

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المدركة لدى المعلم^١

د/ فاطمة الزهراء محمد زاهر محمد^٢.

مدرس الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة الزقازيق.

مستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على طبيعة النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية، والشفقة بالذات، والاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي، وبيئة العمل المدركة لدى المعلم، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقاييس للسعادة الذاتية والشفقة بالذات والاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي، وبيئة العمل المدركة على عينة قوامها (٣١٦) من معلمي محافظات الشرقية والدقهلية (٢٢ ذكور-١٩٤ إناث) بمتوسط عمر زمني قدره ٣٩،٦ عاماً وانحراف معياري قدره ١٣،٧ عاماً، وأظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية موجبة متباينة الدلالة (دالة-غير دالة) بين درجات المعلمين في السعادة الذاتية، والشفقة بالذات بأبعادهما، وكل من الاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المدركة بأبعادهم لدى المعلم. وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في متغيرات البحث وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث) أو متغير نمط التعليم (حكومي- خاص)، في حين وجدت فروق دالة إحصائية عند (٠،٠٥) بين متوسطات درجات المعلمين في السعادة الذاتية والاستراتيجيات الاستباقية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وعند (٠،٠١) بين متوسطات درجات المعلمين في بيئة العمل المدركة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في كلا من الشفقة بالذات والاندماج الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة. وأظهرت النتائج أيضاً أن السعادة الذاتية تنبئ بكل من الاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المدركة، كما أمكن التوصل إلى نموذج بنائي سببي يوضح العلاقات بين السعادة الذاتية، والشفقة بالذات، والاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي، وبيئة العمل المدركة لدى المعلم.

الكلمات المفتاحية:

السعادة الذاتية، الشفقة بالذات، الاستراتيجيات الاستباقية، الاندماج الوظيفي، وبيئة العمل المدركة.

^١ تم استلام البحث في ١/٥/٢٠٢٣ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢/٦/٢٠٢٣

Email: haithamsh83@gmail.com

ت: ٠١٢٨٧٥٣٨١٧٨

مقدمة:

يمثل قطاع التربية والتعليم البنية التحتية لتربية النشء جنباً إلى جنب مع الأسرة، فهو أساس اتصال الأبناء بالمجتمع المحيط بهم خارج نطاق التعامل مع الوالدين والأخوة، حيث يُقدم دوراً تأسيسياً في تربية النشء اجتماعياً ودينياً وأخلاقياً إلى جانب الدور التعليمي والتربوي، لذا وجب الاهتمام بمقدمي الرعاية والخدمات في مراحل التعليم المختلفة والوقوف على الأوضاع في بيئة العمل من مدى إدراك المعلم لمناسبة بيئة العمل، ومدى اندماجهم الوظيفي، ووعيهم بفائدة استخدام الاستراتيجيات الاستباقية وأثر ذلك في شعورهم بالسعادة الذاتية وزيادة شعورهم بالشفقة تجاه أنفسهم والآخرين، وهذا يُزيد من فعاليتهم داخل العمل وخارجه.

وتأتي متغيرات البحث الحالي مُواكبةً لحركة التطور في علم النفس الإيجابي، والتي تهتم بتوجيه الأنظار نحو دراسة الجوانب الإيجابية وعدم الاقتصار على الجوانب السلبية. فقد ذكر (Dubner, 2013, p93) أن حركة علم النفس الإيجابي ذات جذور تاريخية خاصة في الحركة البشرية المُقترحة من قبل روجرز وماسلو، فقد تبنت مفاهيم أرسطو عن المتعة hedonia ومذهب السعادة eudaimonia في محاولة لعمل إطار حول كيفية اكتشاف السعادة في مجال علم النفس.

فقد ذكرت (Strack, Argyle, & Schwarz, 1991,p1) أن سعادة الجنس البشري دائماً ما كانت تمثل بؤرة اهتمام العلوم الإنسانية. وتُعدّ مظاهرها بمثابة موضوعات رئيسة للأوصاف الأدبية والشعرية. ووجودها يُعدّ قضية في الفلسفة منذ أفلاطون وسينيكا. فقد اكتسبت الأديان العظمى جاذبيتها جزئياً من تشريعاتها recipes التي ساعدت في تحقيق هذا الهدف. وتتمحور الأيديولوجيات السياسية حول المجتمع المثالي الذي يضمن السعادة المطلقة. كما طور علماء الاقتصاد مقاييساً كمية لوصف رفاهية الأمة، بينما أشار علماء الاجتماع إلى أوجه القصور في المؤشرات الاقتصادية واهتموا بالمؤشرات الاجتماعية لوصف جودة الحياة.

كما أوضح (Lefebvre, Montani, & Courcy, 2020,P438) أن الشفقة بالذات تزيد من قدرة الموظفين والمديرين على مواجهة بيئات العمل الضاغطة ذات التحديات وتحقيق الازدهار فيها، ما قد يؤدي في النهاية إلى تعزيز الأداء الفردي والمؤسسي.

وأشار (Avramchuk, Manning, & Carpino, 2013,P201) إلى أن الشفقة في العمل أداة مفيدة في التدريب، والتنظيم المخصص، والسلوك الاجتماعي الإيجابي خلال الأوقات

الصعبة، والعمليات الأخرى المركزية لتطوير المنظمات وتغييرها.

ووفقاً لما ذكرته (Schwarzer, & Knoll, 2003, p402) يمكن توظيف الجوانب الإبداعية للمواجهة أو التكيف الإيجابي في (أ) التحكم في التهديدات والتحديات المستقبلية، والذي ينعكس في المواجهة الوقائية أو الاستباقية، و(ب) البحث عن المعنى، حيث يستهدف التأقلم الوقائي أحداث مهددة صعبة أو مستحيلة قد تظهر في المستقبل البعيد، ويقوم الأفراد بتجميع الموارد واتخاذ الاحتياطات العامة لحمايتهم من مجموعة متنوعة من التهديدات، ويستهدف التأقلم الاستباقي تحقيق أهداف صعبة غير مؤكدة، ويجمع الأفراد الموارد ويطورون المهارات والاستراتيجيات أثناء سعيهم نحو تحقيق هذه الأهداف.

وأشار (Durairaj, Thiruvankadam, & Subrahmanian, 2019,p354) إلى أن فكرة اندماج الموظفين employee engagement حظيت باهتمام كبير في العقد الماضي حيث يبحث الأشخاص النظاميون عن طرق للاستفادة من الإمكانيات الكاملة لموظفيهم. وقد قدمت التكنولوجيا جزءاً مهماً من التحسن في كفاءة الموظفين في السنوات الأخيرة، مما أدى إلى عزل جزئي للعنصر البشري عن العمل.

وذكر (khaleghkhah, Babelan, & karimianpour, 2017,pp38-44) أن للنظام التعليمي دور رئيس في تنمية وتقدم المجتمع. ويُعتبر المعلمون كمورد بشري في النظام التعليمي من أهم العوامل التي تؤثر في فعالية وتحقيق الأهداف، حيث أن اندماج الموظفين ذا أهمية خاصة لوظائفهم، حيث يؤثر الاندماج الوظيفي على تحسين الأداء التنظيمي. وأظهرت نتائج بحثهم أن كلاً من رأس المال النفسي psychological capital والصلابة النفسية psychological hardiness لهما علاقة إيجابية كبيرة بالاندماج الوظيفي للموظفين، وتنبئ مكوناتهما بالتغيرات في الاندماج الوظيفي، فالموظفون ذوو رأس المال النفسي المرتفع يكونون أكثر تفاؤلاً ومرونة ويظهرون مستوى مرتفع من الالتزام والسيطرة والتحدى ويؤمنون بقدرتهم على مواجهة التحديات والعقبات والتعامل مع التحديات ويظهرون اندماجاً وظيفياً مرتفعاً.

ولكون معظم البحوث قد ركزت على دراسة معاناة الأشخاص في المؤسسات التعليمية من الإجهاد والتثبيط والإرهاق والتجارب السلبية الأخرى إضافة إلى عبء العمل الذي يتحملونه بأنفسهم، فهم بحاجة للمساعدة في تحقيق أداء أفضل في عملهم والمساهمة بشكل أكبر في تحسين نتائج الطلاب، خاصة في ظل التحديات التي يواجهها المعلم من تغيير في طرق التعليم والتعلم، وتغيير محتوى المناهج والمقررات الدراسية وتغيير نظم التقويم والامتحانات، ومواكبة العملية

== النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ==

التعليمية للتطورات التكنولوجية المتتالية، كل ذلك شكّل تحدياً للمعلم مع تزامن انتشار الأوبئة في الآونة الأخيرة وما خلفته من آثار على العملية التعليمية بمواردها المادية والبشرية وطرق تقديم الخدمات التعليمية، وزعزعة استقرار الأحوال المعيشية من الناحية التنظيمية والاقتصادية وهذا ما أوجد الحاجة في العديد من المنظمات إلى معالجة قضايا الاندماج الوظيفي للعاملين بها، بما في ذلك المؤسسات التعليمية بغرض الحفاظ على أداء العاملين والمدرسين. حيث يساعد الاندماج الوظيفي المعلم في إظهار الالتزام بالقيم التنظيمية وتحقيق الأداء المتفوق في المهنة. إضافة إلى ذلك، يظهر المعلمون المندمجون وظيفياً اتجاهات إيجابية نحو وظائفهم وبيئة عملهم، فالمعلمون هم الركيزة الأساسية لأداء المؤسسات التعليمية التي تشجع على الاستثمار في أنظمة عالية الكفاءة بهدف تحسين جودة خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة.

وفي ضوء اهتمام القائمين على العملية التعليمية في الآونة الأخيرة بالمعلم وخصائصه النفسية والاجتماعية، والتي قد تؤثر في اندماجه الوظيفي، إلى جانب الاهتمام بتطوير الأنبيّة التعليمية والمناهج الدراسية، وذلك بغرض زيادة فعالية أداء المعلم في الأنشطة الصفية واللاصفية وتنمية الرغبة الذاتية لديه في النهوض بجميع جوانب العملية التعليمية وتحسين مستوى مخرجات العملية التعليمية. جاءت أهمية دراسة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي.

مشكلة البحث

يعتمد النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمجتمع على سلامة الخلفية التعليمية لقوته العاملة، ويؤدي المعلمون دوراً مؤثراً للغاية في تشكيل شخصية الفرد ونظرته إلى الحياة وتاعله مع تجاربه المختلفة؛ لذا من المهم للغاية أن يندمج المعلمون في وظائفهم ويهتمون بها ويحبونها، إذا كانت هناك حاجة لتحقيق الأفضل للمهنة.

ومن خلال مشاركة الباحثة في الإشراف على برامج التدريب الميداني بالمدارس، وتفاعلها بشكل مباشر مع المعلمين لاحظت تفاوتاً بين المعلمين في شعورهم بالسعادة ومستوى رضاهم عن سير العملية التعليمية وجودة بيئة العمل المدرسية، ودرجة شغفهم لأداء عملهم كمعلمين في تخصصات مختلفة، وهذا ما دعا الباحثة لوضع فكرة البحث نصب عينها؛ خاصة بعد ثناء بعض الأساتذة في مجال التخصص على فكرة البحث وما تلمسه من جوانب مرتبطة بالمعلم وبيئة العمل المدرسية في آن واحد مما زاد من دافعية الباحثة لإجراء هذا البحث للوقوف على طبيعة المتغيرات موضع البحث لدى المعلم باعتباره المحرك الأساسي في العملية التعليمية فتطوير التعليم وجودته يبدأ وينتهي بالمعلم، ولا سيما بعد تشعب الأدوار التي يقوم بها المعلم في

ظل الاتجاه العالمي للتربية الحديثة وهذا بدوره يتطلب إدراك المعلم لمدى سعادته والشفقة بذاته بطريقة تؤهله لحصد الموارد من حوله لمواجهة التحديات بشكل مسبق، والاحساس بجودة بيئة العمل تمهيداً لإحساسه بالاندماج في عمله وشغفه لإنجاز مهامه.

فقد أوضح (Benevene, De Stasio, Fiorilli, Buonomo, Ragni, Briegas, & Barni, 2019, P5) أن للسعادة الذاتية واحترام الذات تأثير قوي على الظروف الصحية خاصة عندما يرى المعلمون مكان عملهم كسياق يشعرون فيه بالسعادة، وأن سعادة المعلم في العمل تتوسط جزئياً العلاقة بين السعادة السلوكية dispositional happiness وصحة المعلم، وتتوسط بشكل كامل العلاقة بين تقدير الذات وصحة المعلم teacher health.

كما ذكر (Ersem, & Bilgiç, 2018, P2) أن الأبحاث التي تناولت الضغوط ركزت على الإجراءات التي يمكن اتخاذها عند التعرض للضغوط، بينما ركزت الأبحاث التي تناولت المواجهة على الإجراءات التي يمكن اتخاذها قبل حدوث الموقف الضاغط. حيث اقترح (Schwarzer & Taubert, 2002) تصوراً جديداً للتكيف (يتضمن المواجهة الاستباقية والمواجهة الوقائية واللذان يُعتبران طرقاً استباقية وموجهة نحو الهدف وقابلة للتكيف)، حيث تركز نماذج المواجهة التقليدية على الطبيعة التفاعلية للتكيف فقط مع ضغوط الماضي والحاضر. في حين يتعامل كلاً من التأقلم الاستباقي والوقائي مع المواقف الضاغطة المتوقعة والمحتملة التي لم تحدث بعد. لذا، فهي تُعتبر مفاهيماً تحفيزية ذات رتبة أعلى موجهة نحو المستقبل.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ١- هل تكون متغيرات السعادة الذاتية والشفقة بالذات والاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي للمعلم فيما بينها نموذجاً سببياً يفسر العلاقات بينهم؟.
- ٢- ما العلاقة بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من (الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة، والاندماج الوظيفي) لدى المعلم؟.
- ٣- هل توجد فروق في متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات، وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي) لدى المعلمين تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع- نمط التعليم- سنوات الخبرة)؟.
- ٤- هل تتبني السعادة الذاتية والشفقة بالذات (متغيرات مستقلة) بكل من الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي (متغيرات تابعة) لدى المعلم؟.

==النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.==

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- ١- التوصل إلى نموذج بنائي سببي يوضح علاقات التأثير والتأثر بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات والاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي لدى المعلم.
- ٢- توضيح العلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من (الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة، والاندماج الوظيفي) لدى المعلم.
- ٣- توضيح الفروق في متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات، وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي) لدى المعلمين تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع- نمط التعليم- سنوات الخبرة).
- ٤- توضيح العلاقة التنبؤية بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات (متغيرات مستقلة) وكل من الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي (متغيرات تابعة) لدى المعلم.

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث في:

(أ) الأهمية النظرية:

- ١- أهمية متغيرات البحث والتي تسهم في فهم كيفية إدراك المعلم لجودة بيئة عمله باعتبارها مُحدداً حاسماً لسلوكه، فالقضايا الخاصة بالمعلمين ذات علاقة مباشرة ببيئة العمل المُدركة.
- ٢- ندرة البحوث العربية التي تناولت متغيرات البحث مجتمعة- في حدود علم الباحثة-.
- ٣- توجيه الاهتمام نحو اكتشاف نتائج بعض المتغيرات المرتبطة بشكل خاص بالصحة والرفاهية المهنية للمعلم.
- ٤- ما قد تسفر عنه نتائج البحث من تحديد جوانب بيئة العمل التي تسهم في تحسين الاندماج الوظيفي للمعلم.

(ب) الأهمية التطبيقية:

- ١- تقديم مقياس جديد لبيئة العمل المدركة للمعلم.
- ٢- الاستفادة من نتائج البحث في بناء برامج تدريبية للمعلمين حول ضرورة تبنّي الاستراتيجيات الاستباقية كأسلوب حياة.
- ٣- توظيف نتائج البحث في بناء برامج ارشادية لتنمية السعادة الذاتية للمعلم.

مصطلحات البحث الإجرائية:

١- السعادة الذاتية Subjective Happiness

عرّف (Lyubomirsky, & Lepper, 1997,139) "السعادة الذاتية" الشاملة بأنها التقييم الذاتي الشامل لما إذا كان المرء شخصاً سعيداً أو غير سعيد. ويحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس السعادة الذاتية لـ (Lyubomirsky, & Lepper, 1997).

٢- الشفقة بالذات Self-compassion

ذكر (محمد السيد عبدالرحمن وآخرون، ٢٠١٤، ص ٥١-٥٢) أنّ (Neff, 2003) عرّفت الشفقة بالذات بأنها مفهوم يتضمن ثلاث مكونات رئيسة هي: الحنو على الذات في مقابل الحكم الذاتي، والإحساس الإنساني في مقابل العزلة، وبقظة العقل في مقابل التوحد الزائد. وأن هذه العناصر مجتمعة تتفاعل بعضها البعض لخلق إطار وجداني متسامح للعقل. ويمكن أن تتسع الشفقة نحو الذات عندما تحدث معاناة من جانب الفرد، وخاصة عندما تكون ظروف الحياة الخارجية مؤلمة أو صعبة ولا يمكن احتمالها، وخاصة عندما تنشأ المعاناة من تصرفات حمقاء أو فشل ما أو القصور الشخصي، وبينما يشير معظم الناس أنهم أقل رقة وأكثر قسوة تجاه أنفسهم أكثر مما يكونون مع الآخرين إلا أن الأفراد المتسامحين مع الذات يقررون أنهم بشكل متساو يكونون أكثر شفقة سواء نحو الذات أو نحو الآخرين. وتعرف أبعاد الشفقة بالذات كالتالي:

أ) الحنو على الذات/ الحكم الذاتي: يشير إلى التعامل مع الذات برفق، وبشكل مبني على الفهم بدلاً من قسوة النقد الذاتي self-criticism، والحكم judgment عليها.

ب) الإنسانية المشتركة/ العزلة: تشير إلى رؤية الخبرات الشخصية كجزء من التجربة الإنسانية بشكل أكبر بدلاً من رؤيتها في سياق منفصل ومنعزل عنها، وإدراكها على أنها تجربة فردية.

ج) اليقظة العقلية/ التوحد المفرط: وهي الوعي بالخبرات في اللحظة الحاضرة، وإدراك الأفكار والانفعالات المؤلمة بشكل متوازن بدلاً من الإفراط في التوحد معها. ويحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الشفقة بالذات (إعداد Neff، ترجمة محمد السيد عبدالرحمن وآخرون، ٢٠١٤).

٣- الاستراتيجيات الاستباقية Proactive strategies

يذكر (Pyhältö, Pietarinen, Haverinen, Tikkanen, & Soini, 2021, P222-223) أنّ الاستراتيجيات الاستباقية هي استراتيجيات تُركّز بشكل أساسي على تنظيم سلوكيات المرء

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. — وأفكاره (التنظيم الذاتي self-regulation)، أو على التعاون مع الآخرين (التنظيم التعاوني-co) أو كليهما، حيث يستلزم التنظيم الذاتي الاستباقي تنظيم سلوك الفرد وإدراكه وعواطفه مثل خفض وتيرة العمل، بينما تشير استراتيجيات التنظيم التعاوني الاستباقية إلى تجميع الموارد الاجتماعية وتعديلها عن قصد مثل طلب المساعدة وتقديمها وتلقيها من الزملاء للتعامل مع الضغوط المحتملة. ويحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الاستراتيجيات الاستباقية.

٤ - بيئة العمل المدركة Psychosocial work environment

تعرفها الباحثة بأنها بيئة العمل التي يشعر فيها المعلم بالأمن والأمان وتوافر متطلبات إنجاز العمل التي تجذبه لأداء عمله بكفاءة، وما يدركه المعلم من دعم الزملاء والرؤساء وإدراكه لجودة العلاقات البيئشخصية وعدالة أسلوب الإدارة في المدرسة. ويحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس بيئة العمل المدركة (إعداد الباحثة).

٥ - الاندماج الوظيفي Work engagement

يُعرّفه (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) بأنه حالة الإنجاز التي تتميز بالحيوية والتفاني والاستغراق أو الإنهماك. ويحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الإندماج الوظيفي.

محددات البحث:

- محددات منهجية: يتحدد البحث الحالي بالمنهج الوصفي الارتباطي.
- محددات بشرية: شملت عينة البحث مجموعة من المعلمين بمحافظة الشرقية ومحافظة الدقهلية.
- محددات زمانية ومكانية: تم تطبيق إجراءات البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢ على عدد من المعلمين بمحافظة الشرقية ومحافظة الدقهلية.

إطار نظري

أولاً: السعادة الذاتية Subjective Happiness

أوضح (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005, P410) أن علم النفس الإيجابي قد ازدهر في السنوات الخمس الماضية. ومصطلح علم النفس الإيجابي هو مصطلح شامل لدراسة المشاعر الإيجابية وسمات الشخصية الإيجابية والتمكين المؤسسي؛ فأبحاث علم النفس

== (١٩٢) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ==

الإيجابي تهدف إلى الإضافة لما هو معروف عن المعاناة البشرية والضعف والاضطراب، وليس استبداله عن بعد، فالعلم المكتمل والممارسة التامة لعلم النفس يجب أن تتضمن فهمًا للمعاناة والسعادة، والتفاعل بينهما، والتدخلات الفعالة التي تخفف المعاناة وتزيد من السعادة - محاولتان منفصلتان.

وذكر (Pavot, 2008,p125) أن عناصر الرفاهية الذاتية أو الشخصية subjective well-being تشمل فكرة سائدة عن المزاج الإيجابي والحالة العاطفية خلال الخبرات الذاتية للفرد والتقييم المعرفي لأحوال وظروف حياته بمصطلحات إيجابية ومُرضية.

وأوضحت نتائج دراسة (Damásio, Zanon, & Koller, 2014) وجود ارتباط إيجابي بين السعادة الذاتية subjective happiness وكلًا من تقدير الذات والأمل، وأن الأشخاص الأكثر سعادة يُظهرون مستويات مرتفعة من احترام الذات والتفاؤل.

وقدم (Agbo,2021) مقياساً للسعادة الذاتية لسدّ الثغرات في المقاييس السابقة للسعادة، وتوفير مقياس مباشر لتصورات الأفراد لمستويات السعادة الخاصة بهم، بالرغم من أن المقياس ظل شائعاً للسعادة في الأدبيات، إلا أنه لم يتم فحصه بعد في العديد من المجتمعات الأفريقية.

وذكرت (Bekhet, Zauszniewski, & Nakhla,2008,p20) أن ليوبوميرسكي وليبير أوضحا أن الأدبيات لم تتضمن مقياساً للسعادة الذاتية الشاملة (أي تقيماً شخصياً عاماً لما إذا كان المرء سعيداً أو غير سعيد)، حيث اعتبر بعض الناس أنفسهم سعداء رغم العقبات الشخصية أو المأساة أو عدم وجود أي حب أو ثروة كبيرة، بينما رأى آخرون أنفسهم غير سعداء رغم كونهم محاطين بجميع وسائل الراحة والمزايا في الحياة؛ لذلك طوراً مقياساً للسعادة الذاتية، يتكون من أربعة عناصر، وهو مقياس قصير وموثوق وصالح ومصمم بحيث لا يُثقل كاهل المستجيبين أو يُهدد بنية السعادة أحادية البعد بالعديد من العناصر.

ووضع كلًا من (Lyubomirsky, & Tucker, 1998, p158-159) افتراضاً مؤداه أن الأفراد السعداء وغير السعداء يختلفون في كيفية إدراكهم وتفسيرهم واعتقاداتهم حول (أو"التأقلم"مع) مجموعة متنوعة من الأحداث الواقعية أو الافتراضية، فتوقع أن يستجيب الناس بشكل مختلف لنفس المواقف أو الأحداث أو ظروف الحياة يعدّ دليلاً على كونهم سعداء أو غير سعداء.

كما أوضح (Argyle, Martin, 1991,P78-79) أن السعادة تتضمن ثلاث مكونات مستقلة

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. — جزئياً وهي: (١) شدة ودرجة التأثير الإيجابي، أو المتعة. (٢) متوسط مستوى الرضا خلال فترة ما. (٣) غياب المشاعر السلبية مثل الاكتئاب والقلق. وأنه يمكن تحديد سبعة أسباب رئيسة للمتعة والفرح على النحو التالي: (١) التواصل الاجتماعي مع الأصدقاء، أو غيرهم من ذوي العلاقات الحميمة. (٢) النشاط الجنسي. (٣) النجاح والإنجاز. (٤) النشاط البدني، والتمارين والرياضة. (٥) الطبيعة والقراءة والموسيقى. (٦) الطعام والشراب. (٧) الكحول.

وفسر (Diener, Sandvik, & Pavot, 1991, p119) أن إحدى وجهات النظر المنطقية ترى أن السعادة تكون أعظم عندما يكون لدى المرء الحد الأقصى من كل من التأثير الإيجابي المتكرر والشديد وحد أدنى من التأثيرات السلبية والضعيفة. لكن قد يرى البعض أن التجارب المتكررة (المعتدلة) أو الشديدة (والنادرة) للتأثير الإيجابي ضرورية أو كافية لإنتاج حياة سعيدة، ومن العوامل المترابطة التي تؤثر على كلا من شدة المشاعر الإيجابية أو السلبية للفرد (التقييم المرتفع لأهمية الأحداث، والقمع، واستراتيجيات التضخيم والتثبيط المعرفي، ورد الفعل الفسيولوجي).

وبين (Lyubomirsky, & Tucker, 1998, PP182-183) أنه بالرغم من الجدل حول أن كون الفرد سعيداً يدفعه إلى تفسير العالم والتفكير فيه وربما تجربته بطرق إيجابية وبروح الدعابة، فقد تكون رؤية العالم بهذه الطرق تجعل المرء سعيداً ويحتمل أن تكون السببية ثنائية الاتجاه، وأن هذه العملية قد تكون دورية وذاتية الاستدامة، أي أن سعادة المرء قد تعزز بعض التفسيرات وطرق التفكير في أحداث الحياة، والتي بدورها تزيد أو تحافظ على سعادة الفرد، وما إلى ذلك. وبالطبع قد تحدث نفس الدورة الذاتية للحزن أيضاً. فممنز أكثر من ٢٠٠٠ عاماً، ربما كان الفيلسوف اليوناني ديموقريطس محقاً عندما لاحظ: "أن الحياة السعيدة لا تعتمد على الحظ السعيد أو على أي حالات طارئة خارجية، ولكنها تعتمد بدرجة أكبر على عمل عقل الفرد فما يمتلكه الفرد ليس هو المهم، ولكن المهم كيف يتفاعل الفرد مع ما لديه.

وذكر (Sarıçam, 2015, P686) أن (Haybron (2003) قسم السعادة إلى جزأين هما: السعادة النفسية psychological happiness التي تركز على الحالة الذهنية، والسعادة الاحترازية prudential happiness التي تركز على الرفاهية. ففي الواقع تعتمد السعادة على المكونات المعرفية والعاطفية. وفي هذا الصدد يمكن القول أن السعادة تمثل الفرد كوحدة كلية؛ أي أن السعادة الذاتية تتمثل عاملاً رئيسياً للسعادة الاجتماعية social happiness أو الرضا عن الحياة.

وذكرت (Alquwez, Cruz, Alotaibi,& Alshammari, 2021, P2-6) أن السعادة الذاتية تعتبر أحد مؤشرات الاقتصاد والمجتمع النابضين بالحيوية؛ ومن ثم فإن اختبار مدى سعادة الفرد يُعدّ أمراً حتمياً لضمان شعوره بالرضا وجودة الحياة. وأوضحت نتائج دراستهم أن كل من الوضع الوظيفي الحالي، وعدد ساعات العمل، والراتب الشهري تُعدّ بمثابة عوامل تؤثر في الشعور بالسعادة الذاتية للمرأة العاملة السعودية.

وذكر (سيد أبوهاشم، ٢٧٠، ٢٠١٠) أن نموذج ريف (Ryff,1989) ذي العوامل الست من أهم النماذج المفسرة للسعادة النفسية، حيث تُعدّ هذه العوامل من أهم المؤشرات الدالة على مفهوم السعادة وهذه العوامل هي (الاستقلال الذاتي، والتمكن البيئي، والتطور الشخصي، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، والحياة الهادفة، وتقبل الذات).

ثانياً: الشفقة بالذات Self-Compassion

مفهوم الشفقة بالذات:

عرّف (Sprecher, & Fehr, 2005, p 630) الحب الرحيم Compassionate love بأنه موقف تجاه الآخر، إما بالقرب من الآخرين أو الغرباء أو البشرية جمعاء؛ تتضمن المشاعر والإدراك والسلوكيات التي تركز على الاهتمام والحنان والتوجه نحو دعم ومساعدة وفهم الآخر (الآخرين)، لا سيما عندما يُنظر إلى الآخر (الآخرين) على أنه يعاني أو يحتاج مساعدة.

واستخدم (Hwang, Plante, & Lackey, 2008) مصطلح "الشفقة compassion" بدلاً من الحب الرحيم لتقييم التعاطف مع الآخرين بما في ذلك الغرباء.

وعرّف (Dutton, Workman, & Hardin, 2014, p277) الشفقة بالذات بأنها عملية بينشخصية تتضمن الملاحظة والشعور وصنع المعنى والتصرف التي تخفف من معاناة شخص آخر. وتختلف الشفقة تبعاً للفروق الفردية مثل (سمات الشخصية والميول والقدرات الفردية والخصائص الديموغرافية والمعرفية). ويساعد التنوع في هذه السمات في شرح الأسباب التي قد تجعل الأفراد يختلفون في طريقة استجاباتهم بتعاطف في العمل. وتتنضح مظاهر الشفقة في سياق العلاقة بين صاحب المعاناة (المُتألم) والعامل المسبب للمعاناة focal actor. وتُوجد ثلاث سمات تتفاعل فيما بينها لتشكل الشفقة وهي: (التشابه، والتقارب، والقوة الاجتماعية). كما توجد ست سمات تنظيمية داخل المنظمة ترتبط بالشفقة ونتائجها وهي: (القيم المشتركة، والمعتقدات المشتركة، والمعايير، والممارسات، وهيكل العلاقات وجودتها، وسلوكيات القادة).

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

واعتبر (Dzwonkowska, & Żak-Łykus, 2015,P82) الشفقة بالذات اتجاهًا صحيحًا تكيفيًا تجاه الذات، وتحدث كسمة وحالة على حد سواء. ويتكون اتجاه الشفقة بالذات تجاه الذات من: أ) اللطف والتفهم الذي يُمنح للذات..، ب) اليقظة بتجارب الفرد الخاصة..، جـ) الشعور بالخبرات الجماعية مع الإنسانية. وتختلف الشفقة بالذات من الناحية الهيكلية والوظيفية عن مواساة الذات والتعايش الذاتي- **commiseration self** والتي تشير إلى شعور الفرد بمشاعر سلبية نحو شيء ما، ورتاء الذات **self-pity** التي تؤدي إلى سوء التكيف والتي عرفها (Stober,2003,P185-186) بأنها (استجابة شائعة للأحداث الضاغطة مثل الإخفاق الشخصي والخسارة والمرض وترتبط بمشاعر الوحدة والغضب، والفرد الذي يعاني رتاء الذات يتوقع أن تُعطيه البيئة أكثر مما يمكن إعطاؤه.

ونظر (Strauss, Taylor, Gu, Kuyken , Baer, Jones, & Cavanagh, 2016, Pp17-19) إلى الشفقة على أنها الوعي بمعاناة شخص ما، وتأثره بها عاطفياً، على المستوى المعرفي، والتصرف أو الشعور بالدافع للمساعدة، ورغم تأثر المرء بالمعاناة، فإن الشفقة تتضمن أيضاً القدرة على تحمل المشاعر غير المريحة التي تنشأ في نفس الفرد نتيجة لرؤية المعاناة، بما في ذلك تحمل مشاعر النفور أو الإحباط أو الغضب التي قد تثيرها تلك المعاناة. وقد تتضمن الشفقة الاعتراف بالقواسم المشتركة مع الشخص الذي يعاني، والاعتراف بأنه ككائن شبيه، يمكننا أن نجد أنفسنا في وضع مماثل. ويمكن تعريف الشفقة كعملية معرفية وعاطفية وسلوكية تتكون من خمسة عناصر تشير إلى كلاً من الشفقة بالذات والشفقة بالآخر وهي: ١) الاعتراف بالمعاناة. ٢) فهم عالمية المعاناة في التجربة الإنسانية. ٣) الشعور بالتعاطف مع الشخص الذي يعاني من الضيق والتواصل معه (الرنين العاطفي). ٤) التسامح مع المشاعر غير المريحة التي تُثار استجابة للشخص الذي يعاني (مثل الضيق والغضب والخوف) بحيث يظل منفتحاً على الشخص الذي يعاني ويتقبله. ٥) الدافع للتصرف/ العمل لتخفيف المعاناة.

وأشارت (Precke, Kanske,& Singer, 2018,pp1-4) إلى ان الشفقة عبارة عن عاطفة اجتماعية تنشأ نتيجة مشاهدة معاناة الآخرين وتتضمن مشاعر الاهتمام والدفء وترتبط بالدافع للمساعدة. وتُعدّالخاصية الأساسية للشفقة هي كونها تنصدي للمشاعر السلبية الناتجة عن تجربة معاناة الآخرين من خلال توليد المشاعر الإيجابية، وبالتالي العمل كاستراتيجية لتنظيم المشاعر.

بينما أشارت (Pommier , Neff & Tóth-Király, 2020,p21) إلى أن الشفقة بالذات تُعبّر عن طريقة تعامل الفرد مع ذاته في حالات عدم الكفاءة المُدرّكة أو المعاناة العامة، وتتكوّن

من ثلاث مجموعات من التركيبات المتعارضة التي تمثل استجابة ذاتية أكثر تعاطفاً وأقل تعاطفاً على أبعاد مختلفة من: أ) الاستجابة العاطفية، وب) الفهم المعرفي، وج) الانتباه إلى المعاناة الشخصية.

ويُسمّ الأشخاص الذين لديهم شفقة تجاه أنفسهم بكونهم أقل غضباً وأقل عدوانيةً تجاه الآخرين من ناحية، و أقل خضوعاً في العلاقات بينشخصية من ناحية أخرى، وأكثر قدرة على رفض الآخرين في المواقف غير المريحة لهمK وأكثر تعاطفاً وشفقة في التعامل مع الناس ولديهم اتجاه أكثر إيجابية نحو شركاء التفاعل، ويرون أن صفاتهم وسلوكياتهم الإيجابية أكثر من صفاتهم السلبية (Dzwonkowska,& Żak-Łykus, 2015,P87).

مكونات الشفقة بالذات:

- يرى (Kanov, Maitlis, Worline, Dutton, Frost,& Lilius, 2004, p812-814) أن الشفقة كعملية تتكون من ثلاثة عناصر مترابطة: "ملاحظة" معاناة شخص آخر، "الشعور" بألم الآخر، و"الاستجابة" لمعاناة ذلك الشخص، وهي كالتالي:
- الملاحظة Noticing: وتعني الإدراك المعرفي لمعاناة شخص آخر، أو قد يتم تجربتها أولاً من خلال رد فعل بدني أو عاطفي غير واعي لضيق ذلك الشخص والذي بدوره يخلق لدينا وعياً بمعاناته، ويعد الوعي بألم الآخرين خطوة أولى حاسمة في عملية الشفقة.
 - الشعور Feeling: تشير جميع أدبيات الشفقة من الفلسفة اليونانية القديمة أن الناس يشعرون بالشفقة، أي أن مشاعر الشفقة تربط شخصاً ما بالآلام أو كرب أو قلق شخص آخر. وهذه المشاعر تكون أكثر أو أقل حدة، وقد تستمر لفترة طويلة أو وجيزة فقط استجابةً لسوء حظ شخص ما قصير العمر.
 - الاستجابة Responding: قد تكون الاستجابة الوجدانية مفيدة أو غير مفيدة في إصلاح أو تصحيح السبب المباشر لمعاناة المرء، فمثلاً: قد يكون إمساك يد شخص ما أثناء حديثه عن العملية المؤلمة لرعاية والده المصاب بمرض عضال لا يقل شفقة عن منح المال لشخص يتحمل نفقات طبية غير متوقعة. فكلا الإجراءين يهدف إلى جعل تجربة المعاناة أكثر تحملاً، فهذه الأفعال ليست سوى ردود فعل رحيمة إذا حدثت مصحوبة بمشاعر الشفقة. فإن السلوكيات التنظيمية المدروسة والقيمة بشكل شائع مثل سلوك المساعدة العامة والدعم الاجتماعي وسلوك المواطنة التنظيمية ليست شفقة ما لم تكن مصحوبة بعناصر الملاحظة والشعور في عملية الشفقة.

ووفقاً لنموذج نيف النظري (Neff, 2019) تتكون الشفقة مع الذات من مكونات مختلفة

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

تتحد وتتفاعل بشكل متبادل لخلق إطار ذهني يتسم بالشفقة مع الذات عند مواجهة عدم التوافق الشخصي أو صعوبات الحياة من خلال زيادة اللطف الذاتي وتقليل الحكم على الذات، ومشاعر أكبر للإنسانية المشتركة ومشاعر أقل بالعزلة، وزيادة اليقظة الذهنية وتقليل فرط تحديد الهوية. ويستلزم اللطف الذاتي أن تكون لطيفاً وداعماً ومتفهماً للذات. وبدلاً من الحكم على النفس بقسوة على أوجه القصور، تمنح الذات الدفء والقبول. وتتضمن الإنسانية المشتركة الاعتراف بالتجربة الإنسانية المشتركة، وفهم أن جميع البشر يفشلون، ويرتكبون الأخطاء، ويعيشون حياة غير كاملة. بدلاً من الشعور بالعزلة بسبب النقص - الشعور بأنانية الشخص الوحيد الذي فشل - يتبنى المرء منظوراً مترابطاً أكثر فيما يتعلق بأوجه القصور الشخصية والصعوبات الفردية. وتعني اليقظة أن تكون مدركاً لتجربة المرء في اللحظة الحالية من المعاناة بالوضوح والتوازن، دون الهروب بقصة درامية حول الجوانب السلبية للنفس أو لتجربة حياة الفرد - وهي عملية تسمى "التعريف المفرط" (Neff, & Tóth-Király, I,P3).

أهمية الشفقة بالذات:

- 1- تُعدّ الشفقة أمراً مهماً لتطور الانفعالات الإيجابية والالتزام التنظيمي الفعّال في العمل، ويفترض أن تأثير الشفقة ليس حدثاً عاطفياً مؤقتاً فقط، ولكنه يتراكم أيضاً ليترك أثراً دائماً على أعضاء المنظمة. (Lilius, Worline, Maitlis, Kanov, Dutton, & Frost, 2008,p200)
- 2- تمثل الشفقة استراتيجية للتنظيم الانفعالي emotion regulation strategy تُقلّل التأثير السلبي من خلال التوليد النشط للتأثير الإيجابي بالاعتماد على دوائر الدماغ المرتبطة بالمكافأة والانتماء، ورغم قابلية الفصل بين وظائف التأثير الاجتماعي والوظائف الاجتماعية المعرفية، فإنه يمكن أن تنشط هذه القدرات الاجتماعية بشكل مشترك من خلال التفاعل في المواقف الاجتماعية المعقدة. ويُنظر للعقل الاجتماعي social mind، ليس باعتباره "ذكاءً اجتماعياً" فقط، ولكن كفاعل دينامي بين الوظائف المختلفة والشبكات العصبية التي تُمكن الفرد من الاندماج في السلوك الاجتماعي prosocial behavior الإيجابي بطرق مختلفة. (Preckel, Kanske, & Singer, 2018,P4)
- 3- يهدف اللطف الذاتي Self-kindness إلى أن نهدئ ونريح أنفسنا عندما نتألم. حيث نُقدّم لأنفسنا داخلياً نفس الدعم واللطف والتعاطف الذي نعرضه على صديق عزيز كان يعاني - نستمتع بلطف ونعانق بدلاً من النقد والعقاب-، وهذا يعني الاعتناء بأنفسنا من أجل أهدافنا طويلة المدى، ووضع أنفسنا على قائمة الأولويات، وتتضمن الإنسانية المشتركة

Common humanity الاعتراف بأن المعاناة جزء من الحالة الإنسانية المشتركة، فإن تكون إنساناً يعني قبول أن الألم والتحدي والفشل والكوارث تحدث للجميع، وتُتيح اليقظة Mindfulness الشعور بآلامنا والتحقق منها بطريقة مقبولة، ويجب أن ندرك معاناتنا من أجل التصرف لمواجهتها. فنحن نتعلم كي نرى ونتقبل الأشياء التي لا يمكننا تغييرها حتى نتمكن من الاستجابة بحكمة لتحدياتنا بدلاً من الرد بطريقة آلية دون تفكير، فنحن ندرك الحكم الذاتي عندما يحدث ونعي أن الوضع غير مريح ولكن لا يجب أن نضيع في المشاعر أو القصة. (Cassisa, & Neff, 2019,P 18-21)

٤- تُعززُ الشفقة بالذات الرفاهية في المقام الأول، لأنها تُعطل نظام التهديد (المرتبط بالنقد الذاتي والتعلق غير الآمن والدفاع) وتُنشط نظام التهدة الذاتية (المرتبط بالتعلق الآمن والسلامة، ونظام الأوكسيتوسين والمورفين الطبيعي)، من خلال زيادة مشاعر الأمان والترابط وتقليل مشاعر التهديد والعزلة، حيث تُعززُ الشفقة بالذات توازناً عاطفياً أكبر. (Gilbert & Irons, 2005,p283)

ثالثاً: الاستراتيجيات الاستباقية Proactive Strategies

مفهوم الاستراتيجيات الاستباقية

أشارت (Schwarzer, & Knoll, 2003, p396) إلى أنّ مواجهة الاستباقية تمثل النموذج الأولي للمواجهة الإيجابية، كونه لا يستلزم تقييمات سلبية (مثل الضرر أو الخسارة أو التهديد)، فالتأقلم الاستباقي يُمثّل الجهود المبذولة لبناء وتجهيز الموارد العامة التي تسهل السعي نحو الأهداف الصعبة والنمو الشخصي. وفي التأقلم الاستباقي يمتلك الأفراد رؤية مُفادها أن المخاطر والمطالب والفرص في المستقبل البعيد لا يتم تقييمها باعتبارها تمثل تهديداً أو ضرراً أو فقداً محتملاً، حيث يعتبرون المواقف الصعبة مجرد تحديات شخصية. وبالتالي تصبح المواجهة إدارةً للهدف بدلاً من إدارة المخاطر. فالأفراد غير متفاعلين ولكنهم استباقيون بمعنى أنهم يشروعون في بناء مسار للعمل ويخلقون فرصاً للنمو، حيث يسعى الفرد الاستباقي إلى تحسين الحياة وبناء الموارد التي تضمن التقدم وجودة الأداء.

بينما يُشير (Gan, Hu, & Zhang, 2010, P644) إلى أن مفهوم المواجهة الاستباقية والمواجهة الوقائية تُشتق من التراث النظري لنظرية ريتشارد لازوروس وزملائه (١٩٨٤)، حيث يُعرّف كلاً من (Lazarus, & Folkman, 1984, p 141) المواجهة على أنها جهود معرفية وسلوكية متغيرة باستمرار لإدارة مطالب خارجية أو داخلية محددة يتم تقييمها على أنها شاقة أو مرهقة أو تتجاوز إمكانيات الفرد. ويتناول هذا التعريف بعض المُحدّدات كالتالي:

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

- أنها عملية موجّهة أكثر من كونها سمة، كما ينعكس في الكلمات المتغيرة باستمرار والمتطلبات المحددة والصراعات.
- يتضمن هذا التعريف تمييزاً بين المواجهة والسلوك التكيفي الآلي عن طريق الحد من التعامل مع المطالب (الضغوط، تقييمات، تكيف ومواجهة)، التي يتم تقييمها على أنها شاقة أو مرهقة أو تتجاوز إمكانات الفرد، وهذا يحدّ من التأقلم مع ظروف الضغط النفسي، الأمر الذي يتطلب الاستعداد ويستبعد السلوكيات والأفكار الآلية التي لا تتطلب مجهوداً.
- تتمثل مشكلة الخلط بين المواجهة والنتائج من خلال تعريف المواجهة على أنها جهود للإدارة والتحكم، وهذا يعني أن المواجهة تشمل أي شيء يقوم به الفرد أو يفكر فيه، بغض النظر عن صحة أو خطأ تنفيذه.
- باستخدام كلمة إدارة يتم تجنب الخلط بين المواجهة والإنقاز، حيث تشمل الإدارة التقليل من الظروف المجهدة وتجنبها وتحملها وقبولها، إضافةً إلى محاولات السيطرة على البيئة. وحدّد (Martz, & Livneh, 2007, P 9-10) بعض العناصر التي تساعد في فهم مفهوم المواجهة وهي:

أ) المواجهة بناءً أوسع نطاقاً أكثر من كونها أسلوب دفاعي، حيث تُعدّ استراتيجيات المواجهة جهوداً مرنة ومتكاملة وملائمة للبيئة، تهتم بكل من المطالب الداخلية والمطالب الخارجية والموارد المتاحة. في حين أن معظم الميكانيزمات الدفاعية هي جهود جامدة بطبيعتها، وتتداخل تلقائياً في نفس الفرد بطريقة تركز على الإحباط والقلق والخطر الوشيك.

ب) ينظر البعض إلى المواجهة على أنها سمة شخصية شاملة (كالحكمة)، ولكن هذا لا يعني أنها بنية نفسية عابرة للموقف وغير مرنة، حيث تتغير جهود وسلوكيات المواجهة إلى حد كبير تبعاً للحالة أو الموقف مثل طبيعة وشدة ومدة الأزمة أو الصدمة أو الخسارة التي تم مواجهتها.

ج) تشمل جهود المواجهة مجموعة واسعة من الاستراتيجيات المعرفية والانفعالية والسلوكية الموجّهة للتعامل مع كل من الضغوطات الخارجية (أي البيئية) والمتطلبات والحاجات الداخلية.

د) يجب تجنب الخلط بين جهود المواجهة والنتائج النفسية والاجتماعية. حيث تعتبر جهود المواجهة وسيطاً لهذه النتائج والظروف البيئية الخارجية أو الداخلية الموجودة في البداية (مثل، الأزمات، والفقْدان، والظروف المعوّقة، والمخططات المعرفية) والمنتج النفسي والاجتماعي النهائي الذي يسعون إلى التأثير فيه (مثل، خفض الضغط النفسي، وإزالة الظروف البيئية الهدّامة، وزيادة الإنقاز، وإعادة ترسيخ الاتزان النفسي).

سمات عملية المواجهة:

يُسم الأفراد ذوي التأقلم الاستباقي (PCI) المرتفع بامتلاكهم معتقدات قوية حول إمكانية التغيير، خاصة تطوير الطُرق التي من شأنها مساعدتهم في تطوير أنفسهم وبيئتهم، حيث يتم تعريف الفرد الاستباقي على أنه شخص مسؤول وواسع الحيلة (Greenglass, Schwarzer, Jakubiec, Fiksenbaum, & Taubert, 1999,P5).

وذكر (Lazarus, & Folkman, 1984, p142) أن المواجهة أو التأقلم كعملية موجهة لها ثلاث سمات رئيسة وهي: (أ) ملاحظة وتقييم المختصين لما يفكر به الفرد أو يفعله بالفعل، مقارنةً بما يفعله الفرد عادةً أو سيفعله، أو يجب أن يفعله، وهو ما يهتم به مدخل السمات، (ب) ما يفكر فيه الشخص أو يفعله يتم فحصه في سياق محدد، فعادةً ما يتم توجيه أفكار وسلوكيات التأقلم لمواجهة ظروف معينة، (ج) التحدث عن عملية المواجهة يعني التحدث عن التغيير في أفكار وسلوكيات التأقلم والعمل عندما يظهر لمواجهة موقف ضاغط. فالمواجهة بالنسبة للفرد الاستباقي ليست استجابة فردية، بل هي نظرة لذات الفرد وعالمه، فهي منهج حياة، حيث يوجد اعتقاد وجودي بأن الأشياء تحدث ليس بسبب الحظ أو عوامل يصعب السيطرة عليها، ولكن لتحمل الفرد مسؤولية النتائج. ويتميز التأقلم الاستباقي عن أشكال المواجهة الأخرى كونه يدمج كلاً من الموارد الاجتماعية وغير الاجتماعية ويستخدمها ويوظف رؤى النجاح ويستخدم استراتيجيات انفعالية إيجابية. كما يشمل التأقلم الاستباقي تحديد الأهداف والسعي الدؤوب نحو تحقيق الهدف. ويوجد عنصران أساسيان لنظام الاعتقاد الاستباقي: (أ) بالنسبة للفرد الاستباقي؛ يتم تحديد مسار الحياة بواسطة الفرد وليس بواسطة عوامل خارجية حيث يتحمل الفرد الاستباقي مسؤولية جعل الأشياء تحدث، (ب) بالنسبة للفرد الاستباقي؛ الحياة مليئة بالموارد الوفيرة التي يقوم الفرد الاستباقي بتجميعها وتوظيفها، واتخاذ خطوات لمنع نضوب تلك الموارد، وبالتالي يمتلك الفرد الاستباقي أيضاً مهارات اجتماعية متطورة للغاية تمكنه من تعبئة الموارد وقت الحاجة.

وأشار (Ersenm, & Bilgiç, 2018, p2-10) إلى أن الأفراد ذوي المواجهة الاستباقية ينظمون المهام تبعاً لتحقيق الهدف، بينما يوظف الأفراد ذوي المواجهة الوقائية مثل هذه الأهداف لتجنب العواقب السلبية. كما وضح أن المواجهة الاستباقية تعني جهود الفرد لمتابعة تحقيق تحديات وخلق فرص جديدة، وتمكين السعي نحو الأهداف الصعبة؛ بينما تعرف المواجهة الوقائية بأنها العملية التي يقوم فيها الفرد ببناء الموارد والمقاومة تجاه احتمال حدوث توتر في

==النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.==

المستقبل البعيد. لذلك، فإن الغرض الرئيس من المواجهة الوقائية هو أن تكون في الجانب الآمن فقط، في حين تهدف المواجهة الاستباقية إلى تعزيز الموقف لتطوير فرص النمو إلى جانب الوجود في الجانب الآمن في نفس الوقت.

وظائف عملية المواجهة:

ذكر (Martz, & Livneh, 2007,P 13) أنه على مدار السنوات الثلاثين الماضية كانت هناك جهود مختلفة لتوضيح وظائف المواجهة أو التكيف (خاصة المرتبطة بالأهداف)، لأهميتها في فهم الأسس العملية للمواجهة أو التكيف، ومن بين هذه الوظائف:

(أ) توفير معلومات دقيقة حول المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية (الاجتماعية والمادية).

(ب) الحفاظ على آليات داخلية مناسبة لمعالجة المعلومات الواردة وبدء العمل.

(ج) خلق توازن نفسي (انفعالي) مستقر يساعد في توجيه الطاقة بنجاح لتلبية المتطلبات الخارجية.

(د) اتخاذ القرارات بعد فحص المعلومات التي تم الحصول عليها وتقييمها.

(هـ) التقليل من الظروف البيئية الضارة.

(و) الحفاظ على صورة إيجابية للذات وتحقيق الرفاهية النفسية.

(ي) زيادة التسامح مع الأحداث والمواقف السلبية التي تثير خبرات ضاغطة.

(ط) ضبط معنى التجارب الضاغطة لتنشيط أو تقليل طبيعتها الضارة.

(حـ) تقليل الضغط النفسي الموجود أو الصراع الموجود أثناء معايشة الخبرة الضاغطة.

(ز) تعظيم احتمالية العودة إلى أنشطة ما قبل الأحداث الضاغطة.

أنواع استراتيجيات المواجهة الاستباقية:

وفقاً لـ (Martz, & Livneh, 2007,p17-18) يمكن تصنيف المواجهة من منظور زمني إلى:

• المواجهة الوقائية أو الاستباقية proactive coping: وتحدث قبل وقت طويل من الشعور بالضغط لموقف حدث بالفعل أو قد يحدث، ويُطلق عليها مواجهة استباقية بعيدة المدى. مثل التقاعد المخطط له.

• المواجهة التوقعية Anticipatory coping: وتحدث عند توقع حدوث الضغط في المستقبل القريب (تهديد مُنتظر)؛ ويُطلق عليها مواجهة استباقية قريبة المدى كانتظار موعد الطبيب.

• المواجهة الديناميكية (أو الحالية) Dynamic (or present) coping: التي يتم توظيفها أثناء التعرض للضغط مثل المعاناة من الخلافات الزوجية أو التعامل مع الألم الحاد.

• المواجهة التفاعلية Reactive coping: وتحدث بعد التعرض للضغوط في الماضي القريب، مثل فقدان الوظيفة أو التعامل مع تداعيات حادث سيارة.

• المواجهة المتبقية Residual coping: وتحدث بعد فترة طويلة من معاشية الضغط وعندما يتعامل الشخص مع الآثار طويلة المدى للضغوط، مثل الحداد على فقدان أحد الوالدين.

وبيّن (Greenglass, et al.,1999,pp7-8) أن استراتيجيات المواجهة الاستباقية تشمل سبع استراتيجيات يعرفها كالتالي:

- المواجهة الاستباقية Proactive Coping: تتضمن دمج الهدف المستقل مع معارف وسلوكيات تحقيق الأهداف ذاتية التنظيم.
- المواجهة الانعكاسية Reflective Coping : تُشير إلى المحاكاة والتأمل حول مجموعة من البدائل السلوكية الممكنة من خلال مقارنة فعاليتها المتخيلة، ويتضمن أيضاً العصف الذهني وتحليل المشكلات والموارد وتوليد خطط العمل الافتراضية
- التخطيط الاستراتيجي Strategic Planning: يركز على عملية إنشاء جدول عمل موجه نحو الهدف، وفيه يتم تقسيم المهام المركبة إلى أجزاء يمكن إدارتها.
- المواجهة الوقائية Preventive Coping: تتعامل مع توقع الضغوط المحتملة وبدء الاستعداد قبل أن تتطور هذه الضغوط بشكل كامل. وتشير جهود المواجهة الوقائية إلى تهديد مُحتمل مُستقبلاً من خلال النظر في الخبرة أو التوقع أو المعرفة، بينما تعتمد المواجهة الاستباقية على السعي نحو الهدف بدلاً من التهديد.
- البحث عن الدعم الآلي Instrumental Support Seeking: يركز على تلقي النصيحة والمعلومات والتغذية الراجعة من الأشخاص في الشبكة الاجتماعية للفرد خاصة عند التعامل مع الضغوطات.
- البحث عن الدعم العاطفي Emotional Support Seeking: يهدف إلى تنظيم الاضطراب العاطفي المؤقت من خلال الكشف عن مشاعر الآخرين وإثارة التعاطف والبحث عن الرفقة من الشبكة الاجتماعية للفرد.
- المواجهة التجنبية Avoidance Coping: تتضمن التملص والمرواغة عن اتخاذ إجراء في المواقف الصعبة عن طريق التأخير.

رابعاً: بيئة العمل المدركة Precieved Psychosocial Work Enviorment

يمكن عرض التوجهات التي تناولت مفهوم بيئة العمل فقد وصف (Wu,1998, P214) بيئة العمل بأنها مناخ العمل أو المناخ التنظيمي، وتشير إلى مفهوم الجودة البيئية environmental

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. quality التي يدرکہا الأشخاص المختصون.

وعرّف (Briner, 2000, P299-300) بيئة العمل بأنها البيئة التي يعمل فيها الأفراد، وتشمل الأوضاع المادية، وخصائص الوظيفة نفسها، والسمات التنظيمية الأوسع، والأوضاع خارج المنظمة. ويمكن التفكير في البيئة النفسية على أنها سمات بيئة العمل ذات الصلة بسلوك العامل ويوجد ثلاث مظاهر نفسية لبيئة العمل وهي التأثير affect (مثل المشاعر، المزاج، الأعراض النفسية، الاضطرابات العاطفية)، والإدراك cognitions (مثل الاتجاهات، والإدراك، واتخاذ القرار)، والسلوكيات behaviours (مثل الفعالية، الغياب، الدافع). إذا فالبيئة النفسية تتضمن مجموعة خصائص بيئة العمل التي تؤثر في شعور الشخص وتفكيره وتصرفه.

كما ذكر (Masoom, 2021,p1) أن بيئة العمل تتضمن جوانب مرغوبة conducive مثل (التشجيع التنظيمي، التشجيع الإشرافي، ودعم مجموعة العمل)، وكذلك ظروف ضارة معوّقة toxic مثل (معوقات التدريس، وضغط عبء العمل).

ويمكن توضيح أهمية ملائمة بيئة العمل ودورها في عدم شعور المعلم بالإرهاك، حيث قام (Pyhältö, Pietarinen, & Salmela-Aro, 2011, P1104) بترميز السياق الأساسي للإرهاك إلى أربع فئات فرعية وفقاً لجودة الملائمة quality of fit المدركة أو عدم الملائمة بين المعلم والبيئة الأولية كالتالي:

- شخص (-) بيئة (+) ، إدراك عدم الملائمة missfit بين المعلمين وبيئة عملهم بسبب محدودية limitations الموارد الشخصية للمعلم و/ أو الكفاءات .
- بيئة (-) الشخص (+) ، إدراك عدم الملائمة بين الجهود النشطة للمعلم والقدرات الشخصية والكفاءات وبيئة العمل الخاصة بهم، بسبب المشكلات و خصائص أو المتطلبات غير المنطقية للبيئة.
- بيئة (+) الشخص (+) ، الملائمة المدركة بين الإمكانيات الممكنة التي توفرها البيئة وكفاءات المعلم وجهوده وموارده.
- شخص (+) بيئة (+) ، إدراك عدم الملائمة بين المعلمين وبيئة عملهم بسبب محدودية الموارد الشخصية للمعلمين، والكفاءات والمشكلات، والسمات والمتطلبات غير المنطقية للبيئة.

في حين ذكر (Duru, & Shimawua, 2017, Pp 26-27) أن بيئة العمل تؤثر على الرفاهية النفسية للعاملين بها، حيث تُعرّف بيئة العمل بأنها البيئة التي يعمل فيها الأشخاص

وتشمل الأوضاع المادية (مثل الحرارة والمعدات) وخصائص الوظيفة نفسها (مثل عبء العمل وتعقيد المهمة)، كما تشمل الموقع الجغرافي المادي والمحيط المباشر لمكان العمل (مثل موقع البناء أو مبنى المكاتب)، كما تتضمن عوامل أخرى تتعلق بمكان العمل، مثل جودة الهواء ومستوى الضوضاء ومزايا العمل (مثل رعاية الأطفال المجانية أو تأمين وقوف السيارات)؛ أي أنها تشمل كل ما يُشكل جزءاً من اندماج الموظف في العمل نفسه، (مثل العلاقة مع زملاء العمل والمشرفين، والثقافة التنظيمية، وفرصة التطوير الشخصي،.... إلخ). وتؤدي بيئة العمل الإيجابية إلى شعور الموظفين بالرضا عن الحضور إلى العمل، وهذا يوفر الدافع لاستقرارهم على مدار اليوم، كما يُعد تقييم بيئة العمل خطوة مهمة عند اختيار وظيفة جديدة.

ويمكن عرض بعض التصنيفات التي وضعت لتصنيف بيئة العمل المُدرّكة، فقد ذكر (Duru, & Shimawua, 2017, P 30) أن (Molokwu, 1993) أنّ بيئة العمل يتم تقسيمها إلى قسمين: تتضمن بيئة العمل الخارجية وتشمل عوامل مثل العادات وقوانين المجتمع الذي تتم فيه الأعمال، وحالة الطقس، والسياسات، إلخ. بينما يُنظر إلى بيئة العمل الداخلية على أنها محيط يُمثل الأشياء المعنية بالعملية مثل الأبنية والأثاث والتخطيط إضافة إلى الظروف المادية التي يعمل فيها الموظفون. وأشار (Nanda, Soelton, Luiza, & Saratian, 2019, P 226) إلى أنّ بيئة العمل النفسية *Psychic Work Environment* تشمل جميع الظروف ذات الارتباط بعلاقات العمل، سواء مع الرؤساء أو مع الزملاء أو المرؤوسين. ويجب أن تعكس الهياكل الشروط التي تدعم التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين وأولئك الذين لديهم نفس المنصب في الهيئة. فيجب توفير مناخ عائلي وتواصل جيد وتحكم في النفس. ويمكن وصف بيئة العمل بأنها جيدة إذا كانت بيئة صحية ومريحة وآمنة وممتعة للموظفين في إنهاء عملهم. وأنّ المؤشرات غير المادية لبيئة العمل تتضمن ما يلي: (أ) جو عمل يشبه الجو الأسري، (ب) المعاملة العادلة بين الزملاء والرؤساء، (ج) الشعور بالأمان مثل توفير الحماية من تهديدات الحوادث، (د) العلاقات المتناغمة مثل التواصل بين زملاء العمل والرؤساء.

وفيما يلي عرضاً للنماذج المفسرة لبيئة العمل النفسية والاجتماعية ومنها:

النموذج البيئي الاجتماعي لـ مووس (1986) Moos's social ecological model

اقترح هذا النموذج أنّ طريقة إدراك المرء للبيئة تُؤثر في سلوكياته نحو تلك البيئة، حيث يتبنى النموذج وجهة نظر مفادها أنّ البيئة المُدرّكة التي يعيش ويعمل فيها الأفراد تُؤثر كثيراً في الاتجاهات والسلوك والرفاهية الجسدية والنفسية. وقد افترض Moos, 1986 أنّ بيئة العمل هي

==النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.==
بيئة اجتماعية إجرائية ، وتُشير إلى الخصائص النفسية والاجتماعية لبيئة العمل التي تصف الطريقة التي يرتبط بها الأفراد في مكان ما ببعضهم البعض بما تتضمنه من مفاهيم المشاركة وتماسك الأقران ودعم المشرف (بعد العلاقة)، وأهداف النمو الشخصي التي من أجلها يُوجّه الإعداد بما تتضمنه من مفاهيم مثل الاستقلالية وتوجيه المهام وضغط العمل (بعد النمو الشخصي أو التوجه نحو الهدف)، ومقدار البنية والانفتاح للتغيير الذي يميزه بما تتضمنه من مفاهيم مثل الوضوح (الشفافية)، والتحكم الإداري والابتكار والراحة الجسدية (بعد الاحتفاظ بالنظام وتغيير المجال).

نموذج التحكم/المتطلبات Karasek's Demand-Control Model

أوضح (Karasek, 2020,p576) أن نموذج المتطلبات/التحكم Demand/Control يحتوي على فرضيتين تستندان إلى أهداف مخرجات منظمة العمل (المتطلبات) وهيكلها التنظيمي (التحكم/ حرية اتخاذ القرار) في مجموعات مختلفة. وتتنبأ فرضية التعلم النشط بالتطور الإيجابي، ففي العمل النشط يتم الجمع بين متطلبات العمل والتحكم المرتفع. في حين تتنبأ فرضية الإجهاد المهني بأن إجهاد العمل السلبي أو المعرض للمخاطر يحدث عندما تجمع الوظائف بين المتطلبات المرتفعة والتحكم المنخفض، حيثُ أكدّ نموذج D/C أن كلاً من الجهد والطاقة عاملين ضروريين لإنجاز العاملين لمهامهم. وتنشأ المتطلبات من حاجة المنظمة لإنتاج مخرجات، والتي تُترجم إلى متطلبات ذهنية للعمل الفردي.

وأوضح (Crescenzo, 2016,P290) أن نموذج Karasek تبني أربعة أنواع من الوظائف: الوظيفة السلبية (حرية منخفضة لاتخاذ القرار، ومتطلبات منخفضة)، الوظيفة النشطة (حرية مرتفعة لاتخاذ القرار، متطلبات مرتفعة)، وظيفة ذات ضغط منخفض (حرية مرتفعة لاتخاذ القرار، متطلبات منخفضة) ووظيفة ذات ضغط مرتفع (حرية منخفضة لاتخاذ القرار، متطلبات منخفضة). وفي نموذج "دعم التحكم في الطلب على الوظائف Job Demand-Control-Support" الموسع الذي طوره Johnson and Hall، يُتوقع أن يكون هناك خطر أكبر لضعف الصحة عندما يشغل الموظفون وظيفة شديدة العزلة (ضغط العزلة)، وهي وظيفة تتميز بمتطلبات وظيفية مرتفعة، وضعف التحكم ونقص الدعم الاجتماعي.

نموذج Warr's vitamin model

وفقاً لـ (Briner, 2000, P302) حدّد نموذج فيتامين ووار Warr's vitamin model مظاهر بيئية مُهمّة للصحة النفسية وهي:

== (٢٠٦) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ==

- وجود فرصة للتحكم والسيطرة: التقدير Discretion ، حرية اتخاذ القرار، الاستقلالية، التحكم الوظيفي، تقرير المصير، التحكم الشخصي، غياب الإشراف الدقيق، المشاركة في صنع القرار، غياب الاستغلال.
- إمكانية استخدام المهارات: استغلال المهارات، والاستفادة من القدرات القيمة، وتطبيق المهارات والقدرات، والمهارات المطلوبة.
- تحديد أهداف خارجية: متطلبات العمل، العبء الكمي أو النوعي للعمل، متطلبات الوقت، مسؤولية الدور، ضغط الوقت في العمل، التركيز المطلوب، المتطلبات المتضاربة.
- وجود التباين: تنوع محتوى وموقع الوظيفة، والعمل غير النمطي، وتنوع الأدوار والمسؤوليات، وتنوع المهارات، وعدد من العمليات الوظيفية المختلفة.
- الوضوح البيئي: معلومات حول عواقب السلوك (توافر التغذية الراجعة)، ومعلومات حول المستقبل (غموض المستقبل الوظيفي)، ومعلومات حول السلوك المطلوب (غموض الدور).
- توافر المال: مستوى الدخل، ومستوى الأجر، ومستوى المعيشة المعتدل/ المرتفع، وغياب الفقر.
- توافر الأمن المادي: غياب الخطر، وجودة ظروف العمل، ومستويات آمنة من الحرارة والضوضاء.
- فرصة التواصل البيئشخصي: كمية التفاعل (مثل التواصل مع الآخرين، والخصوصية المناسبة)، ونوعية التفاعل (مثل العلاقة الجيدة مع الآخرين، والمساندة الاجتماعية).
- المكانة الاجتماعية الجيدة: التقييمات الثقافية للوضع (مثل المكانة الاجتماعية، المكانة المهنية)، وتقييمات اجتماعية محلية أكثر للوضع داخل الشركة أو أهمية الوظيفة، التقييمات الشخصية لأهمية المهمة (مثل أهمية الوظيفة أو احترام الذات من الوظيفة).

نظرية ملائمة بيئة الشخص (French, — person-environment (PE) fit theory (Rodgers , Cobb, 1974)

أوضح (Caplan, 1987,P249) أنه تم افتراض نظرية ملائمة بيئة الشخص كطريقة لفهم عملية التوافق بين أعضاء الهيئات المختلفة وبيئات عملهم، حيث تم اقتراح هذه النظرية في البداية من قبل (French, Rodgers , Cobb, 1974)، ولهذه النظرية العديد من الخصائص التي قد تكون ذات قيمة نظرية وتجريبية في فهم التكيف في الهيئات والمنظمات، وهي: الخاصية الأولى هي الحاجة العملية لتقييم خصائص الشخص والبيئة على امتداد الأبعاد المتكافئة، وتُتيح

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. هذه الخاصية تحديد جودة الملاءمة مثل التناقض بين الشخص والبيئة. الخاصية الثانية هي أهمية التمييز بين المقاييس الموضوعية والذاتية للملاءمة ومكوناتها، وتتيح هذه الخاصية تحديد دقة الإدراك على أنها تناقض بين الملاءمة الموضوعية والذاتية. الخاصية الثالثة هي التمييز بين الملاءمة المحددة من حيث القدرات، المتطلبات البيئية والاحتياجات البيئية.

خامساً: الاندماج الوظيفي Work Engagement

أشار (Schaufeli, 2012, p3-4) أن الإندماج في الحياة اليومية يعني الاندماج والالتزام والتعاطف والحماس والاستغراق والجهد المركز والطاقة، حيث يصف قاموس Merriam-Webster الاندماج بأنه "مشاركة أو التزام عاطفي" و"حالة من التأهب والاستعداد والجاهزية" وأن الإطار الشامل لفهم الاندماج يشمل ما يلي: (أ) الرؤية الإيجابية للحياة والعمل، أو "سمة الاندماج" (مثل: الضمير، وسمة التأثير الإيجابي، والشخصية الاستباقية)، (ب) الشعور بالطاقة والاستغراق أو "حالة الاندماج" (مثل: الرضا والمشاركة والتمكين)، و(ج) سلوك الدور الإضافي أو "الاندماج السلوكي" (مثل: سلوك المواطنة التنظيمية، والمبادرة الشخصية، وتوسيع الدور).

كما أشار كلا من (Fong, & Bakker, & Demerouti, 2008, Pp209-215), (Schaufeli, (Salanova, Bakker, & Leiter, 2010,p1)Ng, 2011, P391), (Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002, p74), إلى أن الاندماج في العمل هو "حالة ذهنية إيجابية ومُرضية مرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية والتفاني والاستغراق"، ويرى أن الموظفين المندمجين لديهم شعور بالاندماج والنشاط والفعال مع مهام عملهم مقارنة بزملائهم الذين يشعرون بالإرهاق. ويرون أنفسهم قادرين على التعامل بشكل جيد مع متطلبات عملهم.

وذكر كلاً من (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010,p143) و (Schaufeli, & Bakker, 2010,p13) أن الاندماج الوظيفي هو حالة ذهنية دافعية ذاتية ومستمرة تكمل الاستثمار السلوكي للحيوية الفردية individual vigor، وأن الإندماج يتضمن الإنجاز على النقيض من الحياة الفارغة voids of life التي تجعل الناس يشعرون بالفراغ كما في الإنهاك. ويشير الارتباط إلى حالة معرفية أكثر ثباتاً وعاطفة وليست حالة محددة موقفة. وتتصف الحيوية Vigor بمستويات مرتفعة من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل، والاستعداد لاستثمار الجهد في عمل الفرد، والمثابرة حتى في مواجهة الصعوبات، بينما يشير التفاني Dedication إلى المشاركة القوية في عمل الفرد، وتجربة الشعور بالأهمية والحماس والإلهام

والفخر والتحدي. ويتميز الاستغراق أو الإنهماك Absorption بالتركيز التام والاندماج في العمل بسعادة، حيث يمرّ الوقت بسرعة ويجد المرء صعوبة في فصل نفسه عن العمل.

وأوضح (Kristiana, Ardi , & Hendrian, 2018,P268) أنه تم وضع تصوّر لمفهوم اندماج المعلم بواسطة (Klassen, Yerdelen, & Durksen,2013) استناداً إلى تعريف (Kahn , 1990) على أنه بناء تحفيزي يشمل أربعة أبعاد وهي: الاندماج المعرفي، والاندماج العاطفي، والاندماج الاجتماعي مع الطلاب والزملاء.

وذكر (Schaufeli, & Salanova, 2007,p141) أنّ القوة والتفاني نقيضين مباشرين للإرهاق exhaustion والسخرية أو التشاؤم cynicism على التوالي، وهما من الأعراض الأساسية للإنهاك، ويتم تسمية السلسلة الممتدة بين الحيوية والإنهاك باسم "الطاقة energy"، في حين يتم تسمية السلسلة الممتدة بين التفاني والسخرية أو التشاؤم "بالتوحد أو تحديد الهوية identification"، ومن ثمّ فإنّ الاندماج الوظيفي يتميز بمستوى عالٍ من الطاقة والتوافق القوي مع عمل الفرد، بينما يتسم الإنهاك بمستوى منخفض من الطاقة وضعف التعرف على عمل الفرد.

وعرّف (Kahn, 1990,p694) الاندماج الشخصي personal engagement على أنه تسخير أعضاء المنظمة ذواتهم لأدوار عملهم؛ ففي الاندماج يوظف الناس ويعبرون عن أنفسهم جسدياً ومعرفياً وعاطفياً أثناء أداء الأدوار. ويعرّف عدم الاندماج الشخصي على أنه فصل الذات عن أدوار العمل؛ وفي ضعف الاندماج ينسحب الناس ويدافعون عن أنفسهم جسدياً أو معرفياً أو عاطفياً أثناء أداء الأدوار.

وقدّم (Bakker,& Leiter, 2010,p183) تأكيداً للتمييز المفاهيمي بين الاندماج engagement وإدمان العمل workaholism بشكل أكبر من خلال فحص نمط العلاقات بين كلا المفهومين، حيث يتسم الاندماج وإدمان العمل ببذل جهد كبير في العمل (من حيث وقت العمل ومتطلبات العمل المرتفعة)، وتُصاحب الدرجات المرتفعة في إدمان العمل خصائص عمل مضادة، ونقص في الرفاهية (خاصة الصحة العقلية)، وثقة متوسطة في الأداء الوظيفي للفرد، بينما يشعر العاملون المندمجون بالرضا التام عن وظائفهم وحياتهم ويشعرون بصحة جيدة ويقدمون أداءً جيداً.

وأظهرت دراسة (Kim, Han, & Park, 2019,P1-3) وجود تأثيرات مباشرة لنوع الوظيفة والموارد الشخصية على الاندماج الوظيفي، ووجود تأثير مباشر للاندماج الوظيفي على

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. =

الأداء الوظيفي ونية التحويل لمهنة أخرى turnover intention. ووجود تأثيرات وسيطة للاندماج الوظيفي على العلاقة بين الوظيفة والموارد الشخصية والأداء الوظيفي. فقد قدم الباحثون مفاهيمًا مختلفة للاندماج لشرح أنشطة الموظف وسلوكياته وحالاته النفسية (مثل الالتزام والدافعية والرضا) كمكونات أساسية للاندماج. وبدأ العلماء في استخدام مصطلحات مختلفة (مثل: اندماج الموظف employee engagement، والاندماج المهني job engagement، والاندماج الوظيفي work engagement).

كما ذكر (Shimazu, Schaufeli, 2009, p 181) أن الاندماج الوظيفي كمفهوم يُمكن توفُّعه من خلال متطلبات الوظيفة (مثل: الاستقلالية، والتدريب الإشرافي، وردود الفعل على الأداء) والمتطلبات الشخصية (مثل: الكفاءة الذاتية) وهي تُبنى بالصحة النفسية/ البدنية، والسلوك التنظيمي الاستباقي، والأداء الوظيفي.

النماذج المفسرة لبيئة العمل

١- النموذج التكاملّي للاندماج الوظيفي The JD-R integrative model of work engagement

يوضح هذا النموذج أن الاندماج والأداء لهما حلقات تغذية راجعة لمرور الوظيفة، حيث يفترض النموذج أن أولئك الذين يندمجون بشكل مرتفع يؤدون أداءً جيداً، ولديهم قدر كبير من الموارد الشخصية أو رأس المال النفسي psychological capital، وقدر كبير من متطلبات العمل. وتتضمن (الاستقلالية، تقييم الأداء، الدعم الاجتماعي، تدريب المشرفين)، كما تتضمن متطلبات رأس المال النفسي (التفاؤل، الكفاءة الذاتية، المرونة، الأمل)، في حين تتضمن متطلبات المهنة عناصر (ضغط العمل، متطلبات انفعالية وذهنية وبدنية)، ويتضمن الاندماج الوظيفي (التفاني والقوة والاستغراق)، وتتضمن متطلبات الأداء (العمل داخل أو خارج إطار الوظيفة، والإبداع، والتداول المالي) (Bakker & Demerouti, 2008, 187).

٢- نموذج خان Kahn

قدّم (Kahn, 1990, p704-713) نموذجًا يتضمّن ثلاث مؤشرات نفسية Three

- psychological conditions تصف الاندماج أو عدم الاندماج الوظيفي وهي:
- المعنى النفسي Psychological meaningfulness: ويعني شعور المرء بالحصول على عائد استثماراته الذاتية بعمله من الطاقة الجسدية أو المعرفية أو العاطفية.
- السلامة النفسية Psychological safety: ويعني الشعور بالقدرة على إظهار وتوظيف

الذات، دون خوف من الاعتبارات السلبية نحو صورة الذات أو الوضع أو الوظيفة، حيث يشعر الناس بالأمان في المواقف التي كانوا يتقنون فيها بأنهم لن يعانون بسبب اندماجهم الشخصي.

- التوافر النفسي Psychological availability: ويعني الشعور بوجود الموارد المادية أو العاطفية أو النفسية للاندماج الشخصي في لحظة معينة. فهو يقيس مدى استعداد الأشخاص للاندماج رغم العوائق التي يتعرضون لها كأعضاء في النظم الاجتماعية.

وأشار (Leiter, & Bakker, 2010, p2) أن الاندماج الوظيفي يرتبط بالتحدي في العمل، حيث يقيس قدرة الموظفين على توظيف قدراتهم الكاملة لحل المشكلات والتواصل مع الأفراد وتطوير خدمات مبتكرة، حيث تؤثر استجابات الموظفين للسياسات والممارسات والهياكل التنظيمية في قدرتهم على الاندماج، ففي بيئة عمل مستقرة يحافظ الموظفون على مستوى ثابت من الاندماج الوظيفي. ويزدهر الاندماج الوظيفي في الهيئات ذات الروابط القوية بين القيم الفردية والتعاونية. حيث تدعم الشركات قيمها مع الموظفين لتنمية ولائهم. فقد تستجيب الشركات للقيم التي يضيفها الموظفون إلى عملهم. فالاندماج الوظيفي يؤثر في الأداء الفردي والمؤسسي. فعندما يشعر الموظفون المندمجون أن عملهم أكثر إمتاعاً، فإنهم يحولون هذه المتعة إلى عمل أكثر فعالية.

وتبني (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Rom & Bakker, 2002, P74)

منظوراً مختلفاً للاندماج من خلال اعتبار الإنهاك والاندماج مفاهيماً متضادة يجب قياسها بشكل مستقل باستخدام أدوات مختلفة. بناءً على التحليل النظري (Schaufeli & Bakker, 2001)، تم تحديد بعدين أساسيين للرفاهية المرتبطة بالعمل: (أ) التنشيط activation، بدءاً من الإنهاك exhaustion إلى النشاط والحيوية vigor، و(ب) تحديد الهوية identification، بدءاً من الاستهتار إلى التفاني. ويتميز الإنهاك بمزيج من الإرهاق (التنشيط المنخفض) والاستهتار والسخرية (الهوية المنخفضة)، في حين يتميز الاندماج بالحيوية (التنشيط العالي) والتفاني (الهوية المرتفعة). كما يتضمن الإنهاك كفاءة مهنية منخفضة، ويتضمن الاندماج الاستيعاب والانهماك absorption. وبالعكس العوامل الأخرى للإنهاك والاندماج والتي تُعدّ أضعافاً مباشرة (الإنهاك مقابل القوة والاستهتار مقابل التفاني)، فإن انخفاض الفعالية والاستيعاب ليسا نقيضين مباشرين لبعضهما البعض، بل هما جوانب مميزة من الناحية المفاهيمية وليست نقاط النهاية لبعض المفاهيم المتصلة.

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

وذكر (Robertson, & Cooper, 2011, p27) أن أهمية الاندماج تأتي كون أن المستويات المنخفضة من الاندماج تتحول في وقت لاحق إلى ضعف في أداء الأفراد والمنظمة ككل، فعندما يكون الموظفون أكثر اندماجاً فإن مؤسساتهم تنتج بشكل أفضل.

ويمكن توضيح أنواع الإندماج الوظيفي؛ حيث ميز (Kuok , & Taorminab, 2017, p270) بين ثلاث أنواع من الاندماج الوظيفي كالتالي:

١- الاندماج الوظيفي المعرفي Cognitive Work Engagement يعتمد على فكرة الفعالية، أي يحتاج المرء إلى العمل بمنطق ووعي ليكون أكثر فعالية في عمله، حيث يُعرّف بأنه "الوعي المتعمد والمركّز بشكل نشط لمهام الفرد أو أهدافه أو أنشطته التنظيمية التي تتميز بجذب انتباهه عن طيب خاطر وامتلاك أفكار إيجابية حول عمله، بهدف تحسين فاعليته في أداء المهام أو الأهداف أو الأنشطة.

٢- الاندماج الوظيفي الانفعالي Emotional Work Engagement يعتمد على فكرة الجهد الانفعالي في العمل، وهي عملية تنظيم مشاعر الفرد في العمل. حيث تُعرّف بأنها "الارتباط بحب بالمهام أو الأهداف أو الأنشطة التنظيمية التي تتميز بمشاعر إيجابية (مثل: الفخر والحماس والإثارة) حول التنفيذ الفعال لتلك المهام أو الأهداف أو الأنشطة وإنهائها.

٣- الاندماج الوظيفي الجسدي Physical Work Engagement يعتمد على فكرة الاندماج الجسدي في أي نوع من المهنة، ويُعرّف بأنه "الاندماج الجسدي في المهام أو الأهداف أو الأنشطة التنظيمية من خلال استخدام طاقات الفرد وجهوده بشكل متعمد وطوعي لتنفيذ هذه المهام أو الأهداف أو الأنشطة وإنهائها".

وقام (Peng, Wang, & Wang, 2021) بتقسيم الاندماج الوظيفي إلى الاندماج الوظيفي والاندماج التنظيمي، ودرس علاقتهما بالتوجهات المهنية غير المحدودة. وأظهرت النتائج أن التوجهات المهنية غير المحدودة ترتبط إيجابياً بالاندماج الوظيفي من خلال التأثيرات الوسيطة لتعارض الأدوار، وترتبط سلباً بالاندماج التنظيمي من خلال التأثيرات الوسيطة للصفة النفسية الاجتماعية.

دراسات وبحوث سابقة

هدفت دراسة (Verešová, & Malá, 2012) إلى تحديد العلاقات المتبادلة بين الضغوط التي يعيشها المعلم (في المجالات المعرفية والعاطفية والجسدية والاجتماعية) مع استراتيجيات

== (٢١٢) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ==

المواجهة (المواجهة الاستباقية، المواجهة الانعكاسية، التخطيط الاستراتيجي، المواجهة الوقائية، البحث عن الدعم الفعال، البحث عن الدعم العاطفي، المواجهة التجنبية) والكفاءة الذاتية للمعلمين، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية كبيرة بين المواجهة الاستباقية والكفاءة الذاتية من قبل ٢٩١ معلماً في جمهورية سلوفاكيا تراوحت اعمارهم بين ٢٤-٦٨ عاماً بمتوسط عمر زمني ٤١،٦٦، استجابوا لمقياس التعرض للضغوط والإنهاك وبطارية المواجهة الاستباقية، ومقياس الكفاءة الذاتية للمعلم. أوضحت النتائج أنه كلما زاد تفضيل المعلمين لاستخدام المواجهة الاستباقية مع الضغوط، كلما قل مستوى معاناتهم من الضغوط (وهذا ينطبق أيضاً على جوانب الشعور بالضغوط مثل الجانب المعرفي والعاطفي والجسدي والاجتماعي). وهذا يعني أن الخصائص الشخصية ومميزاتها (المنهج الاستباقي والكفاءة الذاتية المدركة) ترتبط بالواجهة الفعالة بالضغوط بجميع مستوياتها المعرفية والعاطفية والجسدية والاجتماعية.

وتناولت دراسة (Garrick, Mak, Cathcart, Winwood, Bakker,& Lushington, 2014) دور المناخ النفسي والاجتماعي للأمن للمدارس Psycho social climate (PSC) في النواتج النفسية للمعلمين. أكمل ٦١ معلماً في مدرسة استرالية مذكرات تكررت ثلاث مرات على مدار ٨ أشهر تقريباً. تم تشغيل اليوميات لمدة خمسة أيام متتالية، ومقياس التقارير الذاتية اليومية لمتطلبات العمل، والتعافي، والارهاق، والاندماج، وتم قياس PSC المدركة مرة واحدة، وأشارت النتائج إلى أن PSC يتوسط العلاقة بين متطلبات العمل والارهاق، إضافة إلى متطلبات العمل والاندماج. كما توسط PSC العلاقات بين كلا من التعافي والارهاق والارهاق والاندماج، ويشير ذلك إلى أن المستويات المرتفعة من PSC المدركة في المدارس يمكن أن تضاعف فوائد التعافي اليومي للمعلمين. كما كان لـ PSC تأثيراً رئيساً على كل من الارهاق والاندماج. تقدم هذه النتائج نظرة ثاقبة للآليات التي قد تعمل PSC من خلالها كمانع لحماية الصحة العقلية للعاملين، وتسليط الضوء على أهمية إدارة المدرسة لتعزيز PSC داخل مؤسساتهم.

واهتمت دراسة (Alqarn, 2016) بتحديد العلاقة بين جودة حياة العمل (QWL) كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز (KAU) واندماجهم الوظيفي (WE). وتحديد أبعاد QWL المنبئة بالاندماج الوظيفي. تم استخدام معايير Walton (1975) — QWL ومقياس Utrecht Work Engagement، الذي طوره Schaufeli and Bakker (2003)، تضمن البحث ٢٩٩ من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكليات المختلفة بجامعة الملك عبدالعزيز. وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس أظهروا درجة من الرضا إلى حد

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ما عن QWL، ومستويات مرتفعة نسبياً من WE. كما أظهرت QWL وأبعادها (الملاءمة الاجتماعية، تطوير القدرات البشرية، الدستورية، والنمو والأمن، التكامل الاجتماعي، بيئة آمنة وصحية، مساحة الحياة الكاملة، والتعويض العادل والكافي) ارتباطاً إيجابياً مع WE. أوضحت النتائج أيضاً أن (تطوير القدرات البشرية والأهمية الاجتماعية) كعوامل لـ QWL كانا المنبئين الوحيدين بالاندماج الوظيفي.

وهدفت دراسة (Iyer, 2016) إلى تحديد الفروق بين الجنسين في الاندماج الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة والحكومية في مومباي، وشملت عينة الدراسة ٣٢٦ من معلمي المدارس الابتدائية قاموا بالاستجابة لمقياس الاندماج الوظيفي (Schaufeli et al., 2002)، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين مستويات الاندماج الوظيفي بين المعلمين والمعلمات رغم أن حجم التأثير كان صغيراً.

بينما ركز (Odebo, 2018) على دراسة تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للمعلمات في ولاية كوارا في نيجيريا. ودراسة تأثير متغيرات العمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة. وشملت عينة الدراسة ٤٠٠ معلمة قُمن بالاستجابة لأداة صممها الباحث بعنوان "تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على استبيان الأداء الوظيفي" (IPFJPQ). تم التأكد من الثبات من خلال طريقة اختبار إعادة اختبار عند معامل ٠,٦٠. وأشارت النتائج إلى وجود تأثير سلبي للعوامل النفسية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للمعلمات. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفرضيات المختبرة على أساس العمر، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمستوى التعليمي وطول سنوات الخبرة. لذلك يجب الاهتمام بتدريب المعلمات على استخدام استراتيجيات إدارة عقلانية للتعامل مع العوامل النفسية والاجتماعية لتحسين أدائهن الوظيفي.

وحاولت دراسة (Väisänen, Pietarinen, Pyhältö, Toom, & Soini, 2018) الوصول إلى فهم أفضل للعلاقة المتبادلة بين تطوير الطالب المعلم لاستراتيجيات المواجهة الاستباقية، مثل استراتيجيات التنظيم الذاتي والتنظيم التعاوني، وبيئة التعلم المدركة والإرهاق المرتبط بالدراسة. ولتحقيق هذا الهدف أكمل ٢٧٠ طالباً معلماً من معلمي المدارس الابتدائية مقياساً للاستراتيجيات الاستباقية، ومقياس بيئة التعلم المدركة للمعلم، مقياس الإنهاك للطلاب المعلم في دراسة طويلة استمرت ثلاث سنوات، وأظهرت النتائج أن استراتيجية التنظيم الذاتي التي اعتمدها الطالب المعلم تتلاءم مع استخدام استراتيجية التنظيم التعاوني، كما ساهم

استخدام استراتيجية التنظيم المشترك بدوره في الملاءمة المدركة بين الطالب المعلم وبيئة التعلم، على الرغم أن قدرة الطلاب المعلمين على استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي الاستباقية لتقليل عوامل الضغط المسبق، أي القدرة على إدارة وتيرة الدراسة الخاصة للفرد في اتجاه الرفاهية والتي كانت فعالة في الحد من خطر زيادة الإرهاق. كما أظهرت النتائج أن كلا من المحددات الرئيسية لتقليل الإرهاق المرتبط بالدراسة مثل الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة التعلم المدركة وأعراض الإرهاق المتعلقة بالدراسة في حد ذاتها كانت ثابتة نسبياً.

في حين هدفت دراسة (Stasio, Boldrini, Ragni, & Bacile, 2019) إلى: أ) فحص العلاقة بين ملاءمة بيئة العمل وبعض المتغيرات الديموغرافية . ب) تحديد الدور التنبؤي للسعادة الذاتية والاندماج الوظيفي والفعالية الجماعية وبعض المتغيرات الديموغرافية (الاستراتيجيات الاستباقية ذاتية التنظيم) على ملاءمة بيئة العمل للمعلم، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس السعادة الذاتية ومقياس الاندماج الوظيفي ومقياس الاستراتيجيات الاستباقية ومقياس ملاءمة بيئة العمل للمعلم على عينة قوامها ١٨٩ معلماً تراوحت اعمارهم بين ٢٧-٦٣ عاماً بمتوسط عمر زمني قدره ٣٦،٠٣ عاماً وانحراف معياري قدره ١٠،١٥ عاماً، وأوضحت النتائج أن استراتيجيات التنظيم الاستباقية للمعلمين، الكفاءة الذاتية الجماعية المدركة، ومستويات الاندماج الوظيفي، والسعادة الذاتية كلها تنبئ إيجابياً بملاءمة بيئة العمل.

كما هدفت دراسة (Stasio, Benevene, Pepe, Buonomo, Ragni, & Berenguer, 2020) إلى فحص نموذج لفهم التفاعل بين الشفقة نحو المعلمين، والسعادة الذاتية والاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي، وملاءمة بيئة العمل المدركة لدى معلمي رياض الأطفال، ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق استبيانات التقرير الذاتي: مقياس السعادة الذاتية، مقياس الشفقة المختصر لسانتا كلارا، الاندماج الوظيفي، ومقياس الإستراتيجيات الاستباقية، ومقياس بيئة العمل المدركة على عينة قوامها ٣١٩ معلمة رياض أطفال في إيطاليا. وأظهرت النتائج أن الشفقة والسعادة الذاتية لهما تأثير إيجابي مباشر على الاندماج الوظيفي، في حين أن تأثير كل من الشفقة والسعادة الذاتية في ملاءمة بيئة العمل ارتبط بالدور الوسيط للاستراتيجيات الاستباقية.

واهتمت دراسة (Çayak, 2021) بتحديد الدور الوسيط للسعادة التنظيمية في العلاقة بين الاندماج الوظيفي للمعلمين والرضا عن الحياة. وشملت عينة الدراسة ٧٦٧ معلماً و٥٥٧ امرأة (٧٣٪) و ٢١٠ رجال (٢٧٪). تم تطبيق مقياس الاندماج الوظيفي، ومقياس السعادة التنظيمية، ومقياس الرضا عن الحياة. وأوضحت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■

بين الاندماج الوظيفي والسعادة التنظيمية والرضا عن الحياة. وأن السعادة التنظيمية لها دور وسيط جزئي في العلاقة بين الاندماج الوظيفي والرضا عن الحياة.

وتناولت دراسة (Ibrahim, Zalam, Foster, Afrizal, Johansyah, Saputra, Bakar, Dagang& Ali, 2021) psychological well-being محدّدات الرفاه النفسي (الاحتئاب والقلق والضغوط) من بيئة العمل النفسي والاجتماعي (التحكم في الوظيفة، ومتطلبات العمل والدعم الاجتماعي) ، وفحصت الدور الوسيط للتحكم في الوظائف والدعم الاجتماعي في العلاقة بين متطلبات العمل والرفاه النفسي بين المعلمين. وتكونت العينة من ٣٣٥ معلماً في المرحلة الثانوية (٢٣،٣٪ ذكور، ٧٦،٧٪ إناث) استجابوا لمقاييس متطلبات العمل، والتحكم في الوظائف، والدعم الاجتماعي، والاحتئاب، والقلق والضغوط، والبروفيل الاجتماعي الديموغرافي. وأظهرت النتائج أن متطلبات العمل والتحكم في الوظائف والدعم الاجتماعي تتبني بشكل كبير بالرفاهية النفسية للمعلمين، كما تؤثر متطلبات العمل على احتئاب المعلمين وقلقهم جزئياً من خلال التحكم في الوظيفة والدعم الاجتماعي.

بينما اهتمت دراسة (Landqvist, & Schad, 2021) بتحديد تأثير العوامل الأساسية المتعلقة بالعمل على الاندماج الوظيفي باستخدام عينة فرعية من البيانات المأخوذة من استطلاع تم توزيعه على جميع أعضاء جمعية علم النفس السويدية لتقييم تصورات عينة من الأخصائيين النفسيين في المدرسة (ن=٤٤٠) للعوامل المتعلقة بالعمل والاندماج الوظيفي. وأوضحت النتائج أن الأخصائيين النفسيين في المدارس في السويد يتمتعون باندماج وظيفي مرتفع. وأنهم يميلون عموماً إلى الشعور بالرضا عن ظروف عملهم الجسدية ولا يواجهون مضايقات في مكان العمل، ولديهم زملاء داعمون، وثقة مرتفعة في جودة عملهم، كما وجدت فروق بسيطة لكنها دالة إحصائياً بين درجات الذكور والإناث في الاندماج الوظيفي لصالح الإناث في الوضع الأفضل، ووجدت أيضاً فروق بسيطة دالة إحصائياً في الاندماج الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة، في حين وجدت فروق كبيرة دالة بين الفئات العمرية المختلفة في الاندماج الوظيفي.

تعقيب عام على الدراسات والبحوث السابقة وأوجه الاستفادة منها:

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة لم تتوصل الباحثة إلى أي دراسة عربية تناولت متغيرات البحث مجتمعة - في حدود علم الباحثة- ، وفي الدراسات الأجنبية توجد دراسة واحدة تقريباً تناولت متغيرات البحث مجتمعة؛ مما يعطي أهمية لمتغيرات البحث الحالي في تناول تلك المتغيرات لدى المعلم باعتباره المحرك الرئيسي والمحموري في العملية التعليمية. واستفادت

الباحثة من الدراسات والبحوث السابقة في تحديد أدوات البحث وصياغة فروضه وتفسير نتائجه، ومحاولة تجنب بعض العقبات أثناء تطبيق أدوات البحث أو اختبار صحة الفروض.

فروض البحث :

في ضوء مراجعة أدبيات البحث من أطر نظرية ودراسات سابقة يمكن صياغة فروض البحث الحالي في الصورة التالية:

- ١- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية (متغير تابع) لدى المعلم.
- ١-أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية والاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى المعلم.
- ١-ب) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية والاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى المعلم.
- ٢- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية (متغير تابع) لدى المعلم.
- ٢-أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.
- ٢-ب) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.
- ٣- توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية (متغير تابع) لدى المعلم.
- ٣-أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.
- ٣-ب) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات، والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المدركة) لدى المعلمين تبعاً لبعض

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.

المتغيرات الديموغرافية (النوع- نمط التعليم- سنوات الخبرة).

٤-أ) توجد فروق دالة إحصائية في (الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات، والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المُدرّكة) لدى المعلمين تبعاً لمتغير النوع (ذكور-إناث).

٤-ب) توجد فروق دالة إحصائية في (الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات، والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المُدرّكة) لدى المعلمين تبعاً لنمط التعليم (حكومي-خاص).

٤-ج) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات، والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المُدرّكة) لدى المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-أكثر من ١٠ سنوات).

٥- يُنبئ كلاً من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) بكلّ من الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المُدرّكة والاندماج الوظيفي لدى المعلم.

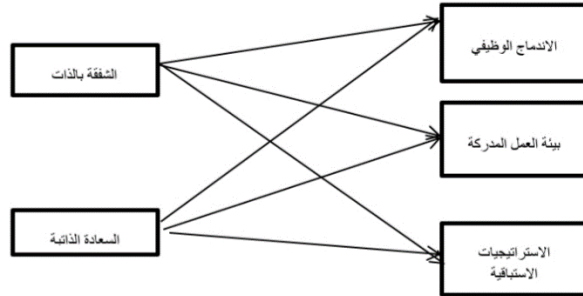
٥-أ) يُنبئ كلاً من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) بالاندماج الوظيفي لدى المعلم.

٥-ب) يُنبئ كلاً من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) بالاستراتيجيات الاستباقية لدى المعلم.

٥-ج) يُنبئ كلاً من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) ببيئة العمل المُدرّكة لدى المعلم.

٦- تشكّل كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات والاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المُدرّكة لدى المعلم نموذجاً سببياً يوضّح علاقات التأثير والتأثر فيما بينهم.

وفيما يلي نموذجاً مقترحاً لهذه العلاقة



شكل (1) نموذج بنائي سببي مقترح يوضح العلاقات بين الشفقة بالذات والسعادة الذاتية والاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المُدرّكة لدى المعلم.

منهج البحث وإجراءاته:

أولاً: منهج البحث: يتحدد منهج البحث بالمنهج الوصفي الارتباطي.

ثانياً : عينة البحث:

أ- عينة البحث الاستطلاعية:

شملت عينة البحث الاستطلاعية (١٥٢) من المعلمين بمدارس (اللغات بنين، اللغات بنات، الحرية، مشتول السوق) بمحافظة الشرقية، بمتوسط عمر زمني قدره (٣٧،٤) عاماً وانحراف معياري قدره (١٩،٥٦) عاماً وتم حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث على هذه العينة.

ب- عينة البحث النهائية:

تضمنت عينة البحث الأساسية (٣١٦) من المعلمين بمدارس (القادة والرواد والصديق واليابانية، ومدرسة جمال عبدالناصر، ومدرسة منيا القمح الثانوية بنات، ومدرسة الشهيد رياض عوض الاعدادية، ومدرسة الشهيد طيار أحمد فؤاد بكر) بمحافظة الشرقية ومدرسة الهدى والنور الخاصة بمحافظة الدقهلية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية (١٢٢ ذكور-١٩٤ إناث) بمتوسط عمر زمني قدره (٣٩،٦) عاماً وانحراف معياري قدره (١٣،٧) عاماً.

ثالثاً: أدوات البحث:

قامت الباحثة عند ترجمة المقاييس المستخدمة في البحث الحالي بترجمة عبارات كل مقياس من نسخته الأجنبية الأصلية إلى العربية، وتم عرضها على مجموعة من المتخصصين في اللغة العربية، ثم مطابقة العبارات المترجمة بأصولها الأجنبية، ثم قامت الباحثة بعرض المقاييس في نسختيها العربية والأجنبية على اثنين من المتخصصين في الصحة النفسية بهدف التحقق من تطابق صياغة العبارات وإعطائها نفس المعنى.

١- مقياس السعادة الذاتية (Lyubomirsky, & Subjective Happiness Scale) (Lepper, 1997) ترجمة الباحثة.

يتكون المقياس في نسخته الأصلية من (٤) مفردات تهدف إلى تقييم السعادة الذاتية، باستخدام مقياس ليكرت من ٧ استجابات، حيث تهدف المفردتان الأولتان إلى تقييم مدى سعادة الأفراد بشكل عام في حياتهم (ليس شخصاً سعيداً جداً و٧ شخص سعيد جداً)، ومدى سعادتهم مقارنة بأقرانهم (أقل سعادة و٧ أكثر سعادة)؛ بينما تهدف المفردتان الأخيرتان إلى وصف الشخص السعيد والشخص غير السعيد نفسه (١ الا على الإطلاق، و٧ قدر كبير)، وتشير الدرجات الأعلى في هذا المقياس إلى سعادة ذاتية أكبر، وقد أفادت دراسات سابقة أن معاملات

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. —

ألفا كرونباخ لـ SHS تراوحت من ٠,٧٩ إلى ٠,٩٤.

وفي البحث الحالي تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس السعادة الذاتية كالتالي:

أ) الاتساق الداخلي Internal consistency

تم حساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية وذلك حتى تستبعد العبارات التي لم تحصل على معاملات ارتباط دالة إحصائياً، حيث بلغ معامل الارتباط للعبارة الأولى ٠,٧٨٧، والعبارة الثانية ٠,٨١٦، والعبارة الثالثة ٠,٧٧٥، والعبارة الرابعة ٠,٦٩٠، وكلها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ب) الصدق Validity

تم حساب صدق المفردة باعتبار بقية مفردات المقياس محكاً للمفردة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية، حيث بلغ معامل ارتباط العبارة الأولى ٠,٧٠١، والعبارة الثانية ٠,٧٣٨، والعبارة الثالثة ٠,٦٧٥، والعبارة الرابعة ٠,٧٨٠.

ج) الثبات Reliability

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تعتمد هذه الطريقة على فحص أداء الأفراد على كل بند من بنود الاختبار على حدة، وقد بلغ معامل الثبات للمقياس ككل ٠,٧٣٠، في حين بلغ معامل الثبات في حال حذف المفردة للعبارة الأولى ٠,٦٥٠، والعبارة الثانية ٠,٦٣٨، والعبارة الثالثة ٠,٦٤٧، والعبارة الرابعة ٠,٦٣٦، (وذلك باعتبار كل عبارة تمثل بُعداً مستقلاً).

٢- مقياس الشفقة بالذات Self Compassion Scale إعداد (٢٠٠٣) Neff، تعريب وتقنين (محمد السيد عبد الرحمن، رياض العاسمي، فتحى الضبع، علي العمري، ٢٠١٤، ٦٦-٦٨)

يتكون المقياس من (٢٦) بنداً موزعة على الأبعاد الستة للمقياس، وتتم الاستجابة على المفردات بتدرج خماسي بنظام ليكرت يتراوح من (تنطبق تماماً إلى لا تنطبق مطلقاً)، حيث أنه في أبعاد (الحنو على الذات، الإنسانية المشتركة، اليقظة العقلية) تحصل الإجابة تنطبق تماماً على خمس درجات، وتُحصل لا تنطبق مطلقاً على درجة واحدة. وتشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع درجة الشفقة أو درجة الصفة التي يقيسها البعد الفرعي. وعند التصحيح تأخذ أبعاد (الحكم الذاتي، العزلة، الإفراط في التوحد) يتم تصحيحها بطريقة عكسية أي تحصل الإجابة تنطبق تماماً على درجة واحدة، وتُحصل لا تنطبق مطلقاً على خمس درجات، وتمتّع المقياس بدرجة ثبات مقبولة

== (٢٢٠) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢٣ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ==

حيث بلغت معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بطريقة سيبرمان براون وجتمان بين (٠،٦٥ - ٠،٧٨) للعينه المصريه، و (٠،٥٩ - ٠،٧٥) للعينه السعوديه وهي قيم مناسبة وقريبه نسبياً من القيم التي حصلت عليها نيف في تايلاند وتايوان.

وفي البحث الحالي تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الشفقه بالذات، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ لبعد الحنو الذات ٠،٦٩١، ولبعد الحكم الذاتي ٠،٧١٧، ولبعد الإنسانية المشتركة ٠،٧٠٢، ولبعد العزلة ٠،٧١٨، ولبعد اليقظة العقلية ٠،٧٠٦، ولبعد الإفراط في التوحد ٠،٧٢٣، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس ٠،٧٣٧.

٣- مقياس الاستراتيجيات الاستباقية: Proactive Strategies Scale

إعداد (pietarinen, Pyhä-Ito, Soini, & Salmela-Aro, 2013) ترجمة الباحثة.

ويتكون مقياس الاستراتيجيات الاستباقية (Salmela-Aro, 2009) من سبع مفردات، تقيس عاملين هما: التنظيم الذاتي ويتكون من (٤) مفردات، والتنظيم التعاوني ويتكون من (٣) مفردات، ويقاس القدرة على تحديد واستخدام الموارد للتعامل مع الضغوطات، والقدرة على طلب وتلقي الدعم الاجتماعي من الزملاء (مثل، "يمكنني وضع حدود لمهام عملي"; "يمكنني دعم الزملاء الذين يشعرون بالتوتر في العمل")، وتنتم الاستجابة للمفردات وفق نظام ليكرت ذي السبع نقاط تتراوح من ١ (غير موافق تماماً) إلى ٧ (موافق تماماً) وبلغت قيمة ألفا كرونباخ ٠،٦٧.

وفي البحث الحالي تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الاستراتيجيات الاستباقية كالتالي:

أ) الاتساق الداخلي Internal consistency

تم حساب الاتساق الداخلي لمفردات المقياس من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وذلك حتى تستبعد العبارات التي لم تحصل على معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون للمفردة مع البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الاستراتيجيات

الاستباقية (ن=١٥٢)

البعد	رقم المفردة	معامل ارتباط بيرسون	البعد	رقم المفردة	معامل ارتباط بيرسون
التنظيم الذاتي self-regulation	١	**٠،٨٧٣	التنظيم التعاوني- co-regulation	٥	**٠،٩٣٠
	٢	**٠،٨٩٠		٦	**٠،٩٢٣
	٣	**٠،٩١٠		٧	**٠،٨٧٤
	٤	**٠،٨٩٧			

يتضح من جدول (١) ارتباط جميع المفردات بالبعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة (٠،٠١).

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. =

ب) الصدق Validity

تم حساب صدق المفردة باعتبار بقية مفردات المقياس محكاً للمفردة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة.

جدول (٢) معامل ارتباط المفردة بالبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس

الاستراتيجيات الاستباقية (ن=١٥٢)

معامل الارتباط	رقم المفردة	البعد	معامل الارتباط	رقم المفردة	البعد
**٠,٧٨٦	٥	التنظيم التعاوني co-regulation	**٠,٧٩٠	١	التنظيم الذاتي self-regulation
**٠,٨٠٢	٦		**٠,٧٨٠	٢	
**٠,٧٧١	٧		**٠,٧٣١	٣	
			**٠,٨٩٧	٤	

يتضح من الجدول (٢) ارتباط جميع المفردات بالبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس الاستراتيجيات الاستباقية عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ج) الثبات Reliability

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تعتمد هذه الطريقة على فحص أداء الأفراد على كل بند من بنود الاختبار على حدة، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل في البحث الحالي (٠,٩٣٠)، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ للعبارة الأولى (٠,٩١٨) والعبارة الثانية (٠,٩٢٠) والعبارة الثالثة (٠,٩٢٣) والعبارة الرابعة (٠,٩١٦) والعبارة الخامسة (٠,٩١٨) والعبارة السادسة (٠,٩١٧) والعبارة السابعة (٠,٩١٩).

٤- مقياس الاندماج الوظيفي **work engagement scale** (Schaufeli et al., 2002) ترجمة الباحثة.

تم تقييم الاندماج الوظيفي باستخدام مقياس (UWES, Schaufeli, Salanova, et al., 2002)، ويتكون من ١٧ مفردة مقسمة على ثلاثة أبعاد فرعية وهي بعد القوة Vigor ويتكون من (٦) مفردات، وبعد التفاني Dedication ويتكون من (٥) مفردات، وبعد الاستغراق Absorption ويتكون من (٦) مفردات. وتتم الاستجابة وفقاً لنظام ليكرت من ٧ نقاط تتراوح من (صفر) أبداً إلى (٦) دائماً. ومن أمثلة مفردات المقياس "في عملي، أشعر أنني مليء بالطاقة"، "أنا متحمس لعملي"، "أنا منغمس في عملي". وبلغ معامل ألفا كرونباخ للأبعاد في

= (٢٢٢) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ =

دراسات سابقة كالتالي: بعد القوة ٠،٨٧، وبعد التفاني ٠،٨٨، وبعد الاستغراق أو الانهماك ٠،٨٥.

وفي البحث الحالي تم حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الاندماج الوظيفي كما يلي:

أ) الاتساق الداخلي Internal consistency

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة .

جدول (٣) معامل ارتباط بيرسون للمفردة مع البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الاندماج الوظيفي

(ن=١٥٢)

م	معامل الارتباط	البعد	م	معامل الارتباط	البعد	م	معامل الارتباط	البعد
٣	٠،٥٧٠	الاستغراق Absorption	٢	٠،٥٨٥	التفاني Dedication	١	٠،٥٩٥	القوة Vigor
٦	٠،٧٦٤		٥	٠،٧٤٦		٤	٠،٧٦٤	
٩	٠،٧٥٨		٧	٠،٨٠٢		٨	٠،٧٥٩	
١١	٠،٧٧١		١٠	٠،٧٨٤		١٢	٠،٨٢٨	
١٤	٠،٦١٣		١٣	٠،٧٢٦		١٥	٠،٧٦٨	
١٦	٠،٧٢٤					١٧	٠،٨٢٥	

يتضح من جدول (٣) أن جميع المفردات ارتبطت ارتباطاً دالاً عند مستوى (٠،٠١) بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الاندماج الوظيفي، وهذا يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ب) الصدق Validity

تم حساب صدق المفردة وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة.

جدول (٤) معامل ارتباط المفردة بالبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس الاندماج

الوظيفي (ن=١٥٢)

م	معامل الارتباط	البعد	م	معامل الارتباط	البعد	م	معامل الارتباط	البعد
٣	٠،٤٨٢	الاستغراق Absorption	٢	٠،٥٠٣	التفاني Dedication	١	٠،٥٤٣	القوة Vigor
٦	٠،٧٠٤		٥	٠،٦٦٧		٤	٠،٧١٩	
٩	٠،٦٩٦		٧	٠،٧٣٧		٨	٠،٧٠٨	
١١	٠،٧٢١		١٠	٠،٧٣٣		١٢	٠،٧٨٦	
١٤	٠،٥٣٩		١٣	٠،٦٥٢		١٥	٠،٧١٧	
١٦	٠،٦٥٨					١٧	٠،٧٦٩	

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

يتضح من جدول (٤) ارتباط جميع المفردات بالبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس الاندماج الوظيفي عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

جـ) الثبات Reliability

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ، حيث تعتمد هذه الطريقة على فحص أداء الفرد على بنود الاختبار كل على حدة.

جدول (٥) معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمقياس الاندماج الوظيفي وأبعاده

الفرعية (ن=١٥٢)

رقم المفردة	معامل ألفا كرونباخ	البعد	رقم المفردة	معامل ألفا كرونباخ	البعد	رقم المفردة	معامل ألفا كرونباخ	البعد
٣	٠,٧٦٤	Absorption	٢	٠,٧٨٢	Dedication	١	٠,٧٨٤	vigor
٦	٠,٧٣٨		٥	٠,٧٤٩		٤	٠,٧٦٣	
٩	٠,٧٣٨		٧	٠,٧٣٥		٨	٠,٧٦٠	
١١	٠,٧٤٣		١٠	٠,٧٥٥		١٢	٠,٧٤٨	
١٤	٠,٧٦١		١٣	٠,٧٥٥		١٥	٠,٧٥٧	
١٦	٠,٧٤٣					١٧	٠,٧٣٦	

يتضح من جدول (٥) تمتع أبعاد مقياس الاندماج الوظيفي بدرجة ثبات مرتفعة، حيث تراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية ما بين (٠,٧٧٨ - ٠,٧٩٠)، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠,٨٩٣)، وهذا يعطي ثقة في نتائجه.

٥- مقياس بيئة العمل النفسية والاجتماعية المدركة Psychosocial precieved work environment (إعداد الباحثة).

بعد مراجعة أدبيات البحث من أطر نظرية ومقاييس أجنبية سابقة تم الاطلاع عليها مثل:

أ) مقياس بيئة العمل [Friis,1981], Working Environment Scale 10: ذكر (Røssberg, & Friis, 2004) أنه استبيان للتقرير الذاتي يتكون من (١٠) مفردات يُجاب عليها بنظام استجابة ليكرت خماسي تتراوح بين أعلى الإطلاق، ٥ كثيراً جداً، وتشمل الأبعاد الفرعية؛ الإدراك الذاتي (عباراته ١، ٢، ٥، ٦)، وعبء العمل (عباراته ٩، ١٠)، والصراع Conflict (عباراته ٧، ٨)، والعصبية (عباراته ٣، ٤).

ب) مقياس ملائمة بيئة العمل General Environment Fit Scale (Beasley, Jason, & Miller, 2012): ويتضمن (١٨) مفردة تقيس أبعاد التشجيع التنظيمي المدرك، وتشجيع

المشرفين، وتشجيع ودعم الزملاء، ومعوقات التدريس، وضغط عبء العمل .

ج) مقياس بيئة العمل (WES) Work environment scale (WES) من إعداد Moos & Insel (2005): ويُعدّ مقياساً وصفيّاً يتضمّن (٩٠) مفردة تقيس تفضيلات الموظفين لثلاثة أبعاد تصف بيئة العمل وهي تطبيق النظام، التوجه نحو الهدف، وبعْد العلاقة. ويشير تطبيق النظام إلى مدى ترتيب وتنظيم إعدادات العمل، ومدى وضوح توقعاته، وضبطه والحفاظ عليه. كما يشير التوجه نحو الهدف إلى الدرجة التي تشجع بها البيئة النمو من خلال إتاحة المشاركة في صنع القرار والاستقلالية، والحفاظ على توجيه المهمة، وتوفير التحدي الوظيفي وتوقعات للنجاح والإنجاز، بينما يشير بعْد العلاقة إلى دور العوامل الشخصية في بيئة العمل، مثل التفاعل الاجتماعي والتماسك بين العاملين، والصدقة والدعم.

د) مقياس إدراك المعلمين لبيئة عملهم (Teachers' Perception of Their Work Environment) إعداد (Masoom, 2021)، ويتكون من ٣٤ سؤالاً يتبع إرشادات الاتحاد الوطني للتعليم (NEU) في المملكة المتحدة. وتتم الاستجابة لمفردات المقياس وفقاً لنظام ليكرت خماسي، حيث تشير ١ إلى "لا أوافق بشدة" وتشير ٥ إلى "موافق بشدة"، وتضمّن المقياس أبعاد: التشجيع التنظيم، التشجيع الإشرافي، دعم مجموعة العمل، والظروف الصارمة المعوقة مثل معوقات التدريس وضغط عبء العمل.

وفي البحث الحالي يتكوّن مقياس بيئة العمل النفسية والاجتماعية المدركة (إعداد الباحثة) من ٤٠ مفردة موزعة على ثلاث أبعاد رئيسية وهي (البعد المادي: ويتضمن المفردات من ١-١١)، (البعد النفسي: ويتضمن المفردات من ١٢-٢٥)، (البعد الاجتماعي: ويتضمن المفردات من ٢٦-٤٠). وتتم الاستجابة على مفردات المقياس من خلال ثلاث بدائل للاستجابة بنظام ليكرت ثلاثي (أوافق تماماً، أوافق أحياناً، لا أوافق). وعرفت الباحثة أبعاد المقياس كالتالي:

١- بيئة العمل المادية physical work environment: ويشير إلى درجة شعور المعلم بالأمن والأمان، نتيجة توافر وسائل الأمان والرعاية الصحية في محيط عمله مع توافر المتطلبات المهنية اللازمة لطبيعة عمله.

٢- بيئة العمل النفسية Psychological work environment: تشير إلى درجة شعور المعلم بجاذبية ظروف العمل التي تدعم مستوى التزامه وإدراكه لما يتلقاه من دعم فني وتعزيز من قبل الموجهين والمديرين، وشعوره بالفخر للانتماء لمدرسته وتقديره لكفاءته

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. =

زملائه، ودوره ك معلم في صنع القرار، وشغفه بالمشاركة في الأنشطة اللاصفية ودفاعيته لإنجاز مهامه ومواجهة التحديات.

٣- بيئة العمل الاجتماعية Social work environment: تشير إلى جودة العلاقات البيئشخصية والعمل الجماعي ومرونة وعدالة أسلوب الإدارة، والعلاقة الجيدة بالتلاميذ وزملاء العمل، والدعم الاجتماعي الذي يتلقاه المعلم في مكان العمل والتناول البناء للمشكلات التي يواجهها المعلم أو التلميذ.

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس بيئة العمل المدركة: (إعداد الباحثة) كما يلي:
أولاً: الاتساق الداخلي

تم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه المفردة، وأيضاً حساب اتساق الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.
جدول (٦) معامل ارتباط بيرسون للمفردة مع البعد الذي تنتمي إليه لمقياس بيئة العمل المدركة (ن=١٥٢)

البعد الأول المادي		البعد الثاني النفسي				البعد الثالث الاجتماعي	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٦٣٣	٧	٠,٤٦٨	١٢	٠,٧٣٥	١٩	٠,٦٤٦
٢	٠,٧٠١	٨	٠,٧١٠	١٣	٠,٦٧٦	٢٠	٠,٥٠٨
٣	٠,٧٦٣	٩	٠,٦٣٩	١٤	٠,٧٢١	٢١	٠,٧١٣
٤	٠,٦٢٢	١٠	٠,٧٤٧	١٥	٠,٧٥٠	٢٢	٠,٧٢٢
٥	٠,٥١٠	١١	٠,٦٦٢	١٦	٠,٧٤١	٢٣	٠,٦٩٣
٦	٠,٦١٩			١٧	٠,٧٨٧	٢٤	٠,٥١٢
				١٨	٠,٧٩١	٢٥	٠,٤٤٤
						٣٣	٠,٧١٧

ينتضح من جدول (٦) أن جميع المفردات ارتبطت ارتباطاً دالاً عند مستوى (٠,٠١) بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٧) معاملات ارتباط أبعاد مقياس بيئة العمل المدركة مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=١٥٢)

البعد	قيمة الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
البعد الأول المادي	٠,٨١٧	٠,٠١
البعد الثاني النفسي	٠,٩٣٧	٠,٠١
البعد الثالث الاجتماعي	٠,٨٨٣	٠,٠١

يتضح من جدول (٧) أن جميع الأبعاد ارتبطت ارتباطاً دالاً إحصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

ثانياً: الصدق الداخلي

أ- صدق المفردة مع البعد الذي تنتمي إليه

تم حساب صدق مفردات المقياس بحساب صدق المفردة باعتبار بقية مفردات المقياس محكاً للمفردة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس بيئة العمل المدركة.

جدول (٨) معامل ارتباط المفردة بالبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس بيئة العمل

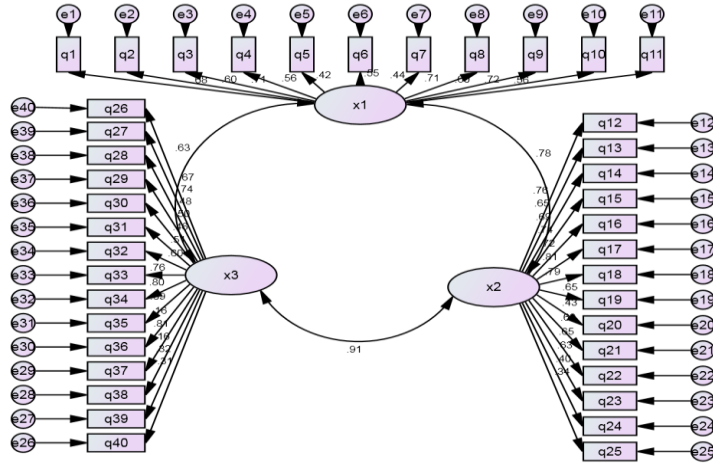
المدركة (ن=١٥٢)

البعد الثالث الاجتماعي		البعد الثاني النفسي			البعد الأول المادي		
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٦٧٤	٣٤	٠,٥٥٤	٢٦	٠,٦١٤	١٩	٠,٧٠٨	١٢
٠,٦٥٢	٣٥	٠,٦٢٢	٢٧	٠,٤٧٦	٢٠	٠,٦٤٣	١٣
٠,٢٦٢	٣٦	٠,٦٢٥	٢٨	٠,٦٨٦	٢١	٠,٦٩٢	١٤
٠,٧٤٩	٣٧	٠,٥٩٧	٢٩	٠,٦٩٦	٢٢	٠,٧٢٦	١٥
٠,٢٤٢	٣٨	٠,٦١٦	٣٠	٠,٦٦٥	٢٣	٠,٧١٤	١٦
٠,٤٨٠	٣٩	٠,٦٥٧	٣١	٠,٤٧٦	٢٤	٠,٧٦٣	١٧
٠,٤٣٧	٤٠	٠,٥٥٨	٣٢	٠,٤٠١	٢٥	٠,٧٦٨	١٨
		٠,٦٨٨	٣٣				

يتضح من جدول (٨) ارتباط جميع المفردات بالبعد الذي تنتمي إليه عند حذف المفردة لمقياس بيئة العمل المدركة بمستوى دلالة (٠,٠١)

ب) الصدق العاملي التوكيدي:

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.



شكل (٢) يوضح صدق التحليل العاملي التوكيدي لمقياس بيئة العمل المدركة (إعداد الباحثة)

أسفر التحليل التوكيدي عن وجود درجة مقبولة من الصدق العاملي التوكيدي للمقياس حيث كانت $\chi^2 = 2685,949$ وهي قيمة دالة، مما يعني أن النموذج غير مطابق تماماً، ولكن توجد مؤشرات أخرى لجودة النموذج يمكن الرجوع إليها على النحو التالي:

١. مربع كاي المعياري (كاي/ درجة الحرية) (CMIN/DF) Chi-square/df : وبلغت قيمته ٣,٦٤ وتوضح تطابق حسن للنموذج المقترح مع بيانات العينة، إذ يجب ان يكون > ٥ .
٢. مؤشر المطابقة النسبي (RFI) Relative Fit Index : وبلغت قيمته ٠,٤٣٩ وهذا يدل على تطابق جيد مع النموذج، إذ يجب أن تكون قيمته من صفر - ١.
٣. مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index : وبلغت قيمته ٠,٥٤٦ وهذا يعتبر مؤشر حسن للتطابق مع النموذج، إذ يجب أن تكون قيمته من صفر - ١.
٤. مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normative Fit Index : وبلغت قيمته ٠,٤٧٠ وهذا يدل على جودة النموذج، إذ يجب أن تكون قيمته من صفر - ١.
٥. مؤشر المطابقة غير المعياري (NNFI) Non normative Fit Index : أو مؤشر توكر لويس (TLI) Tucker- Lewis Index : وبلغت قيمته ٠,٥١٩ وهذا يدل على جودة النموذج، إذ يجب أن تكون قيمته من صفر - ١.
٦. مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) Incremental Fit Index : وبلغت قيمته ٠,٥٥٠ وهذا

يدل على جودة النموذج، إذ يجب أن تكون قيمته من صفر - ١ .
 ٧. مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR Root Mean Square Residual: وبلغت قيمته ٠،٠٤٧، وهذا يدل على جودة النموذج، إذ يجب أن تكون قيمته من صفر - ١ .

ثالثاً: الثبات

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha باستخدام برنامج (SPSS)، حيث تعتمد هذه الطريقة على فحص أداء الأفراد على بنود الاختبار كل على حدة.
 جدول (٩) معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمفردات مقياس بيئة العمل المدركة مع أبعاده الفرعية (ن=١٥٢)

البعد الثالث الاجتماعي		البعد الثاني النفسي			البعد الأول المادي		
معامل ألفا كرونباخ	م	معامل ألفا كرونباخ	م	معامل ألفا كرونباخ	م	معامل ألفا كرونباخ	م
٠،٧٢٧	٣٤	٠،٧٣٤	٢٦	٠،٧٤٧	١٩	٠،٧٤٣	١٢
٠،٧٣١	٣٥	٠،٧٢٩	٢٧	٠،٧٥٥	٢٠	٠،٧٤٤	١٣
٠،٧٤٦	٣٦	٠،٧٣٥	٢٨	٠،٧٤٥	٢١	٠،٧٤٣	١٤
٠،٧٢٦	٣٧	٠،٧٣٥	٢٩	٠،٧٤٥	٢٢	٠،٧٤٤	١٥
٠،٧٤٨	٣٨	٠،٧٣٥	٣٠	٠،٧٤٦	٢٣	٠،٧٤٣	١٦
٠،٧٤١	٣٩	٠،٧٣٧	٣١	٠،٧٥٣	٢٤	٠،٧٤٠	١٧
٠،٧٤١	٤٠	٠،٧٣٢	٣٢	٠،٧٥٥	٢٥	٠،٧٤٠	١٨
		٠،٧٣٠	٣٣				

يتضح من جدول (٩) تمتع مفردات المقياس بمعامل ثبات مرتفع مما يعطي ثقة في نتائجه.

جدول (١٠) معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس بيئة العمل المدركة مع الدرجة الكلية (ن=١٥٢)

البعد	معامل ألفا كرونباخ
المادي	٠،٨٤٥
النفسي	٠،٧٧٦
الاجتماعي	٠،٨١٢
الدرجة الكلية لبيئة العمل المدركة	٠،٨٥٦

يتضح من جدول (١٠) تمتع أبعاد المقياس بدرجة ثبات مرتفعة، حيث تراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية ما بين (٠،٧٧٦ - ٠،٨٤٥)، وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل (٠،٨٦٥)، وهذا

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. =

يعطي ثقة في نتائجه.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالحزمة الإحصائية SPSS-26 للتحقق من صحة الفروض كالتالي:

١ - معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation .

٣- اختبار ت (T-Test). (Independent Sample T-Test).

٤- تحليل الانحدار الخطي Stepwise Regression

٥- Structural equational model.

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج الفرض الأول:

وينص الفرض الأول على أنه: "توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم (متغير تابع)".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لحساب درجة الارتباط بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم (متغير تابع)".

١-أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم.

جدول (١١) معاملات الارتباط بين بين بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم. (ن = ٣١٦)

الدرجة الكلية	المتغير التابع (الاندماج الوظيفي) وأبعاده			أبعاده	المتغير المستقل
	بعد الاستغراق Absorption	بعد التفاني Dedication	بعد القوة Vigor		
**٠,٥٨٨	**٠,٢٤٥	**٠,٣٨٦	**٠,٣٢٩	البعد الأول	السعادة الذاتية
**٠,٥١٢	**٠,٢٥٤	**٠,٤٢٤	**٠,٣٧٢	البعد الثاني	
**٠,٦١٧	**٠,٢٩٥	**٠,٥١٨	**٠,٤٣٩	البعد الثالث	
**٠,٥٩٤	**٠,٢٩٨	**٠,٣٩٨	**٠,٢٧٩	البعد الرابع	
**٠,٦٣٨	**٠,٣٧٣	**٠,٥٨١	**٠,٤٩١	الدرجة الكلية	

** دالة عند ٠,٠١ ، *دالة عند ٠,٠٥

= (٢٣٠) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ =

ويتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٠١) بين الدرجة الكلية للسعادة الذاتية وأبعادها الفرعية بالدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى المعلم. ١-ب) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشفقة بالذات وأبعادها الفرعية والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم.

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين بين السعادة الذاتية وأبعادها الفرعية والاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية لدى المعلم. (ن= ٣١٦)

الدرجة الكلية	المتغير التابع (الاندماج الوظيفي) وأبعاده			أبعاده	المتغير المستقل
	بعد الاستغراق Absorption	بعد التفاني Dedication	بعد القوة Vigor		
**٠,١٩٢	**٠,١٤٨	**٠,١٩٩	٠,٠٩٢	الحنو على الذات	الشفقة بالذات
**٠,١٣٥	**٠,١٦٠	*٠,١٤٠	*٠,١٣٣	الحكم الذاتي	
**٠,١٦٥	**٠,١٨١	*٠,١٣٥	*٠,١٠٥	الإنسانية المشتركة	
**٠,١٨٩	*٠,١٤٥	*٠,١٤٩	*٠,١٤٢	العزلة	
**٠,١٥٠	٠,٠٤٠	**٠,٢٠٠	٠,٠٩٤	اليقظة العقلية	
٠,٠١٦	٠,٠٤٧	٠,٠٨٢	٠,٠١٦	الإفراط في التوحد (الفرد)	
**٠,٢٤٢	**٠,٢٠٦	**٠,٢٥٦	**٠,١٦٧	الدرجة الكلية	

ويتضح من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٠١) بين الدرجة الكلية للشفقة بالذات والدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية. وأظهر بُعد الحنو على الذات ارتباطاً دال إحصائياً عند ٠,٠٠١ بكل من الدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وبُعدي التفاني والاستغراق، وارتباطاً غير دال إحصائياً مع بُعد القوة. في حين أظهر كلاً من (بُعد الحكم الذاتي، وبُعد الإنسانية المشتركة) ارتباطاً دال إحصائياً عند ٠,٠٠١ بكلا من الدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وبُعد الاستغراق، وارتباطاً دال إحصائياً عند ٠,٠٠٥ مع بُعدَي القوة والتفاني. بينما أظهر بُعد العزلة ارتباطاً دال إحصائياً عند ٠,٠٠١ بالدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وارتباطاً دال إحصائياً عند ٠,٠٠٥ مع الأبعاد الفرعية الثلاث للاندماج الوظيفي (القوة، التفاني، الاستغراق). كما أظهر بُعد اليقظة العقلية ارتباطاً دال إحصائياً عند ٠,٠٠١ بكلا من الدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وبُعد التفاني، وارتباطاً غير دال إحصائياً مع بُعدَي القوة والاستغراق. في حين أظهر بُعد الإفراط في التوحد ارتباطاً غير دال إحصائياً بكل من الدرجة الكلية للاندماج الوظيفي وأبعاده الفرعية.

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. =

نتائج الفرض الثاني:

وينص الفرض الثاني على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية (متغير تابع) لدى المعلم.

٢-أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة

وأبعادهما الفرعية لدى المعلم. (ن = ٣١٦)

المتغير التابع (بيئة العمل المدركة) وأبعاده				أبعاده	المتغير المستقل
الدرجة الكلية	البعد الاجتماعي	البعد النفسي	البعد المادي		
**٠,٦٨٨	**٠,٤٩٩	**٠,٥٣٦	**٠,٤٢٨	البعد الأول	السعادة الذاتية
**٠,٦٥٧	**٠,٤٤٩	**٠,٤٩٢	**٠,٤٨٨	البعد الثاني	
**٠,٧١٧	**٠,٥٢٦	**٠,٥٠٧	**٠,٤١٧	البعد الثالث	
**٠,٦٤٩	**٠,٤٧٧	**٠,٤٢٥	**٠,٣٩٧	البعد الرابع	
**٠,٧٣٢	**٠,٦٦٤	**٠,٦٧٢	**٠,٥٩٥	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (١٣) أن الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للسعادة الذاتية أظهرت ارتباطاً دالاً إحصائياً عند ٠,٠٠١ مع كل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لبيئة العمل المدركة.

٢-ب) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين الشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة وأبعادهما

الفرعية لدى المعلم. (ن = ٣١٦)

المتغير التابع (بيئة العمل المدركة) وأبعاده				أبعاده	المتغير المستقل
الدرجة الكلية	البعد الاجتماعي	البعد النفسي	البعد المادي		
**٠,٣٧٨	**٠,٣٢٨	**٠,٣٦٥	**٠,٣٠١	الحنو على الذات	الشفقة بالذات
**٠,٢٦٢	**٠,١٨٨	**٠,٢٤٥	**٠,٢٦٤	الحكم الذاتي	
**٠,٤٣٧	**٠,٤١٨	**٠,٤١٩	**٠,٣٠٦	الإسانية المشتركة	
**٠,٢٦٩	**٠,٢٧٥	**٠,٢٥٦	**٠,١٧٠	العزلة	
**٠,٤٧١	**٠,٤٩٣	**٠,٤٣٠	**٠,٣١٠	اليقظة العقلية	
**٠,٣٠٧	**٠,٢٣١	**٠,٢٤٣	**٠,٣٥٤	الإفراط في التوحد (التفرد)	
**٠,٥٨٨	**٠,٥٣٤	**٠,٥٤٤	**٠,٤٧٢	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (١٤) أن الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للشفقة بالذات أظهرت ارتباطاً دالاً

إحصائياً عند ٠،٠١ مع كل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لبيئة العمل المُدرّكة.

نتائج الفرض الثالث:

وينص الفرض الثالث على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية (متغير تابع) لدى المعلم.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لحساب درجة الارتباط بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما لدى المعلم (متغير تابع)."

٣-أ) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.

جدول (١٥) معامل ارتباط بيرسون لحساب درجة الارتباط بين السعادة الذاتية وأبعادهما الفرعية والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما لدى المعلم (ن=٣١٦).

المتغير المستقل	أبعاده	المتغير التابع (الاستراتيجيات الاستباقية) وأبعادهما			
		استراتيجيات التنظيم الذاتي	استراتيجيات التنظيم التعاوني		
السعادة الذاتية	البعد الأول	**٠،٢٩٠	**٠،١٨٣		
	البعد الثاني	**٠،١٦٩	**٠،٣٨١		
	البعد الثالث	**٠،٢٥٦	**٠،٣٧٣		
	البعد الرابع	**٠،١٩٤	**٠،٣٣٢		
	الدرجة الكلية	**٠،٤١٧	**٠،٢٦٩		
			الدرجة الكلية	**٠،٢٩٧	
			الدرجة الكلية	**٠،٢٨٩	
			الدرجة الكلية	**٠،٤٢٠	
			الدرجة الكلية	**٠،٢٦٨	
			الدرجة الكلية	**٠،٤٣١	

يتضح من جدول (١٥) أن الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للسعادة الذاتية أظهرت ارتباطاً دالاً إحصائياً عند (٠،٠١) مع كل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستراتيجيات الاستباقية.

٣-ب) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية لدى المعلم.

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية .

جدول (١٦) معامل ارتباط بيرسون لحساب درجة الارتباط بين الشفقة بالذات وأبعادها الفرعية

والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادها لدى المعلم (متغير تابع) (ن=٣١٦).

المتغير التابع (الاستراتيجيات الاستباقية) وأبعادها			أبعاده	المتغير المستقل
الدرجة الكلية	استراتيجيات التنظيم التعاوني	استراتيجيات التنظيم الذاتي		
*٠,١٢١	*٠,١٢٩	٠,٠٠٨	الحنو على الذات	الشفقة بالذات
٠,٠٨٢	٠,٠٨٧	٠,٠٠٦	الحكم الذاتي	
**٠,١٥٢	**٠,١٥٤	*٠,١٠٦	الإنسانية المشتركة	
*٠,١٤٤	**٠,١٥٧	*٠,١٠٣	العزلة	
٠,٠٩١	٠,٠٦٦	٠,٠٨٣	اليقظة العقلية	
٠,٠٣٢	٠,٠٤٩	٠,٠١٩	الإفراط في التوحد (الفرد)	
*٠,١٧٥	**٠,١٨١	*٠,١٢٧	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول (١٦) أن بعد الحنو على الذات أظهر ارتباطاً موجباً دال إحصائياً عند (٠,٠٥) بكلاً من بعد استراتيجيات التنظيم التعاوني والدرجة الكلية للاستراتيجيات الاستباقية وارتباطاً موجباً غير دال إحصائياً مع بعد استراتيجيات تنظيم الذاتي، وأظهر بعد الحكم الذاتي ارتباطاً موجباً غير دال إحصائياً بكل من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستراتيجيات الاستباقية. وأظهر بعد الإنسانية المشتركة ارتباطاً موجباً دال إحصائياً عند (٠,٠٥) مع بعد التنظيم الذاتي وعند (٠,٠١) مع كلا من بعد التنظيم التعاوني والدرجة الكلية للاستراتيجيات الاستباقية. في حين أظهر كلا من بعد العزلة والدرجة الكلية للشفقة بالذات ارتباطاً موجباً دال إحصائياً عند (٠,٠٥) بكلاً من بعد التنظيم الذاتي والدرجة الكلية للاستراتيجيات الاستباقية وارتباطاً موجباً دال عند (٠,٠١) مع بعد التنظيم التعاوني. بينما أظهر كلاً من بُدي اليقظة العقلية والإفراط في التوحد ارتباطاً موجباً غير دال إحصائياً بكلاً من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستراتيجيات الاستباقية.

مناقشة نتائج فروض العلاقات الارتباطية الثالث:

بالنسبة للفرض الأول والذي ينص على أنه: "توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم (متغير تابع)، والذي جاءت نتائجه لتوضح وجود علاقات ارتباطية موجبة متباينة الدلالة الإحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاندماج الوظيفي وأبعاده لدى المعلم (متغير تابع).

نجد أن هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Buonomo, Luisa Farnese,

== (٢٣٤) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ==

(Luisa (Vecina, &Benevene,2021) من أن رضا المعلمين وشعورهم بالشفقة ارتبطت إيجابياً باندماجهم في المدرسة، مما يؤكد أن رعاية المعلمين لطلابهم تُعدّ مورداً مهماً يدعم اندماجهم. وأن الرضا عن مستوى الشفقة يتوسط العلاقة بين الأنا الهادئة والاندماج الوظيفي. وتتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (Gander, Hofmann,& Ruch, 2020) من أن التوافق بين الشخص والبيئة يرتبط مع ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والحياة. وتتفق أيضاً مع ما أوضحت نتائج دراسة (Stasio,et al. , 2020) من أن الشفقة والسعادة الذاتية لهما تأثير إيجابي مباشر على الاندماج الوظيفي. وتتفق أيضاً مع ما بينته نتائج دراسة (Çayak, 2021) من وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاندماج الوظيفي والسعادة التنظيمية والرضا عن الحياة.

ويشير (Schaufeli, 2012, p3-4) أن الإندماج في الحياة اليومية، يُشير إلى الاندماج والالتزام والتعاطف والحماس والاستغراق والجهود المركز والطاقة، فالاندماج يتضمن الرؤية الإيجابية للحياة والعمل، والشعور بالطاقة والاستغراق والاندماج السلوكي وهذا بدوره يسهم في شعور الفرد بالسعادة.

بالنسبة للفرض الثاني والذي ينص على انه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية (متغير تابع). والذي جاءت نتائجه لتوضح وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين كلا من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية وبيئة العمل المدركة وأبعادهما الفرعية.

نجد أن هذه النتيجة تتفق مع ما أوضحت نتائج دراسة (Garrick, et al. 2014) من أن المناخ النفسي والاجتماعي في المدرسة PSC كان له تأثير رئيسي على كل من الإرهاق والاندماج. ويتفق أيضاً مع ما أشارت إليه دراسة (Gander, et al., 2020) من أن التوافق بين الشخص والبيئة يرتبط بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والحياة.

فكما ذكر (Duru,& Shimawua, 2017,P 26-27) أن بيئة العمل تؤثر في الرفاهية النفسية للعاملين بها، وتؤدي بيئة العمل الإيجابية إلى شعور الموظفين بالرضا عن الحضور إلى العمل، وهذا يوفر الدافع لاستقرارهم على مدار اليوم. ويعد تقييم بيئة العمل خطوة مهمة عند اختيار وظيفة جديدة.

وأوضح (Westerman, & Yamamura, 2007,P152-155) أن الأشخاص الذين يعملون في بيئات عمل مناسبة يستمتعون بعملهم بشكل جوهري مقارنةً بأولئك الذين يعملون في

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

بيئات عمل غير مناسبة. بالنسبة لهؤلاء الموظفين قد يكون روتين العمل اليومي العادي غير ساراً ويتم تفسيره بشكل سلبي، مما يؤدي إلى نواتج سلبية مثل الملل وضعف الأداء ونقص الرضا. ويرى (Abdul Razaka, et al., 2016,P520) أن بيئة العمل الصحية والمتناغمة تُعدّ عاملاً مهماً لنمو وتطور جودة حياة وعمل الموظفين، لذا فإنه من الأهمية بمكان خفض الضغوط والإنهاك الوظيفي وإحداث التوازن بين متطلبات العمل والأسرة. وقد أوضحت نتائج دراسة (Kamanja,2020) أن لكل من بيئة العمل المادية والاجتماعية تأثير دالّ عند مستوى 0,05 على اندماج الموظفين.

بالنسبة للفرض الثالث والذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية (متغيرات مستقلة) والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية (متغير تابع) لدى المعلم. والذي جاءت نتائجه لتوضح وجود علاقة ارتباطية موجبة متباينة الدلالة الإحصائية بين كلاً من السعادة الذاتية والشفقة بالذات وأبعادهما الفرعية والاستراتيجيات الاستباقية وأبعادهما الفرعية. نجد أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Stasio, et al., 2020) من أن تأثير كل من الشفقة والسعادة الذاتية في ملاءمة بيئة العمل ارتبط بالدور الوسيط للاستراتيجيات الاستباقية. وتتفق أيضاً مع ما أوضحت نتائج دراسة (Tikkanen,Pyhä-Ito,Pietarinen,&Soini,2017,P269) من أن استراتيجيات التنظيم الذاتي الاستباقية المستخدمة من قبل المسؤولين ترتبط بانخفاض خطر الإرهاق وضغط العمل لديهم. وما بينته نتائج دراسة (Verešová,& Malá,2012) من أنه كلما زاد تفضيل المعلمين لاستخدام المواجهة الاستباقية مع الضغوط ، كلما قل مستوى معاناتهم من الضغوط. حيث أن الخصائص الشخصية (المنهج الاستباقي والكفاءة الذاتية المدركة) ترتبط بالمواجهة الفعالة بالضغوط بجميع مستوياتها المعرفية والعاطفية والجسدية والاجتماعية. وكذلك ما توصلت إليه دراسة (Väisänen , et al., 2018) أن استراتيجيات التنظيم الذاتي التي اعتمدها الطالب المعلم تتلاءم مع استخدام استراتيجيات التنظيم التعاوني، كما ساهم استخدام استراتيجيات التنظيم التعاوني بدوره في الملاءمة المدركة بين الطالب المعلم وبيئة التعلم، على الرغم أن قدرة الطلاب المعلمين على استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي الاستباقية لتقليل عوامل الضغط المسبق (أي القدرة على إدارة وتيرة الدراسة الخاصة للفرد) في اتجاه الرفاهية والتي كانت فعالة في الحد من خطر زيادة الإرهاق. كما أظهرت النتائج أن كلا من المحددات الرئيسية لتقليل الإرهاق المرتبط بالدراسة مثل الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة التعلم المدركة وأعراض الإرهاق المتعلقة بالدراسة في حد ذاتها كانت ثابتة نسبياً.

وترى الباحثة مُعقبةً على نتائج الفروض الثلاث الأولى:

أنه من خلال الاطلاع على أدبيات البحث من أطر نظرية نجد أن استراتيجيات المواجهة تقوم بوظيفة تقليل أثر الظروف البيئية غير المناسبة للمعلم وتوفير معلومات حول المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية (الاجتماعية والمادية) وفي نفس الوقت تخلق نوعاً من الاستقرار الانفعالي يساعد في توظيف الطاقة والجهد بنجاح لتلبية تلك المتطلبات بغرض خفض الضغط الذي قد يتعرضون له أثناء معاشة الخبرات المختلفة. ويحاول المعلمون بطبيعة الحال خلق جو من السعادة والتعاطف مع الذات والتناغم مع بيئة العمل حتى يمكنهم الاستمرار في أداء وظائفهم بنجاح مع شعور بالمتعة في الوقت ذاته. فالمعلمون المندمجون يزيد احساسهم بالسعادة وتزيد قدرتهم على تحديد متطلبات مهنتهم بنجاح بل أنهم ينقلون ما يشعرون به من اندماج للآخرين. فمن لا يبحث عن السعادة لا يجدها وقيمة السعادة ليست في الفعل ولكن في المرود الناتج عن الفعل، ومن لا يشفق على نفسه ويستمر في جدها لا يمكنه الاستمرار والتطور في العطاء أو الاستمتاع بمعنى الحياة أو الاندماج فيما يقوم به من أشياء.

وينص الفرض الرابع على أنه: تختلف متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية، السعادة الذاتية، الشفقة بالذات، الاندماج الوظيفي، بيئة العمل المدركة) تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، نمط التعليم، سنوات الخبرة).

وللتحقق من صحة هذه الفرض تم استخدام اختبار ت لذي عينتين مستقلتين Independent

Sample T-Test.

٤-أ) تختلف متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية، السعادة الذاتية، الشفقة بالذات، الاندماج الوظيفي، بيئة العمل المدركة) تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث).

جدول (١٧) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الذكور والإناث في

متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية، السعادة الذاتية، الشفقة بالذات، الاندماج الوظيفي،

بيئة العمل المدركة) (ن=٣١٦)

المتغير	الذكور (ن=١٢٢)		الإناث (ن=١٩٤)		قيم ت ودلالاتها
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
الاستراتيجيات الاستباقية	٣٨،٧٨	٥،٩٢	٣٩،١٠	٥،٦٦	غير دالة ٠،٤٨٤
السعادة الذاتية	٢٠،٤٥	٢،٦٠	٢٠،٣٢	٢،٤٥	غير دالة ٠،٤٥٦
الشفقة بالذات	٨٤،٥٠	٧،٧٦	٨٣،٧٥	٨،١٧	غير دالة ٠،٤٢٨
الاندماج الوظيفي	٧٩،٨٧	٩،٦٧	٨٠،٣٥	٨،٦٥	غير دالة ٠،٤٤٨
بيئة العمل المدركة	٨٧،٤٠	١٥،٤٨	٨٧،٦٢	١٤،٩٦	غير دالة ٠،١٢٢

==النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.==

يتضح من جدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في متغيرات البحث.

٤-ب) تختلف متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية، السعادة الذاتية، الشفقة بالذات، الاندماج الوظيفي، بيئة العمل المدركة) تبعاً لسنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات).

جدول (١٨) نتائج اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة

في متغيرات البحث (ن=٣١٦)

المتغير	سنوات الخبرة < ١٠		سنوات الخبرة > ١٠		قيم ت ودلالاتها
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
الاستراتيجيات الاستباقية	٣٩,٧٠	٥,٩٩	٣٨,٠٩	٥,٥٢	دالة عند ٠,٠٥
السعادة الذاتية	٢٠,٦٨	٢,٥٥	٢٠,١٢	٢,٥٠	دالة عند ٠,٠٥
الشفقة بالذات	٨٥,٠٣	٨,٠٣	٨٣,٣٩	٧,٧٤	غير دالة
الاندماج الوظيفي	٨١,٠٠	٩,٤٨	٧٩,١١	٩,٠٠	غير دالة
بيئة العمل المدركة	٨٩,٧٢	١٥,٠٨	٨٥,٢٦	١٥,١٥	دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠٥) بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في متغيري الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية لصالح سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠,٠١) بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في متغير بيئة العمل المدركة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في متغيري الشفقة بالذات والاندماج الوظيفي.

٤-ج) تختلف متغيرات البحث (الاستراتيجيات الاستباقية، السعادة الذاتية، الشفقة بالذات، الاندماج الوظيفي، بيئة العمل المدركة) تبعاً لنمط التعليم (حكومي-خاص).

جدول (١٩) نتائج اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لنمط التعليم(حكومي- خاص) في متغيرات البحث (ن=٣١٦)

المتغير	تعليم خاص(ن=١٥٣)		تعليم حكومي(ن=١٦٣)		قيم ت ودلالاتها	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الاستراتيجيات الاستباقية	٣٨,٧٥	٥,٩١	٣٨,٧٩	٥,٦٩	٠,٣٢٩	غير دالة
السعادة الذاتية	٢٠,٣٩	٢,٤٨	٢٠,٤٢	٢,٦٢	٠,١١٩	غير دالة
الشفقة بالذات	٨٤,١٣	٨,٠٦	٨٤,٢٨	٧,٨٢	٠,١٦٥	غير دالة
الاندماج الوظيفي	٨٠,٢٧	٩,٥٣	٧٩,٨٤	٩,٠٧	٠,٤٠٥	غير دالة
بيئة العمل المدركة	٨٨,٠٤	١٥,٣٤	٨٦,٩٥	١٥,٢٥	٠,٦٢٨	غير دالة

يتضح من جدول(١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لنمط التعليم(حكومي- خاص) في متغيرات البحث.

مناقشة نتائج الفرض الرابع:

بالنسبة لدلالة الفروق في متغيرات البحث تبعاً لمتغير النوع (ذكور- إناث) والتي أوضحت نتائجه عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور والإناث في متغيرات البحث. نجد أن هذه النتيجة تختلف مع ما ذكره (Dutton,et al., 2014, p277) بأن الشفقة بالذات تختلف تبعاً للفروق الفردية مثل (سمات الشخصية والميول والقدرات الفردية والخصائص الديموغرافية والمعرفية). ويساعد التنوع في هذه السمات في شرح الأسباب التي قد تجعل الأفراد يختلفون في طريقة استجاباتهم بتعاطف في العمل. وتختلف تلك النتائج أيضاً مع نتائج دراسة (Mostert, & Rothmann, 2006) من أن الاندماج الوظيفي يتأثر بمتغيرات العمر والجنس والعرق وضغط العمل وسمات الشخصية. وكذلك نتائج دراسة (Iyer, 2016) التي أسفرت عن وجود فروق دالة إحصائية بين مستويات الاندماج الوظيفي بين المعلمين والمعلمات رغم أن حجم التأثير كان صغيراً. وأيضاً نتائج دراسة (Landqvist, & Schad, 2021) عند مقارنة متوسط الاندماج الوظيفي للإناث والذكور حيث وجدت فروق بسيطة لكنها دالة إحصائية حيث أشارت إلى أن الإناث يتمتعن باندماج وظيفي أعلى.

بالنسبة لدلالة الفروق في متغيرات البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات- أكثر من ١٠ سنوات) والذي أوضحت نتائجه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند(٠,٠٥) بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في متغيري الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية لصالح المعلمين ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

عند (٠،٠١) بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في متغير بيئة العمل المدركة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لسنوات الخبرة في متغيري الشفقة بالذات والاندماج الوظيفي. نجد أن هذه النتائج تتفق جزئياً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Odeboode, A.A., 2018) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للمعلمين على أساس العمر الزمني وطول سنوات الخبرة. ومع ما أظهرته نتائج دراسة (Landqvist, & Schad, 2021) من وجود فروق بسيطة دالة إحصائياً في الاندماج الوظيفي وفقاً لسنوات الخبرة، ووجدت فروق كبيرة دالة بين الفئات العمرية المختلفة.

وترى الباحثة ضرورة الاهتمام بتدريب المعلمين على استخدام استراتيجيات إدارة عقلانية للتعامل مع العوامل النفسية والاجتماعية لتحسين الأداء الوظيفي. كما يجب توجيه المعلمين نحو تبني نهج إيجابي تجاه إدارة العوامل النفسية والاجتماعية.

بالنسبة لدلالة الفروق في متغيرات البحث تبعاً لمتغير نمط التعليم (حكومي - خاص) والذي جاءت نتائجه لتوضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين تبعاً لنمط التعليم (حكومي - خاص) في متغيرات البحث، ويمكن للباحثة تفسير ذلك بتقارب نظم التعليم في كلا النمطين من حيث الأهداف والطرق الحديثة في التدريس والتقويم وتوجيه الأنظار للاهتمام بالأنشطة اللاصفية وتقديم التدريب للمعلمين في كلا النمطين من التعليم؛ في ضوء التوجه العالمي للتربية الحديثة وتبني وزارة التربية والتعليم خطة إصلاح ممنهجة تستهدف الارتقاء بالعملية التعليمية من جميع جوانبها، واهتمامها بالدور الفعال للمعلم في المضي قُدماً وبشغف نحو تطبيق خطة الإصلاح والتطوير، ما أدى بدوره لوجود فروق غير دالة بين المعلمين في متغيرات البحث طبقاً لنمط التعليم.

نتائج الفرض الخامس:

وينص هذا الفرض على أنه: " تُنبئ كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات بكل من الاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي وبيئة العمل المدركة للمعلم".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي Stepwise Regression

باعتبار السعادة الذاتية، والشفقة بالذات متغيرات مستقلة وكل من الاستراتيجيات الاستباقية وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي متغيرات تابعة.

٥-أ) تُنبئ كلا من السعادة الذاتية والشفقة بالذات بالاندماج الوظيفي لدى لمعلم.

جدول (٢٠) نموذج تحليل التباين لانحدار المتغيرات المستقلة (السعادة الذاتية، والشفقة بالذات) على المتغير التابع (الاندماج الوظيفي) لدى المعلم.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاندماج الوظيفي	السعادة الذاتية	الانحدار	١١٠٣٥,٨٣	٢	١١٠٣٥,٨٣	٢١٥,٤١	٠,٠٠١
		اليواقي	١٦٠٨٧,١٤	٣١٤	٥١,٢٣٣		
		المجموع	٢٧١٢٢,٩٨	٣١٦			

يتضح من الجدول (٢٠): أن السعادة الذاتية هي المتغير المنبئ بالاندماج الوظيفي، والجدول التالي يوضح حجم التأثير ومعامل الانحدار الخاص به.

جدول (٢١) نموذج الانحدار الخطي لدراسة إمكانية التنبؤ بالاندماج الوظيفي من كل من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) لدى المعلم.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئة	معامل الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R2	قيمة (B)	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	قيمة ت	مستوى الدلالة
الاندماج الوظيفي	السعادة الذاتية	٠,٦٤	٠,٤٠٧	٩,٩٧١	٧,١٥٧٧	٠,٦٣٨	١٤,٦٨	٠,٠٠١
قيمة الثابت العام = ٣٢,٥٣٤								

يتضح من جدول (٢١) أن السعادة الذاتية هي المتغير المنبئ بالاندماج الوظيفي بنسبة مساهمة قدرها ٠,٦٤٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية كالتالي:

$$\text{الاندماج الوظيفي} = ٠,٦٤ \times \text{السعادة الذاتية} + ٣٢,٥٣٤$$

٥-ب) تُنبئ كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات بالاستراتيجيات الاستباقية لدى المعلم.

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.

جدول (٢٢) نموذج تحليل التباين لانحدار المتغيرات المستقلة (السعادة الذاتية، والشفقة بالذات) على المتغير التابع (الاستراتيجيات الاستباقية) لدى المعلم.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاستراتيجيات الاستباقية	السعادة الذاتية	الانحدار	١٩٧٤,٢١	٢	١٩٧٤,٢١	٧١,٤٩٥	٠,٠٠١
		البواقي	٨٦٧٠,٥٥	٣١٤	٢٧,٦١		
		المجموع	١٠٦٤٤,٧٦	٣١٦			

يتضح من جدول (٢٢): أن السعادة الذاتية هي المتغير المنبئ بالاستراتيجيات الاستباقية، والجدول التالي يوضح حجم التأثير ومعامل الانحدار الخاص به.

جدول (٢٣) نموذج الانحدار الخطي لدراسة إمكانية التنبؤ بالاستراتيجيات الاستباقية من كل من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) لدى المعلم.

المتغير التابع	المتغير المنبئ المستقل	معامل الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R2	قيمة (B)	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	قيمة ت	مستوى الدلالة
الاستراتيجيات الاستباقية	السعادة الذاتية	٠,٤٣١	٠,١٨٣	٠,٩٨٥	٠,١١٧	٠,٤٣١	٨,٤٥٥	٠,٠٠١
قيمة الثابت العام = ١٨,٧٩٩								

يتضح من جدول (٢٣) أن السعادة الذاتية هي المتغير المنبئ بالاستراتيجيات الاستباقية بنسبة مساهمة قدرها ٠,٤٣١٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية كالتالي:

$$\text{الاستراتيجيات الاستباقية} = ٠,٤٣١ \times \text{السعادة الذاتية} + ١٨,٧٩٩$$

٥-ج) تنبئ كل من السعادة الذاتية والشفقة بالذات ببيئة العمل المدركة لدى المعلم.

جدول (٢٤) نموذج تحليل التباين لانحدار المتغيرات المستقلة (السعادة الذاتية، والشفقة بالذات) على المتغير التابع (بيئة العمل المدركة) لدى المعلم.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بيئة العمل المدركة	السعادة الذاتية	الانحدار	٩٣٠٩٠٥٩٦	٢	٩٣٠٩٠٥٩٦	٣٦٣٠٠٤	٠٠٠٠١
		البواقي	٣٣٩٩٩٠٣٨	٣١٤	١٠٨٠٢٧٨	٢	
		المجموع	٧٣٣٠٨٠٩٨	٣١٦			

يتضح من جدول (٢٤): أن السعادة الذاتية هي المتغير المنبئ ببيئة العمل المدركة، والجدول التالي يوضح حجم التأثير ومعامل الانحدار الخاص به.

جدول (٢٥) نموذج الانحدار الخطي لدراسة إمكانية التنبؤ ببيئة العمل المدركة من كل من (السعادة الذاتية والشفقة بالذات) لدى المعلم.

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المنبئة	معامل الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R2	قيمة (B)	الخطأ المعياري	قيمة بيتا Beta	قيمة ت	مستوى الدلالة
بيئة العمل المدركة	السعادة الذاتية	٠٠٧٣٢	٠٠٥٣٦	٤٠٣٩٦	١٠٠٤٠٦	٠٠٧٣٢	١٩٠٠٥٤	٠٠٠٠١
قيمة الثابت العام = ٤١٠٤٦٨								

يتضح من جدول (٢٥) أن السعادة الذاتية هي المتغير المنبئ ببيئة العمل المدركة بنسبة مساهمة قدرها ٠٠٧٣٢٪، ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية كالتالي:

$$\text{بيئة العمل المدركة} = ٠٠٧٣٢ \times \text{السعادة الذاتية} + ٤١٠٤٦٨$$

مناقشة نتائج الفرض الخامس:

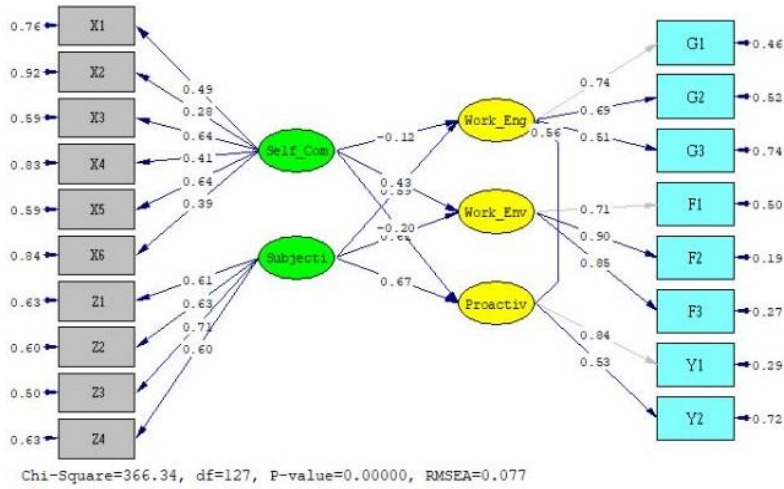
والذي أوضحت نتائجه أن السعادة الذاتية تُعد عاملاً منبئاً قوياً بكل من الاندماج الوظيفي وبيئة العمل المدركة والاستراتيجيات الاستباقية، نجد أن تلك النتائج تتفق مع ما أوضحته نتائج دراسة (Jalali1, & Heidari1, 2016,P45) من أن كلا من السعادة والرفاهية الذاتية تُعد

==النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.==
أقوى العوامل المنبئة بالأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية. وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة (Ibrahim, et al.,2021) في أن متطلبات العمل والتحكم في الوظائف والدعم الاجتماعي تنبئ بشكل كبير بالرفاهية النفسية للمعلمين. وتتفق أيضاً مع ما أوضحتها نتائج دراسة (Alqarn, 2016) من أن (تطوير القدرات البشرية ومنها تعلم الاستراتيجيات الاستباقية والأهمية الاجتماعية) كعوامل لجودة حياة العمل QWL كانا المنبئين الوحيدان بالاندماج الوظيفي WE لدى أعضاء هيئة التدريس. وكذلك ما أوضحتها نتائج تحليل الانحدار في دراسة (Stasio, et al., 2019) من أن استراتيجيات التنظيم الاستباقية للمعلمين، الكفاءة الذاتية الجماعية المدركة، ومستويات الاندماج الوظيفي، والسعادة الذاتية كلها تنبئ إيجابياً بملاءمة بيئة العمل، حيث يُمثّل تحديد العوامل التي تحافظ على استدامة المعلمين في بيئة عملهم مورداً كبيراً يمنع مخاطر الضيق والإرهاق ونية التحويل من المهنة.

نتائج الفرض السادس:

وينص هذا الفرض على أنه: "يُمكن التوصل إلى نموذج سببي يوضح علاقات التأثير والتأثر بين الاستراتيجيات الاستباقية والسعادة الذاتية والشفقة بالذات وبيئة العمل المدركة والاندماج الوظيفي لدى المعلم".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب نموذج المعادلة البنائية Structural Equation model باستخدام برنامج LISERAL 8,8 ليزرل 8,8، حيث يحدد نموذج المعادلة البنائية العلاقات والتأثيرات السببية (المباشرة وغير المباشرة) وفيه تم افتراض الأبعاد كمتغيرات مشاهدة، حيث تتشعب المتغيرات المشاهدة على المتغيرات التابعة أو المستقلة، وهذا النموذج موضح بالشكل التالي:



شكل (٣) يوضح النموذج السببي باستخدام نموذج المعادلة البنائية SEM باستخدام LISERAL 8,8 ليزرل ٨,٨ .

جدول (٢٦) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية التي يتضمنها نموذج المعادلة البنائية الافتراضي

الاستراتيجيات الاستباقية proactive strategies	بيئة العمل المدركة work environment			الاندماج الوظيفي work engagement			نوع التأثير	المتغير الكامن		
	قيمة ت	خ	تأثير	قيمة ت	خ	تأثير				
١,٩١-	٠,١٠	٠,٢٠-	**٦,٤٧	٠,٠٧	٠,٤٣	١,٤٤-	٠,٠٩	٠,١٢-	مباشر	Self-compassion الشفقة بالذات
—	—	—	—	—	—	١,٨٨-	٠,٠٦	٠,١١-	غير مباشر	
١,٩١-	٠,١٠	٠,٢٠-	**٦,٤٧	٠,٠٧	٠,٤٣	**٢,٣٦-	٠,١٠	٠,٢٣-	كلي	
**٦,٦٣	٠,١٠	٠,٦٧	**٨,٩٦	٠,٠٧	٠,٦١	**٥,١٧	٠,١١	٠,٥٩	مباشر	Subjective happiness السعادة الذاتية
—	—	—	—	—	—	**٤,٥٠	٠,٠٨	٠,٣٨	غير مباشر	
**٦,٦٣	٠,١٠	٠,٦٧	**٨,٩٦	٠,٠٧	٠,٦١	**٩,٣٣	٠,١٠	٠,٩٦	كلي	

خ : الخطأ المعياري لتقدير التأثير ت ** : دالة عند ٠,٠١ ، ت* : دالة عند ٠,٠٥ .
يتضح من جدول (٢٦) ما يلي:

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. =

- ١- وجود تأثير سلبي مباشر وتأثير سلبي غير مباشر وغير دال إحصائياً للمتغير الكامن المستقل الشفقة بالذات على المتغير الكامن التابع الإندماج الوظيفي، ووجود تأثير سلبي كلي دال إحصائياً عند (٠,٠٠١) للمتغير الكامن المستقل الشفقة بالذات على المتغير الكامن التابع الإندماج الوظيفي.
- ٢- وجود تأثير إيجابي مباشر وتأثير كلي موجب دال إحصائياً عند (٠,٠٠١) للمتغير الكامن المستقل الشفقة بالذات على المتغير الكامن التابع بيئة العمل.
- ٣- وجود تأثير سلبي مباشر وتأثير كلي سالب غير دال إحصائياً للمتغير الكامن المستقل الشفقة بالذات على المتغير الكامن التابع الاستراتيجيات الاستباقية.
- ٤- وجود تأثير إيجابي مباشر وتأثير غير مباشر وتأثير كلي دال إحصائياً عند (٠,٠٠١) للمتغير الكامن المستقل السعادة الذاتية على المتغير الكامن التابع الإندماج الوظيفي.
- ٥- وجود تأثير إيجابي مباشر وتأثير كلي موجب دال إحصائياً عند (٠,٠٠١) للمتغير الكامن المستقل السعادة الذاتية على كل من المتغير الكامن التابع بيئة العمل والمتغير الكامن التابع الاستراتيجيات الاستباقية.

جدول (٢٧) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	مربع كاي Chi-square درجات الحرية df مستوى دلالة مربع كاي	٣٣٦,٣٤ ١٢٧ ٠,٠٠٠	ان تكون Chi-square غير دالة إحصائياً
٢	مربع كاي/ درجة الحرية Chi-square/df	٢,٦٤٨٣	من (صفر إلى ٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFI	٠,٨٩	من (صفر إلى ١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	٠,٨٥	من (صفر إلى ١)
٥	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي أو مؤشر رمسي RMSEA	٠,٠٧٧	من (صفر إلى ٠,١)
٦	مؤشر المطابقة النسبي RFI Relative Fit Index	٠,٩٠	من (صفر إلى ١)
٧	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٤	من (صفر إلى ١)
٨	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٩٢	من (صفر إلى ١)
٩	مؤشر المطابقة غير المعياري NNFI	٠,٩٣	من (صفر إلى ١)
١٠	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	٠,٩٤	من (صفر إلى ١)
١١	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي RMR	٠,٠٦١	من (صفر إلى ٠,١)
١٢	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعياري SRMR	٠,٠٦١	من (صفر إلى ٠,١)

ويتضح من جدول (٢٧) تمتع النموذج بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة

مناقشة نتائج الفرض السادس:

تتفق نتائج هذا الفرض مع ما أوضحتها دراسة (Lisbona, Palaci, Salanova, Frese, 2018) من أن كلاً من الاندماج الوظيفي والكفاءة الذاتية تؤديان إلى مستوى مرتفع من المبادرة الشخصية والتي تؤدي بدورها إلى مستوى مرتفع من الأداء. وما توصلت إليه نتائج دراسة (Stasio, et al., 2020) من أن كلاً من الشفقة والسعادة الذاتية لهما تأثير إيجابي مباشر على الاندماج الوظيفي، وهذا يدعو بشدة إلى ضرورة اهتمام صانعي السياسات التعليمية وكبار المدرسين بمجالات الموارد الشخصية والجماعية والرفاهية المرتبطة بالعمل، بهدف تعزيز الاندماج الوظيفي لمعلمي الطفولة المبكرة وأدائهم بشكل فعال يتلاءم مع البيئة. وما بينته نتائج دراسة (Çayak, 2021) من وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاندماج الوظيفي والسعادة التنظيمية والرضا عن الحياة، وأن السعادة التنظيمية لها دور وسيط جزئي في العلاقة بين الاندماج الوظيفي والرضا عن الحياة.

فقد ذكر (Leiter, & Bakker, 2010,p4) أن المنهج الاستباقي proactive approach للعمل يتضمن تطوير معرفة جديدة والاستجابة للفرص الفريدة، إضافة إلى بذل جهد مرتفع في دعم مجتمع العمل من خلال التوجيه أو التطوع أو الاهتمام بالزملاء، حيث يتوقع الموظفون التطورات الجديدة في مهامهم ووظائفهم ويسعون جاهدين لوضع أنفسهم كقادة في مجالاتهم من خلال مهامهم، ويتخطون العيش داخل حدود الوصف الوظيفي الخاص بهم لصياغة وظيفتهم في شكل يتلاءم ديناميكياً مع طبيعة العمل المتغيرة باستمرار والتي أصبحت قاعدة. فقد أظهرت نتائج دراسة (Altamirano, Oviedo, Tocchetto, & Oliveira, 2020) أن: أ) الجوانب الفردية لا تنبئ بالاندماج الوظيفي، ب) الجوانب السياقية (توقعات الأصدقاء وقدرات التوظيف) تنبئ بطريقة مختلفة بالاندماج الوظيفي؛ وأخيراً، ج) الجوانب التنظيمية (الهوية الفعالة، وإمكانات النمو، والعلاقات الشخصية وعواقب مغادرة المنظمة) تنبئ بشكل إيجابي بالاندماج الوظيفي.

وأشار (Odebo,2018,P234) إلى أن العوامل النفسية والاجتماعية Psychosocial factors تؤثر في الاستجابات النفسية للموظفين تجاه العمل وظروف العمل، وقد تسبب مشاكل نفسية وصحية. وتتضمن هذه العوامل الطريقة التي يتم بها تنفيذ العمل (موعد انتهاء العمل، عبء العمل، أساليب العمل)، والسياق الذي يحدث فيه العمل (مثل العلاقات والتفاعلات مع المديرين والمشرفين والزملاء ومساعدتي العمل والعملاء). وتم تحديد أهمية العوامل النفسية والاجتماعية (مثل الشخصية، والدافع، ومهارات التفاعل الاجتماعي، والبنية

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة الذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

الأسرية، والإجهاد، والصحة البدنية، ومفهوم الذات، والصحة العقلية والحالة البيئية) باعتبارها ذات صلة بالأداء الوظيفي لأي معلم. كما أوضحت (Strom , Sears,& Kelly, 2014) أن الشركات الأكثر إنتاجية ووظيفية لديها موظفين ذوي قيمة يحققون اندماجاً كلياً (جسدياً ومعرفياً وعاطفياً) في عملهم.

وقد أوضح (Martz, & Livneh, 2007,P 13) أن للمواجهة مجموعة من الوظائف

ذات أهمية قصوى لفهم الأسس العملية للمواجهة أو التكيف، ومن هذه الوظائف:

(١) توفير معلومات دقيقة حول المتطلبات التي تفرضها البيئة الخارجية (الاجتماعية والمادية. ٢) الحفاظ على آليات داخلية مناسبة لمعالجة المعلومات الواردة وبدء العمل. ٣) خلق توازن نفسي (انفعالي) لتوجيه الطاقة بنجاح لتلبية المتطلبات الخارجية. ٤) اتخاذ القرارات بعد جمع المعلومات وتقييمها. ٥) تقليل الظروف البيئية الضارة. ٦) الحفاظ على صورة إيجابية للذات وتحقيق رفاهية نفسية. ٧) زيادة التسامح مع الأحداث والمواقف السلبية أو تغيير تلك المواقف التي تثير خبرات ضاغطة. ٨) ضبط معنى التجارب الضاغطة لتقليل طبيعتها الضارة. ٩) تقليل الضغط النفسي أثناء معايشة الخبرة الضاغطة. ١٠) تعظيم احتمالية العودة إلى أنشطة ما قبل الخبرة الضاغطة.

وتذكر الباحثة أن البحث الحالي كان محاولة لتعزيز فهم علاقات التأثير والتأثر بين

السعادة الذاتية، والشفقة بالذات، والاندماج الوظيفي، وبيئة العمل المدركة، والاستراتيجيات الاستباقية (التنظيم الذاتي والتعاوني) لدى المعلمين من خلال التوصل إلى نموذج بنائي سببي يوضح العلاقة بينهم. على الرغم من أن بعض الدراسات أوضحت أن السعادة الذاتية والشفقة بالذات أثرت بشكل مباشر على الاندماج الوظيفي، والبعض الآخر وجد أن الارتباط مع بيئة العمل الملائمة ينوسطه استخدام استراتيجيات استباقية.

فعندما يميل المعلمون إلى تجربة الشعور بالسعادة الذاتية والشفقة بالذات، فإنهم يهيئون

انفسهم لبناء بيئة عمل جذابة لأنفسهم، وذلك من خلال إدارة عبء العمل الشخصي وما تصحبه من مشاعر بشكل أفضل، وكذلك من خلال تطوير علاقات دعم متبادل مع الزملاء. حيث تؤكد نتائج الدراسات السابقة العلاقة بين المشاعر الإيجابية (الناتجة عن السعادة الذاتية والشفقة بالذات) والاستراتيجيات الاستباقية من ناحية، والعلاقة بين الاستراتيجيات الاستباقية والاندماج الوظيفي من ناحية أخرى. حيث تؤثر المشاعر الإيجابية على الذخيرة السلوكية والمعرفية للأفراد، إضافة إلى تأثير الاستراتيجيات الاستباقية الذاتية والتعاونية على الاندماج الوظيفي. وباعتبار الاندماج الوظيفي القطب المعاكس للاحتراق، فإن نتائج البحث تتفق مع نتائج الدراسات التي حددت السعادة الذاتية والشفقة بالذات كمصادر ذاتية فعالة للتخفيف من الإجهاد والإرهاق المرتبطين

بالعمل. كما أيدت الأبحاث السابقة بشكل غير مباشر التأثير الرئيسي للسعادة الذاتية على الاندماج الوظيفي.

وتؤثر الشفقة بالذات على الالتزام بالعمل وترتبط بالاندماج الوظيفي، حيث تؤدي الشفقة إلى الاندماج الوظيفي من خلال خفض تأثير متطلبات العمل على الإرهاق والإجهاد الذي تسببه الوظيفة. وقد تشكل الموارد الشخصية، مثل السعادة الذاتية والشفقة بالذات، وإدراك الأفراد لموارد وظيفتهم والتي بدورها تُبنى بقوة بالاندماج الوظيفي. بعبارة أخرى، يجب أن توضع الديناميكيات النفسية والاجتماعية في البيئة المدرسية في الاعتبار عند ملاحظة العلاقة بين السعادة الذاتية للمعلمين والشفقة بالذات من جهة ومستويات ملاءمتهم التنظيمية من جهة أخرى. ومع الاهتمام المتزايد بالأنشطة اللاصفية واعتبارها عاملاً محورياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية داخل المدارس، بات من الضرورة مراعاة طبيعة ومكان عمل المعلم للمساعدة في تنظيم وجدولة الأنشطة التعليمية، وهذا يتطلب التفاعل المستمر مع الزملاء، وكذلك مع الجهات الفاعلة الأخرى في بيئة عملهم.

وقد يكون دور التنظيم والتعاون بين المعلمين واولياء الأمور أمراً حاسماً لتحقيق الأهداف التعليمية بشكل فعال. وبالمثل، كان تأثير الشفقة بالذات والسعادة الذاتية على الاندماج الوظيفي أعلى بشكل ملحوظ عند استخدام الاستراتيجيات الاستباقية، حيث تمثل الاستراتيجيات الاستباقية عوامل وقائية تقلل من الإرهاق العاطفي داخل مجتمعات المعلمين بشكل عام، كما أن بيئة العمل المدركة تعدّ نتاجاً اجتماعياً يعتمد على مستويات السعادة التي يشعر بها المعلمون في المدرسة؛ كما يمكن تحسينها عندما يشارك المعلمون في استراتيجيات منظمة وذاتية التنظيم. وبعبارة أخرى، فإن الاستراتيجيات الاستباقية التي تسمح للمعلمين بتنظيم سلوكهم وبيئة عملهم في وقت واحد هي وسيلة فعالة لتحسين بيئة العمل المدركة.

وأخيراً ترى الباحثة أن السعادة قرار يتخذه الفرد من خلال نظرته للأمور بنفأول دون تشاؤم وهي هدف يبذل له الفرد جهداً لتحقيقه مع توقع نجاحه في تحقيق هذا الهدف، والشفقة بالذات تتطلب أن يكون الفرد رحيماً بنفسه داعماً لذاته مشجعاً لها ويتخلى عن أسلوب جلد الذات والرغبة في الوصول للكمال، والاستراتيجيات الاستباقية لا تعني أن يتوقع الفرد الأسوء أو أن يكون شخصاً متشائماً، بل تعني أن يكون الفرد إيجابياً في نظرته للحياة وأنه لا توجد حياة دون عقبات ولكن ما يجعله إيجابياً هو جاهزيته المسبقة للتعامل مع العقبات المتوقع مواجهتها، والاندماج الوظيفي يجعل الفرد محباً لعمله ولديه دافع لتحقيق إنجاز فيه، وإدراك الفرد للجوانب الإيجابية في بيئة عمله تحفز له تعديل جوانب القصور في بيئة العمل والتوصل إلى حلول في

==النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.==
ضوء المتاح للتطوير ما يؤدي في النهاية إلى جودة عمل المعلم وجودة المنتج المسؤول عنه المعلم.

توصيات البحث:

- ١- تقديم ندوات وورش عمل توعوية لتوجيه الأفراد نحو استخدام الاستراتيجيات الاستباقية استعداداً لمواجهة ما قد يعترضهم من مشكلات.
- ٢- تقديم برامج توعوية أسرية ومهنية حول أهمية السعادة وضرورة البحث عنها والاستمتاع بها.
- ٣- مساعدة الأفراد على الشفقة بذاتهم والرحمة بها وأن يكونوا داعماً وناقداً إيجابياً لأنفسهم.
- ٤- مساعدة المعلمين على تحقيق الاندماج الوظيفي بشكل يتلاءم مع متطلبات حياتهم الأخرى وأن لا يطغى الجانب المهني على جوانب الحياة الأخرى.
- ٥- اهتمام صناع السياسات التعليمية بضرورة مشاركة المعلم في صنع القرار وتحسين بيئة العمل المدرسية بطريقة تساعد المعلم على التطوير والإبداع في مجال عمله.

بحوث مقترحة:

- ١- فعالية برنامج للقبول والالتزام في تنمية الشفقة بالذات لدى المعلم في ضوء نموذج نيف Nyff.
- ٢- استراتيجيات المواجهة الاستباقية وأثرها في إدارة الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى المعلم.
- ٣- الشفقة بالذات وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المعلم.
- ٤- السعادة الذاتية وعلاقتها بجودة بيئة العمل المدركة لدى المعلم.
- ٥- السعادة الذاتية والشفقة بالذات وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلم.
- ٦- فعالية برنامج معرفي سلوكي لتنمية الشفقة بالذات والحد من الكمالية العصائية لدى الطالب المعلم.

المراجع:

السيد محمد أبو هاشم (٢٠١٠). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. مجلة

محمد السيد عبد الرحمن، رياض نايل العاسمي، فتحي عبد الرحمن الضبع، على سعيد العمري (٢٠١٤) مقياس الشفقة بالذات دراسة ميدانية لتقنين مقياس الشفقة بالذات على عينات عربية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٨٣ (٢٤)، ٥٠-٧١.

Abdul Razaka, N., Ma'amora ,H., & Hassan,N.(2016), Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment towards Quality Work Life. Fifth International Conference On Marketing and Retailing (5th Incomar) 2015. *Procedia Economics and Finance* 37,520 – 528

Agbo,A.A. (2021). Assessment of the psychometric properties of the subjective happiness scale among emerging, young, and middle-aged adult populations in Nigeria. *Current Psychology* <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01884-4>

Alqarn, S.A.Y. (2016). Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 118-135.

Alquwez,N., Cruz,P.J. , Alotaibi,S.N., & Alshammari,F. (2021). Validity and reliability of the Subjective Happiness Scale Arabic version among Saudi working women, *Journal of Taibah University Medical Sciences*, <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2021.05.010>

Altamirano, J., Oviedo, P., Tocchetto, B.S., & Oliveira, MZ. (2020). Individual, contextual and organizational predictors of work engagement and job crafting. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), e-2202. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>

Argyle,M., & Martin,M.(1991).*The psychological causes of Happiness*. In Strack,F., Argyle, M.& Schwarz,N. (Eds.), Subjective well-being: An interdisciplinary perspective (pp. 77–100). Pergamon Press.

Avramchuk,A.S., Manning,R.M., & Carpino,R.A. (2013). Compassion For

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. ■■

A Change: A Review Of Research and Theory. *Research in Organizational Change and Development*, 21, 201–232

Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International* , 13 (3), 209-223.

Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. IN *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Edited by Bakker, A. & Leiter, M., Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W.B. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149.

Beasley, Ch., Jason, L., & Miller, S. (2012). The General Environment Fit Scale: A Factor Analysis and Test of Convergent Construct Validity. *Am J Community Psychol*. 50(0): 64–76. doi:10.1007/s10464-011-9480-8.

Bekhet, A.K., Zauszniewski, J.A., & Nakhla, W.E. (2008). Happiness: Theoretical and Empirical Considerations. *Nursing Forum*, 43 (1), 12-23.

Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J.J.M., & Barni, D. (2019). Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. *Front. Psychol.* 10:2449. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>

Briner, R.B. (2000). Relationship between work environment, psychological environment and psychological well-being. *Occup. Med.* 50 (5), 299-303.

Buonomo, I., Fatigante, M., & Fiorilli, C. (2017). Teachers' Burnout Profile: Risk and Protective Factors, *The Open Psychology Journal*. 10(1), 190-201.

■■ (٢٥٢) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ■■

- Caplan , R.D. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267.
- Cassisa ,C., & Neff,K. (2019). The Promise of Self-Compassion for Solos. *GPSolo*, 36 (3), 18-21.
- Çayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: A study on teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27-46. <https://doi.org/10.33200/ijcer.852454>.
- Crescenzo, P. (2016). An ancient theory for a current problem [Review of the book *Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, by Karasek, R.A. & Theorell,T.]. *Journal of Health and Social Sciences*; 1(3), 287-292.
- Damásio, F., Zanon, C., & Koller, S. (2014). Validation and psychometric properties of the Brazilian version of the Subjective Happiness Scale. *Universitas Psychologica*, 13(1),1-13.
- Diener, E., Larsen, R.J., & Emmons, R.A. (1984). Person Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of personality and social psychology*, 47(3), 580-592.
- Diener, E., Sandvik,E., & Pavot,M. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In Strack,F., Argyle, M.,& Schwarz,N. (Eds.), *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective* (pp. 119–139). Pergamon Press.
- Dubner,D. (2013). The Psychology and Science of Happiness: What Does the Research Say? *Counseling and Wellness. A Professional Counseling Journal*, 4, 92-106.
- Durairaj,Y.A., Thiruvankadam,T. & Subrahmanian,M. (2019). Employee Engagement-Making Internal Customer Happier. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8 (2), 354-357.

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.

- Duru,E.C.,& Shimawua,D. (2017). The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A case Study of EDO City Transport Services Benin City, EDO State Nigeria. *European Journal of Business and Innovation Research*, 5(5), 23-39.
- Dutton, J. E., Workman, K. M., & Hardin, A. E. (2014). Compassion at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 277–304.
- Dzwonkowska ,I., & Żak-Łykus.,A. (2015). Self-compassion and social functioning of people- research review. *Polish Psychological Bulletin*, 46(1), 82-87.
- Ersenm,O., & Bilgiç, R. (2018). The effect of proactive and preventive coping styles on personal and organizational outcomes: Be proactive if you want good outcomes. *Cogent Psychology*, 5(1),1-14.
- Fong, T.CH. & Ng,S. (2011). Measuring Engagement at Work: Validation of the Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Int.J. Behav. Med.* 19(3),391–397
- Gan,Y., Hu,Y., & Zhang,Y. (2010). Proactive and Preventive Coping in Adjustment to College. *The Psychological Record*, 60(4), 643–658.
- Gander F., Hofmann,J. & Ruch,W. (2020). Character Strengths: Person-Environment Fit and Relationships With Job and Life Satisfaction. *Frontiers in Psychology* .11. DOI:10.3389/fpsyg.2020.01582
- Garrick,A., Mak,AS. , Cathcart,S. , Winwood,PC. , Bakker,AB., & Lushington,K .(2014). Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 694–714 .The British Psychological Society.
- Gilbert, P., & Irons, C. (2005). *Compassionate mind training, for shame and self-attacking, using cognitive, behavioral, emotional and imagery interventions*. In P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualizations, research, and use in psychotherapy* (pp.

Greenglass,E., Schwarzer,R., Jakubiec,D., Fiksenbaum,L., & Taubert,S., (1999). The Proactive Coping Inventory (PCI): A Multidimensional Research Instrument. *Paper presented at the 20th International Conference of the Stress and Anxiety Research Society (STAR), Cracow, Poland, July 12-14, 1999.* <https://doi.org/10.1037/t07292-000>

Hwang, J.Y., Plante, T., & Lackey, K. (2008). The development of the santa clara brief compassion scale: An abbreviation of Sprecher and Fehr's compassionate love scale. *Pastor. Psychol.* 56(4), 421- 428.

Ibrahim, R.Z.A.R., Zalam, W.Z.M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M.D., Saputra, J., Bakar, A.A., Dagang, M.M., & Ali, S.N.M.(2021). Psychosocial Work Environment and Teachers' Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Control and Social Support. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(14), 1-19. 7308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>.

Iyer, R. D. (2016). A Study of Work Engagement among Teachers in India. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8(1), 34-42

Jalali1,Z., & Heidari1,A.(2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*. 9(6), 1913-9020.

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kamanja,D.M. (2020). Influence of Work Enviornment on Empliee Engagement of Central Government Ministries in Kenya, A Case Of Meru County. *Thesis Presented In Partial Fulfillment for the Requirement of the Award of Master of Business Administeration (Human Resource Management Option) Of Kenya Methodist University.*

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.

Kanov,J.M., , Maitlis,S., Worline,M.C., Dutton,J.E., Frost,P.J. & Lilius,J.M.(2004). Compassion in Organizational Life. *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 808-827.

Karasek, R.(1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24(2), 285-307.

Karasek,R.(2020). *The Associationalist Demand–Control (ADC) Theory . Toward a Sustainable Psychosocial Work Environment* , IN Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health, edited by Theorell,T., Handbook Series in Occupational Health Sciences, Springer Nature Switzerland AG.

khaleghkhah,A., Babelan, A.,& karimianpour,Gh.(2017). Prediction of job engagement of teachers based on psychological capital and psychological hardiness. *Revista de la Universidad del Zulia 3a época Ciencias Sociales y Arte /// Año, 8 (22), 33 - 47.*

Kim,W. , Han,S.J., & Park,J.(2019). Is the Role of Work Engagement Essential to Employee Performance or ‘Nice to Have’?. *Sustainability*, 11(4), 1050; doi:10.3390/su11041050.

Kristiana,I.F., Ardi ,R., & Hendrian,W. (2018). What’s behind Work Engagement in Teaching Practice?. *ICP-HESOS 2018 - International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings*. 267-275.

Kuok ,A.C.H., & Taorminab,R.J. (2017). Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262-287.

Landqvist,L., & Schad,E. (2021). Perceptions of work and work engagement among school psychologists in Sweden, *International Journal of School & Educational Psychology*, 10(4), 1-14.

Lazarus,R.S., & Folkman, S.(1984). *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company New York .

Lefebvre,J-I., Montani,F., and Courcy.F. (2020). Self-Compassion and

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣

Resilience at Work: A Practice-Oriented Review. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 437-452.

Leiter,M.P., & Bakker,A.B.(2010). *Work engagement: Introduction*. IN, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. Edited by Arnold B. Bakker,A.B. & Leiter,M.P. Psychology Press is an imprint of the Taylor & Francis Group, an informa business

Lilius, M.J., Worline,C.M. , Maitlis,S., Kanov,J. , Dutton,E. J., & Frost,P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of Organizational Behavior* . 29(2), 193-218 .

Lisbona,A., Palaci,F., Salanova,M., & Frese, M..(2018). The Effects of Work Engagement and Self-efficacy on Personal Initiative and Performance . *Psicothema* , 30(1), 89-96.

Lyubomirsky, S., & Tucker, K. L. (1998). Implications of Individual Differences in Subjective Happiness for Perceiving, Interpreting, and Thinking About Life Events. *Motivation and Emotion*, 22(2), 155-186.

Lyubomirsky,S., & Lepper,S.H. (1997). Ameasure OF Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation, *Social Indicators Research*. 46(2), 137–155,

Martz,E., & Livneh,H. (2007). *Coping with Chronic Illness and Disability Theoretical, Empirical, and Clinical Aspects*. Library of Congress Control Number: 2006940403. Springer Science+Business Media, LLC (p 9-18).

Masoom,M.R.(2021). Teachers' Perception of Their Work Environment: Evidence from the Primary and Secondary Schools of Bangladesh. *Hindawi Education Research*. Article ID 4787558, 12 pages <https://doi.org/10.1155/2021/4787558>

Moos, R., & Insel,P.. (2005). Work environment scale: Increase work environment productivity and satisfaction. Retrieved from <http://www.mindgarden.com/products/wes.htm#ms>

Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). "Work-related well-being in the South African Police Service". *Journal of Criminal Justice*,

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.

34(5), 479-491.

Nanda,A., Soelton,M., Luiza,S., & Saratian,E.T.(2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol 120 4th *International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. P 225-231.

Neff, K. D., & Tóth-Király, I. (in press). *Self-Compassion Scale (SCS)*, In *Handbook of Assessment in Mindfulness*. edited by Oleg,N., Medvedev,O.N., Krägeloh,C.U., Siegert,R.J. & Singh,N.N. (Eds.). New York: Springer

Odebode,A.A. (2018). Influence of Psychosocial Factors on Job Performance of Female Teachers in Kwara State, Nigeria. *International Journal of Instruction* . 11(3), 233-248.

Pavot,W. (2008). *The Assessment of Subjective Well-Being Successes and Shortfalls*. IN, *The Science of Subjective Well-Being*, edited by Eid,M. & Larsen,R.J., The Guilford Press. New York London.

Peng, Z., Wang, Q., & Wang, S.(2021). Work Engagement of Employees in Moonlighting: A Moderated Mediation Model From a Boundaryless Career Perspective. *Front. Psychol.* 12:693547. doi: 10.3389/fpsyg.2021.693547. pp 1-11.

pietarinen, J., Pyhä"lto", K., Soini, T., & Salmela-Aro, K. (2013). Reducing teacher burnout: A sociocontextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62–72.

Pommier ,E., Neff ,D.K., & Tóth-Király,I. (2020). The Development and Validation of the Compassion Scale. *Assessment*, 27(1), 21–39.

Precke,K., Kanske,P.,& Singer,T.(2018). On the interaction of social affect and cognition: empathy, compassion and theory of mind. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 19:1–6. www.sciencedirect.com

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣

- Pyhäältö,K., Pietarinen,J., Haverinen,K., Tikkanen,L., & Soini,T.(2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies, *European Journal of Psychology of Education*. 36(1),219–242
- Pyhäältö,K., Pietarinen,J., & Salmela-Aro,K. (2011).Teacher working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education* .27(7), 1101-1110.
- Robertson,I & Cooper,C. (2011). Well-Being Productivity and Happiness at Work. *First published 2011 by Palgrave Macmillan*.
- Røssberg, J.I., & Friis, E.S. (2004). Work environment and job satisfaction A psychometric evaluation of the Working Environment Scale-10. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* . 39(7), 576–580.
- Salmela-Aro, K. (2009). Personal goals and well-being during critical life transitions: the 4 C's e channeling, choice, co-agency and compensation. *Adv. Life Course Res.* 14(1), 63–73. doi: 10.1016/j.alcr.2009.03.003
- Sarıçam, H. (2015). Subjective happiness and hope. *Universitas Psychologica*, 14(2), 685-694. <http://dx.doi.org.10.11144/Javeriana.upsy14-1.shah>
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*. In: Bakker A.B.& Leiter M.P. (eds) *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press, New York, 10–24.
- Schaufeli, W.B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In Gilliland,S.W., Steiner,D.D. & Skarlicki,D.P. (Eds.), *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية. —

177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M.(2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educ. Psychol. Meas.* 66(4), 701–716.

Schaufeli,W.B., Salanova,M., Gonzalez-Rom., & Bakker,A.(2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3(1), 71-92.

Shimazu, A., Schaufeli, W.B.(2009). Towards a Positive Occupational Health Psychology: The Case of Work Engagement. *7 h UXftf* 24 (3), 181 -187.

Schwarzer,R., & Knoll,N. (2003) . *Positive Coping: Mastering Demands and Searching for Meaning.* IN Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (Eds.), *Handbook of Positive Psychological Assessment* Washington, DC: American Psychological Association.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 629–651.

Stasio, S., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo,I , Ragni,B., & Berenguer,C. (2020), The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit . *International. Journal of. Environmental. Research and Public Health*, 17(13), 4869. DOI:[10.3390/ijerph17134869](https://doi.org/10.3390/ijerph17134869)

Stasio,S., Boldrini,F., Ragni,B., & Bacile,C.(2019). Protective factors contributing to teacher-working environment fit in Italian teachers' sample. *Anthropological Researches and Studies*, 9(1), 5-14.

Stober,J. (2003).Self-Pity, Exploring the Links to Personality,Control

== (٢٦٠) المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣ ==

- Beliefs, And Anger. *Journal of Personality* 71(2), 183-220.
- Strack, F., Argyle, M., & Schwarz, N. (Eds.). (1991). *Subjective well-being: An interdisciplinary perspective*. Pergamon Press. Front. Psychol., <https://doi.org/10.3389/fpsyg>.
- Strauss,C., Taylor,B.L. , Gu, J. , Kuyken ,W., Baer,R., Jones,F., & Cavanagh,K.,(2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review*, 47, 15–27.
- Strom ,L.D., Sears,L.K., & Kelly,M.K. (2014). Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 71–82.
- Tikkanen,L., Pyhäälto,K., Pietarinen,J., & Soini, T. (2017). Interrelations between principals' risk of burnout profiles and proactive self-regulation strategies. *Social Psychology of Education*, 20(2), 259–274.
- Väisänen ,S., Pietarinen ,J., Pyhältö,K., Toom,A., & Soini, T. (2018), Student Teachers' Proactive Strategies and Experienced Learning Environment for Reducing Study-Related Burnout. *Journal of Education and Learning*, 7(1), 208-222.
- Verešová,M., & Malá,D. (2012). Stress, Proactive Coping and Self-Efficacy of Teachers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 55 (1), 294 - 300.
- Westerman,W.J.,& Yamamura,H.J. (2007). Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12 (2),150-161.
- Wu, J. (1998). School work environment and its impact on the professional competence of newly qualified teachers, *Journal of In-service Education*, 24(2), 213-225, DOI: 10.1080/13674589800200050

النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة والذاتية والشفقة بالذات وكل من الاستراتيجيات الاستباقية.

The Structural model of relationships between Subjective Happiness, self-Compassion and each of Proactive Strategies, Teachers' Work Engagement and Perceived Work Environment

Dr/ Fatma el-zahraa Mohamed zaher Mohamed

Lecturer of mental health-Faculty of Education-Zagazig University

Abstract:

This research aimed to identify the nature of the structural model of the relationships between subjective-happiness, self-compassion and each of proactive strategies, Teacher's work engagement and perceived work environment. To achieve that; a total of 316 Teachers in Sharkia and Dakahlia Governorates (122 males-194 females) (Mean \pm SD = 39.6 \pm 13.7) completed scales of subjective-happiness, self-compassion, proactive strategies, Teacher's work engagement and perceived work environment. Results showed that there are no statistically significant differences between the mean scores of teachers in the research variables according to the gender (male-female) or the education style (governmental-private), while there were statistically significant differences at (0.05) between the mean scores of teachers in subjective-happiness and Proactive strategies according to the years of experience, and at (0.01) between the mean scores of teachers in the perceived work environment, however there were no statistically significant differences between the mean scores of teachers in both self-compassion and work engagement according to years of experience. In addition the subjective-happiness was found to be predictive of each proactive strategies, work engagement and the perceived work environment. It was also possible to reach a structural-causal model that clarifies the relationships between subjective-happiness, self-compassion, proactive strategies, work engagement, and the teacher's perceived work environment.

Key words:

Subjective-happiness, self-compassion, proactive strategies, work engagement, and perceived work environment.

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٠ ج ٢ المجلد (٣٣) - يولية ٢٠٢٣