

## تنظيم الانفعالات البيئشخصية وعلاقتها بالازدهار في العمل لدى

المُرشدِين التربويين

م.د صفاء حنظل هظيم

الجامعة العراقية / شعبة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

07702508910

[safaa.h.hidym@aliraqia.iq](mailto:safaa.h.hidym@aliraqia.iq)

### مستخلص البحث:

يستهدف البحث الحالي التعرف على تنظيم الانفعالات البيئشخصية والازدهار في العمل لدى المرشدين التربويين فضلاً عن ذلك التعرف على العلاقة الارتباطية بينهما، ولغرض تحقيق اهداف البحث تبني الباحث مقياس (Williams et al, 2018) للتعرف على تنظيم الانفعالات البيئشخصية ومقياس (Spreitzer et al., 2005) للتعرف على الازدهار في العمل، علماً ان حدود البحث المرشدون التربويون في المديرية الست في محافظة بغداد للعام الدراسي 2024-2025 واشتملت عينة البحث على (300) مرشد ومرشدة، وتم معالجة البيانات وفق الحقيبة الاحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS، واطهرت النتائج بأن المرشدين التربويين لديهم تنظيم الانفعالات البيئشخصية والازدهار في العمل، كذلك وجود علاقة موجبة بين كلا المتغيرين، وخرج البحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

### الكلمات المفتاحية :

تنظيم الانفعالات البيئشخصية، الازدهار في العمل، المرشدون التربويون، مديريات التربية.

### مشكلة البحث:

تعتبر الحياة اليومية تعج بأسباب الإحباط والصعوبات التي تعترض طريق الفرد للوصول الى أهدافه، بعضها يثير غضبه فينفجر هذا الغضب في شكل بركان من الألفاظ الانفعالية، او شكل اعتداء على الاخر او على بدنه بقصد الحاق الأذى به (بني يونس، 20153: 48). تُعد الانفعالات جزءاً لا يتجزأ من الحياة الإنسانية، إذ تلعب دوراً محورياً في تشكيل السلوك الإنساني وتوجيه التفاعلات الاجتماعية. ومع تزايد الضغوط الحياتية والاجتماعية، أصبح تنظيم الانفعالات مهارة حيوية للحفاظ على التوازن النفسي والصحة العقلية. وفي هذا السياق، برز مفهوم تنظيم الانفعالات البيئشخصية كأحد الأبعاد المهمة في فهم كيفية تعامل الأفراد مع انفعالاتهم داخل إطار العلاقات الاجتماعية، سواء بتنظيم انفعالاتهم من خلال الآخرين أو تنظيم مشاعر الآخرين أنفسهم. وعلى الرغم من الدور المحوري للمرشدين التربويين في إدارة المشكلات النفسية والاجتماعية للطلاب، فإن تعرضهم لمواقف بيئشخصية معقدة (مثل التعامل مع الطلاب العدوانيين، أولياء الأمور المتذمرين، أو الضغوط المؤسسية) يجعلهم عرضة لصعوبات في تنظيم انفعالاتهم أثناء التفاعلات المهنية.

وقد يؤدي عدم الازدهار في مكان العمل إلى تعييب الموظفين، وعدم حضور الفرد يعني "الفشل في تقديم العمل المناط به والمخطط له" وقد يتغيب الموظف بسبب عدم الاعتراف بمؤهلاته المهنية أو الانسحاب منه بسبب مواقف عمل غير مريحة، مثل ضغوط العمل، التي تؤدي الى الاصابة بأمراض بدنية ونفسية، أو عند القيام بوظائف مملة، فإن تعلمهم يكون راكداً، ولا يقدمون عملاً مزدهراً، وميسراً في الاداء، ولا يشعرون بالنشاط، ويتجنبون بذل الجهد والمثابرة، والابتعاد عن طرح افكار تغذي العمل، وبالتالي فإن غيابهم يؤدي الى تراكم في مسؤولياتهم الوظيفية، وتعكر صفو العلاقات الشخصية بين الزملاء وانخفاض في أدائهم. (Darr and Johns, 2008)

كما أن الأحداث الحياتية الضاغطة والمستمرة تستنفذ طاقة الفرد وقدرته على إيجاد طرق تعامل فعالة متنوعة لمواجهة الضغوط النفسية، وبالتالي يمكن ان تشكل حاجزاً يمنع الفرد من الوصول الى مستوى الاداء الامثل (الازدهار) في إجراءاته وتعاملاته بسبب ما تتركه هذه الضغوط من تأثيرات وانعكاسات سلبية على مختلف نواحي شخصيته البدنية والنفسية والاجتماعية، مما قد يؤدي به الامر ان يكون عرضة للإجهاد والوهن النفسي وهذا ما يؤثر سلباً على مستوى الاداء في مجالات الحياة عامة وميدان العمل خاصة (لبد، 2013). يسعى البحث الى فهم سلوك المرشد واليات عمله من أجل وضع خطط ورؤى واضحة تعنتي وتسهم في تحقيق ارتقاء وتقديم المرشدين التربويين من جهة ومكان عملهم من جهة اخرى، والمشكلة الحالية للبحث تكمن في الاجابة عن الاتي: هل توجد علاقة بين تنظيم الانفعالات البيئشخصية والازدهار في العمل لدى المرشدين التربويين؟

**اهمية البحث:-**

يعد الازدهار محفزاً أساسياً لسلوك العمل المبتكر، عندما يتعلم الموظفون (البعد المعرفي)، فإنهم يكتسبون الخبرة في كيفية القيام بالمهام بفعالية، ويتعلمون كيفية تحديد المشاكل والتوصل إلى حلول جديدة، وبمساعدة وسائل التعلم يكتسبون القدرة على إيجاد طرق جديدة للقيام بالمهام المكلفين بها، لأن التعلم في العمل يعزز قدرات الثقة بالنفس والتي تمكنهم من تنفيذ الأفكار المبتكرة، فضلاً عن ذلك، تبين الحيوية (البعد الوجداني) سرعة المبادرة لدى الموظف بالمشاركة في سلوكيات العمل الإبداعي، لأنه عندما يشعر بالحيوية في مكان عمله، فمن المرجح أن يكون لديه طاقة و الدافع للمشاركة في مهام العمل المبتكرة. (Kark and Carmeli, 2009) ان تطوير العمل وتحسين جودته يعتمد بشكل اساس على الموارد البشرية، التي تعد الجزء الاهم في بيئة التنظيم الاداري، وسبب نجاح جوهري عند كل دائرة حكومية تتمثل بالاهتمام به، وتنمية قدرته لكي يلائم وينسجم ويوكل كل تطور عالمي مؤثر في تحديد هوية المؤسسة الحديثة وتخطيط معالم مستقبلها، لا سيما ان المؤسسة الادارية التي لديها ازدهار في عملها تعتمد المنهج العلمي وتبحث عن المهارة والكفاءة الضرورية في نجاحها وتفوقها، واخذ دور كبير في تخصيص الحاجة الى الدورات التدريبية الوظيفية، فضلاً عن أن الاليات والخطط التي تضعها الادارة بعيدة او قريبة المدى اصبحت تستند حسب فكر واضح في بناء حدود ووضع قواعد علمية تأخذ على عاتقها الانسجام بين القدرات البشرية (اللوزي، 2002).

و يعد تنظيم الانفعال أحد المجالات التي نالت اهتماماً بحثياً مكثفاً في السنوات الأخيرة، لما لها من دور مهم في تحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي للأفراد، اذ تمثل الانفعالات أحد العوامل المهمة التي من الممكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على تعلم الطلاب وانجازهم داخل السياقات التعليمية المختلفة (Ricarte et al ، 2019) للانفعالات البيئشخصية دور مهم في المجالات المختلفة في حياة الاشخاص، كما ويركز الباحثون على العلاقات الشخصية والصحة النفسية والاجتماعية للطلبة، ويعد الرفاه مؤشراً للنمو النفسي الإيجابي ونمو الشخصية لديهم (Saylor 2015 :p4561).

ويعد المرشد هو احد اعضاء الهيئة التدريسية المؤهل الدراسة مشكلات المسترشدين النفسية والصحية والاجتماعية والسلوكية، من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء اكانت هذه المعلومات متصلة بالمسترشد نفسه او بالبيئة المحيطة لغرض تبصيره بمشكلته ومساعدته على ان يفكر في الحلول المناسبة لهذه المشكلة او المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه. ويكمن دور و عمل المرشد في القيام بعمليات الإرشاد النفسي النفسي و المهني لكل المسترشدين الذين هم بحاجة للإرشاد، سواء كان اتصالهم به عن طريق ادارة المؤسسة، ام كان بمحض ارادة المسترشد. اذ يهتم المرشد بعملية توجيه المسترشدين و مساعدتهم النفسية في حل مشاكل ذات بعد شخصي نفسي كالاضطرابات السلوكية، او بغرض التدخل في مشكلة التوافق النفسي داخل المؤسسة، او بسبب سوء التكيف في وسط البيئة التعليمية او خارجها. فيقوم المرشد بعملية

التشخيص، ثم تعديل السلوك و توجيه المرشد . و نظرا لتشعب العمليات التي يتعامل بها المرشد خلال قيامه بأعماله الاستشارية، يتوجب عليه اعداد برامج إرشادية والامام بمتطلبات مراحل النمو، و عليه ان يكون على دراية بشخصية الاطفال والمراهقين وبمختلف العوامل المؤثرة على سلوكياتهم واتجاهاتهم وادراكاتهم، كما يتحتم على المرشد الالمام بكافة البرامج الإرشادية و كل ما يحدث داخل فضاءاته من تفاعلات و صراعات و نظم ادارية وعلاقات. فنجاح المرشد في تطبيق استراتيجية معينة دون اخرى، يرتبط بكفاءته و مدى تمكنه من تشخيص و تحليل الموضوع الإرشاد الذي يقدم امامه و يكون هذا من خلال تعرفه على نمط تفكير المرشد و مسببات استجاباته مع مدرسيه و معرفة قدراته واستعداداته الفكرية، وكذلك طبيعة المناخ الاسري الذي يعيش فيه . فالسلوك المرغوب في تطويره هو مجموعة من الافعال التي تثبت انها وسيلة لتغيير فاعلية المرشد او كفاءته في العمل او تقويماته الذاتية لمنافسته الاجتماعية. فالسلوك مهما كانت طبيعته، فكريا كان ام شخصيا، يعتبر جزءا متكاملًا من مجموعة من العناصر المكونة لشخصية المرشد بكل ابعادها. وهناك مجموعة من المستلزمات التي لا بد من توفرها في المرشد النفسي اهمها : " التمكن من التخصص الاكاديمي هيبية العلم وانعكاساته على المرشد، وان يتصف بالانزان الانفعالي والرضا عن العمل، معرفة المفاهيم النفسية اعراض الاضطرابات موضوعات معرفية، معلومات عامة قريبة من الاختصاص وتطبيقاتها في موضوع الاختصاص (علي وعباس، 2015: 35-36)

كما ان المسؤولية و الدور الكبير والمهم للمرشد النفسي يتطلب منه معرفة متخصصة، وثقافة عامة، وكفاءات مهنية، وشخصية، وأدائية لتساعده في توظيف مهاراته، ومعرفته لممارسة مهامه بكفاءة، ومرونة، وبراعة في استعمال الأساليب الإرشادية، وبطريقة تتسم بفاعلية ضمن عمله في ظل ازدياد الحاجة لخدمات الإرشاد النفسي للطلبة ، والمجتمع ؛ نظراً لتعاظم المشكلات النفسية ، والاجتماعية في المجتمع (الاسدي و إبراهيم، 2003: 92).

إنطلاقاً مما سبق تبرز أهمية البحث الحالي والحاجة اليه فيما يأتي:

1- تعد الدراسات الأولى بحسب علم الباحث في الجامعات العراقية – والعربية التي تجمع متغيرات البحث في دراسة واحده.

2- تتمثل أهمية هذه الدراسة من أهمية شريحة المرشدين التربويين وأثرهم الفاعل داخل كيان المجتمع، وقدرتهم على بناء المستقبل وتخطي الضغوط وتحمل المسؤوليات.

3- افادة وزارتي التربية والتعليم من نتائج الدراسة الحالية الخاصة بالمرشدين التربويين.

اهداف البحث : يستهدف البحث الحالي الى تعرف :

1- تنظيم الانفعالات البيئشخصية لدى المرشدين التربويين.

2- الازدهار في العمل لدى المرشدين التربويين.

3- تنظيم الانفعالات البيئشخصية وعلاقتها بالازدهار في العمل لدى المرشدين التربويين

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين لمديريات التربية في محافظة بغداد للعام الدراسي

2024- 2025

تحديد المصطلحات:

تنظيم الانفعالات البيئشخصية **Interpersonal Emotion Regulation**

عرفها زكي وويليامز (Zaki & Williams, 2013)

"مجموعة من العمليات التي تحدث في سياق التفاعلات الاجتماعية التي تهدف إلى تنظيم الانفعالات البيئشخصية" (Zaki & Williams, 2013)

**التعريف النظري:** تبنى الباحث تعريف (Zaki & Williams, 2013) تعريفاً نظرياً لتنظيم الانفعالات البيئشخصية.

**التعريف الإجرائي:** هي الدرجة الكلية التي حصل عليها المرشد التربوي عند اجابته على مقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية المتبنى في البحث الحالي.

### الازدهار في العمل Thriving at work

عرفها سبريتزر وآخرون (Spreitzer et al., 2005)

"حالة نفسية يخبر الأفراد فيها الشعور بالحيوية والرغبة بالتعلم في العمل"

( Spreitzer et al., 2005,p.538)

**التعريف النظري:** تبنى الباحث تعريف سبريتزر وآخرون (Spreitzer et al., 2005) للازدهار في العمل تعريفاً نظرياً في البحث الحالي.

**التعريف الإجرائي:** هي الدرجة الكلية التي حصل عليها المرشد التربوي عند اجابته على مقياس الازدهار في العمل المتبنى في البحث الحالي.

### المرشد التربوي عرفته وزارة التربية العراقية ( 2008 )

أحد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية، والصحية، والاجتماعية والسلوكية، عن طريق جمع المعلومات التي سواء كانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أم بالبيئة المحيطة به لغرض تبصيره بمشكلاته، ومساعدته على التفكير في الحلول المناسبة لهذه المشكلات التي يعاني منها لاختيار الحل المناسب الذي يرتضيه لنفسه

( وزارة التربية العراقية، 2008: 8).

### الفصل الثاني: اطار نظري

#### أولاً: تنظيم الانفعالات البيئشخصية

#### النموذج النظري لتنظيم الانفعالات البيئشخصية: Interpersonal emotion regulation

قدم زكي وويليامز (2013) مؤخرًا نموذجًا لتنظيم الانفعالات بين الأشخاص. يوفر هذا النموذج إطارًا قيمًا لتحديد عمليات تنظيم الانفعالات البيئشخصية في اضطرابات المزاج والقلق. يتوافق هذا النموذج مع فكرة أن تنظيم الانفعالات يعني التنظيم الذاتي الذي يحدث في سياق اجتماعي وغالبًا ما يخدم وظيفة تواصلية. وبشكل أكثر تحديدًا، يميز نموذج زكي وويليامز (2013) بين نوعين متعامدين من العمليات: عمليات تنظيم الانفعالات البيئشخصية الداخلية مقابل الخارجية وعمليات تنظيم الانفعالات البيئشخصية المعتمدة على الاستجابة مقابل المستقلة عن الاستجابة. يشير التنظيم البيئشخصية الداخلي إلى العملية التي يبدأ فيها الشخص اتصالاً اجتماعياً من أجل تنظيم تجربته الانفعالية. في المقابل، فإن تنظيم الانفعالات الخارجي هو العملية التي ينظم فيها الشخص عاطفة شخص آخر. يمكن أن تكون هذه العمليات معتمدة على الاستجابة أو مستقلة عن الاستجابة. تكون معتمدة على الاستجابة إذا كانت العمليات تعتمد على استجابة معينة من شخص آخر، وتكون مستقلة عن الاستجابة إذا لم تتطلب أن يستجيب شريك التفاعل بأي طريقة معينة (Hofmann, 2014). المهمة الأولى لأي نموذج للتنظيم البيئشخصية هي تحديد متى تكون حلقة تنظيمية "بين الأشخاص" ومتى لا تكون كذلك. هذا أصعب مما قد يبدو للوهلة الأولى، لأن التنظيم داخل الشخص و البيئشخصية موجودان على سلسلة متصلة. لنأخذ معضلة ألان في الكيمياء العضوية. قد يحاول ألان تنظيم تجاربه الخاصة (مثلاً، بالذهاب إلى صالة الألعاب الرياضية) دون التحدث إلى أي شخص آخر أو التفكير فيه، وقد ينظمها بالتفكير في الآخرين (مثلاً، بتخيل كيف ستنصحه بيتسي أو تساعده) في غياب لقاء اجتماعي فعلي، أو - كما في مثالنا أعلاه - قد يسعى إلى تفاعل مباشر مع شخص آخر. عند أي نقطة يصبح تنظيم ألان بين الأشخاص؟ قد يتخذ المرء قرارات متعددة في هذا الصدد: على سبيل المثال، مجرد التفكير في

الآخرين يمكن أن يستدعي العديد من العمليات المعرفية نفسها التي تستدعيها التفاعلات المباشرة، ومع ذلك، ولأغراض هذه المقالة، نُقيد تعريفنا للتنظيم البيئشخصية بالحلقات (A) التي تحدث في سياق تفاعل اجتماعي مباشر، و(B) التي تُمثل السعي لتحقيق هدف تنظيمي (بما يتوافق مع التعريف الأوسع للتنظيم). ويرجع ذلك إلى أن العمليات الغنية ومتعددة الأشخاص التي تُميز التنظيم البيئشخصية - وخاصةً العمليات المعتمدة على الاستجابة الموضحة أدناه - تتطلب مثل هذه التفاعلات. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أنه على الرغم من أن التنظيم البيئشخصية كما هو مُعرّف هنا لا يمكن أن يحدث إلا في السياقات الاجتماعية، إلا أن الأفراد يمكنهم استخدام عمليات تنظيمية داخل أنفسهم (مثل إعادة التقييم) سواء كانوا بمفردهم أم مع الآخرين (Zaki & Williams, 2013).

حيث وسّعنا مفهوم تنظيم الانفعالات من كونه عملية فردية بحثة إلى عملية ديناميكية تشمل العلاقات بين الأشخاص. تُعد الانفعالات جزءًا لا يتجزأ من الحياة الإنسانية، إذ تلعب دورًا محوريًا في تشكيل السلوك الإنساني وتوجيه التفاعلات الاجتماعية. ومع تزايد الضغوط الحياتية والاجتماعية، أصبح تنظيم الانفعالات مهارة حيوية للحفاظ على التوازن النفسي والصحة العقلية. وفي هذا السياق، برز مفهوم تنظيم الانفعالات البيئشخصية كأحد الأبعاد المهمة في فهم كيفية تعامل الأفراد مع انفعالاتهم داخل إطار العلاقات الاجتماعية، سواء بتنظيم مشاعرهم من خلال الآخرين أم تنظيم مشاعر الآخرين أنفسهم. وتشير هذه النظرية إلى أن الأفراد لا يعتمدون فقط على استراتيجيات داخلية لضبط مشاعرهم، بل يلجأون كذلك إلى الآخرين للحصول على الدعم، أو التهذنة، أو المساعدة في إعادة تقييم المواقف، كما قد يسعون إلى التأثير في مشاعر الآخرين لتحقيق توازن اجتماعي أو عاطفي. وتعتبر هذه العملية جزءًا من شبكة العلاقات الاجتماعية التي ينخرط فيها الإنسان، وتُبنى على مهارات مثل التعاطف، التواصل، والثقة المتبادلة (Zaki & Williams, 2013).

### التنظيم الشخصي الداخلي مقابل التنظيم الشخصي الخارجي

تُقسّم التنظيم الشخصي أيضًا وفقًا لما إذا كان "هدف" محاولة التنظيم داخليًا أم خارجيًا. بالتنظيم الشخصي الداخلي، نشير إلى الحالات التي يبدأ فيها الفرد تواصلًا اجتماعيًا بهدف تنظيم تجربته الخاصة؛ وبالتنظيم الشخصي الخارجي، نشير إلى الحالات التي يحاول فيها الشخص تنظيم انفعالات شخص آخر. العمليات التنظيمية البيئشخصية من منظور شخصين: ينخرط الشخص A في تنظيم داخلي بين الأشخاص: يختبر عاطفة بنفسه، ويتواصل مع الشخص B. يمكن لتعبيرات الشخص A تجاه الشخص B أن تخدم غرضًا تنظيميًا في حد ذاتها، مما يجعلها مستقلة عن الاستجابة. ومع ذلك، تتطلب آليات تنظيمية أخرى تغذية راجعة من الشخص B، مما يجعلها معتمدة على الاستجابة B: ينخرط الشخص B في تنظيم خارجي بين الأشخاص: يوفر تعبير الشخص A المدخلات لهدف الشخص B المتمثل في تنظيم انفعال الشخص A. يمكن للشخص B بعد ذلك تحقيق هذا الهدف بطرق مستقلة عن الاستجابة من خلال سلوكه الخاص، أو من خلال عمليات تعتمد على الاستجابة تتطلب تغذية راجعة من الشخص A. على سبيل المثال، قد يشعر الشخص A بتحسّن بعد التعبير عن انفعالاته تجاه الشخص B، ولكن فقط إذا استجاب الشخص B بشكل داعم. على النقيض من ذلك، تحدث العمليات المستقلة عن الاستجابة في سياق التفاعلات الاجتماعية، ولكنها لا تتطلب استجابةً من شخص آخر بأي طريقة محددة. على سبيل المثال، قد يُنتج الشخص (A) سلوكيات - مثل تصنيف انفعالاته - أثناء تفاعله مع الشخص (B)، ويمكن لهذه السلوكيات أن تُنظم انفعالاته بغض النظر عن استجابة الشخص (B). (Zaki, 2020) من المهم ملاحظة أن العمليات المعتمدة على الاستجابة والعمليات المستقلة عنها متعامدة مع التنظيم الخارجي والداخلي. أي أنه في مثالنا، يمكن للشخص (A) والشخص (B) استخدام استراتيجيات تنظيمية داخلية وخارجية من خلال كلٍّ من العمليات المعتمدة على الاستجابة والعمليات المستقلة عنها. يُنشئ هذان البُعدان (الداخلي مقابل الخارجي؛ المعتمد على

الاستجابة مقابل المستقل عنها)، على الرغم من أن الباحثين نادراً ما يصفون التعاطف والسلوك الاجتماعي الإيجابي بمصطلحات تنظيمية، إلا أن القيام بذلك يتيح فرصة لتوليف جوانب متعددة من الانفعالات والسلوكيات الموجهة نحو الآخرين، والتي غالباً ما تُعتبر مستقلة أو متناقضة. على وجه التحديد، يمكننا وصف النظريات البارزة لهذه السلوكيات بأنها أمثلة على آليات تعتمد على الاستجابة وآليات مستقلة عنها تدعم الأهداف التنظيمية الخارجية. لاحظ أن هذه التأثيرات تتداخل مع وصفنا السابق لتعديل الانفعالات بين الأشخاص. التمييز الحاسم هو أنه - لتكوين عملية تنظيمية - يجب أن يحدث الدعم وتخفيف الضغط استجابةً لسعي الشخص (A) لتحقيق هدف تنظيمي (طلب الدعم من الشخص (B)). ومن المثير للاهتمام، أنه على الرغم من أننا نصنف تصنيف التأثير في السياقات الاجتماعية على أنه مستقل عن الاستجابة، إلا أن الناس قد يكونون أكثر عرضة لتصنيف تأثيرهم - والاستفادة من هذا التصنيف - عند التفاعل مع الآخرين الذين يعرفون أنهم داعمون (على سبيل المثال، صديق مقرب مقارنةً بزميل بعيد). على هذا النحو، قد يعتمد كل من انخراط الشخص في تصنيف التأثير وفائدته على معرفة الشخص (A) بالشخص (B). ومع ذلك، إذا كان التصنيف يدعم تنظيم الشخص (A) قبل أي استجابة معينة من الشخص (B) في تفاعل معين، فإنه يشكل عملية مستقلة عن الاستجابة في إطارنا والأهم من ذلك، يمكن أن يكون التنظيم الخارجي أيضاً معادياً للمجتمع، كما هو الحال عندما يتلاعب الفرد عمداً. (Williams et al,2018)

ثانياً- مفهوم الازدهار في العمل:

### **نموذج الاندماج الاجتماعي للازدهار في العمل A socially Embedded Model of Thriving at Work(2005)**

قدم سبريتزر وآخرون (Spreitzer et al., 2005) نموذج الاندماج الاجتماعي للازدهار في العمل، إن الفكرة الأساسية لهذا النموذج النظري للاندماج الاجتماعي تتلخص في أنه إذا ما كنت هناك بيئة عمل اجتماعية جيدة متوفرة للأفراد تجعلهم أكثر ارجحية لتحقيق الازدهار في العمل، إذ يفترض هذا النموذج النظري أن الدافع إلى الازدهار في العمل ينطوي على وجود خصائص بيئة عمل ملائمة، وموظفون لديهم القدرة على الاداء المزدهر حتى ولو كانوا يعملون في ظل الظروف الضاغطة، بمعنى ان الازدهار في العمل لا ينتشر او يبرز فقط لمجرد تقليل الاجهاد، ولكنه يتطلب زيادة حالات نفسية تتمثل في فاعلية سلوكيات العمل، وتوافر خصائص بيئة جيدة، وموارد مكتسبة من الوظيفة، ومن ثم اذا ما توفرت تلك المقترضات يتم تمهيد الطريق إلى ازدهار الافراد في العمل، (Spreitzer et al.,2005) قدمت المنظره سبريتزر ورفاقها (Spreitzer et al.,2005) نموذجاً نظري ثنائي الابعاد للازدهار يشتمل الاحساس بالحيوية (Vitality)، كبعد اولي، واكتساب المعرفة (لدية رغبة بالتعلم كبعد ثاني)، فالحيوية تلك الحالة التي تشير إلى مشاعر ايجابية ناتجة عن وجود طاقة غنية لدى الفرد وهي حالة من النشاط يشعر فيها بالبهجة والمتعة في عمله، إضافة إلى ذلك، يمكن ان يكون ذلك الاحساس ذا عدوى ومن ثم ينتشر او يمتد إلى الآخرين ممن هم قريبين منه في مكان عمله، في حين ان بعد التعلم (Learning) يشير إلى اكتساب المعرفة والمهارات التي تدعم الفرد، ويكون قادراً على تطبيقها في مجال عمله، وقد تم رؤية كل من التعلم والحيوية كبعدين جوهريين للازدهار وذلك لا سباب كثيرة منها، ان الابعاد الوجدانية والمعرفية للتجارب النفسية متشابكة بشكل وثيق، وان اهمية الازدهار على الشعور بالحيوية والرغبة بالتعلم هي قاعدة قامت عليها دراسة هذا المفهوم وفقا لما قدمته المنظره سبريتزر Spreitzer ورفاقها، اما السبب الاخر، على وفق تفسير الرفاهية كظاهرة متعددة الابعاد، إذ اشاروا بأن الحيوية تمثل تجربة ممتعة وهو يشابه عنصر المتعة في الرفاهية، في حين التعلم وسيلة لتحقيق امكانيات الفرد فيمثل عنصر الرخاء، فالحيوية والتعلم معاً هما مفاتيح اساسية للازدهار في مكان العمل، فاذا كان الافراد لديهم حيوية اقل

ويتعلمون بشكل كبير، فمن المرجح ان يشعروا بالاستنزاف والانهاك، وبالعكس اذا كان الافراد لديهم طاقة في العمل بينما فرص قليلة في التعلم، فسوف تتأخر اعمالهم ويشعرون بالركود بدلاً من الازدهار في العمل، وسبريتزر وآخرون (2005) تصوروا الازدهار باعتباره تجربة مرغوبة وغنية بالمعلومات، اذ يتم تحفيز الأفراد للعمل بجد وتضحية وصبر، وكذلك استخدام إحساسهم به لقياس ما إذا كانوا يسيرون على مسار يتطور بالاتجاه الايجابي، فهذا النموذج النظري يحدد اهم الدوافع والعوامل التي تحقق ازدهار الافراد في العمل، ويمكن توضحه بثلاثة محددات هي:

#### أولاً: سلوكيات العمل الفعالة (الاصيلة) Agentic Work Behaviors

يشير بأن الافراد عندما يعملون بشكل نشط وذو هدف، يقال عنهم انهم يؤدون واجباتهم بشكل فعال، وقد اشارة نموذج الاندماج الاجتماعي بأن تلك السلوكيات هي المحرك الجوهرى للازدهار في العمل باعتبارها مصدراً للحبوية والتعلم لدى الموظفين، وبالتالي احساسهم بالازدهار في العمل، حيث ان هذه السلوكيات للعمل الفعال تتضمن على ثلاثة عناصر جوهرية متمثلة في التركيز على المهمة، والعلاقات العالية، والاستكشاف

#### ثانياً خصائص بيئة العمل:

يشير هذا النموذج الى أهمية بيئة العمل، اذ تفترض جوهرياً أن محددات بيئة العمل الاجتماعية (Unit Contextual Features)، تعد متطلبات ضرورية مغذية للازدهار، حيث تعمل هذه في خلق وزيادة الازدهار في العمل عندما تتوفر بتلك البيئة ثلاثة ملامح سياقية متمثلة في حرية اتخاذ القرارات، ومشاركة المعلومات على نطاق واسع، ومناخ الثقة والتقدير، اذ تصف هذه الملامح الدرجات الثلاثة للتفاعل بين الافراد (الموظفين) في بيئات اعمالهم، وأن هذه العوامل تمكن الافراد من الوصول الى نتيجة مطلوبة، ومبتغاة، والتي لها الاثر على الازدهار في مكان العمل

(Mitchell & Daniels, 2003)

#### ثالثاً- الموارد التي تكتسب من الوظيفة (Resources) :

الموارد او المصادر التي تكتسب من الوظيفة اي شيء له قيمة تمكن الأشخاص من تشكيل تمثيل ذهني، فهي تتمثل في جملة من الحاجات ذات قيمة معنوية وليس مادية تتضمن اكتساب المعرفة والمعنى الايجابي للعمل، والعلاقات مع الاخرين باعتباره مصدراً للعوامل المؤثرة بالازدهار، فمن ناحية المعرفة (Knowledge) : ينبغي أن يتعلم الفرد (الموظف) كيف يفتني المعرفة حيث تسمح الموارد المعرفية للموظف بأن يشعر بالثقة في اداء المهام ويتمكن من الاستمرار في التركيز على تلك الوظائف، فعندما يكتسب الافراد معرفة جديدة تتطور مواردهم ومن ثم تتوسع قدراتهم، فضلا عن، ان انتقال المعلومات بمشاركة الاخرين يؤدي الى فهم جماعي أفضل للكيفية التي يرتبط بها الافراد داخل أماكن عملهم، كما تمنحهم هذه المشاركة شبكة عنكبوتية معرفية، تدعم نقاط التكامل والانسجام بين المهمات المكلفين بها (Barnett & Koslowski, 2002).

**الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته**

**منهج البحث:** اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي لانه أكثر ملاءمة لتحقيق أهداف البحث. مجتمع البحث

ويتكون مجتمع هذا البحث من المرشدين التربويين من الذكور والاناث لمديريات التربية في محافظة بغداد للعام الدراسي (2023-2024) البالغ عددهم (2566) مرشداً ومرشدة لكلا الجنسين بواقع (1020) مرشداً و(1546) مرشدة جدول (1) يبين ذلك.

**جدول (1) مجتمع البحث موزعة حسب المديريات العامة للتربية والجنس**

ت	المديرية العامة للتربية محافظة بغداد	عدد المدارس	الجنس		المجموع	النسبة
			ذكور	اناث		
1	الرصافة الاولى	443	130	263	393	15.32%
2	الرصافة الثانية	361	166	204	370	14.42%
3	الرصافة الثالثة	279	123	177	300	11.69%
4	الكرخ الاولى	379	187	269	456	17.77%
5	الكرخ الثانية	505	182	323	505	19.68%
6	الكرخ الثالثة	525	232	310	542	21.12%
	المجموع	2392	1020	1546	2566	100%

**عينة البحث**

اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية التي تبلغ (300) من المرشدين التربويين في للمدارس المرتبطة بالمديريات كافة في بغداد في جانبي الرصافة والكرخ وبلغت النسبة من حجم المجتمع الكلي (11,66%) من مجتمع الكلي للبحث، جدول (2) يبين ذلك.

**جدول (2) عينة البحث موزعة حسب المديريات العامة للتربية والجنس**

ت	المديرية العامة للتربية محافظة بغداد	الجنس		المجموع	النسبة
		ذكور	اناث		
1	الرصافة الاولى	15	30	45	1.75%
2	الرصافة الثانية	19	23	42	1.63%
3	الرصافة الثالثة	15	21	36	1.40%
4	الكرخ الاولى	22	32	54	2.10%
5	الكرخ الثانية	22	38	60	2.33%
6	الكرخ الثالثة	27	36	63	2.45%
	المجموع	120	180	300	11.66%

**أداتا البحث**

اولاً: مقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية: تبنى الباحث مقياس (Williams et al,2018) "المتكون من (16) فقرة موزعة على اربعة مجالات (الميل السلبي، الكفاءة السلبية، الميل الإيجابي،

الكفاءة الإيجابية) ولكل مجال (4) فقرات، والمكون من بدائل: (1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) غير موافق إلى حد ما (4) محايد (5) أوافق إلى حد ما (6) أوافق (7) أوافق بشدة".  
 صلاحية فقرات المقياس: "بعد ان قام الباحث بترجمة المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية، ثم أعيدت ترجمة المقياس من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية وعرض النصين للمقياس، احدهما يمثل النص الاصلي باللغة الانكليزية والاخر النص المترجم الى اللغة العربية على مجموعة من الخبراء في مجال اللغة الانكليزية للتأكد من دقة الترجمة ثم عرض الباحث مقياس تنظيم الانفعالات البيشخصية بصيغته الأولية باستبانة على (16) محكماً من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس لإبداء آرائهم، إذ اعتمد الباحث على نسبة اتفاق (12) محكماً فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة لأن الفرق بين قيمتي (ك<sup>2</sup>) المحسوبة والجدولية يكون ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (1)".

#### التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

القوة التمييزية للفقرات: "حساب القوة التمييزية للفقرات بحيث تبقى الفقرات المميزة وتستبعد غير المميزة (Eble 1972). استعمل الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين إذ طبق المقياس على عينة بلغت (300) مرشد ومرشدة وهي عينة البحث الرئيسية ذاتها، واختيرت نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، وبلغ عدد الاستثمارات (81) استمارة لكل مجموعة ويكون مجموع الاستثمارات التي خضعت للتحليل (162) استمارة، ثم استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، وأظهرت النتائج إن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (0.05) ، لان القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (160)" ، والجدول (3) يوضح ذلك.

#### جدول (3)

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس تنظيم الانفعالات البيشخصية

الدالة 0.05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	10.050	1.86670	3.8765	.91405	6.1975	1
دالة	10.530	1.42302	3.5556	1.36705	5.8632	2
دالة	11.702	1.61111	3.3210	1.28425	6.0000	3
دالة	13.313	1.55561	3.8272	.73220	6.3704	4
دالة	12.535	1.44434	3.2963	1.33645	6.0370	5
دالة	16.221	1.26576	3.4691	.89132	6.2593	6
دالة	20.820	1.14760	3.6049	.56873	6.5679	7
دالة	13.990	1.50093	3.4815	.86299	6.1728	8
دالة	7.831	1.31445	2.4815	1.93721	4.5185	9
دالة	11.572	1.43856	3.4074	1.31527	5.9136	10
دالة	15.906	1.44722	3.2593	.83241	6.2099	11
دالة	12.898	1.63384	3.7407	.73556	6.3086	12
دالة	16.606	1.42302	2.8889	.94133	6.0370	13
دالة	13.885	1.19153	3.1728	1.21881	5.8025	14
دالة	9.679	1.50903	3.4691	1.39488	5.6790	15
دالة	17.000	1.44914	3.3333	.82327	6.4815	16

علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية للمقياس:

"استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه فضلاً عن ذلك درجة كل فقرة ودرجة الكلية للمقياس)، وتم حساب الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط وتبين ان جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، اذ كانت القيم التائية لمعامل الارتباط اكبر من القيمة التائية الجدولي البالغة (1.96) بدرجة حرية (298) أي إن جميع فقرات المقياس ترتبط معنوياً مع المجال ومع الدرجة الكلية للمقياس" والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والدلالة المعنوية لمقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية

ت	علاقة الفقرة بالمجال		ت	علاقة الفقرة بالمقياس		ت	علاقة الفقرة بالمجال	
	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية		معامل الارتباط	الدلالة المعنوية		معامل الارتباط	الدلالة المعنوية
1	.671	15.622	9	.600	12.947	9	.481	9.439
2	.714	17.604	10	.560	11.668	10	.615	13.418
3	.680	16.009	11	.553	11.457	11	.681	15.999
4	.731	18.492	12	.653	14.884	12	.646	14.560
5	.689	16.410	13	.551	11.398	13	.682	16.043
6	.771	20.899	14	.707	17.257	14	.642	14.406
7	.713	17.554	15	.731	18.492	15	.599	12.869
8	.785	21.874	16	.678	15.869	16	.710	17.346

علاقة المجال بالمجالات الأخرى (مصفوفة الارتباطات الداخلية).

اعتمد الباحث على استمارات عينة التحليل الاحصائي المكونة من (300) استمارة، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون (person)، أظهر من المصفوفة ان معاملات الارتباط جميعها موجبة وذات دلالة إحصائية، كما موضح في الجدول (5).

جدول (5)

مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المجالات لمقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية

المجالات	الميل السلبي	الكفاءة السلبية	الميل الايجابي	الكفاءة الايجابية
الميل السلبي	1	.656	.704	.642
الكفاءة السلبية		1	.764	.694
الميل الايجابي			1	.781
الكفاءة الايجابية				1

ثبات المقياس: طريقة إعادة الاختبار: "حساب معمل الارتباط بين درجات الاختبار الاول والثاني بعد اعادة التطبيق الاختبار على عينة الثبات بعد مرور فترة زمنية (Murphy, 1988:65)، لذا طبق الباحث مقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية المكون من (16) فقرة على عينة الثبات البالغة (50) مرشداً ومرشدة وبعد مرور فترة (15) يوم أعاد الباحث تطبيق المقياس مرة ثانية على المرشدين

انفسهم واستعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين الأول والثاني بلغ الثبات (0.76) للمقياس وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه" (Anastasi,1988:126) المشار إليه في (ناجي، 2016: 96).

**طريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة ألفا-كرونباخ** "تم التحقق من ثبات مقياس تنظيم الانفعالات البينشخصية باستعمال معادلة الفا كرونباخ، وبلغ (0.94) وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه" (Anastasi,1988:126) المشار إليه في (ناجي، 2016: 96).

**وصف مقياس تنظيم الانفعالات البينشخصية:** "يتكون المقياس من (16) فقرة موزعة على اربع مجالات (الميل السلبي، الكفاءة السلبية، الميل الإيجابي، الكفاءة الإيجابية) ولكل مجال (4) فقرات، والمكون من بدائل: (1) لا أوافق بشدة (2) لا أوافق (3) غير موافق إلى حد ما (4) محايد (5) أوافق إلى حد ما (6) أوافق (7) اوافق بشدة"، علماً أن المتوسط الفرضي للمقياس بلغ (64) والدرجة الدنيا (16) والدرجة العليا للمقياس (112).

**ثانياً: مقياس الازدهار في العمل:** تبنى الباحث مقياس الازدهار في العمل ( Spreitzer et al.,2005) ترجمة (ناصر، 2024) " والمكون من (13) فقرة موزعة على مجالين بعد الحيوية ويضم (7) فقرات وبعد التعلم ويضم (6) فقرات علماً ان بدائل الاجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ ، تنطبق عليّ احياناً، لا تنطبق عليّ ، لا تنطبق عليّ أبداً) يعطى لها عند التصحيح (1,2,3,4,5).

**صلاحية فقرات المقياس:** عرض الباحث مقياس الازدهار في العمل بصيغته الأولية باستبانة على (16) محكماً من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس لإبداء آرائهم، إذ اعتمد الباحث على نسبة اتفاق (12) محكماً فأكثر معياراً لصلاحية الفقرة لان الفرق بين قيمتي (كا<sup>2</sup>) المحسوبة والجدولية يكون ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بدرجة حرية (1).

**التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:**

**القوة التمييزية للفقرات:** "حساب القوة التمييزية للفقرات بحيث تبقى الفقرات المميزة وتستبعد غير المميزة (Eble 1972). استعمل الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين إذ طبق المقياس على عينة بلغت (300) مرشد ومرشدة وهي عينة البحث الرئيسة ذاتها، واختيرت نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا والتي سميت بالمجموعة العليا و نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا التي سميت بالمجموعة الدنيا، وبلغ عدد الاستثمارات (81) استمارة لكل مجموعة ويكون مجموع الاستثمارات التي خضعت للتحليل (162) استمارة، ثم استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، وأظهرت النتائج إن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (0.05) ، لان القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) بدرجة حرية (160)" ، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الازدهار في العمل

الدالة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	7.193	1.46439	2.2593	1.18608	3.7654	1
دالة	15.903	.95952	2.6790	.57360	4.6543	2
دالة	16.161	.91894	2.7407	.56629	4.6790	3
دالة	7.673	1.12478	2.9012	1.00139	4.1852	4
دالة	7.381	1.15950	3.7407	.54120	4.7901	5
دالة	18.772	.90027	2.1975	.65405	4.5185	6
دالة	9.394	1.21004	2.6173	.94868	4.2222	7
دالة	14.205	1.14867	2.4074	.65428	4.4938	8
دالة	8.884	1.10735	3.5432	.55389	4.7654	9
دالة	19.432	.91658	2.0988	.63489	4.5062	10
دالة	15.002	1.09896	2.3580	.67312	4.5062	11
دالة	11.653	1.09347	2.3210	.87683	4.1358	12
دالة	10.047	1.41890	2.7531	.67312	4.5062	13

علاقة الفقرة بالمجال و بالدرجة الكلية للمقياس:

"استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه فضلاً عن ذلك درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس)، وتم حساب الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط وتبين ان جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، اذ كانت القيم التائية لمعامل الارتباط اكبر من القيمة التائية الجدولي البالغة (1.96) بدرجة حرية (298) أي إن جميع فقرات المقياس ترتبط معنوياً مع المجال ومع الدرجة الكلية للمقياس" والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال ودرجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس والدلالة المعنوية لمقياس الازدهار في العمل

علاقة الفقرة بالمقياس		علاقة الفقرة بالمجال		ت	علاقة الفقرة بالمقياس		علاقة الفقرة بالمجال		ت
معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية		معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	معامل الارتباط	الدلالة المعنوية	
.692	16.211	.696	16.392	8	.990	118.683	.997	217.835	1
.441	8.309	.501	9.789	9	.909	36.882	.892	33.371	2
.763	19.962	.814	23.699	10	.681	15.727	.660	14.857	3
.699	16.530	.807	23.109	11	.436	8.193	.490	9.506	4
.644	14.236	.703	16.716	12	.423	7.894	.470	9.005	5
.652	14.542	.766	20.151	13	.747	19.001	.758	19.653	6
					.552	11.195	.601	12.716	7

علاقة المجال بالمجالات الأخرى (مصفوفة الارتباطات الداخلية). اعتمد الباحث على "استمارات عينة التحليل الاحصائي المكونة من (300) استمارة، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون (person)، أظهر من المصفوفة ان معاملات الارتباط كانت موجبة وذات دلالة إحصائية"، كما موضح في الجدول (8).

جدول (8)

مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المجالات لمقياس الازدهار في العمل

المجالات	الحيوية	التعلم
الحيوية	1	.892
التعلم		1

ثبات المقياس: طريقة إعادة الاختبار "حساب معمل الارتباط بين درجات الاختبار الاول والثاني بعد اعادة التطبيق الاختبار على عينة الثبات بعد مرور فترة زمنية (Murphy,1988:65) ، لذا طبق الباحث مقياس الازدهار في العمل المكون من (13) فقرة على عينة الثبات البالغة (50) مرشداً ومرشدة وبعد مرور فترة ( 15 ) يوماً أعاد الباحث تطبيق المقياس مرة ثانية على المرشدين انفسهم واستعمل معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين الأول والثاني فكان معامل الثبات (0.84) للمقياس وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه" (Anastasi,1988:126) المشار إليه في (ناجي، 2016: 96).

طريقة الاتساق الداخلي باستعمال معادلة ألفا- كرونباخ تم التحقق من "ثبات مقياس تنظيم الازدهار في العمل باستعمال معادلة الفا كرونباخ، وقد بلغ (0.91) وهو معامل ثبات يمكن الركون إليه" (Anastasi,1988:126) المشار إليه في (ناجي، 2016: 96).

وصف مقياس مقياس الازدهار في العمل : "يتكون المقياس من (13) فقرة موزعة على مجالين بعد الحيوية ويضم (7) فقرات وبعد التعلم ويضم (6) فقرات علما ان بدائل الاجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ، تنطبق عليّ احياناً، لا تنطبق عليّ، لا تنطبق عليّ أبداً) يعطى لها عند التصحيح (1,2,3,4,5)"، علماً ان المتوسط الفرضي للمقياس بلغ (39) والدرجة الدنيا (13) والدرجة العليا (65)

الوسائل الاحصائية: تم استعمال الوسائل الاحصائية الملائمة لتحقيق اهداف البحث من خلال الاستعانة ببرنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وكما يأتي :-

1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين t-test for two independent samples : استعمل لحساب القوة التمييزية لفقرات مقاييس البحث باستعمال المجموعتين الطرفيتين .

2- الاختبار التائي لعينة واحدة t-test for one sample : استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات كل مقياس والمتوسط النظري.

3- معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Cofficient : استعمل لحساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ودرجة الفقرة بالمجال ومصفوفة الارتباط بين المجالات ، للمقاييس، وفي حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار لكل مقياس من المقاييس المستعملة في البحث، فضلاً عن التعرف على العلاقة بين تنظيم الانفعالات البينشخصية والازدهار في العمل.

4- معادلة الفا كرونباخ Alfa Cronbach : استعملت لحساب معاملات ثبات كل مقياس من المقاييس الثلاثة وعواملها .

### الفصل الرابع: نتائج البحث

**الهدف الاول: تنظيم الانفعالات البيئشخصية لدى المرشدين التربويين.**  
من أجل تحقيق هذا الهدف، تم تطبيق مقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (300) مرشد ومرشدة، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لتنظيم الانفعالات البيئشخصية (75.973)، وانحراف معياري (17.001)، ومتوسط فرضي (64)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (12.198)، اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (299)، والجدول (9) يوضح ذلك.

#### جدول (9)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس تنظيم الانفعالات البيئشخصية

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	12.198	299	17.001	75.973	64	300

وهذا يدل ان الفرق دال احصائياً، ولصالح المتوسط الحسابي، مما يؤكد ان المرشدين التربويين يتمتعون بتنظيم الانفعالات البيئشخصية، إذ يرى (Zaki & Williams, 2018) ان الافراد يلجؤون الى الاخرين لمساعدتهم في تشكيل حياتهم الانفعالية، وان تنظيم الانفعالات البيئشخصية يتضمن التنظيم الجوهرى لتغيير مشاعر الفرد من خلال الاتصال الاجتماعي مع الاخرين، وتغيير مشاعر الاخرين الذي يعتمد على الاستجابة في مقابل الاستجابة المستقلة (Zaki & Williams, 2018).

#### الهدف الثاني: الازدهار في العمل لدى المرشدين التربويين.

من أجل تحقيق هذا الهدف، تم تطبيق مقياس الازدهار في العمل على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (300) مرشد ومرشدة، استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الازدهار في العمل (45.856)، وانحراف معياري (9.856)، ومتوسط فرضي (39)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (12.640)، اكبر من القيمة التائية الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (299)، والجدول (10) يوضح ذلك.

#### جدول (10)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الازدهار في العمل

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
0.05	1.96	12.640	299	9.856	45.856	39	300

وهذا يدل ان الفرق دال احصائياً، ولصالح المتوسط الحسابي، مما يؤكد ان المرشدين التربويين يتمتعون بالازدهار في العمل، إذ ترى (Spreitzer et al. (2005)، اذا ما كنت هناك بيئة عمل اجتماعية جيدة توفر لافرادهم محيط عمل مناسب، يجعل ذلك احتمالات كبيرة لتحقيق الازدهار في العمل، المتمثلة في سلوكيات العمل الفعالة وتوافر خصائص بيئة، وموارد تكتسب أثناء القيام بالعمل، والذي يعمل على تعزيز رؤية واضحة متصورة من قبل الافراد حول أهداف العمل والمهام المكلفين بها وتؤثر في سلوكهم اليومي، ويبدو هذا التأثير في النشاطات التي يمارسونها وتحديد علاقاتهم الاجتماعية مع الاخرين.

**الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين تنظيم الانفعالات البنشخصية والازدهار في العمل.** لكي نتحقق من الهدف، قمنا بأخذ اجابات عينه البحث على المقياسين (تنظيم الانفعالات البنشخصية والازدهار في العمل)، بعد ذلك استعملنا معامل ارتباط بيرسون وكانت النتيجة كما هي واضحة في الجدول (11)

**جدول (11)**

**العلاقة بين تنظيم الانفعالات البنشخصية والازدهار في العمل لدى المرشدين التربويين.**

مستوى الدلالة	القيمة الثانية		قيمة معامل الارتباط بين المقياسين	العينة
	الجدولية	المحسوبة		
0.05	1.96	13.393	0.613	300

يوضح الجدول اعلاه بأن قيمة معامل الارتباط بين مقياس تنظيم الانفعالات البنشخصية والازدهار في العمل (0.613)، وحتى نعرف دلالة العلاقة قمنا باستعمال الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط، اذ بلغت القيمة الثانية المحسوبة (13.393)، وهي تعد اكبر من القيمة الجدولية (1.96)، عند مستوى دلالة (0.05)، ودرجة حرية (298) مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة موجبة دالة احصائياً، وهذا يشير الى ان المرشد التربوي الذي يتمتع بتنظيم الانفعالات البنشخصية يكون لديه ازدهار في العمل.

**التوصيات:** في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث ما يأتي:-

- 1- ان تقوم وزارة التربية/ مديرية الارشاد التربوي بتضمين مفاهيم تنظيم الانفعالات البنشخصية والازدهار في العمل ضمن مناهج الدورات للمرشدين التربويين، لما لها من اثر ايجابي كبير على مهنة الارشاد النفسي والتوجيه التربوي.
- 2- ان يواكب المرشدين التربويين التطور العلمي، والاستفادة من الدورات لغرض تحقيق الازدهار في العمل.

**المقترحات:-** يقترح الباحث اجراء ما يلي:-

- 1- تنظيم الانفعالات البنشخصية وعلاقتها بهوية المكان لدى المرشدين التربويين.
- 2- الازدهار في العمل وعلاقته بالرأفاهية لدى المرشدين التربويين.

**المصادر**

- الأَسدي، سعيد جاسم و إبراهيم، مروان عبد المجيد . (2003). الإرشاد التربوي مفهومه، خصائصه، ماهيته. الدار العلمية الدولية ودار الثقافة.
- بني يونس، محمد محمود. (2015). سيكولوجية الدافعية والانفعال، دار المسيرة.
- السفاضة، محمد. (2003). أساسيات في الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي. مكتبة الفلاح.
- علي، ناسو صالح سعيد، عباس، حسين وليد حسين. (2015). الإرشاد النفسي الاتجاه المعاصر لإدارة السلوك الانساني، دار غيداء للنشر والتوزيع.
- ليد، معتز محمد ابراهيم. (2013): اساليب مواجهة ضغوط الحياة وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى طلبة كليات المجتمع المتوسطة بمحافظة غزة، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة الازهر، غزة
- معمريّة، بشير. (2013). علم النفس الإيجابي "إتجاه جديد لدراسة القوى والفضائل الإنسانية". دراسات نفسية، (2)، 97-158.

- ناجي، ميثم كاظم. (2016). تسامي الذات وعلاقته بالعوامل السبعة الكبرى للشخصية والمهارات الاجتماعية لدى المرشدين التربويين (اطروحة دكتوراه غير منشورة). الجامعة المستنصرية.
- وزارة التربية العراقية. (2008). دليل المرشد التربوي. الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية، مطبوعه رقم 1.
- Anastasia, M., Cerana, R., Ciuffreda, P., & Lado, P. Allevi, P. (1988). 24-Epibrassinolide uptake in growing maize root segments evaluated by multiple-selected ion monitoring. *Phytochemistry*, 27(5), 1309-1313.
- Barnett, S. M., & Koslowski, B. (2002). Adaptive expertise: Effects of type of experience and the level of theoretical understanding it generates. *Thinking & Reasoning*, 8(4), 237-267.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 293.
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Halsall, J., Williams, M., & Winkworth, G. (2000). The relation between perfectionism and distress: Hassles, coping, and perceived social support as mediators and moderators. *Journal of counseling psychology*, 47(4), 437.
- Gómez-Ortiz, O., Romera, E. M., Ortega-Ruiz, R., Cabello, R., & Fernández-Berrocal, P. (2016). Analysis of emotion regulation in Spanish adolescents: Validation of the Emotion Regulation Questionnaire. *Frontiers in psychology*, 6, 1959.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2003). Motivation. WC Borman, DR Ilgen, RJ Klimoski, eds. *Industrial and Organizational Psychology. Handbook of Psychology*, Vol. 12.
- Spreitzer, G. M. (1996). Social structural levers to individual empowerment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-504.
- Spreitzer, G., Porath, C. L., & Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155-162.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization science*, 16(5), 537-549.
- Hofmann S. G. (2014). Interpersonal Emotion Regulation Model of Mood and Anxiety Disorders. *Cognitive therapy and research*, 38(5), 483-492. <https://doi.org/10.1007/s10608-014-9620-1>
- Torre, J. B., & Lieberman, M. D. (2018). Putting feelings into words: Affect labeling as implicit emotion regulation. *Emotion Review*, 10(2), 116-124.

- Williams, W. C., Morelli, S. A., Ong, D. C., & Zaki, J. (2018). Interpersonal emotion regulation: Implications for affiliation, perceived support, relationships, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 115(2), 224.
- Zaki, J. (2020). Integrating empathy and interpersonal emotion regulation. *Annual review of psychology*, 71(1), 517-540.
- Zaki, J., & Williams, W. C. (2013). Interpersonal emotion regulation. *Emotion*, 13(5), 803–810. <https://doi.org/10.1037/a0033839>

ملحق (1) مقياس تنظيم الانفعالات البينشخصية بصورته النهائية

ت	الفقرات	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	غير موافق الى حد ما	موافق الى حد ما	اوافق بشدة
1	عندما يحدث شيء سيء، فأني ابحث عن رفاة الآخرين أولاً.						
2	أقدر تلقي دعم الآخرين في الأوقات الصعبة						
3	عندما تسير الأمور على ما يرام ، أخبر الآخرين بذلك.						
4	أشعر بالسعادة عندما أكون مع أصدقائي مما أكون لوحد.						
5	عندما أواجه مشكلة ، لا اطيع الانتظار لأخبر أحداً عنها.						
6	احتاج في بعض الأحيان لشخص ما يفهم من أين أتيت.						
7	عندما يحدث شيء جيد ، اسعى لإخبار شخص ما عنه.						
8	التواجد مع أشخاص آخرين يرسم الابتسامة على وجهي.						
9	يجب أن أحصل على مساعدة من شخص ما عندما تسوء الأمور.						
10	اشعر بتحسن خلال المواقف العصبية عندما يعرف شخص ما أمر به ويعتني بي						
11	عندما تسير الأمور على ما يرام ، أشعر بأنني مضطر للبحث عن أشخاص آخرين						
12	أن مجرد التواجد مع أشخاص آخرين يمكن أن يساعدي على الشعور بتحسن						
13	اعبر عن مشاعري للآخرين.						
14	أنا أقدر حقاً وجود أشخاص آخرين لمساعدتي في اكتشاف مشكلاتي.						
15	عندما أريد الاحتفال بشيء جيد، أبحث عن أشخاص معينين لإخبارهم عنه.						
16	أنا أستمتع حقاً بالتواجد مع الأشخاص الذين أعرفهم						

ملحق (2) مقياس الازدهار في العمل بصورته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق علي تماماً	تنطبق علي كثيراً	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي ابداً
1	اشعر بان عملي حيوي					
2	انا مستعد لتسخير طاقتي البدنية في العمل					
3	انا مستعد لتسخير طاقتي الذهنية في العمل.					
4	اترقب بحماس يوم عملي التالي.					
5	أنا جاهز للعمل و في حالة تأهب.					
6	اشعر بالنشاط عندما اعمل.					
7	انا نشط بديناً ومستعد ذهنياً للعمل.					
8	ارغب في تعلم الامور الموجودة من حولي					
9	اني مستعد لتعلم اشياء جديدة.					
10	أرغب في البحث عن طرق واجراءات جديدة لتنمية قدراتي.					
11	ارغب بتطوير نفسي قدر الامكان.					
12	أرغب في تعلم كيفية حل المشكلات والعوائق المستجدة.					
13	ارغب باستمرار بتطوير ذاتي.					



**Interpersonal Emotional Regulation and Its Relationship to Work  
Prosperity among Educational Counselors  
Inst. Safaa Handhal Hadhem (PhD.)**

AL Iraqia University/Department of Psychological Counseling and  
Educational Guidance

[safaa.h.hidym@aliraqia.iq](mailto:safaa.h.hidym@aliraqia.iq)

**Abstract**

The current research aims to identify the regulation of interpersonal emotions and thriving at work among educational counselors, in addition to identifying the correlation between them. In order to achieve the research objectives, the researcher adopted the scale of Williams et al. (2018) to identify the regulation of interpersonal emotions and the scale of (Spreitzer et al., 2005) to identify thriving at work, noting that the research boundaries are educational counselors in the six directorates in Baghdad Governorate for the academic year 2024-2025. The research sample included (300) male and female counselors. The data were processed according to the statistical package in the social sciences SPSS. The results showed that educational counselors have regulation of interpersonal emotions and thriving at work, as well as a positive relationship between both variables. The research came out with a set of recommendations and proposals

**Keywords** Interpersonal emotion regulation, work success, educational counselors, education directorates.