المهني بأنه حالة وجدانية إيجابية مستمرة، ومعتمدة على المعنى في الحياة، وحالة الرفاهية النابعة من تكرار

التقييمات الإدراكية والوجدانية لمختلف المواقف المهنية والتنظيمية التي تؤدي إلى نوايا وسلوكيات عمل بناءة وثابتة، ويرى فاليراند (Vallerand, 2015) أن انفعالات المتعة والإثارة والحماسة هي عبارة عن نتائج مباشرة للشغف، وهي ما تجعل للشغف دورًا إيجابيًا في التعامل مع الضغوط المهنية للمعلمين وما يقومون به من مهام وسلوكيات مختلفة ذات طابع تطوعي كسلوك المواطنة التنظيمية والعمل الاجتماعي التطوعي وغيره.

ويعد الشعور بالتماسك المهني (SOC) Job Sense of Coherence من المتغيرات المهمة التي يُنظر إليها كأحد المصادر الذاتية الإيجابية في الشخصية، والتي تلعب دورًا وسيطًا في الكثير من العلاقات بين المتغيرات الشخصية والنفسية والاجتماعية والديموجرافية وغيرها، عرّف أنتونوسكي (Antonovsky, 2002) الشعور بالتماسك بأنه: اتجاه يُعبر عن مقدار ما يمتلكه الفرد من الشعور الملح والدائم والدينامي، وفي الوقت نفسه الثقة بقدرته على التنبؤ بالخبرات الداخلية والخارجية، وأن هناك احتمالاً مرتفعاً بأن الأمور تتطور بالشكل المنطقي المتوقع. وقد اقترح أنتونوسكي مصطلح شعور التماسك في ضوء نموذج المنشأ الصحي مفترضاً أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى جيداً من شعور التماسك قد يحققون مستوى مرتفعاً من الصحة النفسية والازدهار النفسي والتدفق النفسي على الرغم مما قد يواجهونه من معوّقات وضغوط وتحديات مختلفة، ولذلك يُشير أنتونوسكي إلى أن شعور التماسك هو المتغير الأكثر أهمية في دراسة الضغوط المختلفة. وبالتالي يمثل شعور التماسك المهني بالنسبة لمعلم الطلاب ذوي الإعاقة البصرية أهمية كبيرة

بالنسبة له والذين يُكوّنون فيما بينهم شعور التماسك يُدركون طبيعة المواقف التي تُمثل ضغطاً، وأنهم يمتلكون الموارد اللازمة لمواجهتها، كما أنهم يشعرون بمعنى الحياة الأمر الذي يُحفزهم على بذل قصارى جهدهم في تصديهم لهذه المواقف (كواسة ومحمد، ٢٠١٠).

كما يعد سلوك المواطنة التنظيمية أحد أهم المعطيات الإيجابية للفرد في بناء مجتمعه والنهوض به من ناحية وأحد أهم العوامل البناءة في نخضة المؤسسات التعليمية بصفة عامة ومؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بصفة خاصة؛ حيث يقوم مهنيو مؤسسات التربية الخاصة بدور إضافي ذي طابع إنساني واجتماعي وأخلاقي يفوق الدور والمهام المهنية العادية؛ لتقديم المزيد من الرعاية والاهتمام بالطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه ذلك السلوك الذي يضطلع به الفرد طواعية ورغبة منه دون تكليف خارجي لكي يحسن أو يطور أو يعالج أو يصلح أو ينمي جوانب محددة ذات علاقة بعمله بما يتفق مع رؤية ورسالة المؤسسة التي يعمل بها، وتعلم العديد من العوامل على تكوين مثل هذا السلوك لدى المعلمين منها حب العمل، والرغبة في التطوير، والوازع الديني والوطني والأخلاقي، ومنها امتلاك للمهارات الضرورية للتطوير والتحسين أو العلاج والمواجهة، ومنها القدرة على مواجهة الضغوط والتماسك المهني وما يغلف كل ذلك من رضا مهني وشغف واندهام في العمل.

وقد كشفت نتائج العديد من الدراسات السابقة العديد من النتائج الإيجابية في هذا الصدد، فقد توصلت دراسة مطاوع (٢٠٢٠) إلى وجود

ارتباط موجب دال إحصائيًا بين الشغف العقلي والمسؤولية الاجتماعية لدى معلمي التربية الخاصة، وأظهرت دراسة مطاوع (٢٠٢٠) ارتباط موجب دال إحصائيًا بين الذات المهنية وضبط الذات والمرونة النفسية في مواقف العمل لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة مطاوع وأحمد (٢٠٢١) والتي كشفت عن وجود ارتباط موجب بين سلوك المواطنة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

ألقت جائحة كوفيد-١٩ مسؤوليات متعددة على معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، حيث يتطلب العمل مع هؤلاء الطلاب من خلال التعلم عبر المنصات الإلكترونية مهارات كثيرة ووقت أطول وجهد أكبر مما يشكل ضغطًا أكثر على المعلمين، وخاصة ممن يقدمون ويقومون بسلوكيات مواطنة تنظيمية في الأوضاع التعليمية العادية، ومع ذلك فقد بذل المعلمون جهدًا كبيرًا في تعويض الفقد التعليمي لطلابهم من ذوي الإعاقة البصرية، حيث إن الاستمرار في الاندماج في سلوكيات المواطنة التنظيمية يتطلب مزيدًا من الدوافع الداخلية والمقومات الشخصية الذاتية للمعلمين، ويعد الشغف المهني أحد هذه المتغيرات الشخصية التي قد تمثل وقودًا ذاتيًا للاستمرار في الاضطلاع بالمهام الوظيفية لدى الأفراد ووقودًا للاستمرار في مواجهة الضغوط المهنية، كما يمثل شعور التماسك المهني ويؤدي دورًا مهمًا في الموقف التعليمي لدى المعلمين؛ حيث يرتبط التماسك المهني بالقدرة على مواجهة الضاغطة وأداء المهام الوظيفية والاستمرار في سلوكيات المسؤولية الاجتماعية

والمواطنة التنظيمية، ولقد نمت مشكلة الدراسة الحالية لدى الباحث من عدة طرق، منها: مراجعة أدبيات الدراسة حيث لم يحصل الباحث على دراسة تجيب عن الدور الوسيط للتماسك المهني في علاقة سلوكيات المواطنة التنظيمية بالشغف المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، ومنها إحساس الباحث بالدور المهم الذي يقوم به معلمو الطلاب ذوي الإعاقة البصرية عبر المنصات الإلكترونية ومدى حاجتهم لشعور التماسك وما يقومون به من جهد يقدمونه بشغف مهني واضح نابغاً من إحساس المسؤولية والمواطنة، وبالتالي فإن دراسة العلاقات بين الشغف المهني وشعور التماسك لدى المعلمين في ضوء العلاقة بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلم قد يوضح أو يجيب عن أسئلة كثيرة حول ممارسات المعلمين المهنية في أثناء الضغوط التي تعرضوا لها في ظل الجائحة، وبالتالي تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال التالي: ما الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية؟ ومن هذا السؤال تتفرع الأسئلة التالية:

١. ما نوع وطبيعة العلاقة الارتباطية بين الشغف في العمل وكلٍّ من: التماسك في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية؟

٢. ما الفرق بين متوسط درجات معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية في كل من: الشغف المهني وشعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية والمتوسط الفرضي لها؟

٣. هل تسهم بعض أبعاد شعور التماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية؟
٤. هل تسهم بعض أبعاد الشغف المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية؟
٥. ما تأثير شعور التماسك المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية؟

أهداف الدراسة:

١. تحديد نوع وطبيعة العلاقة الارتباطية بين الشغف في العمل وكلٍّ من: التماسك في العمل وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٢. تحديد الفروق بين متوسطات درجات معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية في كل من: الشغف المهني والتماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية والمتوسط الفرضي لها.
٣. تحديد أبعاد شعور التماسك المهني التي تسهم في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٤. تحديد أبعاد الشغف المهني التي تسهم في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.

٥. تحديد تأثير شعور التماسك المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية في العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والشغف المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

١. اهتمت بدراسة متغير سلوك المواطنة التنظيمية كأحد أهم المتغيرات الدراسية في الارتقاء بالعمل والأداء المدرسي لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وما يبذلونه من جهد في سبيل النهوض بتربية وتعليم هؤلاء الطلاب.

٢. اهتمت بدراسة شعور تماسك معلمي التربية الخاصة المهني، والكشف عن أبعاد شعور التماسك الوظيفي لديهم، وما يشعرون به من شغف في عملهم مع الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.

٣. اهتمت بدراسة الشغف المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وتحديد تأثيره المباشر وغير المباشر على سلوك المواطنة التنظيمية.

٤. تسد فجوة بحثية مهمة حيث لم يحصل الباحث- في حدود علمه- على دراسة تجيب عن أسئلة الدراسة الحالية وتحقق أهدافها.

الأهمية التطبيقية:

١. ما تكشف عنه نتائج الدراسة الحالية من نتائج تفيد في الدراسة التربوية في مجال التربية الخاصة وتطبيقاته المختلفة من حيث التأكيد على أهمية توفير محفزات تعمل على زيادة شغف المعلمين وتماسكهم.
٢. ما تقدمه من توصيات مهمة قد تفيد في مجال رعاية وتدريب معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية مهنيًا وخاصة دعم سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.
٣. تقدم مقياسًا لسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية يفيد في تحديد سلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم.
٤. تقدم مقياسًا لشعور التماسك المهني لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، يفيد في قياس شعور تماسك المعلمين مهنيًا.
٥. تقدم مقياسًا للشغف المهني لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، يفيد في قياس مستوى شغف المعلمين المهني.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

الشغف المهني professional passion

عرف الباحث الشغف المهني في الدراسة الحالية بأنه الميل الشخصي الداخلي نحو أنشطة مهنية محددة يستغرق فيها المعلم وقته ويجد فيها معنى لحياته المهنية، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الشغف المهني من خلال الأبعاد التالية: الانسجام في العمل، والاستغراق المهني، والاستمتاع بالعمل.

شعور التماسك المهني Job Sense of Coherence

عرف الباحث شعور التماسك المهني في الدراسة الحالية بأنه شعور المعلم بالقدرة على إدارة حياته المهنية والتحكم فيها في إطار من إدراكه لمعنى ووضوح ما يقوم به من مهام ومسؤوليات مهنية متعددة، ويقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس التماسك المهني من خلال الأبعاد التالية: الفهم، والإدارة، والمعنى المهني للمعلم.

سلوك المواطنة التنظيمية organizational citizenship behavior

يعرفه الباحث سلوك المواطنة التنظيمية بأنه ذاك السلوك الذي يمارسه المعلم اختياريًا، من غير مهامه الوظيفية، وبعيدًا عن لائحة المكافآت والحوافز، ويسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في نهضة العملية التربوية والتعليمية، وتحسين مخرجات التعلم، وتحقيق أهداف ورسالة المدرسة. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الشغف المهني:

يعد الشغف Passion خبرة إنسانية مهمة للفرد قد تمنحه معنى وهدفاً في حياته؛ حيث يمد الشغف الفرد بطاقة نفسية حتى يندمج ويستغرق في كافة الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة له، ويرتبط الشغف بالحب لمجالات الحياة المختلفة، كالأنشطة الترفيهية، والرياضة، والموسيقى، والدراسة، والعمل وغيره من أنشطة الحياة المختلفة، وقد تناول الباحثون هذا المفهوم من جوانب عدة، كسياق الأنشطة المختلفة، وسياق ريادة الأعمال، وسياق العمل، وتولي الدراسات المعاصرة اهتماماً كبيراً بالشغف في مجالات عديدة، ومنها المجال الأكاديمي، والمجال المهني (Johri, Misra, & Bhattacharjee, 2016). ويعرّف الشغف بأنه ميلٌ قوي نحو نشاطٍ ما بذاته، حيث يستثمر الإنسان فيه وقته وجهده إيماناً منه بأهمية هذا النشاط أو حباً فيه، وتأتي أهمية الشغف بنشاطات معينة منها دورها في تشكيل الملامح الأساسية لهوية الإنسان؛ فالشغف بهذه النشاطات لا يتوقف عند حدود الانخراط فيها بل يتعداه إلى أن يصبح جزءاً متأصلاً في هوية الإنسان وسبيلاً لتعريفه عن ذاته (Vallerand, 2012)، ويعرّف الشغف المهني بأنه حالة وجدانية إيجابية مستمرة، ومعتمدة على المعنى، وحالة الرفاهية النابعة من تكرار التقييمات الإدراكية والوجدانية لمختلف المواقف الوظيفية والتنظيمية التي تؤدي إلى نوايا وسلوكيات عمل ثابتة وبناءة (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt & Diehl, 2009)، كما أن الشغف المهني للمعلم من المجالات الأساسية التي حظيت

باهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة، وأن المعلم الذي لديه شغف لعمله يتميز بسمات يمكن حصرها فيما يلي: أنه يحقِّز الطلاب، ويغرس فيهم الطموح. ويتحمّس للمواد التي يُدرِّسُهَا، ويشرك طلابه في عمليات التعلم، ويطور أساليب تعليمية فعّالة، ويستثمر في نجاح طلابه، ويهتم بالطلاب كأشخاص ويتواصل معهم بإيجابية، ويكتيف أسلوب الفصل لتعليم جميع الطلاب، كما أنه ودودٌ وصبورٌ، ويتعاطف مع طلابه، ويدرك أهمية تحفيزهم، كما أنه مُفعم بالأمل، ودائمًا يعبر عن أهدافه، كما يتميز بإثارة وطرح أفكار جديدة يمكن أن تغير البيئة نحو الأفضل، وبالحماسة التي يمكن أن تحدث فرقًا في إنجاز المتعلمين (Altun, 2017).

كما يعد الشغف المهني ميلاً قوياً لدى الموظف نحو العمل الذي يحدد هويته، وهناك مكونان للشغف نحو العمل، وهما: مكون وجداني، يشير إلى الإعجاب الشديد والحب القوي من الفرد لعمله ومهنته. ومكون معرفي، ويشير إلى استيعاب المهنة في هوية الفرد، وأن هذين المكونين يتكاملان مع المكون الدافعي لتوليد الشغف، ولكن لا يمكن أن يكون هناك شغف بدون أحد هذين المكونين، فالشغف هو أعمق من مجرد خبرة الحب لدى الفرد لنشاط ما، بل يستلزم ذلك أن يكون أحد الجوانب الأساسية التي تشكل هويته وحياته (Ho & Astakhova, 2018). ويعتبر أن الشغف يستلزم المحبة والالتزام الشديد بالنشاط الذي يتم العمل فيه، وبالتالي فإن الشغف الانسجامي والشغف الاستحواذي لهما مستويات متشابهة من الالتزام والمشاركة والشدة التي تكون موجهة نحو النشاط، ولكنهم يختلفون بشكل

رئيس في جودة المشاركة والالتزام، حيث إن الأشخاص الذين لديهم شغف انسجامي ينخرطون في النشاط بحرية وقد استطاعوا السيطرة على ذواتهم، كما نجدهم يتسمون بالمرونة والانفتاح على الأنشطة والأعمال؛ لأنهم استطاعوا استيعاب ذواتهم (Deci, & Rayn, 2000)، كما أن الشخص الذي لديه شغف انسجامي عند انخراطه في نشاط مفتوح من المتوقع أن تكون النتائج في النشاط إيجابية، فعلى سبيل المثال: عندما يتمتع الفرد بالمشاعر المرحة والنشطة، والحيوية، والرفاهية الجيدة، فإنها تعمل أو تساعد في أن تكون النتائج (Vallerand, 2015).

وقد تناولت بعض الدراسات مفهوم الشغف، حيث هدفت دراسة رامبا (Rampa, 2012) إلى بحث الشغف المهني للمعلمين من حيث تحديد أسبابه، وأشارت النتائج إلى أن غالبية المعلمين الذين تمت مقابلتهم قد أشاروا إلى أن الدوافع والمسببات الخارجية كانت هي المحددات الرئيسة لاختيار هؤلاء المعلمين للتدريس كمهنة، بينما هدفت دراسة موي (Moe, 2016) إلى الكشف عن العلاقة بين الشغف المهني للمعلمين ورفاه المعلمين وأشارت النتائج إلى أن الشغف الانسجامي المتعلق بجميع الجوانب التكوينية التي تم قياسها قد تأثر بالرضا الوظيفي والتأثير الإيجابي والكفاءة الذاتية.

وهدفت دراسة الفونس وليون (Ruiz-Alfonso & León, 2017) إلى تحديد العلاقة بين تركيز المعلم على فائدة المحتوى وشغف الطلاب الانسجامي، والدافعية الداخلية للتعلم والإنجاز في الرياضيات، وأشارت النتائج إلى أن الشغف الانسجامي لدى الطلبة يرتبط إيجابياً بالدافعية

الداخلية والإنجاز في مادة الرياضيات، وأن الدافعية الداخلية للتعلم تتوسط العلاقة بين الشغف الانسجامي والإنجاز في الرياضيات، كما أن تأكيد المعلم على أهمية المحتوى يتنبأ بالشغف الانسجامي لدى الطلبة. وهدفت دراسة جلال وآخرين (Gilal. et al., 2019) إلى تحديد دور شغف المعلم في تطوير الشغف لدى الطلبة، وتقوم الدراسة على فرضية: هل شغف المعلم يمكن أن ينتقل للطلبة، وهل العدوى الانفعالية يمكن أن تتوسط بين شغف المعلم وشغف الطلبة. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين شغف المعلم نحو العمل وشغف الدراسة لدى الطلبة، وكان معامل الارتباط بينهما (٠,٣٥٢)، كما كان هناك ارتباط بين شغف المعلم والعدوى الانفعالية، وأن العدوى الانفعالية ترتبط بشغف الطلبة.

وهدفت دراسة الضبع (٢٠١٩) إلى تحديد العلاقة الارتباطية بين الهناء الذاتي في العمل والتسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية، والتعرف على مدى إسهام هذه المتغيرات في التنبؤ بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. وأشارت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة وسلبية ودالة إحصائية بين الهناء الذاتي في العمل والشغف الانسجامي والشغف القهري، وجاء متغير الشغف الانسجامي كأقوى المتغيرات تنبؤاً بالهناء الذاتي في العمل، كما وُجِدَتْ مسارات دالة إحصائية لتأثيرات والشغف ببعديه: الانسجامي، والقهري، في الهناء الذاتي في العمل. وهدفت دراسة نيتشر (Natuer, 2020) إلى تحديد دور الشغف بنموذجيه الانسجامي والاستحوادي على الاستراتيجيات المنظمة للعاطفة والسعادة النفسية،

وأشارت النتائج أن الشغف الانسجامي كان مرتبطاً بشكل إيجابي بإعادة التقييم المعرفي بينما كان الشغف القهري مرتبطاً بشكل إيجابي بالقمع التعبيري، حيث كانت إعادة التقييم المعرفي هي الاستراتيجية الوحيدة المرتبطة بشكل إيجابي بالسعادة، وتؤكد النتائج أيضاً على الدور المهم للشغف الانسجامي في استخدام الإدراك لإعادة التقييم وتسهيل الحصول على السعادة.

شعور التماسك المهني:

يعد شعور التماسك توجهًا عامًا في الحياة الإنسانية بكامل ضغوطها ومعاناتها وتحدياتها المختلفة، وقد يعد هذا مدخلاً لدراسة التماسك كشعور عام في الحياة؛ إلا أنه يمكن تناوله في سياقات أو مجالات محددة، كالمجال الأكاديمي تحت مسمى شعور التماسك الأكاديمي أو المدرسي (الضبع، ٢٠٢١، الضبع وعبادي، ٢٠١٨؛ Bracha & Hoffenbartal, 2011)، أو المجال المهني تحت مسمى شعور التماسك المهني أو التماسك في العمل أو في الوظيفية، ويعتبر شعور التماسك توجهًا عامًا في التفكير، حيث يعبر عن قدرة الفرد على الصبر والتحمل للضغوط من خلال مواجهته لمصادر إضعاف قدرته على المقاومة، وذلك من خلال امتلاكه وتنمية إحساسه بالثقة في أنه قادر على تنظيم دوافعه بشكل جيد وقابل للتنبؤ والإيضاح والتفسير، وأن يهيئ مصادر المقاومة والممانعة والتصدي لمتطلبات هذه الدوافع والمثيرات (معوض، ٢٠٢٠)، ويعد الشعور بالتماسك مصدرًا للمقاومة ومحصلة خبرات الفرد في بيئته، كما يعد بمثابة محفز لتوقع كل ما هو إيجابي يواجهه من

مواقف جديدة، بطريقة تمكنه من استغلال المصادر الشخصية والاجتماعية ليتعامل مع ضغوط الحياة بطريقة تعزز الرفاهية النفسية، فهو طريقة تمكن الفرد من التحكم في بيئته، ويتكون من القابلية لفهم الفرد لبيئته، والقابلية لإدارة المصادر لتلبية المطالب، والشعور بمعنى الحياة، ويسهم تعزيزه لدى المراهق بمجموعة من المصادر الشخصية والبيئية المرتبطة بالدعم المقدم له من الأفراد المحيطين به، والذين يرتبط معهم بعلاقات اجتماعية مختلفة (الصادق و أحمد، ٢٠٢٠).

ويشير آدمز (Adams et al., 2000) إلى أن الذي يمتلك مستوى مرتفعاً من شعور التماسك يكون أكثر مقاومة للتأثيرات السلبية مثل التوتر والقلق، وما يترتب عليها أو أن يؤديه من ضعف الجهاز المناعي، وبالتالي يصبح الفرد أكثر عرضة للآلام والاضطرابات. كما أن شعور التماسك هو ما يحدد صحة الفرد العقلية، ولقد تبين أهمية الشعور بالتماسك في التأثير على اتخاذ القرارات في المجال المهني تحديداً (Lindstrom & Eriksson, 2006)، كما أنه عند مواجهة ملف يتضمن اتخاذ قرار مهني صعب، فمن المرجح أن يثابر الفرد الذي لديه مستوى عالٍ وقوي من الشعور بالتماسك في إدارة وحل هذا التحدي الوظيفي (Antonovsky, 1987)، كما أن تصور اتخاذ قرار مهني يعتبر حدثاً مرهقاً في الحياة، ولكن قد يكون اتخاذ القرار المهني تأثيره معتدل عند الفرد الذي يمتلك مستوى جيد من الشعور بالتماسك (Reardon et al., 2000). كما أنه كلما كان شعور التماسك لدى الفرد قوياً؛ فإن ذلك يسهم في قدرته على التطوير المهني من خلال دعم الفرد في التعرف على العالم

وتحديات العمل التي تواجهه في طريقه نحو التطوير الوظيفي، وكذلك الترحيب بالتحديات وتنظيمها وتنسيقها وإدارتها بشكل جيد، لأنهم على دراية بمواردهم وأكثر استعداداً لمواجهة التحديات في حياتهم المهنية، وأخيراً فإن الأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من الشعور بالتماسك قادرون على التعامل مع الملاحظات ورؤية التعليقات باعتبارها أدوات تساعد على التغيير للأفضل، وتنفيذ تغييرات إيجابية قائمة على التغذية الراجعة، وذلك على العكس تماماً من الأفراد الذين يعانون من مستوى ضعيف بالشعور بالتماسك (Mayer, 2014). فضلاً عن أن الأشخاص الذين يتمتعون بمشاعر مرتفعة من شعور التماسك يختارون استراتيجيات فاعلة ومناسبة من أجل مواجهة ضغوط معينة والتغلب عليها، ويشعرون أن المهمات الملقاة على عاتقهم أو التي يواجهونها بأنها مهمات محفزة أكثر من كونها مرهقة ومتعبة، كما ويرتبط ارتفاع مشاعر التماسك بالإحساس الذاتي بالصحة الجسدية والنفسية الجيدة وارتفاع الرضا عن نوعية الحياة وبالدعم الاجتماعي الجيد إلى حد ما بسلوك أقرب لتجنب المخاطر، وعلى العكس من ذلك فانخفاض مشاعر التماسك يعد إشارة خطر أو إنذار للاضطرابات النفسية والجسدية والانتحار (Waters, & Fivush, 2015).

كما أن الأفراد الذين يملكون شعوراً مرتفعاً بالتماسك هم أكثر قدرة على تبني سلوكيات ملائمة للتكيف مع المواقف الجديدة والمفاجئة في سياق النمو، كما أن لديهم القدرة على الاختيار والتنوع في نماذج الاستجابة لها، كما أن درجة أو مستوى التماسك يؤثر على قدرة الفرد في استخدامه للمصادر

المتاحة لكي يحتفظ بصحته ويحافظ على شعوره بالوجود الأفضل، والأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة على الأبعاد الثلاثة في مقياس التماسك النفسي لأنتنوفسكي يعتبرون مرتفعي الشعور بالتماسك، وهم يرون العالم أكثر تماسكاً ويواجهون بالتحدي الضغوط، كما أن مثل هؤلاء الأفراد يصنفون بأنهم أكثر صحة على متصل الصحة/المرض، والشعور بالتماسك النفسي لا يعتبر استراتيجية للمواجهة في حد ذاتها، لكن الفرد الذي يملك شعوراً قوياً بالتماسك من المحتمل أن يكون أكثر استخداماً للاستراتيجيات التوافقية المناسبة لمواجهة بعض خصوصيات المواقف المحددة أما أولئك الذين يسجلون انخفاضاً في جميع أبعاد مقياس الشعور بالتماسك النفسي يعتبرون منخفضي التماسك النفسي، وهم ينظرون إلى العالم بأنه غير متماسك، ويشعرون بأنهم ليس لهم القدرة على تسيير التحديات التي تفرضها الضغوط (يوسفي، ٢٠١٧). كما يعتبر شعور التماسك توجهاً عاماً للفرد على جميع الجوانب المعرفية والعاطفية والاجتماعية، فهو يساعد الفرد على معرفة التغيرات التي تحدث له، وكيف يمكن ضبط هذه التغيرات والتحكم فيها؛ وبالتالي إمكانية السيطرة على الأحداث المحيطة، والتعامل مع الضغوط التي تواجهه بفعالية ونجاح، وبالطبع يعمل هذا على الوقاية من الإصابة بالأمراض النفسية؛ لأن الفرد لديه قناعة بأن كل الضغوط التي تواجهه قابلة للحل، وأنها تحديات محببة لنفسه ولا ترهقه (معوض، ٢٠٢٠).

وهناك العديد من دراسات الشعور بالتماسك، فقد هدفت دراسة رندلر (Randler et al., 2015) إلى تحديد العلاقة بين الشعور بالتماسك

والإرهاق لدى المعلمين، وتوصلت إلى أن المعلمين الذين يدرسون في الفترة الصباحية أكثر في الشعور بالتماسك من المعلمين الذين يدرسون في الفترة المسائية، كما وجدت علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالتماسك والإرهاق. وأجرى ستينلي ودوايتزش وكند وسكيمك وفورجت وسكيمد (Steinlin, Dolitzsch, Kind, Schmeck, Fegert, & Schmid,) دراسة حول تأثير كل من الشعور بالتماسك والرعاية الذاتية والرضا عن العمل في الإرهاق بين العاملين في الرعاية الصحية للأطفال والشباب، وتوصلت الدراسة إلى أن تعزيز الشعور بالتماسك والرعاية الذاتية المرتبطة بالعمل والرضا عن العمل يمكن أن يقلل من أعراض الإرهاق ويزيد من رفاهية العاملين في مجال رعاية الأطفال والشباب.

وهدفت دراسة الشهري (٢٠١٧) إلى الكشف عن مستوى الشعور بالتماسك والمساندة الاجتماعية المدركة لدى الطالبات المتزوجات، وإلى تعرف العلاقة الارتباطية بين الشعور بالتماسك والمساندة الاجتماعية المدركة، فضلاً عن التعرف على اختلاف الشعور بالتماسك باختلاف مصادر المساندة، بالإضافة إلى تعرف إسهام المساندة الاجتماعية في التنبؤ بالشعور بالتماسك، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الشعور بالتماسك لدى أفراد عينة الدراسة. ارتفاع مستوى إدراك المساندة الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة. وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية والدرجة الكلية للشعور بالتماسك، كما وجدت علاقات ارتباطية بين بعدي المساندة: مساندة الأهل، ومساندة الزوج والدرجة الكلية للشعور

بالتماسك وأبعاده الفرعية. وجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي المساعدة الاجتماعية من قبل الأهل والزوج في جميع أبعاد الشعور بالتماسك، والدرجة الكلية، وذلك لصالح مرتفعي المساعدة الاجتماعية. وجود فروق دالة إحصائية في الشعور بالتماسك ترجع إلى مدة الزواج، وعدد الأبناء. إسهام المساعدة من قبل الزوج في التنبؤ بالشعور بالتماسك لدى الطالبات المتزوجات.

وهدف دراسة بيتر وآخرين (Hlado , et. al., 2020) إلى التعرف على مؤشرات القدرة على العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية وفحص الدور الوسيط للإرهاق والشعور بالتماسك، والعوامل المرتبطة بالعمل ونمط الحياة، وأظهرت النتائج وجود تأثيرات للإرهاق ، والشعور بالتماسك، والتوازن بين العمل والحياة، والعلاقات في البيئة المدرسية على القدرة على العمل مقارنةً بتأثير العمر، وواجبات معلم الصف، وعبء العمل ، ورعاية الأقارب المسنين. وعلاوة على ذلك، جاء الإرهاق كوسيط مهم للعلاقة بين الشعور بالتماسك والقدرة على العمل. وبالتالي يكون المعلمون ذوو الشعور العالي بالتماسك أكثر قدرة على التعامل مع ظروف العمل المعاكسة وتحديد الموارد الداخلية والخارجية لمنع الإرهاق المهني والانحدار اللاحق في القدرة على العمل.

سلوك المواطنة التنظيمية:

يؤثر سلوك المواطنة التنظيمية في تحسين أداء الأفراد والمؤسسات، فهو يزيد من إنتاجية الموظفين والمديرين، كما أنه يساعد الآخرين كي يتأكدوا من التطور الصحيح للمؤسسة، دون وعود سابقة أو ضمانة (Alanogln & Demirtas, 2016; Ozberk & Altinay, 2019)، ويمثل سلوك المواطنة التنظيمية مجموعة من الأعمال التطوعية الاختيارية، التي لا تمثل واجبات الفرد الرسمية، كما أن نجاح المؤسسة التعليمية يعتمد -بشكل كبير- على ميل المعلم للعمل خارج النطاق الرسمي والمحدد لمهامه، ومدى إسهامه في تحقيق الأهداف المدرسية (Makvandi, Naderi, Makvandi, Pasha & Eriteshamzadeh, 2018)، ويشير سلوك المواطنة التنظيمية إلى قيام الفرد بسلوك تطوعي، يتعدى حدود دوره الرسمي ومتطلبات وظيفته، ولا تشمله اللوائح المنظمة الخاصة بالمكافآت والترقيات (سلطان، ٢٠١٣)، ويعرف قاموس علم النفس (APA) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه العمل الذي يقوم به الموظف لمساعدة مؤسسته، والذي لا يعد من الأعمال المطلوبة منه رسميًا، أي الأعمال التي تتجاوز حدود المهام الرسمية والمهنية (Vandonbos, 2015)، وبالتالي، فإنه لا يرتبط بنطاق الجزاءات الرسمي، وينعكس بشكل إيجابي على كفاءة وفعالية العمل المدرسي، ويسهم بالارتقاء بالمدرسة (عطية، ٢٠١٩)، وهو -بالتالي- يمثل سلوكًا تطوعيًا ذاتيًا نابعًا من رغبة داخلية للفرد، يدفعه للمساهمة في تطوير أداء مؤسسته.

ويرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بتحسين إنتاجية المؤسسات، ويساعدها في التنافس بالإمكانات المحدودة المتاحة، ويؤدي إلى التنسيق بين الموظفين، كما يعد مناسباً للمؤسسات لتقديم بيئات عمل مناسبة (Thomas, Ambrosini & Hughes, 2019)، وبالتالي، فإن سلوك المواطنة التنظيمية هو في مجمله سلوك اجتماعي اختياري تطوعي، لا يتضمنه نظم تقييم الأداء الرسمية، لذا؛ فامتناع الفرد عن ممارستها لا يعبر عن تقصير في وظيفته، ولا يحاسب عليها رسمياً (الداوود، ٢٠١٩)، وهذا ما يجعل دعم المواطنة التنظيمية مهماً وذا جدوى داخل المؤسسات؛ كونه نابعاً من داخل الأفراد ورغبتهم وتوجهاتهم الشخصية، وغيرتهم على مؤسساتهم؛ للنهوض بها، والعمل على الارتقاء بها، وزيادة إنتاجيتها وتنافسيتها بين المؤسسات الأخرى.

ولقد نظر بعض الباحثين إلى سلوك المواطنة التنظيمية من منظور مؤسسي؛ باعتباره يركز على الارتقاء بالمؤسسة وتنافسيتها بين المؤسسات الأخرى، ورآه آخرون من منظور إنساني فردي، يركز على مساعدة أفراد المؤسسة في تجاوز عقباتهم وحل مشكلاتهم، ودفعهم للأمام؛ لا سيما الجدد منهم (Bolton, 1997; Rethinam & Ismail, 2008; Dorji et al, 2019)، كما اعتقد آخرون في تعددية أبعاد المواطنة التنظيمية، وأنها تتكون من مجموعة من الأبعاد المترابطة، كالنموذج الخماسي لسلوك المواطنة التنظيمية، والذي تضمن: الإيثار، والكياسة، والروح الرياضية، والضمير الحي، والسلوك الحضاري conscientiousness (Thomas, Ambrosini & Hughes, 2019)؛ حيث يعكس الإيثار سلوكيات مساعدة الزملاء في أداء مهامهم المهنية وحل

مشكلاتهم، وتعكس الكياسة السلوكيات الوقائية ضد المشكلات أو حدوثها أو تجنب إثارتها داخل المؤسسة، بينما تشير الروح الرياضية إلى سلوكيات التسامح ورحابة الصدر وتقبل النقد وتجنب الشكوى، ويعكس الضمير الحي السلوكيات الإثرائية التي تتجاوز المهام الوظيفية من احترام اللوائح والحفاظ على الوقت والقوانين وغيرها، أما السلوك الحضاري فيعكس سلوكيات المشاركة والمساهمة في تطوير المؤسسة بشتى السبل الممكنة والمبدعة (Kumeri & Thapligl, 2017).

كما أشارت دراسات أخرى إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يزيد من فعالية المدرسة، والتي تنعكس من خلال جودتها، وزيادة إنتاجيتها، وتحقيقها لأهدافها (Ozberk & Altinay, 2019; Alanogln & Demirtas, 2016)، ولا شك أن الأداء المؤسسي والشخصي المتوقع للمؤسسات يمكن أن يتم تحقيقه من خلال سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، وهو واحد من العوامل المهمة التي تساعد المدارس في تحقيق أهدافها حتى تصبح ناجحة (Alanogln & Demirtas, 2016)، كما أن توقعات المديرين والمعلمين عن سلوك المواطنة التنظيمية كان في مستوى مرتفع، وأن السمات المدرسية للمعلمين منبئ قوي بسلوكيات المواطنة التنظيمية لديهم (Alanogln & Demirtas, 2016)، كما تعد بيئة العمل والمناخ المدرسي واحدة من العوامل الرئيسة لجودة الحياة الوظيفية ورفاهية الموظفين (Rethinam & Ismail, 2008)، كما توصلت الدراسات التي اهتمت بسلوك المواطنة التنظيمية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين سلوك المواطنة التنظيمية والتفاؤل الأكاديمي للمعلمين (Makvandi et al., 2018).

وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين سلوك المواطنة التنظيمية والتفاؤل الأكاديمي للمعلمين، وأنه يمكن التنبؤ من خلال سلوك المواطنة بالتفاؤل الأكاديمي للمعلمين (عطية، ٢٠١٩)، كما أن الأداء المؤسسي للمعلمة يرتبط بمجموعة من العوامل التي تؤثر على رفاهية الموظفين وجودة حياتهم كالرضا الوظيفي والدوافع والصحة والأمن الوظيفي والأمان والرفاهية النفسية (Leitao et al, 2019)، إن من إيجابيات ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية المدرسية الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلمات، من خلال تبادل الخبرات داخل فرق العمل، وتحسين مخرجات التعلم، خاصة في حالة دعم الإبداعات الفردية والجماعية، وتنمية الانتماء المدرسي، وتحقيق الاستقرار الوظيفي للمعلمة. وتتماز بيئة العمل ذات الجودة العالية بالأمن الوظيفي للعاملين، والظروف المناسبة للأمن للعمل، والعلاقات الجيدة داخل العمل، بالإضافة إلى المكافآت المناسبة، والتي تلعب دورًا مهمًا في مستوى رفاهة المعلمين النفسية (Dorji et al., 2019). وكشفت عن أن المدرسين الذين يمارسون الأنشطة الحركية أكثر جودة في حياتهم الوظيفية مقارنة بغيرهم، وأن الأكبر سنًا أكثر جودة من الأقل سنًا (Sandiez et al., 2019).

وقد اهتمت بعض الدراسات بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين منها دراسة مطاوع وأحمد (٢٠٢١) والتي هدفت إلى تحديد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمات وتوصلت إلى وجود ارتباط موجب دال بين جميع أبعاد المواطنة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية،

وتوصلت إلى إسهام أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى المعلمات.

فرضيات الدراسة:

١. توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الشغف المهني وكلٍّ من: شعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٢. توجد فروق دال إحصائيًا بين متوسطات درجات كل من: الشغف المهني وشعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية والمتوسط الفرضي.
٣. تسهم بعض أبعاد الشغف المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٤. تسهم بعض أبعاد شعور التماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٥. يوجد تأثير دال إحصائيًا للشغف المهني على سلوك المواطنة التنظيمية وشعور التماسك المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

تقوم الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي وأسلوب تحليل المسار في اختبار فروض الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة:

يمثل معلمو الطلاب ذوي الإعاقة البصرية مجتمعًا عامًا للدراسة الحالية، وهم المعلمون الذين يعملون ببرامج الإعاقة البصرية بمدارس إدارات التعليم في مناطق: عسير وجازان ونجران بالمملكة العربية السعودية.

عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية

تضمنت عينة الدراسة الاستطلاعية لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (١١٤) معلم ببرامج الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية تراوحت أعمارهم بين (٣٥، ٤٨) عامًا.

العينة الأساسية:

يوضح الجدول التالي خصائص العينة الأساسية الكلية للدراسة الحالية من حيث العمر الزمني وسنوات الخبرة والمرحلة الدراسية للمعلمين، وقد تم اختيارهم من مدارس برامج الإعاقة البصرية بمدارس المملكة العربية السعودية بالمنطقة الجنوبية: عسير ونجران وجازان وقد تم اختيارها بطريقة قصدية.

جدول (١) خصائص العينة الأساسية للدراسة

سنوات الخبرة		العمر الزمني		المرحلة
انحراف معياري	المتوسط	انحراف معياري	المتوسط	
١,٥٨٥	١٢,٨٩٣	٨,٨٣٩	٣٦,٧٨٩	٦٦
				٢٠
				٨

أدوات الدراسة:

مقياس الشغف المهني إعداد الباحث (ملحق ١)

يتكون مقياس الشغف في العمل من (١٥) عبارة، وضعت لتقيس الشغف في مجال العمل لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسة كشف عنها التحليل العاملي الاستكشافي التوكيدي للمقياس: البعد الأول الانسجام في العمل، ويتضمن تسع عبارات، والبعد الثاني الاستمتاع في العمل، ويتضمن ثلاثة عبارات، والبعد الثالث الاستغراق في العمل، ويتضمن أربعة عبارات، حيث يجاب عن عبارات المقياس من خلال خمسة استجابات على مقياس ليكر، تتراوح بين تنطبق تمامًا، وتعطى خمس درجات، ولا تنطبق على الإطلاق، وتعطى درجة واحدة.

ثبات مقياس الشغف المهني:

تم حساب ثبات مقياس الشغف عن طريق معامل ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية المحسوب من معادلة سبيرمان براون، وجوتمان ويوضح الجدول التالي قيم ثبات المقياس في الدراسة الحالية:

جدول (٢) قيم ثبات مقياس الشغف المهني

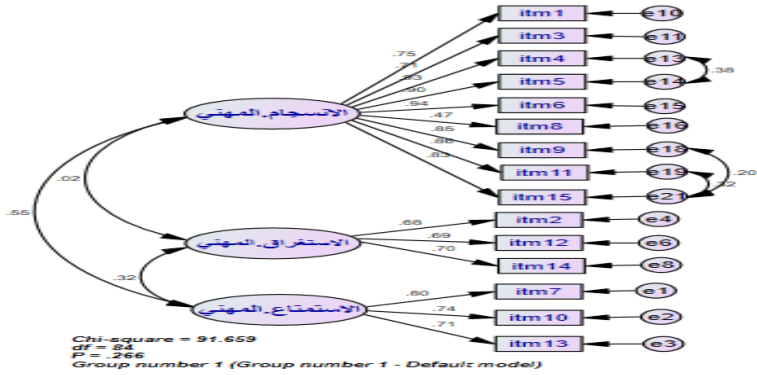
الثبات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	جوتمان
القيمة	٠,٨٨	٠,٨٨	٠,٨٩

صدق مقياس الشغف المهني:

الصدق العاملي الاستكشافي والتوكيدي

أجرى الباحث التحليل العاملي الاستكشافي لجميع عبارات مقياس الشغف باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وبطريقة تدوير المحاور كشف التحليل عن تشبع جميع العبارات على ثلاثة عوامل؛ حيث تراوحت تلك التشبعات بين (٠,٤٧) (٠,٩١) للمفردة الثامنة والسادسة على التوالي، وقد فسر العامل الأول (٣٩,٠٣٪) من التباين الكلي، وتشبعت عليه تسع عبارات، وفسر العامل الثاني (١٥,١٣) من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاث عبارات، وفسر العامل الثالث (١٤,٤٠) من التباين الكلي، وتشبعت عليه ثلاث عبارات، كما أجرى الباحث التحليل العاملي التوكيدي للعوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي للتأكد من جودة نموذج مقياس الشغف.

ويوضح الشكل التالي نموذج المقياس وقيمه المعيارية:



شكل ١ نموذج مقياس الشغف المهني

كما يوضح الجدول التالي قيم مؤشرات جودة مقياس الشغف المهني:

جدول (٣) قيم مؤشرات نموذج مقياس الشغف المهني

المؤشر	مؤشر CFI	مؤشر TLI	مؤشر IFI	RMSEA
القيمة	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩٨	٠,٠٤٥

حيث يتضح من جدول (٣) أن قيمة X^2 تقترب من (١٢٠,٤٥) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية ٩٨.

الاتساق الداخلي لمقياس الشغف المهني:

قام الباحث بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة العبارات والدرجة الكلية لمقياس الشغف بعد حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية، وقد كشفت قيم معامل الارتباط أنها جميعاً قد تراوحت بين (٠,٣) للعبارة رقم اثنين، (٠,٨١) للعبارة رقم أربعة، وهي جميعاً دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

مقياس الشعور بالتماسك المهني في المواقف الضاغطة للمعلمين إعداد الباحث (ملحق ٢)

قام الباحث بتصميم مقياس الشعور بالتماسك المهني بغرض الدراسة الحالية، ويتكون المقياس من (٢١) عبارة، وضعت لتقيس التماسك المهني في ضوء تعريف الباحث له، وقد تم بناء المقياس بحيث يجاب عن عباراته من خلال خمسة بدائل على مقياس ليكرت، تتراوح بين موافق تمامًا، وتعطى خمس درجات، وغير موافق تمامًا، وتعطى درجة واحدة، وذلك للعبارة الإيجابية، كما يعكس التقدير مع العبارات السلبية.

ثبات المقياس:

تم حساب قيم معاملات ثبات مقياس الشعور بالتماسك المهني بعدة طرق كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤) قيم معاملات ثبات مقياس التماسك المهني

النبات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	جوتمان
القيمة	٠,٨٦	٠,٦٧	٠,٦٧

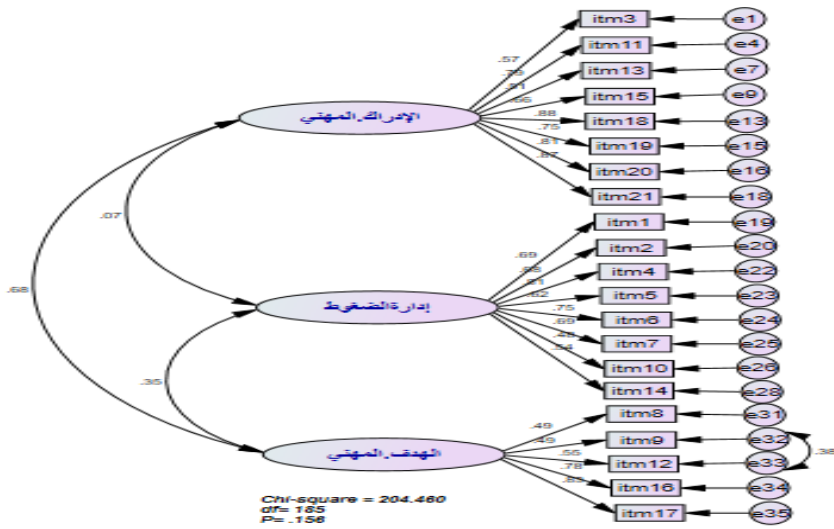
يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم ثبات مقياس الشعور بالتماسك المهني مرتفعة.

صدق المقياس:

الصدق العالمي الاستكشافي والتوكيدي:

قام الباحث بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لعبارة قياس الشعور بالتماسك المهني بطريقة المكونات الرئيسية، وقد تم استبعاد العبارات التي قل تشبعها عن (٠,٣٣)، والإبقاء على بقية العبارات وعددها (٢١) عبارة، والتي تشبعت على ثلاثة عوامل تم استخراجها بعد تدوير المحاور بطريقة فاريمكس (Varimax)؛ حيث تشبعت ثمانية عبارات على العامل الأول،

والذي يفسر (٢٤,١٧٪) من التباين الكلي للمقياس، وتشبعت ثمانية عبارات على العامل الثاني، والذي يفسر (١٩,٧٣٪) من التباين الكلي للمقياس، بينما تشبعت خمسة عبارات على العامل الثالث، والذي يفسر (١٢,٥٦٪) من التباين الكلي للمقياس، وقد تم تسمية العامل الأول بالإدراك المهني والعامل الثاني بإدارة الضغوط المهنية والعامل الثالث بالهدف المهني، وللتحقق من العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي تم إجراء التحليل التوكيدي لهذه العوامل، ويوضح الجدول التالي نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف المهني وقيمه المعيارية.



شكل ٢ نموذج مقياس التماسك المهني

كما يوضح الجدول التالي مؤشرات جودة مقياس الشعور بالتماسك المهني:

جدول (٥) قيم مؤشرات جودة نموذج مقياس الشعور بالتماسك المهني

المؤشر	مؤشر CFI	مؤشر TLI	مؤشر IFI	RMSEA
القيمة	٠,٩٨	٠,٩٨	٠,٩٨	٠,٠٣١

حيث يتضح من جدول (٥) أن مؤشر المطابقة المقارن والمعيارى والمتزايد تقترب من الواحد الصحيح كما أن مؤشر RMSEA أقل من (٠,٠٥)، وهذه كلها في حدود الثقة لجدول نموذج المقياس.

الاتساق الداخلي لمقياس الشعور بالتماسك المهني:

يوضح الجدول التالي قيم معاملات الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية لمقياس التماسك:

جدول (٦) قيم معاملات ارتباط درجات عبارات مقياس التماسك المهني بالدرجة الكلية بعد حذف درجة العبارة

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
معامل الارتباط	**٠,٥٦	**٠,٤٨	**٠,٣٨	**٠,٥٤	**٠,٥١	**٠,٦٣	**٠,٥٤	**٠,٤١	**٠,٤٨	**٠,٣٤	**٠,٦٠
المفردة	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	
معامل الارتباط	**٠,٥٠	**٠,٣٧	**٠,٤٣	**٠,٥٤	**٠,٦٠	**٠,٦٨	**٠,٦١	**٠,٤٩	**٠,٥٦	**٠,٦٤	

**٠,٠١

يتضح من جدول (٦) أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً وهو ما يعد مؤشراً مقبولاً للاتساق الداخلي لمقياس شعور التماسك المهني.

مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين إعداد الباحث (ملحق ٣)

يتكون المقياس في صورته النهائية من (١٥) عبارة، تقيس سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية وذلك من خلال ثلاثة أبعاد: بعد المبادرة الشخصية، ويشير إلى السلوكيات التطوعية التي تقدمها المعلمة لمساعدة زميلاتها في إنجاز المهام والتكليفات المطلوبة، دون طلب المساعدة أو انتظار مكافأة؛ وبعد الإيثار، ويعكس السلوكيات الاختيارية التي

تقوم بها المعلمة من أجل تجنب أو خلق مشكلات تؤثر على زميلاتها في العمل؛ وبعد الروح الرياضية، ويعكس روح التسامح وتفادي المشاكل واستيعابها والعمل تحت الضغوط وفي البيئة غير المناسبة دون تدمير.

بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين:

تم الاطلاع على وتحليل الدراسات والمقاييس السابقة، التي اهتمت بسلوك المواطنة التنظيمية في البيئات التعليمية، كدراسة: عطية (٢٠١٩) والتي قدمت مقياسًا لسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين تضمن الأبعاد الخمسة للمواطنة التنظيمية، ودراسة النوجلا وديمترس (Alanoglu & Demirtas, 2016) ومقياس توماس (Thomas et al., 2019) أحادي البعد، واستبانة الداوود (٢٠١٩)، وقد تم تحديد التعريف الإجرائي لسلوك المواطنة التنظيمية وفقًا لتوجهات الدراسة الحالية، وتم تحديد أبعاده وفقراته، وتحديد المقياس في صورته الأولية التي خضعت للتحكيم وإجراءات الصدق والثبات.

ثبات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين:

بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية للمقياس والمحسوب عن طريق معادلة سبيرمان براون (spearman-brown) (٠,٨٤)، وتم حساب معاملات كرونباخ (Cronbach's alpha) للمقياس وأبعاد الفرعية جدول (٧)، وهي معاملات ثبات مرتفعة.

جدول (٧) قيم معاملات Cronbach's alpha لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

المقياس ككل	الروح الرياضية	الايثار	المبادرة الشخصية	Cronbach's alpha
٠,٨٩	٠,٧٨	٠,٨٢	٠,٨٦	

يتضح من جدول (٧) توفر دلالات ثبات مقبولة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

الاتساق الداخلي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين:

يوضح الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده الفرعية.

جدول (٨) قيم معاملات ارتباط درجات فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

بالدرجة الكلية بعد حذف درجة الفقرة

المفردة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
معامل الارتباط	**٠,٧٤	**٠,٥٢	**٠,٥٧	**٠,٦٦	**٠,٧١	**٠,٥٩	**٠,٥٧	**٠,٦٣
المفردة	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	
معامل الارتباط	**٠,٥٠	**٠,٥٦	**٧٠,٦٧	**٠,٧٢	**٠,٧٥	**٠,٦٣	**٠,٧٠	

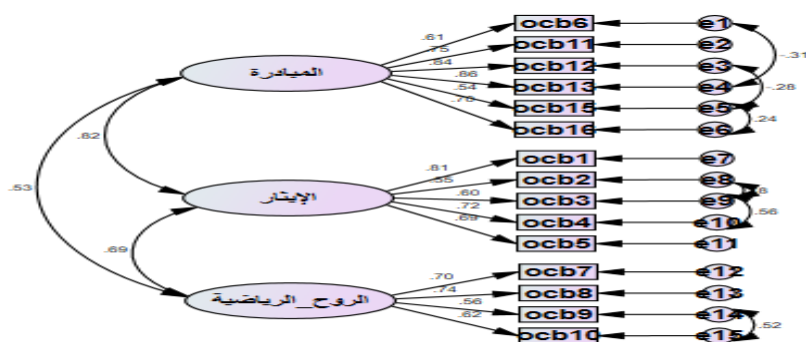
**٠,٠١

يتضح من الجدول (٨) أن جميع معاملات ارتباط درجات فقرات وأبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيًا عند (٠,٠١)، (٠,٠٥) لدى عينة التقنين، كما تشير قيم معاملات الارتباط إلى تحقق درجة مقبولة من الاتساق الداخلي للمقياس.

الصدق العاملي الاستكشاف والتوكيدي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين:

أجرى الباحث الصدق العاملي الاستكشافي لعبارات مقياس سلوك المواطنة وباستخدام أسلوب تدوير المحاور Varimax أسفر التحليل عن تشبع

جميع عبارات المقياس عدا مفردة واحدة على ثلاثة عوامل، أطلق على العامل الأول المبادرة الشخصية، وتشبعت عليه ست عبارات، ويفسر (٢٣,٣٣٪) من التباين الكلي للمقياس وأطلق على العامل الثاني الإيثار وتشبعت عليه خمس عبارات ويفسر (٢١,٢٠٪) من التباين الكلي وأطلق على العامل الثالث الروح الرياضية، وتشبعت عليه أربع عبارات، ويفسر (١٨,٧٧٪) من التباين الكلي للمقياس، وللتحقق من جودة المقياس تم إجراء التحليل العملي التوكيدي للعوامل المستخرجة من التحليل الاستكشافي، ويوضح الشكل التالي نموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.



شكل ٣ نموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

ويوضح الجدول التالي مؤشرات جودة مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

جدول (٩) قيم مؤشرات نموذج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

المؤشر	مؤشر CFI	مؤشر TLI	مؤشر IFI	RMSEA
القيمة	٠,٩٤	٠,٩٣	٠,٩٤	٠,٠٦٩

حيث يتضح من جدول (٩) أن مؤشر المطابقة المقارن والمعياري والمتزايد تقترب من الواحد الصحيح كما أن مؤشر RMSEA أقل من (٠,٠٥) وهذه كلها في حدود الثقة لجدول نموذج المقياس.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط بيرسون
- معامل ألفا كرونباخ
- تحليل الانحدار البسيط
- تحليل المسار
- اختبارات

نتائج الدراسة:

نتائج الفرض الأول:

لاختبار صحة الفرض الأول والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيةً بين درجات الشغف المهني ودرجات كلاً من: التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية"؛ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للارتباط بين درجات العينة على مقاييس الدراسة.

ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول (١٠) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات سلوك المواطنة التنظيمية

و درجات كلاً من: الشغف المهني والتماسك المهني لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية

الشعور بالتماسك المهني		الشغف المهني						المتغير
درجة كلية مهني	دائرة ضغوط هدف مهني	إدراك مهني	درجة كلية مهني	مهني متمتع مهني	مهني متفرق مهني	سجام مهني	البعد	
**٠,٣٦	**٠,٣٢	٠,١٢	**٠,٤٣	**٠,٩١	**٠,٦٧	**٠,٣٨	**٠,٥٠	مبادرة
**٠,٣٠	**٠,٣٧	٠,١٠	**٠,٤٤	**٠,٧٦	**٠,٦٤	٠,١٠	**٠,٥٨	إيثار
*٠,٢٢	٠,١٠	*٠,٢٥	٠,١٦	**٠,٥١	**٠,٤٧	٠,٢٠	*٠,٢٤	روح رياضية
**٠,٣٣	**٠,٢٨	٠,١١	**٠,٣٨	**٠,٨١	**٠,٦٨	*٠,٢٣	**٠,٤٩	درجة كلية

الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية

د. محمد مسعد عبدالواحد مطاوع

الشعور بالتماسك المهني				الشغف المهني				المتغير	
درجة كلية مهني	هدف مهني	ضغوط مهني	ادراك مهني	درجة كلية مهني	مهن استمتاع مهني	مهن استغراق مهني	سجام مهني	البعد	
				**٠,٣٩	٠,١٣	**٠,٣٣	**٠,٦٥	إدراك مهني	الشعور بالتماسك المهني
				٠,١٠	٠,١٠	٠,١٠	٠,١٠	إدارة ضغوط مهني	
				**٠,٣٩	٠,١٨	**٠,٤٢	**٠,٥٧	هدف مهني	
				**٠,٣٩	٠,١٤	*٠,٢٥	**٠,٤٨	درجة كلية مهني	

**٠,٠١ * ٠,٠٥

يتضح من جدول رقم (١٠) وجود ارتباط دال إحصائياً (٠,٠١) بين الدرجة الكلية لسلوك المواطنة التنظيمية والشغف المهني والشعور بالتماسك المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، كما يتضح وجود ارتباط دال إحصائياً بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية وكلٍّ من: الشغف المهني والشعور بالتماسك المهني عدا بعض الأبعاد لم تصل الدلالة إلى المستوى المطلوب وخاصة بعد الإيثار في علاقته بالاستغراق المهني وإدارة الضغوط، وبعد الروح الرياضية في علاقته بالاستغراق المهني والإدراك والهدف المهني.

نتائج الفرض الثاني:

لاختبار صحة الفرض الثاني والذي ينص على "يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات كل من: الشغف المهني والتماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية والمتوسط الفرضي؛" تم استخدام اختبار ت لدلالة الفرق بين متوسطين مرتبطين، ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول (١١) قيمة "ت" لدلالة الفرق بين متوسط درجات عينة الدراسة على سلوك المواطنة التنظيمية والشغف المهني والشعور بالتماسك المهني والمتوسط الفرضي لهذه

المتغيرات

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
سلوك المواطنة التنظيمية	٥٤,٧٢	٦,٥٠٦	٠,٦٧١١	١٤,٤٨٩	٩٣	٠,٠٠١
الشغف المهني	٥٧٠,٢	٦,٨٧٦	٠,٧٠٩٣	١٢,٧١٩	٩٣	٠,٠٠١
الشعور بالتماسك المهني	٨٣,٣٤	١٠,٢٠٦	١,٠٥٣	١٩,٣٢٣	٩٣	٠,٠٠١

يتضح من جدول رقم (١١) أن مستوى المواطنة التنظيمية لدى معلمي التربية الخاصة أعلى من المتوسط الفرضي بصورة دالة إحصائية، حيث إن المتوسط الفرضي لسلوك المواطنة التنظيمية هو (٤٥) ومتوسط درجات المعلمين (٥٤,٧٢) وهذا الفرق دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، كما يتضح أن مستوى الشغف المهني لديهم أعلى من المتوسط الفرضي للشغف المهني بصورة دالة إحصائية حيث إن المتوسط الفرضي للشغف المهني (٤٨) ومتوسط درجات العينة (٥٧,٠٢) وهذا الفرق دال عند مستوى (٠,٠٠١) كما أن المتوسط الفرضي للشعور بالتماسك (٦٣) وهو أقل من متوسط درجات العينة وهذا الفرق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١).

نتائج الفرض الثالث:

لاختبار صحة الفرض الثالث، والذي ينص على "تسهم بعض التماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية"؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي بطريقة الخطوات المتتابعة، ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول رقم (١٢) تحليل تباين انحدار سلوك المواطنة التنظيمية على أبعاد الشعور

بالتماسك المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	٥٨٦,١٦٧	١	٥٨٦,١٦٧	١٦,٠٩٦	٠,٠٠١
البواقي	٣٣٥٠,٦٤	٩٢	٣٦,٤٢٠		
الكلي	٣٩٣٦,٨١	٩٣			

يتضح من جدول (١٢) ومن خلال دلالة النسبة الفائية إسهام أبعاد الشعور بالتماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، كما يوضح الجدول التالي معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية:

جدول رقم (١٣) قيم معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتنبؤ بسلوك المواطنة

التنظيمية

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعيارية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ثابت الانحدار	٣٥,٦٨٧	٤,٧٨٦		٧,٤٥٧	٠,٠١
الإدراك المهني	٠,١٩٦	٠,١٢٤	٠,٣٨٦	٤,٠١٢	٠,٠١

يتضح من جدول (١٣) أن المعامل الثابت أكثر تنبؤًا بسلوك المواطنة التنظيمية، يليه بعد الإدراك المهني، دون غيرها، كما أن معامل الارتباط المتعدد لسلوك المواطنة التنظيمية يساوي (٠,١٤٩) وهو دال عند (٠,٠١) وكان معامل التحديد مساويًا (٠,٣٨٦) ما يعني أن اليقظة العقلية تساهم بنسبة (٣٨٪) في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ كما يلي: سلوك المواطنة التنظيمية = $٣٥,٦٨٧ + ١٩٦ \times$ بعد الإدراك المهني، وهذه النتائج تشير إلى تحقق صحة الفرض الثالث للدراسة.

نتائج الفرض الرابع:

لاختبار صحة الفرض الثاني والذي ينص على "تسهم بعض أبعاد الشغف المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية"؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي بطريقة الخطوات المتتابعة، ويوضح الجدول التالي نتائج ذلك:

جدول رقم (١٤) تحليل تباين انحدار سلوك المواطنة التنظيمية على أبعاد الشعور

بالشغف المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	٢٧٣٢,٤٣	٢	١٣٦٦,٢١٨	١٠٣,٢٢٩	٠,٠١
البواقي	١٢٠٤,٣٧	٩١	١٣,٢٣٦		
الكلي	٣٩٣٦,٨١	٩٣			

يتضح من جدول (١٤) ومن خلال دلالة النسبة الفائية إسهام أبعاد الشغف المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، كما يوضح الجدول التالي معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية:

جدول رقم (١٥) قيم معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية للتنبؤ بسلوك المواطنة

التنظيمية

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	الانحدار المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ثابت الانحدار	١٤,٢٩٢	٣,٤٥٦		٤,١٣٦	٠,٠١
الدرجة الكلية للشغف	٠,٦٣٥	٠,٠٧٦	٠,٦٧١	٨,٣١٨	٠,٠١
الاستمتاع المهني	٠,٤٧٣	٠,١٧٦	٠,٢١٣	٢,٦٤٠	٠,٠١

يتضح من جدول (١٥) أن المعامل الثابت أكثر تنبؤًا بسلوك المواطنة التنظيمية، يليه الدرجة الكلية للشغف المهني، يليه بعد الاستمتاع المهني دون غيرها، كما أن معامل الارتباط المتعدد لسلوك المواطنة التنظيمية يساوي (٠,٦٩)، وهو دال عند (٠,٠١) وكان معامل التحديد مساويًا (٠,٨٣) ما يعني أن الشغف المهني يساهم بنسبة (٨٣٪) في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، كما يمكن صياغة معادلة التنبؤ كما يلي: سلوك المواطنة التنظيمية = ١٤,٢٩٢٢ + ٠,٦٣٥ × الدرجة الكلية للشغف + ٠,٤٧٣ × الاستمتاع المهني، وهذه النتائج تشير إلى تحقق صحة الفرض الرابع للدراسة.

نتائج الفرض الخامس:

لاختبار صحة الفرض الخامس والذي ينص على "يوجد تأثير دال إحصائيًا للشغف المهني على سلوك المواطنة التنظيمية والتماسك المهني لدى

معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية"؛ تم استخدام أسلوب تحليل المسار، وفيما يلي توضيح لنموذج مسارات متغيرات الدراسة الحالية والتي تتوسط فيه متغيرات: العمر الزمني وسنوات الخبرة والشعور بالتماسك المهني العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي التربية الخاصة. ويمكن توضيح مؤشرات جودة هذا النموذج، وقيم كل منها ودلالاتها الإحصائية من خلال الجدول التالي:

جدول (١٦) قيم مؤشرات جودة المطابقة لنموذج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة

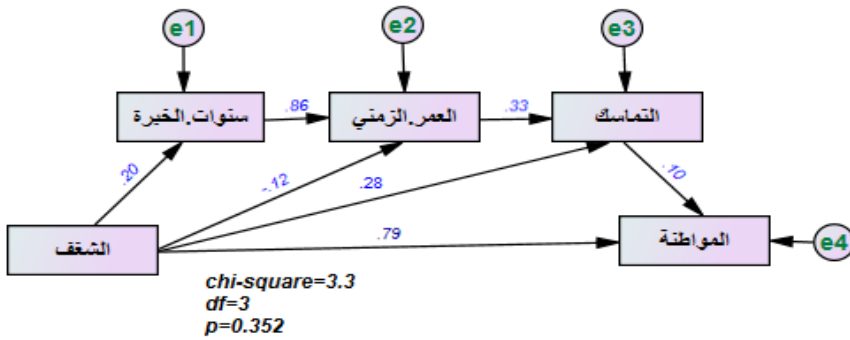
RMSE	NF	RF	IF	TL	CF	GF	AGF	d	Chi-Square	مؤشر قيمة
٠,٠٣١	٠,٩٨	٠,٩٥	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٩	٠,٩٨	٠,٩٣	٣	٣,٣٠	

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة Chi-Square غير دالة؛ حيث إن قيم $p=٠,٣٥٢$ عند درجة حرية $df=٣$ غير دالة، وفيما يلي توضيح للقيم المعيارية والحرجة والخطأ المعياري للنموذج.

جدول (١٧) القيم المعيارية لنموذج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة

المسار	القيم المعيارية	الخطأ المعياري	القيم الحرجة	P
شغف المهني < التماسك المهني	٠,٤١٣	٠,١٣٨	٢,٩٩٩	٠,٠٥
شغف المهني << سلوك المواطنة	٠,٧٤٧	٠,٠٥٨	١٢,٨٥٠	٠,٠١
تماسك المهني << سلوك المواطنة	٠,٠٦٤	٠,٠٣٩	١,٦٣٠	غير دال
شغف المهني << سنوات الخبرة	٠,٢٥٩	٠,١٣١	١,٩٧٨	٠,٠٥
شغف المهني << العمر الزمني	-٠,١٥٤	٠,٠٣٧	٢,١٠٠-	٠,٠٥
سنوات الخبرة << العمر الزمني	٠,٨٥٦	٠,٠٥٧	١٥,٠٨٣	٠,٠١
العمر الزمني << التماسك المهني	٠,٣٨٣	٠,١٠٧	٣,٥٦٨	٠,٠١

يتضح من جدول (١٧) أن جميع القيم المعيارية لنموذج تحليل المسار دالة إحصائيًا فيما عدا تأثير التماسك على سلوك المواطنة، حيث يوجد تأثير مباشر وغير مباشر دال إحصائيًا عند ٠,٠١ لمعظم متغيرات الدراسة على سلوك المواطنة التنظيمية؛ فيوجد تأثير مباشر للشغف المهني على كلٍّ من: سلوك المواطنة التنظيمية بقيمة (٠,٧٩) والتماسك المهني بقيمة (٠,٢٨) كما يوجد تأثير مباشر دال إحصائيًا للعمر الزمني على التماسك المهني بقيمة (٠,٣٣) ويوجد تأثير مباشر للتماسك المهني على سلوك المواطنة بقيمة (٠,١١) وهي تأثيرات دالة إحصائيًا، كما يوجد تأثير غير مباشر للشغف المهني على سلوك المواطنة من خلال كلٍّ من: الخبرة والعمر والتماسك كما يتضح أن التأثير المباشر أكبر من التأثير غير المباشر، ويوضح الشكل التالي نموذج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة الحالية:



شكل ٤ نتائج تحليل المسار لمتغيرات: الشغف في العمل والشعور بالتماسك والخبرة والعمر الزمني لدى معلمي التربية الخاصة: العوق البصري

مناقشة وتفسير النتائج:

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين سلوك المواطنة التنظيمية وأبعادها الفرعية وكل من: الشغف المهني وأبعاده الفرعية وشعور التماسك المهني وأبعاده الفرعية، كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين الشغف المهني وأبعاده الفرعية وشعور التماسك المهني وأبعاده الفرعية، وهذه النتائج تحقق صحة الفرض الأول للدراسة، كما أشارت النتائج إلى وجود مستوى يفوق المتوسط الفرضي لكل من سلوك المواطنة التنظيمية والشغف المهني والتماسك المهني بصورة دالة إحصائياً لدى عينة الدراسة؛ مما يشير إلى توفر مستوى مرتفع في كلٍ منها، كما أسفرت الدراسة عن إمكانية التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الشغف المهني والتماسك المهني، كما أسفرت عن أن شعور التماسك المهني وسنوات خبرة المعلمين والعمر الزمني تتوسط العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال ما يلي:

أولاً: يرتبط الشغف المهني من خلال أبعاده: الاستمتاع والانسجام والاستغراق ويعمل على شحذ طاقات المعلمين إلى بذل المزيد من الجهد والحرص على أداء المهام الوظيفية بشكل جيد، والالتزام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقهم بشكل مقبول؛ حيث إن الاستمتاع بالشيء والانسجام معه يعد شيئاً مهماً في تفادي أي عقبات، أو مواجهة أي ضغوط والتعامل معها بشكل مهني، كما أن وجود شعور التماسك من خلال إدراك المعلم للموقف المهني - بما يتضمنه من متغيرات عديدة وإدراكه بشكل واقعي لمهامه الوظيفية وحقوقه وواجباته في إطار من قدرته على التعامل مع الضغوط وإدارتها مع وجود الهدف المهني لدى المعلم - يعد مهماً فيما يقوم به المعلم من سلوكيات وأنشطة ومهام أخرى ألزم بها طواعية ورغبة وحباً في سبيل تقديم مزيد من الجهود لتعليم وتربية طلابه من ذوي الاحتياجات الخاصة، والذي يبدو في سلوكيات المبادرة، والعمل بروح رياضية، وإثراء العمل بما هو مفيد وداعم ومطور له. ويرى (Dubreuil, et al. (2014 أن هناك علاقة بين شغف العمل والأداء في العمل، وقد لا يظهر الشغف بأنه يُترجم مباشرة في الأداء الفعال في العمل؛ إلا أنه عنصر لا غنى عنه بسبب تأثيره على المتغيرات الوسيطة الرئيسية في هذا الصدد، وقد ثبت أن الشغف الانسجامي يؤثر إيجابياً في التركيز والحيوية في العمل، مما يؤدي إلى مستويات أداء أعلى.

ثانياً: وجود الشغف المهني في حياة معلم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في إطار من شعور التماسك في العمل، وفي إطار من الرغبة في التطوير وإثراء العمل، ووجود هدف مهني جيد، وروح المبادرة؛ قد تتفاعل معاً

في الارتقاء معًا من حيث المستوى أو الدرجة، ولذلك وجدنا أن مستوى كلٍ منها مرتفع بشكل دالٍ إحصائيًا عن المتوسط الفرضي، فغالبًا ما نجد أن متغيرات علم النفس الإيجابي تتفاعل معًا في الارتقاء بالشخصية في توجهاتها وسلوكياتها وأهدافها، ولعل دينامية عمل هذه المتغيرات معًا قد يكون وراء ذلك، فضلًا عن أن الدعم المستمر من إدارات التعليم لمعلمي التربية الخاصة بشكل عام، وما يتلقونه من اهتمام وتطوير وحافز إضافي؛ قد يقف وراء ارتفاع مستوى الشغف والتماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية.

ثالثًا: أن إسهام شعور التماسك المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية له مبررات كثيرة، فالشعور بالتماسك في المواقف المهنية - بشكل عام - يعمل على مساعدة المعلم لإتيان أنشطة ومهام تطوعية من شأنها إضافة الكثير من التطوير والخدمات للعمل، كما أن إدراك المعلم لمهامه الوظيفية وقدرته على إدارة ضغوطه في العمل في ضوء هدفه المهني له دوره في التحفيز الذاتي لسلوكيات المواطنة لدى المعلم، كما أن الشعور بالتماسك النفسي لدى الفرد يقوده ذلك إلى قدرته على الاستجابة الجيدة للمتطلبات بمرونة، حيث تنشط لديه الموارد أو الاحتياطات المناسبة مع الموقف الخاص الذي يواجهه، وبالمقابل فإن الإنسان الذي يمتلك درجة قليلة من الشعور بالتماسك سوف يستجيب بجمود لأنه لا يمتلك إلا القليل من الموارد لمواجهة المواقف أو أنه يدرك القليل منها.

رابعًا: يفسر إسهام الشغف المهني في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية في ضوء استمتاع المعلم بعمله ومهامه الوظيفية، والتي قد لا تقف عند تلك

المهام بل تتجاوزه إلى السلوكيات والأنشطة التطوعية، والتي تثري العمل وتطوره، كما أن الشغف للعمل يجعلك محفزاً دائماً لتعلم كل ما هو جديد، ويُثيقك في سيكولوجية إيجابية عالية جداً، ويعكس ذلك على سلوكك بشكل مباشر، ويعطيك فرصة لزيادة السعادة والفرح في العمل (Webb, 2015). كما أن الشغف للعمل ميلٌ قوي لدى الموظف نحو العمل الذي يحدد هويته، وهناك مكونان للشغف نحو العمل، وهما: مكون وجداني، يشير إلى الإعجاب الشديد والحب القوي من الفرد لعمله ومهنته. ومكون معرفي، يشير إلى استيعاب المهنة في هوية الفرد، وأن هذين المكونين يتكاملان مع المكون الدافعي لتوليد الشغف، ولكن لا يمكن أن يكون هناك شغف بدون أحد هذين المكونين، فالشغف هو أعمق من مجرد خبرة الحب لدى الفرد لنشاط ما، بل يستلزم ذلك أن يكون أحد الجوانب الأساسية التي تشكل هويته وحياته بشكل عام (Ho & Astakhova, 2018).

خامساً: في ضوء ما سبق طرحه؛ فإنه لا يمكن تجاهل الدور الذي يلعبه العمر الزمني وسنوات خبرة المعلم في تقوية العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث وجدنا تأثيراً مباشراً للشغف المهني على الخبرة وكأن الشغف ضرورياً في إثراء خبرة المعلم؛ لكي يقوم بسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما يلعب العمر الزمني دوراً مشابهاً في ذلك، كما يؤثر الخبرة والعمر في شعور التماسك المهني لدى المعلمين بشكل دال إحصائياً، والذي يؤثر بدوره على سلوكيات وأنشطة المواطنة التنظيمية من خلال ما يقدمه المعلم من أعمال تطوعية وأنشطة اختيارية وجهود إثرائية يطور بها من مؤسسته

التعليمية، ويحسن من أداء ومستوى طلابه بشكل أو بآخر، فنجد تأثيرًا مباشرًا وآخر غير مباشر للشغف المهني على تلك السلوكيات التي يقدمه المعلم طواعية ورغبة منه، كما أن هناك علاقة بين شغف العمل والرضا الوظيفي، وكذلك الالتزام التنظيمي، وعلى وجه التحديد؛ فإن هناك علاقة بشكل قاطع تُثبت أن الشغف الانسجامي مرتبط بزيادة الرضا الوظيفي والالتزام القوي بالتنظيم، أما الشغف القهري فإنه يُظهر نمطًا معاكسًا لذلك (Burke, Astakhova, & Hang, 2015 ; Houlfort et al., 2014).

خاتمة الدراسة:

خلصت الدراسة الحالية في ضوء ما هدفت إليه من تحديد الدور الوسيط لشعور التماسك المهني في العلاقة بين الشغف المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، وتحديد العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وكلٍّ من: الشغف المهني والتماسك المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، وتحديد مستوى كلٍّ منها؛ خلصت إلى تقديم ثلاثة مقاييس سيكومترية مقننة، تتوفر لها دلالات مقبولة من الصدق العاملي الاستكشافي والتوكيدي والثبات والاتساق الداخلي يمكن استخدامها في دراسات أخرى وعلى عينات مشابهة، كما خلصت إلى عدة نتائج يمكن إنجازها فيما يلي: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الشغف المهني وشعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، كما توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لدى المعلمين في كلٍّ من: الشغف المهني وشعور التماسك المهني وسلوك المواطنة التنظيمية، كما توصلت إلى أن الشغف المهني وشعور التماسك المهني يسهمان في التنبؤ بسلوك المواطنة التنظيمية، وإلى وجود تأثير مباشر وآخر غير مباشر للشغف المهني على سلوك المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغيري العمر الزمني وسنوات الخبرة، كما تؤكد الدراسة على دور الشغف المهني وشعور التماسك الوظيفي في اضطلاع المعلمين بسلوكيات المواطنة التنظيمية مما يكون له الأثر الطيب على الأداء المدرسي ومخرجات تعلم الطلاب.

التوصيات:

- ١- الاهتمام بمتغيرات علم النفس الإيجابي لمعلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية بشكل خاص والعمل على صقل الجوانب الإيجابية للمعلم بما يزيد من تماسكه المهني.
- ٢- إتاحة منصة إرشادية للمعلمين عبر وزارة التعليم والجامعة تتيح للمعلم التواصل البناء مع هاتين الجهتين لأهميتهما في حياة المعلم المهنية.
- ٣- الاهتمام بالتدريب المهني المستدام للمعلمين في ضوء النظرية الإنسانية وبناء الإنسان.

مقترحات للبحث والدراسة:

تقترح الدراسة الموضوعات التالية للدراسات المستقبلية:

١. فعالية برنامج تدريبي لتحسين مستوى الشعور بالتماسك المهني لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٢. دينامية العلاقة بين الشغف المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٣. علاقة رأس المال النفسي بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.
٤. شعور التماسك المهني وعلاقته بأساليب تنظيم الانفعال المعرفية لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

الحارثي، عبد الله عوض الله (٢٠١٥). الشغف وعلاقته بالسعادة لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى.

الداوود، خالد عبد العزيز (٢٠١٩). سلوك المواطنة التنظيمية للمشرفين التربويين بمدينة الرياض: الواقع وسبل التعزيز. المجلة التربوية، كلية التربية بسوهاج، ٥٨، ٥٧٨-٦٠٢.

الزيودي، محمد حمزة (٢٠٠٧). مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة دمشق، ٢٣(٢)، ١٨٩-٢١٩.

السحمة، حمود عبد الرحمن (٢٠١٩). الشَّقَقَةُ بالذَّات كَمُتَغَيِّرٍ وَسِطٍ فِي الْعِلَاقَةِ بَيْنَ أَنْمَاطِ التَّلَقُّقِ الْوِجْدَانِي وَالشُّعُورِ بِالْتَّمَاْسِكِ لَدَى آبَاءٍ وَأَمْهَاتِ الْأَطْفَالِ ذَوِي اضْطِرَابِ طَيْفِ التَّوْحِدِ. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة الملك سعود.

سلطان، محمد سعيد (٢٠١٣). السلوك الإنساني في المنظمات. القاهرة: دار الجامعة الجديدة.

الشهري، هناء (٢٠١٧). الشعور بالتماسك وعلاقته بالمساندة الاجتماعية كما تدركها الطالبات المتزوجات بجامعة بيشة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الملك خالد.

الصادق، عادل محمد؛ أحمد، عادل سيد عبادي (٢٠٢٠). النموذج السبي للعلاقات بين الشعور بالتماسك وأنماط الخوف من التعاطف وذكريات الطفولة المبكرة لدى المراهقين المعاقين بصرياً. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ١٤(١٠)، ٤٧٤-٥٢٤.

الضبع، فتحي عبد الرحمن (٢٠٢٠). التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنبئات بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٦٣، ٢٧-٩٧.

الضبع، فتحي عبدالرحمن؛ عبادي، سيد أحمد (٢٠١٨). النموذج البنائي للعلاقات بين الانفعالات الاجتماعية الأكاديمية والشعور بالتماسك في المدرسة والإنجاز الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، ٣٢، ٣٠٩ - ٣٧٩.

الضبع، فتحي عبد الرحمن؛ صفحي، محمد يحيى (٢٠١٩). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالصلافة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة (دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية). مجلة كلية التربية بالوادي الجديد، جامعة أسيوط، ٢١(١)، ١٢١-١٥٦.

الضبع، فتحي عبد الرحمن؛ وصفحي، محمد يحيى (٢٠٢٠). المعنى والتدفق في العمل كمنبئَيْنَ بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٧٠، ١٠١-١٣٣.

الضبع، فتحي عبدالرحمن (٢٠٢١). النموذج الثنائي للشغف الأكاديمي لدى طلبة برنامج الماجستير في التربية الخاصة بجامعة الملك خالد في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، ١٦، ٩٧-١٢٢.

طه، رياض سليمان السيد (٢٠٢٠). الاندماج الأكاديمي وعلاقته بالشغف الأكاديمي والتفاؤل والرجاء لدى طلاب الجامعة: دراسة في نمذجة العلاقات. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣ (٤٤)، ٢٩١ - ٣٧٢.

عطية، رانيا محمد (٢٠١٩). التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي للمعلم من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣٠(١١٨)، ١-٥٦.

كواسة، عزت عبد الله؛ ومحمد، محمد يوسف (٢٠١٠). الشعور بالتماسك إزاء المواقف الضاغطة وعلاقته بجودة الصحة النفسية لدى طلاب الجامعة دراسة عبر ثقافية مصر-السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢١(٨٢)، ١٩٦-٢٠٧.

محمد، نائلة (٢٠١٤). فاعلية الإرشاد الانتقائي في تنمية الشعور بالتماسك وخفض ضغوط الإعاقة لدى المراهقات المعاقات بصرياً. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة جنوب الوادي.

مطواع، محمد مسعد (٢٠٢٠). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية وضبط الذات لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية. مجلة العلوم التربوية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٣(١)، ٥١٥-٥٧٤.

مطواع، محمد مسعد وأحمد، عبدالناصر أمين (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية في ضوء العمر الزمني وسنوات الخبرة لدى معلمات رياض الأطفال في مصر والسعودية. مجلة بحوث ودراسات الطفولة، جامعة الفيوم، ١٣، ١-٣٩.

معوض، مروة نشأت (٢٠٢٠). الشعور بالتماسك النفسي والإحساس بالمسؤولية الاجتماعية كمنبئات بجودة الصداقة لدى طلاب الدراسات العليا. مجلة كلية التربية بالمنصورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٠٩ (٣)، ١٤٦٣-١٥٠٩.

يوسف، حدة (٢٠١٧). الشعور بالتماسك النفسي كمورد صحي للوقاية من الضغوط النفسية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢١، ٥٣-٧١.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية والعربية المترجمة للإنجليزية:

Adams, T., Bezner, J., Drabbs, M., Zambarano, R., & Steinhardt, M. (2000). Conceptualization and measurement of the spiritual and psychological dimensions of wellness in a college population. *Journal of American College Health*, 48, 165-173.

Alanogln, M. & Demirtas, Z. (2016). The relationships between organizational learning level, school effectiveness and organizational citizenship behavior. *Journal of education and training studies*, 4(4), 35-44.

Al-Daoud, K.(2019). Behavior of organizational citizenship for educational supervisors in Riyadh: reality and ways of strengthening. *Educational Journal, College of Education, Sohag University (In Arabic)*, 58, 578-602.

Al-Dabe, F. (2019). Self-transcendence, passion, and neurotic perfectionism as predictors of self-satisfaction at work for

- kindergarten teachers. *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University (In Arabic)*, 63, 27-97.
- Al-Dabe, F., & Ebadi, S (2017). The structural model of the relationships between academic social emotions, sense of cohesion in school, and academic achievement among high school students. *Journal of the Faculty of Education, Aswan University (In Arabic)*, 32, 309 - 379.
- Al-Dabe, F. & Safii, M. (2016). Professional self-efficacy and its relationship to professional rigidity among special education teachers (a field study on a sample of teachers of students with visual disabilities). *Journal of the Faculty of Education in the New Valley, Assiut University (In Arabic)*, 21 (1), 121-156.
- Al-Dabe, F., & Safhi, M. (2020). Meaning and flow at work as predictors of capacity to handle job frustration among teachers of visually impaired students. *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University (In Arabic)*, 70, 101-133.
- Al-Dabe, F. (2021). The binary model of academic passion among students of the master's program in special education at King Khalid University in the light of some demographic variables. *The Arab Journal of Disability and Gifted Sciences (In Arabic)*, 16, 97-122.
- Al-Harthy, A. (2015). *Passion and its relationship to happiness among secondary school students in the city of Makkah Al-Mukarramah (In Arabic)*, Un published Master Degree. College of Education, Umm Al-Qura University.
- Al-Sadiq, A., & Ahmed, A. (2020). A causal model of the relationships between feelings of coherence, fear patterns of empathy, and early childhood memories in visually impaired adolescents. *Journal of Educational and Psychological Sciences, Faculty of Education, Fayoum University (In Arabic)*, 14(10), 474-524.
- Al-Sahma, H. (2019). *Self-pity as a mediating variable in the relationship between patterns of affective attachment and the feeling of cohesion among parents of children with autism spectrum disorder (In Arabic)*, Ph.D. College of Education, King Saud University.
- Al-shehri, H. (2017). *The feeling of cohesion and its relationship to social support as perceived by married female students at the University of Bisha (In Arabic)*. Un published Master Degree. College of Education, King Khalid University, Saudi Arabia.
- Altun, M. (2017). The Role of Passion in Effective Teaching and Learning. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3), 155-158.
- Al-Zeyoudi, Muhammad Hamza (2007). Sources of psychological stress and burnout among special education teachers in Karak governorate

- and its relationship to some variables. *Damascus University Journal(In Arabic)*, 23(2), 189-219.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987a). Health promoting factors at work: The sense of coherence. In R. Kalimo, M.A. El-Batawi&C. L. Cooper (Eds.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (pp. 153–167). Geneva, Switzerland:World Health Organization.
- Antonovsky, A. (1990). A somewhat personal odyssey in studying the stress process. *Stress Medicine*, 6, 71–80.
- Antonovsky, A. (2002). Unraveling the mystery of health how people manage stress and stay well. In: David F. M. (ED). *The health psychology reader*, (pp. 127-139), London SAGE publication.
- Attia, R. (2019). Predicting teacher academic optimism from school climate and organizational citizenship behavior. *Journal of the Faculty of Education, Benha University (In Arabic)*, 30 (118), 1-56.
- Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 587–598. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.587>
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39, 392–408. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>.
- Bracha, E., & Bocos, M. (2015). A Sense of Coherence in Teaching Situations as a Predictor of First Year Teaching Interns' Burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 180-187.
- Balon, D. (1997). organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Journal of hospital of health services administration*, 42(2), 221-241.
- Bracha, E., & Hoffenbartal, D. (2015). The Existence of Sense of Coherence in Teaching Situations among Student Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 722-729.
- Bracha, E., & Hoffenbartel, D. (2011). How Students Feel-Developing a Sense of Coherence in Teaching Questionnaire. Research report submitted in the framework of a research and assessment course, the Mofet Institute (In Hebrew).
- Burke, R., Astakhova, M., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion,

- and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business & Psychology*, 30(3), 457-471. doi: 10.1007/s10869-014-9375-4
- Castillo, I., Álvarez, O., Estevan, I., Queralt, A., & Molina-García, J. (2017). Passion for teaching, transformational leadership and burnout among physical education teachers. *Journal of Sport Psychology*, 26 (3), 57-61.
- Choughri, R., & Soubjaki. (2020). The Impact of hiring for passion in specialization on the creativity and development of companies in MENA, Business Administration School, Jinan University.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34 (3), 511-532.
- Crosswell, L. and Elliot, B. (2009). *Committed Teachers, Passionate Teachers: the dimension of passion with teacher commitment*. Flaxton: Post Pressed.
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R., Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655.
- Deci, E.L. and Ryan R.M. (2000). That “what” and “why” of goal pursuits: Human need and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Dorji, Sh., Sirasoonthorn, P. & Anusaksathien, K. (2019). School teachers in Rural Bhutan: quality of work life, well-being and risks of resignation. *South Asian research*, 39(3), 270-284.
- Dubreuil, P., Forest, J., & Courcya, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349. doi: 10.1080/17439760.2014.898318
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Gilal, F., Channa, N., Gilal, N., Gilal, R., & Shah, S. (2019). Association between a teacher’s work passion and a student’s work passion: a moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 889-900.
- Hall, S. (2009). *How to maintain a passion for teaching*. New York. Center for Enhancement of Teaching and Learning.
- Hlad’o P., Jaroslava Dosedlová & Klára Harvánková: "Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of

- Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (24), 9185- 2020.
- Hodgins, S, & Knee, R. (2002). *The integrating self and conscious experience*. Rochester, NY: University of Rochester. 87–100.
- Hoho, V. (2014). The sense of coherence and resilience of HIV-positive students in the support group of a university in the Eastern Cape. Degree of Master of Philosophy (HIV/AIDS Management) in the Faculty of Economic and Management Sciences at Stellenbosch University.
- Ho, V., & Astakhova, M. (2018). Disentangling passion and engagement: An examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations*, 71(7), 973-1000.
- Houliort, N. Philippe, F., Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45.
- Johri, R., Misra, R., Bhattacharjee, S. (2016). Work Passion: Construction of Reliable and Valid Measurement Scale in the Indian Context. *Global Business Review*, 17(3S), 147-158.
- Kawasa, I.m & Mahmoud, M. (2010). Feeling of cohesion about stressful situations and its relationship to the quality of mental health among university students, a cross-cultural study in Egypt-Saudi Arabia. *Journal of the Faculty of Education, Benha University*, 21 (82), 196-207.
- Kumaris, P. & Thapligal, S. (2017). Studying the impact of organizational citizenship behavior on organizational effectiveness. *international academic journal of organizational behavior and human resource management*, 4(1), 9-21.
- Lajom, J., Amarnani, R., Restubog, S., Bordia, P., & Tang, R. (2018). Dualistic Passion for Work and Its Impact on Career Outcomes: Scale Validation and Nomological Network. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 631-648.
- Langeland, A., Astrid, K. W., Kjell, K., Monica, W. N. & Berit, R. H. (2007). Sense of coherence predicts change in life satisfaction among home- living residents in the community with mental health problem: a 1- year follow- up- study. *Quality of life Research*, 16, 939-946.
- Lalande, D., Vallerand, R., Lafrenière, M., Verner-Filion, J., Laurent, F., Orest, J., & Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85, 163-178.
- Levi, U., Einav, M., Raskind, I., Ziv, O., & Margalit, M. (2013) . Helping students with LD to succeed: The role of teachers hope, sense of

- coherence and specific self-efficacy. *European Journal of Special Needs Educaio*, 28(4), 427-439.
- Leitao, J., Peretra, D. & Goncalves, A. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International of Environmental Research and public health*, 16, 2-18.
- Lindstrom, B., & Eriksson, M. (2006). Contextualizing salutogenesis and Antonovsky in Publis health development. *Health Promotion International*, 21(3), 238-244
- Liu, D., Chen, X.-P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96 (2), 294- 309.
- Luh, D.-B., & Lu, C.-C. (2012). From cognitive style to creativity achievement: The mediating role of passion. *Psychology of Aesthetics Creativity and The Arts*, 6(3), 282–288.
- Makvandi, A., Naderi, F., Makvandi, B. Pasha, R. & Ehtesham, P. (2018). Academic optimism and organizational citizenship behavior among secondary school teachers. *International journal of emotional education*, 10(1), 162-166.
- Mayer, C.-H. (2011). *The meaning of sense of coherence in transcultural management, Inter-nationale Hochschulschriften Series*. Munster: Waxmann.
- Metawee, Mohamed M. (2020). The Occupational self-efficacy and its relationship to the psychological Reliance and self-control among the male and female teachers of The students of visual impairment. *Journal of Educational Science, Emamu Mohamed Bin Saud Islamic University(In Arabic)*, 23 (1), 515-574.
- Metawee, Mohamed M., & Ahmed, Abdelnasser (2020). The Quality of Work Life and its relationship to the Organizational Citizenship Behavior among kindergarten teachers in Egypt and Saudi Arabia with age and experience: Predictive Comparative Study. *Childhood Research and Studies Journal, Fayoum University (In Arabic)*, 13, 1-39.
- Miho Kuwato, & Yuko Hirano, (2020)":Sense of coherence, occupational stressors, and mental health among Japanese high school teachers in Nagasaki prefecture: a multiple regression analysis. *BMC Public Health*, 20 (1), 1-8,
- Moe, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59, 431-437.
- Mohamed, N. (2014). *The effectiveness of selective counseling in developing a sense of cohesion and reducing disability pressures for*

- visually impaired adolescent girls*. Un published Master Degree. College of Education, South Valley University. The Egyptian Arabic Republic.
- Mouawad, M. (2020). Feeling of psychological coherence and a sense of social responsibility as predictors of friendship quality among graduate students. *Journal of the Faculty of Education in Mansoura, Faculty of Education (In Arabic)*, 109 (3), 1463-1509.
- Olsson, M., Hansson, K., Lundblad, A., & Cederblad, M. (2006). Sense of coherence: definition and explanation. *International Journal of Social Welfare*, 15, 219-229.
- Ozberk, K. & Altinay, F. (2019). Opinions of teachers and school administrators about organizational citizenship behaviors and disability services. *International journal of disability, development and education*, 66(6), 551-564.
- Patrick, B., C Hesliy, J., Kempler, T., & College. G. (2000). What's Everybody So Excited About?": The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality. *Journal Of Experimental Education*, 68, 503- 513
- Palmer, B. (2017). Teacher Passion as a Teaching Tool" (2017). Electronic Theses and Dissertations. *East Tennessee State University* Doctorate
- Reardon, R., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, G. (2000). Career development and Planning: Comprehensive approach. Pacific Grove; Brooke/Cole.
- Rampa, S. (2012). Passion for teaching: A qualitative study. Tshwane University of Technology, Faculty of Humanites, P. O Box X680 Pretoria 0001, rampash@tut.ac.za.
- Randler, C., Luffer, M., & Muller, M. (2015) . Morningness in teachers is related to a higher sense of coherence and lower burnout. *Social Indicators Research*, 122(2), 595-606.
- Rethinam, G. & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European journal of social science*, 7(1), 58-70.
- Ruiz-Alfonso, Z., & León, J. (2017). Passion for math: Relationships between teachers' emphasis on class contents usefulness, motivation and grades. *Contemporary Educational Psychology*, 51, 284-292.
- Ryan, R., & Deci, E. (2003). On assimilating identities of the self: A Self-Determination Theory perspective on internalization and integrity within cultures. *Handbook of self and identity*, 253–272.
- Sandiez, H., Sanchez, E., Barbosa, M., Guimaraes, E. & Poto, C. (2019). Impact of health on quality of life and quality of work life of

- university teachers from different areas of knowledge. *Ciencia & Saude Coletiva*, 24(11), 4111-4122.
- Steinlin, C., Dolitzsch, C., Kind, N., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, G. M., & Schmid, M. (2017). The influence of sense of coherence, self-care and work satisfaction on secondary traumatic stress and burnout among child and youth residential care workers in Switzerland. *Child & youth Services*, 38(2), 159-175.
- Stoia, E. (2017). Employee work passion: A theoretical review. Francisco fermin, mallen broch. Degree master in management, SRO011-Mester's Thesis academic year 2017-18.
- Taha, R. (2020). Academic engagement and its relationship to academic passion, optimism, and hope among university students: A study in relationship modeling. *Journal of the College of Education in Psychological Sciences, College of Education, Ain Shams University (In Arabic)*, 3 (44), 291-372.
- Sultan, M. (2013). *Human behavior in organizations (In Arabic)*. Cairo: New University House.
- Thomas, Ambrosini & Hughes (2019). The role of organizational citizenship behavior and rewards in strategy effectiveness. *The international journal of human resource management*, 39, 2628-2660.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Le'onard, M., ...& Marsolais, J. (2003). On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspective on values in organizations* (pp. 175-204). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Salvy, S.-J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. E., & Blanchard, C. M. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505-534.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., and Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78, 289-312.
- Vallerand, R. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. Springeropen.com, Retrieved 3-2-2019. Edited.
- Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. New York: Oxford.
- Vandenbos, G. (2015). *APA Dictionary of Psychology*, 2nd, American psychological association, Washington: DC.

- Waters, T. E., & Fivush, R. (2015). Relations between narrative coherence, identity, and psychological well-being in emerging adulthood. *Journal of personality*, 83(4), 441-451
- Webb. M. (2015). How To Find Passion In Your Work. Retrieved from: <https://www.forbes.com/sites/maynardwebb/2015/09/22/how-to-find-passion-in-your-work/#500968c46cfd>. (Accessed: 08-Feb-2018)
- Wenger, E. (2007). *Communities of practice. Third annual National Qualifications Framework Colloquium*. 5 June 2007. Velmore Conference Estate.
- Yousefi, H. (2017). Feeling psychological cohesion as a healthy resource to prevent psychological stress. *Journal of Social Studies and Research, (In Arabic)*, 21, 53-71.
- Zaneta, Szczepanska-Klunder, Mariusz, Lipowski":Sense of coherence as a moderator of health-related behavior of physical education teachers *.Baltic journal of health and physical activity*, 6 (2), 127, 2014.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.
- Zigarmi D, Nimon K, Houson D, et al. (2011) A preliminary field test of an employee work passion model. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 195–221.
