



The level of Harmonious and Compulsive Work Passion among Teachers with Autism Spectrum Disorder in Light of some Variables

Dr. Fatemah H. Althobaiti

Assistant Professor, Department of Special Education
College of Education, Umm Al Qura University, KSA

Fhthobaiti@uqu.edu.sa

Received: 4-1-2025 Revised: 13-2-2025 Accepted: 18-2-2025
Published: 11-6-2025

DOI: 10.21608/jsre.2025.350290.1761

Link of paper: https://jsre.journals.ekb.eg/article_432344.html

Abstract

The study aimed to reveal the level of harmonious and compulsive work passion among teachers of children with autism spectrum disorder in light of some variables. The descriptive method was applied, and the harmonious and compulsive work passion scale was used on a sample of (300) teachers selected by simple random method, and the results indicated the following: That the level of harmonious work passion among teachers of children with autism spectrum disorder (high), where (harmonious work passion) Translated with DeepL.com (free version) (Compulsive Work Passion) ranked first with a mean of (4.05) and standard deviation (0.71), which represents a high level, while (Compulsive Work Passion) ranked second with a mean of (2.65) and standard deviation (0.81), which represents a medium level: There are statistically significant differences in the means of compulsive work passion according to gender; in favor of males; there are statistically significant differences in the means of harmonious work passion according to qualification or degree; in favor of postgraduate studies; there are no statistically significant differences in the means of either harmonious or compulsive work passion according to sector, or years of experience; there are no statistically significant differences in the means of either harmonious or compulsive work passion.

Keywords: Keywords: Harmonious work passion, compulsive work passion, autism spectrum disorder.

شغف العمل الانسجامي والقهري في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

د. فاطمة حسين عيضة الثبتي

أستاذ مساعد، قسم علم النفس

كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

Fhthobaiti@uqu.edu.sa

المستخلص:

هدفت الدراسة الكشف عن مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد وكذلك التعرف على دلالة الفروق في شغف العمل الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- سنوات الخبرة - نوع التعليم)، وطُبق المنهج الوصفي، واستخدمت مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري، وطبقت على عينة بلغت (٣٠٠) معلم ومعلمة أُختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وأشارت النتائج إلى ما يلي: أنّ مستوى شغف العمل الانسجامي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد جاء مرتفعاً، حيث حصل (شغف العمل الانسجامي) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وانحراف معياري (٠,٧١) وهو ما يُمثّل مستوى مرتفعاً، بينما جاء في المرتبة الثانية (شغف العمل القهري) بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وانحراف معياري (٠,٨١) ويُمثّل مستوى متوسطاً، كما توصلت النتائج إلى أنه: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات شغف العمل القهري تبعاً للجنس؛ لصالح الذكور، يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات شغف العمل الانسجامي تبعاً للمؤهل أو الدرجة العلمية؛ لصالح الدراسات العليا، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أي من شغف العمل الانسجامي أو القهري تبعاً للقطاع، أو سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: شغف العمل الانسجامي، شغف العمل القهري، اضطراب طيف التوحد.

شغف العمل الانسجامي والقهري في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

المقدمة:

يُركّز علم النفس الإيجابي على إنشاء بيئة عملٍ وتعلّمٍ مثالية، تُساعد الأفراد على أن يقدّموا أفضل ما لديهم في ظل تعدّد مصادر الضغوط التي يتم مواجهتها، حيث يُوجّه علم النفس الإيجابي جُلّ نشاطه إلى أوجه القوة في الإنسان، وتعزيز إمكاناته وخبراته الذاتية الموجبة، ويدعو بذلك للنظر إلى السمات النفسية الإيجابية التي يمكن قياسها وتنميتها، بما لا يقتصر على دراسة السلوك الإنساني فحسب؛ إنّما يتسع ليجعل مُختلف أوجه الحياة - بما فيها الحياة المهنية- ذات معنى وجديرة بالعيش؛ بل إنّها قد تكون مصدرًا ينهلُ منه الفرد سعادته واستقراره النَّفسيّ.

وتمثل السعادة في بيئة العمل والشغف به مطلباً مهماً لدعم تطوير المنظمة وتحسن سمعتها ومركزها التنافسي (المعايطة، الحموري، ٢٠١٨).

وتسهم بيئة العمل التي تتوفر فيها عوامل الجودة والسعادة في تحقيق الرضا، والسلامة، والالتزام، والمشاركة، والاحتفاظ، وبناء سلوكيات عمل منتج وأداء تنظيمي أفضل، وغالبًا ما تسبق السعادة جميع مقاييس النجاح، فالسعادة في بيئة العمل من المداخل الحديثة التي تستخدم لمواجهات كثير من تحديات العمل وتحقيق جملة من نواتجه، والأفراد الأكثر سعادة من المتوقع أن يكونوا أكثر ازدهارًا داخليًا وخارجيًا (الدبابي والدبابي، وعبد الرحمن، ٢٠١٩).

ويقاس نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها بمجموعة من المتغيرات، منها السعادة الوظيفية وشغف العمل لدى منسوبيها، ويتضح ذلك من خلال الدور الذي يؤديه العنصر البشري، إذ يؤدي دوراً محورياً في تخطيط، وتنفيذ نشاطات المؤسسة، لذا ما زال الفرد، وسيبقى العنصر الذي تراهن عليه المؤسسات في البقاء والنجاح. فبقاء المؤسسات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار، مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم، بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل وشعورهم بالسعادة الوظيفية وشغف العمل داخل المؤسسة (رفش، والربيعي، ٢٠١٥).

وعادةً ما يُميّز بين نوعين من الشغف للعمل، وهما: شغف العمل الإنسجامي (Harmonic work passion) وشغف العمل القهريّ (Obsessive work passion) حيث يُظهر ذوو شغف العمل الإنسجاميّ رضا كبيراً عن أعمالهم، ويكونون أكثر سيطرةً وقدرةً على التطور، بوصفه مؤشراً إيجابياً لشعورهم بالسعادة، بينما يُدرك ذوو شغف العمل القهريّ قدرًا أكبر من الصراعات وفقدان الغاية والهدف (Yukhymenko & sharma, 2019).

وشغف العمل الإنسجاميّ من المفاهيم التي تنطوي على الشعور بميلٍ عاطفي يُمكن التحكم فيه ذاتياً، بحيث يكون العمل مهماً وذا معنى؛ بما يجعله جزءاً مُندمجاً بالهوية الذاتية يترتب عليه: الالتزام التنظيمي، والتدفق النَّفسيّ؛ بينما يُشير شغف العمل القهريّ الذي لا يستطيع الفرد التحكم به إلى الضغط

الداخلي، الذي يُجبر الفرد على العمل بسبب قوى تتحكم فيه، كالحاجة إلى: الشعور بتقدير الذات، أو بلوغ المكانة الاجتماعية (Birkeland & Buch, 2015).

وإلى جانب ذلك فإنَّ الشَّغَفَ لا يقتصر تأثيره على الشعور بجودة الحياة والرفاهية النفسية للفرد فحسب؛ بل ينتقل في السياقات التعليمية ليشمل التأثير في: الزملاء، والطلاب، وأولياء الأمور، حيث يُمكن لأفعال الفرد إثارة استجابات ومشاعر إيجابية مماثلة لدى الآخرين، بما يُعرف بالتأثير النشط (Gilal et al., 2019; Landay et al., 2022).

وتُعدّ مهنة التدريس واحدةً من المهن التي تكتنفها الضغوط، فقد أشار Wettstein et al. (2021) إلى أنَّ بيئة العمل المدرسية ضمن أعلى بيئات العمل الضاغطة مقارنةً بغيرها. كما أنَّ العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من المهن التعليمية التي تتطلب جهداً كبيراً لمواجهة الأعباء التي قد تُعرقل الطريق نحو الاستقرار الوظيفي والنَّفْسِيّ؛ حيث إنَّ الإنهاك النَّفْسِيّ لدى معلمي التربية الخاصة يأتي بمعدلات مرتفعة، كما في الدراسات التي ناقشت ذلك كدراسة الجبالي وعمر والبهاص (٢٠١٦)، والدلبحي (٢٠٢١)، وOgba et al. (2020) مما يستوجب تأكيد ضرورة إدراك الفئة العاملة مع ذوي الاحتياجات الخاصة لمشكلاتهم الانفعالية في ضوء الخبرات والتحديات التي تواجههم، وقد أوضح Kokkinos and Davazoglou (2009) أنَّ العمل مع ذوي اضطراب طيف التوحد من القضايا التي تستوجب تسليط الضوء عليها ومناقشتها.

ومن بين فئات ذوي الاحتياجات الخاصة الذين تتعامل معهم المعلمة أطفال التوحد حيث إن نسبة الإصابة به في تزايد مستمر (المواسي، ٢٠١٦)، ويعد اضطراب التوحد اضطراباً نمائياً يؤثر على جميع جوانب شخصية الفرد، كالجوانب الاجتماعية والمعرفية والانفعالية واللغوية؛ فهو يؤدي إلى تأخر في عملية النمو، وضعف في اكتساب المهارات الأساسية، مثل مهارات التواصل، والانتباه، ومهارات الحياة اليومية وبالتالي يؤثر على تواصلهم مع الآخرين، ويجعلهم غير قادرين على التعبير عن احتياجاتهم (الفرا، ٢٠١٢).

وفي العقود الأخيرة زاد عدد الأطفال المصابين بالتوحد بشكل ملحوظ ونتيجة لذلك زاد أيضاً عدد الطلاب المصابون بالتوحد الذين يدخلون المدارس (Elsabbagh, et al., 2012). ويعاني الأطفال المصابون بالتوحد من صعوبة في اللغة والتواصل والمهارات الاجتماعية والسلوكيات، ومن ثم فإن تعليم الأطفال المصابين بسمات التوحد الشديدة يمثل تحدياً كبيراً، حتى بالنسبة للمعلمين ذوي الخبرة العالية؛ فقد أفاد العديد من معلمي الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم غير قادرين على التعامل مع تحديات العمل الخاصة بالأطفال المصابين بالتوحد (Al-Shammari, 2006).

وأوضح (Zarafshan, et al, 2013) أنه معلمو اطفال طيف التوحد يواجهون العديد من التحديات خلال حياتهم المهنية، وأظهرت دراسات مختلفة أن أولئك الذين يشاركون بشكل مباشر في تعليم أطفال طيف التوحد هم أكثر عرضة للإرهاق والتوتر.

وفي الواقع لكي تنجح مدارس التربية الخاصة في مهامها فمن المهم وجود معلمين مدربين جيداً وراضين عن عملهم، ونظراً للمشكلات العديدة التي يواجهها المعلمون مثل ضغط العمل والحد الأدنى من

الدعم وإعادة هيكلة نظام التعليم؛ فقد وصل رضاهم الوظيفي إلى أدنى مستوى له على الإطلاق (Peltzer, et al, 2009).

وتشير الاتجاهات الدولية إلى أن معلمي التعليم الخاص في السنة الأولى هم أكثر عرضة لترك الخدمة (Gehrke & McCoy,2007). وأن انخفاض الرضا الوظيفي لدى المعلم يمكن أن يُعزى إلى عبء العمل المفرط بسبب تغييرات المناهج الدراسية، والطلبات غير المعقولة ونقص أنظمة الدعم المختلفة (Castro, et al,2010).

وبناء على ما سبق تتوجه الدراسة لفحص مستوى شغف العمل الانسجامي/ القهري لدى معلمات ذوي اضطراب التوحد.

مشكلة الدراسة:

يحتاج معلمي الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد إلى التعامل مع العديد من القضايا التي تفرضها عليهم طبيعة الاضطراب، والتي تُشكل تحديًا كبيرًا قد يُؤثر سلبيًا في شغفهم للعمل والانسجام فيه، حيث أشار White et al. (2012) إلى أنّ تعليم الأطفال من ذوي اضطراب طيف التوحد من بين فئات الطلاب ذوي الإعاقة الأخرى يعدّ الأكثر تحديًا واستنزافًا لجهد المعلمين.

ووجدت الباحثة عددًا من الدراسات التي اهتمت بدراسة شغف العمل الإنسجامي والقهري لدى المعلمين ومنها دراستا: Moe (2016) ، و Houlfort et al. (2018) لكنها وبحسب -حدود بحثها وما استطاعت الوصول إليه- وجدت نُدرّة في الأبحاث العربية والمحلية التي سلّطت الضوء على شغف العمل لدى معلمي التربية الخاصة بشكل عام ومعلمي اضطراب طيف التوحد بشكل خاص؛ بالرغم من أهمية ذلك، حيث أوصت دراسة (shah et al. (2020 بدراسة شغف العمل لدى معلمي التربية الخاصة؛ لما له من أهمية ينعكس أثرها على جوانب عديدة.

وحيث إن معظم الدراسات في البيئة السعودية تناولت الجانب التربوي بشكل كبير؛ فقد وجدت الباحثة - بحسب حدود بحثها وما استطاعت الوصول إليه- نُدرّة في الدراسات النفسية النظرية والتطبيقية؛ بالرغم من انعكاس الجوانب النفسية على مستوى الكفاءة المهنية، وتحقيق ما تصبو إليه العملية التربوية والتعليمية، وبالرغم من التوسّع في تعليم ذوي اضطراب التوحد؛ إذ بلغ عدد ذوي اضطراب طيف التوحد بالمملكة في آخر إحصائية أُجريت عام ٢٠١٧م وفقًا للهيئة العامة للإحصاء (٦٤٦٠٤) فردًا من الذكور والإناث.

ونظرًا لاهتمام الباحثة بقضايا التربية الخاصة، ومن خلال خبرتها السابقة في العمل مع ذوي اضطراب طيف التوحد؛ فقد لاحظت مدى الضيق النفسي والإجهاد الذي تعاني منه معلمات ذوي اضطراب طيف التوحد؛ لكثرة التحديات التي يتعاملن معها: كالتعامل مع طبيعة الاضطراب واختلاف أنماط السلوك التي يتحمّن عليهن التعامل معها، وتوقعات أولياء الأمور، إلى جانب التحدّيات المُتعلّقة بإعداد البرامج والخطط ومتابعتها؛ مما جعل شغف العمل لديهم محور اهتمام وتساؤل.

وفي ضوء ما سبق تتحدد أهمية الدراسة في الحاجة للكشف عن مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؟

أسئلة الدراسة: سعت الدراسة للإجابة عن السؤال التاليين:

١. ما مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؟
٢. ما طبيعة الفروق في شغف العمل الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- سنوات الخبرة - نوع التعليم)؟

أهداف الدراسة: استهدفت الدراسة تعرف ما يلي:

١. مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
٢. الفروق في شغف العمل الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- سنوات الخبرة - نوع التعليم).

أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:

١. تقديم إطار نظري حول شغف العمل الانسجامي والقهري كأحد المفاهيم الحديثة نسبياً بما يسهم في إثراء المكتبة العربية.
٢. أهمية التي تتناولها الدراسة الحالية، وهي فئة المعلمين والمعلمات، وهم من أكثر الفئات تأثيراً في المجتمع، حيث تنعكس خصائصهم النفسية على كفاءتهم المهنية.
٣. المساهمة في توفير إطاراً مرجعياً للباحثين المهتمين بمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بما يخص شغف العمل الانسجامي والقهري، وتشجيع الباحثين على تناول قضاياهم بالبحث والتقصي.
٤. بناء مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد، يمكن الاستفادة به في المجال.
٥. لفت نظر الباحثين المهتمين بتقديم برامج لتنمية مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري إلى فئة - بحسب ما سبق ذكره- هي من الفئات التي بحاجة لذلك؛ مما سينعكس إيجابياً عليهم وعلى نمو مجتمعاتهم

محددات الدراسة: اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- **المحدد الموضوعي:** مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
- **المحدد البشري:** معلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- **المحدد الزماني:** طُبِّقَت الدراسة الحالية في العام الجامعي ١٤٤٤هـ - ٢٠٢٣م.
- **المحدد المكاني:** فصول وبرامج ذوي اضطراب طيف التوحد في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.

مفاهيم الدراسة الإجرائية:

مفهوم شغف العمل:

يعرف شغف العمل بوجه عام بأنه توافر دافع قوي لدى الفرد يوجهه للقيام بما يوكل إليه من مهام بحب ورضا مما يشعره بالنشاط والحيوية والرغبة الزائدة في أداء هذا العمل، وبالتالي يبذل قصارى جهده في أداء هذا العمل، ويتضمن بعدين هما شغف العمل الانسجامي وشغف العمل القهري.

مفهوم شغف العمل الانسجامي:

يُعرّف شغف العمل الانسجامي في هذه الدراسة بأنه: ميل قوي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تجاه عملهم؛ يجعلهم يمارسون مهنتهم عن حبٍ وطيب خاطر؛ بحيث يستثمرون فيه وقتهم وطاقتهم، بما يُمثل جزءاً مهماً من هويتهم الذاتية، وينسجم مع الجوانب الأخرى في حياتهم.

ويُقاس إجرائياً في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها معلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على المقياس الذي أُعدّ في الدراسة الحالية من قبل الباحثة.

مفهوم شغف العمل القهري:

ويُعرّف شغف العمل القهري في هذه الدراسة بأنه: ميل قوي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تجاه عملهم؛ يجعلهم يمارسون مهنتهم تحت ضغوط معينة وقوى لا يمكن السيطرة عليها، بما يحتل جزءاً غير مناسب من هويتهم الذاتية، فينهمكون في عملهم على حساب جوانب أخرى في حياتهم.

ويُقاس إجرائياً في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها معلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على المقياس الذي أُعدّ في الدراسة الحالية من قبل الباحثة.

الإطار النظري:

مفهوم شغف العمل الانسجامي والقهري:

يهتم علم النفس الإيجابي بالدراسة العلمية؛ بما يجعل حياة الأفراد أكثر ازدهاراً، ويزداد يوماً بعد آخر توظيف مُتغيّرات علم النفس الإيجابي في جميع المجالات. ومن المصطلحات الحديثة نسبياً الشغف (Passion) حيث أصبح مفهوماً مهماً في إعداد الأفراد للنجاح بمختلف أوجه الحياة، ومن يمتلكون الشغف في أداء أعمالهم؛ فمن المرجح أن يحظوا بالعديد من الإنجازات والنجاحات مقارنةً بغيرهم (Huéscar et al., 2020).

فالشغف والبحث عنه متأصلٌ في النفس الإنسانية، وبدونه لن يجد الناس المعنى في حياتهم، والأهداف التي يعملون على تحقيقها، وقد لقي هذا المفهوم القليل من الاهتمام حتى نشر Vallerand et al. (2003) ورقة علمية في أول نظرية ثنائية للشغف، حيث يُمكن للشغف أن: يغذي الدافع الإنساني،

ويُعزّز من الرفاهية؛ مما يوفّر حياةً هادئة، وفي الوقت ذاته قد يكون امتداداً للشعور بالإكراه والمثابرة القهرية (Curran et al., 2015).

ويُشير الشغف القهريّ إلى وجود قوة تدفع الشخص وتُحفّزه على القيام بنشاط ما، وبالرغم من أنّ الفرد يحب ما يقوم به؛ لكنه ينخرط فيه بسبب ما يجده من الضغوط، فيصبح من الصعب السيطرة على هذا النوع من الشغف، حتى إنّه قد يصبح معتمداً عاطفياً عليه؛ ومن هنا تنشأ الصراعات بين العمل وأنشطة الحياة، إلى جانب الصراع مع الهوية، على العكس من شغف العمل الإنسجاميّ، فالفرد لا يكون مُجبراً على القيام بعمله، ويجد أنه مسيطر ومتحكّم بما يقوم به، بما يتوافق مع هويته الذاتية وجوانب حياته الأخرى (Vallerand et al., 2003).

فالحب المُفرط لمزاولة نشاط ما يمارسه الفرد طواعية، ويجد نفسه متحكّمًا فيه؛ يتم استيعابه بوصفه جزءاً من هويته الذاتية، ويترتب عليه نتائج إيجابية في أثناء ممارسة النشاط أو بعد الانتهاء منه، وعلى النقيض من ذلك فالفرد الذي يضطر إلى نشاط ما بسبب دوافع داخلية أو خارجية؛ فإنّه قد يُحقّق مستوى الإنجاز المطلوب، ولكنه يُعاش العديد من المشاعر السلبية: كالقلق، والملل، وفقدان المتعة (الضبيع، ٢٠١٩).

وللشغف دعائم أساسية إذا فقد أي منهما فإنّه سيكون غائباً، وهي المُكوّن الوجداني (Affective component) الذي يتضمّن الإعجاب الشديد، والمُكوّن المعرفي (Cognitive Component) الذي يتضمّن استيعاب الوظيفة ودمجها في الهوية الذاتية، وهذان المُكوّنان الأساسيان لبنية الشغف يتكاملان مع المُكوّن الدافعي (Motivation Component) لتوليد الشغف، فالشغف أعمق من مجرد وجود الإعجاب الوظيفي أو حب المهنة؛ بل يصل إلى أن يكون أحد الجوانب الأساسية في حياة الفرد وهويته ومفهومه عن ذاته (Ho & Astakhova, 2018).

وبحسب Vallerand فإنّ استيعاب الأنشطة يتم بطريقتين:

أ. الاستيعاب الذاتي: بأن يشعر الشخص بالحرية والراحة، وعدم وجود دوافع قهرية تدفعه وتلحّ عليه للقيام بالنشاط.

ب. الاستيعاب الخاضع للرقابة: حيث يجد الفرد نفسه تحت ضغط يدفعه للعمل: كالأفكار المنبثقة من قيمة الذات، أو الحاجة للقبول، أو المكانة الاجتماعية وغيرها (Lalande et al., 2017).

ومن الجدير بالذكر أنّ كلا النمطين يعكسان مستوى متساوياً من الشغف، على العكس من الاعتقاد أنّ أصحاب شغف العمل القهريّ يمتلكون مستوى أعلى من الشغف، وإنّما يكمن الفرق في جودة الشغف ومردوده النفسيّ، فالشغف الإنسجاميّ يجعل الشخص أكثر استقلالية، بينما في الشغف القهريّ يفتقد الشخص للتحكّم والسيطرة (Vallerand et al., 2014).

ويُمكن تعريف شغف العمل بأنّه: "وجود حافز يدفع الفرد للقيام بعمله بحب ورغبة شديدة؛ مما يجعله يشعر بالحيوية في أدائه لأنشطته، وهو بذلك يستثمر وقته وجهده فيه؛ بما يعكس انسجام واستيعاب هذه الأنشطة بهويته الذاتية" (فرحات وزويل، ٢٠٢٢، ص. ٢٥٢).

كما يُشير الشَّغَف إلى الشعور القوي نحو قيمة معينة، أو تفضيل شخصي مهم؛ يدفع النية والسلوك إلى التعبير عن تلك القيمة أو التفضيل، ووجود هذا الشعور القوي يعني أنَّ الشَّغَف حالة وجدانية يترتب عليها انعكاسات وآثار مفيدة للأداء الشخصي، من خلال الانخراط والانغماس العقلي العميق فيه (Jachimowicz et al., 2018).

ويذكر (Chen et al. (2020) أنَّ تعريفات شَّغَف العمل تتفق على:

١. التأثير الإيجابي ذو الخبرة الذاتية.
٢. الاندماج بالهوية الذاتية لدرجة يُمثِّل فيها الشَّغَف الوظيفي سمة مركزية لهوية الفرد.
٣. وجود حافز مهم للانخراط في العمل.

ومما سبق يتضح أنَّ شَّغَف العمل الإنسجَامِيَّ يُعبّر عن رغبة وميل إلى العمل الذي يحبه الفرد، ويوليه قيمة مهمة في حياته، بما لا يتعارض مع الجوانب الأخرى؛ فهو يدلّ على وجود ميل متزن ومقبول يدفعه إلى العمل بحب، بينما يُعبّر شَّغَف العمل القَهْرِيَّ عن رغبة لا يمكن السيطرة عليها؛ تجعل الفرد ينغمس في العمل بشكل يقوده إلى الصراع مع ذاته والجوانب الأخرى في حياته.

نماذج شَّغَف العمل والنظريات المُفسّرة لها:

من خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بشَّغَفِ العمل؛ يتضح أنَّ هناك ثلاثة نماذج من أبحاث الشَّغَف ظهرت بشكل مستقل فيما يخص شَّغَفِ العمل، وهي: الشَّغَف العام، والنموذج الثنائي للشغف، والشَّغَف القائم على الدور، وهي كالاتي:

أ- نموذج الشَّغَف العام (GP): General Passion

اشتركت معظم الأبحاث في تعريفها للشغف العام بأنه: شغفٌ يُشير إلى وجود ميل وعاطفة قوية لدى الفرد، كما يشمل تجربة مجموعة من المشاعر المختلطة، ويكون الميل نحو شيء ونشاط معين ومحدد، كما أنَّ له تأثيرًا تحفيزيًا في أداء الفرد (Chu, 2011).

وقد انطلق هذا المفهوم للشغف العام من النظريات المُتعلِّقة بالدوافع، بما في ذلك نظرية التوقُّع (Expectancy Theory) للعالم (Vroom (1964 التي تعدّ من النظريات المهمة في تفسير الحفز، وافترضت هذه النظرية أنَّ الشَّغَف بالعمل يُزوّد الموظفين بالدافع لتحقيق الأهداف فهو يعمل كقوة تدفع الفرد إلى قضاء ساعات في التفكير والعمل، وقد يظهر الشَّغَف في المثابرة والمرونة في مواجهة التحدّيات والعقبات في العمل (Pollack et al., 2020).

ووفقاً لنظرية التوقُّع فإن الفرد يتصرّف بطريقة معينة بناءً على الدوافع التي تكون بسبب النتيجة التي يتوقُّع الحصول عليها (Liang & Bautista, 2021).

ب- النموذج الثنائي للشغف (DMP): Dualistic Model Of Passion

طوّر Vallerand نموذجًا ثنائيًا للشغف ذا قطبين وأسماء (النموذج المزدوج) أو (النموذج الثنائي للشغف) في ضوء نظرية تقرير المصير للعالمين (Ryan and Deci). حيثُ يرى أنَّ الشَّغَف ميل قوي

نحو نشاط يحبه الفرد، ويشعر أن له أهمية؛ مما يجعله يستثمر وقته وجهده فيه، وينقسم إلى نمطين وهما: شغف العمل الإنسجامي (HP)، وشغف العمل القهري (OP)، ويشير النمط الأول إلى الاستيعاب الذاتي للنشاط، الذي يدفع الأفراد إلى اختيار الانخراط في النشاط والتحكم فيه، بينما يشير النمط الثاني إلى الاستيعاب الخاضع للرقابة؛ مما يخلق ضغطاً داخلياً يجعل الشخص ينخرط في النشاط الذي يحب (Vallerand et al., 2003).

ووفقاً لنظرية تقرير المصير (SDT) فإن الأشخاص ينخرطون في أنشطة مختلفة طوال حياتهم من أجل النمو، وبعد فترة من التجربة والخطأ يبدأ الناس في إظهار تفضيل لبعض الأنشطة دون غيرها؛ حتى تمثل هذه الأنشطة السمات المركزية لهوية الفرد (Vallerand, 2016).

وتبعاً للاحتياجات النفسية الموجودة في نظرية تقرير المصير (SDT) فإن الحاجة إلى الاستقلالية تُشير إلى الشعور بالحرية في اتخاذ القرارات وفق اهتمامات الفرد، وتتعلق الحاجة إلى الكفاءة بالشعور أن المرء يتعامل بفعالية مع بيئته، كما تُشير الحاجة إلى الارتباط بوجود علاقات متبادلة مع الآخرين.

ويؤثر الانخراط في الأنشطة بشغف شعوراً بالاستقلالية؛ لأنه يعكس هوية الفرد، فالأفراد الذين يشاركون في الأنشطة بشغف يكتسبون ويطورون مشاعر الكفاءة باستمرار، كما أن مشاركة الأنشطة مع الآخرين تُوفر فرصة إشباع الحاجة إلى الارتباط الإيجابي بالآخرين؛ مما يجعل شغف العمل وفق النموذج يلبي بعض الاحتياجات الرئيسية أو كلها (Lalande et al., 2017).

وتُوفر نظرية تقرير المصير (SDT) تفسيراً لكيفية تأثير سياق العمل في إشباع الحاجات النفسية الأساسية، الذي بدوره يساعد على العملية النفسية التي تحدث في أثناء التقييم المعرفي للأنشطة، فكلما أُشبع الحاجات النفسية المُتمثلة في: الاستقلالية والكفاءة والارتباط؛ زاد ذلك من ارتباط الموظف وشغفه بعمله (Thibault, 2018).

ويتشكل الشغف من التقييم المعرفي للنشاط، ثم التوافق والتطابق مع النشاط، ثم استيعاب النشاط الذي قد يتم بصورة قهرية أو بشكل تناغمي، ويتوقف ذلك على مُتغيرين، وهما: البيئة الاجتماعية المحيطة بالفرد، والخصائص الشخصية. فبقدر ما تكون البيئة داعمة للاستقلالية ولدى الفرد توجه مُستقل؛ تطوّر لديه الشغف الإنسجامي، وعلى العكس؛ فعندما تكون البيئة مُسيطرّة، ولدى الفرد توجه خاضع للرقابة؛ تكوّن لديه الشغف القهري (Vallerand, 2016).

ج- نموذج شغف العمل القائم على الدور (Role-based Passion):

يتضمن الشغف وفق هذا النموذج الذي وضعه Cardon et al. (2009) الانخراط في ريادة الأعمال، وتجربة مشاعر إيجابية يمكن الوصول إليها بوعي من خلال المشاركة في أنشطة لها دور في إبراز الهوية، وتشمل ثلاثة أدوار وهي: شغف الابتكار والاختراع للمنتجات أو الخدمات الجديدة، وشغف تأسيس المنظمات الجديدة، وشغف تجاه التطوير والتحسين، ويتضمن عنصرين أساسيين، وهما: المشاعر الإيجابية الشديدة، وإبراز الأدوار الريادية في الهوية الذاتية.

وتُستمد أبحاث الشَّغف القائم على الدور من نظرية التنظيم الذاتي (Self-regulation) وذلك بأنَّ الشَّغف يُؤدِّي إلى عمليات مختلفة للتنظيم الذاتي، مثل: تنظيم المشاعر الداخلية التي تساعد الفرد على تحقيق أهداف العمل والحفاظ عليها، وتعزيز المشاعر الإيجابية في أثناء مزاولة النشاط وبعدها (Pollack et al., 2020). وتُعدُّ نظرية التنظيم الذاتي إطارًا شاملاً لتصوّر شغف ريادة الأعمال وتحديد طبيعته وآثاره، حيث إنَّ رواد الأعمال بحاجة إلى:

١. التَّعرُّف على الفرص وإعادة تشكيلها والاستجابة إليها.
٢. الانخراط في الاستكشاف، وانتهاز الفرص لتحقيق أهدافهم، ويختلف الأفراد في قدرتهم على تنظيم استجاباتهم الانفعالية والسلوكية حيال ذلك (Astakhova, 2022).

د- التعقيب على النماذج والنظريات المُفسِّرة للشغف:

تناولت النماذج السابقة مفهوم الشَّغف من خلال ثلاثة أطر نظرية، فقد فسَّرت نظرية التوقُّع الشَّغف بأنَّه الدافع الذي يساعد على وصول الفرد إلى أهدافه، بينما وضَّحت نظرية تقرير المصير مراحل تكوُّن الشَّغف بأحد نمطيه عند الفرد في مراحل تبدأ بالتقييم المعرفي، ثم إعطاء النشاط قيمة وأهمية، ليتم بعد ذلك استيعابه في الهوية الذاتية بطريقة قهرية أو تناغمية، كما تناولت نظرية التنظيم الذاتي الشَّغف من جانب ريادة الأعمال، وتبنَّت الدراسة الحالية النموذج الثنائي للشغف المستند إلى نظرية تقرير المصير؛ وذلك للأسباب الآتية:

- يُعدُّ هذا النموذج رائدًا في مفهوم الشَّغف، وقد تناولته النظرية بشكل شامل ومتكامل بما يخدم أغراض البحث الحالي.
- دُعِّمت النظرية بالكثير من الأبحاث والدراسات التي أجراها Vallerand عن نمطي الشَّغف لدى الموظفين.

الآثار المترتبة على شغف العمل الإنسجامي وشغف العمل القهري:

لشغف العمل عدة آثار ونتائج في حياة الأفراد، تستعرض منها الباحثة على سبيل المثال ما يرتبط بالصحة النفسية، والعمليات المعرفية، والأداء الوظيفي؛ كالآتي:

أ- الآثار المرتبطة بالصحة النفسية:

يحمي الشَّغف الإنسجامي من ترمدي الصحة النفسية للموظفين وسوءها، فقد يحول دون التعرُّض للقلق والاكتئاب، كما أنه يُحسِّن من الشعور باحترام الذات، ويزيد من الشعور بالتدقُّق النَّفسي، وذلك على النقيض من شغف العمل القهري، الذي ارتبط بشكل إيجابي ب: مشاعر الصراع، واجترار الألم، والقلق (Curran et al., 2015).

كما يرتبط الشَّغف الإنسجامي سلبيًا بالإرهاق والحزن، وبشكل إيجابي بالرضا عن الحياة والإقبال عليها والتوجُّه إليها، على العكس تمامًا من الشَّغف القهري؛ حيث أظهر الموظفون الذين ترتفع لديهم مستويات الشَّغف القهري مستويات أعلى من الإرهاق والكدر، ومستويات أقل من الرضا عن الحياة بشكل عام (Birkeland & Buch, 2015; Zainal, 2020).

ب- الآثار المرتبطة بالعمليات المعرفية:

يتمتع الموظفون الذين ترتفع لديهم مستويات الشغف الإنسجامي للعمل بأداء أفضل ويرجع ذلك إلى شدة التركيز والانغماس الذي يمرّ به الموظفون في تلك الحالة، وهو ما يُسمى بالاستغراق المعرفي، حيث يُجري الموظفون العمليات العقلية بطريقة مقصودة وهادفة؛ ومع ذلك فإنّ الموظفين ذوي الشغف القهري لا يتأثر أدواؤهم في العمل بشكل عام، كما لا توجد علاقة بين شغف العمل القهري والاستغراق المعرفي وآلياته (Ho et al., 2011).

والشغف الإنسجامي من شأنه أن يدعم حدوث عملية التكيف المعرفي، على العكس من شغف العمل القهري؛ ذلك أنّ النمط الأول يقوم به الفرد بتحكّم وإدارة كاملة؛ مما يُفضي إلى زيادة الانتباه اليقظ وجودته، وزيادة الشعور بالتدفق، ومن الملاحظ أنّ الشغف القهري يفتقد إلى المرونة المعرفية التي يتشبع بها نمط الشغف الإنسجامي (Vallerand et al., 2014).

كما يزيد الشغف من قدرة الفرد على استخدام وظائفه العقلية من أجل الاستجابة للمثيرات والمواقف التعليمية، ويُساعد على التعامل مع الغموض المعرفي في المواقف التعليمية، وإيجاد البدائل والحلول للمشكلات التي تعترضه في أثناء تفاعله مع بيئته (فارس، ٢٠٢١).

ج- الآثار المرتبطة بالأداء الوظيفي:

الأداء في العمل هو أحد أهم النتائج الإيجابية التي تعمل المؤسسات على قياسها وتطويرها، لكن هناك عدم اتفاق بين الدراسات على علاقة الشغف الإنسجامي والقهري به، وقد وجدت دراسة Yahui and Jian (2015) أنّ الشغف القهري يتنبأ بأداء أفضل في العمل، بينما أشار Amarnani et al. (2020)، و Burke et al. (2015)، و Ho et al. (2011) إلى أنّ شغف العمل الإنسجامي يدلّ على الرضا الوظيفي والأداء الأفضل في العمل، في حين أنّ العلاقة بين شغف العمل القهري والأداء علاقة سلبية، أو أنّه لا توجد علاقة بينهما.

ومما سبق يتضح أنّ الشغف الإنسجامي يرتبط بالشعور باحترام الذات وتقديرها، ووجود معنى للحياة يجعل الفرد مُقبلاً عليها؛ مما يزيد من مؤشرات الصحة النفسية، كما أنّ الفرد الذي يتمتع بشغف العمل الإنسجامي أكثر قدرة على حلّ المشكلات، وأكثر مرونة واستغراقاً معرفياً بينما تزداد مشاعر الصراع والإرهاق الوظيفي لدى ذوي شغف العمل القهري المرتفع.

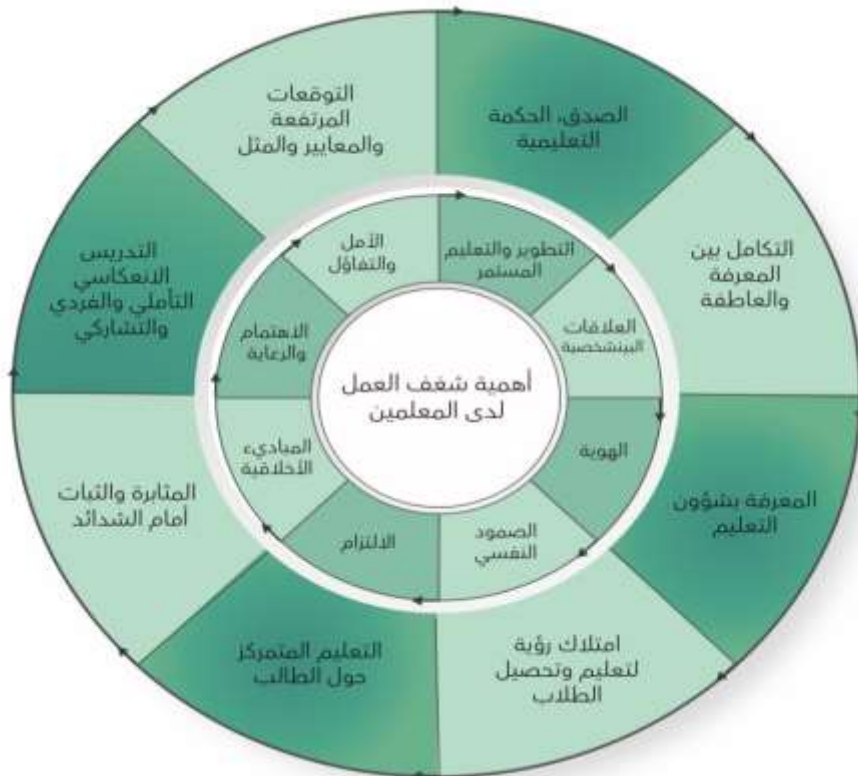
أهمية الشغف الوظيفي لدى المعلمين:

يرتبط الشغف الإنسجامي بالتعلم والتجارب الجديدة ارتباطاً وثيقاً، كما يرتبط بالأمل والاهتمام والحماس، وهو من العوامل المُلهمة والمُحفزة للمعلمين، فهو لا يدفع المعلمين نحو التدريس بشكل فعّال فحسب، ولكنه يدفع المتعلمين أيضاً إلى التعليم بكفاءة، حيث يتميّز المعلمون الشغوفون بمهنتهم بإثارة الأفكار الجديدة، والالتزام بأعمالهم، واكتسابهم قدرات ومهارات من شأنها أن تجعل التعليم مرتبطاً بالإبداع والتدريس عالي الجودة (Altun, 2017).

والشغف عامل يُسهم في تحصيل الطلاب، فالمعلمون الشغوفون والملتزمون بعملهم يُحدثون فرقاً إيجابياً في تحصيل الطلاب، إضافة إلى كون الشغف عاملاً مُحفزاً من شأنه خلق الإثارة والحماس لدى المعلمين وطلابهم؛ لذلك فالتعليم عالي الجودة بحاجة ماسة إليه، وحين يبحث المعلم عن الأفكار الجديدة، ويسعى إلى إنشاء بيئة تعلم فعّالة؛ فإنه يقود إلى تعليم أكثر فاعلية وديمومة، فيُعزز إمكانات التعلم لدى الطلاب، ويدعم العملية التعليمية (Serin, 2017).

كما يُؤثر شغف العمل الانسجامي بشكل كبير في شعور المعلمين بالكفاءة الذاتية التدريسية، والرضا الوظيفي حيال مهنتهم، كما يُؤثر في الممارسات التدريسية التي يقوم بها المعلمون وفي شعورهم بالسعادة والرفاهية النفسية (Moe, 2016).

والشغف بمهنة التدريس أمر مهم يجب مراعاته لأهميته البالغة لدى المعلمين والمتعلمين والهيئة التعليمية، حيث يرتبط شغف العمل الانسجامي إيجابياً بسلوكيات الطلاب التكيفية بمرور الوقت (Carbonneau et al., 2008). وذكر Day (2009) أنّ المعلم الشغوف يتميز بالأمل والتفاؤل، وبناء العلاقات مع الآخرين، إلى جانب عدد من الخصائص التي أوجزها في الشكل الآتي:



شكل (1) خصائص المعلم ذو الشغف الوظيفي نقلاً عن: (Day, 2009, p.10).

يؤدي وجود الشغف إلى تحسين الممارسات التعليمية، وتحسين البيئة الصفية بشكل كبير؛ إذ يدفع المعلم إلى التدريس بفاعلية، والمثابرة على مواصلة البحث والتعلم مما ينعكس على مستوى طلابه الأكاديمي، والأخلاقي، والسلوكي، فالمعلم الشغوف أكثر اهتماماً بالحاجات التعليمية لطلابهم، وأكثر تعاطفاً وتشجيعاً لهم، كما أنّ الشغف من شأنه أن يُشعر المعلمين بالانفعالات الإيجابية التي تنبع من الشعور بالرضا الوظيفي في حال الشغف الانسجامي والانفعالات السلبية في حال الشغف القهري.

دراسات سابقة:

هدفت دراسة (Diani and Salendu (2018 إلى توسيع نطاق المعرفة حول دور رأس المال النفسي في العلاقة بين شغف العمل الانسجامي والرفاهية الذاتية للموظفين بالعمل وكيفية ارتباط الاستقلالية والموارد المعرفية للموظف الذي يتمتع بشغف انسجامي للوصول إلى النجاح برأس المال النفسي، وكيف يُمكن لرأس المال النفسي أن يساعد على تطوير الموارد التي قد ترتبط بفاعلية ذاتية أكبر، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٤٠) موظفًا في البنوك جاكرتا، وأستخدم مقياس شغف العمل - إعداد (Luthans et al. (2007) - ومقياس رأس المال النفسي - إعداد (Vallerand et al. (2003) وأشارت النتائج إلى العلاقة الإيجابية بين رأس المال النفسي وشغف العمل الانسجامي، كما أن رأس المال النفسي يُعدّ وسيطًا مهمًا بين شغف العمل الانسجامي والرفاهية الذاتية للموظفين.

وأعدّ (Grobler and Powell (2018 دراسة للتعرف على العلاقة بين القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي والشغف للعمل، والدور الوسيط لشغف العمل، وطُبقت أدوات الدراسة التي اشتملت على: مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري - إعداد (Vallerand et al. (2003) - ومقياس رأس المال النفسي - إعداد (Luthans et al. (2007) على (١٧٧١) مشاركًا من مؤسسات القطاعين الخاص والعام في جنوب أفريقيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الأصيلة تتنبأ برأس المال النفسي من خلال الدور الوسيط للشغف للعمل، كما أن زيادة مستويات شغف العمل الانسجامي تُعزّز من أبعاد رأس المال النفسي.

وأجرى فرحات وزويل (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى: التعرف على مدى وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكوّنيه الانسجامي والقهري، والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل الانسجامي والقهري، والتحقّق من دور رأس المال النفسي - بوصفه مُتغيّرًا وسيطًا - في العلاقة بين الحكمة والشغف للعمل الانسجامي والقهري، ومعرفة مدى تشابه نموذج تحليل المسار بين الذكور والإناث، والأقل والأكثر عمرًا، وقد بلغ عدد المشاركين في البحث (٤٩٠) مشاركًا من معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في عدد من المحافظات بمصر، وطبّق الباحثان المنهج الوصفي السببي المقارن، كما تكوّنت أدوات البحث من: مقياس رأس المال النفسي، ومقياس الشغف للعمل - إعداد الباحثين - وتوصّلت نتائج البحث إلى: وجود مؤشرات مطابقة مقبولة لنموذج تحليل المسار للحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل بمكوّنيه الانسجامي والقهري، ووجود تأثيرات مباشرة موجبة دالة إحصائيًا لرأس المال النفسي في الشغف للعمل الانسجامي، ووجود تأثيرات مباشرة سالبة دالة إحصائيًا لرأس المال النفسي في الشغف القهري.

وأجرى (Singer and Elsayed (2022 دراسة بعنوان: إدارة المواهب الطلابية وفقًا لرأس المال النفسي وشغف العمل الانسجامي بين معلمي رياض الأطفال والتعليم الابتدائي في مصر تكوّنت فيها عينة الدراسة من (٣٤٢) معلمة، وطُبّق مقياس رأس المال النفسي - إعداد (Luthans et al. (2007) - ومقياس الشغف الإيجابي - إعداد الباحثين - وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج من بينها: وجود علاقة إيجابية بين مُكوّنات رأس المال النفسي (الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والصمود النفسي)، والشغف الانسجامي لدى عينة الدراسة.

وهدفت دراسة Tolentino et al. (2022) إلى تفسير العلاقة بين شغف العمل وأداء الموظفين، حيث بحثت الدراسة عن دور نمطي الشغف على الأداء والرضا والوظيفي والرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط للتفاؤل – أحد أبعاد رأس المال النفسي- وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٤٩) موظفًا أستراليًا، طُبّق عليهم مقياس الشغف - إعداد (Vallerand et al. (2003)- وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الشغف الإنسجامي والتفاؤل، الذي بدوره كان له أثر في الرضا الوظيفي والشعور بالرفاهية وزيادة الأداء الوظيفي، كما ارتبط التفاؤل بعلاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بنمط الشغف القهري لدى أفراد العينة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في أوجه عديدة، منها:

- الوصول إلى صياغة دقيقة لموضوع الدراسة الحالية، عن طريق الفهم العميق لمتغيرات الدراسة وطبيعة العلاقة بينها.
- تدعيم وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية بالمفاهيم ذات العلاقة والنظريات المُفسّرة.
- تحديد النموذج والإطار الملائم لمقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد الذي صُمم في الدراسة الحالية.
- تحديد الأساليب الإحصائية الملائمة للدراسة الحالية.
- المساهمة في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وفهمها.

وقد تفرّدت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الآتي:

تناولت الدراسات السابقة مُتغيّر الدراسة الحالية، ولكن اتضح أن مستوى شغف العمل الإنسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد؛ لم يجد نصيبًا كافيًا من الدراسة والبحث، على الرغم من أهميته، لا سيما لدى الفئة التي تناولتها الدراسة الحالية، كما تفرّدت الدراسة الحالية بمحاولة تحديد نمط شغف العمل الأكثر شيوعًا لدى عينة الدراسة، وتفرّدت الدراسة ببناء مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد.

فروض الدراسة: بعض عرض الإطار النظري والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

١. يوجد مستوى مرتفع من شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شغف العمل الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- سنوات الخبرة - نوع التعليم).

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: طُبِّق المنهج الوصفي، الذي يستقصي الكشف عن مستوى مُتغيّرات الدراسة، والفروق في الشَّغفِ الإنسجَامِي والقَهْرِيِّ وفقاً لعدد من المُتغيّرات.

مُجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التَّوْحُد الذين يعملون تحت مظلة وزارة التعليم بمنطقة مكة المكرمة، ويُقدَّر عددهم بـ(٦٩٨)، منهم (٤٣٩) معلماً و(٢٥٩) معلمة، كما هو موضح في إحصائية إدارة التعليم بمدينة مكة المكرمة، وإدارة التعليم بمدينة جدة، وإدارة التعليم بمدينة الطائف.

عينة الدراسة:

عينة حساب الخصائص السيكومترية: بلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (١٢٠) معلماً ومعلمة، طُبِّقت أدوات الدراسة عليهم؛ للتحقق من خصائصها السيكومترية وصلاحيتها لتحقيق أهداف الدراسة.

العينة الأساسية: بلغت عينة الدراسة الأساسية (٣٠٠) معلم ومعلمة أُختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة كما يوضِّح الجدول الآتي:

جدول (١) خصائص عينة الدراسة الأساسية (ن=٣٠٠)

المتغيرات	الجنس	عدد سنوات الخبرة		المؤهل أو الدرجة العلمية	نوع التعليم		
		من ستة إلى عشر سنوات	من أكثر من عشر سنوات		الأهلي	الحكومي	دراسات عليا
المجموعات	ذكور	٩٣	١١٣	بكالوريوس	١١٩	١٨١	٧٣
التكرار النسبية	إناث	٩٣	١١٣	بكالوريوس	١١٩	١٨١	٧٣
		٤٧%	٣٨%	بكالوريوس	٤٠%	٦٠%	٢٤%

يتضح من الجدول السابق تحليل البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة، حيث يغلب على العينة الذكور بنسبة ٥٣% مقابل ٤٧% من الإناث، كما تشكل فئة ذوي الخبرة من ست إلى عشر سنوات نسبة ٣٨% تليها فئتي ذوي الخبرة أكثر من عشر سنوات بنسبة ٣١% وذوي الخبرة من سنة إلى خمس سنوات بنسبة ٣١%، كما يمتلك غالبية معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد مؤهلاً جامعياً بدرجة البكالوريوس بنسبة ٧٦% بينما يمتلك أقلية منهم درجة الدراسات العليا بنسبة ٢٤%، ويعمل غالبية معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في التعليم الحكومي بنسبة ٦٠% بينما يعمل أقلية منهم في التعليم الأهلي بنسبة ٤٠%.

أداة الدراسة: مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري:

عمدت الباحثة إلى تصميم وبناء المقياس بناءً على ما يأتي:

1. الاطلاع على الأطر النظرية والأدبيات؛ للتعرف على ماهية الشغف، والفروق بين نمطي الشغف الإنسجامي والقهري.
2. الاطلاع على عدد من الدراسات والمقاييس ذات العلاقة بالشغف الإنسجامي والقهري كدراسة: (عبد العزيز، ٢٠٢١؛ فرحات وزويل، ٢٠٢٢؛ Chen et al., 2020؛ Landay et al., 2022؛ Smith et al., 2022؛ Vallerand, 2003؛ Zito & Colombo, 2017)، حيث وجدت أن عبارات نمطي الشغف تتمحور في الآتي:

جدول (٢) أبعاد مقياس الشغف للعمل

البُعد الأول: شغف العمل الإنسجامي	البُعد الثاني: شغف العمل القهري
تتمحور عباراته في الآتي:	تتمحور عباراته في الآتي:
أ- الاستيعاب الذاتي للنشاط: يُعبّر عن وجود قوة تحفيزية للانخراط في العمل عن طيب خاطر؛ مما يوّلّد إحساساً بالتحكّم والإرادة.	أ- الاستيعاب الخاضع للرقابة: يُعبّر عن وجود قوة تحفيزية للانخراط في العمل، نابعة من ضغوط تتحكم في الشخص كالضغط الناتج من الحوافز، وتقدير الآخرين.
ب- الانسجام والتناغم: بحيث ينسجم العمل مع أنشطة الحياة والجوانب الأخرى في حياة الفرد.	ب- فقدان القدرة على التحكم والسيطرة: ويرجع ذلك إلى طبيعة دوافع العمل.
ج- أن يمثل العمل جزءاً مهماً من الهوية الذاتية: حيث يشغل العمل مساحة في هوية الفرد وتعبيره عن ذاته، لكنها متوازنة وغير طاغية، وتظل مناسبة مع أدوار الفرد الأخرى في الحياة.	ج- يحتل العمل جزءاً غير مناسب من الهوية الذاتية: مما يتسبّب في الصراع مع الهوية، حيث يطغى العمل على أدوار الفرد الأخرى.
د- الشعور بمشاعر إيجابية في أثناء النشاط وبعده.	د- الشعور بالمعاناة والمشاعر السلبية في أثناء العمل أو عند التوقّف عنه.

٣. إعداد المقياس في صورته الأولية، وقد راعت الباحثة صياغة عباراته بوضوح وسهولة ومعانٍ محددة، ثم عرضها على عينة من متخصصي اللغة العربية؛ للتأكد من وضوح العبارة وسلامة المعنى قبل عرضه على المحكّمين.

٤. كخطوة إجرائية تهدف إلى التأكد من أنّ المقياس الذي أُعدّ مناسب للغرض الذي أُعدّ من أجله، عُرض على عشرة من المحكّمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والمتخصصين في الصحة النفسية والإرشاد النَّفسيّ (ملحق ١)؛ لإبداء آرائهم في عباراته من حيث: انتمائها للأبعاد الفرعية، وسلامة صياغتها ووضوحها، ومدى أهمية البقاء على العبارة أو حذفها أو تعديلها، وبعد استرجاع نسخ السادة المحكّمين، وحساب نسبة الاتفاق التي بلغت ٨٠٪ على بنود المقياس، أُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ذلك حيث كان عدد عبارات المقياس (٣٥) عبارة، تم حذف ثلاث عبارات، وتعديل صياغة عبارتين، وبالتالي أصبح المقياس مكوناً من (٣٢) بواقع (١٧) عبارة لبعده شغف العمل الانسجامي، و(١٥) عبارة لبعده شغف العمل القهري.

■ الخصائص السيكومترية لمقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري:

أولاً: صدق المقياس:

– التحليل العاملي الاستكشافي:

للتعرّف على البنية العاملية لمقياس نمطي شغف العمل الإنسجامي والقهري، الذي يتكوّن من (٣٥) عبارة، أُجري التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis (EFA)، وذلك بتطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية من مجتمع البحث المُستهدف وتُحقّق من توافر شروط التحليل العاملي وافتراضاته في البيانات، كالاتي:

١. تم إيجاد مصفوفة مُعاملات الارتباط بين أزواج العبارات باستخدام مُعامل ارتباط بيرسون حيث إنّه مُعامل الارتباط الأنسب؛ لأنّ مستوى قياس العبارات يقع في المستوى الفترّي.
٢. تُحقّق من قيم جميع أزواج مُعاملات الارتباط غير المكررة في المصفوفة بعد استبعاد القطر، وتبيّن أنّ مُعاملات الارتباط في المصفوفة التي قيمتها أصغر من (٠,٣٠) لا تتجاوز نسبتها (٥٪).
٣. تُحقّق إحصائياً من أنّ حجم العينة مناسب، من خلال إيجاد اختبار كايزر- ماير- أولكين (Kaiser-Meyer-Olkin (KMO- test لكفاية العينة على مستوى المقياس.

جدول (٣) قيم اختبار كايزر- ماير- أولكين لكفاية العينة على مستوى المقياس (ن= ١٢٠)

الاختبار	القيمة
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	٠,٩١٦

يتضح من نتائج الجدول السابق لقيم اختبار كايزر- ماير- أولكين (Kaiser-Meyer-Olkin) أنّ القيمة كانت (٠,٩١٦) أكبر من نقطة القطع (٠,٥٠) ومن ذلك يُستنتج كفاية العينة على مستوى المقياس، وملاءمته لكل عبارة من عبارات المقياس.

٤. تُحقّق من أنّ مصفوفة مُعاملات الارتباط ليست من النوع المنفرد (singular matrix)، من خلال التأكد أنّ محدد مصفوفة مُعاملات الارتباط تبلغ قيمته أكبر من الصفر؛ مما يدلّ على أنّ مصفوفة مُعاملات الارتباط ليست من النوع المنفرد.
٥. تُحقّق من أنّ مصفوفة مُعاملات الارتباط مختلفة عن مصفوفة الوحدة، عبر إيجاد اختبار بارتليت (Bartlett's test of Sphericity)، الذي يجب أن يكون دالاً إحصائياً.

جدول (٤) نتائج اختبار بارتليت Bartlett's Test of Sphericity (ن= ١٢٠)

القيمة كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
χ^2	Df	p-value
٦٨٧٦,٣٣٠	٤٩٦	٠,٠٠١

يتبين من نتائج الجدول السابق (٤) نتائج اختبار بارنليت، حيث جاءت قيمة كاي تربيع (٣٣٠,٦٨٧٦) بدرجات حرية (٤٩٦) وقيمة دلالة أقل من (٠,٠٥) دالة إحصائياً؛ ومن هنا يُستنتج رفض فرضية العدم التي تنص على تطابق مصفوفة الارتباط أو تماثلها، وقد اتضح أنّ مصفوفة العلاقات ليست متماثلة: أي أنّ مصفوفة الارتباط ملائمة للتحليل العاملي، حيث يتوافر فيها الحد الأدنى من العلاقات، كما كُشف عن البنية العاملية الكامنة للمقياس من خلال استخلاص العوامل الكامنة الصالحة، والعبارات التي تشبعت على كل عامل باستخدام طريقة أقل بواقي (Minimum residual)، ويبيّن الجدول الآتي العوامل وجذورها الكامنة ونسبة التباين المفسر.

جدول (٥) الجذور الكامنة للعوامل ونسبة التباين المفسر (ن=١٢٠)

العوامل	قيمة الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين المفسر التراكمية
العامل الأول	٩,٧٦٩	٣٠,٥٢٧	٣٠,٥٢٧
العامل الثاني	٥,٦٦٢	١٧,٦٩٣	٤٨,٢٢٠

يتبين من الجدول أعلاه؛ أنّ عدد العوامل المقبولة التي تُفسّر معظم التباين في الأداء على المقياس عاملان، حيث قيمة الجذر الكامن لهما أكبر من الواحد الصحيح، وبلغت نسبة التباين المفسر من خلال العامل الأول (٣٠,٥٢٧٪)، ويُفسّر العامل الثاني نسبة (١٧,٦٩٣٪) من التباين بنسبة تراكمية (٤٨,٢٢٠٪) للعوامل مجتمعة، كما تم إيجاد تشبعتات العبارات على العوامل مع الاكتفاء بالتشبعتات الدالة الأكبر من (٠,٣٠) وفقاً لمحك جيلفورد كالاتي:

جدول (٦) مصفوفة تشبعتات العوامل لمقياس شغف العمل الانسجامي والقهري (ن=١٢٠)

م	العبارات	العوامل	تشبعتات العبارات على
		الأول	الثاني
١	أندمج في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بحب.	٠,٧٤٦	
٢	أتطوّر بالقيام ببعض المهام في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد عن طيب خاطر.	٠,٧١٥	
٣	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد هو شغفي، وأستطيع التحكّم في تعلقي به.	٠,٧٣٣	
٤	أقدر أهمية عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٦٢	
٥	أشعر بالسعادة عندما أبتكر بعض الطرق التي تساعد أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على تحقيق الأهداف.	٠,٥٨٣	
٦	ينسجم عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد مع أسلوب حياتي.	٠,٦٣٢	
٧	أستطيع التوقف عن التفكير بعملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد متى ما أردت ذلك.	٠,٤٧٢	
٨	من السهل أن أفضل مشكلات عملي عن أدائي على بقية أدواري في الحياة.	٠,٥٠٦	
٩	أستمتع في أوقات الراحة والإجازة بممارسة هواياتي الأخرى.	٠,٥٠١	
١٠	أستطيع أن أحدث توازناً بين عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والجوانب	٠,٦٤٤	

شغف العمل الانسجامي والقهري في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

م	العبارات	تشبعات العبارات على العوامل	
		الأول	الثاني
		الأخرى في حياتي.	
١١	عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد جزء من هويتي وتعبيري عن ذاتي.	٠,٧٣٧	
١٢	يساعدني عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على اكتشاف شخصيتي.	٠,٦٠٣	
١٣	ما أعيشه من خبرات في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يصقل شخصيتي.	٠,٥٣٧	
١٤	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد إضافة جميلة في حياتي.	٠,٨٠٧	
١٥	أقضي وقتًا ممتعًا في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٨٠٩	
١٦	أبذل قدرًا كبيرًا من طاقتي في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بكل سرور.	٠,٨٢٠	
١٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يشعرنني بالسعادة والامتنان.	٠,٨٥٦	
١٨	في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد أجد نفسي مرغماً على تنفيذ ما يُطلب مني حرفياً.	٠,٥١٧	
١٩	أحب عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ لما يوفّره لي من مكانة اجتماعية.	٠,٤٢٠	
٢٠	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يسيطر على تفكيرني معظم الوقت.	٠,٧٧١	
٢١	أحاول عن قصد تجنّب التفكير في مهام عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٥١٢	
٢٢	ما يحدث في عملي من مشكلات يؤثر في مزاجي بقية اليوم.	٠,٦٣٣	
٢٣	أعتقد أنني مهووس بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٩١	
٢٤	أواجه صعوبة في تنظيم وقتي؛ لأن الأولوية دائماً لعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٩٩	
٢٥	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يؤثر في علاقتي بأسرتي وأصدقائي.	٠,٧٦٢	
٢٦	أجد صعوبة في تقبل حياتي بدون عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٨٤	
٢٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد أهم ما أقوم به في حياتي.	٠,٥٨٩	
٢٨	من الصعب أن أتخيل العمل في أي مجال آخر بعيداً عن عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٠٩	
٢٩	أستمد كل سعادتني من عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٤٦٣	
٣٠	سأفقد أهميتي إذا توقفت عن ممارسة العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٨٢	
٣١	أبذل قصارى جهدي في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ خشية التعرّض للنقد.	٠,٦٠٠	
٣٢	ارتبط بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد عاطفياً؛ لدرجة لا أستطيع التحكم بها.	٠,٧١٤	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

يوضح الجدول السابق مصفوفة العوامل التي تضمنت (٢) عاملين رئيسيين مُشبع عليهما (٣٢) عبارة، فيما أستخدم ثلاث فقرات لم تُشبع على عاملها، وهي العبارات: (عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يجعلني احترم ذاتي)، وعبارة: (أميل إلى عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ بسبب ما أجده من تقدير الآخرين لي)، وعبارة: (من الصعب أن أتوقف عن المهام التي بدأت بها مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد قبل إنهائها) فنلاحظ من الجدول أعلاه أنّ العامل الأول لديه تشيعات مع (١٧) عبارة - من أصل (٣٢) عبارة- بتشيعات أكبر من (٠,٣٠)؛ إذ تراوحت مُعاملات التشيعات على العامل الأول بين (٠,٥٠١) و(٠,٨٥٦) بينما تشيعت (١٥) عبارة على العامل الثاني بتشيعات أكبر من (٠,٣٠)، وتراوحت التشيعات على العامل الثاني بين (٠,٤٢٠) و(٠,٧٩٩) وأصبح المقياس بشكله النهائي يتكوّن من (٣٢) عبارة مُقسّمة على عاملين.

الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي حُسبت مُعاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري، ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه، وحساب مُعاملات ارتباط أبعاد مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري مع بعضها كالاتي:

- حساب مُعاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري، ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه، كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (٧) مُعاملات الارتباط البينة بين كل فقرة من فقرات مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه (ن=١٢٠)

المحور الأول: شغف العمل الإنسجامي		المحور الثاني: شغف العمل القهري	
م	الارتباط	م	الارتباط
١	**٠,٧٤٠	١٨	**٠,٥١٥
٢	**٠,٦٨٣	١٩	**٠,٥٤٦
٣	**٠,٧٦٨	٢٠	**٠,٧٤٠
٤	**٠,٧١٣	٢١	**٠,٥١٩
٥	**٠,٥١٦	٢٢	**٠,٥٨٠
٦	**٠,٦٩٨	٢٣	**٠,٧٥٤
٧	**٠,٤٩٧	٢٤	**٠,٧٣٤
٨	**٠,٥٠٥	٢٥	**٠,٦٦٤
٩	**٠,٤٥٩	٢٦	**٠,٧٦٤

** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يُبيّن الجدول السابق أنّ جميع عبارات العامل الأول تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت مُعَامِلَات الارتباط بين (٠,٤٥٩) كحد أدنى، وهو ارتباط العبارة: (أستمع في أوقات الراحة والإجازة بممارسة هواياتي الأخرى) بدرجة العامل الكلية، وهو ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبين (٠,٨٢٥) كحد أعلى؛ وهو ارتباط العبارة: (عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يشعُرني بالسعادة والامتنان) بالدرجة الكلية للعامل؛ وهو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١).

كما أنّ جميع عبارات العامل الثاني تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت مُعَامِلَات الارتباط بين (٠,٥١٥) كحد أدنى، وهو ارتباط العبارة: (في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ أجد نفسي مرغماً على تنفيذ ما يُطلب مني حرفياً)، بالدرجة الكلية للعامل الثاني؛ وهو ارتباط طردي متوسط ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وبين (٠,٧٨٢) كحد أعلى؛ وهو ارتباط العبارة: (أرتبط بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد عاطفياً؛ لدرجة لا أستطيع التحكم بها)، بالدرجة الكلية للعامل الثاني؛ وهو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١).

- حساب مُعَامِلَات ارتباط أبعاد مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٨) مُعَامِلَات ارتباط أبعاد مقياس شغف العمل مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس (ن=١٢٠)

الأبعاد	الأول	الثاني	المقياس ككل
شغف العمل الإنسجامي	١	**٠,٢٨٣	**٠,٧٤٢
شغف العمل القهري	**٠,٢٨٣	١	**٠,٨٥٣

** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يوضح الجدول السابق أنّ جميع أبعاد المقياس تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت مُعَامِلَات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٧٤٢) كحد أدنى لارتباط العامل الأول بالدرجة الكلية للمقياس، وهو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبين (٠,٨٥٣) كحد أعلى، وهو ارتباط العامل الثاني بالدرجة الكلية للمقياس، وهو ارتباط طردي قوي جداً ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)؛ ومن ثمّ فإنه دال إحصائياً عند المستوى (٠,٠٥).

- التحليل العاملي التوكيدي (CFA):

بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) Exploratory factor analysis (EFA) أُجري التحليل العاملي التوكيدي (CFA) Confirmatory factor analysis باستخدام برنامج (Amos 24)؛ للتحقق من صدق البناء العاملي للمقياس وتشبع الفترات المُفترضة لكل عامل بالعامل الذي يقيس هذا البُعد باستخدام طريقة أقصى احتمال (Maximum likelihood)، ويبيّن الجدول الآتي تقديرات التشبّعات.

شغف العمل الانسجامي والقهري في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

جدول (٩) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس نمطي شغف العمل الإنسجامي والقهري (ن=١٢٠)

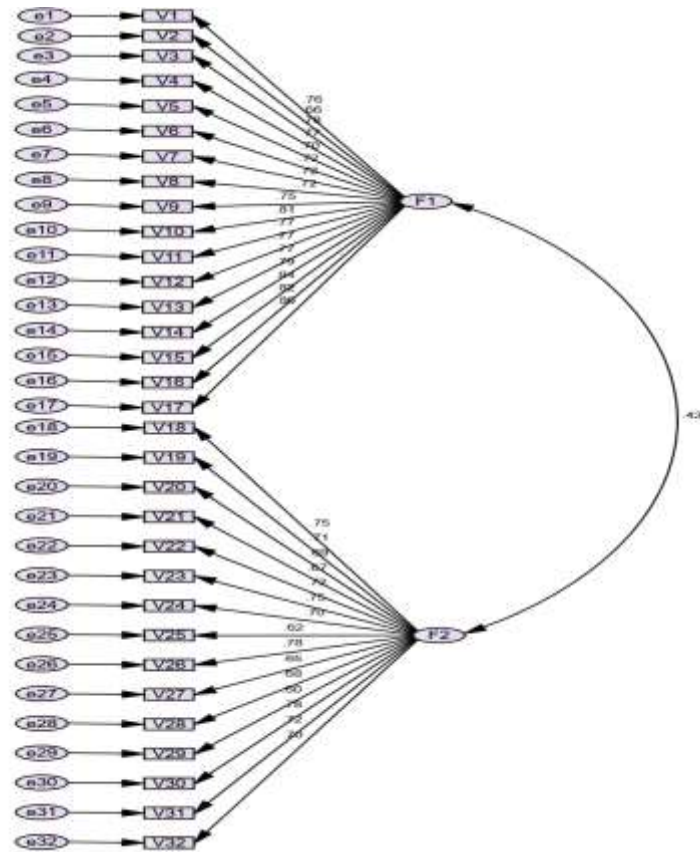
م	العبارات	تشبعات العبارات	
		الأول	الثاني
١	أندمج في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بحب.	٠,٧٥٥	
٢	أطوِّع بالقيام ببعض المهام في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد عن طيب خاطر.	٠,٦٦٢	
٣	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد هو شغفي، وأستطيع التحكم في تعلقي به.	٠,٧٩٩	
٤	أقدر أهمية عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٩٥	
٥	أشعر بالسعادة عندما أبتكر بعض الطرق التي تساعد أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على تحقيق الأهداف.	٠,٧٢١	
٦	ينسجم عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد مع أسلوب حياتي.	٠,٧٢٠	
٧	أستطيع التوقف عن التفكير بعملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد متى ما أردت ذلك.	٠,٧٢٣	
٨	من السهل أن أفصل مشكلات عملي عن أدائي على بقية أدواري في الحياة.	٠,٧٢٢	
٩	أستمتع في أوقات الراحة والإجازة بممارسة هواياتي الأخرى.	٠,٧٥٣	
١٠	أستطيع أن أحدث توازنًا بين عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد والجوانب الأخرى في حياتي.	٠,٨١٤	
١١	عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد جزء من هويتي وتعبيري عن ذاتي.	٠,٧٧٢	
١٢	يساعدني عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد على اكتشاف شخصيتي.	٠,٧٧١	
١٣	ما أعيشه من خبرات في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يصفل شخصيتي.	٠,٧٧٣	
١٤	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد إضافة جميلة في حياتي.	٠,٧٩٥	
١٥	أقضي وقتًا ممتعًا في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٨٣٩	
١٦	أبدل قدرًا كبيرًا من طاقتي في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد بكل سرور.	٠,٨١٨	
١٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يشعرنني بالسعادة والامتنان.	٠,٨٦١	
١٨	في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد أجد نفسي مرغمًا على تنفيذ ما يُطلب مني حرفيًا.	٠,٧٥١	
١٩	أحب عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ لما يوفره لي من مكانة اجتماعية.	٠,٧١٢	
٢٠	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يسيطر على تفكيري معظم الوقت.	٠,٦٩١	
٢١	أحاول عن قصد تجنب التفكير في مهام عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٧٣	
٢٢	ما يحدث في عملي من مشكلات يؤثر في مزاجي بقية اليوم.	٠,٧٢١	
٢٣	أعتقد أنني مهووس بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٥٢	
٢٤	أواجه صعوبة في تنظيم وقتي؛ لأن الأولوية دائمًا لعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٩٨	
٢٥	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يؤثر في علاقتي بأسرتي وأصدقائي.	٠,٦٢٣	

م	العبارات	تشبيعات العبارات	
		الأول	الثاني
٢٦	أجد صعوبة في تقبل حياتي بدون عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٧٩	
٢٧	عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد أهم ما أقوم به في حياتي.	٠,٦٥٣	
٢٨	من الصعب أن أتخيل العمل في أي مجال آخر بعيداً عن عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٨٤	
٢٩	أستمد كل سعادتني من عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٦٠٠	
٣٠	سأفقد أهميتي إذا توقفت عن ممارسة العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.	٠,٧٧٦	
٣١	أبذل قصارى جهدي في عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ خشية التعرض للنقد.	٠,٧٢٤	
٣٢	ارتبط بعملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد عاطفياً؛ لدرجة لا أستطيع التحكم بها.	٠,٧٠٠	

وأسفرت النتائج عن ثبوت صدق العبارات التي تقيس كل عامل دون حذف أي منها، حيث إن أي عامل لديه علاقات أكبر من (٠,٣٠) مع ثلاثة مؤشرات أو أكثر؛ يمكن عدّه عاملاً جيداً لاستخراجه والأخذ به؛ وعليه فنلاحظ من الجدول أعلاه الآتي:

العامل الأول لديه تشبيعات مع (١٧) عبارة من أصل (٣٢) عبارة بتشبيعات أكبر من (٠,٣٠)، حيث كان أقل تقدير لتشبيعات العامل الأول (٠,٦٦٢) للعبارة: (أتطوّع بالقيام ببعض المهام في عملي مع أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد عن طيب خاطر)، وأكبر تشبيعات كان (٠,٨٦١) للعبارة: (عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ يشعرني بالسعادة والامتنان). بينما تشبيعت (١٥) عبارة على العامل الثاني بتشبيعات أكبر من (٠,٣٠)، وكان أقل تقدير لتشبيعات العامل الثاني (٠,٦٠٠) للعبارة: (أستمد كل سعادتني من عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد)، وأكبر تشبيعات (٠,٧٧٩) للعبارة: (أجد صعوبة في تقبل حياتي بدون عملي مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد). كما تم إيجاد الرسم التخطيطي للبنية العاملية الكامنة للمقياس والموضحة في الشكل الآتي:

شكل (٢) النموذج البنائي المُفترض لمقياس نمطي شغف العمل الانسجامي والقهري



كما تم تقدير مؤشرات جودة المطابقة (Model testing) للنموذج كالاتي:

جدول (١٠) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي المُفترض لمقياس نمطي الشغف الانسجامي والقهري (N=120)

المؤشرات	المدى المثالي	القيمة في النموذج المُفترض
النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجات الحرية	أقل من ٥	٢,١٨
مربع كاي	غير دالة	٧٢,٤٢ غير دالة
حسن المطابقة (GFI)	أكبر من ٠,٩٠	٠,٩٢٣
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	أكبر من ٠,٩٠	٠,٩١٠
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	أكبر من ٠,٩٠	٠,٩١٣
مؤشر المطابقة المتزايدة (IFI)	أكبر من ٠,٩٠	٠,٩٥٢
مؤشر توكر لويس (TLI)	أكبر من ٠,٩٠	٠,٩٤٣
مؤشر جذر مربع الخطأ المعياري (RMSEA)	٠,٠٥ - ٠,٠٨	٠,٠٧

يتبين من الجدول السابق، أن افتراض عاملين كامنين مرتبطتين تتشعب عليهما فقرات المقياس (النموذج المُفترض) يُطابق البيانات موضع المعالجة بدرجة مقبولة ومن ثم يحظى بمؤشرات مطابقة مقبولة، حيث كان مؤشرات: (حسن المطابقة GFI، والمطابقة المقارنة CFI، والمطابقة المعيارية NFI، والمطابقة المتزايدة IFI، وتوكر لويس TLI) جميعها في المدى المثالي وكانت قيمة مؤشر جذر متوسط

مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (0,07) إذ يُرْفَضُ النموذج إذا زادت هذه القيمة عن (0,08) ويكون النموذج مطابقاً تماماً إذا قلت هذه القيمة عن (0,05) وإذا كانت القيمة محصورة بين (0,05 – 0,08) فإن هذا يدلُّ على أنَّ النموذج يطابق البيانات فضلاً على أنَّ النسبة بين مربع كاي ودرجات الحرية أقل من (5) وهو ما يؤكِّد الصدق البنائي لمقياس نمطي الشَّغْف.

ثانياً: ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري حُسب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) والتجزئة النصفية على العينة الاستطلاعية والجدول الآتي يبيِّن ذلك:

جدول (11) قيم معاملات ثبات مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري (ن=120)

م	الأبعاد	ثبات ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
			سبيرمان – براون
			جتمان
1	شغف العمل الانسجامي	0,922	0,879
2	شغف العمل القهري	0,906	0,847

تُشير النتائج الموضحة في الجدول السابق في مجملها إلى أن مقياس نمطي الشَّغْف يتمتَّع بقيم ثبات مرتفعة في كلا النوعين؛ مما يعني أن المقياس متنسق داخلياً بين مفرداته في كل بُعد كما يدلُّ على استقراره عبر الزمن في قياس السمة التي يقيسها المقياس، وأن قيمة الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبُعد الشَّغْف الانسجامي بلغت (0,922) وأن معاملات الثبات بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان، حيث بلغت قيمة مُعامل الثبات بطريقة سبيرمان- براون و جتمان (0,879 و 0,864) على التوالي، كما يتبيَّن أن قيمة الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبُعد الشَّغْف القهري قد بلغت (0,906) وأن معاملات الثبات، بطريقة سبيرمان- براون متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان؛ إذ بلغت قيمة مُعامل الثبات بطريقة سبيرمان- براون و جتمان (0,848 و 0,847) على التوالي، وبشكل عام تُشير النتائج السابقة إلى أنَّ مقياس نمطي الشَّغْف (الانسجامي والقهري) يتمتَّع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث: الاتساق الداخلي والصدق الثبات؛ مما يعطي الثقة في تطبيقه واستخدامه على العينة الأساسية لتحقيق أهداف الدراسة.

- مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري في الصورة النهائية:

- وصف المقياس:

يحتوي مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري لمعلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في صورته النهائية على (32) عبارة، موزعة على عاملين وموضحة في الآتي:

جدول (12) عبارات مقياس شغف العمل الانسجامي والقهري في الصورة النهائية

مجموع العبارات	العبارات	الأبعاد
17	17,16,15,14,13,12,11,10,9,8,7,6,5,4,3,2,1	شغف العمل الانسجامي
15	32,31,30,29,28,27,26,25,24,23,22,21,20,19,18	شغف العمل القهري

– تطبيق المقياس:

طريقة الإجابة عن فقرات المقياس أن يختار المُستجيب أحد بدائل الإجابة الخمسة لكل فقرة من فقرات المقياس.

– تصحيح المقياس:

يُصحّح المقياس من خلال تدرّج خماسي (تنطبق تمامًا- تنطبق بدرجة كبيرة- تنطبق بدرجة متوسطة- تنطبق بدرجة قليلة- لا تنطبق تمامًا)، ويُقابلها الدرجات الخام (١-٢-٣-٤-٥) حيث إنّ جميع الفقرات في المقياس إيجابية، وبالتالي فإنّ أعلى درجة يحصل عليها المستجيب (١٦٠) وأدنى درجة (٣٢)، وقد حُدّدت الدرجة التي يتبيّن من خلالها مستوى شغف العمل الإنسجامي والقهري وفق المعيار الآتي:

- (١,٠٠ - ٢,٣٣) مستوى منخفض.
- (٢,٣٤ - ٣,٦٦) مستوى متوسط.
- (٣,٦٧ - ٥,٠٠) مستوى مرتفع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لمعرفة الاتجاه العام لفقرات مقاييس الدراسة ومحاورها.
- اختبار (ت) للعينات المستقلة؛ لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة، التي تُعزى لمتغير الجنس (ذكر-أنثى)، والمؤهل أو الدرجة العلمية (بكالوريوس- دراسات عليا)، ونوع التعليم (حكومي- أهلي).
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ لاختبار الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة التي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول الذي نص على ما يلي: ما مستوى شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؟

للإجابة عن هذا السؤال تمت صياغة الفرض الأول للدراسة والتحقق منه، حيث نص الفرض على ما يلي: يوجد مستوى مرتفع من شغف العمل الانسجامي والقهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد.

وللتحقق من هذا الفرض حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب التنازلي للبعدين تبعاً للمتوسطات الحسابية بأقل قيمة للانحراف المعياري كما في الجدول الآتي:

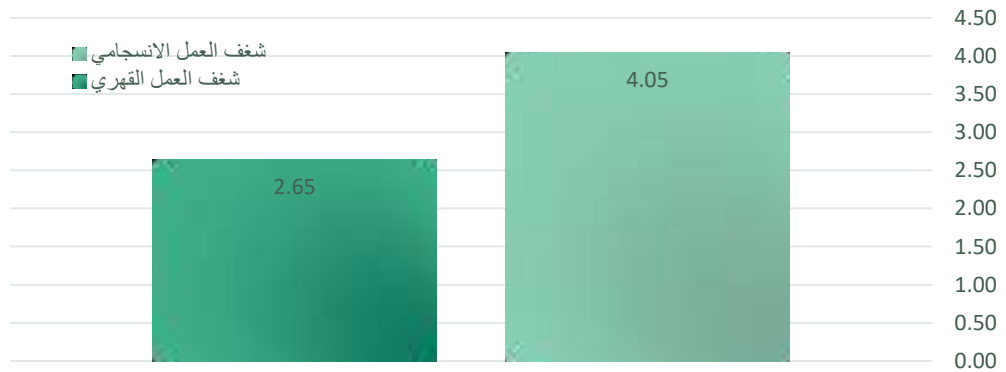
شغف العمل الانسجامي والقهري في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

جدول (١٣) متوسطات استجابات عينة الدراسة تجاه مقياس شغف العمل الإنسجامي والقهري (ن=٣٠٠)

أبعاد المقياس	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
شغف العمل الإنسجامي	١,٠٠	٥,٠٠	٤,٠٥	٠,٧١	مرتفع	١
شغف العمل القهري	١,٠٠	٥,٠٠	٢,٦٥	٠,٨١	متوسط	٢

يتبين من نتائج الجدول السابق أن مستوى شغف العمل الإنسجامي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد (مرتفع)، حيث حصل (شغف العمل الإنسجامي) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,٠٥) وانحراف معياري (٠,٧١) وهو ما يمثل مستوى مرتفعاً، بينما جاء في المرتبة الثانية (شغف العمل القهري) بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وانحراف معياري (٠,٨١) ويمثل مستوى متوسطاً؛ ومن ثم فإن شغف العمل الإنسجامي هو النمط الأكثر شيوعاً لدى عينة الدراسة ويوضح الشكل الآتي هذه النتائج.

شكل (٣) متوسطات استجابات عينة الدراسة تجاه مقياس (شغف العمل الإنسجامي والقهري)



وحيث إن الباحثة لم تجد - في حدود اطلاعها - دراسة هدفت إلى تحديد مستوى شغف العمل الإنسجامي أو القهري لدى معلمي ومعلمات ذوي الاحتياجات الخاصة، لاسيما ذوي اضطراب طيف التوحد، إلا أن هناك عدد من الدراسات بحثت في المفاهيم القريبة من شغف العمل كدراسة: حسن (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن معلمي التربية الخاصة يمتلكون درجة عالية من الرضا الوظيفي، ودراسة الحارثي (٢٠٢٠) التي أسفرت نتائجها عن أن معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة يمتلكون مستوى أعلى من المتوسط في الرضا الوظيفي المعنوي ودراسة البصير (٢٠٢١) التي بينت أن معلمي التربية الخاصة يمتلكون مستوى مرتفعاً في الاستغراق المهني الإيجابي.

وقد تعود نتيجة هذا السؤال إلى أن معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد لديهم استعداد مسبق للعمل في هذا المجال، ومن خلال خبرتهم السابقة أثناء التدريب الميداني فقد تكوّن لديهم تصوّر واضح لحجم صعوبات العمل؛ مما أسهم في تبني توقعات مسبقة لحجم التحدّيات، كما قد يعود السبب إلى شعور المعلم بقيمة عمله، وقوة تأثيره في تلاميذه من الناحيتين الأكاديمية والسلوكية، فالعمل مع الأطفال ذوي اضطراب التوحد يستلزم وجود كفاية مهنية تتعلّق بالقدرة على تصميم وتنفيذ خطط تعديل السلوك لهؤلاء التلاميذ ومتابعتها؛ مما يجعل المعلم متحمّساً ولديه دافعية لإنجاز ما وضعه من

أهداف وخطط، فضلاً عن التشجيع والثناء من الفريق الداعم والمشارك في وضعها وتنفيذها، كما أنّ طبيعة الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تُثير التحدي والمثابرة لدى معلمهم في اختيار الأنشطة وتصميمها، واختيار الفنيات والممارسات القائمة على الأدلة؛ مما يُسهم في استمرار شغفهم بالعمل بصورة إيجابية.

وقد يُسهم في تفسير هذه النتيجة ما يجده معلمو ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد من رصيد للخبرات الإيجابية التي تكوّنت لديهم في أثناء عملهم بهذا المجال، كما تُعزى نتيجة هذا السؤال إلى الدافع من اختيار مزاوله هذه المهنة؛ إذ أشار (McLean et al., 2019) إلى أنّه إذا لم يكن الدافع من اختيار مهنة التعليم جوهرياً ومبنيّاً على التقييم الشخصي للقدرات ومدى ملاءمتها للمهنة؛ فقد يصعب على المعلم الاحتفاظ بحالة إيجابية عند تدريسه الأطفال ذوي الظروف الخاصة، كما قد تُعزى نتيجة هذا السؤال إلى وجود نظرة إيجابية عامة حول الشغف الإنسجاميّ، وسلبية حول الشغف القهريّ لدى عينة الدراسة.

وقد تعود هذه النتيجة إلى أنّ الشغف الإنسجاميّ يتشكّل أساساً من التقييم المعرفي للنشاط ثم التوافق والتطابق معه، وأخيراً استيعابه بصورة تعكس الهوية الذاتيّة، وتتسجم مع متطلبات الفرد وأدواره الأخرى، فحين تكون البيئة داعمة للاستقلالية، ولدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد توجه مستقل وقدرة على التحكم في دوافعهم، إلى جانب وجود حافز مهم للانخراط في العمل؛ فإنهم يطورون تبعاً لذلك الشغف الإنسجاميّ (Vallerand, 2016).

ويُمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية تقرير المصير (SDT) بأنّ تأثير سياق العمل في إشباع الحاجات النفسية الأساسية المتمثلة في: شعور معلم ذوي اضطراب طيف التوحد بالاستقلالية، والكفاءة، والارتباط؛ يزيد من تفضيله وشغفه الإيجابي بعمله، ولعلّ ممارسة العمل مع الأطفال ذوي اضطراب التوحد في ضوء الخطة التربوية الفردية التي يصمّمها المعلم بحسب احتياج الطالب وقدراته تُشعره بممارسته لمهامه الوظيفية بمرونة واستقلالية أكثر، كما أنّ الكفاءة التي يحظى بها معلمو ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد وما يتمتّعون به من خصائص مهنية وإشباعهم المستمر لحاجتهم إلى التواصل مع الآخرين - سواء مع رؤسائهم في العمل، أو زملائهم أو أولياء الأمور - أسهم في ظهور شغف العمل الإنسجاميّ بمستوى مرتفع، وشغف العمل القهريّ بمستوى متوسط لدى أفراد العينة، كما يمكن عزو مجيء مستوى شغف العمل القهري متوسطاً إلى أنّه إذا لم يكن الدافع من اختيار مهنة التعليم جوهرياً ومبنيّاً على التقييم الشخصي للقدرات ومدى ملاءمتها للمهنة؛ فقد يصعب على المعلم الاحتفاظ بحالة إيجابية عند تدريسه الأطفال ذوي الظروف الخاصة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: ما طبيعة الفروق في شغف العمل الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- سنوات الخبرة - نوع التعليم)؟

للإجابة عن هذا السؤال تمت صياغة الفرض الثاني والتحقق منه، حيث نص الفرض الثاني على ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في شغف العمل الانسجامي والقهري لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- سنوات الخبرة - نوع التعليم).

شغف العمل الانسجامي والقهري في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى معلمات أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد

وللتحقق من هذا الفرض أُجري اختبار (ت) للعينات المستقلة مع المتغيرات الثنائية (الجنس، والمؤهل أو الدرجة العلمية، ونوع التعليم) حيث يُعدّ اختبار (ت) للعينات المستقلة أحد أنواع الإحصائيات الاستدلالية التي تُستخدم على نطاق واسع لتوضيح الفرق في متوسط مجموعتين مستقلتين، وتبين الجداول الآتية نتائج اختبارات (ت) للعينات المستقلة كالتالي:

جدول (١٤) نتائج اختبارات (ت) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات درجات شغف العمل الإنسجامي والقهري لدى أفراد العينة، التي تُعزى إلى: (الجنس- المؤهل أو الدرجة العلمية- نوع التعليم) (ن=٣٠٠)

المتغيرات	الأبعاد	المجموعات	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة الإحصائية
الجنس	شغف العمل الإنسجامي	ذكر	١٥٩	٤,١٠٧	٠,٧٣٤	١,٥٣٧	٠,١٢٥
		أنثى	١٤١	٣,٩٨٢	٠,٦٦٩		
	شغف العمل القهري	ذكر	١٥٩	٢,٧٧١	٠,٨٧٠	٢,٩١٢	**٠,٠٠٤
		أنثى	١٤١	٢,٥٠٤	٠,٧١٤		
المؤهل أو الدرجة العلمية	شغف العمل الإنسجامي	بكالوريوس	٢٢٧	٤,٠٠٣	٠,٧٢٢	١,٩٩٩-	*٠,٠٤٧
		دراسات عليا	٧٣	٤,١٩٢	٠,٦٣٦		
	شغف العمل القهري	بكالوريوس	٢٢٧	٢,٦٠٣	٠,٨٣٩	١,٥٩٣-	٠,١١٢
		دراسات عليا	٧٣	٢,٧٧٦	٠,٧٠١		
نوع التعليم	شغف العمل الإنسجامي	الحكومي	١٨١	٤,٠١٢	٠,٧٠٧	١,١٠٧-	٠,٢٦٩
		الأهلي	١١٩	٤,١٠٤	٠,٧٠٤		
	شغف العمل القهري	الحكومي	١٨١	٢,٦٤٢	٠,٨٤٦	٠,٠٧٨-	٠,٩٣٨
		الأهلي	١١٩	٢,٦٥٠	٠,٧٥٦		

** دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١).

* دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول السابق النتائج الآتية:

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) في متوسطي شغف العمل القهري تبعاً للجنس؛ لصالح الذكور الأعلى في متوسطات شغف العمل القهري بقيمة (٢,٧٧١)، مقابل قيمة (٢,٥٠٤) لدى الإناث، حيث جاءت الدلالة الإحصائية (٠,٠٠٤) أقل من (٠,٠٥). بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في مستوى شغف العمل الانسجامي.
- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) في متوسطات شغف العمل الإنسجامي تبعاً للمؤهل أو الدرجة العلمية؛ لصالح الدراسات العليا الأعلى بقيمة (٤,١٩٢) مقابل البكالوريوس (٤,٠٠٣)، حيث جاءت الدلالة الإحصائية (٠,٠٤٧) أقل من (٠,٠٥) بينما لا توجد فروق دالة

إحصائياً في مستوى شغف العمل القهري في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل أو الدرجة العلمية.

– لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) في متوسطات أي من شغف العمل الإنسجامي أو القهري تبعاً للقطاع، حيث جاءت الدلالة الإحصائية أكبر من (٠,٠٥)، كما أُجري تحليل التباين الأحادي (ANOVA) مع مُتغيّر سنوات الخبرة؛ إذ يعدّ تحليل التباين الأحادي أحد أنواع الإحصائيات الاستدلالية التي تُستخدم لتحليل الاختلافات الإحصائية بين متوسطات المجموعات المستقلة (ثلاث مجموعات فأكثر).

جدول (١٥) نتائج اختبارات (ANOVA) لاختبار الفروق بين متوسطات درجات شغف العمل الإنسجامي والقهري لدى أفراد العينة، التي تُعزى إلى (سنوات الخبرة) (ن=٣٠٠)

سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ف	الدلالة الإحصائية
من سنة إلى خمس سنوات	٩٣	٤,٠٥٣	٠,٧٣٦	٠,٠٥١	٠,٩٥
شغف العمل الإنسجامي من ست إلى عشر سنوات	١١٣	٤,٠٣٣	٠,٧١٧		
أكثر من عشر سنوات	٩٤	٤,٠٦٣	٠,٦٦٩		
من سنة إلى خمس سنوات	٩٣	٢,٥٤٦	٠,٧٠٢	١,١٨٦	٠,٣٠٧
شغف العمل القهري من ست إلى عشر سنوات	١١٣	٢,٦٦٠	٠,٨٣٨		
أكثر من عشر سنوات	٩٤	٢,٧٢٦	٠,٨٧٢		

يتبيّن من نتائج اختبارات (ANOVA) ما يأتي:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات شغف العمل الإنسجامي لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تُعزى إلى مُتغيّر الخبرة، حيث بلغت الدلالة الإحصائية (٠,٩٦٠)؛ وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥).

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات شغف العمل القهري لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد تُعزى لمتغيّر الخبرة؛ إذ بلغت الدلالة الإحصائية (٠,٣٠٧)؛ وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥).

وتتوافق نتيجة هذا السؤال مع الطبيعة المزدوجة للشغف، التي أشار إليها (Vallerand 2015) بأنّ الشغف يُمكن تناوله في بُعدين منفصلين، كما أنّه من المحتمل أن يمرّ الأفراد أنفسهم بتجربة الشغف في كلا البُعين، ويحصلون على درجات متفاوتة في كل بُعد تجاه النشاط ذاته (Schellenberg et al., 2019).

ويُفسر وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات شغف العمل الإنسجامي تبعاً للدرجة أو المؤهل العلمي؛ لصالح الدراسات العليا في أنّ التقدّم العلمي والتطور المهني الذي أحرزه هؤلاء المعلمون والمعلمات من شأنه أن يُصقل معرفتهم ومهاراتهم في جوانب عديدة، حيث يُقدّم لهم في برامج الدراسات العليا مواد تعليمية وتطبيقية ترفع من قدرتهم على التعامل مع البيئة التعليمية بجميع أبعادها، كما أنّ

مواجهة التحدّيات التي تُحتمّها عليهم فترة الدراسات العليا؛ ترفع من مستوى مرونتهم النفسية، وتزوّدهم بطرق وإستراتيجيات أكثر فاعلية في مجابهة الضغوط في البيئة المهنية.

كما يُفسّر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أيّ من شغف العمل الإنسجاميّ أو القهريّ - تبعاً لنوع التعليم- في أنّ معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد يعملون في بيئات متشابهة إلى حدّ كبير، تعود إلى طبيعة الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد؛ مما كوّن لديهم رؤية مشتركة يعملون على تحقيقها.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أيّ من شغف العمل الإنسجاميّ أو القهريّ - تبعاً لسنوات الخبرة- إلى تشابه اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو تلاميذهم من ذوي اضطراب طيف التوحد، وتشابه ظروف العمل مع الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد ومُتطلّباته بغض النظر عن سنوات الخبرة، كما قد يُعزى إلى تساوي مستوى الاهتمام المُقدّم للمعلمين والمعلمات دون النظر إلى سنوات الخبرة، من حيث تقديم الدورات والبرامج التدريبية التي تطوّر كوارها مهنيّاً ويتضح ذلك في عدم وجود فروق في تطبيق الممارسات المبنية على البراهين لدى معلمي الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد تُعزى إلى سنوات الخبرة، كما أشار إلى ذلك الزارع والياضي (٢٠٢٠).

توصيات الدراسة:

- توفير المناخ المدرسي الملائم، وتشجيع معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد على اكتشاف قدراتهم وخصائصهم الشخصية، وتوظيفها بما يخدم مهامهم الوظيفية، والتي بدورها تؤثر في اندماجهم ومشاركتهم بالأنشطة بانسجام وشغف.
- دعم أولياء أمور الطلاب ذوي اضطراب طيف التوحد معلماتهم لزيادة مستوى شغف العمل الانسجامي/ القهري لديهم.
- تقديم الحوافز التشجيعية لمعلمات ذوي اضطراب طيف التوحد لتعزيز مستوى شغف العمل الانسجامي/ القهري لديهم.
- تقليل الأعباء الملقاة على معلمات ذوي اضطراب طيف التوحد لتعزيز مستوى شغف العمل الانسجامي/ القهري لديهم.

مقترحات الدراسة:

- شغف العمل الانسجامي/ القهري وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات ذوي صعوبات التعليم بالمرحلة الابتدائية.
- شغف العمل الانسجامي/ القهري وعلاقته بمستوى دافعية الإنجاز لدى معلمات ذوي الإعاقة الفكرية بالمرحلة الابتدائية.
- العلاقة بين شغف العمل الانسجامي القهري ومستوى الأمن الوظيفي لدى معلمات المرحلة المتوسطة.
- أثر الشغف الإنسجاميّ والقهريّ والفروق بينهما في فاعلية الممارسات التعليمية والسلوكية المبنية على الأدلة عند تعليم ذوي اضطراب طيف التوحد.

– نمذجة العلاقات بين رأس المال النَّفْسِيّ واليَقَظَة العَقْلِيَّة وشغف العمل الإنسجَامِي والقَهْرِي لدى معلمي ومعلمات ذوي اضطراب طَيْف التَّوْحُد.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

البصير، نشوة عبد المنعم. (٢٠٢١). الإسهام النَّفْسِيّ لرأس المال النَّفْسِيّ في التَّنَبُّؤ بالاستغراق المهني والأعراض السيكوسوماتية لدى معلمي التربية الخاصة. مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، ١٣ (٤٥)، ٦٤-١.

الجبالي، صفاء محمد، عمر، أحمد أحمد، والبهاص، سيد أحمد. (٢٠١٦). الاحتراق النَّفْسِيّ وعلاقته بالذكاء الوجداني لدى معلمي مدارس التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. مجلة كلية التربية بجامعة كفر الشيخ، ١٦ (٣)، ٢٩٧-٣٢٧.

الحارثي، صبحي بن سعيد. (٢٠٢٠). رأس المال النَّفْسِيّ وعلاقته بالرضا الوظيفي واليَقَظَة العَقْلِيَّة لدى معلمي ومعلمات ذوي الإعاقة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٤ (٢)، ١١٩٢-١٢٢٢.

حسن، أسامة عبد المنعم. (٢٠٢٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض المتغيرات. كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة، ٣ (٤)، ٨١٦-٨٥١.

الدبابي، خلدون، الدبابي، رابعة، وعبد الرحمن، عبد السلام. (٢٠١٩). النمذجة السببية للعلاقات بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والكفاءة الذاتية والسعادة لدى طلبة جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 13(1)، 46 - 64.

الدلبيحي، خالد بن غازي. (٢٠٢١). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى معلمي ومعلمات الأطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوْحُد بمدينة الرياض. مجلة التربية الخاصة، جامعة شقراء، ٣٦، ٤٢-١٠٠.

رفش، شهاب الدين حمد، والربيعي، محمد عباس خليل. (٢٠١٥). تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات – بحث تطبيقي في هيئة النزاهة، مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل، كلية الإدارة والاقتصاد، العدد ١٥، ص ١ - ٢٧.

الزارع، نايف عابد، والياضي، منال محمد. (٢٠٢٠). مدى تطبيق معلمي ومعلمات التَّوْحُد للممارسات المبنية على البراهين في برامج التَّوْحُد بمحافظة جدة. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٧٠، ٨٧٧-٩٣٠.

الزايدي، فائق عبد الهادي. (٢٠٢٢). محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى معلمي أطفال ذوي اضطراب طَيْف التَّوْحُد. مجلة التربية، ٥ (١٩٦)، ٧٤-١١٨.

الشريف، أبرار سعيد. (٢٠٢٢). الضغوط النفسية لدى معلمي اضطراب طيف التوحد بمدارس مكة المكرمة وعلاقتها ببعض المتغيرات [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الطائف]. قاعدة معلومات دار المنظومة.

عبد العزيز، عبد العزيز محمود. (٢٠٢١). فعالية برنامج إرشادي بالقبول والالتزام لتنمية شغف العمل الإنسجامي لدى عينة من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣١، ٢٨٥-٣٣٨.

علي، أماني عادل سعد. (٢٠٢١). رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الضغوط المهنية والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية علوم نوي الاحتياجات الخاصة*، ٣(١)، ١٧٣٣-١٧٩٤.

فارس، أمجد كاظم. (٢٠٢١). الشغف الأكاديمي وعلاقته بالتكامل المعرفي لدى طلبة الجامعة. *الجمعية العراقية للدراسات التربوية والنفسية*، (٣٠)، ٤٢٨-٤٥٢.

الفرا، ربا؛ وجروان، فتحي. (٢٠١٢). بناء برنامج تدريبي محوسب لتحسين الانتباه البصري لدى الأطفال ذوي اضطراب التوحد وقياس فاعليته (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

فرحات، رمضان السيد، وزويل، محمد جمال الدين. (٢٠٢٢). نمذجة العلاقات بين الحكمة ورأس المال النفسي والشغف للعمل لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. *مجلة كلية التربية*، ٤٦(٣)، ٢٣٥-٣٨٥.

المعاينة، رولا، والحموري، صالح. (٢٠١٨). السعادة المؤسسية، سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في بيئة العمل (ط.٣). قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.

المواسي، محمد. (٢٠١٦). ٤٠٠ ألف طفل توحد في السعودية يواجهون ندرة المتخصصين في علاجهم. صحيفة سبق الإلكتروني، تم الاسترجاع في ٢٣/١١/٢٠٢٤م.

English References:

Al-Shammari, Z. (2006). Special Education Teachers' Attitudes Toward Autistic Students in the Autism School in the State of Kuwait: A case study. *Journal of Instructional Psychology*, 33(3).

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

Amarnani, R., Lajom, J. , Restubog, S. , & Capezio, A. (2020). Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and harmonious passion for work. *human relations*, 73(6), 811-836.

Astakhova, M., Cardon, M., Ho, V., & Kong, D. (2022). Passion for work passion research: Taming breadth and promoting depth. *Journal of Organizational Behavior (John Wiley & Sons, Inc.)*, 43(9), 1463-1474.

- Birkeland, I., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion, 39*(3), 392-408.
- Burke, R., Astakhova, M., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology, 30*(3), 457-471.
- Carbonneau, N., Vallerand, R., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of educational psychology, 100*(4), 977.
- Cardon, M., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of management Review, 34*(3), 511-532.
- Castro, A., Kelly, J., & Shih, M. (2010). Resilience strategies for new teachers in high-needs areas. *Teaching and Teacher Education, 26*(3), 622-629.
- Chu, L. (2011). *General passion scale (GEN-PS): Toward the validation of passion as a general trait-like personality construct*. Texas Woman's University.
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion, 39*(5), 631-655.
- Day, C. (2009). A passion for quality: Teachers who make a difference. *Tijdschrift Voor Lerarenopleiders, 30*(3), 4-13.
- Diani, P., & Salendu, A. (2018). Peran Mediasi Psychological Capital dalam Hubungan antara Harmonious Passion dengan Subjective Well-Being. *Intuits: Journal Psychology Ilima, 10*(3), 219-230.
- Elsabbagh, M., Divan, G., Koh, Y., Kim, Y., Kauchali, S., Marcín, C., ... & Fombonne, E. (2012). Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders. *Autism research, 5*(3), 160-179.
- Gehrke, R., & McCoy, K. (2007). Sustaining and retaining beginning special educators: It takes a village. *Teaching and Teacher Education, 23*(4), 490-500.
- Gilal, F., Channa, N., Gilal, N., Gilal, R., & Shah, S. (2019). Association between a teacher's work passion and a student's work passion: a moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management, 12*, 889.
- Grobler, A., & Powell, K. (2018). Enhancing psychological capital: the impact of authentic leadership and passion for work in a South African context. *Journal of Contemporary Management, 15*(1), 655-676.
- Guo, Q., Wang, Y., Liu, Q., Wang, T., Zhang, L., Huang, Z., & Cao, S. (2022). Psychological Capital and Occupational Well-Being: Mediating Effects of Work Engagement Among Chinese Special Education Teachers. *Frontiers in Psychology, 13*.

- Ho, V., T., & Astakhova, M., N. (2018). Disentangling passion and engagement: An examination of how and when passionate employees become engaged ones. *Human Relations, 71*(7), 973-1000.
- Ho, V., Wong, S., & Lee, C. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies, 48*(1), 26-47.
- Houffort, N., Philippe, F., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2018). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work–family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management, 25*(4), 313.
- Hués-car Hernández, E., Moreno-Murcia, J., Cid, L., Monteiro, D., & Rodrigues, F. (2020). Passion or perseverance? The effect of perceived autonomy support and grit on academic performance in college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(6), 2143.
- Jachimowicz, J., Wihler, A., Bailey, E., & Galinsky, A. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 115*(40), 9980-9985.
- Kokkinos, C., M., & Davazoglou, A., M. (2009). Special education teachers under stress: Evidence from a Greek national study. *Educational Psychology, 29*(4), 407-424.
- Lalande, D., Vallerand, R., Lafrenière, M., Verner-Filion, J., Laurent, F., Forest, J., & Paquet, Y. (2017). Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of personality, 85*(2), 163-178.
- Landay, K., DeSimone, J., & Harms, P. (2022). A psychometric investigation of harmonious and obsessive work passion. *Journal of Organizational Behavior.*
- Liang, X., & Bautista, O. (2021). Analysis on the difference of college teachers' professional pressure and strategies to improve teachers' mental health under the expectancy theory. *Work, 69*(2), 543-557.
- McLean, L., Taylor, M., & Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education, 85*(1), 204-214.
- Moe, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education, 59*, 431-437.
- Ogba, F., Onyishi, C., Victor-Aigbodion, V., Abada, I., Eze, U., Obiweluzo, P., & Onwu, A. (2020). Managing job stress in teachers of children with autism: A rational emotive occupational health coaching control trial. *Medicine, 99*(36).

- Peltzer, K., Shisana, O., Zuma, K., Van Wyk, B., & Zungu-Dirwayi, N. (2009). Job stress, job satisfaction and stress-related illnesses among South African educators. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(3), 247-257.
- Pollack, J., Ho, V., O'Boyle, E., & Kirkman, B. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- Schellenberg, B., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D., Lafrenière, M., & Vallerand, R. (2019). Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. *Journal of Personality*, 87(2), 163-180.
- Serin, H. (2017). The role of passion in learning and teaching. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(1), 60-64.
- Shah, S., Sajid, B., & Siddiq, M. (2020). Passion and Burnout among Teachers of Special Education Institutes in Peshawar. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 18(1), 56-60.
- Singer, N., & Mahmood, E. A. (2022). Talent Management According to the Psychological Capital and Positive Passion Recruitment Components Among Kindergarten and Primary Education Teachers in the Arab Republic of Egypt. *International Journal of Special Education*, 37(3).
- Thibault-Landry, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganelli, L., & Forest, J. (2018). An empirical investigation of the employee work passion appraisal model using self-determination theory. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 148-168.
- Tolentino, L., Lajom, J., Sibunruang, H., & Garcia, P. (2022). The bright side of loving your work: Optimism as a mediating mechanism between work passion and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 194, 111664.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of personality and social psychology*, 85(4), 756.
- Vallerand, R., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, 85-105.
- Vallerand, R., J. (2016). The dualistic model of passion: Theory, research, and implications for the field of education. In *Building autonomous learners: Perspectives from research and practice using self-determination theory* (pp. 31-58). Singapore: Springer Singapore.
- VandenBos, G., R. (2015). *APA dictionary of psychology*. American Psychological Association.

- Wang, Y., Chen, J., Liu, X., Lin, X., Sun, Y., Wang, N., & Luo, F. (2022). The more mindfulness practice, the more post-trauma stress symptoms. Trait mindfulness and PTSS during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 1-12.
- Wettstein, A., Schneider, S., grosse Holtforth, M., & La Marca, R. (2021, September). Teacher stress: A psychobiological approach to stressful interactions in the classroom. In *Frontiers in Education* (6, p.681258). Frontiers Media SA.
- White M., Smith J., Smith T. , Stodden R. (2012). Autism spectrum disorders. In Zager D., Wehmeyer M. L., Simpson R. L. (Eds.), *Educating students with autism spectrum disorders* (pp. 3–12). Routledge.
- Yahui, S., & Jian, Z. (2015). Does work passion promote work performance? From the perspective of Dualistic Model of Passion. *Advances in Management*, 8(2), 9.
- Yukhymenko-Lescroart, M., & Sharma, G. (2019). The relationship between faculty members' passion for work and well-being. *Journal of Happiness Studies*, 20(3), 863-881.
- Zainal Badri, S., Mun, C., & Ramos, H. (2020). Work passion and psychological wellbeing among millennial employees in Malaysia: The moderating role of personality. *International Journal of Employment Studies*, 28(1), 28-47.
- Zarafshan, H., Mohammadi, M., Ahmadi, F., & Arsalani, A. (2013). Job burnout among Iranian elementary school teachers of students with autism: A comparative study. *Iranian journal of psychiatry*, 8(1), 20.- 27.
- Zhou, Y., Chen, S., Deng, X., Wang, S., & Shi, L. (2023). Self-efficacy and career resilience: The mediating role of professional identity and work passion in kindergarten teachers. *Journal of Psychology in Africa*, 33(2), 165-170
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Journal of work and organizational psychology*, 33(1), 47-53.

Translation of Arabic References:

- Abdulaziz, Abdulaziz Mahmoud. (2021). The effectiveness of an acceptance and commitment counseling program to develop the passion for harmonious work among a sample of teaching staff. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 31, 285-338.
- Al-Bassir, Nashwa Abdel Moneim. (2021). The relative contribution of psychological capital in predicting professional burnout and psychosomatic symptoms among special education teachers. *Foundation for Special Education and Rehabilitation*, 13(45), 1-64.
- Al-Dababi, Khaldoun., Al-Dababi, Rabia., and Abdulrahman, Abdulsalam. (2019). Causal modeling of the relationships among the Big Five personality factors, self-efficacy, and happiness among students of Jordan University of Science and Technology. *Journal of Educational and Psychological Studies*, 13(1), 46-64.

- Al-Dalbhi, Khalid bin Ghazi. (2021). Psychological pressures and their relationship with quality of life among teachers of children with autism spectrum disorder in Riyadh. *Journal of Special Education*, 36, 42-100.
- Al-Farra, Ruba; and Jarwan, Fathi. (2012). Building a computerized training program to improve visual attention in children with autism and measuring its effectiveness (Unpublished Master's thesis). Amman Arab University, Amman.
- Al-Harithi, Subhi bin Saeed. (2020). Psychological capital and its relationship with job satisfaction and mindfulness among teachers of people with disabilities. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 14(2), 1192-1222.
- Ali, Amani Adel Saad. (2021). Psychological capital as a mediating variable in the relationship between professional pressures and job integration among special education teachers. *Journal of the College of Special Needs Sciences*, 3(1), 1733-1794.
- Al-Jabali, Safaa Mohammed, Omar, Ahmed Ahmed, and Al-Bahas, Sayed Ahmed. (2016). Psychological burnout and its relationship with emotional intelligence among special education teachers and general education teachers. *Journal of the Faculty of Education, Kafr El-Sheikh University*, 16(3), 297-327.
- Al-Maaytah, Rola, and Al-Hamouri, Saleh. (2018). *Organizational Happiness, Employee Happiness and Positive Energy in the Work Environment (i.3)*. Kandil for Printing, Publishing and Distribution.
- Al-Mawasi, Mohammed. (2016). 400 thousand autistic children in Saudi Arabia face a scarcity of specialists in their treatment. *Sabq e-newspaper*.
- Al-Sharif, Abrar Said. (2022). Psychological stress among teachers of autism spectrum disorder in Makkah schools and its relationship with some variables [Unpublished master's thesis, Taif University]. Dar Al-Manzah Information Base.
- Al-Zaidi, Fatin Abdulhadi. (2022). Determinants of job satisfaction and their relationship with stress coping styles among teachers of children with autism spectrum disorder. *Journal of Education*, 5(196), 74-118.
- Al-Zaree, Nayef Abed, and Al-Yafei, Manal Mohammed. (2020). The extent to which autism teachers apply evidence-based practices in autism programs in Jeddah Governorate. *Educational Journal*, 70, 877-930.
- Fares, Amjad Kazim. (2021). Academic passion and its relationship with cognitive integration among university students. *Iraqi Society for Educational and Psychological Studies*, (30), 428-452.
- Farhat, Ramadan Elsayed, and Zewail, Mohamed Gamaleldin. (2022). Modeling the relationships among wisdom, psychological capital, and passion for work among special needs teachers. *Journal of the Faculty of Education*, 46(3), 235-385.

Hassan, Osama Abdel Moneim. (2020). Job satisfaction among special education teachers and its relationship with some variables. College of Special Needs Sciences, 3(4), 816-851.

Refesh, Shihabuddin Hamad, and Al-Rubaie, Mohammed Abbas Khalil. (2015). The impact of job satisfaction on the success of organizations - an applied research in the Commission of Integrity, Middle Euphrates Investigation Offices .