

فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس^١

د. / عبد العزيز محمود عبد العزيز^٢

مدرس الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية- جامعة عين شمس

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٨) معيد ومعيدة بمتوسط عمري (٢٣،٣٨٩) وانحراف معياري (٠،٩١٦)، تم تقسيمهم إلى (٩) أفراد كمجموعة تجريبية بمتوسط عمري (٢٣،٢٢٤) وانحراف معياري (٠،٩٧٢)، و (٩) أفراد كمجموعة ضابطة بمتوسط عمري (٢٣،٥٦٤) وانحراف معياري (٠،٨٨٢)، وتم استخدام الأدوات المتمثلة في مقياس شغف العمل الانسجامي (HWP) (إعداد/الباحث)، والبرنامج الإرشادي بالقبول والالتزام (إعداد/الباحث)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسيين (القبلي والبعدي) في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي لصالح القياس البعدي، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي لصالح المجموعة التجريبية، وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسيين (البعدي والتنبعي) في الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي، مما يؤكد نجاح البرنامج وإستمرارية فعاليته.

الكلمات المفتاحية: شغف العمل الانسجامي Harmonious Work passion، الارشاد بالقبول والالتزام (Acceptance and Commitment Therapy (ACT)، الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس Faculty's Assistant Staff .

^١ تم استلام البحث في ٢٠٢١/٧/٢٩ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢١/٨/٢٩

Email: dr.abdelaziz.mahmoud@edu.asu.edu.eg

^٢ ت: 01003967271

مقدمة الدراسة:

يشير علم النفس الإيجابي إلى الدراسة العلمية والعملية للعوامل التي تسمح للأفراد (والمنظمات والمجتمعات) بالازدهار والشعور بأن الحياة تستحق العيش من أجلها، وتم تناول العديد من العوامل علم النفس الإيجابي بالبحث والدراسة ويمثل الشغف عاملاً نفسي مهماً يجب مراعاته في مثل هذا المنظور الإيجابي ، حيث يمثل الشغف الشعور بالإثارة والحماس بانتظام عندما ينخرط المرء في نشاط ممتع وهادف في حياة الناس بطريقة إيجابية وذات مغزى، لذلك يؤثر بشكل إيجابي على عدد من النتائج التي تعتبر مهمة في علم النفس الإيجابي مثل (التدفق والانفعالات الإيجابية والرفاهة النفسية والصحة البدنية والعلاقات الاجتماعية والأداء) (Vallerand & Verner-Filion, 2013:36).

ويعد العاملان الشغوفين أساساً للنجاح التنظيمي لأي مؤسسة حيث أنهم يعززون الأداء العالي ويظهرون معدل أقل في التغيب عن العمل، وأكدت نتائج العديد من الدراسات أن ارتفاع شغف العمل لدى الفرد له العديد من التأثيرات الإيجابية مثل المثابرة، والنجاح المهني العام، والحماس، والمكاسب المالية، والسعادة في العمل والحياة، للدرجة التي جعلت البعض يؤكد أن الشغف في العمل واجباً لنجاح العمل (Pollack, et al., 2020:311).

حيث يجسد الشغف في العمل ميلاً قوياً نحو نشاط يحبه الناس، ويجدون أنه مهم، ويستثمرون فيه الوقت والطاقة، حيث يساعد استثمار هذا الشغف نحو العمل في المؤسسات على الازدهار وزيادة الإنتاجية، وفي عالمنا سريع التغير في كافة الأصعدة، يصبح شغف العمل مطلباً أساسياً وحاسماً للمنظمات والمؤسسات التي تهدف إلى زيادة إنتاجية العمل بشكل مستدام، ويتم تمييز نوعين من الشغف: شغف العمل الانسجامي Harmonic Work Passion (HWP) وشغف العمل الوسواسي Obsessive Work Passion (OWP)، يحتفظ العاملون مع HWP بالسيطرة على عملهم ولديهم رضا كبير عن العمل، بينما يفقد العمال الذين لديهم OWP بسهولة السيطرة على العمل ويكونون أكثر عرضة للإرهاق (Kreil, et al., 2021:1).

وفي هذا السياق أكد كلا من Gordon & Borushok (2017:5) علي فعالية العلاج بالقبول والالتزام ACT في بيئة العمل، حيث يهدف العلاج بالقبول والالتزام بشكل أساسي الي تنمية المرونة النفسية Psychological flexibility، والعاملين الذين يتمتعون بدرجة أعلى من المرونة النفسية كانوا أكثر قدرة على التعلم؛ وعلى تطوير أنفسهم مهنيًا، بالإضافة إلى ذلك،

يتمتعون بصحة نفسية أفضل وفي أغلب الأحيان يحققون ويتجاوزون أهداف أداء عملهم بنجاح، فمن خلال العلاج بالقبول والالتزام ACT في المجال التنظيم المؤسسي فإن العاملين يقومون بعملهم بشكل أكثر فعالية ، ويكونون أكثر رفاة نفسية (على وجه الخصوص، من خلال زيادة السلوكيات الملزمة التي تركز على القيم من التعزيز الإيجابي)، الأمر الذي يعزز السلوك التنظيمي الإيجابي (Hayes et al., 2006a:35).

تحديد المشكلة:

تتميز مهنة أعضاء هيئة التدريس عن غيرها من المهن بتعدد الأدوار والمسؤوليات التي يجب تحملها في ظل التغير المستمر في البيئة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والقانونية والتكنولوجية، والاحتياجات المتغيرة لأنماط الحياة، بالإضافة إلى أعباء البحث العلمي والنشر الدولي، وضغط الوقت والتوقعات الذاتية العالية والتنافسية المستمرة في بيئة العمل للمؤسسات التعليمية، وقد يؤثر هذا بشكل سلبي على أدائهم المهني وعلى تقييمهم العام، الأمر الذي قد يؤدي إلى انخفاض الشغف تجاه العمل وضعف التكيف المهني لدى أعضاء هيئة التدريس (Garg & Goel, 2016:23).

وفي إحصائية تم إجراؤها عام ٢٠١٣ اتضح أن نسبة العمال المتسمنون بالشغف نحو العمل هي ١٣٪ فقط من العاملين، وهي نسبة منخفضة جداً، ومع ذلك، فقد أهملت الأبيات الحالية إلى حد كبير دراسة شغف العمل الإيجابي بالرغم من تأثيره الكبير على الأداء و الرضا عن العمل، والاستغراق فيه والابتكارية. (Kreil, et al.,2021:3; Pollack, et al.,2020:312).

ومن هنا تتضح مشكلة الدراسة للكشف عن فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام ACT لتنمية شغف العمل الانسجامي، ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال السؤال الآتي: -

- إلى أي مدى ينجح الإرشاد بالقبول والالتزام في تنمية شغف العمل الانسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس؟

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تنمية شغف العمل الانسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس من خلال برنامج إرشادي بالقبول والالتزام تم إعداده لهذا الغرض.

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- طرح إطار نظري لشغف العمل الانسجامي والإرشاد بالقبول والالتزام (وكلاهما مفاهيم حديثة نسبياً).
- إيضاح أهمية شغف العمل الانسجامي لدى الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس.

الأهمية التطبيقية:

- إعداد مقياس شغف العمل الانسجامي والتحقق من صدقه وثباته، وهو ما يمكن استخدامه من جانب المختصين في المجال النفسي في البحوث العلمية، وكذلك استخدامه من جانب القائمين على إدارة المؤسسات المهنية المختلفة لاختيار العاملين والكوادر الأكثر شغفاً، وما يتبع ذلك من ارتفاع الرضا الوظيفي والإنتاجية والفعالية الذاتية وغيرها من الجوانب الإيجابية في العمل.
- إعداد برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي، يمكن أن يستخدمة المرشدون على مجال الإرشاد النفسي.

مصطلحات الدراسة:

شغف العمل الانسجامي **Harmonic Work Passion (HWP)** ويشير إلى "الرغبة الشديدة الإيجابية والمستمرة من الفرد تجاه عمله، وتنطوي تلك الرغبة على حب وتفضيل العمل وتقدير قيمته وأهميته، بشكل يجعل الفرد يعمل بحماس شديد ومدفوع بإيجابية تجاه المشاركة بالالتزام في عمله، وتلك هي المكونات المعرفية والوجدانية والسلوكية لشغف العمل الانسجامي التي تدفع الافراد للمثابرة على إكمال مهام العمل وإظهار السلوكيات التنظيمية الايجابية، واتخاذ المبادرة لحل المشكلات في العمل ، مما ينتج عنه العديد من النتائج الإيجابية وأهمها الرفاهة النفسية والرضا عن الحياة وبخاصة ارتفاع الرضا الوظيفي.

وشغف العمل الانسجامي (إجرائياً) في البحث الحالي هو الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال استجابته على مقياس الدراسة.

والإرشاد بالقبول والالتزام (ACT): Acceptance and Commitment Therapy

عرفته الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA باعتباره شكل من أشكال العلاج السلوكي الإدراكي طوره عالم النفس الأمريكي ستيفن سي هايز وهو يستند إلى نظرية الإطار الواقعي القائم على فرضية أن الاستراتيجيات اللفظية تتحكم في أفكار الفرد وانفعالاته وتؤدي في الواقع إلى

سلوكيات مشكلة، ويساعد العملاء على التخلي عن هذه الاستراتيجيات التقييدية، فالعلاج بالقبول والالتزام يهدف الي تقبل الأفكار والانفعالات حول الخبرات الحياتية الصعبة كجزء ضروري من حياة كريمة بدلا من رفض تلك الخبرات، ثم يوضح للعملاء قيمهم الشخصية وأهداف حياتهم ، ويتعلمون إجراء تغييرات سلوكية ملتزمة تعزز الحياة وفقاً لذلك، ويطورون طرقاً جديدة وأكثر مرونة في التفكير والاستجابة للتحديات، وتم اثبات فعالية العلاج بالقبول والالتزام ACT في علاج مجموعة متنوعة من المشكلات، من بينها الاكتئاب والقلق والتوتر وتعاطي المخدرات (VandenBos, 2007:24).

الإطار النظري:

أولاً: شغف العمل الانسجامي (HWP) Harmonic Work Passion

١ - فلسفة مفهوم الشغف

لطالما أكد الفلاسفة على أهمية الشغف بالنسبة للإنسان فذكر كلا من جان جاك روسو وهيجل أنه بدون الشغف لن يجد الناس أي هدف أو معنى في حياتهم ، وأشار ديكارت إلى أن الشغف متأصل في التجربة الإنسانية ويوفر الطاقة النفسية الكامنة وراء المشاركة في الأنشطة القيمة ومع ذلك ، حتى وقت قريب ، لم يحظ الشغف باهتمام كبير في علم النفس ، حيث اختار الباحثون دراسة التركيبات ذات الصلة التي تتدرج تحت عنوان الشغف (على سبيل المثال ، السعادة ، والمتعة ، والإثارة ؛ حتى ٢٠٠٣ حيث ظهرت أول جهود لدراسة الشغف في علم النفس على يد Vallerand. وكانت أول ورقة بحثية بعنوان الشغف النفسي واقتراح أول نموذج نظري لتفسير الشغف (Curran,et al, 2013:597) .

وكذلك أكد ألبرت أينشتاين على أهمية الشغف بالنسبة للفرد من خلال مقولته الشهيرة " ليس لدى أي موهبة، أنا فقط شغوف بحب الاطلاع" (Boaler, 2019:82). ولعل هذا ما يؤكد على أهمية مفهوم الشغف وتنميته لدى العاملين بأي مؤسسة ، فوفقا لما عبر عنه أينشتاين عالم الفيزياء العبقري أن الشغف هو ما يدفع الإنسان حقيقة للعمل بإخلاص وإتقان وبالتالي يحب ما يعمل به ويصل به إلى نتائج تبهر الجميع، فالشغف أحد أهم المفاهيم الإيجابية التي إذا تم تنميتها عند الأفراد وصلت بهم لمستويات السعادة والرضا عن الحياة والتخفيف من الضغوط النفسية التي قد تسببها بيئة العمل.

٢ - مفهوم الشغف

تعرف الجمعية الأمريكية لعلم النفس APA الشغف على أنه حالة شعورية تتسم بالحماس القوي وبالإيمان الراسخ تجاه نشاط أو شيء أو فرد، فهو حالة تحفيزية ممزوجة برغبة شديدة

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

نحو القيام بهذا النشاط، ويختلف الشغف عن كونه حاله انفعالية فقط، فهو متعدد الأبعاد(VandenBos, 2007:766).

فالشغف هو ذلك النوع من الحماس نحو الأنشطة التي تمثل أهمية للأفراد والتي تنسم بأنها حاله طولية الأمد حيث أوضحت الدراسات أن الأفراد الشغوفين بنشاط يقضون في المتوسط ثماني ساعات في الأسبوع في هذا النشاط يمثل هذا الوقت تقريباً ١٠ ٪ من وقت استيقاظهم. والاستمرار في تلك الأنشطة بشغف يؤدي الى الرفاهة النفسية للأفراد الفرد الذاتية وزيادة الرضا عن الحياة، ومستويات أعلى من التكيف النفسي بشكل عام (Lafrenière, et al.,2012:518).

ويمكن أن يُنظر إلى الشغف على أنه ميل قوي نحو شيء معين أو نشاط أو مفهوم أو شخص يحبه الفرد (أو على الأقل يحبه بشدة)، ويقدره بشدة ويستثمر الوقت والطاقة فيه بشكل منظم، الي درجة ان يصبح جزء من هوية الفرد، علاوة على ذلك، يبدو أن هناك شكلين من أشكال الشغف. يمكن اعتبار الأول الشغف الانسجامي harmony Passion حيث ينسجم هذا النوع من الشغف مع جوانب أخرى من الذات وحياة الشخص ويجب أن يؤدي بشكل أساسي إلى نتائج تكيفية. على العكس من النوع الثاني وهو الشغف الوسواسي Obsessive Passion ويتعارض هذا الشكل من الشغف مع جوانب من الذات وحياة الشخص، ويؤدي بشكل أساسي إلى نتائج أقل تكيفاً، وأحياناً يجعل الفرد غير قادر على التكيف بشكل عام (Pollack, et al.,2020:312).

٣- مفهوم شغف العمل الانسجامي

وفيما يخص البحث الحالي فيتم تعريف شغف العمل الانسجامي باعتباره يمثل العمليات التحفيزية التي تدفع الافراد نحو ما يقومون به من عمل بشكل انسجامي يجعلهم يتمتعون بخبرة داخلية مستقلة تخلق دافعاً قوياً يتميز بالحماس تجاه العمل بالإضافة الي تقدير قيمة العمل والوظيفة التي يشغلونها طواعية، الأمر الذي يجعلهم يستمتعون بالعمل، وهذا لا يعني تداخل العمل بشكل او بأخر مع الأنشطة الأخرى في الحياة ، ولكن يتواجد بشكل متوازن وناجح بين العمل والحياة ، ويتيح للأفراد التركيز العالي على المهمة والتدفق والرضا عن العمل، وبالتالي ، يرتبط HWP بتجربة عمل أكثر ايجابية تظهر في رفاهية نفسية أعلى والتكيف النفسي وتقليل مخاطر الإرهاق النفسي(Kreil, et al.,2021:3).

فشغف العمل الانسجامي هو الرغبة الانفعالية الشديدة والمستمرة للفرد تجاه العمل على أساس جوانب معرفية وجدانية، مما ينتج عنه سلوكيات عمل متسقة. تتضمن المثابرة على

إكمال مهام العمل وإظهار السلوكيات التنظيمية الايجابية، واتخاذ المبادرة لحل المشكلات في العمل، مما يجعل الافراد الشغوفين بعملهم لديهم الرغبة في الانخراط في عملهم بحالة من الحماس، والدافع، والمثابرة، والالتقان، والتفاني. لذلك أكدت الدراسات أن القادة والمديرين يفضلون دوما العاملين الشغوفين الذين يحبون عملهم ويركزون فيه بحماس شديد عن العاملين التقليديين المتسمون بالروتين، وينتج عن شغف العمل حالة من التوافق النفسي والرضا الوظيفي(Perrewé, et al.,2014:146).

٣-مسلمات مفهوم الشغف

أكد Vallerand على سبعة نقاط ضرورية بخصوص الشغف نحو الأنشطة: -

أولاً: أن يكون لدى الفرد شغف تجاه شيء معين وليس تجاه كل شيء، حيث يكون هناك تفاعل خاص بين شخص معين وشيء أو نشاط معين.

ثانياً: أن يحب الفرد الشيء ويحبه بعمق، حيث يكون هذا الحب للنشاط عميق وطويل الأمد.

ثالثاً: يقدر الشخص قيمة الشيء كثيراً ويجده مفيداً، وأن يمثل هذا النشاط أولوية عالية في حياة الشخص إلى درجة قد يأتي فيها الشخص لتنظيم حياته أو حياتها حول محور هذا النشاط.

رابعاً: يستلزم الشغف نزعة تحفيزية تدفع الشخص نحو الشيء؛ على الرغم من أن الشغف قد ينتج بعض التأثير الوجداني، إلا أنه ليس في حد ذاته بناء وجداني؛ ولكنه بناء تحفيزي.

خامساً: أن يكون هذا النشاط مهم جداً للفرد لدرجة أنه سيصبح في النهاية جزءاً من هويته، وجزءاً من هويتهم. وبالتالي، يصبح النشاط محدداً ذاتياً وقد يمثل إحدى الخصائص الأساسية لشخصية الفرد.

سادساً: المشاركة النشطة للأشخاص المتحمسين لا تنخفض، حيث يقوم بالنشاط في كل مرة بنفس الحماس والطاقة الغزيرة، مع التزام كامل، ويتسمر الشغف طويلاً (عدة أشهر، وسنوات، وحتى في بعض الأحيان مدى الحياة).

سابعاً: يُقترح أن هناك نوعين من الشغف يتميز كل منهما بنوع معين من الانخراط في النشاط. أحدهم سلبي لأنه في هذه الحالة كما لو أن الشيء الذي يحبه الفرد هو من يتحكم فيه، وقد يؤدي هذا النوع من الشغف إلى صراع داخل الشخص وإلى نتائج أقل استحقاقاً، بما في

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

ذلك المثابرة غير الحكيمة والمعاناة العاطفية، بينما يمثل النوع الثاني من الشغف الشكل الايجابي يستلزم مشاركة أكثر نشاطاً، كما لو أن الفرد هو من يتحكم في الشيء الذي يحبه. هذا النوع من العاطفة خالٍ نسبياً من الصراع ويتعايش بانسجام مع اهتمامات الحياة الأخرى وجوانب الذات حيث تكون المشاركة في هذه الحالة مرنة وتتسم بالتدفق والانفعالات الإيجابية والأداء العالي مع هذا النوع من النشاط (Vallerand, 2015:33).

٤- النظريات المفسرة للشغف

أولاً: نموذج Baum & Locke لشغف العمل :-

حيث أكد كلا من Baum & Locke في هذا النموذج علي الشغف للعمل بشكل عام، حيث يمثل المشاعر الإيجابية تجاه العمل وحب المرء لعمله، فهو حالة انفعالية شديدة مصحوبة بمظاهر معرفية وسلوكية ذات قيمة شخصية عالية، تجعل الفرد يقوم بعمله بنوع من الحماس الكبير والسعي الدائم ، والمثابرة لتحقيق هدف جدير وملء بالتحديات، أن الشغف بالعمل يزود الموظفين بالمثابرة والدافع لتحقيق أهداف العمل (Pollack, et al., 2020:314-315).

ثانياً: النموذج الثنائي للشغف The Dualistic Model of Passion :-

أسس هذا النموذج Vallerand عام ٢٠٠٣ الشغف للعمل بشكل عام، يقوم النموذج الثنائي على نظرية تحديد الذات self-determination theory، ويشير للشغف كونه ميلاً قوياً نحو النشاط الذي يحبه المرء، ويجده مهماً، ويستثمر قدراً كبيراً من الوقت والطاقة فيه فهو يتضمن إعجاب الفرد الشديد أو حبه لنشاط ما واستيعاب هذا النشاط في هوية الفرد، ولا يتضمن الجانب الانفعالي فقط (كالإعجاب الشديد أو الحب) ولكن يتضمن أيضاً جوانب معرفية وسلوكية (Fernet, et al., 2014:155).

هذا ويقترح النموذج كذلك وجود نوعين متميزين من الشغف، الانسجامي والوسواسي، يمكن تمييزهما من حيث كيفية استيعاب النشاط العاطفي في هوية المرء، فالشغف إما انسجامي، والذي يرتبط بالاستيعاب الذاتي للنشاط بنجاح وانسجام مع باقي جوانب شخصيته، أو الوسواسي، وهو النمط السلبي الذي يجعل الفرد تحت سيطرة النشاط، (Vallerand, 2016:33).

أ- الشغف الانسجامي وهو عبارة عن رغبة قوية في الانخراط بحرية في النشاط الذي يقوم فيه الفرد وينتج عنه استيعاب قيم وسلوكيات ومبادئ النشاط بداخل هوية الفرد بطوعية ورضا ومشاعر إيجابية ويقبلونها تماماً، ويكون النشاط في هذه الحالة ممتع ومحبوب بالنسبة للفرد، وينشأ الشغف انسجامي من التكامل السلوكي الكامل. وهذا يحدث عندما يتم إضفاء الطابع

الاجتماعي على النشاط ونتائجه على أنها متوافقة مع القيم والأهداف الموجودة مسبقاً للذات (Vallerand, 2015:43; St-Louis, et al.,2018:155).

الأمر الذي يجعل الانسان يقبل فيها عن طيب خاطر النشاط باعتباره مهماً، بدلاً من الشعور بالضغط عندما يقوم به، وبالرغم من أن النشاط في هذا النمط من الشغف يتم استيعابه في هوية الفرد، إلا أنه لا يطغى على هوية الشخص، وبالتالي يكون متسقاً ومنسجماً مع جوانب أخرى من حياة الشخص. مما يجعل الافراد في الشغف الانسجامي نتائج إيجابية ليس فقط أثناء القيام بالنشاط (التأثير الإيجابي، التركيز، التدفق)، ولكن أيضاً آثار إيجابية بعد المشاركة في النشاط (مثل، التأثير الإيجابي العام، التكيف النفسي) (Lavigne, et al., 2012:520-523; Carboneau, et al.,2010:452).

ب- الشغف الوسواسي يشير الشغف الوسواسي إلى دافع لا يمكن السيطرة عليه للمشاركة في النشاط وينتج من استيعاب النشاط داخل هوية الفرد بشكل يجعل النشاط نفسه متحكم في الفرد ولا يستطيع السيطرة عليه، وتنشأ عن الشغف الوسواسي العديد من الضغوط نتيجة طغيان النشاط الذي يقوم به بشكل وسواسي علي الجوانب الأخرى للحياة، فيصبح النشاط مهيم على شخصية الفرد ولا يمكن تثبيته جانباً بسهولة ويؤدي ذلك بشكل مباشر الي شعور الانسان بالصراع و حاله عامة من سوء التكيف (Vallerand, 2008:1).

ثالثاً: نموذج الشغف لريادة الأعمال entrepreneurial passion :-

يقوم هذا النموذج على نظرية تنظيم الذات Self-regulation theory كأساس ، باعتبار أن الشغف ينشط من خلال العديد من عمليات التنظيم الذاتي، كتتنظيم السلوكيات والانفعالات (الداخلية) التي تساعد الفرد على تحقيق أهداف العمل و الحفاظ على المشاعر الإيجابية أو تعزيزها ، لا سيما في سياق ريادة الأعمال، ويعرف الشغف للعمل بأنه الحالة الإيجابية المكثفة التي يمكن الوصول إليها بوعي والتي يمر بها الانخراط في أنشطة العمل المرتبطة بأدوار ذات مغزى وبارزة في الهوية الذاتية للفرد، وينقسم الشغف في هذا النموذج إلى ثلاث أنواع، (الشغف الي التنمية Passion for developing والشغف للتأسيس Passion for founding، وشغف الابتكار Passion for inventing)، ويقوم الشغف هنا علي عدة عناصر منها المشاعر الإيجابية الشديدة ومركزية أو بروز الأدوار الوظيفية في الهوية الذاتية للفرد ؛ و طبيعة الشغف الخاصة بدور الفرد في العمل (Cardon, et al.,2013:376-378).

٥ - الشغف ومفاهيم مشابهة (الحماس zest والعزيمة grit والتدفق flow)

قد يُقال أيضاً أن الشغف يشبه بعض المتغيرات النفسية مثل الحماس zest والعزيمة grit،

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

والتدفق flow ، حيث يشير الحماس إلى شغف الفرد العام بمعظم الأشياء في الحياة ، بينما تشير العزيمة إلى مستويات عالية من المثابرة لتحقيق أهداف طويلة الأجل، أما التدفق فيشير إلى الانغماس الذهني في النشاط الذي يقوم به الفرد، فيشارك كلا من الشغف والحماس والعزيمة في تقدير النشاط الذي يحبه الانسان والدافع القوي والمثابرة ولكن الاختلاف هنا في الشغف عن كلا من الحماس والعزيمة أن الشغف يكون موجه نحو نشاط محدد، أما في الحماس والعزيمة يكون موجهين نحو جميع الأنشطة الحياتية، ومن ناحية أخرى التدفق يغلب عليه الناحية المعرفية وكلا من الحماس او العزيمة متغيرات نفسية أحادية البعد أما الشغف متعدد الأبعاد المعرفية والوجدانية والسلوكية (Curran,et al, 2015:634).

٦- تأثير شغف العمل الانسجامي

أكدت الدراسات على النتائج الإيجابية لشغف العمل وكيف يمكن للمؤسسات الاستفادة من القوى العاملة الشغوفة. بعملها أو كنشاط يحبونه، ويعتبرونه مهماً وذو قيمة، ويستثمرون وقتاً و طاقة كبيرين، فالشغف للعمل يغذي الدافع، ويزيد من الرفاهة النفسية ويعطي معنى لحياة الأفراد. التفاني في عملهم، مما يسمح لهم بمواصلة عملهم حتى في مواجهة العقبات وتحقيق التميز (Gilal,et al, 2019:634).

ونظراً لأن أغلب الأفراد وبخاصة أعضاء هيئة التدريس العاملين في التعليم العالي يكرسون جزءاً كبيراً من حياتهم للعمل، فأغلب ساعات اليوم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس تقتضي بين العمل في الجامعة والبحث العلمي، وفي حالة وجود شغف قوي تجاه الأنشطة المهنية فإنه يساعد الأفراد على الانخراط في العمل بشكل متكرر ويولد مشاعر إيجابية أثناء المشاركة في النشاط، ويلعب هذا دوراً بارزاً في الرفاهة النفسية، والرضا عن الحياة ، والسعادة ، والمشاعر الإيجابية، وترتبط تلك النتائج الإيجابية بالعديد من المتغيرات الأخرى مثل تحقيق الذات وإدراك الإمكانيات الكاملة للفرد، والمعنى في الحياة (Yukhymenko-Lescroart& Sharma, et al.,2021:3).

ومن خلال العرض السابق يعرف الباحث شغف العمل الانسجامي في هذه الدراسة على أنها الرغبة الشديدة الإيجابية والمستمرة من الفرد تجاه عمله وتتكون من ٥ جوانب وهم (حب وتقدير العمل، وتقدير قيمة وأهمية العمل، والحماس في العمل، والمشاركة في العمل، والدافعية للعمل) تمثل المكونات المعرفية والوجدانية والسلوكية لشغف العمل الانسجامي التي تدفع الأفراد للمثابرة على إكمال مهام العمل وإظهار السلوكيات التنظيمية الإيجابية، واتخاذ المبادرة لحل المشكلات في العمل، مما ينتج عنه العديد من النتائج الإيجابية وأهمها الرفاهة النفسية والرضا

ثالثاً: الإرشاد / العلاج بالقبول والالتزام : Acceptance and Commitment Therapy (ACT)

١- التعريف بالإرشاد بالقبول والالتزام ACT

يمثل العلاج بالقبول والالتزام ACT، أحد تيارات الموجة الثالثة وهي أحدث موجات العلاج السلوكي التي تم تطويرها في أواخر الثمانينيات من قبل ستيفن هايز أستاذ علم النفس بجامعة نيفادا، ورئيس قسم بالجمعية الأمريكية لعلم النفس التطبيقي والوقائي والجمعية الأمريكية لعلم النفس APA، ويعتمد نهج العلاج بالقبول والالتزام ACT على منظور سياقي وظيفي حول قدرة الإنسان على التكيف مع المعاناة ويقوم علي فلسفة نظرية الإطار العلاقي (RFT) Relational Frame Theory حيث يسعى إلى وضع لغة الإنسان والإدراك تحت سيطرة سياقية أفضل لحل المشكلات من خلال التأكيد على عمليات القبول واليقظة وعمليات الالتزام والتفعيل السلوكي لإنتاج المرونة النفسية وذلك لتعزيز نهج علاجي أكثر انفتاحاً وتمركزاً وانخراطاً في الحياة. (Hayes et al., 2016:97)

وفي قاموس أكسفورد تم تعريف العلاج بالقبول والالتزام أسلوب العلاج النفسي القائم على اليقظة والقبول حيث يتم تشجيع العملاء على التقبل أو الموافقة على واقع المواقف التي يجدون أنفسهم فيها، بما في ذلك المواقف غير السارة أو غير المريحة، دون محاولة تغييرها للاحتجاج عليها، أو الخروج منها. هذه التقنية، التي كانت تسمى في الأصل بالمسافة الشاملة، تم تطويرها في أواخر الثمانينيات من قبل عالم النفس الأمريكي ستيفن سي هايز وشكل متقدم من العلاج السلوكي المعرفي، وكثيراً ما يُشار إلى هذه التقنية بالأحرف الأولى من اسمها وتُطلق مثل كلمة الفعل ACT (الفعل الواضح، وليس A-C-T) (Colman, 2015:506).

ويؤكد العلاج بالقبول والالتزام ACT على أن جوهر المعاناة الإنسانية هو عدم المرونة النفسية - أو ضعف القدرة على التواجد في اللحظة الحالية بأفكار ومشاعر الفرد، والتصرف بطريقة تتفق مع القيم الشخصية. حيث يتضح أن أسباب أغلب الاضطرابات النفسية يتجلى هذا في الهيمنة الصارمة لكلا من التجنب التجريبي والاندماج المعرفي وتصور الماضي والمستقبل المخيف، والافتقار إلى وضوح القيم، والتقاعس ونقص الالتزام السلوكي، ويهدف العلاج بالقبول والالتزام ACT إلى زيادة المرونة النفسية من خلال ست عمليات وهي القبول والفصل المعرفي، والاتصال باللحظة الحالية، والذات كسياق والقيم، والالتزام السلوكي (Hayes et al., 2006b:3).

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

٢- هدف العلاج بالقبول والالتزام ACT

يهدف العلاج بالقبول والالتزام إلى خلق حياة غنية وذات مغزى، مع قبول الألم الذي يصاحبها حتمًا، فيعد "ACT" اختصاراً جيداً، لأن هذا العلاج يتعلق باتخاذ إجراءات فعالة مسترشدة بأعمق قيمنا والتي نتواجد فيها ونشارك فيها بشكل كامل، فقط من خلال العمل الواعي والملتزم يمكننا أن نخلق حياة ذات معنى. وبالطبع بينما نحاول خلق مثل هذه الحياة، سنواجه جميع أنواع العقبات، في شكل "تجارب خاصة" غير سارة وغير مرغوب فيها (أفكار، صور، مشاعر، أحاسيس، دوافع، وذكريات). فيستخدم ACT مهارات اليقظة الذهنية والقبول والالتزام كطريقة فعالة للتعامل مع هذه التجارب الخاصة. (Hayes et al., 2016:23) .

كما يهدف العلاج بالقبول والالتزام الانتقال من FEAR إلى ACT: وتمثل FEAR اختصاراً لأسباب المعاناة النفسية، (F) Fusion الاندماج وهو الارتباط المفرط بالمحتوى الحرفي للفكر الذي يجعل المرونة النفسية السليمة شبه مستحيلة، و (E) Evaluation التقييم وهو عبارة عن مجموعة التقييمات الخاطئة عن الذات والآخرين والعالم بشكل عام، و (A) Avoidance التجنب وهو تجنب أو محاولة تغيير الأحداث والتجارب الغير مرغوب فيها، ولهذا التجنب نتائج وخيمة على الإنسان، (R) Reason Giving إعطاء السبب، وتعني الاستخدام المفرط للمبررات التي تبدو منطقية ولكن نتيجة الاستمرار في استخدامها تجعل الفرد أقل استجابة للسلوكيات الصحيحة السوية، ويقترح العلاج بالقبول والالتزام بالاستبدال تلك العمليات المرضية ب ACT وهو اختصار ل (A) Accept وتعني قبول الانسان للتجارب الحياتية كما هي وبخاصة التجارب الصعبة التي لا يستطيع تغييرها، (C) Choose اختر مجموعة من الاتجاهات القيمة والتي من شأنها إحساس المرء بالحيوية والمعنى في الحياة، (T) Take Action اتخاذ اجراء، وبناء أنماط أكبر من السلوكيات الملتزمة التي تتفق مع قيم الانسان (Hayes & Strosahl, 2005:32).

٣- نموذج تفسير نشأة الاضطراب النفسي: ACT Model of Psychopathology

يفسر العلاج بالقبول والالتزام المعاناة النفسية ونشأة الاضطراب النفسي وفقاً ل٦ عمليات لعدم المرونة النفسية كما يتضح فيما يلي: -

٣-١ التجنب الخبراتي **Experiential Avoidance**: وهو المحاولات المباشرة لتجنب التجارب الحياتية أو تغييرها وبخاصة التجارب الصعبة، ولهذا التجنب آثار مؤسفة، فالشخص الخجول الذي يتجنب المواقف الاجتماعية عن طريق رفض الدعوات قد يشعر بالارتياح وقتها ولكن مع استمرار هذا التجنب، تصبح حياته مقيدة، وكذلك تجنب الشعور

بالقلق ومحاولة السيطرة عليه، تتضمن التفكير في القلق، وهذا كفيل بإثارة القلق (Hayes et al., 2003:115).

٣-٢ الاندماج المعرفي **Cognitive Fusion**: وتأتي كلمة Fuse من أصل لاتيني بمعنى "يصب" فيبدو الأمر كما لو كان محتوى الإدراك وأفكارنا حول التجارب الحياتية تسكب معاً حتى يصبحوا شيء واحد، وخطورة الأمر أن ادراكنا وأفكارنا المسبقة حول التجارب الحياتية قد تملأ علينا كيف نتفاعل مع العالم من حولنا، فأفكارنا حول التجارب الحياتية هي من تلون نظرتنا للعالم والتجارب الحياتية بغض النظر عن ماهية التجارب نفسها، فالشخص الذي لديه شعور بأنه سوف ينهار نفسياً، فتفكيره في هذا الأمر يكون بداية انهياره حرفياً.

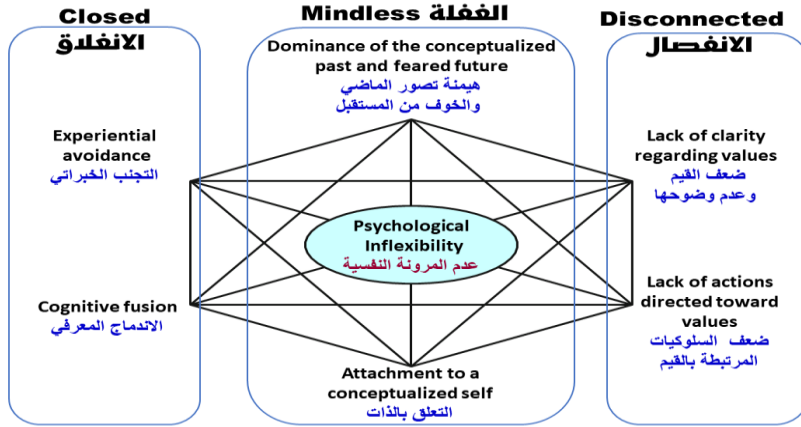
٣-٣ الانتباه غير المرن **Inflexible Attention**: يميل الفرد نتيجة كلا من التجنب الخبراتي والاندماج المعرفي إلى زيادة الاهتمام بالماضي ومخاوفه والمستقبل وما يرتبط به من قلق، مما يقلل من قدرتنا على الوعي المرن عن ما توفره البيئة في الحاضر وبالتالي، يخفض من معرفتنا وما نشعر به في الوقت الحالي مما يجعلنا أقل حساسية للإمكانيات الكامنة في بيئتنا من حولنا في اللحظة الراهنة، وهذا يؤدي بدوره إلى مزيد من السلوك الذي حدث في الماضي ويمنع من أي تغيير أو أي احتمالات جديدة.

٣-٤ التعلق بالذات المدركة **Attachment to Conceptualized self**: التأثر بالخبرات الحياتية الصعبة وضعف القدرة على تخطي تلك التجارب، تكون نتيجتها الحتمية تقييم الذات بشكل سلبي وأنماط السلوك الغير مرنة.

٣-٥ ضعف القيم وعدم وضوحها **Lack of Clarity About Values**: نقص القيم أو عدم وضوحها يجعلنا نعيش بدون هدف أو معنى في الحياة وما له من تأثير نفسي يلبي على الانسان. (Luoma et al., 2017:27)

٣-٦ ضعف السلوكيات المرتبطة بالقيم **Lack of actions directed towards values**: وتتمثل في اتخاذ فعل مناسب أو التهور في رد الفعل، فهنا تسيطر على الإنسان الأهداف قصيرة الأمد مثل الشعور بالرضا المؤقت أو والدفاع عن الذات المدركة بشكل خاطئ، مما يبعدنا عن صفات الحياة المرغوبة طويلة الأمد وهي (القيم)، وخلال تلك الأفعال والسلوكيات المضطربة يستهلك الإنسان مزيد من القلق والاكتئاب، ويتعد عن السلوكيات القائمة على القيم (Hayes et al., 2011:14).

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .



شكل (١) يوضح نموذج تفسير نشأة الاضطراب النفسي (Luoma et al., 2017:12)

وينضج في شكل (١) الست محاور التي يرى هايز أنها تشكل عدم المرونة النفسية وبالتالي تتسبب في المشكلات النفسية للإنسان، ويمكن دمج الـ ٦ عمليات في ٣ ركائز، تمثل الركيزة الأولى الانغلاق Closed وتشمل كلا من التجنب الخبراتي والاندماج المعرفي، حيث يصبح الفرض مغلق على نفسه وغير منفتح، ويكون سلوكه مقيد وغير مرن، أما الركيزة الثانية، تتمثل في الغفلة mindless وتشمل كلا من هيمنة الماضي والمستقبل المفاهيمي، والتعلق بالذات المدركة وهي ركيزة ضارة للغاية تبعد الإنسان عن العيش في اللحظة الحالية وتؤدي به الي الجمود والبعد عن التقييم السليم لذاته والآخرين، والركيزة الثالثة الانفصال ويشمل كلا من ضعف أو عدم وجود قيم، والسلبية أو التهور مما يمنع من السلوك الإيجابي الملتزم (O'Donoghue et al., 2018:14).

٤- نموذج (المرونة النفسية Psychological Flexibility) للعلاج بالقبول والالتزام

: ACT

٤-١ القبول Acceptance

القبول هو عملية نشطة تهدف الى تكيف الأفراد مع التجارب الحياتية الصعبة دون محاولات صارمة لتجنبها أو تغييرها أو السيطرة عليها، من خلال ممارسة الانفتاح على الأفكار والمشاعر التي تنشأ أثناء التجارب الحياتية المؤلمة، ومحاولة تقبلها كما هي ، حيث أن محاولات السيطرة على التجارب المريرة خصوصا التي لا نستطيع تغييرها تتسبب في مشاعر الإحباط والفشل والانفعالات السلبية التي تؤدي حتما الى معاناته في باقي الأنشطة الحياتية ولا

يعني هنا بالقبول أن نستسلم للمشاكل النفسية والأحداث الحياتية الضاغطة ولكن تعني تقبل وجود المشكلة بدون الخضوع لها لتحديد تأثيرها النفسي علي باقي الأنشطة في الحياة وبهدف المعالج هنا الي قبول المشاعر غير المرغوب فيها لتقليل معاناة المريض و زيادة قدرته على الانخراط في حياتهم بطريقة هادفة)،والقبول ليس غاية في حد ذاته، ولكنه وسيلة لزيادة العمل القائم على القيم(Hayes et al., 2006b:7; Hayes et al., 2016:63).

ومن أهم الفنيات والتدريبات في عملية القبول والتي تم استخدامها في هذه الدراسة (فنية أكل تفاحة Eating an Apple، وفنية فهم السيارة Understanding the Car، وفنية نعم و لا Yes and No، وفنية شاطئ الحياة Life's a Beach وفنية ركاب الحافلة Passengers on a Bus، وفنية إطعام النمر الجائع Feeding the Hungry Tiger، وفنية البندول The Pendulum)

٤-٢ الفصل المعرفي Cognitive Defusion

تؤكد نظرية الإطار العلائقي RTF على وجود ارتباط قوي بين الوظائف اللفظية للأفكار حول التجارب الحياتية والوظائف النفسية المباشرة لتلك الأفكار، حيث يوجد تأثير قوي للغة على التفكير وبالتالي على سلوكنا، هذا التأثير قد يكون اقوي من تأثير الخبرة الحقيقية نفسها، الأمر الذي يجعلنا نكون أحكام مسبقة حول أغلب الخبرات التي نمر بها وتعميم تلك الأحكام علي الخبرات الشبيهة في المستقبل، وهذا عائق عن الحكم السليم على الأمور والخبرات الجديدة(Hayes et al., 2006b:9; Hayes et al., 2016:86).

وبالرغم من أن العلاج بالقبول والالتزام ACT هو أحد أحدث موجات العلاج المعرفي السلوكي إلا أنه يرفض مبدأ ضرورة تغير الأفكار والأنشطة العقلية لتعديل السلوك للأفضل، هذا لأن الجهود التي يبذلها المرء لتعديل تلك الأفكار أو قمعها قد تأتي بتأثيرات متناقضة وسلبية وقد يصعب في كثير من الأحيان تعديل تلك الأفكار حول الخبرات الصعبة، لذلك يؤكد علي فصل الاندماج المعرفي وهو عملية تغيير الدرجة التي تمارس بها الأفكار أو الأنشطة العقلية الأخرى وخفض تأثير تلك الأفكار على السلوك، بهدف مشاهدة ما يقوله العقل من أفكار بدلا أن نكون عبيدا لتلك الأفكار، وذلك من خلال خلق مسافة بين المرضى وتجاربهم الداخلية ، حتى يتمكنوا من مراقبتها بشكل منطقي، من أجل التشجيع على فصل تأثير الأفكار حول التجارب عن السلوك، وهنا يقوم المعالج بمساعدة العميل على مشاهدة الفكرة دون انفعال، وتكرارها عدة مرات بصوت عالٍ حتى يبقى صوتها فقط بدون التأثير الانفعالي السلبي المصاحب (Luoma et al., 2017:28).

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

ومن أهم الفنيات والتدريبات في عملية الفصل المعرفي والتي تم استخدامها في هذه الدراسة (فنية مشاهدة قطار العقل Watching the Mind-Train، فنية قارب على الماء Boat on the Water، فنية ورقة في مجرى النهر Leaves on a Stream)

٤-٣ الاتصال باللحظة الراهنة Being Present

يؤكد ACT في عملية الاتصال باللحظة الراهنة على مبدأ "هنا والآن" من خلال زيادة اليقظة العقلية والاتصال باللحظة الراهنة، بحيث نحيا الوقت الحاضر والتركيز علي الخبرة الحالية وتقبلها دون خوف من الماضي أو قلق بشأن المستقبل، حيث يهدف العلاج بالقبول والالتزام ACT إلى تطوير عمليات انتباه مرنة للتركيز على الحاضر ، بدلاً من التركيز على إشارات التهديد للماضي أو المستقبل المخيف، حيث أنه عند الاتصال باللحظة الحالية ، يكون البشر مرنين ومتجاوبين ومدركين للإمكانيات وفرص التعلم التي يوفرها الوضع الحالي بالمقارنة مع العيش في تصور الماضي أو المستقبل الذي يؤدي حتما الي السلوكيات المضطربة(Ciarrochi & Bailey, 2008:12).

ومن أهم الفنيات والتدريبات في عملية الاتصال باللحظة الراهنة والتي تم استخدامها في هذه الدراسة (فنية المشي اليقظ Mindful Walking، وفنية الهندباء The Dandelion، وتمارين التنفس المتعقل Breathing Mindfully)

٤-٤ الذات كسياق Self-as-Context

بحيث ينظر الفرد للمواقف والتجارب الحياتية كمراقب خارجي، (أي اتخاذ منظور المراقب لتجربة الفرد) حيث يتم التركيز على مراقبة الأفكار والمشاعر والانفعالات المصاحبة للخبرات التي نمر بها ووضعها وتفسيرها فقط في السياق التي تحدث فيه، بهدف مساعدة الأفراد على تطوير إحساس أكثر صلابة بأنفسهم كمراقبين أو خبراء، بغض النظر عن التجربة الخاصة التي يمرون بها في الوقت الحالي، ما يسهم في زيادة التسامي بالذات وكذلك قبول الذات والتعاطف معها(Tan, 2016:63).

ومن أهم الفنيات والتدريبات في عملية الذات كسياق والتي تم استخدامها في هذه الدراسة (فنية السماء والطقس The Sky and the Weather ، وفنية الفصل الدراسي The Classroom، وفنية أخلع درعك Taking Off Your Armor)

٤-٥ القيم Defining Valued Directions

حيث يهدف العلاج بالقبول والالتزام ACT الى عيش حياة مفعمة بالقيم والمعنى في

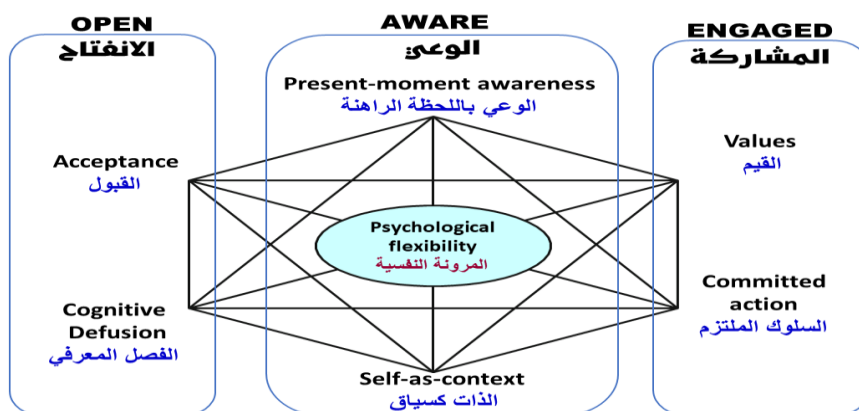
المجالات المختلفة (قيم مهنية، قيم أسرية، قيم روحية، قيم اجتماعية، قيم جمالية)، وذلك من خلال مساعدة المرضى على التواصل بوعي مع قيمهم، فالقيم هي المحور الأساسي للعلاج بالقبول والالتزام ACT، حيث تهدف جميع العمليات السابقة للمرونة الي تمهيد الطريق لحياة أكثر حيوية وتوافقاً مع القيم (McKay et al., 2020:52).

ومن أهم الفنيات والتدريبات في عملية القيم والتي تم استخدامها في هذه الدراسة (فنية القيم مقابل الأهداف Values versus Goals، فنية آلة قراءة العقل Mind-Reading Machine، فنية إعادة تصميم المنزل Mind-Reading Machine)

٤-٦ السلوك الملتمزم Committed Action

يشجع العلاج بالقبول والالتزام ACT على تطوير أنماط العمل الملتمزم المرتبط بالقيم المختارة، وفي هذا الصدد، يشبه ACT إلى حد كبير العلاج السلوكي التقليدي، في التأكيد على ضرورة اكتساب السلوك الجيد من خلال اكتساب مهارات تحديد الأهداف التي تتوافق مع القيم والتخطيط لتنفيذها بوعي ومسؤولية (Hayes, 2005:177).

ومن أهم الفنيات والتدريبات في عملية السلوك الملتمزم والتي تم استخدامها في هذه الدراسة (فنية انتظار القطار الخاطئ Waiting for the Wrong Train، فنية مصنع الدراجات The Bicycle Factory، وفنية جسر الحبل The Rope Bridge)



شكل (٢) يوضح نموذج العمليات الستة للعلاج بالقبول والالتزام ACT (O'Donoghue et al., 2018: 15)

ويتضح في شكل (٢) الست محاور التي يرى هايز أنها تشكل المرونة النفسية وبالتالي تهدف الي حل المعاناة والمشكلات النفسية التي قد يواجهها للإنسان، ويمكن دمج ال٦ عمليات

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

التي سبق وتناولتها الدراسة في ٣ ركائز، تمثل الركيزة الأولى الانفتاح OPEN وتشمل كلا من القبول والفصل المعرفي مما يؤدي بالإنسان إلى السكينة وراحة البال والتأثير الإيجابي علي مختلف التجارب الحياتية، حيث يصبح الفرد متفتح وسلوكه يتميز بالمرونة، أما الركيزة الثانية، تتمثل في الوعي AWARE وتشمل كلا من الوعي باللحظة الراهنة والذات كسياق والتي تساعد علة تركيز الوعي على مبدأ (هنا والان) في الحاضر بمرونة وانسيابية ، والركيزة الثالثة المشاركة ENGAGED وتشمل كلا من القيم والسلوم الملتمزم مما يؤدي بالإنسان إلى السلوك الإيجابي الملتمزم (O'Donoghue et al., 2018:15-16).

٥- فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام ACT :

حيث أثبتت العديد من الدراسات نجاح الإرشاد بالقبول والالتزام في تنمية متغيرات نفسية إيجابية مثل دراسة (يحيى مبارك ،٢٠٢١؛ محمد مصطفى ،٢٠٢١؛ داليا نعيم ،٢٠٢١؛ حسن عبد الفتاح وآخرون، ٢٠٢٠؛ سهام علي ،٢٠١٩)، حيث تناولت تلك الدراسات فعالية الارشاد بالقبول والالتزام في تنمية السلوك الاجتماعي، والشفقة بالذات ومؤشرات جودة الحياة والشعور بالسعادة.

وكذلك أكدت العديد من الدراسات على أهمية شغف العمل في بيئة العمل مثل (Gillard.et al, 2021; Prudenzi.et al ,2021; Fox,2021; Rivano.et al ,2021; Reeve.et al ,2021; Pingo.et al ,2020; Finnes.et al ,2019; Mirshekar.et al ,2019; Bond & Bunce,2003; Donaldson-Feilder.et al 2010; Bond.et al ,2010; Bond.et al ,2008) ، حيث أكدت تلك الدراسات علي فعالية ونجاح الارشاد بالقبول والالتزام في بيئة العمل وفي زيادة الكفاءة المهنية والرضا الوظيفي والصحة النفسية في بيئة العمل وكذلك يسهم في زيادة الرفاهة النفسية وجودة الحياة، كما أكدت تلك الدراسات وغيرها علي فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام في خفض ضغوط العمل والإجهاد المهني وخفض الغياب المرضي في العمل الراجع لظروف مرضية، مما يجعل الإرشاد بالقبول والالتزام ملائم بامتياز لتنمية شغف العمل الانسجامي بجوانبه المتعددة

ومن العرض السابق يمكن أن نخلص أهمية الإرشاد بالقبول والالتزام بما يوفره من فنيات وأنشطة نفسية متعددة في تنمية شغف العمل الانسجامي بجوانبه المعرفية والوجدانية والسلوكية لدى افراد العينة من الهيئة المعاونة من أعضاء هيئة التدريس.

دراسات وبحوث سابقة:

أولا دراسات تناولت شغف العمل الانسجامي

تناولت دراسة (Ho, V & Astakhova , M, 2020)، كيف ومتى يلهم القادة شغف العمل، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف مقارنة الشغف للعمل لدى عينة من الموظفين تحت نماذج قيادية مختلفة (نموذج القيادة الكاريزمية charismatic leadership- نموذج القيادة القائم علي المكافآت العرضية contingent reward leadership) ودور الأهمية المدركة للموظفين للأداء و تقدير الذات، وقامت الدراسة علي عينة قوامها ٢٠١ موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوي شغف العمل الانسجامي لدي الموظفين الذين يعملون من خلال نموذج القيادة الكاريزمية ومعها ارتفاع لتقدير الذات كما توصلت الدراسة الي ارتفاع مستوي الشغف الوسواسي للعمل لدي الموظفين الذين يعملون من خلال نموذج القيادة القائمة علي المكافآت العرضية، كما توصلت الدراسة إلي ان القادة في النموذج الكاريزمي تمتعوا بمستوي كبير من شغف العمل الانسجامي والقادة في يمتلكون درجات كبيرة من الشغف الوسواسي للعمل ويمكننا القول بعبارة اخري ان نوع الشغف ينتقل من القادة للعاملين معهم بنفس الدرجة.

وقامت دراسة (Uy, M .et al, 2020)، بالكشف عن العلاقة بين الشغف لدي فرق العمل ومستوي الأداء المهني لديهم، وقامت الدراسة على عينة قوامها ٣١٤ فرداً يعملون في ٨٢ فريق عمل، وأشارت النتائج إلى أن فرق العمل التي كانت لديها مستوى مرتفع من الشغف تجاه العمل سجلوا نسب إيجابية على الأداء المهني.

وانطلقت دراسة (Chen, K .et a, 2019)، بهدف التحقق من إمكانية تنبؤ الشغف للعمل بالرفاهة النفسية (المتعة في الحياة والرضا عن الحياة والسعادة الذاتية، معنى الحياة) لدي عينة افراد العينة والتي تكونت من ١٧٧ عضواً بهيئة التدريس استكملوا استجاباتهم على استبانات ومقاييس لمتغيرات الدراسة وتم استخدام نمذجة المعادلة البنائية Structural equation modeling لاستكشاف إلى أي مدى يفسر الشغف تجاه العمل التباين في كل من الرفاهة النفسية. أشارت النتائج إلى أنه على عكس الشغف الوسواسي، ظهر شغف العمل الانسجامي كمؤشر إيجابي للرضا عن الحياة والسعادة الذاتية. كما أظهرت النتائج أيضاً أن شغف العمل الانسجامي تنبأ بشكل إيجابي بمكونات معنى الحياة. ومع ذلك، وبشكل عام، أبرزت النتائج أن شغف العمل الانسجامي قد يلعب دوراً بارزاً في الرفاهة النفسية للأفراد.

وهدف دراسة (Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G, 2019)،

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

الي الكشف عن إمكانية تنبؤ الشغف للعمل بالرفاهة النفسية (المتعة في الحياة والرضا عن الحياة والسعادة الذاتية، معنى الحياة) لدي عينة افراد العينة والتي تكونت من ١٧٧ عضواً ببيئة التدريس استكملوا استجاباتهم على استبانات ومقاييس لمتغيرات الدراسة وتم استخدام نمذجة المعادلة البنائية Structural equation modeling لاستكشاف إلى أي مدى يفسر الشغف تجاه العمل التباين في كل من الرفاهة النفسية. أشارت النتائج إلى أنه على عكس الشغف الوسواسي، ظهر شغف العمل الانسجامي كمؤشر إيجابي للرضا عن الحياة والسعادة الذاتية. كما أظهرت النتائج أيضاً أن شغف العمل الانسجامي تنبأ بشكل إيجابي بمكونات معنى الحياة. ومع ذلك، وبشكل عام، أبرزت النتائج أن شغف العمل الانسجامي قد يلعب دوراً بارزاً في الرفاهة النفسية للأفراد.

وقامت (Bouizegarene, N.et al, 2018)، بدراسة العلاقة بين الشغف للعمل والهوية من ناحية والأداء النفسي الوظيفي الأمثل من ناحية أخرى، وقامت الدراسة على عينة قوامها ٢٤٢ فرداً، وبعد تطبيق أدوات الدراسة والمعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النشاط يصبح جزءاً من هوية الفرد. كلما زاد الشغف الانسجامي وهو ما يرتبط بشكل إيجابي مع والأداء النفسي الوظيفي الأمثل لدى افراد العينة.

وتناولت دراسة (Birkeland, I .et al, 2018)، الشغف للعمل والمساندة المدركة وعلاقتهما بالاحتراق النفسي، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الشغف (الانسجامي والوسواسي) للعمل والمساندة المهنية المدركة (كدعم المشرفين والزملاء) والاحتراق النفسي، وقامت الدراسة على عينة قوامها ١٢٦٣ عاملاً من نقابة العمال النرويجية خلال فترة ١٠ اشهر وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً بين شغف العمل الانسجامي harmonious passion for work والاحتراق النفسي ، في حين كانت العلاقة الارتباطية موجبة بين الشغف الوسواسي للعمل obsessive passion for work مع الاحتراق النفسي، كما توصلت الدراسة الي وجود تأثير إيجابي للدعم المدرك في بيئة العمل في زيادة مستوى شغف العمل الانسجامي وخفض مستويات الاحتراق النفسي، واوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للعاملين والاهتمام بالاختيار الدقيق عند تعيين عاملين جدد بحيث تتوافر بهم معايير إنسانية مثل توافر مستوى جيد من شغف العمل الانسجامي وتقديم الدعم للزملاء بالإضافة للكفاءة المهنية المطلوبة.

وأكدت دراسة (Hao, P.et al, 2018)، العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء المهني

ومدي أثر كلا من الشغف للعمل والفعالية الذاتية كمتغيرات وسيطة لدى عينة من الموظفين، حيث قامت الدراسة على عينة قوامها ٢٦٦ موظف يشكلون ٦٩ فريق عمل وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين القيادة التمكينية ومستوي الأداء المهني في وجود مستوي جيد من شغف العمل الانسجامي لدى الموظفين وارتفاع فعاليتهم الذاتية، كما توصلت الدراسة إلى أن وجود الشغف الوسواسي لدى الموظفين له تأثير سلبي علي الأداء المهني.

وقامت دراسة (Grohman, M.et al, 2017)، بالكشف عن إمكانية التنبؤ بالسلوك الإبداعي للمعلم من خلال متغيرات نفسية إيجابية مثل الشغف والمثابرة وبعد تطبيق مقاييس الدراسة على افراد العينة وإجراء المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين السلوك الإبداعي من جهة وبين الشغف والمثابرة من جهة أخرى كما أكدت الدراسة على أنه يمكن التنبؤ بالسلوك الإبداعي للعمل من خلال درجاتهم على مقاييس الشغف والمثابرة.

وانطلقت دراسة (Pradhan, R.et al, 2017)، بهدف فحص دور الشغف للعمل كمتغير وسيط بين الهدف والاداء المهني وقامت الدراسة علي عينة قوامها ٣٠٧ مسئولاً يعملون في السكك الحديدية الهندية، تم التحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة بالتحليل العاملي التوكيدي وتم اقتراح نموذج تم التحقق من صحته بنمذجة المعادلة البنائية باستخدام LISREL 8.52 وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الهدف المراد تحقيقه والأداء المهني ومع ذلك فان هذه العلاقة بشكل غير مباشر، حيث يلعب الشغل للعمل دور كبير في دفع العاملين لتحقيق اهداف العمل والارتقاء بالإنتاجية.

وهدف دراسة (Gulyani, G., & Bhatnagar, J, 2017)، بالتحقق من إمكانية تأثير الشغف للعمل كمتغير وسيط بين الاستعدادات المهنية المتغيرة protean career attitude (PCA) وسلوكيات العمل الاستباقية (PWB) وذلك من خلال الأساس النظري لنظرية تحديد الذات وقامت الدراسة على عينة تكونت من ٢٥٥ موظفاً حديث التعيين في صناعات متنوعة في الهند (مثل تكنولوجيا المعلومات والبنوك والتعليم). تم استخدام تحليل الانحدار لقياس التأثيرات المباشرة للعلاقات المفترضة، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور كبير لشغف العمل في العلاقة بين الاستعدادات المهنية المتغيرة وسلوكيات العمل لدى الموظفين أفراد العينة، وأوصت الدراسة أصحاب العمل ومديرو الموارد

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

البشرية بضرورة تحفيز الموظفين بالمؤسسات وتنمية الشغف للعمل لديهم من خلال توفير المرونة في تصميم العمل وذلك في إطار النمو الوظيفي للعاملين.

وتناولت دراسة (Vallerand, R.et al, 2010)، نموذج الشغف للعمل وعلاقته بالاحترق النفسي، حيث هدفت الدراسة إلي اختبار نموذج حول دور الشغف للعمل وعلاقته بارتفاع نسبة الاحتراق النفسي ، وافترض هذا النموذج أن شغف العمل الوسواسي ينتج عنه تضارب وصراع بين العمل وأنشطة الحياة الأخرى، على العكس من ذلك من الشغف الانسجامي يسهم بشكل إيجابي في الرضا عن العمل وانخفاض إحساس الفرد بالصراع بين أنشطة العمل والأنشطة الحياتية الأخرى، تم اختبار هذا النموذج في دراستين مع عينتين من الممرضات في ثقافتين مختلفتين، العينة الأولى عددها ٩٧ ممرضه فرنسية ، والعينة الثانية كانت علي ٢٥٨ ممرضة من كيبك في كندا وتوصلت الدراسة في كلتا النموذجين إلى تأكيد صحة مطابقة نموذج الدراسة حيث أثر شغف العمل الانسجامي بشكل كبير علي زيادة الرضا عن العمل والعكس بالنسبة للشغف الوسواسي ادي الي زيادة الصراع والاحتراق النفسي.

ثانيا دراسات تناولت الإرشاد بالقبول والالتزام في بيئة العمل

قامت دراسة (Gillard.et al ,2021)، بالتحقق من فعالية العلاج بالقبول والالتزام لتنمية الرفاهة النفسية لدى عينة من قادة المدارس، قامت الدراسة علي عينة قوامها (ن = ٧) أفراد وأكملوا المقاييس المحددة للرفاهة النفسية والإرهاق والحياة الطيبة قبل البرنامج وبعده، وأشارت نتائج التحليل الاحصائي إلى تحسينات في جميع المقاييس الثلاثة من مرحلة ما قبل التدخل إلى ما بعده، ما يعني نجاح العلاج بالقبول والالتزام في تنمية الرفاهة النفسية، وتم تحليل نصوص المقابلات شبه المنظمة بشكل موضوعي، وكشفت عن ارتفاع الوعي؛ وبناء المرونة لدى افراد العينة من قادة المدارس.

وهدفت دراسة (Prudenzi.et al ,2021)، للتحقق من فعالية القبول والالتزام لخفض الضيق العام وضغوط العمل وقامت الدراسة على عينة قوامها ٢٢ فرداً من المتخصصين في الرعاية الصحية، واستخدمت الدراسة استبيان الصحة العامة اعداد Goldberg لعام ١٩٩٢ لقياس الضيق العام، ومقياس Maslach لعام ١٩٩٦ للاحتراق النفسي لقياس ضغوط العمل، وتوصلت النتائج إلى نجاح وبقاء أثر البرنامج المستخدم للعلاج بالقبول والالتزام في خفض كلا من الضيق العام وضغوط العمل لدى افراد العينة.

قامت دراسة (Pingo.et al ,2020)، بالتحقق من فعالية العلاج بالقبول والالتزام

لتنمية الكفاءة المهنية لدى أخصائيو الخدمة المباشرة (وهم الذين يقومون بدعم وعلاج للأفراد الذين يعانون من إعاقات في النمو)، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ٤١) فرداً وتراوحت أعمارهم بين ٢٢ ل ٦٣ عام بمتوسط عمري ٣٢,٤٤ عام، واستخدمت الدراسة اختبار الكفاءة المهنية (CBTA) competency-based testing assessment، واستبيان القبول والعمل ٢ اعداد bond عام ٢٠١١ Acceptance and Action Questionnaire-II، وقائمة الضغوط المرتبطة بالوظيفة (JRTI) Job-Related Tension Index، واستبيان الرضا الوظيفي (JSS) Satisfaction Survey وتوصلت الدراسة إلى نجاح العلاج بالقبول والالتزام في زيادة الكفاءة المهنية وتنمية المرونة النفسية مما أدى لارتفاع الرضا الوظيفي وانخفاض ضغوط العمل لدى افراد العينة.

واستخدمت دراسة (Finnes.et al, 2019)، العلاج بالقبول والالتزام لخفض معدلات الغياب المرضي القائم على أساس أمراض نفسية مثل القلق والاكتئاب وتحسين الأداء المهني، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ٣٥٢؛ ٧٨,٤ % إناث)، واستخدمت الدراسة كشوف الحضور لأفراد العينة لقياس معدل الغياب المرضي الناتج عن اضطرابات القلق والاكتئاب والاحترق النفسي، وتوصلت الدراسة إلى فعالية العلاج بالقبول والالتزام في خفض الغياب المرضي وكذلك خفض القلق والاكتئاب لدى افراد العينة، كما تم التوصل إلى ارتفاع في الأداء المهني لأفراد العينة بعد اجراء البرنامج وهذا يؤكد على كفاءة العلاج بالقبول والالتزام في بيئة العمل.

ووظفت دراسة (Mirshekar.et al, 2019)، العلاج بالقبول والالتزام في مكان العمل لخفض الصراعات بين الشخصية والضغوط المهنية ، قامت الدراسة علي عينة قوامها (ن = ٤٠) ممرضه تم توزيعهم الي مجموعتين تجريبية وضابطة وتم تطبيق مقياس الصراع في العمل ومقياس مشكلات العمل وتم تطبيق البرنامج مكون من ثلاث جلسات مكثفة، وتم استخدام التحليل متعدد المتغيرات للتغاير (MANCOVA) المستخدم لتحليل البيانات ، أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود فرق بين المجموعتين الضابطة والتجريبية من حيث الصراع بين الأفراد أوضحت النتائج أن العلاج القائم على القبول والالتزام في مكان العمل يقلل من الصراع بين الأشخاص والمشكلات لدى الممرضات، مما كان له الأثر الإيجابي على الصحة الجسدية والنفسية والإنتاجية وجودة عمل الممرضة.

واستخدمت دراسة (Deval.et al, 2017)، الإرشاد بالقبول والالتزام لتنمية المرونة النفسية والأداء في العمل والرفاهة النفسية لدى عينة من القادة والمديرين مما يسهم في خفض

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الاستجمامي .

مستويات التوتر والاكنتاب والاجهاد، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ٥٧) مشاركاً، واستخدمت الدراسة استبيان القبول والسلوك الملتمزم في العمل Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ)، ومقياس الوعي والانتباه اليقظ Mindful Attention and Awareness Scale (MAAS)، ومقياس الرضا الوظيفي الفرعي، واستبيان الصحة العامة (GHQ-12) General Health Questionnaire اعداد Goldberg and Williams لعام ٢٠٠٠، ومقياس الإجهاد المدرك Perceived Stress Scale (PSS10)، ومقياس الرضا عن الحياة المهنية Professional Life Satisfaction Scale (ESVP)، أظهرت نتائج تحليل ANCOVAs أن العلاج بالقبول والالتزام أدى إلى تحسن كبير في المرونة النفسية في العمل مع حجم تأثير معتدل مقارنة بالمجموعة الضابطة، وخفض للإجهاد المدرك، ولكن لم يحدث تطور في الرضا عن الحياة المهنية لدى هؤلاء المشاركين ذوي المكانة العالية.

وقامت دراسة (Ly.et al, 2014)، بالتحقق من تأثير برنامج الإرشاد بالقبول والالتزام عبر الهاتف الذكي لإدارة الضغوط في العمل لدى عينة من العاملين بالإدارة الوسطى في الشركات المتوسطة والكبيرة الحجم ، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ٧٣) فرداً في السويد تم تقسيمهم الي ٣٦ فرداً مجموعة تجريبية و ٣٧ فرداً مجموعة ضابطة ، واستخدمت الدراسة استبيان الصحة العامة (GHQ-12) General Health Questionnaire اعداد Goldberg and Williams لعام ٢٠٠٠، ومقياس الإجهاد المدرك Perceived Stress Scale (PSS-14) وأظهرت النتائج جودة فروق دالة إحصائياً في إدارة ضغوط العمل القياس البعدي بين أفراد المجموعة التجريبية وأفراد المجموعة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية وكذلك فروض في إدارة الضغوط في القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في اتجاه القياس البعدي، مما يؤكد نجاح البرنامج للإرشاد بالقبول والالتزام في تنمية إدارة ضغوط العمل.

كما استخدمت دراسة (Lloyd.et al, 2013)، العلاج بالقبول والالتزام كأحد موجات العلاج السلوكي لخفض الاجهاد الانفعالي في العمل، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ١٠٠) موظفاً في قسم حكومي في المملكة المتحدة مقسمين الي ٤٣ مجموعة تجريبية و ٥٧ مجموعة ضابطة، واستخدمت الدراسة استبيان الصحة العامة General Health Questionnaire (GHQ-12) ومقياس الاحتراق النفسي Maslach Burnout Inventory(MBI) واستبيان القبول والعمل ٢ Acceptance and Action

Questionnaire-II وتوصلت الدراسة إلى فروق كبيرة في اتجاه المجموعة التجريبية في زيادة المرونة النفسية وانخفاض الإجهاد الانفعالي، مما يؤكد فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام. ووظفت دراسة (Brinkborg et al, 2011)، الإرشاد بالقبول والالتزام لخفض ضغوط العمل وتحسين الصحة النفسية لدى عينة من الاخصائيين الاجتماعيين، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ١٠٦) فرداً، تم تطبيق مقياس لضغوط العمل، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات عن نجاح التدخل العلاجي في خفض ضغوط العمل لدى افراد العينة وكذلك زيادة الصحة النفسية العامة.

وقامت دراسة (McCracken & Yang, 2008)، للكشف عن قدرة عمليات الإرشاد بالقبول والالتزام مثل القبول النفسي واليقظة العقلية في والعمل القائم على القيم، وفعاليتها في مواجهة التحديات العاطفية أو الجسدية أو العقلية في العمل لدى عينة من ٩٨ عاملاً في مركز إعادة التأهيل ، مستشفى تان توك بسنغافورة، واستخدمت الدراسة استبيان القبول والسلوك الملتمزم (Acceptance and Action Questionnaire (AAQ، ومقياس الوعي والانتباه اليقظ (Mindful Attention and Awareness Scale (MAAS والاستبيان الصحي المختصر (The Short-Form Health Survey (SF-36، وقائمة القيم الموجزة (The Brief Values Inventory (BVI وبعد تطبيق مقاييس الدراسة أظهرت النتائج نجاح عمليات الإرشاد بالقبول والالتزام في خفض الاجهاد المهني وتنمية الرفاهة النفسية للعاملين، وانعكس ذلك على حيويتهم بشكل عام وعلى الأداء الاجتماعي، وأوصت الدراسة بضرورة عمل مزيد من الدراسات التي تقوم على الإرشاد بالقبول والالتزام في بيئة العمل.

في حين ووظفت دراسة (Schwetschenau, 2008)، العلاج بالقبول والالتزام لخفض ضغوط العمل لدى عينة من الإداريين، قامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ٥٤)، موظفاً من ثلاثة مواقع عمل في الغرب الأوسط بولاية أوهايو، وبعد تطبيق مقياس لضغوط العمل قبل وبعد البرنامج توصلت الدراسة إلى فعالية العلاج بالقبول والالتزام في خفض ضغوط العمل لدى افراد العينة.

وقامت دراسة (Bond & Bunce, 2003)، بالكشف عن قدرة عملية القبول في العلاج بالقبول والالتزام بالتنبؤ بكلا من الرضا الوظيفي والتحكم المهني والأداء في العمل والصحة النفسية لدى عينة من العاملين في مركز خدمة العملاء في المملكة المتحدة، وقامت الدراسة على عينة قوامها (ن = ٤١٢) فرد، واستخدمت الدراسة مقياس التحكم المهني اعداد Ganster لعام ١٩٨٩، ومقياس وجهة الضبط المهنية Work locus of control scale ومقياس الرضا

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

الوظيفي العام General Job Satisfaction اعداد Hackman & Oldham لعام ١٩٧٥، واستبيان الصحة العامة (GHQ-12) General Health Questionnaire وتوصلت نتائج الدراسة إلى قدرة القبول بالتنبؤ بالثلاث متغيرات وأكدت مناقشة نتائج الدراسة على الأهمية النظرية والعملية لهذه الخاصية الفريدة للصحة المهنية والأداء.

تعقيب على الدراسات السابقة

والملاحظ في الدراسات السابقة أنها اهتمت بالتعرف على ماهية شغف العمل الانسجامي وعلاقته بالمتغيرات الاخرى وفعالية الإرشاد بالقبول والالتزام في بيئة العمل ، حيث تناول الجزء الأول من الدراسات شغف العمل الانسجامي، وأنواع شغف العمل والاثار الإيجابية لشغف العمل الانسجامي على الأداء في العمل والرفاهة النفسية والرضا عن الحياة والسعادة الذاتية ومعنى الحياة والسلوك الإبداعي في العمل مثل دراسة (Ho, V & Astakhova , M 2020)، ودراسة (Uy, M .et al ,2020) ودراسة (Bouizegarene, N.et al ,2018)، ودراسة (Birkeland, I .et al ,2018)، وشملت الدراسات عينات مهنية مختلفة وتناولت بعض الدراسات الشغف لدى أعضاء هيئة التدريس مثل (Chen, K .et a,2019) ودراسة (Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G,2019)، وأكدت العديد من الدراسات فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT) لتنمية الكفاءة المهنية والمرونة النفسية وجودة الحياة والرفاهة النفسية والسعادة وخفض ضغوط العمل والصراع في بيئة العمل وخفض معدل الغياب المرضي والإجهاد المهني لدي فئات مهنية متعددة تراوحت من العاملين الي الموظفين وكذلك القادة والمديرين مثل دراسة (Prudenzi.et al ,2021)، ودراسة (Gillard.et al ,2021) و(Pingo.et al ,2020)، (Finnes.et al ,2019)، أما عن الدراسات العربية التي تناولت وفعالية الإرشاد بالقبول والالتزام لتنمية متغيرات إيجابية فهناك دراسة (صالح فؤاد ،٢٠٢١)، ودراسة (محمد شعبان ،٢٠٢٠)، ودراسة (أسماء فتحي ،٢٠٢٠)، ودراسة (أسماء عبد الرؤف ،٢٠١٩)، ودراسة (أحمد كمال وآخرون،٢٠١٩)، ودراسة (بشرى إسماعيل ،٢٠١٩)، ودراسة (آمال إبراهيم ،٢٠١٦)، ودراسة (نهال لطفي وآخرون،٢٠١٣)، ودراسة (رأفت عبد الرحمن ،٢٠١٠)، حيث تناولت تلك الدراسات فعالية الارشاد بالقبول والالتزام في تنمية التجهيز الانفعالي والصمود النفسي والسكينة النفسية والأمن النفسي والشعور بالتماسك والمرونة النفسية ومقومات الشخصية القوية والهناء النفسي والمرونة النفسية، ولم تتطرق أي من هذه الدراسات للتدخل الإرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي وهو ما سنتناوله الدراسة الحالية.

فروض الدراسة:

- ١- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لتطبيق البرنامج في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس في اتجاه القياس البعدي.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية بعد تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس في اتجاه المجموعة التجريبية.
- ٣- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس

إجراءات الدراسة:

أولاً: منهجية الدراسة:

يستخدم الباحث المنهج التجريبي باعتباره المنهج الملائم لأسئلة وأهداف الدراسة.

ثانياً: عينة الدراسة:

١- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: شملت (١٠٦) فرد من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر بمتوسط عمري (٢٣،٩٨١) وانحراف معياري (١،٢٥٧)، للتحقق من صدق وثبات مقياس شغف العمل الانسجامي ومقياس تقدير الذات.

٢- عينة الدراسة الأساسية: بلغت (١٨) فرد من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس جامعة عين شمس، بمتوسط عمري (٢٣،٣٨٩) وانحراف معياري (٠،٩١٦)، حيث تم اختيارهم كأقل الدرجات على مقياس شغف العمل الانسجامي وتم تقسيمهم إلى (٩) أفراد كمجموعة تجريبية (٥ ذكور و ٤ إناث) بمتوسط عمري (٢٣،٢٢٤) وانحراف معياري (٠،٩٧٢)، و (٩) أفراد كمجموعة ضابطة (٥ ذكور و ٤ إناث) بمتوسط عمري (٢٣،٥٦٤) وانحراف معياري (٠،٨٨٢)، وللتحقق من تكافؤ أفراد عينة البحث (التجريبية - الضابطة) في متغير العمر وكذلك الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات استخدم الباحث الأسلوب الإحصائي اللابارامتري مان ويتي Mann Whitney U test وذلك الصغر حجم العينة العلاجية - وهذا ما يتضح في الجدول التالي رقم (١):

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

جدول (١) يوضح قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على متغير

العمر وشغف العمل الانسجامي

الابعاد	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
متغير العمر	تجريبية	٩	١٠,٥٠	٩٤,٥٠	٣١,٥٠٠	٠,٨٣٧-	غير دالة
	ضابطة	٩	٨,٥٠	٧٦,٥٠			
حب وتفضيل العمل	تجريبية	٩	٩,١٧	٨٢,٥٠	٣٧,٥٠٠	٠,٢٨٢-	غير دالة
	ضابطة	٩	٩,٨٣	٨٨,٥٠			
تقدير قيمة وأهمية العمل	تجريبية	٩	٩,١٧	٨٢,٥٠	٣٧,٥٠٠	٠,٢٨٢-	غير دالة
	ضابطة	٩	٩,٨٣	٨٨,٥٠			
الحماس في العمل	تجريبية	٩	٨,٧٢	٧٨,٥٠	٣٣,٥٠٠	٠,٦٤١-	غير دالة
	ضابطة	٩	١٠,٢٨	٩٢,٥٠			
المشاركة في العمل	تجريبية	٩	٨,٩٤	٨٠,٥٠	٣٥,٥٠٠	٠,٤٥٨-	غير دالة
	ضابطة	٩	١٠,٠٦	٩٠,٥٠			
الدافعية للعمل	تجريبية	٩	٨,٨٣	٧٩,٥٠	٣٤,٥٠٠	٠,٥٧٣-	غير دالة
	ضابطة	٩	١٠,١٧	٩١,٥٠			
الدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي	تجريبية	٩	٨,٨٩	٨٠,٠٠	٣٥,٠٠٠	٠,٤٨٨-	غير دالة
	ضابطة	٩	١٠,١١	٩١,٠٠			

• قيمة "Z" الجدولية = ١,٩٦ دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

• قيمة "Z" الجدولية = ٢,٥٨ دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من جدول (١) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات في متغير العمر بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة.

ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

١- مقياس شغف العمل الانسجامي (إعداد الباحث)

بعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة لشغف العمل الانسجامي والنظريات المفسرة وبعد الاطلاع على المقاييس المتاحة مع العلم أنها محدودة للغاية في حدود علم الباحث مثل مقياس الشغف Passion Scale إعداد (Sigmundsson, et al) عام ٢٠٢٠ وهو مقياس أحادي البعد مكون من ٨ عبارات مستخدماً مقياس ليكارت خماسي الاستجابة ، ومقياس الشغف Passion Scale ثنائي البعد إعداد (Vallerand, et al) عام ٢٠٠٣ وهو مقياس قائم على النموذج النظري للشغف الثنائي (الشغف الانسجامي والشغف الوسواسي) ومكون من ١٤ عبارة ٧ عبارات لكل بعد مستخدماً مقياس ليكارت سباعي الاستجابة ، ويعد من أهم المقاييس الدولية والذي تم ترجمته للعديد من اللغات ومنها الصينية والاسبانية والإيطالية، والتركية)، و مقياس الشغف لريادة الأعمال entrepreneurial passion إعداد (Cardon,

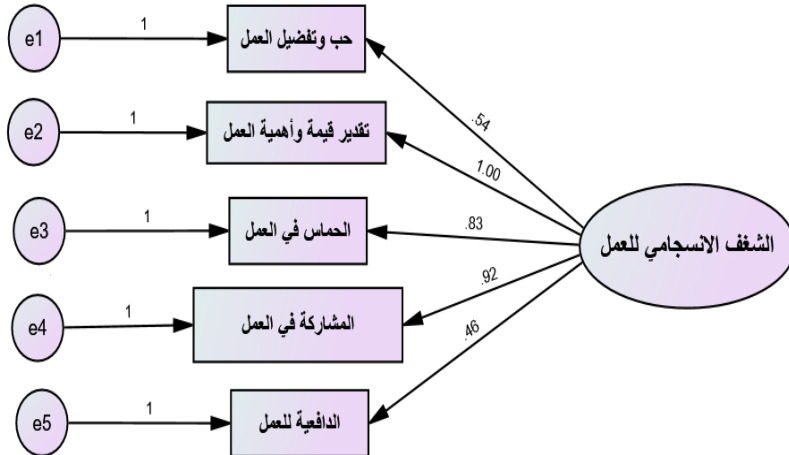
= (٣١٢): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

et al). عام 2013 وهو مقياس أحادي البعد مكون من 15 عبارة تنقسم الى بعدين الانفعالات الإيجابية ١٢ عبارة ومركزية الهوية ٣ عبارات، ومقياس التدفق للعمل Flow at work إعداد (Bakker) عام ٢٠٠٨ وهو مقياس أحادي البعد مكون من ١٣ عبارة مستخدما مقياس ليكارت سباعي الاستجابة و مقياس الانفعالات الإيجابية للعمل Positive emotions at work إعداد (Warr) عام ١٩٩٠ وهو مقياس أحادي البعد مستخدما مقياس ليكارت سداسي الاستجابة، بالإضافة للتأكيد على مفهوم الشغف وأساسه النظرية المشار اليه تم وضع نموذج خماسي لشغف العمل الانسجامي يتكون من الابعاد (حب وتفضيل العمل، وتقدير قيمة وأهمية العمل، والحماس في العمل، والمشاركة في العمل، والدافعية للعمل) تمثل المكونات المعرفية والوجدانية والسلوكية لشغف العمل الانسجامي).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

١- الصدق العاملي التوكيدي

قام الباحث بعمل تحليل عاملي توكيدي، وقد تم افتراض وجود عامل كامن يمثل شغف العمل الانسجامي، ويتشعب عليه خمسة متغيرات المشاهدة التي تمثل مكوناته. ويظهر الشكل (٣) البنية العاملية المقترحة، ويبين الجدول (٢) الأوزان الانحدارية المعيارية وغير المعيارية لتشعبات المكونات المشاهدة على العامل الكامن المرتبطة به، وكذلك دلالتها الإحصائية. ويبين الجدول (٣) قيم مؤشرات المطابقة وتفسيرها.



شكل (٣) البنية العاملية المقترحة لمقياس شغف العمل الانسجامي

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

جدول (٢) الأوزان الاتحداية المعيارية وغير المعيارية لتشبعات المكونات على العامل الكامن المرتبطة بها في مقياس شغف العمل الانسجامي، وكذلك دلالتها الإحصائية

الأبعاد المقاسة	الوزن الاتحداي المعيار	الوزن الاتحداي غير المعيار	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
شغف العمل الانسجامي ← حب وتقدير العمل	٠,٥٠٤	٠,٥٤	٠,١٠٤	٥,١٧٥	٠,٠٠١
شغف العمل الانسجامي ← تقدير قيمة وأهمية العمل	٠,٤٥٥	١			
شغف العمل الانسجامي ← الحماس في العمل	٠,٧٦٣	٠,٨٢٧	٠,١١٩	٦,٩٥٨	٠,٠٠١
شغف العمل الانسجامي ← المشاركة في العمل	٠,٧٥٣	٠,٩٢٤	٠,١٣	٧,١٢٣	٠,٠٠١
شغف العمل الانسجامي ← الدافعية للعمل	٠,٧٩١	٠,٤٥٨	٠,١٠٦	٤,٣٢٧	٠,٠٠١

جدول (٣) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج نظام المناعة النفسي وتفسيرها.

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة والتفسير
كا ^٢	٥,٥٦٩ (غير دالة احصائياً)
درجات الحرية	٣
النسبة بين كا ^٢ إلى درجات حريتها	١,٨٥٦ ممتاز .
مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٩٨١ ممتاز .
مؤشر حسن المطابقة المعدل (AGFI)	٠,٩١٥ ممتاز .
مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٩٠٠ ممتاز .
Comparative fit index	٠,٩٨٥ ممتاز .
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٦٩ ممتاز .
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٩٨٦ ممتاز .
مؤشر المطابقة التزايد (IFI)	٠,٩٨٦ ممتاز .
Root Mean square of approximation (RMSEA)	٠,٠٨٢ ممتاز .
PClose قيمة الدلالة الخاصة باختبار الفرض الصفري بأن $RMSEA \leq 0.05$	٠,٢٢٤ ممتاز .

ويتضح من نتائج التحليل قبول نموذج التحليل العاملي التوكيدي، وهذا ما أكدته مؤشرات جودة المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي (Wang & Wang, 2020:19-26; Hoyle, 2014:209-231). كما أن تشبعات جميع المكونات على العامل الكامن كانت دالة إحصائياً. ثانياً: ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، حيث تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات بنود الاختبار، وتشتط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد.

أما في طريقة التجزئة النصفية فيحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون

جدول (٤)

يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ١٠٦)

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
حب وتفضيل العمل	٧	٠,٨٥٣	٠,٨١١
تقدير قيمة وأهمية العمل	٧	٠,٧٤٤	٠,٧٢٩
الحماس في العمل	٧	٠,٧٦١	٠,٧٣٢
المشاركة في العمل	٧	٠,٨٨٥	٠,٨٧٣
الدافعية للعمل	٧	٠,٦٣٣	٠,٦١٥
الدرجة الكلية للمقياس	٣٥	٠,٩٤٦	٠,٧٦٣

ويتضح من الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

ج- الاتساق الداخلي

تم قياس الاتساق الداخلي لمقياس شغف العمل الانسجامي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، ثم حساب معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٥)

يوضح معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس شغف العمل الانسجامي (ن = ١٠٦)

حب وتفضيل العمل		تقدير قيمة وأهمية العمل		الحماس في العمل		المشاركة في العمل		الدافعية للعمل	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	٠,٨٥٩**	٢	٠,٨٢٦**	٣	٠,٨٠٥**	٤	٠,٨٣٩**	٥	٠,٨٦**
٦	٠,٩٥٣**	٧	٠,٨٠٥**	٨	٠,٦٤٣**	٩	٠,٧٥٥**	١٠	٠,٧٤٢**
١١	٠,٩٣٩**	١٢	٠,٧١٤**	١٣	٠,٧٧٤**	١٤	٠,٦٢**	١٥	٠,٨٦٩**
١٦	٠,٦٥٦**	١٧	٠,٦٧٧**	١٨	٠,٧٧٧**	١٩	٠,٧٢٦**	٢٠	٠,٨٣٩**
٢١	٠,٦٩٥**	٢٢	٠,٧٢٢**	٢٣	٠,٧٦٣**	٢٤	٠,٨٢٣**	٢٥	٠,٩١**
٢٦	٠,٨٣١**	٢٧	٠,٨٣٦**	٢٨	٠,٨١٧**	٢٩	٠,٧٥٢**	٣٠	٠,٦١١**

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

٠,٨٥٩**	٣٥	٠,٨٠٢**	٣٤	٠,٩٦٧**	٣٣	٠,٥٤٤**	٣٢	٠,٥٥٧**	٣١
معامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس									
٠,٩٥٧**		٠,٨٤٧**		٠,٨٧٣**		٠,٩١٠**		٠,٩٦٥**	

(*) دال عند $(\alpha \geq 0,05)$

(**) دال عند مستوي $(\alpha \geq 0,01)$

يتضح من الجدول (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١). مما يؤكد الاتساق الداخلي لبنية ومفردات المقياس. ومن ثم يتبدى أن المقياس في صورته النهائية يتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات والتماسك الداخلي للمقياس ومكون من ٣٥ عبارة تنتمي لخمسة أبعاد وتتراوح الدرجات على المقياس كالآتي: -

* درجة منخفضة لشغف العمل الانسجامي = من ٣٥ الى ٥٦ درجة

* درجة متوسطة لشغف العمل الانسجامي = من ٥٧ الى ٨٠ درجة

* درجة مرتفعة لشغف العمل الانسجامي = من ٨١ الى ١٠٥ درجة

١- البرنامج الإرشادي بالقبول والالتزام (ACT): (إعداد الباحث)

وصف البرنامج: وسوف يعرض الباحث فيما يلي تفاصيل البرنامج الإرشادي بالقبول والالتزام (ACT) بهدف تنمية مستوى شغف العمل الانسجامي والذي تم تصميمه لمجموعة من الهيئة المعاونة بجامعة عين شمس ممن حصلوا على درجات منخفضة على مقياس شغف العمل الانسجامي، وتقوم فلسفة ومبادئ البرنامج على فنيات الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT). **التخطيط للبرنامج:** قام الباحث استعراض البحوث التي اهتمت بمجال الإرشاد النفسي بشكل عام ومجال الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT) بشكل خاص، ثم تم وضع تخطيط عام للبرنامج يتضمن تحديد الأهداف العامة والفرعية والإجرائية والجلسات والفنيات الخاصة بالبرنامج.

أهداف البرنامج:

الهدف العام للبرنامج: هدف البرنامج الإرشادي إلى تنمية مستوى شغف العمل الانسجامي للعمل والمتمثلة في تنمية أبعاده وهي (حب وتفضيل العمل، وتقدير قيمة وأهمية العمل، والحماس في العمل، والمشاركة في العمل، والدافعية للعمل) لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تدريب أفراد المجموعة التجريبية على مجموعة من الفنيات والأساليب والمهارات التي تضمن لهم تحقيق المكاسب المرجوة من البرنامج وذلك من خلال التأكيد على مفهوم القبول للخبرات الحياتية الصعبة في مجال العمل خصوصا الاحداث التي لا يمكن تغييرها، والسعي الدائم لزيادة اليقظة الذهنية والاتصال باللحظة الراهنة والبعد عن هيمنة

الماضي بمخاوفه أو المستقبل وما يتعلق به من قلق، وتنمية مزيد من السلوكيات الملتزمة والهادفة بما يحقق القيم، وما يترتب على ذلك من زيادة شغف العمل الانسجامي وجوانبه الوجدانية والمعرفية والسلوكية.

الأهداف الفرعية للبرنامج:

- ١- أن يدرك أفراد العينة على أهمية شغف تنمية شغف العمل الانسجامي.
- ٢- أن يتعرف أفراد العينة على الآثار السلبية لانخفاض شغف العمل الانسجامي.
- ٣- أن يتدرب أفراد العينة على إدراك الذات كسياق منفصل.
- ٤- أن يتدرب أفراد العينة على مراقبة الأفكار والانفعالات ومراجعتها.
- ٥- أن يتدرب أفراد العينة على الإدراك السليم للأحداث والمواقف.
- ٦- أن يتقبل أفراد العينة الخبرات والأحداث الحياتية الضاغطة ويعايشها بدلا من تجنبها.
- ٧- أن يتدرب أفراد العينة على اتخاذ القرارات وفقا للقيم والتوجهات.
- ٨- أن يلتزم أفراد العينة بالسلوكيات الايجابية.
- ٩- أن يوظف أفراد العينة اليقظة العقلية في كيفية التركيز على اللحظة الراهنة.
- ١٠- أن يتدرب أفراد العينة على تخطي الخبرات غير المرغوب فيها.
- ١١- أن يتدرب أفراد العينة على المرونة النفسية.
- ١٢- أن يظهر أفراد العينة اتجاه إيجابي نحو بيئة العمل.
- ١٣- أن يشارك أفراد العينة بفعالية في العمل.
- ١٤- أن يقدر أفراد العينة قيمة وأهمية العمل.
- ١٥- أن يظهر أفراد العينة اتجاه إيجابي تجاه زملاء العمل.

الأسس العامة والفلسفية للبرنامج: راعي الباحث في إعداد وتطبيق جلسات البرنامج الأسس النفسية والتربوية للبرامج الإرشادية وكذلك مراعاة طبيعة الإنسان والفروق الفردية والفروق وفقا للنوع وأخلاقيات الإرشاد النفسي وطبيعة المرحلة النمائية والحرص على قيام الافراد بالأنشطة والتدريبات والفنيات في اطار الارشاد بالقبول والالتزام ACT والتي تهدف لزيادة حب العمل وتنمية تقدير الفرد لمهنته والشعور بأهميتها، وكذلك تنمية حماسه الي العمل ومشاركته الفعالة المتمثلة في السلوكيات الملتزمة داخل بيئة العمل مع أساتذتهم في القسم وزملائهم وطلابهم في الكلية وما ينعكس عليهم إيجابيا في العمل بشكل خاص وفي الحياة بشكل عام.

المحددات الإجرائية للبرنامج: تم تحديد البرنامج بالمحددات الزمانية والمكانية والبشرية على

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

النحو التالي.

١- **المحددات الزمنية:** تم تطبيق البرنامج الارشادي بالقبول والالتزام (ACT) خلال العام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠ وكانت مدته شهرين (٨ أسابيع) بواقع جلستين أسبوعياً وبلغ العدد الكلي لجلسات البرنامج ١٥ جلسة، وزمن الجلسة الواحدة تراوح بين (٦٠ - ١٠٠) دقيقة إضافة إلى جلسة للقياس التتبعي بعد انتهاء تطبيق البرنامج بشهر مدتها ٣٠ دقيقة لتقييم استمرار فاعلية البرنامج.

٢- **المحددات المكانيّة:** تم تطبيق البرنامج الارشادي بالقبول والالتزام (ACT) بكلية التربية جامعة عين شمس.

٣- **المحددات البشرية:** تتحدد الدراسة بعينة قوامها (١٨) فرداً من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس ممن يعانون من انخفاض درجات شغف العمل الانسجامي، وقد تم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية تتكون من (٩) أفراد، تم تطبيق البرنامج الارشادي عليهم والمجموعة الأخرى ضابطة تتكون من (٩) أفراد وتم قياس التكافؤ بينهما في العمر ومتغيرات الدراسة.

تنفيذ البرنامج الارشادي: بعد الانتهاء من تخطيط البرنامج، تم تنفيذ جلسات البرنامج، كما هو موضح بالجدول التالي (٦).

جدول (٦) يوضح مخطط جلسات البرنامج الإرشادي

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	الأهداف الإجرائية بإنهاء الجلسة يجب أن يكون كل فرد من أفراد المجموعة التجريبية قادر على	الفنيات المستخدمة	الزمن
١	تمهيد وتعارف والتعريف بالبرنامج الإرشادي	* أن يتعرف على محتوى البرنامج الإرشادي وطبيعته. * أن يشعر بأهمية البرنامج في تنمية شغف العمل الانسجامي. * أن يدرك أسس وأساليب التعامل في الجلسات الإرشادية وأهداف وقواعد البرنامج ومحتواه وأهميته. * أن يشعر بجو من الألفة والثقة تجاه جلسات البرنامج. * أن يجيب على مقاييس الدراسة (القياس القبلي)	- المحاضرة - المناقشات الجماعية - الواجبات المنزلية	٩٠ دقيقة
٢	شغف العمل الانسجامي	* أن يوضح مفهوم شغف العمل الانسجامي. * أن يتعرف على مكونات شغف العمل الانسجامي. * أن يدرك أهمية شغف العمل الانسجامي. * أن يتعرف على الآثار السلبية لانخفاض الشغف في العمل	- المحاضرة - المناقشات الجماعية - الواجبات المنزلية	٦٠ دقيقة
٣	الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT)	* أن يتعرف على مفهوم الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT). * أن يدرك أهداف وفعالية الإرشاد بالقبول والالتزام. * أن يتعرف على مبادئ واسس وخطوات الإرشاد بالقبول والالتزام. * أن يتعرف على تفسير نشأة الاضطرابات النفسية والعمليات الأساسية للعلاج في الإرشاد بالقبول والالتزام. وأن يتعرف على نموذج الستة عمليات للمرونة النفسية	- المحاضرة - المناقشات الجماعية - الواجبات المنزلية	٩٠ دقيقة

٦-٤	القبول	* أن يتعرف على مفهوم القبول في الارشاد بالقبول والالتزام * أن يتدرب على قبول الخبرات الحياتية الصعبة في العمل * أن يتدرب على تخطي التجارب المؤلمة من أجل العيش بسعادة في باقي التجارب الحياتية. *التدريب على ملاحظة الأفكار السلبية للمواقف المختلفة وتقبلها.	- المحاضرة - أكل تفاحة - اطعام النمر الجائع - ركاب الحافلة - شاطئ الحياة - البندول - فهم السيارة - نعم و لا - الواجبات المنزلية	٦٠ دقيقة لكل جلسة
٨-٧	الفصل المعرفي	* أن يتعرف على مفهوم الفصل المعرفي. * أن يتدرب على فصل الأفكار والأحكام المسبقة عن التجارب الجديدة * أن يفصل التقييمات عن الاحداث المرتبطة بها. * أن يتدرب على فصل الاندماج للأفكار الباعثة للمعاناة والالام.	- المحاضرة - مشاهدة قطار العقل - قارب على الماء -ورقة في مجرى النهر - الواجبات المنزلية	٦٠ دقيقة لكل جلسة
١٠-٩	التواصل مع اللحظة الراهنة	* أن يتعرف على مفهوم التواصل مع اللحظة الراهنة. * أن يتدرب على اللحظة الذهنية. * أن يركز على الحاضر وما يحدث هنا والآن. * أن يتدرب على زيادة الوعي.	- المحاضرة - المش اليقظ -الهندباء - التنفس المتعقل - الواجبات المنزلية	٦٠ دقيقة لكل جلسة
١٢-١١	الذات كسياق	* أن يتعرف على مفهوم الذات كسياق. * أن يتدرب على ملاحظة الذات. * أن يفرق بين التجارب الحياتية والسياق التي تحدث فيه. * أن يتقبل ذاته بشكل غير مشروط	- المحاضرة - السماء والطقس - الفصل الدراسي - اخلع درعك - الواجبات المنزلية	٦٠ دقيقة لكل جلسة
١٣	القيم	* أن يتعرف على مفهوم القيم. * أن يقارن بين القيم والأهداف * أن يعدد القيمة المهنية وأهميتها.	- المحاضرة - القيم مقابل الاهداف - آلة قراء العقل - إعادة تصميم المنزل - الواجبات المنزلية	٩٠ دقيقة
١٤	السلوك الملتزم	* أن يتعرف على مفهوم السلوك الملتزم. * أن يتدرب على ربط السلوكيات بالقيم المهنية * أن يخطط للأهداف ذات القيمة والالتزام بتحقيقها.	- المحاضرة - انتظار قطار الخاطئ - مصنع الدراجات - جسر من الحبال - الواجبات المنزلية	١٠٠ دقيقة
١٥	تلخيص وتقييم البرنامج	* أن يسترجع ملخص جلسات البرنامج السابقة * أن يتحمس للاستمرار في تطبيق ما تعلمه من الفنيات الإرشادية بعد انتهاء البرنامج. * أن يجيب على مقاييس الدراسة (القياس البعدي).	- المحاضرة - المناقشات الجماعية	٩٠ دقيقة
١٦	القياس التبعي	* أن يجيب على مقاييس الدراسة (القياس التبعي).	- المناقشات الجماعية	٣٠ دقيقة

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً: التحقق من صحة الفرض الأول.

ينص هذا الفرض على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية قبل تطبيق البرنامج ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة نفسها بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس في اتجاه القياس البعدي".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار ويلكوسون للابارامتري

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي قبل وبعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة، وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (٧) يوضح قيمة النسبة الحرجة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي،

والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
حب وتفضيل العمل	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٦٨٤-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
تقدير قيمة وأهمية العمل	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٦٨٧-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
الحماس في العمل	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٦٧٧-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
المشاركة في العمل	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٦٨٧-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
الدافعية للعمل	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٦٨٠-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
الدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٢,٦٦٨-	دالة عند مستوى ٠,٠١
	الرتب الموجبة	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٠	-	-		
	المجموع	٩	-	-		

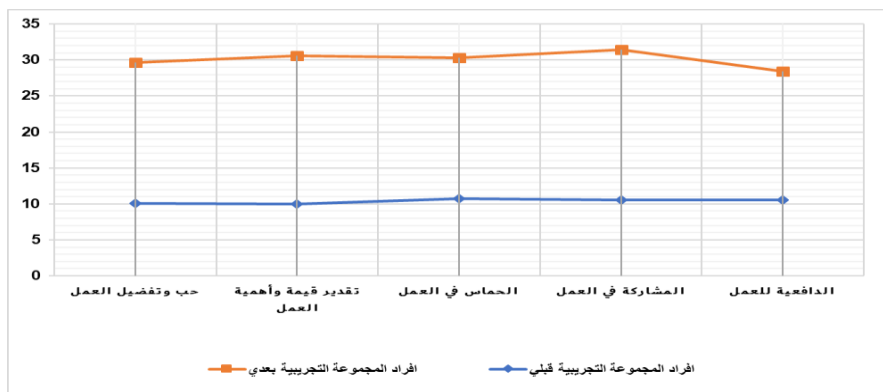
• قيمة "Z" الجدولية = ١,٩٦ دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

• قيمة "Z" الجدولية = ٢,٥٨ دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

تشير النتائج في الجدول (٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية، حيث كانت قيم Z على الترتيب (-٢,٦٨٤، -٢,٦٨٧، -٢,٦٧٧، -٢,٦٨٧، -٢,٦٨٠، -٢,٦٦٨) وتلك فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq ٠,٠١$) في جميع الأبعاد والدرجة الكلية وذلك في اتجاه القياس البعدي. وتشير إلى نجاح وفعالية البرنامج تنمية مستوى

شغف العمل الانسجامي.

ولعل هذا ما يتضح في الشكل البياني الآتي:



شكل (٤) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي، والدرجة الكلية

ثانياً: التحقق من صحة الفرض الثاني.

والذي ينص على " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس في اتجاه المجموعة التجريبية ". وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار مان ويتي اللابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على كل بعد من أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس، بعد تطبيق البرنامج المستخدم في الدراسة. وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

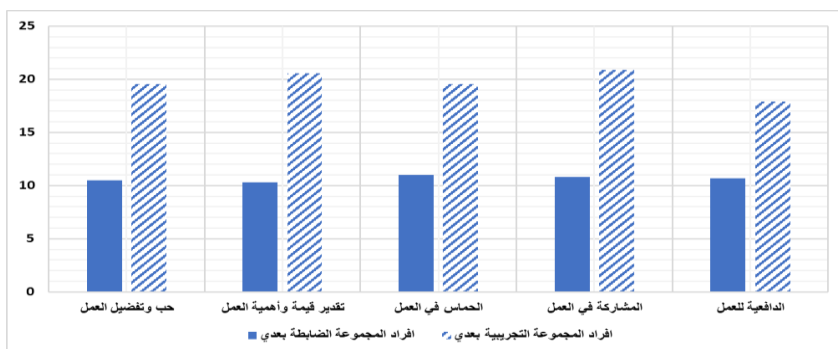
جدول (٨) يوضح قيمة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
حب وتفضيل العمل	تجريبية	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٠	٣,٦٥٠	٠,٠١
	ضابطة	٩	١٤,٠٠	١٢٦,٠٠			
تقدير قيمة وأهمية العمل	تجريبية	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٠	٣,٦٥٦	٠,٠١
	ضابطة	٩	١٤,٠٠	١٢٦,٠٠			
الحماس في العمل	تجريبية	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٠	٣,٦٦٨	٠,٠١
	ضابطة	٩	١٤,٠٠	١٢٦,٠٠			
المشاركة في العمل	تجريبية	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٠	٣,٧٦١	٠,٠١
	ضابطة	٩	١٤,٠٠	١٢٦,٠٠			
الدافعية للعمل	تجريبية	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٠	٣,٦٨٢	٠,٠١
	ضابطة	٩	١٤,٠٠	١٢٦,٠٠			
الدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي	تجريبية	٩	٥,٠٠	٤٥,٠٠	٠,٠٠٠	٣,٦١٨	٠,٠١
	ضابطة	٩	١٤,٠٠	١٢٦,٠٠			

• قيمة "Z" الجدولية = ١,٩٦ دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

• قيمة "Z" الجدولية = ٢,٥٨ دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

تشير النتائج في الجدول (٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية، حيث كانت قيم Z على الترتيب (٣,٦٥٠-، ٣,٦٥٦-، ٣,٦٦٨-، ٣,٧٦١-، ٣,٦٨٢-، ٣,٦١٨-) وتلك فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq ٠,٠١)$ في جميع الأبعاد والدرجة الكلية وذلك في اتجاه المجموعة التجريبية. وتشير إلى نجاح وفعالية البرنامج في تنمية مستوى شغف العمل الانسجامي. ولعل هذا ما يتضح في الشكل البياني الآتي:



شكل (٥) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية

ثالثاً: التحقق من صحة الفرض الثالث.

والذي ينص على " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية للمقياس".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخدم الباحث اختبار ويلكوكسون اللابارامتري لتعرف وجهة ودلالة الفروق بين القياسين البعدي والتتبعي لمتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على كل بعد من أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي، وفيما يلي جدول يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج بخصوص الفرض الحالي.

جدول (٩) يوضح قيمة النسبة الحرجة (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي، والدرجة الكلية

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
حب وتفضيل العمل	الرتب السالبة	٢	٢,٥٠	٥,٠٠	٠,٠٠٠	غير دالة
	الرتب الموجبة	٢	٢,٥٠	٥,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٥	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
تقدير قيمة وأهمية العمل	الرتب السالبة	١	٢,٠٠	٢,٠٠	٠,٥٧٧-	غير دالة
	الرتب الموجبة	٢	٢,٠٠	٤,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٦	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
الحماس في العمل	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	١,٤١٤-	غير دالة
	الرتب الموجبة	٢	١,٥٠	٣,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٧	-	-		

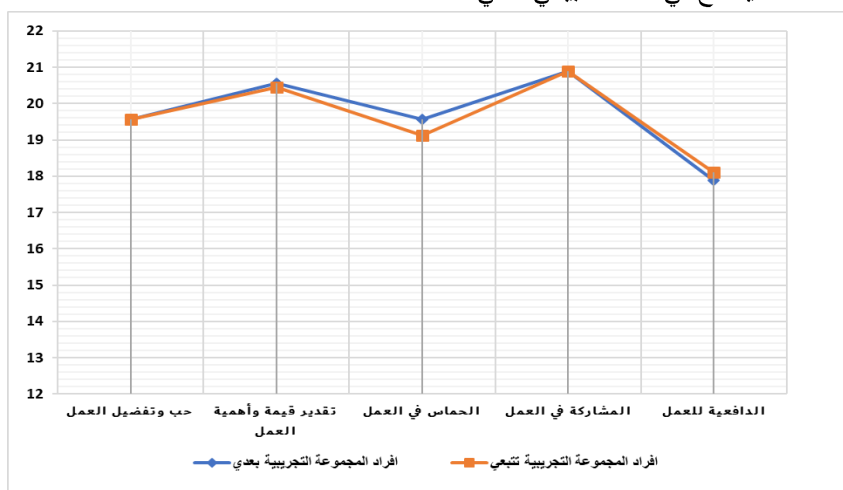
فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي .

أبعاد المقياس	نتائج القياس قبلي/ بعدي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
المشاركة في العمل	المجموع	٩	-	-	٠,٠٠٠	غير دالة
	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	الرتب الموجبة	٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	الرتب المتعادلة	٩	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
الدافعية للعمل	الرتب السالبة	٢	٢,٠٠	٤,٠٠	٠,٥٧٧-	غير دالة
	الرتب الموجبة	١	٢,٠٠	٢,٠٠		
	الرتب المتعادلة	٦	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		
الدرجة الكلية لمقياس شغف العمل الانسجامي	الرتب الموجبة	٢	١,٥٠	٣,٠٠	١,٣٤٢-	غير دالة
	الرتب المتعادلة	٢	-	-		
	المجموع	٩	-	-		
	الرتب السالبة	٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠		
	الرتب الموجبة	٢	١,٥٠	٣,٠٠		

• قيمة "Z" الجدولية = ١,٩٦ دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥

• قيمة "Z" الجدولية = ٢,٥٨ دال عند مستوى دلالة ٠,٠١

تشير النتائج في الجدول (٩) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي والدرجة الكلية، حيث كانت قيم Z على الترتيب (٠,٥٧٧-، ٠,٥٧٧-، ١,٤١٤، ٠,٠٠٠-، ٠,٥٧٧-، ١,٣٤٢-) وتلك فروق غير دالة إحصائية في جميع الأبعاد والدرجة الكلية وتشير استمرار إلى نجاح وفعالية البرنامج في تنمية مستوى شغف العمل الانسجامي. ولعل هذا ما يتضح في الشكل البياني الآتي:



شكل (٦) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على أبعاد مقياس شغف العمل الانسجامي، والدرجة الكلية

= (٣٢٤)؛ الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١١٣ المجلد الحادي والثلاثون - أكتوبر ٢٠٢١

تعقيب عام على نتائج الدراسة: -

أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن فاعلية ونجاح البرنامج الإرشادي بالقبول والالتزام (ACT) في تنمية شغف العمل الانسجامي لدى أفراد المجموعة التجريبية، واتضح ذلك في دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياس القبلي والبعدي في اتجاه القياس البعدي كما اتضح في دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة في القياس البعدي في اتجاه المجموعة التجريبية، كما توصلت النتائج إلى استمرار نجاح البرنامج وبقاء أثره وذلك اتضح من عدم وجود فروق دالة إحصائية بين درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتبعي.

وهذا يؤكد فعالية الفنيات المستخدمة في البرنامج الإرشادي بالقبول والالتزام (ACT)، والتي نتج عنها حدوث العديد من التغيرات الإيجابية على جوانب شغف العمل الانسجامي (المعرفية والسلوكية والوجدانية) لأفراد العينة حيث ساهمت الفنيات المستخدمة في مساعدة أفراد العينة على تحقيق النتائج والمكاسب المرجوة منها والتي بدورها ساعدتهم على تعزيز كلا من (حب وتفضيل العمل، وتقدير قيمة وأهمية العمل، والحماس في العمل، والمشاركة في العمل، والدافعية للعمل).

ومن العوامل التي أسهمت في نجاح البرنامج درجة الملائمة الكبيرة لنوع الارشاد المستخدم في الدراسة القبول والالتزام مع شغف العمل الانسجامي كأحد متغيرات علم النفس الإيجابي. وهذا ما أكدته دراسة (Skews et al., 2021) التي اشارت إلى وجود اتفاق كلا من نظرية الارشاد بالقبول والالتزام (ACT) مع علم النفس الإيجابي بدرجة كبيرة فكلاهما يركز على ازدهار الإنسان ورفاهيته، وقد أثبت الارشاد بالقبول والالتزام فعاليته في تعامله مع المتغيرات النفسية الإيجابية لبيئة العمل، حيث أكدت دراسة (Gulyani & Bhatnagar, 2017) على أن تنمية المرونة النفسية لدى العاملين وفي تصميم بيئة العمل يسهم بشكل كبير تنمية شغف العمل الانسجامي بنجاح، وتنمية المرونة النفسية يعد الهدف المباشر والاساسي للإرشاد بالقبول والالتزام وهي محور الستة عمليات القائم عليها نظرية الارشاد المستخدم في الدراسة.

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

ولعل النتائج تتفق علي ما توصلت اليه العديد من الدراسات مثل دراسة (Gillard.et al, 2021) التي أكدت على فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام على تنمية الرفاهة النفسية وخفض الإجهاد المهني، ودراسة (Prudenzi.et al, 2021) التي أكدت نتائجها علي فعالية الارشاد بالقبول والالتزام في خفض لخفض الضيق العام وضغوط العمل، ودراسة (Rivano.et al, 2021) التي أكدت على نجاح التكامل بين الإرشاد بالقبول والالتزام والإرشاد المعرفي السلوكي في تحسين جودة الحياة وكذلك خفض القلق والاكتئاب لدى عينة من العاملين، ودراسة (Pingo.et al, 2020)، التي تحققت من فعالية العلاج بالقبول والالتزام لتنمية الكفاءة المهنية لدى أخصائيو الخدمة المباشرة، ودراسة (Finnes.et al, 2019) التي أكدت على نجاح العلاج بالقبول والالتزام لخفض معدلات الغياب المرضي القائم على أساس امراض نفسية مثل القلق والاكتئاب وتحسين الأداء المهني، ودراسة (Mirshekar.et al, 2019)، التي توصلت لفعالية الارشاد بالقبول والالتزام في مكان العمل لخفض الصراعات بين الشخصية والضغوط المهنية، و دراسة (Deval.et al, 2017)، التي أكدت على فعالية الارشاد بالقبول والالتزام لتنمية المرونة النفسية والأداء في العمل والرفاهة النفسية لدى عينة من القادة والمديرين. وكذلك دراسة (Bond & Bunce, 2003)، التي أكدت على قدرة عملية القبول في الإرشاد بالقبول والالتزام بالتنبؤ بكلا من الرضا الوظيفي والتحكم المهني والأداء في العمل والصحة النفسية لدى عينة من العاملين.

كما لعبت العلاقة الإرشادية وما تتميز به من مرونة وتفهم في البرنامج الإرشادي بالقبول والالتزام (ACT) دورا كبيرا في نجاح تحقيق أهداف البرنامج، بالإضافة للالتزام أفراد العينة ونشاطهم الفعال والايجابي خلال الجلسات وكذلك تحليلهم بالمتابعة وحماسهم بالجلسات حرصهم على أداء والواجبات المنزلية بانتظام.

فالإرشاد بالقبول والالتزام (ACT) من خلال ما يقدمه من فنيات إرشادية متميزة يسهم في تنمية شغف العمل الانسجامي بنجاح، حيث كان لفنيات عملية القبول (أكل تفاحة، وفهم السيارة، ونعم ولا، وشاطئ الحياة وركاب الحافلة، وإطعام النمر الجائع، والبندول) عظيم الأثر في تكيف أفراد العينة مع التجارب الحياتية الصعبة دون محاولات صارمة لتجنبها أو تغييرها أو السيطرة عليها، من خلال ممارسة الانفتاح على الأفكار والمشاعر التي تنشأ أثناء التجارب

الحياتية المؤلمة، ومحاولة تقبلها كما هي، هذا بالإضافة لفنيات عملية الفصل المعرفي (مشاهدة قطار العقل، قارب على الماء، ورقة في مجرى النهر) والتي ساهمت بنجاح في تغيير الدرجة التي تمارس بها الأفكار أو الأنشطة العقلية الأخرى وخفض تأثير تلك الأفكار على السلوك، وخلق مسافة بين الفرد وتجاربه الداخلية، وكذلك فنيات عملية الاتصال باللحظة الراهنة (المشي اليقظ، والهندباء، وتمارين التنفس المتعقل) والتي ساعدت أفراد العينة على التركيز على الحاضر، بدلاً من التركيز على إشارات التهديد للماضي ومخاوفه أو المستقبل وقلقه، حيث أنه عند الاتصال باللحظة الحالية ، يكون البشر مرنين ومتجاوبين ومدركين للإمكانيات وفرص التعلم التي يوفرها الوضع الحالي.

هذا بالإضافة إلى فنيات عملية الذات كسياق (السماء والطقس، والفصل الدراسي، وأخلع درعك) التي تسهم في زيادة التسامي بالذات وكذلك قبول الذات والتعاطف معها من خلال تركيز على مراقبة الأفكار والمشاعر والانفعالات المصاحبة للخبرات التي نمر بها ووضعها وتفسيرها فقط في السياق التي تحدث فيه، وفنيات عملية القيم (القيم مقابل الأهداف، آلة قراءة العقل، إعادة تصميم المنزل) التي ساهمت في عيش حياة مفعمة بالقيم والمعنى في المجالات المختلفة، وخصوصا المجال المهني وذلك من خلال مساعدة افراد العينة على التواصل بوعي مع قيمهم، وأخيرا فنيات عملية السلوك الملتزم (انتظار القطار الخاطئ، مصنع الدراجات، وجسر الحبل) التي أسهمت كثيرا في إكساب المشاركين سلوكيات جديدة وأكثر فاعلية تتماشى مع قيمهم.

الخلاصة:

الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT) فعال وناجح في تنمية شغف العمل الانسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس.

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج نتلخص في نجاح وبقاء أثر الإرشاد بالقبول والالتزام (ACT) في تنمية شغف العمل الانسجامي لدي الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس، تستخلص الدراسة بعض التوصيات التي قد تفيد في استكمال الجهود والبحوث بخصوص متغيرات الدراسة على النحو الآتي:

١- الاهتمام بتطوير وتدريب المختصين في مجال الارشاد والعلاج النفسي على فنيات

===== فعالية برنامج ارشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

وتدريبات الارشاد بالقبول والالتزام (ACT).

- ٢- ضرورة نشر الوعي النفسي الإداري لتعزيز شغف العمل الانسجامي في للهيئة
المعاونة لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- العمل على تنظيم الندوات والمؤتمرات واللقاءات العلمية عن أهمية وفعالية الإرشاد
بالقبول والالتزام ACT ودراسة فعاليته في تنمية العديد من المتغيرات النفسية
الإيجابية وكذلك دراسة فعاليته في خفض الاضطرابات النفسية.
- ٤- التأكيد على أهمية عمل برامج إرشادية لتنمية شغف العمل الانسجامي لعينات متعددة
في المجالات المهنية المختلفة
- ٥- ضرورة زيادة الدراسات في مجال شغف العمل الانسجامي نظرا لقلّة الدراسات نسبيا
بهذا المجال، فهو بحاجة لمزيد من البحث.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. أحمد كمال، آية إسماعيل، ومصطفى عبد المحسن (٢٠١٩). مدى فعالية العلاج بالقبول
والالتزام في تحسين المرونة النفسية لدى ذوي الشعور بالوحدة النفسية من المعاقين
بصرياً دراسات في الإرشاد النفسي والتربوي: جامعة أسيوط - كلية التربية -
مركز الإرشاد النفسي والتربوي، ع٦، ١-٢٤.
٢. أسماء عبد الرؤف (٢٠١٩). فعالية الإرشاد بالقبول والالتزام في تنمية الأمن النفسي لدى
المراهقين مجهولي النسب مجلة الاستواء: جامعة قناة السويس - مركز البحوث
والدراسات الإندونيسية، ع١٨، ٢٦١-٣٠١.
٣. أسماء فتحي (٢٠٢٠). فعالية العلاج بالقبول والالتزام في تحسين الصمود النفسي لدى
الطلاب ذوي الإعاقة الجسمية والصحية "الإصابة بمرض السكري" في مرحلة التعليم
الأساسي. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج٧٤، ع٩-٤٠.
٤. آمال إبراهيم (٢٠١٦). فعالية العلاج بالنقل والالتزام في تنمية المرونة النفسية لدى أمهات
أطفال الاوتيزم مجلة الإرشاد النفسي: جامعة عين شمس - مركز الإرشاد النفسي،
ع٤٧، ٩٣-١٣٦.
٥. بشرى إسماعيل (٢٠١٩). فعالية برنامج إرشادي قائم على العلاج بالقبول والالتزام في

- تنمية مقومات الشخصية القوية والهناء النفسي لدى معلمات المرحلة الثانوية: دراسة مقارنة بين التطبيقين التقليدي وعبر الإنترنت للبرنامج. *المجلة التربوية*: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج ٦٣، ١ - ٣٦.
٦. حسن عبد الفتاح، محمد شعبان، والزهراء مهني. (٢٠٢٠). فعالية العلاج بالتقبل والالتزام في خفض الشعور بقلق الموت لتحسين مؤشرات جودة الحياة لدى أمهات الأطفال الاوتيزم. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية*: جامعة بنها - كلية التربية النوعية، ع ١١، ١٧٥ - ١٩٦.
٧. داليا نعيم (٢٠٢١). فعالية برنامج تدريبي مبني على فنيات "العلاج بالتقبل والالتزام" في خدمة الفرد وتنمية الشعور بالسعادة لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المجال الطبي. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*: جامعة الفيوم - كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٢٣، ٢٤٩ - ٣٢٦.
٨. رأفت عبد الرحمن (٢٠١٠). برنامج مقترح من منظور العلاج بالتقبل والالتزام في خدمة الفرد لتحسين مشاعر التماسك لدى المرضى بأمراض مزمنة مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٢٨، ج ١، ٣٥ - ٨٦.
٩. سهام علي (٢٠١٩). فعالية برنامج علاجي بالتقبل والالتزام في تنمية الشفقة بالذات لتخفيف (الإجهاد المدرك) الضغوط الحياتية لدى أمهات الأطفال مرضى الصرع مجلة *التربية الخاصة*: جامعة الزقازيق - كلية علوم الإعاقة والتأهيل، ع ٢٦، ١٣٦ - ٢٣٨.
١٠. صالح فؤاد (٢٠٢١). فعالية العلاج بالقبول والالتزام في تحسين السكينة النفسية لدى طلاب جامعة الملك خالد دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع ١٣٧، ٥١ - ٨٠.
١١. محمد شعبان (٢٠٢٠). فعالية العلاج بالقبول والالتزام في تنمية الشعور بالتماسك وأثره في خفض الضغوط النفسية لدى أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. *العلوم التربوية*: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٨، ع ١، ٣٢٣ - ٤٦٩.
١٢. محمد مصطفى (٢٠٢١). فاعلية العلاج بالتقبل والالتزام في خدمة الفرد في تحسين السلوك الاجتماعي لدى الأطفال مجهولي النسب مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية: جامعة الفيوم - كلية الخدمة الاجتماعية، ع ٢٣، ٣٢٩ - ٣٩٦.
١٣. نهال لطفي، سامي محمد، اعتدال عباس، وعبد الناصر السيد (٢٠١٣). أثر برنامج قائم على العلاج بالقبول والالتزام في تنمية التجهيز الانفعالي لدى طلاب الجامعة مجلة

===== فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الانسجامي . =====

كلية التربية بالإسماعيلية: جامعة قناة السويس - كلية التربية بالإسماعيلية، ع ٢٥،
١٦٧-٢٠٤.

١٤. يحيى مبارك (٢٠٢١). فعالية برنامج إرشادي قائم على العلاج بالقبول والالتزام في خفض
أعراض اضطراب الشره العصبي وتحسين الرضا عن صورة الجسم لدى النساء
ذوات الوزن الزائد *مجلة الدراسات التربوية والنفسية: جامعة السلطان قابوس*،
مج ١٥، ع ١، ٢٦-.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 15 Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of vocational behavior*, 72(3), 400-414.
- 16 Birkeland, I. K., Richardsen, A. M., & Dysvik, A. (2018). The role of passion and support perceptions in changing burnout: A Johnson-Neyman approach. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 163.
- 17 Boaler, J. (2019). *Limitless mind: Learn, lead, and live without barriers*. HarperCollins.
- 18 Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of applied psychology*, 88(6), 1057.
- 19 Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 645.
- 20 Bond, F. W., Flaxman, P. E., Van Veldhoven, M. J. P. M., & Biron, M. (2010). The impact of psychological flexibility and acceptance and commitment therapy (ACT) on health and productivity at work. *Contemporary Occupational Health Psychology. Global perspectives on research and practice*, 1, 296-313.
- 21 Bouizegarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A. S., Houltfort, N., & Vallerand, R. J. (2018). We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56-74.

- 22 Brinkborg, H., Michanek, J., Hesser, H., & Berglund, G. (2011). Acceptance and commitment therapy for the treatment of stress among social workers: A randomized controlled trial. *Behaviour research and therapy*, 49(6-7), 389-398.
- 23 Carbonneau, N., Vallerand, R. J., & Massicotte, S. (2010). Is the practice of yoga associated with positive outcomes? The role of passion. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 452-465.
- 24 Cardon, M. S., Gregoire, D. A., Stevens, C. E., & Patel, P. C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of business venturing*, 28(3), 373-396.
- 25 Chen, K. Y., Chang, C. W., & Wang, C. H. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 163-172.
- 26 Ciarrochi, J., & Bailey, A. (2008). *A CBT-practitioner's guide to ACT: How to bridge the gap between cognitive behavioral therapy and acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.
- 27 Colman, A. M. (2015). *A dictionary of psychology*. Oxford quick reference.
- 28 Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2013). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, 31(6), 597-606.
- 29 Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655.
- 30 Deval, C., Bernard-Curie, S., & Monestès, J. L. (2017). Effects of an acceptance and commitment therapy intervention on leaders' and managers' psychological flexibility. *Journal de therapie comportementale et Cognitive*, 27(1), 34-42.
- 31 Donaldson-Feilder, E. J., & Bond, F. W. (2004). The relative importance of psychological acceptance and emotional

- intelligence to workplace well-being. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(2), 187-203.
- 32 Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288.
- 33 Finnes, A., Ghaderi, A., Dahl, J., Nager, A., & Enebrink, P. (2019). Randomized controlled trial of acceptance and commitment therapy and a workplace intervention for sickness absence due to mental disorders. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 198.
- 34 Fox, J. (2021). A reflection on the value of Acceptance and Commitment Therapy for promoting good mental health in the workplace: a service user perspective. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-9.
- 35 Garg, P., & Goel, A.. (2016). Analysis of Work Stress among Faculties and Coping Strategies at Private Institutions in Mathura District. *IITM Journal of Business Studies (JBS)*, 23.
- 36 Gilal, F. G., Channa, N. A., Gilal, N. G., Gilal, R. G., & Shah, S. M. M. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: a moderated mediation model. *Psychology research and behavior management*, 12, 889.
- 37 Gillard, D., Wright, D., McNally, A., Flaxman, P. E., McIntosh, R., & Honey, K. (2021). Acceptance & commitment therapy for school leaders' well-being: an initial feasibility study. *Educational Psychology in Practice*, 37(1), 34-51.
- 38 Gordon, T., & Borushok, J. (2017). *The ACT approach: A comprehensive guide for acceptance and commitment therapy*. Pesi Publishing & Media.
- 39 Grohman, M. G., Ivcevic, Z., Silvia, P., & Kaufman, S. B. (2017). The role of passion and persistence in creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 11(4), 376.
- 40 Gulyani, G., & Bhatnagar, J. (2017). Mediator analysis of passion for work in Indian millennials. *Career Development International*.
- 41 Hao, P., He, W., & Long, L. R. (2018). Why and when empowering

- leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 85-100.
- 42 Hayes, S. C. (2005). *Get out of your mind and into your life: The new acceptance and commitment therapy*. New Harbinger Publications.
- 43 Hayes, S. C., & Strosahl, K. D. (2005). *A practical guide to acceptance and commitment therapy*. Springer Science+ Business Media.
- 44 Hayes, S. C., Bond, F. W., & Barnes-Holmes, D. (Eds.). (2006a). *Acceptance and mindfulness at work: Applying acceptance and commitment therapy and relational frame theory to organizational behavior management* (Vol. 26, No. 1-2). Psychology Press.
- 45 Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006b). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour research and therapy*, 44(1), 1-25.
- 46 Hayes, S. C., Follette, V. M., & Linehan, M. M. (Eds.). (2011). *Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition*. Guilford Publications
- 47 Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2016). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change* (2nd ed.). Guilford Publications.
- 48 Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (2003). *Acceptance and commitment therapy: an experiential approach to behavior change*. new york.
- 49 Ho, V. T., & Astakhova, M. N. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion?. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 424-444.
- 50 Hoyle, R. H. (2014). *Handbook of Structural Equation Modeling* (Reprint ed.). The Guilford Press.
- 51 Kreil, A., Tumasjan, A., Yasseri, T., & Welp, I. (2021). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. arXiv preprint arXiv:2101.01270.
- 52 Lafrenière, M. A. K., St-Louis, A. C., Vallerand, R. J., & Donahue, E. G. (2012). On the relation between performance and life

- satisfaction: The moderating role of passion. *Self and Identity*, 11(4), 516-530.
- 53 Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546.
- 54 Lloyd, J., Bond, F. W., & Flaxman, P. (2013). Identifying psychological mechanisms underpinning a cognitive behavioural therapy intervention for emotional burnout. *Work & Stress*, 27(2), 181-199.
- 55 Luoma, J. B., Hayes, S. C., & Walser, R. D. (2017). *Learning ACT: An acceptance and commitment therapy skills-training manual for therapists* (2nd ed, Revised ed.). New Harbinger Publications. Context Press.
- 56 Ly, K. H., Asplund, K., & Andersson, G. (2014). Stress management for middle managers via an acceptance and commitment-based smartphone application: A randomized controlled trial. *Internet interventions*, 1(3), 95-101.
- 57 McCracken, L. M., & Yang, S. Y. (2008). A contextual cognitive-behavioral analysis of rehabilitation workers' health and well-being: Influences of acceptance, mindfulness, and values-based action. *Rehabilitation Psychology*, 53(4), 479.
- 58 McKay, M., Greenberg, M. J., & Fanning, P. (2020). *The ACT Workbook for Depression and Shame: Overcome Thoughts of Defectiveness and Increase Well-Being Using Acceptance and Commitment Therapy*. New Harbinger Publications.
- 59 Mirshekar, S., Hashemi, S. E., Mehrabizadeh Honarmand, M., & Arshadi, N. (2019). Effectiveness of Acceptance and Commitment Therapy at the workplace on interpersonal Conflict and Experience of Incivility in Ahvaz Hospitals' Nurses. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 6(1), 27-46.
- 60 O'Donoghue, E. K., Morris, E. M. J., Oliver, J. E., & Johns, L. C. (2018). *ACT for psychosis recovery: A practical manual for Group-Based interventions using acceptance and commitment*

- therapy. New Harbinger Publications.
- 61 Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., McAllister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145-150.
- 62 Pingo, J. C., Dixon, M. R., & Paliliunas, D. (2020). An Examination of the Intervention-Enhancing Effect of Acceptance and Commitment Therapy-Based Training on Direct Service Professionals' Performance in the Workplace. *Behavior Analysis in Practice*, 1-11.
- 63 Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta- analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- 64 Pradhan, R. K., Panda, P., & Jena, L. K. (2017). Purpose, passion, and performance at the workplace: Exploring the nature, structure, and relationship. *The Psychologist-Manager Journal*, 20(4), 222.
- 65 Prudenzi, A., Graham, C. D., Clancy, F., Hill, D., Driscoll, R. O., Day, F., & O'Connor, D. B. (2021). Group-based acceptance and commitment therapy interventions for improving general distress and work-related distress in healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*.
- 66 Reeve, A., Moghaddam, N., Tickle, A., & Young, D. (2021). A brief acceptance and commitment intervention for work- related stress and burnout amongst frontline homelessness staff: A single case experimental design series. *Clinical Psychology & Psychotherapy*.
- 67 Rivano Fischer, M., Schult, M. L., Löfgren, M., & Stålnacke, B. M. (2021). Do quality of life, anxiety, depression and acceptance improve after interdisciplinary pain rehabilitation? A multicentre matched control study of acceptance and commitment therapy-based versus cognitive-behavioural therapy-based programmes. *Journal of International Medical Research*, 49(7),

03000605211027435.

- 68 Schwetschenau, H. M. (2008). The effectiveness of an acceptance and commitment intervention for work stress (Doctoral dissertation, Bowling Green State University).
- 69 Sigmundsson, H., Haga, M., & Hermundsdottir, F. (2020). The passion scale: Aspects of reliability and validity of a new 8-item scale assessing passion. *New Ideas in Psychology*, 56, 100745.
- 70 Skews, R., West, A., & Archer, R. (2021). Acceptance and Commitment Coaching in the Workplace. In *Positive Psychology Coaching in the Workplace* (pp. 497-514). Springer, Cham.
- 71 St-Louis, A. C., Verner-Filion, J., Bergeron, C. M., & Vallerand, R. J. (2018). Passion and mindfulness: Accessing adaptive self-processes. *The Journal of Positive Psychology*, 13(2), 155-164.
- 72 Tan, S. Y. (2016). *ACT for clergy and pastoral counselors: Using acceptance and commitment therapy to bridge psychological and spiritual care*. New Harbinger Publications.
- 73 Uy, M. A., Jacob, G. H., Gielnik, M. M., Frese, M., Antonio, T., & Wonohadidjojo, D. M. (2020). When passions collide: Passion convergence in entrepreneurial teams. *Journal of Applied Psychology*.
- 74 Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 1.
- 75 Vallerand, R. J. (2015). The psychology of passion: A dualistic model. *Series in Positive Psychology*.
- 76 Vallerand, R. J. (2016). The dualistic model of passion: theory, research, and implications for the field of education. In *Building autonomous learners* (pp. 31-58). Springer, Singapore.
- 77 Vallerand, R. J., & Verner-Filion, J. (2013). Making people's life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia psicológica*, 1(1), 35-48.
- 78 Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., ... & Marsolais, J. (2003). Les passions de

- l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- 79 Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312.
- 80 VandenBos, G. R. (2007). APA dictionary of psychology. American Psychological Association.
- 81 Wang, J., & Wang, X. (2019). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus (Wiley Series in Probability and Statistics)* (2nd ed.). Wiley.
- 82 Warr, P. (1990). The measurement of well- being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- 83 Yukhymenko-Lescroart, M. A., & Sharma, G. (2019). The relationship between faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 863-881.

**Effectiveness of Acceptance and Commitment Counselling Program to
develop Harmonious Work passion among a sample of the faculty's
assistant staff**

Dr. Abdel Aziz Mahmoud Abdel Aziz

Mental health and psychological counseling lecturer

Faculty of Education - Ain Shams University

Abstract:

The current study aimed to verify the Effectiveness of Acceptance and Commitment Counselling Program to develop Harmonious Work passion, the study sample consisted of 18 faculty's assistant staff. with an average age (23,389) and a standard deviation (0.916), they were divided into (9) individuals as an experimental group with average age (23,224) and standard deviation (0.972), and (9) individuals as a control group with average age is (23,564) and standard deviation is (0.815), and the study used the Harmonious Work passion Scale (HWP) (by: Researcher) and Acceptance and Commitment Counselling Program (by: Researcher). The results showed that there are statistically significant differences between the mean ranks scores of the experimental group in the pre and post-test on Harmonious Work passion scale in favor of the post-test. And There are statistically significant difference between the mean ranks scores of the experimental group and those of the control group in the post-test on the Harmonious Work passion scale in favor of the experimental group and There are no statistically significant difference between the mean ranks scores of the experimental group in the post-test and follow-up measurement on Harmonious Work passion scale.

Keywords: Harmonious Work passion, Acceptance and Commitment Therapy (ACT), Faculty's Assistant Staff