

## الرفاهية النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة<sup>١</sup>

إعداد

خلود خالد غازي ناصر

أستاذ مساعد في قسم علم النفس- جامعة الملك عبد العزيز- جدة

### مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لدى هيئة التدريس الجامعي، وإلقاء الضوء على الرفاهية النفسية لعضو هيئة التدريس بوصفها أحد المؤثرات الأساسية في مستوى الأداء الوظيفي، وقد تناولت الدراسة مفهوم الرفاهية النفسية وتعريفاتها وأبعادها، وتناولت الأداء الوظيفي ومفهومه وأبعاده ومكوناته، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الرفاهية النفسية، ومقياس الأداء الوظيفي (من إعداد الباحثة)، وجاءت عينة الدراسة قوامها ١٣٠ عضوًا هيئة تدريس، وتم تحليل بيانات الدراسة باستخدام بعض أساليب التحليل الإحصائي مثل أسلوب تحليل الارتباط البسيط والانحدار المتعدد، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية بين جميع أبعاد الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وجميع أبعاد الأداء الوظيفي، كما أنه وجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول القيم المدركة للرفاهية النفسية، طبقاً لسنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الأعلى، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول القيم المدركة للرفاهية النفسية طبقاً للرتبة العلمية لصالح درجة أستاذ، وخُصت الدراسة إلى توصيات أهمها ضرورة إجراء مزيد من الدراسات والبحوث النفسية حول الأبعاد المختلفة للرفاهية النفسية للعاملين، وربطها بمتغيرات أخرى تمس تلك الفئة، وأوصت الدراسة بعمل بعض الأبحاث التي تتناول فاعلية أحد البرامج العلاجية، مثل نظرية العلاج المعرفي السلوكي، أو نظرية العلاج بالتقبل والالتزام بتنمية ورفع مستوى الرفاهية النفسية لدى العاملين في القطاعات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الرفاهية النفسية، أعضاء هيئة تدريس، الأداء الوظيفي.

<sup>١</sup> تم استلام البحث بتاريخ: ٢٠٢٤/٨/٣، وتمالقبول النهائي بتاريخ: ٢٠٢٤/٨/٩ وتم النشر بتاريخ: ٢٠٢٤/٨/١٠

## **Psychological well-being and its relationship to job performance**

### **Faculty members at King Abdulaziz University in Jeddah**

#### **Preparation**

**Kholoud Khaled Ghazi Nasser**

**Assistant Professor in the Department of Psychology - King Abdulaziz  
University - Jeddah**

#### **Abstract:**

The study aimed to identify the nature of the relationship between psychological well-being and job performance among university faculty, and to shed light on the psychological well-being of the faculty member as one of the basic influences on the level of job performance. The study addressed the concept of psychological well-being, its definitions and dimensions, and addressed job performance, its concept, dimensions and components. The study tools included a measure of psychological well-being and a measure of job performance (prepared by the researcher). The study sample consisted of 130 faculty members. The study data were analyzed using some statistical analysis methods such as simple correlation analysis and multiple regression. The results of the study showed a statistically significant relationship between all dimensions of the psychological well-being of university faculty members and all dimensions of job performance. Also, statistically significant differences were found regarding the perceived values of psychological well-being according to years of experience in favor of those with higher experience, and statistically significant differences were found regarding the perceived values. For psychological well-being according to academic rank in favor of the rank of professor, the study concluded with recommendations, the most important of which is the necessity of conducting further psychological studies and research on the various dimensions of psychological well-being for workers, and linking them to other variables affecting that group, The study recommended conducting some research that addresses the effectiveness of a therapeutic program, such as the theory of cognitive behavioral therapy or the theory of acceptance therapy and commitment to developing and raising the level of psychological well-being among workers in various sectors.

**Keywords: psychological well-being, Faculty members, job performance**

### مقدمه:

تُعد سلامة الشخص النفسية مهمة لتحقيق النجاح لأنها تؤثر على كيفية إدراك الناس لأنفسهم، وأهدافهم، وتحدياتهم، وفرصهم، وترتبط رفاهية العاملين النفسية بالتقييمات الإيجابية للأداء، كما أنه يؤثر أيضاً على كيفية تفاعل الأشخاص مع الآخرين، والتعامل مع التوتر، والتعامل مع النكسات والإخفاقات،

وتُعد الرفاهية النفسية Psychological Well Being، إحدى المفاهيم الحديثة والثرية في علم النفس الإيجابي، وذاع صيتها بدرجة كبيرة في الآونة الأخيرة من خلال نشر العديد من المقالات والأبحاث التي تناولتها بالبحث والنقاش النظري والتطبيقي كدراسة (Matud.Lopez-Curbelo & Fortes, 2019)، حيث يسعى الجميع بالرغم من اختلاف الثقافات إلى تحقيق الرفاهية النفسية باعتبارها هدفاً عاماً؛ لكونها تحقق الحالة المزاجية الإيجابية ورضا الفرد عن الحياة وتحقيق الذات (أبو هاشم والقدر، ٢٠١٢).

كما أشارت نتائج العديد من الدراسات منها، (Guerra, et, al, 2019)، (Shabanpour, 2016)، (Jalali & Heidari, 2016)، (Flora & Zohreh, 2013)، (Arnout & Almoied, 2021)، إلى وجود علاقة إيجابية بين الإبداع والرفاهية النفسية لدى الأفراد، ويرى العديد من الباحثين أن الضغوط النفسية التي يواجهها الفرد هي التي تسبب له مشاكل عدم الرضا، وأن الإبداع الانفعالي يعزز من الرفاهية النفسية من خلال تقليل الانفعالات السلبية وتعزيز الإيجابية.

ولأن الأفراد العاملين هم ثمرة هذا المجتمع وتقدمه وتطوره وازدهاره، فإنه من الضروري الاهتمام بجوانب حياتهم الجسمية والعقلية والروحية؛ لأنها تعتبر أساس رفاهيتهم النفسية التي ستؤثر على طبيعة أدائهم لوظيفتهم، وكذلك مساعدتهم على مواجهته مختلف المشكلات والصراعات النفسية وأعباء وتحديات الحياة بكل معاني الإدراك والمرونة والفهم؛ للتوصل إلى حالة من التوازن والاستقرار النفسي الذي يرغب الإنسان في الوصول إليه، مما يؤثر إيجابياً على مستوى أداء العاملين وحياتهم، ومع التقدم التكنولوجي والثورة المعرفية فقد أصبح تأثيرها واضحاً على المهن الاجتماعية، وخاصة مهنة التدريس الجامعي، وتتضح أهمية العمل كمصدر هام لإرساء رفاهية الفرد النفسية، ودعم هويته، والحفاظ على تقديره لذاته، مما يولد لديه الرغبة في العمل قبل الرغبة في تحقيق عوائد مادية، ويسهم في سهولة تعاملهم مع ضغوط العمل والحياة (Li & Lin, 2020).

ولكي يحقق عضو هيئة التدريس مستوى عالياً من الأداء الوظيفي والتفاعل الصحيح مع الزملاء والطلاب، ينبغي أن تتسم تفاعلاته مع الآخرين بالإيجابية، ولا يتم ذلك إلا بتقبله لذاته والقدرة على تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين، والاستقلالية والنمو الشخصي القائم على استمرارية التطوير والتعلم، خلال ممارسته لمتاعب المهنة؛ حتى يحقق مستوى عالياً من الرفاهية الشخصية والنفسية، وهذا ما سوف تناوله الدراسة الحالية التي تلقي الضوء

على مدى علاقة الرفاهية النفسية بمستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

#### مشكلة الدراسة:

أجرت الباحثة مقابلات مع عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، وذلك لفهم وتحديد المشكلة، ولتحقيق فاعلية أهداف البحث والتأكد من الصياغة الجيدة لكل من مشكلة البحث وفروضه بطريقة بسيطة وواضحة ومفهومة؛ فقد تم إجراء مقابلات مع بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز (محلّ البحث الميداني) لاستقصاء آرائهم حول مدى توافر الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقتها بالأداء الوظيفي لهم، حيث هدفت الباحثة من إجراء الدراسة الاستطلاعية إلى التعرف على مدى توفر الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ومعرفة ما إذا كان له أثر على الأداء الوظيفي لهم في الجامعة، وتم طرح عدة أسئلة تتعلق بهذا الجانب، والتي تمثلت في السؤال عن مفاهيم الرفاهية النفسية وأبعادها ونظريات الرفاهية النفسية، ومفاهيم الاداء الوظيفي وأبعاده والنظريات المؤثرة في الاداء الوظيفي، ومدى تأثير مستوى الرفاهية النفسية في الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

حيث يمكن التعرف على أبرز مظاهر القصور في توافر الرفاهية النفسية للعاملين في مجتمع البحث وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وذلك أثناء الدراسة الاستطلاعية، والتي تمثلت في النقاط التالية:

- قصور في معرفة أعضاء هيئة التدريس بمكونات وأبعاد الرفاهية النفسية.
- قلة وضوح آليات تطبيق الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- هناك غموض وعدم دراية كافية لدى الكثير من أعضاء هيئة التدريس بمفهوم الرفاهية النفسية للعاملين، وفعالية الاستفادة منه في الأداء الوظيفي بالجامعة.

وكما هو معروف يحرص القادة على توفير الأسباب والظروف التي تؤدي للرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ظلّ الضغوط النفسية الكبيرة التي يواجهها الأعضاء في التدريس، والقيام ببعض المهام الإدارية، وأنّ انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لديهم يسبب حالة عالية من التوتر لدى الفرد، وبالتالي تزداد أهمية توافر الرفاهية النفسية للعاملين في مواجهة درجات التعقيد والتضارب في قياس مستوى الأداء الوظيفي لديهم؛ لزيادة قدرة صنّاع القرار على رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي .

وفي ظل الدراسات العربية والأجنبية التي تم الاطلاع عليها بمعرفة الباحثة والتي تناولت علاقة الرفاهية النفسية بالأداء الوظيفي، منها (العويمر، الشبلي، ٢٠٢٤)، ودراسة (نظيرة، ٢٠٢٢)، والتي أوضحت العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي للعاملين في مجالات مختلفة ومدى العلاقة الارتباطية بينهما، بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة على عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز

بجدة، والتي أوضحت بعض القصور في مستوى الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ فقد قامت الباحثة بتناول العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وذلك للأهمية القصوى لفئة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، الأمر الذي قد يعطي للبحث أصالته وحدائته وأهميته، وبناءً عليه فإنه يمكن تحديد وصياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- هل توجد علاقة بين الرفاهية النفسية وأبعاد الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ وهل توجد علاقة ارتباطية لأبعاد الرفاهية النفسية، طبقاً لسنوات الخبرة والرتبة العلمية؟.

#### - أسئلة الدراسة:

يتفرع عن السؤال الرئيسي عددٌ من الأسئلة الفرعية كالتالي:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعد أداء المهام لدى أعضاء هيئة التدريس؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعْد الأداء السياقي لدى أعضاء هيئة التدريس؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبين بعْد الأداء التكويني لدى أعضاء هيئة التدريس؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعْد الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعْد الأداء المضادة للإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرفاهية النفسية وفقاً لسنوات الخبرة؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرفاهية النفسية وفقاً للرتبة العلمية؟.

#### مبررات الدراسة :

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع الدراسة الحالية، والمتعلقة بعلاقة الرفاهية النفسية بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وحيث إن الباحثة تعمل في مجال هيئة التدريس الجامعي، ومهمة عضو هيئة

التدريس تكاد تكون مهمة شاقّة لكونها ذات أهداف متعددة وأبعاد مختلفة؛ إلا أنه في ظل الظروف المحيطة، ومع تعدد المواقف الضاغطة والانفعالات السلبية واستمرارها؛ يخضع عضو هيئة التدريس في كثير من الأحيان لمستوى عالٍ من الاضطرابات العصبية، ومن خلال التعايش الميداني لاحظتُ التزايد المستمر للاضطرابات النفسية وعدم الرضا والملل النفسي والتوتر الزائد بين أعضاء هيئة التدريس؛ وإيماناً بالدور المميز الواعي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وما يحتلونه من مكانة مهنية مرموقة، وعرفاناً بما يبذلونه من جهود وما يقدمونه من عطاء مستمر، وكونهم حجر الأساس في العملية التعليمية الجامعية، وتقديرًا لصفاتهم المميزة وقدراتهم على التعامل باحترافية، جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية المتمثلة في تحليل واختبار تأثير الرفاهية النفسية على الأداء الوظيفي، وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، حيث تُعدّ الجامعة من أهم قطاعات التعليم في المجتمع.

### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى التحقق من الأهداف التالية :

- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية وُبعد أداء المهام.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية وُبعد الأداء السياقي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية وُبعد الأداء التكيّفي .
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية وُبعد الأداء الإبداعي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين الرفاهية النفسية وُبعد الأداء المضادة للإنتاجية.
- التعرف على طبيعة الفروق الخاصة بأبعاد الرفاهية النفسية وفقاً لسنوات الخبرة.
- التعرف على طبيعة الفروق الخاصة بأبعاد الرفاهية النفسية وفقاً للرتبة العلمية.

### أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في جانبين، هما: الجانب النظري والتطبيقي، وتعرض الباحثة ذلك فيما يلي:

### الأهمية النظرية :

اتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال المتغيرات والعينة التي تناولتها ( الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي) والهدف الذي سعت إلى تحقيقه يتمثل في الآتي:

- التعمق في مفهوم الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لتقديم وصف كامل لهما؛ كونهما من الموضوعات الحديثة في علم النفس الإيجابي، وذات صلة وثيقة بسلوك العاملين في مختلف المجالات.
- التعرف على مقدار إسهام الرفاهية النفسية في التأثير على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- الاهتمام بأحد الجوانب الإيجابية للسلوك، وبجزء من اهتمامات علم النفس الإيجابي، المتمثل في الرفاهية النفسية، ونحن في أمس الحاجة في الوقت الراهن إلى محاولة تنمية وتدعيم هذه المتغيرات الإيجابية، وقد حظي هذا الجانب على الاهتمام مؤخراً لاعتباره مؤشراً مهماً من مؤشرات الصحة النفسية وبعدها من أبعادها .
- إثراء المكتبة العربية بخلفية نظرية عن متغيرات البحث الحالي (الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي)، يستفيد منها الباحثون مستقبلاً، وهذا يعد إثراءً للأطر النظرية النفسية العربية في هذا المجال.

#### الأهمية التطبيقية :

- تقديم أفضل الخدمات لأعضاء هيئة التدريس، وتوجيه اهتمام المتخصصين في تقديم برامج لرفع مستوى الرفاهية النفسية للعاملين لضمان تحقيق مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي.
- إمكانية الاستفادة من توصيات الدراسة الحالية في تصميم برامج إرشادية مناسبة لتنمية مستوى الشعور بالرفاهية النفسية لدى الأفراد، بهدف الوصول بهم إلى مستوى مناسب من الصحة النفسية؛ وهذا يسهم في بناء مجتمع إيجابي مُفعم بالحيوية والنشاط.
- تقليل التكاليف الناتجة عن انعدام الرفاهية النفسية، حيث إن ذلك يمكن أن يؤدي إلى زيادة معدلات الاستقالة والتأخر في العمل وتدهور العلاقات.

#### حدود الدراسة:

#### الحدود الموضوعية:

- تناولت الدراسة العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز

#### الحدود المكانية:

• طُبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.

الحدود الزمانية :

• طُبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي ١٤٤٥ هـ .

**مصطلحات الدراسة:**

تحقيقًا لأغراض الدراسة تم تعريف المفاهيم التالية :

**الرفاهية النفسية Psychological Well-being:**

عرّف (قاسم، عبدالله، ٢٠١٨) الرفاهية النفسية بأنها: " الرضا العام لدى الفرد عن حياته، وما يتبعه من الهناء والارتياح وتحقيق الذات، وسعيه المستمر لتحقيق أهدافه الشخصية في إطار الاحتفاظ بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين .

وعرّفت الباحثة الرفاهية النفسية بأنها: " عبارة عن مجموعة من الأفكار والمشاعر الإيجابية التي يمتلكها الفرد، والتي تمثل حالة الرضا والاطمئنان لديه، وتعتبر حافزاً قوياً يشجعه على الاستمرار في العمل وبذل الجهد المطلوب .

وتعرّف الرفاهية النفسية إجرائياً بأنها: " تلك الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس الرفاهية النفسية " .

**الأداء الوظيفي: Job performance:**

عرّف (محمد وآخرون، ٢٠١٨) الأداء الوظيفي بأنه: " المجهود والمهام التي يقوم بها الموظف في وظيفته بناءً على تكليفه بها للوصول إلى الأهداف المحددة، مع مراعاة القواعد التنظيمية للعمل، وتشمل الانضباط في العمل وأداء وإنجاز المهام الوظيفية، وعلاقات العمل مع الرؤساء والزملاء، والولاء الوظيفي، وخدمة الجمهور .

وتعرّف الباحثة الأداء الوظيفي بأنه: " هو الواجبات والتكليفات الوظيفية التي يقوم بها الفرد حسب واجبات ومهام الوظيفة سعياً إلى تحقيق الأهداف المعتمدة في خطة العمل في جهة العمل، متبعاً اللوائح والقواعد المنظمة للعمل والعلاقات الإيجابية مع رؤسائه وزملائه والجمهور .

ويعرّف الأداء الوظيفي إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس الأداء الوظيفي .

**متغيرات ونموذج الدراسة :**

تم تحديد متغيرات البحث كالتالي:

المتغير المستقل: " الرفاهية النفسية "، ويشمل:

١- تقبل الذات ٢- العلاقات الإيجابية مع الآخرين ٣- الاستقلالية ٤- النمو الشخصي.

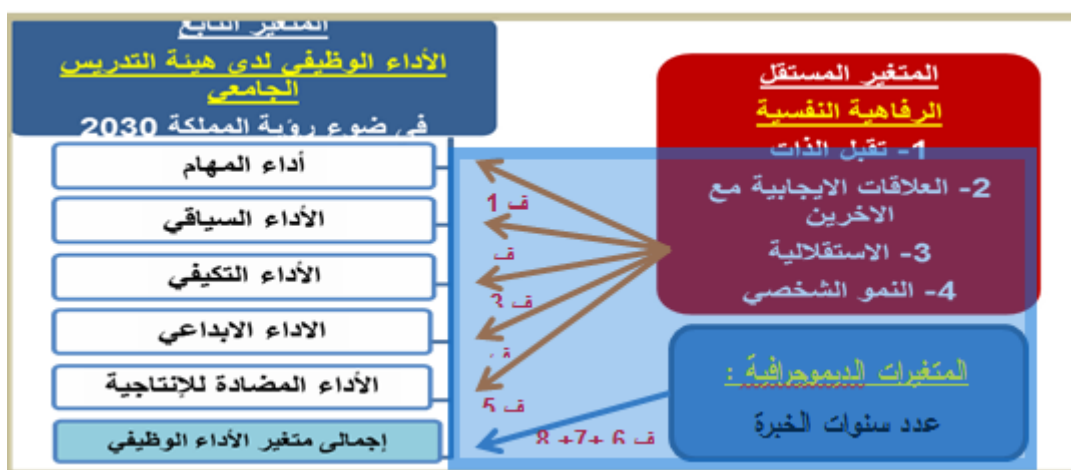


المتغير التابع " الأداء الوظيفي " , ويشمل:

أداء المهام ٢- الأداء السياقي ٣- الأداء التكيفي ٤- الأداء الإبداعي ٥- الأداء المضادة للإنتاجية.

### النموذج النظري للدراسة :

بعد استعراض الدراسات والأدبيات السابقة يتضح النموذج النظري كما في الشكل التالي : شكل رقم (١) النموذج النظري للدراسة وتوضيح أبعاد متغيرات الدراسة



شكل رقم(١) يوضح نموذج البحث- المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

سيتم تناول الإطار النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي، كما سيتناول عرضاً للدراسات السابقة والتعليق عليها.

#### أولاً: الإطار النظري :

وفي هذا البحث، سوف نستكشف بعض العوامل الرئيسة التي تساهم في مستوى الرفاهية النفسية واختلافها من فرد لآخر، وكيف يمكن أن تعزز الأداء الوظيفي للفرد وإنتاجيته في العمل.

### الرفاهية النفسية :- Psychological Well-being

تُعدّ الرفاهية النفسية أحد أهم المؤشرات التي تعكس الوظيفة النفسية الإيجابية، فهي تحدد علاقة الفرد بذاته من تقبلها وتفردتها، والوعي بها بما يحقق استقلاليتها، رغم تمتعه بعلاقات جيدة بالآخرين ومشبعة بالأمن والاحترام المتبادل، ولذلك هي أكبر من مجرد الصحة النفسية، ويكون الفرد ساعياً لتحقيق أهداف ومقاصد حياتية يتبناها من خلال استغلاله لجميع الفرص البيئية وتغلبه على ما يواجهه من معوقات، وهذا ما يؤكد تحقيق التقدم والاستمرارية والنضج الشخصي،(شند وآخرون،٦٧٩:٢٠١٣)، وعرفها (سليجمان) بأنها"

نموذج نظرية حديثة في رفاهية النفس تحوي المشاعر الإيجابية والانخراط في المهام والعلاقات الإيجابية، المعنى أو الهدف والإنجازات كما أن هذا النموذج يمكن قياسه وتنميته وبناؤه (مارتن سليجمان، ٢٠٠٥: ٢٧).

### - مفهوم الرفاهية النفسية

يُعدّ مفهوم الرفاهية النفسية المفهوم المحوري والرئيس في علم النفس الإيجابي، ويحتلُّ المكانة البارزة من حيث الأهمية في تاريخ الفكر الإنساني، ولذلك تسعى الثقافات المختلفة لتحقيق الرفاهية النفسية لأهميتها الحياتية، وارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية (أبوهاشم، ٢٠١٠، ٢٧)، وقد تعدّدت تعريفات الرفاهية النفسية، ومنها:

بعد الاطلاع على العديد من التعريفات العربية والأجنبية لمفهوم الرفاهية النفسية على حدّ سواء ظهر وجود خلط بين مفهوم الرفاهية الشخصية أو الذاتية، وما تعنيه من شعور بالسعادة والسرور، وبين الرفاهية النفسية وما تعنيه من أداء وظيفي يعكس بلوغ أهداف حياتية، وإدراكاً لإمكانات الفرد الحقيقية، ولذلك سنتناول عدداً من هذه التعريفات كما يلي:

تشير (Ryff, 2006) أنّ الرفاهية النفسية تسعى لتحقيق إمكانيات الفرد الحقيقية بالكامل، كما تشير إلى الإحساس الإيجابي بتحسّن الحال، كما ترصد بالمؤشرات مستويات الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى سعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية مقدرّة، وذات قيمة ومعنى بالنسبة له، واستقلاليته في إقامته لعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين والاستمرار فيها، كما ترتبط الرفاهية النفسية بكل من الإحساس والسكينة والأمن النفسي.

بينما عرّف علاء كفاقي والنيال (٢٠٠٨: ٢٥) الرفاهية النفسية بأنها: "حالة من المرح والهناء والإشباع، تنشأ أساساً من إشباع الدوافع، ولكنها قد تسمو إلى مستوى الرضا النفسي، ويصاحبها تحقيق الذات ككل".

ويشير (Huppert, 2009: 55) إلى أنّ الرفاهية النفسية خليط من الشعور الجيد والعمل بفاعلية، وتعني كيفية الحياة بشكل جيد، وهذا لا يعني الشعور بالسعادة دائماً، إلا أنه يشير إلى قدرة الفرد على تعامله مع الفشل بشكل إيجابي، أو أن الفشل جزء من الحياة والتعامل معه بإيجابية يساعد على الحياة برفاهية نفسية.

وتعرف (الجندي، ٢٠٠٩: ٢١) الرفاهية النفسية على أنها "حالة وجدانية إيجابية تعكس شعور الفرد بالرفاهية النفسية، نتيجة لما يتعرض له من مصادر الرفاهية النفسية الشخصية، ووجود أهداف محددة، كالثقة بالنفس والنجاح الدراسي والمستقبل العملي.

وقد أشار (سليمان Seligman، ٢٠١٣: ٢٣) إلى الرفاهية النفسية هي الهدف الرئيس والغاية القصوى التي يبتغيها الإنسان، فهي تعد من الحالات الإيجابية مثل التكيف والتواصل الإيجابي والنجاح وغيرها، ولا يمكن تحديد مفهوم الرفاهية النفسية بدقة، لأنها من المفاهيم واسعة الانتشار ومتعددة المجالات في نماذج الحياة، التي بنجاحها يحدث شعور رفاهية النفس، كما عرفتها (العبدى، ٢٠١٥) بأنها شعور الفرد بالإيجابية، يخبرها الإنسان ذاتياً، وتتضمن الشعور بتقبل الذات والآخرين، والرضا والمتعة والتفاؤل والأمل والإحساس

بالقدرة على التأثير في الأحداث والآخرين بشكل إيجابي، وعرفها (قاسم، وعبدالله، ٢٠١٨) بأنها الرضا العام لدى الفرد عن حياته والإشباع، وما يتبعه من الهناء والارتياح وتحقيق الذات، وسعيه المستمر لتحقيق أهدافه الشخصية في إطار الاحتفاظ بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين.

وفي دراسة (Rahi.2022) قصد بالرفاهية النفسية: "المؤشرات والعلامات السلوكية والانفعالية التي يمتلكها الأفراد، والتي تمثل مستوى رضا الفرد العام عن مستواه الوظيفي، كما وضحتها دراسة (Putra.etal, 2024) بأنها" الشعور الإيجابي أو السلبي، سواء الطمأنينة والسعادة أو الاكتئاب والقلق".

ومن كل ما سبق يمكن توضيح وجهة نظر الباحثة لمفهوم الرفاهية النفسية للفرد بأنها: "مشاعر وأحاسيس الفرد الإيجابية أو السلبية التي يشعر بها الفرد سواء بالاطمئنان أو القلق، والتي تمثل الرضا العام أو عدم الرضا من ناحية الفرد عن الحياة عامة، أو عن نفسة خاصة حيث إن الرفاهية النفسية شعور داخلي لدى الإنسان يعكس حالة الرضا عن الحياة، والطمأنينة النفسية وتحقيق الذات والضبط الداخلي والقدرة على التعامل مع المشكلات التي تواجهه.

واعتمادًا على نموذج (رايف) للرفاهية النفسية تعرف الباحثة الرفاهية النفسية بأنها: قبول الفرد لذاته بكل سلبياتها وإيجابياتها، والعمل على تطوير نموه الشخصي، وقدرته على إدارة البيئة المحيطة به لصالحه وصالح الآخرين، وتكوين علاقات جيدة مع المحيطين به، وتحديد أهداف لحياته. واجرائيًا هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المشارك على مقياس الرفاهية النفسية لرايف.

### أبعاد الرفاهية النفسية :

وتتميل الرفاهية النفسية إلى تأكيد العوامل التي تعمل على تغيير أسلوب حياة الفرد، وذلك للوصول إلى الرفاهية النفسية، وتتحدد الرفاهية النفسية في ستة أبعاد، وهذا لما اقترحه (Rrffe) وهي:

الاستقلال الذاتي Autonomy: وهو ظهور الفرد بأداء مستقل والاعتماد على ذاته دون الآخرين، من أجل الحصول على الرضا والقبول، وبمعنى التحرر من الأعراف والقواعد اليومية للمجتمع.

التمكن البيئي Environmental Mastry: إعداد الفرد لبيئة تلائم حالته النفسية، وحتى يستطيع الوصول للأداء النفسي الإيجابي عليه التحكم في البيئات المركبة.

التطور الذاتي Personal Growth: ويمثل تطوير الفرد لقدراته ومهاراته الشخصية، بالإضافة للإمكانيات المتاحة له، كما تعتبر صفات الانفتاح على الآخرين و المرونة في التعامل معهم هي إحدى السمات المميزة للفرد المتمتع بالرفاهية النفسية.

العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive Relation With Others: قدرة الفرد على تحمله للمشاعر الإيجابية والتعاطف مع الجميع.

الحياة الهادفة Purpose In Live: وجود أهداف في حياة الفرد تجعله يشعر بالأمل في الحياة.

الرضا عن الذات Self- Acceptance: من المميزات الأساسية للأداء الإيجابي النفسي هو النضوج وتحقيق الذات.

وهذه الأبعاد كما وضحتها (مارتن سليجمان، ٢٠٠٥ : ٢٧ ) تمثل نموذج حديث في رفاهية النفس والتي تشتمل على المشاعر الإيجابية وتأدية المهام والعلاقات الإيجابية المعنى أو الهدف والإنجازات، وبالتالي يمكن قياس هذا النموذج وتنميته وبناءه.

### النظريات المفسرة للرفاهية النفسية :

نموذج رايف للرفاهية النفسية Psychological Well-Being Ryff's Model قامت نظرية Ryff 1989 بتقديم نموذج للرفاهية النفسية واعتمد على العوامل الستة، وهي:

- تقبل الذات Self- acceptance: وهي تمثل القدرة على تحقيق الذات وامتلاك الفرد اتجاهات إيجابية عن ذاته وعن حياته الماضية، والنضج الشخصي.
- الاستقلالية Autonomy: وهي تمثل القدرة على الاعتماد على الذات، والقدرة على ضبط وتنظيم السلوك الشخصي، ومقاومة الضغوط الاجتماعية.
- التطور الشخصي Personal growth: وتمثل القدرة على الاستمرار في التنمية، والانفتاح على الخبرات الجديدة للتطور المستمر للشخصية.
- الحياة الهادفة Purpose in life: وتمثل أن الفرد يمتلك أهدافاً ويسعى لتحقيقها.
- الكفاءة البيئية Environmental mastery: قدرة الفرد على المرونة الشخصية أثناء التواجد في مختلف السياقات البيئية.
- العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive relation with others: وهي القدرة على إقامة علاقات إيجابية متبادلة مع الآخرين قائمة على الثقة والرضا المتبادل .

### نظرية Reber عن التوازن الديناميكي Dynamic Equilibrium Theory:

توضح هذه النظرية أن الأفراد يميلون إلى العودة إلى خط الأساس من السعادة حتى بعد أحداث الحياة الرئيسية، فكثير من الأشخاص معظم وقتهم رفاهية ذاتية مستقرة إلى حدٍ ما، ويعود ذلك إلى مستويات تخزين وتدفق المدخلات النفسية التي تحفظ الرفاهية الذاتية في حالة توازن ديناميكي (طه، ٢٠١٤).

## نموذج (بيرما) للرفاهية النفسية Psychological Well-Being Perma model:

يوضح هذا النموذج الرفاهية النفسية من خلال خمسة عناصر رئيسية متمثلة فيما يلي :

● الانفعالات الإيجابية: Positive Emotion: مشاعر المتعة والسعادة والقلق والانفعالات السلبية.

● المشاركة (الارتباط): Engagement: ويشير إلى الاتصال النفسي مع الآخرين.

● العلاقات الإيجابية: Relationships: وتشير إلى الاندماج الاجتماعي.

● المعنى: Meaning: اعتقاد الفرد بأنه ذات قيمة ومعنى، والشعور بالارتباط والاتصال بشيء أعظم من النفس.

● الإنجاز: Accomplishment: إحراز تقدم نحو الهدف، والقدرة على أداء

الأهداف اليومية وإنجاز المهام والأهداف بشكل عام. (Margaret L.Kern et al.2014).

وبعد الاطلاع على أبعاد ونظريات الرفاهية النفسية قامت الباحثة بتحديد أبعاد الرفاهية النفسية في هذه الدراسة بأربعة أبعاد هم ( قبول الذات- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الاستقلالية- النمو الشخصي).

### - الأداء الوظيفي Job performance:

حظي الأداء الوظيفي بأهمية فائقة من طرف العديد من الباحثين والدارسين في مجالات متعددة، وقد أجمع المفكرون على أنّ الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسى أهدافها، ومن تمام تحقيق رسالتها.

### تعريف الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن قياس أداء الفرد بثلاثة أبعاد جزئية، وهي كمية الجهد المبذول، ونوعه، ونمط الأداء (عاشور، ٢٠٠٥، ص ٢٥)، لا يقتصر أداء الفرد على الممارسات النظرية والتطبيقية والعملية فقط، بل يشمل أيضا الممارسات الإدارية التي يقوم بها، لذلك فأداء الفرد يجمع بين ما يقوم به الفرد وبين ما يقوم به لخدمة المجتمع ليسهم في تحقيق أهدافها .

ويعرّف الأداء الوظيفي بأنه : مجموعة من السلوكيات الإدارية ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وهو يتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية الأفراد، وقبول مهام جديدة، والإبداع، والالتزام بالنواحي الإنسانية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية (داود، ٢٠١٥)، كما يعرف بأنه: " الناتج الفردي من حيث الجودة

والكمية المتوقعة من كل موظف في وظيفة معينة، وذلك من خلال الدافع والإرادة والقدرة علي القيام بهذه الوظيفة (Mohamad&Jais, 2016) ، (هيثم الشبلي، ٢٠٢٤)، وعرف (محمد وآخرون ، ٢٠١٨ ) الأداء الوظيفي بأنه المجهود والمهام التي يقوم بها الموظف في وظيفته بناء علي تكليفه بها للوصول إلي الأهداف المحددة، مع مراعاة القواعد التنظيمية للعمل، وتشمل الانضباط في العمل وأداء وإنجاز المهام الوظيفية وعلاقات العمل مع الرؤساء والزملاء والولاء الوظيفي وخدمة الجمهور.

ومن وجهة نظر الباحثة فإن الأداء الوظيفي للأفراد يمثل ناتج المعارف والمهارات والسلوك الذي يسلكه الفرد عند قيامه بكافة مهامه الوظيفية المحددة، والتي تشمل جميع الأعمال لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ويرجع الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد في أوائل القرن العشرين، وجاءت أولى المحاولات من تايلور (صاحب نظرية الإدارة العلمية) وأصحاب هذه النظرية (scientific Management Theory)، فكروا عملياً في تفسير سلوك العامل في المؤسسة، و كيفية تحفيزه لبذل المزيد من العطاء، وكان منطلقهم مناقشة مشكلات الإنتاجية، وكيفية رفع إنتاجية الفرد العامل، ولقد أدت نظرتهم نحو زيادة الإنتاج إلى اعتبار العامل أداةً من أدوات الإنتاج، وبالتالي يتمكن الفرد من إعطاء أقصى طاقته الإنتاجية، ولذلك تهتم الإدارة بتدريبه على العمل ومراقبته بواسطة المشرفين، مع حفزه مادياً، ومعاقبته إذا قصر في إنتاج الكمية المطلوبة منه" (العميان، محمود سليمان، ٢٠٠٥، ص٣٨). وخلال هذه الفترة ظهرت حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجانب الإنساني والانفعالي ومن رواد هذه الحركة (التون مايو) وزملاؤه.

ومن خلال ما تم طرحه في التعاريف السابقة للأداء الوظيفي يمكننا أن نعرّفه بأن: الأداء الوظيفي هو الناتج من قيام العامل بإنجازه وتأدية المهام والواجبات والأنشطة الخاصة بعمله بكفاءة وفاعليّة خلال فترة زمنية محددة حسب الخطة المعتمدة من الإدارة المسؤولة من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة.

#### - أبعاد الأداء الوظيفي:

وتتعدد أبعاد الأداء الوظيفي ، وذكر (Haroon, 2018) الأبعاد التالية :

الانضباط: وهو مدى التزام العامل بالقواعد واللوائح التنظيمية والتعليمات والأنظمة المحددة لسير العمل.

إنجاز المهام: وهي قدرة قيام العامل بإنجاز الأعمال والمهام المكلف بها بكفاءة وفعاليّة .

الولاء الوظيفي: مدى التزام العامل بقيم الولاء في العمل، والمحافظة علي خصوصية العمل بالمؤسسة، والعمل على بذل الجهد المناسب والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة.

خدمة الجمهور: العمل على تقديم الخدمات التي تتوافق مع احتياجات ورغبات العملاء من حيث جودتها، وسرعة أدائها.

كما أوضح ( حميد ، ٢٠١٦ ) أن أبعاد الأداء الوظيفي تشمل المعرفة بمتطلبات الوظيفة ، ونوعية العمل ، وكمية العمل المنجز ، والمثابرة وتحمل المسؤولية .

#### - مكونات الأداء الوظيفي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: ضرورة إلمام العامل بالمعارف والمهارات والخبرات المطلوبة .

- نوعية العمل: الإلمام بماهية العمل ومواصفاته: مكتبي أو فني.

- كمية العمل: تحديد معدل العمل المراد إنجازه في الظروف العادية.

- المثابرة : إيجاد الدافع للعمل لدى العامل، والذي يتكون من تفاعل ثلاثة عوامل

وهي: (الظروف الجسمية والصحية، والظروف المحيطة) (آل الشيخ، ١٩٩٤، ص ٢١)

- العوامل المؤثرة على الأداء: من أهم العوامل المؤثرة على الأداء ما يلي :

- غياب الأهداف المحددة.

- عدم مشاركة الفرد في الإدارة.

- مشكلات الرضا الوظيفي. (بن زاف، ٢٠١٥)

- النظريات المفسرة للأداء الوظيفي :

#### نظريات الأداء الوظيفي:

هناك العديد من النظريات المفسرة للأداء في التنظيم وأشهرها النظريات الكلاسيكية التقليدية للتنظيم الإداري، (بدوي: ٦٤).

#### نظرية الإدارة العلمية "لفردريك تايلور" ١٩١٥-١٨٥٦:

ويمثل الأب الروحي للإدارة العلمية، وقام بدراسة علمية لتطبيق العمل المنهج العلمي بهدف خفض الجهد والوقت والتكاليف نظير الأداء الجيد للعمل المطلوب لتحقيق الهدف الرئيس للإدارة للوصول للهدف الرئيس لها، وهو أقصى منفعة للعمال، ومن أهم مبادئها :

أ - تقسيم العمل والتخصص: تقوم الإدارة بالتخطيط وتقسيم العمل لزيادة الخبرات والمهارة وتحقيق كفاءة الإنتاج.

ب - قياس العمل ووصفه: العمل على عدم إهدار الوقت، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج. ( جبلي فلقح، ٢٠٠٦).

ت - التحفيز: تم التركيز على التحفيز المادي، واعتبر الأجر كحافز مادي المحفز للوحد للعمال.

ت - استعمال المنهج العلم: ركزت النظرية على استخدام المنهج العلمي في العمل والاعتماد على التخصص مع توصيف العمل .

- نظرية التقسيم الإداري " لهنري فاوول " ١٩٢٥-١٨٤١:

وتعتمد هذه النظرية على التنظيم ومبادئ تفرض الرشد والعمل والعلاقات التنظيمية، من خلال ما يلي :

أ - مبادئ الإدارة: تتمثل في وحدة الأمر، وحدة التوجيه، التدرج والترتيب، النظام، الحوافز والمكافآت، المساواة بين الأفراد، الخضوع للمصلحة العامة، ارتباط السلطة والمسؤولية، المحافظة على الاستقرار في العمل، تخصيص وتقسيم العمل، وبت روح التعاون والمبادرة والابتكار.(جبل،٢٠٠٦)

ب - وظائف الإدارة: لخصت النظرية وظائف الإدارة في خمسة عناصر هي:(النمان، ٢٠٠٨)

- التخطيط: أي رسم خطط العمل قصيرة وطويلة المدى لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال الموارد المتاحة .

- التنظيم: العمل على تحديد وتصنيف وتنسيق المهام داخل المؤسسة .

- التوجيه : وهو الاتصال بالعاملين وتوجيههم أثناء العمل.

- التنسيق : وهو التوفيق بين مهام العاملين وأهداف المؤسسة.

- المراقبة أو المتابعة: وهي متابعة أداء العاملين خلال مراحل العمل، والعمل على تقييم العمل وتصويب الأخطاء(غيات،٢٠٠٦).

- النظرية البيروقراطية، "لماكس فيبير" ١٩٢٠-١٨٦٤:

وهو من أكبر رواد علم الاجتماع، وكان اهتمامه بالتنظيمات كبيرة الحجم باعتبارها وحدات اجتماعية، (صديق، :٢٠١١ص)٣٣١، وقسم السلطة وفقاً للتنظيمات إلى ثلاثة أنواع:

أ- السلطة البطولية أو الكاريزمية: وتكون من خلال المواصفات الشخصية الفطرية.

ب- السلطة التقليدية: وتعتمد على وضع الفرد في التنظيم.

ج -السلطة القانونية الرشيدة: وتستند إلى الشكل البيروقراطي للتنظيم .

- نظرية العلاقات الإنسانية " إلتون ماو " ١٩٤٩-١٨٨٠:

أدى النقد الموجه إلى مدارس النظريات التقليدية إلى ظهور نظريات جديدة تساير القرن العشرين، وتعتمد على العلاقات الإنسانية، وأهم مبادئها:



أ - المنظمات كائنات اجتماعية.

ب - شعور العاملين بالسعادة والاهتمام من خلال علاقات إنسانية مع الآخرين.

ج - التخصص وتقسيم العمل للقضاء على ملل الروتين بالعمل (أحمد ماهر، ٢٠٠٧).

**ثانياً: الدراسات السابقة:**

بعد اطلاع الباحثة على العديد من المجالات العلمية والدوريات وقاعدة البيانات، استخلصت عدداً من الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات البحث، وقامت بتقسيمها إلى ثلاثة محاور، ورتبتها من الأحدث إلى الأقدم :

**الدراسات التي تناولت الرفاهية النفسيّة :**

هدفت دراسة(عثمان، ٢٠٢٢) إلى معرفة العلاقة بين الإبداع الانفعالي وعلاقته بكل من حل المشكلات والرفاهية النفسيّة والطموح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومقياس الرفاهية النفسيّة ومقياس الإبداع الأكاديمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيّة دالة إحصائيّاً بين أبعاد الإبداع الانفعالي وأبعاد حل المشكلات، وعلاقة ارتباطيّة نو دالة إحصائيّة مع مقياس الرفاهية النفسيّة بأبعادها.

كما هدفت دراسة (عبد المهدي، ٢٠٢٢) إلى الكشف عن الفروق في الرفاهة النفسيّة التي تُعزى إلى (النوع-التخصص- الفرقة)، وهدفت أيضاً إلى دراسة طبيعة البناء العاملي لمقياس الرفاهية النفسيّة، واستخدمت الدراسة مقياس الرفاهة النفسيّة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: عدم وجود فروق دالة إحصائيّاً بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الرفاهية النفسيّة وأبعاده الفرعية تُعزى لاختلاف النوع(ذكور، إناث)، وعلى عدم وجود فروق دالة إحصائيّاً بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الرفاهية النفسيّة وأبعاده الفرعية، وتُعزى للتخصص(علمي، أدبي)، كما أسفرت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق دالة إحصائيّاً بين متوسطات درجات الطلاب على مقياس الرفاهية النفسيّة وأبعاده الفرعية، تُعزى للفرقة(أولى، رابعة)، كما أسفرت نتائج البناء العاملي على وجود ثلاث عوامل(تقبل الذات والآخرين، التطور الشخصي وارتقاء الذات، الحياة الهادفة) .

وأضافت دراسة (عشري،الدريني، ٢٠٢١): التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسيّة: الدور الوسيط لأبعاد التمكين النفسي(بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية)، وكانت نتائج الدراسة وجود ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة، ووجود تأثير معنوي للدعم التنظيمي مع أبعاد التمكين النفسي وأبعاد الرفاهية النفسيّة.

كما هدفت دراسة ( Arnout & Almoied, 2021) إلى تقييم نموذج هيكلية يعكس العلاقة بين الإبداع الانفعالي والرفاهية النفسيّة والمرونة والامتنان لدى المستشارين النفسيين، واستخدمت المنهج الوصفي وأداة الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى ارتباط الامتنان

والمرونة والرفاهية النفسية بشكل مباشر بالإبداع الانفعالي، وأوصت الدراسة بأهميتها للممارسين في مجال الخدمة النفسية، بالإضافة لأهميتها في تقديم خدمات استشارية فعّالة بطريقة إبداعية.

وهدفت دراسة (عبدالباقي، ٢٠٢٠) إلى التعرف على تأثير برنامج قائم على خفض الضغوط الناشئة عن اليقظة العقلية على الرفاهية النفسية، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي على عينة مكونة من ٨٠ مشتركة، تراوحت أعمارهن بين ٢٠ - ٨٠ سنة، واستخدمت الدراسة ثلاث أدوات: مقياس الأوجه الخمسة لليقظة العقلية، ومقياس الرفاهية النفسية، وبرنامج خفض الضغوط القائم على اليقظة، وقد طُبّق المقياسان قبل بدء البرنامج، وبعد انتهائه على كلا المجموعتين، وبعد ثلاثة أشهر على العينة التجريبية توصلت الدراسة إلى فاعلية برنامج خفض الضغوط القائم على اليقظة العقلية في تحسين مستوى اليقظة العقلية المقررة ذاتياً وأبعادها المختلفة؛ فيما عدا بُعد "الوصف"، وتأثير تحسين مستوى اليقظة العقلية المقررة ذاتياً على الرفاهية النفسية، بالإضافة الى تحسن في مستوى اليقظة العقلية المقررة ذاتياً وأبعادها، وبالتالي تحسن الرفاهية النفسية.

كما هدفت دراسة (Wardani and Amaliah, 2020) إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، بوساطة التمكين النفسي، وتوصلت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي، ويتوسط التمكين النفسي العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية .

#### - الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي :

هدفت دراسة (Barakat & Beh, 2018) إلى التعرف على الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي، وكشفت الدراسة أن إدارة المعرفة دوراً هاماً ووسيطاً في العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي، كما أن رأسمال العلاقات له التأثير الأقوى على إدارة المعرفة والأداء التنظيمي.

كما هدفت دراسة (Alghamdi, 2018) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة والأداء التنظيمي في ظل وجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدل بين المتغيرين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة والأداء التنظيمي، كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً فعّالاً في العلاقة بينهما، حيث إن هناك علاقة إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة والأداء التنظيمي في وجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدل.

وهدفت دراسة (Gusmao, et al, ٢٠١٨) إلى التعرف على تأثير القيادة الاستراتيجية والتعلم التنظيمي على الأداء التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الاستراتيجية والتعلم التنظيمي يؤثران على الأداء التنظيمي.

كما هدفت دراسة (Haroon & Malik, 2018) إلى التعرف على تأثير الاتصالات التنظيمية على الأداء التنظيمي، وذلك من خلال إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة

التدريس وطلاب الجامعات الحكومية والخاصة، وأوضحت نتائج الدراسة عدم وجود تأثير للاتصالات التنظيمية على الأداء التنظيمي.

### دراسات تتعلق بالرفاهية النفسية والأداء الوظيفي:

هدفت دراسة (العويمر، الشبلي، ٢٠٢٤) هدفت الى التعرف على مدى تأثير توفير شركات الاتصالات لممارسات الرفاهية للموظفين، وتحليل أثر الرفاهية على الرضا الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وجاءت نتائج الدراسة تبين أن رفاهية الموظفين (النفسية، والاجتماعية، ومكان العمل) لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

وهدفت دراسة (نظيرة، ٢٠٢٢) إلى التعرف على العلاقة بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة (تقرت)، ومستوى كل من الرفاه النفسي والأداء الوظيفي، وأيضاً التعرف على الفروق في الرفاه النفسي حسب الحالة الاجتماعية والأقدمية والرتبة الوظيفية لدى عينة الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي العلائقي المناسب لدراستنا الحالية، وقد استخدمت الدراسة مقياس مستوى الرفاه النفسي ومقياس لقياس مستوى الأداء الوظيفي، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع في الرفاه النفسي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت، ووجود مستوى مرتفع في الأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت، ولا توجد فروق دالة إحصائية في الرفاه النفسي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والأقدمية والرتبة الوظيفية، ولا توجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والأقدمية.

وهدفت دراسة (مرزوق، خطاب، ٢٠٢٠): إلى بحث تأثير رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية العاملة المصرية بمحافظة كفر الشيخ، وقد استخدم الباحثون قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط معنوي بين جميع أبعاد رفاهية العاملين وجميع أبعاد الأداء الوظيفي، ووجود تأثير معنوي لرفاهية العاملين ككل على الأداء الوظيفي ككل، ووجود تأثير معنوي لبعدي رفاهية العاملين (الرفاهية النفسية، رفاهية مكان العمل) على أبعاد الأداء الوظيفي (أداء المهمة، الأداء السياقي، الأداء التكتيبي) في البنوك محل الدراسة، وقدمت الدراسة توصيات تساهم في تطوير الأداء الوظيفي لديهم، بالإضافة لبعض التوصيات للدراسات المستقبلية.

### - التعليق على الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم والعينة وأدوات الدراسة ونتائجها على النحو التالي:

- أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أولاً: من حيث المنهج : استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي.

ثانياً: من حيث أدوات الدراسة : استخدمت الدراسات السابقة مقاييس عدة للرفاهية النفسية والأداء الوظيفي بأبعاد مختلفة، وتطوير وترجمة العديد من المقاييس الأجنبية.

رابعاً: من حيث النتائج: من خلال عرض الدراسات السابقة تبين للباحثة أنها توصلت إلى أن هناك علاقات ارتباطية بين المتغيرات المتعددة سواء بالإيجابية أو الحيدية أو السلبية.

-أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيراً مما سبقها من دراسات؛ حيث إنها حاولت أن توظف كثيراً من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة ما يلي:

استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم بالرفاهية النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز.

استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى المنهج المناسب والملائم لهذه الدراسة، ألا وهو المنهج الوصفي التحليلي.

اعتمدت الدراسة الحالية من توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها.

### فروض الدراسة

- الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعء أداء المهام.
- الفرض الفرعي الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية و بعد الأداء السياقي.
- الفرض الفرعي الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعء الأداء التكيفي.
- الفرض الفرعي الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعء الأداء الإبداعي.
- الفرض الفرعي الخامس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والنفسية وبعء الأداء المضادة للإنتاجية.
- -الفرض السادس: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرفاهية النفسية وفقاً لسنوات الخبرة.

- -الفرض السابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرفاهية النفسية وفقاً للرتبة العلمية.

### منهج الدراسة :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، حيث إنه يقوم بوصف الظاهرة بطريقة علمية، ومن ثم تحليل النتائج للوصول إلى حل المشكلة.

**مجتمع وعينة الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، حيث قامت الباحثة بإعداد استمارة الاستبانة، استناداً لمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، واستناداً للملاحظات والمقابلات الميدانية لواقع العمل داخل الجامعة، و تبنت في إعداد الاستبانة الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال.

أ- العينة الاستطلاعية: قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة الحالية على عينة استطلاعية عشوائية عددها (٢٠) من أعضاء هيئة التدريس الجامعي من مجتمع الدراسة الأصلي، وذلك بهدف التحقق من صدق وثبات تلك الأدوات ومدى صلاحية استخدامها في التطبيق على أفراد العينة الأساسية .

ب- عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على سحب عينة عشوائية طبقية ( stratified relatively random sample) من كليات وأقسام الجامعة مختارة من مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وعددهم (١٣٠) من المجتمع محل الدراسة، والتي أُجري عليها التحليل الإحصائي كما يلي:

جدول رقم (١): استمارة الاستقصاء التي اجري عليها التحليل

بيان	استمارة استقصاء الموزعة	استمارة استقصاء المستعدة	استمارة استقصاء التحليل التي اجري عليها
العدد	١٣٠	١٦	١١٤
النسبة	%١٠٠	%١٢,٧	%٨٧,٣

بعد تجميع استمارات الاستقصاء ومراجعتها، قامت الباحثة بترميز عبارات الاستقصاء داخل كل بعد من أبعاد الدراسة وإعطاء الوزن الترجيحي طبقاً لمقياس ( ليكرت) المتدرج الخماسي كما في الجدول التالي:

جدول (٢): مقياس ليكرت المتدرج الخماسي

مدي الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	الموافقة	الموافقة بشدة
--------------	----------------	-----------	-------	----------	---------------

مدي الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	الموافقة	الموافقة بشدة
الوزن الترجيحي	١	٢	٣	٤	٥

بعد التأكد من اكتمال وصلاحيّة الاستبانة تم إدخال بيانات المتغيرات على الحاسب الآلي وفقاً لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعيّة (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وتشير معظم الدراسات إلى تقييم فئات الدراسة وفقاً للمتوسط المرجح حسب معايير الموافقة وعدم الموافقة، في إطار مقياس ليكرت الخماسي للاتجاهات كما يلي:

جدول (٣) مقياس ليكرت المتدرج الخماسي للاتجاهات

الاتجاه	الفئة
تميل الإجابات إلى (عدم الموافقة بشدة)	١,٧٩ - ١,٠
تميل الإجابات إلى (عدم الموافقة)	٢,٥٩ - ١,٨٠
تميل الإجابات إلى (محايد)	٣,٣٩ - ٢,٦٠
تميل الإجابات إلى (الموافقة)	٤,١٩ - ٣,٤٠
تميل الإجابات إلى (الموافقة بشدة)	٥,٠٠ - ٤,٢٠

#### - أدوات الدراسة:

١. مقياس الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس (إعداد الباحثة).
- ٢- مقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (إعداد الباحثة).

#### وصف المقياس :

تم تصميم المقياس من خلال الخطوات التالية :

(أ). الهدف من مقياس الرفاهية النفسية : قياس مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة.

(ب) الهدف من مقياس الأداء الوظيفي : قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

(ج) مصادر تصميم المقياس: تم الاسترشاد بالخطوات التالية في بناء المقياس :

(١) استقرار الأدبيات السيكلوجية والدراسات والبحوث التي تناولت الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي كدراسة: (Pradhan and Jena, 2017; Catalakal, 2016; كمال، 2019).

(٢) قامت الباحثة بالاطلاع على مقاييس للرفاهية النفسية والأداء الوظيفي المتضمنة أبعاداً وبنوداً تسهم في إعداد عبارات المقياس.

(٣) من خلال اطلاع الباحثة على هذه المقاييس وأبعادها قامت الباحثة باستخلاص عدد (٢٥) عبارة للرفاهية النفسية ومراجعتها علمياً ولغوياً، وقامت بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين لبيان مدى مناسبه لأهداف الدراسة.

(ج). الخصائص السيكلومترية للمقياس: قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي :

(١) حساب صدق المقياس: استخدمت الباحثة لحساب صدق المقاييس الطرق التالية:

- آراء المحكمين :

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية والمكون من عدد (أربعة أبعاد) موزعة على (٢٥) عبارة، على مجموعة من خبراء الصحة النفسية وعلم النفس قوامها (٥) خبراء، وذلك للتأكد على ملاءمة فقرات المقياس وأبعاده لتحقيق هدف الدراسة ولقياس درجة الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس والتأكد من التدقيق اللغوي للعبارات، وقد تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات المقياس بين (٥٠% : ١٠٠%)، حيث تم بعد الاطلاع على آراء المحكمين حول المقياس- إعادة صياغة بعض الفقرات لغوياً بالإضافة إلى استبعاد عدد (٤) عبارات لحصولهم على نسبة أقل من ٧٥% من اتفاق الخبراء لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٢١) عبارة.

(٢) حساب ثبات المقياس: قامت الباحثة لحساب ثبات المقاييس باستخدام الطرق

الآتية:

- معامل ألفا لكرونباخ : (Cronbach's Alpha coefficient)

تم عمل اختبار ثبات الدراسة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ (ويجب أن تكون قيمته < ٠,٧) لكل مقياس من مقاييس الدراسة وأبعادهم الفرعية، وذلك على عينة الدراسة البالغ حجمها (١١٤) مفردة.

جدول رقم (٤) حساب ثبات فقرات مقاييس الدراسة

معايير الثبات ألفا لكرونباخ	عدد الفقرات	محاور الدراسة
٠,٩٩٧	٦	البُعد الأول (قبول الذات)
٠,٩٩٤	٤	البُعد الثاني (العلاقات الإيجابية مع الآخرين)

٠,٩٩٣	٤	البُعد الثالث (الاستقلالية)
٠,٩٩٧	٧	البُعد الرابع (النمو الشخصي)
٠,٩٩	٢١	المقياس الأول بالكامل (الرفاهية النفسية)
٠,٩٨٦	٣	البُعد الأول (أداء المهام)
٠,٩٩٢	٥	البُعد الثاني (الأداء السياقي)
٠,٩٩٤	٥	البُعد الثالث (الأداء التكيفي)
٠,٩٩٨	٨	البُعد الرابع (الأداء الإبداعي)
٠,٩٩٢	٥	البُعد الخامس (الأداء المضادة للإنتاجية)
٠,٩٩٨	٢٦	المقياس الثاني بالكامل (الأداء الوظيفي)

وبالنظر إلى نتائج الاختبار نجد أن:

قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية والمقياسين ككل كبيرة جداً وقريبة من الواحد الصحيح (أكبر من ٠,٧). وهذا يعني أن مقياسي الدراسة وأبعادهما الفرعية يتمتعان بموثوقية ممتازة وبثبات عالٍ جداً يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

٣- حساب صدق المقياس : قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها (١١٤) مفردة، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمحور التابعة له.

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس الأول: الرفاهية النفسية :

- الاتساق الداخلي للبُعد الأول (قبول الذات) .

جدول رقم (٥) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات

البُعد الأول (قبول الذات) بالدرجة الكلية للبُعد

(البُعد الأول قبول الذات)	
معامل الارتباط	المسلسل
**٠,٩٨٩	١
**٠,٩٨٦	٢
**٠,٩٩٤	٣
**٠,٩٩٦	٤
**٠,٩٩٥	٥



٦	**٠,٩٩٥
---	---------

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البُعد الأول (قبول الذات) والدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

### - صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (العلاقات الإيجابية مع الآخرين)

جدول رقم (٦) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات

البُعد الثاني (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) بالدرجة الكلية للبعد

(البُعد الثاني العلاقات الإيجابية مع الآخرين)	
المسلسل	معامل الارتباط
٧	**٠,٩٨٧
٨	**٠,٩٩٦
٩	**٠,٩٩٥
١٠	**٠,٩٨٥

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين عبارات البُعد الثاني (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) وبين الدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

### - صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث (الاستقلالية)

جدول رقم (٧) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات

البُعد الثالث (الاستقلالية) بالدرجة الكلية للبعد

(البُعد الثالث الاستقلالية)	
المسلسل	معامل الارتباط
١١	**٠,٩٩١
١٢	**٠,٩٩١

١٣	**٠,٩٨٧
١٤	**٠,٩٩٣

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البُعد الثالث (الاستقلالية) والدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

#### - صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع (النمو الشخصي)

جدول رقم (٨) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات

البُعد الرابع (النمو الشخصي) بالدرجة الكلية للبعد

(البُعد الرابع النمو الشخصي)	
المسلسل	معامل الارتباط
١٥	**٠,٩٩٢
١٦	**٠,٩٩٦
١٧	**٠,٩٩٠
١٨	**٠,٩٩٥
١٩	**٠,٩٩٤
٢٠	**٠,٩٩٥
٢١	**٠,٩٨٤

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البُعد الرابع (النمو الشخصي) وبين الدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

#### ثانياً: صدق الاتساق البنائي للمقياس الأول : (الرفاهية النفسية).

- وتم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد فرعي والدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية.

جدول رقم (٩) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بُعد فرعي

وبين الدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية

المقياس	أبعاد المقياس	معامل الارتباط
الرفاهية النفسية	قبول الذات	**٠,٩٩٧
	العلاقات الإيجابية مع الآخرين	**٠,٩٩٨
	الاستقلالية	**٠,٩٩٥
	النمو الشخصي	**٠,٩٩٦

\*\*دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين درجة كل بُعد فرعي والدرجة الكلية لمقياس (الرفاهية النفسية)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق الاتساق البنائي لأبعاد مقياس (الرفاهية النفسية).

ثالثاً: صدق الاتساق الداخلي للمقياس الثاني: (الأداء الوظيفي)

صدق الاتساق الداخلي للبعد الأول (أداء المهام)

جدول رقم (١٠) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات

البعد الأول (أداء المهام) بالدرجة الكلية للبعد

(البعد الأول أداء المهام)	
المسلسل	معامل الارتباط
١	**٠,٩٨٨
٢	**٠,٩٨١
٣	**٠,٩٩٣

\*\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البعد الأول (أداء المهام) وبين الدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني (الأداء السياقي).

جدول رقم (١١) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات

البعد الثاني (الأداء السياقي) بالدرجة الكلية للبعد

(البُعد الثاني الأداء السياقي)	
المسلسل	معامل الارتباط
٤	**٠,٩١٦
٥	**٠,٩١٢
٦	**٠,٩١٢
٧	**٠,٩٢٤
٨	**٠,٩١٧

\*\* دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البُعد الثاني (الأداء السياقي) وبين الدرجة الكلية للبُعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبُعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

#### - صدق الاتساق الداخلي للبُعد الثالث (الأداء التكيّفي).

جدول رقم (١٢) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات البُعد الثالث (الأداء التكيّفي) بالدرجة الكلية له:

(البُعد الثالث الأداء التكيّفي)	
المسلسل	معامل الارتباط
٩	**٠,٩٨٤
١٠	**٠,٩٨٧
١١	**٠,٩٩٢
١٢	**٠,٩٨٨
١٣	**٠,٩٨٩

\*\* دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البُعد الثالث (الأداء التكيّفي) وبين الدرجة الكلية للبُعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبُعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

#### - صدق الاتساق الداخلي للبُعد الرابع (الأداء الإبداعي)

جدول رقم (١٣) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات  
البعد الرابع (الأداء الإبداعي) بالدرجة الكلية له

(البعد الرابع الأداء الإبداعي)	
المسلسل	معامل الارتباط
١٤	**٠,٩٩١
١٥	**٠,٩٨٧
١٦	**٠,٩٩٣
١٧	**٠,٩٨٩
١٨	**٠,٩٨٩
١٩	**٠,٩٩٢
٢٠	**٠,٩٨٩
٢١	**٠,٩٧٣

\*\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البعد الرابع (الأداء الإبداعي) وبين الدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

- صدق الاتساق الداخلي للبعد الخامس (الأداء المضادة للإنتاجية).

جدول رقم (١٤) معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي لعبارات  
البعد الخامس (الأداء المضادة للإنتاجية) بالدرجة الكلية للبعد

(البعد الخامس الأداء المضادة للإنتاجية)	
المسلسل	معامل الارتباط
٢٢	**٠,٩٨٣
٢٣	**٠,٩٨٤
٢٤	**٠,٩٨٤
٢٥	**٠,٩٨٩
٢٦	**٠,٩٨٨

**\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)**

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين عبارات البُعد الخامس (الأداء المضادة للإنتاجية) وبين الدرجة الكلية للبعد، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١). مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للبعد، وتعتبر فقرات البُعد صادقة لما وضعت لقياسه.

**رابعاً: صدق الاتساق البنائي للمقياس الثاني (الأداء الوظيفي).**

- وتم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد فرعي وبين الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي.

جدول رقم (١٥) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد فرعي وبين الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

المقياس	أبعاد المقياس	معامل الارتباط
الأداء الوظيفي	أداء المهام	**٠,٩٨٦
	الأداء السياقي	**٠,٩٩٩
	الأداء التكيّفي	**٠,٩٨٦
	الأداء الإبداعي	**٠,٩٩٧
	الأداء المضادة للإنتاجية	**٠,٩٩٩

**\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)**

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين درجة كل بعد فرعي وبين الدرجة الكلية لمقياس (الأداء الوظيفي)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يدل على صدق الاتساق البنائي لأبعاد مقياس (الأداء الوظيفي).

**خامساً: صدق الاتساق البنائي لمقياسي الدراسة**

- وتم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مقياس من مقياسي الدراسة وبين الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

جدول رقم (١٦) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مقياس من مقياسي الدراسة وبين الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة

المقياس	محتوى المقياس	معامل الارتباط
الأول	الرفاهية النفسية	**٠,٩٧٨
الثاني	الأداء الوظيفي	**٠,٩٨٨

**\*\* دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)**

يظهر الجدول السابق وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية جداً بين درجة كل مقياس من مقياسي الدراسة (الرفاهية النفسية & الأداء الوظيفي) والدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وهذا يدل على صدق الاتساق البنائي لمقياسي الدراسة.

#### - الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أساليب إحصائية متعددة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V.28).

١- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) لمعرفة ثبات الدراسة.

٢- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة وصدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة.

٣- معامل التفرطح (Kurtosis)، والالتواء (Skewness). لاختبار التوزيع الطبيعي لمقياسي الدراسة وأبعادهم الفرعية.

٤- معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة الارتباطية. واستخدام (Cohen's f) لتحديد حجم التأثير. لاختبار الفروض الدراسة (من الفرض الرئيسي - إلى الفرض الخامس).

٥- تحليل التباين (One - Way ANOVA). واستخدام مربع أوميغا  $\omega^2$  (Omega Squared) لتحديد حجم التأثير. واختبار (ليفين) (Levene's Test) لاختبار تجانس التباين. واختبار جيمس هويل (Games-Howell) كأحد الاختبارات البعدية، عندما يكون هناك عدم تجانس في تباين البيانات في اختبار (أنوفا)، وأيضاً عدد عينة الفئات غير متساوية. لاختبار كل من الفرض السادس، والفرض السابع.

٦- المتوسط الحسابي (Mean) والوزن النسبي والانحراف المعياري. للتعرف على المتوسط والوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة وأبعادها.

٧- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الإحصاءات الوصفية للعوامل الديموجرافية الخاصة بعينة الدراسة.

نتائج الدراسة: تفسير نتائج صحة الفروض:

التحقق من صحة الفرض الفرعي الأول: والذي ينص على:

الفرض الفرعي الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعدها

أداء المهام.

ولاختبار هذا الفرض، فقد تمّ استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار معامل ارتباط بيرسون. عند مستوى المعنوية:  $\alpha = 0,05$

وسيتم حساب حجم التأثير باستخدام (Cohen's f) (إذا كانت  $f = 0,1$ ) فإن حجم التأثير صغير، وإذا كانت ( $f = 0,25$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت ( $f \leq 0,40$ ) فحجم التأثير كبير.

وجاءت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (١٨) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون

محوّر محل الاختبار	معامل ارتباط بيرسون (R)	(R <sup>2</sup> )	قيمة (sig.) P.value	حجم التأثير Cohen's f
العلاقة بين الرفاهية النفسيّة وأداء المهام	٠,٩٤٠	٠,٨٨٤	> ٠,٠٠١	٢,٧٥٥

#### ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية (P.value)  $> 0,001$ ، وأنه توجد علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصائيّة بين الرفاهية النفسيّة وأداء المهام لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن قيمة معامل الارتباط (R)  $= + 0,940$ ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية قويّة جداً بين الرفاهية النفسيّة وأداء المهام. أي أنّه كلما زادت الرفاهية النفسيّة لأعضاء هيئة التدريس، زاد مستوى أداء المهام لهن بدرجة قويّة جداً. والعكس صحيح، أي أنّه كلما قلّت الرفاهية النفسيّة قلّ مستوى أداء المهام لهن بدرجة قويّة جداً.
- ونجد أن قيمة (R<sup>2</sup>)  $= 0,884$ ، أي أنّ الرفاهية النفسيّة تفسر ٨٨,٤٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى أداء المهام لأعضاء هيئة التدريس، أو أنّ ٨٨,٤٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى أداء المهام لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرفاهية النفسيّة لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن حجم التأثير (Cohen's f)  $= 2,755 < (0,40)$ ، وهذا يعني أنّ حجم التأثير كبير. أي أنّ الرفاهية النفسيّة لها تأثير كبير على مستوى أداء المهام لأعضاء هيئة التدريس.

وتفسر الباحثة هذه العلاقة القوية بين الرفاهية النفسية وبعد أداء المهام بأنه كلما تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من الرفاهية النفسية كلما انعكس ذلك على دقتهم والدقة في العمل والالتزام بالمواعيد، والابتكار في عرض المواد العلمية للطلاب والتنوع في طرق وأساليب التدريس المختلفة، والقدرة على حل المشكلات الطارئة سواء على مستوى الطلاب أو الزملاء في العمل.



**التحقّق من صحّة الفرض الفرعي الثاني: والذي ينصّ على:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء السياقي.**

ولاختبار هذا الفرض، فقد تمّ استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار معامل ارتباط بيرسون. عند مستوى المعنوية:  $\alpha = 0,05$

وسيتّم حساب حجم التأثير باستخدام (Cohen's f) (إذا كانت  $f = 0,1$ ) فإن حجم التأثير صغير، وإذا كانت ( $f = 0,25$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت ( $f \leq 0,40$ ) فحجم التأثير كبير.

وجاءت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (١٩) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون

محاوّر محل الاختبار	معامل ارتباط بيرسون (R)	قيمة (R <sup>2</sup> )	قيمة (sig.) P.value	حجم التأثير Cohen's f
العلاقة بين الرفاهية النفسيّة والأداء السياقي	٠,٩٢٦	٠,٨٥٧	٠,٠٠١ >	٢,٤٥٣

**ومن النتائج يتضح الآتي:**

- أنه قد تحقّق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية (P.value)  $> 0,001$ ، وأنّه توجد علاقة ارتباطيّة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسيّة والأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن قيمة معامل الارتباط (R)  $= + 0,926$ ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية قويّة جداً بين الرفاهية النفسيّة والأداء السياقي. أي أنّه كلّما زادت الرفاهية النفسيّة لأعضاء هيئة التدريس، زاد مستوى الأداء السياقي لهن بدرجة قويّة جداً. والعكس صحيح، أي أنه كلما قلّت الرفاهية النفسيّة قلّ مستوى الأداء السياقي لهن بدرجة قويّة جداً.
- ونجد أن قيمة (R<sup>2</sup>)  $= 0,857$ ، أي أن الرفاهية النفسيّة تفسر ٨٥,٧٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس، أو أن ٨٥,٧٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرفاهية النفسيّة لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن حجم التأثير (Cohen's f)  $= 2,453$  ( $< 0,40$ )، وهذا يعني أنّ حجم التأثير كبير. أي أنّ الرفاهية النفسيّة لها تأثير كبير على مستوى الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس.

وتفسر الباحثة هذه العلاقة القوية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء السياقي بأنه كلما تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من الرفاهية النفسية كلما اتسم أدائهم بالقدرة على

التعاون مع زملاء العمل والرغبة في المبادرة والعطاء والتطوع في سبيل الارتقاء بالعملية التعليمية والالتزام بسياسات المؤسسة التعليمية في مختلف الأحوال.

**التحقق من صحة الفرض الفرعي الثالث: والذي ينص على:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء التكيفي.**

ولاختبار هذا الفرض، فقد تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار معامل ارتباط بيرسون. عند مستوى المعنوية:  $\alpha = 0,05$

وسيتم حساب حجم التأثير باستخدام (Cohen's f) (إذا كانت  $f = 0,1$ ) فإن حجم التأثير صغير، وإذا كانت ( $f = 0,25$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت ( $f \leq 0,40$ ) فحجم التأثير كبير.

وجاءت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٢٠) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون

محاور محل الاختبار	معامل ارتباط بيرسون (R)	قيمة (R <sup>2</sup> )	قيمة (sig.) P.value	حجم التأثير Cohen's f
العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء التكيفي	٠,٩٢١	٠,٨٤٨	٠,٠٠١ >	٢,٣٦٤

**ومن النتائج يتضح الآتي:**

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية (P.value)  $> 0,001$ ، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء التكيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن قيمة معامل الارتباط (R)  $= + 0,921$ ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية جداً بين الرفاهية النفسية والأداء التكيفي. أي أنه كلما زادت الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس، زاد مستوى الأداء التكيفي لهم بدرجة قوية جداً. والعكس صحيح، أي أنه كلما قلت الرفاهية النفسية قل مستوى الأداء التكيفي لهم بدرجة قوية جداً.
- ونجد أن قيمة (R<sup>2</sup>)  $= 0,848$ ، أي أن الرفاهية النفسية تفسر ٨٤,٨٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى الأداء التكيفي لأعضاء هيئة التدريس، أو أن ٨٤,٨٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى الأداء التكيفي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن حجم التأثير (Cohen's f)  $= 2,364$  ( $< 0,40$ )، وهذا يعني أن حجم التأثير كبير. أي أن الرفاهية النفسية لها تأثير كبير على مستوى الأداء التكيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وتفسر الباحثة هذه العلاقة القوية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء التكيفي بأنه كلما تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من الرفاهية النفسية كلما اتسم آداؤهم بالقدرة على تلبية متطلبات العمل الاعتيادية والطارئة، والقدرة على التكيف مع الظروف الاستثنائية التي قد تفرضها ظروف العمل، وكذلك يتمتع أعضاء هيئة التدريس ذوو الرفاهية النفسية العالية بامتلاك الخبرات التي تمكنهم من التعلم السريع الذي تقتضيه مستجدات العمل.

**التحقق من صحة الفرض الفرعي الرابع : والذي ينص على:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعْد الأداء الإبداعي.**

ولاختبار هذا الفرض، فقد تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار معامل ارتباط بيرسون. عند مستوى المعنوية:  $\alpha = 0,05$

وسيتم حساب حجم التأثير باستخدام (Cohen's f) (إذا كانت  $f = 0,1$ ) فإن حجم التأثير صغير، وإذا كانت ( $f = 0,25$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت ( $f \leq 0,40$ ) فحجم التأثير كبير.

وجاءت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٢١) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون

حجم التأثير Cohen's f	قيمة (sig.) P.value	(R <sup>2</sup> )	معامل ارتباط بيرسون (R)	محاور محل الاختبار
٢,٥٩٣	> ٠,٠٠١	٠,٨٧٠	٠,٩٣٣	العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الإبداعي

**ومن النتائج يتضح الآتي:**

- أنه قد تحقق الفرض، حيث أن قيمة المعنوية (P.value)  $> 0,001$ ، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس.
- ونجد أن قيمة معامل الارتباط (R)  $= + 0,933$ ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية جداً بين الرفاهية النفسية والأداء الإبداعي. أي أنه كلما زادت الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس، زاد مستوى الأداء الإبداعي لهن بدرجة قوية جداً. والعكس صحيح، أي أنه كلما قلت الرفاهية النفسية قلّ مستوى الأداء الإبداعي لهن بدرجة قوية جداً.
- ونجد أن قيمة (R<sup>2</sup>)  $= 0,870$ ، أي أن الرفاهية النفسية تفسّر ٨٧,٠٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس، أو أن ٨٧,٠٪ من التغيرات الإيجابية التي تحدث في مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرفاهية النفسية لهم.

- ونجد أن حجم التأثير (Cohen's f) = ٢,٥٩٣ (< ٠,٤٠)، وهذا يعني أن حجم التأثير كبير. أي أن الرفاهية النفسية لها تأثير كبير على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس.

وتفسر الباحثة هذه العلاقة القوية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء الإبداعي بأنه كلما تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من الرفاهية النفسية كلما اتسم أداؤهم بالقدرة على الإبداع والابتكار في طرح المادة العلمية، وحل مشكلات الطلاب بطريقة مختلفة لها نتائج إيجابية، والقدرة على التعلم من التجارب والخبرات السابقة وتوظيفها في حل التحديات الجالية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس.

**التحقق من صحة الفرض الخامس : والذي ينص على:**

**توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء المضادة للإنتاجية.**

- ولاختبار هذا الفرض، فقد تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار معامل ارتباط بيرسون. عند مستوى المعنوية:  $\alpha = 0,05$

- وسيتم حساب حجم التأثير باستخدام (Cohen's f) (إذا كانت  $f = 0,1$ ) فإن حجم التأثير صغير، وإذا كانت ( $f = 0,25$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت ( $f \leq 0,40$ ) فحجم التأثير كبير.

وجاءت نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون كما يوضحها الجدول التالي :

**جدول رقم (٢٢) نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون**

محاور محل الاختبار	معامل ارتباط بيرسون (R)	(R <sup>2</sup> )	قيمة (sig.) P.value	حجم التأثير Cohen's f
العلاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء المضادة للإنتاجية	٠,٩٢٦	٠,٨٥٧	> ٠,٠٠١	٢,٤٥٣

**ومن النتائج يتضح الآتي:**

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية (P.value)  $> 0,001$ ، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء المضادة للإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.

- ونجد أن قيمة معامل الارتباط (R) = + ٠,٩٢٦ ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية جداً بين الرفاهية النفسية والأداء المضادة للإنتاجية. أي أنه كلما زادت الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس، زاد مستوى الأداء المضادة للإنتاجية لهن بدرجة قوية جداً. والعكس صحيح، أي أنه كلما قلت الرفاهية النفسية قلّ مستوى الأداء المضادة للإنتاجية لهن بدرجة قوية جداً.

- ونجد أن قيمة (R<sup>2</sup>) = ٠,٨٥٧ ، أي أن الرفاهية النفسية تفسر ٨٥,٧٪ من التغيرات التي تحدث في مستوى الأداء المضادة للإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس، أو أن ٨٥,٧٪ من التغيرات التي تحدث في مستوى الأداء المضادة للإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس.

- ونجد أن حجم التأثير (Cohen's f) = ٢,٤٥٣ (< ٠,٤٠)، وهذا يعني أن حجم التأثير كبير. أي أن الرفاهية النفسية لها تأثير كبير على مستوى الأداء المضادة للإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس.

وتفسر الباحثة هذه العلاقة القوية بين الرفاهية النفسية وبعد الأداء المضادة للإنتاج ، بأنه كلما تمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من الرفاهية النفسية كلما اتسم أداءهم بالاهتمام بمعرفة نقاط القوة والضعف التي تميز شخصياتهم والعمل على تطوير ودعم نقاط القوة، ومحاولة القضاء قدر الإمكان على نقاط الضعف، بالإضافة إلى قدرتهم على وضع خطط مسبقة للتعامل مع نتائج وأثار التقصير في أداء المهام لأعضاء هيئة التدريس.

### التحقق من صحة الفرض السادس : والذي ينص على:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة.

- ولاختبار هذا الفرض، فقد تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار تحليل التباين (One – Way ANOVA). عند مستوى معنوية  $\alpha = 0,05$

- وسيتم حساب حجم التأثير باستخدام (Omega Squared). إذا كانت  $\omega^2 < 0,06$  فإن حجم التأثير صغير)، وإذا كانت  $\omega^2 \geq 0,06$  ( $0,14 > \omega^2$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت  $\omega^2 \geq 0,14$  ( $0,23 > \omega^2$ ) فحجم التأثير كبير، وإذا كانت  $\omega^2 \geq 0,23$  فحجم التأثير كبير جداً.

### أولاً: بعد قبول الذات:

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

جدول رقم ( ٢٣ ) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد قبول الذات لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة

الدلالة	حجم التأثير $\omega^2$	قيمة (sig) P.value	قيمة ف	المتوسط	عدد القراءات	سنوات الخبرة	البعد الأول
دال	٠,٧٩٧	> ٠,٠٠١	٢٢٥,٣٢٠ دج (١١١,٢)	١,٦٢	١٨	أقل من ٥ سنوات	قبول الذات
				٣,٣٨	٥٦	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
				٤,٨٨	٤٠	أكثر من ١٠ سنوات	
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = ٢٧,١٢٣ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

### ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث أن قيمة المعنوية p-value > ٠,٠٠١، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد قبول الذات لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة. وأن سنوات الخبرة تؤثر في مستوى قبول الذات لأعضاء هيئة التدريس.

- ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٧٩٧ (< ٠,٢٣) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٩,٧٪ على مستوى قبول الذات لهن.

- ولتحديد سنوات الخبرة التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة قبول الذات لهن. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليفين لتجانس التباين. ومن اختبار ليفين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليفين = ٢٧,١٢٣ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات سنوات الخبرة. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم (٢٤) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى قبول الذات والتي ترجع إلى اختلاف سنوات خبرتهن

البُعد	سنوات الخبرة (أ)	سنوات الخبرة (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
قبول الذات	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*٣,٢٦	٠,١٢٥	> ٠,٠٠١
		من ٥ إلى ١٠ سنوات	*١,٥٠	٠,١٠٥	> ٠,٠٠١
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*١,٧٦	٠,١٤٨	> ٠,٠٠١

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وأعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات) حول مستوى قبول الذات لهن. حيث إن قيم المعنوية p-value > ٠,٠٠١. ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٢٦ ، ١,٥٠). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) درجة ومستوى قبول الذات لهن أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات). حيث أن قيمة المعنوية p-value > ٠,٠٠١. ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (١,٧٦). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) درجة ومستوى قبول الذات لهن أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

ثانياً: بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين:

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٢٥) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة

البُعد الثاني	سنوات الخبرة	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
---------------	--------------	--------------	---------	--------	--------------------	------------------------	---------

العلاقات الإيجابية مع الآخرين	أقل من ٥ سنوات	١٨	١,٥٨	٢١٢,٦٩٤ د.ح (٢) (١١١)	> ٠,٠٠١	٠,٧٨٨	دال
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٦	٣,٣٠				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٠	٤,٨٨				
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = ٢٧,٨٩٧ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

### ومن النتائج يتضح الآتي:

-أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة. وأن سنوات الخبرة تؤثر في مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لأعضاء هيئة التدريس.

-ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٧٨٨ ( $< ٠,٢٣$ ) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٨,٨٪ على مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم.

-ولتحديد سنوات الخبرة التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليفين لتجانس التباين. ومن اختبار ليفين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليفين = ٢٧,٨٩٧ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات سنوات الخبرة. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

### جدول رقم ( ٢٦ ) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين والتي ترجع إلى اختلاف سنوات خبرتهم

الْبُعد	سنوات الخبرة (أ)	سنوات الخبرة (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*٣,٣٠	٠,١٢٥	> ٠,٠٠١
		من ٥ إلى ١٠ سنوات	*١,٥٨	٠,١٠٩	> ٠,٠٠١
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*١,٧٢	٠,١٥٢	> ٠,٠٠١

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

### ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

-يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وأعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات) حول مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم. حيث أن قيم المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٣٠ ، ١,٥٨). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) درجة ومستوى العلاقات الإيجابية مع

الآخرين لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات). حيث أن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (١,٧٢). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) درجة ومستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

### ثالثاً: بُعد الاستقلالية:

#### - وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٢٧) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة

البُعد الثالث	سنوات الخبرة	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
الاستقلالية	أقل من ٥ سنوات	١٨	١,٥٨	٢٣٨,٣٢٥ د.ج (٢) (١١١)	> ٠,٠٠١	٠,٨٠٦	دال
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٦	٣,٤١				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٠	٤,٩١				
قيمة إحصاء ليڤين (Levene's Test) = ٣٩,٩١٣ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

#### ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة. وأن سنوات الخبرة تؤثر في مستوى الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس.

- ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٨٠٦ ( $< ٠,٢٣$ ) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٨٠,٦٪ على مستوى الاستقلالية لهم.

- ولتحديد سنوات الخبرة التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة الاستقلالية لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليڤين لتجانس التباين. ومن اختبار ليڤين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليڤين = ٣٩,٩١٣ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات سنوات الخبرة. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم (٢٨) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى الاستقلالية

والتي ترجع إلى اختلاف سنوات خبرتهم

البُعد	سنوات الخبرة (١)	سنوات الخبرة (ب)	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري	قيمة (sig)
--------	------------------	------------------	----------------	----------------	------------



P.value		(أ) - (ب)			
> ٠,٠٠١	٠,١٢٢	*٣,٣٣	أقل من ٥ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات	الاستقلالية
> ٠,٠٠١	٠,١٠١	*١,٥٠	من ٥ إلى ١٠ سنوات		
> ٠,٠٠١	٠,١٤٩	*١,٨٣	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات) حول مستوى الاستقلالية لهم. حيث أن قيم المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٣٣ ، ١,٥٠). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) درجة ومستوى الاستقلالية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات).
- أيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات)

وأعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات). حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (١,٨٣). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) درجة ومستوى الاستقلالية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

رابعاً: بعد النمو الشخصي:

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم ( ٢٩ ) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد النمو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة

البُعد الرابع	سنوات الخبرة	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
النمو الشخصي	أقل من ٥ سنوات	١٨	١,٥٥	٢١١,٢٦٢ د.ح (٢) (١١١)	> ٠,٠٠١	٠,٧٨٧	دال
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٦	٣,٢١				
	أكثر من ١٠ سنوات	٤٠	٤,٨٦				
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = ٢١,٧٣٨ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد النمو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة. وأن سنوات الخبرة تؤثر في مستوى النمو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس.

- ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٧٨٧ (< ٠,٢٣) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٨,٧ ٪ على مستوى النمو الشخصي لهم.

- ولتحديد سنوات الخبرة التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة النمو الشخصي لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليفين لتجانس التباين. ومن اختبار ليفين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليفين = ٢١,٧٣٨ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات سنوات الخبرة. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم (٣٠) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى النمو الشخصي والتي ترجع إلى اختلاف سنوات خبرتهم

البيد	سنوات الخبرة (أ)	سنوات الخبرة (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
النمو الشخصي	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*٣,٣١	٠,١٣١	> ٠,٠٠١
		من ٥ إلى ١٠ سنوات	*١,٦٥	٠,١١٢	> ٠,٠٠١
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*١,٦٦	٠,١٥٤	> ٠,٠٠١

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وأعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات) حول مستوى النمو الشخصي لهم. حيث إن قيم المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٣١ ، ١,٦٥). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) درجة ومستوى النمو الشخصي لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات). حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (١,٦٦). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) درجة ومستوى النمو الشخصي لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

خامساً: مقياس الرفاهية النفسية ككل:

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٣١) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في مقياس الرفاهية النفسية ككل

لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة

المقياس ككل	سنوات الخبرة	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig)	حجم التأثير	الدلالة
-------------	--------------	--------------	---------	--------	------------	-------------	---------

	$\omega^2$	P.value					
دال	٠,٧٩٩	> ٠,٠٠١	٢٢٧,٥٠٨ د.ج (٢) (١١١)	١,٥٨	١٨	أقل من ٥ سنوات	الرفاهية النفسية
				٣,٣٢	٥٦	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
				٤,٨٨	٤٠	أكثر من ١٠ سنوات	
قيمة إحصاء ليڤين (Levene's Test) = ٢٦,٠١٩ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

### ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية ككل لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لسنوات الخبرة. وأن سنوات الخبرة تؤثر في مستوى الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس.

- ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٧٩٩ ( $< ٠,٢٣$ ) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٩,٩٪ على مستوى الرفاهية النفسية لهم.

- ولتحديد سنوات الخبرة التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة الرفاهية النفسية لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليڤين لتجانس التباين. ومن اختبار ليڤين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليڤين = ٢٦,٠١٩ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات سنوات الخبرة. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم (٣٢) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى الرفاهية النفسية والتي ترجع إلى اختلاف سنوات خبرتهم

المقياس ككل	سنوات الخبرة (أ)	سنوات الخبرة (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
الرفاهية النفسية	أكثر من ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	*٣,٣٠	٠,١٢٤	> ٠,٠٠١
		من ٥ إلى ١٠ سنوات	*١,٥٦	٠,١٠٦	> ٠,٠٠١
		أقل من ٥ سنوات	*١,٧٣	٠,١٤٩	> ٠,٠٠١

### \* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات) حول مستوى الرفاهية النفسية لهم. حيث إن قيم المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٣٠ ، ١,٥٦). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) درجة ومستوى الرفاهية النفسية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) وأعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات). حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (١,٧٣). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سنوات) درجة ومستوى الرفاهية النفسية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات).

وترجع الباحثة نتيجة وجود فروق دالة إحصائية في سنوات الخبرة، وفي اتجاه الفئة العمرية أكثر من ١٠ سنوات، إلى أنه كلما تقدم الأساتذة الجامعيون في العمر كلما كانوا أكثر خبرة في التعامل؛ ويرجع ذلك لكثرة تكرار المشاكل في العمل والضغط سواء مع زملاء العمل أو مشاكل الطالبات، ومع سنوات الخبرة يكون قادراً على التعامل معها بسهولة ويسر.

**التحقق من صحة الفرض السابع ، والذي ينص على:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية.

- ولاختبار هذا الفرض، فقد تم استخدام الأسلوب الإحصائي المتمثل في اختبار تحليل التباين (One – Way ANOVA). عند مستوى معنوية  $\alpha = ٠,٠٥$

- وسيتم حساب حجم التأثير باستخدام (Omega Squared). إذا كانت  $\omega^2 < ٠,٠٦$  فإن حجم التأثير صغير)، وإذا كانت  $\omega^2 \geq ٠,٠٦$  ( $\omega^2 > ٠,١٤$ ) فحجم التأثير متوسط، وإذا كانت  $\omega^2 \geq ٠,٢٣$  ( $\omega^2 > ٠,١٤$ ) فحجم التأثير كبير، وإذا كانت  $\omega^2 \geq ٠,٢٣$  فحجم التأثير كبير جداً.

**أولاً: بعد قبول الذات:**

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

جدول رقم (٣٣) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد قبول الذات لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية

البعد الأول	للرتبة العلمية	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
قبول الذات	معيد / محاضر	٢٧	١,٨٠	١٥٧,٦٢٢ د.ج (٢, ١١١)	$> ٠,٠٠١$	٠,٧٣٣	دال
	أستاذ مساعد / مشارك	٧٥	٤,٠٧				
	أستاذ	١٢	٥,٠٠				
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = ١٢,٣٤٤ & معنوية الاختبار $\text{Sig.} > ٠,٠٠١$							

**ومن النتائج يتضح الآتي:**

- أنه قد تحقق الفرض، حيث أن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد قبول الذات لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية. وأن الرتبة العلمية تؤثر في مستوى قبول الذات لأعضاء هيئة التدريس.

ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٧٣٣ (< ٠,٢٣) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٣,٣٪ على مستوى قبول الذات لهن .

- ولتحديد الرتبة العلمية التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة قبول الذات لهن. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليڤين لتجانس التباين. ومن اختبار ليڤين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليڤين = ١٢,٣٤٤ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات الرتبة العلمية. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم ( ٣٤ ) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى قبول الذات والتي ترجع إلى اختلاف درجتهم العلمية

البُعد	الرتبة العلمية (أ)	الرتبة العلمية (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
قبول الذات	أستاذ	معيد / محاضر	*٣,٢٠	٠,٠٩٤	> ٠,٠٠١
		أستاذ مساعد / مشارك	*٠,٩٣	٠,٠٨٤	> ٠,٠٠١
	أستاذ مساعد / مشارك	معيد / محاضر	*٢,٢٨	٠,١٢٦	> ٠,٠٠١

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي :

-يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك) حول مستوى قبول الذات لهن. حيث إن قيم المعنوية p-value > ٠,٠٠١. ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٢٠ ، ٠,٩٣). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) درجة ومستوى قبول الذات لهن أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) وأعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر). حيث إن قيمة المعنوية p-value > ٠,٠٠١. ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٢,٢٨). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) درجة ومستوى قبول الذات لهن أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر).

ثانياً: بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين:

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

جدول رقم ( ٣٥ ) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد العلاقات الإيجابية مع

الآخرين لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية

البُعد الأول	الرتبة العلمية	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة

العلاقات الإيجابية مع الآخرين	معيد / محاضر	٢٧	١,٧٥	١٣٦,١٧٥ د.ج (٢) (١١١)	> ٠,٠٠١	٠,٧٠٣	دال
	أستاذ مساعد / مشارك	٧٥	٤,٠٢				
	أستاذ	١٢	٥,٠٠				
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = ١١,٢٤٦ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

### ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العلاقات الإيجابية مع الآخرين لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية. وأن الرتبة العلمية تؤثر في مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لأعضاء هيئة التدريس.

- ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (**Omega Squared**) = ٠,٧٠٣ ( $< ٠,٢٣$ ) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٠,٣٪ على مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم.

- ولتحديد الرتبة العلمية التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليفين لتجانس التباين. ومن اختبار ليفين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليفين = ١١,٢٤٦ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات الرتبة العلمية. وبناءً عليه سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم (٣٦) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين والتي ترجع إلى اختلاف درجتهم العلمية

البعد	الرتبة العلمية (أ)	الرتبة العلمية (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	أستاذ	معيد / محاضر	*٣,٢٥	٠,٠٩١	> ٠,٠٠١
		أستاذ مساعد / مشارك	*٠,٩٨	٠,٠٩٢	> ٠,٠٠١
	أستاذ مساعد / مشارك	معيد / محاضر	*٢,٢٧	٠,١٢٩	> ٠,٠٠١

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

### ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي :

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) وأعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك) حول مستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم. حيث أن قيم المعنوية  $p\text{-value} > ٠,٠٠١$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٢٥ ، ٠,٩٨). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) درجة ومستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) وأعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر). حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٢,٢٧). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) درجة ومستوى العلاقات الإيجابية مع الآخرين لهن أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر).

ثالثاً: بعد الاستقلالية:

- وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم ( ٣٧) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية

البعد الأول	الرتبة العلمية	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
الاستقلالية	معيد/ محاضر	٢٧	١,٧٨	١٦٢,٣٠٨ د.ج (١١١,٢)	$> 0,001$	٠,٧٣٩	دال
	أستاذ مساعد/ مشارك	٧٥	٤,١١				
	أستاذ	١٢	٥,٠٠				
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = ١٣,١٤٣ & معنوية الاختبار $\text{Sig.} > 0,001$							

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية. وأن الرتبة العلمية تؤثر في مستوى الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس.

- ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared)  $= 0,739$  ( $< 0,23$ ) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧٣,٩٪ على مستوى الاستقلالية لهن.

- ولتحديد الرتبة العلمية التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة الاستقلالية لهن. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليفين لتجانس التباين. ومن اختبار ليفين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليفين  $= 13,143$  ، وقيمة معنوية الاختبار  $\text{Sig.} > 0,001$  ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات الرتبة العلمية. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم ( ٣٨) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى الاستقلالية والتي ترجع إلى اختلاف درجتهم العلمية

البعد	الرتبة العلمية (أ)	الرتبة العلمية (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
الاستقلالية	أستاذ	معيد / محاضر	*٣,٢٢	٠,٠٩٧	$> 0,001$

0,001 >	0,083	*0,89	أستاذ مساعد / مشارك	
0,001 >	0,128	*2,33	معيد / محاضر	أستاذ مساعد / مشارك

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)

### ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) وبأعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك) حول مستوى الاستقلالية لهم. حيث إن قيم المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (3,22 ، 0,89). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) درجة ومستوى الاستقلالية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر). حيث أن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (2,33). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) درجة ومستوى الاستقلالية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر).

### رابعاً: بعد النمو الشخصي: وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (39) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق لبعد النمو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية

البعد الأول	للرتبة العلمية	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
النمو الشخصي	معيد / محاضر	27	1,70	128,962 د.ح (2, 111)	> 0,001	0,692	دال
	أستاذ مساعد / مشارك	75	3,95				
	أستاذ	12	5,00				
قيمة إحصاء ليفين (Levene's Test) = 14,649 & معنوية الاختبار Sig. > 0,001							

### ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ ، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد النمو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية. وأن الرتبة العلمية تؤثر في مستوى النمو الشخصي لأعضاء هيئة التدريس.

-ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = 0,692 ( $< 0,23$ ) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة 69,2% على مستوى النمو الشخصي لهم.

-ولتحديد الرتبة العلمية التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة النمو الشخصي لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليفين لتجانس التباين. ومن اختبار ليفين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليفين = 14,649 ،



وقيمة معنوية الاختبار  $Sig. > 0,001$  ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات الرتبة العلمية. وبناء على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).  
جدول رقم ( ٤٠ ) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى النمو الشخصي والتي ترجع إلى اختلاف درجتهم العلمية

البيد	الرتبة العلمية (أ)	الرتبة العلمية (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
النمو الشخصي	أستاذ	معيد / محاضر	*٣,٣٠	٠,٠٨٩	$0,001 >$
		أستاذ مساعد / مشارك	*١,٠٥	٠,٠٩٥	$0,001 >$
	أستاذ مساعد / مشارك	معيد / محاضر	*٢,٢٥	٠,١٣٠	$0,001 >$

\* دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك) حول مستوى النمو الشخصي لهم. حيث إن قيم المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٣٠ ، ١,٠٥). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) درجة ومستوى النمو الشخصي لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) وأعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر). حيث إن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٢,٢٥). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) درجة ومستوى النمو الشخصي لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر).

وترجع الباحثة نتيجة وجود فروق دالة إحصائية في الرتبة العلمية، وفي اتجاه الفئة الأستاذ، إلى أنه كلما تقدم الأساتذة الجامعيين في الترقية زادت لديه الخبرات العملية والعملية والقدرة على التعامل مع الآخرين زملاء أو طالبات، ويكون قادراً على تحمل الضغوط النفسية سواء كانت العائلية والاجتماعية والمهنية، بالرغم من فقدان الدعم أو المساندة الاجتماعية أحياناً، وإضافة إلى ذلك طول فترة العمل (الأقدمية) والتقدم في السن وكثرة المهام المنوطة بها وقدرته التي يمكن التغلب على هذه الضغوط والمتاعب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشواشرة والدقس ، ٢٠١٣؛ عباس، ٢٠١٦؛ بدوي، ٢٠١٨؛ Ali et al, 2023) التي أظهرت أنه كلما تقدم الفرد في العمر زاد إحساسه بالضغوط.

خامساً: مقياس الرفاهية النفسية ككل:

وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

جدول رقم ( ٤١ ) نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق في بعد مقياس الرفاهية النفسية ككل

### لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية

المقياس ككل	للرتبة العلمية	عدد القراءات	المتوسط	قيمة ف	قيمة (sig) P.value	حجم التأثير $\omega^2$	الدلالة
الرفاهية النفسية	معيد / محاضر	٢٧	١,٧٥	١٤٧,١٨٦ د.ج (٢, ١١١)	> ٠,٠٠١	٠,٧١٩	دال
	أستاذ مساعد / مشارك	٧٥	٤,٠٣				
	أستاذ	١٢	٥,٠٠				
قيمة إحصاء ليڤين (Levene's Test) = ١٢,٦٥٢ & معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١							

ومن النتائج يتضح الآتي:

- أنه قد تحقق الفرض، حيث إن قيمة المعنوية p-value > ٠,٠٠١، وبناءً على ذلك فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الرفاهية النفسية ككل لأعضاء هيئة التدريس تُعزى للرتبة العلمية. وأن الرتبة العلمية تؤثر في مستوى الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس. - ومن النتائج نجد أن حجم الأثر (Omega Squared) = ٠,٧١٩ (< ٠,٢٣) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير جداً. أي أن الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس تؤثر بنسبة ٧١,٩٪ على مستوى الرفاهية النفسية لهم.

- ولتحديد الرتبة العلمية التي أدت إلى اختلاف آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة الرفاهية النفسية لهم. سيتم استخدام أحد الاختبارات البعدية التي يتم تحديدها بناءً على اختبار ليڤين لتجانس التباين. ومن اختبار ليڤين (Levene's Test) قيمة إحصاء ليڤين = ١٢,٦٥٢ ، وقيمة معنوية الاختبار Sig. > ٠,٠٠١ ، وهذا يدل على عدم تجانس تباين فئات الرتبة العلمية. وبناءً على ذلك سيتم استخدام اختبار جيمس هويل (Games-Howell).

جدول رقم (٤٢) نتائج اختبار (جيمس هويل) لدلالة الفروق في مستوى الرفاهية النفسية والتي ترجع إلى اختلاف درجتهم العلمية

المقياس ككل	الرتبة العلمية (أ)	الرتبة العلمية (ب)	فروق المتوسطات (أ) - (ب)	الخطأ المعياري	قيمة (sig) P.value
الرفاهية النفسية	أستاذ	معيد / محاضر	*٣,٢٥	٠,٠٩٠	> ٠,٠٠١
		أستاذ مساعد / مشارك	*٠,٩٧	٠,٠٨٨	> ٠,٠٠١
	أستاذ مساعد / مشارك	معيد / محاضر	*٢,٢٨	٠,١٢٦	> ٠,٠٠١

\*دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ومن نتائج الجدول السابق نجد الآتي:

- يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك) حول مستوى الرفاهية النفسية لهم. حيث أن قيم المعنوية p-value > ٠,٠٠١. ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٣,٢٥ ، ٠,٩٧). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ) درجة ومستوى الرفاهية النفسية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر، أستاذ مساعد / مشارك).

- وأيضاً يوجد اختلاف معنوي بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) وبين أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر). حيث أن قيمة المعنوية  $p\text{-value} > 0,001$ . ونجد أن فروق المتوسطات موجبة (٢,٢٨). وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (أستاذ مساعد / مشارك) درجة ومستوى الرفاهية النفسية لهم أعلى من أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة العلمية (معيد / محاضر). وترجع الباحثة نتيجة وجود فروق دالة إحصائية في الرتبة العلمية، وفي اتجاه الفئة الأستاذ، إلى أنه كلما تقدم الأساتذة الجامعيين في الترقية زادت لديه الخبرات العملية والعلمية وقدرته على التعامل مع الآخرين زملاء او طالبات، ويكون قادراً على تحمل الضغوط النفسية سواء كانت العائلية والاجتماعية والمهنية، بالرغم من فقدان الدعم أو المساندة الاجتماعية أحياناً، وإضافة إلى ذلك طول فترة العمل (الأقدمية) والتقدم في السن وكثرة المهام المنوطين بها وقدرته التي يمكن التغلب على هذه الضغوط والمتاعب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشواشرة والدقس ، ٢٠١٣؛ عباسه، ٢٠١٦؛ بدوي، ٢٠١٨؛ Ali et al, 2023) التي أظهرت أنه كلما تقدم الفرد في العمر زاد إحساسه بالضغوط.

#### -التوصيات:

وبناء على ما تحقق من نتائج الدراسة يمكن صياغة توصيات الدراسة فيما يلي:

- العمل على زيادة الابتعاث الخارجي لأعضاء هيئة التدريس خارج المملكة سواء في الدول العربية او الاجنبية، لرفع المستوى العلمي والمهني، مما يعمل على رفع مستوى النمو الشخصي لهم ورفع مستوى التعامل مع الآخرين.
- الاهتمام بتنمية مستويات الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس لأهميته في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وذلك عن طريق إتاحة الفرصة للمشاركة والالتحاق بالبرامج والملتقيات التي تعمل على رفع مستوى الرفاهية النفسية.
- ضرورة اجراء مزيد من الدراسات والبحوث النفسية حول الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى، وربطها بمتغيرات أخرى تمس تلك الفئة تتمثل في الرضا الوظيفي.
- إعداد برامج علاجية وإرشادية لتنمية الرفاهية النفسية تعتمد على تنمية مهارات النمو الشخصي وتنمية الذات، والقدرة على التعامل الايجابي مع الآخرين للحد من ضعف مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- العمل على إتاحة مناخ إيجابي يسهم في توفير ترفيه نفسي واجتماعي ورياضي فردي وأسري للحد من الضغوط الحياتية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس بإيجابية على مستوى الأداء الوظيفي والمهني لديهم.

- العمل على إقامة ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية مهارات التنمية المهنية والعلمية، وتنمية العلاقات الإيجابية مع الزملاء والطالبات في المجتمع الجامعي.

#### - البحوث المقترحة:

وبناء على ما سبق يمكن اقتراح بعض البحوث التالية:

1. فاعلية برنامج قائم على العلاج بالتقبل والالتزام في رفع مستوى الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس .
2. قبول الذات وعلاقتها ببعض سمات الشخصية الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 3- أثر أبعاد الرفاهية النفسية في تحقيق مستوى الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 4- فاعلية برنامج إرشادي تكاملي لذوي الأداء المضادة للإنتاج لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

#### المراجع

##### أولاً: المراجع العربية:

- إسماعيل، عمار فتحي موسى، طه، منى حسنين السيد(٢٠١٩). دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، مج8، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، ٤٨٠- ٥٢٦.
- بدوي، ولاء بدوي محمد (٢٠١٨). النموذج البنائي للعلاقة بين الاضطرابات السيكوسوماتية والكمالية والضغوط النفسية لدى طالبات الجامعة، مجلة الارشاد النفسي، (٥٦)، ٣٢١- ٣٨٦.
- بن عودة، قصير، أيوب، مختار(٢٠٢١). إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، (SIMAP) و (SNV)، جامعة وهران(٢)، الجزائر.
- بوهاشم، السيد محمد والقدور، سماح ممدوح (٢٠١٢). صدق وثبات مقياس السعادة النفسية علي عينات مصرية وسعودية وسورية من طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، (٥٧).
- جميلة، بن زاف: (٢٠١٥). العلاقات الإنسانية وأثرها على الأداء، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢١)، ٥٩-٧٠.
- الجندي، أمنية السيد (٢٠٠٩). مصادر الشعور بالسعادة وعلاقتها بالذكاء الوجداني لطلاب كلية التربية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٦٢ (١٩) .

داود، عبد العزيز أحمد محمد (٢٠١٥). العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة كفر الشيخ، *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، (٤١).

زهرة، خلوف (٢٠١٧). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، *مجلة الإقتصاد الجديد، جامعة خميس مليانة*، ١٧ (٢)، ٣٥-١٣.

الشبلي، هيثم حمود (٢٠٢٤). تأثير رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الاردن، *المجلة العربية للإدارة (تحت النشر)*، ٥ (٤٤)، اكتوبر

الشواشرة، عمر مصطفى، الدقس، مي كامل (٢٠١٤). أنماط الشخصية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية المنتشرة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، (٢)، ١٠٢-١٤٠.

شند، سميرة محمد إبراهيم، سلومة، حنان سلامة، هيبية، حسام اسماعيل (٢٠١٣). مقياس الرفاهية النفسية للشباب الجامعي، *مجلة الارشاد النفسي، جامعة عين شمس*، (٣٦)، ٦٧٣ - ٦٩٤

عباسة، أمينة (٢٠١٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالاضطرابات السيكوسوماتية، *مجلة الحوار الثقافي*، ٥ (٢)، ٣٩١-٣٩٦.

العبيدي، عفراء إبراهيم (٢٠١٥). الكمالية العصابية وعلاقتها بالاستقرار النفسي لدى طلبة الجامعة، *مجلة العلوم الإنسان والمجتمع*، (١٤)، مارس، الجزائر، ١٥٧-١٨٧

عثمان، مها إبراهيم محمد (٢٠٢٢). الإبداع الانفعالي وعلاقته بكل من حل المشكلات والرفاهية النفسية والطموح الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، *مجلة كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر*، (٢٩).

عشري، تامر إبراهيم، الدريني، سارة السيد (٢٠٢١). العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وأبعاد الرفاهية النفسية: الدور الوسيط لأبعاد التمكين النفسي (بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب العامة بمحافظة الدقهلية)، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (٩).

العميان، محمود سليمان (٢٠٠٥). *السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال*، دار وائل للنشر والتوزيع، ط٣، عمان، الاردن، ٤٢٤

قاسم، آمنه إسماعيل، عبدالله، سحر محمود (٢٠١٨). السعادة النفسية في علاقتها بالمرونة المعرفية والثقة بالنفس لدى عينة من طلاب الدراسات العليا بجامعة سوهاج، *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، (٥٣)، يوليو، ٧٩-١٤٥.

كفافي، علاء الدين، النيبال، مايسة (٢٠٠٨). *سيكولوجية الرفاهية النفسية، دراسات نظرية وتطبيقية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية*.

مارتن سليجمان (٢٠٠٥). *السعادة الحقيقية*، ترجمة ( صفاة الأعصر وعلاء الدين كفاي وآخرون)، دار العين، القاهرة.

المربع ، صالح بن سعد ،(٢٠٠٤). *التطوير التنظيمي وعلاقته بالأداء من وجهة نظر العاملين في المديرية العامة للجوازات*، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ٦٥

نظيرة ، حمودة(٢٠٢٢). *الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت*، رسالة ماجستير، علوم اجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة

عبد المهدي،(٢٠٢٢). *العوامل المسهمة في الرفاهية النفسية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة الدراسات التربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، (٢٨)، ع فبراير، ١٧٢ : ٢١٨*

عبدالباقي، امل إبراهيم محمود،(٢٠٢٠). *تأثير تحسين مستوى اليقظة العقلية المقررة ذاتياً وأبعادها المختلفة على مستوى الرفاهية النفسية لدى عينة من الإناث(دراسة شبة تجريبية)*، *مجلة الدراسات النفسية*، ١(٣٠)، ٩٧ : ١٦٤.

مرزوق، عبد العزيز علي، خطاب، إنعام السيد فهيم (٢٠٢٠). *اثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بكفر الشيخ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، جامعة دمياط، ٢(١)، الجزء الاول، يوليو*  
ثانياً: المراجع الأجنبية :

Arnout, B. & Almoied, A.(2021). A structural model relating gratitude, resilience, psychological well-being and creativity among psychological counsellors. *Counselling and Psychotherapy Research*,(21).

Ali Bakhshi Bajestani , Fatemeh Shahabizadeh1, Shahram Vaziri , Farah Lotfi Kashani (2022). Effectiveness of integrative therapy on distress and psychosomatic symptoms in female patients with gastrointestinal dysfunction with type D personality, *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences* .24(2),70-77 .

Flor, R., Bitá, A., Monir, K., & Zohreh, Z. (2013). The effect of teaching critical and creative thinking skills on the locus of control and psychological well-being in adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 82, 51-56.

Guerra-Bustamante, J., León-del-Barco, B., Yuste-Tosina, R., López-Ramos, V. M., & Mendo-Lázaro, S. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being in adolescents. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1720.

- Haroon, M. (2018), Impact of Leader's Motivating Language on Employees' Job Performance with Mediation of Job Satisfaction and Active Commitment (*Doctoral dissertation, Capital University of Science & Technology Islamabad.*).
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164.
- 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.
- Matud. M. P., López-Curbelo. M., & Fortes. D. (2019). Gender and psychological well-being. *International journal of environmental research and public health*, 20(2).
- Putra, A. S. B., Kusumawati, E. D., & Kartikasari, D. (2024). Psychological empowerment and psychological well-being as job performance mediators *Journal of Ethics and System*, 38(2), 266-285.
- Rahi, S. (2022). Investigating the role of employee psychological well-being and psychological empowerment with relation to work engagement and sustainable employability" *International Journal of Ethics and System*, 38(2), 266-285.
- Ryff, C. D., Love, G. D., Urry, H. L., Muller, D., Rosenkranz, M. A., Friedman, E. M., Singer, B. (2006). Psychological well-being and ill-being: do they have distinct or mirrored biological correlates?. *Psychotherapy and psychosomatics*, 75(2), 85-95.
- Shabanpour, M. (2016). The Relationship between Cognitive Emotion Regulation Strategies, Emotional Creativity, and Happiness among Primary School Teachers. *Quarterly Journal of Family and Research*, 13(2), 107-125.