

البحث الثالث :

الفروق بين الجنسين في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز
بجدة

إهداء :

أ/ أريج حامد اليوبي أ/ رهن حسين اليوبي
ماجستير إرشاد نفسي جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية
أ.د. مجدة السيد علي الكشكي
أستاذ علم النفس الإكلينيكي بجامعة الملك عبد العزيز و اسيوط

الفروق بين الجنسين في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجهة

أ/ أريج حامد اليوبي / أ/ رهن حسين اليوبي

ماجستير إرشاد نفسي جامعة الملك عبد العزيز بالملكة العربية السعودية

أ.د. مجددة السيد علي الكشكي

أستاذ علم النفس الإكلينيكي بجامعة الملك عبد العزيز و اسيوط

• المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الفروق بين الذكور والإناث في كل من الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل. تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية (١٢٥) من أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز بجهة، تتراوح أعمارهم بين (٥٠ - ٣٠) بمتوسط 42.13 ± 9.157 سنة، طُبّق عليهم ٣ مقاييس: الكفاية المدركة (إعداد الباحثان)، الرفاهية النفسية، وضغوط العمل. وتوصلت إلى: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول متوسط درجات الكفاية المدركة ككل وكلا من المجال المعرفي، ومجال الإصرار والمثابرة تعزى لتأثير النوع. فيما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول المجال الانفعالي تعزى لصالح الإناث، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول متوسط درجات الرفاهية النفسية ككل وكلا من الأبعاد (التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية، الهدف من الحياة) تعزى لتأثير النوع، فيما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد الاستقلالية تعزى لصالح الذكور. اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول متوسطات درجات ضغوط العمل ككل وكلا من الأبعاد العشرة (العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، العقاب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم) تعزى لتأثير النوع، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد العبء الزائد تعزى لصالح الإناث. وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: تبني الإدارة المختصة بالجامعة لاستراتيجيات جديدة تركز على رفع مستوى الكفاية المدركة وتعزيز الرفاهية النفسية لدى العينة.

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات، جودة الحياة، السعادة.

Gender Differences in Perceived Sufficiency Psychological Well-being and Work Stress among A Sample of Faculty Members at King Abdulaziz University in Jeddah

Areej Hamed Al-Youbi , Rahaf Hussein Al-Youbi &
Prof. Majda Al-Sayed Ali Al-Kishki

Abstract

The study aims to identify the differences between males and females in both perceived sufficiency, psychological well-being and work stress. The study consisted of a random sample (125) of members of the faculty of King Abdulaziz University in Jeddah, between the ages of (50-30) with an average of 42.13 ± 9.157 years, 3 measures were applied to them: perceived competence (preparing by researchers), psychological well-being and work stress. To: the absence of statistically significant differences in the averages of responses of the sample individuals around the mean levels of perceived

competence as a whole and both the cognitive domain, and the field of persistence and persistence due to the influence of the type. It also showed that there were no statistically significant differences in the mean responses of the sample members about the average degrees of psychological well-being as a whole and each of the dimensions (environmental empowerment, personal growth, positive relationships, goal of life) due to the influence of the type, while it was found that there were statistically significant differences in the average responses Members of the sample about the independence dimension attributed to the benefit of males. It became clear that there were no statistically significant differences in the mean responses of the sample members about the average degrees of work stress as a whole and each of the ten dimensions (disability, lack of information, conflict, collective lack of work, pain L, lack of reactionary nutrition, punishment, ambiguity, low yield, conflict of values) are attributed to the influence of gender, the presence of statistically significant differences in the averages of the responses of the sample individuals about the excess burden burden attributed to the benefit of females. In light of these results, the study presented a set of recommendations the most important of them: adoption The university's competent department has new strategies focused on raising the level of perceived competence and enhancing psychological well-being in the sample.

Keywords: perceived sufficiency-, psychological well-being -work stress.

• المقدمة:

في عصر النهضة المعلوماتية تشهد المملكة العربية السعودية نهضة تربوية تتواكب معها طفرة تعليمية تستهدف بناء عقول شابة تمتلك القدرات والدوافع الشخصية للارتقاء بالذات، وتدرك أهمية اللحاق بركب العولمة. هذا وتُعد الجامعات مراكز العلم والفكر التي ينطلق فيها بناؤ المجتمع من المفكرين، وهي الأداة الرئيسية لتحقيق مطالب المجتمع (المقدادي، ٢٠١٨) حيث يعد عضو هيئة التدريس ركناً أساسياً فيها، وتنبع أهميته من خلال الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية، فهو حلقة وصل أساسية بين مدخلات ومخرجات المنظومة التعليمية (العيسى، ٢٠١١)، وتعد الكفاية المدركة من المتنبئات لسلوكه الإنساني، ودافعيته للعمل، ومنذ السبعينات من القرن العشرين اعتبر الباحثون الكفاية الذاتية عاملاً مهماً في تحسين التعليم، والنهوض بالإصلاح التعليمي، ووصل الأمر ببعضهم إلى أن عد أي برنامج إصلاحي تعليمي بدون النهوض بكفاءة الذات للعاملين مصيره الفشل (Green, 2008).

إن الكفاية المدركة هي ذلك الجانب المدرك ليكون داخل تحكم الفرد، فهو الطريقة التي بها يخبر الأفراد ويدركون عالمهم وهي القدرة على الأداء للمهمة حسب ما يستطيع الفرد، بغض النظر عن مستواه في القدرة أو المهارة، وبصورة مبدئية تتعلق الكفاية بكيفية إدراك الفرد نفسه، حيث يعد مصطلح الكفاية المدركة مصطلحاً محورياً في النظرية الاجتماعية المعرفية. وتتكون الكفاية المدركة بالنسبة لباندورا (Bandura) من ثلاثة أبعاد هي: الكفاية الذاتية السلوكية والمرتبطة بالمهارات الاجتماعية، والكفاية الذاتية المعرفية والمرتبطة

بالمعتقدات والسيطرة على الأفكار، والكفاية الذاتية الانفعالية والمترتبة بالسيطرة على المشاعر في مواقف الحياة (الشميري، ٢٠٢٠)، والفرد الذي يدرك نفسه على أنه تنقصه الكفاية في نشاط ما من المتوقع أن يتجنب هذا النشاط كلما أمكن ذلك لأن الفشل خبرة سيئة، كذلك يكون هذا الفرد أكثر احتمالاً أن يعزو نتائجه إلى عوامل الصدفة وان يقلل من أهمية هذا النشاط وعلى العكس من ذلك فالأفراد الذين يعتقدون أن لديهم القدرة يكونون أكثر احتمالاً لأن يكون لديهم استراتيجيات معرفية، وبالتالي فإن إدراكات الكفاية المدركة تؤثر على سلوكيات العمل لديهم (خوج، ٢٠١٣).

فالإدراك الجيد للكفاية يتيح للفرد حسن استخدام انتباهه وجهده كما يتميز هؤلاء بالحيوية والاجتهاد ومحاولة الإنجاز بشكل أفضل ومثابرة لمدة أطول في المهمة ولديهم سيطرة أكبر على الأحداث في البيئة، وغالباً ما يتوقعون النجاح مما يزيد من مستوى دافعتهم لتحقيق أفضل أداء (مجيد، ٢٠١٩).

وعلى صعيد آخر فإن العالم شهد تطور وتقدمة سريعة شملت جميع مجالات الحياة بما فيها العمل الذي يعتبر الوسيلة الأساسية التي من خلالها يوفر الإنسان قوت يومه ويشبع حاجاته الفيزيولوجية والاجتماعية، ولقد شمل هذا التطور نوع و مكان العمل والذي أصبح الآن على شكل منظمات سواء الخدماتية، الصحية، صناعية أو أي نوع آخر، هذا التغير والتطور حمل معه مشاكل نفسية للعاملين من أبرزها الضغوط النفسية والمهنية والتي نشأت جراء لنوع وطبيعة وبيئة العمل، ومسببات هذه الضغوط تتمثل في عبء العمل الذي يكون أكبر من طاقة وإمكانات العامل الجسدية والذهنية والنفسية، وصعوبة العمل وأحياناً رتبته (بكاي، ٢٠٢٠)، وبما أن الفرد العامل يسعى لتحقيق الجانب المادي الذي هو في حاجة إليه لتحقيق مكانته واشباع حاجاته مما يجبره على العمل لأوقات أطول من المعتاد، فيؤدي إلى توليد الضغط، كما يؤدي إلى انخفاض أوقات الفراغ مما ينتج عنه انخفاض الوقت المخصص للحصول على الدعم الاجتماعي من الأصدقاء، وأفراد العائلة، فالشخص عندما يكون منفرداً، يولد لديه نوعاً من الضغط يؤدي إلى انخفاض الثقة بالنفس (Deniz et al. 2015, :370).

وقد اثبتت العديد من الدراسات ان ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من حالات عدم الاتزان النفسي والجسمي بل ينعكس ايضا على مستويات أدائهم وقدرتهم على العمل و التي تعيق بالتالي عملية سير العمل (جمال، 2019 : 90). لقد أصبح الإنسان الذي يتمتع بالصحة النفسية ليس الإنسان الخالي من المرض، فالأصل هو الصحة، وليس المرض، وأن الإنسان يستطيع أن يتكيف، ويتوافق مع مجتمعه، إذا ما ركز على الجوانب الإيجابية في حياته، و بث الأمل، والتضائل، والسعادة، والرضا، والاستمتاع بالعلاقات مع الذات والآخرين، وعلى جانب آخر يعتبر مفهوم الرفاهية النفسية للعاملين العامل المحوري والرئيسي في علم النفس الإيجابي، حيث يسعى الجميع على اختلاف الثقافات إلى الرفاهية النفسية بوصفها هدفاً

أسمى للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وجودة الحياة وتحقيق الذات والتفاؤل يختلف الشعور بالرفاهية النفسية والتعبير عنها من فرد لآخر ومن دولة إلى أخرى، ومن مرحلة عمرية إلى أخرى (إسماعيل، ٢٠١٩)، مما يعني إن الرفاهية النفسية هي شعور داخلي لدي العاملين يعكس رضاهم عن الحياة الجامعية والطمأنينة النفسية والبهجة والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة علي التعامل مع المشكلات التي الآخرين تواجههم. (العديني، ٢٠١٨)، كما أشارت دراسة إشاك ومحمود (Ishaq & Mahmood, 2017) التي تبين أن معلمي الجامعة الذين يتمتعون بمستوى أكبر من الكفاية الذاتية المدركة لا تؤثر عليهم حالات الضغوط والتوتر بشكل كبير مقارنة بالآخرين الذين يعانون من انخفاض مستوى الكفاية الذاتية المدركة.

إن دراسة الجوانب النفسية الإيجابية تعد أحد الركائز المهمة والأساسية للوصول بالفرء إلى حياة أفضل، وهو يعد هندسة السلوك البشري وتنميته ووقايته و علاجه والعناية به ليكون قادرا على التعلم والفهم والتطبيق والتحليل والتركيب والتقييم كي يحدد السلبيات التي تواجهه ووضع الحلول المناسبة ليحقق لذاته الرفاهية النفسية، كما أن استجابة الفرء لسلوكه الذي تعلمه سوف يقوده إلى إشباع كامل لإعطائه المكانة الاجتماعية، وهذا هو هدف النظرية السلوكية في مساعدة الفرء للوصول إلى السعادة والرضا .

وإيماناً منا بأهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس، وبحجم أهمية تأثير الكفاية المدركة على سلوك الفرء، وبحجم خطورة ضغوط العمل التي يواجهها يومياً وباستمرار، والتي تنعكس آثارها على مستوى الرفاهية النفسية لديهم، وعلى اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم ومستقبلها. فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على الفروق في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وضغوط العمل.

• مشكلة الدراسة:

إن بيئة العمل فرضت على الإنسان العامل أن يُنتج و يعمل و ينافس للبقاء في الوظيفة (حسين، 2013)، فعادة ما يكون الفرء أكثر قلقاً حول نتائج عمله التي يمكن أن تؤثر على طريقة التعامل مع الآخرين، الأمر الذي يولد لديه درجة من الضغط النفسي الذي يترك آثاره السلبية و يقف في طريق تحقيق السعادة و الراحة و الرضا (ألفاخوري، 2018)، وعليه فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن الفروق في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الكفاية المدركة لدى عينة الدراسة تعزى لتأثير النوع؟
- ◀ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لتأثير النوع؟

« هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ضغوط العمل لدى عينة الدراسة تعزى لتأثير النوع؟

• **هدف الدراسة:**

« التعرف على تأثير النوع على كل من: الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

• **أهمية الدراسة:**

• **الأهمية النظرية:**

« يعتبر مفهوم الكفاية المدركة والرفاهية النفسية من المفاهيم الحديثة التي تواكب التوجه الحديث مع علم النفس الإيجابي.

« من الممكن أن تساهم هذه الدراسة -على حد علم الباحثان - في إثراء المكتبة العلمية.

« تركز هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس الذين لهم دور كبير في نقل المعارف والمهارات وتشكيل الفكر لدى الطلاب والطالبات، ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في المحاولة للتعرف على مستوى الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة، والذي ينعكس بدوره على طريقة تعاملهم مع الطلاب والطالبات.

« قد تفتح المجال لمزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول هذه المتغيرات بالدراسة.

• **الأهمية التطبيقية:**

« قد يستفيد الباحثون والمتخصصون من أدوات الدراسة الحالية والتي طبقت على أعضاء هيئة التدريس.

« تزود المختصين ببيانات ومعلومات تساعد على كيفية الاهتمام أكثر بهذه الفئة، وتقديم الرعاية النفسية والاجتماعية لهم.

« يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في التخطيط ووضع البرامج لعمليات الإرشاد النفسي لأعضاء هيئة التدريس الذين لا يبدون إدراكاً إيجابياً لضغوط العمل والتي يمكن التغلب عليها من خلال تقوية ودعم مفهوم الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لديهم.

• **مصطلحات الدراسة:**

تحتوي الدراسة على عدد من المصطلحات يمكن عرضها على النحو التالي :

• **الكفاية المدركة :**

« اصطلاحاً : يستخدم عدة مفردات لمصطلح الكفاية المدركة مثل: الكفاية الذاتية أو الكفاية الذاتية المدركة ويعتبر قريب جداً من مفهوم تقدير الذات . عرفها المطيري (2016) أنها "معتقدات الموظفين حول قدراتهم وامتلاكهم للمهارات الضرورية لإنجاز مهامهم الوظيفية بنجاح و كفاءة عالية." حيث أن

كيت و آخرون (2018) *Kate et al.* أشاروا إلى أنه هو تصور الفرد لقدرته على تنظيم وتنفيذ اتجاهات العمل المطلوبة لتحقيق نتائج معينة ويُعتقد أن الكفاية الذاتية تعزز الأداء من خلال مجموعة من الآليات: الأفراد ذوو المستويات العالية من الكفاية الذاتية يضعون أهدافاً أكثر صعوبة، يبذلون المزيد من الجهد، ويستمررون لفترة أطول في التحديات، ويظهرون المرونة في مواجهة الشدائد".

◀ إجمالاً: هي مدى اعتقاد الفرد بأنه ذو كفاءة في أداء مهمة ما، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

وهناك ثلاثة أبعاد استخدمتها الباحثتان في مقياس الكفاية المدركة وهي:

◀ المجال المعرفي: إدراك عضو هيئة التدريس لقدراته الأكاديمية، واعتقاده بأنه قادر على أداء عمله بفعالية.

◀ المجال الانفعالي: قدرة عضو هيئة التدريس على التحكم في مشاعره و ضبط انفعالاته لمواجهة الضغوطات المختلفة بكفاءة.

◀ الإصرار والمثابرة: قدرة عضو هيئة التدريس على تنفيذ العمل، ومواصلة الجهد دون استسلام لتحقيق هدف ما.

◀ إجمالاً: هي الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

• الرفاهية النفسية :

اصطلاحاً : عرفه ياسين (2014) بأنه هو " السعي لتطوير قدرات الفرد و توظيفها في ادارة المواقف الاجتماعية من خلال تحقيق التوازن الانفعالي مع التمتع بصحة جسدية و نفسية مع التعامل لمواقف الحياة ببهجة و مرح و ثقة بالله".

وعرفتها روزلبا وآخرون (2018) *Rosalba et al.* بأنها "التجربة الذاتية الإيجابية التي تعزز ظهور المشاعر والإدراك الإيجابي في المستقبل.

إجمالاً: هي شعور الفرد بالرضا والسعادة عن الحياة في مجالات عديدة، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

• ضغوط العمل :

اصطلاحاً : عرفها رياحي (2016) بأنها "تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في خصائص الفرد نفسه او البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، بما يترتب حدوث اثار او نتائج جسمية او نفسية او سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على ادائه في العمل، ومستوى الابداع لديه، مما يستلزم معالجة هذه الاثار و ادارتها بطريقة سليمة".

و عرّفوا دسوقي و عَلام (2017) Desouky & Allam بأنها "استجابة الفرد عند مواجهة متطلبات العمل و الضغوط النفسية التي لا تتناسب مع موارده و احتياجاته و قدراته و معرفته".

إجرائياً : هي حالة من الاجهاد والضغط النفسي غالباً ما ينبع من تراكم المسؤوليات و الضغوط التي لا تتماشى مع مهارات و توقعات الشخص مما يعوق قدرته على التعامل معها، و تقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

وهناك اثني عشر بعداً للمقياس المستخدم في هذه الدراسة:

- ◀ العجز: زيادة شعور الفرد بعجزه عن القيام بأي دور في عمله وتصرفه كالآلة التي يحركها الآخرون.
- ◀ قلة المعلومات: إدراك الفرد أن معلوماته عن دوره و مسؤولياته في عمله قليلة، بحيث لا يعرف هو أو القائمون على العمل الهدف الأساسي من العمل.
- ◀ الصراع: إدراك الفرد لوجود تعارض في المهام المطلوبة منه، و تضارب في المسؤوليات الموكلة إليه، و اختلافه مع من يعمل معهم.
- ◀ افتقاد جماعية العمل: إدراك الفرد لوجود قدر كبير من عدم التوافق مع زملاء العمل، و افتقاد وجود فريق عمل متعاون في بيئة عمله.
- ◀ العبء الزائد: إدراك الفرد لكثرة المسؤوليات و المهام المكلف بها، بحيث ترهقه و تتعدى قدرته على حسن الأداء و الانتهاء منها في الوقت المحدد.
- ◀ الملل: إدراك الفرد أن دوره في العمل بسيط و روتيني و يؤدي للملل، و أن قدراته تفوق الدور الذي يؤديه في العمل.
- ◀ افتقاد التغذية الرجعية: إدراك الفرد لوجود قصور في المعلومات التي تقدم إليه و الخاصة بتقييم جودة و مستوى و نتيجة عمله.
- ◀ العقاب: إدراك الفرد لتعرضه إلى الكثير من النقد و اللوم و الجزاء بصورة لا يستحقها في عمله، و يظهر فيها أنه مظلوم.
- ◀ الاغتراب: وجود إحساس زائد في مشاعر العزلة و الإحساس بالاختلاف و عدم التوافق مع زملاء العمل.
- ◀ الغموض: إدراك الفرد لعدم معرفته بأولويات عمله، و دوره فيه، و سبل النجاح فيه، و التغيير المستمر في قواعد العمل ونظامه.
- ◀ انخفاض العائد: إدراك الفرد لتدني وانخفاض المردود المادي و المعنوي للعمل.
- ◀ صراع القيم: إدراك الفرد لوجود تعارض بين القيم التي يتبناها و بين مطالب عمله، و شعوره بالمعاناة النفسية لذلك التعارض.

التعريف الإجرائي للمقياس: تشير الدرجة المرتفعة إلى معاناة الفرد في بيئة عمله من مشاعر الاغتراب و العجز و من عبء العمل الزائد و قلة المعلومات المتعلقة بالعمل و من غموض دوره في العمل و الإحساس بالملل و تعرضه للعقاب و انخفاض قيمة العائد من عمله و مكافآته (طه، وراغب، ٢٠١٠).

• الإطار النظري للدراسة:

تحتوي الدراسة على عدد من المتغيرات يمكن عرضها على النحو التالي:

١- الكفاية المدركة:

يجتذب مفهوم كفاية الذات أنظار المهتمين كأساس لتصميم وإعداد الكثير من التدخلات التطبيقية نتيجة لما يفترض من العلاقة بين كفاية الذات والأداء وهو أيضا من المفاهيم الحديثة العالية للتأثر التي ترجع الأداء الإيجابي والسلبي وأهم ما تلمسه في هذا الإطار هو إمكانية تحسين الأداء بشكل إيجابي، كما يسهم في رفع التوقعات الخاصة بكفاية الذات إلا أن هناك شرطا ضروريا لتحقيق فاعلية استخدام كفاية الذات كأداة للتدخل وتحديد ضرورة وجود علاقة دالة بين مقاييس كفاية الذات ومعايير الأداء المستهدف، وأهم من ذلك أن تبلغ الفترة الزمنية الفاصلة بين قياس الكفاية وقياس الأداء حدا كافيا لتحقيق الاتساع المرجو في كل من مدى وزمن هذه التدخلات(خوج، ٢٠١٣).

يعد مصطلح الكفاية مصطلحا محوريا، فإن إدراك الكفاية بأنواعها المختلفة يعزز الإنجاز والتوافق الشخصي، إذ يميل الأفراد الواثقون من قدراتهم أي أصحاب الكفاية المدركة العالية إلى اختيار مهام صعبة يدركونها على أنها تحديات يمكن احتوائها والسيطرة عليها وليست مصاعب أو مشكلات لا يمكن تجاوزها، ومثل هؤلاء الأفراد يتخذون لأنفسهم أهدافا تشكل تحديات ويظهرون التزاما بأدائها مع الحفاظ على استمرار جهودهم ومثابرتهم لتجاوز الإخفاق(مجيد، ٢٠١٩).

يشير مصطلح الكفاية المدركة، إلى معتقدات الشخص حول قدرته على تنظيم وتنفيذ المخططات العملية المطلوبة لإنجاز الهدف المراد، وهذا يعني أنه إذا اعتقد الفرد بأنه يمتلك القوة لإنجاز الأهداف المطلوبة، فإنه يحاول جعل هذه الأهداف تتحقق فعلا، وبمعنى آخر فإن الكفاية الذاتية تشير إلى الاعتقادات الافتراضية التي يمتلكها الفرد حول قدراته(ملحم، ٢٠١٨).

وقد طور باندورا نظريته في الكفاية الذاتية ما بين عامي ١٩٧٧ - ١٩٨٦، والتي تشير إلى أن السلوك الإنساني يعتمد الى حد كبير على أحكام الفرد ومعتقداته عن كفايته، وتوقعاته عن مهاراته السلوكية من حيث التعامل بنجاح مع أحداث الحياة، ولهذا الأمر دور هام في الأداء الجيد وفي التكيف النفسي، ويرى باندورا أن معتقدات الأفراد الشخصية حول موضوع الكفاية الذاتية تعد مفتاح القوة الإنسانية، فإذا ساد الاعتقاد لدى الناس بأنهم لا يستطيعون بلوغ النتائج المرجوة، فإنهم لن يعمدوا البذل المحاولات التي من شأنها أن تحقق لهم ما يصبون إليه. ويؤثر الحكم على مستوى الكفاية الذاتية، في طبيعة العمل، وفي الهدف الذي يسعى الفرد إلى تحقيقه، وفي مقدار الجهد الذي سيبدله، وفي مدى مثابرتة في التصدي للمعيقات التي تعترضه، وفي أسلوبه في التفكير، وفي مقدار التوتر الذي سيعانيه في تكيفه مع المطالب البيئية التي يواجهها (ملحم، ٢٠١٨).

وتشير النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا إلى أن الكفاية المدركة يمكن أن تتطور من خلال مصادر أساسية، هي: (اجتياز الاختبارات المتقنة: فإذا تكرر نجاح الفرد في المهمات التي يؤديها، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الكفاية الذاتية لديه، الإقناع اللفظي: ويتم من خلال المحيطين بالفرد، وإقناعه بأنه يستطيع النجاح بمهمة ما، إذا بذل جهدا مناسباً. الخبرات الإبداعية: من خلال ملاحظة الفرد لأفراد آخرين يماثلونه بقدراتهم، وقد نجحوا في أداء مهمة ماء الحالات الانفعالية والفسولوجية: فكلما كان الانفعال شديداً، أثر ذلك سلباً على شعور الفرد بكفاءته الذاتية، أما إذا كان متوسطاً فإن ذلك يدفعه لأداء المهمة بمستوى عال من النجاح، ومن ثم ينعكس ذلك إيجاباً على شعور الفرد بكفاءته الذاتية (الشميري، ٢٠٢٠).

يرى باندورا (Bandhura، ١٩٩٧) أن الكفاية الذاتية المدركة تنظم الوظائف الإنسانية من خلال عمليات رئيسية هي: (أبو عليان، ٢٠٠٩)

« أولاً: العمليات المعرفية: يؤثر إدراك الكفاية الذاتية في أنماط التفكير المختلفة، والتي يمكن أن تعزز الأداء أو تدعّمه أو تضعفه أو تشوّهه، فكلما كانت توقعات الأفراد حول كفايتهم الذاتية عالية، كلما ساهم ذلك في تحديد هؤلاء الأفراد أهدافاً رفيعة لأنفسهم، وفي السعي والمثابرة لتحقيقها.

« ثانياً: العمليات الدافعية: تلعب الكفاية الذاتية المدركة دوراً مركزية في التنظيم الذاتي للدافعية، حيث يعمل الأفراد على تحفيز أنفسهم وتوجيه نشاطاتهم من خلال أفكارهم المسبقة، وهناك دليل متزايد يؤكد أن الإنجازات الإنسانية والوجود الإيجابي الصحي للفرد، يتطلب نظرة تفاؤلية تجاه الكفاية الذاتية.

« ثالثاً: العمليات الانفعالية: تؤكد النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا، أن المعتقدات الناس عن قدراتهم أثر في والاكتئاب الذي يعانون منه حين التعرض لمواقف التهديد، كما أن معتقداتهم هذه تلعب دوراً مهماً في استثارة القلق. كما يرى باندورا أن للكفاية الذاتية المدركة، أثر في السلوك والنجاح في مجالات عديدة، مثل التغلب على الخوف، والنجاح في العمل، والتكيف مع الأحداث الحياتية الضاغطة، كما أنها مقياس صادق للصحة النفسية.

• مصادر الكفاية الذاتية المدركة:

« الخبرة والإنجازات الأدائية: يشعر الفرد بها من خلال ما يقوم به من أعمال يومية ناجحة، فنجاحه في الأعمال اليومية التي يقوم بها ويكررها، يولد لديه شعوراً بكفاية ذاتية قوية، تزيد ثقته بنفسه، وتدفعه إلى المزيد من التقدم لممارسة السلوك المناسب، في حين يولد فشل الفرد في الأعمال اليومية التي يقوم بها شعوراً بالعجز، واليأس، وعدم الثقة في النفس، وعدم القدرة على ممارسة السلوكات الإيجابية (الرياحنة، ٢٠١٨).

« النمذجة، والخبرات البدئية: إذ يولد الإنسان ولديه رغبة للتعلم، فيتعلم بالمشاهدة، والتقليد، وملاحظة سلوكيات الآخرين وخصوصاً ذوي السلوكات

الإيجابية، حيث يكتسب مهارات، وقدرات فعالة تزيد من الشعور بمستوى كفاية ذاتية عالية، كالتى يشعر بها الآخرين الذين تم تقليدهم، فتولد الكفاية الذاتية العالية قدرة على النجاح في ممارسة السلوكات الإيجابية، بينما تولد الكفاية الذاتية المنخفضة فشلا في ممارسة السلوكات الإيجابية(الرياحنة، ٢٠١٨).

◀◀ الإقناع الاجتماعي: يعد مصدر أساس الكفاية الذاتية حيث تلعب جميع أطراف المجتمع بدءا من الأسرة، والأصدقاء، والمدرسة، دورا كبيرا ومؤثرة في جميع جوانب حياة الأفراد المختلفة، ورفع مستوى الكفاية الذاتية لديهم من خلال الاطلاع على معتقداتهم، وأفكارهم، وانطباعاتهم، ومن ثم التدخل لإقناعهم بأنهم يمتلكون القدرة على النجاح في مختلف جوانب حياتهم(الرياحنة، ٢٠١٨).

◀◀ الحالة الفسيولوجية: إن ظهور الأعراض والمؤشرات الفسيولوجية الداخلية لدى الأفراد تعد دليل على ضعف مستوى الكفاية الذاتية لديهم، ونقص في قدرتهم على التحدي، والنجاح في مختلف جوانب الحياة، بينما يعد عدم ظهور العلامات، والأعراض، والمؤشرات الفسيولوجية، دليلا على امتلاكهم مستوى عال من الكفاية الذاتية، ولديهم القدرة والنجاح على ممارسة السلوكات الإيجابية السليمة في مختلف جوانب الحياة(الرياحنة، ٢٠١٨).

٢- الرفاهية النفسية:

يسعى الإنسان منذ ولادته إلى التفاعل والتواصل مع من حوله من أفراد فيؤثر فيهم ويتأثر بهم ويلتزم بسلوكياتهم وعاداتهم وتقاليدهم ويسعى ودهم واحترامهم، كما يمتد هذا التواصل ليشمل بيئته المحيطة فتارة يخضع لها وتارة يطوعها ويوظفها وأخرى يتكيف معها. وهو في سبيل تحقيق ذلك يستخدم ويوظف كل الوسائل المتاحة له من أدوات تواصل اللفظية وعلى رأسها اللغة، وأدوات تواصل غير لفظية متضمنة لغة الجسد وتعبيرات الوجهة والإيماءات (عثمان، ٢٠١٨).

تعتبر الرفاهية النفسية عن حالة من الرضا عن الحياة لدى الأفراد، وهذا يسهم في تحسين نوعية الحياة لديهم، وبناء شخصيتهم على أسس نفسية سليمة، ولعل وصولهم إلى درجة مرتفعة من الرفاهية الذاتية تجعلهم يشعرون بالسعادة على المستوى الشخصي والاجتماعي؛ لأنه يتضمن مشاعر عاطفية وانفعالات إيجابية داعمة لهم، ويظهر ذلك بوضوح من خلال الرضا الذاتي والتعاملات اليومية مع الآخرين، وهذا نابع من شعورهم بالتفاؤل والثقة بالنفس، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، وهذا يجعلهم يتجهون نحو التميز في حياتهم الخاصة والعامة؛ وصولا للحالات من الجودة على صعيد البناء النفسي، والاجتماعي، والمهني، وبالتالي التوجه نحو الإبداع(النجار، ٢٠١٨).

ويسعى الإنسان دائما إلى ما يعمل على تحقيق ذاته، وكان حياته تنحصر بتمامها في عملية البحث التي يقوم بها من أجل العثور على ذاته، ويلاحظ بأن في

سعية المستمر نحو تحقيق ذاته يحتاج إلى تحقيق ضرب من ضروب المواءمة بين الداخِل والخارج عن طريق الفعل الذي من خلاله يترجم الإنسان من تصرفاته، ويبني مواقفه ويوظف أدواته (النجار، ٢٠١٨).

أن الرفاهية النفسية تتطلب صحة العقل والجسد معا، وتشير إلى ازدهار الفرد وتحقيقه لإمكاناته واستغلال قدراته إلى أقصى حد ممكن، وممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية تسهم في تربية الطلبة باعتبارها نظاما تربويا له أهدافه التي تسعى إلى تحسين الأداء الإنساني العام من خلال أنشطة الترويح المختار كوسيط تربوي متميز بخصائص تعليمية وتربوية مهمة تؤثر على الطالب وتكسبه اتجاهها وتقويها وسلوكيات سليمة تجعله ومع أفراد المجتمع الذي يعيش فيه، وتنمي نواحي النقص لديه، فإذا فقد الطالب قدرته على التمتع بأي جانب من جوانب الحياة فإن الأنشطة الترويحية تعوضه عن هذا النقص، من خلال شعوره بإمكاناته أثناء الممارسة في أوقات الفراغ (بن سميصة، ٢٠١٩).

أن مفهوم الرفاهية النفسية يرتبط ارتباطا وثيقا بجودة الحياة كما أن هذا المفهوم نسبي يختلف من فرد لآخر فكل ما يشبع الفرد على المستوى البدني، أو النفسي، أو العقلي، أو الاجتماعي، أو الروحي يعد من مقومات جودة الحياة، وعندما تسعى المؤسسات إلى إنماء الفرد كوسيلة لتحقيق جودة الحياة كهدف غاية؛ فإنه يجب بذل الجهود في كافة المجالات التربوية والنفسية والصحية لتنمية قدرة الإنسان على التفكير واتخاذ القرارات ومواجهة ضغوط أحداث الحياة ومواكبة التطورات العلمية المتجددة، والسعي لأن يكون فعالا ومؤثرا فيها وليس متلقيا لها فحسب وتحقيق الشعور بالانتماء والقبول الاجتماعي وغيرها من المتغيرات التي تستطيع التحكم فيها من خلال برامج تنموية ووقائية وعلاجية (السويلم، ٢٠١٩).

وتعدد تعريفات الرفاهية النفسية أنها الشعور بالرضا والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات أن الرفاهية النفسية هي مجموعة من المؤشرات السلوكية تدل علي ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام ، كما عرفت بأنها شعور داخلي إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والطمأنينة النفسية والبهجة والاستمتاع والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة على التعامل مع المشكلات بكفاءة وفعالية (إسماعيل، ٢٠١٩).

ان الرفاهية النفسية تتطلب صحة العقل والجسد معا، وبالتالي فإن الأمل والشامل للصحة الإيجابية يتطلب اشتغال المكونات النفسية والبدنية والكيفية التي يؤثر كل منهما في الآخر، والحقيقة التي لا جدال فيها هي أن الأسس الفسيولوجية للحالة الإيجابية التي يكون عليها العقل هي التي تشكل الملامح الأساسية للتفسير الميكانيزمات التي تتضمن الصحة الإنسانية الإيجابية (العديني، ٢٠١٨).

مما سبق نرى أن مفهوم الرفاهية النفسية يحتل جزءاً مهماً في نظريات التطور والشخصية سواء على البعد النظري أو العملي، خاصة أن مفهوم الرفاهية النفسية يرتبط بشكل واضح وكبير بإدراك الفرد قدراته وإدارته لحياته، وهذا ما يشمل مفهوم الذكاء الانفعالي، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن الذكاء الانفعالي يرتبط بالرضا عن الحياة والتكيف العاطفي، بينما أكد البعض على ارتباط الذكاء الانفعالي بالتكيف مع الآخرين والتفكير الإيجابي (الأنصاري، ٢٠١٩).

• ماهية الرفاهية النفسية

تعتبر السعادة مفهوماً أصيلاً لتحقيق الرفاهية النفسية، وتعرف الرفاهية النفسية بأنها: "ارتفاع الرضا عن الحياة، وارتفاع الرضا عن الحياة يؤثر إيجاباً في الحياة، وانخفاضه يؤثر سلباً في الحياة، ويمثل الرضا عن الحياة المكون المعرفي للسعادة عند الأفراد أن الرفاهية النفسية تشير إلى التناقض بين الوضع الحالي وما يعتقد ليكون معياراً مثالياً. ويعتبر الجانب الوجداني من العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية بما يتضمنه من مشاعر، وعواطف، وأمزجة، وانفعالات، ويجب أن يكون هناك توازن بين الإيجابيات والسلبيات؛ لأن لها تأثير في رفاهية الأفراد النفسية، والحقيقة إن الفراد الذين يبلغون عن مستويات أعلى من الرفاهية النفسية تميل إلى إثبات مستويات أعلى من الإبداع، وزيادة استمرار المهمة، وتعدد المهام، ومنظمة، ومتفائلة، وأقل عرضة للمرض، لديهم قدر كبير من الثقة والمودة، وأقل عداءً، وأقل تركزاً حول الذات (الختاتنة، ٢٠١٩).

ولعل من أهم أهداف الصحة النفسية بناء الشخصية المتكاملة، وإعداد الإنسان السليم نفسية في أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع، وأياً كان دوره الاجتماعي بحيث يقبل على تحمل المسؤولية الاجتماعية، ويعطي المجتمع بقدر ما يأخذ وأكثر مستغلاً لطاقاته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن ويسعى الإنسان مهما كان عمره، ومهما كان الزمان والمكان الذي يعيش فيه إلى أن تكون حياته وحياة من حوله مليئة بالسعادة والرفاهية والنجاح المتواصل في شتى مجالات الحياة، ولذلك يحاول جاهداً أن يجلب لنفسه ولغيره الخير والمصالح المادية والمعنوية، وأن يدفع عن نفسه الضر، ومما يمكن الإنسان من الوصول إلى مراده أن يقوم بادئ ذي بدء بتحسين مستوياته الفكرية، وذلك بتبني منهج فكري سليم عن نفسه، وعن مجتمعه، وعن الحياة بصفة عامة، وأن يدرب نفسه على يصيبو إلى التخلي عن الأفكار السلبية التي تحد من قدرته، والتي تضع جهوده في سبيل تحقيق ما إليه من أهداف في حياته (النجار، ٢٠١٨).

والرفاهية النفسية تتمثل في الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمشورات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وعن حياته بشكل عام وسعيه المتواصل لتحقيق أهداف شخصية ذات قيمة ومعنى بالنسبة له واستقلالته في تحديد مسار حياته وإقامته لعلاقات اجتماعية

متبادلة مع الآخرين والاستمرار فيها، كما ترتبط بالإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية (الختاتنة، ٢٠١٩).

لقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماما ملحوظا بدراسة السواء النفسي الشخصية والإصابة بالأمراض الجسمية، والنفسية. حيث اتجهت معظم الدراسات النفسية الحديثة إلى تناول العلاقة بين شخصية الفرد، وبين الأحداث الضاغطة وعلاقة كل منهما بالقابلية للإصابة بالأمراض، ولفتت هذه النتيجة أنظار العلماء إلى ضرورة الاهتمام بالشخصية، ومعرفة أهم السمات النفسية والاجتماعية التي تساعد على تقوية البنية النفسية للفرد من أجل مواجهة الأحداث الحياتية، ومعرفة أهم السمات التي تعوق الفرد عن مواجهة هذه الأحداث حتى يحدث نوع من التكيف بين الفرد وبين هذه الأحداث، وذلك بهدف معرفة مصادر الشخصية النفسية والاجتماعية التي تكمن وراء احتفاظ الفرد بصحته النفسية والجسمية رغم تعرضه لكم كبير من الضغوط (العديني، ٢٠١٨).

• أبعاد الرفاهية النفسية:

قدم رايف (1995) Ryff نموذج متكامل للرفاهية النفسية يستند على العديد من المفاهيم النظرية مثل مفهوم تحقيق الذات، والوظائف الشخصية الكاملة، ومفهوم النضج، ومراحل النمو النفسي والاجتماعي، ونزعات الحياة الأساسية، والعمليات الإجرائية للشخصية، ومفهوم الصحة النفسية. وفيما يلي شرحا تفصيليا لهذه الأبعاد، وفقا لما ذكره رايف: (Ryff, 1995) (خطاطبة، ٢٠١٩)

« قبول الذات : (Self- acceptance) يعني أن يمتلك الفرد موقف إيجابية تجاه نفسه ؛ ويقبل جوانب متعددة من النفس، بما في ذلك الصفات الجيدة والسيئة؛ ويشعر بالرضا عن الحياة في الماضي. أما الدرجة المنخفضة منه فتعني إحساس الفرد بعدم رضاه عن نفسه ؛ ويشعر بخيبة أمل تجاه ما حدث له في الماضي ؛ وعدم الرضا عن بعض الصفات الشخصية ؛ ويود أن يكون مختلف عما هو عليه (خطاطبة، ٢٠١٩)

« العلاقات الاجتماعية الإيجابية بالآخرين Positive relationship with others: العلاقات الإيجابية بالآخرين من أهم مؤشرات ومعالم الصحة النفسية والرفاهية النفسية حيث تشير العديد من النظريات إلى أهمية العلاقات البين شخصية الدافئة والموثوق فيها، فالأشخاص المؤكدين لذواتهم يوصفوا بأنهم يمتلكون مشاعر قوية من التعاطف والحب لكل الكائنات البشرية، كما أنهم يمتلكون صداقات حميمة وهي أحد محركات النضج (العديني، ٢٠١٨)، كما تعني القدرة على تكوين علاقات دافئة مرضية، وعلاقات ثقة مع الآخرين ؛ والشعور بالقلق إزاء رفاهية الآخرين، والقدرة على التعاطف، والمحبة والألفة مع الآخرين وفهم العلاقات الإنسانية (خطاطبة، ٢٠١٩).

« الاستقلالية Autonomy: تشير إلى تقرير الفرد لمصيره واعتماده على نفسه في مواجهة الضغوط الاجتماعية عن طريق التفكير والتصرف بطرق جديدة غير

مألوفة، كما أنه يقيم ذاته في ضوء معايير الشخصية وقدرته على اتخاذ قراراته بنفسه (حفني، ٢٠١٩)

«الإتقان البيئي *Environmental mastery* قدرة الفرد على إدارة بيئته المحيطة به بشكل فعال من خلال استغلال الفرص وذلك من أجل تحقيق احتياجاته الشخصية وقيمه (حفني، ٢٠١٩). التمكن من البيئة هو القدرة على اختيار وخلق البيئة الملائمة لظروف الفرد وقيمه النفسية من أهم المؤشرات المحددة للصحة النفسية، ومن المعروف أن الشخص الناجح يستلزم المشاركة في مجالات وأنشطة ذات معنى ودلالة تتخطى الذات، وتتطلب عملية النمو مدى الحياة القدرة على إدارة والتحكم في بيئة معقدة تشمل عددا كبيرا من الأنشطة الخارجية (العديني، ٢٠١٨).

«الغرض من الحياة *Purpose of life*: يقصد بها امتلاك الفرد لأهداف محددة في حياته، يسعى إلى تحقيقها، كما أن هناك معنى وقيمة لحياته الحاضرة والماضية (حفني، ٢٠١٩)

«النضج الشخصي *Personal growth*: أن النضج الشخصي من أهم المؤشرات الدالة على الرفاهية والصحة النفسية والوظيفة الإيجابية، ويعني الشعور المستمر بالنمو ونضج الذات وامتدادها والانفتاح على الخبرات الجديدة وإدراك الفرد لإمكاناته والتحسين المستمر في الذات السلوك بمرور الوقت بما يعكس فعالية الذات. (العديني، ٢٠١٨)، وهي تعني الدرجة المرتفعة أن الفرد لديه شعور بالتطوير المستمر؛ ينظر لذاته بأنها تنمو وتتوسع؛ مفتوحة التجارب جديدة؛ ولديه إحساس بتحقيق إمكاناته؛ ويرى تحسنا في النفس والسلوك على مر الزمن؛ ولديه تغيير في الاتجاه الذي يعكس معرفة الذات وزيادة فعاليتها. بينما الدرجة المنخفضة فتعني أن الفرد لديه شعور بركود الشخصية؛ والافتقار إلى الشعور بالتحسن أو التوسع على مر الزمن؛ والشعور بالملل، وعدم الاهتمام بالحياة؛ وعدم القدرة على تطوير مواقف أو السلوكيات جديدة (خطاطبة، ٢٠١٩).

• بعض المداخل التي حددت ملامح مفهوم الرفاهية النفسية:

أدى الاهتمام الواسع بمفهوم الرفاهية النفسية وفي جوانبه الإيجابية إلى تطوير نماذج لتحديد الملامح الأساسية للرفاهية النفسية ومؤشراتها، ومنها: (السويلم، ٢٠١٩)

«المدخل الذاتي: ويركز هذا المدخل على السعادة والسرور، ويعرف الرفاهية من ناحية السرور وتجنب الألم، وينعكس في مجرى البحث على الرفاهية الذاتية. ويقوم هذا المدخل على فكرة أن السعادة والسرور يشكلان الهدف الأساسي للحياة البشرية؛ وبذلك فإن تحقيق السعادة يتم من خلال الشعور بالسعادة عن طريق السعي إلى اللحظات السارة والأهداف المجزية تماشيا مع القيم الفردية وبلوغ المحفزات التي تزيد الوجدان الإيجابي (السويلم، ٢٠١٩).

«المدخل النفسي أو تعبئة الطاقات: ويركز هذا المدخل على تحقيق الإمكانيات البشرية، ويرى أن الرفاهية النفسية توظيف إمكانيات الفرد من خلال عملية

تحقيق الذات، ويهتم هذا المدخل بأنشطة الأفراد وتحدياتهم المنخرطة في تطوير وتحقيق الإمكانيات الفردية التي تماشي القيم الهامة والارتباط المتجذر في الذات، وعلى ذلك ترتبط الرفاهية في هذا المدخل وإدراك ذات الفرد، وأن ازدهار الفرد وتحقيقه لإمكاناته واستغلال قدراته إلى أقصى حد ممكن (السويلم، ٢٠١٩)

« مدخل المتعة واللذة: يقوم هذا المدخل أو المنحى على وجهة نظر "كارول ريف" أن الإنسان يبحث عن السعادة للشعور باللذة وهذا متأصل فيه ومتجذر في النفس الإنسانية منذ القدم ولهذا يبحث الإنسان عن السرور والسعادة والرضا (هادي، ٢٠١٩).

« مدخل الرفاهية الذاتية: نشأ هذا المدخل على يد العالم دينر (Diener) ويفترض أن الرفاهية تتركز في التقييمات المعرفية التي تؤثر على حياة الفرد، وأن الرفاهية النفسية تنشأ لدى الفرد من خلال مروره بخبرات متكررة من المشاعر السارة والمزاج السار وخبرات غير متكررة أو أقل تكراراً من المشاعر السلبية ومستويات عالية من حل المشكلات، وأن الرفاهية النفسية تتضمن ثلاثة عوامل، هي: حل المشكلات، والتأثير الإيجابي، والتأثير السلبي (هادي، ٢٠١٩).

« مدخل رفاة السعادة: يركز هذا المدخل على الأداء الوظيفي الذي يعكس بلوغ أهداف حياتية ذات معنى وواضحة. وأول من كتب عن فلسفة السعادة أرسطو واعتبرها إدراك الفرد لإمكاناته الحقيقية. ولهذه الفكرة أصول في كتابات الفيلسوف الوجودي سارتر عام ١٩٦٥ حيث أكد على مسؤولية الفرد ليكتشف معنى لوجوده وحياته بما في ذلك معنى للحقائق القاسية. وفي علم النفس ارتبط الرفاهية النفسية بمفهوم تحقيق الذات لماسلو عام ١٩٦٨ والأداء أو الوظيفة الكاملة للروجرز عام ١٩٦١ والتي تشير إلى تحقيق أقصى استفادة الكائن الحي حتى يحقق إمكاناته الخاصة (السويلم، ٢٠١٩)

• أهمية الرفاهية النفسية:

يعد التعرف على الرفاهية لدى المعلمين امراً مهما لعدة أسباب منها مساعدتهم على إدراك وظائفهم كمعلمين، كما أن معرفة العوامل التي تشكل مصدر قلق وضغوط لديهم مفيدة في خلق سياقات مدرسية وتعليمية تعزز التزام المعلمين بالمهنة، وتحد وتمنع من تركهم لمهنة التدريس، كما أنه توجد علاقة إيجابية بين رفاة المعلمين وفعاليتهم في الأداء والتدريس في المدرسة؛ وبالنسبة للطلاب، فمن الواضح أن العلاقات الإيجابية بينهم وبين المعلمين تساعد في تحسين مشاركتهم المدرسية ورفاهيتهم وأدائهم الأكاديمي، وعلى عكس ذلك فإن العلاقات بين الطلاب والمعلمين التي تتسم بالصراع وعدم الثقة تكون لها تأثيرات سلبية على تعلم وتحصيل الطلاب؛ وبصورة عامة فقد أشارت نتائج البحوث والدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين رفاة المعلمين وفعاليتهم وكفاءتهم التدريسية، وكذلك تحصيل الطلاب، كما أن رفاة المعلمين تعزز أيضاً رفاة الطلاب، وصحتهم النفسية وممارستهم للسلوكيات المقبولة

اجتماعيا؛ ولذلك فإن رفاهية المعلمين لا تؤثر بصورة ايجابية عليهم فقط، بل يمتد تأثيرها الايجابي على المدرسة بأكملها وتساعد في توفير بيئة مستقرة وداعمة للطلاب وتحقيق جودة التعليم بصورة عامة (محمد، ٢٠١٨).

٣- ضغوط العمل:

يشهد عالمنا اليوم تغيّرات عديدة ومتنوعة في بناء المجتمع، مما أسهم في تعقد الحياة وزيادة حاجات الإنسان ومتطلباته، وهو ما دفع المجتمع إلى البحث عن طرق ووسائل لتحقيق هذه الحاجات المتنوعة، ومن أهم ما يرافق هذه التطور والتقدم التكنولوجي ظهور العديد من هذه الأمراض التي تهدد حياة الإنسان وتفتك بصحته النفسية والجسمية. أن العمل في التنظيمات الإدارية يشكل مصدرة للضغوط والتوترات التي يشعر بها العاملون على مختلف المستويات، إذ يشعر كثير من العاملين بالإرهاق النفسي وعدم التوازن الجسمي، الأمر الذي يستدعي من المنظمات الاهتمام بموضوع ضغوط العمل لما له من آثار في الأفراد من الناحية الجسمية والنفسية، وانعكاس على إنتاجيتهم في العمل، ويحدث هذا الضغط نتيجة لزيادة عدد العاملين في المنظمات وزيادة أعباء العمل ومتطلباته، فقد أصبحت هذه الضغوط سمة من سمات هذا العصر (المشرفي، ٢٠٢٠).

ويعد موضوع ضغوط العمل من الموضوعات المهمة في مجال التربية والتي زاد الاهتمام بها كثيرا من قبل علماء النفس والاجتماع والتربويين وقد تعددت الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الضغوط المهنية والنفسية التي كان لها تأثير كبير في الأداء في العمل، وما تنجم عنه هذه الضغوط من تأثيرات في الأداء الوظيفي (سلبى وإيجابي) للعاملين بالمؤسسات ، كما أشارت بعض الدراسات إلى أن الضغوط في العمل تفضي إلى أعراض، مثل القلق والتوتر والإحباط والأرق وفقدان الشهية، أما الأمراض الناجمة من ضغوط العمل فمنها، ارتضاع ضغط الدم، والآم الظهر والتهاب المفاصل، والصداع، والقرحة، والسرطان وأمراض القلب وغيرها من الأمراض التي عددها الباحثون. (المشرفي، ٢٠٢٠).

ومما سبق يتضح لنا أن الضغوط المهنية عبارة عن قوى تحاول إعاقة أو التقليل من قابلية الفرد على الاستمرارية في العمل وخاصة بالنسبة لمدرسي الألعاب في الضغوط التي يتعرضون لها وتفاوت درجتها من شخص إلى آخر وتبعاً لسماته الشخصية التي يتمتع بها.

• ماهية ضغوط العمل

تعد الضغوط سمة من سمات حياة الإنسان، وهي تجربة فردية للغاية حيث أن الأحداث التي تسبب ضغوطا لفرد ما قد لا تسبب ضغوطا لفرد آخر وقد يرجع ذلك إلى خصائص الفرد وخبراته؛ كما أن الضغوط قد تكون لها بعض الفوائد الإيجابية حيث قد تكون بمثابة حافز وتحدي يدفع الفرد لإحداث تغييرات إيجابية في حياته مثل تعلم مهارات جديدة، وإجراء تغييرات في نمط حياته، وبناء على ذلك فقد تكون الضغوط إيجابية وهي ضرورية لمواجهة الفرد للتحديات اليومية

التي يتعرض لها وتدفعه لتحقيق أهداف محددة، وقد تكون سلبية وفيها تفوق الضغوط قدرات الفرد؛ مما يؤثر بصورة سلبية عليه (محمد، ٢٠١٨).

أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد عموماً قد تؤثر على سلوكه في كثير من النواحي العربية والانفعالية والشخصية، كما أنها قد تسبب له الكثير من الاضطرابات، وقد تم التوصل إلى أن الضغوط المتصلة بالعمل تعتبر من أهم الضغوط المؤثرة والمسببة للأمراض. من جهة أخرى تم التوصل إلى أن تأثير الضغوط لا بالنسبة لكل الأفراد، فعندما عندما تقع نفس الضغوط على فردين فهي يكون واحداً قد تكون ضاغطة لأحدهما وغير ضاغطة بالنسبة للآخر. ومن أهم آثار الضغوط على الأفراد هي الإصابة والاضطرابات السيكوسوماتية، التي تعتبر من أهم المشاكل والمرضى التي يكون الفرد معرضاً للإصابة بها (الختاتنة، ٢٠١٩).

وي فشل كثير من الأفراد في مواجهة الضغوط والتعامل معها (خاصة إذا استمرت لفترة طويلة) مما يؤثر بصورة سلبية على النواحي النفسية لديهم مثل زيادة مستوى أعراض الاكتئاب، والاستنزاف الانفعالي، وانخفاض الرفاهية النفسية، والاحترق النفسي ويحدث ذلك بصورة خاصة في مهنة التدريس، ومن المسلم به أن مهنة التدريس أحد أكثر المهن أهمية في المجتمع، وبدون نزاع يلعب المدرسون دوراً جوهرياً في تعليم الطلاب، ورغم ذلك فإن مهمة المدرسون لا تقتصر على نقل المعرفة فقط، ولكنها تتضمن أيضاً إكساب الطلاب السلوكيات الاجتماعية والثقافية المقبولة، وقد أشارت نتائج العديد من البحوث والدراسات إلى أن تعرض المدرسون للضغوط قد يؤدي بهم إلى عدم الرضا الوظيفي، ومشكلات الصحة النفسية؛ ولذلك فإن تمتع المدرسون بالصحة النفسية يعد أمراً ضرورياً وحاسماً لنجاح الطلاب، والنظام التعليمي، والمجتمع بصورة عامة وتعد اليقظة العقلية فرع من فروع علم النفس الإيجابي الذي تم اعتماده كفرع رسمي من علم النفس، والذي أحدث تغييرات وتحولات كبيرة في مبادئ وأفكار علم النفس التقليدي الذي يركز على الحد من الاضطرابات النفسية إلى التركيز على دراسة وتنمية المفاهيم الإيجابية مثل الرفاهية، والرضا، والأمل، والتفاؤل، والسعادة في الوقت الحاضر (محمد، ٢٠١٨).

• أعراض الضغوط:

تظهر لدى الفرد الذي يعاني من الضغوط بدرجة مرتفعة مجموعة كبيرة ومنوعة من الأعراض السلبية، ويمكن تصنيفها إلى: أولاً، أعراض جسدية: مثل جفاف الفم، والارتعاش، وزيادة ضربات القلب، وآلام الكتف والرقبة، وعسر وسوء الهضم، والصداع المزمن، ومشكلات واضطرابات النوم، ثانياً: أعراض سلوكية مثل الميل للعزلة، والتدخين والإدمان، واضطراب العلاقات مع الآخرين؛ ثالثاً: أعراض معرفية: مثل عدم القدرة على التركيز، والنسيان، وصعوبة اتخاذ القرارات رابعاً: أعراض نفسية: مثل التهيج والانفعال، والقلق المستمر، وسرعة الغضب، والتوتر،

والشعور بالاضطهاد، وانخفاض الدافعية، وتقلب المزاج، والإحباط، والارتباك، وقد توجد أيضا أعراض السلوك الوسواسي، والهلاوس، والاكتئاب (محمد، ٢٠١٨).

وبالتالي فإن العمل أصبح مصدرا لضرر الإنسان نفسية وصحية بسبب ظاهرة الضغوط، وبما أن الفرد يعد العنصر الأساسي في المنظمة والمورد الأهم لهما، أصبح لا بد من التأكيد على خطر هذه الضغوط على العمال وعلى أدائهم وسلوكهم داخل المنظمة، وبالتالي فإن هذه الظاهرة تشغل بال العديد من الباحثين في مجالات عدة، ومع النمو السكاني وزيادة طلب الإنسان في العصر الحالي للخدمات العمومية أصبحت بيئة العمل الخدمائية أكثر تعقيدا ومصدر للعديد من الضغوط المهنية أن نتائج هذه الضغوط التي تتمثل أهمها في عبئ العمل وسوء التوافق في العلاقات المهنية وضغوط البيئة المحيطة تآثر على أداء العامل لأدواره المهنية المتوقعة وكذلك حالتهم النفسية كما تضعف من قدراتهم على التواصل مع الآخرين (بكاي، ٢٠٢٠).

• مصادر الضغوط المهنية:

حاول العلماء والباحثون عبر مراحل تطور البحث في مجال الضغوط المهنية الى تصنيف مجموع المصادر التي تسبب الضغوط في بيئة العمل، منها أنماط الشخصية وسماتها، والمصادر التي تتعلق ببيئة المنظمة، والمصادر التي تتعلق بالمهنة في حد ذاتها وهي ما ستركز عليه في بحثنا هذا، وقد قسم الباحثون أهم هذه المصادر في ما يلي: (بكاي، ٢٠٢٠).

◀ غموض الدور الوظيفي: وهي عدم فهم الموظف لمضمون عمله وما يتوجب عليه القيام به، وما طبيعة مسؤوليته وما ستوجب عليه القيام به وما هي صلاحياته وما حدودها، ويتسبب هذا الغموض في تداخل عمل الأفراد ونشوء الصراعات، وكذا خلق جو من عدم التأكد من الظروف المحيطة.

◀ صراع الدور الوظيفي: هي الحالات التي يتلقى فيها الموظف طلبات متعارضة، وينتج عن تناقض أهداف الوظيفة مع أهداف أخرى ومع متطلبات وقيم ومبادئ الموظف.

◀ عبئ العمل الوظيفي: هو كم وجهد العمل العقلي والجسدي المطلوب لإتمام المهام المتعلقة بالوظيفة والتي تتطلب جهدا وقدرات ووقت محدد، ويعتبر كمصدر للضغوط عندما يحدث زيادة في محتوى الوظيفة وأهدافها ومهامها عن القدرات الذهنية والجسدية للموظف مما تستدعي بذل جهد إضافي غير عادي.

◀ البيئة الوظيفية: وتتمثل في الظروف الفيزيائية التي يؤدي فيها الموظف عمله، إذا أن المهام والوظائف تتطلب بيئات عمل تساعد على راحة الموظف وأدائه الجيد، وتتمثل أهمها: درجة الحرارة المناسبة، الإضاءة الجيدة، التهوية، الضوضاء، وتصميم مكان العمل ووضعية الجلوس، أن التصميم السيء لمكان العمل له تأثير كبير على تدهور الصحة النفسية للموظف

«العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل: أنها مجموعة العلاقات التي تنشأ وتتطور بين أفراد العمل من زملاء ومسؤولين، ولها تأثيرات ايجابية أو سلبية على الموظف، وهي كل الأفعال التي تنشأ بين فردين أو أكثر في اطار تبادل معلومات في اطار اجتماعي (بكاي، ٢٠٢٠).

• الدراسات السابقة :

يتناول هذا القسم عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات هذه الدراسة كل على حدا، حيث أنه -على حد علم الباحثان - تندر الدراسات التي تهتم في هذه المتغيرات، وبالتالي تم اختيار دراسات مقارنة لمتغيرات هذه الدراسة، حيث يمكن عرضها من الأقدم إلى الأحدث في ثلاث محاور، وهي:

• أولاً: دراسات تناولت الكفاية المدركة مع بعض المتغيرات:

هدفت دراسة عبد الهادي (Abdel-Hadi, 2017) إلى التعرف على العلاقة بين الكفاية الذاتية المدركة والرفاهية النفسية والفرق لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي، فقد تكونت العينة من (٩٩) عضو هيئة تدريس، ولقد توصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والرفاهية النفسية بين أعضاء الهيئة التدريسية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة الخشان (2018) إلى التعرف على درجة الانهماك في العمل، وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات التمكين لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية، وتحديد الفروق بين المشاركين التي تعزى لمتغير الجنس. طبقت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على (٧٧) مديراً حيث كانت العينة مقصودة. وأظهرت النتائج أن المشاركين أوردوا معدلات عالية من الاعتقاد بفعالية الذات حيث أشارت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأوساط الحسابية تعزى لمتغير الجنس.

• ثانياً: دراسات تناولت الرفاهية النفسية مع بعض المتغيرات:

تناولت دراسة كحيلة ومرتكوش (2019) مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، والفروق بين أفراد عينة البحث في السعادة وفق متغير الجنس. وتم استخدام مقياس السعادة النفسية أعدهما السيكولوجيان الأمريكيان مارتن سليجمان "Seligman"، كريستوفر بترسون "Peterson". تم تطبيقه على (200) عضو من أفراد العينة، واستخدم في البحث المنهج الوصفي. وانتهى البحث إلى النتائج الآتية: ارتفع مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الجنس لصالح الذكور.

حيث هدفت دراسة هادي (2019) إلى التعرف على الفروق في الرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، ولقد بلغت العينة (250) تدريسي وتدرسي،

وقد قامت الباحثة بإعداد مقياس الرفاهية النفسية. وقد أظهرت النتائج: أن تدريسي كلية التربية الأساسية يتمتعون بالرفاهية النفسية، حيث لا توجد فروق دالة في الرفاهية النفسية بين الذكور والإناث.

• ثالثاً: دراسات تناولت ضغوط العمل مع بعض المتغيرات:

أجرى همومة (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على الفروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية الآداب تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت عينة الدراسة (٨٩) أستاذاً من أصل (١٥٣) أستاذاً من المجتمع الأصلي. وتم استخدام مقياس الضغوط المهنية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتشير النتائج إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة و توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لصالح افراد العينة من الذكور .

• التعليق العام:

◀ تركيز معظم الدراسات على أهمية الكفاية المدركة لما لها من تأثير كبير على الضغوط بشكل عام.

◀ وجود تناقض بين نتائج الدراسات فيما يتعلق بالفروق التي تعزى إلى النوع في الرفاهية النفسية.

◀ ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوقوف على تعريفات الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وأبعادها المختلفة، كما استفادت منها في تحديد الأدوات التي سيتم استخدامها في الدراسة الحالية.

• فروض الدراسة :

في ضوء نتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية كما يلي:

◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الكفاية المدركة تعزى لتأثير النوع (ذكور – إناث).

◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الرفاهية النفسية تعزى لتأثير النوع (ذكور – إناث).

◀ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي ضغوط العمل تعزى لتأثير النوع (ذكور – إناث).

• إجراءات الدراسة:

أ- منهج الدراسة:

نظراً لأن الهدف من الدراسة هو التعرف على الفروق في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل، فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي – المقارن.

ب- مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة هو أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

ج- عينة الدراسة:

• العينة الاستطلاعية:

قامت الباحثتان باختيار عينة عشوائية استطلاعية قوامها (60) من الجنسين وتم تطبيق الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية عليهم بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الأساسية، وذلك من خلال حساب صدقها وثباتها.

• العينة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة من (125) من أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة (ذكور وإناث)، تراوحت أعمارهم ما بين (30-55) سنة، بمتوسط حسابي (42.13)، وانحراف معياري (9.157)، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من كلية الآداب والعلوم الإنسانية، والإدارة والاقتصاد، والعلوم، وغيرها.

د- حدود الدراسة:

« الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام 2019 – 2020

م.

« الحدود البشرية: استهدفت الدراسة أعضاء هيئة التدريس (ذكور - إناث).

« الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

« الحدود الموضوعية: تتحدد نتائج هذه الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة لموضوع الدراسة وهو: الفروق في الكفاية المدركة والرفاهية النفسية و ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، و بالتالي فهي محدّدة بمجتمع الدراسة و سيكون تعميم النتائج في حدود هذا المجتمع.

• أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة مجموعة من الأدوات التي يمكن أن تساهم في توفير إطار من البيانات التي تقتضيها الإجابة على تساؤلات الدراسة وتتمثل هذه الأدوات فيما يلي:

١- مقياس الكفاية المدركة، (إعداد الباحثتان).

• خطوات بناء المقياس:

لتصميم مقياس الكفاية المدركة تم الاستعانة بما أتيح الحصول عليه من أطر نظرية ودراسات سابقة ومقاييس تناولت الكفاية مثل: مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (الفاخوري، 2018)، مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (حسن، 2015)، حيث قامت الباحثتان بترجمة مقياس الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لونيور بريو (Leonor Prieto, 2006)، ثم قامت الباحثتان بصياغة فقرات المقياس حيث تكون المقياس من (22) فقرة كصورة أولية للمقياس موزعة على (3) أبعاد فرعية وهي: (المجال المعرفي - المجال الانفعالي - الإصرار والمثابرة). ووضعت خمس بدائل للاستجابة (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي مطلقاً)، تأخذ القيم (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، على الترتيب وجميع

الفقرات موجبة. عرضت الصورة الأولية من المقياس على (5) من أساتذة علم النفس. من خلال تحليل آراء المحكمين معتمدة نسبة اتفاق (80%) للإبقاء على الفقرة، وتم استبعاد فقرتين التي لم تحظى بنسبة رضا منهم، وبذلك أصبح المقياس يحتوي على (20) فقرة.

• **صدق المقياس:**

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقتين هما: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق البناء الداخلي لأداة الدراسة.

• **أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين):**

تم التحقق من الصدق الظاهري حيث تم عرض المقياس خلال فترة إعدادة على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس كما ذكر في الفقرة السابقة.

• **ثانياً: صدق البناء الداخلي:**

وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، عن طريق توزيع الأداة على عينة استطلاعية قدرها (60) مفردة من خارج عينة الدراسة، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات مع الدرجة الكلية للأداة بحساب معاملات الارتباط للمجالات الأداة مع الأداة ككل تبعاً لاستجابات أفراد العينة.

أ- **صدق البناء الداخلي لفقرات مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل مجال:**

تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة كما هو مبين في الجدول (١):

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه (ن=٦٠)

المجال الأول: المجال المعري		المجال الثاني: المجال الانفعالي		المجال الثالث: الإصرار والمثابرة	
م	ر	م	ر	م	ر
1	.744**	8	.455**	13	.498**
2	.856**	9	.533**	14	.717**
3	.659**	10	.528**	15	.742**
4	.809**	11	.409**	16	.697**
5	.715**	12	.526**	17	.756**
6	.692**			18	.462**
7	.663**			19	.484**
				20	.797**

♦♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 ♦♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05

يتضح من الجدول (١) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالمجال الذي تنتمي إليه .

ب- صدق البناء الداخلي لمجالات المقياس:

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للمجالات مع الدرجة الكلية للاستبيان تبعاً لاستجابات أفراد العينة، كما هو مبين في الجدول (٢):

جدول (٢) معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين المجال والدرجة الكلية للاستبيان

م	المجال	رقم الفقرة	معامل بيرسون
1	المجال الأول: المجال المعرفي	1-7	.895**
2	المجال الثاني: المجال الانفعالي	8-12	.806**
3	المجال الثالث: مجال الإصرار والثابرة	13-20	.901**

♦♦ دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة.

• ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل التجزئة النصفية ومعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's ALPHA) وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (٣):

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's ALPHA) للتأكد من ثبات الأداة (ن=60)

المجال	رقم الفقرة	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
المجال الأول: المجال المعرفي	1-7	0.856	0.834
المجال الثاني: المجال الانفعالي	8-12	0.563	0.442
المجال الثالث: الإصرار والثابرة	13-20	0.825	0.728
الكفاءة للمدرسة ككل	1-20	0.875	0.857

يتضح من الجدول (٣) أن أداة الدراسة ككل تتمتع بدرجة ثبات جيدة، فقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's ALPHA) للاستبانة ككل (0.895)، فيما عدا المجال الثاني: المجال الانفعالي الذي جاء بقيمة ثبات منخفضة بلغت (0.563)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

٢- مقياس الرفاهية النفسية ، إعداد كارول رايف (Carol Ryff) (2007)

ترجمة: مجدة الكشكي (قيد النشر) (2019).

◀ وصف المقياس: يتكون من (18) فقرة يقيس ستة أبعاد وهي: الاستقلالية، التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية، الهدف من الحياة، تقبل الذات. وضعت سبع بدائل للإجابة (أرفض بشدة، أرفض جداً، أرفض، محايد، موافق، موافق جداً، موافق بشدة).

◀ صدق المقياس: قامت الكشكي (قيد النشر) بالتحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة العربية من المقياس وذلك بتطبيقه على عينة مكونة من (924) من السعوديين في المدي العمرى من 15 - 40 سنة وتم التحقق من صدق وثبات المقياس وكانت النتائج كما يلي :

◀ صدق المحك : وذلك بتطبيق مقياس الاستمتاع بالحياة على عينة التقنيين السابق الإشارة إليها ثم تم حساب معامل الارتباط بين مقياس الرفاهية النفسية ومقياس الاستمتاع بالحياة والذي بلغ 0.88 مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق .

◀ صدق الاتساق الداخلي : وتم التحقق منه بحساب قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، ومعاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ما بين (0.77- 0.89) وبين كل فقرة والمقياس ككل ما بين (0.56 - 0.91)، بين الأبعاد والمقياس ككل تراوحت ما بين (0.87 - 0.95)، مما يبين سلامة بناء المقياس وارتباطه بما يسمح باستخدامه.

◀ أما صدق الدراسة الحالية بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه، وأن قيم معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة.

◀ ثبات المقياس: تم حساب الثبات بعدة طرق وهي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق والتجزئة النصفية، تراوحت معاملات ألفا للمقياس ككل وأبعاده، ما بين (0.83 - 0.84)، كما أن قيمة معامل ثبات إعادة المقياس ككل بلغت (0.93)، كما بلغ معامل الارتباط للتجزئة النصفية 0.89 ومعامل جتمان للتجزئة النصفية 0.85.

◀ أما ثبات المقياس في الدراسة الحالية تبين أن أداة الدراسة ككل تتمتع بدرجة ثبات جيدة، فقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0.776)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

٣- مقياس ضغوط العمل، إعداد د. فرج طه ود. السيد مصطفى (2010):
وصف المقياس: يتكون المقياس من (48) عبارة موزعة على (12) مقياس فرعي وهي: (العجز - قلة المعلومات - الصراع - افتقاد جماعية العمل - العبء الزائد - الملل - افتقاد التغذية الرجعية - العقاب - الاغتراب - الغموض - انخفاض العائد - صراع القيم). ووضعت أربع بدائل للاستجابة (لا تنطبق أبداً - تنطبق نادراً - تنطبق غالباً - تنطبق دائماً).

• صدق المقياس: وتم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق:

◀ الصدق التمييزي: يتسم بوجود قدرة تمييزية جيدة للمقياس، حيث بلغت قيمة (ت) (- 4.171)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001).

◀◀ الصدق التلازمي: تم حساب معامل الارتباط بين درجاته وبين درجات مقياس الاحتراق النفسي المهني، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.643) وهي قيمة ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.001).

◀◀ صدق الاتساق الداخلي: وتم التحقق منه بحساب قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، ومعاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ما بين (- 0.75 - 0.35)، وجميعها داله عند (0.001) مما يدل على اتساق عال. وبين كل فقرة والمقياس ككل ما بين (0.23 - 0.66)، وجميعها دالة حيث تراوحت دلالات الارتباطات بين (0.05) و (0.001) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي يسمح إلى حد كبير باستخدام الأداة في ضوء المحكات الأخرى. ومعاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل تراوحت ما بين (0.38 - 0.79)، وجميعها دالة حيث تراوحت دلالات الارتباطات بين (0.001) و (0.01). مما يبين سلامة بناء المقياس وترابطه بما يسمح باستخدامه.

◀◀ أما صدق الدراسة الحالية بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بالمجال الذي تنتمي إليه، وأن قيم معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة.

◀◀ ثبات المقياس: قام معدان المقياس بالتحقق من ثباته بثلاثة طرق وهي: إعادة التطبيق، التجزئة النصفية، حساب معامل الفا كرونباخ. تم حساب الثبات بطريقة إعادة تطبيقه على نفس الأفراد بفاصل زمني بلغ 18 يوماً على 34 فرداً من عينة التقنين. وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0.973)، وهو معامل مرتفع ودال على جودة ثبات المقياس إلى حد كبير. كما بلغ معامل الارتباط للتجزئة النصفية (0.719)، ومعامل سبيرمان - براون لتصحيح الطول (0.83)، وبلغ معامل ألفا (0.888)، مما يدل على درجة ثبات مرتفعة.

◀◀ أما ثبات الدراسة الحالية تبين أن أداة الدراسة ككل تتمتع بدرجة ثبات جيدة، فقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0.965)، وجاءت جميع المجالات أعلى من (0.59) مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

• إجراءات التطبيق:

تم تطبيق المقياس على عينة البحث بطرق مختلفة، حيث تم نشر رابط المقياس الكترونياً عبر وسائل التواصل الاجتماعي في قروبات أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز، وتم التطبيق من خلال الباحثان على جزء من العضوات في المكاتب الخاصة بهم.

• الأساليب الإحصائية:

للتحقق من صحة فروض الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الانحدار الخطي، واختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين.

• نتائج الدراسة وتفسيرها:

• نتائج الفرض الأول والذي ينص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الكفاية المدركة تعزى لتأثير النوع (ذكور- إناث) "، لحساب دلالة الفروق الإحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول درجات الكفاية المدركة التي تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار مان ويتني، كما هو مبين في الجدول (٤):

جدول (٤) نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U) لدلالة الفروق بين متوسطي استجابات أفراد عينة الدراسة على دلالة الفروق في الكفاية المدركة تبعاً لمتغير الجنس (ن=١٢٥)

المقاييس	النوع	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة z	الدلالة مستوى
المجال المعرفي	ذكر	15	56.70	850.5	-0.723	0.470
	أنثى	110	63.86	7024.5		
المجال الانفعالي	ذكر	15	43.00	645.0	-2.302	0.021
	أنثى	110	65.73	7230.0		
مجال الإصرار والمثابرة	ذكر	15	49.40	741.0	-1.555	0.120
	أنثى	110	64.85	7134.0		
الكفاءة المدركة	ذكر	15	48.93	734.0	-1.605	0.109
	أنثى	110	64.92	7141.0		

يتضح من الجدول (٤) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول متوسط درجات الكفاية المدركة ككل وكلا من المجال المعرفي، ومجال الإصرار والمثابرة تعزى لتأثير النوع. فيما تبين أن قيمة "مان ويتني" دالة إحصائياً لمتوسطي درجات المجال الانفعالي، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول المجال الانفعالي تعزى لتأثير النوع، لصالح الإناث.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الخشان (2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاعتقاد بفعالية الذات تعزى لمتغير الجنس. حيث تؤكد نظرية باندورا التي ترى أن الأشخاص يختلفون في سعيهم ونشاطهم نحو القيام بهذه المهام ويرجع ذلك إلى ما يمتلكونه من كفاية ذاتية التي تتمثل بمعتقدات الفرد تجاه قدراته نحو إنجاز المهام أو الأهداف التي يرغب في تحقيقها (فيصل، وصالح، 2016 : 157).

وترى الباحثتان أن عدم وجود فروق في متوسطي الكفاية المدركة ككل وكلا من المجال المعرفي ومجال الإصرار والمثابرة يشير إلى أن الكفاية المدركة هي اعتقاد داخلي نابع من الذات ناتج عن توقعات الفرد اتجاه أدائه بغض النظر عن طبيعة الجنس الذي ينتمي إليه، فيما عدا بعد المجال الانفعالي وجدت فروق لصالح الإناث، مما يشير إلى قدرتهم على التحكم في مشاعرهم وضبط انفعالاتهم، قد يكون نتيجة تفرغهن للمشاعر السلبية باستمرار، وقدرتهن على إدراك نتيجة أفعالهن.

• نتائج الفرض الثاني والذي ينص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرفاهية النفسية تعزى لتأثير النوع (ذكور- إناث)" لحساب دلالة الفروق الإحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول الرفاهية النفسية التي تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار مان ويتني كما هو مبين في الجدول (٥):
جدول (٥) نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U) لدلالة الفروق بين متوسطي استجابات أفراد عينة الدراسة على دلالة الفروق في الرفاهية النفسية تبعاً لمتغير الجنس (ن=١٢٥)

المقاييس	النوع	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة z	مستوى الدلالة
الاستقلالية	ذكر	15	94.03	1410.5	-3.582	0.001
	أنثى	110	58.77	6464.5		
التمكين البيئي	ذكر	15	58.00	870.0	-0.577	0.564
	أنثى	110	63.68	7005.0		
النمو الشخصي	ذكر	15	47.70	715.5	-1.760	0.078
	أنثى	110	65.09	7159.5		
العلاقات الإيجابية	ذكر	15	50.13	752.0	-1.484	0.138
	أنثى	110	64.75	7123.0		
الهدف من الحياة	ذكر	15	53.10	796.5	-1.138	0.255
	أنثى	110	64.35	7078.5		
تقبل الذات	ذكر	15	42.63	639.5	-2.336	0.019
	أنثى	110	65.78	7235.5		
الرفاهية النفسية	ذكر	15	50.00	750.0	-1.483	0.138
	أنثى	110	64.77	7125.0		

يتضح من الجدول (٥) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول متوسط درجات الرفاهية النفسية ككل وكلا من الأبعاد (التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية، الهدف من الحياة) تعزى لتأثير النوع.

فيما تبين أن قيمة "مان ويتني" دالة إحصائياً لمتوسطي درجات بعد الاستقلالية، وبعد تقبل الذات، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول بعد الاستقلالية تعزى لتأثير النوع لصالح الذكور. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول بعد تقبل الذات تعزى لتأثير النوع لصالح الإناث.

حيث اتفقت مع دراسة هادي (٢٠١٩) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية بين الذكور و الإناث، واختلفت مع نتائج دراسة كحيل و مرتكوش (٢٠١٩) التي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الجنس لصالح الذكور.

تري الباحثان أن عدم وجود فروق في متوسط درجات الرفاهية النفسية ككل وبعض من الأبعاد المذكورة سابقاً يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الطبقة الاجتماعية الواعية الذين يمتلكون أفكار ومشاعر إيجابية نحو الحياة، ويتوقعون النجاح في حياتهم، ومتفائلين نحو المستقبل، حيث أن التفاؤل يعطي القوة لمواجهة ضغوط الحياة بغض النظر عن طبيعة الجنس الذي ينتمون إليه.

• نتائج الفرض الثالث والذي ينص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات ضغوط العمل تعزى لتأثير النوع (ذكور- إناث) ". لحساب دلالة الفروق الإحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول ضغوط العمل التي تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار مان ويتني (٦) كما هو مبين في الجدول (٦):

جدول (٦) نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U) لدلالة الفروق بين متوسطي استجابات أفراد عينة الدراسة على دلالة الفروق في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الجنس (ن=١٢٥)

المقاييس	النوع	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة z	مستوى الدلالة
العجز	ذكر	15	65.47	982.0	-0.292	0.770
	أنثى	110	62.66	6893.0		
قلة المعلومات	ذكر	15	57.47	862.0	-0.654	0.513
	أنثى	110	63.75	7013.0		
الصراع	ذكر	15	61.03	915.5	-0.228	0.820
	أنثى	110	63.27	6959.5		
افتقاد جماعية العمل	ذكر	15	52.70	790.5	-1.184	0.236
	أنثى	110	64.40	7084.5		
العبء الزائد	ذكر	15	37.77	566.5	-2.897	0.004
	أنثى	110	66.44	7308.5		
الملل	ذكر	15	65.00	975.0	-0.232	0.817
	أنثى	110	62.73	6900.0		
افتقاد التغذية الرجعية	ذكر	15	67.63	1014.5	-0.533	0.594
	أنثى	110	62.37	6860.5		
العقاب	ذكر	15	71.47	1072.0	-0.983	0.325
	أنثى	110	61.85	6803.0		
الاغتراب	ذكر	15	81.03	1215.5	-2.113	0.035
	أنثى	110	60.54	6659.5		
الغموض	ذكر	15	55.03	825.5	-0.923	0.356
	أنثى	110	64.09	7049.5		
انخفاض العائد	ذكر	15	58.07	871.0	-0.572	0.567
	أنثى	110	63.67	7004.0		
صراع القيم	ذكر	15	63.53	953.0	-0.064	0.949
	أنثى	110	62.93	6922.0		
ضغوط العمل	ذكر	15	58.53	878.0	-0.509	0.611
	أنثى	110	63.61	6997.0		

يتضح من الجدول (٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطي استجابات أفراد العينة حول متوسطي درجات ضغوط العمل ككل وكلا من الأبعاد العشرة (العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، العقاب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم) تعزى لتأثير النوع.

فيما تبين أن قيمة " مان ويتني " دالة إحصائياً لمتوسطي درجات بعد العبء الزائد، وبعد الاغتراب، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد العبء الزائد تعزى لتأثير النوع لصالح الإناث. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول بعد الاغتراب تعزى لتأثير النوع لصالح الذكور.

حيث اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة همومة (٢٠١٣) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لصالح أفراد العينة من الذكور .

• **التوصيات:**

◀ عمل برامج إرشادية في أساليب مواجهة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

◀ تبني الإدارة المختصة بالجامعة لاستراتيجيات جديدة في رفع مستوى الكفاية المدركة وتعزيز الرفاهية النفسية لدى العينة.

• **المقترحات البحثية:**

◀ المناخ الأسري كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

◀ فاعلية برنامج إرشادي لرفع مستوى الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

• **المراجع:**

- أبو عليان، جنان فخرى (٢٠٠٩). مستوى القلق و الكفاية الذاتية المدركة و التحصيل الدراسي لدى الطلبة المراهقين من أبناء المطلقين و نظرائهم في الأسر العادية في الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- إسماعيل، عمار فتحى موسى (٢٠١٩). دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط فى العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة: جامعة كفر الشيخ - كلية التجارة، ٨٤، ٤٨٠ - ٥٢٦
- الأنصاري، خولة جمى محمد. (٢٠١٩). القىمة التنبؤة للذكاء الانفعالى فى الرفاهية النفسية لدى فتيات مؤسسات الرعاية بمنطقة مكة المكرمة. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج٦٦، ٦٦٣ - ٧١٢.
- بكاي، عبدالمجيد. (٢٠٢٠). قياس أثر مصادر الضغوط المهنية على العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الشبابيك بمؤسسات الخدمة العمومية بمدينة الجلفة. مجلة آفاق للعلوم: جامعة زيان عاشور الجلفة، مج٥، ٢٤، ١٣٢ - ١٤٢.
- بلاش، صليحة، وسيدهم، كلثوم. (٢٠١٨). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة المحكمة للدراسات التربوية والنفسية: مؤسسات كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ١٥٤، ٢٢٧ - ٢٤١
- بن سميثة، العيد. (٢٠١٩). ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بتحقيق الوعي الثقافى الترويحي الرياضي والرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، مج١١، ٤٤، ١٢٥ - ١٣٤.
- جمال، عائشة عبدالله المحجوب. (٢٠١٩). ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية: جامعة أسبوط - كلية التجارة، ٦٦٤، ١ - ٤٢.
- حسين، بصحراء أنور. (٢٠١٣). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني المنصور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد السادس و الثلاثين .
- حفني، علي ثابت إبراهيم. (٢٠١٩). الانفعالات الاكاديمية وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة التربية الخاصة: جامعة الزقازيق - كلية علوم الإعاقة والتأهيل، ٢٨٤، ١١٢ - ١٨٨.
- الختاتنت، سامي محسن جبريل. (٢٠١٩). مدى انتشار الأعراض السايكوسوماتية لدى النساء في سن اليأس وعلاقته بالرفاهية النفسية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع: جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج٨، ٣٤، ١١٥ - ١٤٧.
- الخشان، إنعام نايف، وعطاري، عارف توفيق. (٢٠١٨). الانهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد

- بفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية: جامعة القدس المفتوحة، مج ٧، ع ٢٢، ١٩٢ - ٢٠٨.
- خطاطبة، يحيى مبارك. (٢٠١٩). مهارات إدارة الذات بالرفاهية النفسية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - عمادة البحث العلمي، ع ٥٤، ١٩٥ - ٢٨٠.
- حوج، حنان أسعد. (٢٠١٣). علاقة الكفاية المدركة بالتحصيل الدراسي لدى تلميذات المرحلة الابتدائية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع ٣٤، ج ١، ٦٣ - ٩٢.
- الداود، عبد المحسن سعد. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بضغط العمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية: جامعة الأزهر، ع ١٥٠، مج ٢، ١١ - ٥٧.
- رباحي، فوزية (٢٠١٦). أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- الرياحنة، غاندي محمود محمد (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشادي جمعي لتنمية السلوك الصحي والكفاية الذاتية المدركة لدى الطلبة المصابين بالأمراض المزمنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- السويلم، سارة سليمان عبدالله. (٢٠١٩). الرفاهية النفسية لدى عينت من طالبات جامعة الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع ٢٠٤، ج ٩، ٥٠٣ - ٥٣٣.
- الشميري، افتخار أحمد عبدالرحمن علي (٢٠٢٠). مستوى الأمن النفسي وعلاقته بالكفاية المدركة لدى الأطفال المعاقين بصريا في الجمهورية اليمنية وفق عدد من المتغيرات. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية: جامعة ذمار - كلية الآداب، ع ٥٤، ٧ - ٦٥.
- عثمان، محمود أبو المجد حسن (٢٠١٨). التواصل عبر الإنترنت وعلاقته بالاتجاه نحو التعلم النقال والرفاهية النفسية لدى طلاب كلية التربية النوعية. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا، ع ٣٧، ١٠٤ - ١٦٠.
- العديني، ماجدة محمد مرشد. (٢٠١٨). الصلابة النفسية والرفاهية لدى طلاب جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٦، ع ٣، ٢٥٤ - ٢٩٩.
- العلوان، أحمد، و المحاسنة، رنده علي شاكر. (٢٠١١). الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينت من طلبة الجامعة الهاشمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة اليرموك - عمادة البحث العلمي، مج ٧، ع ٤، ٣٩٩ - ٤١٨.
- الغرير، أحمد، وأبو سعد، أحمد. (٢٠٠٩). التعامل مع الضغوط النفسية. دار الشروق: عمان.
- الفاخوري، جمانة (٢٠١٨)، الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة المكفوفين في المحافظات الشمالية، (رسالة ماجستير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين).
- فرحان، حميد عبدالله، و عبد احمد، زكريا. (٢٠١٨). الرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مج ٢٥، ع ١١، ٥١٩ - ٥٣٧.
- فيصل، سناء مجول، و صالح، علي عبدالرحيم. (٢٠١٦). أنماط التسوييف وعلاقتها بالكفاية الذاتية المدركة لدى الطلبة الفاشلين دراسيا. أماراباك: الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مج ٧، ع ٢٢، ١٥١ - ١٧٤.
- كحيل، ريم خليل، ومرتكوش، شيرين علي. (٢٠١٩). مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، مج ٤١، ع ٣، ١٣١ - ١٤٧.

- مجيد، زينب جاسب (٢٠١٩). فاعلية تصميم تعليمي تعليمي على وفق أنماط هيرمان في تنمية الكفاية المعرفية المدركة لدى طالبات الصف الخامس الأدبي في مادة الجغرافيا. مجلة بحوث الشرق الأوسط: جامعة عين شمس - مركز بحوث الشرق الأوسط، ع٥١، ١٧٤ - ٢٠٨.
- محمد، السيد يس التهامي (٢٠١٨). فاعلية برنامج قائم على اليقظة العقلية في خفض الضغوط وتحسين الرفاهية لدى معلمي الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد. مجلة التربية الخاصة: جامعة الزقازيق - كلية علوم الإعاقة والتأهيل - مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، ٢٤٤ - ١ - ٨١.
- المشرفي، رايمة بنت سعيد بن علي. (٢٠٢٠). ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين. الثقافة والتنمية: جمعية الثقافة من أجل التنمية، س٢٠، ع١٤٨، ٢٥ - ٦٢.
- المطيري، عزيزة مفرح فرحان. (٢٠١٦). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينته من الموظفين بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ع١٦٨، ج٣، ٤٦٥ - ٥١٢.
- المقدادي، محمود حامد. (٢٠١٨) درجة توفر المقومات الشخصية والأكاديمية للأستاذ الجامعي في ضوء الفكر التربوي الإسلامي والمعاصر من وجهة نظر طلبة جامعة آل البيت. كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت. الأردن. دراسات العلوم التربوية، مج ٤٥، ع ٤، ٥٣٥ - ٥١٥. نقلًا عن مقراش، فوزية، والضمور، فيروز. (٢٠١٩). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية لولاية جيجل. جامعة الحسين بن طلال عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج ٥، ع١٣٨: ١١٩ - ١١٩.
- ملحم، سامي محمد (٢٠١٨). القدرة التنبؤية لكل من الكفاية الذاتية المدركة والشخصية الارتياحية وضغوط الحياة في القلق الاجتماعي لدى عينته من المراهقين وعلاقته بالأمن النفسي لديهم. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية: جامعة العلوم التطبيقية الخاصة - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج٢٠، ع٢٤، ١ - ٢٠.
- النجار، يحيى محمود. (٢٠١٨). العوامل المسببة في زيادة الرفاهية النفسية لدى العاملات في القطاع الحكومي المدني في محافظات قطاع غزة. مجلة دراسات في علم نفس الصحة: جامعة الجزائر ٢ - أبو القاسم سعد الله - مخبر علم نفس الصحة والوقاية ونوعية الحياة، ع٨٤، ٥٦ - ٧٥.
- هادف، رانية (٢٠١٥). دور ضغوط العمل في تفضي المشكلات الاجتماعية والمهنية لدى الشباب الجزائري. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية - مركز جيل البحث العلمي - الجزائر ع١٠: ٨٩ - ١٠٢.
- هادي، ابتسام راضي. (٢٠١٩). الابداع الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى تدريسي كلية التربية الأساسية. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، مج٤٤، ع٢٤، ٥٩٣ - ٦١.
- همومة، أحمد الطاهر أحمد. (٢٠١٣). الضغوط المهنية لأساتذة كلية الآداب بالزاوية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية. مجلة الحكمة: مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع ع٣٠: ٣٠ - ٥٩.
- الهنداوي، محمد عبدالله، و الطحان، سلسبيل عبدالله. (٢٠١٨). توسيط تقدير الذات التنظيمية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية للعاملين: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، مج٩، ع٣٤، ٧٧٦ - ٨٠٠.
- ياسين، حمدي محمد، إيمان مصطفى سرميني، و هيام صابر صادق شاهين. (٢٠١٤). الصداقة والرفاهية النفسية لدى عينته من طلبة الجامعة. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية مج٢٥، ع٩٧: ٣٥١ - ٣٧٩.
- Abdel-Hadi, S. (2017). Emotional Self-Efficacy among A Sample of Faculty Members and Its Relation to Gender (Male/Female), Experience, Qualification, and Specialization. International Education

- Studies, 10(1), pp. 211-224.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1) pp. 25-37.
 - Deniz, N., A., Ertosun, O, G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207, 369 – 376.
 - Green, F. (2008). Catholic school principals perception of their self-efficacy and its relationship to student achievement. Doctoral Dissertation at Virginia commonwealth university. UMI Number; 3316855
 - Ishaq, R., Mahmood, A. (2017). Relationship between Job Stress and Employee Burnout-The Moderating Role of Self-Efficacy for University Teachers. *Journal of Research and Reflections in Education*, 7(2), pp. 100-112.

