

## النمذجة البنائية للعلاقات بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية

أ.د. عادل السعيد البنا\*

د. نجلاء فريد حجازي\*

### المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التوصل إلى نموذج بنائي يفسر سببية العلاقات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية. وتكونت عينة الدراسة من (١٧٥) من العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية، وطبق عليهم أدوات الدراسة المتمثلة في: مقياس التنظيم الذاتي للانفعالات (اعداد الباحثان)، ومقياس التفاؤل اعداد عبد الخالق (١٩٩٦)، ومقياس الامل اعداد سيلندر واخرون (١٩٩١)، ومقياس السعادة النفسية اعداد مايكل ارجايل (١٩٩٣) ومقياس الرضا الوظيفي اعداد هكمان واولدهام (١٩٧٥)، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد، النمذجة بالمعادلات البنائية من خلال برنامج "AMOS" وأسفرت نتائج الدراسة عن إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية من خلال التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي، وتم التوصل إلى نموذج بنائي يفسر سببية العلاقات بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.

الكلمات المفتاحية: النمذجة البنائية- التنظيم الذاتي للانفعالات-الهناء النفسي- الرضا الوظيفي.

### Structural Equation Modeling of Emotional Self-Regulation, Subjective Well Being and Job Satisfaction among Employees In Alexandria University

Prof.Dr.Adel Elsaid Ibrahim Elbanna Dr.Naglaa Farid Hegazy

### Abstract

This study aimed to suggest the best causal structural model for the relationships between Emotional Self-Regulation, Subjective Well Being and Job Satisfaction. Study sample consisted of (175) Employees In Alexandria University, during the university year 2019/ 2020,. Structural Equation Modeling Technique by AMOS programme was used. study resulted in Predicting of Employees' Job Satisfaction through their Emotional Self-Regulation and Subjective Well Being, and Detecting causal structural model for interpreting the relationship between Emotional Self-Regulation, Subjective Well Being and Job Satisfaction among Employees In Alexandria University.

**Key words:** Structural Equation Modeling - Emotional self-regulation - Subjective well being- Job Satisfaction.

### مقدمة الدراسة

تمثل قدرة الفرد على التغيير والتحكم في الطريقة التي يعبر بها عن الانفعالات من أهم مظاهر الصحة النفسية للفرد، فملاح شخصية الفرد تتجلى من خلال الانماط الانفعالية وايضا الحالة النفسية والمزاجية، ومن هنا يظهر أهمية التنظيم الانفعالي للفرد وردود الافعال في الصحة النفسية، فهو يساعد في رفع قدرة الفرد على التعامل وومواجهة المواقف المجهدة من خلال ربط معنى جديد لانفعالاته (Groos,1988) تنظيم الانفعالات والتحكم فيها يؤدي الى جودة علاقات الفرد مع الآخرين من خلال بناء علاقات شخصية صحية.

♦ أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي - وعميد كلية التربية الأسبق جامعة دمنهور.  
♦ دكتورة إدارة الأعمال - الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري.

وقد اوضحت عديد من الدراسات اهمية تنظيم الانفعالات ودورها في الارتقاء بالصحة النفسية للفرد كما ارجعت معظم اضطرابات الصحة النفسية الى صعوبات التنظيم الانفعالي كما يوجد ايضا علاقة ذات دلالة احصائية بين تنظيم الحالات الوجدانية الغير مرغوبة والصحة النفسية حيث إن هذا الترابط قد ظهر بوضوح في كل الاضطرابات النفسية التي شملها الدليل التشخيصي الخامس للاضطرابات النفسية.

ويحدث التنظيم الانفعالي كل لحظة من خلال السياق الاجتماعي وبشكل متوافق ومتسق مع المتعة واللذة بغرض تنظيم الوجدان، والتي تتطلب من الفرد التحكم في الانفعالات من خلال خفض الحالات الانفعالية السلبية وزيادة الحالات الانفعالية الايجابية وذلك بغرض تعزيز السرور ومنع الألم النفسي.

والجدير بالذكر ان هناك نوعين من التنظيم، التنظيم المنخفض للانفعالات السلبية وايضا التنظيم المرتفع للانفعالات الايجابية يحاول الفرد تنظيم الانفعالات بواسطة التنظيم المنخفض للانفعالات من خلال تقليل الشدة أو المدة الزمنية، ومثال على ذلك انفعالات الحزن والقلق والغضب وذلك من خلال التركيز على خفض النواحي التجريبية والسلوكية للانفعالات السلبية وعلى النقيض من ذلك يحاول الفرد تنظيم المرتفع للانفعالات الايجابية مثل زيادة شدتها والمدة الزمنية، وعلى سبب المثال الحب والاهتمام والمرح من خلال الخبرات الايجابية مع الآخرين (Quoidbach, et, al., 2010).

### مشكلة الدراسة

استقطب مفهوم التنظيم الذاتي للانفعالات اهتمام عديد من الباحثين في الآونة الأخيرة مثل (Gross, Johan,2003; Suberamanian& Nityanandan, 2008; Hu et.al.,2014; Wong&Lim,2009) ويجد المستقر للتراث السيكلوجي اتفاقا على أن استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات؛ والتي يوجهها وعي الفرد بانفعالاته؛ يسهم في تحسين الهناء النفسي للفرد. وفي إطار علاقة استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات بغيرها من المتغيرات النفسية، اهتمت عديد من الدراسات بالكشف عن العلاقة بين استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي - سواء علي مستوي الدراسات العربية أو الأجنبية- حيث أشارت نتائج دراسات كل من (Suberamanian& Nityanandan, 2008; Hu et.al.,2014) إلى وجود ارتباط موجب بين الهناء النفسي وعمق توظيف استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات.

ويرتبط الهناء النفسي بالرضا الوظيفي حيث أشارت نتائج دراسة عويد سلطان المشعان (٢٠٠٢) إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين ابعاد الهناء النفسي و الرضا الوظيفي. وعليه يمكن ملاحظة اقتضار هذه الدراسات والبحوث علي دراسة العلاقات الارتباطية الثنائية بين متغيرات الدراسة الحالية. وعلي الرغم من سهولة حساب قيم معاملات الارتباط وبساطة تفسير هذه القيم، إلا أن هذا الأسلوب الإحصائي لا يوفر صورة دقيقة عن سببية العلاقة بين أي متغيرين؛ أي إذا ما كان هناك متغيرات كامنة أخرى تتحكم في طبيعة العلاقة بين أي متغيرين؛ ويمكن أن تكون قيمة معامل الارتباط بين أي متغيرين ضعيفة بسبب وجود متغيرات أخرى تؤثر على هذه العلاقة الارتباطية وتضعفها وهو ما يعرف إحصائيا بالتأثير الخامد للمتغيرات Suppression Effect (Tzelgov & Henik, 1991). وعليه تظهر الحاجة إلى وضع تصور جديد لما يمكن أن تكون عليه العلاقات بين متغيرات الدراسة الحالية بحيث تتضح التأثيرات المتبادلة بينها، وذلك في ضوء مراجعة دقيقة للتراث السيكلوجي ونتائج الدراسات السابقة.

ويمكن التعبير عن هذا التصور المفاهيمي بنموذج بنائي مقترح يهدف إلى التعرف علي التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية. كما يتحدد الوجه الثاني لمشكلة الدراسة الحالية بقلّة عدد الدراسات - في حدود المجهود الذي قام به فريق البحث- التي درست العلاقة بين التنظيم

الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين، لذا استشعر فريق البحث الحاجة إلى المزيد من الدراسات التأكيدية في هذا المجال.  
 في ضوء ما سبق ونظرا إلى ندرة الدراسات العربية على حد علم الباحثين والتي ربطت بين متغيرات الدراسة الحاليه وهي: التنظيم الذاتي للانفعالات، والهناء النفسي بابعادة الثلاث (التفائل، الامل، السعادة) وعلاقتهم بالرضا الوظيفي، والتي بدورها تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي وانعكاسته التي تتمثل في زيادة او نقص مستوى الولاء الوظيفي ومعدلات الربحية والاحتفاظ بالعاملين والذي يعتبر حجر الاساس لنجاح المؤسسات وزيادة فرص البقاء فقد تحددت مشكله الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة بين التنظيم الذاتي للانفعالات ومستوى الهناء النفسي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؟
- هل توجد علاقة بين التنظيم الذاتي للانفعالات ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؟
- هل توجد علاقة بين الهناء النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؟
- هل يمكن التنبو بالهناء النفسي من خلال التنظيم الذاتي للانفعالات لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؟
- هل يمكن التنبو بالرضا الوظيفي من خلال التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؟
- هل يمكن نمذجة العلاقات البنائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؟

### أهداف الدراسة

#### تسعى الدراسة الحالية إلى :

١. التعرف على طبيعة العلاقة بين التنظيم الذاتي للانفعالات ومستوى الهناء النفسي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
٢. التعرف على طبيعة العلاقة بين التنظيم الذاتي للانفعالات ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
٣. التعرف على طبيعة العلاقة بين الهناء النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
٤. التنبو بالهناء النفسي من خلال التنظيم الذاتي للانفعالات لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
٥. التنبو بالرضا الوظيفي من خلال التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
٦. الكشف عن نموذج العلاقات البنائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.

## أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من عدة اعتبارات أهمها:

١. محاولة تقديم فهم وتفسير أعمق لطبيعة العلاقات والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
٢. الاستفادة من الدور الذي تلعبه جودة الحياة النفسية كمتغير وسيط mediator في فحص العلاقة بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي.
٣. فهم العلاقات بين استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية؛ بما قد يسهم في تعميق الرؤية وزيادة الوعي بالتأثيرات المتبادلة بينها؛ ومن ثم توجيه كل من يهمله الشأن الإداري في الجامعات لمساعدة العاملين علي الرفع من مستوي وعمق استخدامهم لاستراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات وما يترتب علي ذلك من تحسين جودة الحياة النفسية ورفع مستوي الرضا الوظيفي لديهم.
٤. إعداد مقياس استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي، والذي سعى فريق البحث لإعداده -ملتزما بما أفرزه التراث السيكلوجي من تعريفات لبنية متغير استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي وأبعادها، ومن ثم يمكن الاستفادة من هذا المقياس في البحوث والدراسات المستقبلية حول استراتيجيات التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي.

## مصطلحات الدراسة

### ١- النمذجة بالمعادلات البنائية Structural Equation Modeling :

تُعرف النمذجة بالمعادلات البنائية بأنها أحد منهجيات إجراء النمذجة. وهي أقرب ما تكون إلي النمذجة الرياضية وتحديد الإحصائية؛ حيث يتم فيها النظر إلي المتغيرات موضع الدراسة كمتغيرات يمكن قياسها وتحديد كميا من خلال بناء نموذج لقياسها يتضمن مجموعه من المؤشرات الدالة عليها، واختبار مدي صدق نموذج القياس من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة (التحليل العاملي التوكيدي). وقد تضم النمذجة بالمعادلات البنائية أكثر من نموذج قياس بل عادة ما يحدث ذلك، حيث يكون لكل متغير نموذج مستقل لقياسه. وتتم عملية تحديد علاقات التأثير والتأثر بين المتغيرات المتعددة وصولا إلي تفسير يحاكي واقع علاقات المتغيرات محل الدراسة (Ullman & Bentler, 2003)

### ٢- التنظيم الذاتي للانفعالات:

التنظيم الانفعالي هو مجموعة من العوامل سواء عوامل داخلية او خارجية والتي تساهم في اعادة توجيهه وتحسن والسيطرة على الاستثارة العاطفية تحسين اداء الفرد، جهود الافراد لقمع المشاعر جانبا حتى يتثنى للافراد تحقيق اهدافهم. ويتحدد التنظيم الذاتي للانفعالات إجرائيا في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الطالب في مقياس التنظيم الذاتي للانفعالات المستخدم في الدراسة.

### ٢- الهناء النفسى Subjective well being :

يُعرف الباحثان الهناء النفسى في الدراسة الحالية بأنه " داله يتم الاستعانه بها لتوضيح ما يعيشه او يشعر به الفرد من الفرح والسعادة مقابل الحزن والخوف وتعبر الفرح والسعادة عن

الوجدان الايجابي اما الحزن والفرح يعبر عن الوجدان السلبي كما ان الرضا عن الحياة يعتبر من مكونات الهناء الذاتي وبالتالي يختلف الهناء النفسي من شخص لآخر ومن مرحلة عمرية لمرحلة اخرى كما يختلف الهناء النفسي باختلاف الثقافات والمجتمعات وتقتصر هذه الدراسة على قياس الهناء النفسي للعاملين بإدارة جامعة الإسكندرية وتقتصر الدراسة على الأبعاد التالية للهناء النفسي (جودة الحياة النفسية):

- أ. **التفاؤل:** استعداد كامن داخل الفرد يحدد توقعات الإيجابية العامة تجاه المستقبل ويرتبط ايجابيا بالصحة النفسية عكس التشاوم الذي يعنى توقع سلبي للاحداث يجعل الفرد ينتظر حدوث الاسوأ، وعدم النجاح، وخيبة الامل.
- ب. **الامل :** حالة دافعية موجبة تعتمد على الشعور بالنجاح و طاقة موجبة نحو الهدف، والتخطيط لتحقيق هذا الهدف؛ (snyder,et al.,1991) وقد عرفت: (snyder,et al.,2000) حالة ايجابية لحفز الهمم والتي تقوم على التبادل المستمد من الاحساس بالنجاح، ويشمل مكونين الاول هو المقدره ويعبر عن الطاقة الموجهة للهدف. والمكون الثانى هو السبل ويعبر عن الطرق التي يتم من خلالها توجيهه هذه الطاقة للوصول للهدف
- ج. **السعادة:** حالة من التوازن الداخلى يسودها عدد من المشاعر الايجابية كالرضا والابتهاج والسرور التي ترتبط بالجوانب الاساسية للحياة مثل الاسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية.

#### ٤- الرضا الوظيفي :

يُعرف الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية بأنه "حالة عاطفية ممتعة أو ايجابية ناتجة عن تقييم الخبرات الوظيفية للفرد" أي إنته المشاعر والمواقف الايجابية والسلبية لدى العاملين تجاه وظيفتهم (locke, 1976) حيث يرتبط الرضا الوظيفي بكيفية تفكير الاشخاص في وظائفهم وشعورهم بها ووجهة نظرهم تجاهها وكيفية رؤيتهم لها (Spector, 1985). ويتحدد الرضا الوظيفي اجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها الإداري على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

#### الإطار النظري للدراسة

##### أولاً: التنظم الذاتي للانفعالات :

لا يقصد بتنظيم الانفعالي قمع الانفعالات أو أن يعيش الفرد في حالة من السكون والهدوء من الاستثارة الانفعالية، ولكن يقصد بها تنظيم الانفعال من خلال المراقبة والتقييم ومحاولة تغيير الخبرات الانفعالية بالتنظيم يتضمن الافكار المولدة ذاتيا والمشاعر والاجراءات التي يتم (Thompson, 2011) التخطيط لها وتكيفها بشكل دوري لتحقيق اهداف شخصية، ويعرف التنظيم الانفعالي على انه جهود الفرد التي تشمل محاولات تحويل وتعديل شدة ومدة (Groos&Johan, 2003) الحالات الشعورية وهي عمليات تتسم بالدينامكية. التنظيم الانفعالي هو مجموعة من العوامل سواء عوامل داخلية او خارجية والتي تساهم في اعادة توجيهه وتحسن والسيطرة على الاستثارة العاطفية تحسين اداء الفرد، جهود الافراد لقمع المشاعر جانبا حتى يتنى للافراد تحقيق اهدافهم. مما سبق يتضح ان التنظيم الانفعالي يستخدم الفرد للسيطرة وليس لقمع حالة الاستثارة الانفعالية من خلال تعديدها وتحسنها وتوجيهها الامر الذي بدوره يساعد الفرد في تحقيق اهدافه من خلال استخدام مجموعة من الاستراتيجيات التي تنظم الانفعالات عند تعرض الفرد للمواقف الضاغطة.

## ١. أنواع استراتيجيات التنظيم الانفعالي:

- أ. استراتيجية إعادة التقييم: وهي عبارة عن محاولة الفرد على توليد تفسيرات ايجابية عن المواقف الضاغطة نفسيا كطريقة لخفض التوتر، كما ان استراتيجية إعادة التقييم تنتج استجابات جسدية وانفعالية ايجابية (Groos 1998)
- ب. استراتيجية حل المشكلات: وهي عبارة عن استجابات يحاول الفرد من خلالها تغيير المواقف الضاغطة او احتواء أثرها ويرى البعض ان حل المشكلات تعد من الاستراتيجيات الناجحة في (Aldo&hoeksema,2010) التعديل او القضاء تقضى على الضغوط. ويرى (Groos 1998) ان الاشخاص منخفضي القدرة على حل المشكلات قد يتعرضو للعديد من المشكلات مثل الاكتئاب والقلق وتعاطى المخدرات.
- ج. استراتيجية الاجترار او التركيز على التفكير. وهي تشير الى التركيز المتكرر من الفرد في التفكير في الانفعالات السلبية والتركيز على اسباب وعواقب تلك الانفعالات كما انهم ايضا (Aldo&hoeksema,2010) يستطيعون فهم اسباب ومصادر توترهم والوقوف عليها
- د. استراتيجية لوم الذات وتوضيح الافكار المرتبطة بلوم الفرد لذاته عما عايشه من احداث
- هـ. استراتيجية لوم الاخرين وتوضيح الافكار المرتبطة بما عايشته الفرد واسقاط اسباب ذلك على البيئة او الاخرين
- و. استراتيجية الكارثية وتوضيح الافكار السلبية المرتبطة بالتاكيد الصريح على مدى رعب الخبرة الماضية السلبية التي عايشها الفرد والخوف من تكرارها مستقبلا.
- ز. استراتيجية إعادة التركيز الايجابي وتركز على التفكير حول الخبرات الايجابية بدل من التفكير في الحدث الحالي او الحدث الحالي السلبى وبمعنى اخرهى الافكار المتعلقة بالمعنى الايجابي للحدث او الخبرة في سياق التطور الشخصى.
- ح. استراتيجية إعادة التركيز على التخطيط تشير هذه الاستراتيجية على التركيز على الخطوات التى سوف ياخذها وكيفية التعامل مع الاحداث السلبية المؤلمة.
- ط. استراتيجية القبول تشير الى قبول الفرد لما عايشه من احداث سلبية والرضوخ لها وتسمى احيانا باستراتيجية الانسجام مع الانفعالات والاحاسيس والافكار دون محاولة الشخص تغييرها او السيطرة عليها. (omran,2011)
- ي. استراتيجية الكبت وهي تشير الى تثبيط السلوك الذى يريد الفرد التعبير عنه بشكل انفعالى وهي تعد من الاستراتيجيات غير التكيفية حيث انها تودى الى مشاكل نفسية متعددة ويجدر الاشارة الى ان هناك نوعين من الكبت وهو كبت الافكار وكبت الانفعال اما كبت الافكار فهو يشير الى تنظيم استراتيجية تنظيم انفعال معرفية من خلال تجنب الافكار التى تسبب اضطرابات انفعالية ومن الماخوذ على تلك الاستراتيجية انها تفشل فى حالات التوتر الزائد والانفعال المفرط وتقود الى الانفعال السلبى كما تركز الثانية على تجنب الانفعال السلبى غير المرغوب، وتجنب الانفعالات المؤلمة (Dillon.etal.,2007).
- ك. استراتيجية الالهاء وهي افعال يقوم الفرد بها للحصول على شعور أفضل من خلال انخراط الفرد فى اعمال او أنشطة تقلل من التركيز على الانفعال السلبى وتعد هذه الاستراتيجية جيدة فى تخفيف العبء النفسى وخاصة فى المواقف المؤثرة انفعاليا من خلال الهاء الفرد عن المشير المسبب للاجهاد والتوتر (Silk,et al.,2006).

ل. استراتيجيات المشاركة الاجتماعية تتمثل في الحديث الى شخص اخر عن حدث اثار انفعالات سلبية عنيفة ومن مميزات زيادة الانفعالات الايجابية وانقاص الانفعالات السلبية (Brans, et al., 2013).

### ثانياً: الهناء النفسى:

يركز علم النفس بشكل كبير وواضح على الامراض النفسية سواء فى مرحلة التشخيص او مرحلة العلاج مما ادى الى حدوث طفرة فى علاج الامراض النفسية من خلال استخدام علم النفس وكما ذكر سيلجمان ان علم النفس لا يتوقف فقط على علاج الامراض النفسية، بل يمتد ايضا وبشكل شمولي لصنع حياة أفضل لكل فرد فى المجتمع ووفقا لذلك اهتم باثراء الدراسات التجريبية التى تناولات تحسين حياة الفرد والازدهار البشرى كما اطلق مصطلح علم النفس الايجابى (Seligman, 2002).

ولقد وضع سيلجمان ان هدف علم النفس الايجابى تغير منظور استخدامات علم النفس من النظرة الاحادية التى تركز على علاج الامراض النفسية وتشخصها الى توجهة الى الاهتمام بالحياة وجودتها بشكل عام اما على المستوى الذاتى اهتم علم النفس الايجابى على تنمية الهنا والقناعة والرضا على (الاحداث الماضية) والامل والاييجابية والتفاؤل (بالمستقبل) والمرح والسعادة (بالحاضر) اى ثلاثية الزمن الثلاثة ويهدف على المستوى الفردي تنمية الحب والتسامح اما على المستوى الاجتماعى فيهدف علم النفس الايجابى تحمل المسؤولية، والاخلاق والاعتدال والايثار والقدرة على الاحتمال.

ولقد حظي الهناء النفسى فى السنوات الماضية على اهتمام بالغ من الباحثين باعتبارة مفهوم سيكولوجيا يضمن كثير من المتغيرات النفسية وفيما يالى توضيح مفهوم الهنا النفسى والتى تتضمن المتغيرات الايجابية السعادة، والامل، والتفاؤل، والرضا عن الحياة ومتغيرات سلبية مثل القلق والاكتئاب وتعتمد الدراسة الحالية على دراسة المتغيرات الايجابية (السعادة، والامل، والتفاؤل) دون التعرض لتغير الرضا عن الحياة والمتغيرات السلبية الاخرى.

يعتبر مفهوم الهناء النفسى (Subjective well being) من المفاهيم التى تتميز بالشموليه حيث ان مصطلح الهناء النفسى فى اللغة الانجليزية ترجم الى عدة معانى والتى منها الهناء النفسى، الهناء الشخصى، الرفاهية الذاتية، الشعور الذاتى بالسعادة، السعادة النفسى، التمتع الذاتى، وكلها تشير الى معنى واحد هو الهناء النفسى (SWB). سعيد ٢٠٠٩ الهناء النفسى 1999 Furnham and heaven داله يتم الاستعانه بها لتوضيح ما يعيشه او يشعر به الفرد من الفرح والسعادة مقابل الحزن والخوف وتعبر الفرح والسعادة عن الوجدان الايجابى اما الحزن والفرح يعبر عن الوجدان السلبى كما ان الرضا عن الحياة يعتبر من مكونات الهنا الذاتى وبالتالي يختلف الهناء النفسى من شخص لآخر ومن مرحلة عمرية لمرحلة اخرى كما يختلف الهناء النفسى يختلف الثقافات والمجتمعات وتقتصر هذه الدراسة على قياس الهناء النفسى للعاملين بإدارة جامعة الإسكندرية وتقتصر الدراسة على الأبعاد التالية للهناء النفسى (جودة الحياة النفسية):

### ١.التفاؤل:

عرفه احمد عبد الخالق (١٩٦٦) بأنه "نظرة استبشار نحو المستقبل تجعل الفرد يتوقع الافضل وينتظر حدوث الخير ويصبوا الى النجاح ويستبعد ما دون ذلك. ويعرفه أحمد مكى (٢٠١٤) بأنه " انشراح القلب وتوقع الخير ويعرفه البعض بانة توقع المستقبل الافضل فى ظل معطيات سيئة ويرى سيلجمان (١٩٩٨) ان التفاؤل ممكن تعلمة فنحن لسنا متفائلين بالظفرة.فالتفاؤل استعداد كامن داخل الفرد يحدد توقعاتة الايجابية العامة تجاه المستقبل ويرتبط ايجابيا بالصحة النفسية عكس التشاوم الذى يعنى توقعا سلبيا للاحداث يجعل الفرد ينتظر حدوث الاسوا الشر عدم النجاح وخيبة الامل مخيمر (١٤٢٩).

تظهر الشخصية المتفائلة قدرة الفرد على امتلاك الفرد لتوقعات ايجابية عامة نحو الاشياء والاحداث سواء الحالية التي يمر بها الفرد او الاحداث المستقبلية وتولد لديه الشعور بالاحباط والتناؤل يعد بمثابة ميكانزم نفسي يساعد على مقاومة الكآبة والفضل والياس اما الشخصية المتشائم فتعبر عن امتلاك صاحبها لتوقعات سلبية عامة نحو الاحداث والاشياء والتي بدورها تودي الى حياة ملثية بالامبالاة والتعاسة بركات (١٩٨٨) .

التناؤل صفة شخصية او ميل عام للفرد لتوقع الاحداث الايجابية والنتائج المفضلة ان تحدث في المستقبل بشكل لكثير تكرار من الاحداث السلبية (McGee,2011) . ومن جهة نظر الباحثين واستنادا على ما تقدم فإن التناؤل هو تقييم الأفراد بطريقة غير متكافئة احتماليا للاحداث الحالية والمستقبلية بشكل سلبي وهو عكس نظرية المنفعة المتوقعة ويعنى الاحتمال النتائج الذي يمكن التنبؤ بيها على المستويات مختلفة.

## ٢.٢. الامل:

يعد الامل حالة دافعية موجبة تعتمد على الشعور بالنجاح وطاقة موجهة نحو الهدف، والتخطيط لتحقيق هذا الهدف؛ (snyder,et al.,1991) وقد عرفه؛ (snyder,et al.,2000) بأنه حالة ايجابية لحفز الهمم والتي تقوم على التبادل المستمد من الاحساس بالنجاح، ويشمل مكونين الاول هو القدرة ويعبر عن الطاقة الموجهة للهدف. والمكون الثاني هو السبل ويعبر عن الطرق التي يتم من خلالها توجيه هذة الطاقة للوصول للهدف ولقد وضع (snyder, et., al 2002) نموذج معرفي للامل مكون من بعدين اساسين هما المقدرة والسبيل:

### أ.المقدرة على الفعل:

ويشير الى التحديد والالتزام الذي يساعد على التحرك خطوة خطوة في اتجاة الهدف، وتعتبر بمثابة قوة دافعة للامل، فالاهداف تعد تسلسل للعمل العقلى وقد تحتل الاهداف الطوية او الاهداف القصيرة الفكر الواعى والقابل للتحقيق.

### ب.مسارات التفكير السبيل:

تمثل قدرة الفرد المتصورة والعملية والفعالة لتوليد طرق او مسارات عملية للوصول لتلك الاهداف القابية للتطبيق وهذه المسارات ممكن ان تكون واحدة او أكثر مع وضع خطط بديلة عند حدوث العقبات بهدف الوصول الى تحقيق الاهداف فالافراد ذو الامل المرتفع قادرين على إنتاج طرق بديلة باستخدام التشجيع الذاتى والمرونة.

وعلى هذا فان دراسات الامل وما تكشف عنها من نتائج تعد منطلقا جديدا فى تطوير برامج الموارد البشرية فى مجالات العمل والتعليم والانتاج وذلك للحيلولة دون الاحساس بعدم الحيلة، والتشاوم، والياس وعدم تحمل الاحداث السلبية المرتبطة ببيئة العمل.

## ٢.٣. السعادة:

يعتبر مفهوم السعادة من المفاهيم ذات طبيعة مركبة، فالسعادة تعتمد على اساليب معرفية ولسيت فقط شعور او انفعال يشعر به الفرد سواء قام بالتعبير عن هذا الانفعال بشكل لفظى أو غير لفظى وهذه الاساليب المعرفية لا تتميز بالحدائثة ولكنها تلازم الشخص منذ الصغر، وبالتالي تساهم فى تكوين نمط شخصية الفرد الذى بدوره يؤثر على واقعة ومستقبله تبنا السمات الشخصية للفرد من خلال نشئته فى الاسرة والمجتمع وايضا تشكلت القيم الثقافية السائدة فى المجتمع فالتناؤل والتشاؤم والسعادة والحب والرضا سمات يتعلمها الفرد منذ الصغر. ويرى (سالم، ٢٠٠٨) أن "السعادة سمة من سمات الفرد يتميز اصحابها معظم الوقت بالنشاط والحيوية والراحة لديهم القدرة على الاستمتاع يتمتعون بالوقت بطريقتهم الخاصة ولديهم مشاعر الحب والصدائة ونظرتهم للحياة ايجابية.

ويرى (العنزى، ٢٠٠١) السعادة" على انها حالة من التوازن الداخلى يسودها عدد من المشاعر الايجابية كالرضا والابتهاج والسرورالتي ترتبط بالجوانب الاساسية للحياة مثل الاسرة والعمل والعلاقات الاجتماعية .



ويرى مايكل ارجايل (١٩٩٣) السعادة يمكن الاستدلال عليها من خلال اعتدال المزاج لدى الفرد والرضا عن الحياة حيث يصف الافراد السعادة على انها شعور بالرضا والاشباع والسكينة وتحقيق الذات والبهجة وتنشي تلك المشاعر من تحقيق الدوافع وتسمو الى مستوى الرضا النفسى اى انها وجدان يصاحب تحقيق الذات (ع: بخيت، ٢٠١١)

### ثالثاً: الرضا الوظيفي؛

من أكثر القضايا تعقيدا فيما يتعلق بالموارد البشرية فى المنظمات الرضا الوظيفي ويوصف (Falkenburg & schyns 2007) الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من العوامل النفسية والسيولوجية والبيئية التى تجعل الشخص يشعر بالرضا عن وظيفته ويشمل كلا من العوامل الداخلية والخارجية التى تؤثر على مشاعر الموظفين كما تودى هذه العوامل الى مشاعر سلبية او ايجابية.

الرضا الوظيفي هو "حالة عاطفية ممتعة او ايجابية ناتجة عن تقييم الخبرات الوظيفية للفرد" اى انة المشاعر والمواقف الايجابية والسلبية لدى العاملين تجاة وظيفتهم (locke, 1976) حيث يرتبط الرضا الوظيفي بكيفية تفكير الاشخاص فى وظائفهم وشعورهم بها ووجهة نظرهم تجاهها وكيفية رؤيتهم لها (Spector, 1985). ويستخدم مفهوم الرضا الوظيفي بشكل كبير فى مجال الموارد البشرية، والتى تدرك ان اهمية الرضا الوظيفي فى خلق ميزة تنافسية للمنظمات كما يرتبط الرضا الوظيفي بمدى اعجاب الموظف بالمنظمة وبيئته العمل بيها.

ويعتبر الالتزام الوظيفي للعاملين تجاة المنظمة متغير يمكن قياسه من خلال كلا من نية الموظف لترك العمل فى المنظمة وايضا الولاء والجهد الممنوح من الموظف والذى بدوره ينتج عنه انخفاض معدل دوران الموظفين، والرضا الوظيفي المرتفع (Allen&Meyer, 1996) ولقد توصلت الدراسات ان هناك علاقة دالة احصائية موجبة بين كل من الرضاء الوظيفي والتفاؤل والتشاؤم (عويد المشعان، ٢٠٠٢)

### الدراسات السابقة

دراسة (Suberamanian & Nityanandan, 2008) هدفت الدراسة الى التنبؤ بمدى الصلابة النفسية والتفاؤل من خلال علاقتهم باستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى المراهقين الذين قد تعرضوا الى مواجهة الاحداث السلبية فى حياتهم كما هدفت الدراسة الى التفرقة بين كل من الاستراتيجيات التكيفية المتمثلة فى (على سبيل المثال التقبل، حل المشكلات، اعادة التقييم) الاستراتيجيات التنظيم الانفعالي غير التكيفية والمتمثلة فى (على سبيل المثال الكبت، الاجترار، لوم الذات، لوم الآخرين، الكارثية) لدى المراهقين الذين واجهوا احداث سلبية تمت الدراسة على عينة مكونة من (١٦٠) طالبا لم يحالفهم النجاح فى امتحانات الثانوية العامة وتوصلت الدراسة الى وجود ارتباط ايجابي بين الاستراتيجيات التكيفية (استراتيجية التركيز الايجابي، استراتيجية اعادة التقييم الايجابي) والصلابة والتفاؤل، وارتباط سلبى بين الاستراتيجيات غير التكيفية (لوم الذات، الاجترار، الكارثية) مع الصلابة النفسية والتفاؤل كما توصلت الدراسة الى ان استراتيجيات اعادة التركيز الايجابي، واستراتيجية التركيز على التخطيط الاكثر استخداما عند المراهقين الذين حصلوا على درجات مرتفعة فى الصلابة والتفاؤل اما الذين حصلوا على درجات منخفضة فى الصلابة النفسية والتفاؤل كانوا اكثر استخداما لاستراتيجيات لوم الآخرين، الاجترار، الكارثية.

هدفت دراسة (Hu et.al., 2014) الى بحث العلاقة بين استراتيجيات التنظيم الانفعالي (الكبت- اعادة التقييم المعرفى) والصحة النفسية وباستخدام مقياس الرضا عن الحياة والوجدان الايجابي والوجدان السلبي والاكتئاب والقلق وقد توصلت الدراسة الى عدة النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دالة احصائية بين اعادة التقييم المعرفى وموشرات الصحة

النفسيّة الايجابية ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائية بين الكبت وموشرات الصحة النفسية الايجابية ووجود علاقة ارتباطية قوية بين الكبت والموشرات السلبية للصحة النفسية دراسة محمد جاسر عفان (٢٠١٨) التي هدفت الى التعرف على درجة التنظيم الانفعالي والرضا عن الحياة ودراسة العلاقة بين تنظيم الانفعالي والرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية وتوصت النتائج الى ان طالبة الجامعات الفلسطينية لديهم درجة متوسطة من التنظيم الانفعالي والرضا عن الحياة ووجود علاقة موجبة دالة احصائية بين ابعاد التنظيم الانفعالي (القلق، واعادة التركيز الايجابي، والتركيز على الخطط، واعادة التقييم الايجابي) بينما يوجد علاقة سالبة دالة احصائية بين ابعاد التنظيم الانفعالي (لوم النفس، والاجترار، و التهويل، ولوم الاخرين) ومقياس الرضا عن الحياة

اجرى جومورا و رسينيو (٢٠٠٢) دراسة لمعرفة اثر استراتيجيات التنظيم الانفعالي والتحصيل الاكاديمي لدى طلاب المرحلة الاعدادية وكانت الدراسة على عينة من (١٠٣) طلاب وطالبات با المرحلة الاعدادية واستخدمت مقياس التنظيم المعرفي ومقياس التحصيل الاكاديمي وتوصلت الدراسة الى ان استراتيجيات التنظيم المعرفي لها تأثير ايجابي في التحصيل الاكاديمي وبالتالي على الهناء النفسي.

اجرى عويد المشعان (٢٠٠٢) دراسة هدفت الى كشف العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والاضطرابات النفسية والجسدية اجريت الدراسة على عينة من القطاع الحكومي بلغت (٧١٨) موظفا منهم (٣٥٠) ذكرا (٣٦٨) اناث وقد اسفرت الدراسة عن عدد من النتائج اهمها وجود فروق ذات دالة احصائية بين الذكور والاناث، حيث ان الذكور اكثر تقالا ورضا وظيفي من الاناث في حين ان الاناث اكثر تشاوما واضطرابا نفسيا وجسميا من الذكور كما تشير الى وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين الرضا الوظيفي والتفاؤل والتشاؤم. فقد اشارت دراسة ابو زيد سعيد الشويقي (٢٠٠٩) الى وجود علاقة بين السعادة واستراتيجيات مواجهة الضغوط.

بينما دراسة (Wong&Lim,2009) هدفت إلى ايجاد التمايز بين التفاؤل والأمل وعلاقتها بالاكنتاب والرضا عن الحياة، وذلك على عينة مكونة من (٣٣٤) طالبا من طلاب المدارس الثانوية في سنغافورة، وباجراء تحليل التباين التلازمي بين التفاؤل والامل تبين انهما مرتبطين معا، وباجراء تحليل الانحدار اشارت النتائج إلى أن كلا من التفاؤل والامل لهما علاقة ايجابية بالرضا عن الحياة، وعلاقة سلبية بالاكنتاب.

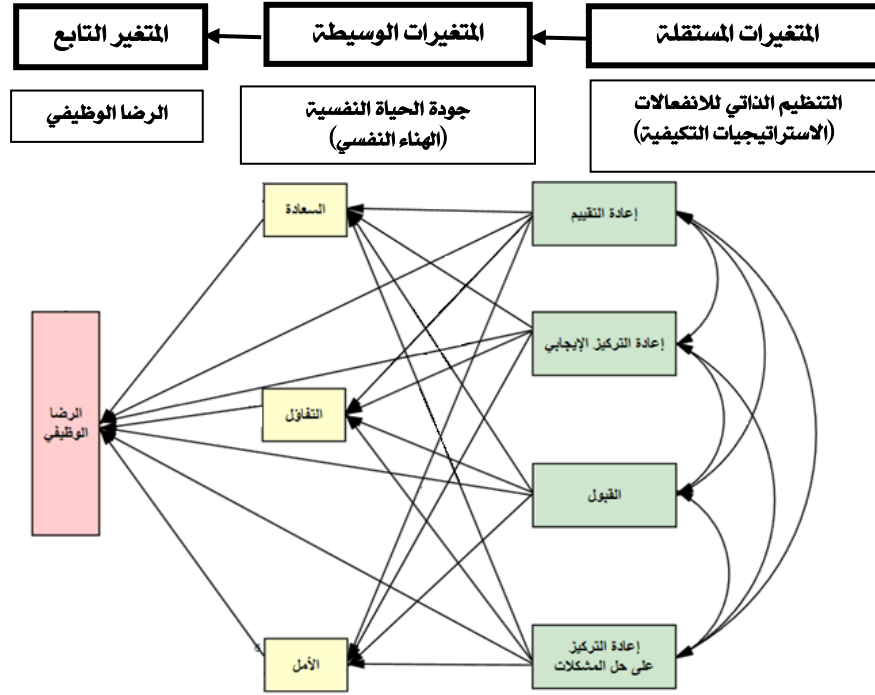
دراسة احمد البنهاوي (٢٠١٠) تهدف الى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي كسمة وكقدرة بالسعادة والتفاؤل والامل لدى عينة من طلاب الجامعة يبلغ قوامها ٣٠٣ طالبا، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي وابعادة كسمة وكل من السعادة والامل ببعديّة (القدرة - والسبيل) وعدم وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي كقدرة بالسعادة والامل.

دراسة امال جودة (٢٠١٠) اشتملت عينة الدراسة على ٣٦٣ طالب وطالبة توصلت الدراسة الى ان مستويات التفاؤل والامل والسعادة ٧١٪، ٨١٪، ٦٣٪ وتوصلت الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل والامل والسعادة.

دراسة عبد الخالق ومراد (٢٠١٠) حول السعادة والشخصية الارتباط والمبثبات على عينة من طلاب وطالبات جامعة الكويت تتالف من (٢٠١) تبين وجود علاقة ارتباطية دالة بين السعادة والصحة النفسية والتفاؤل وتبين ان الصحة النفسية هي اكثر المتغيرات قدرة على التنبؤ بالسعادة.

وقد اقترح الباحثان النموذج البنائي المقترح في الدراسة الحالية في ضوء نتائج الدراسات والبحوث السابقة العربية والأجنبية والتي توصلت إلى وجود رابطة نظرية بين هذه المتغيرات، إلا أن هذه الدراسات لم تتناول هذه المتغيرات بصورة إجمالية في نموذج واحد كما سيتم تناوله في الدراسة الحالية، ولا توجد دراسات عربية أو أجنبية - في حدود المجهود الذي قام

به الباحثان - بحثت بصورة مباشرة التأثيرات المتبادلة المباشرة وغير المباشرة بين التنظيم الذاتي للانفعالات، والهناء النفسي و الرضا الوظيفي، من خلال نموذج سببي يفسر بنية العلاقة بين هذه المتغيرات. وهذا ما يؤكد أهمية فهم وتفسير تلك العلاقة، ويمكن تصور النموذج الذي يربط بين متغيرات الدراسة من خلال الشكل (١) التالي:



شكل (١)  
النموذج البنائي المفترض في الدراسة الحالية

### فروض الدراسة

في ضوء التأسيس النظري والدراسات المرتبطة بمتغيرات الدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والتفاؤل لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والأمل لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والسعادة لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين السعادة والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الهناء النفسي والتنظيم الذاتي للانفعالات لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.
- يمكن التوصل لنموذج العلاقات البنائية لتفسير الدور الوسيط لأبعاد الهناء النفسي بين استراتيجية تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.

## إجراءات الدراسة

### أولاً: منهج الدراسة:

تنتمي الدراسة الحالية الى المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وذلك بغرض ترتيب استراتيجية تنظيم الانفعالات من حيث قوة التأثير والاهمية على مستوى الهناء النفسي للعاملين بإدارة جامعة الإسكندرية.

### ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بإدارات جامعة الإسكندرية.

### ثالثاً: المشاركون في الدراسة:

١. المشاركون في حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة: وقد أجريت على عينة مكونة من (١٥٠) فرداً في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١ من مجتمع الدراسة تم إرجاعها كاملة، للتأكد من صدق وثبات الأدوات.

٢. المشاركون في الدراسة: اشتمت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من العاملين بإدارات جامعة الإسكندرية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠-٢٠٢١، وقد تم توزيع (٢٠٠) قائمة استقصاء، تم إرجاع (١٧٥) قائمة صالحة للتحليل.

### رابعاً: أدوات الدراسة

تشتمل الدراسة الحالية على الأدوات الآتية:

١. مقياس التنظيم الذاتي للانفعالات: اعداد الباحثان.
  ٢. مقياس لقياس التفاؤل اعداد عبد الخالق (١٩٩٦).
  ٣. مقياس لقياس الأمل اعداد سيلندر واخرون (١٩٩١).
  ٤. مقياس لقياس السعادة النفسية اعداد مايكل ارجايل (١٩٩٣).
  ٥. مقياس الرضا الوظيفي اعداد هكمان واولدهام (١٩٧٥).
- اعتمد الباحثان في الدراسة الحالية على قائمة الاستقصاء كأداة من أدوات جمع البيانات حول موضوع الدراسة، ويتكون هذا الاستقصاء من ثلاثة أجزاء رئيسة تدرج تحتها أجزاء فرعية كما يلي:

**الجزء الأول:** يتضمن مقياس التنظيم الذاتي للانفعالات (الاستراتيجيات التكيفية) ويندرج تحته أربعة أجزاء فرعية كما يلي: إستراتيجية إعادة التقييم- إستراتيجية إعادة التركيز الإيجابي- إستراتيجية القبول- إستراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات.

**الجزء الثاني:** مقياس الهناء النفسي ويندرج تحته ثلاثة أجزاء فرعية كما يلي: السعادة- التفاؤل- الأمل.

**الجزء الثالث:** ويتضمن مقياس الرضا الوظيفي، وقد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

راضي جداً موافق بقوة ٥	راضي موافق ٤	محايد محايد ٣	غير راضي غير موافق ٢	غير راضي جداً غير موافق بقوة ١
------------------------------	--------------------	---------------------	----------------------------	--------------------------------------

وبعد أخذ متوسط الاستجابات، ونظراً لأن المدى (٥-١=٤) يتوزع على خمس مسافات فإن طول المسافة = ٤ ÷ ٥ = ٠,٨٠، لذا فقد تم تحديد درجة الموافقة كما يلي:

راضي جداً موافق بقوة ٥-٤,٢٠	راضي موافق ٤,١٩-٣,٤٠	محايد محايد ٣,٣٩-٢,٦٠	غير راضي غير موافق ٢,٥٩-١,٨٠	غير راضي جداً غير موافق بقوة أقل من ١,٨٠
-----------------------------------	----------------------------	-----------------------------	------------------------------------	--

خامساً: الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

#### ١. ثبات الاستقصاء

يقصد بثبات الاستقصاء أن يعطي هذه الاستقصاء نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستقصاء يعني الاستقرار في نتائج الاستقصاء وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. تحقق الباحث من ثبات الاستقصاء من خلال طريقة ألفا كرونباخ، ويعتبر الحصول على ( $\text{Alpha} \geq 0.60$ ) معقولاً، والجدول (١) يوضح اختبار ثبات محاور المقياس باستخدام ألفا كرونباخ:

جدول (١)

نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمحاور قائمة الاستقصاء

المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا	معامل الصدق (٥)
١. مقياس التنظيم الذاتي للانفعالات			
أ- إعادة التقييم	٦	٠,٩٤٥	٠,٩٧٢
ب- إعادة التركيز الإيجابي	٤	٠,٩٢٠	٠,٩٥٩
ج- القبول	٤	٠,٩٦٤	٠,٩٨٢
د- إعادة التركيز على حل المشكلات	٦	٠,٩٠٨	٠,٩٥٣
٢. مقياس الهناء النفسي			
أ- السعادة	١٥	٠,٩٣٢	٠,٩٦٥
ب- التفاؤل	١١	٠,٩٦٣	٠,٩٨١
ج- الأمل	٧	٠,٩٧٢	٠,٩٨٦
٣. مقياس الرضا الوظيفي	٥٩	٠,٩٨٢	٠,٩٩١

يتضح من الجدول (١) أن معاملات الثبات قد تراوحت بين ٠.٩٠٨، ٠.٩٨٢ وهذا يدل على أن محاور الاستقصاء تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات يطمئن الباحثان إلى تطبيقه على عينة الدراسة.

#### اختبار الاتساق الداخلي لقائمة الاستقصاء

يوضح الجدول (٢) التالي نتائج الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط محاور قائمة الاستقصاء بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، من خلال تطبيقه على العينة الاستطلاعية والمكونة من ١٥٠ موظفاً:

جدول (٢)

معامل ارتباط محاور قائمة الاستقصاء بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	معاملات الارتباط R	معاملات الصلاحية <sup>(١)</sup>
مقياس تنظيم الانفعالات		
إعادة التقييم	٠.٩٥٥ <sup>(**)</sup>	٠.٩٧٧
إعادة التركيز الإيجابي	٠.٩٥٢ <sup>(**)</sup>	٠.٩٧٥
القبول	٠.٩٥٦ <sup>(**)</sup>	٠.٩٧٨
إعادة التركيز على حل المشكلات	٠.٩٧٠ <sup>(**)</sup>	٠.٩٨٥
مقياس الهناء النفسي		
السعادة	٠.٦٨٢ <sup>(**)</sup>	٠.٨١١
التفاؤل	٠.٩٤٤ <sup>(**)</sup>	٠.٩٧١
الأمل	٠.٩٦٠ <sup>(**)</sup>	٠.٩٨٠
مقياس الرضا الوظيفي	٠.٧٨٨ <sup>(**)</sup>	٠.٨٨١

❖ دالة عند مستوي معنوية ٠.٠١

$$(١) R^2 / (1 + R^2) = 2 * R^2$$

يتضح من الجدول (٢) أن جميع المحاور ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس حيث تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٦٨٢، ٠.٩٧٠ وهي موجبة، وذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ٠.٠١، وهذا يؤكد أن محاور المقياس تتمتع بدرجة عالية من الاتساق.

#### صدق مقياس تنظيم الانفعالات:

تحقق الباحثان من الصدق البنائي باستخدام أسلوب معادلة النموذج البنائية وهو ما يطلق عليه بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) Confirmatory Factor Analyzes للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس المختلفة التي يتم بنائها في ضوء أطر نظرية سابقة (MacCallum & Austin, 2000) وبعد التحليل العاملي التوكيدي أحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية بعكس التحليل العاملي الاستكشافي؛ وذلك لأنه يتيح الفرصة لتحديد واختبار صحة نماذج معينة والتي يتم بنائها في ضوء أسس نظرية سابقة للمقياس (Hewitt, Foxcroft & MacDonald, 2004)، واعتمد الباحثان في تطبيق هذا الأسلوب على البرنامج الإحصائي (LISRE 8.80) وفي ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات المدرجة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج (المستهلكة من قبل النموذج) تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لنموذج المعادلة البنائية. ويوضح جدول (٣) التالي مؤشرات جودة المطابقة التي تم استخراجها من البرنامج.

## جدول (٣)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس تنظيم الانفعالات.

مدى ملائمته	قيمته	المؤشر
النموذج مقبول (اقل من ٥)	0.99	النسبة بين قيمة $\chi^2$ ودرجات الحرية df
مناسب (الأفضل أن يتعدى ٠.٦)	0.69	مؤشر الاقتصار الى حسن المطابقة أو الاقتصادي Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)
مناسب (ينبغي أن يكون أقل من ٠.١)	0.0	جذر متوسط مربعات البواقي Root Mean Square Residual (RMSR)
مناسب حيث لا بد أن يكون أكبر من ٠.٩٥ لقبول المطابقة	1.0	مؤشر المطابقة التزايدى Incremental Fit Indices (IFI)
مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)	1.0	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)
مناسب (يفضل أن يكون أكبر من ٠.٦)	0.96	مؤشر المطابقة المعيارى الاقتصادي Parsimony Normed Fit Index (PNFI)
مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)	0.99	مؤشر المطابقة المعيارى Normed Fit Index (NFI)
مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)	1.0	مؤشر المطابقة غير المعيارى Non-Normed Fit Index (NNFI)

ويستنتج الباحثان من جدول (٣) لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس تنظيم الانفعالات أن النموذج يتمتع بمطابقة إجمالية جيدة .  
صدق مقياس الهناء النفسى:

قام الباحثان بالتحقق من الصدق البنائي للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي وذلك ببرنامج ليزرل (LISREL 8.80) ويوضح جدول (٤) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهوية الاجتماعية لطلاب الجامعة:

## جدول (٤)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهناء النفسى.

مدى ملائمته	قيمته	المؤشر
النموذج مقبول (اقل من ٥)	2.3	النسبة بين قيمة $\chi^2$ ودرجات الحرية df
مناسب (الأفضل أن يتعدى ٠.٦)	0.64	Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي
مناسب (ينبغي أن يكون أقل من ٠.١)	0.08	Root Mean Square Residual (RMR) جذر متوسط مربعات البواقي
مناسب حيث لا بد أن يكون أكبر من ٠.٩٥ لقبول المطابقة	0.96	Incremental Fit Indices (IFI) مؤشر المطابقة التزايدى
مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)	0.94	Comparative Fit Index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن
مناسب (يفضل أن يكون أكبر من ٠.٦)	0.80	Parsimony Normed Fit Index (PNFI) مؤشر المطابقة المعيارى الاقتصادي
مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)	0.90	Normed Fit Index (NFI) مؤشر المطابقة المعيارى
مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)	0.93	Non-Normed Fit Index (NNFI) مؤشر المطابقة غير المعيارى

ويستنتج الباحثان من جدول (٤) لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الهناء النفسي أن النموذج يتمتع بمطابقة إجمالية جيدة.

صدق مقياس الرضا الوظيفي:

تحقق الباحثان من الصدق البنائي للمقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي وذلك ببرنامج ليزرل (LISREL 8.80) ويوضح جدول (٥) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي.

جدول (٥)

نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي.

المؤشر	قيمه	مدى ملائمته
النسبة بين قيمة $\chi^2$ ودرجات الحرية df	2.7	النموذج مقبول (أقل من ٥)
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) مؤشر حسن المطابقة الاقتصادية	0.63	مناسب (الأفضل أن يتعدى ٠.٦)
Root Mean Square Residual (RMR) جذر متوسط مربعات البواقي	0.08	مناسب (ينبغي أن يكون أقل من ٠.١)
Incremental Fit Indices (IFI) مؤشر المطابقة التزايدى	0.95	مناسب حيث لايد أن يكون أكبر من ٠.٩٥ لقبول المطابقة
Comparative Fit Index (CFI) مؤشر المطابقة المقارن	0.95	مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) مؤشر المطابقة المعيارى الاقتصادية	0.82	مناسب (يفضل أن يكون أكبر من ٠.٦)
Normed Fit Index (NFI) مؤشر المطابقة المعيارى	0.93	مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)
Non-Normed Fit Index (NNFI) مؤشر المطابقة غير المعيارى	0.95	مناسب (ينبغي أن يكون أكبر من ٠.٩)

ويستنتج الباحث من جدول (٥) لنتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي أن النموذج يتمتع بمطابقة إجمالية جيدة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة فى الدراسة:

استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وحجم العينة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، والبرنامج AMOS، وذلك بعد التأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة باستخدام عينة حساب الخصائص السيكومترية للأداة، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

#### ١. الأساليب الإحصائية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:

أ- معامل ارتباط بيرسون: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك بإيجاد معامل "ارتباط بيرسون" بين كل بُعد من الأبعاد والدرجة الكلية للأبعاد.

ب- معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

٢. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة: حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط المئوي المرجح في نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات: ويستخدم المتوسط الحسابي Mean لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة بخصوص أبعاد الدراسة الأساسية، كما استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل بُعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها



الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

### ٣. المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة، واختبار فروضها:

أ- **معامل الارتباط الخطي لبيرسون Person Correlation**: لقياس معنوية واتجاه وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ب- **تحليل الانحدار التدريجي Stepwise Regression**: ويستخدم في حالة اختبار معنوية تأثير عدة متغيرات مستقلة Independent variables، في متغير تابع Dependent variable، وينتج عنه معادلة إحصائية، تستخدم للتنبؤ بالمتغير التابع، في حالة معرفة قيم المتغيرات المستقلة، ومن أهم الأساليب المستخدمة في تحليل الانحدار ما يلي:

(١) **معامل التحديد  $R^2$** : هو مربع معامل الارتباط المتعدد ويبين نسبة التغيرات في المتغير التابع والتي تقوم بتفسيرها وشرحها المتغيرات المستقلة.

(٢) **اختبار (F test)**: هو أحد أساليب تحليل التباين Analysis of Variance (ANOVA) ويختبر معنوية نموذج الانحدار ككل، وتعتمد في الحكم على مستوى المعنوية المحسوب Sig، فإذا كان أقل من أو يساوي ٠.٠٥ أمكن قبول معنوية النموذج.

(٣) **اختبار (T test)**: وذلك لاختبار معنوية المعلمات المقدرة (أي ثابت الانحدار، ومعلمات الانحدار) وتعتمد في الحكم على مستوى المعنوية المحسوب Sig. فإذا كان أقل من أو يساوي ٠.٠٥ أمكن قبول معنوية المعالم المقدرة.

(٤) **نموذج الدراسة: أسلوب تحليل المسار<sup>(١)</sup> Path Analysis**: يستخدم أسلوب تحليل المسار Path Analysis في حالة وجود متغيرات مستقلة Independent Variables ومتغيرات وسيطة Mediator variables أي مستقلة وتابعة في آن واحد، ومتغيرات تابعة Dependent variables، حيث ينقسم تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع إلى تأثيرات مباشرة Direct Effect وتأثيرات غير مباشرة Indirect Effect حيث تساهم المتغيرات الوسيطة في تفسير تلك العلاقات. وتعتبر "استراتيجيات تنظيم الانفعالات" بأبعادها (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) متغيرات مستقلة، و"الرضا الوظيفي" متغيراً تابعاً، كما تعتبر جودة الحياة النفسية "الهناء النفسي" بأبعاده (السعادة، التفاؤل، الأمل) متغيرات وسيطة، حيث أنها تتأثر باستراتيجيات تنظيم الانفعالات، وتؤثر في الوقت ذاته في "الرضا الوظيفي"، أي أنها تتوسط العلاقة بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي. ويعتبر أسلوب تحليل المسار هو الأسلوب المناسب لدراسة العلاقات التشابكية بين المتغيرات.

### نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

يهدف الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة توصيف تلك المتغيرات من حيث النزعة المركزية (الوسط الحسابي، والوسط الحسابي النسبي)، والتشتت (الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف)

(<sup>١</sup>)Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, written by Barbara M. Byrne, second edition (2010).

يهدف تحديد الأهمية النسبية لتلك المتغيرات وترتيبها حسب تلك الأهمية من وجهة نظر عينة البحث، وفيما يلي نتائج توصيف المتغيرات كما يحدول (٦):

جدول (٦)

نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

محاور الدراسة	وسط حسابي	وسط حسابي نسبي %	انحراف معياري	معامل الاختلاف	درجة الموافقة
تنظيم الانفعالات	٤.٠٣	٨٠.٥	٠.٧٤	١٨.٣	راضي
إعادة التقييم	٤.٠١	٨٠.١	٠.٧١	١٧.٧	راضي
إعادة التركيز الإيجابي	٤.١١	٨٢.٢	٠.٨٩	٢١.٦	راضي
القبول	٣.٧٨	٧٥.٦	٠.٨٩	٢٣.٥	راضي
إعادة التركيز على حل المشكلات	٤.٢١	٨٤.١	٠.٧٧	١٨.٤	راضي جداً
جودة الحياة النفسية	٣.٨٠	٧٦.١	٠.٧٩	٢٠.٧	راضي
السعادة	٣.٧٢	٧٤.٤	٠.٨٨	٢٣.٦	راضي
التفاؤل	٣.٦٥	٧٣.٠	٠.٧٧	٢١.٠	راضي
الأمل	٣.٨٩	٧٧.٨	٠.٩٦	٢٤.٦	راضي
الرضا الوظيفي	٤.٠٠	٨٠.٠	٠.٨٩	٢٢.٢	راضي

يظهر الجدول (٦) ما يلي:

• جاءت درجة الرضا عن استراتيجيات تنظيم الانفعالات على المستوى العام "راضي" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٤.٠٣ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٨٠.٥٪، بانحراف معياري قدره ٠.٧٤ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ١٨.٣٪، أي بنسبة اتفاق ٨١.٧٪، وقد جاءت تلك الاستراتيجيات مرتبة وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر العينة كما يلي:

- جاء في الترتيب الأول "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٤.٢١ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٨٤.١٪ كما كانت درجة الرضا "راضي جداً"، بانحراف معياري قدره ٠.٧٧ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ١٨.٤٪، أي بنسبة اتفاق ٨١.٦٪.

- جاء في الترتيب الثاني "إعادة التركيز الإيجابي" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٤.١١ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٨٢.٢٪ كما كانت درجة الرضا "راضي" بانحراف معياري قدره ٠.٨٩ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ٢١.٦٪، أي بنسبة اتفاق ٧٨.٤٪.

- جاء في الترتيب الثالث "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٤.٠١ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٨٠.١٪، كما كانت درجة الرضا "راضي"، بانحراف معياري قدره ٠.٧١ مما يدل على تجانس الاستجابات، حيث بلغ معامل الاختلاف ١٧.٧٪، أي بنسبة اتفاق ٨٢.٣٪.

- جاء في الترتيب الأخير "استراتيجية القبول" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٣.٧٨ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٧٥.٦٪، كما كانت درجة الرضا "راضي"، بانحراف معياري قدره ٠.٨٩ مما يدل على تجانس الاستجابات، حيث بلغ معامل الاختلاف ٢٣.٥٪، أي بنسبة اتفاق ٧٦.٥٪.

نخلص من ذلك إلى تركيز العاملين بإدارات جامعة الإسكندرية على استراتيجيات تنظيم الانفعالات الإيجابية والمتمثلة في: استراتيجية إعادة التركيز حل المشكلات، واستراتيجية إعادة التركيز الإيجابي، واستراتيجية إعادة التقييم حيث بلغ متوسط الاستجابات ٤.٢١، ٤.١١، ٤.٠١ على التوالي، وكانت متوسط استجابات تلك الاستراتيجيات أكبر من الاستراتيجيات السلبية والمتمثلة في استراتيجية القبول حيث كان متوسط الاستجابات ٣.٧٨.

• جاءت درجة الموافقة على مدى جودة الحياة النفسية على المستوى العام "موافق" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٣.٨٠ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٧٦.١٪، بانحراف معياري قدره ٠.٧٩ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ٢٠.٧٪، أي بنسبة اتفاق ٧٩.٣٪، وقد جاءت مكونات جودة الحياة النفسية مرتبة وفقاً لدرجة أهميتها من وجهة نظر العينة كما يلي:

– جاء في الترتيب الأول "الأمل" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٣.٨٩ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٧٧.٨٪ كما كانت درجة الموافقة "موافق"، بانحراف معياري قدره ٠.٩٦ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ٢٤.٦٪، أي بنسبة اتفاق ٧٥.٤٪.

– جاء في الترتيب الثاني "السعادة" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٣.٧٢ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٧٤.٤٪ كما كانت درجة الموافقة "موافق"، بانحراف معياري قدره ٠.٨٨ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ٢٣.٦٪، أي بنسبة اتفاق ٧٦.٤٪.

– جاء في الترتيب الأخير "التفاؤل" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٣.٦٥ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٧٣.٠٪ كما كانت درجة الموافقة "موافق"، بانحراف معياري قدره ٠.٧٧ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ٢١.٠٪، أي بنسبة اتفاق ٧٩.٠٪.

نخلص من ذلك إلى مستوى الهناء النفسي "جودة الحياة النفسية" لدي العاملين بإدارات جامعة الإسكندرية يعد مقبولاً، حيث تراوح متوسط الاستجابات بين ٣.٨٠، ٣.٦٥ وكان أعلاها في الأهمية "الأمل" ثم "السعادة" وأخيراً "التفاؤل"، ورغم ذلك لم يصل مستوى جودة الحياة النفسية إلى المستوى المرغوب فيه، والذي يتراوح بين المتوسط من ٤ – ٥.

• جاءت درجة الرضا على مستوى الرضا الوظيفي "راضي" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٤.٠٠ مما يدل على أن الوسط النسبي قد بلغ ٨٠.٠٪، بانحراف معياري قدره ٠.٨٩ مما يدل على تجانس الاستجابات، فقد بلغ معامل الاختلاف ٢٢.٢٪، أي بنسبة اتفاق ٧٧.٨٪.

### نتائج التحقق من صحة فروض الدراسة وتفسيرها

لاختبار صحة الفرضيات المتعلقة بوجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات الدراسة، حيث تم استخدام أسلوب الارتباط الخطي Correlation، وأسلوب الانحدار التدريجي Stepwise Regression لاختبار فروض الدراسة، وجاءت النتائج كما يلي:

## تحليل الارتباط Correlation:

يوضح الجدول (٧) التالي نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة:

جدول (٧)

نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

التغيرات	X1 إعادة التقييم	X2 إعادة التركيز الإيجابي	X3 القبول	حل المشكلات على إعادة التركيز X4	M1 السعادة	M2 التفاؤل	M3 الأمل
إعادة التركيز الإيجابي	**.٦٢٣						
القبول	**.٦٩٩	**.٤٨٩					
إعادة التركيز على حل المشكلات	**.٦٩٨	**.٦٢١	**.٧٩٧				
السعادة	**.٧٧٢	**.٦٢٢	**.٧٦٠	**.٧٧٨			
التفاؤل	**.٧١٨	**.٦٢٣	**.٧٥١	**.٨٠٢	**.٨٦٤		
الأمل	**.٦٩٥	**.٥٧٢	**.٨٢٨	**.٨٠٤	**.٨٣٤	**.٨٤١	
الرضا الوظيفي	**.٧٧٦	**.٦٦٩	**.٧٨٩	**.٨١٢	**.٨٧٤	**.٨٥٣	**.٨٤١

يظهر الجدول (٧) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والتفاؤل، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٥١، يلي ذلك "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧١٨، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التفكير الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٢٣، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ لكل منها مما يعني قبول الفرض الأول "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والتفاؤل".
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والأمل، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية القبول" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٨٢٨، يلي ذلك "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٨٠٤، ثم "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٩٥، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التفكير الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٥٧٢، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١ لكل منها مما يعني قبول الفرض الثاني "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والأمل".
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والسعادة، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٧٨، يلي ذلك "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٦٠، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التفكير الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٦٢، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ لكل منها مما يعني قبول الفرض الثالث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والسعادة".

- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨١٢، يلي ذلك "استراتيجية القبول" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٨٩، ثم "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٧٦، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٦٦، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ لكل منها مما يعني قبول الفرض الرابع "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي".
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين التفاؤل والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٥٣، مما يعني قبول الفرض الخامس "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والرضا الوظيفي".
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين الأمل والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٤١، مما يعني قبول الفرض السادس "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمل والرضا الوظيفي".
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين السعادة والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٧٤، مما يعني قبول الفرض السابع "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة والرضا الوظيفي".
- وجدت علاقات ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات (المتغيرات المستقلة) وبعضها البعض، وكذلك وجدت علاقات ذات دلالة معنوية بين متغيرات جودة الحياة النفسية وبعضها البعض (المتغيرات الوسيطة) مما يدل على تعرض النماذج لمشكلة تعدد العلاقات الخطية، الأمر الذي يؤدي إلى أن النماذج الملائمة هي نماذج Stepwise Regression، حيث يتم التغلب على مشكلة تعدد العلاقات الخطية Collinearity Multi.

### نتائج الانحدار التدريجي Stepwise Regression بين المتغيرات المستقلة

#### وكل من المتغيرات الوسيطة والمتغير التابع

يوضح الجدول (٨) التالي نتائج الانحدار التدريجي للعلاقات بين المتغيرات المستقلة وكل من المتغيرات الوسيطة والمتغير التابع ما يلي:

جدول (٨)

نتائج الانحدار التدريجي Stepwise Regression بين المتغيرات المستقلة وكل من المتغيرات الوسيطة والمتغير التابع

المتغير التابع	بيان	التفاوت M2	السعادة M1	الأمل M3	الرضا الوظيفي Y
ثابت الانحدار	المعامل	٠.٢٤٠	٠.٤٩٦-	٠.٢٦٥-	٠.٢٦٣-
	T test	٠.٩٣٤	١.٧٤٧-	١.١٩٢-	١.٠٧٣-
	Sig.	٠.٣٥٥	٠.٠٨٧	٠.٢٣٩	٠.٢٨٩
X1 إعادة التقييم	المعامل	٠.٢٩٤	٠.٥٨٥		٠.٥١٢
	T test	٢.٨١٠	٥.٠٧٢		٥.١٤١
	Sig.	٠.٠٠٧	٠.٠٠٠		٠.٠٠٠
X2 إعادة التركيز الإيجابي	المعامل				
	T test				
	Sig.				
X3 القبول	المعامل			٠.٦٤٨	
	T test			٥.٤٢١	
	Sig.			٠.٠٠٠	
X4 إعادة التركيز على حل المشكلات	المعامل	٠.٥٩٠	٠.٤٩٥	٠.٣٩٥	٠.٥٨٥
	T test	٧.٠٦٩	٥.٣٨٤	٣.٣١٥	٧.٣٥٩
	Sig.	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٢	٠.٠٠٠
R Square		٠.٦٦٦	٠.٦٧٧	٠.٧٠٩	٠.٧١٢
F test		١٢٣.١	١٣٥.٠	١٨٦.٣	١٩٣.٦
Sig.		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

- تؤثر استراتيجية "إعادة التركيز على حل المشكلات" تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على كل متغيرات الهناء النفسي، وكانت أكثر تأثيراً على متغير التفاؤل حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٥٩٠، يلي ذلك متغير السعادة حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٤٩٥، ثم متغير الأمل حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٣٩٥، كما بلغ تأثير تلك الاستراتيجية على الرضا الوظيفي ٠.٥٨٥.
- تؤثر استراتيجية القبول تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على متغير السعادة حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٦٤٨.
- تؤثر استراتيجية إعادة التقييم تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على كل من متغير السعادة حيث بلغ التأثير ٠.٥٨٥، والتفاؤل حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٢٩٤، بالإضافة إلى تأثيرها على الرضا الوظيفي، حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٥١٢.
- لم يظهر تأثير لاستراتيجية "إعادة التركيز الإيجابي" على متغيرات الهناء النفسي أو الرضا الوظيفي نظراً لأنها ترتبط إلى حد كبير مع استراتيجية "التركيز على حل المشكلات".

- تفسر استراتيجيات "إعادة التقييم"، "إعادة التركيز على حل المشكلات" حوالي ٦٦.٦% من التغيرات التي تحدث في متغير التفاؤل، كما تفسر حوالي ٦٧.٧% من متغير السعادة، وتفسر ٧١.٢% من متغير الرضا الوظيفي.
- تفسر استراتيجيات "إعادة التقييم"، "القبول"، "إعادة التركيز على حل المشكلات" حوالي ٦٦.٦% من التغيرات التي تحدث في متغير الأمل.

نتائج الانحدار التدريجي Stepwise Regression بين المتغيرات الوسيطة والمتغير التابع، ويوضح الجدول (٩) نتائج الانحدار التدريجي للعلاقات بين المتغيرات الوسيطة والمتغير التابع ما يلي:

جدول (٩)  
نتائج الانحدار التدريجي Stepwise Regression بين الوسيطة والمتغير التابع

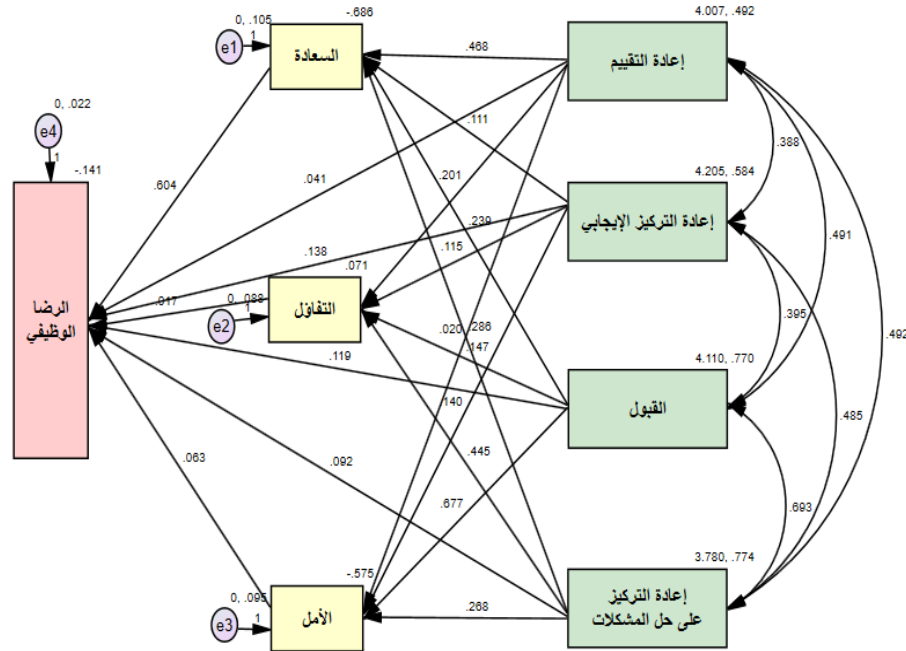
المتغيرات	المعاملات	T test	مستوى المعنوية Sig.
ثابت الانحدار	٠.٣١٢	٢.٦٦٤	٠.١١
M1 السعادة	٠.٧٥٤	٨.٧٩٣	٠.٠٠٠
M3 التفاؤل	٠.٢٢٦	٢.٨٧٠	٠.٠٠٦
R square		٠.٧٧١	
F test		٥٥٢.٢	
Sig.		٠.٠٠٠	

يتضح من الجدول (٩) ما يلي:

- تؤثر متغيرات "السعادة" و"التفاؤل" تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على كل الرضا الوظيفي، وبلغ ذلك التأثير ٠.٧٥٤، ٠.٢٢٦ على التوالي.
- لم يظهر تأثير لمتغير "الأمل" على متغير الرضا الوظيفي نظراً لارتباطه بمتغيري السعادة والتفاؤل.
- يفسر المتغيران "السعادة" و"التفاؤل" حوالي ٧٧.١% من التغيرات التي تحدث في متغير الرضا الوظيفي.

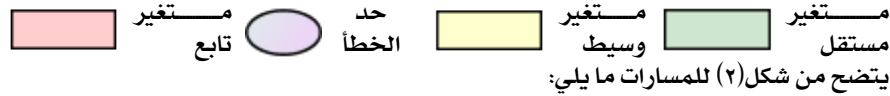
#### نموذج الدراسة: تحليل المسار Path analysis

تم استخدام تحليل المسار Path Analysis حيث يوجد متغير وسيط وهو "جودة الحياة النفسية" وتشتمل على M1 "السعادة"، M2 "التفاؤل"، M3 "الأمل" حيث يتأثر بالمتغير المستقل استراتيجيات تنظيم الانفعالات وتشتمل على X1 "إعادة التقييم"، X2 "إعادة التركيز الإيجابي"، X3 "القبول"، X4 "إعادة التركيز على حل المشكلات"، كما أنه يؤثر في نفس الوقت على المتغير التابع Y "الرضا الوظيفي". وهذا المسار يمكن وصفه أو تمثيله في الشكل (٢) التالي:



شكل (٢)

شكل المسار لجودة الحياة النفسية كمتغير وسيط للعلاقة بين استراتيجية تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي



- المتغيرات الوسيطة: جودة الحياة النفسية (السعادة، والتفان، والأمل) لها تأثير مباشر على المتغير التابع (الرضا الوظيفي) حيث اتجه الأسهم من المتغير الوسيط إلى المتغير التابع تشير إلى التأثير المباشر من المتغير الوسيط على المتغير التابع.
- المتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، وإعادة التركيز الإيجابي، والقبول، وإعادة التركيز على حل المشكلات) لها تأثير مباشر على المتغيرات الوسيطة (السعادة، والتفان، والأمل)، ولها تأثير مباشر على المتغير التابع (الرضا الوظيفي) وتأثير غير مباشر من خلال تأثيرها على المتغيرات الوسيطة التي بدورها تؤثر على المتغير التابع.

والجدول (١٠) يوضح التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لجودة الحياة النفسية كمتغير وسيط للعلاقة بين استراتيجية تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي:



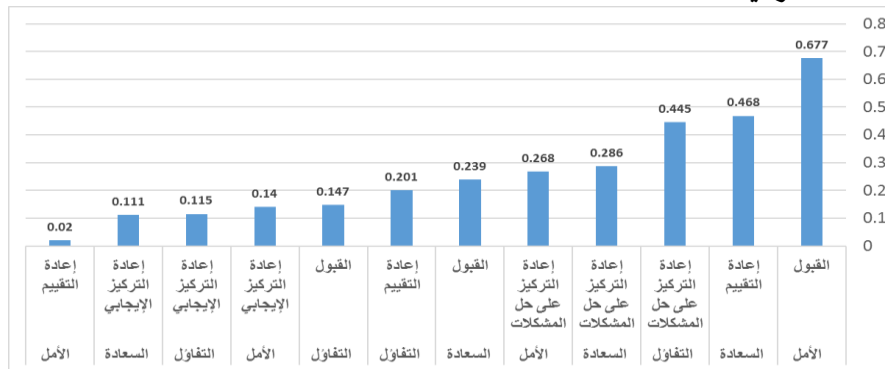
## جدول (١٠)

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لجودة الحياة النفسية كمتغير وسيط للعلاقة بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي

المتغيرات المستقلة	نوع التأثير	المتغيرات التابعة				
		X1 إعادة التقييم	X2 إعادة التركيز الإيجابي	X3 القبول	X4 إعادة التركيز على حل المشكلات	M1 السعادة
M3 الأمل	مباشر (كلي)	٠.٤٦٨	٠.١١١	٠.٢٣٩	٠.٢٨٦	
M2 التفاؤل	مباشر (كلي)	٠.٢٠١	٠.١١٥	٠.١٤٧	٠.٤٤٥	
M3 الأمل	مباشر (كلي)	٠.٠٢٠	٠.١٤٠	٠.٦٧٧	٠.٢٦٨	
Y الرضا الوظيفي	مباشر	٠.٠٤١	٠.١٣٨	٠.١١٩	٠.٠٩١	٠.٠٦٣
	غير مباشر	٠.٢٨٧	٠.٠٧٨	٠.١٩٠	٠.١٩٨	٠
	كلي	٠.٣٢٨	٠.٢١٦	٠.٣٠٩	٠.٢٨٩	٠.٠٦٣

يتضح من الجدول (١٠) بعد دراسة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة ما يلي:

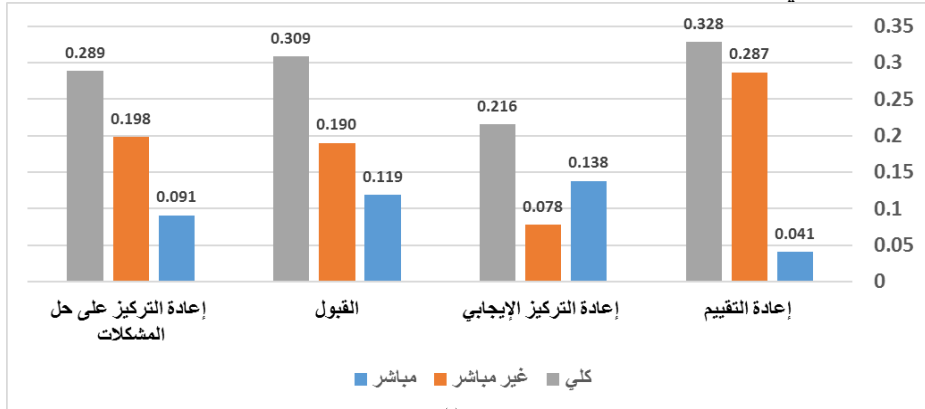
- وجود تأثيرات مباشرة (كلية) للمتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) على المتغيرات الوسيطة: جودة الحياة النفسية (السعادة، التفاؤل، والأمل)، وكان أعلاها تأثير "استراتيجية القبول" على "الأمل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٦٧٧، يلي ذلك تأثير "استراتيجية إعادة التقييم" على "السعادة" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٤٦٨، ثم تأثير "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" على "التفاؤل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٤٤٥، بينما جاء في المرتبة الأخيرة تأثير "استراتيجية إعادة التقييم" على "الأمل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠٢. ويوضح الشكل (٣) التالي تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات الوسيطة:



## شكل (٣)

تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات الوسيطة

- وجود تأثيرات مباشرة (كلية) للمتغيرات الوسيطة على المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وكان أعلاها تأثير استراتيجية السعاة حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠٦٤، يلي ذلك استراتيجية التفاوض حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠٦٣، ثم استراتيجية الأمل حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠١٧.
  - وجود تأثيرات مباشرة للمتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) على المتغير التابع: الرضا الوظيفي، وكان أعلاها تأثير استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي حيث بلغ ذلك التأثير ٠,١٣٨، يلي ذلك تأثير استراتيجية القبول حيث بلغ ذلك التأثير ٠,١١٩، ثم استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠٩١، وفي المرتبة الأخيرة استراتيجية إعادة التقييم حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠٤١.
  - وجود تأثيرات غير مباشرة للمتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) على المتغير التابع: الرضا الوظيفي، وكان أعلاها تأثير استراتيجية إعادة التقييم حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٢٨٧، يلي ذلك تأثير استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات حيث بلغ ذلك التأثير ٠,١٩٨، ثم استراتيجية القبول حيث بلغ ذلك التأثير ٠,١٩٠، وفي المرتبة الأخيرة استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠٧٨.
- ويوضح الشكل (٤) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لاستراتيجيات تنظيم الانفعالات على الرضا الوظيفي:



شكل (٤)

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لاستراتيجيات تنظيم الانفعالات على الرضا الوظيفي  
نستخلص مما سبق ما يلي:

- وجود تأثيرات غير مباشرة للمتغيرات المستقلة "استراتيجيات تنظيم الانفعالات" على المتغير التابع "الرضا الوظيفي"، وذلك عن طريق تأثيرها على متغيرات جودة الحياة النفسية كمتغيرات وسيطة، وكانت هذه التأثيرات أكبر من التأثيرات المباشرة في حالة استراتيجيات: إعادة التركيز على حل المشكلات، والقبول، وإعادة التقييم، مما يؤكد دور المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي.
- وجود تأثيرات مباشرة لاستراتيجيات تنظيم الانفعالات على المتغير التابع "الرضا الوظيفي"، أي أن المتغيرات الوسيطة لم تحذف أثر التأثيرات المباشرة للمتغيرات

المستقلة على المتغير التابع، مما يعني أن الوسطية وسيطة جزئية Partial meditation وليست وسيطة كلية.  
 نخلص مما سبق أن متغيرات جودة الحياة النفسية تعتبر متغيرات وسيطة جزئية في العلاقة بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي.  
 ويتقدير معاملات النموذج جاءت النتائج كما بالجدول (١١) التالي:  
 جدول (١١)  
 تقدير المعلمات لجودة الحياة النفسية كمتغير وسيط للعلاقة بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي

R square	المعنوية P	القيمة الحرجة C.R.	الخطأ المعياري S.E.	المعامل $\beta$ Estimate	المتغيرات
0.747	.021	-2.304	.298	-.686	Intercept
	***	3.652	.128	.468	X1 <--- M1
	.263	1.120	.099	.111	X2 <--- M1
	.045	1.994	.133	.239	X3 <--- M1
	.043	2.025	.141	.286	X4 <--- M1
0.794	.794	.261	.273	.071	Intercept
	.049	1.912	.118	.201	X1 <--- M2
	.208	1.259	.091	.115	X2 <--- M2
	.229	1.203	.122	.147	X3 <--- M2
	***	3.430	.130	.445	X4 <--- M2
0.762	.043	-2.028	.284	-.575	Intercept
	.869	.166	.122	.020	X1 <--- M3
	.139	1.480	.094	.140	X2 <--- M3
	***	5.332	.127	.677	X3 <--- M3
	.046	1.992	.135	.268	X4 <--- M3
0.871	.343	-.949	.149	-.141	Intercept
	.545	.605	.068	.041	X1 <--- Y
	.004	2.903	.048	.138	X2 <--- Y
	.131	1.512	.079	.119	X3 <--- Y
	.232	1.196	.077	.092	X4 <--- Y
	***	9.233	.065	.604	M1 <--- Y
	.810	.241	.071	.017	M2 <--- Y
	.356	.923	.069	.063	M3 <--- Y

◆◆◆ مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١.

من الجدول (١١) يمكن صياغة نموذج المعادلات كما يلي:

$$\begin{aligned} M1 &= -0.686+0.468*X1+0.239*X3+0.286*X4+\varepsilon & (1) R^2= 0.747 \\ M2 &= 0.071+0.201*X1+0.445*X4+\varepsilon & (2) R^2= 0.794 \\ M3 &= -0.575+0.677*X3+0.268*X4+\varepsilon & (3) R^2= 0.762 \\ Y &= -0.141 +0.138*X2+ 0.604*M1+\varepsilon & (4) R^2 = 0.871 \end{aligned}$$

حيث إن:

X1 استراتيجية إعادة التقييم. X2 استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي.

X3 استراتيجية القبول. X4 استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات.

M1 السعادة. M2 التفاؤل.

M3 الأمل. Y الرضا الوظيفي. ε الخطأ العشوائي.

يتضح من المعادلة رقم (١) أن المتغير X1 "استراتيجية إعادة التقييم" هو أقوى المتغيرات تأثيراً على المتغير الوسيط M1 "السعادة" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٤٦٨ أي أن تحسن إعادة التقييم بدرجة واحدة يؤدي إلى تحسن في السعادة بمقدار ٠.٤٦٨ درجة، يلي ذلك المتغير X4 "إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٢٨٦ أي أن تحسن إعادة التركيز على حل المشكلات بدرجة واحدة يتبعها تحسن في السعادة بمقدار ٠.٢٨٦ درجة، ثم المتغير X3 "القبول" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٢٣٩ أي أن تحسن القبول بدرجة واحدة يتبعه تحسن في السعادة بمقدار ٠.٢٣٩. وقد ثبتت معنوية تلك المتغيرات حيث بلغت القيمة الحرجة للمتغير X1 "إعادة التقييم" ٣.٦٥٢ بمستوى معنوية أقل من ٠.٠١ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠١، وكذلك بلغت القيمة الحرجة للمتغير X4 "إعادة التركيز على حل المشكلات" ٢.٠٢٥ بمستوى معنوية ٠.٠٤٣ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠٥، وكذلك بلغت القيمة الحرجة للمتغير X3 "القبول" ١.٩٩٤ بمستوى معنوية ٠.٠٤٥ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

وقد بلغت القدرة التفسيرية للنموذج كما يتضح من قيمة R square = ٠.٧٤٧ أي أن المتغيرات المفسرة X1 "استراتيجية إعادة التقييم"، X4 "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات"، X3 "استراتيجية القبول" تشرح حوالي ٧٤.٧٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير الوسيط M1 "السعادة".

يتضح من المعادلة رقم (٢) أن المتغير X4 "استراتيجية التركيز على حل المشكلات" هو أقوى المتغيرات تأثيراً على المتغير الوسيط M2 "التفاؤل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٤٤٥ أي أن تحسن التركيز على حل المشكلات بدرجة واحدة يؤدي إلى تحسن في التفاؤل بمقدار ٠.٤٤٥ درجة، يلي ذلك المتغير X1 "إعادة التقييم" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٢٠١ أي أن تحسن إعادة التقييم بدرجة واحدة يتبعها تحسن في التفاؤل بمقدار ٠.٢٠١ درجة.

وقد ثبتت معنوية تلك المتغيرات حيث بلغت القيمة الحرجة للمتغير X4 "إعادة التركيز على حل المشكلات" ٣.٤٣ بمستوى معنوية أقل من ٠.٠١ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠١، وكذلك بلغت القيمة الحرجة للمتغير X1 "إعادة التقييم" ١.٩١٢ بمستوى معنوية ٠.٠٤٩ وهي أقل من ٠.٠٥ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

وقد بلغت القدرة التفسيرية للنموذج كما يتضح من قيمة  $R^2 = 0.794$  أي أن المتغيرات المفردة X4 "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات"، X1 "استراتيجية إعادة التقييم" تشرح حوالي ٧٩.٤٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير الوسيط M2 "التفاوض".

يتضح من المعادلة رقم (٣) أن المتغير X3 "استراتيجية القبول" هو أقوى المتغيرات تأثيراً على المتغير الوسيط M3 "الأمل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٦٧٧ أي أن تحسن التركيز على القبول بدرجة واحدة يؤدي إلى تحسن في الأمل بمقدار ٠.٦٧٧ درجة، يلي ذلك المتغير X4 "إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٢٦٨ أي أن تحسن إعادة التركيز على حل المشكلات بدرجة واحدة يتبعها تحسن في الأمل بمقدار ٠.٢٦٨ درجة.

وقد ثبتت معنوية تلك المتغيرات حيث بلغت القيمة الحرجة للمتغير X3 "القبول" ٥.٣٣٢ بمستوى معنوية أقل من ٠.٠١ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠١، وكذلك بلغت القيمة الحرجة للمتغير X4 "إعادة التركيز على حل المشكلات" ١.٩٩٢ بمستوى معنوية ٠.٠٤٦ وهي أقل من ٠.٥ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

وقد بلغت القدرة التفسيرية للنموذج كما يتضح من قيمة  $R^2 = 0.762$  أي أن المتغيرات المفردة X3 "استراتيجية القبول"، X4 "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" تشرح حوالي ٧٦.٢٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير الوسيط M3 "الأمل".

يتضح من المعادلة رقم (٤) أن المتغير M1 "السعادة" هو أقوى المتغيرات تأثيراً على المتغير التابع Y "الرضا الوظيفي" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٦٠٤ أي أن تحسن السعادة بدرجة واحدة يؤدي إلى تحسن في الرضا الوظيفي بمقدار ٠.٦٠٤ درجة، يلي ذلك المتغير X2 "إعادة التركيز الإيجابي" حيث بلغ ذلك التأثير ٠.١٣٨ أي أن تحسن إعادة التركيز الإيجابي بدرجة واحدة يتبعها تحسن في الرضا الوظيفي بمقدار ٠.١٣٨ درجة.

وقد ثبتت معنوية تلك المتغيرات حيث بلغت القيمة الحرجة للمتغير M1 "السعادة" ٩.٢٢٣ بمستوى معنوية أقل من ٠.٠١ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠١، وكذلك بلغت القيمة الحرجة للمتغير X2 "إعادة التركيز الإيجابي" ٢.٩٠٣ بمستوى معنوية ٠.٠٠٤ وهي أقل من ٠.٠١ مما يؤكد دلالتها عند مستوى معنوية ٠.٠١.

وقد بلغت القدرة التفسيرية للنموذج كما يتضح من قيمة  $R^2 = 0.871$  أي أن المتغيرات المفردة M1 "السعادة"، X2 "استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي" تشرح حوالي ٨٧.١٪ من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع Y "الرضا الوظيفي".

#### معايير مطابقة النموذج

قام الباحثان بإجراء اختبار جودة توفيق Goodness of Fit لنموذج تحليل المسار باستخدام مؤشرات جودة التوفيق الموضحة بالجدول (١٢) كما يلي:

#### جدول (١٢)

#### نتائج اختبارات جودة التوفيق لنموذج معادلات تحليل المسار

رمز المؤشر	المؤشر	المؤشر	القيمة
CMIN/df	Chi Square	مربع كاي	٢.٥٦٣
CFI	Comparative Fit Index	مؤشر المطابقة المقارن	٠.٩٨٥
TLI	Tucker-Lewis Index	مؤشر توكر لويس	٠.٨٩٥
NFI	Normal Fit Index	مؤشر المطابقة المعياري	٠.٩٧٨
RMSEA	Root mean square error of approximation	الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي	٠.٠٦٤

يتضح من الجدول (١٢) ما يلي:

- بلغت قيمة  $\chi^2/df = 1.063$  وهي أقل من القيمة ٥، كما أنها غير دالة إحصائياً، حيث أن  $(\chi^2/d)$  مربع كاي/ درجات الحرية، من أقوى الاختبارات اللامعلمية التي تقيس جودة النموذج، وشرط القبول - أن تكون أقل من أو تساوي ٥، أو أن تكون غير دالة إحصائياً.
  - بلغت قيمة RMSEA = ٠.٠٦٤، وهي أقل من ٠.٠٨، حيث إن شرط قبول النموذج أن تكون أقل أو تساوي ٠.٠٨.
  - زادت باقي المؤشرات عن ٠.٩٠ (فيما عدا مؤشر توكر لوييس فقد بلغت قيمته ٠.٨٩٥) حيث أن شرط قبول النموذج أن تزيد تلك المؤشرات عن ٠.٩.
- ومما سبق يخلص الباحثان إلى مطابقتة النموذج للبيانات، وفقاً لمعظم مؤشرات المطابقتة.

### نتائج الدراسة الميدانية

بعد تحليل بيانات الدراسة الميدانية توصل الباحثان للنتائج التالية:

### نتائج خاصة بتوصيف متغيرات الدراسة

- أظهرت نتائج الدراسة رضا عينة العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية عن التنظيم الذاتي للانفعالات، حيث جاءت درجة الرضا على المستوى العام "راضي" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٤.٠٣، وجاء ترتيب تلك الاستراتيجيات كما يلي:
- استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات بمتوسط استجابات ٤.٢١.
- استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي بمتوسط استجابات ٤.١١.
- إستراتيجية إعادة التقييم بمتوسط استجابات ٤.٠١.
- إستراتيجية القبول بمتوسط استجابات ٣.٧٨.
- تبين من نتائج الدراسة مستويات موافقة عينة العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية على مقياس الهناء النفسي (جودة الحياة النفسية) حيث جاءت درجة الموافقة على المستوى العام "موافق" حيث بلغ متوسط استجابات العينة ٣.٨٠، وقد كان أعلاها "الأمل" ثم "السعادة" ثم "التفاؤل" بمتوسط استجابات ٣.٨٩، ٣.٧٢، ٣.٦٥، ورغم ذلك لم يصل مستوى جودة الحياة النفسية إلى المستوى المرغوب فيه، والذي يتراوح بين المتوسط من ٤ - ٥.

- كما جاءت مستويات درجة الرضا الوظيفي "راضي" بمتوسط استجابات ٤.٠

### نتائج خاصة باختبار فروض الدراسة

- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والتفاؤل، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٠٢، يلي ذلك "استراتيجية القبول" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٥١، ثم "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧١٨، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التفكير الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٢٣، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ لكل منها مما يعني قبول الفرض الأول "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والتفاؤل لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".

- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والأمل، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية القبول" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٢٨، يلي ذلك "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٠٤، ثم "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٩٥، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التفكير الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٥٧٢، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ لكل منها مما يعني **قبول الفرض الثاني** "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والأمل لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".
- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والسعادة، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٧٨، يلي ذلك "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٧٢، ثم "استراتيجية القبول" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٦٠، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التفكير الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٦٢، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ لكل منها مما يعني **قبول الفرض الثالث** "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والسعادة لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".
- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي، وكان أعلى تلك الاستراتيجيات هي "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨١٢، يلي ذلك "استراتيجية القبول" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٨٩، ثم "استراتيجية إعادة التقييم" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٧٧٦، وفي الترتيب الأخير "استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي" حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٦٦٦، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠١ لكل منها مما يعني **قبول الفرض الرابع** "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".
- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين التفاوض والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٥٣، مما يعني **قبول الفرض الخامس** "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفاوض والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".
- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين الأمل والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٤١، مما يعني **قبول الفرض السادس** "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".
- وجدت علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين السعادة والرضا الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ٠.٨٧٤، مما يعني **قبول الفرض السابع** "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين السعادة والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".

## نتائج الانحدار التدريجي Stepwise Regression بين المتغيرات الوسيطة والمتغير

التابع يتضح من التحليل ما يلي:

- تؤثر استراتيجية "إعادة التركيز على حل المشكلات" تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على كل متغيرات الهناء النفسي، وكانت أكثر تأثيراً على متغير التفاؤل حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٥٩٠، يلي ذلك متغير السعادة حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٤٩٥، ثم متغير الأمل حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٣٩٥، كما بلغ تأثير تلك الاستراتيجية على الرضا الوظيفي ٠,٥٨٥.
- تؤثر استراتيجية القبول تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على متغير السعادة حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٦٤٨.
- تؤثر استراتيجية إعادة التقييم تأثيراً إيجابياً ذو دلالة على كل من متغير السعادة حيث بلغ التأثير ٠,٥٨٥، والتفاؤل حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٢٩٤، بالإضافة إلى تأثيرها على الرضا الوظيفي، حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٥١٢.
- لم يظهر تأثير لاستراتيجية "إعادة التركيز الإيجابي" على متغيرات الهناء النفسي أو الرضا الوظيفي نظراً لأنها ترتبط إلى حد كبير مع استراتيجية "التركيز على حل المشكلات".
- تفسر استراتيجيات "إعادة التقييم"، "إعادة التركيز على حل المشكلات" حوالي ٦٦.٦% من التغيرات التي تحدث في متغير التفاؤل، كما تفسر حوالي ٦٧.٧% من متغير السعادة، وتفسر ٧١.٢% من متغير الرضا الوظيفي.
- تفسر استراتيجيات "إعادة التقييم"، "القبول"، "إعادة التركيز على حل المشكلات" حوالي ٦٦.٦% من التغيرات التي تحدث في متغير الأمل.
- تؤثر متغيرات "السعادة" و"التفاؤل" تأثيراً إيجابياً ذو دلالة معنوية على الرضا الوظيفي، وبلغ ذلك التأثير ٠,٧٥٤، ٠,٢٢٦ على التوالي.
- يفسر المتغيران "السعادة" و"التفاؤل" حوالي ٧٧.١% من التغيرات التي تحدث في متغير الرضا الوظيفي.
- مما يعني قبول الفرض الثامن "يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الهناء النفسي والتنظيم الذاتي للانفعالات لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".

## نتائج خاصة بنموذج العلاقات البنائية باستخدام أسلوب تحليل المسار

Path Analysis أظهرت نتائج تحليل المسار ما يلي:

- وجود تأثيرات مباشرة (كلية) للمتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) على المتغيرات الوسيطة: جودة الحياة النفسية (السعادة، التفاؤل، الأمل)، وكان أعلاها تأثير "استراتيجية القبول" على "الأمل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٦٧٧، يلي ذلك تأثير "استراتيجية إعادة التقييم" على "السعادة" حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٤٦٨، ثم تأثير "استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات" على "التفاؤل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٤٤٥، بينما جاء في المرتبة الأخيرة تأثير "استراتيجية إعادة التقييم" على "الأمل" حيث بلغ ذلك التأثير ٠,٠٢.



- وجود تأثيرات **مباشرة (كلية)** للمتغيرات الوسيطة على المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وكان أعلاها تأثير استراتيجية السعادة حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠٦٤، يلي ذلك استراتيجية التفاؤل حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠٦٣، ثم استراتيجية الأمل حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠١٧.

- وجود تأثيرات **مباشرة** للمتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) على المتغير التابع: الرضا الوظيفي، وكان أعلاها تأثير استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي حيث بلغ ذلك التأثير ٠.١٣٨، يلي ذلك تأثير استراتيجية القبول حيث بلغ ذلك التأثير ٠.١١٩، ثم استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠٩١، وفي المرتبة الأخيرة استراتيجية إعادة التقييم حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠٤١.

- وجود تأثيرات **غير مباشرة** للمتغيرات المستقلة: استراتيجيات تنظيم الانفعالات (إعادة التقييم، إعادة التركيز الإيجابي، القبول، إعادة التركيز على حل المشكلات) على المتغير التابع: الرضا الوظيفي، وكان أعلاها تأثير استراتيجية إعادة التقييم حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٢٨٧، يلي ذلك تأثير استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات حيث بلغ ذلك التأثير ٠.١٩٨، ثم استراتيجية القبول حيث بلغ ذلك التأثير ٠.١٩٠، وفي المرتبة الأخيرة استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي حيث بلغ ذلك التأثير ٠.٠٧٨.

وقد أخذت معادلات المسار الصيغ التالية:

$$M1 = -0.686 + 0.468 * X1 + 0.239 * X3 + 0.286 * X4 + \epsilon \quad (1) \text{R square} = 0.747$$

$$M2 = 0.071 + 0.201 * X1 + 0.445 * X4 + \epsilon \quad (2) \text{R square} = 0.794$$

$$M3 = -0.575 + 0.677 * X3 + 0.268 * X4 + \epsilon \quad (3) \text{R square} = 0.762$$

$$Y = -0.141 + 0.138 * X2 + 0.604 * M1 + \epsilon \quad (4) \text{R square} = 0.871'$$

حيث إن:

X1 استراتيجية إعادة التقييم، X2 استراتيجية إعادة التركيز الإيجابي، X3 استراتيجية القبول، X4 استراتيجية إعادة التركيز على حل المشكلات، M1 السعادة، M2 التفاؤل، M3 الأمل، Y الرضا الوظيفي،  $\epsilon$  الخطأ العشوائي.

وقد تم قبول النموذج حيث أظهر حسن مطابقته للبيانات في ضوء العديد من معايير المطابقة، فضلا عن قبول الفرض التاسع "يمكن التوصل لنموذج العلاقات البنائية بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة جامعة الإسكندرية".

### التوصيات والمقترحات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية؛ يوصي الباحثان بما يلي:

١. القياس المستمر الاستراتيجيات تنظيم الانفعالات، واستخدام أساليب التحسين المستمر لتلك الاستراتيجيات عن طريق توفير البيئة الداعمة التي تحقق التوافق النفسي والاجتماعي لدى المتعاملين مع الطالب الجامعي.
٢. مساعدة الإداريين على معرفة نقاط القوة والضعف لديهم عن طريق التوعية باستخدام أساليب المحاضرات وورش العمل والاختبارات والتدريب على مواجهة المواقف المختلفة، لما لذلك من أثر في تنظيم الانفعالات.

٣. استخدام الأساليب التي تقيس مدى الهناء النفسي لدى الإداريين بالجامعة، عن طريق تصميم استقصاءات دورية لسؤالهم عن الجوانب المختلفة من حياتهم، والتعرف على المشكلات التي تعترضهم والظروف الضاغطة، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.
٤. غرس القيم الإيجابية مثل التعاون والعمل الجماعي واحترام الآخر عن طريق التوجيه والتوعية باستخدام وسائل الإعلام، ومنظمات المجتمع المدني.
٥. اتباع الأساليب التي تحقق الرضا الوظيفي عن طريق استخدام المعايير الموضوعية في الحوافز والترقيات والاختيار للمناصب القيادية، وتحسين المستوى المادي والأدبي للعاملين في المجال الإداري.

### البحوث المستقبلية

استكمالاً للجهد البحثي الحالي وفي ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحثان بمتابعة الجهود البحثية في النقاط التالية:

١. نمذجة العلاقات البنائية بين كل من الاستراتيجيات التكيفية واللاتكيفية للتنظيم الذاتي للانفعالات والنزعة للكمالية السوية واللاسوية ومعتقدات فعالية الذات الفردية والجماعية والرضا عن الحياة.
٢. إجراء دراسة تحقيقية لمدى صدق نموذج التنبؤ، وكذا صدق نموذج العلاقات البنائية للعلاقات بين التنظيم الذاتي للانفعالات والهناء النفسي والرضا الوظيفي المستمدة من نتائج الدراسة الحالية على ذات العينات أو عينات أخرى.
٣. نمذجة العلاقات البنائية بين كل من الهناء النفسي المدرك والاستراتيجيات التكيفية واللاتكيفية للتنظيم الذاتي للانفعالات وعمليات تحمل الضغوط الوظيفية والنفسية والصمود النفسي. وإجراء دراسة تحقيقية لمدى صدق نماذج التنبؤ، وكذا صدق نماذج العلاقات البنائية المستمدة من نتائج الدراسة الحالية على ذات العينات أو عينات أخرى.
٤. نمذجة العلاقات البنائية بين كل من عادات العقل المنتجة وأساليب الاستثارة الفائقة وقوة السيطرة المعرفية والصمود الأكاديمي والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية.
٥. دراسة فعالية برنامج ارشادي قائم على مدخل التنظيم الجمعي للانفعالات في تحسين مستويات الهناء النفسي والذكاء الأنفعالي الجمعي والرضا عن الحياة.
٦. دراسة فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي قائم على مدخل الاستراتيجيات التكيفية واللاتكيفية للتنظيم الذاتي للانفعالات في تحسين مستويات النزعة للكمالية السوية والكفاءة الذاتية الفردية والجماعية.
٧. دراسة فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي قائم على العادات العقلية في تحسين مستويات الاستثارة الفائقة وقوة السيطرة المعرفية والصمود الأكاديمي لدى الموهوبين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية.
٨. دراسة فعالية برنامج ارشادي معرفي سلوكي قائم على مدخل الاستراتيجيات التكيفية واللاتكيفية للتنظيم الذاتي للانفعالات في تحسين الرضا عن الحياة ومستويات النزعة للكمالية السوية والكفاءة الذاتية الفردية والجماعية.

## المراجع

١. زياد امين بركات (١٩٩٨). دراسة فى سيكولوجية الشخصية:التفاؤل والشاؤم وعلاقتهم ببعض المتغيرات المرتبطة بالطالب الجامعى، رسالة ماجستير، علم نفس تربوى - جامعة اليرموك
٢. ابو زيد الشويقى (٢٠٠٩). التفكير البنائى وعلاقته بالشعور بالسعادة واستراتيجيات مواجهة الضغوط والتحصيل الدراسى لدى عينة من طلاب الجامعة. المجلة المصرية للدراسات النفسية:الجمعية المصرية للدراسات النفسية ٤٦-١
٣. هشام محمد ابراهيم مخيمر (١٤٢٩). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا الوظيفى لدى عينة من المرشدين المدرسين بمرحلة التعليم العام رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى ص ٣
٤. صلاح عبد الخالق احمد مراد (٢٠٠١). السعادة والشخصية: الارتباط والمنبئات دراسة نفسية، ١١(٣)، ٤١-١١.
٥. احمد عبد المجيد مكى (٢٠١٤). التفاؤل شعور وعمل، مجله البيان - لندن (٣٢٢)، ٢٦-٢٨
٦. احمد كمال البنهاوى (٢٠١٠). الذكاء الوجدانى وعلاقته بكل من السعادة والتفاؤل والامل لدى طلاب الجامعة، رسالة دكتوراة، كلية الاداب جامعة اسيوط، القاهرة
٧. عويد سلطان المشعان (٢٠٠٢). العلاقة بين الرضا الوظيفى وكل من التفاؤل والتشاؤم والاضطرابات النفسية الجسمية لدى الموظفين فى القطاع الحكومى فى دولة الكويت، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة الامارات العربية المتحدة، ١٨(١): ٣٨.
٨. امال عبد القادر جودة (٢٠١٠). التفاؤل والامل وعلاقتهما بالسعادة لدى عينة من المراهقين محافظة غزة. الاعمال المؤتمر الاقليمي الثانى لعلم النفس بجامعة القاهرة، مصر. ٦٣٩-٦٧١
٩. حنان محمد الجمال (٢٠١٦). الاسهام النسبى لكل من الذكاء الانفعالى والامل فى الرضا عن الحياة لدى الطالبات المعلمات لمرحلة ما قبل المدرسة مجلة كلية التربية جامعة المنوفية
١٠. سيد الحسين (٢٠١٩). الاستراتيجيات المعرفية لتنظيم الانفعالات وعلاقتها بالهناء النفسى الدراسى لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (١١)
١١. احمد محمد عبد الخالق (١٩٩٦). دليل تعليمات القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم الإسكندرية دار المعرفة الجامعية
١٢. محمد جاسر ذكى عفانة (٢٠١٨). التنظيم الانفعالى وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة.

١٣. ماجدة هاشم بخيت (٢٠١١). السعادة وعلاقتها بالتفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الاطفال.مجلة الطفولة والتربية (كلية رياض الاطفال- جامعة الإسكندرية)
١٤. سمير سالم (٢٠٠٨). سيكولوجية السعادة. الإسكندرية، مصر: دار المعارف الجامعية .
١٥. فريج عويد العنزي (٢٠٠١). الشعور بالسعادة وعلاقتها ببعض سمات الشخصية.مجلة الدراسات النفسية (٣)، رابطة الاخصائين النفسيين المصرية، القاهرة
١٦. بشير معمريّة (٢٠١١). تقنين استبيان الامل (قياس الاهداف)على البيئة الجزائرية، جامعة باتنة، مجلة التنمية البشرية (٣)
17. Allen, N. and Meyer J.(1996)Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. Journal of Vocational Behavior,(49)
18. Edwin A .Locke (1967) The Nature and Causes of Job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1, 1297-1343
19. Falkenburg ,K. & B. Schyns.(2007)Work satisfaction ,Organizational Commitment and Withdrawal Behaviors. Management Research News 30 (10), 708-723
20. Furnham,A. ,Heaven P.(1999).Personality and Social Behavior London; Arnold
21. Gross, J.J. &Johan, O.P. (2003).Individual Differences in Two emotion regulation processes; Implications for affect, relationships, and wellbeing. Journal of Personality and Social Psychology, 85(2), 348-362.
22. Gumora,G.,&Arsenio,W.F(2002) Emotion Regulation and School performance in middle school children. Journal of School Psychology, 40,395-413
23. Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1975), "Development of the job diagnostic survey", Journal of Applied Psychology, Vol. 60, pp. 159-70
24. Hewitt, A. K., Foxcroft, D. R., & MacDonald, J. (2004). Multitrait-multimethod confirmatory factor analysis of the attributional style questionnaire. *Personality and individual differences*, 37(7), 1483-1491.
25. Hu,T.,Zhang,D.,Wang,J.,Mistry, R., Ran,G.,&Wang , X(2014)Relation between emotion regulation and mentalheath: ameta analysis review. Psychological Report ,114(2),341-362
26. Ismail C.D. (2021). Predictors of job satisfaction among police officers: a test of goal-setting theory. Police Practice and Research. An International Journal, 22(1), 324-336.
27. MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual review of psychology*, 51(1), 201-226.

28. Mobley ,W.H.(1977). Intermediate Linkage in the relation between Job satisfaction and employee turnover:Journal of Applied Psychology ,62,237-240
29. Nuria S.S & Adolfo C. F.P (2020). Public Versus Private Job Satisfaction. Is there a Trade-off between Wages and Stability? Public Organization Review, 21:47–67.
30. Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M (2010) Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. Personality and Individual Differences, 49(5), 368-373.
31. Seligman, M.(2002).Positive Psychology ,Positive Prevention and Positive Therapy. New York; Oxfoed University Pres
32. Snyder,C.T.,Harris,C.,Anderson,J.R.,Holleran,S.A.,Lrving,L.M.,Sigmon,S.T.,yoshin obu,L,Gibb,J.,Langelle,&Harney,P.(1991).The will and the way: Development and Validation of an individual-differences measure of hope. Journal of Personality and Social Psychology, 60(4), 570-585
33. Snyder,H.S.,Shorey,H.S.,Cheavens,J.,Pulvers,K.M.,Adams,V.H.,LLL&Wiklund,C.(2002)Hope and academic success in college. Journal of Education Psychology, 94, 820-826
34. Spector, P.E., (1985) Measurement of human service staff satisfaction Development of the Job satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13(6), 693-713
35. Subrmanian, S, Nithyanandan ,D,V(2008)Hardiness and optimism as moderators of cognitive emotion regulation strategies in coping negative life events by adolescent. Journal of Indian Health Psychology.(2)167-177
36. Thompson, R.S.(2011).Emotion and Emotion Regulation; Two Sides of the DevelopingCoin.EmotionReview,3(1),53-61
37. Wong, S.& Lim,T.(2009).Hope versus optimism in Singaporean A adolescents:Contributions to Depression in life Satisfaction. Personality an Individual Difference, 46.
38. McGee, E.A.,(2011).An Examination of the stability of positive psychological capital using frequency –based measurement. Doctoral dissertation, Tennessee research &creative exchange, University of Tennessee, Knoxville.