



الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة.  
Subjective wellbeing and job satisfaction among teachers

فاطمة تلمساني (\*)

جامعة سيدي بلعباس ، الجزائر

[f.tlemsani@yahoo.com](mailto:f.tlemsani@yahoo.com)

تاريخ الإيداع: 2020/06/17 تاريخ القبول: 2021/03/10 تاريخ النشر: 2021/04/30

الملخص:

سناول في هذه الدراسة التطرق إلى مستوى الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى الأساتذة، حيث تكونت العينة من 169 أستاذا وأستاذة. ولقد استعملنا لقياس الارتياح النفسي الشخصي (SWB) لكوميتر لقياس الرضا الوظيفي تمثل في فقرة واحدة حول الرضا الوظيفي. لقد تم تحليل المعطيات باستعمال spss، حيث بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي، ولدى الأساتذة مستوى مرتفع في الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.

الكلمات الدالة:

الارتياح النفسي الشخصي، علم النفس الايجابي، الرضا الوظيفي، الأساتذة.

**Abstract:**

The purpose of this study was to examine the level of subjective wellbeing and job satisfaction among teachers and the relationship between subjective wellbeing and self esteem. The sample of study consisted 169 teachers. The data were obtained from the questionar of subjective wellbeing of Cummins and a question for the job satisfaction . We used spss to analyze data. The result demonstrated a relation positive between subjective wellbeing and job satisfaction; the teachers have a higher level in subjective wellbeing and job satisfaction.

**Key Words:** subjective wellbeing; positive psychology ; job satisfaction; teachers.

\*\*\*\*\*

(\*) المؤلف المرسل : تلمساني فاطمة. [f.tlemsani@yahoo.com](mailto:f.tlemsani@yahoo.com)



تعتبر مسألة الارتياح من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين والعلماء من مختلف التخصصات، وخاصة في السنوات الأخيرة على الرغم من أن أصوله تمتد إلى العصور القديمة وإلى الفلسفة التي تعتبر أم العلوم، ولكن في علم النفس ازدهر هذا المفهوم السنوات الأخيرة مع ظهور علم النفس الإيجابي، فهذا الأخير يعطي الأهمية لكل ما هو إيجابي ومحاولة استغلاله، فقد أتى مخالفاً للاتجاه السائد في علم النفس الذي ركز لسنوات طويلة على كل ما هو سلبي وحاول علاجه وهذا أهمل الجانب الإيجابي لدى الفرد وما يمكن للفرد تحقيقه باستغلال قدراته وإمكانيات الكامنة لديه. وان البداية الحقيقية لعلم النفس الإيجابي كانت على يد مارتن سليغمان رئيس الجمعية النفسية الأمريكية سنة 1998، فلقد بدأ علم النفس الإيجابي كحركة تطورت من التفكير الإيجابي إلى علم نفس إيجابي ، فلقد أطلق كل من سيلغمان و سيكزيمهالي " Csikszentmihalyi " ودينر " Diener " مبادرة لتأسيس علم النفس الإيجابي في سنة 1998، و طرح سليغمان " Seligman " الخطوط العريضة لعلم النفس الإيجابي أمام الجمعية النفسية الأمريكية التي كان قد انتخب لرئاستها في 1999، وانعقد الملتقى العالمي الأول لعلم النفس الإيجابي لأول مرة سنة 2002.

حيث يرى أن علم النفس لا يجب أن يقتصر على دراسة المرض، الضعف والتلف فقط، وإنما يفترض أن يهتم أيضا بدراسة مكامن القوة والفضائل الإنسانية. ولقد عرفه كل من هايدت " Haidt " و غابل Gable على انه دراسة الظروف والعمليات التي تساهم في ازدهار الفرد أو الأداء الأمثل للأفراد، للجماعات والمؤسسات.<sup>1</sup>

وحسب غابل " Gable " وهايدت " Haidt " إن هذا المسار البحثي يحاول الإجابة عن السؤال التالي: كيف يتوصل الأفراد إلى الإحساس الإيجابي بجودة الحياة، بالانتماء، بالمتعة، والغرض هو الانضمام والإسهام في نشاطات وخبرات أوسع وأسى وأكثر دواماً من الذات (مثل: الطبيعة، الجماعات الاجتماعية، المؤسسات، الحركات، التقاليد، ونظم الاعتقاد).<sup>2</sup> ومن بين المواضيع التي تناولها الارتياح النفسي.

يعتبر الارتياح النفسي من المواضيع المركزية لعلم النفس الإيجابي ، حيث عرفه فينهوفن Veenhoven أنه الشعور بالارتياح أو الرفاهية وحسن الحال الذي يتضمن مؤشرات موضوعية وتقبيما ذاتيا للوضع الجسدي، المادي، الاجتماعي، والانفعالي، يمتد إلى النمو الفردي والنشاط الهادف متوازنا بمنظومة القيم.<sup>3</sup>

ونجد أن للارتياح بعدين أو جانبين جانب موضوعي وجانب ذاتي، فالجانب الموضوعي : الذي يسمى الارتياح النفسي الموضوعي (objective well-being) والذي يعتمد، في دراسته، على مؤشرات موضوعية محددة من طرف منظمات عالمية كالمنظمة العالمية للتنمية الاقتصادية- على سبيل المثال: الدخل، السكن ونوعيته، الصحة ونوعية الخدمات المقدمة فيها، التعليم وجودته ... الخ. من جهة أخرى : جانب ذاتي، الذي يسمى الارتياح النفسي الشخصي (subjective well-being) حيث يرجع إلى الدرجة التي يقدمها الفرد لذاته من خلال تقييمه الشخصي لرضاه عن حياته. وهذا الأخير هو ما سنحاول دراسته، فلقد تعددت تعريفاته والدراسات التي قدمت حوله ومن بين أهم التعريفات لهذا المفهوم نجد تعريف لقد أكد كل من دينر "Diener" ولوكاس "Lucas" أن هذه العناصر الثلاثة- الرضا عن الحياة، وجود المشاعر الايجابية وغياب المشاعر السلبية- هي التي تدل على مستوى ارتياح الفرد، وأن مضمون الارتياح في هذه يتلخص فيما يلي:

- زيادة خبرات المتعة (Experience of pleasure).

- نقص الخبرات غير الممتعة (alack of unpleasantexperiences).

- الرضا عن الحياة (Satisfaction with life)<sup>4</sup>.

حدد سليغمان سنة 2002 ثلاثة مسالك للوصول إلى السعادة أو الارتياح النفسي من وجهة نظر علم النفس الايجابي وهي وتمثل في: المشاعر أو الانفعالات الايجابية ( positive emotion)، السرور (Pleasure)، والالتزام (Engagement). وأكثر الأفراد ارتياحا هم أولئك الذين يتبعون المسالك الثلاثة، ويقول أن السعادة لا تتحقق بالقدر الكافي إذا ما تبى الفرد مسلك المتعة دون غيره من المسالك.<sup>5</sup>

ونجد كومينز "Cummins" يرى أن الارتياح النفسي الشخصي هو تقييم الحياة بطريقة ايجابية وقد حدد للارتياح مكونين اثنين هما: الرضا المعرفي و المشاعر الايجابية أو الشعور بالسعادة<sup>6</sup> ولقد حدد دينر Diener قامت على دلائل والتي استمدها من الدراسات التي تمت منذ 1985 حيث أن الرضا عن الحياة ينقسم بدوره إلى ميادين عديدة مثل: ( المهنة، الأسرة، الصحة، المال...إلى غير ذلك)، وكذلك الانفعال السلبي (القلق، الإحباط) والانفعال الايجابي (الفرح، الحب، السرور...)<sup>7</sup>

ومن خلال هذه الأبعاد المحددة نجد أن المهنة او العمل تعتبر من أبعاد الارتياح النفسي الشخصي، ولهذا سنحاول في هذه الدراسة تناول العلاقة بينهما لدى الاساتذة



## 1. الإشكالية:

إن الجانب النفسي في حياة الفرد مهم في حياة ، فكلما كان للفرد جانب نفسي ايجابي ومتوازن كلما حقق نتائج ونجاحات أفضل أي التوازن النفسي للفرد يساهم في نجاحه، حيث بين دينر "Diener" سنة 2003 أن الأفراد يشعرون بمستوى عالي من الارتياح، لديهم بشكل عام نجاح أفضل واكبر في مجالات مختلفة مقارنة بالآخرين ، فهي تخص العلاقات الصداقة ، الاستفادة من دخل مرتفع، التطور والمساهمة بشكل اكبر في العمل". ومن هذا، يتبين لنا دور الرضا عن العمل في تحقيق الارتياح النفسي الشخصي وفي نفس الوقت دور الارتياح النفسي الشخصي في تحقيق الرضا الوظيفي ومن خلال هذا التداخل بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي ، حيث أن الرضا الوظيفي يعتبر موضوع ذاتي وشخصي ، وتختلف دوافع وأسبابه من فرد إلى آخر، وقد عرفه كاتزل Katzell على انه درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه الفرد فعلا وما يطمح إلى تحقيقه وهذا ما يعيدنا إلى نظرية المقارنة الاجتماعية للارتياح التي تؤكد أن الارتياح يتحقق عندما يقارن بين ما حققه وما يطمح إليه فإذا كانت انجازاته هي نفسها طموحاته ازداد مستوى ارتياحه ومن خلال هذا التداخل الذي يظهر في هذا التعريف، وفي نفس الوقت نجد أن كل من دانا "griffin" و"غريفن" "danna" أكدوا أن الارتياح في العمل يعتمد على تفاعل مجموعة من العوامل، والتي من بينها الارتياح النفسي الشخصي<sup>8</sup>. ومن هذا نستنتج أنه هناك تداخل بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي . فهذه الأسباب السابقة دفعتنا إلى تناول العلاقة بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي وأردنا الإجابة على التساؤلات الآتية:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي؟
- ما هو مستوى الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة؟
- هل هناك فرق في مستوى الارتياح النفسي الشخصي حسب الجنس؟
- هل هناك فرق في الرضا الوظيفي حسب الجنس ؟

## 2- فرضيات الدراسة:

- 1- هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.
- 2- ما هو مستوى الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة.
- 3- هناك فرق في مستوى الارتياح النفسي الشخصي حسب الجنس.
- 4- هناك فرق في الرضا الوظيفي حسب الجنس.

### 3- منهجية الدراسة:

#### 3-1- عينة الدراسة:

لقد تم اختيار العينة بطريقة عرضية وتمثلت في أساتذة من مختلف الأطوار التعليمية والجدول التالي تبين خصائصها  
الجدول: توزيع العينة حسب الجنس

الجدول 01: توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
50.9%	86	ذكور
49.1 %	83	إناث
100%	169	المجموع

من خلال الجدول 01 نلاحظ أن عدد الذكور 86 بنسبة 50.9% أما الإناث 83 بنسبة 49.1%.

#### 3-2- أدوات الدراسة:

مقياس الارتياح الشخصي يتكون من مؤشر الارتياح النفسي الشخصي (Personal Wellbeing Index) من ثمانية أبعاد تتمثل في: درجة الرضا عن المستوى المعيشي، الصحة، الانجازات، العلاقات، الأمن، الانتماء، الأمن حول المستقبل والرضا عن التدين. و تمثل هذه الأبعاد المكونات الأساسية للرضا عن الحياة كما أثبتته الدراسات السابقة (Group: Personal Wellbeing Index Manual, 2006. International Wellbeing) <sup>9</sup>.  
و يشير دليل المؤشر المذكور إلى إرفاق الأبعاد الجزئية مع السؤال المتعلق بالرضا عن الحياة بشكل عام. والجدول الآتي يبين فقرات مؤشرات المقياس :

الجدول 02: توزيع بنود مقياس الارتياح الشخصي.

المؤشرات	الفقرات
الرضا العام عن الحياة	1.
مؤشر الإرتياح الشخصي	2، 3، 4، 5، 6، 7، 8.



ولقد طبق مقياس الارتياح النفسي الشخصي في الجزائر في العديد من البحوث المسحية وهو يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة أي الصدق والثبات جيدين تسمح باستعماله في الدراسة. أما فيما يخص الرضا الوظيفي فتمثل في بند واحد وتمثل في : ما درجة رضاك الوظيفي. وان سلم الإجابة في أدوات الدراسة يتمثل في الاختيار من 0 إلى 10 درجات. حيث 0 يمثل غير راض تماما و 10 تمثل راض تماما.

#### 4- نتائج الدراسة:

الفرضية الأولى: هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.

الجدول 03: معامل الارتباط بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.

إرتباط بين	ن	م.ح	إ.م	ر	مستوى الدلالة
الرضا عن الحياة	169	70.7	20.23	**0.38	0.01
الرضا الوظيفي	169	71.98	23.38		
مؤشر الارتياح الشخصي	169	72.62	12.84	**0.50	0.01
الرضا الوظيفي	169	71.98	23.38		

من خلال الجدول 03 نلاحظ أن معامل الارتباط بين الرضا العام عن الحياة والرضا الوظيفي ريساوي 0.38 وهو دال عند مستوى الدلالة 0.01 ونلاحظ كذلك أن معامل الارتباط بين مؤشر الارتياح النفسي الشخصي ( ريساوي 0.50 وهو دال عند 0.01 وبالتالي هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.  
مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك علاقة ارتباطية بين الارتياح النفسي الشخصي ( مؤشر الارتياح النفسي الشخصي والرضا عن الحياة) والرضا الوظيفي وبالرجوع إلى مؤشرات الارتياح النفسي الشخصي وهذا يمكن أن يرجع إلى تداخل بين عوامل الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي حيث نجد أن المؤشرات المحددة في مقياس الارتياح معظمها مؤشرات الموجودة في مكان العمل والتي يمكنها التأثير على الرضا الوظيفي ومن بينها العلاقات فللعلاقات دور مهم في تحديد مدى رضا الفرد بشكل وفي أي مرحلة من مراحل حياته وكذلك لها دور في الرضا الوظيفي وهذا ما أكدته ، ونجد كذلك بعد الانجازات والتي تتمثل في مدى كفاءته وفعالته في أداء عمله وماذا حقق ، ومن جهة أخرى نجد الصحة وهذا يمكن الحديث عن أخطار وحوادث العمل التي لديها تأثيرات على الصحة وبالتالي الصحة تؤدي إلى

الارتياح في نفس الوقت إن عدم التعرض للخطر في مكان العمل يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي. ونجد دراسة Nguyen et al سنة 2003 أن الارتياح النفسي الشخصي يؤثر على الرضا الوظيفي. وكذلك Diener سنة 1984 الارتياح العام مرتبط بمعامل قوي (0.37) إلى (0.58) بميادين محددة في الحياة والتي العمل جزء منها<sup>10</sup>. وعلى العكس نجد Hart سنة 1999 يؤكد على أهمية وضع فرق بين الارتياح العام والارتياح في العمل.

الفرضية الثانية : مستوى الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي مرتفعين.

الجدول 04: مستوى الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي

ن	ح.م	إ.م	
169	70.7	20.23	الرضا عن الحياة
169	72.62	72.62	مؤشر الارتياح النفسي الشخصي
169	71.98	71.98	الرضا الوظيفي

من خلال الجدول 04: نجدان متوسط الرضا عن الحياة يساوي ومتوسط مؤشر الارتياح النفسي الشخصي ومتوسط الرضا الوظيفي ونلاحظ أن مستوى كل من الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي مرتفع لدى عينة الدراسة.  
مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الجدول 04: يتضح أن مستوى الارتياح والرضا الوظيفي مرتفعين لدى الأساتذة ، وهذا يمكن أن يكون راجع إلى مهنة التعليم تطورت ولا يوجد الكثير من الصعوبات مقارنة بمهن أصعب. إضافة إلى أن قطاع التربية عرف تحسنا في السنوات الأخيرة في الجزائر وخاصة

من الناحية المادية. وهذا لا يعني عدم وجود مشاكل وصعوبات تقلل من الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي.  
الفرضية الثالثة: هناك فرق في الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي على أساس الجنس .

الجدول 05: فرق في الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي على أساس الجنس .

الجنس	ن	م.ح	م.إ	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الرضا العام الحياة	ذكور	86	70.02	20.45	غير دالة 0.28
	إناث	83	70.12	20.00	
مؤشر الارتياح الشخصي	ذكور	86	72.66	14.23	غير دالة 0.36
	إناث	83	72.59	11.35	
الرضا الوظيفي	ذكور	86	69.64	23.86	غير دالة 1.31
	إناث	83	72.23	22.77	

من خلال الجدول 05: نلاحظ أن ت المحسوبة لكل من الرضا عن الحياة ومؤشر الارتياح النفسي الشخصي والرضا الوظيفي غير دالة، وبالتالي لم تحقق الفرضية التي تشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

خلاصة:

من خلال الدراسة يتوضح لنا ارتباط الارتياح النفسي الشخصي بالرضا الوظيفي ، ومن هذا نستنتج أن الارتياح في مجال العمل يتداخل مع الارتياح العام وبالتالي هذا ما يؤكد لنا دور الجانب النفسي للفرد في مختلف مجالات الحياة وبالخصوص في العمل. إن الجانب





النفسي المتوازن يؤدي بالعامل إلى تحسين مردوديته وزيادة إتقانه للعمل. وفي هذا الصدد فإنه يجدر بالمؤسسات باختلاف أنواعها بتوفير الشروط المناسبة للعمال سواء الشروط المادية أو المعنوية النفسية، وتعتبر أفكار علم النفس الايجابي مجالاً خصباً لتطبيقها في ميدان العمل للمساهمة في تحسين وضعية العامل.

قائمة المراجع:

- <sup>1</sup>Gable .Shelly. L, Haidt J. What (and Why) Is Positive Psychology?. Review of General Psychology .2005.Vol. 9. No. 2. 103–110.P 104
- <sup>2</sup> Gable .Shelly. L, Haidt J. What (and Why) Is Positive Psychology?. Review of General Psychology .2005.Vol. 9. No. 2. 103–110.P 110
- <sup>3</sup> Veenhoven .R. Well-Being in Nations and Well-Being of Nations Is There a Conflict Between Individual and Society?. Soc Indic Res .2009. 91:5–21.4.
- <sup>4</sup> Seligson, J, Huebner . E, Valois. F. An Investigation of A Brief Life Satisfaction Scale With Elementary School Children. Social Indicators Research . 2005. 73: 355–374.P356
- <sup>5</sup> O'Brien. M . Well-Being and Post-Primary Schooling., NCCA Research Report No. 6 NCCA 2008 National Council for Curriculum and Assessment, [www.ncca.ie](http://www.ncca.ie). P19
- <sup>6</sup> Bourke. L, P Geldens. P. Subjective Wellbeing and its meaning for young people in a rural Australian center. Social Indicators Research .2007. 82: 165–187.P169
- <sup>7</sup> McMahan.E , Estes. D. Measuring Lay Conceptions of Well-Being: The Beliefs About Well-Being Scale. J Happiness Stud. 2010.
- <sup>8</sup> -Danna, K, et Griffin, R. W. “Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature”. Journal of Management,1999. Vol 25, n°3, p 357-384. P 375.
- <sup>9</sup> Cummins, R. A. The Domains of Life Satisfaction: an Attempt to Order Chaos. Social Indicators Research,1999. 38 (1),303-332.
- <sup>10</sup> Diener E. “Subjective well-being”. Psychological Bulletin, 1984 ,Vol 95, n°3, p 542-575