

## العوامل الستة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعاً لدى معلمي ومعلمات

### المرحلة الابتدائية والتنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي

The six major personality factors are the most common among primary school teachers and a predictor of functional self-attrition

إعداد

د. الحسين بن حسن السيد

دكتوراة الفلسفة في علم النفس الإرشادي - وزارة التعليم - السعودية

Doi: 10.21608/jasep.2021.162456

قبول النشر: ١٦ / ٣ / ٢٠٢١

استلام البحث: ١ / ٣ / ٢٠٢١

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل الستة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعاً لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة. ولجمع البيانات طبق الباحث الأدوات التالية: مقياس عوامل الستة الكبرى للشخصية (Ashton & Lee, 2009)، ومقياس الهناء الذاتي الوظيفي من إعداد الباحث. وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية: ١- العوامل الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة جاءت وفق الترتيب الآتي: عامل التواضع في المرتبة الأولى لدى عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٤,١٣)، وجاء عامل التفاني في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وعامل الوداعة كانت ترتيبه الثالث بمتوسط حسابي (٣,٩٨)، وحلّ عامل الانفتاح على الخبرات رابعاً بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، وعامل الانبساطية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,١٣)، وجاء عامل الانفعالية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٨٢). عوامل (التواضع، والوداعة، والتفاني، والانفتاح على الخبرات) أكثر العوامل تنبؤاً بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وأن هذه العوامل مجتمعة تُفسّر (٤٦,٨%) من التباين في المتغير التابع (الهناء الذاتي الوظيفي)، وأن متغير التواضع يُفسّر منفرداً (٣٨,٤%) من التباين في الهناء الذاتي الوظيفي. الكلمات المفتاحية: العوامل الستة الكبرى للشخصية - الهناء الذاتي الوظيفي- المعلمين والمعلمات - المرحلة الابتدائية.

**Abstract:**

The current study aimed to uncover the six major personality factors most common among primary school teachers and female teachers, and to reveal the possibility of predicting functional self-attrition. The study sample consisted of (200) male and female teachers of primary school teachers and teachers in Jeddah Governorate. To collect data, the researcher applied the following tools: The Big Six Factors Scale of Personality (Ashton & Lee, 2009), and the Functional Self-Relief Scale prepared by the researcher. The study indicated the following results, 1- The most common factors among the study sample members came according to the following order: The humility factor ranked first among the study sample with an arithmetic mean (4.13), the dedication factor came in the second place with an arithmetic mean (4.05), and the gentleness factor was ranked third with an arithmetic mean (3.98). The openness to experiences factor came fourth with an arithmetic average (3.77), the extroversion factor ranked fifth with an arithmetic mean (3.13), and the emotionality factor came in the last place with an arithmetic average (2.82). 2- Factors (humility, gentleness, dedication, and openness to experiences) The most predictive factors for functional self-fatigue among primary school teachers, and that these factors together explain (46.8%) of the variance in the dependent variable (functional self-fatigue).

**الإطار النظري للدراسة:**

يحظى مفهوم الهناء الذاتي بالاهتمام في العديد من البحوث والدراسات باعتباره مفهوماً سيكولوجياً يتضمن الكثير من المتغيرات النفسية في الحياة اليومية وقد يتشابه أو يتداخل مع بعض المتغيرات الأخرى، ويُعدّ مفهوم الهناء الذاتي المفهوم الرئيس في علم النفس الإيجابي لما له من مكانة بارزة في تاريخ الفكر الإنساني. ويسعى الفرد في جميع المجتمعات على حد سواء إلى الهناء الذاتي بوصفه الهدف الأسمى للحياة، لارتباطه بالحالة المزاجية الإيجابية للفرد، والرضا عن الحياة وجودتها وتحقيق الذات والتفؤل في المستقبل (الخطيب، ٢٠١٧).

وقد تمت ترجمة مصطلح Subjective well-being إلى العربية بعدة صيغ منها: الهناء الذاتي، والهناء الشخصي، والوجود الشخصي الأفضل، وتنام الأحوال، والرفاهية الذاتية، والشعور بالسعادة، والسعادة الذاتية، والسعادة النفسية، والتنعيم الذاتي وكلها تشير إلى معنى واحد. وأحياناً ما يستخدم الباحثون مفاهيم مثل السعادة والهناء الشخصي أو الرفاهية النفسية وتارة أخرى يستخدمون مفاهيم الرضا عن الحياة أو نوعية الحياة دون تحديد الفارق بين هذه المفاهيم، وقد تناول البعض مفهوم الهناء الذاتي وأشاروا إليه على أنه أعم وأشمل لأنه يتضمن الرضا عن الحياة، وأيضاً غياب المشاعر والانفعالات السلبية وحضور المشاعر والانفعالات الإيجابية، وفي وقتنا الحاضر شاع استخدام مفاهيم الهناء الانفعالي والهناء الاجتماعي والهناء النفسي والهناء الشخصي (سعيد، ٢٠٠٩).

ويُعدُّ الهناء الذاتي أحد المجالات الأساسية لعلم النفس الإيجابي، ويُعرّف على أنه تقدير الفرد وتقييمه لحياته الشخصية من الناحيتين المعرفية والوجدانية، ويتضمن هذا التقييم مكونين، تتمثل في: ردود الأفعال الانفعالية للأحداث، والأحكام المعرفية المتعلقة بالرضا، ومن ثم يكون الهناء الذاتي مفهوماً شاملاً يتضمن خبرة الانفعالات السارة، ومستوى منخفض من المزاج السلبي، ودرجة مرتفعة من الرضا عن الحياة (عبد الخالق وعيد، ٢٠٠٨، ص ١٥-١٦). وحدد سيلجمان Seligman (2011) الهناء الذاتي كحالة قصوى من السعادة والراحة النفسية والازدهار، وأشار إلى أن الهناء الذاتي يتمثل في عدة مكونات هي: المعنى، والانفعالات (الإيجابية - السالبة)، والعلاقات الإيجابية، والاندماج، والإنجاز.

مؤخراً ظهر الاهتمام بدراسة الهناء الذاتي في مجالات محددة، ك مجال العمل مثلاً، كما في دراسات كلٍ من (Kun, et al., 2017; Demo & Paschoal, 2016; Zheng, et al., 2015; Renshaw, Long & Cook, 2015; Seligman, 2011). وتعدّ مهنة التعليم من أكثر المهن التي تشكل ضغطاً وإنهاكاً للمعلمين، حيث أشار كوك وآخرون (Cook, et al., 2017) إلى أن المعلمين من أكثر الفئات المهنية تعرضاً للضغوط والإجهاد الناتج عن العمل. ولا شك في أن الضغوط التي يتعرض لها المعلمون أثناء ممارستهم لمهنة التعليم تؤدي إلى انخفاض الرضا المهني، وهذا بدوره ينعكس على الرضا والهناء الذاتي وحياتهم بشكل عام. ولذا تركز الدراسات الحديثة على الهناء الذاتي للمعلم Teachers' own well-being، ويُطلق عليه الباحث الهناء الذاتي الوظيفي Subjective well-being at work.

ذكر رنشاو وآخرون (Renshaw, et al., 2015) أنه ولفترة قريبة كان يتم تناول سعادة المعلمين ورفاهيتهم الذاتية من خلال التركيز على بعض الخصائص والمؤشرات السلبية التي تعد مهددات للرفاهية الذاتية كالضغوط، والإنهاك النفسي. وأنه من الأهمية بمكان بدلاً من ذلك، الاهتمام بتحسين المؤشرات الإيجابية لأداء المعلم مثل الكفاءة الذاتية في التدريس، والإدراكات المتعلقة بالتواصل المدرسي، والانفعالات الإيجابية. ويؤكد برميجو

وهرنانديز-فرانكو بريتو-يرسو Bermejo, Hernández-Franco, Prieto-Ursúa (2013)) على أن الهناء الذاتي للمعلم لا يمكن تناوله من خلال التركيز على الجوانب السلبية، وتناول أعراض الإنهاك النفسي، ولكن يجب دراسته من زاوية إيجابية ترتبط بمتغيرات علم النفس الإيجابي كالاندماج في العمل. كما يشير سبيلت وآخرون (Spilt, et al., 2011)، إلى أن الدراسات ركزت بشكل كبير على تناول الهناء الذاتي للمعلم من خلال التركيز على الضغوط والإنهاك النفسي، والضغوط الاجتماعية والتنظيمية مثل عبء العمل الإداري، والقضايا المتعلقة بإدارة الفصل، ونقص الدعم والمساندة.

ويُعبّر الهناء الذاتي الوظيفي Subjective well-being at work عن تقييم المعلم الذاتي من خلال جوانب حياته المهنية، ويتضمن مدى إدراك المعلم لمهنة التعليم أنها ذات معنى، وإمكانية اكتشاف قيمة ومعنى لحياته من خلال العمل. والانفعالات الإيجابية التي يشعر بها المعلم كالحماسة، والتفاؤل، والأمل، والفخر، والاستمتاع بممارسة مهنة التعليم. والعلاقات الاجتماعية التي تتسم بالثقة. ومدى الحيوية، والانهماك، والتفاني، والتركيز، والإخلاص في العمل. والانفعالات السلبية التي يشعر بها المعلم كالقلق والغضب واليأس والملل. وشعور المعلم بالفاعلية والكفاءة والسعادة والرضا لما يحققه من إنجاز في بيئة العمل (السيد، ٢٠٢٠).

ويشير الحجيري (٢٠١٥) إلى أن إعداد المعلم يجب أن يهتم بما هو أبعد من مجرد نقل المعرفة، والتدريب على المهارات، وإنما ينبغي الاهتمام بأنماط الشخصية، وأساليب التفكير والانفعالات، إضافةً إلى الاهتمام بمدى حيوية المعلم، وطاقته. بناءً عليه فإن الدور الرئيسي في إعداد المعلم هو تنمية شخصيته بشكل فعّال. وتبرز أهمية شخصية المعلم في الأدوار المختلفة التي يقوم بها داخل وخارج بيئة التعلم، كدوره كأب، ومرشد، وصديق، ومرتب. لكن مازال الدور الأكثر أهمية للمعلم يتمثل في خلق بيئة التعلم الجاذبة التي من خلالها تتم العملية التعليمية التي يشعر فيها الطالب بالمتعة، والمعلم بال إعطاء والإنجاز.

وقد حظيت دراسة الشخصية في مجال علم النفس باهتمام كبير من قبل العلماء. وتناولت دراسات عديدة عوامل الشخصية باختلاف المنطلقات والأطر النظرية. ويعدّ نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية Big Six Personality Factors من أهم النماذج التي فسرت الشخصية في الوقت الحاضر، ويُعدّ أيضاً من أكثر النماذج اتساقاً في تقييم الشخصية والتنبؤ بها، ويفترض هذا النموذج وجود ستة عوامل للشخصية، وهي: التواضع Humility، والانفعالية Emotionality، والانبساط Extraversion، والوداعة Agreeableness، والتفاني Conscientiousness، والانفتاح على الخبرات Openness to Experience (Ashton & Lee, 2009).

ويتأثر دور المعلم بسماته الشخصية؛ حيث تُعدّ شخصية المعلم من المتغيرات المؤثرة داخل غرفة الصّف وخارجها، إذ يميّز المعلم بشخصيته وليس بالمعرفة التي

يمتلكها؛ من ثم كان لابد من توفر قدرٍ كافٍ من التوافق والالتزان النفسي والاجتماعي لدى المعلم، كي يتمتع بشخصيةٍ مستقرةٍ قادرةٍ على البذل والعطاء والابتكار، متفهمةٍ لحاجات الطلاب، بما يضمن المشاركة الفعالة في تحقيق أهداف التطوير، مع ما يتسم به العصر من تسارع المعرفة وتعمدها في شتى مجالات الحياة (يوسف والشربيني، ٢٠٠٠).

يشير سالجادو (1997) Salgado إلى أنّ شخصية المعلم لها تأثير كبير على دوره في العملية التربوية؛ إذ أثبتت الدراسات ارتباط العوامل الكبرى للشخصية على المستوى المهني بعدد من الوظائف والمهن، كما أن لها تطبيقاتها في عدد من المؤسسات التربوية والتعليمية كميستر نحو النجاح والرضا الوظيفي. كما يرى نوكومو وفاكروغا (2016) Nkomo & Fakrogha أن عوامل الشخصية الإيجابية لدى المعلم تساهم في تحقيق الإدارة الصفية والتدريس الفعال، كما أنها تبني قيمة المعلم في نفوس طلابه. ويشير وود وجوزيف ومالتيني (2008) Wood, Joseph, & Maltpy أن العوامل الكبرى للشخصية تسهم في التنبؤ بهناء المعلم الذاتي، وأن الانبساطية أكثر خصائص الشخصية اتساقاً في ارتباطها بالهناء الذاتي للمعلم، وبالمشاعر الإيجابية، وبالشعور بالرضا.

وحدّد سيلجمان Seligman (2011) الهناء الذاتي كحالة قصوى من السعادة والراحة النفسية والازدهار التي يمكن تحقيقها من خلال عدة مكونات تتمثل في: المعنى، والانفعالات الإيجابية، والعلاقات الإيجابية، والاندماج، والانفعالات السالبة، والإنجاز، وهذا النموذج الذي اعتمد عليه الباحث في الدراسة الحالية لقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

ويعبر هذا النموذج عن تقييم المعلم الذاتي من خلال جوانب حياته المهنية، ويتضمن مدى إدراك المعلم لمهنة التعليم أنها ذات معنى، وإمكانية اكتشاف قيمة ومعنى لحياته من خلال العمل. والانفعالات الإيجابية التي يشعر بها المعلم كالحماسة، والتفاؤل، والأمل، والفخر، والاستمتاع بممارسة مهنة التعليم. والعلاقات الاجتماعية التي تتسم بالثقة. ومدى الحيوية، والانهماك، والتفاني، والتركيز، والإخلاص في العمل. والانفعالات السلبية التي يشعر بها المعلم كالقلق والغضب واليأس والملل. وشعور المعلم بالفاعلية والكفاءة والسعادة والرضا لما يحققه من إنجاز في بيئة العمل (السيد، ٢٠٢٠).

وباستقصاء الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة، لاحظ الباحث أهمية العوامل الستة الكبرى للشخصية في الأداء التدريسي والقدرة على إدارة الصف وتحقيق متعة التعلم والشعور بالمعنى، حيث وأجرى الشهري و عنوم (٢٠١٨) دراسة بهدف التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات اللغة العربية في محافظة شروسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٦) معلماً، ومعلمة، وقد أشارت النتائج إلى أنّ أكثر عوامل الشخصية شيوعاً عند المعلمين هو التفاني، وأقلها العصابية، كما توصلت الدراسة الى وجود درجة كبيرة في مستوى الأداء التدريسي عند المعلمين

والمعلمات، وعدم وجود فروق في العوامل الخمسة، أو مستوى الأداء التدريسي تعزى الى أي من متغيرات الدراسة، وبينت النتائج كذلك وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل الانبساطية، والتفاني، والوداعة، والانفتاح على الخبرة، ومستوى الأداء التدريسي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية، ومستوى الأداء التدريسي، كما بينت النتائج أن العوامل الخمسة فسرت ما نسبته (67%) من التغيرات الحاصلة في مستوى الأداء التدريسي.

أما عبدالمطلب وأحمد (2016) فقد أشارا إلى ارتباط معنى الحياة وكل من التواضع والانبساطية والتفاني والانفتاح على الخبرات والوداعة، بينما كانت العلاقة سالبة علاقة مع عامل الانفعالية، كما أنه يمكن التنبؤ بمعنى الحياة من خلال العوامل الستة الكبرى للشخصية. وذلك يؤكد على أهمية العوامل الكبرى للشخصية في التعليم، وإمكانية شعور المعلم بمعنى وقيمة ما يقوم به من خلال ما يمتلكه من السمات التي تحقق الرضا والهناء المهني لديه.

هدفت دراسة أوندير وساري (2009) Onder & Sari إلى تحديد مستوى التنبؤ بالهناء الذاتي للمعلمين من خلال قياس تصوراتهم حول جودة الحياة المدرسية ومستويات الإرهاق الذي يُعانون منه خلال العمل. تكونت عينة الدراسة من (161) معلماً (93 أنثى، 68 ذكراً). وكانوا يعملون كمعلمين في المدارس الابتدائية بمنطقة أضنة بتركيا. وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه يُمكن التنبؤ بمستوى الهناء الذاتي للمعلمين من خلال قياس عوامل فرعية أخرى مثل قياس جودة الحياة والإرهاق في البيئة المدرسية. كما يُمكن التنبؤ بالتأثير الإيجابي لحالة الهناء الذاتي للمعلمين تجاه المدرسة؛ ويمكن التنبؤ أيضاً بالتأثيرات السلبية والإيجابية على الهناء الذاتي من خلال التعامل مع الضغوط المرتبطة بالعمل. كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن التنبؤ على أساس علمي يمكن أن يساهم بصورة فعلية بمستوى (39%) بالنسبة للهناء الذاتي؛ و(23%) لمستوى الرضا عن الحياة؛ و(23%) لمستوى التأثير الإيجابي، و(37%) للتأثير السلبي.

وهدفت دراسة جلاي وحيدري (2016) Jalali & Heidari إلى التحقق من العلاقة بين السعادة والهناء الذاتي والإبداع والأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في مدينة رامهورموز بإيران، تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً (210 أنثى، 110 ذكراً). وأشارت النتائج إلى أن الهناء الذاتي والسعادة أقوى أداة يُمكن أن تنبؤنا بالأداء الوظيفي. كما أشارت إلى أنه من خلال هذه الدراسة يُمكن التنبؤ بالآثار طويلة الأجل للهناء الذاتي على أداء المعلمين.

وتناول الضبع (2019) هدوء الأنا والتنبؤ بها من العوامل الستة الكبرى للشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وتكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة بمدينة سوهاج، وأشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع هدوء الأنا لدى أفراد العينة، وأن عوامل

التواضع، والانفتاح، والتفاني، والإنفعالية تفسّر (٣٢,٣%) من هدوء الأنا لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

كما أشار تنابي وموري (2013) Tanabe & Mori إلى أن جميع العوامل الشخصية للمعلم لها درجة كبيرة من التأثير على التقييمات الصّفية، حيث أظهرت الانبساطية ارتباطات قوية مع غالبية التقييمات، كما أن سمات الشخصية لدى المعلم تؤثر على تقييمات الطلاب.

وأجرى معشي (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية والأمل لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان، وتكونت العينة من (١٣٦) طالبًا وطالبة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية، وتوصلت النتائج أيضًا إلى إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

وحاولت دراسة سومطري (2016) Sumatri الكشف عن العلاقة الارتباطية بين التواضع والتسامح والرفاهية النفسية. وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين التواضع والرفاهية النفسية، وعند مستوى (٠,٠٥) بين التسامح والرفاهية النفسية، وأن التواضع والتسامح يسهمان في التنبؤ بالرفاهية النفسية، ويفسران معًا (٢٦,١٠%) من التباين في الرفاهية النفسية.

وتناولت دراسة سامباز ويلدريم وتوبغلو ونالبانت وسيزير Sapmaz, Yildirim, Topcuoglu, Nalbant & Sizir (2016) دور الامتتان والتسامح والتواضع كعوامل منبئة بالهناء الذاتي لدى طلاب الجامعة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين الامتتان والتسامح والتواضع، والهناء الذاتي، وأن الامتتان يفسر ما نسبته (١٨,٤%) من التباين في الهناء الذاتي، بينما يفسر التسامح ما نسبته (٢٠,٤%)، في حين يفسر التواضع ما نسبته (٢٢,٧%).

ويعتقد الباحث أن المعلم الذي يتمتع بسمات الشخصية الإيجابية يتعامل مع ضغوط العمل على أنها عقبات يمكن التغلب عليها بحكم ما يمتلكه من الانفعالات الإيجابية، بينما يتعامل المعلم ذو السمات السلبية مع مشكلاته بالتردد والفتل، وبالتالي الشعور بالعجز. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه إبراهيم (٢٠١٦) من أن الانبساطية من أكثر خصائص الشخصية الإيجابية ارتباطًا بالسعادة، وهو يرتبط بالمشاعر الإيجابية والشعور بالرضا. وأشار آغا باباي وأرجي (2014) Aghababaei & Arji إلى أن عاملي الانبساطية والتواضع يرتبطان إيجابيًا بالهناء الذاتي، وأنه يمكن التنبؤ بالهناء الذاتي من العوامل الستة الكبرى للشخصية.

من خلال ما تقدّم يظهر دور العوامل الستة الكبرى للشخصية في التعليم ولدى المعلمين والمعلمات خصوصًا، لما لها من التأثير في الأداء بشكل عام، وفي إدارة الصّف وخلق بيئة التعلم الجاذبة وتحقيق المتعة الدراسية للطلاب، والقدرة على تحقيق أهداف المعلم

من خلال التوازن النفسي والاستقرار الانفعالي الذي ينبغي أن يتمتع به المعلم. وبناءً على ما سبق يمكن القول إنّه من الأهمية بمكان أن تتوافر لدى المعلم مجموعة من الخصائص والسمات الإيجابية، وأن يمتلك العديد من المهارات التي تمكنه من أداء دوره بكفاءة وفاعلية، وتساعد على الاندماج في العمل وتحقيق التفاعلات الإيجابية والإنجاز؛ لذا تأتي هذه الدراسة لتتناول العوامل الستة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعاً لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وإمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي.

#### مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية:

- ١- ما هو أكثر العوامل الستة الكبرى للشخصية شيوعاً لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.
- ٢- هل تسهم العوامل الستة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية؟

#### أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العوامل الستة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعاً لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية وإمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي، ويفرغ من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:
- ١- الكشف عن العوامل الستة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعاً لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.
  - ٢- تحديد إسهام العوامل الستة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

#### أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في جانبين، وهما:

#### الأهمية النظرية:

- تبرز الأهمية النظرية للدراسة الحالية في الجوانب التالية:
- ١- إثراء المكتبة العربية بأطر نظرية عن متغيرات الدراسة، وهي: العوامل الستة الكبرى للشخصية، والهناء الذاتي الوظيفي، والتي تُعدُّ حديثة نسبياً في البيئة العربية.
  - ٢- مساهمة الدراسة الحالية لاهتمامات علم النفس الإيجابي في التركيز على المتغيرات والخصائص الإيجابية في الشخصية، وتوظيفها في مجالات العمل المختلفة، وبخاصة في مهنة التعليم ولدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.
  - ٣- أهمية الفئة المستهدفة من الدراسة، وهي معلموا ومعلمات المرحلة الابتدائية؛ نظراً لتأثير شخصياتهم على الإنجاز والأداء الدراسي علاوةً على تأثيرها على شخصيات الطلاب وتحصيلهم الدراسي.



٤- ندرة البحوث والدراسات العربية، وبخاصة في البيئة السعودية- على حد علم الباحث- التي تناولت العوامل الستة الكبرى للشخصية والهناء الذاتي الوظيفي في منظومة ارتباطية واحدة، وبخاصة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

#### الأهمية التطبيقية:

تبرز الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في الجوانب التالية:

- ١- زيادة الفهم وبشكل أعمق لطبيعة الهناء الذاتي الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه في بيئة العمل، وخصوصاً المصادر والخصائص الشخصية لدى المعلمين والمعلمات.
- ٢- الاستفادة مما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج في توجيه المعلمين إلى الاهتمام بالتطوير المهني فيما يتعلق بمجال الشخصية ومجال الهناء الذاتي الوظيفي.
- ٣- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في توجيه الباحثين إلى إعداد برامج إرشادية لتنمية الهناء الذاتي الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.
- ٤- ترجمة مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، والتحقق من خصائصه السيكومترية السيكومترية عينة من المعلمين والمعلمات في البيئة السعودية؛ مما قد يثري المكتبة العربية في مجال القياس النفسي.

#### مصطلحات الدراسة:

العوامل الستة الكبرى للشخصية **Big SIX Personality Factors**:

يمكن تعريف العوامل الستة الكبرى للشخصية في أنها نموذج (HEXACO) يتكون من ستة عوامل، وهي: التواضع Humility، والانفعالية Emotionality، والانبساطية Extraversion، والوداعة Agreeableness، والتفاني Openness to Experience، والانفتاح على الخبرات Conscientiousness، وفيما يلي عرض مختصر لكل منها: (Ashton & Lee, 2009).

#### أ- التواضع Humility:

يشير إلى الجدية في تقييم المواقف والبعد عن الطمع وتجنب المجاملات والتواضع عند الحصول على تقييم مرتفع أو تحقيق التميز والنجاح. ويميل المعلمون الذين يتسمون بالتواضع إلى الوضوح في علاقاتهم الشخصية مع زملائهم والآخرين من حولهم كما يتميزون بالتروي في التعامل مع الآخرين، بالإضافة إلى أنهم يعتبرون أنفسهم أشخاصاً عاديين ولا يطلبون معاملة خاصة من الآخرين وهم بطبعهم متعاطفين مع أفراد المجتمع من حولهم.

#### ب- الانفعالية Emotionality:

تشير الانفعالية إلى حالة تتسم بعدم الاستقرار الانفعالي والمزاجي والقابلية للإثارة والعصبية، وكذلك إلى حالة من العدائية والتهور والإحساس بالارتباك، والميل إلى العزلة وانخفاض القدرة على مواجهة الضغوط، والشعور بالدونية والحزن.

**ج- الانبساطية Extraversion:**

تشير الانبساطية إلى أي مدى يكون الفرد اجتماعياً ومؤكداً وساعياً للإثارة ومتحمساً ونشطاً، وهي ترتبط ارتباطاً كبيراً بالمشاعر الإيجابية مثل التفاؤل، كما تمتاز هذه الشخصية بالنشاط والحماسة والتوكيدية والثقة بالنفس والتفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها، والاستقلالية والتفتح الذهني.

**د- الوداعة Agreeableness:**

يُقصد بالوداعة ميل الفرد لامتلاك خصائص إيجابية مثل الإيثار، والتعاطف مع الآخرين، والآراء الإيجابية عنهم، والرغبة في مساعدتهم.

**هـ- التقاني Conscientiousness:**

يدلّ التقاني على درجة الفرد في التنظيم والمثابرة والدافعية والثقة والنظام والدقة والالتزام بالإنجاز، بمعنى آخر التقاني يشير إلى الارتباط بالكفاءة الذاتية بشكل عام.

**و- الانفتاح على الخبرات Openness to Experience:**

يشير الانفتاح على الخبرات إلى حالة انفعالية تفكيرية تميل لحب الاطلاع والمعرفة، وإثراء الخبرات، وتجديد المعلومات والأفكار، وتميل إلى الخيال الذي يقود للإبداع والتجديد، ويحدّد الانفتاح على الخبرات في السعي لخبرات وأفكار جديدة وتقديرها. ويُعرّف الباحث العوامل الستة الكبرى للشخصية-إجرائياً-بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

**ز- الهناء الذاتي الوظيفي Subjective Well-Being at Work:**

يُعرّف الباحث الهناء الذاتي الوظيفي بأنه تقييم المعلم الذاتي من خلال جوانب حياته المهنية، ويتضمن مدى إدراك المعلم لمهنة التعليم أنها ذات معنى، وإمكانية اكتشاف قيمة ومعنى لحياته من خلال العمل. والانفعالات الإيجابية التي يشعر بها المعلم كالحماسة، والتفاؤل، والأمل، والفخر، والاستمتاع بممارسة مهنة التعليم. والعلاقات الاجتماعية التي تنسّم بالثقة. ومدى الحيوية، والانهماك، والتقاني، والتركيز، والإخلاص في العمل. والانفعالات السلبية التي يشعر بها المعلم كالقلق والغضب واليأس والملل. وشعور المعلم بالفاعلية والكفاءة والسعادة والرضا لما يحققه من إنجاز في بيئة العمل.

ويعرّف الباحث الهناء الذاتي الوظيفي -إجرائياً-بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة على مقياس الهناء الذاتي الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

**حدود الدراسة:**

تحددت الدراسة الحالية موضوعياً بالعوامل الستة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالهناء الذاتي، وبمجتمع تنفيذ الدراسة في بعض المدارس الحكومية في مكتب التعليم بشمال جدة، وبعيينة الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وبزمان تطبيق أدواتها في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤١هـ.

### فرض الدراسة:

- لا تسهم العوامل الستة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

### منهج الدراسة وإجراءاتها

#### أولاً: منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، كمنهج للدراسة الحالية وذلك للتعرف على العوامل الستة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة، والكشف عن إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي من العوامل الستة الكبرى للشخصية.

#### عينة الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على عينة أولية بلغت (١٥٠) معلماً ومعلمة (٧٥ من الذكور+٧٥ من الإناث)، بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة النهائية من (٢٠٠) معلماً ومعلمة في المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمكتب التعليم شمال محافظة جدة، بواقع (١٠٠ ذكور+١٠٠ إناث) بمتوسط عمر (٣٧,٤٠) سنة، وانحراف معياري قدره (٥,٢١).

#### أدوات الدراسة:

#### أولاً: مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية:

#### أ- وصف المقياس:

اعتمد الباحث على نموذج العوامل الستة الكبرى للشخصية -The HEXACO- 60 من إعداد أشتون ولي (2009) Ashton & Lee، ويتكون المقياس من (٦٠) عبارة، موزعة ستة أبعاد رئيسية، وهي: التواضع، والانفعالية، والانبساط، والوداعة، والتفاني، والانفتاح على الخبرات، ويجب عنها بأحد خمسة اختيارات (غير موافق بشدة/غير موافق/أحياناً/موافق/موافق تماماً)، ويتم التعامل مع درجات كل عامل كبعد مستقل.

جدول (١) توزيع عبارات مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية على الأبعاد الفرعية

أرقام العبارات										الأبعاد
٦٠	٥٤	٤٨	٤٢	٣٦	٣٠	٢٤	١٨	١٢	٦	التواضع
٥٩	٥٣	٤٧	٤١	٣٥	٢٩	٢٣	١٧	١١	٥	الانفعالية
٥٨	٥٢	٤٦	٤٠	٣٤	٢٨	٢٢	١٦	١٠	٤	الانبساطية
٥٧	٥١	٤٥	٣٩	٣٣	٢٧	٢١	١٥	٩	٣	الوداعة
٥٦	٥٠	٤٤	٣٨	٣٢	٢٦	٢٠	١٤	٨	٢	التفاني
٥٥	٤٩	٤٣	٣٧	٣١	٢٥	١٩	١٣	٧	١	الانفتاح على الخبرات

#### ب- الصورة العربية للمقياس من تطوير الباحث:

لإعداد صورة عربية من المقياس قام الباحث بترجمة عبارات المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، ثم عرض النسختين العربية والإنجليزية على عدد (٢)

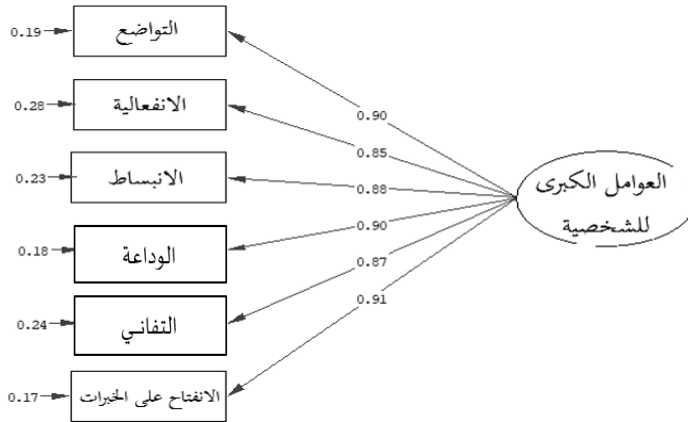
متخصصين في اللغة الإنجليزية لمراجعة الترجمة، والتحقق من مطابقة المعنى في اللغتين العربية والإنجليزية، ثم عرض المقياس بعد الترجمة على متخصص في اللغة العربية لتحديد مدى سلامة الصياغة اللغوية العربية لعبارات المقياس، وبعد ذلك تم عرض المقياس على عدد (٩) من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس، وذلك للحكم على مدى ملاءمة المقياس للتطبيق في البيئة السعودية، ومدى ملاءمته للتطبيق على عينة من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

أ- الخصائص السيكومترية للمقياس في البيئة السعودية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية:

قام الباحث بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس في البيئة السعودية على النحو التالي:

#### (١) صدق المقياس:

اعتمد الباحث على الصدق العامل التوكيدي؛ حيث تحقق الباحث من الصدق العامل باستخدام التحليل العامل التوكيدي (Confirmatory factor analysis (CFA بطريقة الاحتمال الأقصى Maximum likelihood التي أسفرت عن تشعب جميع العوامل على عامل واحد، وكانت قيمة  $\chi^2 = 202,27$  عند درجات حرية = ٩ وهي غير دالة إحصائياً، وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المقترح؛ وهو عامل واحد. ويوضح شكل (١) نموذج صدق التحليل العامل التوكيدي لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية.



شكل (١) نموذج صدق التحليل العامل التوكيدي لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

كما يوضح جدول (٢) ملخصاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية.

جدول (٢) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لسنة متغيرات مشاهدة (نموذج العامل الكامن الواحد) في مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

معامل التحديد $R^2$	قيمة "ت"	الخطأ المعياري لتقدير معامل المسار	معامل المسار	المتغيرات المشاهدة
٠,٨١	** ١٥,٣٣	٠,٣٠	٠,٩٠	التواضع
٠,٧٢	** ١٣,٨٤	٠,٣٥	٠,٨٥	الانفعالية
٠,٧٧	** ١٤,٦٧	٠,٣١	٠,٨٨	الانبساط
٠,٨١	** ١٥,٤٠	٠,٣١	٠,٩٠	الوداعة
٠,٧٦	** ١٤,٤٢	٠,٣٢	٠,٨٧	التفاني
٠,٨٣	** ١٥,٥٦	٠,٣٠	٠,٩١	الانفتاح على الخبرات

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١).

يوضح جدول (٢)، وشكل (١) نتائج التحليل العاملي التوكيدي التي تؤكد صدق العوامل الستة في مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية، كما يتضح أيضاً أن المتغيرات المشاهدة (التواضع، والانفعالية، والانبساط، والوداعة، والتفاني، والانفتاح) تشبعت بالعامل الكامن؛ حيث بلغ معامل صدقها أو مسارها (٠,٩٠، ٠,٨٥، ٠,٨٨، ٠,٩٠، ٠,٨٧، ٠,٩١) على الترتيب. ومن ثم يمكن لكل منها تفسير (٠,٩٠، ٠,٨٥، ٠,٨٨، ٠,٩٠، ٠,٨٧، ٠,٩١) من التباين الكلي في المتغير الكامن.

كما تشير النتائج الواردة في جدول (٢)، وشكل (١) إلى أن قيم "ت" المقابلة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة [-١,٩٦، ١,٩٦]، وهذا يشير إلى دلالة معاملات المسار، كما أن النموذج حقق شروط حسن المطابقة، وهذا يدل على أن المقياس مطابق للصورة الأصلية، وهذا جعل الباحث يطمئن لمناسبة المقياس لعينة الدراسة الحالية.

#### (٢) الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:  
(أ) حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. ويوضح جدول (٣) نتائج ذلك.

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية لكل بعد

التواضع		الانفعالية		الانبساط		الوداعة		التفاني		الانفتاح	
ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م
٠,٥١	**	٠,٤٥	**	٠,٢٤	**	٠,٤٢	**	٠,٢٩	**	٠,٤١	**
٠,٥٥	**	٠,٢٩	**	٠,٤٣	**	٠,٦٧	**	٠,٣١	**	٠,٣٥	**

**،٨١	١٣	**،٦٠	١٤	**،٢٦	١٥	**،٣٧	١٦	**،٦١	١٧	**،٢٧	١٨
**،٤٦	١٩	**،٦٨	٢٠	**،٥٩	٢١	**،٥٨	٢٢	**،٤٤	٢٣	**،٣٢	٢٤
**،٥٩	٢٥	**،٦٣	٢٦	**،٦٤	٢٧	**،٤١	٢٨	**،٥٩	٢٩	**،٦٢	٣٠
**،٤٨	٣١	**،٥٢	٣٢	**،٤٠	٣٣	**،٤٤	٣٤	**،٥٠	٣٥	**،٣٣	٣٦
**،٣٢	٣٧	**،٣٠	٣٨	**،٦٩	٣٩	**،٤٠	٤٠	**،٤١	٤١	**،٦٨	٤٢
**،٢٩	٤٣	**،٧٨	٤٤	**،٣٥	٤٥	**،٦١	٤٦	**،٤٨	٤٧	**،٦٧	٤٨
**،٣٣	٤٩	**،٢٩	٥٠	**،٤٨	٥١	**،٥٧	٥٢	**،٣٢	٥٣	**،٢٤	٥٤
**،٤٥	٥٥	**،٦٥	٥٦	**،٣٧	٥٧	**،٢٩	٥٨	**،٢٥	٥٩	**،٣٨	٦٠

\*\* دالة عند مستوى (٠،٠١) .

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (التواضع) تراوحت ما بين (٠،٢٤، ٠،٦٨)، وللبعد الثاني (الانفعالية) تراوحت ما بين (٠،٢٥، ٠،٦١)، وللبعد الثالث (الانسياط) تراوحت ما بين (٠،٢٤، ٠،٦١)، وللبعد الرابع (الوداعة) تراوحت ما بين (٠،٢٦، ٠،٦٩)، وللبعد الخامس (التفاني) تراوحت ما بين (٠،٢٩، ٠،٧٨)، وللبعد السادس (الانفتاح) تراوحت ما بين (٠،٢٩، ٠،٨١)، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (٠،٠١).

(ب) حساب معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد المقياس. ويوضح جدول (٤) نتائج ذلك.

جدول (٤) حساب معاملات الارتباط البيئية بين أبعاد المقياس

الأبعاد	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)
التواضع (١)	.....	.....	.....	.....	.....	.....
الانفعالية (٢)	**،٣٧	.....	.....	.....	.....	.....
الانسياطية (٣)	**،٣١	**،٢٥	.....	.....	.....	.....
الوداعة (٤)	**،٣٤	**،٣١	**،٢٨	.....	.....	.....
التفاني (٥)	**،٢٩	**،٢٦	**،٣٠	**،٣٢	.....	.....
الانفتاح على الخبرات (٦)	**،٢٥	**،٢١	**،٧١	**،٣١	**،٢٥	.....

\*\* دالة عند مستوى (٠،٠١)

يتضح من جدول (٤) أن هناك ارتباطات بيئية بين أبعاد المقياس، وتؤكد هذه النتائج على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس.

(٣) ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق التالية:

(أ) طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية.

ويوضح جدول (٥) نتائج ذلك.

جدول (٥) معاملات ثبات أبعاد مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بطريقة ألفا كرونباخ

م	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
١	التواضع	٠,٤٥
٢	الانفعالية	٠,٣٧
٣	الانبساطية	٠,٥٠
٤	الوداعة	٠,٦٣
٥	التفاني	٠,٥٩
٦	الانفتاح على الخبرات	٠,٥٤

تشير النتائج الواردة في جدول (٥) إلى أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية جاءت قيمها متوسطة؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الثبات.

### (٢) طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان-براون"، ومعادلة "جتمان". ويوضح جدول (٦) نتائج ذلك.

جدول (٦) معاملات ثبات أبعاد مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بطريقة التجزئة النصفية

م	الأبعاد	التجزئة النصفية	
		طريقة جتمان	طريقة سبيرمان-براون
١	التواضع	٠,٦٣	٠,٦٣
٢	الانفعالية	٠,٥٢	٠,٥٢
٣	الانبساط	٠,٥٠	٠,٥٠
٤	الوداعة	٠,٥٦	٠,٥٧
٥	التفاني	٠,٦٥	٠,٦٦
٦	الانفتاح على الخبرات	٠,٥٨	٠,٥٨

تشير النتائج الواردة في جدول (٦) إلى أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية بطريقة سبيرمان-براون، متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان، وكلها قيم مرتفعة، مما يشير إلى ثبات المقياس.

ومما سبق، يمكن القول أن مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الاتساق الداخلي، والصدق، والثبات، وذلك على عينة الدراسة الأولية من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، مما يعطي الثقة لاستخدامه وتطبيقه على عينة الدراسة النهائية.

ثانياً: مقياس الهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية إعداد الباحث يتكون المقياس من (٥٢) عبارة موزعة على أبعاد المقياس، منها (١١) عبارة سلبية، وتتم الإجابة عن كل عبارة من عبارات المقياس تبعاً للاستجابات التالية: (أوافق تماماً، أوافق، أحياناً، لا أوافق، لا أوافق أبداً)، وتدرج الاستجابات على عبارات المقياس على النحو التالي: (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للعبارات الموجبة، و(١، ٢، ٣، ٤، ٥) للعبارات السلبية، ويتراوح مدى الدرجات على المقياس ككل ما بين (٥٢-٢٦٠) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من الهناء الذاتي الوظيفي.

وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال صدق المحكمين؛ حيث تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين عددهم (٩) محكماً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس الإرشادي بمختلف رتبهم العلمية بغرض إبداء ملاحظاتهم حول عبارات المقياس، ومدى صلاحيتها ومناسبتها لأهداف الدراسة، ومدى انتمائها لكل بعد، وقد أجمع المحكمون على العبارات المقترحة دون حذف أي عبارات.

وفي الدراسة الحالية قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة أولية بلغ عددها (١٥٠) معلماً ومعلمة في المرحلة الابتدائية، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

#### أ- الاتساق الداخلي للمقياس:

تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب ما يلي:  
(١) تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. ويوضح جدول (٧) نتائج ذلك.

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

المعنى		الانفعالات الإيجابية		العلاقات الإيجابية		الاندماج		الانفعالات السلبية		الإنجاز	
ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م
**٠,٦٠	٢	**٠,٧٦	٣	**٠,٦١	٤	**٠,٦١	٥	**٠,٣٦	٦	**٠,٧٦	٦
**٠,٧١	٨	**٠,٨٦	٩	**٠,٤١	١٠	**٠,٨١	١١	**٠,٦٢	١٢	**٠,٦٣	١٢
**٠,٧٦	١٤	**٠,٨٤	١٥	**٠,٣١	١٦	**٠,٧٣	١٧	**٠,٧٧	١٨	**٠,٨٠	١٨
**٠,٧٤	٢٠	**٠,٧٤	٢١	**٠,٥٧	٢٢	**٠,٨٤	٢٣	**٠,٧٠	٢٤	**٠,٦٣	٢٤
**٠,٧٠	٢٦	**٠,٨٦	٢٧	**٠,٤٠	٢٨	**٠,٧٧	٢٩	**٠,٧٣	٣٠	**٠,٥٣	٣٠
**٠,٧٧	٣٢	**٠,٧٥	٣٣	*٠,١٥	٣٤	**٠,٧٠	٣٥	**٠,٥١	٣٦	**٠,٣٧	٣٦
**٠,٥٩	٣٨	**٠,٦٧	٣٩	**٠,٣٥	٤٠	**٠,٦٧	٤١	**٠,٦٢	٤٢	**٠,٨١	٤٢
**٠,٥٦				**٠,٤٦	٤٤	**٠,٦٠	٤٥	**٠,٦٤	٤٦	**٠,٤٨	٤٧
**٠,٦٠				**٠,٦٠	٤٩	**٠,٦٣	٥٠			**٠,٥٠	٥١
				**٠,٦٨	٥٢						

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٧) ما يلي:



أ- أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الأول (المعنى) تراوحت ما بين (٠,٥٦، ٠,٧٧)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وأن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الثاني (الانفعالات الإيجابية) تراوحت ما بين (٠,٦٧ - ٠,٨٦)، وأن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الثالث (العلاقات الإيجابية) تراوحت ما بين (٠,٣١ - ٠,٦٨)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ماعدا العبارة رقم (٣٣) فقد كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، وأن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الرابع (الاندماج) تراوحت ما بين (٠,٦٠، ٠,٨٤)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وأن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الخامس (الانفعالات السلبية) تراوحت ما بين (٠,٣٦، ٠,٧٧)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وأن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد السادس (الإنجاز) تراوحت ما بين (٠,٣٧، ٠,٨١)، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

(٢) حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس. ويوضح جدول (٨) نتائج ذلك.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	الدرجة الكلية
المعنى	**٠,٩١
الانفعالات الإيجابية	**٠,٩١
العلاقات الإيجابية	**٠,٧٧
الاندماج	**٠,٩١
الانفعالات السلبية	**٠,٥٢
الإنجاز	**٠,٨٧

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

تشير النتائج الواردة في جدول (٨) إلى أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للهناك الذاتي تراوحت ما بين (٠,٥٢ - ٠,٩١)، وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يعني ارتفاع الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

(ج) حساب معاملات الارتباط البيئية للأبعاد الفرعية لمقياس الهناك الذاتي الوظيفي. ويوضح جدول (٩) نتائج ذلك.

جدول (٩) معاملات الارتباط البينية للأبعاد الفرعية لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي

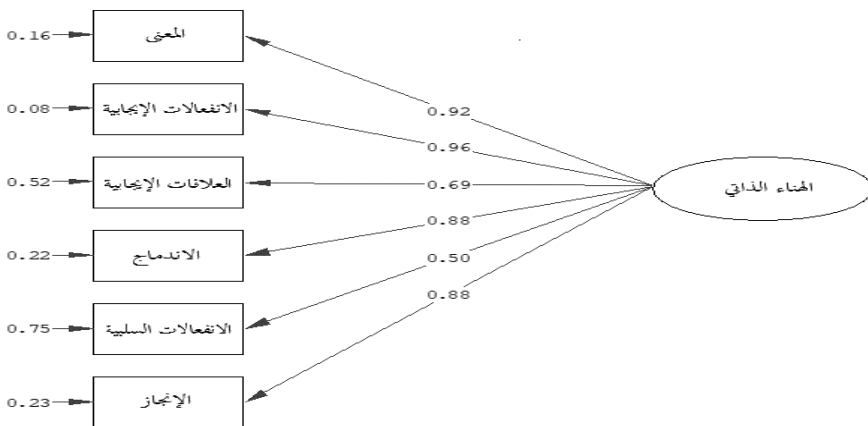
الأبعاد	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)
المعنى (١)	—	—	—	—	—	—
الانفعالات الإيجابية (٢)	**٠,٨٨	—	—	—	—	—
العلاقات الإيجابية (٣)	**٠,٥٧	**٠,٦٤	—	—	—	—
الاندماج (٤)	**٠,٨١	**٠,٨٣	**٠,٦٧	—	—	—
الانفعالات السلبية (٥)	**٠,٣٥	**٠,٢٣	**٠,٣٤	**٠,٣٥	—	—
الإنجاز (٦)	**٠,١٩	**٠,٨٤	**٠,٦٩	**٠,٧٨	**٠,٢٣	—

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

تشير النتائج الواردة في جدول (٩) إلى أن معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي تراوحت ما بين (٠,١٩، ٠,٨٨)، وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يعني ارتفاع الارتباطات البينية بين أبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي.

## ب-الصدق العاملي:

تحقق الباحث من الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis (CFA) بطريقة الاحتمال الأقصى Maximum likelihood التي أسفرت عن تشبع جميع العوامل على عامل واحد، وكانت قيمة  $\chi^2 = 38,83$  عند درجات حرية = ٩ وهي غير دالة إحصائياً، وذلك يؤكد وجود مطابقة جيدة للبيانات مع النموذج المقترح؛ وهو ستة عوامل فرعية، ويوضح شكل (٢) نموذج صدق التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهناء الذاتي الوظيفي.



شكل (٢) نموذج صدق التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهناء الذاتي

ويوضح جدول (١٠) ملخصاً لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لستة متغيرات مشاهدة (نموذج العامل الكامن الواحد).  
جدول (١٠) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لستة متغيرات مشاهدة (نموذج العامل الكامن الواحد) في مقياس الهناء الذاتي الوظيفي

المتغيرات المشاهدة	معامل المسار	الخطأ المعياري لتقدير المسار	قيمة "ت"	معامل التحديد $R^2$
المعنى	٠,٩٢	٠,٣٧	١٥,٧٥	٠,٨٤
الانفعالات الإيجابية	٠,٩٦	٠,٣٦	١٧,٠٥	٠,٩٢
العلاقات الإيجابية	٠,٦٩	٠,٢٧	١٠,٣٣	٠,٤٨
الاندماج	٠,٨٨	٠,٣٥	١٤,٧٦	٠,٧٨
الانفعالات السلبية	٠,٥٠	٠,٥٨	٦,٩٨	٠,٢٥
الإنجاز	٠,٨٨	٠,٢٨	١٤,٦٩	٠,٧٧

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)، حيث قيمة "ت" الجدولية = ٢,٥٩

يوضح جدول (١٠) نتائج التحليل العاملي التوكيدي التي تؤكد صدق العوامل الستة في مقياس الهناء الذاتي الوظيفي، كما يتضح أيضاً أن المتغيرات المشاهدة (المعنى، والانفعالات الإيجابية، والعلاقات الإيجابية، والاندماج، والانفعالات السلبية، والإنجاز) تشبعت بالعامل الكامن؛ حيث بلغ معامل صدقها أو مسارها (٠,٩٢، ٠,٩٦، ٠,٦٩، ٠,٨٨، ٠,٥٠، ٠,٨٨) على الترتيب، ومن ثم يمكن لكل منها تفسير (٩٢%، ٩٦%، ٦٩%، ٨٨%، ٥٠%، ٨٨%) من التباين الكلي في المتغير الكامن (الهناء الذاتي الوظيفي).

كما تشير النتائج الواردة في جدول (١٠) إلى أن قيم "ت" المقابلة لمعاملات المسار لا تقع في الفترة [-١,٩٦، ١,٩٦]، وهذا يشير إلى دلالة معاملات المسار، كما أن النموذج حقق شروط حسن المطابقة، وهذا يدل على أن المقياس مطابق للصورة الأصلية، وهذا جعل الباحث يطمئن لمناسبة مقياس الهناء الذاتي الوظيفي لعينة الدراسة الحالية.

#### ج- ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم استخدام الطرق التالية:

#### (١) طريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي ودرجته الكلية. ويوضح جدول (١١) نتائج ذلك.

جدول (١١) معاملات ثبات أبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي ودرجته الكلية بطريقة ألفا كرونباخ

م	الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
١	المعنى	٠,٨٥
٢	الانفعالات الإيجابية	٠,٨٨

٠,٦١	العلاقات الإيجابية	٣
٠,٨٧	الاندماج	٤
٠,٦٠	الانفعالات السلبية	٥
٠,٨٤	الإنجاز	٦
٠,٩٥	الدرجة الكلية للهناء الذاتي	

تشير النتائج الواردة في جدول (١١) إلى أن معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي، ودرجته الكلية مرتفعة؛ مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

### (٢) طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم المقياس إلى نصفين: الأول يتكون من العبارات الفردية، والثاني يتكون من العبارات الزوجية، ثم حساب معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون"، ومعالجة النتائج باستخدام معادلة "سبيرمان-براون"، ومعادلة "جتمان". ويوضح جدول (١٢) نتائج ذلك.

جدول (١٢) معاملات ثبات أبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي ودرجته الكلية بطريقة ألفا كرونباخ

م	الأبعاد	التجزئة النصفية	
		طريقة جتمان	طريقة سبيرمان-براون
١	المعنى	٠,٧٤	٠,٧٥
٢	الانفعالات الإيجابية	٠,٨٤	٠,٨٧
٣	العلاقات الإيجابية	٠,٦٦	٠,٦٦
٤	الاندماج	٠,٧٤	٠,٨١
٥	الانفعالات السلبية	٠,٧٢	٠,٨٣
٦	الإنجاز	٠,٨٥	٠,٨٧
	الدرجة الكلية	٠,٩٠	٠,٩٢

تشير النتائج الواردة في جدول (١٢) إلى أن معاملات ثبات أبعاد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي ودرجته الكلية بطريقة سبيرمان-براون، متقاربة مع مثيلتها بطريقة جتمان، وكلها قيم مناسبة، مما يدل على ثبات المقياس. وبشكل عام، تشير النتائج السابقة إلى أن مقياس الهناء الذاتي الوظيفي يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الاتساق الداخلي، والصدق، والثبات، وذلك على عينة الدراسة الأولية.

### نتائج الدراسة:

#### سؤال الدراسة:

نصّ سؤال الدراسة على أنه: "ما أكثر العوامل الستة الكبرى للشخصية انتشاراً لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة جدة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لدرجات أفراد عينة البحث من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بمدينة جدة (على كل عامل من العوامل الستة). وقد تم الاعتماد على معيار مقبول للحكم على مستوى العبارات: مستوى منخفض من (١-٢,٣٣)، مستوى متوسط من (٢,٣٤-٣,٦٧)، مستوى مرتفع من (٣,٦٨-٥).

ويوضح جدول (١٣) نتائج ذلك. جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لدرجات أفراد العينة على مقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية

م	العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	التواضع	٤,١٣	٠,٣١	٨٢,٦%	١
٢	الانفعالية	٢,٨٢	٠,٣٦	٥٦,٤%	٦
٣	الانبساطية	٣,١٣	٠,٣٤	٦٢,٦%	٥
٤	الوداعة	٣,٩٨	٠,٣٥	٧٩,٦%	٣
٥	التفاني	٤,٠٥	٠,٣٦	٨١,٠٠%	٢
٦	الانفتاح على الخبرات	٣,٧٧	٠,٣١	٧٥,٤%	٤

يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية للبعد ثم ضرب الناتج في ١٠٠

يتضح من الجدول (١٣) ما يلي :

جاء عامل التواضع في المرتبة الأولى شيوماً لدى عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٤,١٣)، وجاء عامل التفاني في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وعامل الوداعة كانت ترتيبه الثالث بمتوسط حسابي (٣,٩٨)، وحلّ عامل الانفتاح على الخبرات رابعاً بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، الانبساطية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,١٣)، وجاء عامل الانفعالية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٨٢).

#### فرض الدراسة:

نصّ على أنه: "لا تسهم العوامل الستة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية".

تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد؛ وذلك لمعرفة الإسهام النسبي لكل عامل من العوامل الستة في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي، وتم حساب

تحليل الانحدار متعدد الخطوات بطريقة (Stepwise) على اعتبار أن الهناء الذاتي الوظيفي متغير تابع (ص)، والعوامل الستة متغيرات مستقلة (س). ويوضح جدول (١٤) تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ الهناء الذاتي الوظيفي من العوامل الستة الكبرى للشخصية.

جدول (١٤) تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ الهناء الذاتي الوظيفي من العوامل الستة الكبرى للشخصية

رقم الخطوة	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط المتعدد	مربع معامل الارتباط المتعدد	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	النسبة الفائية	الثابت	مستوى الدلالة
١	التواضع	٠,٦٢٠	٠,٣٨٤	٠,٦٢٠	٠,٣٤٦	١٢٣,٤٠٨	٩,٩٨٥	٠,٠١
٢	أ-التواضع ب-الوداعة	٠,٦٤٨	٠,٤٢٠	٠,٣٦٩ ٠,٣١٤	٠,٥٥٧	٧١,٣٧٢	٤,٣٥٩	٠,٠١
٣	أ-التواضع ب-الوداعة ج-التفاني	٠,٦٧٣	٠,٤٥٣	٠,٦٩٠ ٠,٣٩٠ ٠,٣٤٥	٠,٧٩٦	٥٤,٠٧٠	١٥,٢٢٨	٠,٠١
٤	أ-التواضع ب-الوداعة ج-التفاني د-الانفتاح	٠,٦٨٤	٠,٤٦٨	٠,٦٠٨ ٠,٤١٩ ٠,٣٤٥ ٠,١٥٧	٠,٨١٦	٤٢,٨٥٦	٢٦,١٣٩	٠,٠١

\*\* دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة "ف" للنماذج الأربعة المتدرجة للانحدار الخطي دالة عند مستوى (٠,٠١)، وأن عوامل: التواضع، والوداعة، والتفاني، والانفتاح على الخبرة، هي العوامل الأكثر أهمية في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وأن هذه العوامل مجتمعة تُفسّر (٤٦,٨%) من التباين في المتغير التابع (الهناء الذاتي الوظيفي)، وأن عامل التواضع يعد أقوى العوامل إسهامًا في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي، وأنه يُفسّر منفردًا (٣٨,٤%) من التباين في الهناء الذاتي الوظيفي. وفي ضوء نتائج النموذج الرابع لتحليل الانحدار الخطي المتدرج يمكن صياغة معادلة التنبؤ بحيث تتضمن المتغيرات المستقلة التي لها دلالة إحصائية في التنبؤ الهناء الذاتي الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

الهناء الذاتي الوظيفي =  $٢٦,١٣٩ + ٠,٦٠٨$  (التواضع) +  $٠,٤١٩$  (الوداعة) +  $٠,٣٤٥$  (التفاني) +  $٠,١٥٧$  (الانفتاح) على الخبرات، ويعكس الترتيب السابق للمتغيرات المستقلة (العوامل) في معادلة الانحدار أهميتها النسبية من حيث تأثيرها في المتغير التابع (الهناء الذاتي الوظيفي).

### مناقشة النتائج وتفسيرها:

أشارت نتائج سؤال الدراسة كما في الجدول (١٣) إلى أن العوامل الأكثر شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة جاءت وفق الرتيب الآتي : عامل التواضع في المرتبة الأولى شيوعاً لدى عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٤,١٣)، وجاء عامل التقاني في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وعامل الوداعة كانت ترتيبه الثالث بمتوسط حسابي (٣,٩٨)، وحلَّ عامل الانفتاح على الخبرات رابعاً بمتوسط حسابي (٣,٧٧)، الانبساطية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,١٣)، وجاء عامل الانفعالية في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٨٢).

تأتي هذه النتيجة مختلفة مع دراسة الشهري و عنوم (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن العوامل شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات التقاني، وتتفق معها في أن أقل العوامل شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات العصابية(الانفعالية).

ويمكن تفسير عامل التواضع كأكثر العوامل شيوعاً لدى كعلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية من خلال ما تحمله سمة التواضع من خصائص، حيث يتصف المعلمون بقدرتهم على تقييم الإنجازات والمهارات الذاتية بشكل واقعي، ورؤية نفسه جزءاً من العالم مع استيعاب لذاته بدلاً من الاتجاه نحو المبالغة في تضخيم الذات. كما يشير آغا بابي (2012) Aghababaei إلى أن التواضع هو أحد عوامل الشخصية التي تشير إلى الجدية في تقييم المواقف والبعد عن الطمع وتجنب المجاملات والتواضع عند الحصول على تقييم مرتفع أو تحقيق التميز والنجاح.

من خلال هذه النتيجة تتضح أهمية عامل التواضع كأحد عوامل الشخصية الكبرى في الدراسة الحالية، حيث تتم دراسته كسمة لدى المعلمين والمعلمات انطلاقاً من القيم الإسلامية التي تدعو إلى التواضع حيث قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "ما تواضع أحدٌ لله إلا رفَعَهُ اللهُ" صحيح مسلم. وحيث إن عمل المعلم يقوم على العلاقات التفاعلية مع الطلاب وأولياء الأمور وزملاء العمل والمسؤولين، فإن ذلك يتطلب منه التحلي بالتواضع، ليكون أكثر مرونة في التفاعل والتوجه نحو الآخر.

إضافةً إلى ما تحمله سمة التواضع كقيمة عليا لدى مجتمع المعلمين والمعلمات من معنى ذا قيمة وجودية، وهذا ما يميل إليه الاتجاه الوجودي الذي يرى أن الفرد يقيّم نفسه تقييماً معرفياً ووجدانياً واجتماعياً من خلال القيم والأهداف بالإضافة إلى الثقافة والعلاقات الاجتماعية والسمات الشخصية والحاجات النفسية، ووفقاً لطبيعة المجتمع المسلم الذي ينتمي إليه المعلمين والمعلمات، ولأن مهنة التعليم مهنة سامية وتعتبر مهنة الأنبياء، ممّا جعل لهذه المهنة مكانة لدى المعلمين، وذلك لارتباطها بغاية روحية، فيرجو المعلم الأجر من ربه ورفعة في الدرجات، وهذه المكانة مستمدة من ثقافة المعلم الإسلامية التي تولي التعليم والمعلمين قيمةً عليا من خلال عدد من النصوص المقدّسة، مثل قوله تعالى: (يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ

ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾ [سورة المجادلة ١١]، وقول رسول الله ﷺ: "إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِينَ حَتَّى النَّمْلَةَ فِي جُرْهَا وَحَتَّى الْحُوتِ لَيُصَلُّونَ عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ" أخرجه الترمذي. كما أن مجتمع التعليم مجتمع يُبنى على القيم، وينطلق منه مشروع القيم التربوية مثل الصدق والأمانة والإخلاص والاحترام وحسن المعاملة، كل ذلك قد يحقق لدى المعلمين الشعور بالمعنى.

ويأتي عامل التفاني ثانياً كدلالة على أن المعلمين يتسمون بالتنظيم والمثابرة والدافعية والمسؤولية والعمل الجاد، كما أنه هذا العامل يشير إلى أن المعلمين يتسمون بالكفاح والاجتهاد من أجل الإنجاز والكمال. ولارتباط هذا العامل بالإنجاز التربوي وبالإرادة أو حرية الاختيار، فقد سمي أيضاً "إرادة الإنجاز". وتعكس السمات المرتبطة بهذا البعد الثقة والحرص والإتقان والكفاءة والتخطيط والإرادة والعمل الجاد والتوجه نحو الإنجاز والمثابرة.

ويُفسر الباحث عامل الوداعة ثالثاً العوامل الأكثر شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات، حيث أن هذا العامل يعكس كيفية تعامل المعلمين مع الآخرين؛ وأن المعلمين أهل ثقة ويتميزون بالود والتعاون والإيثار والتعاطف والتواضع والحرص. كما أنهم يحترمون مشاعر طلابهم وعاداتهم، كما أن المعلمين مستعدون للتعاون ويقدرّون ويحترمون معتقدات وتقاليد الآخرين.

أما وقوع عامل الإنفعالية كآخر العوامل شيوعاً لدى المعلمين والمعلمات، ففي ذلك دلالة على أن المعلمين والمعلمات يتسمون بالهدوء والاتزان الانفعالي وضبط النفس الذي يقودهم إلى التركيز على معاني أكبر، كالتركيز على الذات وتعزيز النمو والتطوير المهني من خلال النظرة الموضوعية للذات والتقييم الذاتي بعيداً عن تضخيم الذات، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه هونغ بايو ين وآخرون (Hongbiao Yin, et al., 2016) من أنّ الإنفعالية متمثلة في المتطلبات العاطفية المهنية التي تؤدي دورها إلى التقييم الذاتي السلبي تؤثر سلباً على الهناء الذاتي لدى المعلمين، ويؤيد ذلك ما أشار إليه ماليك وآخرون (Malik, et al., 2011) من الارتباط السلبي بين الإنفعالية (القلق والتوتر والإحباط) والهناء الذاتي لدى المعلمين.

وفيما يتعلق بنتائج فرض الدراسة الواردة في الجدول (١٤) والتي أشارت إلى أن متغيرات: التواضع، والوداعة، والتفاني، والانفتاح على الخبرات، هي المتغيرات الأكثر أهمية في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وأن هذه المتغيرات مجتمعة تُفسّر (٤٦,٨%) من التباين في المتغير التابع (الهناء الذاتي الوظيفي)، وأن متغير التواضع يعد أقوى العوامل إسهاماً في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي، وأنه يُفسّر منفرداً (٣٨,٤%) من التباين في الهناء الذاتي الوظيفي.



ويمكن تفسير ذلك بأن التواضع يتضمن النظرة الموضوعية للذات وتقييمها بشكل واقعي، والتركيز على الآخر، والاعتراف بحقه في التفوق والإنجاز، والانفتاح على المعلومات الجديدة. كما أن التواضع يقود إلى ضبط النفس، والتصرف بشكل واقعي بدون مبالغة، أو تضخيم، أثناء تقييم الخصائص الذاتية، وعند التعامل مع الآخرين. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه بيترز ورووت وجونسون (2011) Peters, Rowat, & Johnson من أن التواضع يعني جودة العلاقات الاجتماعية، إضافةً إلى أن التواضع يرتبط بصفات وسلوكيات إيجابية مثل: التسامح، والتعاون، وتقديم المساعدة للآخرين، وهذا يوفر مزيداً من الدعم لعلاقات اجتماعية جيدة، ويرر ذلك ميكولينسر وشيفر Mikulincer & Shaver (2007) بأن التواضع يهيئ الفرد لتجاوز الذات، والتوجه بها نحو الآخرين. وتتفق النتيجة مع ما أشار إليه سومطري (2016) Sumatri من إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي من التواضع. كما تتفق مع ما توصل إليه معشي (٢٠١٦) من إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

كما تتفق مع ما أشار إليه سامباز وآخرون (2016) Sapmaz, et. al من أن التواضع يفسر ما نسبته (٢٢,٧%) من الهناء الذاتي. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه آغا بابي (2012) Aghababaei من أن التواضع هو أحد عوامل الشخصية التي يتسم فيها المعلمون بالأمانة والوضوح في علاقاتهم الشخصية مع زملائهم والآخرين من حولهم كما يتميزون بالثروي في التعامل مع الآخرين (P. 880). كما تتفق نتيجة الدراسة مع ماتوصل إليه الضبع (٢٠١٩) من أن عوامل التواضع، والانفتاح، والتفاني، والإنفعالية تفسر (٣٢,٣%) من هدوء الأنا لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية والمعلمات.

ويأتي عامل الوداعة ثاني العوامل تأثيراً في الهناء الذاتي الوظيفي، وهذا يتفق مع خصائص هذه السمة، فالمعلمون يميلون لامتلاك خصائص إيجابية مثل الإيثار، والتعاطف مع طلابهم، والانطباعات الإيجابية عنهم، والرغبة في مساعدتهم، كما تتضمن اللطف في المعاملة والمرونة وتقبل الطلاب والطبية معهم وحنو القلب عليهم.

أما عاملي التفاني والانفتاح على الخبرات فيؤكدان على أن المعلمين يتسمون بالجد والمثابرة والإحساس بالمسؤولية تجاه طلابهم وعملهم ومنفتحين على الخبرات وتقبل الآخر، وذلك من خلال الاهتمام بالأفكار الجديدة، وبوجهات النظر غير التقليدية، وميلهم لحب الاطلاع والمعرفة، وتجديد المعلومات والأفكار، وميلهم إلى الإبداع والتجديد، هذا بدوره يقودهم إلى تطوير مهاراتهم والتحسّن المستمر بما ينعكس على إيجاباً على النمو الأكاديمي للمعلمين والمعلمات وذلك ينعكس بدوره على الهناء الذاتي الوظيفي لديهم.

**التوصيات والمقترحات:**

في ضوء ما أسفرت عن الدراسة الحالية من نتائج يمكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

- ١- برامج تدريبية تهدف لتطوير الأداء التدريسي والأكاديمي لدى المعلمين والمعلمات يعتمد على أبعاد الهناء الذاتي الوظيفي.
- ٢- إجراء المزيد من الدراسات في البيئة العربية للكشف عن البناء العملي للعوامل الستة الكبرى للشخصية.
- ٣- إجراء المزيد من البحوث على الهناء الذاتي الوظيفي في ضوء متغيرات أخرى.
- ٤- فعالية برنامج إرشادي في رفع مستوى الهناء الذاتي الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

### المراجع العربية:

- الحجيري، ماجد (٢٠١٥). أسباب عزوف معلمي المرحلة الابتدائية عن تدريس الصفوف الأولية بمدارس المدينة المنورة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، المدينة المنورة.
- الخطيب، لبنى ابراهيم (٢٠١٧). مستوى الهناء الذاتي وعلاقته بالطموح والإيثار لدى طلبة جامعة مؤتة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- سعيد، هاني (٢٠٠٩). الهناء الشخصي لدى الصم والمكفوفين والعاديين في ضوء بعض المتغيرات الشخصية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة المنيا، مصر.
- السيد، الحسين حسن (٢٠٢٠). أبعاد اليقظة العقلية كمتغير وسيط في العلاقة بين سمات الشخصية والهناء الذاتي لدى المعلمين والمعلمات. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الشهري، محمد هادي؛ وعنوم، عبد القادر محمد (٢٠١٨). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات اللغة العربية في محافظة شرونة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (٣)، ٣٣٨-٣١٣.
- الضبيع، فتحي عبدالرحمن (٢٠١٩). العوامل الستة الكبرى للشخصية النسخة المختصرة HEXACO 24 محددات نفسية للأنا الهادئة لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ٦٨، ٢١ - ٥٥.
- عبد الخالق، أحمد محمد؛ وعيد، غادة خالد (٢٠٠٨). حب الحياة وارتباطه الهناء الشخصي واستقلاله عن الدافعية. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، ٣٩(٢)، ٣٦-١٥.
- عبد المطلب، السيد الفضالي؛ وأحمد، ميمي السيد (٢٠١٦). البناء العاملي للعوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج (HEXACO) وعلاقته بمعنى الحياة لدى طلبة جامعة الزقازيق. مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٧ (١٠٨)، ١٣٩-١٨٢.
- معشي، محمد علي (٢٠١٦). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية والأمل لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان، دراسات تربوية ونفسية: مجلة جامعة الزقازيق، ٩٣، ٣٣٤-٢٨٣.
- يوسف، يوسف؛ والشربيني، هانم (٢٠٠٠). دراسة مقارنة للشعور بالإرهاك النفسي ومصادره لدى معلمي العاديين والمتخلفين عقليًا والمتفوقين عقليًا. المؤتمر السنوي لكلية التربية جامعة المنصورة - نحو رعاية نفسية وتربوية أفضل لذوي الاحتياجات الخاصة، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر، ٤٨٢-٥٢٧.

## المراجع الأجنبية:

- Aghababaei, N. (2012). Religious honest and humble: looking for the religious person within the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 53, 880-883.
- Aghababaei, N., & Arji. A. (2014). Well-being and the HEXACO model of personality. *Personality and Individual Differences*, 81, 139-142.
- Ashton, M., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340-345.
- Bermejo, L., Hernández, V., & Prieto, M. (2013). Teacher Well-being: personal and job resources and demands. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1321-1325.
- Cook, C., Miller, F., & Fiat, A. (2017). Promoting secondary teachers' well-being and intentions to implement evidence-based classroom practices: Randomized evaluation of the achiever resilience curriculum. *Psychology in the Schools*, 54(1), 13-28.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43.
- Hongbiao, Y., Shenghua, H., & Wenlan, W. (2016). Work Environment Characteristics and Teacher Well-Being: The Mediation of Emotion Regulation Strategies, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(9), 907.
- Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 9(6), 45-52.
- Kun, A., Balogh, P., & Krasz, K. (2017). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's

- PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 56-63.
- Malik, L., Robert, A., Bart, V., Kitty, D., Glynnis, M., & Priscilla, R. (2011). Indicators of subjective and psychological wellbeing as correlates of teacher burnout in the Eastern Cape public schools, South Africa. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, 3(10), 160-169.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. (2007). *Attachment and adulthood: Structure, dynamics, and change*. New York, NY: Guilford.
- Nkomo, N., & Fakrogha, E. (2016). Teacher Personality and Effective Classroom Management. *International Journal of Innovative Research and Development*, 5(13), 10-14.
- Onder, F., & Sari, M. (2009). The Quality of School Life and Burnout as Predictors of Subjective Well-Being among Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9 (3), 1223-1236.
- Peters, A., Rowat, W., & Johnson, M. (2011). Associations between dispositional humility and social relationship quality. *Scientific Research*, 2(3), 155-161.
- Renshaw, T., Long, A., & Cook, C. (2015). Assessing teachers' positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. *School Psychology Quarterly*, 30(2), 289-306.
- Salgado, J. (1997). The Five-Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Sapmaz, F., Yıldırım, M., Topçuoğlu, P., Nalbant, D., & Sızır, U. (2016). Gratitude, Forgiveness and Humility as Predictors of Subjective Well-being among University Students. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(1), 38-47.
- Seligman, M., (2011). *A visionary new understanding of happiness and well-being*, free press a division of Simon & Schuster

- Library of congress cataloging in publication data, New York, 16-17.
- Spilt, J., Koomen, H., & Thijs, J. (2011). Teacher wellbeing: The importance of teacher student relationships. *Educational Psychology Review*, 23, 457- 477.
- Sumatri, D. (2016). The Relationship of Humility and Forgiveness on Students' Psychological Well-Being. *Psychology Forum*, 19, 765-772.
- Tanabe, Y., & Mori, S. (2013). Effects of perceived teacher personality on student class evaluations: a comparison between Japanese instructors and native English speaking instructors. *International Journal of English Linguistics*, 3(3), 53-63.
- Wood, A., Joseph, S., & Maltpy, J. (2008). Gratitude uniquely predicts satisfaction with life: Incremental validity above the domains and facets of the five-factor model. *Personality and individual Differences*, 46, 443-447.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zheng, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 621-644.