



ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



## Eudaimonia and Vigor as Predictors of Job Alienation Among Employees

**PhD. Heba, H, Mohammed**

Department of psychology, Faculty of Women for Arts, Science & Education, Ain Shams University, Egypt

[Heba.Hamdy@women.asu.edu.eg](mailto:Heba.Hamdy@women.asu.edu.eg)

**Prof. Hamdy Mohamed Yassin**

Department of psychology, Faculty of Women for Arts, Science & Education, Ain Shams University, Cairo

[Hamdy.Mohamedyassin@women.asu.edu.eg](mailto:Hamdy.Mohamedyassin@women.asu.edu.eg)

Receive Date: 22 December 2024, Revise Date: 12 January 2025.

Accept Date: 21 January 2025.

DOI: [10.21608/buhuth.2025.345928.1798](https://doi.org/10.21608/buhuth.2025.345928.1798)

**Volume 5 Issue 5 (2025) Pp.77 -109.**

### Abstract

This study addressed the possibility of predicting job alienation; through the contribution of Eudaimonia and vigor for employees, in addition to studying the demographic variables (gender, age, experience, nature of job tasks and level) affecting the study variables, and explored the psychological factors associated with job alienation. The study tools (the Eudaimonia, vigor, and job alienation scales) prepared by the researchers were applied to a sample (N=250), and their ages ranged between (20-50) years. The results indicated a strong negative relationship between Eudaimonia and vigor with employees' job alienation. Eudaimonia varied based on years of experience, nature of job tasks, and job level, while vigor varied based on age, years of experience, and job level. Job alienation, on the other hand, differed according to gender, age, years of experience, nature of job tasks, and job level. Differed according to gender, age, years of experience, nature of job tasks, and job level. The study also highlighted that Eudaimonia and vigor contribute to predicting employees' job alienation and identified psychological and social factors associated with job alienation in the workplace. Factor analysis revealed these factors as powerlessness, normlessness, meaninglessness, and self-estrangement.

**Keywords:** Eudaimonia, Vigor, Job Alienation, Positive Psychology, Mental Health.

## السعادة النفسية (Eudaimonia) والهمة كمنبئات بالإغتراب الوظيفي للموظفين

هبة حمدي محمد عطية  
باحث دكتوراة- قسم علم النفس

كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة ، مصر

[Heba.hamdy@women.asu.edu.eg](mailto:Heba.hamdy@women.asu.edu.eg)

حمدي محمد ياسين

أستاذ علم النفس

كلية البنات، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر

[Hamdy.Mohamedyassin@women.asu.edu.eg](mailto:Hamdy.Mohamedyassin@women.asu.edu.eg)

### المستخلص:

تناولت هذه الدراسة إمكانية التنبؤ بالإغتراب الوظيفي؛ من خلال ما تسهم به السعادة النفسية والهمة للموظفين، فضلاً عن دراسة المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، والمستوى الوظيفي) المؤثرة في متغيرات الدراسة، والكشف عن العوامل النفسية المرتبطة بالإغتراب الوظيفي. طبقت أدوات الدراسة (مقياس السعادة النفسية والهمة والإغتراب الوظيفي) إعداد الباحثين على عينة (N=250) موظف، وتراوحت أعمارهم ما بين (20-50) عام ذكور وإناث، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية قوية بين السعادة النفسية والهمة مع الإغتراب الوظيفي للموظفين، إختلاف السعادة النفسية بإختلاف عدد سنوات الخبرة وطبيعة مهام العمل والمستوى الوظيفي، بينما اختلفت الهمة بإختلاف العمر وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي، في حين يختلف الإغتراب الوظيفي بإختلاف النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة وطبيعة مهام العمل والمستوى الوظيفي، وأوضحت نتائج الدراسة إسهام السعادة النفسية والهمة في التنبؤ بالإغتراب الوظيفي للموظفين، وأن ثمة عوامل نفسية واجتماعية مرتبطة بالإغتراب الوظيفي في بيئة العمل حددت بموجب التحليل العاملي بالعوامل التالية (العجز- اللامبالاة- اللامعنى- الإغتراب الذاتي).

**الكلمات الدالة:** السعادة النفسية، الهمة، الإغتراب الوظيفي، الصحة النفسية

## مقدمة

تميط هذه الدراسة اللثام عن مجموعة من المتغيرات ذات التأثير المباشر على إنتاجية الموظفين، والتي تحول دون الصحة النفسية لهم، ومن هذه المتغيرات الهمة في مكان العمل، والسعادة النفسية (Eudaimonia)، والإغتراب الوظيفي.

إن السؤال الرئيس في حياة الإنسان يتبلور في كيف تتحقق السعادة؟، ومنذ العصور القديمة وتتمحور الإجابة على هذا السؤال في أغلب الأحوال حول نظرتين: أولاهما النظرة المرتكزة على السعادة الذاتية، والأخرى النظرة المرتكزة على السعادة النفسية (Huta & Ryan 2010,737)

وأوضح 2002. Schaufeli, et al. أن الهمة مؤشر لمستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية والتي ينتج عنها القدرة على استثمار الجهد في العمل. وهذا ما أكد عليه Bakker & Demeronti. 2008.

وعلى الصعيد الآخر أشار Hirschfeld & field, 2000 أن الإغتراب الوظيفي، يعطي فية الفرد أهمية أقل للعمل وينفق طاقة أقل مما هو مطلوب لعمله.

وفي سبيل ذلك تم تحليل الأطر النظرية المختلفة بهدف إستجلاء التعريفات المختلفة توطئةً لصياغة المفاهيم الإجرائية ومن ثم تحديد مكونات المقاييس المعنية بتشخيص وقياس هذه المتغيرات (السعادة النفسية، الهمة، الإغتراب الوظيفي) لدى عينة الدراسة، ومن ثم نصوص مشكلة الدراسة، وتحديد إجرائياً بشكل يساعد على صياغة الفروض، ومعالجتها إحصائياً، ومناقشتها في ضوء الأطر النظرية المختلفة.

**مشكلة الدراسة:** تنبثق من خلال رافدين أساسيين:

**الرافد الشخصي:** ونعني به البواعث الشخصية للباحثين، ويأتي في صدارتها الإهتمام بمجال علم النفس الصناعي بصفة عامة، والإهتمام بعينة البحث (فئة الموظفين) بصفة خاصة، فقد لاحظنا عن كثب ما يعانيه الموظفون داخل بيئات العمل المختلفة من مشكلات منها نقص الدافعية تجاه العمل، وضعف الإعتقاد بقدرات الفرد وإمكاناته الأمر الذي يؤثر بشكل ملحوظ على ناتج العمل والأداء.

بالإضافة إلى الإحساس الشخصي بأهمية هذا المجال، وقد تزايد الإحساس بأهمية المجال من خلال الزيارات الميدانية المختلفة للمؤسسات الصناعية والعملية.

**الرافد البحثي:** كان من الطبيعي في ضوء الرافد الشخصي إتمام الوجه الثاني له (الرافد البحثي) بهدف استجلاء المفاهيم، وتمحيص النظريات، وتحليل الدراسات، والإستفادة من المقاييس والوقوف على سبل التنمية، ومن ثم فقد تم زيارة المختلفة، فضلاً عن زيارة أهم مواقع البحث العلمي ذات الصلة بمتغيرات الدراسة.

ومن خلال مراجعة التراث النظري المرتبط بمتغيرات الدراسة يمكن صياغة مشكلة الدراسة عبر الإشكاليات التالية:

إشكالية إختلاف مستويات المتغيرات الدينامية (السعادة النفسية، الهمة، الإغتراب الوظيفي) باختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع- العمر- طبيعة العمل- الخبرة- المستوى الاجتماعي والاقتصادي الثقافي)

**أولاً: السعادة النفسية (eudaimonia يودايمونيا)** أشارت دراسة Jashanloo & Afshari, 2011 متفقتة مع دراسة Unuvar Avsaroglu & Uslu, 2012 إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في السعادة النفسية داخل بيئة العمل لصالح الإناث. وهذا أيضًا ما أشارت له دراسة Furr, 2005 في حين تؤكد دراسة كل من Tamini & Fadaeil, 2011، فاطمة راسم، 2016 أن الفروق في مستوى السعادة النفسية كان لصالح الذكور.

بينما أكدت دراسة Tamara. B, Jack. S, 2021 أن مستويات السعادة النفسية، تعزى لإختلاف طبيعة العمل، والمستوى الاجتماعي والثقافي، وأكدت أيضًا عدم وجود فروق ترجع لمتغير النوع.

أما دراسة Ute, et al. 2020 فقد أثبتت وجود فروق بين الأفراد تعزى لإختلاف طبيعة العمل، وأيضًا وجود فروق دالة إحصائيًا ترجع لإختلاف المستوى الاجتماعي الثقافي.

في حين أشارت دراسة Gentzler, et al. 2021 أن الفروق في السعادة النفسية ترجع لمتغير السن لصالح الفئات الأصغر سنًا.

في حين Argyle 2004 ، عبد الخالق 2003 ، Ersckine, kavavileashvili, & conway ، Myers, 2007 أشاروا أن السعادة النفسية تتزايد بزيادة العمر.

**ثانيًا: الهمة (Vigor)** أشارت دراسة Andraw.J, et al, 2017 ودراسة Bayram. A, Mine. A, C, 2018 Elif. أن ثمة فروقًا في الشعور بالهمة لدى الموظفين ترجع لطبيعة العمل.

وفي دراسة Akin, 2012 أظهرت عدم وجود فروق ترجع للنوع بين عينة من الموظفين، وهذا ما أكدت عليه دراسة Karukivi et al, 2010، وفي إتجاه معاكس كانت دراسة كل من Potts & mason, 2005 أن ثمة فروقًا بين الذكور والإناث في الشعور بالهمة لصالح الإناث، بوعلی النقيض دراسة Behnam, 2001 التي أثبتت وجود تلك الفروق ولكن لصالح الذكور.

أما دراسة Mustafa. K, Ronald. B, Lisa. F, 2006 فقد أوضحت عدم وجود فروق بين الموظفين ترجع لمتغيرات (السن- طبيعة العمل- المستوى الثقافي والاجتماعي).

**ثالثًا: الإغتراب الوظيفي (Job alination)** أشارت دراسة Ghobadia & Valadbigi, 2012 وجود فروق ذات دالة إحصائية بين الموظفين في الشعور بالإغتراب، ترجع لإختلاف طبيعة العمل (كفترات العمل- طبيعة المهام)، وأيضًا إختلاف المستوى الإقتصادي، متفقتة في ذلك مع دراسة Isa.H,et al. 2012 ، ودراسة Ann. R, et al. 2020 التي أثبتت وجود فروق ترجع لطبيعة العمل.

أما دراسة Yahya. R et al. 2015 فقد توصلت إلى عدم وجود فروق بين الموظفين في الشعور بالإغتراب الوظيفي ترجع لمتغير النوع، والسن.

واتفقت دراسة كل من Dean, 1961 ، Mottaz, 1981 ، Korman, et al. 1981 ، Lang, 1985، على وجود فروق دالة إحصائيًا ترجع لإختلاف المستوى التعليمي والإقتصادي بين الموظفين في الشعور بالإغتراب النفسي.

إشكالية السعادة النفسية والهمة، وقدرتهما على التنبؤ بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من الموظفين.

ذكر Maslach, et al. 2001 أن الإفتقار للهمة؛ يؤدي إلى زيادة احتمالات معاناة الأفراد خاصة في بيئة العمل، حيث يؤدي إلى زيادة الشعور بالإرهاق النفسي والإغتراب الوظيفي، كاستجابة نفسية لضغوط العمل وتظهر في صورة فتور للهمة، وشعور الفرد بأنه غريب عن بيئة العمل.

ويؤكد كل من Salama younes, 2011، Rayan& Fredrick, 1997 قدرة الهمة على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، والحصول على مخرجات نفسية إيجابية، وأن طاقة الهمة تعكس الرفاهية النفسية والرضا عن الحياة.

وأشارت دراسة Daniel. C, et al. 2021 أشارت النتائج إلى إرتباط الهمة بالصحة النفسية والرضا عن الحياة وتقليل مخاطر المعاناة من التوتر، والقلق والإكتئاب، كما ترتبط أيضًا بالصحة البدنية أثناء المشاركة في العمل.

وركزت دراسة Uysal, 2014 على دور الهمة كعامل وسيط بين السعادة النفسية والرضا عن الحياة، وأوضحت الدراسة أن العلاقة بين السعادة النفسية والرضا عن الحياة تتوقف على مدى تمتع الفرد بالهمة، وأن أصحاب الهمة العالية يتمتعون بمستويات مرتفعة من الرضا عن الحياة.

وأوضحت دراسة Ryff & Singer.2008 أن السعادة النفسية، تسعى في مجملها، أن يعيش الإنسان الحياة وفقًا لإمكاناته، وسعيًا لتحقيق هدف سامي.

وعلى صعيد مختلف نجد أن الإغتراب الوظيفي يمثل ظاهرة سلبية تنتاب العامل، وتجعله يفقد الإلتزام للوظيفة، فالإغتراب يرتبط سلبياً بالتقييمات الذاتية للأداء الوظيفي. (Sara. K, et al, 2010)

**وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:-**

1- ما مدي تباين كل من (السعادة النفسية، الهمة، الإغتراب الوظيفي) بتباين المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة العمل، المستوى الوظيفي)؟

2- ما مدى إسهام كلاً من السعادة النفسية، والهمة في التنبؤ بالإغتراب الوظيفي لدى الموظفين؟

3- ما العوامل الكمية المرتبطة بالإغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة ؟

**ثانياً أهداف الدراسة :** في ضوء أسئلة الدراسة يمكن إجمال أهدافها فيما يلي :

1- الكشف عن إختلاف (السعادة النفسية، والهمة، الإغتراب الوظيفي) بإختلاف المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة العمل، المستوى الوظيفي).

2- تحديد مدى إسهام كلاً من السعادة النفسية والهمة في التنبؤ بالإغتراب الوظيفي للموظفين.

3- الإغتراب الوظيفي تكوين فرضي وسيط يمكن قياسه كمياً وتحليله عاملياً.

**ثالثاً أهمية الدراسة ومبرراتها:** تتنوع أهمية الدراسة وتباين؛ مما يؤكد جدارة الظاهرة بالتناول وأحقيتها بالعلاج، ويمكن إستعراض هذه الأهمية على النحو التالي :

## 1- أهمية المجال البحثي وتتمثل في :

- أ- تنتمي هذه الدراسة لعدة مجالات (إنها تنتمي لعلم النفس الإيجابي حيث تتناول الهمة والسعادة النفسية وهما من ركائز علم النفس الإيجابي).
- ب-ربط الهمة بالسعادة النفسية والإغتراب الوظيفي حلقة وصل بين الصحة النفسية وعلم النفس الإيجابي.
- ج-كما تنتمي لعلم النفس الصناعي حيث تجري الدراسة على عينه من الموظفين داخل المؤسسات التنظيمية.
- د- كما تهتم ببناء مقاييس لتشخيص كل من الهمة، والسعادة النفسية، والإغتراب الوظيفي وهي بهذا تقع في مجال القياس النفسي.
- هـ-وإذا كان من أهدافها إثراء السعادة النفسية لتنشيط الهمة داخل مكان العمل، وخفض الإغتراب الوظيفي فهي بهذا تحتل موقعاً فريداً في مجال الإرشاد النفسي، دراسة كهذه تنتمي لعدة مجالات بحثية جديرة بالدراسة وحرّي بنا أن نتصدى لمتغيراتها.

2- الأهمية السيكمترية: تتمثل في تزويد المكتبة العربية بأدوات إحداهم لتشخيص الهمة والآخر لتشخيص السعادة النفسية والأخير لتشخيص الإغتراب الوظيفي.

3- الأهمية المنهجية: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي، فضلاً عن المنهج التجريبي، والجمع بين المنهجين؛ يعطي أهمية خاصة، لأن الدراسة لا تقف عند حد الوصف بل تتجاوز ذلك إلى مرحلة التدخل والكشف عن تحسين السعادة النفسية يتبعه تنشيط الهمة، وتقليل الإغتراب الوظيفي.

4- أهمية العينة: تتمثل أهمية العينة في مجموعة الموظفين الذين يعانون من إنخفاض في مستويات السعادة النفسية، وإرتفاع الشعور بالإغتراب الوظيفي، وما يملكونه من طاقات تهدر نتيجة هذا النقص.

رابعاً مفاهيم الدراسة: نستعرض فيما يلي التعريف الإجرائي للمفاهيم الأساسية للدراسة وذلك على النحو التالي:

### أولاً السعادة النفسية (يودايمونيا) Eudaimonia

في ضوء تحليل العديد من تعريفات نذكر منها (Ryff & Singer. 2008) (Keyes, 2002) (Steger, et al. ) (Vitterson, et al. 2010) (Fowers, et al. 2010) (Fowers, 2012) (2013)، وكذلك النظريات المرتبطة (نظرية ملء الرغبات Griffin, 1986، Heathwood, 2006) (نظرية الرضا عن الحياة) (نظرية حق تقرير المصير) (نظرية الحالة الذاتية Bentham, 1781)، وتحليل مقاييس كل من (إستبيان الأنشطة التعبيرية الشخصية PEAQ، Waterman, 1993) (Eudaimonic well-being scal (QEWB، waterman,2010) (مقياس الهدف من الحياة، Ryff scal for ) (eudaimonic workplace well-being scal. 2019) (Steger, et al. 2006) (Gentzler, Delong, Palmer & Huta,2021)، وكذلك نتائج دراسة كل من (Susan eler, Kind eren. 2020) (فاطمة راسم محمد، 2016) (Fاطمة راسم محمد، 2016) (Ute Stephan, et al. 2020) (2022) على تلك التي حظيت بمعامل شيوع عالي وهي (الاستقلال- التمكّن البيئي- النمو الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة- قبول الذات).

ومن ثم أصبح من اليسير صياغة التعريف الإجرائي:-

إستجابة الفرد لمثيرات (الاستقلال- التمكّن البيئي- النمو الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة- قبول الذات) والتي تمثل مكونات المقياس المعد له.

ثانياً تعريف الهمة (Vigor) ونستعرضه فيما يلي:

التعريف الإجرائي: في ضوء تحليل العديد من التعريفات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر (Shirom, 2011) (Shirom, (Shroga, Shirom, 2009) (Bakker, (Demeronti, 2008) (Armon, Melaed, Vinikur, 2014) (Schoufeli, Salnova, et al 2002) 2003, 2006). والنظريات المرتبطة (نظرية الدعم التنظيمي) (نظرية حق تقرير المصير) (نظرية الحفاظ على الموارد)، و تحليل مقاييس كل من (Shirom vigor scal) (utrecht work engagement scal) (international physical activity questionnaire) (physical energy measure)، وكذلك نتائج دراسة كل من (Ting. CH, et al. 2021) (Daniel. C, et al. 2021) (Celment, Philippe, 2019) (Bayram, et al. 2018) (Wan, Chen. 2020) (Nazan, et al. 2012) (Andraw, et al. 2017)،، وقد تمخض ذلك عن العديد من المكونات والمفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بمعامل شيوع عالي وهي (النشاط البدني- النشاط الذهني العقلي- القوة العاطفية).

ومن ثم أصبح من اليسير صياغة التعريف الإجرائي :-

إستجابة الفرد لمثيرات (النشاط البدني- النشاط الذهني العقلي- القوة العاطفية)

ثالثاً الإغتراب الوظيفي (Job Alienation)

في ضوء تحليل العديد من التعريفات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر (Mikko Saari, 2015) (Daven port, et al, 2002) (Yigit canlar, et al, 2007) (Hirschfeld, Field. 2000)، و النظريات المرتبطة لكل من (نظرية إغتراب الشباب Keniston 1965) (نظرية أزمة الهوية Erikson 1968)، وتحليل مقاييس (Hirsch field, field. 2000) (Mottaz, 1981) (Alienation questionnair- Wanna, 2010) (Kanungo, 1982) (مقياس الإغتراب الوظيفي ل رنا ناصر 2013) (Kirk man & Rosen, 1999- performance scal) وكذلك نتائج دراسة كل من (Nisha Nair& (Arne Vanderstukken and Marjolein C.J. Canifels, 2021) (Lars Tummers, et al. 2015) (Mikko Saari, 2015) (Angela Fedi, et al. 2016) (Neharika (Colleen J. Klein, 2015) وقد تمخض ذلك عن العديد من المكونات والمفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بمعامل شيوع عالي وهي (العجز- اللامبالاة- اللامعنى- الإغتراب الذاتي)

ومن ثم أصبح من اليسير صياغة التعريف الإجرائي :-

إستجابة الفرد لمثيرات (العجز- اللامبالاة- اللامعنى- الإغتراب الذاتي)

الإطار النظري ودراسات سابقة للدراسة، ونجملها في عدة محاور هي كالتالي:

### المحور الأول السعادة النفسية Eudaimonia

ويرتبط مفهوم السعادة النفسية بنجاح الفرد، كما يسهم بشكل كبير في تكيفه الشخصي والاجتماعي، وقد احتلت دراسة السعادة النفسية حيزاً كبيراً من إهتمام الباحثين، وذلك بتوجيه الفكر نحو زيادة الوعي بأهمية دراسة السمات ذات الطبيعة الإيجابية للشخصية، والعوامل التي تؤثر فيها وتتنبأ بها.

لسعادة النفسية مفهوم شامل يرتبط بتجارب إيجابية ومعيشة متوازنة. ومع ذلك، تتداخل السعادة النفسية مع عدة مفاهيم ذات صلة، مما يجعل فهمها أكثر تعقيداً. فيما يلي أبرز المفاهيم المتداخلة مع السعادة النفسية:

1- **السعادة الذاتية Hedonia** تمثل السعادة اللحظية، التي يحصل عليها الإنسان من عمل وقتي يحدث متعة لحظية ينتهي أثرها بمجرد انتهاء المثير كأن يأكل الفرد وجبة لذيذة أو يستمع لموسيقى محببة ينتهي أثر المتعة بمجرد انتهائها، أما السعادة النفسية تشير إلى المتعة الناتجة عن السعي وراء ما يستحق في الحياة مصحوبة بمجموعة متميزة من الخبرات الذاتية وجوانب الأداء (Veronia, Huta and Alan Waterman. 2013)

2- **السعادة Happiness** السعادة هي محصلة البحث عن المتعة (Hedonia) والسعي للأفضل (Eudaimonia)

3- **الصحة النفسية (Mental Health)** ويرجع التداخل بين السعادة النفسية والصحة النفسية إذ أن السعادة النفسية عنصر أساسي في الصحة النفسية، لكنها لا تغطيها بالكامل. الصحة النفسية تشمل السعادة النفسية بالإضافة إلى غياب الاضطرابات النفسية مثل القلق والاكتئاب، ويتضح الفرق الكامن بينهما في أن السعادة النفسية تركز على المشاعر الإيجابية والرضا عن الحياة، بينما الصحة النفسية تشير إلى القدرة على التعامل مع التحديات والضغوط والحفاظ على علاقات إيجابية. (Diener et al 1999) (Keyes, c. 2002)

4- **الإيجابية (Positivity)** التفكير الإيجابي والمشاعر الإيجابية جزء كبير من السعادة النفسية. الأشخاص الإيجابيون أكثر ميلاً للشعور بالسعادة النفسية، إلا أن الإيجابية تعني التركيز على الجوانب المضيئة للحياة، بينما السعادة النفسية تشمل أيضاً تقييم الحياة ككل.

(Fredrickson, B. L. ، ، (2001). (Seligman, M. E. P. (2011).

النظريات التي تناولت السعادة النفسية، ثمة نظريات عديدة نشير لأكثرها اتصالاً بمتغيرات الدراسة:

1- **نظرية رايف (Ryff) في السعادة النفسية** ولخصت رايف النتائج التجريبية لستة أبعاد نظرية موجهة لأبعاد السعادة النفسية تتضمن (الاستقلالية، التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الهدف من الحياة، تقبل الذات) هذه الأبعاد تعد نقاط مهمة في توضيح السعادة النفسية الإيجابية. وهناك ست صفات تكون نموذج السعادة النفسية وتمثل نقاط التقاء في هذه المحاولات المختلفة لتوضح معنى الوظيفة الإيجابية أي معنى السعادة النفسية.

2- **المنظور الإنساني A Humanistic Perspective** تحتل نظرية (ماسلو) للدافعية مركز القلب إلى الجسد، وأساس نظرية ماسلو للشخصية تكمن في نموذجة للدافعية الإنسانية، والتقدير

الكبير لهذا النموذج الذي يعتمد على أولوية الحاجات، حيث يعتمد بدرجة كبيرة على فهم عدد من الإفتراضات الأساسية، والحاجات يمكن ترتيبها هرمياً فالحاجات الدنيا يجب إشباعها أولاً حتى تمكن إشباع حاجات المستوى الأعلى، وقد وضع ماسلو قائمة للحاجات حسب أسبقيتها وإلحاحها: الحاجات الفسيولوجي (Needs Physiological) حاجات الأمن (Needs Security) حاجات الحب والإنتماء (Needs Love.) ث. حاجة تقدير الذات والإحترام Respect of Need ، حاجة تحقيق الذات (Needs Actualization Self) وقد أطلق عليها الحاجات الأساسية ذات النزعة الغريزية وأضاف بعدين بعد لنموذجه الداخلي هي (الحاجات المعرفية والجمالية).

**3- نظرية الغاية Telic Theory** تفترض نظرية الغاية أنه يمكن الحصول على السعادة النفسية عند التوصل إلى حالة معينة مثل تحقق غاية "حاجة" أو هدف"، فهناك حاجات معينة سواء كانت موروثاً أو مكتسبة يسعى الفرد إلى تحقيقها، وأن إشباع الحاجات يسبب السعادة النفسية في حين أن إستمرار عدم إشباعها يسبب التعاسة وقد يكون الشخص أو لا يكون على وعي بهذة الحاجات، إن السعادة تتأثر بالأهداف التي يضعها الناس لأنفسهم، فتزداد حينما تكون أهداف الناس واقعية، ومتناغمة مع دوافعهم.

**السعادة النفسية دراسات ميدانية:** ويمكن الإشارة لبعض هذه الدراسات فيما يلي

في دراسة (رقية التميمي، 2014) اختبرت طبيعة العلاقة بين الحضور الوجودي والسعادة النفسية لدى 845 من الموظفين بمحافظة غزة، واستخدمت الدراسة مقياسين هما (مقياس الحضور الوجودي، مقياس السعادة النفسية)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحضور الوجودي والسعادة النفسية.

وهذا ما أكدت عليه (موضى القاسم، 2011) من ارتباط الإحساس بالسعادة واعتدال المزاج أو الحالة المزاجية وطمأنينة النفس وتحقيق الذات وما يتبع ذلك من إحساس بالبهجة، ونجد الشخص السعيد في نمط "كاتل" Katel " هو المبتهج الذي يملك القدرة على تحقيق الإمكانيات ويتميز بالاستقلالية، ونجد الإنبساطي في نمط "يونج" Young المقبل على الدنيا في همة وصراحة.

وكذلك دراسة (فيفر عبد الرازق ، 2020) التي هدفت الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية، والفروق في إدمان العمل والسعادة النفسية تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، وتكونت العينة من 96 موظف بقطاعات مختلفة (الطب- الهندية- الإدارة- التدريس)، طبق عليهم مقياس إدمان العمل، ومقياس السعادة النفسية، وكشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية لمتغير إدمان العمل والتمكن البيئي، ووجود فروق دالة إحصائياً في الشعور بالسعادة النفسية تبعاً لمتغير العمر والدخل في حين لم توجد فروق ترجع لباقي المتغيرات الديموجرافية.

أما دراسة (Ute Stephan, et al. 2020) فقد تناولت المعطيات (العمل النشط الحر) التي ترتبط بمستويات عالية من الشعور بالسعادة النفسية، وقطبقت أدوات الدراسة على 22002 فرد من 16 دولة أوروبية، وأكدت الدراسة على توسط أهمية العمل العلاقة بين العمل الحر والسعادة النفسية ويزيد من السعادة النفسية وتحقيق الرفاهة.

**المحور الثاني الهمة Vigor** إن الدافعية والأداء الأمثل في العمل ينظر إليه أنه إلى حد كبير يكون مدفوعاً بسلوكيات تحفيزية وخاصة عندما يدرك الموظفون أنهم قادرين على التحكم الذاتي، والمراقبة الذاتية، وكيف ومتى يؤدون المهام المختلفة التي تشكل وظيفتهم، وعموماً نوضح فيما يلي المفاهيم المرتبطة بهذا المفهوم فيما يلي:-

**1- الدافعية (Motivation)** الهمة هي أحد مظاهر الدافعية؛ فهي تشير إلى رغبة داخلية تدفع الفرد لبذل الجهد لتحقيق الأهداف. ويوجد بينهما أبعاد مشتركة مثل الحافز الداخلي (Intrinsic Motivation) والحافز الخارجي (Extrinsic Motivation) ولكن أهم ما يميز الدافعية أنها تشمل جميع القوى المحركة للسلوك، بينما الهمة تعبر عن مستوى مرتفع من العزيمة لتحقيق هدف نبيل. (Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985)).

**2- الإرادة (Willpower)** الهمة ترتبط بالإرادة القوية؛ إذ إن قوة الإرادة تعزز الاستمرارية في تحقيق الأهداف رغم العقبات، ويعتمدان على أبعاد مشتركة منها ضبط النفس (Self-control) والمثابرة (Persistence)، إلا أن الإرادة تشير إلى القدرة على التحكم في النفس لتحقيق الأهداف، بينما الهمة تضيف عنصر النية العالية والطموح. (Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011))

**3- القوة النفسية (Psychological Power)** القوة النفسية تُعد أداة مهمة للهمة؛ إذ تساعد الأفراد على تجاوز العقبات والحفاظ على تركيزهم وبينهما أبعاد مشتركة هي التحمل (Endurance) والإصرار (Determination). ولكن يختلفان حيث أن القوة النفسية تُركز على التعامل مع الشدائد، بينما الهمة تُركز على العمل نحو الأهداف العالية. (Masten, A. S. (2001))

### النظريات المفسرة للهمة:

**1- نظرية حق تقرير المصير SDT self determination theory** عندما يدرك الأفراد قيمة وغرض وظائفهم ويشعرون بالملكية والاستقلالية في تنفيذها والحصول على دعم واضح فمن المرجح أن يصبحوا أكثر تحفيزاً، وأن يعملوا بشكل أفضل، يمكن أن يؤدي تضيق نطاق جهود الموظفين وتحقيق مكاسب قصيرة الأجل على النتائج المستهدفة يكون لها تأثيرات سلبية على الأداء اللاحق والمشاركة في العمل، وخفض الهمة للعمل، وحدوث الإغتراب الوظيفي بحيث يشعر العامل بأن المكان لا يلائمه.

**2- نظرية الدعم التنظيمي (OS theory)** تشير إلى إدراك الموظفين، بأن المؤسسة تنتمي لهم، وأنها تقدر إسهاماتهم وتعاملهم بشكل ملائم، إنها تفترض وجود علاقة تبادلية ومشاركة بين المنظمة والعاملين بها، فلا بد أن تتفاعل وتتأثر معتقدات العاملين بمدى تقدير المنظمة لإسهاماتهم وأفكارهم والعناية برافاهيتهم، أن إدراك هذا الدعم التنظيمي يظهر الإلتزام النفسي للعاملين تجاه منظماتهم ومساعدتها في تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، ومدى توفير المنظمة للموارد الأساسية التي تعمل كمخفف لرفع الهمة لدى الموظفين.

### 3- نظرية الحفاظ على الموارد (COR theory) the conservation of resourses

المبدأ الأساسي للنظرية، أن الأشخاص لديهم دافع أساسي للاحتفاظ وحماية ما يقدرونه، وهذه الأشياء القيمة هي الموارد المتعددة الأنواع (مادية- اجتماعية- حيوية)، تلك الموارد تعتبر الطاقة التي يستخدمها الأشخاص لتحقيق الأشياء، هذه الطاقة تستخدم لتحفيز الهمة التي هي المحرك نحو تحقيق الأهداف،

وتشير النظرية أن الهمة لا بد من مجموعة عوامل سابقة تعمل كدافع لتنشيطها منها موارد مؤسسية (المشاركة في القرارات- المكافأة- الراحة)، موارد المجموعة (القيادة- الدعم الاجتماعي- التماسك)، وموارد الوظيفة (هوية المهمة- أهميتها- المردود- النجاح)، وموارد الفرد (الوضع الاجتماعي الاقتصادي- الخبرة)، وتؤثر عليها مجموعة من العوامل النفسية والجينية، وعوامل شخصية (الاستقرار العاطفي- التفاؤل- الكفاءة الذاتية)، ويتبعها في النهاية مجموعة من النتائج منها الرضا الوظيفي، الصحة الجيدة، الصحة الجسدية والعقلية، الأداء الوظيفي الأمثل- الفعالية التنظيمية.

**الهمة دراسات ميداني:** ويمكن الإشارة لبعض هذه الدراسات فيما يلي

هدفت دراسة Ting. C, Saija. M, Cyuthia, 2014 فقد هدفت الكشف عن أسباب شعور الموظفين بإنعدام الأمن الوظيفي، العلاقة بين الهمة والرضا الوظيفي، طبقت أدوات الدراسة على 926 موظفًا فنلنديًا، استخدمت الدراسة مقياس إنعدام الأمن الوظيفي، ومقياس الدعم الاجتماعي، مقياس الهمة في العمل، مقياس الرضا الوظيفي، وأكدت النتائج، أنه كلما زاد الدعم الاجتماعي زادت الهمة، وإرتباط الهمة سلبياً بإنعدام الأمن الوظيفي.

وفي دراسة Irene. A, 2015 التي هدفت تحليل العلاقة بين الرفاهية في العمل ورأس المال النفسي والهمة، وتكونت عينة الدراسة من 221 موظف بمختلف قطاعات فرنسا، وقد طبقت مقياس الهمة، ومقياس رأس المال النفسي، ومقياس الرفاهية، وأكدت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين رأس المال نفسي والرفاهية في العمل، ووجود علاقة إيجابية بين الهمة والرفاهية في العمل.

وكذلك دراسة Andraw. J et al 2017 التي تناولت الهمة في مكان العمل، كسمة مميزة للسلوك التنظيمي الإيجابي، وتضمنت العينة 693 موظف من 56 مطعم خدمة سريعة بمدينة نيويورك، طبق عليهم الدراسة مقياس الهمة ل Shirom، مقياس الرضا الوظيفي ل Baryfield, Aothe, 1951، ومقياس المشاركة الوظيفية ل Kanunge, 1987، وأشارت النتائج أن الهمة تعتبر أحد أشكال الموارد البشرية والتي ترتبط إيجابياً بالمرجات التنظيمية الإيجابية (الرضا الوظيفي)، وترتبط سلبياً بالمرجات السلبية (النية للإستقالة)، وهي عناصر هامة للمؤسسات ونجاحها.

وكذلك دراسة Wan. H, Chen. J, 2020 التي هدفت الكشف عن ارتباط الانبساط بالمرجات العمل ووساطة الهمة في تلك العلاقة ودور دعم الزملاء، طبقت أدوات الدراسة على 187 موظف من موظفين الفنادق والتأمين المالي، طبق عليهم مقياس الهمة، مقياس دعم زملاء العمل، مقياس رضا العملاء، وكشف النتائج عن وجود علاقة بين الإنبساط والأداء يتوسطها الهمة، ووجود علاقة أيضاً بين دعم زملاء العمل ورضا العملاء يتوسطه الهمة.

### المحور الثالث الإغتراب الوظيفي Job Alination

تعتبر ظاهرة الإغتراب من أهم الظواهر السلبية في عالمنا المعاصر، وقد تبلورت هذه الظاهرة على مدى سنوات عديدة، واتخذت مظاهر تختلف في شدتها بين الماضي وبين ما هي عليه في الوقت الحاضر، ولكن المشاهد؛ أنها كانت منذ ذلك التاريخ تزداد شدة تبعاً للتغيرات المجتمعية في هذا القرن وبصورة عكسية مع انتماءات الإنسان.

**الإغتراب الوظيفي والمفاهيم المتداخلة:** ثمة مفاهيم مرتبطة بالإغتراب الوظيفي تتفق معه وقد تختلف نبروز ذلك فيما يلي:-

1- **الإجهاد الوظيفي Job Stress** : يمكن أن يؤدي الإجهاد الوظيفي؛ إلى شعور الموظف بالإغتراب الوظيفي، نتيجة للضغوط النفسية والجسدية، وينتج الإجهاد الوظيفي؛ عن الضغوط الزمنية، عبء العمل الزائد، إلا أن الإغتراب، يختلف عن الإجهاد، فهو حالة نفسية واجتماعية يشعر الفرد فيها بالانفصال العاطفي عن وظيفته وبيئة عمله. (Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004)

2- **الإلتزام التنظيمي Organizational Commitment** يتم تعريف الإلتزام التنظيمي من حيث انتمائه مع المنظمة، بينما يظهر الإغتراب كالاتصال عن العمل وعدم الإلتزام فيظهران كمتشابهين وليسوا متطابقين، فعدم الإلتزام قد يؤدي أو لا يؤدي إلى تأثير سلبي واعتقاد وعدم جدوى العمل والشعور بالألم، ومن ثم يبدو أن الإغتراب متداخل إلى حد ما مع الإلتزام المنخفض. (Cook and Wall 1980)

3- **الاندماج Engagement** قد يبدو الإغتراب كحالة انفصال عن العمل، وعلى العكس من ذلك هو الإنخراط في العمل، ولذلك فإن مفهوم الاندماج أو المشاركة هو أقرب المفاهيم دقة بإعتباره نقيض لمفهوم الإغتراب، فالمشاركة ليست موقفًا وإنما حالة ذهنية تتمثل في درجة الانتباه واستيعاب الفرد في أداء أدواره، ومع ذلك فالإغتراب هو أكثر من تقييم معرفي فيشمل أيضًا الشعور بالألم.

4- **الإنحراف Work Deviance** هو السلوك الذي ينتهك بشكل كبير المعايير التنظيمية؛ وبذلك يهدد رفاية المنظمة والأعضاء، ويشير كل من الإغتراب والإنحراف إلى الجانب المظلم من العمل وأشار Seeman, 1967,1988 أن الأفعال المنحرفة كالعنصرية تنبع من الحس بالإغتراب.

النظريات المفسرة للإغتراب الوظيفي: ثمة نظريات عديدة

### 1- نظرية إغتراب الشباب عند "كينستون" Keniston, 1965

عرض كينستون 1965 نظريته عن إغتراب الشباب في كتابه " اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي" فقد بين أن الإغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية السياسية و الاجتماعية، فنظرية الإغتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحدد وجود الإغتراب بعوامل محددة، لو زالت هذه العوامل زال معها الإغتراب. (Keniston 1965 p 495)

### 2- نظرية أزمة الهوية عند "اريكسون" Erikson, 1968

إن الهدف الأساسي لنظرية اريكسون هو إهتمام النظرية بتطور هوية الأنا، و يرى اريكسون إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد، حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفًا مركزيًا محددًا فإن ذلك يعطيه إحساسًا بالتوحد، فتحدد هويته و يدخل مرحلة الألفة والانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق و عدم توحيده يؤدي بالفرد إلى الشعور بالإغتراب.

نظرًا لأن ظاهرة الإغتراب من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين و الفلاسفة في كل العصور، و قد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الإغتراب و أهملت الإهتمام بأسبابها.

الإغتراب الوظيفي دراسات ميدانية نشير لبعض منها فيما يلي :-

دراسة (رنا ناصر، 2013) التي هدفت الكشف عن أثر مصادر ضغوط العمل (غموض الدور- صراع الدور- أعباء العمل- وفرص التقدم والنمو الوظيفي) في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي للعاملين (ن=126) في مستشفى اليرموك التعليمي، وقد أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط بين مصادر ضغوط العمل والشعور بالإغتراب الوظيفي.

أما دراسة (Hamid Taboli, 2015) فقد تناولت العلاقة بين الإرهاق النفسي والإغتراب الوظيفي، والنية لترك الوظيفة، وتكونت العينة من 210 موظف بجامعة كرمان بايران، وأوضحت النتائج ارتباط الإرهاق والإغتراب الوظيفي بشكل إيجابي مع النية لترك العمل.

وفي دراسة (Jytsna. B, Pranati. A, 2020) التي تناولت الدور الوسيط للعمل ذو المعنى بين الدعم التنظيمي من بيئة العمل والمبادرات البيئية للموظفين والإغتراب الوظيفي ورأس المال النفسي، مقياس الدعم التنظيمي، ومقياس الإغتراب الوظيفي، ومقياس العمل ذو المعنى، على (N= 136) موظف بالهند وأظهرت النتائج ارتباط الإغتراب الوظيفي سلبياً بالدعم التنظيمي، وأن العمل ذو المعنى يؤثر بشكل مباشر على الشعور بالإغتراب الوظيفي.

**المحور الرابع: دراسات سابقة تناولت السعادة النفسية والهمة والإغتراب الوظيفي**

دراسة (Lars Tummars, ET AL. 2015) تناولت نماذج الإغتراب الوظيفي وسياسة الإغتراب لتحليل العمل، على 790 مشارك، وأكدت النتائج، أن الإغتراب ينتج عنه جهد عمل أقل، ونية أكبر لترك العمل، وأن الإغتراب الوظيفي يؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين.

أما عن دراسة (Arne. V, Marjolein. C, 2021) فقد هدفت الكشف عن ما إذا كانت القيود التنظيمية (عدم الاستقلالية)، والخصائص الفردية (رأس المال النفسي) مرتبطة بالإغتراب الوظيفي، على (N= 294) موظفًا هولنديًا، وأشارت النتائج إلى ارتباط الاستقلالية ب شكل أكبر من رأس المال النفسي بالإغتراب الوظيفي.

وفي نفس الاتجاه كانت دراسة (Clement. G, Philippe. S, 2019) التي تناولت الأنشطة الجسدية التي تقلل من الإغتراب الوظيفي وتزيد الهمة، على 140 موظف، طبق عليهم مقياس الإغتراب الوظيفي، ومقياس الهمة، ومقياس الرضا الوظيفي والدافعية للعمل، وأثبتت النتائج أن النشاط البدني وعوامل نفسية كالاسترخاء- الاتقان- السيطرة الإيجابية واللياقة العقلية والنفسية تؤثر على النشاط البدني مما يؤثر على الشعور بالاحترق الوظيفي.

وفي دراسة (Daniel. C, Esther. L, Manual. P, 2021) كشفت عن العلاقة بين الهمة والسعادة النفسية للموظفين، وتحليل أثر المشاركة في العمل والهمة على الصحة الجيدة، اشتملت العينة على 70 موظف، طبق عليهم مقياس الهمة، ومقياس المشاركة في العمل، ومقياس السعادة النفسية في العمل، وجاءت النتائج مؤكدة على ارتباط المشاركة في العمل بالصحة النفسية في العمل مما أدى إلى تحسن الرفاهة والرضا وتقليل مخاطر المعاناة من التوتر والقلق والاكتئاب والتعب والتوتر النفسي، وارتبطت الهمة أيضا بالصحة النفسية.

أما دراسة (الحميدة، 2017) فقد هدفت الكشف عن إدارة الذات كمتغير وسيط بين الإغتراب المهني والضغوط المهنية والسعادة النفسية لدى 230 موظف بمحافظة غزة، بإستخدام مقياس إدارة الذات، ومقياس الضغوط المهنية، ومقياس أكسفورد للسعادة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين إدارة الذات والضغوط المهنية والإغتراب الوظيفي، وعلاقة طردية بين إدارة الذات والسعادة النفسية، ووجود علاقة عكسية بين الضغوط والإغتراب المهني والسعادة النفسية.

**الإطار النظري ودراسات سابقة (تحليل وتعقيب) ونوضح ذلك فيما يلي:**

**أولا القضايا المستخلصة (أوجه الاتفاق) وتتضمن الآتي :**

1- أوضحت الدراسات أن نقص السعادة النفسية والهمة يؤدي إلى العديد من المشاكل النفسية (كالإحترق النفسي- الإغتراب الوظيفي- عدم الرضا الوظيفي.....)؛ لذلك لابد من التدخل لحماية هذه الفئة من الموظفين ومنع حدوث هذه المشكلات. (Waterman, 1993) (Forgas, 2013) (Shirom. 2002,2011) (Hirschfeld & field, 2000)

2- ثمة دراسات التي أوضحت نقص وإنخفاض الدوافع الذاتية للعمل، وغياب الهمة داخل مكان العمل، وأوصت بأهمية تحسين السياق التنظيمي للعمل لتحسين الحالة النفسية للعمال والتي سوف تنعكس على الأداء والكفاءة. (David Coburn, 1979) (Kanungo, 1983) (Ryff ) (Huta & Ryan 2010) (,1989,

3- اتفقت العديد من الدراسات على وجود تأثير للسعادة النفسية على الهمة والإغتراب الوظيفي و أنها تتيح الفرصة للأفراد لإشباع الحاجات النفسية والتخلص من الشعور بالعجز والضعف.

(Silvia, et al. 2014) (Forgas, 2013)

**ثانياً أوجه الاختلاف (القضايا الجدلية التي لم تحسم نتائجها) ونشير لأهمها فيما يلي :**

1- هناك اختلاف في تحديد طبيعة العلاقة بين السعادة النفسية والهمة والإغتراب الوظيفي هل هي علاقة مباشرة أم غير مباشرة.

2- لم تتوصل الدراسات السابقة إلى تحديد العوامل التي تساعد على تحقيق السعادة النفسية وتقليل الإغتراب الوظيفي عند الموظفين.

3- الدراسات لم تحسم الخلاف بشأن إختلاف (السعادة النفسية- الهمة- الإغتراب الوظيفي) بالمتغيرات الديموجرافية.

**ثالثاً أوجه الاستفادة، ويمكن إجمالها فيما يلي:-**

1- انتقاء عينة الدراسة في ضوء ما أكدت عليه نتائج الدراسات السابقة.

2- صياغة التعريفات الإجرائية لمفاهيم الدراسة السعادة النفسية، والهمة، والسعادة النفسية.

3- بناء مقاييس الدراسة مقياس السعادة النفسية، والهمة، والإغتراب الوظيفي.

4- مناقشة نتائج فروض الدراسة.

**وبالوقوف على نقاط الاتفاق والاختلاف بين الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة نصوغ الفروض التالية:**

1- تتباين السعادة النفسية والهمة والإغتراب الوظيفي للموظفين بتباين المتغيرات الديموجرافية.

2- السعادة النفسية والهمة منبئان بالإغتراب الوظيفي للموظفين.

3- ثمة عوامل كمية مرتبطة بالإغتراب الوظيفي للموظفين.

**منهج الدراسة وإجراءاتها،** نوضح فيما يلي منهج الدراسة، العينة، والأدوات، والأساليب الإحصائية المستخدمة:-

**أولاً: منهج الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الإرتباطي باعتباره أكثر المناهج ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة.

**ثانياً: عينة الدراسة:** طبقت أدوات هذه الدراسة على عينة (N=250) من الموظفين العاملين بالمؤسسات الحكومية والخاصة، وقد اختيرت العينة في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها وفروضها.

**ثالثاً أدوات الدراسة:** نشير لها تفصيلاً فيما يلي:

**أ-مقياس السعادة النفسية (Eudaimonia) (إعداد الباحثان):** ضم المقياس في صورته النهائية (54) مفردة وزعت على خمسة مكونات (الاستقلال- التمكن البيئي- النمو الشخصي-العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة- قبول الذات)، تم إعداد هذا المقياس في ضوء عدة خطوات

في ضوء تحليل التعريفات والنظريات والمقاييس، فضلاً عن الدراسة الاستطلاعية للإختصاصيين النفسيين والمشرفين على العمل، وقد سبق الإفصاح عن ذلك، بشكل مسهب عند صياغة التعريف الإجرائي؛ ونتيجة لذلك أصبح من الممكن تحديد المكونات الأساسية للمقياس في (الاستقلال- التمكن البيئي- النمو الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة- قبول الذات).

ومع توفير متطلبات تحقيق خاصية المرغوبة الاجتماعية، من تدوير العبارات، ومراعاة ألا تبدأ العبارة بكلمت نفي(لا، لم، لن،....)، وألا تتضمن العبارة معنيين، أو إستخدام كلمات موحية (ينبغي، يجب،....).

وقد أسفرت هذه المرحلة وما قبلها عن عدة مفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بتكرار وشيوع مرتفع لتمثل مكونات المقياس وتساعد على صياغة التعريف الإجرائي للمفهوم، وقد وزعت مفردات المقياس بصورة عشوائية على مكوناته

**الكفاءة السيكومترية للمقياس:** وتتمثل في التحقق من ثبات المقياس وصدقه، وقدرته على التمييز.

**الثبات:** تم حساب الثبات لمقياس السعادة النفسية الذات بعدة طرق على اعتبار أن مفهوم الثبات معقد والتحقق منه يتطلب حسابه بأكثر من طريقة بيد أن هذه الطرق تتفاضل إلا أنها تتكامل ونوضحها فيما يلي:

جدول (1) ثبات مقياس السعادة النفسية بطريقة (ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية)

## جدول (1) ثبات مكونات مقياس السعادة النفسية بطريقتي ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية

معامل ألفا لكرونباخ	القيمة (ر) بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	معامل ارتباط التجزئة النصفية	القيم الإحصائية المقياس ومكوناته
.724	.760	.662	الاستقلال
.790	.788	.606	التمكن البيئي
.743	.835	.776	النمو الشخصي
.841	7.99	.658	قبول الذات
.834	.822	.784	الحياة الهادفة
.817	.769	.668	العلاقات الإيجابية مع الآخرين
.888	.965	.932	المقياس ككل

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين مكونات مقياس السعادة النفسية والمقياس ككل الذي تنتمي إليه، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (2)

## جدول (2) معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

قيمة (ر)	المكونات
.854**	الاستقلال
.786**	التمكن البيئي
.784**	النمو الشخصي
.863**	العلاقات إيجابية مع الآخرين
.813**	الحياة الهادفة
.715**	قبول الذات

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

وبتحليل ما ورد عبر جدول (1) معامل ألفا لكرونباخ، ثبات التجزئة النصفية، وجدول (2) ثبات الاتساق الداخلي نستخلص أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ تراوحت بين (.724، .888)، في حين كان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية يتراوح ما بين (.606، .932)، فيما انحصرت معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والمقياس ككل بين (.715، .863)، وجميعها دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مما يشير إلى ثبات المقياس.

**2- حساب صدق المقياس:** تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق، ومنطق ذلك أن كل طريقة من طرق الصدق تعالج أحد جوانب الصدق، ومن ثم جاءت ضرورة التكامل بين هذه الطرق من أجل تحقيق المعنى الشمولي للصدق، ويمكن بيان ذلك على النحو التالي:

**الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين (N=3) تم اختيارهم ضمن أساتذة علم النفس والمشرفين على العمل، وبناءً على ما ورد من ملاحظات وتعديلات أخذت جميعاً بعين الاعتبار، فقد تم حذف عبارات، وتعديل صياغة البعض الآخر، ومن ثم فإن المقياس يصبح صادقاً من وجهة نظر المحكمين.

**الصدق العاملي:** تم استخدامه للوصول للمكونات الأساسية التي تنتسب بها فقرات المقياس، وسوف يتم الإشارة له في النتائج.

**القدرة التمييزية بإعتبارها مؤشر صدق:** ويقصد بها حساب الفرق بين متوسط الدرجات فوق الوسيط ومتوسط الدرجات أسفل الوسيط في المقياس، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطين، وقد أسفر ذلك عن أن المقياس ومكوناته يتصف بالقدرة على التمييز، وهذا مؤشر على صدقه.

**صدق البناء والتكوين:** يتعلق صدق البناء بمدى تمثيل مفردات المقياس لمجال السلوك موضوع الدراسة، وفي سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق تم تحليل النظريات والدراسات والمفاهيم التي تناولت متغير السعادة النفسية، كما تم تحليل مكونات المقاييس السابقة للسعادة النفسية، وذلك بهدف اشتقاق مفردات المقياس التي تغطي جوانب كبيرة من أبعاد الشعور بالسعادة النفسية، وقد سبق إيضاح ذلك في فقرة سابقة عند صياغة التعريف الإجرائي.

**3- تصحيح المقياس:** تم تصحيح المقياس وفقاً للصيغة الثلاثية حيث يقابل كل مفردة من مفردات المقياس ثلاثة اختيارات (دائماً، أحياناً، نادراً)، وينبغي على المفحوص اختيار أحد الخيارات التي تتفق مع توجهاتها، وقد أعطيت لهذة الخيارات التقديرات التالية: نعم: 3 / أحياناً: 2 / لا: 1 في حالة الصياغة الإيجابية أما في حالة الصياغة السلبية فكانت نعم = 1، أحياناً = 2، لا = 3. وبذلك تتراوح مجموع درجات الطالبة على مقياس السعادة النفسية بين (54) وهي أدنى درجة، و(162) وهي أعلى درجة.

**ب- مقياس الهمّة في العمل ( vigor at work )** (إعداد الباحثين): ضم المقياس في صورته النهائية (31) مفردة وزعت على ثلاثة مكونات (النشاط البدني- النشاط الذهني العقلي- القوة العاطفية) تم إعداد هذا المقياس في ضوء عدة خطوات

تحليل التعريفات والنظريات والمقاييس، فضلاً عن الدراسة الاستطلاعية للإختصاصيين النفسيين والمشرفين على العمل، وقد سبق الإفصاح عن ذلك، بشكل مسهب عند صياغة التعريف الإجرائي؛ ونتيجة لذلك أصبح من الممكن تحديد المكونات الأساسية للمقياس في (النشاط البدني- النشاط الذهني العقلي- القوة العاطفية).

ومع توفير متطلبات تحقيق خاصية المرغوبة الاجتماعية، من تدوير العبارات، ومراعاة ألا تبدأ العبارة بكلمت نفي(لا، لم، لن،.....)، وألا تتضمن العبارة معنيين، أو استخدام كلمات موحية (ينبغي، يجب،....).

قد أسفرت هذه المرحلة وما قبلها عن عدة مفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بتكرار وشيوع مرتفع لتمثل مكونات المقياس وتساعد على صياغة التعريف الإجرائي للمفهوم، وقد وزعت مفردات المقياس بصورة عشوائية على مكوناته

**الكفاءة السيكومترية للمقياس:** وتتمثل في التحقق من ثبات المقياس وصدقه، وقدرته على التمييز.

**الثبات:** تم حساب الثبات لمقياس الهمّة بعدة طرق، على اعتبار أن الثبات مفهوم معقد والتحقق منه يتطلب حساباً أكثر من طريقة بيد أن هذه الرق تتفاضل إلا أنها تتكامل ونوضحها فيما يلي:

جدول (3) ثبات مقياس الهمّة بطريقة (ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية)

## جدول (3) ثبات مكونات مقياس الهمة بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ

القيم الإحصائية المقياس ومكوناته	معامل ارتباط التجزئة النصفية	القيمة (ر) بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	معامل ألفا لكرونباخ
النشاط البدني	.713	.785	.807
النشاط الذهني العقلي	.793	.855	.886
القوة العاطفية	.694	.787	.888
الدرجة الكلية للمقياس	.768	.813	.845

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين مكونات مقياس الهمة والمقياس ككل الذي تنتمي إليه، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (4)

## جدول (4) معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

المكونات	قيمة (ر)
النشاط البدني	.853**
النشاط الذهني العقلي	.728**
القوة العاطفية	.792**

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

وبتحليل ما ورد بجدول (3) معامل ألفا لكرونباخ، وثبات التجزئة النصفية، وجدول (4) ثبات الاتساق الداخلي نستخلص أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ تراوحت بين (.807، .888)، في حين كان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية يتراوح ما بين (.694، .793)، فيما انحصرت معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والمقياس ككل بين (.728، .853)، وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مما يشير إلى ثبات المقياس.

**2- حساب صدق المقياس:** تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق، ومنطق ذلك أن كل طريقة من طرق الصدق تعالج أحد جوانب الصدق، ومن ثم جاءت ضرورة التكامل بين هذه الطرق من أجل تحقيق المعنى الشمولي للصدق، ويمكن بيان ذلك على النحو التالي:

**الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين (N=3) تم اختيارهم ضمن أساتذة علم النفس والمشرفين على العمل، وبناءً على ما ورد من ملاحظات وتعديلات أخذت جميعاً بعين الاعتبار، فقد تم حذف عبارات، وتعديل صياغة البعض الآخر، ومن ثم فإن المقياس يصبح صادقاً من وجهة نظر المحكمين.

**الصدق العاملي:** تم استخدامه للوصول للمكونات الأساسية التي تنتسب بها فقرات المقياس، وسوف يتم الإشارة له في النتائج.

**القدرة التمييزية بإعتبارها مؤشر صدق:** ويقصد بها حساب الفرق بين متوسط الدرجات فوق الوسيط ومتوسط الدرجات أسفل الوسيط في المقياس، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب قيمة (ت) لدلالة

الفروق بين المتوسطين، وقد أسفر ذلك عن أن المقياس ومكوناته يتصف بالقدرة على التمييز وهذا مؤشر على صدقه.

**صدق البناء والتكوين:** يتعلق صدق البناء بمدى تمثيل مفردات المقياس لمجال السلوك موضوع الدراسة، وفي سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق تم تحليل النظريات والدراسات والمفاهيم التي تناولت متغير السعادة النفسية، كما تم تحليل مكونات المقاييس السابقة للسعادة النفسية، وذلك بهدف اشتقاق مفردات المقياس التي تغطي جوانب كبيرة من أبعاد الشعور بالسعادة النفسية، وقد سبق إيضاح ذلك في فقرة سابقة عند الإشارة لصياغة التعريف الإجرائي.

**3- تصحيح المقياس:** توجد أمام كل عبارة ثلاثة بدائل (دائمًا- أحيانًا- أبدًا)، وتم اختيار ثلاثة بدائل لأنه في حالة تحديد الاستجابة في اختيارين (نعم- لا)، فذلك يجبر المفحوص على اختيار إحدهما رغم عدم مناسبة أيًا منهما، فضلًا عن أن سلوك الإنسان لا يمكن تقليصه بين اختيارين فقط، أما عن وضع اختيارات للاستجابة تتجاوز ثلاثة بدائل فذلك من شأنه تشتيت المفحوص؛ وإجباره على اختيار استجابة غير مناسبة، وقد تم تصحيح المقياس وفقًا لثلاثة اختيارات للاستجابة، بحيث تأخذ العبارات (1-2-3) على التوالي، أما العبارات السلبية فتتبع عكس هذا التدرج، وبذلك تكون الدرجة العليا للمقياس (93) أما الدرجة الدنيا للمقياس (31)، وتشير الدرجات المرتفعة على ارتفاع مستوى الإحساس بالهمة لدى أفراد العينة والعكس صحيح، ولا يوجد وقت محدد للإجابة على بنود هذا المقياس.

**ج- مقياس الإغتراب الوظيفي (job alination) (إعداد الباحثان):** تحليل ودراسة الأطر النظرية لمفهوم الإغتراب الوظيفي، فقد تم تحليل تلك المصادر للوقوف على مكونات الإغتراب الوظيفي والعوامل المرتبطة به وتحديد المتغيرات التي تتفاعل معه بهدف تحديد مكونات الإغتراب الوظيفي، وكذلك للاستفادة منها في صياغة مفردات المقياس، وقد تم إعداد هذا المقياس في ضوء عدة خطوات

تحليل التعريفات والنظريات والمقاييس، فضلًا عن الدراسة الاستطلاعية للإختصاصيين النفسيين والمشرفين على العمل، وقد سبق الإفصاح عن ذلك، بشكل مسهب عند صياغة التعريف الإجرائي؛ ونتيجة لذلك أصبح من الممكن تحديد المكونات الأساسية للمقياس في (العجز- اللامبالاة- اللامعنى- الإغتراب الذاتي).

مع توفير متطلبات تحقيق خاصية المرغوبية الاجتماعية، من تدوير العبارات، ومراعاة ألا تبدأ العبارة بكلمة (لا، لم، لن،....)، وألا تتضمن العبارة معنيين، أو استخدام كلمات موحية (ينبغي، يجب،....).

قد أسفرت هذه المرحلة وما قبلها عن عدة مفردات تم الإبقاء على تلك التي حظيت بتكرار وشيوع مرتفع لتمثل مكونات المقياس وتساعد على صياغة التعريف الإجرائي للمفهوم، وقد وزعت مفردات المقياس بصورة عشوائية على مكوناته.

**الكفاءة السيكومترية للمقياس:** وتتمثل في التحقق من ثبات المقياس وصدق، وقدرته على التمييز.

**الثبات:** تم حساب الثبات لمقياس الإغتراب الوظيفي بعدة طرق على اعتبار أن الثبات مفهوم معقد والتحقق منه يتطلب حساب أكثر من طريقة بيد أن هذه الطرق تتفاضل إلا أنها تتكامل ونوضحها فيما يلي:

جدول (5) ثبات مقياس الهمة بطريقة (ألفا لكرونباخ، والتجزئة النصفية)

## جدول (5) ثبات مكونات مقياس الإغتراب الوظيفي بطريقتي التجزئة النصفية وألفا لكرونباخ

المقياس ومكوناته	القيم الإحصائية	معامل ارتباط التجزئة النصفية	القيمة (ر) بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون	معامل ألفا لكرونباخ
العجز	.710	.789	.860	
اللامعيارية	.678	.722	.782	
اللامعنى	.700	.750	.810	
الإغتراب الذاتي	.747	.833	.910	
الدرجة الكلية للمقياس	.762	.800	.922	

كما تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين مكونات مقياس الهمة والمقياس ككل الذي تنتمي إليه، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول (6)

## جدول (6) معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

المكونات	قيمة (ر)
العجز	.763**
اللامعيارية	.870**
اللامعنى	.842**
الإغتراب الذاتي	.980**

\*\* دالة عند مستوى دلالة 0.01

وبتحليل ما ورد بجدول (5) معامل ألفا لكرونباخ، وثبات التجزئة النصفية، وجدول (6) ثبات الإتساق الداخلي نستخلص أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ تراوحت بين (.922، .782)، في حين كان معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية يتراوح ما بين (.678، .762)، فيما انحصرت معاملات الارتباط بين مكونات المقياس والمقياس ككل بين (.769، .980)، وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، مما يشير إلى ثبات المقياس.

**2- حساب صدق المقياس:** تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق، ومنطق ذلك أن كل طريقة من طرق الصدق تعالج أحد جوانب الصدق، ومن ثم جاءت ضرورة التكامل بين هذه الطرق من أجل تحقيق المعنى الشمولي للصدق، ويمكن بيان ذلك على النحو التالي:

**الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين (N=3) تم اختيارهم ضمن أساتذة علم النفس والمشرفين على العمل، وبناءً على ما ورد من ملاحظات وتعديلات أخذت جميعاً بعين الإعتبار، فقد تم حذف عبارات، وتعديل صياغة البعض الآخر، ومن ثم فإن المقياس يصبح صادقاً من وجهة نظر المحكمين.

**الصدق العاملي:** تم استخدامه للوصول للمكونات الأساسية التي تنتسب بها فقرات المقياس، وسوف يتم الإشارة له في النتائج.

**القدرة التمييزية بإعتبارها مؤشر صدق:** ويقصد بها حساب الفرق بين متوسط الدرجات فوق الوسيط ومتوسط الدرجات أسفل الوسيط في المقياس، وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب قيمة (ت) لدلالة

الفروق بين المتوسطين، وقد أسفر ذلك عن أن المقياس ومكوناته يتصف بالقدرة على التمييز وهذا مؤشر على صدقه.

**صدق البناء والتكوين:** يتعلق صدق البناء بمدى تمثيل مفردات المقياس لمجال السلوك موضوع الدراسة، وفي سبيل تحقيق هذا النوع من الصدق تم تحليل النظريات والدراسات والمفاهيم التي تناولت متغير السعادة النفسية، كما تم تحليل مكونات المقاييس السابقة للسعادة النفسية، وذلك بهدف اشتقاق مفردات المقياس التي تغطي جوانب كبيرة من أبعاد الشعور بالإغتراب الوظيفي، وقد سبق إيضاح ذلك في فقرة سابقة عند الإشارة للتعريف الإجرائي.

**3- تصحيح المقياس:** توجد أمام كل عبارة ثلاثة بدائل (دائمًا- أحيانًا- أبدًا)، وتم اختيار ثلاثة بدائل لأنه في حالة تحديد الاستجابة في اختياريين (نعم- لا)، فذلك يجبر المفحوص على اختيار إحدهما رغم عدم مناسبة أيًا منهما، فضلًا عن أن سلوك الإنسان لا يمكن تقليصه بين اختياريين فقط، أما عن وضع اختيارات للاستجابة تتجاوز ثلاثة بدائل فذلك من شأنه تشتيت المفحوص؛ وإجباره على اختيار استجابة غير مناسبة، وقد تم تصحيح المقياس وفقًا لثلاثة اختيارات للاستجابة، بحيث تأخذ العبارات (1-2-3) على التوالي، أما العبارات السلبية فتتبع عكس هذا التدرج، وبذلك تكون الدرجة العليا للمقياس (123) أما الدرجة الدنيا للمقياس (41)، وتشير الدرجات المرتفعة على ارتفاع مستوى الإحساس بالإغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة والعكس صحيح، ولا يوجد وقت محدد للإجابة على بنود هذا المقياس.

**نتائج الدراسة ومناقشتها:** نعرض فيما يلي النتائج التي تم التوصل إليها على النحو التالي

**الفرض الأول:** ونصه "يتباين كل من السعادة النفسية والهمة والإغتراب الوظيفي بتباين المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي)

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم إجراء التحليل لدرجات العينة (ن=250) في مقياس السعادة النفسية، الهمة، الإغتراب الوظيفي باستخدام برنامج SPSS لاستجابات العينة على المقاييس السابقة، وحساب قيمة (م)، وقيمة (ع)، واستخلاص قيمة t.test وتحليل التباين one way anova ونوضح ذلك في جدول (7)(8)(9)(10)(11)(12)(13)(14)(15)(16)(17)(18)(19)(20)(21)

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة على مقياس السعادة النفسية تبعًا لمتغيرات (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي).

أولاً: جدول (7) قيمة (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في السعادة النفسية ومكوناتها

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإحراف معياري	المتوسط	ن	النوع	القيم الإحصائية
						مكونات المقاييس
.039	2.052	2.358	19.49	146	ذكور	الاستقلال
					إناث	
.520	.644	1.980	15.50	146	ذكور	التمكن البيئي
					إناث	
.424	.801	2.199	15.27	146	ذكور	النمو الشخصي
					إناث	
.157	1.406	2.319	17.37	146	ذكور	علاقات إيجابية مع الآخرين
					إناث	
.517	.649	2.456	19.13	146	ذكور	الحياة الهادفة
					إناث	
.192	1.300	2.178	17.42	146	ذكور	قبول الذات
					إناث	
.142	1.474	10.566	104.18	146	ذكور	الدرجة الكلية
					إناث	
		9.986	102.25	104	إناث	

ثانياً: جدول (8) قيمة (ف) لدلالة الفروق في مهارات السعادة النفسية باختلاف العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	إحراف معياري	متوسط	ن	العمر	القيم الإحصائية
						مكونات المقاييس
.952	.050	2.367	19.19	84	30-20	الاستقلال
					40-30	
					أكبر من 40	
.272	1.309	2.127	15.20	84	30-20	التمكن البيئي
					40-30	
					أكبر من 40	
.414	.885	2.274	15.36	84	30-20	النمو الشخصي
					40-30	
					أكبر من 40	
.283	1.271	2.417	17.50	84	30-20	علاقات إيجابية مع الآخرين
					40-30	
					أكبر من 40	
.423	.863	2.638	18.80	84	30-20	الحياة الهادفة
					40-30	
					أكبر من 40	
.038	3.309	2.139	17.75	84	30-20	قبول الذات
					40-30	
					أكبر من 40	
.669	.403	11.134	103.80	84	30-20	الدرجة الكلية
					40-30	
					أكبر من 40	
		10.775	104.12	50	40	

ثالثاً: جدول (9) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مهارات السعادة النفسية بتباين سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	إنحراف معياري	المتوسط	ن	الخبرة	القيم الإحصائية مكونات المقاييس
.047	2.458	2.204	16.33	76	أقل من 5 سنوات	الاستقلال
		2.418	16.11	83	10-6	
		2.358	19.50	54	15-11	
		2.378	18.89	37	20-15	
.031	2.507	1.802	15.43	76	أقل من 5 سنوات	التمكن البيئي
		2.069	15.48	83	10-6	
		1.967	21.61	54	15-11	
		1.715	19.95	37	20-15	
.043	2.585	2.042	15.28	76	أقل من 5 سنوات	النمو الشخصي
		2.245	15.04	83	10-6	
		2.127	20.18	54	15-11	
		2.373	20.92	37	20-15	
.056	1.143	2.045	17.05	76	أقل من 5 سنوات	علاقات إيجابية مع الآخرين
		2.392	17.21	83	10-6	
		2.138	17.18	54	15-11	
		2.642	17.27	37	20-15	
.045	2.725	2.501	18.25	76	أقل من 5 سنوات	الحياة الهادفة
		2.431	18.85	83	10-6	
		2.281	20.23	54	15-11	
		2.439	20.32	37	20-15	
.819	.386	2.123	18.23	76	أقل من 5 سنوات	قبول الذات
		2.114	18.12	83	10-6	
		2.212	19.39	54	15-11	
		2.338	19.62	37	20-15	
.005	2.504	9.749	103.56	76	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
		10.829	102.81	83	10-6	
		10.134	114.09	54	15-11	
		11.694	112.08	37	20-15	

تفسير ومناقشة النتائج تختلف السعادة النفسية باختلاف النوع والعمر وهو ما أكدت عليه دراسة كل من (Tamara. B, Jack. S, 2021)(Tamini & Fadaeil, 2011) (فاطمة راسم، 2016)، في حين أن ثمة دراسات (Jashanloo & Afshari, 2011)(Unuvar Avsaroglu & Uslu, 2012) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في السعادة النفسية ترجع للنوع والعمر. (Furr, 2005)

أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية التي استخدمت للتحقق من علاقة السعادة النفسية ببعض المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي) كما في الجداول (7,8,9,10,11) أن السعادة النفسية تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة وطبيعة مهام العمل والمستوى الوظيفي ويمكن تفسير تلك الاختلافات من خلال الشواهد الميدانية فقد وجدنا أنه كلما زادت سنوات الخبرة كلما كانت مهام العمل أكثر وضوحًا فيكون من اليسير على الموظف وضع أهداف يسعى للوصول إليها في ضوء ما تقدمه له الوظيفة من تسهيلات وفي ضوء حكم الفرد على إمكانياته في بيئة العمل وعليه يشعر الموظف بالمزيد من الاستقلالية ووضوح الأهداف ويزيد من قدرته على السيطرة على موارد بيئته العملية والتي هي جميعًا مكونات السعادة النفسية، فالسعادة الذاتية تمثل حالة من المرح و البهجة، تنشأ أساسًا من إشباع الدوافع، لكنها تسمو إلى مستوى الرضا النفسي.

وأن السعادة النفسية تختلف باختلاف طبيعة العمل ويمكننا إرجاع ذلك لأن طبيعة مهام الوظيفة أحيانًا تكون أعمال روتينية تعتمد على الآلية يشعر فيها الموظف بأنه غير قادر على تحقيق ذاته وبالتالي يكون العمل غير هادف ما هو إلا وسيلة لجمع المال فقط متفقين في ذلك مع دراسة Tamara. B, Jack. S, 2021، أما إختلاف السعادة النفسية باختلاف المستوى الوظيفي فقد لاحظنا أن أغلب ما يسعى له الفرد داخل البيئة العملية هو الترقى والوصول إلى مناصب أعلى تتناسب مع إمكانياتهم ومكافأة لهم على ما بذلوه من جهد وعليه فإن الأفراد في المستويات العليا كالإدارة الوسطى أو الإدارة العليا هم موظفين قد وضعوا أهداف لهم حققها الوظيفة وانتقلوا إلى مرتبة أعلى وبالتالي يشعرون بالسعادة النفسية.

2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة على مقياس الهمة تبعًا لمتغيرات (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي).

#### أولاً جدول(12): قيمة (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في مهارات الهمة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف معياري	المتوسط	ن	النوع	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.038	2.089	2.07	17.66	146	ذكور	النشاط البدني
		1.91	17.13	104	إناث	
.779	.281	2.92	24.67	146	ذكور	النشاط الذهني العقلي
		3.084	24.78	104	إناث	
.018	2.377	2.34	17.77	146	ذكور	القوة العاطفية
		2.30	18.07	104	إناث	
.113	1.591	5.59	60.11	146	ذكور	الدرجة الكلية
		5.49	58.98	104	إناث	

#### ثانيًا جدول(13): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مهارات الهمة باختلاف العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف معياري	المتوسط	ن	العمر	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.007	3.319	2.09	17.36	84	30 -20	النشاط البدني
		1.97	18.42	116	40 -30	
		2.05	18.64	50	40 فأكثر	
.005	3.267	3.10	24.04	84	30 -20	النشاط الذهني العقلي
		2.89	25.40	116	40 -30	
		2.96	25.92	50	40 فأكثر	
.031	3.220	2.25	17.49	84	30 -20	القوة العاطفية
		2.34	18.40	116	40 -30	
		2.46	19.66	50	40 فأكثر	
.040	2.686	5.67	55.88	84	30 -20	الدرجة الكلية للمقياس
		5.38	59.22	116	40 -30	
		5.84	60.22	50	40 فأكثر	

ثالثاً جدول(14): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مهارات الهمة باختلاف سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف معياري	المتوسط	ن	الخبرة	القيم الإحصائية	
						مكونات المقاييس	
.032	2.147	1.88	18.45	76	أقل من 5 سنوات	النشاط البدني	
							10-6
							15-11
							20-15
.020	3.030	2.89	20.78	76	أقل من 5 سنوات	النشاط الذهني العقلي	
							10-6
							15-11
							20-15
.837	.285	2.02	17.52	76	أقل من 5 سنوات	القوة العاطفية	
							10-6
							15-11
							20-15
.019	3.193	5.13	56.75	76	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية	
							10-6
							15-11
							20-15

رابعاً جدول(15): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مهارات الهمة باختلاف طبيعة مهام العمل

مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف معياري	المتوسط	ن	طبيعة العمل	القيم الإحصائية	
						مكونات المقاييس	
.042	2.613	1.92	17.40	81	روتيني	النشاط البدني	
							ذهني
							عضلي
.046	2.293	2.93	23.64	81	روتيني	النشاط الذهني العقلي	
							ذهني
							عضلي
.704	.351	2.26	17.46	81	روتيني	القوة العاطفية	
							ذهني
							عضلي
.051	2.674	5.28	59.49	81	روتيني	الدرجة الكلية	
							ذهني
							عضلي

تفسير ومناقشة النتائج: لا تختلف الهمة باختلاف النوع، وهو ما أكدت عليه دراسة كل من ( Akin, 2012) ( Karukivi et al. 2010) ( Potts & Masson, 2005) ( Behnam, 2001) حيث أشارت لوجود فروق بين الذكور والإناث في الشعور بالهمة.

كما أوضحت النتائج أن الهمة تختلف باختلاف طبيعة مهام العمل وهذا ما أشارت له دراسة Bayram. 2018 A, Mine.A, Elif, C. ، بينما أظهرت دراسة Andraw. J, et al, 2017 وجود فروق في الشعور بالهمة لدى الموظفين ترجع لطبيعة العمل.

أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية أن الهمة تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية (العمر، عدد سنوات الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي) ويمكن تفسير تلك الاختلافات من خلال الشواهد الميدانية فقد وجد أن الفئات الأقل عمراً أكثر همة، فهم يسعون لفهم طبيعة الأدوار الموكولة لهم، ومن ثم تحقيق ذواتهم وأهدافهم المرجوة، ووجد أيضاً أن الهمة تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة كلما زادت سنوات خبرة الموظف بالعمل أصبح أكثر دراية بمتطلبات العمل، وأي مستجدات تطراً عليه نتيجة للخبرات السابقة، وبالتالي يكون أقل بذلاً للجهد عن أصحاب الخبرة المنخفضة.

أما إختلاف الهمة باختلاف المستوى الوظيفي فمن خلال الملاحظات الميدانية والمعايشة لتلك الفئة فإن أقصى طموح هو الوصول لمناصب إدارية عليا، وعند الوصول إليها يبدو وكأنه قد ضعفت الأهداف ونقصت الدوافع، وبالتالي فإن الفئات الأقل تبذل جهداً للوصول إلى مستويات أعلى، وتحقيق إنجازات تتناسب مع قدراتهم.

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة على مقياس الإغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي).

#### أولاً جدول(17): قيمة (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والإناث في الإغتراب الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف معياري	المتوسط	ن	النوع	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.042	2.814	2.46	21.52	146	ذكور	العجز
		2.53	20.26	104	إناث	
.041	2.462	1.98	19.19	146	ذكور	اللامعيارية
		1.92	18.31	104	إناث	
.050	3.017	2.42	19.18	146	ذكور	اللامعنى
		2.28	18.17	104	إناث	
.040	2.828	3.09	18.99	146	ذكور	الإغتراب الذاتي
		2.99	18.66	104	إناث	
.000	3.704	5.29	79.88	146	ذكور	الدرجة الكلية
		5.20	78.40	104	إناث	

#### ثانياً جدول(18): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الإغتراب الوظيفي باختلاف العمر

مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف معياري	المتوسط	ن	العمر	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.019	2.801	2.53	21.82	84	30-20	العجز
		2.36	21.39	116	40-30	
		2.61	20.78	50	أكبر من 40	
.043	1.420	1.93	19.95	84	30-20	اللامعيارية
		1.93	19.41	116	40-30	
		2.02	18.32	50	أكبر من 40	
.026	2.145	2.46	19.60	84	30-20	اللامعنى
		2.29	19.91	116	40-30	
		2.25	18.10	50	أكبر من 40	
.024	2.242	3.21	19.04	84	30-20	الإغتراب الذاتي
		2.88	19.73	116	40-30	
		3.19	18.82	50	أكبر من 40	

السعادة النفسية (Eudaimonia) والهمة كمنبئات بالإغتراب الوظيفي للموظفين

مستوى الدلالة	قيمة ف	الإنحراف معياري	المتوسط	ن	العمر	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.044	1.322	5.33	78.40	84	30-20	الدرجة الكلية
		4.96	79.44	116	40-30	
		5.72	77.02	50	أكبر من 40	

ثالثاً جدول(19): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الإغتراب الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	الإنحراف معياري	المتوسط	ن	الخبرة	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.042	1.629	2.32	20.33	76	أقل من 5 سنوات	العجز
		2.73	21.76	83	10-6	
		2.36	21.59	54	15-11	
		2.51	20.89	37	20-15	
.048	2.335	1.86	19.23	76	أقل من 5 سنوات	اللامعيارية
		1.99	20.33	83	10-6	
		2.03	19.16	54	15-11	
		2.09	19.46	37	20-15	
.005	3.157	2.28	19.18	76	أقل من 5 سنوات	اللامعنى
		2.54	20.11	83	10-6	
		2.29	19.02	54	15-11	
		2.55	19.26	37	20-15	
.021	3.748	3.01	18.93	76	أقل من 5 سنوات	الإغتراب الذاتي
		3.04	19.66	83	10-6	
		3.27	18.77	54	15-11	
		2.60	19.60	37	20-15	
.000	4.235	5.55	80.02	76	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
		5.45	80.42	83	10-6	
		4.86	78.41	54	15-11	
		5.36	78.20	37	20-15	

رابعاً جدول(20) تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الإغتراب الوظيفي باختلاف طبيعة مهام العمل

مستوى الدلالة	قيمة ف	الإنحراف معياري	المتوسط	ن	طبيعة العمل	القيم الإحصائية مكونات المقياس
.024	3.163	2.52	20.68	81	روتيني	العجز
		2.39	21.15	112	ذهني	
		2.59	20.54	57	عضلي	
.040	3.086	2.04	18.22	81	روتيني	اللامعيارية
		1.89	19.21	112	ذهني	
		1.98	18.33	57	عضلي	
.018	4.194	2.29	18.31	81	روتيني	اللامعنى
		2.30	19.12	112	ذهني	
		2.57	18.09	57	عضلي	
.025	3.162	2.93	18.81	81	روتيني	الإغتراب الذاتي
		3.15	19.78	112	ذهني	
		3.07	19.05	57	عضلي	
.002	4.651	5.42	78.02	81	روتيني	الدرجة الكلية
		4.95	79.26	112	ذهني	
		5.60	78.02	57	عضلي	

تفسير ومناقشة النتائج أظهرت نتائج التحليلات الإحصائية التي استخدمت للتحقق من علاقة الإغتراب الوظيفي ببعض المتغيرات الديموجرافية (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة مهام العمل، المستوى الوظيفي) كما في الجداول (17، 18، 19، 20، 21) أن الإغتراب الوظيفي يختلف باختلاف النوع والعمر مختلفين في ذلك مع دراسة دراسة Yahya. R et al. 2015 توصلت إلى عدم وجود فروق بين الموظفين في الشعور بالإغتراب الوظيفي ترجع لمتغير النوع، والسن، والخبرة، وهذا ويمكننا تفسير ذلك من خلال الشواهد الميدانية فقد وجدنا أن الذكور أكثر شعورًا بالإغتراب الوظيفي من الإناث ونرجع ذلك إلى الضغوط العديدة التي تقع على الرجل في المجتمع المصري مما يدفعه إلى العمل بوظائف يعتقد أنها غير مناسبة له، أما بالنسبة للعمر فقد أشرنا مسبقًا أن الموظفين الأصغر سنًا يكون لديهم غموض في الدور وغير ملمين بالأدوار المنوطة بهم مما يزيد لديهم الشعور بالإغتراب الوظيفي مقارنة بالموظفين الأكبر عمرًا والأكثر خبرة.

كما يختلف الإغتراب الوظيفي باختلاف المستوى الوظيفي فالموظفين بالإدرات الوسطى والعليا هم بالفعل قاموا بتحقيق أهدافهم فأسمى ما يسعى له الفرد في تلك المؤسسات هو الترقى لمناصب عليا وبالتالي ينخفض لديهم الشعور بالإغتراب الوظيفي مقارنة بالموظفين العاديين.

أما بالنسبة لطبيعة مهام العمل فقد وجد إختلافات ترجع لطبيعة المهام متقنين في ذلك مع دراسة Ann. R, et al. 2020 ويمكننا تفسير ذلك بأن طبيعة العمل المكتنية الروتينية لديها فرص نمو أقل ومحدودة وبالتالي يشعر الموظف باللامعني وعدم الجدوى وما يقوده للشعور بالإغتراب الوظيفي.

**الفرض الثاني: ونصه "السعادة النفسية والهمة ينبئان بالإغتراب الوظيفي لدي الموظفين"**

وللتحقق من صحة الفروض، عولجت إستجابات العينة (N= 250) بإستخدام الإنحدار الخطي البسيط (Simple liner Regression)، ونوضح ذلك في الجدولين (22)، (23):

**جدول (22) معامل الارتباط الخطي لحساب التنبؤ بالإغتراب الوظيفي**

R	R-squar (معامل التحديد)	Sig
.868	.853	.000

**جدول (23) نتائج تحليل الإنحدار**

المتغير التابع	المتغيرات المنبئة	ر	مربع ر (معامل التحديد)	ف	دلالة ف	بيتا	ت	دلالة ت	معامل تضخم التباين
الإغتراب الوظيفي	السعادة النفسية	.868	.753	52.48	.000	.583	3.428	.002	2.587
	الهمة					.927	8.10	.000	2.587

مناقشة نتائج الفرض الثاني: من الجدول (22) تبين أن هنالك علاقة عكسية قوية بين المتغير التابع (الإغتراب الوظيفي) والمتغيرات المنبئة (السعادة النفسية والهمة) بمعنى أنه كلما زاد كلاً من السعادة النفسية والهمة قل الإغتراب الوظيفي لدي عينة الدراسة.

ولكي نحدد العلاقة بين الإغتراب الوظيفي والمتغيرات المنبئة (السعادة النفسية- والهمة) تم استخدام نموذج الإنحدار الخطي المتعدد، والذي اعتبر فيه متغيرات السعادة النفسية والهمة كمتغيرات مستقلة ومتغير الإغتراب الوظيفي متغير تابع، أظهرت نتائج نموذج الإنحدار المتعدد أن نموذج الإنحدار معنوي من خلال قيمة (ف) البالغة (52.48) بدلالة (0.000). أصغر من مستوى الدلالة (0.01)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المنبئة تفسر 75.3% من التباين الحاصل في الإغتراب الوظيفي، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (مربع ر)، كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين الإغتراب الوظيفي والسعادة النفسية بقيمة (0.583). ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة ت والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك؛ أنه كلما تحسنت السعادة النفسية بمقدار وحدة ينخفض مستوى الإغتراب الوظيفي بمقدار (0.583). وحدة، وكذلك كلما تحسنت الهمة بمقدار وحدة إنخفض مستوى الإغتراب الوظيفي بمقدار (0.927). وحدة. كما يوضح جدول (23) نتائج اختبار التعددية الخطية حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين كان (2.587) أصغر من 3 مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج، ولذلك نستطيع كتابة معادلة الإنحدار كالتالي:

الإغتراب الوظيفي المتوقع = ثابت (قيمة الإغتراب الوظيفي في حالة انعدام السعادة النفسية والهمة) + قيمة بيتا للسعادة النفسية + قيمة بيتا للهمة + خطأ التنبؤ

الإغتراب الوظيفي المتوقع = 0.843 + 0.583 \* السعادة النفسية + 0.927 \* الهمة + خطأ التنبؤ

وفي ضوء ما سبق فإن السعادة النفسية والهمة يعتبران منبئان للإغتراب الوظيفي.

**الفرض الثالث ونصه "الإغتراب الوظيفي تكوين فرضي وسيطي يمكن قياسه كميًا وتحليله عاملًا "**

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم معالجة إستجابات مجموعة الدراسة (ن=250) على كل من مقاييس السعادة النفسية، الهمة، باستخدام التحليل العاملى بطريقة المكونات الأساسية Principale " Components - Hotelling، وباستخدام الجذر الكامن (2) Egin value ثم أعقب ذلك تدويرها تدويرًا متعامدًا بطريق " Varimax " وفقًا لمحك Kaiser Normalization، وذلك بالنسبة للقياس الكمي. تم استخدام التحليل العاملى الاستكشافي، والهدف منه الوقوف على عدد العوامل التي تتوزع عليها مجموعة المتغيرات التي نقوم بدراستها.

وفي ضوء ما أسفر عنه التحليل العاملى الاستكشافي تم التأكيد على تلك العوامل باستخدام التحليل العاملى التوكيدي لتأكيد العوامل التي تم الكشف عنها بالتحليل العاملى الاستكشافي وتوضيح مدى إسهام كل مفردة في العامل.

وبناءً على المحكات السابقة أسفر التحليل العاملى للسعادة النفسية عن أربعة عوامل، ويمكن تفسير هذه العوامل على النحو التالي:-

**العامل الأول:** إحتوى هذا العامل على عشر بنود ذات تشبعات مرتفعة، تراوحت بين (0.353، 0.758)، وبلغ جذره الكامن (14.209)، ويفسر هذا العامل (26.681) من حجم التباين الكلي. وبالقراءة المتأنية لهذه العبارات يتضح أن المعاني تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل العجز.

**العامل الثاني:** إحتوى هذا العامل على عشر بنود ذات تشبعات مرتفعة، تراوحت بين (673، 304)، وبلغ جذره الكامن (5.680)، ويفسر هذا العامل (34.910) من حجم التباين الكلي. وبالقراءة المتأنية لهذه العبارات يتضح أن المعاني تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل اللامعيارية.

**العامل الثالث:** إحتوى هذا العامل على عشر بنود ذات تشبعات مرتفعة، تراوحت بين (711، 338)، وبلغ جذره الكامن (5.578)، ويفسر هذا العامل (61.027) من حجم التباين الكلي. وبدراسة هذه العبارات يتضح أن المعاني تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل اللامعنى.

**العامل الرابع:** إحتوى هذا العامل على عشر بنود ذات تشبعات مرتفعة، تراوحت بين (807، 367)، وبلغ جذره الكامن (14.940)، ويفسر هذا العامل (67.933) من حجم التباين الكلي. وبتحليل هذه العبارات يتضح أن، المعاني تدعم إمكانية تسمية هذا العامل بعامل الإغتراب الذاتي.

### مناقشة نتائج الفرض الثالث:

في ضوء ما تقدم، وبالإستناد إلى نتائج التحليلات الإحصائية التي عولجت بموجبها استجابات أفراد العينة على كل من مقياس السعادة النفسية، والهمة، والإغتراب الوظيفي وجدت علاقة عكسية قوية بين كلاً من السعادة النفسية، والهمة مع الإغتراب الوظيفي، وأن ثمة عوامل كمية مرتبطة بالإغتراب الوظيفي لدى الموظفين حددت بموجب التحليل العاملي بالعوامل التالية(العجز- اللامعيارية- اللامعنى- الإغتراب الذاتي)، متفقين بذلك مع نتائج دراسة كل من(هجيرة بتقي، ابتهاج بن جدية، 2022) (خولة عاتى، هناء مراني، 2021) (Prashant Mehta, 2021) (Arne Vanderstukken and Marjolein C.J.) (Canifels, 2021) (Nazan Kartal 2018) (Steve Iliffe<sup>1</sup> and Jill Manthorpe<sup>2</sup>, 2019) (Heba salah, Bassam Samir, 2018)

**وبناء على ما تقدم نستطيع أن نستخلص النتائج النهائية للدراسة فيما يلي**

- 1- تختلف السعادة النفسية باختلاف كل من (الخبرة، طبيعة العمل، المستوى الوظيفي)، ولا تختلف باختلاف (النوع، العمر).
- 2- تختلف الهمة باختلاف كل من (العمر، الخبرة، طبيعة العمل، المستوى الوظيفي)، ولا تختلف باختلاف النوع.
- 3- يختلف الإغتراب الوظيفي باختلاف (النوع، العمر، الخبرة، طبيعة العمل، المستوى الوظيفي).
- 4- السعادة النفسية والهمة منبئان بالإغتراب الوظيفي للموظفين.
- 5- ثمة عوامل مرتبطة بالإغتراب الوظيفي كشف عنها التحليل العاملي (الاستكشافي- التوكيدي)، يمكن تحديد تلك العوامل فيما يلي (العجز، اللامعيارية، اللامعنى، الإغتراب الذاتي).

### توصيات الدراسة:

يمكن صياغة بعض التوصيات بشكل إجرائي فيما يلي:

- 1- إعداد دورات تدريبية لأخصائيين الإرشاد النفسي في المؤسسات لإثراء السعادة النفسية.
- 2- إعداد دورات تدريبية لأخصائيين الإرشاد النفسي في المؤسسات لإثراء الهمة.
- 3- إعداد دورات لأخصائيين الإرشاد النفسي لقياس مستوى الإغتراب وتحديد أسبابه.
- 4- عقد محاضرة للموظفين لبناء لتعزيز الدافعية العليا والإحساس بالإنتماء، مما يقلل من مشاعر الإغتراب.

### بحوث مقترحة:-

- 1- أثر دعم الإستقلالية واستراتيجيات التوظيف في السعادة النفسية للموظفين.
- 2- إثراء الهمة لتنشيط التمكين النفسي للموظفين.
- 3- الرفاهية النفسية وتأثيرها على المستوى الوظيفي للموظفين.
- 4- إثراء السعادة النفسية والهمة لخفض الإغتراب الوظيفي لدى الموظفين بالإدارة الوسطي.
- 5- الرضا الوظيفي كمنبئ بالإغتراب الوظيفي للموظفين.

## قائمة المراجع:

### المراجع العربية:

أبو ريا، مرسى محسن (2010)، علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية.

فاطمة راسم محمد (2016): السعادة النفسية لدى طلبة الجامعة، العراق، مجلة الدراسات النفسية، العدد 16، 1-22

فيفر عبد الرازق. (2020). إيمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة: دراسة مقارنة، مجلة الخدمة النفسية، جامعة عين شمس، 1(13): 1-48.

منصور بن زاهي، (2007)، الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناپراك بالجنوب الجزائري، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

## English References:

- Akin, A. (2012). The Relationships between internet Addiction, Subjective Vitality, and Subjective Happiness, *Cyberpsychology, Behavior, and social Networking*, August 2012, 15(8), pp: 404-410.
- Annas, J. (1993). *The morality of happiness*. Oxford, UK: Oxford University Press
- B. J., & Richardson, F. C. (1996). Why is multiculturalism good? *American Psychologist*, 51, 609–621.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Tonry, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13, 27–45. Doi: 10.1177/107319110528250
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS one*, 14(4), e0215957.
- Bilbija, T., & Rendall, J. S. (2021). Exploring eudaimonia through meaningful work narratives within work integration social enterprises. *Social Enterprise Journal*.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209
- Fowers, B. J. (2012b). Placing virtue and the human good in psychology. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 32, 1..
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Research*, 43, 207–222.
- Lima, P. A. B., & Mariano, E. B. (2022). Eudaimonia in the relationship between human and nature: A systematic literature review. *Cleaner Production Letters*, 100007.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*.

- Osin, E., Voevodina, E., & Kostenko, V. (2021). Eudaimonia Involves Complexity: Ego Development And Eudaimonic Functioning. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP, 125*.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies, 6*, 25–41.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies, 9*, 13–39.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 26.
- Seeman, M. (1990). Alienation and anomie. In J.P.R. Robinson & L.S. Rightsma (eds.) *Measures of Personality and Psychological Attitudes, 1*, 291-371.
- Stephan, U., Tavares, S. M., Carvalho, H., Ramalho, J. J., Santos, S. C., & Van Veldhoven, M. (2020). Self-employment and eudaimonic well-being: Energized by meaning, enabled by societal legitimacy. *Journal of Business Venturing, 35*(6), 106047.
- Stephan, U., Tavares, S. M., Carvalho, H., Ramalho, J. J., Santos, S. C., & Van Veldhoven, M. (2020). Self-employment and eudaimonic well-being: Energized by meaning, enabled by societal legitimacy. *Journal of Business Venturing, 35*(6), 106047.
- Turban, D. B., & Yan, W. (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*.
- Uslu, M. (2012). An Evaluation of & Unuvar, S., Avsaroglu, S Optimism and Life Satisfaction of Undergraduate Students in the School of Tourism and Hotel Management, *Asian Social Science, 8* (12), 140 -147
- Vittersø, J., Søholt, Y., Hetland, A., Thoresen, I. A., & Røysamb, E. (2010). Was Hercules happy? Some answers from a functional model of human well-being. *Social Indicators Research, 95*, 1–18.
- Waterman, A. S., & Schwartz, S. J. (2013). Eudaimonic identity theory. In A. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonic functioning* (pp. 99– 118).