



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

إستراتيجيات التذوق النفسي كمنبئات بالازدهار في العمل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس

Psychological Savoring strategies as predictors of
Flourishing At work among academic staff Members'
Assistants

إعداد

أ.د/ رمضان عبد اللطيف محمد
أستاذ الصحة النفسية المساعد المتفرغ
كلية التربية – جامعة سوهاج

أ.د فتحي عبد الرحمن الضيع
أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية
بكلية التجارة – جامعة سوهاج

أ/ ريهام رفعت محمد السيد
باحثة ماجستير بقسم "الصحة النفسية"
كلية التربية – جامعة سوهاج

تاريخ استلام البحث : ٢٠ نوفمبر ٢٠٢٤ - تاريخ قبول النشر: ٣٠ ديسمبر ٢٠٢٤ م

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بمستوى الازدهار في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من معاوين أعضاء هيئة التدريس، وأجريت الدراسة على عينة من معاوين أعضاء هيئة التدريس، وبلغ قوامها (٣٠٠) معاونًا، منهم (١٠٩) من الذكور، و(١٩١) من الإناث، تراوحت أعمارهم ما بين (٢٣ - ٣٨) عامًا، بمتوسط عمري (٢٩,٧٤٧) عامًا، وانحراف معياري (٤,٠٤١) واستخدمت الدراسة مقياس استراتيجيات التدوق النفسي في العمل، ومقياس الازدهار في العمل (إعداد الباحثة)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات التدوق النفسي والازدهار في العمل، وكذلك إسهام استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار في العمل لدى معاوين أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات التدوق النفسي، الازدهار في العمل، معاونو أعضاء هيئة التدريس.

Abstract

The study aimed to reveal the extent to which revealing the strategies of psychological savoring and cognitive schemas in predicting the level of flourishing at work among the study sample of teaching assistants, The study was conducted on a sample of (300) teaching assistants, including (109) males and 191 females, with ages ranging from (23 to 38) years, an average age of (29.747) years, and a standard deviation of (4.041) years. The study used the Psychological Savoring strategies Scale and the Work Flourishing Scale (developed by the researcher). The results showed that there is a positive correlation between and Psychological Savoring strategies and Work Flourishing, as well as the contribution Psychological Savoring strategies in predicting Work Flourishing among the study sample of teaching assistants.

Keywords: Psychological Savoring strategies - Work Flourishing-teaching assistants.

مقدمة البحث:

العمل عبادة، وهو سر من أسرار حب الحياة؛ لأنه يُشعر الإنسان بقيمته، فالإنسان بلا عمل أشبه بإنسانٍ ضائعٍ لا يعرف ما يصنع في حياته، فالعمل يمنح الإنسان شعورًا بالرفعة والسمو، والعامل الناجح الصالح هو نواة النجاح والتقدم في كل مؤسسة وفي كل مجال.

وأشار الضبع وصفحي (٢٠٢٠) إلى أن العمل أحد سبل اكتشاف الإنسان لمعنى حياته. والعمل له مضامين عديدة سواء أكانت دينية، أو نفسية، أو اجتماعية؛ فالعمل عبادة وقيمة حثت عليها جميع الشرائع السماوية، ومن خلاله يحقق الإنسان ذاته، ويكتشف معانٍ إيجابية في حياته، وبعبارة أشمل يكون مصدرًا مهمًا يساعد الفرد على إشباع حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية، ومن أهم خصائص الفرد السوي بلغة التحليل النفسي قدرته على الحب والعمل، كما أن الفرد من خلال العمل يتعرض وبصورة متزايدة لتدعيم اجتماعي إيجابي مبني على تعزيز أداء أدواره الاجتماعية، والمشاركة الإيجابية في أنشطة الحياة؛ وبالتالي فهو مصدر للمكانة الاجتماعية، ناهيك عما يتبحه للفرد من تفاعل اجتماعي سواء داخل بيئة العمل أو خارجها. وفي أحيان كثيرة يكون وسيلة لشغل وقته وتنظيمه، وبذلك يحقق صورة سوية للتوافق الاجتماعي. فضلاً عن أن العمل ليس مجالاً لتوظيف قدرات الفرد وإمكاناته فحسب، بل هو مجال لتوظيف مبادئه وقيمه التي يؤمن بها من حياته. وترتيباً على ما سبق يمكن القول إن العمل ذي المعنى والمغزى يعد حاجة إنسانية أساسية، ويسعى العاملون جاهدين لإيجاد معانٍ إيجابية في حياتهم المهنية.

ويمر الإنسان في حياته المهنية بأنواع مختلفة من الضغوط التي تثير عددًا من الانفعالات السلبية منها: الضيق والقلق والخوف والإرهاك والاكئاب، ومختلف التحديات التي تفرضها عليه متطلبات الحياة المهنية بشكل خاص؛ وخاصة في مجال العمل الجامعي نظرًا لما يواجهه معاونو أعضاء هيئة التدريس من ضغوطات شخصية وضغوطات مهنية والتي تتمثل بتكديس الأعمال الأكاديمية والمهام البحثية؛ مما قد يؤثر سلبًا على ازدهارهم في العمل. لذلك من الضروري مواجهة تلك الضغوط والتحديات والانفعالات بشكل إيجابي لتحقيق السعادة والازدهار.

وأشار (Seligman 2011) أن مفهوم الازدهار من المفاهيم المهمة في مجال علم النفس الإيجابي، ومؤخرًا حاول سيلجمان تحديد مفهوم للازدهار النفسي كحالة قصوى من السعادة والراحة النفسية والهناء، وأشار إلى أن الازدهار يتكون من خمس مكونات، وهي: المعنى، والانفعالات الإيجابية، والعلاقات الإيجابية، والاندماج، والإنجاز.

وباستقراء التراث النفسي في هذا المجال يمكن القول إن الازدهار يسير في عدة مسارات، أولها: دراسته بشكل عام كخبرة إيجابية عامة وهو ما يطلق عليه الازدهار النفسي، ثانيها: توظيفه ودراسته لدى الطلاب، وهو ما يمكن تسميته الازدهار الأكاديمي، ثالثها: توظيفه ودراسته للعاملين والموظفين وهو ما يمكن أن يطلق عليه الازدهار في العمل **Flourishing at work**.

وأكد (Kun et al., 2017) على أن تمتع الموظفين بمستوى مرتفع من الازدهار النفسي يلعب دوراً مهماً في حياة المنظمات ومؤسسات العمل، حيث يؤثر في معدلات الغياب عن العمل، والصراع في مكان العمل، والتعاون بين الأفراد، والأداء الشخصي، وبشكل عام في التأثير في النجاح التنظيمي. ومن المهم تقييم الازدهار في العمل من وقت لآخر، والعمل على تحسينه باستمرار من أجل تعزيز إحساسهم بالفخر لأدوارهم وإكسابهم خبرات إيجابية في العمل.

وتتنوع استراتيجيات التذوق النفسي بالخبرات الإيجابية بناءً على الماضي لتشمل عشر استراتيجيات (Bryant & Veroff, 2007; Quoidbach et al., 2010) تشمل هذه الاستراتيجيات الأفكار والسلوكيات التي تساعد في تنظيم الاستجابات العاطفية للتجارب الإيجابية وهي: مشاركة الخبرات مع الآخرين، بناء الذكريات، تهنئة الذات، الشحذ الإدراكي الحسي، المقارنة، الاتهامك، الوعي الرمزي المؤقت، تجنب قتل التفكير الممتنع، عد النعم، التعبير السلوكي.

وأشار (Quoidbach et al., 2010) أن استراتيجيات التذوق النفسي التي يستخدمها الناس تختلف في أي موقف اعتماداً على الاختلافات الفردية والخصائص المتصورة للموقف، وترتبط الاستراتيجيات المتدمرة التي تضخم المشاعر الإيجابية بالرضا عن الحياة والتأثير الإيجابي بينما ترتبط الاستراتيجيات المتدمرة التي تحمد المشاعر الإيجابية بالرضا عن الحياة والتأثير الإيجابي الأقل.

ويرى (Diener et al., 2020) إن التذوق النفسي بشكل متكرر والتذوق لفترات أطول من الوقت يرتبط بزيادة أكبر في المشاعر الإيجابية من السعادة ونوعية الحياة المتصورة. كما أظهرت الأبحاث في مكان العمل أهمية من المشاعر الإيجابية للموظفين، وكذلك النتائج التنظيمية مثل المواقف الوظيفية (على سبيل المثال: زيادة الرضا الوظيفي والمشاركة في العمل)، والسلوكيات المتعلقة بالأداء (على سبيل المثال: الإبداع العالي، والاستباقية، والسلوكيات المساعدة) بالإضافة إلى نتائج مهمة أخرى، على سبيل المثال: تقليل تغيب الموظف عن العمل وزيادة رضا العملاء.

كما أشارت دراسة (Ford et al., 2011) أن التذوق النفسي يرتبط بصحة نفسية وجسدية أفضل "على سبيل المثال، زيادة جهاز المناعة للأداء ومستوى منخفض من أعراض الاكتئاب".

واستنادًا على ما سبق فإن التدوق النفسي واستراتيجيات التدوق تؤثر بشكل كبير على الرفاهية والصحة والسعادة.

مشكلة البحث:

أشار السيد (٢٠١٣) أن معاونو أعضاء هيئة التدريس هم نواة الأستاذ الجامعي، يمارسون أدوارًا متعددة، وعليهم أعباء كثيرة، وتواجههم مشكلات متنوعة في العمل، والبحث العلمي والإشراف من قبل الأساتذة، بالإضافة إلى أعباء حياتهم الشخصية، كل هذه الأعباء تؤثر على أدائهم وازدهارهم في العمل ويمكن القول إن الازدهار في العمل يتأثر بعدة عوامل لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس نظرًا لكثرة مهامهم وتعدد الأدوار المنوطة بهم سواء أدوارهم البحثية، والأكاديمية، والأعباء الإدارية والعمل في الكنترولات، بالإضافة إلى حياتهم الشخصية وما بها من ضغوط، ومطلوب منهم التوفيق بين كل هذه المهام، وإنجازها في أوقات محددة وابتقان. ولا شك في أن تعدد هذه الأدوار وتشابكها يؤثر عليهم بالسلب وعلى مستوى الازدهار في العمل. ومن ثم فهناك ضرورة للتعرف على مستوى الازدهار لديهم، والبحث عن العوامل التي يمكن أن تساهم في تحقيقه من أجل تنميتها وتعزيزها.

وانبثقت مشكلة الدراسة من خلال عدة مصادر منها عمل دراسة استطلاعية على بعض المعيدين بالجامعة، وتوجيه أسئلة مفتوحة لهم حول شعورهم بالازدهار في العمل، وقد تبينت مستوياتهم وآرائهم حول الازدهار في العمل وأرجعوا ذلك لكثرة الضغوط والأعباء التي تواجههم سواء أكانت تلك الضغوط مهنية أو شخصية وكثرة أعباء الحياة بشكل عام التي يتعرضون لها، وانغماسهم في تلك الضغوط التي تؤثر عليهم تأثيرًا سلبيًا. وعلى الرغم من ذلك، فإن العمل بالجامعة قد يجعلهم يرون بتجارب وخبرات إيجابية قد يغضون الطرف عنها. ومن ثم يمكن القول إن استراتيجيات التدوق النفسي قد ترفع مستوى الازدهار في العمل لهم. وهذا ما أكدته عدة دراسات أجنبية من أن تلك الاستراتيجيات تساهم في تحقيق السعادة والرفاهية والازدهار (Jiao et al., 2021; Smith et al., 2020).

ومن جانب آخر أكدت دراسة (Ramsey & Gentzler, 2014) على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات التدوق النفسي وشعور الفرد بالرضا عن الحياة، وارتفاع مؤشر رفاهيته النفسية، كما تؤكد دراسة (Bryant, 2003) على أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات التدوق النفسي والتفائل، والانسيابية، والتحكم الذاتي، والرضا عن الحياة، والسعادة، كما ترتبط سلبًا بالعصابية، والشعور بالذنب، واليأس، والاكتئاب.

ومن جانب آخر يمكن النظر إلى تلك الضغوط من جوانب أخرى وتفسير وتصنيف وتقييم خبراتهم والعمل بشكل خاص أثناء مواجهة الشدائد وإعطاءها قالب إيجابي يدفعهم نحو المشاركة الفعالة والهادفة نحو العمل ورفع مستوى الازدهار والرفاه لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال التالي: ما إسهام استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من معاوي أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف البحث:

هدف البحث إلى الكشف عن مدي إسهام استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار في العمل لدى عينة من معاوي أعضاء هيئة التدريس.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته النظرية في: إثراء المكتبة العربية بأطر نظرية عن متغيرات الدراسة، وهي: استراتيجيات التدوق النفسي، والازدهار في العمل؛ نظرًا لحداتها في الدراسات العربية. ومسايرة الدراسة لاهتمامات علم النفس الإيجابي في التركيز على المتغيرات الإيجابية وتوظيفها في مجال العمل. وكذلك أهمية الفئة المستهدفة من الدراسة، وهي فئة معاوي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والذين يعدون نواة لأساتذة الجامعات، وبالتالي فإن دراسة الخصائص الإيجابية لديهم من الأهمية بمكان، ومن شأنها أن تكون بمثابة عامل وقائي ضد الضغوط التي يتعرضون لها، بالإضافة إلى إسهامها في التنبؤ بالازدهار في العمل، والذي ينعكس على ازدهارهم النفسي بشكل عام.

وعلى المستوي التطبيقي في لفت انتباه الباحثين إلى موضوعات بحثية جديدة في البيئة العربية. بالإضافة إلى إعداد مقياس استراتيجيات التدوق النفسي ومقياس الازدهار في العمل، والتحقق من الخصائص السيكومترية لهذه الأدوات على عينة الدراسة في البيئة المصرية، كما يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في توجيه الباحثين إلى إعداد برامج إرشادية تعتمد على مداخل مختلفة لتنمية استراتيجيات التدوق النفسي، والازدهار في العمل لدى عينات مختلفة.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات البحث:

أ- استراتيجيات التذوق النفسي Savoring strategies:

تعرفها الباحثة بأنها: "مجموع ردود أفعال الفرد المعرفية أو السلوكية تجاه الخبرات والانفعالات الإيجابية التي يمر بها، فهي تشكل الاستجابات التي يؤديها الفرد أمام مروره بالخبرات الإيجابية والتي تلعب دوراً مهماً في إطالة مدة هذه الخبرات وكذلك تزيد من كثافتها". وتتكون من عشرة أبعاد هي:

١- مشاركة الخبرات مع الآخرين **Sharing memory with others** وتعرفها الباحثة بأنها: "البحث عن الآخرين لمشاركة الخبرة معهم، وإخبارهم بقيمة اللحظات التي استمتع بها. مما يجعل الفرد يستفيد من الدعم الاجتماعي، ويضيفون إليه انفعالاتهم الإيجابية ويقدررون انفعاله الايجابي نحو الخبرة الإيجابية مما يزيد من طول مدة وأثر هذه الخبرات لدى الفرد".

٢- بناء الذكريات **Memory building** وتعرفها الباحثة بأنها: "الوقوف وتحديد الأحداث الإيجابية التي مر بها الفرد تحديداً دقيقاً والتأكيد على الأحداث بوضوح أثناء الخبرات الإيجابية التي مر بها الفرد من قبل وتخزين اللحظات والدقائق كصور ذهنية يتذكرها في المستقبل، حتى يمكن استرجاعها في وقت لاحق عندما يحتاج لذلك مع الآخرين".

٣- تهنئة الذات **Self - congratulation** وتعرفها الباحثة بأنها: "مدح الذات والرضا عن الخبرة الإيجابية وتحفيز الفرد على تهنئة ذاته عند عمل شيء إيجابي وذلك من خلال الشعور بالفخر لإمكاناته وقدراته والإعجاب بما يقوم به وأنه يستحق ذلك".

٤- الشحذ الادراكي الحسي **Sensory - perceptual sharpening** وتعرفها الباحثة بأنها: "السعادة التي يحصل عليها الفرد من خلال التركيز على مثيرات معينة في موقف ما وإغفال مثيرات أخرى في نفس الموقف، من خلال تضاعف تركيز الشخص نفسه وزيادة وعيه الحسي، وتعتمد على التركيز في كل حواس الفرد، وبالتالي يكون أشبع حواسه كلها، وذلك يعزز من التجربة الإيجابية، ويمكن للفرد استرجاعها في المستقبل ويزيد من تذكرها وبقاء أثرها".

٥- المقارنة **Comparing** وتعرفها الباحثة بأنها: "مقارنة شعور الفرد أثناء مروره بخبره إيجابية حالية وشعوره أثناء مروره بنفس الخبرة في وقت سابق، وكذلك مقارنة شعور الإنسان نفسه أثناء مروره بخبرة إيجابية أمام الآخرين الذين يعدون هذه الخبرة شيئاً عادياً، وكذلك مقارنة الفرد نفسه بالأفراد الأسوأ حالاً منه؛ لتقبل وضعه الحالي والسعادة به وتعزيز التذوق النفسي عنده".

٦- الانهماك او الاستيعاب **Absorption** وتعرفها الباحثة بأنها: "تحكيم الفرد لعلقه وفكره في اللحظة التي يعيشها أو في الخبرة التي يمر بها، وتهدف لاسترخاء الفرد، وانخفاض، وعيه بالمكان والزمان. حيث تهدف إلى إيقاف أفكار الفرد الشعورية الواعية التي تتعلق بالضغوط والواجبات وغيرها، ومحاولة التركيز في اللحظة الإيجابية الحالية والاستمتاع فقط بما يجب والتركيز فيه وعدم الانشغال بشيء آخر".

٧- الوعي الزمني المؤقت **Temporal awareness** وتعرفها الباحثة بأنها: "تحفيز ذاكرة الفرد لاستدعاء شعوره في مواقف ولحظات سابقة مؤثرة بالنسبة له، وزيادة تقدير الفرد لقيمة الوقت الذي يمر به وأهمية التفكير الإيجابي فيما يمر به من أحداث وخبرات، ويتغافل عن أي سلبيات مرت به خلال الموقف. وهذا يجعل الفرد يحقق أقصى استفادة من تلك اللحظة لاستمرارها والحفاظ على أثرها".

٨- تجنب قتل التفكير الممتع **Avoid kill - joy thinking** وتعرفها الباحثة بأنها: "تجنب التفكير السلبي وتدعوه للتمتع بالأحداث والخبرات دون تفكير دقيق لأحداث قد تقلل من الاستمتاع باللحظة".

٩- عد النعم **Counting Blessings** وتعرفها الباحثة بأنها: "تذكير الفرد بالنعم العديدة الموجودة في حياته والتركيز على فكرة كم هو مميز ومحظوظ بغض النظر عما لديه من مشكلات، وأن يكون واعياً بالنعم الموجودة لديه ويكون ممتناً وشاكراً لها، وأن يعترف الشخص لآخر بكونه ذو حظ سعيد".

١٠- التعبير السلوكي **Behavioral expression** وتعرفها الباحثة بأنها: "ظهور تذوق الفرد واستمتاعه بالأحداث الإيجابية فمثلاً يضحك بصوت مرتفع ويقفز ويصرخ من الفرح عندما يمر بخبرة إيجابية سارة مثلاً، وتجنب إخفاء الفرد لفرحته أو استمتاعه بأشياء ولو كانت بسيطة لأي سبب كان".

ويُعبّر عن استراتيجيات التذوق النفسي بالدرجة التي يتم الحصول عليها لدى عينة من معاوين أعضاء هيئة التدريس على مقياس استراتيجيات التذوق النفسي في الدراسة الحالية.

ب-الازدهار في العمل Flourishing at work :

تعرفه الباحثة بأنه "تقييم الفرد لنفسه من خلال مهنته على الوجه الأمثل الذي ينتج من امتلاك الفرد لمستويات عالية من المشاعر الإيجابية كالحماسة، والفخر، والأمل، والتذوق بمهنته، وإمكانية اكتشاف معنى وقيمة لمهنته، والعلاقات الاجتماعية مع الزملاء، وأفراد العملية التعليمية ككل والانخراط والاندماج والمشاركة معهم، وشعوره بالسعادة والرضا عما يحققه من إنجاز في مهنته"، ويتكون من خمسة أبعاد هي:

١- الانفعال الإيجابي في العمل (P) **Positive emotion at work**: وتعرف الباحثة

الانفعالات الإيجابية في العمل بأنها: "المشاعر التي تتسم بالإيجابية، والتي ترتبط بالمجال المهني وأداء معاوين أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة أو خارجها والتي ترتبط بالنتائج وإنجازهم في العمل وتتضمن انفعالات التلذذ، والحماسة، والفخر، والتفاؤل، الأمل، والامتنان".

٢- الاندماج في العمل (E) **Engagement at work**: وتعرفه الباحثة بأنه: "شعور يتضمن

الحيوية والتفاني، والإخلاص في العمل، والارتباط بالعمل، والانغماس مع بيئة العمل".

٣- العلاقات الاجتماعية في العمل (R) **Social relationships at work**: وتعرفه الباحثة

بأنه: "التواصل الإيجابي مع المتعلمين، والاساتذة، والثقة في الزملاء، والتعلق بهم، والعلاقات الإيجابية معهم. وهذه العلاقات الإيجابية التي يكونها ويشعر بها العامل في إطار العمل تسهم في شعوره بالسعادة والرضا عن عمله".

٤- الاحساس بالمعنى في العمل (M) **A sense of meaning at work**: وتعرفه الباحثة بأنه:

"إدراك العامل لمهنته على أنها مهمة وذات مغزى، وأنه يمكن أن يكتشف معنى حياته من خلال هذا العمل، ويمكن تعريف معنى العمل بأنه حكم شامل على أن عمل الفرد يحقق له أهدافاً مهمة أو قيمة ذات معنى".

٥- الإنجاز في العمل (A) **Accomplishment at work**: وتعرفه الباحثة بأنه: "شعور العامل

بفاعلية والكفاءة، والسعادة، والرضا لإنجازه ما يقوم به من مهام داخل بيئة العمل، ويرتبط الإنجاز بفاعلية الذات المهنية".

ويُعبّر عن الازدهار في العمل بالدرجة التي يتم الحصول عليها لدى عينةٍ من معاوين أعضاء هيئة

التدريس على مقياس الازدهار في العمل المستخدم في الدراسة الحالية الذي أعدته الباحثة.

محددات البحث:

تمثلت محددات البحث الحالي في محدداته الموضوعية المتمثلة في متغيرات البحث وهي (استراتيجيات التدوق النفسي - الازدهار في العمل). وبعينته البشرية من معاوي أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. ويمكن تطبيق أدواته بكليات (الطب-الصيدلة-التمريض-الهندسة-العلوم-التربية-الآداب-الحقوق) خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤م. كما تحدد بأدواته المستخدمة وهي مقياس استراتيجيات التدوق النفسي، مقياس الازدهار في العمل والأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة بياناته.

دراسات سابقة:

تناولت الدراسات السابقة عرضاً لبعض الدراسات التي تناولت إسهام استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار بشكل عام: حيث هدفت دراسة (Kong (2019 إلى استكشاف أثر استراتيجيات التدوق النفسي للأساتذة في الجامعات في الصين على سلوكهم الإبداعي، باستخدام الكفاءة الذاتية الإبداعية والخبرة الجمالية كمتغير وسيط. وتكونت الدراسة من ٤١١ مشارك من الذكور والإناث، واستخدم الباحث مقياس التدوق الذي وضعه (Lee and Jeng (2014، ومقياس الإبداع الذاتي الذي تم تعديله من قبل (Tsai (2012، ومقياس الخبرة الجمالية الذي طوره (Chang, 2017)، وأيضاً مقياس السلوك الإبداعي (Zhang & Shi, 2009) للموظفين. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن التدوق لدى أساتذة الجامعات له تأثير سلبي على السلوكيات المتكررة، التدوق له تأثير إيجابي على القدرة الإبداعية والتعلم الذاتي لدى أساتذة الجامعة، لعب التدوق دوراً إيجابياً في التأثير على التجربة الجمالية، كان السلوك الإبداعي له تأثير إيجابي على الكفاءة الذاتية الإبداعية لدى أساتذة الجامعة، التجربة الجمالية لها دور إيجابي على السلوك الإبداعي لدى أساتذة الجامعة، كان التدوق له تأثير إيجابي على السلوك الإبداعي.

وهدف دراسة (Palmar & Gentcer (2019 إلى فحص الأهداف والدوافع العاطفية التي تكمن وراء الاختلافات العمرية في استراتيجيات التدوق النفسي (الدافع، التأثير المثالي، المنظور الزمني المستقبلي) بشكل عام. وتكونت عينة الدراسة من ١١٩ مشاركاً تتراوح أعمارهم (١٨-٨٣ عام). وتم استخدام مقياس (Bryant, 2003) للتعرف على القدرة المتصورة للتدوق، واستبانة لتقييم المشاركة في أنواع محددة من الاستراتيجيات التدوقية، مقياس المنظور الزمني المستقبلي (Carstensen and Lang, 1996). وتوصلت النتائج إلى أن كبار السن يتدوقون أقل من البالغين، أبلغ كبار السن عن تدوقهم بالاستراتيجيات أقل باستخدام مقياس الإبلاغ الذاتي وبالمثل يتم تعيين الشباب والبالغين في منتصف العمر عشوائياً إلى مهمة التدوق التجريبية تأثيراً إيجابياً أكثر من أولئك الذين تم تعيينهم لمهمة

مراقبة محايدة، ولكن البالغين الأكبر سنًا لم يختبروا نفس هذه الفوائد الحسية، تم التوسط في العلاقات بين العمر والاستراتيجيات التذوقية من خلال انخفاض مرتبط بكمبار السن قد يتذوقون أقل من الشباب والبالغين في منتصف العمر، وهو ما يرجع جزئيًا إلى الاختلافات المتعلقة بالعمر في الاهداف العاطفية.

وهدف دراسة (Smith et al., 2020) إلى فحص ما إن كان التذوق النفسي يعمل على تعديل العلاقة بين الانخراط والمشاركة في النشاط والرفاهية لدى كبار السن. وشملت العينة على ٥١٢٨ من كبار السن تتراوح أعمارهم بين ٥٤-١٠٥ سنوات في الولايات المتحدة. تم استخدام الأدوات التالية مقياس المشاركة المكون من ٢١ عنصرًا من استبانة نفسي اجتماعي (Ryan & Smith, 2017)، واستخدام مقياس التذوق بالخبرات الإيجابية (Bryant, 2003)، ومقياس الرضا عن الحياة، ومقياس الاكتئاب النسخة المختصرة، ومقياس الشعور بالوحدة (Rasl, 1996). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المشاركة العالية في النشاط والقدرة على التذوق بالخبرات الإيجابية مرتبطة برفاهية أكبر، وكذلك أن القدرة على التذوق النفسي ترتبط ارتباطًا مباشرًا بالصحة النفسية أكثر من ارتباطه بالصحة الجسدية، وهذا ما يتوافق مع نظرية التوسيع والبناء للمشاعر الإيجابية.

وهدف دراسة (Chadwiche et al., 2021) إلى التعرف على بنية استراتيجيات التذوق اليومية للمراهقين، والتعرف إلى الروابط بين هذه الاستراتيجيات المختلفة للتذوق مع الرفاهية. وتكونت العينة من ٢٦٥ مراهقا منهم (١٥٦ أنثى، ١٠٨ ذكر) وواحد لم يبلغ عن العمر = ١٤ عامًا، تتراوح أعمارهم بين ١٣-١٥ سنة من أربع مدارس في نيوزيلندا. وتم استخدام مقياس التذوق (WOSC) النسخة المختصر للإستراتيجيات التذوقية، ومقياس الرفاهية (Keyes, 2005) ١٢ عنصرًا، ومقياس السعادة الذاتية (Iyubomrsky and Lepper, 1999)، ومقياس الرضا عن الحياة (Pavot and Diener, 2009) المكون من ٥ عناصر. وكشفت نتائج هذه الدراسة على ان هؤلاء المشاركون استخدموا أربع استراتيجيات للتذوق: ١- تهنئة الذات. ٢- التثبيط. ٣- بناء الذكريات. ٤- مشاركة الآخرين، وهذه الاستراتيجيات الأربعة توقعت مؤشرات الرفاه بشكل مختلف على مدى شهر واحد. بالإضافة إلى ذلك، تنبأت استراتيجيات التذوق النفسي كتهنئة الذات ومشاركة الآخرين زيادات زمنية في مستويات الرفاهية والازدهار، في حين أن التثبيط وبناء الذكريات لم يتنبأ بالتغيرات في مستويات الرفاهية بمرور الزمن، وأن تذوق المراهقين أكثر شيوعًا وديناميكية مما لوحظ سابقًا.

هدفت دراسة (Jiao et al., 2021) إلى التحقق من إذا كان التذوق بالتواصل الذي يعد شكلاً خاصًا من التذوق النفسي يركز على جوانب التفاعل اللغوي والاجتماعي من التذوق وتؤدي أيضًا إلى نتائج إيجابية مماثلة في تعزيز الرفاهية، والتحقق من إذا كان التذوق بالتواصل يؤدي إلى سعادة أكبر

ورضا عن الحياة. وتضمنت العينة ١٧٧ مشاركًا بمتوسط عمر ٢٠,٩٧ وانحراف معياري ١,٩١ كان ١١٦ من الإناث (٦٥,٥٪) و ٦١٪ من الذكور (٣٣,٩٪) بعد الكتابة عن لحظة تواصل استمتعوا بها وتدوقوا المشاعر الإيجابية المستمدة من ذكرياتهم، أبلغ المشاركون في المجموعة التجريبية (ن=٩٠) عن مستويات أعلى من التأثير الإيجابي ومستويات أقل من التأثير السلبي مقارنة بالمشاركين في مجموعة المقارنة (ن=٨٧) الذين كتبوا عن لحظة تدوق مروا بها مؤخرًا. تم استخدام جدول التأثير الإيجابي والسلبي المكون من ٢٠ عنصر (Waastson, 1988)، ومقياس السعادة الذاتية (Lyubomirsky & Lepper, 1999)، ومقياس الرضا عن الحياة (Diener et al., 1985). وأظهرت النتائج: أن التدخل بتدوق التواصل لمرة واحدة كان مرتبطاً بشكل غير مباشر بمستويات أعلى من السعادة والرضا عن الحياة من خلال التأثير الإيجابي والسلبي، تأثير التدوق بالتواصل في تعزيز التأثير الإيجابي وتعزيز السعادة والرضا عن الحياة بشكل غير مباشر من خلال التأثير الإيجابي والسلبي.

وهدفت دراسة Colombo (2021) إلى استكشاف الترابط المتبادل بين المشاعر الإيجابية وتنظيم المشاعر الإيجابية في الحياة اليومية، التعرف على تأثير تنظيم المشاعر الإيجابية على المشاعر الإيجابية، الدور الوسيط لفئة الاستراتيجيات التدوقية على المشاعر الإيجابية. وتكونت العينة من ٨٥ طالبًا جامعيًا بإسبانيا منهم ٦٧ من الإناث و ١٩ من الذكور تراوحت أعمارهم بين ١٨-٣٦ عامًا. وتم استخدام التقييم البيئي اللحظي (EMA) لمدة أسبوعين للإبلاغ عن مستوياتهم الـ PE وتقييم تبني استراتيجيات التدوق النفسي ونظرًا أن تقييم كمية كبيرة من العناصر في كل تقييم لذا تم التركيز على ٦ استراتيجيات وهي (بناء الذكريات، الاهتمامك، المقارنة، عد نعم، التعبير عن المشاعر، والمشاركة مع الآخرين، الوعي الزمني المؤقت). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الزيادة في استخدام استراتيجيات التدوق النفسي في وقت واحد عززت تجربة PE في التقييم اللاحق، وانخفاض الخبرات الإيجابية يحفز الأفراد على زيادة استخدام استراتيجيات التدوق النفسي من أجل تنظيم الحالات العاطفية الإيجابية، تبني الاستراتيجيات التدوقية مفيد للرفاهية والعاطفة وكلما قل شعور الأفراد بالعواطف الإيجابية في مرحلة ما زاد ميلهم إلى تعزيز استخدامهاهم للاستراتيجيات التدوق النفسي في اليوم التالي مما أدى بدوره إلى مستويات أعلى لاحقًا من المشاعر الإيجابية، لا يمكن النظر إلى النموذج الأولى من التنظيم الإيجابي على أنه آلية تكيفية عالية تجعل من الممكن تعويض نقص المشاعر الإيجابية من خلال تعزيز نشر استراتيجيات التدوق النفسي.

وتعقيبا على الدراسات السابقة التي تم عرضها تجدر الإشارة إلى أن الدراسات السابقة تناولت عرضا لبعض الدراسات التي تناولت إسهام استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار بشكل عام كما

تباينت وتنوعت عينة الدراسة المستخدمة وكذلك الأدوات التي تم الاعتماد عليها لقياس المتغيرات الخاصة إستراتيجيات التدوق النفسي والازدهار.

فرض البحث:

وفي ضوء ما سبق عرضه من دراسات ذات الصلة بمتغيرات البحث، وبما يتفق مع سؤال البحث وأهدافه، أمكن صياغة الفرض في: "لا تسهم إستراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من معاوي أعضاء هيئة التدريس".

المنهج والإجراءات:

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج (الوصفي، التنبؤي، المقارن) من أجل التعرف على القدرة التنبؤية للمتغيرات المستقلة إستراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار في العمل لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس والكشف عن مستوى هذه المتغيرات في ضوء متغيري النوع والدرجة العلمية ونوع الكلية.

ثانياً: عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (١٨٠) فرد من معاوي أعضاء هيئة التدريس، وذلك للتحقق من الخصائص السيكمترية لأداة البحث. بينما تكونت عينة الدراسة الأساسية من عينة قوامها (٣٠٠) معاوياً، منهم (١٠٩) من الذكور، و(١٩١) من الإناث، ممن تراوحت أعمارهم ما بين (٢٣-٣٨) عامًا، بمتوسط عمري (٢٩,٧٤٧) عامًا، وانحراف معياري (٤,٠٤١)، بكليات (الطب-الصيدلة-التمريض-الهندسة-العلوم-التربية-الآداب-الحقوق) بجامعة سوهاج.

ثالثاً: أدوات البحث:

دعت الضرورة لإعداد مقياس لاستراتيجيات التدوق النفسي والازدهار في العمل للمبررات التالية: لعدم توفر مقاييس تتناسب مع طبيعة عينة الدراسة والخصائص السيكمترية، وهي معاوي أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلي عدم توافر اية مقاييس في الازدهار في العمل -في حدود علم الباحثة- في البيئة العربية.

أ-مقياس إستراتيجيات التدوق النفسي (إعداد الباحثة):

تكونت الصورة النهائية للمقياس من (٤٦) عبارة موزعة على عشرة أبعاد كما في الجدول التالي:

جدول (١)

توزيع عبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي.

م	الأبعاد	أرقام العبارات
١	مشاركة الخبرات مع الآخرين	(١-١١-٢١-٣١-٤١-٤٤).
٢	بناء الذكريات	(٢-١٢-٢٢-٣٣-٤٢-٤٥).
٣	تهنئة الذات	(٣-١٣-٢٣-٣٣-٤٣-٤٦).
٤	الشحن الإدراكي الحسي	(٤-١٤-٢٤-٣٤).

تابع جدول (١)

توزيع عبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي.

م	الأبعاد	أرقام العبارات
٥	المقارنة	(٥-١٥-٢٥-٣٥).
٦	الإنهاك أو الاستيعاب	(٦-١٦-٢٦-٣٦).
٧	الوعي الزمني	(٧-١٧-٢٧-٣٧).
٨	تجنب قتل التفكير الممتع	(٨-١٨-٢٨-٣٨).
٩	عد النعم	(٩-١٩-٢٩-٣٩).
١٠	التعبير السلوكي	(١٠-٢٠-٣٠-٤٠).

ويجاب على عبارات وفق تدرج ليكرت الخماسي وهي: (موافق تمامًا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق أبداً) ويتم تقديرها بالدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب، بينما يعكس التقدير في العبارات السالبة العبارة رقم (٣٨)، ليصبح (١-٢-٣-٤-٥) مع ملاحظة عند التعامل مع الأبعاد الفرعية فقط تكون كل العبارات موجبة الاتجاه.

وتم التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات التذوق النفسي على النحو الآتي:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Consistency:

أ- حساب معاملات الارتباط لعبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي مع الدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٢) معاملات

الارتباط لعبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=١٨٠).

م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط
١	**٠,٢٨٥	١٣	**٠,٥٣٢	٢٥	**٠,٨٢٧	٣٧	**٠,٤١٩

**٠,٥٢٩	٣٨	**٠,٥٢٥	٢٦	**٠,٧٠١	١٤	**٠,٥٠٩	٢
**٠,٦٥٢	٣٩	**٠,٣٧٢	٢٧	**٠,٣٢٦	١٥	**٠,٤١٥	٣
**٠,٦٣٤	٤٠	**٠,٤٠	٢٨	**٠,٢٢٥	١٦	**٠,٢٦١	٤
**٠,٦٠٣	٤١	**٠,٤٣٦	٢٩	**٠,٧٣٧	١٧	**٠,٣٨٧	٥
**٠,٦٣١	٤٢	**٠,٢٩١	٣٠	**٠,٢٦٢	١٨	**٠,٣٦٦	٦
**٠,٥٥٦	٤٣	**٠,٧٨٠	٣١	**٠,٢٩٧	١٩	**٠,٤٣٢	٧
**٠,٤٠٤	٤٤	**٠,٦٨٥	٣٢	**٠,٥٦٩	٢٠	**٠,٣٩٤	٨
**٠,٤٢٥	٤٥	**٠,٧١٩	٣٣	**٠,٥٤٧	٢١	**٠,٢٨٣	٩

تابع جدول (٢)

معاملات الارتباط لعبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=١٨٠).

م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط
١٠	**٠,٤٩٩	٢٢	**٠,٢٩٩	٣٤	**٠,٣٣٥	٤٦	**٠,٤٥٢
١١	**٠,٥٢٩	٢٣	**٠,٧٥٢	٣٥	**٠,٥٣٨		
١٢	**٠,٤٤٥	٢٤	**٠,٥٩٨	٣٦	**٠,٥٩٦		

**القيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٢) دلالة معاملات الارتباط بين جميع بنود المقياس والدرجة الكلية له؛ حيث تراوحت هذه القيم ما بين (٠,٢٢٥) إلى (٠,٨٢٧)، وقد جاءت جميع المعاملات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى تحقق اتساق عبارات المقياس عند المرحلة الأولى من مراحل المقياس.

ب- معاملات الارتباط لعبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين كل عبارة

من عبارات مقياس استراتيجيات التذوق النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن=١٨٠)

بعد (٥) المقارنة		بعد (٤) الشحن الإدراكي		بعد (٣) تهنئة الذات		بعد (٢) بناء الذكريات		بعد (١) مشاركة الخبرات	
معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م
**٠,٧٧٤	٥	**٠,٥٥٠	٤	**٠,٣٥٨	٣	**٠,٣٤٢	٢	**٠,٢٥١	١

**٠,٨٢٠	١٥	**٠,٦٨٤	١٤	**٠,٥٠٥	١٣	**٠,٥٧٧	١٢	**٠,٤٥٥	١١
**٠,٨٧٠	٢٥	**٠,٧٤٥	٢٤	**٠,٥٧٠	٢٣	**٠,٣٧٠	٢٢	**٠,٧٠٣	٢١
**٠,٦٧٣	٣٥	**٠,٥٨٩	٣٤	**٠,٥٨٠	٣٣	**٠,٥٥٥	٣٢	**٠,٤٦٧	٣١
_____	_____	_____	_____	**٠,٦٨٩	٤٣	**٠,٦٣٨	٤٢	**٠,٧٥٣	٤١
_____	_____	_____	_____	**٠,٥٨٩	٤٦	**٠,٧٧٠	٤٥	**٠,٥٧٤	٤٤

تابع جدول (٣) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس استراتيجيات التدوق النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن=١٨٠)

بعد (١٠) التعبير السلوكي		بعد (٩) عد النعم		بعد (٨) التجنب		بعد (٧) الوعي الزمني		بعد (٦) الإنهاك	
معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م
**٠,٤٤٦	١٠	**٠,٨٠٢	٩	**٠,٧٠١	٨	**٠,٨٦٣	٧	**٠,٥٤٢	٦
**٠,٧٨٠	٢٠	**٠,٧٣٠	١٩	**٠,٦٢٥	١٨	**٠,٧٩٧	١٧	**٠,٦٦٩	١٦
**٠,٨٢٥	٣٠	**٠,٨٢٤	٢٩	**٠,٧٦٠	٢٨	**٠,٧٢٣	٢٧	**٠,٦٨٣	٢٦
**٠,٢٣٤	٤٠	**٠,٤٩٤	٣٩	**٠,٤٢٢	٣٨	**٠,٥٥١	٣٧	**٠,٢٦٧	٣٦

**القيمة دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١

يتبين من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قد جاءت دالة عند مستوي (٠,٠١) وقد تراوحت قيم هذه المعاملات ما بين (٠,٢٥١) إلى (٠,٨٧٠)، وهو ما يشير إلى تحقق اتساق عبارات المقياس، وهذا بدوره يبين اتساق عبارات كل بعد.

ج- حساب مصفوفة معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس استراتيجيات التدوق النفسي وبعضها البعض، وبين الدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٤) مصفوفة معاملات الارتباط المتبادلة بين

أبعاد مقياس استراتيجيات التدوق النفسي وبعضها البعض، وبين الدرجة الكلية للمقياس (ن=١٨٠)

الأبعاد	البعد (١)	البعد (٢)	البعد (٣)	البعد (٤)	البعد (٥)	البعد (٦)	البعد (٧)	البعد (٨)	البعد (٩)	البعد (١٠)	الدرجة
البعد (١)	-	**٠,٥١٩	**٠,٥٩٤	**٠,٤٧٨	**٠,٥٣٨	**٠,٤٨٢	**٠,٣٨٠	**٠,٣٦٠	**٠,٤٩٧	**٠,٢٥٤	**٠,٦٣٥
البعد (٢)	-	-	**٠,٤٦٣	**٠,٥٠٩	**٠,٦٥٠	**٠,٢٩٦	**٠,٥١٢	**٠,٥١٤	**٠,٥٨٢	**٠,٤٨٨	**٠,٧٧٤

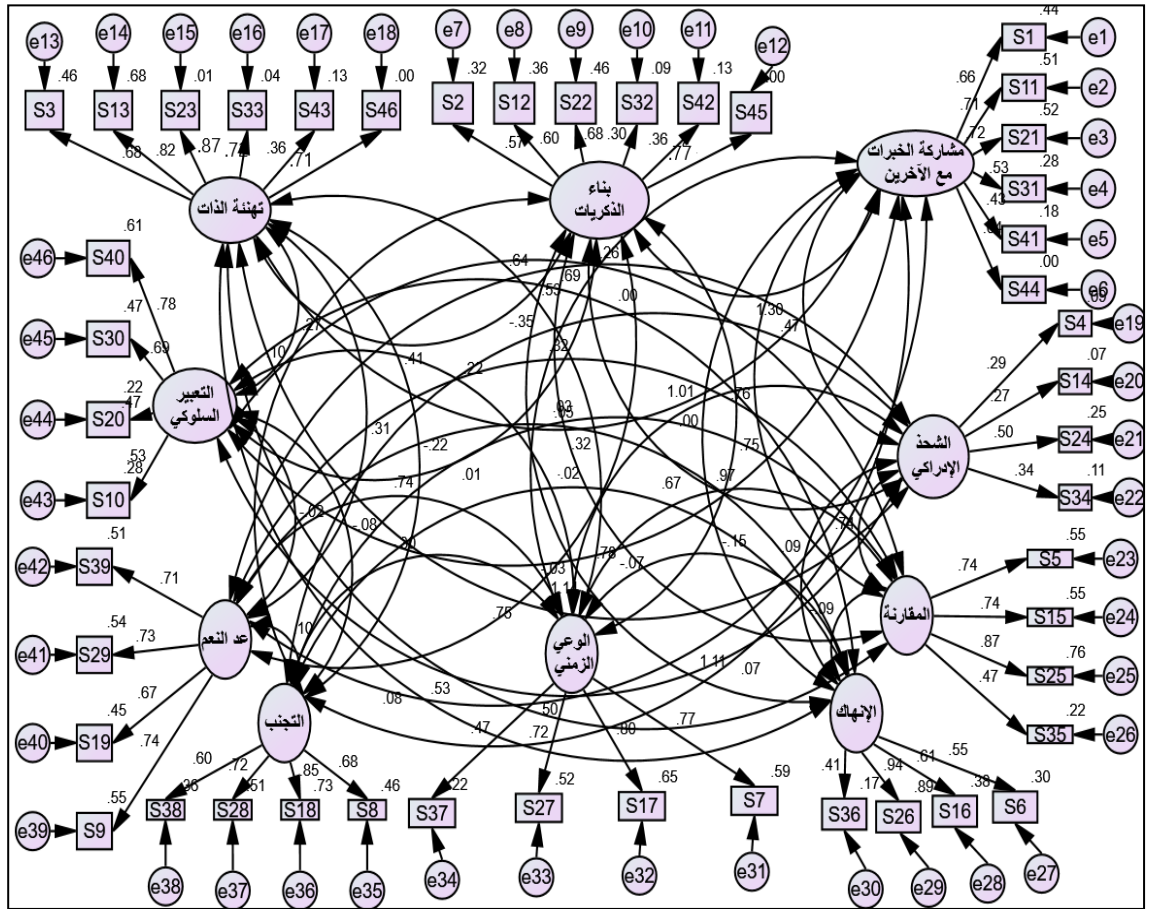
										(٢)
**٠,٨١٩	**٠,٤٠٦	**٠,٦٧٤	**٠,٥٩٣	**٠,٥٦٠	**٠,٢٩١	**٠,٦٤٨	**٠,٥١٠	-		البعد (٣)
**٠,٦٧٠	**٠,٦٤٦	**٠,٣٨٩	**٠,٦١٩	**٠,٥٨١	**٠,٤٩٠	**٠,٤٥١	-			البعد (٤)
**٠,٨٦٢	**٠,٥٦٥	**٠,٦٨٠	**٠,٦٤٧	**٠,٧٢٤	**٠,١٥٩	-				البعد (٥)
**٠,٥٢٧	**٠,٢٠٨	**٠,٣٢٧	**٠,٢٤٧	**٠,٢٤٦	-					البعد (٦)
**٠,٨٠٥	**٠,٦٤٦	**٠,٥٦٣	**٠,٥٧٨	-						البعد (٧)
**٠,٧٦٦	**٠,٤٦٢	**٠,٥٥١	-							البعد (٨)
**٠,٧٩٢	**٠,٢٨١	-								البعد (٩)
**٠,٦٣٢	-									البعد (١٠)

**القيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٤) أن جميع معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس استراتيجيات التدوق النفسي وبعضها البعض من جهة، وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل من جهة أخرى، قد جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى تحقق اتساق عبارات المقياس عند المرحلة الثالثة من مراحل الاتساق الداخلي، وهذا بدوره أثبت اتساق أبعاد المقياس في قياسها لاستراتيجيات التدوق النفسي.

ثانياً: الصدق:

تمّ التحقق من صدق مقياس استراتيجيات التدوق النفسي في الدراسة الحالية من خلال التحليل العملي التوكيدي (C F A) بعد تطبيق المقياس على الأفراد المشاركين بالدراسة الاستطلاعية، والبالغ عددهم (١٨٠) من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة بواسطة برنامج (AMOS v24)؛ حيث تم افتراض أن العوامل الكامنة لاستراتيجيات التدوق النفسي تتظم في (١٠) عوامل كامنة، وهم (مشاركة الخبرات مع الآخرين، بناء الذكريات، تهنئة الذات، الشحذ الإدراكي الحسي، المقارنة، الإثناك أو الاستيعاب، الوعي الزمني، التجنب، عد النعم، التعبير السلوكي)، يتوزع عليهم (٤٦) عاملاً مشاهدًا، ويوضح الشكل التالي التحليل العملي التوكيدي لمقياس استراتيجيات التدوق النفسي:



شكل (١) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس استراتيجيات التدوق النفسي

ويوضح جدول (٥) مؤشرات جودة المطابقة:

جدول (٥) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج

التحليل العاملي التوكيدي لمقياس استراتيجيات التذوق النفسي (ن = ١٨٠).

المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة
من ٣ - ٠	٢,١٨٨	النسبة بين مربع كاي ودرجة الحرية (X2/df)
من ١ - ٠,٩٠	٠,٩٠٧	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
	٠,٩٣٠	مؤشر حسن المطابقة المقارن (CFI)
	٠,٩٠٣	مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)
	٠,٩١٦	مؤشر توكر-لويس (TLI)
من ٠,٠٨ - ٠	٠,٠٦٧	جذر متوسطات مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)
أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من قيمته للنموذج المشبع	١٢,٥٩٢	مؤشر الصدق الزائف المقترح للنموذج الحالي (ECVI)
	٢٩,٤٢٣	مؤشر الصدق الزائف المقترح للنموذج المشبع (ECVI)
أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من قيمته للنموذج المشبع	٢٢٥٤,٠٠٠	مؤشر محك المعلومات للنموذج الحالي (AIC)
	٥٢٦٦,٧٨٥	مؤشر محك المعلومات للنموذج المشبع (AIC)
	١٢,٥٩٢	مؤشر الصدق الزائف المقترح للنموذج الحالي (ECVI)

يتضح من جدول (٥) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس استراتيجيات التذوق النفسي قد حظي بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة؛ حيث وقعت معظم المؤشرات في المدى المثالي لها؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة صدق عالية، مما يسمح بتطبيقه على عينة الدراسة الأساسية بدرجة عالية من الموثوقية.

ثالثاً: الثبات Reliability:

تمّ حساب ثبات مقياس استراتيجيات التدوق النفسي في هذه الدراسة من خلال حساب معامل ألفا للثبات في معادلة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha، وحساب معامل ثبات أوميغا، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات مقياس استراتيجيات التدوق النفسي.

جدول (٦) قيم معامل

ثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات أوميغا لمقياس استراتيجيات التدوق النفسي (ن=١٨٠)

م	الأبعاد	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات أوميغا
١	مشاركة الخبرات مع الآخرين	٠,٧٣٥	٠,٧٢٠
٢	بناء الذكريات	٠,٧١٦	٠,٧١٢
٣	تهنئة الذات	٠,٧٨٥	٠,٧٤٩
٤	الشحن الإدراكي الحسي	٠,٧١١	٠,٧١٩
٥	المقارنة	٠,٧٨٩	٠,٧٨٣
٦	الإرهاك أو الاستيعاب	٠,٧٩٥	٠,٧٩٤
٧	الوعي الزمني	٠,٧٩٦	٠,٧٩٢
٨	تجنب قتل التفكير الممتع	٠,٧١٨	٠,٧٢٢
٩	عد النعم	٠,٧٣٢	٠,٧٢٦
١٠	التعبير السلوكي	٠,٧٢١	٠,٧١٠
	الدرجة الكلية	٠,٨٧٦	٠,٨٧٤

يتضح من جدول (٦) أنّ معاملات ألفا للثبات المستخرجة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وباستخدام ثبات أوميغا جاءت مرتفعة، وهي قيم دالة على ثبات المقياس، وفي ضوء ذلك يمكن القول بأنّ المقياس الحالي توافرت فيه مؤشرات عالية على ثباته، الأمر الذي يسمح بتطبيقه على عينة الدراسة الأساسية بدرجة عالية من الموثوقية.

ب- مقياس الازدهار في العمل / إعداد الباحثة:

تكونت الصورة النهائية للمقياس من (٤١) عبارة موزعة على خمسة أبعاد كما في الجدول التالي:

جدول (٧) توزيع عبارات مقياس الازدهار في العمل.

م	الأبعاد	أرقام العبارات
١	الانفعال الإيجابي في العمل	(١-٦-١١-١٦-٢١-٢٦-٣١).
٢	الاندماج	(٢-٧-١٢-١٧-٢٢-٢٧-٣٢-٣٦-٤١).
٣	العلاقات الاجتماعية في العمل	(٣-٨-١٣-١٨-٢٣-٢٨-٣٣).
٤	المعنى في العمل	(٤-٩-١٤-١٩-٢٤-٢٩-٣٤-٣٧-٣٩).
٥	الإنجاز	(٥-١٠-١٥-٢٠-٢٥-٣٠-٣٥-٣٨-٤٠).

ويجاب على عبارات وفق تدرج ليكرت الخماسي وهي: (موافق تمامًا، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق، غير موافق أبدًا) ويتم تقديرها بالدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب، بينما يعكس التقدير في العبارات السالبة أرقام (١٠-١٥-٢٤-٣٤-٣٧-٣٨-٤٠-٤١) ليصبح (١-٢-٣-٤-٥) مع ملاحظة عند التعامل مع الأبعاد الفرعية فقط تكون كل العبارات موجبة الاتجاه.

مرحلة التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الازدهار في العمل:

وفي الدراسة الحالية تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس على النحو الآتي:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Consistency:

أ- حساب معاملات الارتباط لعبارات مقياس الازدهار في العمل مع الدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٨)

معاملات الارتباط لعبارات مقياس الازدهار في العمل مع الدرجة الكلية (ن=١٨٠).

م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط
١	**٠,٦١٢	١٢	**٠,٤٤٦	٢٣	**٠,٧٧٩	٣٤	**٠,٤٤٨
٢	**٠,٥٩٢	١٣	**٠,٦٨١	٢٤	**٠,٥٧٩	٣٥	**٠,٥٨٣
٣	**٠,٥٤٠	١٤	**٠,٣٨٨	٢٥	**٠,٧٩٨	٣٦	**٠,٦٦٥
٤	**٠,٥٥٦	١٥	**٠,٥٩٤	٢٦	**٠,٦٧٠	٣٧	**٠,٦٨٩
٥	**٠,٧٤٤	١٦	**٠,٦٦٥	٢٧	**٠,٧٠١	٣٨	**٠,٤١٦
٦	**٠,٦٨٣	١٧	**٠,٧١٧	٢٨	**٠,٦٢١	٣٩	**٠,٣٧٨
٧	**٠,٦١٠	١٨	**٠,٤٦٤	٢٩	**٠,٦٣٤	٤٠	**٠,٤٩٢
٨	**٠,٦٩٩	١٩	**٠,٦٧٩	٣٠	**٠,٦١٦	٤١	**٠,٥١٦
٩	**٠,٤٦٥	٢٠	**٠,٥٦٣	٣١	**٠,٦٥٣		
١٠	**٠,٥٦٩	٢١	**٠,٧٣٦	٣٢	**٠,٧٨٢		
١١	**٠,٤٦٤	٢٢	**٠,٨٧٥	٣٣	**٠,٧٦٠		

**القيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٨) دلالة معاملات الارتباط بين جميع بنود المقياس والدرجة الكلية له؛ حيث تراوحت هذه القيم ما بين (٠,٣٧٨) إلى (٠,٨٧٥)، وقد جاءت جميع المعاملات دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى تحقق اتساق عبارات المقياس عند المرحلة الأولى من مراحل المقياس.

ب- معاملات الارتباط لعبارات مقياس الازدهار في العمل مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه :

جدول (٩) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس الازدهار في العمل والدرجة الكلية

للبعد الذي تنتمي إليه (ن=١٨٠)

بعد (٥) الإنجاز		بعد (٤) المعنى في العمل		بعد (٣) العلاقات الاجتماعية		بعد (٢) الاندماج		بعد (١) الانفعال الإيجابي	
م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط	م	معاملات الارتباط
٥	**٠,٥١٣	٤	**٠,٥٤٦	٣	**٠,٦٧٣	٢	**٠,٦٦٣	١	**٠,٦٨٩
١٠	**٠,٥٨١	٩	**٠,٧٢٨	٨	**٠,٧٠١	٧	**٠,٦٥٤	٦	**٠,٧١٤
١٥	**٠,٥٥٣	١٤	**٠,٤٨٥	١٣	**٠,٧٨٤	١٢	**٠,٥٤٩	١١	**٠,٦٥٣
٢٠	**٠,٥٩٣	١٩	**٠,٧٩١	١٨	**٠,٥١٥	١٧	**٠,٧٨٦	١٦	**٠,٦٦٥
٢٥	**٠,٤٧٩	٢٤	**٠,٧١٦	٢٣	**٠,٧٥٥	٢٢	**٠,٨٠٤	٢١	**٠,٧٤٦
٣٠	**٠,٦٧٢	٢٩	**٠,٨٣٨	٢٨	**٠,٧٧٠	٢٧	**٠,٦٩٤	٢٦	**٠,٨١٧
٣٥	**٠,٦١٠	٣٤	**٠,٦٧٤	٣٣	**٠,٧١٩	٣٢	**٠,٧٢٥	٣١	**٠,٦٩٦
٣٨	**٠,٤٧٠	٣٧	**٠,٦٦١			٣٦	**٠,٦٣٠		
٤٠	**٠,٣٥٦	٣٩	**٠,٥٨٧			٤١	**٠,٤٩٦		

**القيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتبين من جدول (٩) أن جميع قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه قد جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١) وقد تراوحت قيم هذه المعاملات ما بين (٠,٣٥٦) إلى (٠,٨٣٨)، وهو ما يشير إلى تحقق اتساق عبارات المقياس عند المرحلة الثانية من مراحل الاتساق الداخلي، وهذا بدوره يبين اتساق عبارات كل بعد من ابعاد المقياس الخمسة.

ج- حساب مصفوفة معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس الازدهار في العمل وبعضها البعض، وبين الدرجة الكلية للمقياس.

تمَّ حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس البالغ عددها (٥) أبعاد وهما البعد الأول الانفعال الإيجابي في العمل، البعد الثاني الاندماج، البعد الثالث العلاقات الاجتماعية في العمل، البعد الرابع المعنى في العمل، البعد الخامس الإنجاز، وبعضها البعض من جهة، وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس جهة أخرى، والجدول التالي يبين هذا الإجراء:

جدول (١٠) مصفوفة معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس الازدهار في العمل وبعضها البعض، وبين الدرجة الكلية للمقياس (ن=١٨٠)

الأبعاد	الانفعال الإيجابي	الاندماج	العلاقات الاجتماعية	المعنى في العمل	الإنجاز	الدرجة الكلية
الانفعال الإيجابي	**٠,٧٦٥	**٠,٨٤٠	**٠,٧٣٢	**٠,٤٣١	**٠,٨٩٨	
الاندماج		**٠,٨٠٥	**٠,٦٨٥	**٠,٤٦١	**٠,٩١٥	
العلاقات الاجتماعية			**٠,٧٨١	**٠,٤٦٠	**٠,٩٢٥	
المعنى في العمل				**٠,٤٢٩	**٠,٨٢١	
الإنجاز					**٠,٥١٤	

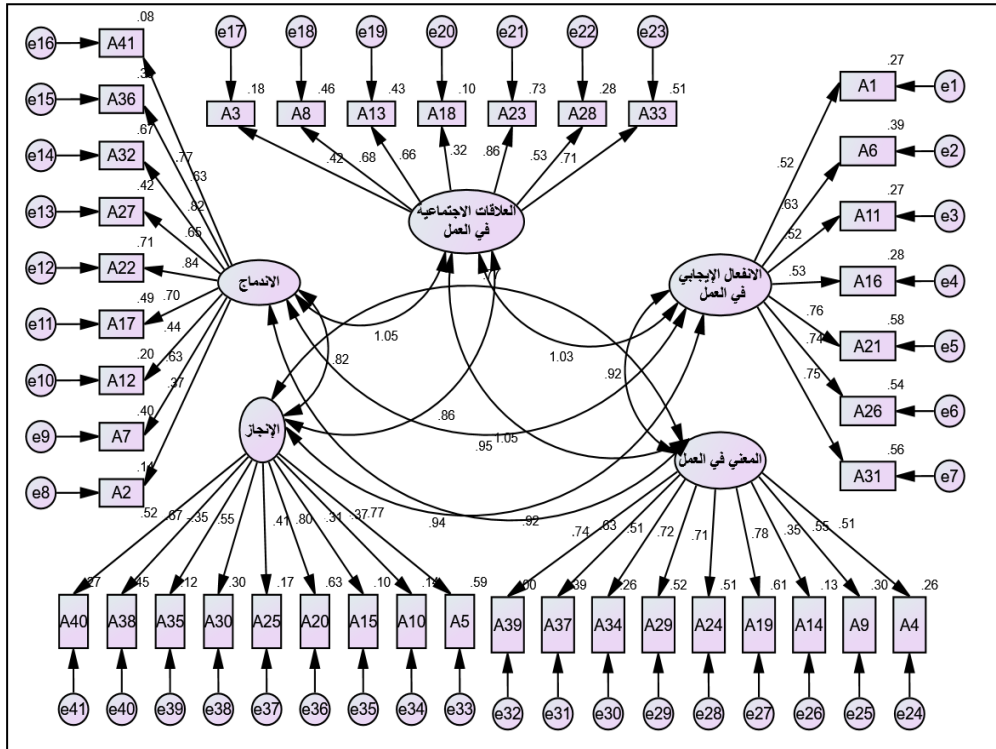
**القيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (١٠) أن جميع معاملات الارتباط المتبادلة بين أبعاد مقياس الازدهار في العمل وبعضها البعض من جهة، وبين الدرجة الكلية للمقياس ككل من جهة أخرى، قد جاءت دالة عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يشير إلى تحقق اتساق عبارات المقياس عند المرحلة الثالثة من مراحل الاتساق الداخلي. وهذا بدوره أثبت اتساق أبعاد المقياس في قياسها للازدهار في العمل.

ثانياً: الصدق:

التحليل العاملي التوكيدي: Confirmatory Factor Analysis

تمَّ التحقق من صدق مقياس الازدهار في العمل في الدراسة الحالية من خلال التحليل العاملي التوكيدي (CFA) بعد تطبيق المقياس على الأفراد المشاركين بالدراسة الاستطلاعية، والبالغ عددهم (١٨٠) من الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة بواسطة برنامج (AMOS v24)؛ حيث تم افتراض أن العوامل الكامنة للازدهار في العمل تنتظم في خمسة عوامل كامنة، وهم: (الانفعال الإيجابي في العمل، الاندماج، العلاقات الاجتماعية في العمل، والمعنى في العمل، الإنجاز)، يتوزع عليهم (٤١) عاملاً مشاهدًا، ويوضح الشكل التالي التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل:



شكل (٢) التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل

ويوضح الجدول التالي رقم (١١) مؤشرات جودة المطابقة:

جدول (١١)

مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل (ن = ١٨٠).

المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة
من ٣ - ٠	٢,٧٠٣	النسبة بين مربع كاي ودرجة الحرية (X2/df)
من ١ - ٠,٩٠	٠,٩٠٠	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
	٠,٩٠٤	مؤشر حسن المطابقة المقارن (CFI)
	٠,٨٨٧	مؤشر المطابقة التزايدية (IFI)
	٠,٩٠٦	مؤشر المطابقة النسبية (RFI)
	٠,٩١٢	مؤشر توكر-لويس (TLI)
من ٠,٠٨ - ٠	٠,٠٧٠	جذر متوسطات مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)

تابع جدول (١١) مؤشرات جودة المطابقة

لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل (ن = ١٨٠).

المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات حسن المطابقة
أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من قيمته للنموذج المشبع	٧,٦٢٢	مؤشر الصدق الزائف المقترح للنموذج الحالي (ECVI)
	٣٢,٨٨٢	مؤشر الصدق الزائف المقترح للنموذج المشبع (ECVI)
أن تكون قيمته للنموذج الحالي أقل من قيمته للنموذج المشبع	١٨٠٤,٠٠٠	مؤشر محك المعلومات للنموذج الحالي (AIC)
	٧٧٢٨,٣٥٦	مؤشر محك المعلومات للنموذج المشبع (AIC)

يتضح من جدول (١١) أن نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الازدهار في العمل قد حظي بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة؛ حيث وقعت معظم المؤشرات في المدى المثالي لها؛ مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة صدقٍ عالية، مما يسمح بتطبيقه على عينة الدراسة الأساسية بدرجةٍ عاليةٍ من الموثوقية.

ثالثاً: الثبات Reliability:

تمّ حساب ثبات مقياس الازدهار في العمل في هذه الدراسة من خلال حساب معامل ألفا للثبات في معادلة ألفا كرونباخ **Cronbach Alpha**، وحساب معامل ثبات أوميغا، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات مقياس الازدهار في العمل

جدول (١٢)

قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات أوميغا لمقياس الازدهار في العمل (ن=١٨٠)

م	الأبعاد	معامل ثبات ألفا كرونباخ	معامل ثبات أوميغا
١	الانفعال الإيجابي في العمل	٠,٨٣٤	٠,٨٢٤
٢	الاندماج	٠,٧٦١	٠,٧٨٢
٣	العلاقات الاجتماعية في العمل	٠,٨٢٤	٠,٨٢٤
٤	المعنى في العمل	٠,٧٧٠	٠,٧٧١
٥	الإنجاز	٠,٨٧٥	٠,٨٧٧
	الدرجة الكلية	٠,٩٠٦	٠,٩٠٤

يتضح من جدول (١٢) أنّ معاملات ألفا للثبات المستخرجة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وباستخدام ثبات أوميغا جاءت مرتفعة، وهي قيم دالة على ثبات المقياس، وفي ضوء ذلك يمكن القول بأنّ المقياس الحالي توافرت فيه مؤشرات عالية على ثباته، الأمر الذي يسمح بتطبيقه على عينة الدراسة الأساسية بدرجة عالية من الموثوقية.

نتائج البحث ومناقشتها:

نص هذا الفرض البحث على أنه "لا تسهم استراتيجيات التدوق النفسي في التنبؤ بالازدهار في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من معاوني أعضاء هيئة التدريس".
وقد تم التحقق من صحة هذا الفرض من خلال الخطوتين التاليتين:

أ- التنبؤ بالمتغير التابع (الازدهار في العمل) من خلال الدرجة الكلية للمتغير المستقل (استراتيجيات التدوق النفسي).

وللتحقق من صحة هذا الفرض، فقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط- باستخدام طريقة **Enter**- لتحليل استجابات عينة الدراسة (ن=٣٠٠) من معاوني أعضاء هيئة التدريس، باعتبار أن الازدهار في العمل (متغير تابع)، والدرجة الكلية لاستراتيجيات التدوق النفسي (متغير مستقل منبئ)، ويوضح جدول (١٣) نتائج ذلك:

جدول (١٣) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ بالازدهار في العمل من خلال الدرجة الكلية لاستراتيجيات التدوق لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس (ن=٣٠٠)

الازدهار في العمل									المتغيرات
الدلالة Sig	قيمة T	معامل الانحدار المعياري Beta	الانحراف المعياري	معامل الانحدار B	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	
٠,٠١	**١٥,٦٨٦		٨,٢٦٥	١٢٩,٦٤٩					قيمة ثابت الانحدار
٠,٠١	**٦,١٧٣	٠,٢٢٧	٠,٠٤٦	٠,٢٨٤	٠,٠١	**١٦,١٢٠	٠,٠٥١	٠,٢٢٧	الدرجة الكلية لاستراتيجيات التدوق النفسي

**القيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (١٣) أن قيمة "F" و "t" جاءت جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما يتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل استراتيجيات التدوق النفسي (كدرجة كلية) يفسر ما مقداره (٥,١٠٪) من التباين في المتغير التابع (الازدهار في العمل)، وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي: الازدهار في العمل = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار × المتغير.

الازدهار في العمل = (١٢٩,٦٤٩) + (٠,٢٨٤) × الدرجة الكلية لاستراتيجيات التدوق النفسي.

ب- التنبؤ بالمتغير التابع الازدهار في العمل من خلال أبعاد المتغير المستقل أبعاد (استراتيجيات التدوق النفسي).

وللتحقق من ذلك تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد- باستخدام الطريقة المتدرجة **Stepwise Method** -- لتحليل استجابات عينة الدراسة (ن=٣٠٠) من معاوي أعضاء هيئة التدريس

جدول (١٤) دلالة المتغيرات

المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد بالطريقة المتدرجة للتنبؤ بالازدهار في العمل من خلال أبعاد استراتيجيات التدوق النفسي لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس (ن=٣٠٠).

الدلالة Sig	قيمة T	معامل الانحدار المعياري Beta	الانحراف المعياري	معامل الانحدار B	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الازدهار في العمل	أبعاد المخططات المعرفية الإيجابية
٠,٠١	**١٩,٠٩٨		١,٣٤٤	٢٥,٦٦٤	٠,٠١	**٦,٢٢٤	٠,٠٤٩	٠,٢٢١	الانفعال الإيجابي في العمل	قيمة ثابت الانحدار
٠,٠١	**٩,٩٠٤	٠,٢٢١	٠,٠٨٣	٠,٤٠٥						عد النعم
٠,٠١	**٩,٢٣٥		٣,٠٢٧	٢٧,٩٥٥	٠,٠١	**٥,٧٥٠	٠,٠١٩	٠,١٣٨	الاندماج	قيمة ثابت الانحدار
٠,٠٥	*٢,٣٩٨	٠,١٣٨	٠,١٢٠	٠,٢٨٧						مشاركة الخبرات مع الآخرين
٠,٠١	**١٩,٢٧٨		١,٢٩٤	٢٤,٩٣٩	٠,٠١	**١١,٤٢٤	٠,٠٣٧	٠,١٩٢	العلاقات الاجتماعية في العمل	قيمة ثابت الانحدار
٠,٠١	**٣,٣٨٠	٠,١٩٢	٠,٠٥٨	٠,١٩٨						تهنئة الذات
٠,٠١	**١٧,٩٩٩		١,٧٧٣	٣١,٩١٢	٠,٠١	**٩,٨٩٥	٠,٠٣٢	٠,١٧٩	المعنى في العمل	قيمة ثابت الانحدار
٠,٠١	**٣,١٤٦	٠,١٧٩	٠,٠٨٠	٠,٥٢١						تهنئة الذات
٠,٠١	**٨,٠٧٦		٣,٠٩٦	٢٥,٠٠٣	٠,٠١	**٦,٥٤٧	٠,٠٣٦	٠,١٨٩		قيمة ثابت الانحدار
٠,٠٥	*٢,٥٥٩	٠,١٨٩	٠,١٢٢	٠,٣١١						مشاركة الخبرات مع الآخرين

تابع جدول (١٤) دلالة المتغيرات

المستقلة الداخلة في معادلة الانحدار الخطي المتعددة بالطريقة المتدرجة للنتبؤ بالازدهار في العمل من خلال أبعاد إستراتيجيات التدوق النفسي لدى معاونة أعضاء هيئة التدريس (ن=٣٠٠).

الدلالة Sig	قيمة T	معامل الانحدار المعياري Beta	الانحراف المعياري	معامل الانحدار B	دلالة F	قيمة F	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الازدهار في العمل	أبعاد المخططات المعرفية الإيجابية
٠,٠١	**٢٢,٣٠١		٦,٢٩٤	١٤٠,٣٥٧	٠,٠١	**١٢,٧٨٢	٠,٠٤١	٠,٢٠٣	الدرجة الكلية للازدهار في العمل	قيمة ثابت الانحدار
٠,٠١	**٣,٥٧٥	٠,٢٠٣	٠,٢٨٤	١,٠١٦					تهنئة الذات	

** القيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) * القيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٣٤) أن قيمة "F" و"t" جاءت جميعها دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، (٠,٠٥)، كما يتضح من الجدول نفسه ما يلي:

- أن بعد (عد النعم) كأحد أبعاد إستراتيجيات التدوق النفسي قد أسهم في التنبؤ ببعده (الانفعال الإيجابي في العمل) كأحد أبعاد الازدهار في العمل، وقد فسر ما نسبته (٤,٩٠٪) من التباين في بعد (الانفعال الإيجابي في العمل)، وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

الانفعال الإيجابي في العمل = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار × المتغير

الانفعال الإيجابي في العمل = ٢٥,٦٦٤ + (٠,٤٠٥) × عد النعم.

- أن بعد (مشاركة الخبرات الإيجابية) كأحد أبعاد إستراتيجيات التدوق النفسي قد أسهم في التنبؤ ببعده (الاندماج) كأحد أبعاد الازدهار في العمل، وقد فسر ما نسبته (١,٩٠٪) من التباين في بعد (الاندماج). وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

الاندماج = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار × المتغير

الاندماج = ٢٧,٩٥٥ + (٠,٢٨٧) × مشاركة الخبرات مع الآخرين.

- أن بعد (تهنئة الذات) كأحد أبعاد إستراتيجيات التدوق النفسي قد أسهم في التنبؤ ببعده (العلاقات الاجتماعية في العمل) كأحد أبعاد الازدهار في العمل، وقد فسر ما نسبته (٣,٧٠٪) من التباين في بعد (العلاقات الاجتماعية في العمل). وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

العلاقات الاجتماعية في العمل = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار × المتغير

العلاقات الاجتماعية في العمل = $٢٤,٩٣٩ + (٠,١٩٨) \times$ تهنئة الذات.

- أن بعد (تهنئة الذات) كأحد أبعاد استراتيجيات التذوق النفسي قد أسهم في التنبؤ ببعدها (المعنى في العمل) كأحد أبعاد الازدهار في العمل قد فسر ما نسبته (٣,٢٠٪) من التباين في بعدها (المعنى في العمل). وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

المعنى في العمل = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار \times المتغير

المعنى في العمل = $٣١,٩١٢ + (٠,٥٢١) \times$ تهنئة الذات.

- أن بعد (مشاركة الخبرات الإيجابية) كأحد أبعاد استراتيجيات التذوق النفسي قد أسهم في التنبؤ ببعدها (الإنجاز في العمل) كأحد أبعاد الازدهار في العمل قد فسر ما نسبته (٣,٦٠٪) من التباين في بعدها (الإنجاز). وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

الإنجاز = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار \times المتغير

الإنجاز = $٢٥,٠٠٣ + (٠,٣١١) \times$ مشاركة الخبرات مع الآخرين.

- أن بعد (تهنئة الذات) كأحد أبعاد استراتيجيات التذوق النفسي قد أسهم في التنبؤ بالدرجة الكلية للازدهار في العمل قد فسر ما نسبته (٤,١٠٪) من التباين في الدرجة الكلية للازدهار في العمل. وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

الدرجة الكلية للازدهار في العمل = قيمة الثابت + قيمة معامل الانحدار \times المتغير

الازدهار في العمل = $١٤٠,٣٥٧ + (١,٠١٦) \times$ تهنئة الذات.

مناقشة نتائج الفرض وتفسيره:

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات التدوق النفسي والازدهار في العمل وأن استراتيجيات التدوق النفسي تتنبأ بالازدهار في العمل لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Jose et al., 2012; Ramsay & Gentzler, 2014; Sytine et al. 2018; Smith et al., 2020; Chadwicht al., 2021; Jiao et al., 2021; Clombo 2021) التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات التدوق النفسي والازدهار في العمل.

وتتفق كذلك هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Smith & Hollinger, 2015; Smith, 2016; Sato et al. 2017; Lauzon et al. 2018; Chadwicht al., 2021) التي توصلت إلى إمكانية التنبؤ بالازدهار من خلال استراتيجيات التدوق النفسي.

ومما يدعم هذه النتيجة ما ذكرته دراسة (Jose et al. (2012) لمعرفة مدى تأثير التدوق على السعادة اليومية للفرد، حيث طبقت الدراسة على (١٠١) مشارك ، باستخدام تقارير ذاتية قاموا بكتابتها عن الأحداث الإيجابية التي يمرون بها ، واستجابات التدوق والمشاعر اليومية الإيجابية وذلك لمدة ٣٠ يوم ، وأظهرت النمذجة أن مكونات الازدهار لدى الفرد ترتبط بمتغير التدوق النفسي ، كما أن التدوق يلعب دوراً مهماً في شعور الفرد بالأحداث الإيجابية التي يمر بها ، وتحسن مزاجه ، وبصفة عامة أكدت أنه كلما زاد استخدام الفرد الاستراتيجيات التدوق كلما زادت لديه مؤشرات الازدهار.

كما أشارت دراسة (Chadwicht al. (2021) التي أشارت إلى هؤلاء المشاركون استخدموا أربع استراتيجيات للتدوق: ١- تهنئة الذات. ٢- التثبيط. ٣- الشحذ السلوكي. ٤- مشاركة الخبرات مع الآخرين، وهذه الاستراتيجيات الأربعة توقع مؤشرات الرفاه بشكل مختلف. بالإضافة إلى ذلك، تنبأت الاستراتيجيات التدوقية كتهنئة الذات ومشاركة الخبرات مع الآخرين زيادات زمنية في مستويات الرفاهية والازدهار، في حين أن التثبيط والشحذ السلوكي لم يتنبأ بالتغيرات في مستويات الرفاهية بمرور الزمن.

وكذلك ترى (Fredrickson & Losada (2005) في دراستهما عن الازدهار أن الأفراد يحتاجون للمرور بخبرات إيجابية بمقدار يتراوح من ٢٠٩ خبرة إيجابية على الأقل إلى ١١.٦ مقابل خبرة سلبية واحدة، حيث وجدنا أن الأفراد إذا انخفض لديهم هذه النسبة عن المعدل السابق فغالباً يُصبحون أكثر عرضه للاكتئاب ، ولتحسين حالة هؤلاء الأفراد يجب زيادة الانفعالات الإيجابية لديهم باتباع

تدخلات إيجابية مثل: التعبير عن الامتنان، والتدوق، والخبرات الإيجابية المكثفة، والتعاطف، والتأمل القائم على اليقظة الذهنية إلى غيرها من التدخلات الإيجابية التي تسهم في تحسن حياة الأفراد، ومساعدتهم على حل مشكلاتهم بطريقة إبداعية، والتغلب على أزماتهم، وارتفاع مؤشر رفاهتهم النفسية وازدهارهم.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أكدت عليه (2001) Fredrickson في نظرية البناء والتوسيع إن استكشاف وبناء الوعي بالانفعالات الإيجابية، وخبرة الفرد بهذه الانفعالات تجعل حياة الإنسان أفضل، فالانفعالات الإيجابية تسعى لفهم الأداء التوافقي، والفوائد والمنافع الناتجة من تطور بعض الانفعالات السلبية مثل: الخوف والغضب قد تكون إيجابية في بعض الأحيان، فالخوف من أخطاء العمل تجعلنا أكثر حرصاً على أداء جيد للعمل، والقلق من التعرض لخطر في الحياة يجعل الفرد أكثر حرصاً على نفسه، وهذه الفوائد التطورية للانفعالات الإيجابية تجعلنا أقل توتراً، فالانفعالات الإيجابية بشكل عام تسهم في حل المشكلات المرتبطة بنمو الفرد الشخصي وتطوره، من خلال إعداد وتجهيز الفرد لهذه المواقف قبل المرور بما فعلياً، والتفكير المسبق لإيجاد حلول منطقية لها، كما أن المشاعر الإيجابية قادرة على تحسين الصمود، والمرونة النفسية عبر تقديم المزيد من الأدوات؛ لإدارة المشاعر السلبية وإتاحة فرصة الازدهار بدلاً من البقاء فقط، فكلما توسع الانفعال الإيجابي توسع مدى الذات وتحريضها على الانفتاح والاستكشاف، الأمر الذي يوسع نطاق التفكير ليصبح الأفراد أكثر إبداعاً، ومرونة، ومعرفة، واندماجاً اجتماعياً فتوسع الانفعال الإيجابي يحسن الوعي والاستبصار وإدارة الذات.

ويمكن مناقشة هذه النتيجة - في ضوء الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة- فإن الارتباط بين استراتيجيات التدوق النفسي والازدهار في العمل وقدرة استراتيجيات التدوق النفسي على التنبؤ بالازدهار في العمل لدى أفراد عينة الدراسة قد يرجع إلى أن القدرات المتولدة عن الانفعالات الإيجابية فهذه القدرات من حسن الوعي والاستبصار والتحمل والصمود ترتبط بالقدرات المطلوبة والمرغوبة لتحقيق الازدهار في العمل، كما أن الإبقاء على المشاعر الإيجابية المتعلقة بالخبرات الحياتية خاصة الصعبة منها مفعلة ومستثارة ويدعم القدرة على مواجهة الضغوط بصورة أكثر انسيابية ومرونة بالإضافة إلى تدعيم الرغبة لديهم في تحدي الصعوبات التي يواجهونها أكثر من الاستسلام لها مما يؤدي إلى زيادة معدلات قدراتهم على التعامل مع ضغوط العمل بطرق ملائمة وفعالة وتحقيق النتائج المرجوة من العمل بكفاءة ومهارة عالية، فإن استخدام استراتيجيات التدوق النفسي والاهتمام بالإيجابية وتقديرها وتعزيز الخبرات عملية يصبح فيها الناس مدركين للإيجابية والخبرات والانخراط في الأفكار والسلوكيات التي تساعد على خلق الإيجابية وهذا يحول التدوق النفسي للحظات الإيجابية إلى مشاعر إيجابية عابرة (مثل

الفرح أو الامتنان أو المتعة أو الفخر) وبطيل هذه المشاعر الإيجابية، والتي في النهاية يساهم في الرفاه النفسي لدى الأفراد مما ينعكس على الأفراد بشعورهم بالازدهار في العمل.

ومن ثم فإنَّ استراتيجيات التدوق النفسي التي يستخدمها هي التي تُكسبه الشعور بأهمية الخبرة الإيجابية وإطالة مدتها وتعمل كحاجز ضد الاعراض الاكتئابية وتزيد لدى الفرد الوعي بأهمية الانفعالات الإيجابية ويعرف كيف يكون لمدة وشدة الانفعالات الإيجابية أن تُحدث سعادة أكثر للأفراد، فيقدر ما تزداد لديه المشاعر الإيجابية يزداد شعوره بالازدهار في العمل، ويقدر ازدياد المشاعر السلبية لديه يقل شعوره بالازدهار في العمل.

كما يلاحظ من نتائج هذا الفرض، دلالة قيم معامل الانحدار المعياري Beta لعدد (٣) استراتيجيات للتدوق النفسي من مجمل (١٠) استراتيجيات- ويمكن تفسير ذلك في ضوء الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة- على النحو التالي:

بعد (عد النعم) حيث بلغت نسبة معامل الانحدار المعياري لهذه الاستراتيجية (٢٢,١٪) للنتبؤ بعدد الانفعال الإيجابي في العمل. أي أنه كلما زادت درجة عد النعم لدى عينة من معاوي أعضاء هيئة التدريس، ارتفع الانفعال الإيجابي في العمل. ويمكن عزو ذلك إلى تذكير معاوي أعضاء هيئة التدريس بالنعم العديدة الموجودة في حياتهم مثل: حب الطلاب لهم، مكانتهم في المجتمع، والتركيز على فكرة كم هو مميز ومحظوظ بغض النظر عما لديه من ضغوط في عمله أو كثرة مهامه وصراع الدور لديه... وغيرها، فأما النعم التي يمتلكها تصبح هذه الضغوط والمشكلات أمرًا بسيطًا؛ وهذا يتطلب المزيد من الوعي بالنعم الموجودة لديه ويكون ممتنًا، وشاكرًا لها، فهذه الاستراتيجية لتعزيز الاتجاه نحو الامتنان، فمجرد أن يعترف الشخص لآخر بكونه ذو حظ سعيد يشعر بالسعادة كما يشعر الشخص الآخر بالسعادة وذلك لقوة الامتنان الإيجابية، فاستخدام تلك الاستراتيجية تساعد الفرد على أن يشعر بقيمة الأشياء من حوله، وبالتالي تحسن الجانب الانفعالي، والمعرفي لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس، فتزداد لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس الخبرات الانفعالية الموجبة من حماسة، وفخر، وأمل، وامتنان نحو العمل مما ينعكس بالضرورة على انتاجهم وازدهارهم في العمل.

بعد (مشاركة الخبرات الإيجابية) حيث بلغت نسبة معامل الانحدار المعياري لهذه الاستراتيجية (١٣,٨٪) للنتبؤ بعد الاندماج في العمل، وكذلك بلغت نسبة معامل الانحدار المعياري لمشاركة الخبرات الإيجابية (١٨,٩٪) للنتبؤ بالإنجاز في العمل، أي أنه كلما زادت درجة مشاركة الخبرات الإيجابية لدى عينة من معاوي أعضاء هيئة التدريس، ارتفع الاندماج والإنجاز في العمل لديهم. ويمكن عزو ذلك إلى البحث عن الآخرين لمشاركة الخبرة معهم، وإخبارهم بقيمة اللحظات التي يعيشونها، وهذه الاستراتيجية مهمة؛

لأنها تجعل الفرد يستفيد من الدعم الاجتماعي، فعندما يتحدث الفرد أمام آخرين يجلبهم عن خبرة إيجابية يمر بها فإن الآخرين يضيفون إليه انفعالاتهم الإيجابية ويقدرّون انفعاله الايجابي نحو هذا الحدث مما يزيد من طول مدة وأثر هذه الخبرات لدى الفرد، وكذلك معاوني أعضاء هيئة التدريس عندما يتحدثون مع زملائهم على خبراتهم الإيجابية في العمل وإنجازاتهم مما ينعكس على الانغماس في بيئة العمل، والشعور بالكفاءة، والرضا، والازدهار، وغالبًا ما يتم بشكل غير رسمي، إن تخصيص وقتًا للمشاركة بشكل رسمي يمكن من تحقيق الخبرات الإيجابية أثناء العمل على سبيل المثال من خلال تخصيص الوقت خلال واحد من الاجتماعات الفردية أو الاجتماعات الجماعية للأفراد لمشاركة الأخبار أو الأحداث الإيجابية مع الآخرين وتقلل من تأثير الضغوط.

بعد (تَهْنئة الذات) حيث بلغت نسبة معامل الانحدار المعياري لهذه الاستراتيجية (١٩,٢٪) للتنبؤ ببعده العلاقات الاجتماعية في العمل، وكذلك بلغت نسبة معامل الانحدار المعياري لتَهْنئة الذات (١٧,٩٪) للتنبؤ بالمعنى في العمل، وكذلك بلغت نسبة معامل الانحدار المعيارية لبعده تَهْنئة الذات للتنبؤ بالازدهار في العمل (درجة كلية) بنسبة (٢٠,٣٪) أي أنه كلما زادت درجة تَهْنئة الذات لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس، ارتفعت العلاقات الاجتماعية والمعنى في العمل لديهم. ويمكن عزو ذلك إلى أن تَهْنئة الذات تسعى لتحفيز الفرد على تَهْنئة ذاته عند عمل شيء إيجابي وذلك من خلال الشعور بالفخر لإمكاناته، وقدراته والإعجاب بما يقوم به إذا كان جدير بذلك فمدح الذات والرضا عن الحياة من أكثر العوامل التي ترتبط بإنجاز الفرد، ونجاحاته، وتحقيقه لأهدافه الشخصية، فالمحادثة الذاتية للفرد نفسه لنفسه عن الإنجازات التي حققها، والتحديات التي يفتخر بأنه تحطها تعكس درجة الإعجاب والفخر بنفسه لتعزيز المشاعر الإيجابية والحفاظ على الدافع لمواصلة السعي وراء الهدف وتعطيه ثقة بنفسه ويمكن استخدامها لتذوق الإنجازات الفردية والجماعية مما يعزز العلاقات الاجتماعية في العمل مع الزملاء وأعضاء الفريق فيما بينهم فتلك العلاقات هي بمثابة مكافأة تمنح الفرد معنًا إيجابيًا في العمل، ومن خلال تحقيق الفرد لإنجاز فذلك أيضا يعطى لعمله معنى وقيمة مما ينعكس بالضرورة على الأفراد بالازدهار في العمل.

توصيات البحث والمقترحات المقدمة :

- في ضوء ما توصل إليه البحث، يمكن تقديم عددًا من التوصيات التي يُمكن أن تُسهم في تطوير وتدعيم استراتيجيات التدوق النفسي لدى معاوي أعضاء هيئة.
- ١- يجب عقد ندوات وورش تدريبية ومناقشات لمعاوي أعضاء هيئة التدريس عن استراتيجيات التدوق النفسي التي تُعد أساسًا لسلوكياتهم وانفعالاتهم، والتي قد يترتب عليها العديد من الآثار الإيجابية كازدهارهم في عملهم وتقليل الضغوط عليهم.
 - ٢- محاولة الاستفادة من نتائج هذه الدراسة، والتوسع في دراسة أهم العوامل التي تُسهم في زيادة وتدعيم الازدهار في العمل.
 - ٣- ينبغي توفير الظروف الملائمة نفسيًا واجتماعيًا لمساعدة معاوي أعضاء هيئة التدريس على تنمية السلوكيات المرتبطة بالازدهار في العمل في حياتهم، مما يجعلهم مؤهلين لمواجهة العديد من العقبات والصعوبات التي تعترضهم في مختلف مواقف الحياة.
 - ٤- الاهتمام بوضع برامج وقائية وإثرائية باستراتيجيات التدوق النفسي لتبصير الأفراد بتلك الاستراتيجيات ودورها الإيجابي على معاوي أعضاء هيئة التدريس.

البحوث المقترحة :

- لعله استكمالًا لسلسلة حلقات البحث في موضوع هذه الدراسة والدراسات السابقة لها، يمكن اقتراح إجراء البحوث والدراسات التالية:
- ١- استراتيجيات التدوق النفسي (عد النعم _ مشاركة الآخرين _ الوعي الزمني المؤقت) كمنبئات بالازدهار الأكاديمي لدى عينة من طلاب الجامعة.
 - ٣- استراتيجيات التدوق النفسي كمنبئات بالازدهار في العمل لدى عينة من مديري ووكلاء المدارس بسوهاج.
 - ٤- استراتيجيات التدوق النفسي كمنبئات بالمرونة النفسية لدى عينة من المعلمين.
 - ٥- دراسة تطويرية لاستراتيجيات التدوق النفسي لدى المعلمين.
 - ٦- فعالية برنامج معرفي سلوكي قائم على تنمية استراتيجيات التدوق النفسي للبحث على الازدهار الأكاديمي لدى طلاب الجامعة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- *السيد، علياء رجب (٢٠١٣). فاعلية الذات وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. *مجلة القراءة والمعرفة*. جامعة عين شمس. كلية التربية. ١٤٢، ٢١-٥٠.
- الضبع، فتحي عبد الرحمن؛ وصفحي، محمد يحيى (٢٠٢٠). المعنى والتدفق في العمل كمنبئين بالقدرة على تحمل الإحباط الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلبة ذوي الإعاقة البصرية. *المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج*، ٧٠، ١٠١-١٣٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bryant, F. B. (2003). Savoring Beliefs Inventory (SBI): a scale for measuring beliefs about savouring. *J. Ment. Health*, 12, 175–196.
- Bryant, F. B., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. Lawrence Erlbaum Association Psychology Press.
- Palmer, C. A., & Gentzler, A. L. (2019). Age-related differences in savoring across adulthood: The role of emotional goals and future time perspective. *Journal of Happiness Studies*, 20, 1281-1304.
- Chadwick, E. D., Jose, P. E., & Bryant, F. B. (2021). Styles of everyday savoring differentially predict well-being in adolescents over one month. *Journal of Happiness Studies*, 22(2), 803-824.
- Colombo, D., Pavani, J. B., Fernandez-Alvarez, J., Garcia-Palacios, A., & Botella, C. (2021). Savoring the present: The reciprocal influence between positive emotions and positive emotion regulation in everyday life. *PloS one*, 16(5), e0251561.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 7, 451-477.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: *A review and meta-analysis*. *Work & Stress*, 25,3, 185–204.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56,3, 218–226.

*طريقة التوثيق المتبعة (APA 7)

- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences.* 359,1449, 1367-1377.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678.
- Jose, P. Lim, B. & Bryant, F. (2012): Does savoring increase happiness? A daily diary study, *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice.* 7, 3, 176-187.
- Jiao, J., Kim, S., & Pitts, M. J. (2021). Promoting subjective well-being through communication savoring. *Communication Quarterly*, 69(2), 152-171.
- Kun, A., Balogh, P., & Krasz, K. (2017). Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences.* 25,1, 56-63.
- Lingke, K. O. N. G., & Chang, Y. C. (2019). The effect of teachers' savoring on creative behaviors: Mediating effects of creative self-efficacy and aesthetic experience. *International Journal of Educational Methodology*, 5,3, 325-335.
- Quoidbach, J., Berry, E. V., Hansenne, M., & Mikolajczak, M. (2010). Positive emotion regulation and well-being: Comparing the impact of eight savoring and dampening strategies. *Personality and Individual Differences.* 49, 368-373.
- Ramsey, M. A, & Gentzler, A. L. (2014). Age differences in subjective well-being across adulthood: The roles of savoring and future time perspective. *International Journal of Aging & Human Development.* 78, 1, 3-22.
- Seligman, M. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being.* New York, NY, US: Free Press a division of Simon & Liberary congress of cataloging in publication data, New York, p, p16-17
- Smith, J. Hanne, A. (2019). Effects of a Savoring Intervention on Resilience and Well Being of Older Adults, *Journal of Applied Gerontology.* 38, 1, 137- 152.
- Smith, J. L., & Hollinger-Smith, L. (2015). Savoring, resilience, and psychological well-being in older adults. *Aging and Mental Health.* 19,3. 192-200.
- Smith, J.& Bryant, F. (2016). The Benefits of Savoring Life: Savoring as a Moderator of the Relationship Between Health and Life Satisfaction in Older Adults, *The International Journal of Aging and Human Development.* 84, 1, 3-23.
- Smith, J. L., Bihary, J. G., O'Connor, D., Basic, A., & O'Brien, C. J. (2020). Impact of savoring ability on the relationship between older adults' activity engagement and well-being. *Journal of Applied Gerontology.* 39, 3, 323-330