

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الإنسانية بالدقهلية - جامعة الأزهر

Fatnelshenawy.el20@azhar.edu.eg

المخلص :

هدف البحث الحالي إلي التعرف علي العلاقة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة ، وكذلك التعرف علي العلاقة بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني لدى عينة البحث من موظفي بعض مؤسسات الدولة ، كما هدف أيضاً إلي الكشف عن الفروق في الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني في ضوء متغير النوع (الذكور / الإناث) ، والكشف عن دور نمط الحياة والذكاء الوجداني في التنبؤ بالحيوية الذاتية لدى عينة البحث ، وتكونت عينة البحث الأساسية من (٣٨٥) موظفاً وموظفة ممن تراوحت أعمارهم بين (٣٠-٥٥ سنة) ، بمتوسط حسابي (٤٢,٣٠) وانحراف معياري (٩,٢٧) ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لتحقيق أهداف البحث ، وللتحقق من ذلك تم تطبيق ثلاثة مقاييس هي الحيوية الذاتية (إعداد الباحثة) ، مقياس نمط الحياة (إعداد الباحثة) ، مقياس الذكاء الوجداني (إعداد الباحثة) ، وقد كشفت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠١) بين أبعاد مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية وأبعاد مقياس نمط الحياة والدرجة الكلية ، كما أشارت نتائج البحث إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠١) بين درجات الموظفين علي أبعاد مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية ودرجاتهم علي أبعاد مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية ، وأشارت النتائج إلي عدم وجود فروق دالة إحصائياً علي مقياس الحيوية الذاتية باختلاف متغير (النوع) ، ووجود فروق علي مقياس نمط الحياة باختلاف متغير (النوع) وكانت الفروق في اتجاه الإناث ، كما وجدت فروق علي مقياس الذكاء الوجداني باختلاف متغير (النوع) وكانت الفروق في اتجاه الإناث أيضاً ، كما

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

أشارت النتائج عن أنه يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال درجات متغيرات البحث (نمط الحياة و الذكاء الوجداني) لدى موظفي بعض مؤسسات الدولة .
الكلمات المفتاحية : الحيوية الذاتية ، نمط الحياة ، الذكاء الوجداني ، موظفي الدولة .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

مدرس علم النفس

كلية الدراسات الإنسانية بالدقهلية - جامعة الأزهر

Fatenelshenawy.el20@azhar.edu.eg

مقدمة البحث:

قد تكون لمواقف الحياة المجهدة مثل ضغوطات العمل وانتشار الأوبئة أثراً سلبية كبيرة علي الصحة العقلية والأداء النفسي لدي الأفراد العاملين ، ويعد الإجهاد والقلق والاضطراب العقلي والحرمان الاجتماعي والاكنتاب هي أمثلة قليلة علي هذه المشكلات العقلية والنفسية (Arslan & Yildirim , 2020).

ويري (Posner & Rothbart , 2010) أن قدرة الفرد علي إتمام المهام وإنجازها مرتبط بحيويته وطاقته وحماسه ، فالمستويات المرتفعة من الحيوية تدفع الفرد لأداء كل ما يكلف به من أعمال بكل كفاءة وفعالية ، في حين أن المستوي المتدن من الحيوية الذاتية تجعل الفرد عاجزاً عن القيام بما يكلف به من مهام .

وتري الباحثة أن الموظفين الذين يتمتعون بالحيوية الذاتية والحماسة والنشاط ولديهم تصور للسلامة التي يقدمها صاحب العمل ، ملتزمين بمهام عملهم وبالتالي يظهرون نتائج أداء أفضل ، ليس فقط فيما يتعلق بمهامهم الوظيفية ، ولكن أيضاً تجاه الحفاظ علي علاقات جيدة في مكان العمل ، كما أن الموظفين ذوي الحيوية الذاتية والنشاط العالي في العمل دائماً يشعرون بأنهم علي قيد الحياة ويقتربون من الحياة بالطاقة والحماس والحيوية والنشاط ، فيؤدون أعمالهم بإخلاص وتفاني ، ويشعرون أنهم أكثر جدوي ، كما أن لديهم توقعات إيجابية حول المستقبل .

وهذا ما أشار إليه (Jahanshahi , et al , 2019) من أن الموظفين الذين يتمتعون بالحيوية الذاتية ينخرطون في العمل بشكل أكبر بالرغم من وجود صعوبات خطيرة في

بيئة العمل ، كما أكد ذلك ورتلر وآخرون (Wörtler, et al 2020) من أن العاملين الذين لديهم حيوية ذاتية مرتفعة يمتلكون الطاقة العقلية والنشاط ، في حين أن الذين يفتقرون إلي الحيوية يشعرون بالإرهاق .

وتري الباحثة أنه إذا كانت الحيوية الذاتية Subjective Vitality تمثل أهمية بالنسبة للموظفين ، فإن نمط الحياة Lifestyle أيضاً لا يقل أهمية عن الحيوية الذاتية بالنسبة لهم - حيث أن ممارسة أنماط الحياة الصحية من أهم العوامل التي تسهم في اللياقة البدنية والعافية الصحية والوقاية من المشاكل النفسية والجسدية وتجعلهم أكثر قدرة علي التحمل والمواجهة ، مما يعزز من الحيوية الذاتية للموظفين ويمنحهم القدرة علي مواجهة صعوبات العمل . كما يري (Walsh , 2011) أن الالتزام بأنماط حياة صحية يسهم في زيادة وازدهار الإنتاجية عند الموظفين ، ويقلل من تكلفة العلاج الطبي للأمراض الناتجة عن إتباع وممارسة نمط حياة غير صحي .

كما وجد (Mcmillan et al , 2010) أن الأفراد الذين اتبعوا نمط حياة صحي والتزموا بنظام غذائي صحي لمدة ١٠ أيام ، شعروا بالحيوية الذاتية والنشاط مقارنة بالمجموعة التي تناول أفرادها ما راق لهم من الطعام .

كما أفادت دراسة (Michishita , et al , 2017) من أن اتباع وممارسة الأنماط الصحية في العمل وممارسة التمارين الرياضية في مكان العمل ، لها تأثير إيجابي علي الحيوية الذاتية للعاملين وإقبالهم علي المشاركة وزيادة الانتاجية في العمل . كما أشار (Jindo , et al, 2020) أن التمرين في مكان العمل بمعدل مرة واحدة علي الأقل في الأسبوع في البيئات العملية ، يحسن من الحيوية الذاتية للعاملين ويزيد من مشاركتهم في العمل .

كما يعد الذكاء الوجداني أيضاً من العناصر الرئيسية التي تسعى المنظمات إلي ترسيخها في العمل ، حيث أنه يجعل الإنسان يتكيف مع البيئة ويوفر له طرق التعامل مع المشاكل والصعوبات (Haghyegh , 2020).

ويذكر (Carmeli et al ., 2014) أن الموظفين الأنكياء وجدانياً يظهرون مستوى عالٍ من الكرم والتواضع والعطاء ؛ وتغذي هذه الأعمال السخية الشعور بالحيوية الذاتية لدي هؤلاء الموظفون ، والذي بدوره يعزز السلوكيات الإبداعية لديهم في العمل.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

وهذا ما أظهرته العديد من الدراسات حيث أظهرت نتائج دراسة (et al ., 2014) أن الذكاء الوجداني العالي كان مرتبطاً بشكل كبير بصحة عقلية أفضل والمزيد من المشاركة في العمل والمزيد من الرضا عن الدعم الاجتماعي في مكان العمل والمزيد من الحيوية الذاتية المتصورة في مكان العمل ، كما بينت نتائج دراسة (Tafarojei et al ., 2021) ، أن الذين يتمتعون بذكاء وجداني عالي يكونون أكثر حيوية ذاتية وحماسة وفعالية. وتري الباحثة أنه نظراً لأن الموظفين يقضون وقتاً في العمل أكثر من أي نشاط يومي آخر ، ونظراً لما يواجهه الموظفين بالدولة من صعوبات وتحديات وصبر علي العقبات التي يواجهونها في ظل ما نمر به من تحديات وضغوطات وانتشار الأوبئة ، والتي تنقل كاهلهم وتستنزف قدراتهم البدنية والمهنية والانفعالية والاجتماعية ، فمن الأهمية بمكان أن يشعر الموظفون داخل أي مؤسسة بالحيوية الذاتية والحماسة والنشاط والقوة حتي يستطيع أداء عمله بكفاءة وتحقيق أهداف العمل المنشودة ، وبناءً علي ما تقدم برزت الحاجة إلي التعرف علي العلاقة الارتباطية بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة .

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تتعرض الفئات المهنية للكثير من المخاطر والضغوطات النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر علي أدائهم الفعال لوظائفهم ، فنظراً لأن هذه الفئة يقضون وقتاً أطول في العمل أكثر من أي نشاط يومي آخر ، فمن المهم أن يتوفر لديهم كافة الإمكانيات التي تجعلهم يشعرون بالحيوية والنشاط في مكان عملهم ، فالعلاقات الشخصية الضعيفة في مكان العمل والافتقار إلي الممارسات والسياسات المتعلقة باحترام العمل ، وضغوطات الوقت والقيود المتزايدة واللوائح والقوانين والاجراءات الصارمة ، فضلاً عن ما نمر به مخاطر انتشار وباء كورونا ، من العوامل المساهمة بشكل كبير في الإجهاد في مكان العمل ، والتعرض المطول لهذه المخاطر والضغوطات النفسية والاجتماعية مرتبط بنقص الحيوية الذاتية لديهم وبالتالي تهدد بقائهم في مكان العمل.

ومن الدراسات التي أيدت هذا ما ذكره (Spector & Goh , 2001) أن التأثيرات الإيجابية في بيئة العمل ، وشعور الموظفين بالحيوية والطاقة والحماسة من شأنه أن يؤثر

علي فعالية العمل وجودته ، ويؤدي إلي أداء أفضل ، نظراً لأن الحيوية هي حالة عاطفية إيجابية ، والأشخاص الحيويون يتوقعون دائماً تكرار الأحداث الإيجابية .

كما أشارت دراسة (Ugur et al., 2019) أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الحيوية الذاتية لديهم الطاقة واليقظة والقوة التي تمكنهم من القيام بالأنشطة المختلفة ، علاوةً علي ذلك ، أبلغوا عن مشاركة أعلى في أداء أنشطة هادفة ، والتعامل مع أحداث الحياة المجهدة بشكل فعال، وتحسن في الحالة النفسية.

كما أشار (Trabelsi et al ., 2021) أن الأحداث المتغيرة في الحياة قد تؤثر بشكل كبير علي الروتين اليومي للفرد وعلي سلوكيات نمط الحياة للأفضل أو للأسوأ.

وفي الوقت نفسه ، يري (Van der Werf et al ., 2021) أن ما شاهدناه خلال جائحة كوفيد -١٩ قد تحفز الناس علي اتخاذ خيارات صحية واعتماد أسلوب حياة أكثر صحية ، حيث يري أن الحفاظ علي حالة غذائية صحية ومستوي معين من التمارين الرياضية أمراً بالغ الأهمية ، خاصةً في الفترات التي قد يحتاج فيها الجهاز المناعي إلي المقاومة .

وفي هذا الصدد أيضاً يذكر (Nielsen et al ., 2021) أن التوتر والإجهاد بين الموظفين وأنماط الحياة غير الصحية جزء من مكان العمل وثقافة مجموعة العمل والتي يمكن أن تؤدي إلي زيادة الغياب المرضي بين الموظفين وعدم شعورهم بالحيوية .

وهذا ما أيده نتائج العديد من الدراسات من وجود علاقة ارتباطية بين الحيوية الذاتية وأنماط الحياة الصحية كدراسة (Van Scheppingen et al ., 2015) ، ودراسة (Hartman et al ., 2016) ، ودراسة (Isoard –Gauthier et al ., 2018) والتي أظهرت نتائج دراستهم بوجود علاقة ارتباطية ايجابية بين أسلوب نمط الحياة الصحي والحيوية الذاتية لدي الموظفين .

وفيما يتعلق بالنكاء الوجداني فيري (Drigas & Papoutsis, 2020) ; (Alonazi,2020) أن القدرة علي إدراك وفهم واستخدام وإدارة العواطف يمكن أن تعمل بمثابة " حاجز " عندما يواجه الأفراد المهنيون مواقف مرهقة ، وأن امتلاكهم قدرات شخصية مكتسبة عاطفياً تسمح لهم بالتعامل مع المحن والأزمات وبالتالي التكيف بشكل أكثر كفاءة مع عملهم وأداء وظائفهم بحيوية ذاتية وفعالية .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

كما أوضح (Alonazi,2020 ; Sanchez-Gomez & Bres0,2020) أن الأشخاص الذين يتمتعون بذكاء وجداني عالي يتمتعون بميزة التعرف وتحديد مصادر الضغوط بسهولة أكبر وبالتالي يستطيعون توجيه انتباههم من خلال التعامل بشكل أكثر ملائمة مع الأزمات والضغوطات والذي بدوره يمكنهم من التعامل بحيوية في العمل مقارنة بالأفراد الذين لا يمكنهم الاعتماد علي هذه الأصول العاطفية .

وهذا ما أوضحته العديد من الدراسات من وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني لدي الموظفين ، كدراسة (Haghayegh , 2020) ، ودراسة (et al , 2014) والتي أظهرت نتائجهم أن الذكاء الوجداني العالي كان مرتبطاً بشكل كبير بصحة عقلية أفضل والمزيد من المشاركة في العمل والمزيد من الرضا عن الدعم الاجتماعي في مكان العمل والمزيد من الحيوية الذاتية المتصورة في مكان العمل .

وتري الباحثة أن الموظفين هم من أكثر الفئات تعرضاً لنقص الحيوية الذاتية والحماسة في مكان العمل ، بسبب قضايتهم وقت أطول في العمل ، كما أنهم من أكثر الفئات المعرضون لضغوطات التفاعلات اليومية المتكررة سواء مع العملاء أو مع الطلبة كما هو حال عينة البحث الحالي ، حيث يتعين عليهم التعامل مع المستندات المختلفة التي يتم استلامها عبر البريد أو شخصياً من الطلاب والعملاء القادمين كما أن هذا التفاعل مع العملاء والطلبة في ظل ما نمر به من انتشار الأوبئة والأمراض وانتشار فيروس كورونا ، قد يتسبب هذا التبادل في تهديد الموظفين وقد تتخفص حيوييتهم الذاتية ومعنوياتهم مما يعيق أدائهم الوظيفي .

كما أن الباحثة لم تجد دراسات عربية- في حدود اطلاعها - تناولت الحيوية الذاتية لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة ، علي الرغم من أهمية دراسة هذا المفهوم لدي هذه الفئة ، كذلك لم تجد الباحثة - علي مستوى البيئة العربية - أي دراسات حاولت بحث العلاقة بين الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة ، كل هذه الأسباب دفعت الباحثة إلي دراسة متغير الحيوية الذاتية وعلاقته بنمط الحياة والذكاء الوجداني لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة ، والتعرف علي الفروق في متغير (الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني) وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) ، ومعرفة مدي إمكانية التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال نمط الحياة والذكاء الوجداني لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة.

ومن خلال المسوغات السابقة يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة التالية :

- ١- ما العلاقة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة لدى عينة البحث من موظفي بعض مؤسسات الدولة ؟
- ٢- ما العلاقة بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني لدى عينة البحث من موظفي بعض مؤسسات الدولة ؟
- ٣- ما الفروق في الحيوية الذاتية وفقاً لاختلاف النوع (الذكور / الإناث) لدى عينة البحث من موظفي بعض مؤسسات الدولة ؟
- ٤- ما الفروق في نمط الحياة وفقاً لاختلاف النوع (الذكور / الإناث) لدى عينة البحث من موظفي بعض مؤسسات الدولة ؟
- ٥- ما الفروق في الذكاء الوجداني وفقاً لاختلاف النوع (الذكور / الإناث) لدى عينة البحث من موظفي بعض مؤسسات الدولة ؟
- ٦- ما مدى إمكانية التنبؤ بالحيوية الذاتية من درجات متغيرات البحث (نمط الحياة و الذكاء الوجداني) لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة ؟ .

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلى تعرف

- ١ . طبيعة العلاقة الارتباطية بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة لدى الموظفين .
- ٢ . طبيعة العلاقة الارتباطية بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني لدى الموظفين .
- ٣ . الكشف عن الفروق بين عينة البحث في هذه المتغيرات (الحيوية الذاتية - نمط الحياة - الذكاء الوجداني) تبعاً للنوع (نكور / إناث) .
- ٤ . بيان مدى إمكانية التنبؤ بالحيوية الذاتية لدى عينة البحث من خلال نمط الحياة والذكاء الوجداني لدى الموظفين .
- ٥ . الخروج ببعض التوصيات التي من شأنها أن تجعل المختصين يضعون برامج إرشادية لتنمية متغيرات البحث الحالي وتوجيههم التوجيه الأمثل .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث في جانبين هما :

أولاً : الأهمية النظرية

١-تظهر أهمية البحث الحالي في تناوله بعض متغيرات ومفاهيم علم النفس وخاصةً علم النفس الايجابي والمتمثلة في الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني ، وهي متغيرات مهمة للأفراد في الحياة اليومية وخاصةً الموظفين وفهمها وتطبيقها يعود بالنفع علي الفرد والمجتمع .

٢- أيضاً تتمثل أهمية البحث الحالي في الفئة التي يتناولها وهم الموظفون العاملون في بعض مؤسسات الدولة ، حيث أنهم أساس تطور وبناء العمل الناجح المثمر ، فتتمية هذه المتغيرات الإيجابية لدي الموظفون يجعلهم منغمسين في العمل وأكثر انخراطا وحيوية ويقظة .

٣.كما تتمثل أهمية البحث أيضاً في ندرة الدراسات العربية والأجنبية في حدود إطلاع الباحثة والتي تناولت (الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني) لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة.

٤-كذلك تبرز أهمية البحث الحالي من كونه البحث العربي الوحيد - في حدود إطلاع الباحثة - الذي بحث العلاقة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية في :

١-تصميم مقياس للحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني لدي عينة البحث والتي قد تفيد الباحثين فيما بعد في الأبحاث المستقبلية.

٢-قد تسهم نتائج البحث في معرفة مدي إسهام هذه المتغيرات وتأثيرها علي أداء الموظفين في عملهم ، ومدي اندماجهم في بيئة العمل واتباعهم نمط حياة صحي ، لتحقيق الحيوية والحماسة ، مما يساعد علي تحسين الأداء وزيادة الانتاج .

٣-كذلك قد تسهم نتائج البحث الحالي في توجيه الانتباه لإجراء المزيد من البحوث والبرامج لرفع كفاءة الحيوية الذاتية لدي الموظفين وكذلك مستوي الذكاء الوجداني ونمط الحياة لديهم.

محددات البحث :

المحددات الموضوعية: تتمثل في موضوع البحث الحالي وهو الحيوية الذاتية لدى موظفي بعض مؤسسات الدولة وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني .

المحددات البشرية : تكونت عينة البحث الحالي من (٣٨٥) من موظفي بعض مؤسسات الدولة بواقع (١٧٥) ذكور و (٢١٠) إناث .

المحددات الجغرافية : تم تطبيق أدوات البحث الحالي علي عينة من موظفي بعض كليات جامعة الأزهر بتفهننا الأشراف ، وموظفي البنك والوحدة المحلية التابعين لمدينة طنح (محافظة الدقهلية) .

المحددات الزمنية : تم تطبيق أدوات البحث خلال عام ٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م.

المحددات المنهجية: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن ، حيث رأت الباحثة أنه من أنسب المناهج التي تصلح لتحقيق أهداف البحث.

المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث:

١. Subjective Vitality الحيوية الذاتية

تعرف الباحثة الحيوية الذاتية بأنها " حالة يشعر فيها الموظفون بـ "النشاط" Liveliness ، و"الدافعية" Intrinsic Motivation و" الحماسة" Enthusiasm ، والتي تدفعهم نحو العمل بهمة ونشاط وقوة ، مع توافر مستوى مرتفع من الشعور بالطاقة الموجودة لديهم واليقظة الذهنية والتفاعلات الاجتماعية الإيجابية والانفعالات الإيجابية من أجل مواصلة الأداء الفعال في العمل ، وتتمثل أبعادها " بالحيوية الذهنية ، والحيوية الإنفعالية ، والحيوية المهنية " . ويعرف إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها موظفي بعض مؤسسات الدولة علي مقياس الحيوية الذاتية المستخدم في البحث الحالي (إعداد / الباحثة) .

٢. Lifestyle نمط الحياة

تعرف الباحثة نمط الحياة بأنه " بأنها مجموعة من العادات والرغبات والممارسات الصحية التي يتبعها الموظفون في حياتهم اليومية ، واللزم توافرها لديهم لإمدادهم بمستوي من الصحة والعافية النفسية " .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

ويعرف إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها موظفي بعض مؤسسات الدولة علي مقياس نمط الحياة المستخدم في البحث الحالي (إعداد / الباحثة).

٣. الذكاء الوجداني Emotional Intelligence

تعرف الباحثة الذكاء الوجداني بأنه " مجموعة من المهارات الوجدانية التي يتمتع بها الموظفون ، والتي من خلالها يستطيع فك رموز مشاعره ومشاعر الآخرين ، لاتخاذ قراراته وحل مشاكله ، وتواجدها يُسفر عن شخصية متزنة قادرة علي فهم الآخرين " .

ويعرف إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها موظفي بعض مؤسسات الدولة علي مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في البحث الحالي (إعداد / الباحثة).

٤- موظفي الدولة Staff Members:

الموظفين الإداريين العاملين في القطاعات الحكومية بمؤسسات الدولة ممن تراوحت أعمارهم من ٣٠-٥٥ عام .

الإطار النظري لتغيرات البحث :

أولاً : الحيوية الذاتية Subjective Vitality

وفقاً لنظرية تقرير المصير فقد قدم ريان وفريدريك (Ryan and Fredric 1997) مصطلح بعنوان الحيوية الذاتية Subjective Vitality علي ضوء نظرية " تقرير المصير " Self Determination Theory ووصفوها بأنها شعور بالطاقة والحماس ، وعدم الإرهاق والتعب ، وأكدوا أنه عندما تكون الحيوية الذاتية في مستوى أدنى ، سيكون الفرد في حالة تهيج وتعب وقد لا يستفيد بشكل كامل من إمكانات القيام بالأنشطة. ولكن عندما تكون الحيوية الذاتية لدي الفرد في مستوى أعلى ، فسيتمكن من القيام بأداء الأنشطة اليومية بكفاءة ، ويكون المزاج في حالة جيدة ، لذلك يتم تنفيذ جميع مهامه وأنشطته بشكل جيد ، وقد تعددت التعريفات التي تناولت الحيوية الذاتية منها :

تعريف (Ryan & Deci, 2001) بأنها تشير إلى الشعور بالطاقة العقلية الإيجابية

ويتسم الشخص ذو الحيوية العالية بأنه شخص متيقظ ومبتهج ، ومفعم بالحياة والطاقة.

وعرفها (Ryan & Bernstein, 2004) بأنها " تأتي من الكلمة اللاتينية vita

(الحياة) ، مما يعني أن الشخص الحيوي يشعر بأنه ممتلئ بالطاقة والإلهام والحماس والإثارة،

وبالتالي تشير الحيوية إلى الشخص النشط الذي يشعر بالحيوية ويعمل بكامل طاقته " .

كما عرفها (Kark & Carmeli, 2009) بأنها اقتراب الشخص من وظيفته بطاقة إيجابية وإثارة .

ويعرفها (Akin, 2012) بأنها تشير إلى الشعور بالقدرة والطاقة والصحة .
وعرفتها (مليح ، ٢٠٢٠) بأنها امتلاك الفرد الهمة والدافعية والطاقة التي تمكنه من أداء والقيام بمهامه بكفاءة وفعالية ، دون الشعور بالإجهاد أو التعب .
كما عرفتها (عرفة ، ٢٠٢١) بأنها وجود يقظة ذهنية وطاقة لدي الفرد نمكنه من المواجهة الفعالة لحل المشكلات وإقامة العلاقات ، مع امتلاكه كفاءة وقدرة علي تحمل الصعاب في جميع مناحي حياته اليومية .
وعرفها أيضاً (Arslan et al ., 2022) بأنها حالة الامتلاء بالطاقة والشعور بالحياة وعدم التعب والإرهاق.

ويعرفها (Shapiro & Donaldson , 2022) بأنها قوة داخلية لدي الفرد تعزز لديه المزيد من الطاقة المتاحة للذات ، والتي بدورها يمكن أن تخدم القادة والموظفون في مواجهة الضغوطات التي تواجههم .
أبعاد الحيوية الذاتية :

ذكرت بعض الدراسات الأجنبية والعربية مثل دراسات (مليح ، ٢٠٢٠ ؛ عرفة ، ٢٠٢١) ودراسات : (Baruch et al., 2014 ; Eisazadeh & Vahdani, 2017) إلي أبعاد الحيوية الذاتية وهي كما يلي .:

الحيوية الذهنية Mental Vitality: يري (De Young , 2007) بأن الفرد خلال تعامله اليومي يتطلب أداءه تحليه بالحيوية العقلية ، حيث أن عدم تمتعه بالحيوية العقلية تجعله سريع التشتت وتجعله غير قادر علي إتمام مهامه ، كما يري أن الحيوية العقلية يقصد بها مدي مقدرة الفرد علي التيقظ بفاعلية والانتباه بالرغم من وجود صعوبات وتحديات .
الحيوية الإنفعالية Emotional Vitality : يري (Kurtus , 2012) أن الحيوية الإنفعالية تعني قدرة الشخص علي التعامل بفاعلية مع المواقف الصعبة والأزمات ، والنظرة للحياة بإيجابية تمكنه من جله سعيداً ويشعر بالسلام والحماسة والابتهاج .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

وتري (مليح، ٢٠٢٠) أن الحيوية الإنفعالية تعني قدرة الفرد علي تنظيم وضبط انفعالاته ، مع تبنيه اتجاهات إيجابية تمكنه من مواجهة المشكلات بصرف النظر عن التحديات والأزمات وصعوبات الحياة .

الحيوية المهنية **Professional Vitality**: يذكر (Palmer , et al , 2011) أن الحيوية المهنية هي بمثابة تآزر بين الرضا العالي والإنتاجية العالية ، والمشاركة التي تسمح للموظفين بتحقيق أقصى قدر من النجاح المهني وتحقيق الأهداف التي تلي الأهداف المؤسسية ، كما يري (Dutton, 2003) أن الحيوية المهنية ظاهرة مهمة لأن طاقة العمال هي "الوقود" الذي يمكّن العمليات الناجحة ويعزز الأداء في المنظمات .

من العرض السابق لتعريفات وأبعاد الحيوية الذاتية تري الباحثة أن الفرد يكون في أحسن حالاته عندما يتمتع بالحيوية الذاتية ، حيث أن تمتع الفرد بالحيوية الذاتية تمكنه من التعامل بكفاءة وفعالية مع المهام التي يكلف بأدائها وينهياها علي أكمل وجه ، كما اتضح من خلال عرض أبعاد الحيوية الذاتية أنها لا تقتصر علي الطاقة والقوة والحماسة فقط ولكنها تشمل الحيوية العقلية التي تمكن الأفراد من التفكير المتزن والفعال ، واستخدام استراتيجيات جديدة للتفكير ، وأساليب فكرية تتسم بالجدة والابتكار ، والقدرة علي التعامل مع المشكلات والتحديات والصعوبات ، والحيوية الإنفعالية التي يصبح عندها الفرد قادر علي تنظيم وضبط سلوكهم الانفعالي ، وتبنيهم اتجاهات إيجابية تجعلهم متحمسين لعملهم ومقبلين عليه بغض النظر عن ما يمرون به من أزمات ، والحيوية المهنية التي تدفع العاملين نحو القيام بأداء مهام عملهم بنشاط وحماس وقوة وحيوية وإتقان وتقاني ورضا .

سمات الأفراد الذين يتمتعون بالحيوية الذاتية في العمل :

يشير (Little et al . , 2011) إلي أن الأفراد الذين يتمتعون بالحيوية الذاتية ينخرطون في بيئتهم، ويشاركون في الأنشطة التي تحقق نتائج ممتعة ، كما أن الأفراد الذين يتمتعون بالحيوية الذاتية في العمل يشعرون بالقوة البدنية والطاقة العاطفية والحيوية المعرفية والحماس، كما أنهم ينخرطون في أنشطة تتمثل في مساعدة زملائهم في العمل ، والاهتمام الشخصي بهم ، كما أنهم أيضاً يعطون إشعار مسبق عندما لا يكون قادراً علي القدوم إلي العمل.

ومن هنا ترى الباحثة أن الشخص الذي يتمتع بالحيوية الذاتية في مجال العمل يكون مرناً ولديه دائماً حالة مزاجية جيدة ، كما أنه يكون قادراً علي الإنتاج والإبداع ، ويكون مفعم بالحيوية الجسدية والذهنية والاجتماعية ، وقادراً علي إقامة علاقات ذات مغزي وهدف مع زملائه في العمل ومع الآخرين .

أهمية الحيوية الذاتية :

الحيوية الذاتية هي قوة شخصية تمكن الفرد من التعامل مع الأزمات والضغوط بشكل فعال ، فإذا شعر الأفراد بأنهم ليس لديهم من القوة والحماسة التي تعينهم علي التعامل مع الضغوط فسيشعرون بالضيق وبأنهم أقل كفاءة (Uğur et al ., 2019) . بالإضافة إلى ذلك ، يري جوهل وآخرون (Juhl et al ., 2015) أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من الحيوية الذاتية هم أكثر نشاطاً نفسياً وهذه الحالة من النشاط لها تأثير إيجابي أكبر من المرونة ومن تحسن الصحة النفسية بشكل عام . كما أن الحيوية الذاتية تساعد في الانغماس بعمق في المهام التنظيمية ، وتجعل الفرد ينخرط في العمل ، كما أنه يمكن استخدام القوة والطاقة التي تعكس الحيوية بشكل فعال لتحقيق أهداف العمل وزيادة الانتاج (Ryan & Fredric 1997) .

ومن هنا ترى الباحثة أنه كلما تمتع الفرد بحيوية ذاتية عالية زادت مشاركته في أداء الأعمال ، ويكون قادراً علي إنهاء كل ما يكلف به من أعمال ، كما أن الأثار الإيجابية التي تتأتي من تمتع الفرد بالحيوية تقلل من تعرضه للعديد من التوترات والضيق والأمراض الجسمية والاجتماعية .

ثانياً: نمط الحياة Lifestyle

يتم التعبير عن أسلوب الحياة الصحي في السلوكيات الصحية الإيجابية التي يتم ممارستها حتى تكون بصحة جيدة وكذلك للوقاية من الأمراض ، حيث تعتبر سلوكيات نمط الحياة الصحي من الخصائص المهمة في تعزيز الصحة ، و يمكن للأفراد الذين اعتنقوا سلوكيات نمط الحياة الصحية تحمل المخاطر الصحية المرتبطة بالإعاقة والأمراض في وقت لاحق من الحياة، وقد أكدت منظمة الصحة العالمية أن ٦٠٪ من جودة حياة الفرد تعتمد على سلوكه وأسلوب حياته ؛ وعلى النقيض من ذلك ، فإن السلوكيات التي تتطوي على مخاطر

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

صحية مثل تعاطي المخدرات ، والسمنة ، ونمط الحياة غير المستقرة يمكن أن تزيد من تعرض الفرد لنتائج صحية سلبية (Tamanal & Kim , 2020) .

ومن التعريفات التي تناولت نمط الحياة ما يلي :

يعرف (Apostua , 2013) نمط الحياة بأنه يشير إلى الطريقة التي نعيش بها (المواقف والعادات والسلوك) في الحياة اليومية.

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية ، فإن أسلوب الحياة الصحي يعني الانخراط في نشاط بدني منتظم ، والامتناع عن التدخين ، والحد من استهلاك الكحول ، وتناول طعام صحي للوقاية من زيادة الوزن (Velten et al . , 2018).

كما يعرفها (Omang, 2018) بأنها تشير إلى خصائص الأفراد التي تشمل سلوكياتهم اليومية ووظائفهم في العمل ورفاهيتهم واتباعهم نظام غذائي.

ويعرف (Tamanal & Kim , 2020) سلوكيات نمط الحياة الصحية بأنها " مواقف إيجابية يمارسها الفرد يوميًا بما في ذلك التغذية الجيدة والراحة الكافية والتمارين المنتظمة وتناول كمية كافية من الماء والعيش في بيئة جيدة وضبط النفس وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين .

تأثير أنماط الحياة على الموظفين وعلاقته بالحيوية الذاتية لديهم :

يري (Ozvurmaz & Mandiracioglu, 2017) أن أماكن العمل هي أنسب الأماكن لممارسة أسلوب الحياة الصحي ، حيث أن مكان العمل يؤثر بشكل مباشر على الحيوية البدنية والعقلية والاقتصادية والاجتماعية للعمال ، والوقت الذي يقضيه الفرد هناك يتجاوز الوقت الذي يقضيه في مواقع أخرى .

كما يري (Omang et al . , 2018) أن كل الناس بغض النظر عن العرق والقبيلة والمجتمع والأعمال الحياتية لديهم أسلوب حياتهم الفريد الذي يتأثر بعدد من العوامل التي بدورها لها آثار على حياتهم الصحية ، فنمط الحياة له مزاياه وعيوبه على الصحة ، ومزايا أسلوب الحياة الصحي الذي يشمل تناول نظام غذائي صحي وممارسة الرياضة والنوم والاستجمام تتمثل في تسهيل حياة أكثر صحة وإنقاذ حياة المئات من الناس ، من ناحية أخرى ، فإن أنماط الحياة السلبية التي لا تشمل تناول نظام غذائي صحي وعدم ممارسة الرياضة لها آثار سلبية على الصحة خاصة على الموظفين لأنها تؤدي إلى زيادة سرطانات

الرئة وأمراض القلب التاجية والأوعية الدموية الأخرى ، فترتبط أمراض القلب مع تناول كميات كبيرة من الأطعمة الدسمة والتعصب ، كما أن مخاطر السمنة ومرض السكري هي نتيجة لتأثير العادات الغذائية غير الصحية أيضاً .

مما سبق تستخلص الباحثة أن أسلوب الحياة الصحي مصدراً مهماً للحد من انتشار المشكلات الصحية ، كما أنه أحد الاستراتيجيات الأساسية لتعزيز الصحة ، علاوة على ذلك ، تزي الباحثة أن الموظفين الأصحاء والذين يسيرون على نهج حياة صحي يكونون أكثر إنتاجية ، وأقل عرضة للتعب عن العمل بسبب المرض ، وأكثر انغماساً في واجباتهم ، وأكثر حيوية ونشاط ، على النقيض من ذلك نمط الحياة غير الصحي يترتب عليه المرض والتعب عن العمل وانخفاض إنتاجية العاملين ، ويجعلهم أكثر فتوراً وأقل تحملاً وحيوية .

ثالثاً : الذكاء الوجداني Emotional Intelligence

مفهوم الذكاء الوجداني :

شهد مصطلح الذكاء الوجداني اهتماماً ملحوظاً في العقد الماضيين ، خاصةً عندما أطلق دانيال جولمان كتابه عام ١٩٩٥ (Goleman , 1995) ، حيث كان هذا الكتاب المقدمة التي أشعلت شرارة الاهتمام بهذا المصطلح إلي أن أصبح يستخدم بشكل متزايد إلي الحد الذي وصل عليه الآن .

ومن التعريفات التي تناولت الذكاء الوجداني ما يلي :

عرفه (Mohamed, 2019) بأنه "القدرة على التعرف على الاستجابة العاطفية والتحكم فيها تلك الخاصة بالآخرين ، بما في ذلك القدرة على التحكم مشاعر المرء ، والاستفادة منها في صنع القرارات المناسبة ، للعمل بشكل هادف والمشاركة بشكل فعال في موقف معين". ويعرفه (Öztaş & Ulutürk , 2020) بأنه قدرة الفرد علي فهم نفسه وفهم الآخرين من حيث أن يكون في وئام وتوافق مع البيئة وقدرته علي التواصل بنجاح مع الآخرين .

ويعرفه (Setiawan , 2021) بأنه مهارة أو قدرة مدركة للذات على التحديد والتقييم و السيطرة على عواطف الذات والآخرين والجماعات.

وعرفه (Jason et al., 2022) بأنه " مجموعة من المهارات التي تؤثر على قدرة الفرد على إنشاء علاقات قوية وتعزيزها والحفاظ عليها" .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

أبعاد الذكاء الوجداني :

ظهر للذكاء الوجداني أكثر من تصنيف نذكر منها :

أولاً : نموذج (Mayer and Salovey , 1997) ، هذا النموذج قائم علي أربعة أنواع من القدرات :

- ١- إدراك العواطف : ويشمل تصور وتقييم العواطف وفهم الإشارات غير اللفظية للعاطفة ، وهذا يؤدي إلي فهم أفضل للقادة ، ويعزز التعاطف .
- ٢- استخدام العواطف لتسهيل التفكير : فالعواطف تعزز التفكير وبالتالي تساعد في التخطيط المرن والتفكير الإبداعي وتحفز المشاعر .
- ٣- فهم العواطف : أي فهم المشاعر المعقدة وانتقالها من مرحلة إلى أخرى مما يسهل فهم الرسائل العاطفية والمهارات بشكل أفضل .
- ٤- إدارة العواطف: أي إدارة وتنظيم العواطف .

ثانياً : نموذج (Goleman , 1998) : ويتكون هذا النموذج من الأبعاد الآتية :

١. الوعي الذاتي : يشمل تحديد وفهم الحالة المزاجية للفرد و التعرف على مشاعر المرء وفهمها وتأثيرها على الآخرين مما يتيح للفرد أن يصبح واثقاً بنفسه ويضمن تقييمه الدقيق .
٢. التنظيم الذاتي : ويعني تنظيم الحالة المزاجية والتفكير قبل التصرف مما يؤدي إلى الاعتمادية والاستقامة والمبادرة والقدرة على التكيف .
٣. الدافع :و يشمل حماس الفرد للعمل ، والتصميم على الإنجاز ، والتعاؤل في أوقات الشدائد و الالتزام التنظيمي ، والسعي لتحقيق أهداف طويلة الأجل بمثابرة وعزيمة في أوقات الشدائد والأزمات ، ويتضح هذا من خلال إصرار الفرد والتزامه بالأهداف التنظيمية في مواجهة محنة أو إخفاقات .
٤. التعاطف : يشمل وضع نفسه مكان الآخرين وفهم مشاعرهم والتوافق مع الحالات العاطفية للآخرين مما يساعد في القدرة على البناء والتفاهم متعدد الثقافات .
٥. المهارة الاجتماعية : وتشمل القدرات التي تعتبر حيوية لإدارة العلاقات والتوصل إلي توافق في الآراء ، وبناء علاقة مع الآخرين .

أهمية الذكاء الوجداني وعلاقته بالحيوية الذاتية :

يذكر (Sharma & Chand , 2022) أن الذكاء الوجداني يلعب دوراً رئيسياً في الأداء الوظيفي ، حيث أنه يساعد الفرد أن يكون ملهماً في اتخاذ القرارات ، والإدارة والقيادة الناجحة ، لذلك يمكن أن يكون لتطبيق هذا المفهوم الكثير من الفوائد في التعليم العالي لأنه سيضمن التطوير الشامل للطلاب من خلال جعل الطلاب أكثر كفاءة في اختيار وظائفهم المستقبلية .

ويري (Wulan Sari & Roza V, 2021) أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء الوجداني سيكون لديهم شعور إيجابي بالذات، وحيوية ذاتية عالية ، وسيكون لديهم علاقة هادفة ومفيدة مع الآخرين.

من خلال ما تم عرضه تري الباحثة أن الذكاء الوجداني يقودنا إلي الطريق إلي حياة مرضية وسعيدة من خلال توفير إطار يمكن من خلاله تطبيق معايير وأبعاد الذكاء الوجداني علي حياتنا الشخصية عامةً وحياتنا المهنية خاصة ، كما تبين أيضاً أن أصحاب الذكاء الوجداني العالي يكونون مجهزين بشكل أفضل للعمل بشكل متماسك داخل فرق العمل ، كما أنهم يستطيعون التعامل بكفاءة مع التغيير ، وإدارة الإجهاد والتوتر وبالتالي يتعاملون بحيوية وحماس أكثر مع بيئة وأهداف العمل .

كما يتبين من خلال ما تم عرضه من أبعاد الذكاء الوجداني فإنه سواء كان الأمر يتعلق بفهم الحالة المزاجية للأفراد والتعرف علي مشاعرهم وتنظيمها والتعاطف مع الآخرين وتحقيق النجاح في مكان العمل وتحسين التواصل والتعامل مع التوتر ، فإن الذكاء الوجداني يلعب دوراً رئيسياً في تحقيق النجاح في الحياة الشخصية والمهنية .

دراسات سابقة

المحور الأول : دراسات تناولت الحيوية الذاتية لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة

دراسة (Karkkola et al ., 2018) هدفت هذه الدراسة إلي فحص العلاقة بين إشباع الحاجات النفسية الأساسية والدعم الاجتماعي والحيوية الذاتية لدي عينة من الموظفين ، شارك في هذه الدراسة ١٠٩ موظفاً من قطاعات مختلفة ، وكان متوسط أعمارهم ٥٠,٥ عاماً ، وتم تطبيق مقياس الحيوية الفنلندي القصير عليهم ، وبينت النتائج أن الدعم الاجتماعي من كل من زملاء العمل والمشرفين مرتبط بالحيوية الذاتية .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

دراسة (Jahanshahi et al ., 2019) هدفت الدراسة إلى دراسة الحيوية الذاتية لدى الموظفين الذين يعملون في بيئة العمل الخطرة ، شارك في هذه الدراسة ١٩٢ موظفاً يعملون في شركات خاصة في أفغانستان ، وتم تطبيق مقياس الحيوية الذاتية علي العمال في بيئة العمل ، وأشارت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بالحيوية الذاتية يخترطون في العمل بشكل أكبر بالرغم من وجود صعوبات خطيرة في بيئة العمل .

دراسة (Wörtler et al ., 2020) هدفت إلى معرفة العلاقة بين إحساس الموظفين بالحيوية الذاتية أثناء العمل والنشاط الاستباقي (المبادرة الشخصية) ، شارك في هذه الدراسة ٣٥٤ موظفاً من قطاعات مختلفة (٦٣%) منهم نساء ، تتراوح أعمارهم بين ٢١- ٦٤ عاماً ، وتم استخدام مقياس الحيوية الذاتية ل بوراث وآخرون (Porath et al ., 2012) ، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إحساس الموظفين بالحيوية الذاتية ونشاطهم الذاتي ، كما بينت النتائج أن الإحساس بالحيوية الذاتية للموظفين أثناء العمل مرتبط بسلوكهم الاستباقي في العمل ، كما كشفت النتائج أن الموظفين الذين لديهم حيوية ذاتية مرتفعة يمتلكون الطاقة العقلية والنشاط ، في حين أن الذين يفتقرون إلى الحيوية يشعرون بالإرهاق .

دراسة (Akbar Saifi et al ., 2021) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الحيوية والأداء الوظيفي ، وما إذا كان الموظفون من الذكور والإناث يختلفون فيما يتعلق بالحيوية والأداء الوظيفي ، أجريت هذه الدراسة علي ٢١٦ موظف من العاملين المتخصصين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في باكستان ، (١٥٨ ذكور) ، (٥٨ إناث) ، وتم تطبيق مقياس الحيوية والأداء الوظيفي ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية والأداء الوظيفي ، ولكن لم تظهر النتائج وجود فروق بين الذكور والإناث في الحيوية ، بينما وجدت فروق بين الذكور والإناث في الأداء الوظيفي .

دراسة (Blanco-Donoso et al ., 2021) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الصراع اليومي بين العمل والأسرة والإجهاد يمكن أن يؤثر علي الحيوية الذاتية لدي عينة من الموظفين في مجال الرعاية الصحية ، أجريت هذه الدراسة علي مجموعة من ٥٦ طبيباً وممرضاً ومساعد تمريض من وحدات العناية المركزة وأمراض الكلي ، وتم تطبيق مقياس الحيوية الذاتية ، وأظهرت النتائج أن الصراع اليومي بين العمل والأسرة وعوامل الإجهاد

يرتبطان بشكل كبير بنوايا يومية أعلى لترك المهنة ، مع وجود مستويات أقل من الحيوية الذاتية ، كما أظهرت النتائج بأهمية فحص المخاطر النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها العاملون في مجال الرعاية الصحية .

دراسة (Karatepe et al ., 2021) أجريت هذه الدراسة لتحديد آثار مستويات الحيوية المهنية علي أداء العاملين أثناء انتشار كوفيد -١٩ ، تم إجراء هذه الدراسة علي ٢٠٠ عاملاً من العاملين في مجال الرعاية الصحية ، وتم تطبيق مقياس الحيوية المهنية ومقياس اليأس ، وأظهرت النتائج أنه في خلال أزمة انتشار فيروس كورونا Covid-19 أظهر العاملون مستويات مرتفعة من الحيوية المهنية ومستويات منخفضة من اليأس .

دراسة (Tisu et al ., 2021) هدفت هذه الدراسة إلي فحص تأثير الحيوية والمشاركة في العمل كآليات تفسيرية في العلاقة بين الاستقلالية والأداء الوظيفي ، أجريت هذه الدراسة علي ٢٥٦ موظفاً يعملون في منظمة كبيرة في رومانيا ، وتراوحت أعمارهم ما بين ١٩-٦١ عاماً ، وبعد تطبيق مقياس الحيوية الذي أعده (Op den Kamp et al , 2018) ومقياس الأداء الوظيفي الذي أعده (Williams & Anderson , 1991) ، أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بالاستقلالية لديهم سلوكيات موجهة نحو تعزيز طاقتهم الجسدية والذهنية ويصبحون متحمسين وحيويين لعملهم ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الحيوية والأداء الوظيفي.

دراسة (Van Mol et al ., 2021) هدفت هذه الدراسة إلي دراسة الحيوية الذاتية والمرونة والحاجه إلي الدعم بين موظفي المستشفى أثناء جائحة كوفيد - ١٩ الموجة الثانية، شارك في هذه الدراسة مجموعة من الأطباء والمرمضين العاملين في أكبر مستشفيات هولندا، وتم تطبيق استبيان الحيوية الذاتية ، وبينت النتائج أن موظفو المستشفى الذين يتمتعون بحيوية ذاتية أعلى لديهم ضغوط أقل مرتبطة بالعمل ، وبالتالي يتمكنون من التعامل مع الظروف الراهنة المرهقة .

المحور الثاني: دراسات تناولت الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة

دراسة (Van Duijn et al ., 2011) هدفت هذه الدراسة إلي معرفة العلاقة بين الحيوية الذاتية وسلوكيات نمط الحياة لدي عينة من الموظفين العاملين في مستشفى سلوترفارت في أمستردام ، تم إجراء مسح بين موظفي المستشفى وتم إرسال استبيان ورسالة

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

إعلامية إلي عنوان منازلهم لكل موظف ، وتكون الاستبيان من أسئلة تتعلق بأربعة مجالات (الفحص الصحي / التمارين الرياضية / الحد من التوتر / التغذية الصحية) ، واستبيان الحيوية الذاتية ، وأظهرت النتائج أن جميع العاملين الذي أجابوا علي الاستبيان إيجابيين في اتباع الأربع مجالات (الفحص الصحي / التمارين الرياضية / الحد من التوتر / التغذية الصحية) باستثناء عدد قليل من الأنشطة لا يتبعوها مما يدعم من حيوتهم وحماسهم في العمل .

دراسة (Strijk et al., 2013) هدفت هذه الدراسة إلي معرفة مدي فعالية سلوكيات نمط الحياة في الحفاظ علي الحيوية الذاتية في العمل لدي عينة من العمال الأكبر سناً (٤٥ سنة فما فوق) ، وقد تلقي ٣٦٧ عاملاً تدخلاً لمدة ست أشهر وكان البرنامج يتضمن جلستين أسبوعياً ، وتألف البرنامج من عمل تمارين هوائية أسبوعية واختبارات مشي واتباع نظام غذائي صحي ، وأشارت النتائج علي مدي فعالية سلوكيات نمط الحياة الصحية علي الحيوية الذاتية المرتبطة بالعمل والحيوية عامة .

دراسة (Van Scheppingen et al., 2015) هدفت هذه الدراسة إلي دراسة الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة وتقرير المصير لدي عينة من الموظفين ، شارك في هذه الدراسة ٦٢٩ موظفاً من شركة ألبان هولندية ، وبعد تطبيق أدوات الدراسة أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية ايجابية بين أسلوب نمط الحياة الصحي (النشاط البدني/ العادات الغذائية الصحية / الاسترخاء) وأسلوب العمل والحيوية الذاتية لدي الموظفين والتي ارتبطت بدورها بإنتاجية الموظفين .

دراسة (Hartman et al ., 2016) هدفت هذه الدراسة إلي دراسة العلاقة بين دور الحيوية الذاتية وأسلوب الحياة والرعاية الصحية لدي عينة من البالغين الهولنديين ، شارك في هذه الدراسة ٤٢٣١ بالغاً هولندياً ، ممثلين للسكان البالغين الهولنديين من حيث العمر والجنس ، وتم تطبيق مقياس أسلوب الحياة ومقياس الحيوية الذاتية ، وبينت النتائج ارتباط نمط الحياة بالحيوية الذاتية والرعاية الصحية لدي المشاركين .

دراسة (Isoard –Gauthier et al ., 2018) هدفت هذه الدراسة إلي فحص العلاقة المتبادلة بين النشاط البدني المعتدل والحيوية في العمل ، أجريت هذه الدراسة علي ١٢٨ عاملاً يعملون في شركات مختلفة (٦٠%) منهم إناث ، بمتوسط عمر ٣٩,٤٠ عاماً

من بينهم موظفون إشرافيون وفنيون وعمال مهنيون وإداريون ، طبق عليهم مقياس الحيوية ومقياس نمط الحياة الخاص بالنشاط البدني الدولي مرتين بفاصل زمني شهرين ، وأظهرت النتائج أن اتباع نمط حياة صحي وممارسة الأنشطة الرياضية مفيدة للصحة البدنية والعقلية، كما بينت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالحوية من خلال النشاط البدني .

دراسة (Cortés-Denia et al ;2022) استكشفت هذه الدراسة آثار النشاط البدني والحوية الذاتية في العمل علي ضغوط العمل والصحة العقلية ، أجريت هذه الدراسة علي (٥٢٧ موظفاً) ، وقد طبق عليهم مقياس الحوية الذاتية ومقياس النشاط البدني ومقياس الإجهاد في العمل ، وأظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين الإجهاد في العمل والحوية الذاتية ، كما أظهرت النتائج أنه عندما يعاني العمال من التوتر والإجهاد في العمل ويستهلكون جزءاً أقل من النشاط البدني فإن هذا بدوره يقلل من التأثير الإيجابي للحوية الذاتية والصحة العقلية لهؤلاء الموظفين .

المحور الثالث : دراسات تناولت الحوية الذاتية وعلاقتها بالذكاء الوجداني

دراسة (Carmeli et al ., 2014) هدفت إلي معرفة العلاقة بين الذكاء الوجداني وعلاقته بالكرم والحوية والإبداع ، شارك في هذه الدراسة ٢٥٠ موظفاً يعملون في شركات خدمات وشركات برمجيات ، وكان متوسط أعمارهم ٣٢،١٥ عاماً ، وتم تطبيق استبيان الذكاء الوجداني إعداد (Wong & Laws , 2002) ، واستبيان الحوية إعداد (Shirom's , 2003) وأظهرت النتائج أن الموظفون الأذكاء عاطفياً يظهرون مستوي عالي من الكرم ، تغذي هذه الأعمال السخية الشعور بالحوية الذاتية والذي بدوره يعزز السلوكيات الإبداعية .

دراسة (Schutte et al ., 2014) هدفت إلي دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والحوية لدي عينة من الموظفين ، شارك في هذه الدراسة ٣١٩ موظفاً يعملون في بعض القطاعات في الولايات المتحدة وأستراليا ، وتم تطبيق استبيان الذكاء الوجداني والحوية الذاتية في العمل ، وأظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني العالي كان مرتبطاً بشكل كبير بصحة عقلية أفضل والمزيد من المشاركة في العمل والمزيد من الرضا عن الدعم الاجتماعي في مكان العمل والمزيد من الحوية الذاتية المتصورة في مكان العمل ، كما

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

أظهرت النتائج المزيد من الحيوية الذاتية المتصورة في العمل مرتبط بزيادة الذكاء الوجداني لدي الموظفين .

دراسة (Haghayegh ., 2020) هدفت إلى التنبؤ بالحيوية المهنية والكفاءة الذاتية من خلال الذكاء الوجداني ، شملت عينة الدراسة ٢٤٠ امرأة من السيدات العاملات في مدينة طهران ، وتم تطبيق مقياس الحيوية المهنية إعداد (Argyle and Lu , 1979) ومقياس الذكاء الوجداني ، وأظهرت النتائج أن مكونات الذكاء الوجداني يمكن أن تتنبأ بالحيوية المهنية والكفاءة الذاتية لدي النساء العاملات .

دراسة (Tafaroei et al ., 2021) هدفت إلى معرفة علاقة الذكاء الوجداني بالحيوية الذاتية مع وساطة التعاطف الذاتي بين طلاب الجامعة ، تم اختيار ٢٩٨ طالباً ، وتم تطبيق استبيان الحيوية الذاتية إعداد (Ryan R M, Frederick C , 1997) واستبيان الذكاء الوجداني إعداد (Petridse & Furnham, 2001) ، وأظهرت النتائج أن الذين يتمتعون بذكاء وجداني مرتفع يكونون أكثر حيوية ذاتية وفعالية ، كما أظهرت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالحيوية من خلال الذكاء الوجداني .

المحور الرابع: دراسات تناولت الحيوية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية

دراسة (Keshavarz et al ., 2009) هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين الحيوية الذاتية والمتغيرات الديموجرافية بالسعادة لدي سكان أصفهان ، تم اختيار ٨٠ ذكراً و ٨٠ أنثى من سكان أصفهان ، وبعد تطبيق استبيانات الدراسة أظهرت النتائج أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الحيوية الذاتية بين الذكور والإناث .

دراسة (Uğur et al ., 2019) فحصت هذه الدراسة العلاقة بين الحيوية الذاتية كوسيط في العلاقة بين احترام الشريك والسعادة الذاتية لدي عينة من المعلمين ، تم جمع البيانات من ١٧٢ معلماً متزوجاً ، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث علي مقياس الحيوية الذاتية .

دراسة (Akbar Saifi et al ., 2021) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الموظفون من الذكور والإناث يختلفون فيما يتعلق بالحيوية الذاتية والأداء الوظيفي لدي عينة من الموظفين المتخصصين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في باكستان ، وقد شارك

منهم في هذه الدراسة ٢١٦ موظف ، (١٥٨ ذكور) ، (٥٨ إناث) ، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الحيوية الذاتية .

دراسة (Lesmez-Peralta et al., 2022) هدفت هذه الدراسة إلي دراسة الحيوية الذاتية للموظفين الذين يعملون أثناء النوبات الليلية ، شارك في هذه الدراسة ١٨٤ من حراس الأمن الخاصين في كولومبيا ، وبعد تطبيق مقياس الحيوية الذاتية عليهم ، أظهرت النتائج أن الحيوية الذاتية لدي النساء أكبر منه بين الرجال (٧٥% مقابل ٢٨%) .

المحور الخامس : دراسات تناولت نمط الحياة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية

دراسة (Abdi et al., 2015) هدفت إلي تقييم نمط حياة الموظفين العاملين في قطاعات حكومة همدان ، وأجريت هذه الدراسة علي ١٢٠٠ موظف في مدينة همدان بيران ، وتم إجراء جمع البيانات باستخدام استبيان يشمل الخصائص الديموجرافية واستبيان نمط الحياة ، وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أن الإناث حصلن علي تقييمات أعلى من الذكور في جميع بنود نمط الحياة .

دراسة (Parsamehr & Rasoulinezhad ,2015) هدفت هذه الدراسة إلي فحص العلاقة بين نمط الحياة والصحة الاجتماعية بين سكان مدينة تالش ، وتم اختيار ٣٨٠ فرداً من سكان مدينة تالش ، وتم تطبيق مقياس نمط الحياة واستبيان الصحة الاجتماعية ، وأظهرت النتائج أن متوسط نمط الحياة الموجه نحو الصحة وكذلك الصحة الاجتماعية كان بين الرجال أكثر من النساء وبين المتزوجين أكثر من العزاب .

دراسة (Ozvurmaz & Mandiracioglu , 2017) هدفت إلي دراسة سلوك نمط الحياة للموظفين العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أيدين بتركيا ، شارك في هذه الدراسة ٢٦٤ موظفاً (٨٦,٣% ذكور) ، (٣٧,٥% إناث) ، وتم تطبيق مقياس نمط الحياة الذي طوره (Walker et al , 1996) ، وأظهرت النتائج أن النوع لم يؤثر على أي نطاقات فرعية لمقياس سلوك نمط الحياة .

دراسة (Nagai ., 2020) فحصت هذه الدراسة وعي السكان بأسلوب الحياة ، وفحصت آرائهم حول صحتهم وأنماط حياتهم ، وأعمارهم ، والأمراض المتعلقة بنمط حياتهم ، وشارك في هذه الدراسة ١٨٠ شخصاً سليماً (٢٨ رجلاً و ١٥٢ امرأة) و أجاب المشاركون

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

على استبيان حول وعيهم بالصحة ونمط الحياة وآرائهم حول الاضطرابات ، وأشارت النتائج إلي أن الوعي الصحي بين الإناث كان أعلى مقارنة بالذكور .

المحور السادس : دراسات تناولت الذكاء الوجداني وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية

دراسة (Pooja and Kumar ., 2016) بعنوان المتغيرات الديموجرافية وتأثيرها علي الذكاء الوجداني : دراسة علي موظفي قطاع الخدمات الهندي ، أجريت الدراسة علي ٤٢٤ موظفاً ينتمون إلي قطاع الخدمات الهندي ، وأظهرت النتائج أن المتغيرات الديموجرافية لها تأثير علي الذكاء الوجداني وكانت الإناث أعلى في مستويات الذكاء الوجداني مقارنة بالذكور .

دراسة (Dhani & Sharma ., 2017) هدفت هذه الدراسة إلي التحقق من طبيعة ومدى العلاقة بين الذكاء الوجداني و الأداء الوظيفي فيما يتعلق بجنس المستجيبين لدي موظفي تكنولوجيا المعلومات ، تكونت عينة الدراسة من (٨٢ من الذكور) ، (٧٥ من الإناث) ، وأظهرت النتائج إلي أن الموظفات يتمتعن بمستويات ذكاء وجداني أعلى من نظرائهن الذكور .

دراسة (Zainal et al., 2017) هدفت هذه الدراسة إلي فحص العلاقة بين الذكاء الوجداني والأداء الوظيفي بين الموظفين العاملين في قطاع خدمات ماليزيا ، وتم الحصول علي استجابات بعد تطبيق مقياس الذكاء الوجداني بواقع (١٧٥ استجابة للإناث ، (١٥٥) استجابة للذكور ، وكانت أعمارهم تتراوح من ٣١-٥٠ عاماً ، وأشارت نتائج الدراسة إلي أن النوع الاجتماعي لديه القدرة علي التنبؤ بمستوي الذكاء الوجداني ، وكانت النتائج لصالح الإناث حيث أظهرن ذكاء وجداني أعلى مقارنة بالذكور .

دراسة (Kaur ., 2019) هدفت هذه الدراسة إلي دراسة العلاقة بين الذكاء الوجداني والصحة العقلية لدي الموظفين ، وتألقت العينة من ١٠٠ موظف (٥٠ ذكور ، ٥٠ إناث) ، وتم تقييم الذكاء الوجداني باستخدام مقياس الذكاء الوجداني بواسطة (Hyde, 2001) & Pathe Dhar ، ولم تظهر النتائج فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في هذا الصدد.

دراسة (Alheet & Hamdan ., 2021) هدفت هذه الدراسة إلي بحث العلاقة بين الذكاء الوجداني والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في صناعة التجزئة الأردنية ، وتم

تطبيق استبيانات الدراسة علي ١٢٠ موظفاً ، ووجدت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث حسب النوع أو العمر .

يمكن الخروج من العرض السابق للدراسات السابقة بما يلي :

بعد أن انتهت الباحثة من عرض عدداً من الدراسات السابقة التي اطّعت عليها ، يتم التعقيب عليها علي النحو التالي :

- في حدود ما اطّعت عليه الباحثة - لا توجد دراسة عربية - تناولت الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني لدي الموظفين .

- معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي الأمر الذي ساعد الباحثة علي انتقاء هذا المنهج لملائمته طبيعة البحث الحالي .

- **من حيث الأهداف :** هدفت بعض الدراسات إلي دراسة الحيوية الذاتية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى كدراسة (Karkkola et al ., 2018) والتي تناولت دراسة العلاقة بين الحيوية الذاتية و إشباع الحاجات النفسية الأساسية والدعم الاجتماعي ، ودراسة (Akbar Saifi et al ., 2021) والتي تناولت العلاقة بين الحيوية الذاتية والأداء الوظيفي ، ودراسة (Van Mol et al ., 2021) والتي هدفت إلي دراسة العلاقة بين الحيوية والمرونة والدعم .

- تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة كدراسة (Van Duijn et al ., 2011) ودراسة (Strijk et al, 2013) ودراسة (Van Scheppingen et al., 2015) ودراسة (Hartman et al ., 2016) ودراسة (Isoard –Gauthier et al . , 2018) ودراسة (Cortés-; 2022) والتي أسفرت جميع نتائجهم عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة .

- كما تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني كدراسة (Carmeli et al ., 2014) ودراسة (Schutte et al ., 2014) ودراسة (Haghayegh ., 2020) ودراسة (Tafarojei et al . , 2021) والتي أظهرت نتائجهم بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني ، وأنه يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال الذكاء الوجداني .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- من حيث العينة : تنوعت عينات الدراسات السابقة فمنها ما تم علي موظفين يعملون في بيئات عمل خطيرة كدراسة (Jahanshahi et al ., 2019) ومنها ما تم علي عاملين متخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات كدراسة (Akbar Saifi et al ., 2021) ومنها ما تم علي ممرضين وأطباء في القطاع الطبي أثناء جائحة كورونا كدراسة (Blanco-Donoso et al ., 2021) ، ودراسة (Karatepe et al ., 2021) ودراسة (Van Mol et al ., 2021) ، ومنها ما تم علي عينة من البالغين الهولنديين كدراسة (et al ., 2021) ، ومنها ما تم علي طلبة جامعة كدراسة (Hartman et al ., 2016) ، ومنها ما تم علي معلمين كدراسة (Tafaroeji et al . , 2021) ، ونظراً للأثر الهام للحيوية الذاتية علي الموظفين ، وما تسببه من طاقة وحماس وهمة ونشاط للموظفين ، وفقدانها وعدم الشعور بها من فتور وضعف وقلة إنتاجية للموظفين في مجال عملهم لذلك قامت الباحثة باختيارها كعينة للبحث الحالي ، أما من حيث الأعداد فقد تناولت الدراسات أعداداً مختلفة تتراوح ما بين (٥٦ : ٤٢٣١) .
- من حيث النتائج : اتفقت نتائج الدراسات السابقة علي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة كدراسة (Van Duijn et al ., 2011) ودراسة (Strijk et al, 2013) ودراسة (Van Scheppingen et al., 2015) ودراسة (Hartman et al ., 2016) ودراسة (Isoard –Gautheur et al . , 2018) ودراسة (Cortés –Denia , et al ;2022).
- كما اتفقت نتائج الدراسات السابقة مع البحث الحالي من وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية والذكاء الوجداني كدراسة (Carmeli et al ., 2014) ودراسة (Schutte et al ., 2014) ودراسة (2020) . ودراسة (Haghayegh et al . , 2021) .
- أظهرت نتائج بعض الدراسات أنه يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال متغيري نمط الحياة والذكاء الوجداني كدراسة (Isoard –Gautheur et al ., 2020) .

2018) ودراسة (Haghayegh ., 2020) ودراسة (Tafaroeji et al ., 2021).

- أما من حيث الفروق بين الذكور والإناث في الحيوية الذاتية فقد أظهرت جميع الدراسات السابقة التي اطلعت عليها الباحثة أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الحيوية الذاتية ما عدا دراسة (Lesmez-Peralta et al., 2022) والتي أظهرت نتائجها أن الحيوية الذاتية لدى النساء أكبر منه بين الرجال (٧٥% مقابل ٢٨%) ، ومن حيث الفروق بين الذكور والإناث في نمط الحياة فقد أظهرت دراسة (Abdi et al., 2015) ودراسة (Nagai ., 2020) أن الإناث حصلن علي تقييمات أعلى في جميع بنود نمط الحياة والوعي الصحي مقارنة بالذكور ، بينما أظهرت دراسة (Parsamehr & Rasoulinezhad ., 2015) أن متوسط نمط الحياة الموجه نحو الصحة وكذلك الصحة الاجتماعية كان بين الرجال أكثر من النساء ، بينما أظهرت دراسة (Ozurmaz & Mandiracioglu , 2017) أن النوع لم يؤثر علي أي نطاقات فرعية في جميع بنود نمط الحياة ، وأخيراً بالنسبة لنتائج دراسات الذكاء الوجداني فقد أظهرت نتائج دراسة (Pooja and Kumar ., 2016) ودراسة (Dhani & Sharma ., 2017) ودراسة (Zainal et al., 2017) أن الإناث يتمتعن بمستوي مرتفع من الذكاء الوجداني مقارنة بالذكور ، بينما أظهرت دراسة (Kaur ., 2019) ودراسة (Alheet &Hamdan ., 2021) أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في النوع والعمر .

موقع البحث الحالي من البحوث والدراسات السابقة :

- يختلف البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة في تناوله لمتغيرات الحيوية الذاتية و(نمط الحياة والذكاء الوجداني) ، حيث لم تجد الباحثة دراسة واحده عربية كانت أم أجنبية جمعت متغيرات البحث الثلاثة لدي عينة الدراسة .

- لم تجد الباحثة في حدود اطلاعها - دراسة عربية واحدة - تناولت متغيرات البحث الحالي علي عينة الموظفين وهي عينة البحث الحالي .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- لم تتناول البحوث السابقة دراسات كشفت عن تباين الحيوية الذاتية وفقاً لمتغير النوع لدي عينة الدراسة من الموظفين، لذلك قامت الباحثة بتناولها .
- قامت الباحثة بإعداد مقاييس متغيرات البحث لعدم تواجدها وتوافرها لدي عينة البحث من الموظفين .
- كان من الضروري إجراء هذا البحث نظراً لأهمية متغيراته النفسية ، وأيضاً لأهمية العينة التي تناولها البحث، وأيضاً الفروق فيها للاستفادة من نتائجها في مجال القوي العاملة .
- قد تمكنت الباحثة من خلال ما تم عرضه من دراسات سابقة من اختيار متغيرات البحث الحالي ، وكذلك وضع الفروض الملائمة لهذا البحث .

فروض الدراسة:

ويمكن صياغة فروض البحث علي النحو التالي :

- ١-توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الحيوية الذاتية ودرجاتهم علي مقياس نمط الحياة .
- ٢--توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الحيوية الذاتية ودرجاتهم علي مقياس الذكاء الوجداني .
- ٣-توجد فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الحيوية الذاتية بأبعدها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) .
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في نمط الحياة بأبعدها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) .
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في الذكاء الوجداني بأبعدها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) .
- ٦-يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال درجات متغيرات البحث (نمط الحياة والذكاء الوجداني) لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة .

الإجراءات المنهجية للبحث :

أولاً منهج البحث :

يعتمد البحث الحالي علي استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لما له من قدرة فائقة على التعمق في الظاهرة موضوع الدراسة ، بالتعرف على مشكلة البحث وتحديد أهدافها، والقدرة على وصفها كما هي ثم يقوم بتفسيرها، كما يهتم بالظروف، والعلاقات التي توجد بين الوقائع وبعضها ، حيث يحاول البحث الحالي التعرف علي العلاقة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني ومعرفة الفروق بين الذكور والإناث في متغيرات البحث .

ثانياً : عينة البحث :

تمثل مجتمع البحث الحالي من عينة من الموظفين الإداريين العاملين ببعض المؤسسات الحكومية بالدولة.

أ-عينة البحث الاستطلاعية :

تمثلت العينة الاستطلاعية من (١٥٠) موظفاً وموظفة من الإداريين العاملين في المؤسسات الحكومية وذلك لحساب الكفاءة السيكمترية لمقاييس (الحيوية الذاتية - نمط الحياة - الذكاء الوجداني) ممن تراوحت أعمارهم (٣٠ - ٥٥) عاماً، بمتوسط ٤١,٢٠ بانحراف معياري ٩,٨٧.

ب- العينة الأساسية :

تمثلت عينة الدراسة الأساسية من (٣٨٥) موظفاً وموظفة من بعض موظفي الدولة تتراوح أعمارهم (٣٠ - ٥٥) عاماً بمتوسط ٤٢,٣٠ وانحراف معياري ٩,٢٧ ، وقد تم اختيارهم من موظفي جامعات الأزهر ، وموظفي الوحدة المحلية بالدقهلية ، والبنك الزراعي بمحافظة الدقهلية .

والجدول التالي يوضح توزيع عينة البحث الأساسية .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

جدول (١)

يبين توزيع أفراد عينة البحث الأساسية على المتغيرات الديموجرافية للدراسة ن = (٣٨٥)

المؤسسات	الذكور	الاناث	الإجمالي
كلية الدراسات الانسانية - تفهننا الأشراف	٧	٣٥	٤٢
كلية التجارة بنات -تفهننا الأشراف	١٠	٣٧	٤٧
كلية التربية بنين - تفهننا الأشراف	٣٦	-	٣٦
الوحدة المحلية بالدقهلية	٧٣	٧٨	١٥١
البنك الزراعي بطناح - دقهلية	٤٩	٦٠	١٠٩
إجمالي	١٧٥	٢١٠	٣٨٥

ثالثاً: أدوات البحث:

تكونت أدوات البحث من مقياس الحيوية الذاتية ، ومقياس نمط الحياة ومقياس الذكاء الوجداني لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة ، وفيما يلي الخصائص السيكو مترية لأدوات البحث.

١-مقياس الحيوية الذاتية / إعداد الباحثة :

[أ] هدف المقياس : قامت الباحثة بإعداد مقياس الحيوية الذاتية لقياس أبعاد الحيوية الذاتية لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة .

[ب] مبررات تصميم المقياس: هناك العديد من الأسباب التي دعت إلي تصميم المقياس حيث وجدت الباحثة ندرة في المقاييس التي تقيس الحيوية الذاتية - في حدود إطلاع الباحثة - كما لم تجد الباحثة علي نطاق البيئة العربية مقياس يقيس متغير الحيوية الذاتية لدي موظفي بعض مؤسسات الدولة ، كذلك لم تجد الباحثة علي نطاق البيئة الأجنبية سوي مقياس الحيوية الذاتية الذي أعده (Ryan & Fredrick) ، إلا أن الباحثة رأيت أن المقياس يضم (٧ فقرات) فقط وهذا من وجهة نظر الباحثة غير كافي لتغطية المحتوى لقياس متغير الحيوية الذاتية بشكل كاف ، لذلك قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس من خلال الاطلاع علي الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت الحيوية الذاتية ، كما اطلعت علي مقياس الحيوية الذاتية (إعداد : Ryan& Fredrick, 1997) ، ومقياس الحيوية الذاتية

إعداد (مليح ، ٢٠٢٠) والذي صمم لثلاثم مع عينة من طلبة الدراسات العليا ، وقد قامت الباحثة بإعداد المقياس في ضوء خصائص العينة (موظفي بعض مؤسسات الدولة)، وقد تكون المقياس في صورته الأولى من (٣٦ عبارة) موزعة علي ثلاثة أبعاد ، وهي (الحيوية الذهنية ١٢ عبارة ، الحيوية الإنفعالية ١٢ عبارة ، الحيوية المهنية ١٢ عبارة).

[ج] إجراءات إعداد وتصميم المقياس : تكونت عملية إعداد وتصميم المقياس المصمم

للبحث الحالي من عدة خطوات يمكن توضيحها فيما يلي:

الخطوة الأولى : مراجعة الإطار النظري والمقاييس المشابهة

اطلعت الباحثة على ما أتيج لها من إطار نظري ودراسات سابقة وبحوث ومراجع عربية وأجنبية والآراء والنظريات المتعلقة بموضوع البحث ومقاييس واختبارات تناولت الحيوية الذاتية من أجل التعرف على الطرق والأدوات المستخدمة في قياس الحيوية الذاتية والاستفادة من المقاييس العامة في صياغة العبارات التي تناسب كل بعد من الأبعاد وكانت أهم المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة:

-مقياس الحيوية الذاتية إعداد (Ryan& Fredrick, 1997) ترجمة (سليم ، ٢٠١٦) .

- مقياس الحيوية الذاتية إعداد (مليح ، ٢٠٢٠)

الخطوة الثانية: الأسس الفلسفية والنفسية لتصميم المقاييس:

راعت الباحثة أن يكون المقياس بسيط في محتواه ويعبر عن الامكانيات الحقيقية لفئة الموظفين، وسعت الباحثة في صياغة العبارات في صورتها الأولى أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة، ولا تحمل أكثر من معنى وأن تقيس ما وضعت لقياسه دون غموض وأن تعبر عن وجهات النظر المختلفة، وأن تكون الاستجابة مفيدة وقصيرة.

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وبنود المقياس:

بعد إطلاع الباحثة على المقاييس السابقة والإطار النظري ، قامت الباحثة بتحديد أبعاد المقياس وصياغة بنوده: وقامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية لمقياس الحيوية الذاتية ، وعدد عباراته (٣٦) عبارة موزعين علي ثلاثة أبعاد ، ثم قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولى (٣٦) عبارة علي مجموعة من المحكمين من أساتذة الصحة النفسية وعلم النفس مع التعريفات الإجرائية ، وقد أرفقت الباحثة بالمقياس المقدم إلي لجنة التحكيم كتاباً أوضحت

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

فيه عنوان الدراسة وهدفها ، والعبارات المتضمنة للمقياس مع التعريف الإجرائي ، وطلبت منهم إبداء وجهة نظرهم حول :

-مدي إتفاق بنود المقياس مع الهدف الذي وضعت من أجله .

-إرتباط المفردات بالأبعاد المرجو قياسها في ضوء التعريف الإجرائي لكل بعد.

-مدي مناسبة العبارة لطبيعة العينة .

-الحكم علي مدي دقة صياغة العبارات ومدي ملائمتها لأبعاد المقياس.

-إبداء ما يقترحونه من ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم .

وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين قامت الباحثة بما يلي :

*إعادة صياغة بعض العبارات في صورة مبسطة .

*تعديل بعض العبارات بحيث تتضمن موقفاً واضحاً.

*فك العبارات المركبة .

*حذف بعض العبارات التي لم تصل نسبة الاتفاق فيها علي ٨٥ % من عدد المحكمين ومن ثم أبقّت الباحثة علي كل عبارات المقياس وهي :

البعد الأول : الحيوية الذهنية : تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " امتلاك الموظفين الطاقة الذهنية والدافعية العقلية العالية التي تمكنهم من التفكير المتزن والفعال ، واستخدام استراتيجيات جديدة للتفكير ، وأساليب فكرية تتسم بالجدة والابتكار ، والقدرة علي التعامل مع المشكلات وإكمال المهام بفاعلية بالرغم من وجود التحديات والصعوبات " ، والعبارات الدالة عليه هي (١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٥ ، ٢٨ ، ٣١ ، ٣٤) .

البعد الثاني الحيوية الإنفعالية : تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " قدرة الموظفين علي التعامل بإيجابية مع الأزمات والمشكلات من خلال تنظيم وضبط سلوكهم الانفعالي ، وتبنيهم اتجاهات إيجابية تجعلهم متحمسين لعملهم ومقبلين عليه بغض النظر عن ما يمرون به من أزمات " ، والعبارات الدالة عليه هي (٢ ، ٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢٣ ، ٢٦ ، ٢٩ ، ٣٢ ، ٣٥) .

البعد الثالث: الحيوية المهنية : تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " حالة تدفع الموظفين نحو القيام بأداء مهام عملهم بنشاط وحماس وقوة وحيوية وإتقان وتفاني ورضا " ، والعبارات الدالة عليه هي (٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٨ ، ٢١ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٣٣ ، ٣٦) .

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكو مترية للمقياس:

وقامت الباحثة بحساب الخصائص السيكو مترية للمقياس على النحو التالي:

أولاً: الصدق: استخدمت الباحثة عدة طرق للتأكد من صدق مقياس الحيوية الذاتية وذلك

على النحو التالي:

١- صدق المحكمين:

عرضت الباحثة المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس والصحة النفسية وعددهم (١٠)، وذلك للتأكد من مدي درجة وضوح المفردات وحسن صياغتها ومدي مطابقتها لقياس الجانب الذي وضعت لقياسه ، ثم قامت الباحثة بحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين في كل مفردة علي حدة وتم إجراء تعديل لبعض المفردات ولم يسفر ذلك عن حذف أي عبارة ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٢)

العبارات التي تم تعديلها علي مقياس الحيوية الذاتية

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	أعتبر نفسي مرناً فكرياً	يتميز تفكيري بالمرونة
٢	أتحمس لمعرفة كيفية عمل المهام التي لا أعرفها	أتحمس لمعرفة كل جديد في عملي وأحاول إنجازه
٣	أتصرف بعقلانية في المواقف المفزعة	أتصرف بعقلانية في المواقف الطارئة

٢- الصدق العاملي:

تم حساب الصدق العاملي بأخذ عينة مكونة من (١٥٠) من بعض موظفي الدولة، حيث تم حساب مصفوفة الارتباطية كمدخل لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وقد أشارت قيم مصفوفة معاملات الارتباط المحسوبة الى خلو المصفوفة من معاملات ارتباط تامة مما يوفر أساساً سليماً لإخضاع المصفوفة للتحليل العاملي. وقد تأكدت الباحثة من صلاحية المصفوفة من خلال تفحص قيمة محدد المصفوفة والذي بلغ (٢,٢٨٧) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (٠,٠٠١) كما بلغت قيمة مؤشر Kaiser-Meyer Oklin (KMO) للكشف عن مدى كفاية حجم العينة (٠,٨٦٨) وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو (٠,٥٠) كما تم التأكد من ملائمة المصفوفة للتحليل العاملي بحساب اختبار Bartlett's test حيث كان دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وبعد التأكد

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

من ملائمة البيانات لأسلوب التحليل العاملي تم إخضاع مصفوفة الارتباط لأسلوب تحليل المكونات الأساسية (PCA) Principal Components Analysis وتدوير المحاور تدويراً متعامداً باستخدام طريقة الفاريماكس Varimax وقد أسفر التحليل عن وجود (٣) عوامل تزيد قيمة جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح بحسب معيار كايزر وتفسر مجموعة (٦٧,٧٣٣) من التباين الكلي في أداء الأفراد على مقياس الحيوية الذاتية. والجدول التالي رقم (٣) يوضح تشعبات المكونات المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس الحيوية الذاتية.

جدول (٣)

العوامل المستخرجة من التحليل العاملي لمقياس الحيوية الذاتية (ن=١٥٠)

رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	نسب الشبوع
١	٠,٨٨١			٠,٧٧٨
٢	٠,٩٢١			٠,٨٦٥
٣	٠,٩١١			٠,٨٣١
٤	٠,٧٩٧			٠,٦٣٧
٥	٠,٨٩٢			٠,٨٠١
٦	٠,٩٣٢			٠,٨٧١
٧	٠,٨٧٧			٠,٧٧١
٨	٠,٦١٦			٠,٤٠٥
٩	٠,٧٢٨			٠,٥٣٩
١٠	٠,٨٥٢			٠,٧٣٠
١١	٠,٨١١			٠,٦٦٠
١٢	٠,٧٨٥			٠,٦٢٥
١٣		٠,٨٧٠		٠,٧٨٩
١٤		٠,٨٨٨		٠,٨٣٦
١٥		٠,٩٠١		٠,٨٢٢
١٦		٠,٨٣٦		٠,٧١٦
١٧		٠,٧٩٨		٠,٦٩٤
١٨		٠,٧٧٨		٠,٦٩٢
١٩		٠,٨٩٥		٠,٨٢١
٢٠		٠,٦٨٧		٠,٥٩٣
٢١		٠,٦٦٥		٠,٥٠٨
٢٢		٠,٨٤٣		٠,٧٣٩
٢٣		٠,٧٦١		٠,٧٣٩

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

رقم العبارة	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	نسب الشبوع
٢٤		٠,٨٥٩		٠,٧٥٢
٢٥			٠,٦٧٣	٠,٥٤٦
٢٦			٠,٧٣٠	٠,٥٥٩
٢٧			٠,٨٤٨	٠,٧٢٥
٢٨			٠,٩٠٤	٠,٨٣٢
٢٩			٠,٤٢٣	٠,٢٥٧
٣٠			٠,٨٢٨	٠,٧٠٥
٣١			٠,٧٠٤	٠,٥٥٠
٣٢			٠,٧٨٥	٠,٦٩٣
٣٣			٠,٨٨١	٠,٧٩٧
٣٤			٠,٤٩٥	٠,٣٥٣
٣٥			٠,٨٣٧	٠,٧٢٩
٣٦			٠,٧١٣	٠,٥٢٣
الجذر الكامن	٨,٥٨٥	٨,٥٧١	٧,٢٢٨	التباين الإجمالي
نسبة التباين	٢٣,٨٤٨	٢٣,٨٠٨	٢٠,٠٧٧	٦٧,٧٣٣

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

- العامل الأول قد تشبعت به (١٢) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٨,٥٨٥) بنسبة تباين (٢٣,٨٤٨%). وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد الحيوية الذهنية .
- العامل الثاني قد تشبعت به (١٢) عبارة تشبعاً دالاً إحصائياً، وقد كان الجذر الكامن لها (٨,٥٧١) بنسبة تباين (٢٣,٨٠٨%) وجميع هذه العبارات تنتمي لبعد الحيوية الانفعالية.
- العامل الثالث قد تشبعت به (١٢) عبارات تشبعاً دالاً إحصائياً، وكان الجذر الكامن لها (٧,٢٢٨) بنسبة تباين (٢٠,٠٧٧%). وجميعها تنتمي لبعد الحيوية المهنية . وقد فسرت هذه العوامل الثلاثة نسبة تباين ٦٧,٧٣٣ وهي نسبة تباين كبيرة تعكس أن هذه العوامل مجتمعة تفسر نسبة كبيرة من التباين في المقياس وتؤكد هذه النتيجة على الصدق العملي للمقياس حيث تشبعت العبارات على العوامل التي تنتمي إليها وهو ما يعزز الثقة في المقياس.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

ثانياً : الاتساق الداخلي للمقياس :

• الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لبندود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

(١) الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في الجدول (٤).

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٥٠)

الحيوية المهنية		الحيوية الانفعالية		الحيوية الذهنية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٦٤٥	١	**٠,٦١٤	١	*٠,٥٦٤	١
**٠,٤٢٤	٢	**٠,٥٢٢	٢	**٠,٦٢١	٢
**٠,٤٨٥	٣	**٠,٥١٤	٣	**٠,٦٣٧	٣
**٠,٤٧٨	٤	**٠,٦٢٤	٤	**٠,٥١٢	٤
**٠,٥٦٣	٥	**٠,٥٨٧	٥	**٠,٦٢١	٥
**٠,٦٣٥	٦	**٠,٦٣١	٦	**٠,٥٧٨	٦
**٠,٥١٢	٧	**٠,٧٤٥	٧	**٠,٧٩٧	٧
**٠,٤٧٨	٨	**٠,٦٤٠	٨	**٠,٥٨٧	٨
**٠,٦٣٢	٩	**٠,٦٢١	٩	**٠,٦٥٠	٩
**٠,٥٨٧	١٠	**٠,٥٦٩	١٠	**٠,٥٢٤	١٠
**٠,٦٥٨	١١	**٠,٦٥٨	١١	**٠,٧٣٢	١١
**٠,٦٩٧	١٢	**٠,٥٧٨	١٢	**٠,٥٨٤	١٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١، ن=١٥٠ \geq ٠,٢٠٨ وعند مستوى \geq ٠,٠٥، ٠,١٥٩

يتضح من جدول (٤) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

(٢) الاتساق الداخلي للأبعاد:

وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الثلاث للمقياس، كما تم حساب ارتباطات الأبعاد الثلاث بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول

(٥)

جدول (٥)

الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية للمقياس (ن=١٥٠)

الأبعاد	الحوية الذهنية	الحوية الانفعالية	الحوية المهنية
الحوية الذهنية	-	-	-
الحوية الانفعالية	**٠,٦٣٩	-	-
الحوية المهنية	**٠,٧٤١	**٠,٤٩٨	-
الدرجة الكلية	**٠,٧٧٥	**٠,٦٣٨	**٠,٦٣٥

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ \geq ٠,٢٠٨ وعند مستوى \geq ٠,٠٥ ن=١٥٩

يتضح من جدول (٥) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الحيوية الذاتية .

ثالثاً : الثبات :

قامت الباحثة من التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق بفاصل زمني أسبوعين، والنتائج كما هي مبينة في جدول (٦) .

جدول (٦)

جدول معامل ثبات مقياس الحيوية الذاتية بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق (ن=١٥٠)

أبعاد المقياس	معامل الفا	طريقة إعادة التطبيق
الحوية الذهنية	٠,٧٦٩	٠,٧٥٨
الحوية الانفعالية	٠,٧٥٨	٠,٧٤٨
الحوية المهنية	٠,٧٣٩	٠,٧٦٥
الدرجة الكلية	٠,٨٤٢	٠,٧٥٨

يتضح من الجدول السابق (٦) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ على مقياس الحيوية الذاتية مما يشير الى الثقة لاستخدامه، كما جاءت جميع معاملات ثبات إعادة التطبيق لأبعاد الحيوية الذاتية والدرجة الكلية مرتفعة ومطمئنة للاستخدام في البحث الحالي .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

رابعاً: تحديد تعليمات المقياس ، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:

١- تعليمات المقياس: يعتمد مقياس الحيوية الذاتية على التطبيق الجماعي لكل فرد من أفراد العينة، وتوضح الباحثة للمفحوص المطلوب منه في كل عبارة، ثم يقوم المفحوص بتسجيل إجاباته في المقياس لكل بند على حدة من خلال وضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الاختيار المناسب لها بين خمسة اختيارات متدرجة، وتقدير الدرجات علي العبارات الإيجابية علي النحو التالي (٥-٤-٣-٢-١) ، بينما الإجابة علي العبارات السلبية عكس هذا الترتيب .

٢- طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس الحيوية الذاتية وفقاً لميزان التصحيح

الخماسي وفقاً للجدول التالي (٧)

جدول (٧)

طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الحيوية الذاتية

مقياس الحيوية الذاتية			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمي	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٦٠	١٢	١٢	الحيوية الذهنية
٦٠	١٢	١٢	الحيوية الانفعالية
٦٠	١٢	١٢	الحيوية المهنية
١٨٠	٣٦	٣٦	الدرجة الكلية

٣- تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس الحيوية الذاتية كما يلي: تعتبر الدرجة المنخفضة من (١ إلى ٦٠)، وتعني انخفاض في مستوى الحيوية الذاتية بدرجة كبيرة، والدرجة المتوسطة من (٦١ إلى ١٢٠)، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة من (١٢١ - ١٨٠) وهي تعبر عن ارتفاع الحيوية الذاتية.

٢ - مقياس نمط الحياة: (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بإعداد مقياس نمط الحياة حيث وجدت الباحثة ندرة في الأدوات التي تقيس هذا المتغير.

[أ] مبررات تصميم المقياس: هناك العديد من الأسباب التي دعت إلي تصميم المقياس ليتناسب مع عينة البحث الحالي (موظفي الدولة) ، حيث وجدت الباحثة ندرة في المقاييس

التي تقيس نمط الحياة لدي الموظفين - في حدود إطلاع الباحثة - لذا قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس ليُناسب طبيعة عينة البحث الحالي ، كما أن معظم المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة طبقت في بيئات غير مصرية وعلي عينات غير ملائمة لعينة البحث الحالي ، لذا فقد تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٦) عبارة موزعة علي ثلاثة أبعاد. [ب] إجراءات إعداد وتصميم المقياس : تتكون عملية إعداد وتصميم المقياس المصمم للبحث الحالي من (٥) خطوات كل خطوة من هذه الخطوات تشتق من الخطوة التي تسبقها وتمهد للخطوة التي تليها، حتي تترابط جميع الخطوات ويصبح العمل متكامل وفي صورته النهائية.

الخطوة الأولى : الاطلاع علي المقاييس المشابهة

اطلعت الباحثة على ما أُتيح لها من إطار نظري ودراسات سابقة وبحوث ومراجع عربية وأجنبية والآراء والنظريات المتعلقة بموضوع البحث والمقاييس والاختبارات التي تناولت نمط الحياة من أجل التعرف على الطرق والأدوات المستخدمة في قياس نمط الحياة والاستفادة من المقاييس العامة في صياغة العبارات التي تناسب كل بعد من الأبعاد وذلك وفقاً للخطوات التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وتعد هذه الخطوة أحد مصادر المعرفة المهمة في إعداد المقياس .
- تحليل النظريات والتعريفات التي تناولت مهارات نمط الحياة .

كما قامت الباحثة بالاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بها، وكذا الاستفادة من المعلومات الموجودة على شبكة الإنترنت عن نمط الحياة كما قامت الباحثة بالاستفادة من بعض الاختبارات والمقاييس العربية والأجنبية التي أُتيح للباحثة وتناولت نمط الحياة ، أو التي تضمنت بنود أو عبارات قد تسهم في بناء مقياس البحث الحالي كمقياس (عبدالمجيد وعبدالغفور ، ٢٠١١) والذي صمم ليطبق علي عينة من طلبة الجامعة الأردنية ، ومقياس (Wang et al ; 2012) الذي صمم ليطبق علي عينة من طلبة الجامعة ، ومقياس (Kim & Kang , 2019) والذي طبق علي عينة من الشباب وتم اختيارهم من طلبة الجامعة ، ومقياس (Melnyk et al ; 2021) والذي صمم ليطبق علي عينة من المراهقين تراوحت أعمارهم من (١٤-١٦) عاماً .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

الخطوة الثانية: الأسس الفلسفية والنفسية لتصميم المقاييس:

راعت الباحثة طبيعة عينة البحث كما حاولت أن يكون المقياس بسيط في محتواه ، كما راعت أن يكون عدد العبارات وطول المقياس ودقة عباراته مناسباً لعينة البحث ، وسعت الباحثة في صياغة العبارات في صورتها الأولية أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة، ولا تحمل أكثر من معنى وأن تقيس ما وضعت لقياسه دون غموض وأن تعبر عن وجهات النظر المختلفة، وأن تكون الاستجابة مفيدة وقصيرة.

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وبنود المقياس:

بعد إطلاع الباحثة على المقاييس السابقة والإطار النظري ، قامت الباحثة بتحديد أبعاد وصياغة بنود المقياس: وفقاً لمكونات نمط الحياة. وقامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية لمقياس نمط الحياة ، ويتألف المقياس من (٣٦ عبارة) موزعة على أبعاد نمط الحياة وهي :-

البعد الأول : العادات والممارسات الصحية : تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " اهتمام الموظفون بممارسة الأنشطة الرياضية واتباع العادات الصحية في الأنشطة اليومية وتناول الغذاء الصحي وأخذ قسط كاف من النوم للحفاظ علي السلامة البدنية وتوازنهم الداخلي " ، والعبارات الدالة عليه هي (١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٥ ، ٢٨ ، ٣١ ، ٣٤).

البعد الثاني : إدارة الضغوط : تعرف الباحثة إدارة الضغوط إجرائياً بأنها " ميل الموظفون إلي التكيف والاندماج والموازنة بين متطلبات وظيفتهم ومتطلباتهم الشخصية ، ومواجهة تحديات وأعباء العمل " ، والعبارات الدالة عليه هي (٢ ، ٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢٣ ، ٢٦ ، ٢٩ ، ٣٢ ، ٣٥).

البعد الثالث : الدعم الاجتماعي : وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " إدراك الموظفين بوجود رؤساء وأصدقاء مقربين له في العمل ، وثقته بقدرتهم علي دعمهم له عند الاحتياج إليهم ، وإقامة علاقات ناجحة ومستقرة وآمنة معهم ، مما ينعكس علي جودة علاقاته بزملائه " ، والعبارات الدالة عليه هي (٣ ، ٦ ، ٩ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٨ ، ٢١ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٣٠ ، ٣٣ ، ٣٦).

الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكومترية للمقياس:
وقامت الباحثة بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:
أولاً: صدق المقياس :
-صدق المحكمين:

عرضت الباحثة المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس والصحة النفسية وعددهم (١٠)، وذلك للتأكد من مدى درجة وضوح المفردات وحسن صياغتها ومدى مطابقتها لقياس الجانب الذي وضعت لقياسه ، مع حذف أو إضافة ما يرويه مناسباً ، ثم قامت الباحثة بحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين في كل مفردة علي حدة وتم إجراء تعديل لبعض المفردات ولم يسفر ذلك عن حذف أي عبارة .

جدول (٨) العبارات التي تم تعديلها علي مقياس نمط الحياة

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	أحرص بالابتعاد مسافة مناسبة عن الزوار والجمهور	أحرص علي الابتعاد مسافة مناسبة عن المدخنين
٢	أتهرب من زملائي في العمل ولا أود أن تكون لدي المزيد من العلاقات	أبتعد عن العلاقات السلبية في العمل
٣	أدعم نقاط التلاقي بيني وبين زملائي بدلاً من التركيز علي نقاط الصراع	أدعم نقاط التلاقي بيني وبين زملائي

ثانياً : الاتساق الداخلي للمقياس :

• الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لنبود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:

(١) الاتساق الداخلي للعبارات:

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في الجدول (٩) .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٥٠)

الدعم الاجتماعي		إدارة الضغوط		العادات والممارسات الصحية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٧٠٣	١	**٠,٦٢٤	١	**٠,٥٢٥	١
**٠,٦١٦	٢	**٠,٧٢٤	٢	**٠,٦٩٨	٢
**٠,٦٢٣	٣	**٠,٦٥٤	٣	**٠,٧٣٦	٣
**٠,٥٢٨	٤	**٠,٧٤٥	٤	**٠,٥٦٨	٤
**٠,٦٣٥	٥	**٠,٤٥٨	٥	**٠,٦٩٨	٥
**٠,٤٥٨	٦	**٠,٦٨٧	٦	**٠,٧٥٢	٦
**٠,٦٣٨	٧	**٠,٥٢٨	٧	**٠,٥٢٨	٧
**٠,٦٣٩	٨	**٠,٦٥٨	٨	**٠,٦٣٩	٨
**٠,٥٤٨	٩	**٠,٥٤٧	٩	**٠,٥٨٨	٩
**٠,٥٢٨	١٠	**٠,٥٣٨	١٠	**٠,٥٧٨	١٠
**٠,٤٥٨	١١	**٠,٦٣٩	١١	**٠,٦٤٥	١١
**٠,٦٣٩	١٢	**٠,٥٤٨	١٢	**٠,٤٨٧	١٢

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١، ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ، ٠,١٥٩

يتضح من جدول (٩) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

(٢) الاتساق الداخلي للأبعاد:

وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية للأبعاد الثلاث للمقياس، كما تم

حساب ارتباطات الأبعاد الثلاث بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول

(١٠)

جدول (١٠)

الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس نمط الحياة والدرجة الكلية للمقياس (ن=١٥٠)

الأبعاد	العادات والممارسات الصحية	إدارة الضغوط	الدعم الاجتماعي
العادات والممارسات الصحية	-	-	-
إدارة الضغوط	**٠,٤٩٨	-	-
الدعم الاجتماعي	**٠,٦٣٨	**٠,٥٢٨	-
الدرجة الكلية	**٠,٥٦٨	**٠,٦٥١	**٠,٧٣٨

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,١٥٩

يتضح من جدول (١٠) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس نمط الحياة.

ثالثاً: الثبات

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق، حيث قامت الباحثة بحساب ثبات ألفا كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق والنتائج كما هي مبينة في جدول (١١).

جدول (١١)

جدول معامل ثبات مقياس نمط الحياة بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق (ن=١٥٠)

أبعاد المقياس	معامل ألفا	طريقة إعادة التطبيق
العادات والممارسات الصحية	٠,٧٥٤	٠,٧٤٥
إدارة الضغوط	٠,٧٥٢	٠,٧٦٣
الدعم الاجتماعي	٠,٧٤٢	٠,٧٥٨
الدرجة الكلية	٠,٨٣٥	٠,٧٥٦

يتضح من الجدول السابق (١١) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ على مقياس نمط الحياة مما يشير إلى الثقة لاستخدامه ، كما جاءت جميع معاملات ثبات إعادة التطبيق لأبعاد نمط الحياة والدرجة الكلية مرتفعة ومطمئنة للاستخدام في البحث الحالي .

رابعاً: تحديد تعليمات المقياس ، وطريقة التصحيح ، وتفسير الدرجات:

- **تعليمات المقياس:** يعتمد مقياس نمط الحياة على التطبيق الجماعي، وتوضح الباحثة للمفحوص المطلوب منه في كل عبارة، ثم يقوم المفحوص بتسجيل إجابته في المقياس لكل بند على حدة من خلال وضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الاختيار المناسب لها بين خمسة اختيارات متدرجة ، وتقدير الدرجات علي العبارات

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

الإيجابية علي النحو التالي (٥-٤-٣-٢-١) ، بينما الإجابة علي العبارات السلبية عكس هذا الترتيب .

- طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس نمط الحياة وفقاً لميزان التصحيح الخماسي وفقاً للجدول التالي (١٢) .

جدول (١٢)

طريقة التصحيح الخاصة بمقياس نمط الحياة

مقياس نمط الحياة			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمي	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٦٠	١٢	١٢	العادات والممارسات الصحية
٦٠	١٢	١٢	إدارة الضغوط
٦٠	١٢	١٢	الدعم الاجتماعي
١٨٠	٣٦	٣٦	الدرجة الكلية

٣ - تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس نمط الحياة كما يلي: حيث تعتبر الدرجة المنخفضة من (١ إلى ٦٠)، وتعني انخفاض في مستوى نمط الحياة بدرجة كبيرة، والدرجة المتوسطة من (٦١ إلى ١٢٠)، وتعني أن مستوى نمط الحياة بدرجة متوسطة، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة من (١٢١-١٨٠)؛ وهي تعبر عن ارتفاع مستوى نمط الحياة لدي عينة البحث .

٣-مقياس الذكاء الوجداني: (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بإعداد مقياس الذكاء الوجداني حيث وجدت الباحثة ندرة في الأدوات التي تقيس هذا المتغير .

[أ] مبررات تصميم المقياس: هناك العديد من الأسباب التي دعت إلي تصميم المقياس حيث وجدت الباحثة ندرة في المقاييس التي تقيس الذكاء الوجداني لدي الموظفين - في حدود إطلاع الباحثة - لذا قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس لئلا يناسب طبيعة عينة البحث الحالي من الموظفين العاملين ببعض مؤسسات الدولة ، كما أن معظم المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة طبقت في بيئات غير مصرية وعلي عينات غير ملائمة لعينة البحث

الحالي ، لذا فقد قامت الباحثة بتصميم مقياس لقياس الذكاء الوجداني ليتناسب مع طبيعة عينة البحث الحالي (موظفي بعض مؤسسات الدولة) .

[ب] إجراءات إعداد وتصميم المقياس : تتكون عملية إعداد وتصميم المقياس المصمم للبحث الحالي من (٥) خطوات كل خطوة من هذه الخطوات تشتق من الخطوة التي تسبقها وتمهد للخطوة التي تليها، حتى تترايط جميع الخطوات ويصبح العمل متكامل وفي صورته النهائية.

الخطوة الأولى : الاطلاع علي المقاييس المشابهة

اطلعت الباحثة على ما أتيج لها من إطار نظري ودراسات سابقة وبحوث ومراجع عربية وأجنبية والآراء والنظريات المتعلقة بموضوع البحث والمقاييس والاختبارات التي تناولت الذكاء الوجداني من أجل التعرف على الطرق والأدوات المستخدمة في قياس الذكاء الوجداني والاستفادة من المقاييس العامة في صياغة العبارات التي تناسب كل بعد من الأبعاد وذلك وفقاً للخطوات التالية:

- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وتعد هذه الخطوة أحد مصادر المعرفة المهمة في إعداد المقياس .
- تحليل النظريات والتعريفات التي تناولت مهارات الذكاء الوجداني .

كما قامت الباحثة بالاستفادة من الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بها، وكذا الاستفادة من المعلومات الموجودة على شبكة الإنترنت عن الذكاء الوجداني كما قامت الباحثة بالاستفادة من بعض الاختبارات والمقاييس العربية والأجنبية التي أتاحت للباحثة وتناولت الذكاء الوجداني ، أو التي تضمنت بنود أو عبارات قد تسهم في بناء مقياس البحث الحالي ومنها مقياس (Goleman , 1995) ، ومقياس (Mayer & Salovey , 1997) ، ومقياس (الأنصاري والفيل ، ٢٠٠٩) صمم ليتلائم مع عينة من طلبة الجامعة ومقياس (علوان ، ٢٠١١) والذي صمم ليطبق علي عينة من طلبة الجامعة الأردنية.

الخطوة الثانية: الأسس الفلسفية والنفسية لتصميم المقاييس:

راعت الباحثة طبيعة عينة البحث كما حاولت أن يكون المقياس بسيط في محتواه ، كما راعت أن يكون عدد العبارات وطول المقياس ودقة عباراته مناسباً لعينة البحث ، وسعت الباحثة في صياغة العبارات في صورته الأولى أن تكون سهلة، وواضحة، وقصيرة، ولا

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

تحمل أكثر من معنى وأن تقيس ما وضعت لقياسه دون غموض وأن تعبر عن وجهات النظر المختلفة، وأن تكون الاستجابة مفيدة وقصيرة.

الخطوة الثالثة: صياغة أبعاد وبنود المقياس:

بعد إطلاع الباحثة على المقاييس السابقة والإطار النظري ، قامت الباحثة بتحديد أبعاد وصياغة بنود المقياس: وفقا لمكونات الذكاء الوجداني وقامت الباحثة ببناء الصورة المبدئية لمقياس الذكاء الوجداني ، ويتألف المقياس من (٤٠ عبارة) موزعة علي أبعاد الذكاء الوجداني وهي :-

- **البعد الأول : الوعي بالذات Self-Awareness :** وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " قدرة الموظفين علي معرفة ذواتهم ، وتفهم مشاعرهم ، ومعرفة كيف تؤثر مشاعرهم علي سلوكهم وأدائهم " ، والعبارات الدالة عليه هي (١ ، ٥ ، ٩ ، ١٣ ، ١٧ ، ٢١ ، ٢٥ ، ٢٩ ، ٣٣ ، ٣٧).
- **البعد الثاني : الدافعية Motivation :** وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " قدرة الموظفين علي التحرك بكفاءة نحو مهام العمل المطلوبة منه ، وتقديم أفضل ما لديه من قدرات لتحقيق أهداف العمل " ، والعبارات الدالة عليه هي (٢ ، ٦ ، ١٠ ، ١٤ ، ١٨ ، ٢٢ ، ٢٦ ، ٣٠ ، ٣٤ ، ٣٨).
- **البعد الثالث : التعاطف Empathy :** وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه " قدرة الموظفين علي التعرف علي المشاعر وفهم وجهات نظر الآخرين ، مع العمل علي تحسين مزاج الآخرين من خلال الانصات إليهم ودعمهم في المواقف العصيبة " ، والعبارات الدالة عليه هي (٣ ، ٧ ، ١١ ، ١٥ ، ١٩ ، ٢٣ ، ٢٧ ، ٣١ ، ٣٥ ، ٣٩) .
- **البعد الرابع : المهارات الاجتماعية Social Skills :** وتعرف الباحثة المهارات الاجتماعية إجرائياً بأنها " قدرة الموظفين علي امتلاك مهارات التفاعل مع الآخرين ، مع حسن إدارة هذه العلاقات ، بالإضافة إلي التعبير عن وجهة نظرهم بطريقة ملائمة ، والعبارات الدالة عليه هي (٤ ، ٨ ، ١٢ ، ١٦ ، ٢٠ ، ٢٤ ، ٢٨ ، ٣٢ ، ٣٦ ، ٤٠).

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

- الخطوة الرابعة: حساب الخصائص السيكو مترية للمقياس:
- وقامت الباحثة بحساب الخصائص السيكو مترية للمقياس على النحو التالي:
- أولاً: صدق المقياس :
- صدق المحكمين:

عرضت الباحثة المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس والصحة النفسية وعددهم (١٠)، وذلك للتأكد من مدي درجة وضوح المفردات وحسن صياغتها ومدي مطابقتها لقياس الجانب الذي وضعت لقياسه ، مع حذف أو إضافة ما يرويه مناسباً منها ، ثم قامت الباحثة بحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين في كل مفردة علي حدة وتم إجراء تعديل لبعض المفردات ولم يسفر ذلك عن حذف أي عبارة .

جدول (١٣) العبارات التي تم تعديلها علي مقياس الذكاء الوجداني

م	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
١	ألقي بنفسي في المواقف التي تجعلني غاضباً	أشعر بالغضب عندما ألقى بنفسي في المواقف المزعجة
٢	أتناقش مع زملائي في العمل لمعرفة ما يشغلهم	أختار الوقت الملائم لإدارة النقاش مع زملائي

ثانياً : الاتساق الداخلي للمقياس :

- الاتساق الداخلي للمقياس:
- قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لبنود وأبعاد المقياس وذلك على النحو التالي:
- (١) الاتساق الداخلي للعبارات:
- قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، كما هو مبين في الجدول (١٤) .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد (ن=١٥٠)

المهارات الاجتماعية		التعاطف		الدافعية		الوعي بالذات	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٥٣١	١	**٠,٦٣٠	١	**٠,٥٦١	١	**٠,٥٢٦	١
**٠,٧٨٥	٢	**٠,٦٤٢	٢	**٠,٥٢٩	٢	**٠,٧٣٩	٢
**٠,٥٢٧	٣	**٠,٤٨٤	٣	**٠,٨٦٤	٣	**٠,٧١٠	٣
**٠,٥٦٢	٤	**٠,٧٥٢	٤	**٠,٧٨٣	٤	**٠,٧٩١	٤
**٠,٧٠٩	٥	**٠,٧١٩	٥	**٠,٨٥٩	٥	**٠,٨١٤	٥
**٠,٧٢٠	٦	**٠,٧٢٠	٦	**٠,٧٠٠	٦	**٠,٧٥٦	٦
**٠,٥٩١	٧	**٠,٧٦٤	٧	**٠,٨٦٤	٧	**٠,٦٣١	٧
**٠,٥٣٠	٨	**٠,٥٢٣	٨	**٠,٧٥٢	٨	**٠,٦٢٨	٨
**٠,٤٦٢	٩	**٠,٧١٤	٩	**٠,٨١٧	٩	**٠,٥٦٢	٩
**٠,٦٨٣	١٠	**٠,٧٠١	١٠	**٠,٥٢٧	١٠	**٠,٦٨٣	١٠

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١، ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,١٥٩

يتضح من جدول (١٤) أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لكل بُعد دالة إحصائياً وهو ما يؤكد على الاتساق الداخلي للعبارات.

(٢) الاتساق الداخلي للأبعاد:

وذلك عن طريق حساب الارتباطات الداخلية لأبعاد المقياس، كما تم حساب

ارتباطات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في جدول (١٥)

جدول (١٥)

الارتباطات الداخلية بين أبعاد مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية للمقياس (ن=١٥٠)

الأبعاد	الوعي بالذات	الدافعية	التعاطف	المهارات الاجتماعية
الوعي بالذات	-	-	-	-
الدافعية	**٠,٥٦٩	-	-	-
التعاطف	**٠,٥٨٨	**٠,٥٧٤	-	-
المهارات الاجتماعية	**٠,٦٣٢	**٠,٥٦٨	**٠,٥٧٨	-
الدرجة الكلية	**٠,٦٣٢	**٠,٦٥٤	**٠,٦٣٩	**٠,٥٨٩

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=١٥٠ $\geq ٠,٢٠٨$ وعند مستوى $\geq ٠,٠٥$ ٠,١٥٩

يتضح من جدول (١٥) أن جميع معاملات ارتباط الأبعاد ببعضها البعض وارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية دال إحصائياً وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الذكاء الوجداني .

ثالثاً : الثبات :

ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق بفاصل زمني أسبوعين، والنتائج كما هي مبينة في جدول (١٦) .

جدول (١٦)

جدول معامل ثبات مقياس الذكاء الوجداني بطريقة ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق ن=١٥٠

أبعاد المقياس	معامل ألفا	طريقة إعادة التطبيق
الوعي بالذات	٠,٧٥٩	٠,٧٥٧
الدافعية	٠,٧٤٧	٠,٧٧٦
التعاطف	٠,٧٦٣	٠,٧٦٣
المهارات الاجتماعية	٠,٧٥٢	٠,٧٦٢
الدرجة الكلية	٠,٧٨٢	٠,٧٧٨

يتضح من الجدول السابق (١٦) ارتفاع معامل ثبات ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق على مقياس الذكاء الوجداني مما يشير إلى الثقة لاستخدامه ، كما جاءت جميع معاملات ثبات إعادة التطبيق لأبعاد الذكاء الوجداني والدرجة الكلية مرتفعة ومطمئنة للاستخدام في البحث الحالي .

رابعاً: تحديد تعليمات المقياس، وطريقة التصحيح، وتفسير الدرجات:

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- تعليمات المقياس: يعتمد مقياس الذكاء الوجداني على التطبيق الجماعي، وتوضح الباحثة للمفحوص المطلوب منه في كل عبارة، ثم يقوم المفحوص بتسجيل إجاباته في المقياس لكل بند على حدة من خلال وضع علامة (صح) أمام كل عبارة في الاختيار المناسب لها بين خمسة اختيارات متدرجة، وتقدير الدرجات علي العبارات الإيجابية علي النحو التالي (٥-٤-٣-٢-١) ، بينما الإجابة علي العبارات السلبية عكس هذا الترتيب .
- طريقة التصحيح: تقدر الدرجة على مقياس الذكاء الوجداني وفقاً لميزان التصحيح الخماسي وفقاً للجدول التالي (١٧)

جدول (١٧)

طريقة التصحيح الخاصة بمقياس الذكاء الوجداني

مقياس الذكاء الوجداني			الأبعاد الرئيسية للمقياس
الدرجة العظمي	الدرجة الصغرى	عدد العبارات	
٥٠	١٠	١٠	الوعي بالذات
٥٠	١٠	١٠	الدافعية
٥٠	١٠	١٠	التعاطف
٥٠	١٠	١٠	المهارات الاجتماعية
٢٠٠	٤٠	٤٠	الدرجة الكلية

- ٤ - تفسير درجات المقياس: تفسر درجات مقياس الذكاء الوجداني كما يلي: حيث تعتبر الدرجة المنخفضة من (١ إلى ٦٦)، وتعني انخفاض في مستوى الذكاء الوجداني بدرجة كبيرة، والدرجة المتوسطة من (٦٧ إلى ١٣٤)، وتعني أن مستوى الذكاء الوجداني بدرجة متوسطة، بينما تعتبر الدرجة المرتفعة من (١٣٥-٢٠٠)؛ وهي تعبر عن ارتفاع مستوى الذكاء الوجداني لدي عينة البحث .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

أ- الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من صحة فروض الدراسة:

- ١- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الفروض في العلاقة بين الحيوية الذاتية لدى بعض موظفي الدولة ونمط الحياة والنكاه الوجداني.
- ٢- إختبار (ت) الباراميتري .
- ٣- تحليل الانحدار المتعدد .

ب- الأساليب الإحصائية المستخدمة لحساب الكفاءة السيكو مترية لمقاييس الدراسة:

١- الصدق: قامت الباحثة بحساب الصدق عن طريق:

(أ) الصدق العاملي.

(ب) الاتساق الداخلي (معامل الارتباط)

٢- الثبات: قامت الباحثة بحساب الثبات بطريقتين وهما:

(أ) معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة.

(ب) معامل ثبات إعادة التطبيق.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

تتناول الباحثة نتائج فروض البحث ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث ، ثم تقدم الباحثة بعض التوصيات التي تهم الباحثة والمتخصصين والمربين، وتقترح بعض الموضوعات والدراسات المستقبلية.

أولاً: عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

عرض نتائج الفرض الأول ومناقشتها وتفسيرها :

ينص الفرض الأول علي أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الحيوية الذاتية وبين درجاتهم علي مقياس نمط الحياة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين المتغيرين. ويعرض جدول (١٨) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض علي النحو التالي:

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

جدول (١٨)

قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية وأبعاد مقياس نمط الحياة والدرجة الكلية (ن=٣٨٥)

الدرجة الكلية لنمط الحياة	الدعم الاجتماعي	إدارة الضغوط	العادات والممارسات الصحية	الحيوية الذاتية
**٠,٧٥٨	**٠,٧٥٣	**٠,٧٢٥	**٠,٧٦٨	بُعد الحيوية الذهنية
**٠,٧٥١	**٠,٧١٦	**٠,٧٧٤	**٠,٧٣٢	بُعد الحيوية الانفعالية
**٠,٧٥٢	**٠,٧٦٤	**٠,٧١٠	**٠,٧٥٤	بُعد الحيوية المهنية
**٠,٧٦٤	**٠,٧٥٤	**٠,٧٤١	**٠,٧٦١	الدرجة الكلية

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ، ن=٣٨٥ \geq ٠,١٢٨ وعند مستوى \geq ٠,٠٥ ، ٠,٠٩٥

مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها :

أشارت نتائج الفرض الأول كما هو موضح بجدول (١٨) إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الحيوية الذاتية وبين درجاتهم علي مقياس نمط الحياة ، وقد اتفقت نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة (**Keyes & Simoes , 2012**) والتي أوضحت نتائج دراستهم أن الذين يتبعون نمط حياة صحي ويمارسون النشاط البدني ويمتنعون عن التدخين والكحول ، هم أكثر احتمالاً لأن يتمتعوا بحيوية ذاتية عالية ويزدهرون نفسياً واجتماعياً. و دراسة (**Van Scheppingen et al, 2015**) التي أشارت بأن الحيوية الذاتية للموظفين ترتبط بشكل كبير مع عوامل نمط الحياة ، كما أثبتت أن الموظفون الذين يتبعون أسلوب حياة أكثر صحة فيما يتعلق بالنشاط البدني وممارسة الأنشطة الرياضية ، ويتبعون طرق متوازنة في العادات الغذائية كانوا أكثر حيوية ذاتية من غيرهم ، واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (**Strijk et al, 2013**) والتي تناولت معرفة مدى فعالية سلوكيات نمط الحياة في الحفاظ علي الحيوية الذاتية في العمل لدي عينه من الموظفين ، وأشارت نتائجها من فعالية سلوكيات نمط الحياة الصحية علي الحيوية الذاتية المرتبطة بالعمل والحيوية الذاتية للموظفين عامةً . ودراسة (**Hartman et al , 2016**) والتي أشارت نتائجهم إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة ، كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (**Isoard - , 2018**) والتي بينت أن اتباع نمط حياة صحي وممارسة الأنشطة الرياضية مفيدة للصحة البدنية والعقلية للموظفين وزيادة الحيوية الذاتية لديهم ، واتفقت مع

دراسة (Cortés-Denia et al ;2022) والتي أظهرت أنه عندما يعاني العمال من التوتر والإجهاد في العمل ويستهلكون جزءاً أقل من النشاط البدني فإن هذا بدوره يقلل من التأثير الإيجابي للحياة الذاتية والصحة العقلية لهؤلاء الموظفين.

كما ذكر (Strijk JE, et al ; 2012) أن البرامج المستخدمة في تعزيز الصحة في موقع العمل والذي يحتوي علي تمارين رياضية كاليوجا والتنفس الهادئ ، أداة فعالة للحفاظ علي الحيوية الذاتية للموظفين في العمل وتعزيز صحتهم ، وبالتالي إطالة مشاركتهم في العمل .

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن صحة الإنسان واتباعه نمط حياة صحي من أهم المقومات التي تساعده علي القيام بواجباته الوظيفية بفعالية وكفاءة ، فممارسة التمارين الرياضية بانتظام أحد وأهم ممارسات المداومة علي نمط حياة صحي والذي بدوره يحافظ علي تناسق الجسم ولياقته ، كما أن ممارسة الرياضة تساعد الموظفين علي تجنب الخمول والكسل أثناء أدائهم وظيفتهم ، والتي تعتبر من أكبر المسببات المثبطة لعزيمتهم أثناء العمل ، ولا يقتصر اتباع نمط حياة صحي علي ممارسة الأنشطة الرياضية فقط ، بل أن الصحة النفسية أيضاً والقدرة علي مواجهة وإدارة الضغوطات ذات أهمية كبيرة ، حيث أن عدم القدرة علي تحمل الضغوطات الخاصة بالعمل قد تكون هي المسبب في بعض الأحيان لحدوث أمراض الجسد وبالتالي فتور الهمة والنشاط والحياة الذاتية لديهم ، وتري الباحثة أيضاً أن الموظفون الذين يتبعون نمط حياة صحي يمتلكون أجهزة مناعية أقوى لذلك فهم أكثر حيوية ذاتية في مكان عملهم وأكثر تركيزاً وإنتاجية ويمكنهم التعامل بشكل أفضل مع المواقف العصيبة ، علي النقيض من ذلك تري الباحثة أن اتباع الموظفون نمط حياة خامل وغير صحي يتسبب لهم علي الأغلب في حدوث أمراض جسدية واضطرابات نفسية جسيمة بما في ذلك السمنة وأمراض القلب والضغط والسكري والتوتر والقلق والاكتئاب ، وربما قد يؤدي الخمول البدني في النهاية إلي الوفاة .

عرض نتائج الفرض الثاني ومناقشتها وتفسيرها :

ينص الفرض الثاني علي أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الحيوية الذاتية وبين درجاتهم علي مقياس الذكاء الوجداني" . وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

العلاقة بين المتغيرين. ويعرض جدول (١٩) قيمة معاملات الارتباط ودلالاتها ويمكن عرض نتائج الفرض الثاني علي النحو التالي:

جدول (١٩)

قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الحيوية الذاتية وأبعاد مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية (ن=٣٨٥)

الحيوية الذاتية	الوعي الذاتي	الدافعية	التعاطف	المهارات الاجتماعية	الذكاء الوجداني
بُعد الحيوية الذهنية	**٠,٧٣٣	**٠,٧٠٢	**٠,٧٣٣	**٠,٧٢١	**٠,٧٤٢
بُعد الحيوية الانفعالية	**٠,٦٨٢	**٠,٧٤٦	**٠,٦٨١	**٠,٦٧٩	**٠,٧١٥
بُعد الحيوية المهنية	**٠,٧٢٠	**٠,٦٨٨	**٠,٧٣٨	**٠,٧٢٧	**٠,٧٣٧
الدرجة الكلية	**٠,٧٢١	**٠,٧٢٢	**٠,٧٢٧	**٠,٧١٨	**٠,٧٤١

معامل الارتباط دال عند مستوى ٠,٠١ ن=٣٨٥ \geq ٠,١٢٨ وعند مستوى \geq ٠,٠٥ ٠,٠٩٥

مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها :

أشارت نتائج الفرض الثاني كما هو موضح بجدول (١٩) إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة علي مقياس الحيوية الذاتية ودرجاتهم علي مقياس الذكاء الوجداني " ، وقد اتفقت نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة (Carmeli et al , 2014) والتي أظهرت نتائجها أن الموظفين الأذكاء وجدانياً يظهرون مستوى عالي من الكرم ، وهذه الأعمال السخية تُغذي الشعور بالحيوية الذاتية والذي بدوره يعزز السلوكيات الإبداعية . ودراسة (Schutte et al , 2014) والتي أظهرت أن الذكاء الوجداني العالي كان مرتبطاً بشكل كبير بصحة عقلية أفضل والمزيد من المشاركة في العمل والمزيد من الرضا عن الدعم الاجتماعي في مكان العمل والمزيد من الحيوية الذاتية المتصورة في مكان العمل ، كما بينت أيضاً أن المزيد من الحيوية الذاتية المتصورة في العمل مرتبط بزيادة الذكاء الوجداني لدي الموظفين . ودراسة (2020 , Haghayegh) والتي كشفت أن الذكاء الوجداني مرتبط بالحيوية المهنية والكفاءة الذاتية لدي النساء العاملات . ودراسة (Tafaroei et al , 2021) والتي كشفت أن الذين يتمتعون بذكاء وجداني أعلى يكونون أكثر حيوية ذاتية وفعالية من غيرهم.

كما أظهرت دراسة (Sadovyy et al , 2021) من أن المعدلات الأكبر من الذكاء الوجداني تساعد الموظفين علي تقليل التوتر والضغط والإجهاد في بيئة العمل ، كما أنها تعمل كعامل وقائي ضد عواقب الأزمات الضارة ، مما يساهم في استقرار الحيوية عند الموظفين ، واستقرار جودة أدائهم في العمل وبالتالي تسجيل أداء أفضل في عملهم ، كما ذكرت دراسة (, Sanchez-Gomez,., & Bresو, 2020 ; Rezvani et al ; Alonazi, 2020 2021) من أن الذكاء الوجداني العالي يمثل ميزة من خلال قدرته علي تحديد مصادر الضغوط بسهولة وبالتالي التعامل بشكل أكثر حيوية مع متطلبات العمل ، مقارنة بالأفراد الذين لا يتمتعون بهذه المعدلات من الذكاء الوجداني .

كما تبين من دراسة (Srivastava et al ; 2011) أن الذكاء الوجداني يلعب دوراً هاماً في تقرير النجاح في مختلف المهن ، حيث يعتبر مفيداً وهاماً في التعامل مع المواقف الصعبة والعصيبة ، ويسهل التعامل مع المشاعر السلبية والتوترات التي تسببها مواقف العمل العصيبة ، كما أن الأشخاص الذين يتمتعون بالذكاء الوجداني العالي يميلون إلي حل المشاكل عن طيب خاطر .

وتري الباحثة أن تمتع الموظفين بالذكاء الوجداني يزيد من قدرتهم علي التعامل بفعالية مع التوتر والإجهاد في مكان العمل ، فالوعي الذاتي بالمشاعر وفهمها والذي يعد جزءاً مهماً من الذكاء الوجداني يساعد الموظفين علي التعرف علي تأثير حالتهم المزاجية وأفعالهم علي الآخرين ، والقدرة علي تنظيم وإدارة العواطف تساعد الموظفين علي التكيف جيداً مع التغيير في مكان العمل ، كما أنه يزيد من قدرتهم علي مساعدة الآخرين ، كما تري الباحثة أن تمتع الموظفين بالذكاء الوجداني العالي يحسن العلاقات بينهم وبين زملائهم ويجعلهم أكثر قدرة علي التوافق السليم مع كافة المواقف الاجتماعية التي يواجهونها والتعامل معها بمهارة جيدة ، فقدرة الموظفين علي التعامل مع زملائهم ومع الآخرين بمهارة اجتماعية يمكنهم من التواصل مع بعضهم البعض بشكل أفضل ، ويقلل من قلقهم وتوترهم ، ويكون قادراً علي نزع فتيل الصراعات والنزاعات بين بعضهم البعض ، كما أن التعاطف الذي يأتي مع الذكاء الوجداني العالي يُمكن الموظفين من إدراك وفهم ما يشعر بيه زملائهم والآخرين في موقع العمل ، وبالتالي توقع كيف ستؤثر السلوكيات والأفعال عليهم ، كما أن تمتع الموظفين بالذكاء الوجداني العالي يجعلهم أفضل وعياً وفهماً لحالتهم النفسية وأكثر

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

وعياً وفهما للمشكلات قبل تتفاقم ، فيصبحون أقل عرضة للتوتر والقلق والاكتئاب وهذا بدوره سيساعدهم علي أن يكونوا أكثر حيوية وحماسة في مكان العمل .

عرض نتائج الفرض الثالث ومناقشتها وتفسيرها :

ينص الفرض الثالث علي أنه "توجد فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الحيوية الذاتية بأبعادها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) ". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين المجموعتين في مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية. ويعرض جدول (٢٠) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالاتها

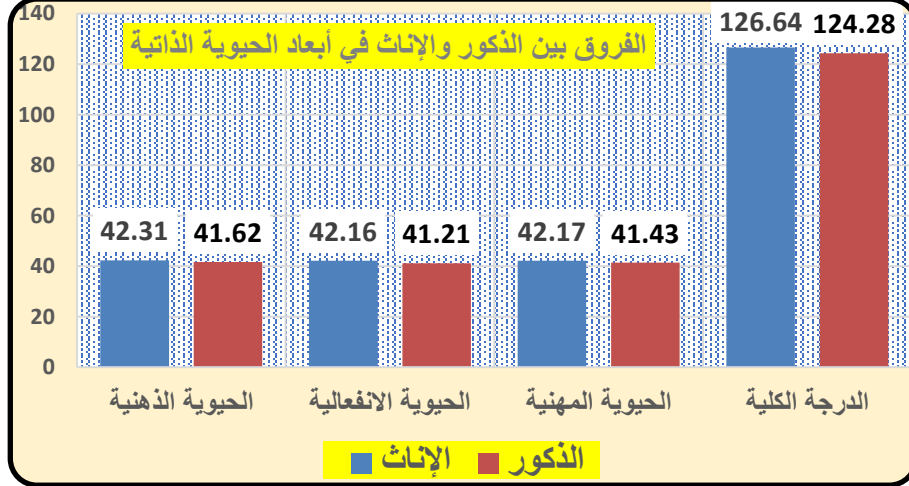
جدول (٢٠)

قيمة "ت" للمقارنة بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الحيوية الذاتية (ن=٣٨٥)

الحيوية الذاتية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الحيوية الذهنية	الإناث	٢١٠	٤٢,٣١	٥,٠٠	٠,٦٨	١,٣٠٢	٠,١٩٤	د.غ
	الذكور	١٧٥	٤١,٦٢	٥,٣٠				
الحيوية الانفعالية	الإناث	٢١٠	٤٢,١٦	٥,٠٩	٠,٩٤	١,٧٩٠	٠,٠٧٤	د.غ
	الذكور	١٧٥	٤١,٢١	٥,٢٣				
الحيوية المهنية	الإناث	٢١٠	٤٢,١٧	٤,٩٣	٠,٧٣	١,٤٣١	٠,١٥٣	د.غ
	الذكور	١٧٥	٤١,٤٣	٥,١٤				
الدرجة الكلية	الإناث	٢١٠	١٢٦,٦٤	١٤,٩١	٢,٣٩	١,٥٢٨	٠,١٢٧	د.غ
	الذكور	١٧٥	١٢٤,٢٨	١٥,٣٩				

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠,٠١ عند $n=383$ ، وعند $n=2,09$ ، وعند $n=1,97$

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين القياسين بين الذكور والإناث في أبعاد الحيوية الذاتية والدرجة الكلية غير دالة إحصائياً وهو ما يشير إلي عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.



يتضح من جدول (٢٠) ما يلي: وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الحيوية الذاتية بأبعادها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) .
مناقشة نتائج الفرض الثالث وتفسيرها :

أشارت نتائج الفرض الثالث كما هو موضح بجدول (٢٠) إلي وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الحيوية الذاتية بأبعادها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) ، وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع دراسة (Keshavarz et al , 2009) والتي بينت أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الحيوية الذاتية بين الذكور والإناث . ودراسة (Uğur et al , 2019) والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث علي مقياس الحيوية الذاتية ، ودراسة (Akbar Saifi et al , 2021) والتي هدفت إلي معرفة ما إذا كان الموظفون من الذكور والإناث يختلفون فيما يتعلق بالحيوية الذاتية وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الحيوية الذاتية .

بينما تختلف نتيجة البحث الحالي مع دراسة (Lesmez–Peralta et al , 2022) والتي تناولت دراسة الحيوية الذاتية للموظفين الذين يعملون أثناء النوبات الليلية ، وأظهرت النتائج أن الحيوية الذاتية لدي النساء أكبر منه بين الرجال (٧٥% مقابل ٢٨%) . وتفسر الباحثة وجود فروق غير دالة إحصائياً بين الذكور والإناث علي مقياس الحيوية الذاتية ربما يرجع إلي أن كلا الجنسين يميلون إلي العمل علي تحقيق وإثبات الذات للحصول

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

علي التقدير والنجاح وبالتالي الشعور بالرضا عن ذاتهم ، كما أن تأثير الحيوية والحماس واحد علي كلا الجنسين حيث أن الغرض الحقيقي من العمل لكلا الجنسين هو تحقيق الإمكانيات المادية والبشرية ، وتلبية المتطلبات والاحتياجات البشرية اليومية من خلال السلع والخدمات المنتجة ، وبالتالي فإن تأثير الحيوية علي كلا الجنسين واحد في مكان العمل ، حيث أن العمال وأماكن العمل ذاتها تتماشى مع هذه الرؤية ، كما تري الباحثة أن كلا الجنسين يتمتعون بنفس المساواة والحقوق والواجبات في مكان العمل ، فالمرأة في مجتمعنا تتمتع بنفس الوظائف التي يتمتع بها الرجال ، والمساواة والإنصاف في العمل أحد العوامل الهامة التي تؤثر علي الحيوية الذاتية لكليهما ، فتصورات العدالة في العمل والإنصاف والمساواة هي مدخلات مهمة للحيوية الذاتية في العمل .

وفي هذا الصدد يري (Chawla & Sharma , 2019) أن تحقيق فرص العمل المتكافئة لدي الجنسين يلعب دوراً هاماً وحاسماً في تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة والمهنية للموظفين ، وبالتالي من المتوقع أن المرأة ستساعد في الحفاظ علي التوازن بين حيويتها الذاتية في العمل والحياة الخاصة مثلها مثل الرجل .

ويذكر (Bari & Róbert , 2016) أن تجربة التوازن بين العمل والحياة مرتبط بالرضا الوظيفي والحيوية بشكل متساوٍ بين الرجال والنساء ، علي العكس من ذلك ، ووفقاً لدراسات أخرى متعددة الثقافات ، يظل تأثير الجنس كبيراً ، حيث أبلغ الرجال عن مستويات أعلى من الحيوية والتوازن بين العمل والحياة مقارنة بالنساء (Morgenroth et al ; 2021).

وتري الباحثة أيضاً أن الحيوية الذاتية عبارة عن حالة نفسية ومشاعر إيجابية يشعر بها الجنسين بحالة من الدافعية والحماس والتي بطبيعتها تدفعهم نحو العمل بهمة ونشاط مع توافر مستوى مرتفع من الشعور بالطاقة واليقظة الذهنية والحيوية المهنية والحيوية الانفعالية وجميعها حالات لا تتأثر بالنوع سواء كان ذكراً أم أنثي ، إنما هي حالات تتأثر بالحلة المزاجية والدافعية، كما تري أيضاً أن النساء تعملن جنباً إلي جنب مع الرجال ، وتواجهن نفس مشاكل وصعوبات العمل ، ويجلسن في نفس الاجتماعات التي يجلس فيها الرجال ، كما أنهن يسعين للوصول إلي وظائف قيادية مقارنة بالرجال ، فمن المرجح نتيجة لذلك أن تشعر النساء بالثقة والمساواة والقوة والحيوية التي يشعر بها الرجال .

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

عرض نتائج الفرض الرابع ومناقشتها وتفسيرها:

ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في نمط الحياة بأبعادها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث)". ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين المجموعتين في مقياس نمط الحياة والدرجة الكلية. ويعرض جدول (٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالاتها.

جدول (٢١)

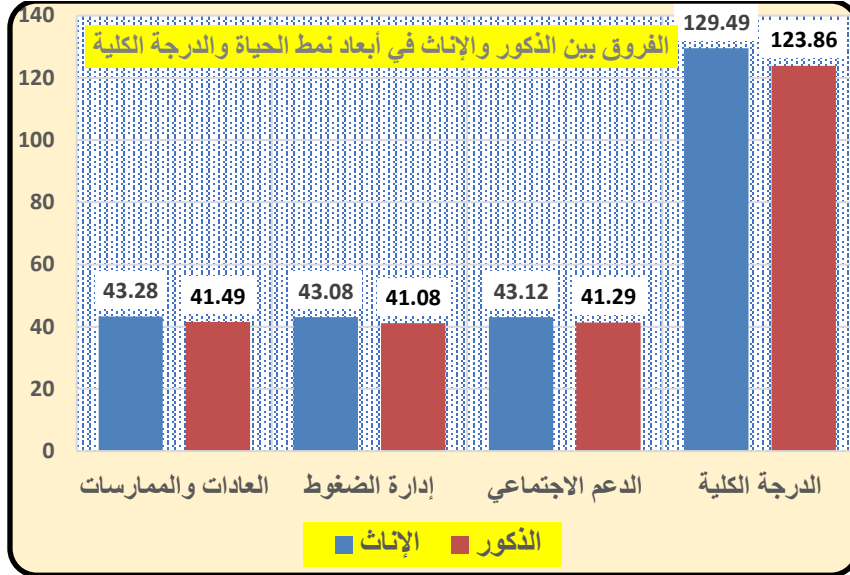
قيمة "ت" للمقارنة بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس نمط الحياة (ن ٣٨٥)

نمط الحياة	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
العادات والممارسات الصحية	الإناث	٢١٠	٤٣,٢٨	٤,٩٢	١,٧٩	٣,٤١٨	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤١,٤٩	٥,٣٦				
إدارة الضغوط	الإناث	٢١٠	٤٣,٠٨	٥,٠٤	٢,٠٠	٣,٨٠٣	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤١,٠٨	٥,٢٨				
الدعم الاجتماعي	الإناث	٢١٠	٤٣,١٢	٤,٩٠	١,٨٢	٣,٥٤٢	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤١,٢٩	٥,١٩				
الدرجة الكلية	الإناث	٢١٠	١٢٩,٤٩	١٤,٧٤	٥,٦٢	٣,٦٣٦	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	١٢٣,٨٦	١٥,٥٥				

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوي ٠,٠١ عند $t = 383 = 2,09$ ، وعند $t = 1,97 = 0,05$

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين القياسين بين الذكور والإناث في أبعاد نمط الحياة والدرجة الكلية دالة احصائيا وهو ما يشير إلي وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني



يتضح من جدول (٢١) ما يلي : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في نمط الحياة بأبعادها تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث) .

مناقشة نتائج الفرض الرابع وتفسيرها :

أشارت نتائج الفرض الرابع كما هو موضح بجدول (٢١) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في نمط الحياة وكانت الفروق لصالح الإناث ، وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع دراسة (Abdi et al, 2015) والتي هدفت إلي تقييم نمط حياة الموظفين العاملين في قطاعات حكومية ، وبعد تحليل البيانات أظهرت النتائج أن الإناث حصلن علي تقييمات أعلى من الذكور في جميع بنود نمط الحياة ، ودراسة (Nagai , 2020) والتي أشارت نتائجها إلي أن الوعي الصحي بين الإناث كان أعلى مقارنة بالذكور .

بينما نجدها تختلف مع دراسة (Parsamehr & Rasoulinezhad ,2015) والتي أوضحت أن متوسط نمط الحياة الموجه نحو الصحة وكذلك الصحة الاجتماعية كان بين الرجال أكثر من النساء وبين المتزوجين أكثر من العزاب .، وأيضاً اختلفت مع دراسة (Ozurmaz & Mandiracioglu 2017) والتي أظهرت أن النوع لم يؤثر على أي نطاقات فرعية لمقياس سلوك نمط الحياة .

وتري الباحثة أن التعارض بين نتيجة الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة التي أكدت علي عدم فروق بين الذكور والإناث أو وجود فروق لصالح الذكور ، ربما يرجع لاختلاف الأعراف الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمعات ، فمن المعروف عن الرجال عموماً أنهم أكثر عرضة للتدخين والشرب والانخراط في سلوكيات محفوفة بالمخاطر ، والرياضة الخطرة ، والعنف ، والافراط في استهلاك الكحوليات .

وهذا ما أوضحتها دراسة (Ferguson et al; 2015 & Alicia et al ; 2016)

(SG) من أن هناك اختلافات مهمة بين الرجال والنساء في نمط الحياة ، حيث أنه من المعروف أن معدلات التدخين أعلى عند الرجال ، كما أن التدخين لدي الرجال يرتبط ارتباطاً وثيقاً باستهلاك الطعام والكحول ، وأيضاً دراسة (Allen et al ; 2016) التي ذكرت أن معدلات التدخين أعلى عند الرجال مقارنة بالنساء .

وقد لخص (Cockerham , 2018) بحثاً وجد فيه أن النساء ينخرطن غالباً في

سلوكيات صحية أكثر من الرجال .

كما اتضح من دراسة (Hiller et al , 2017) أن النساء بشكل عام كنّ

أكثر عرضة من الرجال للانخراط في السلوكيات الصحية المرتبطة بالوقاية الأولية من الأمراض ، كسلوكيات صحة الأسنان والنظافة والتغذية والوقاية من الأمراض المهنية وسلوك الحماية من الشمس والتحصين ضد العدوي من الأمراض .

وتبين من دراسة (Ek ; 2015) أن كونك أنثي هو مؤشر واضح وقوي علي أن

تكون أكثر انخراطاً واستباقية في البحث عن القضايا المتعلقة بالصحة ومناقشتها واكتسابها ، كما تبين من خلال دراسته أيضاً أن النساء كنّ أكثر تلقياً للمعلومات المتعلقة بالصحة العامة من مصادر شخصية كالأسرة والأقارب والأصدقاء وزملاء العمل أكثر من الرجال ، وعندما يكون الأمر متعلقاً بالصحة فإن النساء تكنّ أكثر انتباهاً وأكثر استنارة ، وبالتالي يلعب الجنس دوراً هاماً في أنماط السلوك المتعلقة بأنماط الحياة الصحية بالنسبة لهذه الدراسة .

وتفسر الباحثة أيضاً وجود فروق بين الذكور والإناث في نمط الحياة لصالح الإناث

ربما يرجع إلي أن النساء هنّ المسيطرات علي السلوكيات الصحية لأفراد الأسرة أكثر من الرجال ، فهنّ من يقمنّ بإعداد الطعام لأفراد الأسرة ويتحكمون في كميته ، كما أنهنّ لديهم

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

اهتمام بالمعلومات الصحية ونشاط البحث عن المعلومات من خلال التلفاز ووسائل التواصل الاجتماعي و يكتسب من خلالها عادات صحية أكثر من الرجال علي سبيل المثال اختيار نظام غذائي صحي واهتمامهم بمظهرهم ورشاقتهن عن الرجال ، كما أنه من المعروف في مجتمعنا أن عدد النساء المدخنات أقل من عدد الرجال ، كما أن الرجال في كثير من الأحيان يستهلكون الكحول ويشربون المزيد منه وغالباً يتجاوزون الحدود التي تشكل خطورة علي الصحة .

عرض نتائج الفرض الخامس ومناقشتها وتفسيرها :

ينص الفرض الخامس على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في الذكاء الوجداني تعزي لمتغير النوع (ذكور ، إناث)". ولتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين المجموعتين في مقياس الذكاء الوجداني والدرجة الكلية. ويعرض جدول(٢٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت ودلالاتها .

جدول (٢٢)

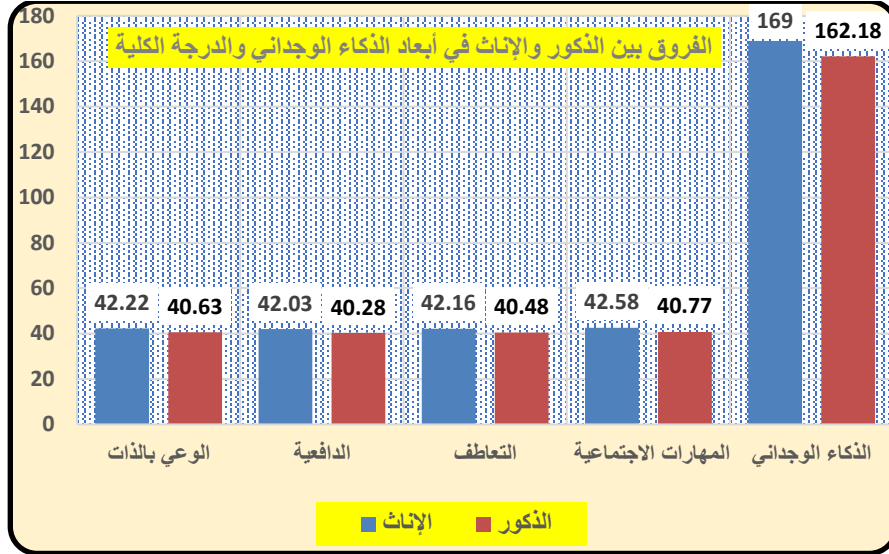
قيمة "ت" للمقارنة بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس الذكاء الوجداني (ن=٣٨٥)

الذكاء الوجداني	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	ت المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الوعي بالذات	الإناث	٢١٠	٤٢,٢٢	٤,٦٧	١,٥٨	٣,٣٢٠	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤٠,٦٣	٤,٦٨				لصالح الإناث
الدافعية	الإناث	٢١٠	٤٢,٠٣	٤,٧٠	١,٧٥	٣,٣١٩	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤٠,٢٨	٤,٥٥				لصالح الإناث
التعاطف	الإناث	٢١٠	٤٢,١٦	٤,٦٣	١,٦٧	٣,٧٠٣	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤٠,٤٨	٤,٤٨				لصالح الإناث
المهارات الاجتماعية	الإناث	٢١٠	٤٢,٥٨	٤,٦٨	١,٨٠	٣,٥٨٥	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	٤٠,٧٧	٤,٧٩				لصالح الإناث
الدرجة الكلية	الإناث	٢١٠	١٦٩,٠٠	١٨,٢١	٦,٨٢	٦,٦٧٧	٠,٠١	لصالح الإناث
	الذكور	١٧٥	١٦٢,١٨	١٨,٠١				لصالح الإناث

قيمة ت الجدولية دالة عند مستوى ٠,٠١ عند $د.ح = ٣٨٣ = ٢,٥٩$ ، وعند $٠,٠٥ = ١,٩٧$

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

يتضح من جدول (٢٢) السابق أن قيم (ت) لمعرفة الفروق بين القياسين بين الذكور والإناث في أبعاد الذكاء الوجداني والدرجة الكلية دالة احصائياً وهو ما يشير إلي وجود فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث.



يتضح من جدول (٢٢) ما يلي : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في الذكاء الوجداني ."

مناقشة نتائج الفرض الخامس وتفسيرها :

أشارت نتائج الفرض الخامس كما هو موضح بجدول (٢٢) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في الذكاء الوجداني وكانت الفروق لصالح الإناث ، وبمقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة نجد أنها تتفق مع دراسة **Pooja and Kumar , 2016** والتي أظهرت نتائجها أن المتغيرات الديموجرافية لها تأثير علي الذكاء الوجداني وكانت الإناث أعلى في مستويات الذكاء الوجداني مقارنة بالذكور ، و دراسة **(Dhani & Sharma , 2017)** والتي أظهرت إلي أن الموظفين يتمتعن بمستويات ذكاء وجداني أعلى من نظرائهن الذكور ، ودراسة **(Zainal et al, 2017)** والتي أشارت إلي أن النوع الاجتماعي لديه القدرة علي التنبؤ بمستوي الذكاء الوجداني ، وكانت النتائج لصالح الإناث حيث أظهرن ذكاء وجداني أعلى مقارنة بالذكور .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Kaur , 2019) والتي لم تظهر نتائجها فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في هذا الصدد ، ودراسة (&Hamdan , 2021) والتي أوضحت أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث حسب النوع أو العمر في الذكاء الوجداني .

وترى الباحثة أن تفوق الإناث علي الذكور في الذكاء الوجداني ربما يرجع إلي أن النساء أكثر قدرة علي تفسير وفهم العواطف والانفعالات اللفظية والغير اللفظية ، بالإضافة إلي ذلك فالنساء أكثر حساسية تجاه مشاعر الآخرين مقارنة بالذكور ، كما أنهن يستخدمن الجوانب العاطفية بصورة أكثر تواتراً من الرجال ، كما أنهن أكثر استعداداً لإدراك المشاعر بصورة أكثر من الرجال ، وفي الوقت نفسه ترى الباحثة أيضاً أنه يمكن أن يرجع السبب في الاختلافات في الجوانب العاطفية بين الرجال والنساء إلي أن الرجال غالباً يميلون إلي " الحزم والثقة " بينما تميل النساء إلي " التعاطف " ، كما ترى الباحثة أيضاً أن التنشئة الاجتماعية منذ الصغر تلعب دوراً هاماً وحاسماً في تفوق النساء علي الذكور في الذكاء الوجداني حيث يتم تنشئة وتربية الفتيات في وقت مبكر جداً علي الاهتمام بالآخرين وإظهار مشاعر العطف والتعاطف والتراحم وإنشاء علاقات شخصية مع الآخرين بينما يتلقى الأولاد تعليمات مختلفة تماماً حيث يتم تنشئتهم علي الثقة والحزم والمنافسة وبطبيعة الحال تتطور هذه المهارات فيما بعد خلال مراحل التنشئة إلي أن تنتقل فيما بعد هذه السلوكيات والمعتقدات إلي مكان العمل ، لذلك فليس من الغريب أن تتفوق النساء علي الرجال في مهارات الذكاء الوجداني ويتفوق الرجال علي النساء في مهارات الحزم والثقة .

نتائج الفرض السادس ومناقشتها وتفسيرها :

ينص الفرض السادس على أنه " يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال نمط الحياة والذكاء الوجداني لدي عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة " : وللتحقق من صحة ذلك الفرض ولمعرفة أقوى متغيرات نمط الحياة والذكاء الوجداني تأثيراً على الحيوية الذاتية تم استخدام معادلة الانحدار المتعدد بطريقة Enter على اعتبار أن نمط الحياة والذكاء الوجداني كمتغيرات مستقلة، والحيوية الذاتية متغير تابع.

وقد قامت الباحثة أولاً بالاطمئنان على تحقق الافتراضات الأساسية لاستخدام تحليل الانحدار المتعدد وهي اعتدالية البيانات وكفاية حجم العينة والذي يشترط أن يكون

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

حجم العينة مساوياً على الأقل لأربعة أضعاف عدد المتغيرات المستقلة وتجانس أو ثبات تباين البواقي كما كانت قيمة اختبار دورين واتسون Durbin Watson Test أقل من القيمة الجدولية للاختبار عندما تكون العينة ٣٨٥ وعدد المتغيرات المستقلة ٢ باستخدام اختبار تقدير دالة الانحدار وجد أن أنسب نموذج للعلاقة بين الحيوية الذاتية ونمط الحياة والذكاء الوجداني هو النموذج الخطي وبلغت قيمة R^2 (٠,٥٩٥) وهي قيمة مرتفعة وتعني إمكانية تفسير التغير في الحيوية الذاتية بدرجة ٥٩% مما يعنى قدرة النموذج على تفسير العلاقة بنفس الدرجة، وبلغت قيمة ف (٢٨٠,٠٥٥) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) وبلغت قيمة الثابت ٢٤,٠٤١ وهي دالة احصائياً. وذلك كما يتضح في جدول (٢٣).

جدول (٢٣)

متغيرات نمط الحياة والذكاء الوجداني المنبئة بالحيوية الذاتية باستخدام معادلة الانحدار المتعدد (ن=٣٨٥)

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	الارتباط المتعدد R	نسبة المساهمة R^2	قيمة ف	دلالتها	قيمة الانحدار B	قيمة الانحدار المتعدد Beta	قيمة ت	الدالة
الحيوية الذاتية	نمط الحياة	٠,٧٧١	٠,٥٩٥	٢٨٠,٠٥٥	٠,٠١	٠,٥١٧	٠,٥٢٣	٦,٥٦٠	٠,٠١
	الذكاء الوجداني					٠,٩٣٥	٠,٥١٢	٣,٢٩٦	٠,٠١
قيمة الثابت									٢٤,٠٤١

ت = ٢,٥٩ عند مستوى ٠,٠١ ت = ١,٩٧ عند مستوى ٠,٠٥

وأظهرت النتائج في جدول (٢٣) أن قيمة ف = ٢٨٠,٠٥٥ وهي دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ مما يشير الى أن نموذج الانحدار دال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ وتفسر النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر ٥٩% من التباين الحاصل في الحيوية الذاتية وذلك بالنظر الى معامل التحديد R^2 .

وتشير النتائج الى أن قيمة بيتا تساوى ٠,٥٢٣ ، ٠,٥١٢ ويتضح وجود علاقة موجبة بين الحيوية الذاتية مع كل من نمط الحياة والذكاء الوجداني على الترتيب وهو دال احصائياً عند مستوى ٠,٠١ ويعنى ذلك أن هذه المتغيرات تساهم في التنبؤ بالحيوية الذاتية.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

كما نستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{الحيوية الذاتية} = ٠,٥١٧ + ٢٤,٠٤١ (\text{نمط الحياة}) + ٠,٩٣٥ (\text{الذكاء الوجداني})$$

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Van Scheppingen et al., 2015)

ودراسة (Hartman et al., 2016) ودراسة (Isoard-Gauthier et al., 2018)

ودراسة (Cortés-Denia et al., 2022) والتي أشارت نتائجهم إلي أنه

يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال نمط الحياة .

وفي هذا الصدد أشار (Van Duijn et al., 2011) بأن جميع الموظفين

الذي أجابوا علي الاستبيان الخاص بنمط الحياة كانوا إيجابيين في اتباع الأربع مجالات

(الفحص الصحي / التمارين الرياضية / الحد من التوتر / التغذية الصحية) باستثناء عدد

قليل من الأنشطة لا يتبعوها ، وهذا أثر بشكل إيجابي علي حيويتهم الذاتية وحماهم في

العمل .

في حين أشار (Ryan & Frederick , 1997) أن الصحة البدنية تعزز

الحيوية ، في حين أن الظروف البدنية غير الصحية ، والاضطراب البدني ، ومؤشر كتلة

الجسم المرتفع يقللان من الحيوية.

كما أكد (Van Scheppingen et al., 2015) أن إتباع نمط حياة صحي أمرًا

مهمًا للحفاظ على القوة والحيوية الذاتية للموظفين داخل منظمة العمل.

ويري (Cortés-Denia et al., 2022) أن الحيوية الذاتية والنشاط في مكان

العمل مرتبط ارتباطاً وطيداً بصحة نفسية أفضل ، في حين أن التوتر مرتبط بمشاكل نفسية

عالية وانخفاض الحيوية في العمل .

وتري الباحثة أن اتباع نمط حياة صحي هو الذي يجعل الموظفين لائقون بدنياً ، ومتفائلون

ومفعمون بالحيوية الذاتية والحماسة والقوة ، ويجعلهم أقل عرضة للإصابة بالأمراض المزمنة

، فالتغذية الصحية المناسبة وتناول أطعمة صحية ووجبات متوازنة وتقليل الوجبات غير

الصحية وممارسة الرياضة وتجنب الخمول وقلة الحركة والحصول علي قدر كاف من النوم

وعدم اللجوء للتدخين وشرب الكحوليات وتحمل المسؤولية الصحية بما في ذلك إجراء فحوصات

منتظمة لجميع أعضاء الجسم والتحاليل الدورية ، كل ذلك من ركائز ودعائم الصحة الجيدة

السليمة والتي بدورها تزيد من الحيوية الذاتية للموظفين في العمل وتزيد من نشاطهم وحماهم

وقوتهم في العمل ، كما تري الباحثة أيضاً أن اتباع نمط حياة صحي وإدخال عادات صحية سوية داخل مكان العمل وخارجه من شأنه أن يحسن الصحة النفسية والعقلية وهذا من الأهداف التي يسعى جميع العاملون لتحقيقها .

كما تتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة (Carmeli et al ., 2014) ودراسة (Haghayegh , 2020) ودراسة (Tafaroei et al , 2021) والتي أشارت نتائجهم إلي أنه يمكن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال الذكاء الوجداني .

كما أشار (Jena & Goyal ., 2022) من أن الأفراد المجهزين بسمات الذكاء الوجداني يحققون نجاحاً عظيماً في جميع مجالات الحياة ، لأنهم يعملون بشكل يتجاوز قدراتهم المعرفية ويستخدمون ذكائهم أثناء التعامل مع جميع المواقف وأثناء اتخاذ قراراتهم ، وينتشر هذا النجاح ويمتد إلي مجالات عملهم أيضاً ، حيث يحققون إنجازات في مجال عملهم وتخصصهم وترتفع حيويتهم الذاتية ، نتيجة زيادة وعيهم الذاتي ، والتنظيم الذاتي ، والدوافع الداخلية والمهارات الشخصية وكلها مكونات الذكاء الوجداني .

إضافةً إلي ذلك أظهرت دراسة (Chin et al ., 2011) أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء الوجداني ، عندما يعملون كعاملين أو موظفين في المنظمات ، يظهرون مستوى رائعاً من العمل الجماعي والتعاون والمهارات التفاعلية والحيوية الذاتية.

ويؤيد ذلك ما أشارت إليه دراسة (Desti & Shanthi , 2015) من أنه في مكان العمل يفترض أن يكون الذكاء الوجداني مرتبطاً بمستويات أعلى من الكفاءة والالتزام وتحسين الإنتاجية والحيوية الذاتية .

وفي سياق الكشف عن التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال الذكاء الوجداني تري الباحثة أن تواجد موظفين أذكيا ووجدانياً في القوي العاملة لا يعني أنهم فقط لديهم وعي ذاتي بأنفسهم ولديهم إدارة ذات فعالة ومتعاطفين ودافعين ولديهم مهارات اجتماعية فقط ، ولكن يعني أنهم أيضاً يتمتعون بدرجة عالية من الحيوية الذاتية ، حيث أن الحيوية الذاتية المرتفعة هي إحدى الكفاءات الرئيسية في مجال الإدارة الفعالة للذكاء الوجداني ، فالموظفين الأذكيا ووجدانياً لديهم القدرة علي فهم أنفسهم بشكل أفضل ولديهم ردود فعل بناءة ، كما أنهم قادرين علي دعم زملائهم في العمل من خلال التعرف علي مشاعرهم والعمل علي تقليل التوتر لديهم، كما أن

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

لديهم دافعية عالية تمكنهم من الحفاظ علي هدوئهم والإنتاجية حتي تحت وجود الضغط ، كما أن الموظفين الذين يتمتعون بالذكاء الوجداني المرتفع لديهم مرونة عالية ، كما أنهم يتعاملون مع الإجهاد بشكل أكثر فعالية وقادرون علي التعامل مع التغيير المستمر في مكان العمل، لذلك فإن الموظف الذي يمتلك ذكاءً وجدانياً عالياً يظهر بوفرة القدرة علي الحيوية الذاتية والحماسة في العمل ، لذلك تري الباحثة أن الذكاء الوجداني عامل حاسم للموظفين في التنبؤ بالحيوية الذاتية لديهم ، فالموظفون الأذكاء وجدانياً يمتلكون طرقاً للتغلب علي النتائج السلبية المحتملة الناتجة عن المواقف العصيبة والمجهدة ، علي العكس من ذلك فإن أولئك الذين لديهم ذكاء وجداني أقل. ليسوا قادرين علي التعامل مع المواقف العصيبة بشكل فعال .

توصيات البحث :

في ضوء ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ، يمكن أن نوصي بما يلي :

١. إجراء المزيد من البحوث حول الحيوية الذاتية لتحقيق الأداء الأمثل للموظفين وتغلبهم علي ما يعرقل حياتهم وأنشطتهم الوظيفية .
٢. يجب وضع برامج إرشادية تهدف إلي رفع مستوى كفاءة الحيوية الذاتية لدي جميع الموظفين العاملين بالهيئات الحكومية .
٣. يجب عمل برامج تدريبية وورش عمل لتنمية أنماط الحياة الصحية لدي الموظفين .
٤. ضرورة بناء برامج إرشادية لتنمية مفهوم الحيوية المهنية لدي الموظفين .
٥. ضرورة توفير بيئة عمل محفزة وإيجابية من أجل رفع الحيوية الذاتية وحماسة الموظفين .
٦. الذكاء الوجداني متغير هام وفعال في الشخصية ويجب التأكيد عليه في الدراسات والبحوث التربوية التي تتناول الشخصية ، حتي يمكن اختيار الأشخاص ذوي الذكاء الوجداني المرتفع في مهمات خاصة في مختلف مجالات الحياة .

البحوث المقترحة :

- في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يمكن اقتراح بعض الدراسات كما يلي :
١. الحيوية الذاتية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدي عينات أخرى .
 ٢. الحيوية الذاتية كمنبئ بالسعادة والتدفق النفسي لدي موظفي الدولة .
 ٣. فعالية برنامج إرشادي لرفع مستوى كفاءة الحيوية الذاتية لدي موظفي الدولة .

د/ فاتن عبدالسلام حسن السيد

٤. الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والانغلاق النفسي لدى كبار السن .
٥. الحيوية الذاتية وعلاقتها برأس المال النفسي والولاء التنظيمي لدى موظفي الدولة .
٦. فعالية برنامج إرشادي لتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية وأثره علي الحيوية الذاتية لدي عينة من العاملين بالقطاع الصحي .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- الأنصاري ، سامية ، والفيل ، حلمي (٢٠٠٩): مقياس الذكاء الوجداني لطلاب الجامعة . مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة .
- العلوان ، أحمد (٢٠١١) : الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدي طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي للطلاب . المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، ٧(٢) ، ١٢٥-١٤٤ .
- سليم ، عبدالعزيز إبراهيم (٢٠١٦) : الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الايجابية والتفكير المفعم بالأمل لدي معلمي التربية الخاصة . مجلة الارشاد النفسي ، ٤٧(١) ، ١٧١-٢٦٢ .
- عبدالمجيد ، أحمد ، وعبدالغفور ، محمد (٢٠١١) : مقياس السلوك الصحي لطلبة الجامعة الأردنية . المجلة العربية للطب النفسي ، الأردن ، ٢٢(١) ، ٨٣-٨٨ .
- عرفة ، نورا محمد (٢٠٢١) : الحيوية الذاتية واليقظة العقلية وعلاقتها بتقدير الجسم لدي عينة من المراهقين بالمرحلة الثانوية ، مجلة الإرشاد النفسي ، ٢(٦٨) ، ١٤٥-٢٤٨ .
- مصطفي ، سارة حسام الدين (٢٠١٨) : فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الحيوية الذاتية لدي عينة من الشباب الجامعي . مجلة الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس ، (٥٦) ، ٣٣-١١٢ .
- مليح ، فاطمة الزهراء محمد (٢٠٢٠) : الحيوية الذاتية لدي طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية : دراسة سيكو مترية كLINيكية ، المجلة المصرية للدراسات النفسية ، ٣٠(١٠٦) ، ٢٣٧-٢٨٦ .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Abdi J, Eftekhar H, Mahmoodi M, Shojaeizade D, Sadeghi R.(2015): Lifestyle of the employees working in hamadan public sectors: application of the trans-theoretical model. Iran Red Crescent Med J. ;17(2): e25269. doi: 10.5812/ircmj.25269.
- Akbar Saif I, Abdul Hamid A, Farooq W,(2021): Impact of Vitality on Job Performance, Male versus Female: An Empirical Study of

- the IT Sector of Pakistan. Journal of management Practices ,Humanities and social Sciences , 5(1), 69-78.
- Akin, A. (2012). The relationships between internet addiction, subjective vitality, and subjective happiness. *CyberPsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(8), 404 - 410.
- Alheet A F &Hamdan Y ,(2021) : Exploring the Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: A Study of Jordanian Retail Industry. *International Journal of Entrepreneurship* ,25(3),1-16.
- Alicia M. Allen, PhD, MPH, Taneisha S. Scheuermann, PhD, Nicole Nollen, PhD, Dorothy Hatsukami, PhD, Jasjit S. Ahluwalia, MD, MPH , (2016): Gender Differences in Smoking Behavior and Dependence Motives Among Daily and Nondaily Smokers, *Nicotine & Tobacco Research* 18(6) , June 2016, 1408–1413.
- Allen AM, Scheuermann TS, Nollen N, Hatsukami D, Ahluwalia JS (2016). Gender Differences in Smoking Behavior and Dependence Motives Among Daily and Nondaily Smokers. *Nicotine Tob Res*;18(6):1408-13.
- Alonazi, W. B. (2020). The impact of emotional intelligence on job performance during COVID-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 749-757.
- Apostua Mihaela(2013): New Points of View on Concept of Health and Lifestyle. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 92 (140) , 50 – 54.
- Arslan, G., & Yıldırım, M. (2020). Coronavirus stress, meaningful living, optimism, and depressive symptoms: A study of moderated mediation model. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/ykvzn>.
- Arslan G , Yıldırım M, Aytaç A(2022) : Subjective vitality and loneliness explain how coronavirus anxiety increases rumination among college students. s, *Death Studies*, 46(5) , 1042-1051.
- Bari D & Róbert P (2016): Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-communist Countries. *East European Journal of Society And Politics* , 2(3); 21:41.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- Baruch Y , Grimland S, Vigoda-Gadot E,(2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*. 32 (3) , P.P 518-527.
- Blanco-Donoso L M, Moreno-Jiménez J, Hernández-Hurtado M, Cifri-Gavela J L, Jacobs S, Garrosa E (2021): Daily Work-Family Conflict and Burnout to Explain the Leaving Intentions and Vitality Levels of Healthcare Workers: Interactive Effects Using an Experience-Sampling Method. *International Journals of environmental Research and Public health* , 18(4), 1-17.
- Carmeli A , McKay A S, Kaufman J C (2014): Emotional Intelligence and Creativity: The Mediating Role of Generosity and Vigor, *The Journal of Creative Behavior*, 48(4), pp. 290–309..
- Chawla S, Sharma RR (2019) . Enhancing Women's Well-Being: The Role of Psychological Capital and Perceived Gender Equity, With Social Support as a Moderator and Commitment as a Mediator. *Front Psychol*. V (10) , <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01377>.
- Chin S.T.S , Anantharaman R.N & King Tong D .Y (2011): The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2011 (2011), Article ID 582992, P.P1-9.
- Cockerham WC (2018): Health lifestyles and the search for a concept of a gender – specific habitus . *Social Theory & Health* , 16(2), 142-155.
- Cortés-Denia D, Isoard-Gauthier S, Lopez-Zafra E, Pulido-Martos M.(2022): Effects of vigor at work and weekly physical activity on job stress and mental health. *Sci Rep*. ; 12(1):16025. doi: 10.1038/s41598-022-19966-z.
- Desti K & Shanthi R (2015): A study on emotional intelligence at work place . *European Journal of Business and Management* , Vol. 7, pp.147-154.
- De Young R (2007). Walking for mental vitality : Some Psychological benefits of walking in natural settings . Retrieved from : <https://www.Researchgate.net/publication/251940530>.
- Dhani, P & Sharma, T. (2017), “Effect of emotional intelligence on job performance of IT employees: a gender study”, *Procedia*

- Computer Science, Vol. 122, pp. 180-185, doi: 10.1016/j.procs.2017.11.358.
- Drigas, A., & Papoutsis, C. (2020). The Need for Emotional Intelligence Training Education in Critical and Stressful Situations: The Case of Covid-19. *International Journal of Recent Contributions from Engineering, Science & IT (iJES)*, 8(3), pp. 20–36.
- Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to build and sustain high-quality connections at work*. San Francisco ; Jossey –Bass Publishers.
- Eisazadeh N , Vahdani H, (2017) . The Role of Urban Spaces and Structures in Increasing the Social Vitality of Citizens with an Emphasis on Urban Design Approaches. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health* , 17(3&4) , 94-103.
- Ek S.(2015): Gender differences in health information behaviour: a Finnish population-based survey. *Health Promot Int.*;30(3):736-45.
- Ferguson SG, Frandsen M, Dunbar MS, Shiffman S(2015): Gender and stimulus control of smoking behavior. *Nicotine Tob Res.*;17(4):431-7.
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., ... & Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 78-57.
- Goleman, D (1995): *Emotional intelligence*. New York,: Bantam Books.
- Goleman, D, (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books .
- Haghyegh N , (2020): Predicting Organizational Vitality and Self-efficacy Based on Emotional Intelligence . *Journal of Social Studies.*, 6 (1), 19-25.
- Hartman L , Van Dongen J M , Hildebrandt V H, Strijk J E(2016) : The Role of Vitality in the Relationship Between a Healthy Lifestyle and Societal Costs of Health Care and Lost Productivity: A Mediation Analysis. *American journal of health promotion*, 30(6), 74-465.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- Hiller J, Schatz K, Drexler H (2017). Gender influence on health and risk behavior in primary prevention: a systematic review.;25(4):339-349.
- Isoard-Gauthier S, Scotto-di-Luzio S, Ginoux C. Sarrazin P (2018): The relationships between off-job physical activity and vigor at work across time: Testing for reciprocity . *Mental Health and Physical Activity* ,V 14, 47-51.
- Jahanshahi A, Brem A, Gholami H (2019) : Working in a Physically Dangerous Work Environment: Employee Vitality and Sustainable Behavior. *Journal of Sustainability*;11(19), 1-20.
- Jason C , Chan P, Mary H, Joe D & Dean T, (2022): Using Individual Assessments as a Tool for Formative Feedback on Emotional Intelligence Training Programs in Healthcare Learners. *Journal of medical education and curricular development*, V 9, 1-6.
- Jena K L & Goyal S (2022): Emotional intelligence and employee innovation: Sequential mediating effect of person-group fit and adaptive. *European Review of Applied Psychology*, 72(1), <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100729> .
- Jindo T, Kai Y, Kitano N, Tsunoda K, Nagamatsu T, Arao T (2020): Relationship of workplace exercise with work engagement and psychological distress in employees: A cross-sectional study from the MYLS study. *P reventive medicine reports* , v17, <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2019.101030>.
- Juan Camilo Lesmez-Peralta, Orlando E. Contreras-Pacheco and Juan Felipe Reyes-Rodríguez (2022). Subjective vitality of night workers: Association with physical and mental health. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 277-287. doi:10.21511/ppm.20(1).2022.23
- Juhl, J., & Routledge, C. (2015). The awareness of death reduces subjective vitality and self-regulatory energy for individuals with low interdependent self-construal. *Motivation and Emotion*, 1-10.
- Karatepe H K , Kuşcu F N , Gozuyesil E (2021) : DOES PROFESSIONAL VITALITY OF HEALTH CARE WORKERS CHANGE THEIR LEARNED HELPLESSNESS? .*International Journal of Health Services Research and Policy* , 6(1), 33-47.

- Kark, R., Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 785-804.
- Karkkola P, Kuitinen M, Hintsala T, Ryyänänen J, Simonen A, (2018) : Each One Counts: Basic Needs Mediating the Association Between Social Support and Vitality at Work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), p.6.
- Keshavarz A., Moulavi Hossein & Kalantari Mehrdad (2009) : The Relationship Between Vitality And Demographic Variables With Happiness In Isfahan Population . *Journal Psychological Studies* , 4 (4) ; 45 - 64.
- Keyes C .L.M & , Simoes E.J,(2012): To Flourish or Not: Positive Mental Health and All-Cause Mortality. *American Journal of Public Health* , 102(11): 2164–2172.
- Kaur Ravneet (2019): Relationship Of Emotional Intelligence With Mental Health Among Employees. Working papers, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:vor:issues:2019-32-01>.
- Kim C H & Kang K-A (2019): The validity and reliability of the Healthy Lifestyle Screening Tool. *Physical Theraph Rehabilitation Science* , 8(2), 99-111.
- Kurtus R . (2012).What is Vitality ? www.school for Champion . Com / Vitality / What is Vitality . htm.
- Lesmez-Peralta J C , Orlando E. Contreras-Pacheco and Juan Felipe Reyes-Rodríguez (2022): Subjective vitality of night workers: Association with physical and mental health. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 277-287.
- Little L , Nelson D , Johnson P D, (2011) . “Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance.” *Journal of Organizational Behavior* 32 (3): 464-484.
- Mayer .J.D, Salovey P, & Sluyter D . , (1997): Emotional development and emotional intelligence: Educational Implications. New York. Basic Books. 3, 31 .
- Melnyk BM, Kelly S, Tan A(2021): Psychometric Properties of the Healthy Lifestyle Beliefs Scale for Adolescents. *J Pediatr Health Care.*;35(3):285-291.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- Mohamed , S.A, (2019) : Relationship between emotional intelligence and self-esteem among nursing students . Egyptian Nursing Journal , 16, 53–58 .
- Morgenroth T ; Ryan M .K ; Rink F; Begeny C (2021): The (in) compatibility of identities : Understanding gender differences in work – life conflict through the fit with leaders . Br.Journal .Soc. Psychol. 60 , p.p 448-469.
- Nagai M.(2020): Relationships among Lifestyle Awareness, Age, and Lifestyle-related Diseases in Healthy Japanese Community Residents. Asian Pac Isl Nurs J.; 5(2):103-110.
- Nielsen N B S, Gunnarsen L, Iburg K M , (2021): The impact of stress and lifestyle factors on short-term sickness absence in a large Danish industrial company. Scand Journal Public Health ,P.P, 1-11.
- Omang, T.A., Agba A. M. Ogaboh & Sharon-Rose J. Archibong , (2018): Lifestyle and Employees' Health-A Critical Review. International Journal of Public Administration and Management Research (IJPAMR), 4, (4) , 82-88 .
- Op den Kamp, E. M., Tims, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: Development and validation of a new instrument. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(4), 493–505.
- Öztaş N, Ulutürk F, (2020): “The Relationship Among Employee Emotional Intelligence Levels and Job Satisfactions and Job Performance: A Survey in Ankara Organized Industrial Zones”, Journal of Sustainable Economics and Management Studies, .1(1) , 1-31.
- Ozvurmaz S & Mandiracioglu A ,(2017) : Healthy lifestyle behavior of employees in small and medium-sized enterprises in Aydin, Turkey. Pakistan Journal of Medical Sciences ; 33(2): 404–410.
- Palmer, M. M., Dankoski, M. E., Smith, J. S., Brutkiewicz, R. R., & Bogdewic, S. P. (2011). Exploring changes in culture and vitality. The Journal of Faculty Developmentm , 25, p .p , 21-27.
- Parsamehr M & Rasoulinezhad S P ,(2015): The Study of the Relationship between Lifestyle and Social Health among

- People of Talesh City. Quarterly Journal of Social Development , 10(1), 35-66.
- Petrides , K. V& Furnham A. (2001): Trait emotional intelligence : Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies . European Journal of Personality , 15 , 425-448.
- Pooja, P. and Kumar, P. (2016), “Demographic variables and its effect on emotional intelligence: a study on Indian service sector employees”, Annals of Neurosciences, 23 (1), 18-24.
- Porath C., Spreitzer G., Gibson C., Garnett F. G. (2012). Thriving a work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. Journal Organizational Behaviour . 33(2) , 250–275.
- Rezvani, A., Ashkanasy, N., & Khosravi, P. (2020). Key attitudes: Unlocking the relationships between emotional intelligence and performance in construction projects. Journal of Construction Engineering and Management, 146(4), Article 04020025. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862).
- Ryan R M, Frederick C .(1997): On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being .Journal of Personality, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaemonic well-being. Annual review of psychology, 52(1), 141-166.
- Ryan, R. M., & Bernstein, J. H. (2004). Vitality. In C. Peterson, & M. E. P. Seligman (Eds.), Character strengths and virtues: A handbook and classification , New York: Oxford University Press, pp. 273–290.
- Sadovyy M , Sanchez-Gomez M & Bresó E, (2021): COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. Personality and Individual Differences, V(180) ,P.P 1-8.
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. International Journal of Environmental Research and Public Health 17(5), Article 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph1715537> .

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- Schoorman F.D. and Mayer R.C.(2008): The value of common perspectives in self-reported appraisals : You get what you ask for. *Organizational Research Methods*, 11 (1) , 148-159.
- Schutte N S , Loi N M, (2014): Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences* , V 66 , 134-139.
- Setiawan L , (2021): The effect of emotional intelligence, organizational commitment on the team performance of hospital officers in South Sulawesi and Central Sulawesi province, Indonesia. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing* , 15 (1) , 64-82.
- Shapiro J, Donaldson SI.(2022) : The Leader Vitality Scale: Development, Psychometric Assessment, and Validation. *Front Psychol.* doi: 10.3389/fpsyg.2022.884672.
- Sharma G & Chand P,K (2022). Emotional Intelligence and Job Performance- a Review Based Study .*The Electrochemical Society* , 107 (1) , 9081-9092.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in orga-nizations *Research in Organizational Stress and Well-Being*,3,1–49.
- Spector P.E & Goh A(2001): The role of emotions in the occupational stress process , *Research in occupational stress and well being* , 62(2) , 271-291.
- Srivastava K, Joshi S, Raichaudhuri A, Ryali V, Bhat PS, Shashikumar R, Prakash J, Basannar D (2011): Emotional intelligence scale for medical students. *Ind Psychiatry J.*;20(1):39-44.
- Strijk JE, Proper KI, van der Beek AJ, van Mechelen W (2013): Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: results of a randomized controlled trial. *Scand J Work Environ Health*, 39(1),66-75.
- Tafarojei A & Rousefi F (2021): Relation of emotional intelligence to subjective vitality: mediating role of self-compassion . *Journal of Psychological Science* , 20(98), 283-294.
- Tamanal JM & Kim C H (2020):Promoting Healthy Lifestyle in High School Students: Determination of the Lifestyle Status through the Healthy Lifestyle Screen (HLS) Assessment. *Journal of Lifestyle Medicine* , 10(1), 30-43.

- Tisu L, Vîrgă D, Mermeze I (2021) :Autonomy and Performance: Proactive Vitality Management and Work Engagement as Sequential Mediators of the Relationship. Psychological Reports v 0(0), 1-22.
- Trabelsi K, Ammar A, Masmoudi L, Boukhris O, Chtourou H, Bouaziz B, .(2021). Globally altered sleep patterns and physical activity levels by confinement in 5056 individuals: ECLB COVID-19 international online survey. Biol Sport.;38(4):495–506.
- Ugur, E., Kaya, C.,, & Ozc € ,elik, B. (2019). Subjective vitality mediates the relationship between respect toward partner and subjective happiness on teachers. Universal Journal of Educational Research, 7(1), 126–132.
- Van der Werf, E T , Busch, M, Jong M C & H. J. Rogier Hoenders H J R , (2021). Lifestyle changes during the first wave of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional survey in the Netherlands . BMC Public Health, <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11264-z>.
- Van Duijn M , Von Rosenstiel I, Schats W , Smallegenbroek C , Dahmen R (2011): Vitality and health: A lifestyle programme for employees. European Journal of Integrative Medicine,3(2), e97-e101.
- Van Mol M, De Veer M, Anne De Pagter A, Kouwenhoven-Pasmooij T.A , Hoogendijk W, Busschbach J, Oude Hengel K, Kranenburg L (2021): Vitality, resilience and the need for support among hospital employees during the COVID-19 pandemic: study protocol of a mixed-methods study. Journal of B M J Open, 11(10) , 1-34.
- Van Scheppingen A R, De Vroome E M , Ten Have K C, Zwetsloot G I J M , Wiezer N, Van Mechelen W (2015): Vitality at work and its associations with lifestyle, self-determination, organizational culture, and with employees' performance and sustainable employability. Journal of occupational and environmental medicine , 52(1), 45-55.
- Velten J , Bieda A L , Scholten S, Wannemüller A & Margraf J(2018): Lifestyle choices and mental health: a longitudinal survey with German and Chinese students. BMC Public Health, 18(:632), 1-15.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بنمط الحياة والذكاء الوجداني

- Wang D, Xing XH, Wu XB(2012): The Healthy Lifestyle Scale for University Students: development and psychometric testing. Aust J Prim Health;18(4):339-45.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.
- Wong, C.S., & Law, K.S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274.
- Wörtler B, . Van Yperen N W, Mascareño J M ,and Dick P. H. Barelds D P H, (2020): The Link Between Employees' Sense of Vitality and Proactivity: Investigating the Moderating Role of Personal Fear of Invalidity. *Journal Frontiers in Psychology* ,v (11), 11:2169. doi: 10.3389/fpsyg.2020.02169.
- Wulan Sari A & Roza V,(2021): Guttman scale Method for Analyze Emotional Intelligence and Speaking Achievement Between Students'. *Journal of Physics: Conference Series* , 1779(1) , 1-5.
- Zainal Y, Zawawi D , Abdul Aziz Y & Ali MH,(2017): Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance among Employees in Malaysia Service Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(12), 304-315.

Subjective Vitality and its relationship with Lifestyle and Emotional intelligence with a Sample of Staff members.

Faten Abdelsalam Hassan ELsayed

Department of Psychology , Faculty of Humanities , Dkahlia , Al-Azhar University , Cairo , Egypt.

Email: Fatenelshenawy.el20@azhar.edu.eg

Abstract:

The current research aimed to identify the relationship between subjective vitality and Life Style , as well as to identify the relationship between Subjective Vitality and Emotional intelligence among the research sample of Staff members , and also aimed to reveal the differences in Subjective Vitality , Lifestyle and emotional intelligence in the light of the variables of gender (males & females) , and revealed the role of Lifestyle and Emotional Intelligence in predicting the Subjective Vitality of the research sample , The main research sample consisted of (385) male and female staff members whose ages ranged between (30-55) years , with a mean of (42.30) and a standard deviation of (9.27) , The researcher used the comparative descriptive approach to achieve the objectives of the research , and to verify this , three scales were applied : The Subjective Vitality scale (prepared by the researcher) , the Lifestyle scale (prepared by the researcher) And Emotional Intelligence scale (prepared by the researcher) , The Results of the research found that there is a Positive correlation between Subjective Vitality , Lifestyle and Emotional Intelligence at the level of significance (0.01) , and there was no significant differences in Subjective Vitality According to gender , While there were significant differences in Lifestyle and Emotional Intelligence According to gender in favor of females . The results also suggested that Subjective Vitality can predicted through Lifestyle and Emotional Intelligence.

Key words: Subjective Vitality , lifestyle, Emotional Intelligence , Staff members.