

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل

لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

د/ رمضان السيد فرحات

د/ محمد جمال الدين زويل

مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية بنين- جامعة الأزهر بالقاهرة كلية التربية بنين- جامعة الأزهر بالقاهرة

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مدى وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه الانسجامي والقهري، والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري، والتحقق من دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الحكمة والشغف للعمل الانسجامي والقهري، ومعرفة مدى تشابه نموذج تحليل المسار بين الذكور والإناث، والأقل عمراً والأكثر عمراً، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٤٩٠) مشاركاً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بواقع (٢٢٠) من الذكور و(٢٧٠) من (الإناث)، متوسط أعمارهم (٤٦,٩٧) سنة، وتكونت أدوات البحث من مقاييس الحكمة، ورأس المال النفسي، والشغف للعمل، وتم استخدام الأسلوب الإحصائي تحليل المسار للتحقق من النموذج باستخدام البرنامج الإحصائي AMOS 23، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه الانسجامي والقهري، ووجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للحكمة في رأس المال النفسي، والحكمة في الشغف للعمل الانسجامي، ورأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي، وعدم وجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للحكمة في الشغف للعمل القهري، ووجود تأثيرات مباشرة سالبة دالة إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل القهري، وتأثيرات

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

غير مباشرة دالة إحصائيًا للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وتشابه نموذج تحليل المسار بين الذكور والإناث في الأوزان البنائية والتغايرات البنائية واختلافه في البواقي البنائية، وتشابه نموذج تحليل المسار بين الأقل عمرًا والأكبر عمرًا في الأوزان البنائية واختلافه في التغايرات والبواقي البنائية.

الكلمات المفتاحية: نمذجة العلاقات، الحكمة، رأس المال النفسي، الشغف للعمل.

Modeling relationships among wisdom, psychological capital, and passion for work among special needs teachers

Dr. Ramadan El Sayed Fra Dr. Mohamed Gamal Al-Deen Zewail

Lecturer of Educational Psychology and Statistics Lecturer of of Mental Health

Faculty of Education for Boys,
Al-Azhar University in Cairo

Faculty of Education for Boys,
Al-Azhar University in Cairo

Abstract

The research aimed to recognize the extent of finding acceptable fit indices for path analysis model among wisdom, psychological capital and passion for work with its components harmonious and Obsessive, to reveal the direct and indirect effects among wisdom, psychological capital and harmonious and Obsessive passion for work, to verify the role of psychological capital as a mediator variable in the relationship between wisdom and harmonious and Obsessive passion for work, and to know the extent of similarity of path analysis model between males and females and the youngest and the oldest, participants in the research were (490) from special needs teachers (220 male, 270 female), with a mean age (46,97), the research tools consisted of measures of wisdom, psychological capital, and passion for work, and the statistical method of path analysis was used to investigate the model by using the AMOS 23 statistical program, results of the research revealed that there are acceptable fit indices for the path analysis model for wisdom, psychological capital, and passion for work with its components harmonious and Obsessive, there are statistically significant positive direct effects for wisdom in psychological capital, wisdom in harmonious passion for work, psychological capital in harmonious passion for work, there aren't statistically significant direct effects for wisdom in Obsessive passion for work, there are statistically significant negative direct effects for psychological capital in Obsessive passion for work, statistically significant indirect effects for wisdom in harmonious and Obsessive passion for work through psychological capital as a

mediator variable, and similarity of path analysis model between males and females in structural weights and structural covariance and difference it in structural residuals, and similarity of path analysis model between the youngest and the oldest in structural weights and difference it in structural Covariance and structural residuals.

Keywords: Modeling Relationships, Wisdom, Psychological Capital, Passion for Work.

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل

لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

د/ رمضان السيد فرحات

د/ محمد جمال الدين زويل

مدرس علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي كلية التربية بنين- جامعة الأزهر بالقاهرة
مدرس الصحة النفسية كلية التربية بنين- جامعة الأزهر بالقاهرة
مقدمة:

يعتبر معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة حيز الزاوية في العملية التربوية والتأهيلية لهذه الفئات، ويتحملون أعباءً متزايدة مقارنة بمعلمي الطلاب العاديين، ولذلك ينبغي أن تتوفر لديهم مجموعة من الصفات والمقومات الشخصية المتميزة التي تسهم في نجاح العملية التعليمية، وتمكنهم من القيام بأدوارهم والتعامل بفاعلية مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويعاني معلمو ذوي الاحتياجات الخاصة من ضغوط نفسية في مجال العمل نظرًا لطبيعة فئات ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يتطلب منهم مسؤوليات وأعباءً كثيرة وبشكل مستمر، ولذلك يجب أن يكونوا على قدر من التعاطف والمرونة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب والتحلي بالحكمة Wisdom في التعامل مع هذه الفئات الخاصة التي تتطلب مجهودًا مضاعفًا وتمثل ضغوطًا وتحديًا أمامهم، وهذا يعد مصدرًا من مصادر الضغوط النفسية التي يمكن أن يتعرضوا لها وعليهم التكيف والتعامل معها حتى لا يكونون عرضة للاحتراق النفسي والاضطرابات النفسية والجسدية (عاشور وسالم، ٢٠٢١، ١٧)*.

ويقدم الخبراء نماذج صريحة للحكمة كمحاولة لتفسير ماهية الحكمة، ونماذج ضمنية تعبر عن المفاهيم الشعبية للحكمة التي يستخدمها الأفراد في الحياة اليومية، وقد

*يلتزم الباحثان في توثيقهما للمراجع بالنسخة السابعة لقواعد الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA

يعتمد عليها الباحثون كنماذج نفسية لتفسير ماهية الحكمة، وربما تختلف هذه النماذج الضمنية أو تتفق مع النماذج الصريحة (Sternberg & Karami, 2021, 135). وتتكون الحكمة من قدرات متميزة و مترابطة معرفية وتأملية ووجدانية، فالمكون المعرفي يُشير إلى قدرة الفرد على الوصول إلى رؤية شاملة للمواقف من حيث جوانبها الإيجابية والسلبية، وفهم حدود المعرفة الإنسانية وإدارة اللائقين وعدم القدرة على التنبؤ بالحياة، ويُعبر المكون التأملي عن قدرة الفرد على تقليل التمرکز حول الذات، والذاتية، والإسقاطات ليتعدى منظوره ويعرض المواقف من منظور الآخرين، ويدرك الدوافع وراء سلوكه وسلوك الآخرين، ويتضمن المكون الوجداني القدرة على الشعور بالعواطف الإيجابية تجاه الآخرين، مثل: الرحمة، والتعاطف، والمشاركة في دعمهم ورعايتهم، والتحرر من سلوكيات اللامبالاة أو المشاعر السلبية تجاههم (Ardelt & Bruya, 2021, 94).

وينبغي الاهتمام ببحث العلاقة بين الحكمة ومتغيرات علم النفس الإيجابي مثل: رأس المال النفسي Psychological Capital حيث تعطي الحكمة القدرة على تنفيذ السلوك الأكثر ملاءمة، واختيار الأشياء بوعي بحيث يكون لها قيمة في الحياة للذات وللآخرين، بينما يُعد رأس المال النفسي أحد الموارد النفسية الإيجابية التي تمد الفرد بالثقة لبذل الجهد من أجل النجاح في المهام الصعبة، والأمل والتفاؤل لتحقيق الأهداف، والقدرة على تكوين رؤية، وتحدي العملية، والسماح بظهور الإمكانيات (Svence & Greaves, 2013, 97).

وتمثل الحكمة غالبًا قمة التطور الإنساني، ويعتقد أن الحكماء تغلبوا على العديد من نقاط الضعف البشرية وطوروا إمكانياتهم الكاملة، ولذلك يجب أن ترتبط الحكمة بشكل إيجابي بالنضج النفسي والاجتماعي (Ardelt & Oh, 2016, 262).

وتوصلت نتائج بعض الدراسات والبحوث مثل: Roharikova et al. (2013)، و (Svence and Greaves (2013)، وعبد الفتاح وحليم (٢٠١٤)،

وGilmore (2014) وWebster et al. (2018)، وفليج (2020)، وPrakoso et al. (2020)، وعلون (2021) إلى وجود ارتباطات بين الحكمة ورأس المال النفسي أو أحد مكوناته التي تتمثل في فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والصمود، وأنه يمكن التنبؤ بالتفاؤل والصمود من خلال الحكمة.

ويُعبّر رأس المال النفسي عن حالة من النمو النفسي الإيجابي للفرد والتي تتصف بامتلاك الثقة (فاعلية الذات) لبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، والقيام بمساهمات إيجابية (التفاؤل) لتحقيق النجاح في الوقت الحالي والمستقبل، والمثابرة على الأهداف وتعديل المسارات عند الضرورة لتحقيق النجاح (الأمل)، ومواجهة المشكلات والمعوقات والقدرة على الاستمرار والعودة مرة أخرى لتحقيق النجاح (الصمود) (Luthans et al., 2007, 2).

ويزيد رأس المال النفسي من فاعلية المعلمين في التدريس، ويُكوّن لديهم الأمل الإيجابي والتفاؤل للعمل والصمود الذي يمكنهم من تخطي الصعوبات والتحديات (Wang et al., 2014, 331).

ويُعد رأس المال النفسي مورداً من موارد القوة البشرية التي يمكنها التغلب على تحديات اليوم والمستقبل من خلال انفتاحها على التنمية كمكون إيجابي عالي المستوى، ويُمثل الجيل الثالث من رأس المال البشري والاجتماعي، ويرتبط بالعديد من السلوكيات التنظيمية التي تقدم ميزة تنافسية للمنظمات، والذي يعمل فهمه وتطويره لدى الموظفين على تحقيق العديد من النتائج الإيجابية (Okun, 2020, 149-162).

ولا يعتمد تقييم نجاح المنظمات على تراكم الثروة المادية أو رأس المال المادي والمعدات فقط، لأن رأس المال المالي والمادي لن يحقق أهداف المنظمات دون توظيف رأس المال البشري بشكّل فعال، ويُعد رأس المال البشري من أهم مصادر قوة المنظمة وتقدمها، ولا يكفي توجيه الانتباه إلى خبرة الموظفين ومهاراتهم وكفاءاتهم فقط، بل ينبغي التركيز أيضاً على الجانب النفسي الذي يتضمن مراعاة الخصائص والعناصر

النفسية لهم، ويُعتبر رأس المال النفسي من أهم المتغيرات التي تم استكشافها في سياق تنمية الموارد البشرية وتأخذ في اعتبارها الجانب النفسي والروحي في العمل (Pakdaman & Balideh, 2020, 126).

ويلعب رأس المال النفسي دورًا أساسيًا لدى كل فرد في الحفاظ على حالته النفسية وتطوير شخصيته، وإذا كان كل فرد يحاول تطوير نفسه إلى الأفضل، فإن رأس المال النفسي يمكن تنميته لدى الأفراد وتدريبهم عليه (Hidayat et al., 2020, 90). ويتميز الفرد الذي يتمتع برأس مال نفسي مرتفع بالقدرة على التحكم في المستقبل، ويكون مستعدًا دائمًا لتحمل المسؤولية عن أفعاله، وتزداد فرصه في أن يصبح أكثر نجاحًا في الحياة (Chaudhary & Narad, 2022, 2275).

ويُعد رأس المال النفسي مؤشرًا مهمًا للتنبؤ بالشغف Passion، ووجود موظفين لديهم رأس مال نفسي مرتفع وشغف بعملهم يمهد الطريق للابتكار، ولذلك فإن الاستثمار في التدخلات التي تهدف إلى تعزيز المصادر النفسية للموظفين ستؤدي إلى مستويات مرتفعة من الأداء والالتزام وجودة الحياة بين أعضائها؛ الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى أداء مبتكر له تأثير مباشر على فعالية المؤسسات (Salessi, 2020, 100-101).

وتوصلت نتائج بعض الدراسات والبحوث مثل: (Kataki et al. (2013)، و (Sood and Bakhshi (2015) و (Rezaei (2019) و طه (2020)، و (Basinska and Salessi (2020) و (El Shobaky (2020) و (Rozkwitalska (2022) إلى وجود ارتباطات بين رأس المال النفسي والشغف للعمل Passion أو أحد مكوناته وأنه يمكن التنبؤ بالشغف من خلال التفاعل.

ويُعتبر الشغف للعمل أحد متغيرات علم النفس الإيجابي حيث يهتم هذا العلم بالدراسة العلمية والتطبيقية للعوامل التي تسمح للأفراد والمنظمات والمجتمعات بتحقيق

الأزدهار والشعور بأن الحياة تستحق أن تعاش، وعندما يندمج الفرد في نشاط ممتع فإنه يشعر بالإثارة والحماس مما يؤثر على حياته بشكل إيجابي، ومن ثم فإن الشغف للعمل يمكن أن يكون له تأثيرات إيجابية على العديد من النتائج التي تعتبر مهمة في علم النفس الإيجابي مثل: التدفق والانفعالات الإيجابية وجودة الحياة النفسية والصحة الجسمية والعلاقات والأداء (Vallerand & Verner-Filion , 2013, 36).

ويتسم الموظفون الشغوفون بأنه لديهم ميل قوي نحو العمل الذي يحبونه ويجدونه مهمًا بالنسبة لهم، ويستثمرون فيه قدرًا كبيرًا من وقتهم وطاقتهم، وينغمسون تمامًا في عملهم، بمستويات عالية من المثابرة، كما أن مستوى أدائهم يتجاوز المستويات المتوقعة، ويُفهمون نتائج عملهم باستمرار (Stoia, 2018, 4-6).

ويُعد الشغف للعمل من العوامل المساعدة في عملية التعليم، حيث إنه لا يدفع المعلمين إلى التدريس بشكلٍ فعالٍ فقط ولكنه يدفع الطلاب أيضًا إلى التعلم بكفاءة، ويساعد على وجود الاهتمام، والدافعية والإرادة وهي عناصر أساسية في بيئة التعلم (Altun, 2017, 155).

وتوجد العديد من النماذج التي تفسر مفهوم الشغف ومنها النموذج الثنائي، ونموذج الشغف الريادي، ونموذج الشغف الثلاثي، ويُعد النموذج الثنائي للشغف من أشهرها حيث يفترض أن الشغف يتكون من مكونين هما الشغف الانسجامي (HP) Harmonious passion، الذي ينشأ من الاستيعاب الذاتي للنشاط في هوية الفرد، ويشترك فيه بحرية دون وجود ضغوط عليه، والشغف القهري Obsessive passion (OP)، الذي ينشأ من الاستيعاب المتحكم في هوية الفرد، ويشعر بأنه مجبر على المشاركة في النشاط بالرغم من حبه له (Vallerand & Houliort, 2019, 9).

وتوصلت نتائج بعض الدراسات والبحوث مثل: (Reynhardt (2010، و (Oden (2011، وطوهرى (٢٠٢٠)، ومحمد (٢٠٢١)، و Nejatifar et al. (2021) إلى وجود ارتباطات بين الحكمة وبعض المتغيرات وثيقة الصلة بالشغف

للعمل كالاندماج المهني، والرضا الوظيفي الذاتي، والرضا المهني، والتوافق المهني، والحيوية الأكاديمية.

وتعطي النمذجة تقديرًا لمدى قوة العلاقات المفترضة بين المتغيرات كما يفترضها نموذج محدد مسبقًا في ضوء نظرية متماسكة، وتمد الباحثين بالمعلومات حول التأثيرات المفترضة سواء أكانت مباشرة من متغير إلى آخر أم غير مباشرة من متغير إلى آخر من خلال متغير ثالث وسيط Mediator variable (عامر، ٢٠١٨، ١٥).

وتوجد ثلاثة أنواع من الوساطة وساطة تكميلية حيث يكون كلا التأثيرين المباشر وغير المباشر ذا دلالة إحصائية ويشيران إلى نفس الاتجاه، ووساطة تنافسية حيث يكون كلا التأثيرين المباشر وغير المباشر ذا دلالة إحصائية لكنهما يشيران إلى اتجاهين متعاكسين، ووساطة تأثير غير مباشر فقط حيث يكون التأثير غير المباشر ذو دلالة إحصائية ولكن التأثير المباشر ليس ذو دلالة (هار وآخرون، ٢٠٢٠، ٣٠٢).

ويتضح مما سبق أن طبيعة عمل معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة تتطلب منهم الحكمة في التعامل مع هذه الفئة، وأن الحكمة تتضمن قدرات معرفية وتأملية وجدانية تساعد في حل مشكلاتهم واتخاذ القرارات المناسبة، ومعرفة وتنظيم ذاتهم، ومناقشة وفحص وجهات النظر المختلفة، ومحاولة إحداث تكامل بينها، والتي قد يكون لها تأثير على رأس المال النفسي لديهم، الذي يساعدهم على مواجهة الصعاب والتحديات وتجاوزها، مما قد يؤثر على شغفهم للعمل، والذي يظهر في حبهم وتفضيلهم للعمل، وشعورهم بالحماس عند القيام بالأنشطة المختلفة دون أن يؤثر ذلك على مهامهم ومسؤولياتهم الحياتية الأخرى، مما ينعكس على أدائهم وأداء طلابهم أيضًا، ومن ثم فإن البحث الحالي يحاول التوصل إلى نموذج يفسر العلاقات السببية بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكوناته الانسجامي والقهري.

مشكلة البحث:

يُعد مفهوم الشغف للعمل من المفاهيم الجديدة نسبيًا، حيث بدأ البحث فيه منذ عام ٢٠٠٣م، وازدادت الدراسات فيه منذ عام ٢٠٠٨م زيادة مطردة، ومع ذلك فإن مفهوم الشغف للعمل في مراحلها الأولى ويحتاج إلى مزيد من البحث من أجل تحديد العوامل الرئيسية المسهمة فيه لدى الموظفين، وتطوير نماذج عملية معينة لتنمية الشغف للعمل الانسجامي؛ لأن هناك قصور في الدراسة حول هذا الموضوع (Stoia, 2018, 6).

ويُعتقد أن الحكمة تعزز قدرة الأفراد والمؤسسات على العمل لتحقيق أهدافها، والمساعدة في تحديد الأولويات بشكل مناسب، وزيادة تماسك الفريق بشكل كبير، وتعزيز الثقة بين شخصيات القائمة على المعرفة والوجدان، وينظر إلى الحكمة على أنها قمة التنمية البشرية، حيث تركز عناصرها الرئيسية على الاستبصار، والتفكير، والتميز، والمعرفة، والحكم، والتي تعد ضرورية لتوجيه المستقبل طويل المدى للمؤسسات (Oden, 2011, 4).

ويؤدي رأس المال النفسي إلى حالة من الإيجابية في العمل لدى الموظف، وترتبط مكوناته بالحيوية في العمل، فالأمل يبعث في الموظف الحماس والنشاط والطاقة للعمل، وله دور فعال في بناء مستويات مرتفعة من الدافعية، وتساعد فاعلية الذات في شعوره بالاعتماد على ذاته حتى أثناء المواقف الصعبة، والثقة العميقة في إمكاناته التي تمكنه من معالجة مختلف المواقف والوصول إلى القرارات، واستخلاص النتائج اعتمادًا على الطرق التحليلية والنقدية، كما تساعد المستويات المرتفعة من التفاؤل في زيادة استعداده لاستخدام استراتيجيات المواجهة المناسبة والتكيف والتوافق مع صعوبات العمل (Sood & Bakhshi, 2015, 57-58).

وترجع أهمية التعرف على المتغيرات التي تؤثر في الشغف للعمل إلى أنه يمكن الاعتماد عليها في إعداد برامج تدريبية لتنمية الشغف للعمل الانسجامي وخفض الشغف

للمعلم القهري، فالحكمة تكسب معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة قدرًا من التعاطف والمرونة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب عند التعامل مع هذه الفئات الخاصة، ورأس المال النفسي يساعد على الانفتاح على التحديات والاستعداد لبذل الجهد في السعي لتحقيق هدف ما، ووضع الأهداف والرغبة في تحقيقها، ويعمل كدفاعات بين التأثيرات السلبية للأحداث وبين التوقعات الإيجابية للمستقبل، ويمكن من التعافي من الأحداث غير المرغوبة أو الضغوط، ويحافظ على تجاوزها.

ومن مصادر مشكلة البحث عدم وجود دراسات وبحوث عربية وأجنبية (في حدود اطلاع الباحثين) تناولت متغيرات الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري مجتمعة كمشاهدة للتوصل إلى نموذج سببي يفسر التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بينهم، ومعرفة التشابه بين الذكور والإناث والأقل عمرًا والأكثر عمرًا من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في النموذج المقترح، حيث إنها اهتمت بالتحقق من العلاقات أو التأثيرات بين الحكمة ورأس المال النفسي، ورأس المال النفسي والشغف للعمل، والحكمة وبعض المتغيرات وثيقة الصلة بالشغف للعمل، وعلاقة متغيرات البحث ببعض المتغيرات الديموجرافية مثل النوع والعمر.

وتوصلت الدراسات والبحوث التي تناولت العلاقة بين الحكمة ورأس المال النفسي إلى وجود ارتباطات بينهما، فتشير نتائج بحث Roharikova et al. (2013) إلى أن بعض مكونات الحكمة ترتبط إيجابيًا بالصمود النفسي، وأن المكونين المعرفي والتأملي للحكمة لهما قيمة تنبؤية إيجابية للصمود النفسي، و Svence and Greaves (2013) إلى وجود علاقات دالة إحصائية بين مكون الحكمة التأملي والصمود، وبين مكوني الحكمة المعرفي والتأملي وفاعلية الذات، وعبد الفتاح وحليم (٢٠١٤) و Gilmore (2014) و Webster et al. (2018) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الحكمة والصمود أو بين الحكمة والتفؤل.

كما توضح نتائج بحوث فليح (٢٠٢٠) وجود علاقة دالة إحصائيًا بين الحكمة والصمود النفسي، والحكمة والكفاءة المهنية، ووجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث لصالح الذكور في الحكمة والصمود النفسي والكفاءة المهنية، و Prakoso et al. (2020) أن التفاؤل يتوسط العلاقة بين الحكمة والفضائل المعرفية وبين جودة الحياة المدرسية، كما أن الحكمة والفضائل المعرفية تعد منبئات مهمة تؤثر على التفاؤل، وعلوان (٢٠٢١) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين الحكمة ورأس المال النفسي، وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا في كل من التفكير المستند إلى الحكمة ورأس المال النفسي تبعًا لمتغير النوع.

وتشير الدراسات والبحوث التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والشغف للعمل إلى وجود ارتباطات بينهما، فتبين نتائج بحوث Kataki et al. (2013) أن مكونات رأس المال النفسي لها علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة مع الشعور بالحيوية، وSood and Bakhshi (2015) وجود ارتباط إيجابي بين جميع مكونات رأس المال النفسي والحيوية الذاتية، وأن كل مكون من مكوناته يسهم بشكل كبير في تنمية الحيوية الذاتية، وRezaei (2019) وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والشغف الريادي ومكوناته، وأن التفاؤل يتنبأ إيجابيًا بشكل دال إحصائيًا بالشغف الريادي. كما توضح نتائج بحوث طه (٢٠٢٠) وجود مطابقة لنموذج تحليل المسار للعلاقة بين التفاؤل، والرجاء (تحقيق الأهداف المرجوة، ومواصفات الأهداف) كمتغيرات مستقلة، والشغف الأكاديمي (الشغف الانسجامي، والشغف القهري) كمتغيرات وسيطة، والاندماج الأكاديمي (الحيوية الأكاديمية، والتفاني الأكاديمي، والاستغراق الأكاديمي) كمتغيرات تابعة، ووجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائيًا للتفاؤل على مكوني الشغف الأكاديمي، ولمكون تحقيق الأهداف المرجوة على مكوني الشغف الأكاديمي، ولمكون مواصفات الأهداف على الشغف الانسجامي، وEl Shobaky et al. (2020) وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال النفسي والتفاني في العمل، وعدم

وجود فروق في رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع، ووجود فروق وفقاً لمتغير العمر، و(Salessi (2020 وجود تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل، و(Basinska and Rozkwitalska (2022 أن رأس المال النفسي يرتبط بشكل إيجابي بالحيوية في العمل.

وتوصلت الدراسات والبحوث التي تناولت العلاقة بين الحكمة ومتغيرات الاندماج المهني، والرضا الوظيفي الذاتي، والرضا المهني، والتوافق المهني، والحيوية الأكاديمية إلى وجود ارتباطات بينها، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني والنفسي من الحكمة في الحياة، وأن الحكمة تسهم في تفسير (٤٨,٢%) من التباين الكلي للتوافق المهني، وأنه يمكن التنبؤ بالحيوية الأكاديمية من خلال الحكمة المعرفية والتأملية، مثل: دراسات وبحوث (Reynhardt (2010 و(Oden (2011، وطوهرى (٢٠٢٠)، ومحمد (٢٠٢١)، و (Nejatifar et al. (2021).

وتعد النمذجة من الأساليب الإحصائية المتقدمة التي يهتم بها كثير من الباحثين لدراسة العديد من المشكلات في البحوث النفسية والتربوية، من خلال اختبار مدى تأييد البيانات التي يتم جمعها للنماذج المقترحة القائمة على أطر نظرية ودراسات وبحوث سابقة، وتحديد العلاقات والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث، وبالتالي تحقق النمذجة أحد أهداف العلم وهو الضبط والتحكم في المتغيرات، من خلال معرفة أسباب حدوث الظاهرة والتحكم في هذه الأسباب وتوجيهها لإحداث التغيرات المرغوبة.

وتتميز النمذجة عن الأساليب الكلاسيكية في أنها تتعامل مع المتغيرات آخذة في الحسبان أخطاء القياس، فهي أكثر دقة وتعطي نتائج غير متحيزة للمعالم المقدرة، ومؤشرات عديدة للمطابقة لتقدير قوة النموذج، وليس مؤشراً واحداً فقط كما في تحليل الانحدار، وتدرس الأبنية المفترضة للمفاهيم النفسية في علاقتها بالمتغيرات المقاسة المكونة لها، وهذا يتناسب مع الظاهرة الإنسانية والسلوكية، كما تتميز بقدرتها على

دراسة التأثيرات أحادية الاتجاه والتأثيرات المتبادلة، ودراسة المتغيرات الوسيطة التي تؤدي دور المتغير المستقل والتابع في الوقت نفسه (عامر، ٢٠١٨، ١٧-٢٠).

ويستخدم البحث الحالي أسلوب تحليل المسار باعتباره أحد أنواع النماذج البنائية لاختبار مطابقة النموذج المقترح بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، والتحقق من دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الحكمة والشغف للعمل الانسجامي والقهري، حيث اتضح للباحثين من خلال عرض الدراسات والبحوث السابقة وجود دراسات وبحوث تناولت العلاقة بين الحكمة ورأس المال النفسي، وأخرى تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والشغف للعمل، وعدم وجود دراسات ربطت بين الحكمة والشغف للعمل، ولذلك تم اختيار متغير رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للحكمة في الشغف للعمل من خلاله.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤلات الآتية:

- ١- ما درجة مطابقة بيانات المشاركين في البحث لنموذج تحليل المسار للحكمة كمتغير مستقل ورأس المال النفسي كمتغير وسيط والشغف للعمل الانسجامي والقهري كمتغيرين تابعين؟
- ٢- ما مدى وجود تأثيرات مباشرة للحكمة في رأس المال النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- ٣- ما مدى وجود تأثيرات مباشرة للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- ٤- ما مدى وجود تأثيرات مباشرة لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- ٥- ما مدى وجود تأثيرات غير مباشرة للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة؟

٦- ما تأثير النوع (ذكور/ إناث) في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي

والشغف للعمل الانسجامي والقهري؟

٧- ما تأثير العمر (الأقل عمرًا/ الأكبر عمرًا) في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس

المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري؟

هدف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه الانسجامي والقهري، والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري، والتحقق من دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الحكمة والشغف للعمل الانسجامي والقهري، ومعرفة مدى تشابه نموذج تحليل المسار بين الذكور والإناث والأقل عمرًا والأكبر عمرًا من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة المشاركين في البحث.

أهمية البحث:

يمكن أن تتضح أهمية البحث الحالي في:

١- التأسيس النظري لمتغيرات البحث التي تتمثل في الحكمة، ورأس المال النفسي، والشغف للعمل.

٢- محاولة التوصل إلى نموذج يساعد على تفسير العلاقات السببية بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري خاصة مع ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت هذه المتغيرات مع بعضها.

٣- محاولة التوصل إلى نموذج ومقياس للحكمة يتصف بالشمولية والتكامل وعدم التداخل بين مكوناته خاصة وأن معظم الدراسات والبحوث العربية (في حدود اطلاع الباحثين) اعتمدت على نموذج أو نظرية معينة دون تحليل النماذج المختلفة.

٤- إعداد مقياس رأس المال النفسي، والتحقق من خصائصه السيكومترية، حيث يمكن الاستفادة منه في الدراسات والبحوث المستقبلية.

٥- إعداد مقياس الشغف للعمل، والتحقق من خصائصه السيكومترية، حيث يمكن الاعتماد عليه كأحد المحكات المهمة التي ينبغي مراعاتها عند انتقاء معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

٦- إمكانية الاستفادة من نتائج هذا البحث عند إجراء البحوث التجريبية المستقبلية للتدريب على مكونات الحكمة بهدف تنمية رأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي وخفض الشغف للعمل القهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث:

١- نمذجة العلاقات Modeling relationships:

" مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستخدم للكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث المشاهدة الحكمة، ورأس المال النفسي، والشغف للعمل الانسجامي والقهري".

٢- الحكمة Wisdom:

"قدرة المعلم على حل المشكلات الحياتية والتصرف السليم في المواقف التي تواجهه من خلال فهمه وتطبيقه للمعارف والخبرات الحياتية، ومعرفته وتنظيمه لذاته، والتعرف على قيم ومعتقدات الآخرين بشكل مستمر، ومناقشتهم فيها بهدوء ودعابة لطيفة لإحداث تكامل بين وجهات النظر المتعارضة دون التأثير بحالته الانفعالية ومراعياً مشاعر الآخرين ومقدماً لمصلحتهم على مصلحته الشخصية".

٣- رأس المال النفسي Psychological capital:

"ثقة المعلم في قدراته على تحقيق أهدافه، وإدراكه لقيمتها وسعيه بنشاط لتحقيق هذه الأهداف، وتفاؤله بالنجاح والتميز في المستقبل، مما يساعده على الصمود والتصرف بطريقة إيجابية أثناء مواجهة المشكلات والأزمات المختلفة".

٤- الشغف للعمل Passion for work:

"ميل قوي لدى المعلم يحفزه لأداء الأنشطة المختلفة في عمله بحب شديد، ويشعر خلاله بالحيوية والبهجة، مما يدفعه إلى استثمار وقته وطاقاته فيه، وتقدير قيمته وأهميته في حياته، ورؤيه هويته من خلاله، ورغبته في التعلم وتطوير ذاته بشكل مستمر".

حدود البحث:

تتمثل حدود تعميم نتائج البحث الحالي في مقاييس الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل التي أعدها الباحثان، ومعلمو ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظات القاهرة والدقهلية وكفر الشيخ، والبرامج الإحصائية SPSS 25، AMOS 23 المستخدمة في البحث الحالي.

الإطار النظري ودراسات وبحوث سابقة:

المحور الأول: الحكمة:

أولاً: مفهوم الحكمة:

يُعرّف Sternberg (2001, 231), Sternberg (2003, 152) الحكمة بأنها تطبيق المعرفة الضمنية والصريحة أو الذكاء والابتكار بحيث تتوسطها القيم نحو تحقيق الصالح العام من خلال التوازن بين الاهتمامات الشخصية والاجتماعية والعامّة على المدى القصير والطويل بهدف تحقيق التوازن بين التكيف مع البيئة الحالية، وتشكيلها، واختيار بيئات جديدة.

ويرى Brown (2004, 137) أن الحكمة هي تكوين فرضي يتكون من ستة مكونات مترابطة: معرفة الذات، وفهم الآخرين، والحكم، والمعرفة الحياتية، والمهارات الحياتية، والاستعداد للتعلم.

ويوضح الدسوقي (٢٠٠٧، ٩) الحكمة بأنها قدرة الفرد على التصرف السليم في المواقف، وحل المشكلات الحياتية حلاً صحيحاً، والحكم على الأمور من منظور

قيمي، وذلك في إطار النظرة السياقية للموقف، والتوازن بين الاهتمامات الشخصية واهتمامات الآخرين لتحقيق الصالح العام.

ويرى (Webster, 2010, 71) أن الحكمة هي الكفاءة والاستعداد لتطبيق خبرات الحياة الحرجة لتسهيل التطور الأمثل للذات وللآخرين.

ويُعرف أبو حطب (٢٠١١، ٥٤٦) الحكمة بأنها قدرة القدرات العقلية التي تتوازن فيها المعرفة والوجدان والعقل، كما تتوازن فيها أنواع الذكاء المختلفة فهي نقطة التوازن الذهبي بين الذكاء الموضوعي والذكاء الاجتماعي والذكاء الشخصي.

ويرى (Bruya and Ardel, 2018, 249) أن الحكمة هي القدرة على التفكير في الأفكار المعقدة والمتراطة، والتعبير عن القيم، وتطوير الذات، والتأمل الذاتي، وتقييم وجهات نظر الآخرين بتعاطف مع الدافع للعمل من أجل مصلحة الآخرين.

واستخلص (Grossmann et al. (2020, 107) من خلال تحليل التعريفات الإجرائية لمفهوم الحكمة لدى بعض الخبراء أنها تركز على المكونات الآتية مرتبة ترتيباً تنازلياً وهي السلوك الاجتماعي الإيجابي، والتوازن/ المنطق، والمنظورات، والسياقية، والسمو الذاتي، والنزعة الأخلاقية، والحكم، والتواضع المعرفي، والتأمل، والتعاطف، والمعرفة الخبراتية، والاستبصار العميق، والمعرفة العامة، وإدارة اللائقين، والتشاور، والذكاء، وضبط الذات، وسمّة شخصية عامة، وتم تقسيم هذه المكونات إلى ست فئات وهي: المعرفة (الحكم، والتأمل، والمعرفة الخبراتية، والمعرفة العامة، والتشاور، والذكاء) وضبط الذات، والسمّة العامة، وما وراء المعرفة (التوازن/ المنطق، والمنظورات، والسياقية، والتواضع المعرفي، والاستبصار العميق، وإدارة اللائقين) والأخلاق (السلوك الاجتماعي الإيجابي، والنزعة الأخلاقية، والتعاطف) والسمو الذاتي.

ويتضح للباحثين من خلال التعريفات السابقة للحكمة أنها تركز على مجموعة من القدرات المعرفية (مثل: المعرفة الحياتية، ومعرفة الذات، وفهم الآخرين والتعرف على منظوراتهم) والتأملية (مثل: الوعي بالسياق، والتوازن بين الذكاءات أو الاهتمامات الشخصية والاجتماعية والعامة أو التوازن بين التكيف مع البيئة الحالية وتشكيلها واختيار بيئات جديدة) والوجدانية (مثل: الشفقة والتعاطف، والإيثار، والسلوك الاجتماعي الإيجابي) المتكاملة والمترابطة التي يتم تطبيقها في المواقف والمشكلات الحياتية من أجل تحقيق الصالح العام.

ويعرف الباحثان الحكمة بأنها قدرة الفرد على حل المشكلات الحياتية والتصرف السليم في المواقف التي تواجهه من خلال فهمه وتطبيقه للمعارف والخبرات الحياتية، ومعرفته وتنظيمه لذاته، والتعرف على قيم ومعتقدات الآخرين بشكل مستمر، ومناقشتهم فيها بهدوء ودعابة لطيفة لإحداث تكامل بين وجهات النظر المتعارضة بدون التأثير بحالته الانفعالية ومراعياً مشاعر الآخرين ومقدياً لمصلحتهم على مصلحته الشخصية.

ثانياً: المداخل المفسرة للحكمة:

تعددت المداخل التي حاولت فهم وتفسير الحكمة ويمكن تقسيمها إلى مداخل فلسفية تحاول استخلاص وجهات نظر الفلاسفة عن الحكمة، ومداخل نظرية ضمنية تبحث في فهم تصورات الأفراد أو التصورات الشعبية عن ماهية الحكمة وسمات الحكماء، ومداخل نظرية صريحة تقترح نظريات رسمية لتفسير الحكمة.

■ المداخل الفلسفية:

يشير كل من (Robinson (1990, 14), Sternberg (2013, 56) إلى أن الحكمة من وجهة نظر الفلاسفة ليست مفهوماً أحادي المكون ولكنها تتضمن جوانب مختلفة من الحياة العقلية والأخلاقية والعادية، ولها ثلاثة معان عند الفلاسفة: (أ) الحكمة باعتبارها Sophia أي التأمل وتوجد لدى الأفراد الذين كرسوا أنفسهم لحياة

تأملية سعياً وراء الحقيقة، (ب) الحكمة باعتبارها Phronesis أي الحكمة العملية التي توجد لدى رجال القانون والدولة، وتحدد مسار العمل الحكيم وتقاوم إلهام الأهواء وخداع الحواس، (ج) الحكمة باعتبارها Episteme وهي شكل من أشكال المعرفة العلمية التي توجد لدى الأفراد الذين يعرفون طبيعة الأشياء والمبادئ التي تحكم سلوكياتهم.

■ المداخل النظرية الضمنية:

توصل Sternberg (2003, 178-179) إلى أحد المداخل النظرية

الضمنية التي حاولت فهم وتفسير الحكمة واقترح المكونات الآتية للحكمة:

(أ) القدرة على الاستدلال Reasoning ability: وتتضمن قدرة الفرد على النظر إلى المشكلة أو الموقف بطريقة فريدة، وحل المشكلات بطريقة جيدة، والتمييز بين الإجابات الصحيحة وغير الصحيحة، وتطبيق المعرفة في مواقف عملية، وتناول المعلومات والنظريات القديمة بطريقة جديدة، وتوافر مخزون هائل من المعلومات لديه، ومعرفة أوجه التشابه والاختلاف بين الأشياء، والتفكير بطريقة منطقية، والربط والتمييز بين الأفكار والأشياء.

(ب) الحصافة (الفطنة) Sagacity: حيث إن الفرد يُظهر الاهتمام بالآخرين، ويقدم النصيحة لهم، ويفهمهم من خلال التعامل مع مجموعة متنوعة منهم، ويشعر أنه يستطيع دائماً أن يتعلم منهم، ويعرف ذاته معرفة جيدة، ومفكر، وعادل، ولديه القدرة على الاستماع الجيد لجميع جوانب الموضوع أو القضية، والشجاعة في الاعتراف بالخطأ وتصحيحه والتعلم منه.

(ج) التعلم من الأفكار والبيئة Learning from ideas and environment: حيث يعطي الفرد أهمية للأفكار، ويتميز بقدرته على الإدراك، ويتعلم من أخطاء الآخرين.

(د) الحكم Judgment: وتشمل قدرة الفرد على التصرف في حدود إمكانياته العقلية والجسدية، وحساس، ويستطيع إعطاء حكم جيد في كل الأوقات، ويفكر قبل أن يتصرف أو يتخذ القرارات، ويأخذ في اعتباره النتائج طويلة المدى بدلاً من الاهتمام بالنتائج قصيرة المدى فقط، ويفكر قبل أن يتكلم، وتتميز أفكاره بالوضوح.

(هـ) الاستخدام الفعال السريع للمعلومات Expeditious use of information: ويتميز الفرد بالخبرة، ويبحث عن المعلومات وخاصة التفاصيل، ويتمتع بالنضج، ويتعلم ويتذكر ويكتسب المعلومات من النجاحات أو الأخطاء السابقة، ويغير أفكاره على أساس الخبرة.

(و) حدة الذهن Perspicacity: ويتميز الفرد بالحدس، ويستطيع أن يقدم حلولاً تتسم بالصواب أو الحقيقة، ويقراً ما بين السطور، ويفهم ويُفسر البيئة المحيطة به.

ويرى (Gluck, 2020, 146) أن بعض الأفراد يشيرون إلى أن آراء غير الخبراء قد تكون خاطئة وليست وثيقة الصلة بالموضوع لأنه ليس لديهم معرفة كافية عن علم النفس، وقد يكون هذا صحيحاً بالنسبة للمفاهيم النفسية الأكثر تخصصاً مثل: نظرية العقل أو نسبية القيم، ولكن مفهوم الحكمة كثيراً ما يستخدمه عامة الناس وجزء من المعرفة المنقولة ثقافياً، ويمكن أن يكون النموذج العلمي للحكمة أكثر تفصيلاً وتعقيداً وتطوراً من المفاهيم النموذجية لغير الخبراء، ويصعب الدفاع عن نموذج لغير الخبراء إذا تعارض مع آراء الخبراء بشكل كبير.

■ المداخل النظرية الصريحة:

تعددت المداخل النظرية الصريحة التي حاولت اقتراح نماذج ونظريات علمية لتفسير مفهوم الحكمة ويمكن عرض بعضها على النحو الآتي:

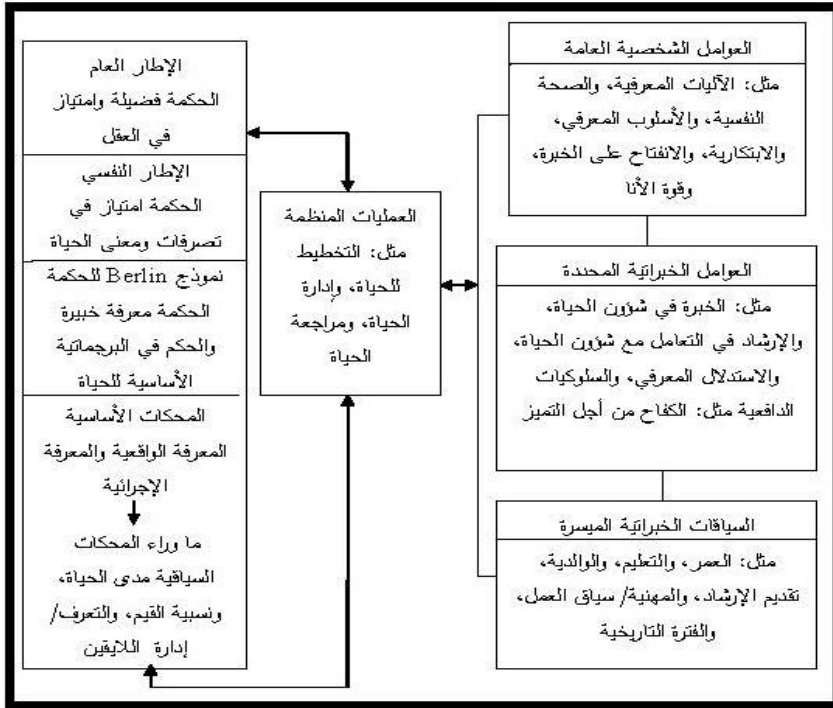
١- نموذج Berlin للحكمة (The Berlin Wisdom Paradigm (BWP):

يشير (Baltes and Smith, 2008, 58, 60) إلى أن الباحثين في مجموعة Berlin منذ عام ٢٠٠٠م قاموا بتطوير طرقاً جديدة لدراسة السلوكيات

الاجتماعية والوجدانية التي يتصف بها الحكماء، حيث ينظرون إلى الحكمة بأنها نظام معقد وديناميكي للمعرفة الاستثنائية أو الخبرة في البرجماتية الأساسية للحياة، وتتكون من مستويين، حيث يضم المستوى الأول الذي يسمى بالمحكات الأساسية مكونين وهما: (أ) المعرفة الواقعية الثرية Rich factual knowledge، وتشبه مفهوم الحكمة النظرية عند Aristo، وتتضمن فهم عميق للطبيعة الإنسانية، والتنمية مدى الحياة، والمعايير الاجتماعية وتأثيراتها، والاختلافات في العمليات والنتائج التنموية، والعلاقات بين الأفراد والأجيال، وقضايا الهوية، (ب) المعرفة الإجرائية الواسعة Extensive procedural knowledge، وهي البديل المعاصر للحكمة العملية، وتتضمن معرفة كيفية وتوقيت تطبيق معرفة الفرد لمراجعة قرارات الحياة السابقة، وتقديم المشورة حول معضلات الحياة الحالية، ووضع خطة للمستقبل.

ويبين Stange and Kunzmann (2008, 26) أن المستوى الثاني الذي يعرف بما وراء المحكات يضم ثلاثة مكونات وهي (أ) السياقية مدى الحياة Lifespan contextualism، وتشير إلى معرفة التأثيرات المعيارية وغير المعيارية على حياة الفرد مثل: العوامل الاجتماعية والثقافية والتاريخية والبيولوجية مقابل الأحداث الخاصة، (ب) نسبية القيم Value relativism، تستلزم معرفة الاختلافات في القيم والأهداف والأولويات، وتظهر هذه المعرفة في التعبير عن التسامح، واحترام المعتقدات والأفعال التي قد تكون غير مألوفة أو تتعارض مع معتقدات الفرد، (ج) التعرف على اللايقين وإدارته Recognition and management of uncertainty، ويتضمن معرفة الطرق الفعالة لضبط اللايقين بحيث يمكن للأفراد والمجتمعات التقدم نحو المستقبل، وهو اعتراف بحدود المعرفة بالنظر إلى أن مصادر المعرفة دائماً ما تكون غير مكتملة، وأن سياقات وتفسيرات مشكلات الحياة قد تتغير.

ويوضح (Baltes and Smith, 2008, 59) في شكل (1) نموذج Berlin للحكمة: السوابق، والارتباطات، ونتائج المعرفة والسلوك المرتبطة بالحكمة، وأمثلة للعمليات والعوامل السياقية والخبراتية والشخصية التي تسهم في تطور المعرفة والسلوك المرتبط بالحكمة.



شكل (1)

نموذج Berlin للحكمة: السوابق والارتباطات والنتائج (Baltes & Smith, 2008, 59)

٢- نموذج الحكمة ثلاثي المكونات The Three-Dimensional Wisdom Model (3D-WM) — Ardeli:

تري (Ardelt, 2003, 279) أن الحكمة تتكون من ثلاثة مكونات متكاملة ومتوازنة، وليست مستقلة عن بعضها البعض، وغير متطابقة من الناحية المفاهيمية، ويجب أن تكون المكونات الثلاثة موجودة لدى الفرد حتى يمكن وصفه بالحكمة.

وتشير (Ardelt (2020, 31) و (Ardelt (2003, 278) إلى أن هذه المكونات تتكون من: (أ) المكون المعرفي Cognitive Dimension: ويشير إلى قدرة الفرد على فهم الحياة، وتفسير الظواهر والأحداث والمواقف بدقة وعمق، وخاصة فيما يتعلق بالأمور الشخصية والاجتماعية، ومعرفة الجوانب الإيجابية والسلبية في الطبيعة الإنسانية وغموضها، والأشياء غير المؤكدة في الحياة، (ب) المكون التأملي Reflective Dimension: وهو شرط أساسي لتطور المكون المعرفي للحكمة، ويشير إلى قدرة الفرد على رؤية الظواهر والأحداث من وجهات نظر متعددة لتطوير الاستبصار والوعي بالذات، مما يمكن الفرد من فهم الحياة بصورة أعمق، وإدراك الواقع كما هو دون أي تشوهات كبيرة، وانخفاض التمرکز حول الذات، والإسقاطات، وزيادة فهمه لحقيقة الأمور، وتجنب إلقاء اللوم على الآخرين أو الظروف لتبرير موقفه الحالي، (ج) المكون الوجداني Affective Dimension: ويشتمل على المشاعر العاطفية والسلوكيات الإيجابية تجاه الآخرين، وزيادة التعاطف، والشعور بالرحمة.

وتشير (Ardelt and Oh (2016, 263) إلى أن معظم الباحثين ينفقون على أن الأفراد لا يولدون حكماء، وإذا كانت الحكمة تتطلب التعلم من الخبرات، فإن هناك احتمال لأن يكون كبار السن أكثر حكمة من الأفراد الأصغر سنًا، ومع ذلك، فإن التقدم في العمر ليس شرطًا كافيًا لزيادة الحكمة، لأن الخبرة قد تأتي مع تقدم العمر ولكن ليس كل فرد مستعدًا أو قادرًا على التعلم من خبرته، وبالتالي، فليس من المستغرب ألا تجد معظم الدراسات المستعرضة ارتباطًا إيجابيًا بين العمر والحكمة خلال مرحلة الرشد.

٣- نموذج تطور الحكمة (WDM) The Wisdom Development Model

— Brown:

يرى (Brown (2004, 137-139) أن الحكمة تتكون من ستة مكونات

مترابطة، وهي:

(أ) معرفة الذات **Self-knowledge**: يتضمن فهم الفرد بوعي لقيمه وأخلاقه وهواياته ومواهبه واهتماماته وأهدافه، والاعتماد على الوجهة الداخلية للنجاح وتطويرها والاحتفاظ بالأصالة الشخصية في سياقات مختلفة، والثقة الشخصية وفاعلية الذات.

(ب) فهم الآخرين **Understanding of others**: يشير إلى الاهتمام الحقيقي بالتعلم من الآخرين في سياقات مختلفة على المستويات الفردية والاجتماعية والثقافية والنظامية، والقدرة على الاندماج معهم، والاستعداد لاستخدام سلطة الفرد من أجل الصالح العام، وامتلاك مهارات اتصال لفظية وغير لفظية متقدمة تمكن الفرد من التعبير عن أفكاره بطريقة ذات معنى للآخرين.

(ج) الحكم **Judgment**: القدرة على استيعاب المعلومات ومعالجتها وتطبيقها بشكل فعال في حياة الفرد، ويتسم الحكم بالحصافة، وحدة الإدراك، والفتنة، من خلال تقييم الموقف والسياق، والتأمل في الخيارات، ودمج وجهات النظر المتعددة، وأخذ النتائج في الاعتبار، واتخاذ قرارات جيدة، فالحكم هو رؤية مدى تعقيد الموقف واتخاذ قرارات صائبة، وتتمثل أحد الجوانب الرئيسة له في قدرة الفرد على التعلم من تجاربه وأخطائه، وكذلك التعلم من الآخرين.

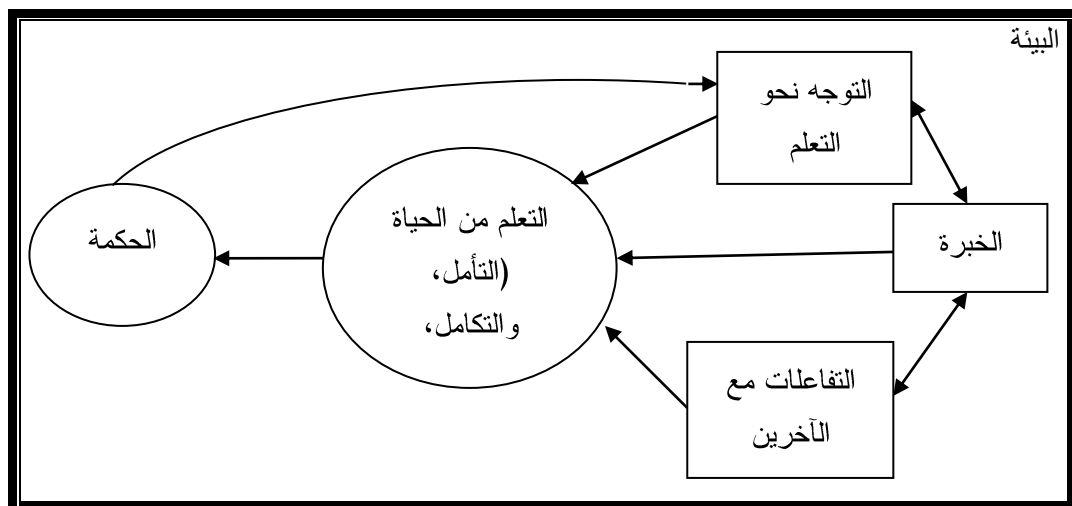
(د) المعرفة الحياتية **Life knowledge**: يمكن وصفها من حيث اتساع وعمق مخزون المعرفة لدى الفرد التي اكتسبها من الكتب والبيئة، وتشير إلى مزيج من الاحساس العام، والبصيرة، والرؤية، والحدز، وفهم حقائق الحياة، وبينما يشير الحكم إلى القدرة على معالجة الموقف، فإن المعرفة الحياتية توفر المحتوى الذي يشترك في العملية، وتتضمن المعرفة الحياتية القدرة على اختيار التوقيت المناسب، والإجابة على الأسئلة الصعبة، وفهم وتقدير الحياة.

(هـ) المهارات الحياتية **Life skills**: تشير إلى الكفاءة الشخصية في أمور الحياة، والخبرة في التوازن بين الأدوار المتعددة، والتعامل مع الشؤون اليومية، وإدارة الوقت، وتوقع المشكلات، وامتلاك الأدوات والاستراتيجيات العملية للتعامل مع سياقات متعددة،

والاستخدام الفعال للأنظمة المتاحة، وتحديد وإدارة الأولويات المتنافسة، والتغلب على العقبات.

(و) الاستعداد للتعلم *Willingness to learn*: يصف ثقة الفرد في المعرفة التي يمتلكها، وتواضعه بأنه لا يمكنه معرفة كل شيء، واهتمامه المستمر بالتعلم والانفتاح عليه بصورة كبيرة، والسعي وراء المزيد من المعرفة.

وقام *Brown and Green (2006, 6,10)* بتعديل نموذج تطور الحكمة بحيث يتكون من سبعة مكونات وهي: معرفة الذات، والإيثار *Altruism*، والاندماج الملهم *Inspirational engagement*، والحكم، والمعرفة الحياتية، والمهارات الحياتية، وإدارة الانفعالات *Emotional management*، حيث تم تعديل مكون فهم الآخرين إلى مكونين هما الإيثار والاندماج الملهم، ومكون المهارات الحياتية إلى مكونين هما المهارات الحياتية وإدارة الانفعالات، وحُذِفَ مكون الاستعداد للتعلم، ويمكن تطوير الحكمة من خلال تحفيز عملية التعلم من الحياة بشكل مباشر أو غير مباشر والتي تتمثل في التوجه نحو التعلم، والخبرات، والتفاعلات مع الآخرين، والبيئة كما في شكل (٢).



شكل (٢)

نموذج تطور الحكمة لـ *Brown & Green, 2006, 7)*

وبحث (Green and Brown, 2009, 295) صدق وثبات النموذج السابق حيث تم التأكد من المكونات السبعة السابقة وإضافة مكون الاستعداد للتعلم مرة أخرى للنموذج، وبذلك يتكون النموذج من (٨) مكونات.

٤- نموذج (E. H. R. O. Webster):

توصل Webster (2007, 165-168) إلى خمسة مكونات شاملة ومتكاملة للحكمة، وتتمثل في: (أ) الانفتاح Openness: يشير إلى الاستجابات المرنة لمتطلبات الحياة، والتعرف على المعلومات والآراء البديلة واستراتيجيات الحلول المحتملة، وإنتاج أفكار ابتكارية، وامتلاك خبرات وجدانية عديدة، مما يتيح الفرصة للتغلب على العقبات بكفاءة وبناء المهارات التي يمكن الاستفادة منها في مواجهة تحديات الحياة.

(ب) التنظيم الانفعالي Emotional regulation: ويتضمن التعرف على الانفعالات وإدراكها وتوظيفها بطريقة بناءة ومبتكرة، والحساسية الشديدة للاختلافات العامة والبسيطة والارتباطات المعقدة للانفعالات.

(ج) الدعابة Humor: تعزز الانفتاح، وتوفر تنظيمًا انفعاليًا للضغوط الحياتية التي يتعرض لها الفرد، ولا تساهم كل أنواعها في الحكمة، فالسخرية، والمضايقة الساخرة، والفكاهة اللاذعة ليست من خصائص الحكماء، ولكن تعد معرفة التعبيرات الساخرة، والحد من التوتر للفرد والآخرين، والدعابة بغرض الترابط الاجتماعي أمثلة على أنواع الدعابة التي يتصف بها الحكماء.

(د) الخبرة الحياتية الحرجة Critical life experience: تعمل الأحداث الحياتية الإيجابية والسلبية على تشكيل وإثراء النمو النفسي وتنمية الفرد بعمق، وعندما تتسم هذه الخبرات بالغموض، وتعدد الأوجه، والنتائج غير المعروفة؛ فإنها تضغط على الأفراد لاتخاذ قرارات دون المستوى الأمثل.

(هـ) التذكر والتأمل Reminiscence and reflective: يشير إلى تذكر أحداث الحياة الحرجة وتحديدها وتقييمها والتفكير فيها والاستفادة منها في فهم وإدراك الأخطاء

والنجاحات السابقة؛ لكي يكون الفرد أكثر استعدادًا لمواجهة مشكلات مماثلة في المستقبل.

وأطلق Webster (2018, 59) على المكونات الخمسة السابقة مسمى نموذج (E.) H. E. R. O. حيث يُعبر المكون الأول (H) عن نوع خاص من الدعابة (Humor) فالحكماء متواضعون، ويستخدمون شكلاً لطيفاً من الدعابة التي تعكس التواضع، كوسيلة للتعامل مع المواقف الصعبة والانتماء إلى الآخرين، والمكون الثاني (E) يشير إلى الخبرة Experience في مواجهة العديد من أحداث الحياة الصعبة والتي فيها تحدي، وتتضمن خيارات حياتية صعبة، وصراعات أخلاقية، وأحداث حياتية مرهقة، والتعلم والتطور من هذه الشدائد، ويدل المكون الثالث (R) على أن الحكماء مرتفعي التأمل Reflective ويستخدمون الذكريات Reminiscence لفهم أنفسهم والعالم من حولهم، ويساعد التأمل الذاتي غير الاجتراري على اكتساب منظورات متعددة، وزيادة جودة الحياة، وسهولة تحديد الأهداف والسعي في المستقبل، ويشير المكون الرابع (O) إلى البحث عن عدد كبير من خبرات الحياة والانفتاح Open عليها، والنمو وإيجاد المعاني في مختلف مجالات الحياة، والسعي إلى الجودة، ويعبر المكون الخامس (E.) عن التنظيم الانفعالي Emotional regulation أي إدارة ردود الفعل الانفعالية داخل أنفسهم وتوظيفها بفعالية وتحديد الاستجابات الانفعالية للمحيطين بهم، ومن أمثلته زيادة مشاعر السعادة لتنمية الدافعية وتهدئة مشاعر الحزن لتعزيز استجابات المواجهة.

٥- نظرية التوازن في الحكمة The Balance Theory of Wisdom لـ Sternberg:

يشير Sternberg et al. (2008, 38-39) إلى أن نظرية التوازن في الحكمة تفترض أن الحكمة تتضمن قدرة الفرد على استخدام معرفته وذكائه وقدرته على الابتكار في ضوء القيم، لخدمة الصالح العام من خلال تحقيق التوازن بين منفعة الفرد

الشخصية ومنفعة الآخرين والمجتمع بأكمله، على المدى القصير والطويل لتحقيق التوازن بين التكيف مع البيئات الحالية أو تشكيل البيئات الحالية أو اختيار بيئات جديدة. ويرى (Sternberg et al. (2008, 39-42) أن القرارات الحكيمة في ضوء نظرية التوازن في الحكمة لا تتطلب الذكاء والمعرفة الصريحة فقط، ولكنها تتطلب المعرفة الضمنية أي المعرفة المكتسبة من خلال الخبرة، ويعتمد مفهوم الحكمة على التوازن بين (أ) الاهتمامات المتعددة الشخصية والاجتماعية والمجتمعية، (ب) النتائج الفورية والدائمة للقرارات من أجل تحقيق التوازن بين الأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى، (ج) الاستجابات البيئية، ويعتمد اختيار التوازن الصحيح على نظام قيم الفرد، والتوازن بين التكيف مع البيئة أي تغيير الذات لتلائم البيئة الموجودة بالفعل أو تشكيلها أي تعديل جوانب من البيئة لتناسب اهتمامات الفرد، أو اختيار بيئة جديدة عندما لا يستطيع الفرد التكيف مع البيئة الحالية أو تغييرها لتلبية احتياجاته.

ويبين (Sternberg et al. (2009, 106-109) أنه يمكن للمعلمين تعزيز الحكمة لدى الطلاب من خلال مساعدتهم على تنمية مهارات التفكير الثلاث القائمة على الحكمة وهي: (أ) التفكير التأملي *Thinking reflectively*، ويتضمن تفكير في الأداء لزيادة الإدراك والوعي بالأفكار والمعتقدات، وإيجاد استراتيجية مناسبة لمتطلبات الموقف، ومراقبة مدى نجاحها، (ب) التفكير الحوارى *Thinking dialogically*، حيث يركز على أخذ الأطر المرجعية والمنظورات المختلفة في الاعتبار لإيجاد أفضل حل يصلح لجميع الأطراف المشاركين في الموقف، (ج) التفكير الجدلي *Thinking dialectically*، حيث يؤكد على مراعاة وحدث تكامل بين وجهات النظر المختلفة أو المتعارضة.

٦- نموذج خبرة الحياة MORE – Gluck and Bluck

يشير (Gluck and Bluck (2013, 79-83) إلى أن هناك أربعة مصادر مهمة لتنمية الحكمة من خلال خبرات الحياة، وهي (أ) الإحساس بالإتقان *A Sense*

(M) of mastery، حيث يعتقد الحكماء أنهم قادرون على التعامل مع تحديات الحياة، ويدركون عدم قدرتهم على التحكم في العديد من أحداث الحياة، ولكنهم لا يشعرون بالعجز بسبب ضعف إمكانية التنبؤ ببعض الأشياء أو السيطرة عليها، (ب) الانفتاح (O) Openness، حيث يدرك الحكماء حقيقة وجود وجهات نظر متعددة حول كل ظاهرة، ويهتمون بالتعلم من وجهات نظر الآخرين، ولذلك يكونون أقل قدرة على إصدار الأحكام، ويتقبلون أهداف وقيم الآخرين التي تختلف عن أهدافهم وقيمهم، (ج) التأمل (R) Reflectivity، ويشير إلى الاستعداد للبحث في قضايا الحياة بطريقة معقدة بدلاً من تبسيطها، (د) مهارات تنظيم الانفعالات مع التعاطف (Emotion Regulation and Empathy (E)، وتعني إدراك وإدارة المشاعر بطريقة دقيقة وملائمة، والقدرة على التعامل مع مشاعر الآخرين بشكل فعال، والاهتمام بمشاعرهم بدافع اجتماعي إيجابي لتحسين حياتهم، والأفراد الذين لديهم المكونات الأربعة يمكن أن يواجهوا الخبرات والتحديات المختلفة عبر حياتهم، ويتعاملوا معها بطريقة تعزز الحكمة، ويتأملوا في هذه الخبرات ويقومون بدمجها بطريقة تسمح لهم بالنمو والتعلم من الخبرات السابقة بمرور الوقت.

ويرى (Gluck (2020, 147) أن الخبراء وغيرهم لا يعتقدون أن الحكمة تزداد خطياً مع تقدم العمر، أي أنه ليس بالضرورة أن تزداد حكمة الفرد مع تقدمه في العمر، فالطريق إلى الحكمة صخري وشديد الانحدار ويتطلب فحصاً ذاتياً نافذاً، والذي لا يريد الجميع المشاركة فيه، ويمكن أن تصل مجموعة فرعية صغيرة من الأفراد إلى أعلى مستويات الحكمة في سن مبكرة.

٧- نموذج Toronto للحكمة – Grossmann et al:

يرى (Grossmann et al. (2020, 105-107) أنه نظراً لتحديات المفاهيم الفلسفية للحكمة، وعدم تجانس الأسس النفسية لها، تجمع بعض باحثي الحكمة في Toronto عام ٢٠١٩م، للبحث في مفاهيم الحكمة في العلوم المختلفة، وتحديد

الموضوعات والأطر النظرية ووجهات النظر المشتركة حولها، وقاموا بتطبيق استبيان عبر البريد الإلكتروني على متخصصين في العلوم المختلفة من مختلف القارات، وتكون الاستبيان من أسئلة مفتوحة ومغلقة، حيث طلب منهم وصف تعريفهم الإجرائي للحكمة، وتحديد سماتها الرئيسية لمواجهة تحديات الحياة وكيفية تطوير هذه السمات، وتبين من نتائج الاستبيان أن (٣٩%) اهتموا بما وراء المعرفة مثل: مراعاة منظورات الآخرين، والبحث عن التوازن بين الاهتمامات المختلفة، وتقدير سياق أوسع لقضية معينة، والتواضع المعرفي، و(٢١%) بالأسس الأخلاقية مثل التوجه الاجتماعي الإيجابي، والشفقة والتعاطف، و(٧%) بالسمو الذاتي، وأقل من (٣%) اهتموا بضبط الذات، والذكاء أو المعرفة، وعند تحليل سمات الحكمة الرئيسية لمواجهة تحديات الحياة ظهرت نتائج مماثلة لتعريفاتها، حيث كانت فئة ما وراء المعرفة الأكثر شيوعاً، والسمو الذاتي، والأسس الأخلاقية.

٨- نموذج الأوجه المتعددة Polyhedron للحكمة لـ Karami et al:

توضح (Karami et al. (2020, 241) أنه لا يوجد إجماع على تعريف الحكمة، ولذلك تمت مراجعة (٥٠) مقالاً بشكل منهجي في مجالات علم النفس والإدارة والقيادة والتعليم؛ لفحص نقاط التوافق بين مفاهيم الحكمة، وتم اختيار المقالات الأكثر استشهاداً والتي نشرت ما بين عامي (٢٠٠٦-٢٠١٨م) وتضمنت الحكمة في العنوان والكلمات المفتاحية، ومن خلال هذه المراجعة، تم تطوير نموذج الأوجه المتعددة والذي يتكون من: (أ) إدارة المعرفة (ب) التنظيم الذاتي (ج) الإيثار والنضج الأخلاقي (د) الانفتاح والتسامح (هـ) الحكم السليم واتخاذ القرار (و) الذكاء والتفكير الابتكاري (ز) التوازن الديناميكي والتركيبي المترجم إلى أفعال.

ويمكن تلخيص المكونات التي ركزت عليها نماذج ونظريات الحكمة السابقة

في جدول (١).

جدول (١)

ملخص نماذج الحكمة

م	النموذج	المكونات
١	الضمني	القدرة على الاستدلال- الحصافة- التعلم من الأفكار والبيئة- الحكم- الاستخدام الفعال السريع للمعلومات- حدة الذهن.
٢	Berlin	المعرفة الواقعية الثرية- المعرفة الإجرائية الواسعة- السياقية مدى الحياة- نسبية القيم- التعرف على اللائقين وإدارته.
٣	ثلاثي المكونات	المعرفي- التأمل- الوجداني.
٤	تطور الحكمة	معرفة الذات- الإيثار- الاندماج الملهم- الحكم- المعرفة الحياتية- المهارات الحياتية- إدارة الانفعالات- الاستعداد للتعلم.
٥	H. E. R. O. (E.)	الانفتاح- التنظيم الانفعالي- الدعابة- الخبرة الحياتية الحرجة- التذكر والتأمل.
٦	نظرية التوازن	التفكير التأمل- التفكير الحواري- التفكير الجدلي.
٧	خبرة الحياة	الإحساس بالإنقاذ- الانفتاح- التأمل- تنظيم الانفعالات والتعاطف.
٨	Toronto	ما وراء المعرفة- الأسس الأخلاقية- السمو الذاتي.
٩	الأوجه المتعددة	إدارة المعرفة- التنظيم الذاتي- الإيثار والنصح الأخلاقي- الانفتاح والتسامح- الحكم السليم واتخاذ القرار- الذكاء والتفكير الابتكاري- التوازن الديناميكي والتركيب المترجم إلى أفعال.

وفي ضوء تحليل التعريفات الإجرائية للمكونات التي ركزت عليها النماذج والنظريات السابقة، قام الباحثان باستخلاص نموذج شامل للحكمة يشتمل على ثلاثة مكونات رئيسة معرفي، وتأمل، ووجداني، ويتضمن كل مكون رئيس بعض المكونات الفرعية التي تم استخلاصها بما يحقق الشمولية والتكامل وعدم التداخل بينها كما يأتي:

أولاً: المكون المعرفي ويشمل: المعرفة الحياتية التقريرية Declarative life knowledge، والمعرفة الحياتية الإجرائية والسياقية Procedural and Contextual life knowledge، ومعرفة الذات Self-knowledge، والانفتاح Openness، والاستعداد للتعلم Willingness to learn.

- المعرفة الحياتية التقريرية: فهم المواقف والأحداث الحياتية بعمق، وإدراك خصائص النمو المختلفة التي يمر بها الإنسان، وتمييز جوانبه الإيجابية والسلبية، وإدراك أوجه التشابه والاختلاف بين مختلف الأجيال.
 - المعرفة الحياتية الإجرائية والسياقية: تطبيق المعلومات والمعارف المختلفة ومعرفة العوامل الاجتماعية والثقافية والتاريخية والبيولوجية التي ساهمت في تشكيلها لمساعدة الفرد على اتخاذ القرارات المناسبة وحل المعضلات الحياتية.
 - معرفة الذات: تحديد وإدراك الفرد لجميع قيمه واهتماماته ومعتقداته وأهدافه ونقاط قوته وضعفه، وتحكمه في سلوكه من خلال توجيه انتباهه نحو المهمة التي يؤديها وتقييم ذاته أثناء وبعد الأداء.
 - الانفتاح: التعرف على قيم ومعتقدات الآخرين في الثقافات المختلفة، والرغبة في معرفة وجهات نظرهم حول القضايا والموضوعات المعاصرة، والبحث عن أشياء جديدة لتجربتها.
 - الاستعداد للتعلم: اهتمام الفرد واستمتاعه بالبحث عن المعرفة بصورة مستمرة، وتنمية قدراته ومهاراته بما يتوافق مع متطلبات العصر، وتقبل النقد البناء من الآخرين والاستفادة من تجاربهم وأخطائهم.
- ثانيًا: المكون التأملي ويشمل: التفكير الحواري *Thinking dialogically*، والتفكير الجدلي *Thinking dialectically*، وحدة الذهن *Perspicacity*، وإدارة اللائقين *Sound Management of uncertainty*، والحكم السليم واتخاذ القرار *judgment and decision making*.
- التفكير الحواري: مناقشة وفحص وجهات النظر المختلفة المرتبطة بالموقف الذي يواجهه الفرد، وتقييم الأدلة والحجج المختلفة بشكل موضوعي للوصول إلى أفضل حكم.

- التفكير الجدلي: تقبل جميع الآراء ومحاولة إحداث تكامل وتوازن بين وجهات النظر المتعارضة والبدائل المختلفة للوصول إلى حل يُرضي جميع الأطراف.
 - حدة الذهن: القدرة على تقديم حلولٍ تتسم بالصواب لحل المشكلات المختلفة من خلال الاستبصار الذاتي وقراءة ما بين السطور وفهم وتفسير البيئة المحيطة.
 - إدارة اللائقين: الوعي بالطرق والإجراءات المختلفة التي يمكن استخدامها للتغلب على محدودية المعرفة، وعدم اكتمال مصادرها، وضبط عدم المعرفة بالأحداث المستقبلية.
 - الحكم السليم واتخاذ القرار: القدرة على جمع معلومات كافية عن المشكلة والتفكير فيها على المدى القصير والطويل والمقارنة بين جوانبها الإيجابية والسلبية والبدائل المطروحة.
- ثالثاً: المكون الوجداني: ويشمل تنظيم الانفعالات Emotion Regulation، والشفقة والتعاطف Compassion and Empathy، والإيثار Altruism، والتوجه الاجتماعي الإيجابي Prosocial Orientation، والدعابة Humor.
- تنظيم الانفعالات: تعبير الفرد عن انفعالاته بحرية، والتحكم فيها وتعديلها عند مروره بمواقف وظروف صعبة، وتوظيفها بطريقة بناءة مبتكرة، بالإضافة إلى قدرته على قراءة مشاعر الآخرين بشكل فعال.
 - الشفقة والتعاطف: مشاركة مشاعر الآخرين وأحاسيسهم، والتخفيف من معاناتهم عند إصابتهم بمكروه، ومساعدتهم على تخطي أحزانهم.
 - الإيثار: حب الخير للآخرين، وتقديم مصلحتهم على مصلحة الفرد الشخصية، والتنازل لهم عن بعض الأمور بالرغم من حاجة الفرد إليها.
 - التوجه الاجتماعي الإيجابي: التفاعل والمشاركة مع الآخرين، وتقديم النصيحة لهم والاهتمام بهم، والتواصل معهم بشكل فعال من خلال السلوكيات اللفظية وغير اللفظية.

■ الدعابة: استخدام الفكاهة أو الممازحة اللطيفة للحد من توتر الفرد عند مروره بأحد المواقف الحياتية الصعبة أو المحرجة، أو لتهدئة الآخرين بغرض الترابط الاجتماعي.

ثالثاً: أهمية الحكمة:

يجب تعليم الحكمة لأن بعض الأفراد الأذكياء يمكن أن يكونوا حمقى أي يفتقرون إلى الحكمة، ويرجع السلوك الأحمق إلى ست مغالطات في التفكير (أ) مغالطة التفاؤل غير الواقعية، حيث يعتقد الفرد أنه ذكي ولا داعي للقلق بشأن النتائج، وخاصة النتائج طويلة المدى، وأن كل ما يفعله سوف يكون جيداً، (ب) مغالطة الأنانية، حيث يرى أن اهتماماته الشخصية هي المهمة فقط، ويتجاهل مسؤولياته تجاه الأفراد الآخرين أو المؤسسات، (ج) مغالطة العلم بكل شيء، وتنتج من إمكانية حصوله على المعرفة بطرق متعددة، (د) مغالطة القدرة المطلقة، وتنتج عن القوة المفرطة التي يُمارسها ويسيء استخدامها، (هـ) مغالطة الحصانة، حيث يعتقد أنه يمكنه فعل أي شيء، والهروب من أي عقوبة على أفعاله السيئة، (و) مغالطة الانسحاب الأخلاقي، حيث يرى أن الأخلاق مهمة للآخرين وليس لنفسه (Sternberg, 2009, 475-476).

كما يجب على المدارس تضمين مهارات التفكير القائم على الحكمة في مناهجها الدراسية لعدة أسباب (أ) أنها الوسيلة الأفضل لتحقيق الرضا والسعادة بينما المعرفة غير كافية لتحقيق الحكمة وبالتأكيد لا تضمن الرضا أو السعادة، (ب) يستطيع الفرد من خلالها أن يصدر أحكاماً بعقلانية وتروي وتدبر ووعي معتمداً على قيم تستند إلى تفكير عميق، (ج) تمثل وسيلة إلى إيجاد عالم أفضل وأكثر انسجاماً، (د) الطلاب الذين سيصبحون آباءً وقادة هم دائماً جزء من مجتمع أكبر وبالتالي سوف يستفيدون من تعلم كيفية إصدار أحكام صحيحة وعادلة، (هـ) تساعد المعلمين على تطوير مناهج أكثر تكاملاً؛ مما يساعد الطلاب على رؤية كيفية ارتباط الأدب بالتاريخ، والعلوم الاجتماعية والسياسة الاجتماعية بالتاريخ والجغرافيا، وتأثر الاقتصاد بالمعتقدات الفلسفية والسياسية

والمناخ والجغرافيا، حتى داخل التخصصات، يحتاج الطلاب إلى مزيد من التكامل حتى يكتسبوا فهمًا كاملاً ومعقدًا للموضوع (Sternberg, 2015, 299-300).

ويحتاج العالم الآن- أكثر من أي وقت مضى- للحكمة حيث يواجه الأفراد العديد من المشكلات التي ليس لها حلول واضحة ولكنها تهدد البشرية والأنواع الأخرى أيضًا، ومن هذه المشكلات الأوبئة مثل مرض COVID-19، الذي أصاب وأدى إلى وفاة ملايين الأشخاص حول العالم، والفروق الكبيرة بين الدول تُظهر الفرق بين الدول التي يحكمها قادة حكماة مثل نيوزلاندا التي يوجد فيها عدد محدود من الإصابات، وقادة غير حكماة مثل الولايات المتحدة الأمريكية التي تحتل المركز الأول في عدد الإصابات حول العالم حيث سخر رئيسها من ارتداء قناع الوجه والذي ثبت علميًا أنه يقلل من العدوى، وتغير المناخ العالمي الذي يؤدي بالفعل إلى تغيرات هائلة في الطقس والجغرافيا في العديد من دول العالم، وأسلحة الدمار الشامل حيث تدعي الحكومات الآن أن لديها صواريخ نووية سريعة جدًا بحيث لا توجد مضادات لها، والتلوث الذي يسبب المرض ويقتل البشر والأنواع الأخرى (Sternberg & Karami, 2021, 134).

رابعًا: تنمية الحكمة:

يمكن للمعلمين تعزيز الحكمة لدى الطلاب من خلال (أ) تشجيعهم على قراءة كتب الأدب والفلسفة الكلاسيكية للتعلم والتأمل في حكمة الحكماء، (ب) إشراكهم في المناقشات الصفية، وتنفيذ المشروعات، وكتابة المقالات التي تشجعهم على مناقشة الدروس المتعلمة من دراسة الكتب وكيفية تطبيقها في حياتهم وحياة الآخرين، مع التأكيد على التفكير الحواري والجدلي، (ج) تشجيعهم على عدم دراسة الحقيقة فقط، بل وأيضًا القيم التي يتم تنميتها لديهم أثناء تفكيرهم التأملي، (د) التأكيد على استخدام التفكير العملي والابتكاري والناقد في خدمة الصالح العام، (هـ) تشجيعهم على التفكير في الغايات النهائية من الموضوعات التي يدرسونها، (و) أن يكونوا قدوة لطلابهم في الحكمة

(Sternberg .et al., 2009, 112)

كما يمكن للمعلمين تنمية الحكمة لدى الطلاب من خلال (أ) تحدي وجهات النظر للتشكيك فيها من خلال طريقة الحوار أو الاستفهام المباشر، (ب) تشجيعهم على التعبير عن قيمهم الخاصة، وموازنتها ببعضها البعض وبقيم الآخرين في المجتمع لخدمة الصالح العام، (ج) تشجيعهم على تطوير ذاتهم، وتحسين قدراتهم، وتقبل الغموض، ومراعاة وجهات نظر الآخرين، والفضائل، والعواطف الأخلاقية، (د) تشجيعهم على التأمل الذاتي، أي التفكير في كيفية تطبيق القيم والمعتقدات المتضمنة في الموضوعات الصفية على تجارب الحياة السابقة والحالية والمستقبلية، من خلال الحوار داخل الفصل وكتابة المقالات، (هـ) تهذيب الجانب الوجداني للقيم الأخلاقية، ويتطلب ذلك مراعاة وجهات النظر المختلفة من خلال السيناريوهات التي تثير التعاطف، وتدرجات التأمل على المشاعر الأخلاقية مثل الامتنان والشفقة، (و) قراءة النصوص التأملية لتقديم وجهات النظر والمبادئ والمفاهيم المختلفة، (ز) تشجيع الاستفسارات لتدعيم بعضهم البعض وتحقيق الفهم وتطوير الذات (Bruya & Ardel, 2018, 247-248).

خامسًا: قياس الحكمة:

على الرغم من أن الحكمة لعبت دائمًا دورًا بارزًا في الفلسفة والدين، إلا أن بحوث الحكمة التجريبية المعاصرة بدأت عام ١٩٨٠م، عندما حاولت عدة فرق بحثية تحديد ماهية الحكمة وكيفية قياسها، وظهر مدخلان مختلفان هما المدخل النظري الضمني والصريح، وبناءً عليهما، تم تطوير العديد من مقاييس الحكمة في العقود الماضية (Ardelt & Oh, 2016, 260-261).

وقام الباحثان بالاطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس الحكمة مثل:

مقياس الحكمة ثلاثي المكونات (3D-WS) The Three Dimensional Wisdom Scale الذي أعدته (Ardelt (2003 حيث تكون المقياس من ثلاثة مكونات (المعرفي، والتأملي، والوجداني) وبلغ عدد عبارات المكون المعرفي (١٤)

عبارة، والمكون التأملي (١٢) عبارة، والمكون الوجداني (١٣) عبارة بإجمالي (٣٩) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت الخماسي.

واشتمل مقياس التقييم الذاتي للحكمة (SAWS) Self-Assessment of Wisdom Scale الذي أعده Webster (2007) على (٥) مكونات (الانفتاح، والتنظيم الانفعالي، والدعابة، والخبرة الحياتية الحرجة، والتذكر والتأمل)، وبلغ عدد عبارات كل مكون (٨) عبارات بإجمالي (٤٠) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السداسي.

وتكون مقياس تطور الحكمة (WDS) Wisdom Development Scale الذي أعده Greene and Brown (2009) من (٨) مكونات، حيث بلغ عدد عبارات مكون معرفة الذات (٤) عبارات، وإدارة الانفعالات (٥) عبارات، والإيثار (١٢) عبارة، والاندماج الملهم (١٠) عبارات، والحكم (٨) عبارات، والمعرفة الحياتية (١١) عبارة، والمهارات الحياتية (١١) عبارة، والاستعداد للتعلم (٥) عبارات بإجمالي (٦٦) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السباعي.

وبلغ عدد عبارات مقياس الاستدلال القائم على الحكمة Situated Wise Reasoning Scale (SWIS) الذي أعده Brienza et al. (2018) (٢١) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت الخماسي.

وتكون مقياس تطور الحكمة المختصر The Brief Wisdom Development Scale (BWDS) الذي أعده Fung et al. (2020) من (٦) مكونات (معرفة الذات، والفهم الاجتماعي، والحكم، والمعرفة الحياتية، والمهارات الحياتية، والاستعداد للتعلم)، وبلغ عدد عبارات كل مكون (٣) عبارات بإجمالي (١٨) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السباعي.

ويتضح للباحثين من خلاله اطلاعهما على المقاييس السابقة أنها عبارة عن مقاييس تقرير ذاتي، اعتمدت على أحد نماذج الحكمة، ويجاب عنها بتدرج يتراوح بين

(٧-٥) بدائل، وتتراوح عدد عباراتها ما بين (١٨-٦٦) عبارة، وتتضمن عبارات موجبة فقط، ولذلك قام الباحثان ببناء مقياس للحكمة يعتمد على مجموعة من المكونات التي اشتقت من تحليل نماذج ونظريات الحكمة المختلفة، يجاب عنه وفق مقياس ليكرت الخماسي، وبلغ عدد عباراته (٦٠) عبارة، بواقع أربع عبارات لكل مكون فرعي، ويتضمن عبارات إيجابية وسلبية.

ويتضح للباحثين من خلال عرض المحور الأول أن مفهوم الحكمة يتكون من قدرات متعددة معرفية وتأملية ووجدانية، وتتعدد المداخل المفسرة له منها مداخل فلسفية وأخرى نظرية ضمنية وصريحة، وأنه من المتغيرات المهمة في العصر الحالي، ولذلك يجب تدميته لدى الأفراد لمساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم وإصدار الأحكام بوعي ومنطقية بما يحقق التوازن بين الجوانب ووجهات النظر المختلفة.

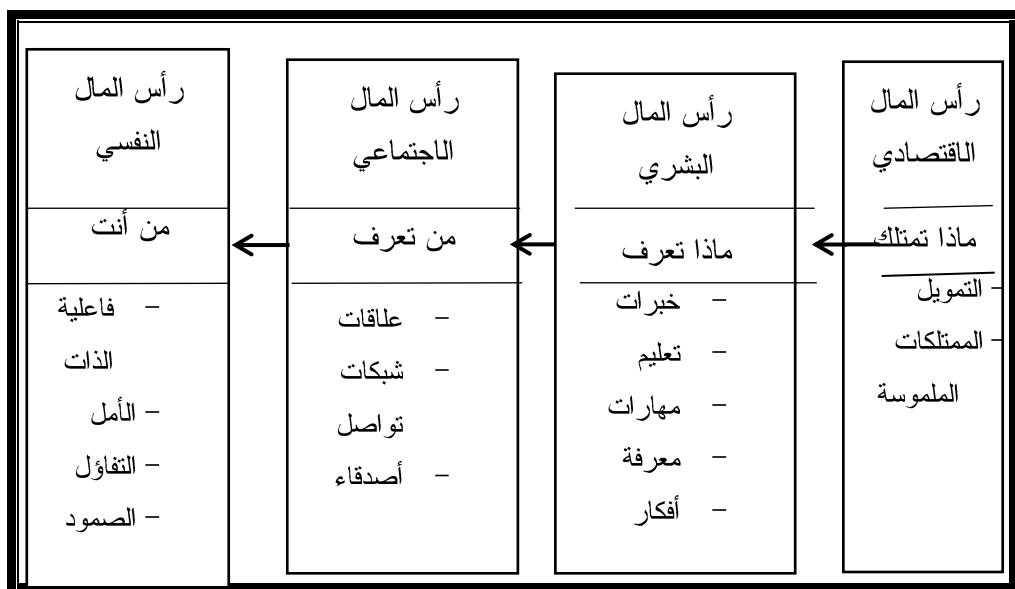
المحور الثاني: رأس المال النفسي:

أولاً: نشأة مفهوم رأس المال النفسي:

يشير (Luthans and Youssef (2004, 14-15, 24 إلى أنه بدأت حركة جديدة منذ سنوات في علم النفس تسمى بعلم النفس الإيجابي بقيادة Martin Seligman، حيث يهتم هذا العلم بالجوانب الإيجابية في الأفراد وتدعيمها بدلاً من التركيز على الأمراض النفسية والشفاء منها ومحاولة إصلاح الأخطاء فقط، وأجريت بعد ذلك بعض الأبحاث التي تناولت نقاط القوة ذات التوجه الإيجابي لدى الأفراد مثل: السمات والموهب والفضائل والسعادة وغيرها، وظهرت حركتان مرتبطتان تطبقان الإيجابية والإدارة القائمة على الإيجابية في بيئة العمل، تتمثل الأولى في حركة المؤسسة التنظيمية الإيجابية التي تؤكد على الخصائص التنظيمية الإيجابية، وتعزز بقاء المنظمة وفعاليتها في أوقات الأزمات والظروف الضاغطة، وتركز الثانية على السلوك التنظيمي الإيجابي الذي يطبق نقاط القوة في الموارد البشرية ذات التوجه الإيجابي، والقدرات النفسية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها من أجل تحسين الأداء في العمل، وبناءً

على مفهوم السلوك التنظيمي الإيجابي قدم Luthans et al. مفهوم رأس المال النفسي عام ٢٠٠٤م في مقال بعنوان رأس المال النفسي الإيجابي: ما وراء رأس المال البشري والاجتماعي.

ويرى (Luthans et al., 2004, 46) أن رأس المال النفسي يُعد امتداداً لمفاهيم رأس المال، حيث حظي مفهوم رأس المال الاقتصادي بكل الاهتمام، ويشير إلى الموارد المالية والمادية مثل: المصانع والمعدات، أي أنه يتمثل في "ماذا تمتلك"، وأدرك المديرون أن الأهمية ليس فقط في رأس المال الاقتصادي ولكن أيضاً في رأس المال البشري الذي يهتم بالأفراد العاملين في جميع مستويات المنظمة، ويتمثل في "ماذا تعرف"، كما أن رأس المال الاجتماعي يعد قريب الصلة من رأس المال البشري ويركز على موارد الثقة والعلاقات وشبكات التواصل، ويتمثل في "من تعرف"، ويأتي وراء رأس المال الاقتصادي والبشري والاجتماعي رأس المال النفسي ويتمثل في "من أنت" ويمكن توضيح مفاهيم رأس المال في شكل (٣).



شكل (٣)

تطور مفاهيم رأس المال (Luthans et al., 2004, 46)

ويوضح (Luthans et al. (2007, 542 أنه إلى جانب الاستخدام التقليدي لمصطلح رأس المال في مجال الاقتصاد والتمويل، فإنه تم استخدامه لتمثيل قيمة الموارد البشرية (رأس المال البشري) ولذلك ظهرت عدة مصطلحات مثل: رأس المال الفكري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال الثقافي، ورأس المال النفسي الذي يستخدم ببساطة لتمثيل النزعة الدافعية الفردية التي تنشأ من خلال العوامل النفسية الإيجابية مثل: الفاعلية والتفاؤل والأمل والصمود.

ويبين (Guangyi and Shanshan (2016, 72 أن مفهوم رأس المال النفسي مر بمراحل تطور فأشار إليه Luthans عام ٢٠٠٥م بأنه جوهر العوامل النفسية للحماس العام الفردي التي تتجسد وفقاً لمعيار علم نفس السلوك التنظيمي الإيجابي ويمكن أن تجعل الفرد يكتسب ميزة تنافسية من خلال الاستثمار والتنمية المستهدفة، وقدم Luthans et al. في عام ٢٠٠٧م تعريفاً إجرائياً يتمثل في أنه نوع من الحالة النفسية الإيجابية المتعلقة بعملية نمو وتنمية الفرد والتي تتضمن فاعلية الذات والتفاؤل والأمل والصمود.

ويتضح مما سبق أن مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال علم النفس الإيجابي والذي يركز على دراسة الصفات الإيجابية للأفراد التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم والتعامل مع الضغوط والأزمات بكفاءة وفعالية.

ثانياً: مفهوم رأس المال النفسي:

يُشير (Peterson et al. (2011, 429 إلى أن رأس المال النفسي هو قدرة ضمنية عامة لدى الفرد ضرورية للدافعية والمعالجة المعرفية والسعي لتحقيق النجاح والأداء في العمل.

ويرى (Nikpay et al. (2014, 162 أن رأس المال النفسي يُعبر عن الحالات النفسية الإيجابية التي تسهم في تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة ونمو المنظمات.

ويُعرّف (Thompson et al. (2015, 187) رأس المال النفسي بأنه شكل من أشكال رأس المال يعكس الموارد النفسية الإيجابية التي يمكن للفرد الاستفادة منها لتحقيق النجاح.

ويوضح (Cavus and Gokcen (2015, 244) أن رأس المال النفسي هو بحث العمليات التي تُسهم من خلالها الاتجاهات الإيجابية وردود الفعل والنقد في تطوير ونمو أداء الفرد أو الجماعة أو المؤسسة.

ويُعرّف (Okun (2020, 148) رأس المال النفسي بأنه دراسات وممارسات للقدرات الانفعالية ومواطن القوة في الأفراد لتحسين الأداء في بيئة العمل.

ويشير (Giancaspro et al. (2022, 4) إلى رأس المال النفسي بأنه الموارد الشخصية التي ترتبط إيجابيًا بالأداء في العمل بما في ذلك الاندماج المهني والرضا الوظيفي والدافعية في العمل.

ويتضح من التعريفات السابقة أنها تتفق على أن رأس المال النفسي يتمثل في الموارد النفسية الإيجابية التي تدفع الفرد وتساعد على مواجهة الصعاب وتحقيق النجاح في بيئة العمل، مما يؤدي إلى نمو وتطوير المنظمات، ويُعرّفه الباحثان بأنه ثقة الفرد في قدراته على تحقيق أهدافه، وإدراكه لقيمتها وسعيه بنشاط لتحقيق هذه الأهداف، وتفاؤله بالنجاح والتميز في المستقبل، مما يساعده على الصمود والتصرف بطريقة إيجابية في مواجهة المشكلات والأزمات المختلفة.

ثالثاً: مكونات رأس المال النفسي:

تتفق معظم الدراسات والبحوث السابقة على أن رأس المال النفسي يتكون من أربعة مكونات أساسية يمكن توضيحها كما يأتي:

١- فاعلية الذات Self-efficacy:

يُشير (Luthans and Youssef (2004, 15) إلى فاعلية الذات بأنها الإيمان بقدرة الفرد على تعبئة موارده المعرفية للوصول إلى نتائج معينة.

ويصف (Luthans et al, 2004, 16) و Luthans and Youssef (2007, 38). الأفراد ذوي فاعلية الذات المرتفعة بأنهم يفضلون المهام التي تتصف بالصعوبة والتحدي، ويضعون أهدافاً عالية لأنفسهم، ويوجهون دوافعهم وبيدّلون قسارى جهدهم لتحقيق أهدافهم بنجاح، وتظهر لديهم المثابرة عند مواجهة العقبات، ويرحبون وينجحون في التحديات، ولديهم دوافع ذاتية مرتفعة.

ويبين (Saithong-in and Ussahawanitchakit, 2016, 500) أن فاعلية الذات يقصد بها مدى ثقة الأفراد في قدرتهم على العمل، والرغبة في القيام بالمهام التي تتسم بالصعوبة والتحدي، وبذل الجهد اللازم لتحقيق الأهداف في العمل. ويُعرّف (Okun, 2020, 150) فاعلية الذات بأنها إيمان الفرد بقدرته على تنشيط دوافعه وموارده المعرفية واتخاذ الإجراءات اللازمة ضمن الظروف المتاحة لتنفيذ مهمة معينة بنجاح.

ويرى (Schunk and DiBenedetto, 2021, 154) أن فاعلية الذات تعبر عن القدرات المتصورة لدى الفرد لتعلم أو تنفيذ مهام بمستويات معينة. وفي ضوء التعريفات السابقة يُعرّف الباحثان فاعلية الذات بأنها ثقة الفرد في قدراته على بذل الجهد اللازم لتحقيق أهدافه، وتفضيل المهام التي تتسم بالصعوبة والتحدي، وتحليل المشكلات التي تواجهه والعمل على حلها.

٢- الأمل Hope:

يرى (Luthans and Youssef, 2004, 17) أن مفهوم الأمل استمد من بحوث عالم النفس الإيجابي Snyder وهو حالة تحفيزية تقوم على التفاعل بين ثلاثة عوامل: الأهداف والقوة والطرق، فالأفراد يكونوا مدفوعون إلى تحقيق أهدافهم من خلال إحساسهم بالقوة، والتي تمدهم بتصميم داخلي وإرادة لاستثمار طاقتهم الضرورية لتحقيق أهدافهم، ومن ثم فالأمل المرتفع يحفز الأفراد من خلال شعورهم بالقدرة على تطوير

أساليب تمكنهم من الحصول على الأشياء التي يريدونها، كما يمدهم أيضًا بالقدرة على التفكير في أساليب بديلة تمكنهم من تحقيق أهدافهم إذا فشلت أساليبهم الأولية. ويبين (Rand and Cheavens, 2009, 323) أن الأمل هو القدرة المدركة على إنتاج طرق لتحقيق الأهداف المرجوة وتحفيز الذات على استخدام تلك الطرق.

ويُعرّف Saithong-in and Ussahawanitchakit (2016, 501) الأمل بأنه أفكار الفرد أو معتقداته للتركيز على العمل الذي يقوم به والايامن بقدراته على إيجاد طرق لتحقيق أهدافه والتخلي بالدافعية والقصد لمتابعته تحقيق هذه الأهداف.

ويوضح Okun (2020, 149) أن الأفراد الذين لديهم أمل مرتفع يتصفون بالابتكار وسعة الحيلة، ويمكنهم التفكير بشكل مستقل، ويبدون على أنهم مشكولون أو مخاطرون لكنهم في الحقيقة أفراد ناجحون.

وفي ضوء التعريفات السابقة يُعرّف الباحثان الأمل بأنه إدراك الفرد لقيمة أهدافه وسعيه بنشاط لتحقيقها، واختيار وتطوير بدائل واستراتيجيات ممكنة تساعد في الوصول لأهدافه، وتحفيز ذاته لتطبيقها، مما يولد لديه الإحساس بالنجاح في الوقت الحالي، وميله إلى المثابرة لتحقيق هذا النجاح.

٣- التفاؤل Optimism:

يشير Luthans and Youssef (2004, 17) إلى أن التفاؤل يتضمن أسلوبًا توضيحيًا إيجابيًا يُرجع الأحداث الإيجابية إلى أسباب داخلية ودائمة ومنتشرة، والأحداث السلبية إلى أسباب خارجية ومؤقتة ومحددة، وهذا يسمح للأفراد بتكوين الثقة في الأحداث المرغوبة في حياتهم، وتعزيز احترام الذات ورفع الروح المعنوية، كما يسمح لهم بالابتعاد عن الأحداث غير المرغوب فيها، وحماية أنفسهم من الاكتئاب والشعور بالذنب ولوم الذات واليأس.

ويعرّف (Atalaya, 2012, 965) التفاؤل بأنه توقع معمم لنتائج مستقبلية إيجابية يمكن التكيف معها ولها تأثيرات مفيدة.

ويرى (Saithong-in and Ussahawanitchakit, 2016, 501) أن التفاؤل هو طريقة لإعطاء سبب أو نموذج لشرح موقف بطريقة جيدة، وتوقع حدوث النتائج الجيدة في العمل.

ويوضح (Okun, 2020, 151) أن التفاؤل يقصد به توقع الفرد الإيجابي للنجاح في المستقبل، ويميل الأفراد المتفائلون إلى معالجة الأحداث والنتائج بشكل مختلف عن المتشائمين، كما أنهم لا يعتبرون أنفسهم مسؤولين مسؤولية كاملة عن نتيجة حدث ما، وينظرون إلى الصعوبات أو الإخفاقات على أنها عملية مؤقتة ويتوقعون النجاح على المدى الطويل.

وفي ضوء التعريفات السابقة يُعرّف الباحثان التفاؤل بأنه توقعات الفرد الإيجابية لنجاحه في المستقبل، مما يمكنه من التخطيط لمستقبله بشكل جيد، وتوقع الحلول للمشكلات، والنظرة إلى الجانب الإيجابي في الحياة بالرغم من مروره ببعض المشكلات.

٤- الصمود Resiliency:

يشير (Luthans and Youssef, 2004, 18) إلى الصمود بأنه القدرة على التعافي من المحن والشك والإخفاق أو حتى من التغييرات الإيجابية الشديدة مثل زيادة المسؤولية، ويسمح لآليات الحماية الفردية والبيئية بالعمل من خلال تعزيز القدرات الموجودة وتقليل عوامل الخطر داخل الأفراد والبيئة، ويمكن للأفراد ذوي المستوى المرتفع من الصمود الازدهار والنمو من خلال المحن والصعوبات، بالإضافة إلى ذلك فإنهم يعودون ليس فقط إلى حالتهم الأصلية ولكن إلى مستويات أعلى من الأداء، ويوجدون معنى وقيمة للحياة، ويتكون الصمود من ثلاثة مكونات أساسية هي: قبول الواقع، وقوة الإيمان التي غالباً ما تعززها القيم الراسخة بأن الحياة ذات معنى، والقدرة الخارقة على الارتجال والتكيف مع التغييرات المهمة.

ويصف Saithong-in and Ussahawanitchakit (2016, 501) الصمود بأنه نظام تكيفي يساعد الفرد على التعافي بسرعة من الفشل، ويمثل القوة الإيجابية التي يمكن استخدامها في مواجهة الأحداث الإيجابية والسلبية، ومن ثم يمكن تعريفه بأنه القدرة على التحمل أو التوافق السريع عند مواجهة حالة من الشك، والصراع والفشل في تحقيق الأهداف المنشودة.

ويبين Okun (2020, 151) أن الصمود يقصد به قدرة الفرد على التعامل مع التغيرات المهمة أو المشكلات أو المخاطر بنجاح.

وفي ضوء التعريفات السابقة يُعرّف الباحثان الصمود بأنه تعامل الفرد مع الصعوبات التي تواجهه بنجاح، وتعافيه من خبرات الفشل بسرعة وتحقيق النجاح مرة أخرى، وعدم تراجعه بسهولة عند الشعور بالإحباط في العمل.

ويشير Page and Donohue (2004, 6) إلى أن كل مكون من المكونات الأربعة يسهم بشكل مختلف في رأس المال النفسي ويمكن توضيح ذلك في جدول (٢).

جدول (٢)

إسهام مكونات رأس المال النفسي (Page & Donohue, 2004, 6)

المكون	الاتجاهية	الإسهام
فاعلية الذات	التركيز على الحاضر والمستقبل	تسهم في الانفتاح على التحديات والاستعداد لبذل الجهد لتحقيق هدف ما (ربما بسبب العائد المتوقع على هذا الفعل).
الأمل	التركيز على المستقبل	يساعد على وضع الأهداف والرغبة في تحقيقها (يتضمن الارتباط بالدافعية)، وكذلك التخطيط أو الاستجابة للاستراتيجية التي تمكن من تحقيق تلك الأهداف.
التفاؤل	التركيز على المستقبل	يعمل كدفاعات بين التأثيرات السلبية للأحداث والتوقعات الإيجابية للمستقبل، ويدعم التأثير الإيجابي للأحداث المرغوبة.
الصمود	التركيز من الماضي الى الحاضر	يمكن من التعافي من الأحداث غير المرغوبة السابقة أو الحالية أو الضغوط، ويساعد على تجاوزها.

ويُميز Luthans et al. (2006, 30-31) بين مكونات رأس المال النفسي (فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل) والصمود، فالصمود هو قدرة الفرد على

الاستجابة والازدهار من الظروف المجهدة السلبية أو الإيجابية، بينما يشير الأمل إلى قوة الإرادة (وجود توقعات إيجابية وأهداف محددة)، وقوة المسار (وجود مسارات بديلة للتعامل مع التوقعات، وبُعد قوة المسار للأمل يشبه الصمود من حيث أن المرونة تعد عنصر مهم لكليهما، ولكن العامل الرئيس الذي يميز الصمود عن الأمل هو أن الأمل لا يشمل أي مكون من مكوناته رد الفعل على الحدث السلبي مثل الصمود، أما التفاؤل فهو أقل ارتباطًا بالصمود من الأمل، فالفرد الصامد أكثر استعدادًا من المتفائل للتغلب على الشدائد لأن المتفائل مع أسلوب العزو الإيجابي قد لا يتعمق في المعنى الحقيقي للشدائد ويتجاهلها ببساطة، كما أنه قد يأخذ أسلوبًا أكثر استراتيجيًا وعمليًا للتعامل مع الضغوط من المتفائل وبالتالي يكون أكثر قدرة على التكيف والتغلب عليها بل وتجاوز مستوى التوازن الطبيعي للأداء، أما فاعلية الذات فقد حددها Bandura على أنها الاعتقاد بقدرة الفرد على أداء مهمة محددة بنجاح، وهي من عوامل رأس المال النفسي الضرورية لوجود الثقة وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة، وكلما كان الفرد أكثر ثقة في إنجاز المهام، كلما زاد احتمال امتلاكه طرق للوصول إلى الصمود، كما أن الصمود هو ما يسمح للفرد لمواصلة المحاولة، واستعادة فاعليته الذاتية حتى بعد توقع انخفاضها بسبب الانتكاسة.

كما يرى (Page and Donohue, 2004, 6) أن هناك تمييز دقيق بين مكونات رأس المال النفسي فتتشابه فاعلية الذات والأمل من حيث أن كليهما يتعلق بالموارد الداخلية التي يمكن للفرد من خلالها تحقيق هدف معين، ويختلفان في جانبين أحدهما أن فاعلية الذات تتعلق بالتحديات الحالية والمستقبلية، بينما يركز الأمل على المستقبل (الأهداف والخطط على المدى القصير إلى المدى الطويل)، والثاني أن فاعلية الذات تركز على الاستعداد لمواجهة تحدي معين (سواء كان ذلك داخليًا أم خارجيًا)، بينما يرتبط الأمل بدافع داخلي (بمعنى أن الأهداف والرغبة في تحقيقها تنطوي على دافع داخلي)، وبالنسبة لفاعلية الذات والتفاؤل، فإن فاعلية الذات تجعل الفرد يتوقع نتائج

إيجابية اعتمادًا على الموارد الداخلية، ومع ذلك قد يكون الفرد المتفائل أيضًا واثقًا من نتيجة إيجابية ولكن ليس بالضرورة أن يكون مصدر الاعتقاد داخليًا، علاوة على ذلك، فإن فاعلية الذات تصور الاستعداد للتصرف عند ظهور التحديات أما التفاؤل فإنه يتحدث بوضوح عن المستقبل (حتى عند استخدامه في الإشارة إلى أحداث حالية، فإن الاستجابة المتفائلة غالبًا ما تتماشى مع ما سيكون أفضل بعد ذلك)، بينما يركز الصمود على الحاضر والتكيف مع الأحداث بطريقة تمكن الفرد وتبني لديه القوة حتى يمكنه تجاوزها.

رابعًا: تنمية رأس المال النفسي:

يشير (Luthans et al. (2007, 43-48) إلى بعض المبادئ التوجيهية المدروسة جيدًا لتنمية وإدارة رأس المال النفسي، حيث يمكن تنمية فاعلية الذات من خلال السماح للعاملين بخوض تجربة النجاح والإتقان في إنجاز المهام المطلوبة منهم، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقسيم المهام الصعبة إلى عدة مهام بسيطة يمكن أدائها بسهولة، وتزويدهم بخبرات إتقان من خلال وضعهم في المواقف التي يكون فيها احتمال تحقيق النجاح مرتفعًا نسبيًا، والتعلم غير المباشر أو النمذجة حيث إن تجارب الملاحظة تسمح للأفراد بالتعلم من نجاحات الآخرين وأخطائهم وتقليدهم بشكل انتقائي، والإقناع الاجتماعي وردود الفعل الإيجابية حيث إن تقديم التغذية الراجعة وتقدير العاملين له تأثير إيجابي على سلوكياتهم وأدائهم وينمي رأس المال النفسي لديهم، وأخيرًا فإن الحالات الانفعالية للأشخاص وجودة الحياة النفسية والفسولوجية يمكن أن تسهم أيضًا في تنمية فاعلية الذات؛ لأنها تحفز العمليات المعرفية من الترميز، والاستفسار، والتدبير، والملاحظة، والتنظيم الذاتي، والتأمل الذاتي، والتي تنشط تصورات ومعتقدات الثقة والتحكم الشخصي لدى الأفراد.

ويرى (Luthans and Youssef (2004, 19-21) أنه يمكن تنمية الأمل من خلال تحديد الأهداف التنظيمية والفردية للمديرين والعاملين بحيث تكون

واقعية وقابلة للقياس، والبعد عن الأهداف المعقدة أو الصعبة، أو تحويل الأهداف طويلة المدى إلى أهداف فرعية يمكن إدارتها مما يتيح لهم معرفة مدى تقدمهم، وغرس الثقة في العاملين، وتشجيع المديرين والعاملين على الاستمتاع بتطوير آمالهم وتحقيق أهدافهم، بدلاً من مجرد التركيز على إنجازاتهم النهائية، وتحديد وقت وكيفية تغيير أهدافهم عند وجود عقبات تمنعهم من تحقيقها لتجنب الوقوع في فخ الأمل الكاذب، ويمكن تنمية التفاؤل من خلال التساهل مع الماضي، بمعنى أنه ينبغي على المديرين والعاملين تعلم كيفية إعادة صياغة وقبول الإخفاقات الماضية والاستفادة من الحذر والتسامح مع الأخطاء التي لم يعد بإمكانهم تصحيحها، وتقدير الحاضر، أي الامتنان والرضا عن الجوانب الإيجابية في حياتهم الحالية بما في ذلك الأشياء التي يمكن أو يصعب السيطرة عليها، والبحث عن فرصة للمستقبل، حيث يُنظر إلى المستقبل والشكوك التي يحملها على أنها فرص للنمو والتقدم ويتم تقبلها بشكل إيجابي وترحيبي.

ويبين (Luthans et al. (2006, 33-36) أن هناك مدخلين يمكن

استخدامهما لتنمية الصمود لدى الأفراد في المنظمات: المدخل الأول هو المدخل الاستباقي ويتضمن ثلاث استراتيجيات وهي الاستراتيجية التي تركز على المخاطر وتهدف إلى تجنب الظروف بشكل استباقي وقوي وتقليل المخاطر التي قد تسبب أحداث سلبية، والاستراتيجية التي تركز على الأصول وتعتمد على التعزيز من الموارد التنظيمية الشخصية والمتاحة مثل: المعرفة والمهارات والقدرات والشبكات الاجتماعية، والاستراتيجية التي تركز على العملية وتعتمد على القدرة المعرفية للموظفين في محاولة للتأثير على الطريقة التي يفسر بها الفرد الأحداث والخبرات، أما المدخل الثاني فهو المدخل التفاعلي ففي حالة عدم وجود استراتيجية استباقية لتخفيف الشدائد أو الصدمة، فإن الفرد لا يزال بإمكانه إيجاد طرق لتنمية الصمود كرد فعل على الأحداث السلبية أو الإيجابية من خلال المشاعر الإيجابية، وتعزيز الذات، والعزوة، والصلابة النفسية.

ويوضح (Luthans et al. (2007, 124-126) الاستراتيجيات الثلاث التي أوصت بها Masten لتنمية الصمود وهي: (أ) الاستراتيجيات التي تركز على الأصول والموارد، وتعمل على تعزيز المستوى المدرك والفعلي لها مما يزيد من احتمالية تحقيق النتائج الإيجابية على الرغم من وجود المخاطر، وتشمل هذه الأصول رأس المال البشري (التعليم والخبرة، والمعرفة والمهارات والقدرات) ورأس المال الاجتماعي (العلاقات والشبكات) ومكونات رأس المال النفسي الإيجابية الأخرى (فاعلية الذات والأمل والتفاؤل)، (ب) الاستراتيجيات التي تركز على تقليل المخاطر التي يمكن أن تزيد من احتمالية النتائج غير المرغوب فيها، (ج) الاستراتيجيات التي تركز على العمليات وتعمل كنظم وعمليات تكيفية فعالة، وتتضمن تعبئة أنظمة التكيف الضرورية من أجل تحديد واختيار وتطوير وتوظيف والحفاظ على المدخرات لإدارة عوامل الخطر الناشئة.

يتضح مما سبق أنه يمكن تنمية رأس المال النفسي لدى المديرين والعاملين من خلال السماح لهم بأداء المهام المختلفة الصعبة، والتعلم من زملائهم، وغرس الثقة فيهم، وتحسين جودة الحياة النفسية والفسولوجية لهم، ووضع مجموعة من الأهداف قصير المدى التي من خلالها يحققون الأهداف طويلة المدى، وإمكانية تغييرها عند وجود عقبات تمنع تحقيقها، وأن تكون قابلة للتحقيق والقياس، وتحديد الموارد الاقتصادية والاجتماعية والبشرية والمعرفية والنفسية التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف، وتقبل الوقوع في الأخطاء، مما ينعكس بصورة إيجابية على أدائهم في العمل وحياتهم بشكل عام.

خامساً: قياس رأس المال النفسي:

قام الباحثان بالاطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس رأس المال النفسي مثل: مقياس رأس المال النفسي (Psychological Capital (PCQ) Questionnaire الذي أعده Luthans et al. (2007) حيث تضمن أربعة

مكونات لرأس المال النفسي (فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والصمود) وبلغ عدد عبارات المقياس (٢٤) عبارة موزعة على المكونات الأربعة بواقع (٦) عبارات لكل مكون، يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السداسي.

كما تضمن مقياس رأس المال النفسي للمعلمين الذي أعده Lee et al. (2016) المكونات الأربعة لرأس المال النفسي، وبلغ عدد عبارات المقياس (٢٠) عبارة موزعة على المكونات الأربعة بواقع (٥) عبارات لكل مكون، يجاب عنها وفق مقياس ليكرت الرباعي.

وبلغ عدد عبارات مقياس رأس المال النفسي المختصر (PCQ Short Psychological Capital Questionnaire Short Form Form) الذي أعده Lorenz et al. (2016) (١٢) عبارة موزعة على المكونات الأربعة لرأس المال النفسي، بواقع (٣) عبارات لكل مكون، يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السداسي، وقام (Platania & Paolillo (2022) بالتحقق من صدق وثبات هذا المقياس.

ويتضح للباحثين من خلاله اطلاعهما على المقاييس السابقة أنها عبارة عن مقاييس تقرير ذاتي، اعتمدت على المكونات الأربعة لرأس المال النفسي، ويجاب عنها بتدرج يتراوح بين (٤ - ٦) بدائل، وتتراوح عدد عباراتها ما بين (١٢ - ٢٤) عبارة، وتتضمن عبارات موجبة فقط، ولذلك قام الباحثان ببناء مقياس لرأس المال النفسي يتضمن المكونات الأربعة التي اتفقت عليها معظم الدراسات والبحوث السابقة (فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والصمود)، يجاب عنه وفق مقياس ليكرت الخماسي، وبلغ عدد عباراته (٣٢) عبارة، بواقع (٨) عبارات لكل مكون، ويتضمن عبارات إيجابية وسلبية.

ويتضح للباحثين من خلال عرض المحور الثاني أن مفهوم رأس المال النفسي يُعد امتداداً لمفاهيم رأس المال الاقتصادي والبشري والاجتماعي، ويتكون من أربعة مكونات تتمثل في فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والصمود التي يمكن للفرد

استخدامها لتحسين أدائه في العمل وتجاوز الصعوبات التي يواجهها في عمله، ولذلك ينبغي تنمية رأس المال النفسي لدى العاملين في المؤسسات المختلفة، مما ينعكس على تقدمها وازدهارها.

المحور الثالث: الشغف للعمل:

أولاً: مفهوم الشغف للعمل:

يُعرّف Vallerand et al. (2003, 757,761) الشغف بأنه رغبة قوية تجاه نشاط معين يحبه الأفراد ويعجبهم، ويعتبرونه ذا أهمية في حياتهم، ويستثمرون فيه الوقت والطاقة بشكل منتظم، ويتضمن العناصر الآتية: (أ) النشاط باعتباره شغفًا، (ب) تقويم النشاط، (ج) استثمار الوقت والطاقة، (د) الانغماس في الذات، (هـ) الصراع مع الأنشطة الأخرى.

ويشير Vallerand (2010, 102) إلى الشغف بأنه ميل قوي نحو نشاط محدد ذاتيًا يحبه الفرد أو يولع به، ويجده مهمًا له أو ذو قيمة عالية، ويستثمر فيه الوقت والجهد.

ويوضح Johri and Misra (2014, 24-25) أن الشغف للعمل هو شعور الفرد بانفعالات إيجابية قوية في العمل، وبحافز داخلي للقيام به، والاحساس بالارتباط الهادف به، والرغبة في تكريس الوقت والجهد فيه.

ويبين Johri et al. (2016, 150s) أن الشغف للعمل هو حالة نفسية تتصف بحب العمل من خلال الشعور بالبهجة والحيوية في العمل، والدافعية الذاتية للقيام به، ورؤية هوية الفرد من منظور عمله، والرغبة في التعلم والتحسين المستمر.

ويرى Salessi et al. (2017, 165) أن الشغف للعمل هو حالة مستمرة من الرغبة التي تقوم على كل من التقييمات الوجدانية والمعرفية للعمل.

ويشير الضبع (٢٠١٩، ٥١) إلى الشغف للعمل بأنه ميل قوي لدى المعلم نحو عمله في المؤسسة التعليمية؛ حيث يثير هذا العمل اهتمامه، ويجد فيه نفسه، ويندمج فيه

عن طيب خاطر، ويشعر خلاله بالحيوية والطاقة والمتعة، ويستثمر فيه قدرًا كبيرًا من وقته وطاقته، ويشكل جزءًا كبيرًا من هويته ومفهومه عن ذاته.

ويُعرف (Peixoto et al., 2021, 879) الشغف بأنه استعداد الفرد لأداء

الأنشطة التي يقدرها ويعطي لها قيمة ويستثمر فيها الوقت والجهد.

ويتضح للباحثين من خلال التعريفات السابقة للشغف للعمل أنها تركز على حب

العمل والحماس والحيوية والدافعية الذاتية للقيام به، واستثمار الوقت والطاقة والجهد فيه، وتقويم نتائجه، ومدى توافقه مع الأنشطة الحياتية الأخرى، واعتباره جزءًا من هوية الفرد.

ويُعرّف الباحثان الشغف للعمل بأنه ميل قوي لدى الفرد يحفزه لأداء الأنشطة

المختلفة في عمله بحب شديد، ويشعر خلاله بالحيوية والبهجة، مما يدفعه إلى استثمار وقته وطاقته فيه، وتقدير قيمته وأهميته في حياته، ورؤية هويته من خلاله، ورغبته في التعلم وتطوير ذاته بشكل مستمر.

ثانيًا: المداخل النظرية المفسرة للشغف:

تتعدد المداخل النظرية المفسرة للشغف، ويمكن تناول بعضها على النحو

التالي:

١- النموذج الثنائي للشغف Dualistic model of passion –

Vallerand et al.

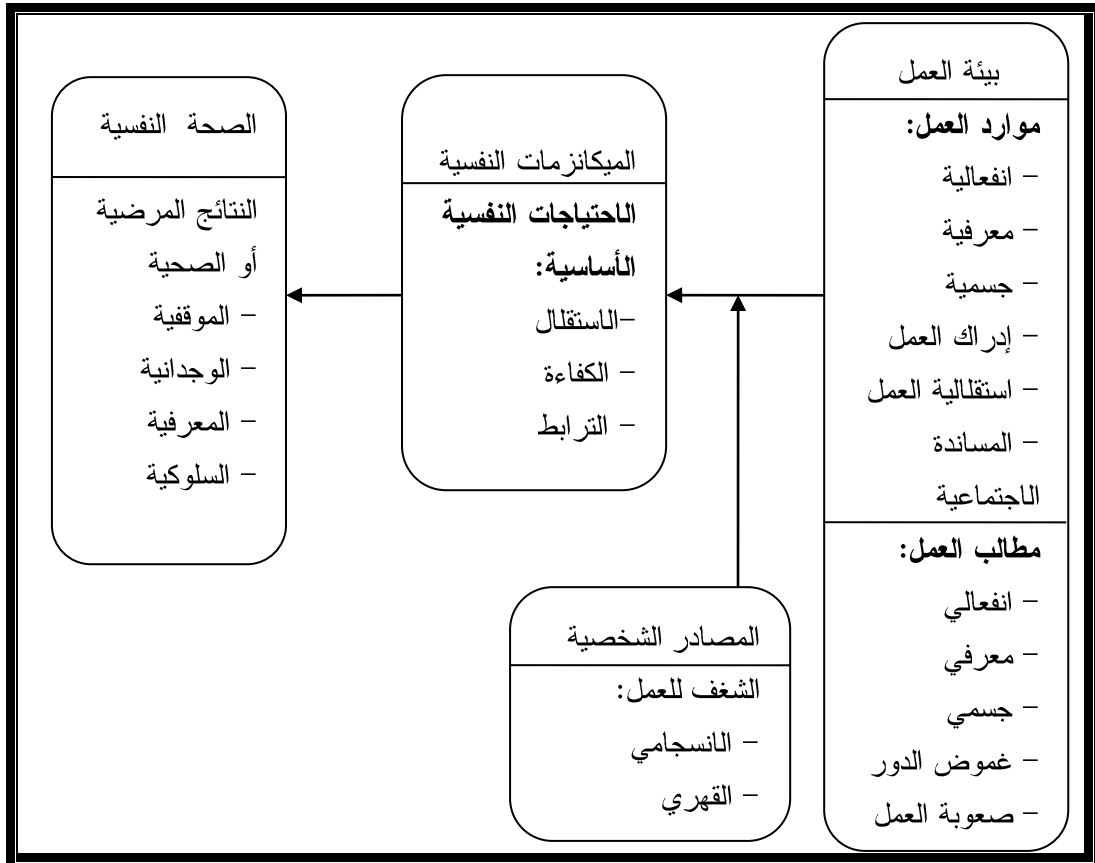
يقترح (Vallerand et al., 2003, 757) أن النموذج الثنائي للشغف

يتكون من الشغف الانسجامي، والشغف القهري، ويمكن التمييز بينهما من حيث كيفية استيعاب الأنشطة الشغوفة في جوهر الذات أو هوية الفرد، حيث ينشأ الشغف الانسجامي من الاستيعاب الذاتي للنشاط في هوية الفرد، والذي يحدث عندما يقبل المشاركة بحرية في النشاط باعتباره مهمًا بالنسبة له دون وجود ضغوط عليه، وينتج عنه دافعية مرتفعة للاندماج فيه بإرادته، فلا يُجبر على القيام به بل يختاره بحرية،

ويشغل مساحة كبيرة ولكن لا تطغو على هويته، ويتوافق مع جوانب أخرى من حياته، بينما ينشأ الشغف القهري من الاستيعاب المتحكم في هوية الفرد، والذي يحدث بسبب الضغوط الشخصية أو الاجتماعية نتيجة بعض التوافقات الداخلية التي تسيطر عليه والمرتبطة بالنشاط، أو لأن الإحساس بالإثارة الناتجة عن المشاركة فيه يصبح خارجاً عن السيطرة، فعلى الرغم من أنه يحبه، إلا أنه يشعر بإجباره على المشاركة فيه، ويشغل مساحة غير متوافقة مع هويته، وتتسبب في تعارضه مع الأنشطة الحياتية الأخرى.

ويبين (Vallerand, 2010, 101-102) أن النموذج الثنائي للشغف يفترض أن الفرد يندمج في الأنشطة الحياتية لإشباع الاحتياجات النفسية الأساسية للاستقلالية (الرغبة في الشعور بالمبادرة الشخصية)، والكفاءة (الرغبة في التفاعل بشكل فعال مع البيئة)، والترابط (الرغبة في الشعور بالارتباط مع الآخرين)، وعلى الرغم من أن بعض الأفراد ليس لديهم بدائل كثيرة حول المشاركة في الأنشطة، فإنه يتعين عليهم أداء بعض الأنشطة إلى جانب أنشطة أخرى يقومون بها في أوقات فراغهم، وبعد فترة من المحاولة والخطأ يجد الفرد نفسه يفضل بعضها خاصة التي يراها ممتعة ومهمة بالنسبة له، ويصبح شغوفاً بها، وتكون ممثلة للسمات المركزية لهويته، فالشغف أكثر من مجرد حب نشاط ما، فهو يستلزم تقييمه وتخصيص وقت كافٍ له، واعتباره واحداً من الجوانب المركزية لهويته وحياته.

ويوضح (Fernet et al. (2019, 282) النموذج الثنائي في شكل (٤).



شكل (٤)

النموذج الثنائي للشغف في التكيف مع بيئة العمل (fernet et al., 2019, 282)

ويشير Vallerand (2010, 109-110) إلى أن النمو المبدئي للشغف تجاه نشاط ما يتأثر بثلاث عمليات: اختيار النشاط، وتقييمه، واستيعابه وتمثيله في هوية الفرد، ويشير اختيار النشاط إلى تفضيل الفرد لنشاط معين على الأنشطة الأخرى حتى يشعر أنه يتوافق مع هويته ويعكس اختيارًا حقيقيًا ومهمًا، ويعبر تقييم النشاط عن الأهمية الموضوعية المعطاة له من قبل الفرد، ويلعب دورًا مهمًا في استيعابه في هويته، فكلما كان النشاط أكثر أهمية أو قيمة زاد استيعابه في هويته، وكان أكثر شغفًا به.

كما يبين (Vallerand et al. (2014, 98-100) أن النمو المستمر للشغف يتأثر بعوامل اجتماعية مثل: الدعم المؤسسي ونمط القيادة، وعوامل شخصية مثل الذكاء الانفعالي ونقاط القوة، فمن ناحية الدعم المؤسسي يمكن افتراض أن المنظمات التي تقدر عمل موظفيها وتبذل جهدًا حقيقيًا لتوفير بيئة عمل صحية ومرنة وأمنة لهم تهيئ ظروفًا لإيجاد الشغف الانسجامي لديهم، أما فيما يتعلق بنمط القيادة فالقيادة التحويلية ترتبط بالشغف الانسجامي حيث إنها تستلزم تزويد المرؤوسين بالاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية، والإلهام المقدم بطريقة جذابة مما يجعل المهمة أكثر تشويقًا وقيمة، بينما ترتبط قيادة المعاملات بالشغف القهري حيث إنها تستخدم الموارد لجعل المرؤوسين يعملون وفقًا لما يتوقعه القائد من خلال مراقبة سلوكهم واستخدام المكافآت الطارئة، ومن ناحية العوامل الشخصية فإنه يُفترض أن الأفراد ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع لديهم القدرة على التصرف والتفكير بأكثر من طريقة وفقًا لاختيارهم وبما يتوافق مع عواطفهم وقيمهم الشخصية، مما يساعد علي نمو الشغف الانسجامي لديهم، كما أن الأفراد الذين يستخدمون نقاط قوتهم بدرجات كبيرة يحققون نتائج إيجابية بدرجة أكبر من الذين يستخدمونها نقاط قوتهم بدرجات أقل.

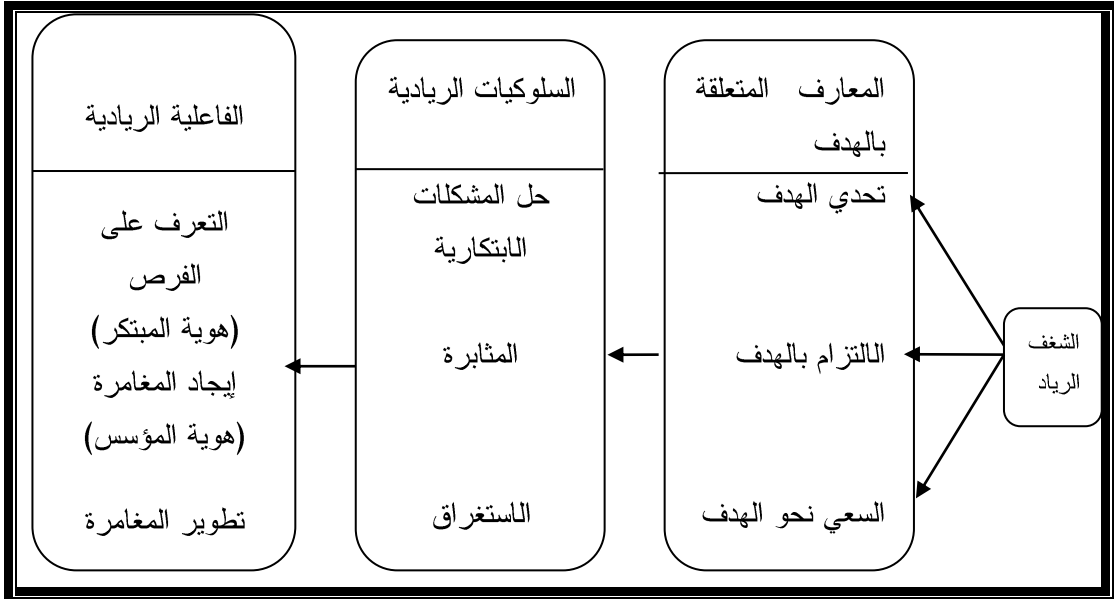
ويرى الضبع (٢٠١٩، ٣٩) أنه طبقًا للنموذج الثنائي فإن الفرد عندما يمارس نشاطًا طواعية، وبحرية تامة، ودون إجبار، فإنه يستوعبه كجزء من هويته؛ لأنه يتكامل مع كل جوانب حياته، وهو الذي يتحكم في هذا العمل، ويحدد متى يبدأ ويتوقف العمل؟ ويترتب على ذلك نتائج إيجابية أثناء وبعد ممارسته للنشاط، بينما الفرد الذي يُجبر على ممارسة نشاط ما دون رغبة منه، مدفوعًا بدوافع داخلية أو خارجية فإنه قد يُنجز العمل المطلوب منه، ولكنه يفقد للمشاعر الإيجابية، والرضا، ويصاحبه مشاعر سلبية كالقلق والملل، وعدم الاستمتاع بالعمل.

ويشير عبد العزيز (٢٠٢١، ٢٨٨) إلى شغف العمل الانسجامي بأنه الرغبة الشديدة الإيجابية والمستمرة من الفرد تجاه عمله، وتنطوي تلك الرغبة على حب

وتفضيل العمل وتقدير قيمته وأهميته، بشكل يجعله يعمل بحماس شديد ومدفوع بإيجابية تجاه المشاركة بالتزام في عمله، وتلك هي مكوناته المعرفية والوجدانية والسلوكية التي تدفع الفرد للمثابرة على إكمال مهام العمل وإظهار السلوكيات التنظيمية الإيجابية، واتخاذ المبادرة لحل المشكلات في العمل، مما ينتج عنه العديد من النتائج الإيجابية.

٢- نموذج الشغف الريادي Entrepreneurial passion لـ Cardon et al.:

تقترح (Cardon et al. (2009, 518-519 أن نموذج الشغف الريادي يقوم على نظرية تنظيم الذات، حيث يفترض النموذج أن الشغف يوجه عمليات التنظيم الذاتي للفرد نحو الفعالية في تحقيق الأهداف من خلال المواجهة الفعالة والمشاركة المعرفية والسلوكية والوجدانية الواعية والنشطة للذات في الأنشطة، ويبدأ الشغف بالمعارف المتعلقة بالهدف والتي تتضمن ثلاث عمليات (التحدي، والالتزام، والسعي)، والتي تؤثر بدورها في الفاعلية الريادية من خلال السلوكيات الريادية والتي تتضمن العوامل التالية: حل المشكلات الابتكارية وهي إنتاج الأفكار والأفعال المفيدة في حل المشكلات، والمثابرة وهي استمرار العمل الجاد على الرغم من الإخفاقات أو العوائق أو التحديات سواء كانت حقيقية أو متخيلة، والاستغراق ويُقصد به التركيز الشديد والانغماس بعمق في العمل، وتأتي في النهاية الفاعلية الريادية والتي تظهر في ثلاثة نتائج هي التعرف على الفرص (هوية المبتكر) حيث يرتبط الشغف بالأنشطة التي تنطوي على تحديد وابتكار واستكشاف فرص جديدة، وإيجاد المغامرة (هوية المؤسس) حيث يرتبط الشغف بالأنشطة المتضمنة في إنشاء المغامرات واستغلال الفرص، وتطوير المغامرات (هوية المطور) حيث يتعلق الشغف برعاية وتنمية وتوسيع المشروع، ويمكن توضيح هذا النموذج في شكل (٥).



شكل (٥)

نموذج الشغف الريادي (Cardon et al. (2009, 519)

وتحدد Cardon et al. (2013, 376) ثلاثة أنواع للشغف: شغف التأسيس وهو تجميع الموارد المالية أو البشرية أو الاجتماعية لإنشاء مشروع جديد ويرتبط بشكل إيجابي بالإصرار وتعزيز السلوكيات الابتكارية لحل المشكلات، وشغف الابتكار وهو البحث عن أفكار أو فرص جديدة وتطوير منتجات أو خدمات جديدة، وتم اقتراحه لتعزيز السلوكيات الابتكارية لحل المشكلات، وشغف التطوير وهو تنمية المشروع وتطويره بعد تأسيسه، وتم اقتراحه ليرتبط بشكل إيجابي بالإصرار والاستغراق في العمل.

ويوضح Pollack et al. (2020, 313) أن الشغف الريادي يتضمن المشاعر الإيجابية التي يمكن الوصول إليها بوعي نتيجة المشاركة في الأنشطة التي لها هوية ذات معنى ووضوح لدى الفرد، ويشتمل على مكونين هما المشاعر الإيجابية

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة
الشديدة ومركزية الدور في الهوية الذاتية للفرد، ويتميز إلى ثلاثة أنواع: شغف
التأسيس، وشغف الابتكار، وشغف التطوير.

٣- نموذج الشغف الثلاثي لـ Johri et al.

يرى (Perttula (2004, 15, 50 أن الشغف للعمل يتكون من مكونين هما:
(أ) المكون المعرفي للشغف: حيث يشير إلى ما يعتقد الفرد أو ما يفكر فيه حول عمله،
وعندما يكون شغوقاً بعمله، فإنه يدرك وجود تواصل له معني بينه وبين عمله، ويوجد
لديه دافعية وجاذبية نحو مهام عمله، وينغمس ويركز ويندمج بأفكاره ومعارفه في مهام
عمله، ويتضمن المكون المعرفي المكونات الفرعية التالية: الاتصال الهادف وهو شعور
الفرد بالتواصل مع عمله الذي يكون له معنى لديه، والحافز الداخلي وهو مثير داخلي
قوي يدفعه نحو عمله، والاستغراق في العمل وهو حالة معرفية ينغمس فيها الفرد بشكل
كامل في مهام عمله، (ب) المكون الانفعالي للشغف: حيث يشير إلى ما يشعر به الفرد
تجاه عمله، وعندما يكون شغوقاً بعمله فإنه يشعر بالسعادة والحيوية في العمل، ومن ثم
فإن المكون الانفعالي يتضمن المكونات الفرعية التالية: الفرح وهو الشعور بالحب أو
السعادة في العمل، والحيوية وهي الشعور بالطاقة والحيوية في العمل.

ويوضح (Johri and Misra (2014, 24 أن التصور النظري للشغف
لدى Vallerand يبين أن له مكوناً سلوكياً يتعلق بتكريس الوقت والجهد، فالأفراد
الشغوفون بعملهم يميلون إلى تكريس المزيد من الوقت والجهد في أداء هذا العمل،
وبالتالي فإن المكون السلوكي للشغف يتضمن المكونين الفرعيين: تكريس الوقت،
وتكريس الجهد.

ويشير (Johri et al. (2016, 152s إلى أن الشغف للعمل يتكون من
ثلاثة مكونات: (أ) المكون الانفعالي: الشعور بالانفعالات الإيجابية الشديدة والحيوية في
العمل، (ب) المكون المعرفي: الحافز الداخلي الذي يدفع الفرد للقيام بالعمل ورؤية

هويته من منظور العمل الذي يقوم به، (ج) المكون السلوكي: السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق التعلم المستمر وتحسين أدائه في العمل الذي يقوم به.

ويتضح للباحثين مما سبق أن هناك أكثر من تصنيف لمكونات الشغف فقد يكون التصنيف وفقاً لكيفية استيعاب الأنشطة الشغوفة في جوهر الذات أو هوية الفرد ومدى تأثيرها على أنشطته الأخرى وبناءً عليه تم تصنيف الشغف إلى شغف انسجامي وقهري وهي وجهة نظر النموذج الثنائي للشغف الذي اقترحه Vallerand et al. (2003)، وقد يعتمد التصنيف على النتائج المراد تحقيقها ومن ثم يُصنّف الشغف إلى شغف التأسيس، وشغف الابتكار، وشغف التطوير وهي وجهة نظر النموذج الريادي للشغف الذي اقترحه Cardon et al. (2009)، وقد يركز التصنيف على العناصر الأساسية لمفهوم الشغف مثل: الفرح والحيوية والحافز والاستغراق وتكريس الوقت والجهد وبالتالي يتكون الشغف من مكون وجداني ومعرفي وسلوكي كما في نموذج (Johri et al. (2016، واعتمدا الباحثان على النموذج الثنائي للشغف (الشغف الانسجامي والشغف القهري)، حيث إنه يعد أعم وأشمل في فهم معنى الشغف، ويتضمن معظم العناصر التي ركز عليها نموذجي الشغف الريادي والشغف الثلاثي، واعتمدت عليه معظم الدراسات والبحوث السابقة.

ويعرّف الباحثان الشغف الانسجامي بأنه ميل قوي لدى الفرد يدفعه نحو الاندماج في عمله بحب ورضا، والمشاركة فيه بحرية وإيجابية وبصورة مستمرة، وتقويم نتائج عمله، ويشعر خلاله بالنشاط والحيوية والحماس الشديد، بحيث يشكل جزءاً كبيراً من هويته، ويكون لديه القدرة على التحكم في حبه لعمله، ويستثمر فيه وقته وطاقته بشكل منظم، ويوفق بين عمله وأنشطته الأخرى التي يقوم بها، ويبادر لحل المشكلات التي تواجهه في عمله.

كما يُعرّف الباحثان الشغف القهري بأنه شعور الفرد بأنه لا يمكنه الاستغناء عن عمله، وصعوبة تخيل حياته بدونه، وتعلقه به انفعاليًا بشكل يجعل العمل نفسه

متحكماً فيه ولا يستطيع السيطرة عليه، مما يؤثر على أنشطته الأخرى التي يقوم بها، وعلى علاقاته مع الآخرين، ويرى نفسه مجبراً على القيام بعمله، ويصبح مهووساً به لدرجة أنه لا يمكنه أداء شيء سواه.

ثالثاً: نتائج الشغف للعمل الانسجامي والقهري:

يمكن للشغف أن يدعم الدافعية، ويعزز جودة الحياة، ويعطي معنى وقيمة لها، ومع ذلك، يمكنه أيضاً أن يثير المشاعر السلبية، ويؤدي إلى المثابرة غير المرنة، ويتعارض مع تحقيق حياة متوازنة وناجحة، فيؤدي الشغف الانسجامي إلى تأثير انفعالي إيجابي أكبر وسلبي أقل من الشغف القهري أثناء وبعد المشاركة في المهمة، لأن الاستيعاب الذاتي للنشاط يقود الفرد إلى المشاركة في المهمة بطريقة أكثر مرونة، مما يزيد من التركيز والاستغراق فيها، كما أن الفرد يتحكم في النشاط، ويمكنه أن يقرر المشاركة أو عدم المشاركة وتوقيتها، وبالتالي يكون هناك صراع ضئيل جداً بين الأنشطة الشغوفة والأنشطة الأخرى في حياته مما يسمح له بالمشاركة في مهام أخرى، بينما في الشغف القهري فإن الاستيعاب المتحكم في هوية الفرد يولد إرغاماً داخلياً للمشاركة في النشاط، مما يقلل من التركيز على المهمة المطروحة والنتائج الانفعالية الإيجابية، كما يؤدي إلى مشاركته فيه حتى عندما لا يجب عليه ذلك، مما يتسبب في صراع بين الأنشطة الشغوفة والمشاركة في المهام الأخرى، ولذلك يواجه خبرة انفعالية سلبية بمجرد إنهاء المشاركة في الأنشطة الشغوفة (Vallerand et al., 2003, 756-758).

ويؤدي الشغف الانسجامي إلى المشاركة السلوكية المرنة، فالفرد يستطيع تحديد متى يشارك في النشاط ومتى لا يشارك، فالمعلم الذي لديه شغف انسجامي بالتدريس عندما يعرض عليه فرصة لإعطاء دورس تعليمية في وقت الراحة فإنه يرفض العرض؛ لأن هذه المهمة ستقلل الوقت الذي يجب تخصيصه للاسترخاء وتجديد النشاط والتواصل الاجتماعي مع الزملاء، ولذلك فإن الأفراد ذوو الشغف الانسجامي لديهم القدرة

على التركيز بشكل كامل على المهمة المطروحة، وتجربة نتائج إيجابية أثناء المشاركة في النشاط مثل: التأثير الإيجابي والتدفق، وبعد المشاركة فيه مثل: الرضا أو عدم الشعور بالذنب (Carbonneau et al., 2008, 978).

ويوضح جدول (٣) تأثير الشغف الانسجامي والقهري على النتائج المختلفة.

جدول (٣)

تأثير الشغف الانسجامي والقهري على النتائج المختلفة (Vallerand, 2010, 156)

الشغف القهري	الشغف الانسجامي	النتائج
اجباري- بدون تأثير- سليبي- بدون تأثير- سليبي	بدون تأثير- اجباري- اجباري- اجباري- اجباري	*المعرفي: الصراع الداخلي- التركيز على المهمة- التركيز على المهام الأخرى- التدفق- اتخاذ القرار
اجباري/ بدون تأثير- اجباري- اجباري- اجباري- بدون تأثير- اجباري سليبي- اجباري	اجباري- اجباري- اجباري - سليبي/ بدون تأثير اجباري- بدون تأثير اجباري/ بدون تأثير- بدون تأثير	* الانفعالي: الانفعال المتعلق بالنشاط انفعال إيجابي معتدل (السعادة)- انفعال إيجابي مرتفع (الإثارة)- انفعال إيجابي متعلق بالذات (الفخر)- انفعال سلبي - بعد النشاط: انفعال اجباري- انفعال سلبي - عند منعه من المشاركة في النشاط: المشاعر الإيجابية- المشاعر السلبية
سليبي/ بدون تأثير	اجباري	* جودة الحياة النفسية
اجباري - سليبي	بدون تأثير- سليبي	* الصحة الجسمية: القابلية للإصابة- الإصابة الحادة
اجباري- اجباري/ سليبي/ بدون تأثير	اجباري- اجباري	* الأداء: أداء بشكل غير مباشر من خلال ممارسة معتمدة- أداء بشكل غير مباشر من خلال الأهداف
اجباري- سليبي/ بدون تأثير	بدون تأثير- اجباري	* العلاقات الشخصية: الصراع (الشخصي)- جودة العلاقات الشخصية
اجباري- اجباري	اجباري- بدون تأثير	* العلاقات مع الآخرين: من خلال الانفعال الإيجابي(سلوكيات إيجابية)- من خلال الانفعال السلبي(سلوكيات سلبية)
اجباري- اجباري	اجباري- بدون تأثير	* النتائج المجتمعية: الإيجابية (السلوكيات السائدة) - السلبية (التطرف- العنف)

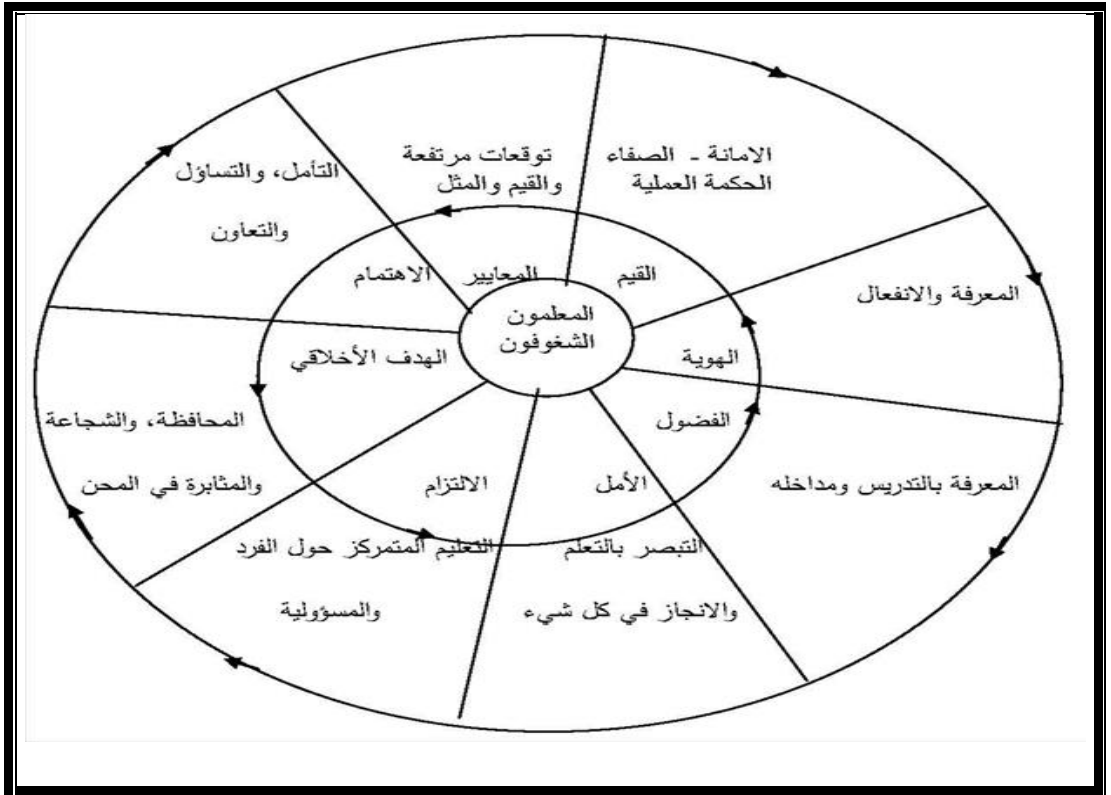
ويتضح للباحثين أن الشغف الانسجامي له العديد من التأثيرات الإيجابية المعرفية مثل: التركيز على المهمة والمهام الأخرى والتدفق واتخاذ القرار، والانفعالية مثل: السعادة وجودة الحياة النفسية، والسلوكية، وجودة العلاقات الشخصية، والعلاقات الاجتماعية، والمجتمعية؛ لأن الفرد يتحكم في النشاط، ويمكنه الاستمرار فيه إذا كانت له فوائد إيجابية، أو تقليل وإيقاف المشاركة فيه إذا أدى إلى نتائج سلبية في حياته، وله أيضًا تأثير سلبي على الإصابات الجسمية الحادة، ولا يؤثر على الصراع الداخلي والشخصي والقابلية للإصابة الجسمية والتطرف والعنف، بينما يؤدي الشغف القهري إلى بعض النتائج السلبية المعرفية مثل: التركيز على المهام الأخرى واتخاذ القرار، ولا يكون له أي تأثير على التركيز على المهمة والتدفق والانفعالات الإيجابية بعد المشاركة في النشاط؛ لأن النشاط هو الذي يسيطر على الفرد، وبالتالي فإنه قد يشارك فيه بالرغم من غياب المشاعر الإيجابية ووجود مشكلات اجتماعية وقصور في أدائه للمهام الأخرى، وله أيضًا بعض التأثيرات الإيجابية على الصراع الداخلي والشخصي، والإثارة، والفخر، والانفعالات السلبية أثناء وبعد المشاركة في النشاط.

رابعًا: خصائص المعلمين الشغوفين:

يشير (Day, 2004, 2) إلى أن المعلمين الشغوفين بالتعليم لديهم التزام وحماس ونشاط فكري وانفعالي في عملهم مع الأطفال والشباب والكبار على حد سواء، ويدركون التحدي المتمثل في السياقات الاجتماعية الأوسع نطاقًا التي يقومون بالتدريس فيها، ولديهم فهم واضح لإحساسهم بالهوية، ويحدثون فرقًا في التعلم والتحصيل لطلابهم، ويهتمون بهم بشدة، ويحبونهم، ويهتمون بكيفية وماهية التدريس، ولديهم فضول واسع للمعرفة، وفهم للدور الذي يلعبه الوجدان في التعلم والتعليم، ويعملون بشكل تعاوني مع زملائهم في مدارسهم والمدارس الأخرى، ويبحثون عن الفرص ويغتنمونها للمشاركة في التفكير بأنواعه، ويعتبرون التدريس مهنة ابتكارية ومغامرة، والشغف ليس خيارًا لهم، بل إنه ضروري للتدريس عالي الجودة.

ويوضح (Altun, 2017, 155-158) أن المعلمين الشغوفين يتميزون بالإثارة التي تجعل بيئة التعلم أفضل، والحماس الذي يحدث فرقاً في تحصيل الطلاب وإمكاناتهم العقلية، ويهتمون بأدائهم التدريسي وتطوير طلابهم وتشجيعهم على الإنجاز، ويشركونهم في اتخاذ القرارات في البيئة الصفية لإشراكهم في عملية التعلم، ومساعدتهم على إنتاج عمل جيد، ويركزون على احتياجاتهم، ويتحملون مسؤولية إعدادهم للمستقبل، ويحفزونهم لإحداث تغيير في حياتهم، ويرتبطون وجداناً بمهنتهم، ويحافظون على التزامهم بمهنتهم، ويهتمون بتنمية طلابهم ويسعون باستمرار إلى أفكار جديدة لتحسين تعلمهم، ويعملون بشكل تعاوني مع زملائهم وطلابهم.

ويخلص (Day, 2004, 17) خصائص المعلمين الشغوفين في شكل (٦).



شكل (٦)

خصائص المعلمين الشغوفين (Day, 2004, 17)

ويرى الباحثان أن خصائص المعلمين الشغوفين يمكن تقسيمها إلى خصائص معرفية مثل: الفضول، والمعرفة بالتدريس ومدخله، والتأمل، والتساؤل، والسعي باستمرار إلى أفكار جديدة، والحكمة العملية، والوعي، ووجدانية مثل: الدافعية، والإثارة، والحماس، والارتباط وجدانياً بمهنتهم، والأمل، والإحساس بالمسؤولية، واجتماعية مثل: التعاون مع زملائهم، ومساعدة طلابهم، وأخلاقية مثل: الأمانة، والصفاء، والقيم، والمثل، والشجاعة، والمثابرة في المحن.

خامساً: الشغف للعمل وبعض المفاهيم المتقاربة:

يمكن توضيح الفروق بين مفهوم الشغف للعمل وبعض المفاهيم الأخرى التي يمكن أن تكون متقاربة في المعنى من مفهوم الشغف للعمل مثل: الاندماج في العمل Work engagement، والدافعية للعمل Work Motivation، والازدهار في العمل Thriving at work، والالتزام بالعمل Work Commitment، وإدمان العمل Workaholism.

يُعرف الاندماج في العمل بأنه حالة ذهنية إيجابية مرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية والتفاني والاستغراق، ولذلك يتشابه مع الشغف للعمل في مكون الحيوية، ويختلف عنه في أنه لا يتضمن شعور الفرد بالارتباط بعمله والذي يظهر في الهوية الذاتية، فقد يشعر الموظف بالحيوية والتفاني والاستغراق في عمله بسبب طبيعة التحدي أو المكافأة أو السياق الذي يكون فيه العمل ولكن ليس لأنه يحبه أو يشعر بالهوية الذاتية من خلاله، بينما الأفراد الشغوفين يحبون عملهم ويرون أنه جزءاً من هويتهم التي تجعلهم يستمتعون، كما يتضمن الاندماج في العمل أيضاً مكوناً سلوكياً يظهر في شكل الاستغراق، ولكنه لا يشتمل على رغبة التعلم لدى الفرد والتي تظهر في تعريف الشغف للعمل (Johri et al., 2016, 156s)

ويتمثل الاختلاف بين مفهومي الدافعية والشغف في أن الشغف يستلزم علاقة خاصة مع النشاط الذي يحبه الفرد، ويكون هذا النشاط ذو معنى بالنسبة له، ويمثل جزءاً

من هويته ويندمج فيه بشكل منظم، بالإضافة إلى ذلك فإن الدافعية قد تكون أكثر أهمية بالنسبة للأنشطة التي لا يكون الفرد شغوقاً بها والتي يحتاج إلى القيام بها في حياته مثل: الذهاب إلى المدرسة، وتنظيف الغرفة أو المكتب، بينما يكون الشغف مهمًا بشكل خاص للأنشطة القليلة نسبيًا والتي تجعله يزدهر في حياته (Vallerand, 2012, 47-49).

ويوجد بعض التشابه بين الدافعية الذاتية والشغف لأن كليهما يتضمن الاهتمام والإعجاب أو حب النشاط، ومع ذلك فإن الأنشطة المرتبطة بالدافعية الذاتية لا يُنظر إليها عادة على أنها داخلية في الهوية الذاتية للفرد، ومن الأفضل رؤيتها على أنها تنشأ على المدى القصير، كما أن الدافعية الذاتية لها نتائج تكيفية فقط وبالتالي فإنها لا تعالج ازدواجية الشغف والتي من الممكن أن يكون لها نتائج تكيفية وغير تكيفية، ومن ناحية أخرى، فإن الدافعية الخارجية لا تستلزم أداء النشاط بدافع الاستمتاع، ولكن لأسباب أخرى غير متعلقة بالنشاط نفسه مثل الضغوط الخارجية أو الداخلية، ومن ثم، فعلى الرغم من أن بعض أشكال الدافعية الخارجية تستلزم بعض الاستيعاب الداخلي للنشاط الذي لا يحبه الفرد في ذاته، فإن الاختلاف الأساسي بين الدافعية الخارجية والشغف هو النقص النسبي في الإعجاب أو حب النشاط الذي يقوم به الفرد (Vallerand et al., 2014, 88).

وتُعد الدافعية مفهومًا افتراضيًا يستخدم لوصف القوى الداخلية والخارجية التي تُنتج المبادأة، والتوجيه، والشدة، والاستمرارية في السلوك، وبالتالي فإن الفرد يعد كائنًا سلبيًا يتفاعل فقط مع المثيرات الداخلية أو الخارجية، وعلى العكس من ذلك، فإن الشغف يعتبر الفرد كائنًا نشطًا يسعى إلى التفاعلات الفعالة مع البيئة من أجل تحقيق حياة ذات معنى (Yeh & Chu, 2018, 617).

ويشير الازدهار في العمل إلى الحالة النفسية التي يشعر فيها الأفراد بالحيوية والشعور بالتعلم في العمل، ومن ثم فإنه يتشابه مع الشغف للعمل في مكوني الحيوية والتعلم، ومع ذلك، فإن الازدهار لا يشمل الإحساس بالهوية الذاتية والفرح المتضمنين

في المكونات الانفعالية والمعرفية للشغف للعمل، كما يمكن للأفراد تجربة الحيوية في العمل بسبب فرصة لأداء مهمة صعبة ولكن هذا لا يعني أنهم يحبون عملهم أو يشعرون بالهوية الذاتية أو الترابط معه، بينما في حالة الشغف للعمل فإن الأفراد يسعون جاهدين لتعلم أشياء جديدة لأنهم يحبون عملهم حقاً ويرون هويتهم من منظور عملهم (Johri et al., 2016, 155s)

ويوجد فرق بين مفهومي الشغف والالتزام فعلى الرغم من أن الأفراد الملتزمين بشدة بنشاط معين يمكن أن يكونوا شغوفين به، إلا أن غيرهم يمكن ألا يكونوا كذلك، بل ربما قد لا يكون لديهم حب لهذا النشاط، فالفرد الملتزم بممارسة الرياضة قد لا يكون لديه حب لها ولكنه بحاجة ماسة إلى إنقاص الوزن (Vallerand, 2010, 105).

ويُعرف إدمان العمل بأنه الارغام أو الحاجة التي لا يمكن السيطرة عليها في العمل والتي تظهر في العمل بلا توقف، ومدمن العمل هو فرد يستمتع بفعل العمل، ومهووس به، ويكرس ساعات طويلة ووقتاً شخصياً له، ويوجد بعض أوجه التشابه بين مفهومي إدمان العمل والشغف القهري لـ (Vallerand et al. (2003، حيث يتضمن كلاهما سلوكاً قهرياً تجاه العمل وشعوراً بالذنب عند عدم العمل حيث يهيمن العمل فقط على حياة الفرد، ولكن يختلف الشغف للعمل عن إدمان العمل من حيث إن الأفراد الشغوفين ليسوا مهوسين بالعمل وليس عليهم التفكير فيه طوال الوقت، ولكنهم يعملون لاشتقاق معنى لما يفعلونه من خلال ربط عملهم بهويتهم الذاتية، كما أنهم يستثمرون جزءاً كبيراً من وقتهم لأداء عملهم ولكن ليس على حساب حياتهم الشخصية لأنهم ليسوا مهوسين بعملهم، وعلاوة على ذلك فإن الشغف للعمل يتضمن أيضاً مكوناً سلوكياً الذي يظهر في الرغبة في تعلم أشياء جديدة والتحسين المستمر وهو ما لا ينعكس في وصف مدمني العمل (Johri et al., 2016, 156s).

ويشير الباحثان إلى أن مفهوم الشغف يتضمن بعض العناصر التي تميزه عن غيره من المفاهيم وتتمثل في أنه يعتبر الفرد نشطاً وإيجابياً، ويُحب النشاط الذي يقوم

به، ويشعر من خلاله بالهوية الذاتية، ويرغب في تعلم أشياء جديدة باستمرار، ويهدف إلى جعل حياته مزدهرة ولها معنى وقيمة، وقد تكون له نتائج إيجابية وسلبية.

سادسًا: قياس الشغف:

قام الباحثان بالاطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس الشغف مثل: مقياس (Vallerand et al. (2003 حيث طلب من المشاركين التفكير في نشاط عزيز جدًا على قلوبهم، ثم الإجابة عن المقياس الذي تكون في صورته الأولية من (٣٤) عبارة تمثل الشغف الانسجامي والقهري، فتؤكد عبارات الشغف الانسجامي على المنظور النشط حيث يتحكم الفرد في النشاط، وتسمح إرادته الشخصية بالمشاركة الكاملة فيه، ويكون النشاط منسجمًا مع أنشطته الأخرى، بينما تركز عبارات الشغف القهري على المنظور السلبي حيث يشعر الفرد بأنه مجبر على المشاركة في النشاط، ويأخذ مساحة كبيرة في ذاته، ويمر بتجربة الصراع أو التناقض، وتم تقييم إلى أي مدى كان النشاط شغوفًا، والوقت والطاقة المستثمرتين فيه، ومستوى التعارض بينه وبين والأنشطة الأخرى، واعتباره جزءًا من هوية الفرد، والمشاعر الإيجابية والسلبية التي تم تجربتها أثناء وبعد وعند منع الأفراد من المشاركة، وأصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (١٤) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السباعي بواقع (٧) عبارات لكل مكون.

وبلغ عدد عبارات مقياس الشغف- المعدل للتدريس: الذي أعده Carbonneau et al. (2008) (١٦) عبارة، بواقع (٤) عبارات لمقياس الشغف، و(٦) عبارات للشغف الانسجامي، و(٦) عبارات للشغف القهري، يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السباعي.

وتكون مقياس الشغف الريادي الذي أعده Cardon et al. (2013) من (١٣) عبارة مقسمة إلى مكونين أساسيين هما المشاعر الإيجابية الشديدة (١٠) عبارات مقسمة إلى (٣) عبارات لشغف التأسيس، (٤) عبارات لشغف التطوير و(٣) عبارات

لشغف الابتكار، ومركزية الهوية (٣) عبارات مقسمة إلى عبارة واحد لكل من شغف التأسيس والتطوير والابتكار يجاب عنها وفق مقياس ليكرت الخماسي.

واشتمل مقياس الشغف للعمل الذي أعده (Johri et al. (2016) على ثلاثة مكونات (المكون الانفعالي، والمكون المعرفي، والمكون السلوكي)، وبلغ عدد عبارات المكون الانفعالي (٥) عبارات، والمكون المعرفي (٨) عبارات، والمكون السلوكي (٤) عبارات بإجمالي (١٧) عبارة يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السباعي.

وبلغ عدد عبارات مقياس الشغف للعمل الذي أعده Zito and Colombo (2017) (١٣) عبارة، (٦) عبارات للشغف الانسجامي، و(٧) عبارات للشغف القهري، يجاب عنها وفق مقياس ليكرت السباعي، وتكون مقياس الشغف الذي أعده Sigmundsson et al. (2020) من (٨) عبارات وهو مقياس أحادي المكون يجاب عنه وفق مقياس ليكرت الخماسي.

ويتضح للباحثين من خلاله اطلاقهما على المقاييس السابقة أنها عبارة عن مقاييس تقرير ذاتي، اعتمد معظمها على النموذج الثنائي، بينما اعتمد مقياس Johri et al. (2013) Cardon et al. (2013) على نموذج الشغف الريادي، ومقياس Johri et al. (2016) على نموذج الشغف الثلاثي، ويجاب عنها بمقياس ليكرت الخماسي أو السباعي، وتتراوح عدد عباراتها ما بين (٨-١٧) عبارة، وتتضمن عبارات موجبة فقط، ولذلك قام الباحثان ببناء مقياس الشغف للعمل يعتمد على النموذج الثنائي، يجاب عنه وفق مقياس ليكرت الخماسي، وبلغ عدد عباراته (٢٨) عبارة، بواقع (١٤) للشغف الانسجامي، و(١٤) عبارة للشغف القهري، ويتضمن عبارات إيجابية وسلبية.

ويتضح للباحثين من خلال عرض المحور الثالث أن مفهوم الشغف للعمل يركز على حب الفرد للعمل، ويعتبره جزءًا من هويته، ويشعر خلاله بالحيوية والطاقة، ويستثمر فيه وقته وجهده، وتتعد المداخل النظرية المفسرة له منها النموذج الثنائي والثلاثي والشغف الريادي، وله العديد من التأثيرات المتنوعة على المتغيرات المعرفية

والوجدانية والسلوكية والشخصية والاجتماعية، ويتشابه مع بعض المتغيرات الأخرى مثل: الاندماج في العمل، والدافعية للعمل في بعض العناصر الرئيسية ولكنه يختلف عنها في جوانب أخرى.

العلاقة بين متغيرات البحث:

المحور الأول: الحكمة ورأس المال النفسي:

ترى عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤، ١٢٨-١٢٩) أنه كلما زادت الحكمة لدى الفرد زادت قدرته على الصمود النفسي، فكلما كان لديه قدر من الحكمة يؤهله للحكم بصورة صحيحة واتباع المسار الصحيح في العمل على أساس المعرفة والخبرة والاستبصار وإصدار الأحكام في مسائل الحياة الصعبة؛ يكون لديه صمود نفسي يستطيع من خلاله مواجهة الضغوط النفسية واستعادة التوازن سريعاً عند التعرض لمواقف صعبة ليتمكن من أداء وظيفته بشكل جيد.

ويوضح (Gilmore, 2014, 9) أن الحكمة ترتبط بشكل إيجابي بالعديد من النتائج الإيجابية مثل: السعادة وجودة الحياة، والافتقار إلى الحكمة يقلل من الشعور بالرضا عن الحياة، كما يكون لقوة الحكمة تأثير إيجابي على أساليب مواجهة الضغوط؛ وبالتالي فإنها تحد من انتشار وشدة الأحداث الضاغطة، وهذه النتائج توضح أهمية معرفة العلاقة بين الحكمة والصمود، وعلى الرغم من أن الدراسات لم تقدم علاقة تجريبية مباشرة بين الحكمة والصمود، إلا أن بعض الدراسات تقدم أدلة غير مباشرة توضح العلاقة بينهما، فعلى سبيل المثال، ترتبط الحكمة بشكل إيجابي بتكامل الأنا والتعقيد النسبي، حيث يرى الحكماء صعوبات الحياة على أنها متعددة المكونات والأسباب، ومثل الأفراد ذوي الحكمة المرتفعة، فإن الأفراد الذين يظهرون مستويات مرتفعة من الصمود يكونون أكثر انفتاحاً، ولديهم نظرة إيجابية، ويظهرون بشكل عام المزيد من الرضا عن الحياة، وبالإضافة إلى ذلك فإن مكوني الحكمة التأمل والشفقة يرتبطان عكسياً بالانفعال السلبي وإيجابياً بجودة الحياة، وبنفس الطريقة يُظهر الأفراد

ذوي الصمود المرتفع المشاعر الإيجابية في أوقات الضغوط، ويعبرون عن مزيد من الرضا عن الحياة من الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من الصمود.

ويبين (Webster et al. (2018, 130-131 أن الفرد الحكيم يشعر بشكل عام بتقديره لذاته، ويتوقع حدوث المزيد من التجارب الإيجابية في المستقبل أي يشعر بالتفاؤل، ويكتشف معنى لحياته، ويتيح وجود المعنى في الحياة مستويات مرتفعة من الخصائص الذاتية الإيجابية، فالفرد الذي لديه إحساس بالاتجاه نحو أهداف الحياة الأساسية مثل: المهنة والعلاقات، ويتخذ خطوات ملموسة لتحقيق هذه الأهداف، من المرجح أن يكون لديه إحساس بالتفاؤل والرضا عن نفسه.

وأجرى (Roharikova et al. (2013 بحثًا هدف إلى التعرف على العلاقة بين الحكمة والصمود النفسي والأعراض النفسية المرضية، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٤٦) فردًا، بواقع (٢٠) فردًا سويًا، متوسط أعمارهم (٣٣,٣٥) عامًا، و(٢٦) مريضًا نفسيًا، متوسط أعمارهم (٤٤,٤٢) عامًا، وتكونت أدوات البحث من مقياس الحكمة الثلاثي لـ (Ardelt (2003، والتقييم الذاتي للحكمة لـ (Webster (2003، والسمو الذاتي للكبار، والصلابة النفسية كمؤشر للصمود النفسي، وقائمة مراجعة الأعراض، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: اختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتوصلت نتائج البحث إلى أن مكونات الحكمة (المعرفي- التأملي- الدعابة- الانفتاح) ترتبط إيجابيًا بالصمود النفسي وسلبيًا بالأعراض النفسية المرضية، وأن المكونين المعرفي والتأملي للحكمة لهما قيمة تنبؤية إيجابية للصمود النفسي وسلبية للأعراض النفسية المرضية.

وقام (Svence and Greaves (2013 ببحث هدف إلى التحقق من العلاقات بين مكونات الحكمة المعرفية والتأملية والوجدانية ومصادر علم النفس الإيجابي (الصمود- فاعلية الذات) لدى مستويات مختلفة من قادة الأعمال، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٨٣) مشاركًا، متوسط أعمارهم (٣٩,٦٣) عامًا، بواقع (٢٦) من

الذكور، و(٥٧) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقاييس الحكمة الثلاثي لـ (Ardelt (2003)، والصمود المختصر، وفاعلية الذات، واعتمد البحث على الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط سبيرمان، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، واختبار مان ويتني، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقات دالة إحصائيًا بين مكون الحكمة التأملية والصمود، ووجود علاقات دالة إحصائيًا بين مكوني الحكمة المعرفي والتأملي وفاعلية الذات، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى فاعلية الذات المرتفع يرتبط بالمستويات المرتفعة من الصمود والحكمة.

وهدف بحث عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤) إلى التعرف على العلاقة بين الصمود النفسي وكل من الحكمة وفاعلية الذات لدى طلاب الجامعة، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٥٤٠) طالبًا وطالبة من طلاب الفرقين الأولى والرابعة بكلية التربية جامعة الزقازيق، متوسط أعمارهم (٢٢,٦٦) عامًا، وتكونت أدوات البحث من مقاييس الصمود النفسي والحكمة وفاعلية الذات، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: اختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل المسار، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الصمود النفسي والدرجة الكلية للحكمة ومكوناتها.

وبحث (Gilmore (2014) العلاقة بين متغيرات علم النفس الإيجابي (الحكمة، والأمل، وفاعلية الذات في المواجهة، وتقدير الذات) والصمود لدى طلاب الجامعة، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة (٤٣٦) طالبًا جامعيًا، تراوحت أعمارهم بين (١٧-٣٥) عامًا بمتوسط (١٩,٧١) عامًا، بواقع (١٥٧) من الذكور و(٢٧٩) من الإناث، وتكونت أدوات الدراسة من مقاييس التقدير الذاتي للحكمة لـ (Webster (2007)، والأمل، وفاعلية الذات في المواجهة، وتقدير الذات، والصمود، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية: تحليل التباين متعدد المتغيرات، ومعامل الارتباط، وتحليل الانحدار، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الحكمة ترتبط بشكل إيجابي مع الصمود لدى المشاركين في الدراسة.

وأجرى Webster et al. (2018) بحثًا هدف إلى التعرف على العلاقة بين الحكمة والبحث عن المعنى ووجوده في الحياة والخصائص الذاتية الإيجابية (تقدير الذات والتفاؤل)، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٢٩٨) مراهقًا، تتراوح أعمارهم بين (١٨-٢٩) عامًا بمتوسط (٢٠,٩٥) عامًا، بواقع (١٢٢) من الذكور، و(١٧٦) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقاييس التفاؤل، وتقدير الذات، والحكمة، والبحث عن المعنى ووجوده في الحياة، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج البحث إلى أن الحكمة ترتبط إيجابيًا بكل من التفاؤل، وتقدير الذات، والبحث عن المعنى ووجوده في الحياة.

وبحث فليح (٢٠٢٠) الحكمة وعلاقتها بالصمود النفسي والكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة (١٥٢) معلمًا ومعلمة من معلمي التربية الخاصة في محافظات (بغداد، وبابل، والقادسية) بالعراق، وتراوحت أعمارهم ما بين (٣٥ - ٤٥) عامًا، بمتوسط عمري قدره (١٠,٣٨) عامًا، وتكونت أدوات الدراسة من مقاييس الحكمة، والصمود النفسي، والكفاءة المهنية، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، واختبار "ت"، وتحليل الانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائيًا بين الحكمة والصمود النفسي، وبين الحكمة والكفاءة المهنية، ووجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات الذكور والإناث لصالح الذكور في الحكمة والصمود النفسي والكفاءة المهنية.

وقام Prakoso et al. (2020) ببحث هدف إلى التحقق من دور التفاؤل كمتغير وسيط في العلاقة بين الحكمة والفضائل المعرفية المتضمنة في الابتكار وحب الاستطلاع والانفتاح الذهني وحب التعلم والمنظورات كمتغيرات مستقلة وبين جودة الحياة المدرسية لدى المراهقين كمتغير تابع، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٣٣٩) طالبًا، تتراوح أعمارهم بين (١٢-١٨) عامًا، بواقع (١٦٨) من الذكور، و(١٧١) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقاييس (VIA-IS) لقياس الحكمة والفضائل المعرفية،

وجود الحياة المدرسية، والتفاؤل، واعتمد البحث على الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل المسار، وتوصلت نتائج البحث إلى أن التفاؤل يتوسط العلاقة بين الحكمة والفضائل المعرفية وبين جودة الحياة المدرسية، كما أن الحكمة والفضائل المعرفية تعد منبئات مهمة تؤثر على التفاؤل.

وهدف بحث علوان (٢٠٢١) إلى إيجاد العلاقة بين التفكير المستند إلى الحكمة ورأس المال النفسي، ومعرفة الفروق في مستوى كل من التفكير المستند إلى الحكمة ورأس المال النفسي وفقاً لمتغيري النوع والتخصص الدراسي (علمي- إنساني)، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٣٨٠) طالباً وطالبة بجامعة بغداد، بواقع (١٥٦) من الذكور، و(٢٢٤) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقياسي التفكير المستند إلى الحكمة، ورأس المال النفسي، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، واختبار "ت"، وتحليل التباين الثنائي، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الحكمة ورأس المال النفسي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في كل من التفكير المستند إلى الحكمة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير النوع، ووجود فروق دالة إحصائياً في كل من التفكير المستند إلى الحكمة ورأس المال النفسي تبعاً لمتغير التخصص لصالح طلاب التخصص الإنساني.

ويلاحظ الباحثان من دراسات وبحوث المحور الأول أنها:

- هدفت إلى بحث العلاقة بين الحكمة ورأس المال النفسي كما في بحث علوان (٢٠٢١)، أو العلاقة والتأثيرات بين الحكمة وأحد مكونات رأس المال النفسي مثل: فاعلية الذات كما في بحث (Svence and Greaves (2013)، والتفاؤل كما في بحثي (Webster et al. (2018، و(Prakoso et al. (2020، والصمود كما في بحوث (Roharikova et al. (2013، و (Svence and Greaves (2013)، وعبد الفتاح وحليم (٢٠١٤)، و (Gilmore (2014، وفليج (٢٠٢٠)، ويحاول البحث الحالي معرفة التأثيرات المباشرة للحكمة في رأس المال النفسي.

- أجريت على مجموعة متنوعة من المشاركين مثل: الطلاب كما في بحوث عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤)، و (Gilmore (2014)، و (Prakoso et al. (2020)، وعلوان (٢٠٢١)، وقادة الأعمال كما في بحث (Svence and Greaves (2013)، والمراهقين والراشدين كما في بحثي (Roharikova et al. (2013)، و (Webster (2018) ومعلمي ومعلمات التربية الخاصة كما في دراسة فليح (٢٠٢٠)، وتراوحت أعداد المشاركين فيها بين (٤٦ - ٥٤٠) مشاركًا، ويركز البحث الحالي على معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة.

- استخدمت مقاييس مختلفة لقياس الحكمة ورأس المال النفسي، مما يمكن الاستفادة منهما في إعداد مقاييس البحث الحالي.

- توصلت نتائجها إلى وجود ارتباطات بين الحكمة ورأس المال النفسي أو أحد مكوناته، وأنه يمكن التنبؤ بالصمود والتفاؤل من خلال الحكمة، وأن الحكمة تؤثر على جودة الحياة المدرسية من خلال التفاؤل كمتغير وسيط، مما يمكن الاستفادة منها في تفسير نتائج البحث الحالي.

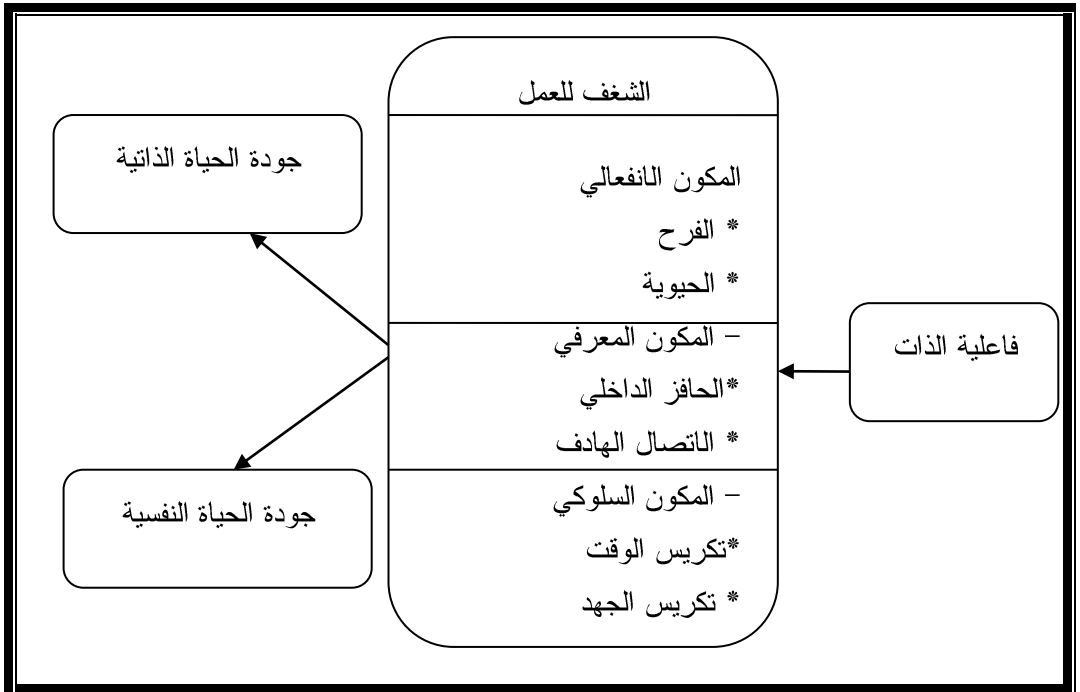
المحور الثاني: رأس المال النفسي والشغف للعمل:

يعد رأس المال النفسي بمكوناته الأربعة (فاعلية الذات، والتفاؤل، والأمل، والصمود) من المتغيرات الإيجابية المهمة والتي قد ترتبط إيجابيًا بالشغف للعمل الانسجامي، مما ينعكس على أداء الأفراد واندماجهم وتعاونهم مع زملائهم في العمل.

ويرى (Johri and Misra (2014, 26-27) أنه توجد علاقة بين فاعلية

الذات والشغف للعمل حيث يميل الأفراد ذوي فاعلية الذات المرتفعة إلى أن يكونوا أكثر شغفًا بعملهم، ويشعرون بمستوى عالٍ من الحماس والاندماج حتى في المواقف الصعبة، ويمكنهم التغلب على الضغوط بسهولة، وتحديد الأعمال التي يشعرون فيها بالثقة، ويحققون النجاح فيها، وفي المقابل، فإن الأفراد ذوي فاعلية الذات المنخفضة لا يحاولون حتى البحث عن عمل يشعرون فيه بالشغف، وتعد فاعلية الذات مصدر شخصي قوي

يتعلق بتجربة المشاعر الإيجابية مثل الشعور بالدافعية الذاتية في العمل، والاستمتاع به، والاندماج فيه، وهذه الخصائص تؤثر في بعض مكونات الشغف للعمل مثل: الفرح والحافز الداخلي، ومن ثم يمكن القول أن الشعور بفاعلية الذات يجعل الأفراد أكثر شغفاً بعملهم، مما ينعكس على رفاهيتهم الذاتية والنفسية، فالأفراد الشغوفون بعملهم خاصة الشغف الانسجامي لديهم رضا عن الحياة، ويشعرون بأن حياتهم ذات معنى، ويحبون عملهم ويستمتعون به، ولا يشعرون بضغط داخلية في عملهم، ويمكن توضيح العلاقة بين فاعلية الذات والشغف للعمل في شكل (٧).



شكل (٧)

إطار الشغف للعمل (Johri & Misra, 2014, 25)

ويشير (Fernet et al. (2019, 282 إلى أهمية المصادر الشخصية مثل: فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والصمود والتي تمثل مكونات رأس المال النفسي،

ويرتبط بها مفهوم الشغف للتحقق من كيفية تكيف الموظفين مع بيئة العمل، وكيفية تأثير البيئة على الميكانزمات النفسية التي تعتمد عليها الصحة النفسية.

ويوضح طه (٢٠٢٠، ٣٥٤، ٣٥٢) أن التفاؤل بما يوفره للفرد من حالة إيجابية تتضمن توقعاته الإيجابية لما سيحدث في المستقبل، والرجاء أو الأمل بما يتضمنه من حالة دافعية موجبة تتضمن اعتقاد الفرد في قدرته على تحقيق الأهداف، ودافعيته لإنجازها، وتخطيطه لإيجاد الطرق والأساليب المختلفة لتحقيق الأهداف بنجاح، فهما بذلك من مصادر الانفعالات الإيجابية لديه والتي تجعله يتصف بالشغف الإنسجامي الذي يؤدي إلى ممارسته للأنشطة الأكاديمية التي يحبها بحرية، مما يؤثر إيجابياً على مستوى أدائه في هذه الأنشطة، بينما عندما يقل مستوى التفاؤل لديه فإن هذا يؤدي إلى اتصافه بالشغف القهري الذي يؤدي إلى ممارسته للأنشطة الأكاديمية دون رغبته، مما يؤثر سلباً على مستوى أدائه الأكاديمي.

وبين (Dong and Xu (2022, 2) أن التفاؤل يسبب العديد من النتائج الإيجابية لدى المعلمين والطلاب مثل: زيادة الثقة، وفاعلية الذات، والصمود، وجودة الحياة، والاندماج والأداء الأكاديمي، إضافة إلى ذلك فإن تفاؤل المعلمين يؤدي إلى الالتزام الأكاديمي الذي يعد عنصراً أساسياً في التدريس الفعال، وهو القوة الأساسية المتعلقة بحضورهم وأدائهم وإنجازاتهم وميلهم نحو النجاح، ويظهر المعلمون الملتزمون الحماس نحو تحمل المسؤوليات الإضافية وتقبل الأهداف المدرسية والعمل بشغف وطاقة. وأجرى (Kataki et al. (2013) بحثاً هدفاً إلى التعرف على تأثير الذكاء الروحي ورأس المال النفسي على الشعور بالحيوية لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقتين بمدينة أصفهان بإيران، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٢٦٣) معلماً، بواقع (١٣) من الذكور، و(٢٥٠) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقاييس رأس المال النفسي، والذكاء الروحي، والشعور الحيوية، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والانحدار التدريجي، وتوصلت نتائج البحث إلى أن مكونات

رأس المال النفسي (فاعلية الذات، والتفاؤل، والأمل، والصمود) والذكاء الروحي لها علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة مع الشعور بالحيوية، كما بينت النتائج أن رأس المال النفسي والذكاء الروحي لهما تأثيرات ذات دلالة على الخصائص الشخصية للمعلمين.

وهدفت بحث (Sood and Bakhshi (2015 إلى تقييم العلاقة بين رأس المال النفسي والحيوية الذاتية ومعرفة مدى إسهام رأس المال النفسي في تنمية الحيوية الذاتية لدى الموظفين، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٢٠٠) من الموظفين بالبنوك، تتراوح أعمارهم بين (٢٠-٦٠) عامًا بمتوسط (٢٩,٧٩) عامًا، بواقع (٦٤) من الذكور، و(١٣٦) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقياسي رأس المال النفسي، والحيوية الذاتية، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود ارتباط إيجابي بين جميع مكونات رأس المال النفسي (فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل والصمود) وبين الحيوية الذاتية، كما أظهرت النتائج أن كل مكون من مكونات رأس المال النفسي يسهم بشكل كبير في تنمية الحيوية الذاتية لدى المشاركين في البحث.

وقام (Rezaei (2019) يبحث هدف إلى التحقق من العلاقة بين التفاؤل والشغف الريادي مع النية الريادية لدى طلاب كلية الزراعة في جامعة تربية مدرس، وبلغ عدد المشاركين في البحث (١٢٤) طالبًا من طلاب كلية الزراعة تم اختيارهم بطريقة عشوائية باستخدام برنامج SPSS Sample Power من إجمالي (٤٢٠) طالبًا، وتكونت أدوات البحث من مقاييس التفاؤل، والشغف الريادي، والنية الريادية، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط سبيرمان، وتحليل الانحدار المتعدد، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والشغف الريادي ومكوناته ونية الطلاب الريادية، وأن التفاؤل يتنبأ إيجابيًا بشكل دال إحصائيًا بالشغف الريادي.

وأجرى طه (٢٠٢٠) بحثاً هدف إلى معرفة العلاقات السببية بين التفاؤل والرجاء والشغف الأكاديمي والاندماج الأكاديمي، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٢١٢) طالباً من طلاب الفرقة الثالثة بكلية التربية جامعة عين شمس، متوسط أعمارهم (٢٠,٥٥) عاماً، وتكونت أدوات البحث من مقاييس الاندماج الأكاديمي، والشغف الأكاديمي، والتفاؤل، والرجاء، واستخدم البحث أسلوب تحليل المسار للتحقق من فروض البحث، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود مطابقة لنموذج تحليل المسار مع بيانات المشاركين في البحث للعلاقة بين التفاؤل، والرجاء (تحقيق الأهداف المرجوة، ومواصفات الأهداف) كمتغيرات مستقلة، والشغف الأكاديمي (الشغف الانسجامي، والشغف القهري) كمتغيرات وسيطة، والاندماج الأكاديمي (الحيوية الأكاديمية، والتفاني الأكاديمي، والاستغراق الأكاديمي) كمتغيرات تابعة، ووجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للتفاؤل على مكوني الشغف الأكاديمي، وتأثيرات مباشرة دالة إحصائياً لمكون تحقيق الأهداف المرجوة على مكوني الشغف الأكاديمي، وتأثير مباشر دال إحصائياً لمكون مواصفات الأهداف على الشغف الانسجامي، وتأثيرات غير مباشرة دالة إحصائياً للتفاؤل على مكونات الاندماج الأكاديمي الثلاثة من خلال المتغير الوسيط الشغف الأكاديمي بمكونيه الانسجامي والقهري.

وبحث El Shobaky et al. (2020) العلاقة بين رأس المال النفسي والتفاني في العمل لدى الإداريين العاملين في الجامعات الفلسطينية، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٢٩٤) موظفًا وموظفة تم اختيارهم من (١١٠٤) من الإداريين في الجامعات الفلسطينية (الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة فلسطين، وجامعة القدس المفتوحة)، بواقع (٢٢٣) من الذكور، و (٧١) من الإناث، وتكونت أدوات البحث من مقياسي رأس المال النفسي، والارتباط الوظيفي، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (L.S.D)، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال النفسي بمكوناته

الأربعة (فاعلية الذات، والتفاؤل، والأمل، والصمود) والتفاني في العمل، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في رأس المال النفسي وفقاً لمتغيري النوع، وسنوات الخدمة، ووجود فروق وفقاً لمتغيري العمر والمؤهل الدراسي.

وأجرى (Salessi 2020) بحثاً هدف إلى تحليل التأثير المباشر وغير المباشر لرأس المال النفسي والشغف للعمل على السلوك الابتكاري للعمل، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٤٥٨) معلماً بالمدارس الابتدائية، متوسط أعمارهم (٣٤,٦٧) عاماً، وتكونت أدوات البحث من مقاييس رأس المال النفسي، والشغف للعمل الانسجامي، وسلوك التدريس الابتكاري، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام تحليل المسار، وتوصلت نتائج البحث إلى أن وجود تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل، وأن الشغف للعمل يتوسط جزئياً التأثير الإيجابي لرأس المال النفسي في المكونات الأربعة للسلوك الابتكاري.

وهدف بحث (Basinska and Rozkwitalska 2022) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والسعادة في العمل وتتضمن (الإيجابية، والرضا عن التفاعلات بين ثقافية) والازدهار في العمل ويتضمن (الحيوية في العمل، والشعور بالتعلم في العمل)، وبلغ عدد المشاركين في البحث (١٣٧) فرداً من الأفراد العاملين في الشركات متعددة الجنسيات، تتراوح أعمارهم بين (٢١ - ٦٠) عاماً بمتوسط (٣٥) عاماً، وتكونت أدوات البحث من مقاييس رأس المال النفسي، والسعادة في العمل، والازدهار في العمل، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل المسار، وتوصلت نتائج البحث إلى أن رأس المال النفسي يرتبط بشكل إيجابي بالحيوية في العمل والشعور بالتعلم في العمل.

ويلاحظ الباحثان من دراسات وبحوث المحور الثاني أنها:

- هدفت إلى بحث العلاقة بين رأس المال النفسي والحيوية أو الحيوية الذاتية أو الحيوية في العمل وهي أحد مكونات الشغف للعمل في النموذج الثلاثي كما في بحوث Katak

Basinska and Sood and Bakhshi (2015)، و et al. (2013)، و Rozkwitalska (2022) والعلاقة بين رأس المال النفسي والتفاني في العمل مثل: بحث (2020) El Shobaky et al.، حيث يتشابه مفهوم التفاني في العمل مع مفهوم الاستغراق في العمل الذي يُعد أحد مكونات الشغف للعمل في نموذجي الشغف الريادي والشغف الثلاثي، والعلاقة بين التفاؤل (أحد مكونات رأس المال النفسي) والشغف الريادي كما في بحث (2019) Rezaei، ومعرفة العلاقات السببية بين التفاؤل والرجاء أو الأمل (من مكونات رأس المال النفسي) والشغف الأكاديمي كما في بحث طه (2020)، ودراسة التأثير المباشر لرأس المال النفسي على الشغف للعمل مثل بحث (2020) Salessi، ويحاول البحث الحالي معرفة التأثيرات المباشرة لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي والقهري.

- أجريت على مجموعة متنوعة من المشاركين مثل: معلمي المدارس الابتدائية كما في بحثي (2013) Katak et al. و (2020) Salessi، والموظفين كما في بحثي (2015) Sood and Bakhshi، و (2020) El Shobaky، و Basinska (2022) Rozkwitalska and، وطلاب الجامعة كما في بحثي (2019) Rezaei، وطه (2020)، وتراوحت أعداد المشاركين فيها بين (124-458) مشاركًا.

- استخدمت مقياس مختلفة لقياس رأس المال النفسي والشغف للعمل، مما يمكن الاستفادة منهما في إعداد مقاييس البحث الحالي.

- توصلت نتائجها إلى وجود ارتباطات إيجابية بين رأس المال النفسي والحيوية في العمل، ورأس المال النفسي والتفاني في العمل، والتفاؤل والشغف الريادي، كما توصلت أيضًا إلى وجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائيًا للتفاؤل والأمل على الشغف الانسجامي والقهري، ووجود تأثير مباشر دال إحصائيًا لرأس المال النفسي في الشغف للعمل، وأنه يمكن التنبؤ بالشغف الريادي من خلال التفاؤل، ويمكن الاستفادة بهذه النتائج في تفسير نتائج البحث الحالي.

المحور الثالث: الحكمة والشغف للعمل:

هدفت دراسة (Reynhardt 2010) إلى معرفة العلاقة بين حكمة المديرين المدركة والاندماج المهني والذي يتكون من ثلاثة مكونات المكون السلوكي (الحيوية) والمكون المعرفي (الاستغراق) والمكون الوجداني (التفاني) لدى الموظفين بقطاعات مختلفة، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة (١٠٩) موظفًا، متوسط أعمارهم (٣٧,٣٤) عامًا، بواقع (٥٩) من الذكور و(٥٠) من الإناث، وتكونت أدوات الدراسة من مقياسي (The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) لقياس الاندماج المهني، والحكمة الأكاديمية، واعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي، وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط ذو تأثير متوسط بين مكون الحكمة القائم على المعرفة ومكوني التفاني والاستغراق في العمل، وارتباط ذو تأثير ضعيف مع مكون الحيوية في العمل، وارتباط ذو تأثير متوسط بين مكون الحكمة القائم على القيم ومكوني التفاني والاستغراق في العمل، وارتباط ذو تأثير ضعيف مع مكون الحيوية في العمل.

وقام (Oden 2011) بدراسة هدفت إلى التحقق من دور الذكاء الوجداني كمتغير وسيط يؤثر جزئيًا في العلاقة بين الحكمة وتماسك الفريق، والثقة بين الأفراد، والرضا الوظيفي الذاتي لدى الموظفين في المنظمات، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة (٢٣٠) موظفًا بأماكن مختلفة، تتراوح أعمارهم بين (٢٠-٦٧) عامًا بمتوسط (٤٥,١٦) و (Ardelt 2003) و Minnesota المنقح للرضا، والتماسك، والثقة بين الأفراد، والذكاء الوجداني، واستخدمت الدراسة أسلوب تحليل المسار لمعالجة البيانات إحصائيًا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الحكمة تزيد من تماسك الفريق، والثقة بين الأفراد القائمة على المعرفة، والرضا الوظيفي الذاتي، وأن الذكاء الوجداني ليس له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية في العلاقة بين الحكمة وتماسك الفريق، والثقة بين الأفراد، والرضا الوظيفي الذاتي.

وأجرى طوهري (٢٠٢٠) بحثًا هدف إلى التعرف على علاقة الحكمة في الحياة بالرضا المهني والنفسي، وإمكانية التنبؤ بالرضا المهني والنفسي من الحكمة في الحياة لدى المرشد المدرسي، وبلغ عدد المشاركين في البحث (١٦٥) مرشدًا بمدارس إدارة تعليم جازان، وتكونت أدوات البحث من مقياسي الحكمة في الحياة، والرضا المهني والنفسي، واستخدم البحث الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، وتوصل البحث إلى وجود علاقات ارتباطية دالة موجبة إحصائيًا بين الحكمة في الحياة والرضا المهني والنفسي، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني والنفسي من الحكمة في الحياة (المكونات والدرجة الكلية).

وهدفت دراسة محمد (٢٠٢١) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الحكمة وعواملها والتوافق المهني وعوامله (الالتزام بالمسؤوليات المهنية، والعلاقة مع المسؤولين والإدارة، والعلاقة مع الزملاء، والالتزام الانفعالي، والعلاقة مع التلاميذ) لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وإمكانية التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الحكمة، والكشف عن الفروق في مستوي الحكمة التي تعزي إلى كل من متغير النوع (ذكور- إناث) والتخصص والخبرة، وبلغ عدد المشاركين في الدراسة (٢٧٠) معلمًا ومعلمة من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس ومراكز التربية الخاصة بمحافظة الوادي الجديد، بواقع (١٤٦) من الذكور، و(١٢٤) من الإناث، وتراوحت أعمارهم بين (٢٦- ٥٦) عامًا، وتكونت أدوات الدراسة من مقياسي الحكمة، والتوافق المهني، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل التباين المتعدد، واختبار شيفيه، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الحكمة والتوافق المهني، وأن متغير الحكمة يسهم في تفسير (٤٨,٢%) من التباين الكلي لمتغير التوافق المهني لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ولا توجد فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في الحكمة.

وأجرت (Nejatifar et al. (2021) بحثاً يهدف إلى معرفة العلاقة بين مكونات الحكمة والحيوية الأكاديمية والرفاهية النفسية لدى الطالبات الموهوبات، وبلغ عدد المشاركين في البحث (٨٥) طالبة من طالبات الصف الأول الثانوي بمدينة أصفهان بإيران، وتكونت أدوات البحث من مقاييس الحكمة الثلاثي لـ (Ardelt (2003)، والحيوية الأكاديمية، والرفاهية النفسية، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي لمعالجة البيانات إحصائياً، وتوصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة إيجابية بين مكونات الحكمة والحيوية الأكاديمية والرفاهية النفسية، وأنه يمكن التنبؤ بالحيوية الأكاديمية من خلال الحكمة المعرفية والتأملية، كما يمكن التنبؤ بالرفاهية النفسية من خلال الحكمة التأملية والوجدانية.

ويلاحظ الباحثان من دراسات وبحوث المحور الثالث:

- عدم وجود دراسات تناولت العلاقة بين الحكمة والشغف للعمل (في حدود اطلاع الباحثين)، ولذلك قام الباحثان بالبحث عن العلاقة بين الحكمة وبعض المتغيرات الأخرى التي تتشابه في أحد مكوناتها أو مفاهيمها مع الشغف للعمل مثل: الاندماج المهني، والرضا الوظيفي الذاتي، والرضا المهني، والتوافق المهني، والحيوية الأكاديمية، ويحاول البحث الحالي معرفة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري.

- أجريت على مجموعة متنوعة من المشاركين مثل: الموظفين كما في دراسة (Reynhardt (2010، وبحث (Oden (2011، والمرشد المدرسي كما في بحث طوهري (٢٠٢٠)، ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة كما في دراسة محمد (٢٠٢١)، وطلاب المرحلة الثانوية كما في بحث (Nejatifar et al. (2021، وتراوحت أعداد المشاركين فيها بين (٨٥-٢٧٠) مشاركاً.

- توصلت نتائجها إلى وجود ارتباطات بين الحكمة والاندماج المهني والرضا المهني والتوافق المهني والحيوية الأكاديمية، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني من خلال

الحكمة، كما يمكن التنبؤ بالحوية الأكاديمية من خلال الحكمة، مما يمكن الاستفادة منها في تفسير نتائج البحث الحالي.

فروض البحث:

سعى البحث الحالي إلى اختبار الفروض الآتية:

- ١- لا توجد مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكوناته الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٢- لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائية للحكمة في رأس المال النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٣- لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائية للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٤- لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائية لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٥- لا توجد تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائية للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٦- لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري بين الذكور والإناث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٧- لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري بين الأقل عمرًا والأكثر عمرًا من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي السببي المقارن لاختبار صحة نموذج تحليل المسار والكشف عن التأثيرات السببية المباشرة وغير المباشرة بين الحكمة كمتغير مستقل ورأس المال النفسي كمتغير وسيط والشغف للعمل الانسجامي والقهري كمتغيرين تابعين، واختبار التشابه في نموذج تحليل المسار بين الذكور والإناث والأقل عمراً والأكبر عمراً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

المشاركون:

بلغ عدد المشاركين في البحث الحالي (٦٩٠) مشاركاً من بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة القاهرة والدقهلية وكفر الشيخ، بواقع (٣١٠) من الذكور و(٣٨٠) من (الإناث)، وتراوحت أعمارهم ما بين (٢١-٥٩) عاماً بمتوسط (٤٦,٩٣) عاماً وانحراف معياري (٧,٢٤)، وتراوحت خبرتهم في التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة ما بين (١-٣٦) عاماً بمتوسط (١٨,٩٥) عاماً، وتم تقسيمهم على النحو الآتي:
أ- المشاركون في حساب الخصائص السيكومترية:

يقصد بهم المشاركون الذين طبق الباحثان عليهم مقاييس الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل في صورتها الأولية لحساب صدقها وثباتها، حيث قام الباحثان بتطبيق هذه المقاييس على (٢٠٠) مشاركاً من بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بواقع (٩٠) من الذكور و(١١٠) من (الإناث)، وتراوحت أعمارهم ما بين (٢١-٥٩) عاماً بمتوسط (٤٦,٨٣) عاماً وانحراف معياري (٨,٠١)، وتراوحت خبرتهم في التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة ما بين (١-٣٥) عاماً بمتوسط (١٨,١٣) عاماً.

ب- المشاركون في البحث الأساسي:

يقصد بهم المشاركون الذين طبق الباحثان عليهم أدوات البحث في صورتها النهائية للتحقق من الفروض، وعددهم (٤٩٠) مشاركاً من بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، بواقع (٢٢٠) من الذكور و(٢٧٠) من (الإناث)، وتراوحت أعمارهم ما بين

(٥٩-٢٦) عامًا بمتوسط (٤٦,٩٧) سنة وانحراف معياري (٦,٩٠)، وتراوحت خبرتهم في التدريس لذوي الاحتياجات الخاصة ما بين (٣٦-٢) عامًا بمتوسط (١٩,٢٩) عامًا.

أدوات البحث:

أولاً: مقياس الحكمة (إعداد الباحثين):

قام الباحثان بإعداد مقياس الحكمة وفقاً للخطوات الآتية:

- ١- تحليل بعض نماذج ونظريات الحكمة لاستخلاص نموذج شامل للحكمة يتضمن المكونات المشتركة بين هذه النماذج مثل: نموذج Sternberg الضمني، ونموذج Berlin للحكمة (BWP)، ونموذج الحكمة ثلاثي المكونات لـ Ardelt (3D-WM) ، ونموذج تطور الحكمة لـ Brown (WDM)، ونموذج H. E. R. O. (E.) لـ Webster، ونظرية التوازن في الحكمة لـ Sternberg، ونموذج خبرة الحياة لـ MORE لـ Gluck and Bluck، ونموذج Toronto للحكمة لـ Grossmann et al، ونموذج الأوجه المتعددة للحكمة لـ Karami et al.
- ٢- الاطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس الحكمة وترجمتها مثل: مقياس الحكمة ثلاثي المكونات (3D-WS) لـ Ardelt (2003)، ومقياس التقييم الذاتي للحكمة (SAWS) لـ Webster (2007)، ومقياس تطور الحكمة (WDS) لـ Greene and Brown (2009)، ومقياس الاستدلال القائم على الحكمة (SWIS) لـ Brienza et al. (2018)، ومقياس تطور الحكمة المختصر (BWDS) لـ Fung .et al. (2020).

٣- صياغة التعريفات الإجرائية للحكمة ولكل مكون من مكوناتها.

- ٤- صياغة (٦٠) عبارة موزعة على المكونات الفرعية للحكمة حيث خصص الباحثان لكل مكون فرعي (٤) عبارات تعبر عن التعريف الإجرائي للمكون، بواقع (٤٨) عبارة موجبة و(١٢) عبارات سالبة أرقامها (٦، ٨، ١٥، ١٩، ٢٨، ٣٢، ٣٩، ٤٠، ٤٥، ٥٥،

٥٨، ٥٩)، ويوجد أمام كل عبارة من عبارات المقياس خمسة بدائل هي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، لا أبدًا)، ويوضح جدول (٤) توزيع عبارات المقياس على كل مكون من مكوناته.

جدول (٤)

توزيع عبارات مقياس الحكمة على مكوناته الرئيسية والفرعية

أرقام العبارات	المكون الفرعي	المكون الرئيس
١، ١٦، ٣١، ٤٦	المعرفة الحياتية التقديرية	المكون المعرفي
٢، ١٧، ٣٢، ٤٧	المعرفة الحياتية الإجرائية والسياقية	
٣، ١٨، ٣٣، ٤٨	معرفة الذات	
٤، ١٩، ٣٤، ٤٩	الانفتاح	
٥، ٢٠، ٣٥، ٥٠	الاستعداد للتعلم	
٦، ٢١، ٣٦، ٥١	التفكير الحواري	المكون التألمي
٧، ٢٢، ٣٧، ٥٢	التفكير الجدلي	
٨، ٢٣، ٣٨، ٥٣	حدة الذهن	
٩، ٢٤، ٣٩، ٥٤	إدارة اللائقين	
١٠، ٢٥، ٤٠، ٥٥	الحكم السليم واتخاذ القرار	
١١، ٢٦، ٤١، ٥٦	تنظيم الانفعالات	المكون الوجداني
١٢، ٢٧، ٤٢، ٥٧	الشفقة والتعاطف	
١٣، ٢٨، ٤٣، ٥٨	الإيثار	
١٤، ٢٩، ٤٤، ٥٩	التوجه الاجتماعي الإيجابي	
١٥، ٣٠، ٤٥، ٦٠	الدعابة	

٥- صياغة مجموعة من التعليمات تتناسب وطبيعة المقياس.

٦- إعداد مفتاح للتصحيح حيث يصحح المقياس بالنسبة للعبارات الموجبة بإعطاء خمس درجات إذا وضع المعلم (√) في خانة موافق دائمًا، وأربع درجات إذا وضع (√) في خانة غالبًا، وثلاث درجات إذا وضع (√) في خانة أحيانًا، ودرجتين إذا وضع (√) في خانة نادرًا، ودرجة واحدة إذا وضع (√) في خانة لا أبدًا، أما العبارات السالبة فتصحح بالعكس، ومن ثم فإن أدنى درجة للمقياس = $1 \times 60 = 60$ درجة، وأعلى درجة للمقياس = $5 \times 60 = 300$ درجة.

٧- تحكيم المقياس من خلال عرضه على بعض الأساتذة المحكمين* لإعطاء نوع من التغذية المرتدة حول وضوح تعليمات المقياس، وملاءمة عباراته لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وملاءمة عباراته للتعريف الإجرائي للحكمة، وتمثيل عبارات كل مكون من مكونات الحكمة للتعريف الإجرائي للمكون، ودقة صياغة عبارات المقياس، وكفاية عددها، وحذف أو تعديل أو إضافة بعض العبارات، حيث بلغت نسب الاتفاق بين المحكمين باستخدام معادلة Holsti (٠,٩٢) وهو معامل مرتفع، ويوضح ملحق (١) مقياس الحكمة بعد إجراء التعديلات التي اقترحها السادة المحكمون.

٨- تطبيق المقياس على (٢٠٠) معلماً من بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- صدق المقياس: اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي:

■ التحليل العاملي الاستكشافي:

قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام برنامج SPSS 25 لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، لمعرفة تشعب المكونات الفرعية على المكونات الرئيسية، وتم الأخذ بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشعبات وهو (٠,٣٠) أو أكثر، وتم تدوير المكونات المستخرجة تدويراً متعامداً باستخدام طريقة Kaiser Varimax لإعطاء معنى سيكولوجي لها، وتم حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار KMO حيث تتراوح قيمة هذا الاختبار بين الصفر والواحد الصحيح، وبلغت قيمته في تحليل هذا المقياس (٠,٩٢٥) أي أكبر من قيمة الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser (٠,٥٠) وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم

* يتوجه الباحثان بالشكر والتقدير إلى السادة الأساتذة أعضاء هيئة التدريس بقسمي علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي (أ.د/ سيف الدين يوسف عيدون، وأ.د/ أحمد محمد شبيب، وأ.د/ محمد مصطفى مصطفى الديب) والصحة النفسية (أ.د/ بسيوني بسيوني سليم، وأ.د/ السعيد غازي رزق، وأ.د/ عزت عبد الله كواسة) بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وأ.د/ سهير أنور محفوظ بقسم علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة عين شمس لتحكيمهم أدوات البحث.

العينة لإجراء التحليل العاملي، كما تم التأكد من ملاءمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار Bartlett حيث بلغ قيمته (٢٠٤٦) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص ثلاثة عوامل رئيسية، الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (٥).

جدول (٥)

تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الحكمة (ن=٢٠٠)

أرقام المكونات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
١	٠,٦٥٨			٩			
٢	٠,٣٤٢			١٠			
٣	٠,٦٧٨			١١			
٤	٠,٣٤٦			١٢			٠,٣٩٤
٥	٠,٦٥١			١٣			٠,٨٨١
٦		٠,٦١٩		١٤			٠,٥٨١
٧		٠,٣١١		١٥			٠,٦٤٨
٨		٠,٦٩٠					
الجذر الكامن	٤,٦٨٦	٣,٤٦٣	٢,٢٥٥	نسبة التباين	٣١,٢٣٨	٢٣,٠٨٨	١٥,٠٣٦

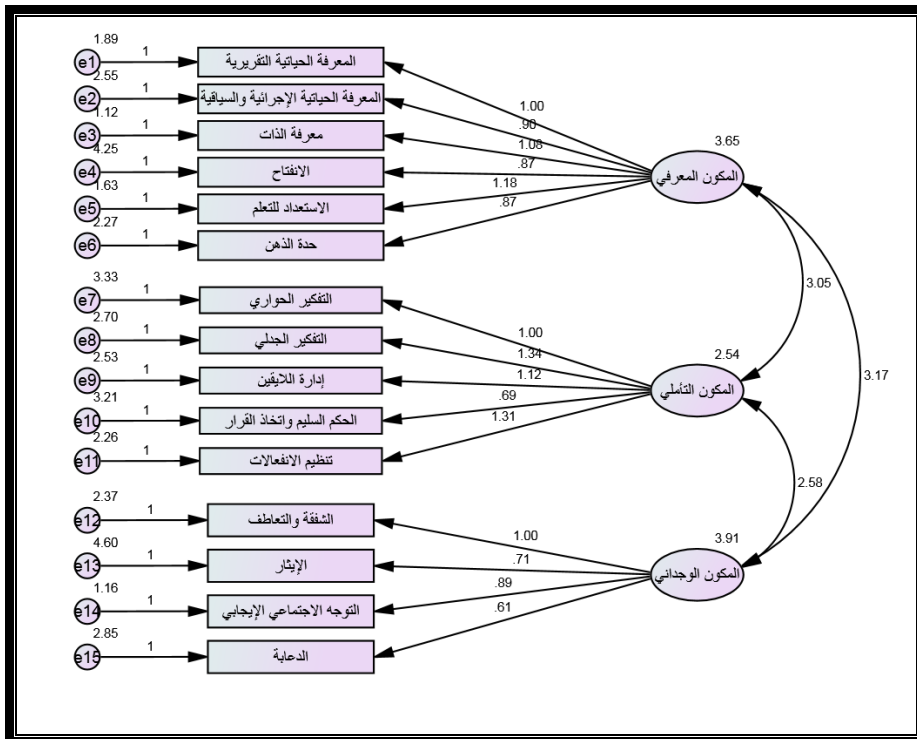
يتضح من جدول (٥) أن جميع المكونات الفرعية للمقياس تشبعت تشبعًا دالًا إحصائيًا موجبًا، وأن المكونات رقم (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٨) وهي (المعرفة الحياتية التقريرية، والمعرفة الحياتية الإجرائية والسياقية، ومعرفة الذات، والانفتاح، والاستعداد للتعلم، وحدة الذهن) تشبعت على العامل الرئيس الأول وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالمكون المعرفي، والمكونات رقم (٦، ٧، ٩، ١٠، ١١)

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

وهي (التفكير الحواري، والتفكير الجدلي، وإدارة اللائقين، والحكم السليم واتخاذ القرار، وتنظيم الانفعالات) تشبعت على العامل الرئيس الثاني وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالمكون التأملي، والمكونات رقم (١٢، ١٣، ١٤، ١٥) وهي (الشفقة والتعاطف، والإيثار، والتوجه الاجتماعي الإيجابي، والدعابة) تشبعت على العامل الرئيس الثالث وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالمكون الوجداني.

التحليل العاملي التوكيدي:

أجرى الباحثان التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج AMOS 23، وتم حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (٨) وجدول (٦).



شكل (٨)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الحكمة

جدول (٦)

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العامل التوكيدي لمقياس الحكمة
(ن=٢٠٠)

المكون الرئيسي	المكون الفرعي	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
المعرفي	المعرفة الحياتية التقريرية	١			٠,٨١٢	
	المعرفة الحياتية الإجرائية والسياقية	٠,٨٩٧	٠,٠٧٧	١١,٦٤٦	٠,٧٣١	***٠,٠٠١
	معرفة الذات	١,٠٧٦	٠,٠٧٠	١٥,٤٤٥	٠,٨٨٩	***٠,٠٠١
	الانفتاح	٠,٨٧١	٠,٠٩١	٩,٥٨٧	٠,٦٢٨	***٠,٠٠١
	الاستعداد للتعلم	١,١٨٣	٠,٠٧٩	١٤,٩٣٨	٠,٨٧٠	***٠,٠٠١
	حدة الذهن	٠,٨٧٤	٠,٠٧٤	١١,٨٧٧	٠,٧٤٢	***٠,٠٠١
التأملي	التفكير الحواري	١			٠,٦٥٨	
	التفكير الجدلي	١,٣٤٣	٠,١٣٥	٩,٩٥٢	٠,٧٩٣	***٠,٠٠١
	إدارة اللايقين	١,١٢١	٠,١١٨	٩,٤٦٢	٠,٧٤٧	***٠,٠٠١
	الحكم السليم واتخاذ القرار	٠,٦٩٢	٠,١٠٠	٦,٩٠٩	٠,٥٢٤	***٠,٠٠١
	تنظيم الانفعالات	١,٣٠٩	٠,١٢٩	١٠,١٣٦	٠,٨١١	***٠,٠٠١
الوجداني	الشفقة والتعاطف	١			٠,٧٨٩	
	الإيثار	٠,٧٠٦	٠,٠٩٤	٧,٥٤٣	٠,٥٤٥	***٠,٠٠١
	التوجه الاجتماعي الإيجابي	٠,٨٩٢	٠,٠٧٣	١٢,٢٩٣	٠,٨٥٤	***٠,٠٠١
	الدعابة	٠,٦١١	٠,٠٧٥	٨,٠٩٧	٠,٥٨٢	***٠,٠٠١

يتضح من شكل (٨) وجدول (٦) أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس الحكمة لدى المشاركين في إعداد المقياس. وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (٧).

جدول (٧)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الحكمة

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	مؤشر النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية (CMIN) /DF	٣,٦٦٥	(١) إلى (٥)
٢	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٨٢٩	(صفر) إلى (١)
٣	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٧٦٣	(صفر) إلى (١)
٤	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٨٤٩	(صفر) إلى (١)
٥	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٨١٧	(صفر) إلى (١)
٦	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٨٨٥	(صفر) إلى (١)
٧	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠,٨٦٠	(صفر) إلى (١)
٨	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٨٨٤	(صفر) إلى (١)
٩	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,١	(صفر) إلى (٠,١)

يتضح من جدول (٧) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الحكمة مع بيانات المشاركين في إعداد المقياس.

ب- الاتساق الداخلي:

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الحكمة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الفرعي الذي تنتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين درجة المكونات الفرعية والرئيسة والدرجة الكلية للمقياس كما في جدولي (٨)، (٩).

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الفرعي الذي تنتمي إليه

(ن=٢٠٠)

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**٠,٦٥٣	٤١	**٠,٦٨١	٢١	**٠,٦٧٤	١
**٠,٨١٧	٤٢	**٠,٨٤٢	٢٢	**٠,٧٣٩	٢
**٠,٤٨٨	٤٣	**٠,٧٧١	٢٣	**٠,٦٩٣	٣
**٠,٧٥٣	٤٤	**٠,٦٩٦	٢٤	**٠,٧٤٠	٤
**٠,٤٧٨	٤٥	**٠,٤٧٣	٢٥	**٠,٧٦٣	٥
**٠,٧١٨	٤٦	**٠,٧٠٩	٢٦	**٠,٤٨٦	٦
**٠,٥٩٠	٤٧	**٠,٨٠٠	٢٧	**٠,٨٠١	٧
**٠,٧٩٣	٤٨	**٠,٧٨٨	٢٨	**٠,٦٠٩	٨
**٠,٧٣٤	٤٩	**٠,٧٣٣	٢٩	**٠,٧٣٦	٩
**٠,٧٨٧	٥٠	**٠,٥٨٤	٣٠	**٠,٥٢٣	١٠
**٠,٧١٦	٥١	**٠,٨٤٥	٣١	**٠,٦٥٦	١١
**٠,٧٨٨	٥٢	**٠,٤٤٨	٣٢	**٠,٧٧٢	١٢
**٠,٧٦٣	٥٣	**٠,٦٥١	٣٣	**٠,٥٦٨	١٣
**٠,٥٨٥	٥٤	**٠,٦٥٨	٣٤	**٠,٧٤٤	١٤
**٠,٥٩٣	٥٥	**٠,٦٨٣	٣٥	**٠,٥٧٥	١٥
**٠,٦٩٠	٥٦	**٠,٦٩٣	٣٦	**٠,٧٩١	١٦
**٠,٨٥٢	٥٧	**٠,٧٠٨	٣٧	**٠,٧٣٣	١٧
**٠,٧٧٣	٥٨	**٠,٧٣٢	٣٨	**٠,٧٣٨	١٨
**٠,٥٣٢	٥٩	**٠,٥٣١	٣٩	**٠,٣٨٥	١٩
**٠,٥٩٠	٦٠	**٠,٦٣٥	٤٠	**٠,٧٨٢	٢٠

ر(٠,٠١) = ٠,١٨٢

ر(٠,٠٥) = ٠,١٣٩

يتضح من جدول (٨) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الفرعي الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة المكونات الفرعية والرئيسية والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٠)

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	المكون الرئيس	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط مع المكون الرئيس	المكون الفرعي
**٠,٩٥٧	المعرفي	**٠,٨٠٢	**٠,٨٤٦	١
**٠,٩٤٥	التأملي	**٠,٧٥٨	**٠,٨٠٢	٢
**٠,٥٩٣	الوجداني	**٠,٨٧٠	**٠,٨٩٨	٣
		**٠,٦٤٣	**٠,٧٣٣	٤
		**٠,٨٧٢	**٠,٨٧١	٥
		**٠,٧٥٥	**٠,٧٥٧	٦
		**٠,٦٨٣	**٠,٧٤٧	٧
		**٠,٨٢٢	**٠,٨٥١	٨
		**٠,٧٣٨	**٠,٨٠٩	٩
		**٠,٥٩٦	**٠,٦٢٦	١٠
		**٠,٧٩٤	**٠,٨١٦	١١
		**٠,٧٥٠	**٠,٥٨٦	١٢
		**٠,٤٦٧	**٠,٥٦٥	١٣
		**٠,٧٧١	**٠,٦١٢	١٤
		**٠,٥٧١	**٠,٥٤٥	١٥

ر(٠,٠١) = ٠,١٨٢

ر(٠,٠٥) = ٠,١٣٩

يتضح من جدول (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون فرعي والدرجة الكلية للمكون الرئيس الذي ينتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون فرعي والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون رئيس والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ج- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات المقياس ويوضح جدول (١٠) معاملات الثبات للمكونات الرئيسية والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٠)

معاملات الثبات للمكونات الرئيسية والدرجة الكلية لمقياس الحكمة (ن=٢٠٠)

الدرجة الكلية	المكون الوجداني	المكون التأملي	المكون المعرفي	المكون
٠,٩٤٦	٠,٨٢٢	٠,٨٤٨	٠,٩٠٦	معامل الثبات

يتضح من جدول (١٠) أن معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٤٦) ومعاملات الثبات لمكونات المقياس تراوحت بين (٠,٨٢٢ - ٠,٩٠٦)، وتعتبر معاملات الثبات للدرجة الكلية والمكونات جيدة.

ثانياً: مقياس رأس المال النفسي (إعداد الباحثين):

قام الباحثان بإعداد مقياس رأس المال النفسي وفقاً للخطوات الآتية:

- ١- الاطلاع على بعض الأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت رأس المال النفسي مثل: (Luthans et al. (2007، و (Lehoczky (2013، و (Price (2016، (Saithong-in and Ussahawanitchakit (2016، و (Giancaspro et al. (2022 حيث اتفقت في تحديد أربعة مكونات لرأس المال النفسي وهي: فاعلية الذات والأمل والتفاؤل والصمود .
- ٢- الاطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لمقياس رأس المال النفسي وترجمتها مثل: مقياس رأس المال النفسي (PCQ) لـ (Luthans et al. (2007، ومقياس رأس المال النفسي للمعلمين لـ (Lee et al. (2016، ومقياس رأس المال النفسي المختصر (PCQ Short Form) لـ (Lorenz et al. (2016.
- ٣- صياغة التعريفات الإجرائية لرأس المال النفسي ومكوناته الأربعة (فاعلية الذات، والأمل، والتفاؤل، والصمود).
- ٤- صياغة (٣٢) عبارة موزعة على المكونات الأربعة لرأس المال النفسي حيث خصص الباحثان لكل مكون (٨) عبارات تعبر عن التعريف الإجرائي للمكون، يواقع (٢٤) عبارة موجبة و(٨) عبارات سالبة أرقامها (٢، ٩، ١٠، ١٢، ١٥، ٢٥، ٢٧، ٣٢)، ويوجد

أمام كل عبارة من عبارات المقياس خمسة بدائل هي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، لا أبدًا)، ويوضح جدول (١١) توزيع عبارات المقياس على كل مكون من مكوناته.

جدول (١١)

توزيع عبارات مقياس رأس المال النفسي على مكوناته

أرقام العبارات	المكونات الفرعية
٢٩، ٢٥، ٢١، ١٧، ١٣، ٩، ٥، ١	فاعلية الذات
٣٠، ٢٦، ٢٢، ١٨، ١٤، ١٠، ٦، ٢	الأمل
٣١، ٢٧، ٢٣، ١٩، ١٥، ١١، ٧، ٣	التفاؤل
٣٢، ٢٨، ٢٤، ٢٠، ١٦، ١٢، ٨، ٤	الصمود

٥- صياغة مجموعة من التعليمات تتناسب وطبيعة المقياس.

٦- إعداد مفتاح للتصحيح حيث يصحح المقياس بالنسبة للعبارات الموجبة بإعطاء خمس درجات إذا وضع المعلم (√) في خانة موافق دائمًا، وأربع درجات إذا وضع (√) في خانة غالبًا، وثلاث درجات إذا وضع (√) في خانة أحيانًا، ودرجتين إذا وضع (√) في خانة نادرًا، ودرجة واحدة إذا وضع (√) في خانة لا أبدًا، أما العبارات السالبة فتصحح بالعكس، ومن ثم فإن أدنى درجة للمقياس = $1 \times 32 = 32$ درجة، وأعلى درجة للمقياس = $5 \times 32 = 160$ درجة.

٧- تحكيم المقياس من خلال عرضه على بعض الأساتذة المحكمين لإعطاء نوع من التغذية المرتدة حول وضوح تعليمات المقياس، وملاءمة عباراته لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وملاءمة عباراته للتعريف الإجرائي لرأس المال النفسي، وتمثيل عبارات كل مكون من مكونات رأس المال النفسي للتعريف الإجرائي للمكون، ودقة صياغة عبارات المقياس، وكفاية عدد عباراته، وحذف أو تعديل أو إضافة بعض العبارات، حيث بلغت نسب الاتفاق بين المحكمين باستخدام معادلة Holsti (١٩٦٠، ٠) وهو معامل مرتفع، ويوضح ملحق (٢) مقياس رأس المال النفسي في صورته النهائية بعد إجراء التعديلات التي اقترحها السادة المحكمون في صياغة بعض العبارات.

٨- تطبيق المقياس على (٢٠٠) معلمًا من بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- صدق المقياس: اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي:

■ التحليل العاملي الاستكشافي:

قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، وتم الأخذ بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشبعات، وتدوير المكونات المستخرجة تدويرًا متعامدًا باستخدام طريقة Kaiser Varimax، وبلغت قيمة اختبار KMO (٠,٨٤٩)، مما يشير إلى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، وبلغت قيمة اختبار Bartlett (٣٥٨٥) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على ملاءمة المصفوفة للتحليل العاملي، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص أربعة عوامل رئيسية، الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (١٢).

جدول (١٢)

تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس رأس المال النفسي (ن=٢٠٠)

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١	٠,٦١٩				١٧	٠,٥٥٠			
٢		٠,٦٦٢			١٨	٠,٦١٥			
٣			٠,٥٩٥		١٩	٠,٦٦٣			
٤				٠,٤١١	٢٠	٠,٦٢٨			
٥				٠,٣٨٧	٢١	٠,٦٤٠			
٦		٠,٦٣٤			٢٢	٠,٦٨٩			
٧		٠,٧٣٧			٢٣	٠,٧٦٣			

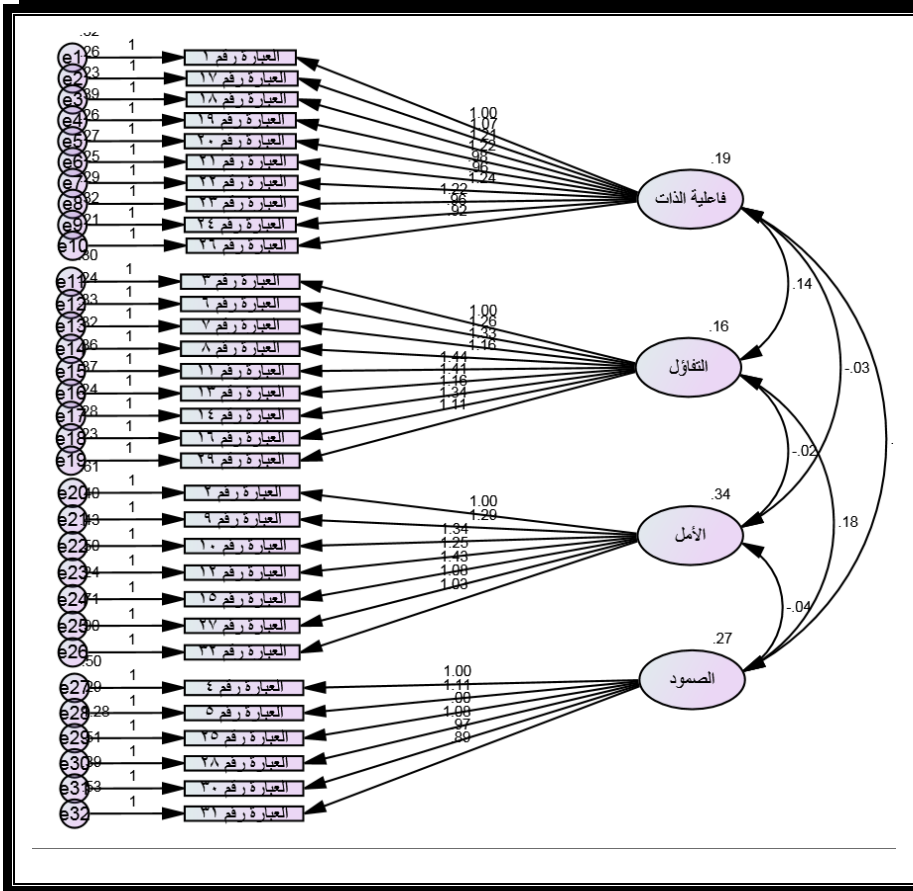
نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
٨			٠,٦٠٦	٢٤			٠,٦٦٥		
٩				٢٥		٠,٧٩٣			٠,٤٨٥
١٠			٠,٦١٠	٢٦		٠,٧٩٢			
١١				٢٧			٠,٧٥٥		٠,٦٧٦
١٢				٢٨		٠,٧٧٥			٠,٣١٣
١٣			٠,٥٠٠	٢٩			٠,٦٤٩		
١٤				٣٠			٠,٧١٨		٠,٥٤٤
١٥				٣١		٠,٨٤٦			٠,٦٩٥
١٦				٣٢			٠,٥٢٧		٠,٦١٨
الجزء الكامن	٥,٨٧٧	٥,٤٥٠	٤,٢٣٤	٢,١٠٣	نسبة التباين	١٨,٣٦٥	١٧,٠٣٢	١٣,٢٣٣	٦,٥٧٢

يتضح من جدول (١٢) أن جميع عبارات المقياس تشبعت تشبعًا دالًا إحصائيًا موجبًا، وأن العبارات رقم (١، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٦) تشبعت على العامل الأول وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بفاعلية الذات، والعبارات رقم (٣، ٦، ٧، ٨، ١١، ١٣، ١٤، ١٦، ٢٩) تشبعت على العامل الثاني وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالتفاؤل، والعبارات رقم (٢، ٩، ١٠، ١٢، ١٥، ٢٧، ٣٢) تشبعت على العامل الثالث وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالأمل، والعبارات رقم (٤، ٥، ٢٥، ٢٨، ٣٠، ٣١) تشبعت على العامل الرابع وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالصمود.

■ التحليل العملي التوكيدي:

تم حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (٩) وجدول (١٣).



شكل (٩)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

جدول (١٣)

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال

النفسي (ن=٢٠٠)

المكون	العبارة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
فاعلية الذات	١	١			٠,٦٠٧	
	١٧	١,٠٧٣	٠,١٣٨	٧,٨٠٣	٠,٦٧٣	***,٠٠١
	١٨	١,٢١٣	٠,١٤٥	٨,٣٦٦	٠,٧٤٢	***,٠٠١
	١٩	١,٢١٥	٠,١٦١	٧,٥٤٧	٠,٦٤٤	***,٠٠١
	٢٠	٠,٩٧٧	٠,١٣٠	٧,٤٩٦	٠,٦٣٨	***,٠٠١
	٢١	٠,٩٦٤	٠,١٣٠	٧,٤٠٨	٠,٦٢٨	***,٠٠١
	٢٢	١,٢٤١	٠,١٥٠	٨,٢٩٦	٠,٧٣٣	***,٠٠١
	٢٣	١,٢١٦	٠,١٥٢	٨,٠٠٤	٠,٦٩٧	***,٠٠١
	٢٤	٠,٩٦٣	٠,١٣٦	٧,٠٩٧	٠,٥٩٥	***,٠٠١
	٢٦	٠,٩٢٠	٠,١٢٠	٧,٦٥٩	٠,٦٥٦	***,٠٠١
التفاؤل	٣	١			٠,٥٩٠	
	٦	١,٢٦٣	٠,١٥٨	٧,٩٧١	٠,٧٢١	***,٠٠١
	٧	١,٣٣٠	٠,١٧٤	٧,٦٣٨	٠,٦٧٧	***,٠٠١
	٨	١,١٥٩	٠,١٥٩	٧,٢٨٨	٠,٦٣٤	***,٠٠١
	١١	١,٤٣٧	٠,١٨٦	٧,٧٣٩	٠,٦٩٠	***,٠٠١
	١٣	١,٤٠٩	٠,١٨٤	٧,٦٥٤	٠,٦٧٩	***,٠٠١
	١٤	١,١٥٧	٠,١٥٠	٧,٧٢٦	٠,٦٨٩	***,٠٠١
	١٦	١,٣٤٢	٠,١٦٩	٧,٩١٧	٠,٧١٤	***,٠٠١
	٢٩	١,١١٢	٠,١٤٦	٧,٦٤٢	٠,٦٧٨	***,٠٠١
	٢	١			٠,٥٩٩	
الأمَل	٩	١,٢٩٠	٠,١٥٥	٨,٣٤٩	٠,٧٦٧	***,٠٠١
	١٠	١,٣٤١	٠,١٦٠	٨,٣٥٥	٠,٧٦٨	***,٠٠١
	١٢	١,٢٤٦	٠,١٥٦	٧,٩٧٤	٠,٧١٦	***,٠٠١
	١٥	١,٤٣٠	٠,١٦٠	٨,٩٤٥	٠,٨٦٣	***,٠٠١
	٢٧	١,٠٧٧	٠,١٥٤	٦,٩٩٥	٠,٥٩٩	***,٠٠١
	٣٢	١,٠٢٦	٠,١٦٠	٦,٤٠٥	٠,٥٣٥	***,٠٠١
	٤	١			٠,٥٩٠	
	٥	١,١١١	٠,١٤٣	٧,٧٩٨	٠,٧٣٠	***,٠٠١
الصمود	٢٥	٠,٠٠٤-	٠,١٦٧	٠,٠٢٥-	٠,٠٠٢-	٠,٩٨٠
	٢٨	١,٠٨٣	٠,١٥٦	٦,٩٦٠	٠,٦١٨	***,٠٠١
	٣٠	٠,٩٧١	٠,١٣٨	٧,٠٠٨	٠,٦٢٤	***,٠٠١
	٣١	٠,٨٩٠	٠,١٤٣	٦,٢٢٩	٠,٥٣٤	***,٠٠١

يتضح من شكل (٩) وجدول (١٣) أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، عدا العبارة رقم (٢٥) فهي غير دالة ولذلك تم حذفها، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس رأس المال النفسي لدى المشاركين في إعداد المقياس.

وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (١٤).

جدول (١٤)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي

مؤشرات المطابقة	/DF CMIN	GFI	AGFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
قيمة المؤشر	٢,٨٧٦	٠,٧٢٦	٠,٦٨٤	٠,٦٥٤	٠,٦٢٥	٠,٧٤٣	٠,٧١٩	٠,٧٤٠	٠,٠٩٧

يتضح من جدول (١٤) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس رأس المال النفسي مع بيانات المشاركين في إعداد المقياس.

ب- الاتساق الداخلي:

قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي لعبارة مقياس رأس المال النفسي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه، ومعاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (١٥).

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه
وبين درجة كل مكون والدرجة الكلية للمقياس (ن=٢٠٠)

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	المكون	معامل الارتباط
١	**٠,٦٦٩	١٢	**٠,٧٧٦	٢٣	**٠,٧٥٨	الأول	**٠,٨١٩
٢	**٠,٦٦٤	١٣	**٠,٧٣٧	٢٤	**٠,٦٤٨	الثاني	**٠,٨٢١
٣	**٠,٦٥٤	١٤	**٠,٧٤١	٢٦	**٠,٦٨١	الثالث	**٠,٣٧٠
٤	**٠,٦٧٩	١٥	**٠,٨٥٣	٢٧	**٠,٦٩٣	الرابع	**٠,٧٥٥
٥	**٠,٧٣١	١٦	**٠,٧١٥	٢٨	**٠,٦٩٢		
٦	**٠,٧٣٨	١٧	**٠,٦٨٩	٢٩	**٠,٦٨٨		
٧	**٠,٧٤٩	١٨	**٠,٧٣٧	٣٠	**٠,٧٤٦		
٨	**٠,٦٩٦	١٩	**٠,٧١٦	٣١	**٠,٧٣٩		
٩	**٠,٧٨٨	٢٠	**٠,٦٨٨	٣٢	**٠,٦٤٩		
١٠	**٠,٧٧٨	٢١	**٠,٦٨٤				
١١	**٠,٧٥١	٢٢	**٠,٧٦١				

ر(٠,٠١) = ٠,١٨٢

ر(٠,٠٥) = ٠,١٣٩

يتضح من جدول (١٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مكون والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ج- ثبات المقياس:

استخدم الباحثان معامل ألفا لكرونباخ لحساب ثبات المقياس ويوضح جدول (١٦) معاملات الثبات لكل مكون من مكونات المقياس والدرجة الكلية.

جدول (١٦)

معاملات الثبات للمكونات والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي (ن=٢٠٠)

المكون	فاعلية الذات	التفاؤل	الأمل	الصمود	الدرجة الكلية
معامل الثبات	٠,٨٨٦	٠,٨٨٢	٠,٨٦٢	٠,٧٦٢	٠,٨٩٠

يتضح من جدول (١٦) أن معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٩٠) ومعاملات الثبات لمكونات المقياس تراوحت بين (٠,٧٦٢ - ٠,٨٨٦)، وتعتبر معاملات الثبات للدرجة الكلية والمكونات جيدة.

ثالثاً: مقياس الشغف للعمل (إعداد الباحثين):

قام الباحثان بإعداد مقياس الشغف للعمل وفقاً للخطوات الآتية:

١- تحليل بعض نماذج الشغف للعمل لاستخلاص المكونات التي ركزت عليها هذه النماذج مثل: النموذج الثنائي للشغف Dualistic Model of Passion إعداد (2003) Vallerand et al. حيث ركز هذا النموذج على مكونين للشغف هما الشغف الانسجامي والشغف القهري، ونموذج الشغف العام General Passion إعداد (2004) Baum and Locke حيث اشتمل هذا النموذج على مكون واحد للشغف وهو المشاعر الإيجابية نحو العمل، ونموذج الشغف الريادي Entrepreneurial Passion إعداد (2009) Cardon et al. الذي ركز على مكونين أساسيين هما المشاعر الإيجابية الشديدة، ومركزية الهوية يقعان ضمن ثلاثة مجالات هي شغف التأسيس، وشغف التطوير، وشغف الابتكار، ونموذج الشغف الثلاثي إعداد (2016) Johri et al. حيث يتكون الشغف للعمل من مكون انفعالي، ومعرفي، وسلوكي.

٢- الاطلاع على بعض المقاييس التي استخدمت لقياس الشغف للعمل وترجمتها مثل: مقياس الشغف للعمل لـ (2003) Vallerand et al.، ومقياس الشغف- المعدل للتدريس لـ (2008) Carbonneau et al.، ومقياس الشغف الريادي لـ (2013) Cardon et al.، ومقياس الشغف للعمل لـ (2016) Johri et al.، ومقياس الشغف للعمل لـ (2017) Zito and Colombo، ومقياس الشغف لـ (2020) Sigmundsson et al.

٣- صياغة التعريفات الإجرائية لشغف العمل ومكونيه الشغف الانسجامي والشغف القهري.

٤- صياغة (٢٨) عبارة حيث خصص الباحثان لكل مكون من مكوني الشغف للعمل (١٤) عبارة تعبر عن التعريف الإجرائي للمكون، ويوجد أمام كل عبارة من عبارات المقياس خمسة بدائل هي (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، لا أبدًا)، ويوضح جدول (١٧) توزيع عبارات المقياس على الشغف الانسجامي والقهري.

جدول (١٧)

توزيع عبارات مقياس الشغف للعمل على مكونيه

المكونات	أرقام العبارات
الشغف الانسجامي	١، ٣، ٥، ٧، ٩، ١١، ١٣، ١٥، ١٧، ١٩، ٢٣، ٢١، ٢٥، ٢٧
الشغف القهري	٢، ٤، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ٢٠، ٢٢، ٢٤، ٢٦، ٢٨

٥- صياغة مجموعة من التعليمات تتناسب وطبيعة المقياس.

٦- إعداد مفتاح للتصحيح حيث يحصل المعلم على خمس درجات إذا وضع (√) في خانة موافق دائمًا، وأربع درجات إذا وضع (√) في خانة غالبًا، وثلاث درجات إذا وضع (√) في خانة أحيانًا، ودرجتين إذا وضع (√) في خانة نادرًا، ودرجة واحدة إذا وضع (√) في خانة لا أبدًا، ومن ثم فإن أدنى درجة للمقياس = $1 \times 28 = 28$ (٢٨) درجة، وأعلى درجة للمقياس = $5 \times 28 = 140$ (١٤٠) درجة.

٧- تحكيم المقياس من خلال عرضه على بعض الأساتذة المحكمين لإعطاء نوع من التغذية المرتدة حول وضوح تعليمات المقياس، وملاءمة عباراته لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وملاءمة عباراته للتعريف الإجرائي للشغف للعمل، وتمثيل عبارات كل مكون من مكونات الشغف للعمل للتعريف الإجرائي للمكون، ودقة صياغة عبارات المقياس، وكفاية عدد عباراته، وحذف أو تعديل أو إضافة بعض العبارات،

حيث بلغت نسب الاتفاق بين المحكمين باستخدام معادلة Holsti (٠,٩٢) وهو معامل مرتفع، ويوضح ملحق (٣) مقياس الشغف للعمل في صورته النهائية بعد إجراء التعديلات التي اقترحها السادة المحكمون في صياغة بعض العبارات.

٨- تطبيق المقياس على (٢٠٠) معلمًا من بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أ- صدق المقياس: اعتمد الباحثان في التحقق من صدق المقياس على التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي:

■ التحليل العاملي الاستكشافي:

قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية، وتم الأخذ بمحك جيلفورد لمعرفة حد الدلالة الإحصائية للتشبعات، وتم تدوير المكونات المستخرجة تدويرًا متعامدًا باستخدام طريقة Kaiser Varimax لإعطاء معنى سيكولوجي لها، وبلغت قيمة KMO (٠,٧٨٦)، مما يشير إلى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، وبلغت قيمة اختبار Bartlett (٢٥٠٧) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على ملاءمة المصفوفة للتحليل العاملي، وفي ضوء نتائج التحليل الإحصائي أمكن استخلاص عاملين رئيسيين، الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح كما في جدول (١٨).

جدول (١٨)

تشبعات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الشغف للعمل (ن=٢٠٠)

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني
١	٠,٦٩٠		١١	٠,٤٥١		٢١	٠,٤٧٥	
٢	٠,٤٨٨		١٢		٠,٧٢٣	٢٢		٠,٣٨٨
٣	٠,٣٥١		١٣	٠,٧٣٨		٢٣		٠,٦٣٠

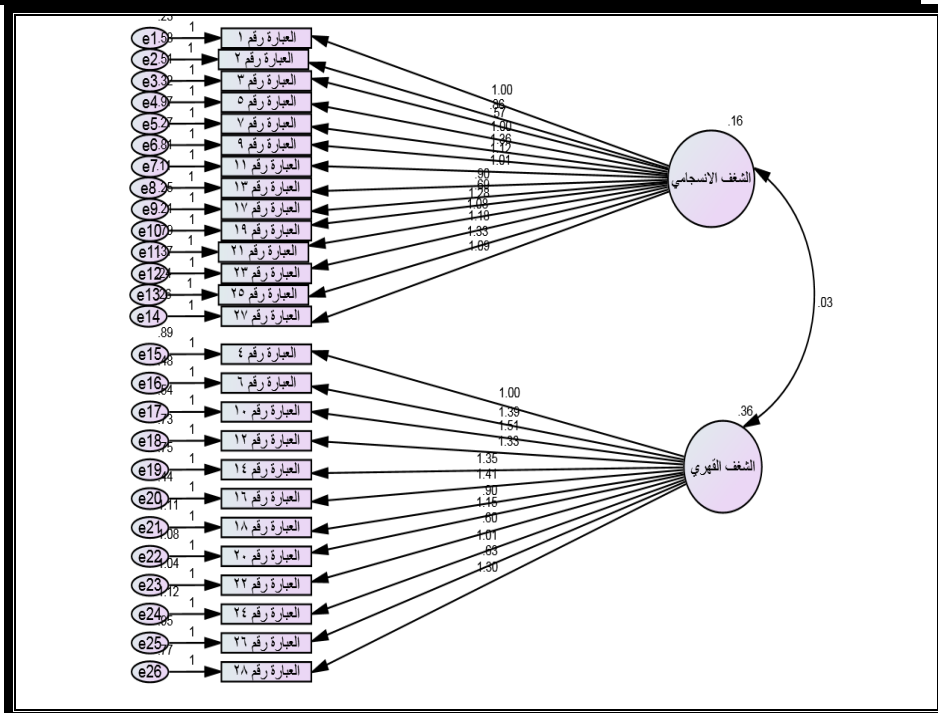
نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني	أرقام العبارات	العامل الأول	العامل الثاني
٤		٠,٥٥٨	١٤	٠,٧٠٨	٢٤		٠,٥٣٤	
٥	٠,٦٤١		١٥		٢٥	٠,٧٣٨		
٦		٠,٧٩٧	١٦	٠,٧٩٤	٢٦		٠,٤٢١	
٧	٠,٥٢٤		١٧	٠,٤٨٦	٢٧	٠,٦٨٣		
٨			١٨	٠,٤٨٥	٢٨	٠,٦٨٩		
٩	٠,٦٩١		١٩	٠,٧٥٠	الجزر الكامن	٥,٥٨٠	٥,٤١٣	
١٠		٠,٧٨٢	٢٠		نسبة التباين	١٩,٩٢٩	١٩,٣٣٣	

يتضح من جدول (١٨) أن جميع عبارات المقياس تشبعت تشبعًا دالًا إحصائيًا موجبًا، عدا العبارتين (٨، ١٥) فلم يتشبع على أي من العاملين، وأن العبارات رقم (١، ٢، ٣، ٥، ٧، ٩، ١١، ١٣، ١٧، ١٩، ٢١، ٢٣، ٢٥، ٢٧) تشبعت على العامل الأول وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالشغف الانسجامي، والعبارات رقم (٤، ٦، ١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ٢٠، ٢٢، ٢٤، ٢٦، ٢٨) تشبعت على العامل الثاني وفي ضوء تحليل محتوى عباراته فإنه يمكن تسميته بالشغف القهري.

■ التحليل العملي التوكيدي:

تم حساب كل من معاملات الانحدار اللامعيارية، ومعاملات الانحدار المعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في شكل (١٠) وجدول (١٩).



شكل (١٠)

مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف للعمل

جدول (١٩)

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف للعمل

(200 = ن)

المكون	العيار	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
الشغف الانسجامي	١	١			٠,٦٣٧	
	٢	٠,٨٦٠	٠,١٦٤	٥,٢٢٩	٠,٤١٠	***٠,٠٠١
	٣	٠,٥٧٤	٠,١٤٥	٣,٩٦٠	٠,٣٠٥	***٠,٠٠١
	٥	١,٠٠٤	٠,١٤١	٧,١٠٠	٠,٥٧٨	***٠,٠٠١
	٧	١,٣٦١	٠,٢٢٤	٦,٠٧٧	٠,٤٨٤	***٠,٠٠١
	٩	١,١١٨	٠,١٤٣	٧,٨٢٦	٠,٦٥٠	***٠,٠٠١
	١١	١,٠٠٦	٠,١٩٤	٥,١٩١	٠,٤٠٦	***٠,٠٠١
	١٣	٠,٨٩٨	٠,١٠٥	٨,٥٦٧	٠,٧٢٩	***٠,٠٠١

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

المكون	العبرة	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
	١٧	٠,٦٨٩	٠,١١٤	٦,٠٣٩	٠,٤٨٠	***٠,٠٠١
	١٩	١,٢٧٦	٠,١٤٧	٨,٦٩٢	٠,٧٤٣	***٠,٠٠١
	٢١	١,٠٨١	٠,١٩٥	٥,٥٥٠	٠,٤٣٧	***٠,٠٠١
	٢٣	١,١٧٨	٠,١٥٨	٧,٤٣٨	٠,٦١١	***٠,٠٠١
	٢٥	١,٣٣٥	٠,١٥٤	٨,٦٥٨	٠,٧٣٩	***٠,٠٠١
	٢٧	١,٠٩٣	٠,١٤٠	٧,٨٢٥	٠,٦٥٠	***٠,٠٠١
الشغف الفهري	٤	١			٠,٥٣٦	
	٦	١,٣٩١	٠,١٨٧	٧,٤٣٧	٠,٧٦٨	***٠,٠٠١
	١٠	١,٥١٢	٠,٢٠٢	٧,٤٧٧	٠,٧٧٦	***٠,٠٠١
	١٢	١,٣٣٣	٠,١٩١	٦,٩٦٩	٠,٦٨٢	***٠,٠٠١
	١٤	١,٣٤٧	٠,١٩٣	٦,٩٦٦	٠,٦٨٢	***٠,٠٠١
	١٦	١,٤١٥	٠,١٨٨	٧,٥٣٦	٠,٧٨٨	***٠,٠٠١
	١٨	٠,٩٠٢	٠,١٧٠	٥,٣١٦	٠,٤٥٦	***٠,٠٠١
	٢٠	١,١٤٩	٠,١٨٨	٦,٠٩٨	٠,٥٥٢	***٠,٠٠١
	٢٢	٠,٥٩٦	٠,١٤٦	٤,٠٨١	٠,٣٣٠	***٠,٠٠١
	٢٤	١,٠٠٨	٠,١٧٨	٥,٦٤٤	٠,٤٩٥	***٠,٠٠١
	٢٦	٠,٦٣٠	٠,١٤٣	٤,٤١٢	٠,٣٦١	***٠,٠٠١
	٢٨	١,٢٩٨	٠,١٨٩	٦,٨٥١	٠,٦٦٣	***٠,٠٠١

يتضح من شكل (١٠) وجدول (١٩) أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، مما يدل على صحة نموذج البنية العاملية لمقياس الشغف للعمل لدى المشاركين في إعداد المقياس، وتم حساب مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما في جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

مؤشرات المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف للعمل

RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	/DF CMIN	مؤشرات المطابقة قيمة المؤشر
٠,١٠	٠,٦٩٦	٠,٦٦٨	٠,٧٠	٠,٥٨١	٠,٦١٥	٠,٧٠٢	٠,٧٤٧	٣,١٨٩	

يتضح من جدول (٢٠) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة مقبولة مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الشغف للعمل مع بيانات المشاركين في إعداد المقياس.

ب- الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الشغف للعمل عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه كما في جدول (٢١).

جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه (ن=٢٠٠)

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**٠,٥٦٠	٢١	**٠,٥١٦	١١	**٠,٦٣٢	١
**٠,٤٣٨	٢٢	**٠,٧٠٣	١٢	**٠,٤٩٧	٢
**٠,٦٥٧	٢٣	**٠,٦٥١	١٣	**٠,٤٢٣	٣
**٠,٥٦٥	٢٤	**٠,٦٩٤	١٤	**٠,٥٥٧	٤
**٠,٧١٦	٢٥	**٠,٧٦٧	١٦	**٠,٦٢٧	٥
**٠,٤٧٧	٢٦	**٠,٥١٨	١٧	**٠,٧٥٦	٦
**٠,٦٦٤	٢٧	**٠,٥٣٥	١٨	**٠,٦٣١	٧
**٠,٧٢٠	٢٨	**٠,٧١٨	١٩	**٠,٦١٨	٩
		**٠,٦٢٦	٢٠	**٠,٧٨١	١٠

ر(٠,٠١) = ٠,١٨٢

ر(٠,٠٥) = ٠,١٣٩

يتضح من جدول (٢١) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ج- ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات للشغف الانسجامي = (0,851)، وللشغف القهري = (0,865)، وهي معاملات ثبات جيدة.

خطوات تنفيذ البحث:

لتنفيذ البحث اتبع الباحثان الخطوات الآتية:

- 1- إعداد مقاييس البحث وتطبيقها في صورتها الأولية على (200) مشاركاً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة لحساب الخصائص السيكومترية للمقاييس.
- 2- تطبيق مقاييس البحث في صورتها النهائية على (490) مشاركاً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 3- إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة للتحقق من فروض البحث.
- 4- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات والبحوث السابقة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار باستخدام البرنامج الإحصائي AMOS 23 لمعرفة مدى مطابقة النموذج والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات البحث، والتحقق من تشابه النموذج بين الذكور والإناث والأقل عمراً والأكثر عمراً من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

عرض الباحثان في هذا الجزء نتائج فروض البحث ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة على النحو الآتي:

نتيجة الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أنه " لا توجد مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار من خلال المراحل الآتية:

(أ) مرحلة توصيف النموذج Model Specification: صمم الباحثان النموذج في ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات البحث.

(ب) مرحلة تحديد النموذج Model Identification: حيث تم تحديد المتغيرات الملاحظة الخارجية " الحكمة"، والمتغيرات الملاحظة الداخلية "رأس المال النفسي، والشغف للعمل الانسجامي، والشغف للعمل القهري"، والمتغيرات غير الملاحظة الخارجية التي تتمثل في أخطاء التنبؤ لرأس المال النفسي (e1)، والشغف للعمل الانسجامي (e2)، والشغف للعمل القهري (e3)، أي أن عدد المتغيرات في النموذج (٧) متغيرات، بواقع (٤) متغيرات ملاحظة، و(٣) متغيرات غير ملاحظة، أو (٤) متغيرات خارجية، و(٣) متغيرات داخلية، وتم حساب درجات الحرية من خلال طرح عدد البارامترات المراد تقديرها (٩) من عدد العزوم أو المعلومات المتميزة (١٠) فتكون درجات الحرية تساوي (١) مما يدل على أن النموذج محدد بصورة عالية.

(ج) مرحلة تقدير النموذج Model Estimation: اعتمد الباحثان على طريقة الأرجحية العظمى Maximum Likelihood (ML) وتم التحقق من شروط استخدامها ومنها توفر حجم عينة مناسب، واعتدالية التوزيع حيث تراوحت معاملات الالتواء لمتغيرات النموذج بين (-٠,٥١٠، -٠,١٨٩) ومعاملات التفرطح بين (-٠,٥٩١، ٠,٣٢٦) وبذلك يتضح أن معاملات الالتواء والتفرطح تتراوح بين (-١، +١) مما يدل على اعتدالية توزيع متغيرات النموذج.

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

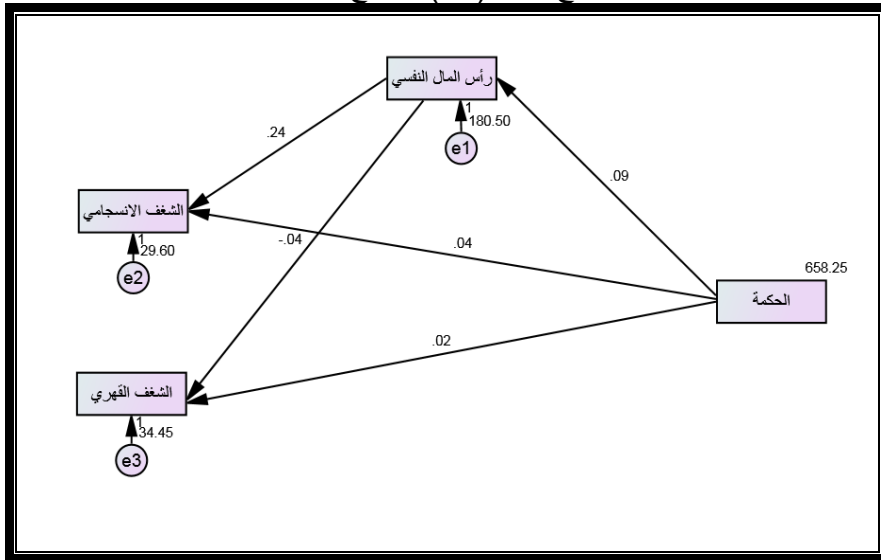
(د) مرحلة اختبار النموذج Model Testing: من خلال التعرف على مدى مطابقة البيانات لنموذج تحليل المسار بين الحكمة كمتغير مستقل والشغف للعمل الانسجامي والقهري كمتغيرين تابعين من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، حيث بلغت قيمة χ^2 للنموذج (2,027) عند درجة حرية (1) بمستوى دلالة (0,104)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يدل على حسن مطابقة النموذج للبيانات، كما تم حساب قيم مؤشرات المطابقة كما في جدول (22).

جدول (22)

قيم مؤشرات المطابقة لنموذج تحليل المسار (ن=490)

RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	/DF CMIN	مؤشرات المطابقة
0,046	0,995	0,968	0,995	0,939	0,990	0,979	0,998	2,027	قيمة المؤشر

يتضح من جدول (22) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جيدة، مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة كبيرة، ويوضح شكل (11) نموذج تحليل المسار.



شكل (11)

نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي
والشغف للعمل الانسجامي والقهري

يتضح من شكل (١١) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للعلاقة بين الحكمة والشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

(ه) مرحلة تعديل النموذج Model Modification: لم يقترح البرنامج أي مقترحات للتعديل، ولذلك لم يتم إجراء أي تعديل في النموذج نظرًا لتمتعه بمؤشرات مطابقة جيدة.

ويتبين من خلال ما سبق رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، أي أنه " توجد مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكونيه الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض البحوث والدراسات مثل: (Reynhardt Roharikova et al. (2010)، و (Oden (2011)، و (Kataki et al. (2013)، و (Sood (2013)، و عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤)، و (Gilmore (2014)، و (Prakoso et al. (2015)، و (Rezaei (2019)، و (2020) التي أشارت إلى وجود علاقة أو تأثيرات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل.

ويُفسر الباحثان هذه النتيجة بأن الحكمة بما تتضمنه من معرفة معلم ذوي الاحتياجات الخاصة لذاته معرفة جيدة، وثقته بنفسه في تحقيق أهدافه، ورؤية الظواهر وأحداث الحياة الحرجة من وجهات نظر متعددة والتأمل فيها وتقييمها والاستفادة منها في فهم وإدراك الأخطاء والنجاحات السابقة؛ لتطوير الاستبصار والوعي بالذات، وتحديد أهدافه بدقة، واختيار الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف، ومراعاة النتائج والاهتمامات قصيرة المدى وطويلة المدى قبل اتخاذ القرارات، والخبرة والكفاءة في التعامل مع الضغوط والتحديات الحياتية، والتغلب على العقبات بكفاءة من خلال الوعي بانفعالاته وتنظيمها وتوظيفها بطريقة بناءة ومبتكرة، ومن ثم فإن الحكمة

تؤثر في رأس المال النفسي الذي يتمثل في الموارد النفسية الإيجابية التي تساعد الفرد على مواجهة الصعاب وتحقيق النجاح في بيئة العمل.

كما أن رأس المال النفسي يكسب معلم ذوي الاحتياجات الخاصة الثقة في قدراته على بذل الجهد اللازم لتحقيق أهدافه، وتنشيط دوافعه الذاتية وموارده المعرفية، واختيار مسارات العمل اللازمة لتنفيذ المهام المحددة بنجاح، وتحفيز الذات لاستخدام تلك المسارات، والاستعداد والمثابرة عند مواجهة التحديات والعقبات، والمساعدة على تجاوزها، والتعلم التطور منها، مما يولد لديه الإحساس بالنجاح في الوقت الحالي والمستقبل، وتوقع أفضل النتائج، وبالتالي فإن رأس المال النفسي يؤثر بشكل إيجابي في الشغف للعمل الانسجامي لدى المعلمين حيث يشاركون في عملهم بحرية وإيجابية، ويستثمرون فيه وقتهم وطاقتهم بشكل منظم، وينسقون بين عملهم وبين أنشطتهم الأخرى، ويبادرون لحل المشكلات التي تواجههم في عملهم، كما يؤثر بشكل سلبي في الشغف للعمل القهري لديهم حيث يقلل الشعور لدى المعلمين بأنهم مجبرون على القيام بعملهم، ولا يمكنهم الاستغناء عنه، ولا يستطيعون التحكم فيه.

ومن ناحية أخرى فإن الحكمة تزيد من الكفاءة الشخصية لمعلم ذوي الاحتياجات الشخصية في التعامل مع شؤون الحياة، والخبرة في التوازن بين الأدوار المتعددة، وتنظيم وقته وانفعالاته والتحكم بها، والمحافظة على مشاعر الآخرين وإيثارهم، والتفاعل والمشاركة معهم والاهتمام بهم، وبالتالي فإن الحكمة تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في الشغف للعمل الانسجامي والقهري.

نتيجة الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني على أنه " لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائيًا للحكمة في رأس المال النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات المباشرة، ومعاملات

الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها كما في جدول (٢٣).

جدول (٢٣)

التأثيرات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للحكمة

في رأس المال النفسي (ن=٤٩٠)

مستوى الدلالة	معاملات الانحدار المعيارية	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى
***٠,٠٠١	٠,١٦٢	٣,٦٢٧	٠,٠٢٤	٠,٠٨٦	رأس المال النفسي	الحكمة

*** دالة عند مستوى

القيمة الحرجة= قيمة "ت"

(٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة معاملات الانحدار اللامعيارية للحكمة في رأس المال النفسي تساوي (٠,٠٨٦) ومعاملات الانحدار المعيارية تساوي (٠,١٦٢) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١) مما يشير إلى وجود تأثيرات مباشرة موجبة للحكمة في رأس المال النفسي؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للحكمة في رأس المال النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

وتتفق هذه النتيجة مع بحث (Roharikova et al. (2013) الذي بينت نتائجه أن مكونات الحكمة (المعرفي- التألمي- الدعابة- الانفتاح) ترتبط إيجابياً بالصمود النفسي، وأن المكونين المعرفي والتألمي للحكمة لهما قيمة تنبؤية إيجابية للصمود النفسي، وبحث (Svence and Greaves (2013) الذي توصل إلى وجود علاقات دالة إحصائياً بين مكون الحكمة التألمي والصمود، ومكوني الحكمة المعرفي والتألمي وفاعلية الذات، وأن مستوى فاعلية الذات المرتفع يرتبط بالمستويات المرتفعة من الحكمة.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج بحثي عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤)، و Gilmore (2014)، ودراسة فليح (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصمود النفسي والحكمة، وبحث (et al. (2018) Webster الذي بين أن الحكمة ترتبط إيجابياً بالتفاؤل، وبحث (علوان، ٢٠٢١) الذي توصل إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الحكمة ورأس المال النفسي.

ويؤكد هذه النتيجة ما أشار إليه عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤، ١٢٨-١٢٩) أنه كلما زادت الحكمة لدى الفرد زادت قدرته على الصمود النفسي، وما بينه Gilmore (9, 2014) أن الحكمة ترتبط بشكل إيجابي بالعديد من النتائج الإيجابية مثل: السعادة وجودة الحياة، والافتقار إلى الحكمة يقلل من الشعور بالرضا عن الحياة، كما يكون لقوة الحكمة تأثير إيجابي على أساليب مواجهة الضغوط؛ وبالتالي فإنها تحد من انتشار وشدة الأحداث الضاغطة، ويرتبط مكوني الحكمة التأمل والشفقة عكسياً بالانفعال السلبي وإيجابياً بجودة الحياة.

ويدعم هذه النتائج أيضاً ما أوضحه (et al. (2018, 130-131) Webster أن الفرد الحكيم يشعر بشكل عام بتقديره لذاته، ويتوقع حدوث المزيد من التجارب الإيجابية في المستقبل أي يشعر بالتفاؤل، ويكتشف معنى لحياته، ويتيح وجود المعنى في الحياة مستويات مرتفعة من الخصائص الذاتية الإيجابية.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأنه كلما زادت الحكمة لدى معلم ذوي الاحتياجات الخاصة زادت قدرته على فهم المواقف والأحداث الحياتية بعمق، وتطبيق المعلومات والمعارف المختلفة، واتخاذ القرارات المناسبة، وحل المعضلات الحياتية، وتحديد وإدراك جميع قيمه واهتماماته ومعتقداته ونقاط قوته وضعفه، والتحكم في سلوكه من خلال توجيه انتباهه نحو المهمة التي يؤديها وتقييم ذاته أثناء وبعد الأداء، وهذه تعد عوامل أساسية تُسهم في تحسين فاعليته الذاتية.

كما تُحسن الحكمة من قدرة المعلم على إدراكه لأهدافه ومشكلاته، وجمع معلومات كافية عن المشكلة، والتفكير فيها على المدى القصير والطويل، والمقارنة بين جوانبها الإيجابية والسلبية والبدائل المطروحة واختيار أفضلها، وتقييم الأدلة والحجج المختلفة بشكل موضوعي، وتنمية قدراته ومهاراته بما يتوافق مع متطلبات العصر مما يعزز من مستوى الأمل لديه.

وتزيد الحكمة أيضًا من رغبة المعلم في البحث عن أشياء جديدة لتجربتها، وضبط عدم المعرفة بالأحداث المستقبلية، وتوقع النجاح في المستقبل، واستخدام الفكاهة أو الممازحة اللطيفة للحد من التوتر عند مروره بأحد المواقف الحياتية الصعبة، وتحقيق التوازن بين الأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى، وفهم وإدراك الأخطاء والنجاحات السابقة لكي يكون أكثر استعدادًا لمواجهة مشكلات مماثلة في المستقبل، وهذه عوامل تسهم في زيادة مستوى التفاؤل لديه، وتشجعه على تطوير ذاته وبذل قصارى جهده مع تلاميذه. كما تساعد الحكمة المعلم في التعبير عن انفعالاته بحرية، والتحكم فيها وتعديلها عند مروره بمواقف وظروف صعبة، وتوظيفها بطريقة بناءة مبتكرة، ومشاركة مشاعر الآخرين وأحاسيسهم، والتخفيف من معاناتهم عند إصابتهم بمكروه، ومساعدتهم على تخطي أحزانهم، والتعامل مع تحديات الحياة، والبحث فيها بطريقة معقدة بدلاً من تبسيطها، مما يرفع من مستوي الصمود لديه ويساعده على الصبر والتحمل وتقدير الظروف الخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة واحترام مشاعرهم وقدراتهم، ومن ثم يُمكن القول بأن الحكمة تؤثر بشكل إيجابي في تحسين رأس المال النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

نتيجة الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على أنه " لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائيًا للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة
المباشرة، ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري والقيمة الحرجة
التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها كما في جدول (٢٤).

جدول (٢٤)

التأثيرات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للحكمة
في الشغف للعمل الانسجامي والقهري (ن=٤٩٠)

مستوى الدالة	معاملات الانحدار المعيارية	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى ←
***٠,٠٠١	٠,١٤٩	٣,٩٠٨	٠,٠١٠	٠,٠٣٨	الشغف للعمل الانسجامي	الحكمة
٠,٠٨٦ غير دالة	٠,٠٧٨	١,٧١٥	٠,٠١٠	٠,٠١٨	الشغف للعمل القهري	الحكمة

*** دالة عند مستوى

القيمة الحرجة= قيمة "ت"

(٠,٠٠١)

يتضح من جدول (٢٤) أن قيمة معاملات الانحدار اللامعيارية للحكمة في
الشغف للعمل الانسجامي تساوي (٠,٠٣٨) ومعاملات الانحدار المعيارية تساوي
(٠,١٤٩) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)، كما أن قيمة معاملات
الانحدار اللامعيارية للحكمة في الشغف للعمل القهري تساوي (٠,٠١٨) ومعاملات
الانحدار المعيارية تساوي (٠,٠٧٨) وهي قيم غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود
تأثيرات مباشرة موجبة للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي وعدم وجود تأثيرات
مباشرة للحكمة في الشغف القهري؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض
البديل بالنسبة للشغف الانسجامي؛ أي أنه "توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للحكمة
في الشغف للعمل الانسجامي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة"، وقبول الفرض
الصفري بالنسبة للشغف القهري؛ أي أنه "لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للحكمة
في الشغف للعمل القهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

وتتفق نتيجة وجود تأثيرات مباشرة موجبة دالة إحصائياً للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي مع دراسة (Reynhardt 2010) التي أشارت نتائجها إلى وجود ارتباط ذو تأثير متوسط بين مكون الحكمة القائم على المعرفة ومكوني التفاني والاستغراق في العمل، وارتباط ذو تأثير متوسط بين مكون الحكمة القائم على القيم ومكوني التفاني والاستغراق في العمل، ودراسة (Oden 2011) التي بينت أن الحكمة تزيد من الرضا الوظيفي الذاتي.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج بحث طوهري (٢٠٢٠) التي توصلت إلى وجود علاقات ارتباطية دالة موجبة إحصائياً بين الحكمة والرضا المهني، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا المهني من الحكمة، ونتائج دراسة محمد (٢٠٢١) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الحكمة والتوافق المهني، وأن الحكمة تسهم في تفسير (٤٨,٢%) من التباين الكلي للتوافق المهني لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وبحث (Nejatifar et al. 2021) الذي توصل إلى وجود علاقة إيجابية بين مكونات الحكمة والحيوية الأكاديمية، وأنه يمكن التنبؤ بالحيوية الأكاديمية من خلال الحكمة المعرفية والتأملية، ويدعم هذه النتيجة ما أشار إليه (Day 2004, 17) أن الحكمة العملية من الخصائص التي يتميز بها المعلمون الشغوفون.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن الحكمة تمكن معلم ذوي الاحتياجات الخاصة من استخدام معرفته وذكاءه لتحقيق التوازن بين اهتماماته المتعددة الشخصية والاجتماعية والمجتمعية، والأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى، والاستجابات البيئية المختلفة كالتكيف والتشكيل والاختيار، وتزيد من إدراكه ووعيه بأدائه في المواقف المختلفة، وقدرته على إيجاد استراتيجيات مناسبة لمتطلبات الموقف، ومراقبة مدى نجاحها، ومناقشة وفحص وجهات النظر المختلفة المرتبطة بالمشكلة التي يواجهها، وتقديم حلولاً لها من خلال مراعاة وحدوث تكامل بين وجهات النظر المتعارضة، كما تساعده على التفاعل والمشاركة مع الآخرين، وتقديم النصيحة لهم والاهتمام بهم،

والتواصل معهم بشكل فعال من خلال السلوكيات اللفظية وغير اللفظية، وحب الخير لهم وتقديم مصلحتهم على مصلحته الشخصية، وتواضعه بأنه لا يمكنه معرفة كل شيء، واهتمامه المستمر بالتعلم والانفتاح عليه بصورة كبيرة، والسعي وراء المزيد من المعرفة، وهذه العوامل تؤثر بشكل إيجابي في الشغف للعمل الانسجامي الذي يتطلب من المعلم المشاركة في عمله بحب ورضا، والتحكم في حبه لعمله، والتوازن بين عمله وأنشطته الأخرى التي يقوم بها، والمبادرة لحل المشكلات التي تواجهه في عمله، والمحافظة على علاقاته بزملائه، وتنمية نفسه بصورة مستمرة، وتقييم نتائج عمله.

وتتفق نتيجة عدم وجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً للحكمة في الشغف للعمل القهري مع دراسة (2010) Reynhardt التي أشارت نتائجها إلى وجود ارتباط ذو تأثير ضعيف بين مكون الحكمة القائم على المعرفة ومكون الحيوية في العمل، وارتباط ذو تأثير ضعيف بين مكون الحكمة القائم على القيم ومكون الحيوية في العمل.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن الشغف القهري يكون فيه المعلم متعلقاً بعمله انفعالياً بدرجة كبيرة ومهووساً به بحيث لا يستطيع التحكم في أدائه للمهام المختلفة والسيطرة عليها، فيختل التوازن بين العقل والعاطفة مما يُضعف التفكير لديه حيث تُملئ العواطف الأفكار والأفعال بسلطة على العقل، وبالتالي لا تؤثر الحكمة في الشغف للعمل القهري حيث إنها تتطلب إمعان العقل، ومعالجة المعلومات أثناء التفكير، والتفكير بواقعية ومنطقية في جميع القرارات التي يتخذها، والوعي بجميع جوانب المواقف والمشكلات المختلفة.

نتيجة الفرض الرابع:

نص الفرض الرابع على أنه " لا توجد تأثيرات مباشرة دالة إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار لحساب

التأثيرات المباشرة، ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودالاتها كما في جدول (٢٥).

جدول (٢٥)

التأثيرات المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لرأس المال النفسي

في الشغف للعمل الانسجامي والقهري (ن = ٤٩٠)

مستوى الدلالة	معاملات الانحدار المعيارية	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
					من	إلى ←
***٠,٠٠١	٠,٥٠٨	١٣,٣١٠	٠,٠١٨	٠,٢٤٤	الشغف للعمل الانسجامي	رأس المال النفسي
*٠,٠٥	٠,٠٩٨-	٢,١٤٥-	٠,٠٢٠	٠,٠٤٢-	الشغف للعمل القهري	رأس المال النفسي

* دالة عند مستوى

*** دالة عند مستوى (٠,٠٠١)

القيمة الحرجة = قيمة "ت"

(٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٥) أن قيمة معاملات الانحدار اللامعيارية لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي تساوي (٠,٢٤٤) ومعاملات الانحدار المعيارية تساوي (٠,٥٠٨) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١) مما يشير إلى وجود تأثيرات مباشرة موجبة لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي، بينما معاملات الانحدار اللامعيارية لرأس المال النفسي في الشغف للعمل القهري تساوي (-٠,٠٤٢) ومعاملات الانحدار المعيارية تساوي (-٠,٠٩٨) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود تأثيرات مباشرة سالبة لرأس المال النفسي في الشغف للعمل القهري؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه "توجد تأثيرات مباشرة موجبة دالة إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي وتأثيرات مباشرة سالبة دالة إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل القهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بحوث Katakai et al. (2013) و Sood and Bakhshi (2015) و Basinska and Rozkwitalska (2022) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي أو مكوناته مع الحيوية أو الحيوية الذاتية أو الحيوية في العمل.

كما تتفق هذه النتيجة مع بحث Rezaei (2019) الذي بين وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والشغف الريادي وأن التفاؤل يتنبأ إيجابياً بشكل دال إحصائياً بالشغف الريادي، وبحث طه (٢٠٢٠) الذي أشار إلى وجود تأثيرات مباشرة دالة إحصائية للتفاؤل على الشغف الأكاديمي الانسجامي والقهري، وبحث El Shobaky et al. (2020) الذي أشارت نتائجها إلى وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال النفسي والتفاني في العمل، وبحث Salessi (2020) الذي توصل إلى وجود تأثير مباشر دال إحصائياً لرأس المال النفسي في الشغف للعمل.

ويدعم هذه النتيجة ما أوضحه Johri and Misra (2014, 26-27) أن الأفراد ذوي فاعلية الذات المرتفعة يميلون إلى أن يكونوا أكثر شغفاً بعملهم، ويشعرون بمستوى عالٍ من الحماس والاندماج حتى في المواقف الصعبة، ويمكنهم التغلب على الضغوط بسهولة، وتحديد الأعمال التي يشعرون فيها بالثقة، ويحققون النجاح فيها، وفي المقابل، فإن الأفراد ذوي فاعلية الذات المنخفضة لا يحاولون البحث عن عمل يشعرون فيه بالشغف، وتعد فاعلية الذات مصدر شخصي قوي يتعلق بتجربة المشاعر الإيجابية مثل الشعور بالدافعية الذاتية في العمل، والاستمتاع بالعمل، والاندماج في العمل، وهذه الخصائص تؤثر في بعض مكونات الشغف للعمل مثل: الفرح والحافز الداخلي، ومن ثم يمكن القول أن الشعور بفاعلية الذات يمكن أن يجعل الأفراد أكثر شغفاً بعملهم، والتي تنعكس على رفاهيتهم الذاتية والنفسية.

ويؤكد هذه النتيجة ما أشار إليه طه (٢٠٢٠، ٣٥٤، ٣٥٢) أن التفاؤل بما يوفره للفرد من حالة إيجابية تتضمن توقعاته الإيجابية لما سيحدث في المستقبل، والرجاء أو الأمل بما يتضمنه من حالة دافعية موجبة تتضمن اعتقاد الفرد في قدرته على تحقيق الأهداف، ودافعيته لإنجازها، وتخطيطه لإيجاد الطرق والأساليب المختلفة لتحقيق الأهداف بنجاح، فهما بذلك من مصادر الانفعالات الإيجابية لديه والتي تجعله يتصف بالشغف الإنسجامي الذي يؤدي إلى ممارسته للأنشطة الأكاديمية التي يحبها بحرية، مما يؤثر إيجابياً على مستوى أدائه في هذه الأنشطة، بينما عندما يقل مستوى التفاؤل لديه فإن هذا يؤدي إلى اتصافه بالشغف القهري الذي يؤدي إلى ممارسته للأنشطة الأكاديمية دون رغبته، مما يؤثر سلباً على مستوى أدائه الأكاديمي.

كما يؤيد هذه النتيجة أيضاً ما بينه (Dong and Xu (2022, 2) أن التفاؤل يسبب العديد من النتائج الإيجابية لدى المعلمين والطلاب مثل: زيادة الثقة، وفاعلية الذات، والصمود، وجودة الحياة، والاندماج والأداء الأكاديمي، إضافة إلى ذلك فإن التفاؤل المعلمين يؤدي إلى الالتزام الأكاديمي الذي يعد عنصراً أساسياً في التدريس الفعال، وهو القوة الأساسية المتعلقة بحضورهم وأدائهم وإنجازاتهم وميلهم نحو النجاح، ويظهر المعلمون الملتزمون الحماس نحو تحمل المسؤوليات الإضافية وتقبل الأهداف المدرسية والعمل بشغف وطاقة، وما أشار إليه (Giancaspro et al. (2022, 4) أن رأس المال النفسي يرتبط إيجابياً بالأداء في العمل كالاندماج المهني والرضا الوظيفي والدافعية في العمل.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن رأس المال النفسي يزيد من ثقة معلم ذوي الاحتياجات الخاصة في قدرته على أداء عمله، والقيام بالمهام التي تتسم بالصعوبة والتحدي، وبذل قصارى جهده لتحقيق أهدافه، ولا يقوم بذلك رغماً عنه وإنما تحدد توقعات فاعلية الذات متى يبدأ المهمة التي سيؤديها، ومقدار الجهد المتعلق بها، والمدة التي سيستمر فيها هذا الجهد، كما يكسبه النشاط والحماس والحيوية للعمل، والقدرة على

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

تطوير استراتيجيات وبدائل تساعد في الوصول إلى أهدافه، والتخلي بالدافعية والمثابرة لمتابعة تحقيق هذه الأهداف، والتفاؤل بالنجاح في المستقبل، والنظر إلى الحياة نظرة إيجابية، والضغوط على أنها عملية مؤقتة، والتعامل مع الصعوبات التي تواجهه في العمل بنجاح، والتعافي من خبرات الفشل بسرعة وتحقيق النجاح مرة أخرى، وعدم التراجع بسهولة عند الشعور بالإحباط، ومن ثم يمكن القول بأن رأس المال النفسي يؤثر إيجابياً في الشغف للعمل الانسجامي وسلبياً في الشغف للعمل القهري لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.

نتيجة الفرض الخامس:

نص الفرض الخامس على أنه " لا توجد تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائياً للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". ولتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان طريقة Bootstrap في أسلوب تحليل المسار لحساب التأثيرات غير المباشرة، ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية كما في جدول (٢٦).

جدول (٢٦)

التأثيرات غير المباشرة ومعاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي (ن = ٤٩٠)

حدود الثقة (٩٥%)		مستوى الدلالة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	المتغيرات واتجاه التأثير	
الحد الأدنى	الحد الأعلى				من	إلى
٠,٠٣٢	٠,٠١٠	**٠,٠١	٠,٠٨٢	٠,٠٢١	الحكمة	الشغف للعمل الانسجامي
٠,٠٠١-	٠,٠٠٨-	*٠,٠٥	٠,٠١٦-	٠,٠٠٤-	الحكمة	الشغف للعمل القهري

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة معاملات الانحدار اللامعيارية للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي من خلال رأس المال النفسي تساوي (٠,٠٢١) ومعاملات الانحدار المعيارية تساوي (٠,٠٨٢) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) ومستوى ثقة (٩٥%)، مما يشير إلى وجود تأثيرات غير مباشرة للحكمة في الشغف

للعمل الانسجامي من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وهذا يدل على وجود وساطة جزئية تكميلية لمتغير رأس المال النفسي، بينما قيمة معاملات الانحدار اللامعيارية للحكمة إلى الشغف للعمل القهري من خلال رأس المال النفسي تساوي (-) (٠,٠٠٤) ومعاملات الانحدار المعيارية تساوي (-) (٠,٠١٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ومستوى ثقة (٩٥%)، مما يشير إلى وجود تأثيرات غير مباشرة للحكمة في الشغف للعمل القهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، وهذا يدل على وجود وساطة كلية لمتغير رأس المال النفسي، أو وساطة ذات تأثير غير مباشر فقط؛ وهذا يعني رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل؛ أي أنه توجد تأثيرات غير مباشرة دالة إحصائياً للحكمة في الشغف للعمل الانسجامي والقهري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة".

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة بحث (Prakoso et al. (2020) التي توصلت إلى أن التفاؤل يتوسط العلاقة بين الحكمة والفضائل المعرفية وبين جودة الحياة المدرسية، وأن الحكمة والفضائل المعرفية تعد منبئات مهمة تؤثر على التفاؤل، وبحث طه (٢٠٢٠) الذي أشار إلى وجود تأثيرات مباشرة للتفاؤل والرجاء على الشغف الأكاديمي الانسجامي والقهري.

ويدعم هذه النتيجة ما أشارت إليه عبد الفتاح وحليم (٢٠١٤، ١٢٨-١٢٩) أنه كلما زادت الحكمة لدى الفرد زادت قدرته على الصمود النفسي، فكلما كان لديه قدر من الحكمة للحكم بصورة صحيحة واتباع المسار الصحيح في العمل على أساس المعرفة والخبرة والاستبصار وإصدار الأحكام في مسائل الحياة الصعبة؛ يكون لديه صمود نفسي يستطيع من خلاله مواجهة الضغوط النفسية واستعادة التوازن سريعاً عند التعرض لمواقف صعبة ليتمكن من أداء وظيفته بشكل جيد.

ويؤيد هذه النتيجة أيضاً ما بينه (Sood and Bakhshi (2015, 57-

(58) أن رأس المال النفسي يعد خاصية شخصية تؤدي إلى حالة من الإيجابية في العمل

لدى الموظف، وترتبط مكوناته بالحيوية في العمل، فالأمل يبعث في الموظف الحماس والنشاط والطاقة للعمل، وله دور فعال في بناء مستويات مرتفعة من الدافعية، وتساعد فاعلية الذات في شعور الموظف بالاعتماد على ذاته حتى أثناء المواقف الصعبة، والثقة العميقة في إمكانياته التي تمكنه من معالجة مختلف المواقف والوصول إلى القرارات، واستخلاص النتائج اعتماداً على الطرق التحليلية والنقدية، كما تساعد المستويات المرتفعة من التفاؤل في زيادة استعداد الموظف لاستخدام استراتيجيات المواجهة المناسبة والتكيف والتوافق مع صعوبات العمل.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن الحكمة تمكن معلم ذوي الاحتياجات الخاصة من معرفة ذاته وفهمه بوعي لقيمه وأخلاقه وهواياته ومواهبه واهتماماته وأهدافه، وامتلاك الأدوات والاستراتيجيات العملية للتعامل مع سياقات متعددة، ووضع البدائل المختلفة لحل المشكلات، والتغلب على العقبات بكفاءة، وبناء المهارات التي يمكن الاستفادة منها في مواجهة تحديات الحياة، والتعلم والتطور من هذه التحديات والشدائد، وإدارة ردود الفعل الانفعالية وتوظيفها بفعالية، وهذه الجوانب تنمي رأس المال النفسي لدى المعلم حيث إنها تزيد من ثقته في قدراته على تحقيق أهدافه، وسعيه بنشاط لتحقيق هذه الأهداف، وتفاؤله بالنجاح والتميز في المستقبل، والتصرف بطريقة إيجابية في مواجهة المشكلات والأزمات المختلفة التي تواجهه، مما يدفع المعلم ويساعده على مواجهة الصعاب وتحقيق النجاح في بيئة العمل، ويجعله يقبل على عمله بحب ورضا دون أن يؤثر ذلك على أنشطته الأخرى، وعلى علاقاته مع الآخرين.

نتيجة الفرض السادس:

نص الفرض السادس على أنه " لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري بين الذكور والإناث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار لحساب معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري

والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها لدى الذكور والإناث المشاركين في البحث كما في جدول (٢٧).

جدول (٢٧)

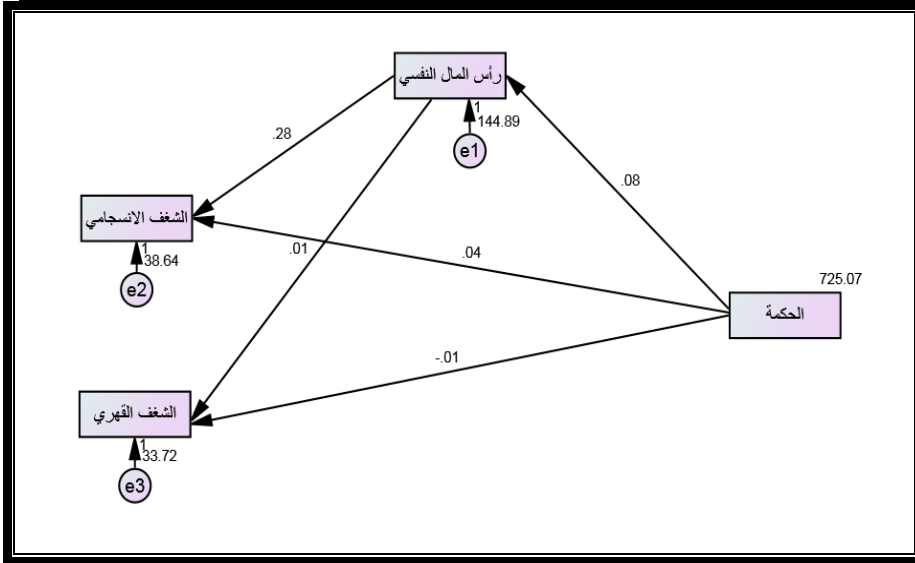
معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار لمتغيرات البحث لدى الذكور والإناث (ن=٤٩٠)

رأس المال النفسي إلى الشغف للعمل القهري	رأس المال النفسي إلى الشغف للعمل الانسجامي	الحكمة إلى الشغف للعمل القهري	الحكمة إلى الشغف للعمل الانسجامي	الحكمة إلى رأس المال النفسي	المتغيرات واتجاه التأثير	
٠,٠١٣	٠,٢٨٠	٠,٠٠٧-	٠,٠٣٥	٠,٠٧٩	ذكور	معاملات الانحدار اللامعيارية
٠,٠٦٧-	٠,٢٠٧	٠,٠٢٨	٠,٠٤٣	٠,٠٧٧	إناث	
٠,٠٣٣	٠,٠٣٥	٠,٠١٥	٠,٠١٦	٠,٠٣٠	ذكور	الخطأ المعياري
٠,٠٢٦	٠,٠٢٠	٠,٠١٥	٠,٠١١	٠,٠٣٤	إناث	
٠,٤٠٠	٨,٠٣٤	٠,٤٦٦-	٢,٢٣٩	٢,٦٠٤	ذكور	القيمة الحرجة
٢,٥٩٢-	١٠,٢٩٥	١,٩٣٠	٣,٧٦٥	٢,٢٣٢	إناث	
٠,٠٢٧	٠,٤٧٣	٠,٠٣٢-	٠,١٣٢	٠,١٧٣	ذكور	معاملات الانحدار المعيارية
٠,١٥٧-	٠,٥١٨	٠,١١٧	٠,١٩٠	٠,١٣٥	إناث	
٠,٦٨ غير دالة	***,٠,٠١	٠,٦٤ غير دالة	*,٠,٠٥	** ,٠,٠١	ذكور	مستوى الدلالة
** ,٠,٠١	***,٠,٠١	٠,٠٥٤ غير دالة	***,٠,٠١	* ,٠,٠٥	إناث	

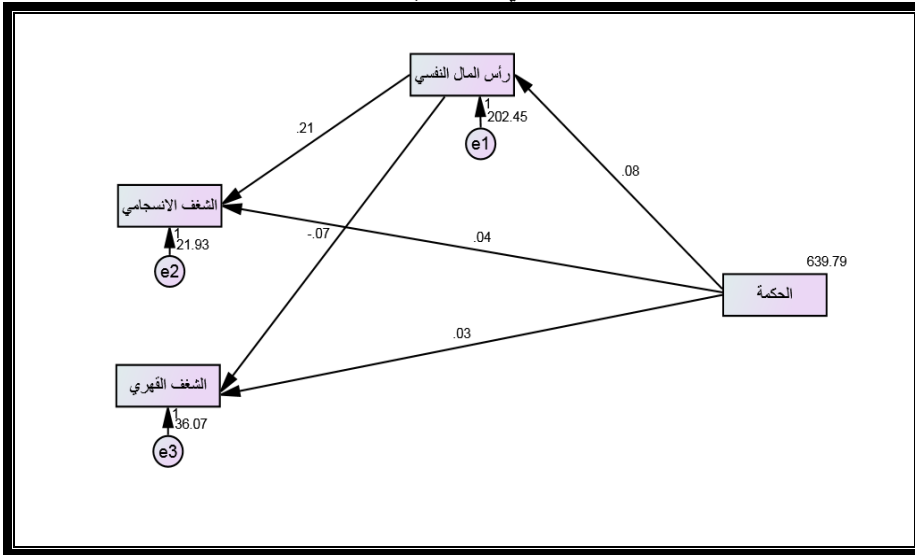
القيمة الحرجة= قيمة "ت" *** دالة عند مستوى (٠,٠٠١) ** دالة عند مستوى (٠,٠١) * دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٧) أن معظم معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة، ودلالاتها الإحصائية متشابهة إلى حد كبير بين الذكور والإناث، عدا تأثير رأس المال النفسي في الشغف للعمل القهري فهو غير دال إحصائيًا لدى الذكور ودال إحصائيًا لدى الإناث، ويوضح شكلي (١٢) و (١٣) نموذج تحليل المسار لمتغيرات البحث لدى الذكور والإناث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة المشاركين في البحث.

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة



شكل (١٢)
نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل
الانسجامي والقهري لدى الذكور



شكل (١٣)
نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل
الانسجامي والقهري لدى الإناث

يتضح من شكلي (١٢) و(١٣) تشابه نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى الذكور والإناث. ويوضح جدول (٢٨) قيم مؤشرات المطابقة في أربعة نماذج لتحليل المسار بين الذكور والإناث: النموذج غير المقيد، ونموذج الأوزان البنائية، ونموذج التغيرات البنائية، ونموذج البواقي البنائية.

جدول (٢٨)

قيم مؤشرات المطابقة لنماذج تحليل المسار للذكور والإناث

RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	/DF CMIN	X ²	مؤشرات المطابقة
٠,٠٥٥	٠,٩٨٥	٠,٩٠٧	٠,٩٨٥	٠,٨٥٣	٠,٩٧٥	٠,٩٥٠	٠,٩٩٥	٢,٤٦٤	٤,٩٢٩ غير دالة	نموذج غير المقيد
٠,٠٤٥	٠,٩٦٣	٠,٩٣٧	٠,٩٦٤	٠,٨٨١	٠,٩٣١	٠,٩٥٩	٠,٩٨٦	١,٩٨٦	١٣,٩٠٢ غير دالة	نموذج الأوزان البنائية
٠,٠٤٢	٠,٩٦٤	٠,٩٤٦	٠,٩٦٤	٠,٨٨٩	٠,٩٢٦	٠,٩٦٢	٠,٩٨٥	١,٨٥٦	١٤,٨٥١ غير دالة	نموذج التغيرا ت البنائية
٠,٠٧٥	٠,٨٣٨	٠,٨٢٣	٠,٨٣٩	٠,٧٧٤	٠,٧٩٣	٠,٩٢٨	٠,٩٦١	٣,٧٧٩	٤١,٥٦٧ دالة	نموذج البواقي البنائية

يتضح من خلال جدول (٢٨) أن معظم مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النماذج الأربعة، وتم حساب التشابه بين هذه النماذج من خلال المقارنة بينها بما يسمى بمقارنة النماذج المتداخلة حيث يتم مقارنة كل نموذج بالذي يليه كما في جدول (٢٩).

جدول (٢٩)

المقارنة بين مؤشرات المطابقة لنماذج تحليل المسار للذكور والإناث

TLI	RFI	IFI	NFI	P	CMIN	DF	النموذج/ المؤشرات	عند افتراض صحة النموذج غير المقيد
٠,٠٣٠-	٠,٠٢٩-	٠,٠٤٥	٠,٠٤٥	٠,١١٠	٨,٩٧٤	٥	الأوزان البنائية	عند افتراض صحة
٠,٠٣٩-	٠,٠٣٦-	٠,٠٥٠	٠,٠٤٩	٠,١٢٨	٩,٩٢٣	٦	التغيرات البنائية	عند افتراض صحة
٠,٠٨٤	٠,٠٧٩	٠,١٨٤	٠,١٨٢	٠,٠١	٣٦,٦٣٩	٩	البواقي البنائية	عند افتراض صحة
٠,٠٠٨-	٠,٠٠٨-	٠,٠٠٥	٠,٠٠٥	٠,٣٣٠	٠,٩٤٩	١	التغيرات البنائية	عند افتراض صحة

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة

TLI	RFI	IFI	NFI	P	CMIN	DF	النموذج/ المؤشرات	عند افتراض صحة نموذج الأوزان البنائية
٠,١١٤	٠,١٠٧	٠,١٤٣	٠,١٣٨	٠,٠١	٢٧,٦٦٥	٤	البواقي البنائية	عند افتراض صحة نموذج التغيرات البنائية
٠,١٢٢	٠,١١٥	٠,١٣٩	٠,١٣٣	٠,٠١	٢٦,٧١٦	٣	البواقي البنائية	

يتضح من جدول (٢٩) أن قيمة كآ غير دالة إحصائيًا في نموذجي الأوزان البنائية والتغيرات البنائية ومعظم قيم مؤشرات المطابقة أقل من (٠,٠٥) مما يدل على تشابه الأوزان البنائية والتغيرات البنائية، بينما قيمة كآ دالة إحصائيًا في نموذج البواقي البنائية، وقيم مؤشرات المطابقة أكبر من (٠,٠٥) مما يدل على عدم تشابه البواقي البنائية.

ويتبين من خلال ما سبق رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل بالنسبة للأوزان والتغيرات البنائية وقبول الفرض الصفري بالنسبة للبواقي البنائية؛ أي أنه "يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري بين الذكور والإناث من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في الأوزان البنائية والتغيرات البنائية ويختلف في البواقي البنائية".

وتتفق هذه النتائج مع بحث (El Shobaky et al. (2020) الذي أوضح عدم وجود فروق في رأس المال النفسي وفقًا لمتغير النوع، وبحث علوان (٢٠٢١) الذي بين عدم وجود فروق دالة إحصائيًا في كل من التفكير المستند إلى الحكمة ورأس المال النفسي تبعًا لمتغير النوع، ودراسة محمد (٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث في الحكمة.

ويدعم هذه النتيجة ما أشارت إليه (Ardelt (2009, 10 أن الحكمة لا علاقة لها بالنوع، وعلى الرغم من أن الإناث تميل إلى الحصول على درجات مرتفعة في المكون الوجداني للحكمة من الذكور، ويميل الذكور إلى التفوق على الإناث في المكون المعرفي للحكمة في الأفراد الأكبر سنًا، إلا أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

الذكور والإناث في المكونات الثلاثة للحكمة بين الحاصلين على درجات مرتفعة في مستوى الحكمة.

كما يؤيد هذه النتيجة ما أشار إليه (Xiong and Wang 2021) أن الذكور والإناث الحكماء متشابهون للغاية، فقد كشفت الأبحاث أنه على الرغم من وجود تأثيرات للنوع في كل من الدرجة الكلية للحكمة، والمكونين التأملي والوجداني، إلا أن حجم هذه التأثيرات كان صغيراً، مما يشير إلى أن الفروق بين الجنسين في مستوى الحكمة لم تكن واضحة.

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن المعلمين ذوي الحكمة لديهم خصائص معينة تتمثل في فهمهم لذواتهم، وتطبيق المعارف والمعلومات، والاستعداد للتعلم، وحدة الذهن، وضبط عدم المعرفة بالمستقبل، والقدرة على اتخاذ القرار بشكل سليم، والتحكم في الانفعالات والاندماج والتفاعل مع الآخرين، وهذه الخصائص يتشابه فيها كل من الذكور والإناث على حد سواء، وتؤثر بشكل إيجابي في رأس المال النفسي لديهم، الذي يظهر في الثقة في قدراتهم على أداء المهام المكلفين بها، وتفضيل المهام التي تتصف بالصعوبة والتحدي، وابتكار واستخدام أكثر من طريقه لتحقيق هذه الأهداف، والشعور بالتفاؤل، وإمكانية التعامل مع الضغوط والتعافي من الصدمات وتحقيق النجاح مرة أخرى، وتنعكس كل من الحكمة ورأس المال النفسي لديهم على شغفهم بعملهم بالشكل الذي يجعلهم يشاركون في عملهم بنشاط وحيوية، مع مراعاة أنشطتهم الأخرى ومسؤولياتهم الاجتماعية، ومن ثم يمكن القول أن التأثيرات بين الحكمة ورأس المال والشغف للعمل الانسجامي متشابهة بين الذكور والإناث.

أما فيما يتعلق بأن تأثير رأس المال النفسي على الشغف للعمل القهري غير دال إحصائياً لدى الذكور ودال إحصائياً لدى الإناث، فيمكن أن ترجع هذه النتيجة إلى طبيعة الإناث التي تجعلهن أكثر حساسية من الناحية الانفعالية من الذكور، فعندما يزداد رأس المال النفسي لديهن، ويشعرن بالثقة في أنفسهن، ويرتفع مستواههن في التفاؤل والأمل،

وتزداد قدرتهن على الصمود؛ يقل شعورهن بأنهن لا يمكنهن الاستغناء عن عملهن، ويقل تعلقهن به انفعاليًا مما يجعلهن أكثر قدرة على السيطرة والتحكم فيه، كما يقل إحساسهن بصعوبة الحياة بدونه مما يجعلهن يحافظن على مسؤولياتهن الأسرية وعلاقتهم مع الآخرين، أما بالنسبة للذكور فإنهم يعتمدون على عملهم لأجل توفير حياة كريمة لأسرهم ومساعدتهم في مواجهة الظروف المعيشية الصعبة، وبالتالي يزداد لديهم الشعور بعدم الاستغناء عن عملهم، وينشغل ذهنهم وتفكيرهم بالمهام والواجبات المكلفين بها، ويلتزمون بأداء أعمالهم حتى لو كانت بلا جدوى ومملة بالنسبة لهم وذلك خوفًا من تعرضهم للعقوبات المادية، مما يؤثر على أنشطتهم وعلاقاتهم الأسرية والاجتماعية، بالرغم من ثقتهم بأنفسهم، وشعورهم بالأمل والتفاؤل نحو المستقبل، وقدرتهم على الصمود لمواجهة المشكلات المختلفة.

نتيجة الفرض السابع:

نص الفرض السابع على أنه " لا يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري بين الأقل عمرًا والأكثر عمرًا من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحثان أسلوب تحليل المسار لحساب معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية، والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة "ت" ودلالاتها لدى الأقل عمرًا والأكثر عمرًا من المشاركين في البحث كما في جدول (٣٠).

جدول (٣٠)

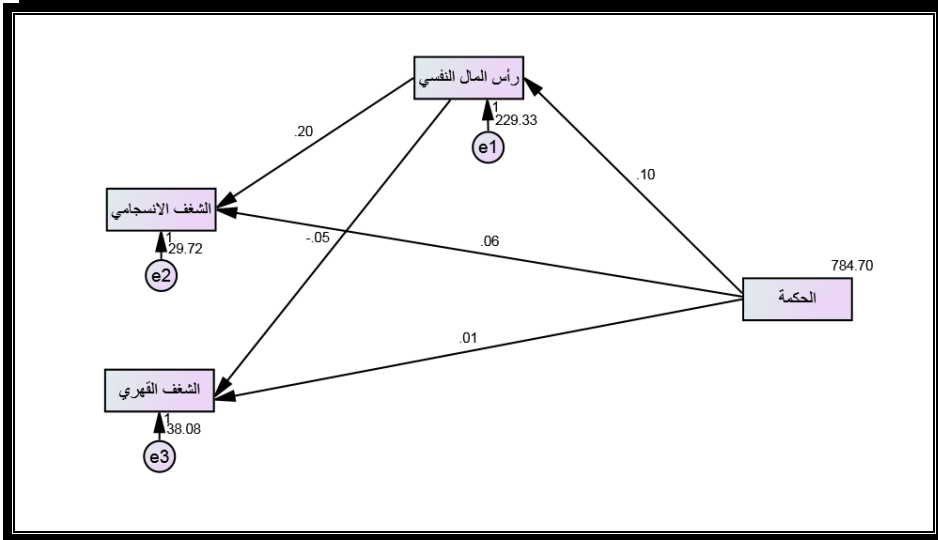
معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية لنموذج تحليل المسار لمتغيرات البحث
لدى الأقل عمراً والأكبر عمراً (ن=٤٩٠)

المتغيرات واتجاه التأثير	الحكمة إلى رأس المال النفسي	الحكمة إلى الشغف للعمل الانسجامي	الحكمة إلى الشغف للعمل القهري	رأس المال النفسي إلى الشغف للعمل القهري	رأس المال النفسي إلى الشغف للعمل الانسجامي
معاملات الانحدار اللامعيارية	ذكور	٠,٠٩٦	٠,٠٦١	٠,٠٠٦	٠,٢٠٣
	إناث	٠,٠٦٤	٠,٠١٥	٠,٠٠٧	٠,٢٨٧
الخطأ المعياري	ذكور	٠,٠٣٥	٠,٠١٣	٠,٠١٥	٠,٠٢٣
	إناث	٠,٠٣١	٠,٠١٤	٠,٠١٦	٠,٠٢٨
القيمة الحرجة	ذكور	٢,٧٢٣	٤,٧٧٠	٠,٤٣٢	٨,٦٦١
	إناث	٢,٠٦٣	١,٠٧٢	٠,٤٢٠	١٠,١٦٨
معاملات الانحدار المعيارية	ذكور	٠,١٧٥	٠,٢٥٨	٠,٠٢٨	٠,٤٦٩
	إناث	٠,١٢٩	٠,٠٥٧	٠,٠٢٦	٠,٥٤٠
مستوى الدلالة	ذكور	**٠,٠١	***٠,٠٠١	٠,٦٦ غير دالة	***٠,٠٠١
	إناث	*٠,٠٥	٠,٢٨ غير دالة	٠,٦٧ غير دالة	***٠,٠٠١

القيمة الحرجة= قيمة "ت" *** دالة عند مستوى (٠,٠٠١) ** دالة عند مستوى (٠,٠١) * دالة عند مستوى (٠,٠٥)

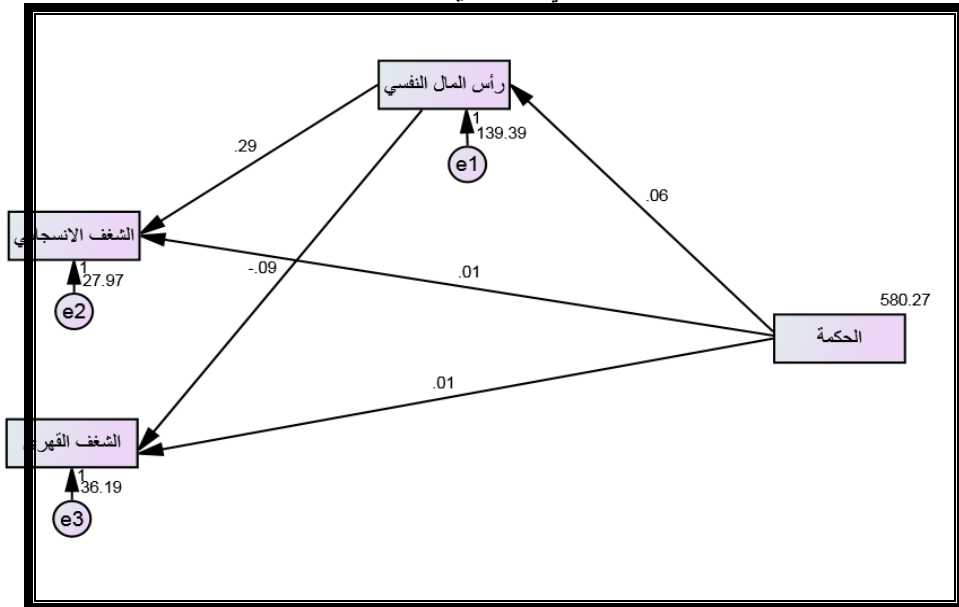
يتضح من جدول (٣٠) أن معظم معاملات الانحدار اللامعيارية، والمعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة، ودلالاتها الإحصائية متشابهة إلى حد كبير بين معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة الأقل عمراً والأكبر عمراً، عدا تأثير الحكمة على الشغف للعمل الانسجامي فهو دال إحصائياً لدى الأقل عمراً وغير دال إحصائياً لدى الأكبر عمراً، ويوضح شكلي (١٤) و(١٥) نموذج تحليل المسار المستخرج لمتغيرات البحث لدى الأقل عمراً والأكبر عمراً.

نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة



شكل (١٤)

نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى الأقل عمراً



شكل (١٥)

نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى الأكبر عمراً

يتضح من شكلي (١٤) و(١٥) تشابه نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري لدى الأقل عمراً والأكثر عمراً. ويوضح جدول (٣١) قيم مؤشرات المطابقة في أربعة نماذج لتحليل المسار بين الأقل عمراً والأكثر عمراً: النموذج غير المقيد، ونموذج الأوزان البنائية، ونموذج التغيرات البنائية، ونموذج البواقي البنائية.

جدول (٣١)

قيم مؤشرات المطابقة لنماذج تحليل المسار للأقل عمراً والأكثر عمراً

RMSEA	CFI	TLI	IFI	RFI	NFI	AGFI	GFI	/DF CMIN	X ²	مؤشرات المطابقة
٠,٠١٨	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٩٩	٠,٩٣٤	٠,٩٨٩	٠,٩٧٧	٠,٩٩٨	١,١٥٢	٢,٣٠٣ غير دالة	النموذج غير المقيد
٠,٠٤٣	٠,٩٦٨	٠,٩٤٥	٠,٩٦٩	٠,٨٩١	٠,٩٣٧	٠,٩٦٢	٠,٩٨٧	١,٩٠٧	١٣,٣٥٢ غير دالة	نموذج الأوزان البنائية
٠,٠٥٣	٠,٩٤٥	٠,٩١٨	٠,٩٤٦	٠,٨٦٥	٠,٩١٠	٠,٩٥٣	٠,٩٨١	٢,٣٦٢	١٨,٨٩٩ دالة	نموذج التغيرات البنائية
٠,٠٦٦	٠,٨٨٣	٠,٨٧٢	٠,٨٨٣	٠,٨٢٢	٠,٨٣٧	٠,٩٤٠	٠,٩٦٧	٣,١١٦	٣٤,٢٧٢ دالة	نموذج البواقي البنائية

يتضح من خلال جدول (٣١) أن معظم مؤشرات المطابقة تدل على حسن مطابقة النماذج الأربعة، وتم حساب التشابه بين هذه النماذج من خلال المقارنة بينها بما يسمى بمقارنة النماذج المتداخلة حيث يتم مقارنة كل نموذج بالذي يليه كما في جدول (٣٢).

جدول (٣٢)

المقارنة بين مؤشرات المطابقة لنماذج تحليل المسار للأقل عمراً والأكثر عمراً

TLI	RFI	IFI	NFI	P	CMIN	DF	النموذج/ المؤشرات	عند افتراض صحة النموذج غير المقيد
٠,٠٤٦	٠,٠٤٣	٠,٠٥٣	٠,٠٥٢	٠,٥٠	١١,٠٤٩	٥	الأوزان البنائية	
٠,٠٧٣	٠,٠٦٩	٠,٠٨٠	٠,٠٧٩	٠,٠١١	١٦,٥٩٦	٦	التغيرات البنائية	
٠,١١٩	٠,١١٢	٠,١٥٣	٠,١٥٢	٠,٠١	٣١,٩٦٩	٩	البواقي البنائية	عند افتراض صحة نموذج الأوزان البنائية
٠,٠٢٧	٠,٠٢٦	٠,٠٢٧	٠,٠٢٦	٠,٠١٩	٥,٥٤٧	١	التغيرات البنائية	
٠,٠٧٣	٠,٠٦٩	٠,١٠٣	٠,٠٩٩	٠,٠١	٢٠,٩٢٠	٤	البواقي البنائية	عند افتراض صحة نموذج التغيرات البنائية
٠,٠٤٦	٠,٠٤٣	٠,٠٧٦	٠,٠٧٣	٠,٠١	١٥,٣٧٣	٣	البواقي البنائية	

يتضح من جدول (٣٢) أن قيمة كاي^٢ غير دالة إحصائيًا في نموذج الأوزان البنائية ومعظم قيم مؤشرات المطابقة أقل من (٠,٠٥) مما يدل على تشابه الأوزان البنائية، بينما قيمة كاي^٢ دالة إحصائيًا في نموذجي التغيرات البنائية والبواقي البنائية، وقيم مؤشرات المطابقة أكبر من (٠,٠٥) مما يدل على عدم تشابه التغيرات البنائية والبواقي البنائية.

ويتبين من خلال ما سبق رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل بالنسبة للأوزان البنائية وقبول الفرض الصفري بالنسبة للتغيرات والبواقي البنائية؛ أي أنه "يوجد تشابه في نموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري بين الأقل عمرًا والأكثر عمرًا من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في الأوزان البنائية وتختلف في التغيرات والبواقي البنائية".

ويفسر الباحثان هذه النتيجة بأن الحكمة تساعد المعلمين على فهم أنفسهم وتحديد أهدافهم في ضوء قدراتهم وامكانياتهم، والتعامل مع العقبات والتحديات ومحاولة حلها، وفهم الآخرين وتكوين العلاقات الاجتماعية مع الزملاء وأولياء الأمور والطلاب، وتطوير معارفهم، والتفاؤل بالمستقبل، وتؤثر بشكل إيجابي في رأس المال النفسي لدى هؤلاء المعلمين سواء الأكبر عمرًا أم الأقل عمرًا، والذي ينعكس على حبهم لعملهم وشغفهم به، ومحاولة استثمار طاقتهم ووقتهم فيه، ومبادرتهم لحل المشكلات التي تواجههم في عملهم.

أما فيما يتعلق بأن تأثير الحكمة على الشغف للعمل الانسجامي دال إحصائيًا لدى الأقل عمرًا وغير دال إحصائيًا لدى الأكبر عمرًا، فيمكن تفسيره بأن المعلمين ذوي الحكمة الأقل عمرًا يتسمون بالقدرة على إدراك تفسيرات عديدة لنفس الظاهرة أو حلولاً عديدة لمشكلة واحدة، والقدرة على التعامل مع احتمالات تناقض الواقع والمواقف المتصورة، فتزداد حكمتهم في التعامل مع المشكلات المختلفة، وينمو لديهم ميولاً وارتباطات مهنية معينة؛ لكي تتحدد هويتهم ومكانتهم في المجتمع، حيث يساعدهم هذا

العمل على تحقيق مفهوم الذات، وتمكنهم طاقتهم وحيوتهم المرتفعة من التصدي للضغوط العديدة التي يفرضها عليهم عملهم، وهذه الطاقة تعتبر بمثابة استراتيجية فعالة تجعلهم يقبلون على عملهم بحب ورضا وتمكنهم من التوفيق بينه وبين الأنشطة الأخرى التي يقومون بها، أما مع تقدم الأفراد في العمر فيمكنهم إدراك العلاقات التي تربط بين الأحداث المختلفة بأسلوب أكثر واقعية ومنطقية وعقلانية عن ذي قبل، ولم تعد الآراء والأفكار مقبولة إلا بعد تمحيصها ومناقشتها، كما تظهر لديهم القدرة على النقد البناء، والتركيز والتفكير المنطقي والانتباه لعناصر الموقف أو المشكلة، ومع ذلك، فإن حكمتهم لا تؤثر على شغفهم للعمل لأنه تظهر لديهم بعض الخصائص الجسمية والسلوكية والانفعالية التي تؤثر على نشاطهم وحيوتهم واستثمار وقتهم وطاقتهم في العمل، حيث تضعف قوتهم العضلية وتزيد قابليتهم للإصابة ببعض الأمراض، ويبدأون في التخفيف من الأعمال التي كانوا يقومون بها، ويشعرون بأنهم قد حققوا أهدافهم، أو يعزفون عنها لصعوبة تحقيقها.

توصيات البحث:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي قدم الباحثان التوصيات الآتية:
- ١- ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بدمج متغير الحكمة في برامج إعداد المعلمين وتبصير الطلاب المعلمين بمفهوم الحكمة وأهميته وأهم نماذجها التي تساعد على حل المشكلات واتخاذ القرارات المختلفة في الحياة بصفة عامة وأثناء التعامل مع الطلاب بصفة خاصة.
 - ٢- التعرف على مستوى الحكمة لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال استخدام مقياس الحكمة الذي أعده الباحثان، ومن ثم يمكن تنظيم دورات تدريبية لتنمية الحكمة لدى المعلمين منخفضي الحكمة.

٣- ضرورة تقييم الجانب الوجداني للطلاب عند الالتحاق بكلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة وشعبة التربية الخاصة بكليات التربية لتخريج المعلمين المؤهلين الشغوفين بالعمل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.

٤- التأكيد على أهمية عمل برامج إرشادية لتنمية شغف العمل الانسجامي لدى العاملين في مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة.

٥- تنظيم الندوات واللقاءات العلمية عن أساليب مواجهة الضغوط النفسية التي تمكن معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة من التعامل مع الضغوط والأزمات بكفاءة مما يعمل على تعزيز ثقتهم بأنفسهم وتفاؤلهم بالنجاح في المستقبل.

دراسات وبحوث مقترحة:

يمكن أن يثير البحث الحالي بعض المشكلات البحثية الآتية:

- ١- أثر برنامج تدريبي قائم على الحكمة في الاندماج المهني لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة منخفضي الشغف للعمل.
- ٢- أثر برنامج تدريبي قائم على رأس المال النفسي في الاندماج المهني لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة منخفضي الشغف للعمل.
- ٣- مستوى الشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية (العمر الزمني- النوع- الخبرة- نوع التعليم).
- ٤- العوامل المسهمة في الشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٥- الدور المعدل لبعض المتغيرات الديموجرافية في العلاقة بين الحكمة والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٦- الخط النمائي للحكمة ورأس المال النفسي عبر مراحل عمرية متباينة.

قائمة المراجع

- أبو حطب، فؤاد (٢٠١١). *القدرات العقلية* (ط٦). مكتبة الأنجلو المصرية.
- الدسوقي، محمد (٢٠٠٧). *البنية العاملية للحكمة لدى الموهوبين والعاديين* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. كلية التربية، جامعة عين شمس.
- الضبع، فتحى (٢٠١٩). *التسامي بالذات والشغف والكمالية العصابية كمنشآت بالهناء الذاتي في العمل لدى معلمات رياض الأطفال*. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ٦٣، ٢٧-٩٧.
- طوهرى، علي (٢٠٢٠). *الحكمة في الحياة وعلاقتها بالرضا المهني والنفسي لدى المرشد المدرسي بمدارس إدارة تعليم جازان*. *مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق*، ١٠٦، (٢)، ٢٥٧-٢٩٦.
- طه، رياض (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*، ٤٤، (٣)، ٢٩١-٣٧٢.
- عاشور، أحمد وسالم، رانيا (٢٠٢١). *تباين الضغوط النفسية وأساليب اتخاذ القرار بتباين مستوى الحكمة والنوع لدى معلمي التربية الخاصة*. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية*، ٣١ (١١٢)، ١-٥٨.
- عامر، عبد الناصر (٢٠١٨). *نمذجة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية الأسس والتطبيقات والقضايا*. دار جامعة نايف للنشر.
- عبد العزيز، عبد العزيز (٢٠٢١). *فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس*. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية*، ٣١ (١١٣)، ٢٨٥-٣٣٨.
- عبد الفتاح، فاتن وحليم، شيري (٢٠١٤). *الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم*. *مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد*، ١٥، ٩٠-١٣٤.
- علوان، طلال (٢٠٢١). *التفكير المستند إلى الحكمة وعلاقته برأس المال النفسي*. *مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد بالعراق*، ٣٢، (٢)، ٨٦-٩٩.

فليح، زمان (٢٠٢٠). الحكمة وعلاقتها بالصمود النفسي والكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة [رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الآداب]. اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية، الرسائل.

محمد، دعاء (٢٠٢١). الحكمة في ضوء المتغيرات الديموجرافية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة الوادي الجديد وعلاقتها بتوافقهم المهني [رسالة ماجستير، جامعة حلون، كلية التربية]. اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية، الرسائل.

هار، جوزيف وهالت، توماس وغينكل، كريستيان وزارستد، ماركو (٢٠٢٠). الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) (ذكريا بلخامسة، مترجم). مركز الكتاب الأكاديمي. (العمل الأصلي نشر في عام ٢٠١٧).

Altun, M. (2017). The role of passion in effective teaching and learning. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3), 155-158.

Ardelt, M.(2003). Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. *Research on Aging*, 25 (3), 275-324.

Ardelt, M. (2009). How similar are wise men and women? A comparison across two age cohorts. *Research in Human Development*, 6(1), 9-26.

Ardelt, M.(2020). Can wisdom and psychosocial growth be learned in university courses? *Journal of Moral Education*, 49(1), 30-45.

Ardelt, M. & Bruya, B.(2021). Three- dimensional wisdom and perceived stress among college students. *Journal of Adult Development*, 28(2), 93-105.

Ardelt, M. & Oh, H.(2016). Correlates of wisdom. In S. Whitbourne (Ed.), *The Encyclopedia of adulthood and aging* (Volume I A E) (260-265). Wiley.

Atalaya, C. (2012). Optimism syndrome in business life: A research of optimism about academicians in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 964-970.

Baltes, P. & Smith, J.(2008). The fascination of wisdom its nature, ontogeny, and function. *Perspectives on Psychological Science*,3(1), 56-64.

- Basinska, B. & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41, 549-562.
- Baum, J., & Locke, E. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587-598.
- Brienza, J., Kung, F., Santos, H., Bobocel, D. & Grossmann, I. (2018). Wisdom, bias, and balance: Toward a process-sensitive measurement of wisdom-related cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), 1093-1126.
- Brown, S. (2004). Learning across the campus: how college facilitates the development of wisdom. *Journal of College Student Development*, 45(2), 134-148.
- Brown, S. & Greene, J. (2006). The wisdom development scale: translating the conceptual to the concrete. *Journal of College Student Development*, 47 (1), 1-19.
- Bruya, B. & Ardelt, M. (2018). Fostering wisdom in the classroom, part 1: A general theory of wisdom pedagogy. *Teaching Philosophy*, 41(3), 239-253.
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Fernet, C. & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987.
- Cardon, M., Gregoire, D., Stevens, C., & Patel, P. (2013). Measuring entrepreneurial passion: conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28, 373-396.
- Cardon, M., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review*, 34(3), 511-532.
- Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: definition, components and effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
- Chaudhary, R., & Narad, A. (2022). Relationship in psychological capital and academic achievement of adolescents. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 2274-2281.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. Routledge.

- Dong, Y., & Xu, J. (2022). The Role of EFL teachers' optimism and commitment in their work engagement: A theoretical review. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-5.
- El Shobaky, A., Al Shobaki, M., El Talla, S. & Abu-Naser, S. (2020). The relationship between psychological capital and dedication in work among employees in Palestinian universities. *International Journal of Academic Accounting, Finance and Management Research, 4* (11), 38-60.
- Fernet, C., Trepanier, S., Austin, S. & Clement, L. (2019). When and why does passion for work predict well-and ill- being? Testing an extended dualistic model of passion in adaptation to the work environment. In R., Vallerand & N. Houliort (Eds.), *Passion for work: Theory research, and applications* (263-300). Oxford University Press.
- Fung, S., Chow, E., & Cheung, C. (2020). Development and evaluation of the psychometric properties of a brief wisdom development scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(2717), 1-14.
- Giancaspro, M., Callea, A. & Manuti, A. (2022). “ I like it like that”: A study on the relationship between psychological capital, work engagement and extra- role behavior. *Sustainability, 14*, 1-17.
- Gilmore, A. (2014). *A Cultural examination of hardiness: associations with self-esteem, wisdom, hope, and coping-efficacy* [Doctoral dissertation, University Honors Program Theses]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Gluck, J.(2020). The important difference between psychologists' labs and real life: evaluating the validity of models of wisdom. *Psychological Inquiry, 31*(2), 144-150.
- Gluck, J. & Bluck, S.(2013). The MORE life experience model: A theory of the development of personal wisdom. In M. Ferrari & N. Weststrate (Eds.), *the scientific study of personal wisdom from contemplative traditions to neuroscience* (75-97). Springer.
- Greene, J., & Brown, S. (2009). The wisdom development scale: further validity investigations. *International Journal of Aging and Human Development, 68*(4), 289-320.
- Grossmann, I., Weststrate, N., Ardelt, M., Brienza, J., Dong, M., Ferrari, M., Fournier, M., Hu, C., Nusbaum, H. & Vervaeke, J. (2020).

- The science of wisdom in a polarized world: knowns and unknowns. *Psychological Inquiry*, 31(2), 103-133.
- Guangyi, L., & Shanshan, Y. (2016). Psychological capital: Origin, connotation and the related factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71-77.
- Hidayat, F., Afif, M., Dermawan, K. & Chusniyah, T. (2020). Psychological capital as a predictor of self compassion amongst those of productive age unemployed during the pandemic. *International Conference of Psychology, KnE Social Sciences*, 88-96.
- Johri, R. & Misra, R. (2014). Self- Efficacy, work passion and wellbeing: A theoretical framework. *The IUP Journal of soft Skills*, 8(4), 20-35.
- 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), 147s-158s.
- Karami, S., Ghahremani, M., Parra-Martinez, F. & Gentry, M. (2020). A Polyhedron model of wisdom: A systematic review of the wisdom studies in psychology, management and leadership, and education. *Roepers Review*, 42(4), 241-257.
- Kataki, Z., Rezaei, F., & Gorji, Y. (2013). A social work study on the effect of spiritual intelligence and psychological capital on sense of vitality. *Management Science Letters*, 3(6), 1559-1564.
- Lee, H., Chou, M., & Wu, H. (2016). Development and validation of Chinese-version psychological capital questionnaire of preschool teachers. *European Journal of Psychological Research*, 3(2), 1-11.
- Lehoczy, M. (2013). The socio-demographic correlations of psychological capital. *European Scientific Journal*, 9 (29), 26-42.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *PLoS ONE*, 11(4), 1-17.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1), 45-50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G., & Lester, P. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Management Department Faculty Publications*, University of Nebraska – Lincoln, 154,1-26.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge* (Vol.198). Oxford University Press.
- Nejatifar, S., Rahimi-pordanjani, S., & Aghaziarati, A. (2021). Investigating the relationships of dimensions of wisdom with the academic vitality and psychological well-being in gifted female students. *Journal of Assessment and research in Counseling and Psychology*, 3(2), 50-59.
- Nikpay, I., Siadat, S., Hoveida, R., & Nilforooshan, P. (2014). A model for investigating the impact of faculty members' psychological capital on organizational citizenship behaviors in universities. *International Journal of Management Sciences*, 2(6), 161-168.
- Oden, C. (2011). *The effect of wisdom in organizations on team cohesiveness, interpersonal trust and intrinsic job satisfaction, partially mediated by emotional intelligence* [Doctoral dissertation, the H. Wayne Huizenga College of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Okun, O. (2020). The positive face of human capital, psychological capital, and well-being. In S. Hai-Jew (Ed.), *Maintaining social well-being and meaningful work in a highly automated job market* (145-170). IGI Global.
- Page, L. & Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Monash University, Department of Management Working Paper Series*, 51(4), 1-10.

- Pakdaman, M., & Balideh, M. (2020). The study of the effect of psychological capital and spiritual intelligence on the performance of individuals: A review study. *Archives of Pharmacy Practice, 11*(SI), 126-136.
- Peixoto, E., Pallini, A., Vallerand, R., Rahimi, S., & Silva, M.(2021). The role of passion for studies on academic procrastination and mental health during the COVID-19 pandemic. *Social Psychology of Education, 24*, 877-893.
- Perttula, K. (2004). *The POW factor: Understanding and igniting passion for one's work* [Doctoral dissertation, Faculty of the Graduate School, University of Southern California]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B, Walumbwa, F., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel psychology, 64*(2), 427- 450.
- Pollack, J., Ho, V., O'Boyle, E., & Kirkman, B. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 41*(4), 311-331.
- Platania, S., & Paolillo, A. (2022). Validation and measurement invariance of the Compound PsyCap Scale (CPC-12): a short universal measure of psychological capital. *Anales de Psicología/Annals of Psychology, 38*(1), 63-75.
- Prakoso, B., Ramdani, Z., Asrijanty, A., Rahmawati, R., Safari, S., Siswanto, H., & Purnamasari, N.(2020, November18-20). *The mediating role of optimism in relation between wisdom and knowledge virtues and school well-being in adolescence* (Conference session). International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age, Lisbon – Portugal.
- Price, S. (2016). *Examining the role of psychological capital as a mediator between perceived authentic leadership, work engagement and workplace commitment among school teachers* [Master's thesis, Faculty of Commerce, University of Cape Town]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Rand, K., & Cheavens, J. (2009). Hope theory. In S. Lopez & C. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (323-333). Oxford University Press.

- Reynhardt, J. (2010). *Examining the relationship between employee engagement and perceived managerial wisdom* [Master's thesis, the Gordon Institute of Business Science, University of Pretoria]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Rezaei, M. (2019). Relationship of optimism and entrepreneurial passion with entrepreneurial intention of agricultural students at university of tarbiyat modarres. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 11(49), 145-160.
- Robinson, D.(1990). Wisdom through the ages. In R. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development* (12-24). Cambridge University Press.
- Roharikova, V., Spajdel, M., Cvikova, V. & Jagle, F. (2013). Tracing the relationship between wisdom and health. *Activities Nervosa Superior Rediviva*, 55(3), 95-102.
- Saithong-in, S., & Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological capital and job performance: an empirical research of certified public accountants (CPAs) in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 499-506.
- Salessi, S. (2020). Psychological capital, work passion and innovative behavior. *Journal of Psychology*, 19 (1), 88-103.
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Psychological Sciences*, 11(2), 165-178.
- Schunk, D. & DiBenedetto, M. (2021). Self-efficacy and human motivation. In A. Elliot (Ed.), *Advances in Motivation Science*, (153-179). Elsevier Academic Press.
- Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, S. (2020). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8- item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*, 56, 1-6.
- Sood, S., & Bakhshi, A. (2015). Psychological capital as predictor of subjective vitality in bank employees. *Journal of Indian Health Psychology*, 10 (1), 56-63.
- Stange, A. & Kunzmann, U.(2008). Fostering wisdom: A psychological perspective. In M. Ferrari & G. Potworowski (Eds.), *Teaching for wisdom Cross-cultural perspectives on fostering wisdom* (23-36). Springer.

- Sternberg, R. (2001). Why schools should teach for wisdom: the balance theory of wisdom in educational settings. *Educational Psychologist*, 36(4), 227-245.
- Sternberg, R.(2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. (2009). Producing tomorrow's leaders- in psychology and everything else. In J. Kaufman & E. Grigorenko. (Eds.), *The essential Sternberg essays on intelligence, psychology, and education* (471 - 478). Springer Publishing Company.
- Sternberg, R.(2013). Personal wisdom in the balance. In M. Ferrari & N. Weststrate (Eds.), *the scientific study of personal wisdom from contemplative traditions to neuroscience* (53-74). Springer.
- Sternberg, R.(2015). Building wisdom and character. In S. Lynn, W. O'Donohue & S. Lilienfeld (Eds.), *Health, happiness, and well-being: better living through psychological science* (296-317). Sage Publications.
- Sternberg, R., Jarvin, L.& Grigorenko, E.(2009). *Teaching for wisdom, intelligence, creativity, and success* .Skyhorse Publishing.
- Sternberg, R., Jarvin, L. & Reznitskaya, A.(2008). Teaching for wisdom through history: infusing wise thinking skills in the school curriculum. In M. Ferrari & G. Potworowski (Eds.), *Teaching for wisdom Cross-cultural perspectives on fostering wisdom* (37-58). Springer.
- Sternberg, R. & Karami, S. (2021). What is wisdom? A unified 6p framework. *Review of General Psychology*, 25(2), 134-151.
- Stoia, E. (2018). *Employee work passion: A theoretical review* [Master's thesis, Faculty of Legal Sciences and Economics, University of Jaume]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Svence, G., & Greaves, V. (2013). Factors of resilience, wisdom and self-efficacy as positive resources of leaders in sample of Latvian business managers. *Problems of Psychology in the 21st Century*, 5, 96-108.
- Thompson, K., Lemmon, G., & Walter, T. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 3(44), 185-195.

- Vallerand, R. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (97-193). Academic Press.
- Vallerand, R. (2012). From motivation to passion: In search of the motivational processes involved in a meaningful life. *Canadian Psychology, Canadian Psychological Association*, 53(1), 42-52.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R. Ratelle, C., Léonard, M., Gagne, M. & Marsolais, J.(2003). Les Passions de l'Âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (4), 756-767.
- Vallerand, R., Houliort, N. (2019). On passion for work: A Brief history and an introduction. In R., Vallerand & N. Houliort (Eds.), *Passion for work: Theory research, and applications* (3-16). Oxford University Press.
- Vallerand, R., Houliort, N. & Forest, J. (2014). Passion for work: determinants and outcomes. In M. Gagné, (Ed.), *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (85-105). Oxford University Press.
- Vallerand, R. & Verner-Filion, J. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia psicológica*, 31(1), 35-48.
- Wang, J., Chen, Y., & Hsu, M. (2014). A case study on psychological capital and teaching effectiveness in elementary schools. *International Journal of Engineering and Technology*, 6(4), 331-337.
- Webster, J.(2007). Measuring the character strength of wisdom. *The International Journal of Aging and Human Development*, 65(2), 163-183.
- Webster, J.(2010). Wisdom and positive psychosocial values in young adulthood. *Journal of Adult Development*, 17, 70-80.
- Webster, J.(2018). The wisdom of James Birren. *The International Journal of Reminiscence and Life Review*, 5(1), 59-61.
- Webster, J., Weststrate, N., Ferrari, M., Munroe, M., & Pierce, T. (2018). Wisdom and meaning in emerging adulthood. *Emerging Adulthood*, 6(2), 118-136.
- Xiong, M., & Wang, F. (2021). Gender effect on views of wisdom and wisdom levels. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-14.

-
- Yeh, Y., & Chu, L. (2018). The mediating role of self-regulation on harmonious passion, obsessive passion, and knowledge management in e-learning. *Educational Technology Research and Development*, 66(3), 615-637.
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the passion for work scale: first psychometric evaluations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 47-53.