

الرفاهية النفسية وعلاقتها بالرضا المهني لدى الأساتذة الجامعي (دراسة ميدانية)

Psychological well-being and its relationship to professional satisfaction among university professors (Field work study)

عليوي نوال*، جامعة الجزائر 2 (أبو القاسم سعد الله)، nawelpsy16@gmail.com

المؤلف المرسل: نوال عليوي	تاريخ النشر: 2022/12/12	تاريخ القبول: 2022/10/18	تاريخ الإرسال: 2022/10/07
---------------------------	-------------------------	--------------------------	---------------------------

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن وجود علاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، والكشف عن الفروق التي تظهر في الرفاهية النفسية والرضا المهني تبعاً لمتغير الجنس، وقد تكونت عينة الدراسة من 90 أستاذ وأستاذة على مستوى جامعة الجزائر 2 والمدرسة العليا للأساتذة بالقبة، وقد كانت الأدوات المستخدمة عبارة عن مقياس الرفاهية النفسية لرايف (Ryff)، ومقياس الرضا المهني لكارتيل هيليون و سميث (Kartell Hullio et Smith).

وتوصلنا إلى أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، وبأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرفاهية النفسية تبعاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الأستاذ (الذكور).

الكلمات المفتاحية: الرفاهية النفسية، الرضا المهني، الأساتذة الجامعيين.

Abstract:

This study aims to reveal the extent to which there is a relationship between psychological wellbeing and professional satisfaction among university professors. Furthermore, it attempts to detect the differences that appear in psychological wellbeing and occupational satisfaction according to the gender variable. The study sample comprised 90 professors, both males and females, from the University of Algiers 2 and the Higher Normal School of Kouba. The researcher opted for Ryff's psychological wellbeing scale and Kartell Hullio et Smith's occupational satisfaction scale as the main frameworks of the present research.

* المؤلف المرسل

The findings revealed a statistically significant correlation between psychological wellbeing and professional satisfaction. Moreover, a statistically significant difference in terms of the degrees of occupational satisfaction in favor of male professors was recorded. However, there was no statistically significant difference between males and females in terms of the arithmetic averages of psychological wellbeing degrees.

Keywords: psychological wellbeing. occupational satisfaction. university professors.

مقدمة:

المحصر الدور التقليدي لعلم النفس على مدى عقود على التركيز على دراسة الجوانب السلبية في الشخصية الإنسانية وإهمال خصائصها الإيجابية، إذ اهتم بإصلاح الأضرار وعلاج الاضطرابات النفسية أكثر من اهتمامه بمساعدة الأفراد في الحياة بشكل إيجابي.

ومن بين أبرز المفاهيم التي تأتي في صدارة مفاهيم علم النفس الإيجابي مفهوم الرفاهية النفسية الذي أصبح نموه وازدهاره ملحوظا في الآونة الأخيرة والذي ينصب حول مساعدة الفرد أن يحيا الحياة الطيبة التي يشعر فيها بالسعادة.

وتعتبر الرفاهية النفسية أحد المؤشرات النفسية للرضا عن الحياة بمختلف جوانبها، وهي الغاية المنشودة التي يسعى الإنسان إلى الوصول إليها وتزداد أهمية مفهوم الرفاهية النفسية إذا كانت مرتبطة بشريحة مهمة في أي مجتمع مثل شريحة الأساتذة الجامعيين، فمنظومة التعليم العالي في الجزائر عرفت منذ الاستقلال نموا كميًا معتبرا ولكن هذا النمو لم يكن ممكنا حقيقة دون أن يتسبب في العديد من الاختلالات حيث واجه القطاع العديد من الصعوبات المادية والتربوية والهيكيلية والتنظيمية وهو ما يطلق عليه أزمة التعليم العالي والتي تتجلى فيما يلي: (معاناة وتراكم مشاكل الطلبة، تدمير وسلبية الأساتذة، ضعف مستوى التعليم، فشل الجامعة في القيام بدورها الأساسي، إضافة إلى عوائق سياسية واستراتيجية ومادية وتنظيمية وبيداغوجية) مما يعزز عدم الشعور بالرفاهية النفسية لدى الأستاذ الجامعي والذي يعتبر عنصر أساسي للدفع بالجامعة نحو التقدم والازدهار. (أبو هشام السيد، 2010)

فأوجاع الجامعة تكشف عن باثولوجيا تستدعي العلاج والسؤال المطروح هو كيف يمكننا النهوض بالجامعة من هذا السبات وإنعاش وتنشيط الحياة الجامعية وتحقيق الرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي؟ حيث نرى أنه نحن في أمس الحاجة إلى ضرورة تحول الجامعة والتعليم من الجمود إلى المرونة ومن التجانس إلى التنوع ومن ثقافة الاجترار إلى ثقافة الابتكار ومن السلوك السلبي إلى السلوك الإيجابي، وهذا لن يتأتى إلا من أستاذ لديه مستوى عالي من الرضا المهني. (نعمت، 2007)

إذ يعد توفير بيئة العمل المناسبة للأستاذ الجامعي من بين أبرز العوامل والأسباب التي تساعد الأساتذة الباحثين في الجامعات الجزائرية على التكيف مع مختلف أبعاد عملهم وبالتالي تحقيق الرفاهية النفسية في بيئة العمل وبالتالي تحقيق الرضا المهني.

حيث يعد الرضا المهني أو الوظيفي من المواضيع المرتبطة بالسلوك التنظيمي الذي يهتم بمعرفة اتجاهات الفرد نحو عمله والإشباع الذي يوفره هذا العمل من مختلف الجوانب (النفسية، المالية، الاجتماعية) كما يعد من أسس الإنتاجية في العمل فهو يؤثر على الاستعداد النفسي والمهاري للأداء الصحيح لمختلف المهام والواجبات الوظيفية، كما يساعد في بناء العلاقات الاجتماعية مع جماعة العمل من زملاء ورؤساء. (عبد الكريم، 2021)

إذ يجب علينا كباحثين في علم النفس إلى السعي على التعرف على العوامل الدافعة للرضا المهني والتي من بينها الرفاهية النفسية، وإلى تفهم دوافع الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية واحتياجاتهم، مما يسهل من استخدام الحوافز المناسبة التي تؤثر إيجابيا في مستوى الرضا المهني لديهم.

وعليه يكتسب موضوع الرضا المهني لدى الأساتذة الجامعي أهمية بالغة إذ يعتبر مؤشرا يستند إليه في تحديد مستوى فعالية الأداء لدى الأساتذة الباحثين في الجامعة الجزائرية. (عبد الرحمن، 2003)

وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات والأبحاث العلمية التي تطرقت للموضوع من بينها دراسة **حنجاني** التي كان موضوعها حول معرف تأثير الرفاهية النفسية على الرضا الوظيفي للأساتذة، وقد أسفرت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والرضا الوظيفي. (شوقي، 2006)

كما بينت دراسة (يونس، 2011) بأن الأساتذة الذين يشعرون بانفعالات وتجارب سيكولوجية إيجابية خاصة عندما يمتلكون موارد مهنية كافية لمواجهة متطلبات العمل المتزايدة، يساعدهم ذلك على تكوين رأس مال سيكولوجي إيجابي يساهم في ارتفاع دافعيتهم في العمل رغم تعرضهم للعديد من الضغوط والتوتر إلا أنهم يشعرون بالرفاهية النفسية. وقد أشار **بريف** (Brief, 1998) إلى أن هناك أكثر من 12400 دراسة ومقال قد ركزت على موضوع الرضا المهني. (فواتيح، 2016) ما يدل على أهمية الموضوع وعلاقته بنجاح بيئة العمل في توفير المناخ النفسي المناسب للأفراد وهذا ما دفعنا للاهتمام بموضوع الدراسة الحالية الذي ينصب حول العلاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين لنطرح التساؤلات العلمية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات الرفاهية النفسية ودرجات الرضا المهني لدى الأساتذة الجامعي؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرفاهية النفسية تبعا لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا المهني تبعا لمتغير الجنس؟

فرضيات الدراسة:

تمثلت فرضيات الدراسة فيما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات الرفاهية النفسية ودرجات الرضا المهني لدى الأساتذة الجامعي.
 - هل توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرفاهية النفسية تبعا لمتغير الجنس.
 - توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا المهني تبعا لمتغير الجنس.
- ومما هو متعارف عليه في ميدان البحث العلمي أنه لا يمكن أن تخلو دراسة من أهداف تصبو إلى تحقيقها لذا فهذه الدراسة تهدف إلى:

- الكشف عن نوع العلاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي.
- توجيه أنظار الباحثين والمختصين النفسيين إلى أهمية مفهوم الرفاهية النفسية في بيئة العمل، والبحث في احتياجات الأستاذ الجامعي.

- تطمح الباحثة أن تكون هذه الدراسة مدخلا لمساعدة الأساتذة على فهم شخصياتهم والتصرف بإيجابية وتخطي العقبات التي تواجههم حتى يحققوا الرضا المهني.

1-الإطار النظري والمفاهيم الأساسية للدراسة:

1-1- مفهوم الرفاهية النفسية:

1-1-1- تعريف الرفاهية النفسية:

يعد مفهوم الرفاهية النفسية من المفاهيم الحديثة نسبيا، فقد اختلفت ترجمته إلى اللغة العربية فبعضهم يعبه مرادفا للسعادة، كما تمت ترجمته إلى الرضا عن الحياة، وبعضهم يراه مرادفا للصحة النفسية، وغيرهم يراه مرادفا لجودة الحياة، كما يستعمل الباحثون عدة مفاهيم أخرى منها الهناء الشخصي وحسن الحال والتنعيم الذاتي.

كما عرفت راييف بأنها: "التقييم الإيجابي للذات والشعور باستمرارية النضج والتطور في الشخصية والإيمان بأن الحياة ذات معنى وقصد، والتمتع بعلاقات إيجابية مع الآخرين والقدرة على إدارة الحياة والعالم المحيط بفعالية والشعور بتفرد الذات." (خرنوب، 2016)

كما عرفت منظمة الصحة العالمية بأنها: " إدراك الأفراد لوضعيتهم في الحياة في سياق النظم الثقافية والقيم التي يعيشون فيها وعلاقة هذا بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم واهتماماتهم، فالرفاهية النفسية مفهوم واسع النطاق يتأثر بطريقة معقدة بصحة الشخص الجسمية والحالة النفسية ومستوى استقلالية والعلاقات الاجتماعية مع الآخرين والمعتقدات الشخصية." (خرنوب، 2016)

وتعرف إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس راييف للرفاهية النفسية.

1-2- مفهوم الرضا المهني:

1-2-1- تعريف الرضا المهني:

لم يظهر المفهوم العلمي للرضا المهني إلا في الثلاثينات من القرن السابق، إلا أن أهمية الدور الذي تلعبه اتجاهات الموظفين في تحديد رضاهم عن وظائفهم قد بحث من قبل ذلك بزمان طويل، فلقد بحث تايلور في دراساته المتعلقة بالإدارة العلمية اتجاهات العاملين نحو الأعمال التي يقومون بها، مفترضا أن الفرد الذي يحصل على دخل مادي أفضل بأقل جهد سيكون راضيا عن وظيفته ومنتجا فيها.

وتعرفه فوزية نور الدين بأنه: " الرضا المهني هو مجموع المشاعر سواءً كانت إيجابية أو سلبية التي تتكون عند العامل (ذكر أو أنثى) نحو عمله أو عملها. (فواتيح، 2016)

كما يعرفه ستون بأنه: "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه وظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها.

أما إجرائيا فهو الدرجة التي تتحصل عليها عينة الدراسة على مقياس كارثيل هيليون وسميث.

1-3- الأستاذ الجامعي:

وهو الذي يطلق عليه أيضا عضو هيئة التدريس والأستاذ المحاضر، وهو من أهم موارد مؤسسات التعليم العالي كما هو الحال في المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا راجع إلى دوره الكبير في العملية التعليمية، فأساتذة التعليم الجامعي أو التعليم العالي هم جميع الأشخاص المستخدمين في مؤسسات التعليم العالي للقيام بالتدريس والبحث والاضطلاع بأنشطة التعمق العلمي وتقديم خدمات تعليمية للطلاب بصور خاصة وللمجتمع بصورة عامة.

1-4- نبذة تاريخية عن الرفاهية النفسية:

يعد مفهوم الرفاهية النفسية Well-being من المفاهيم الحديثة نسبيا في علم النفس، وهو يمثل محور اهتمام علم النفس الإيجابي خلال العقود الماضية، ويذكر (دينر، 2000) وهو من أكبر الباحثين في موضوع الرفاهية، أن معرفة علماء النفس بمصطلح الرفاهية مازالت أولية، وابتداءً من عام 1936 إلى 2002 كانت هناك 132 دراسة علمية تناولت الرفاهية، وفي اللغة العربية هناك اختلاف في ترجمته.

ويشير (هيرد، 2003) في مراجعته للأدبيات على الرفاهية إلى أنه بالرغم من التعريفات النظرية بأنها السعادة والرضا عن الحياة والرفاهية والحياة الطيبة وجودة الحياة، قد تلقت الكثير من الانتباه من علماء النفس في العديد من المجالات، فإنه لا يوجد اتفاق عام على تعريف علمي للرفاهية، وقد عرفت الدراسات المبكرة للرفاهية من ناحية المشاعر الطيبة مثل السعادة، أما الدراسات الأحدث فأشارت إلى أن الرفاهية ليست متميزة من خلال المشاعر الإيجابية وحدها والتي قد تكون زائلة، أو مؤقتة نسبيا لكنها تشمل بعيدة المدى في الشخصية.

وفي انتقادها للدراسات المتكررة على الرفاهية ذكرت (رايف، 1969) في دراستها الأصلية على الرفاهية النفسية أن هذه النظريات محدودة التأثير بسبب افتقارها لإجراءات التقييم الموثوقة وتنوع المعايير المقترحة للرفاهية، وتشبعها بالقيمة كما أن البحث الحالي على الرفاهية الذاتية يعتمد بشكل كبير على تقييمات السعادة وتركز على الحالات الوجدانية والتقييمات العامة للرضا التي تتعثر قليلا مع مرور الوقت، بالإضافة للافتقار للدعامات النظرية. (الزهاوي، 2001)

1-5- أبعاد وخصائص الرفاهية النفسية:

تتمثل أبعاد وخصائص الرفاهية النفسية في المؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام وحددتها رايف في:

● الاستقلالية:

وتشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار، ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضبط وتنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين.

● التمكين البيئي:

ويتمثل في قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة وتوفير البيئة المناسبة والمرونة التنظيمية.

● **النمو الشخصي:**

وهو قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة والشعور بالتفاؤل.

● **العلاقات الإيجابية:**

وهي قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس الود والتعاطف، والثقة المتبادلة والتفهم، والتأثير والأخذ والعطاء.

● **الهدف من الحياة:**

وهو قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته، مع المثابرة والإصرار على تحقيق الأهداف.

● **تقبل الذات:**

وتشير إلى القدرة على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب أخرى سلبية. (معمرية، 2012)

1-6- محددات الرضا المهني:

● **أولاً:** عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته ومهاراته ومستوى دافعيته وقوة تأثير دوافع العمل لديه.

● **ثانياً:** عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعمل والعامل، ومن هذه العوامل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف وشروط العمل. (بوسنة، 2000)

● **ثالثاً:** عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على العامل، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع إلى العامل، ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجاباً أو سلباً على اندماج العامل وتكامله مع عمله. (عبد الفتاح، 2011)

2- الإجراءات الميدانية للدراسة:

2-1- منهج الدراسة:

يختار الباحث منهجاً دون غيره من المناهج لطبيعة الموضوع المتناول، ذلك أنه باختلاف المواضيع تختلف المناهج المستعملة التي تناولت الظواهر بالدراسة والتحليل فالمنهج هو الكيفية التي يصل بها الباحث إلى نتائج، وفي دراستنا الحالية نختار المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة موضوعنا، فهو لا يقف عند وصف الظاهرة موضوع البحث، بل يذهب إلى تحديد الظروف والعلاقات والمقارنة وتنظيم البيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج المتوخاة لتعميمها. ولما كانت دراستنا هذه تهدف إلى الكشف عن علاقة ارتباطية من جهة، والتعرف عن الفروق الفردية بين أفراد العينة من جهة أخرى، فإنها تبنت المنهج الوصفي الارتباطي بهدف وصف الظاهرة واكتشاف الواقع كما هو.

ويمكن تعريفه بأنه: " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (أحمد، 2006)

2-2- عينة الدراسة:

إن تحديد عينة الدراسة في أي بحث هي عملية أساسية، فهي تسمح لنا أن نقدر الدرجة التي يعتبر فيها أفراد العينة ممثلين للمجتمع، فالعينة عبارة عن مجموعة جزئية منتقاة من المجتمع الأصلي للدراسة.

وبما أن بحثنا هذا يهتم بدراسة العلاقة بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين فالعينة كانت مجموعة أساتذة اعتمدنا في اختيارها على عينة تطوعية من الأساتذة الجامعيين على مستوى جامعة الجزائر 2، والمدرسة العليا للأساتذة بالقبة باعتماد المعاينة العرضية، فالمعاينة العرضية هي تلك المعاينة غير الاحتمالية التي تواجه صعوبات أقل أثناء انتقاء عناصر العينة واللجوء إلى هذا الصنف من المعاينة يتم عندما لا يكون أمامنا أي اختيار لأنها الحالة التي لا يصعب فيها أن نحصى في البداية كل مجتمع البحث المستهدف.

وعليه فقد تكونت عينة الدراسة من 90 أستاذ وأستاذة، موزعين على 45 أستاذ (ذكر) و 45 أستاذة (أنثى)، تراوحت أعمارهم بين (28 و 50 سنة).

2-3- أدوات الدراسة:

اعتمدنا في هذا البحث على الأدوات التالية:

2-3-1- مقياس الرفاهية النفسية لرايف (Ryff):

تم الاعتماد في الدراسة الحالية على مقياس رايف، وهو في صورته الأصلية يشمل 120 بند وست فقرات لكل بعد، ليتم تعديله واختصاره فيما بعد إلى 42 بند مع الحفاظ على أبعاده الستة بعدد 7 بنود لكل بعد، بخمس فقرات لكل بند مع توفر المقياس على بنود موجبة وبنود سالبة، وقد أكدت الكثير من الدراسات على صلاحية الخصائص السيكومترية لنموذج رايف. (خرنوب، 2016)

وفي الدراسة الحالية قمنا بالتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس رايف بتطبيقه على عينة تكونت من 30 أستاذ.

• الصدق التمييزي (المقارن الطرفية) لمقياس الرفاهية النفسية:

جدول رقم (1): يمثل صدق مقياس الرفاهية النفسية عن طريق المقارنة الطرفية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	اختبار (ت)	sig	مستوى الدلالة
الرفاهية النفسية	العليا	161,62	4,17	14	18.178	0.00	0.01
	الدنيا	117,25	5,67				

نلاحظ من الجدول رقم (1) أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قد بلغ 161,62 وانحرافه المعياري قد بلغ 4,17 مقارنة بالمتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا الذي بلغ 117,25 وانحرافه المعياري قدر ب 5,67، أما اختبار (ت) فقد بلغ 18,178، واختبار دلالة (ت) المحسوبة بلغ 0,00 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0,05، مما يدل على الفروق دالة، ومنه المقياس مميز وصادق ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

• ثبات المقياس:

لقد تم حساب درجة الثبات للمقياس بطريقة درجة الثبات عن طريق ألفا كرونباخ، وقد بلغت درجة الثبات 0,71 وهي قيمة عالية تجعل من هذا المقياس ثابت وقابل للاستعمال في الدراسة الحالية.

2-3-2- مقياس الرضا المهني:

استخدمنا في هذه الدراسة مقياس الرضا المهني المصمم من طرف كارتيل هيليون وسميث (Kartell et Hullio et Smith)، بالولايات المتحدة الأمريكية وتمت ترجمته إلى العربية وتكييفه مع المجتمع الجزائري من طرف الأستاذ محي الدين أستاذ علم النفس بجامعة الجزائر 2.16

ويرتكز المقياس الأبعاد الخمس للرضا المهني وهي الأجر، العمل، الزملاء، الترقية، والقيادة، ويتكون من 74 عبارة.

وقد تم التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس بتطبيقه على عينة تكونت من 30 أستاذ وكانت النتائج كالتالي:

• **صدق المقياس:** لاختبار الصدق اعتمدنا على صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب العلاقة الارتباطية بين كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، وقد بلغ معامل الارتباط بيرسون للبعد الأول 0,65، والبعد الثاني 0,77، والبعد الثالث 0,54، والبعد الرابع 0,32، والبعد الخامس 0,25، وقد جاءت كلها دالة عند مستوى الدلالة 0,01. وهو ما يدل على أن المقياس صادق.

• **ثبات المقياس:** أما بالنسبة للثبات فقد تم حساب درجة الثبات للمقياس بطريقة درجة الثبات عن طريق ألفا كرونباخ، وقد بلغت درجة الثبات 0,65 وهي قيمة عالية تجعل من هذا المقياس ثابت وقابل للاستعمال في الدراسة الحالية.

2-4- الأساليب الإحصائية المستعملة لتحليل النتائج:

• **معامل الارتباط بيرسون (R):** وهو أحد المؤشرات الإحصائية البارامترية لدراسة قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين، يستعمل هذا المعامل عندما يفترض الباحث أن يكون تغير في المتغير الأول يتبعه تغير في المتغير الثاني.

• **المتوسط الحسابي:** وهو حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على بنود المقاييس، ويعد المتوسط الحسابي من مقاييس النزعة المركزية الذي يوضح مدى تقارب الدرجات مع بعضها واقترابها من المتوسط، وهو مجموع الدرجات المتحصل عليها على مجموع أفراد العينة.

• **الانحراف المعياري:** يعتبر الانحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت ويعرف على أنه الجذر التربيعي لمتوسط مربعات القيم عن متوسطها الحسابي والانحراف المعياري يفيدنا في معرفة توزيع أفراد العينة ومدى انسجامها.

• إختبار (ت) **T test**: إختبار (ت) هو إختبار بارامتري يعتمد على التوزيع الطبيعي للعينات المدروسة ويستخدم لتحديد مدى دلالة الفروق بين الجنسين.

3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

3-1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على أنه: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين".

جدول رقم (2) يمثل: دلالة العلاقة الارتباطية بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين.

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة
الرفاهية النفسية	90	0,53	0,01
الرضا المهني			

يتضح من الجدول رقم (2) وجود علاقة ارتباطية موجبة مرتفعة ودالة بين درجات الرفاهية النفسية ودرجات الرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، حيث بلغ معامل الارتباط **0,53** وهو موجب ودال عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يعني أنه كلما ارتفعت درجة الرفاهية النفسية كلما ارتفع الرضا المهني، والعكس صحيح كلما انخفضت درجة الرفاهية النفسية كلما انخفض الرضا المهني لدى الأستاذ الجامعي.

ونتيجة الفرضية تتفق مع الواقع حيث لا أحد ينكر أن من بين أهم المهن التي تعاني من الضغوط المهنية قطاع التعليم العالي، والذي يحتاج جدا إلى توفير الرفاهية النفسية للأستاذ وأنه كلما انخفضت الرفاهية انعدمت عوامل الراحة في بيئة عمل الأستاذ كلما انخفضت دافعيته للعمل وانخفض الرضا المهني لديه، هذا الأخير الذي يعد الركيزة التي تقوم عليها المنظومة التعليمية وهو ما يوسع دائرة انتظارات وتوقعات المجتمع من الدور المهم الذي يشغله كونه الناقل للمعرفة من جيل إلى جيل آخر، فالأستاذ الجامعي يمثل مصدرا أساسيا من مصادر المعرفة فهو يمنح الطلبة المعلومات التي يبحثون عنها ويجهلونها وكل ما هو جديد ويصقل مهاراتهم وقدراتهم العلمية ويوجههم، كما أنه يساهم في تطوير المجتمع عن طريق البحث العلمي واكتشاف ما هو جديد. (عبد الفتاح، 2000)

وقد دلت العديد من الدراسات والأبحاث العلمية على مدى أهمية ظروف عمل ملائمة توفر الرفاهية النفسية للأستاذ، وهذا ما تطرق إليه إسماعيل طه حيث بينت دراسته حول بيئة العمل للأساتذة الجامعيين أنه كلما كانت بيئة عمل إيجابية كلما كان الأستاذ متوافق مهنيا ولديه الرضا المهني، والعكس صحيح كلما كان الأستاذ يعاني من ضغوط مهنية وظروف عمل سلبية كلما قل التوافق المهني والرضا المهني. (الطريفي، 2003)

كما أكدت دراسات (Frankel, 1990) أن الرفاهية ومعنى الحياة الإيجابية هو الشيء الأساسي الذي يساعد الإنسان على البقاء في أسوأ الظروف، كما يساعده على تجاوز ذاته والتوجه بإيجابية في الحياة نحو المستقبل بتفاؤل من خلال اكتشافه للجوانب الإيجابية والقدرات والإمكانات التي بداخله بدلا من تركيزه على الجوانب السلبية في شخصيته،

وأن من أهم المتغيرات النفسية الحديثة مفهوم الرفاهية النفسية المستوحى من علم النفس الإيجابي والذي جاء كدراسات حديثة حيث يتضمن مجموعة واسعة من الأفكار الإيجابية التي تشمل التقييمات الإيجابية عن الذات وحياة الفرد والشعور بالاستمرار والاعتقاد بالحياة الهادفة وامتلاك علاقات جيدة مع الآخرين، فالرفاه النفسي له مكانة بارزة لدى مختلف المجتمعات والثقافات ويسعى المجتمع إليه بوضعه هدفاً أسمى للحياة لارتباطه بالحالة المزاجية الإيجابية والرضا عن الحياة وتحقيق الذات، وبهذا حسب فرانكل كلما زادت الرفاهية زاد الرضا. (وعد، 2015)

هذا وبين (عبد الرحمن سليمان الطريفي، 1993): أن مهنة التعليم من أكثر المهن التي يعاني فيها الفرد من الضغوط النفسية بمختلف مصادرها، وهذا تبعاً لطبيعة العمل والظروف المتوفرة، وكانت نتيجة الدراسة أنه كلما كانت ظروف العمل سلبية ولا تتوفر على الرفاهية النفسية كلما قل الرضا المهني لدى الأستاذ، وقد كان من بين توصيات واقتراحات الدراسة أن تسعى الجامعة إلى توفير شروط عمل إيجابية توفر الرفاهية النفسية للأستاذ حتى يرتف الرضا المهني لديه. انطلاقاً مما سبق ذكره يتضح لنا جلياً مدى أهمية الرفاهية النفسية في بيئة العمل، خاصة لدى شريحة الأساتذة الجامعيين كمحفز لهم على الأداء الوظيفي والرضا المهني. (المشيخي، 2004)

3-2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرفاهية النفسية تبعاً لمتغير الجنس".

جدول رقم (3) يمثل: دلالة الفروق بين الذكور والإناث في درجات الرفاهية النفسية.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة 'ت'	مستوى الدلالة
الرفاهية النفسية	ذكور	83,13	3,72	1,77	غير دال 0,05
	إناث	81,00	5,48		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة 'ت' قدرت ب 1,77 وهي غير دالة عند مستوى الدلالة 0,05، وعليه نخلص أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الرفاهية النفسية، أي أن الفرضية الثانية لم تتحقق.

ويبدو أن هذه النتيجة قد اتفقت مع العديد من الدراسات السابقة، فعلى سبيل المثال فقد أظهرت نتائج دراسة موسى (2017) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرفاهية النفسية والسعادة، كما أظهرت نتائج كل من دراسة كوشنام وآخرون عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في الرفاهية النفسية. (الدردير، 2004)

3-3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثانية على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا المهني تبعاً لمتغير الجنس".

جدول رقم (4) يمثل: دلالة الفروق بين الذكور والإناث في درجات الرضا المهني.

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة 'ت'	مستوى الدلالة
الرضا المهني	إناث	85,89	13,76	2,049	دال عند مستوى 0,05
	ذكور	75,66	19,73		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن قيمة 'ت' قدرت ب 2,049 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0,05، وعليه نخلص بأنه توجد فروق بين الذكور والإناث في الرفاهية النفسية لصالح الذكور، أي أن الفرضية الثالثة تحققت. وهذا يدل أن الأساتذة الذكور استطاعوا تحقيق نوع من الرضا عن العمل، ونستطيع تفسير ذلك بأن الرجل ليس عليه مسؤوليات كبيرة داخل الأسرة مثل المرأة التي تتحمل الكثير من المسؤوليات داخل الأسرة، وخارجها في بيئة العمل. وقد أوضحت دراسة باجارس (Pajares, 2001) أن الأساتذة الذين يتمتعون برفاهية نفسية عالية هم أكثر عن حياتهم وأكثر كفاءة في مواجهة ما يعيق نجاحهم وحياتهم المهنية وهم بذلك يحققون الرضا المهني. (البكر، 1987)

4- خاتمة:

كان الغرض من هذه الدراسة هو البحث عن العلاقة الارتباطية بين الرفاهية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين، أين اعتمدنا على المنهج الوصفي وباستعمالنا مقياس رالف للرفاهية النفسية، ومقياس كارتيل هيليون وسميث للرضا المهني وقد أسفرت نتائج البحث عن:

- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الرفاهية النفسية والرضا المهني لدى الأساتذة الجامعيين.
- لا توجد فروق بين الإناث والذكور في الرفاهية النفسية.
- توجد فروق بين الذكور والإناث لصالح الذكور في الرضا المهني.

فلا أحد منا ينكر أن الحياة المهنية مهمة جدا في صحتنا النفسية، وأنه كلما كان الفرد يحقق الرفاهية وجودة الحياة في عمله كلما كان راضيا عن ذاته وتتحسن من خلالها صحته النفسية ويصبح معطاءً في كل الجوانب والعكس صحيح فكلما كان الفرد يعاني من ضغوط مهنية أثر ذلك على صحته النفسية سلبيا، وأصبح سلبيا وهذا يؤثر سلبيا على عطائه ورضاه المهني.

وسعيا منا لتحقيق الرفاهية النفسية نقترح أن يتم الاعتناء أكثر بالموظفين خاصة عندما نتكلم على مهنة التعليم التي هي من المهن الشاقة، والأخذ بعين الاعتبار الجانب النفسي الذي يعتبر الركيزة الأساسية في الأستاذ وهذا يكون بتوفير شروط وظروف ملائمة للعمل حتى نرفع من الرضا المهني لديه.

5- المراجع:

- 1- أبو هشام السيد، محمد. (2010). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (16).

- 2- مفلح فدوى، شوقي. (2006). إدارة الذات نحو النجاح والإبداع. دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
- 3- محمد الأمين أحمد، فواتيح. (2016). جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة (دراسة ميدانية). مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 12.
- 4- منى محمد إبراهيم، عبد الكريم. (2021). كفاءة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. مجلة كلية الآداب، العدد 52، الجزء الثاني.
- 5- فتون، خرنوب. (2016). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الإنفعالي والتفاؤل (دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كلية التربية بجامعة دمشق). مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. المجلد 14، العدد 1.
- 6- أحلام علي أحمد، الزهراني. (2001). الرفاهية النفسية وعلاقتها بإدارة الذات لدى عينة من الطالبات ذوات الإعاقة بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية. مجلد 26، العدد 14.
- 7- الطريفي منى، عبد الرحمن. (2003). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- 8- غالب محمد، المشيخي. (2004). أساسيات علم النفس. (ط1)، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- 9- الدردير عبد المنعم، أحمد. (2004). دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي. بدون طبعة، عالم الكتاب، القاهرة.
- 10- منصور علي، أحمد. (2006). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. بدون طبعة، دار النشر دمشق، دمشق.
- 11- فوزية بنت بكر، البكر. (1987). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي (الواقع والمعوقات). مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 81.
- 12- معمري، بشير. (2012). علم النفس الإيجابي، إتحاد جديد لدراسة القوى والفضائل الإنسانية. دار الخلدونية، الجزائر.
- 13- بوسنة، محمود. (2000). تأملات حول تطوير التعليم العالي في الوطن العربي ومدى مساهمته في عملية التنمية، عرض لتجربة الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 13.
- 14- سليمان محمد أحمد، عبد الفتاح. (2011). الرضا والولاء الوظيفي، قيم وأخلاقيات العمل. دار زمزم للنشر، عمان.
- 15- رمضان، نعمت. (2007). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية للجامعة الأردنية، الأردن.
- 16- فرحان وعد، عبد الرحيم. (2015). بناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي ومشرفات التربية الرياضية في العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضية. العدد 11.
- 17- خليفات، عبد الفتاح. (2000). الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 38.