

الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية

بتول بناي زبيري أشواق كاظم عزيز

قسم العلوم التربوية والنفسية/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ جامعة بابل/ جمهورية العراق

aaghkkfiocf@gmail.com Batool_2008@yahoo-com

معلومات البحث
تاريخ الاستلام : / / 2019
تاريخ قبول النشر: / / 2019
تاريخ النشر: / / 2019

الخلاصة:

الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل هو شعور الفرد تجاه نفسه فيما يتعلق بعمله، وهدف البحث الحالي معرفة الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغيري الجنس وعدد سنوات الخدمة، لذا تمّ بناء مقياس للكشف عن الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل مكوناً من (54) فقرة، وطبق على عينة بلغت (400) معلم ومعلمة من مركز محافظة كربلاء المقدسة، حيث تبين انهم يتمتعون بالرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل، وأنه لا توجد فروق بينهم تبعاً لمتغيري الجنس وعدد سنوات الخدمة.

الكلمات الدالة: الرفاه، الانفعالي، المرتبط بالعمل.

Work-related Emotional Well-being for Primary School Teachers

Batool Bannay Zubairi

Ashwaq Kadhim Azeez

*Sciences Department/ Educational and Psychological/ College of Education for
College of Education for Human / University of Babylon \ Republic of Iraq*

Abstract

Work-related emotional well-being is the individual's feelings about himself in relation to his work. And the aim of the present research is to identify the emotional well-being associated with the work of primary teachers according to the sex variables and the number of years of service. Consequently, a measure for the detection of work-related emotional well-being was made up of (54) items, And applied to a sample of (400) teachers from the center of the holy province of Karbala, where it was found that they enjoy the emotional well-being associated with work, and that there are no differences between them, depending on the sex variables and the number of years of service.

Key words: Well-Being, Emotional , Work-Related.

أولاً : التعريف بالبحث

مشكلة البحث: بقدر الأهمية التي تحظى بها مهنة التعليم فإنها تعد من المهن الصعبة التي لا بد لأفرادها من التحمل والعناء إذ انها مهنة إنسانية، في حين إن الفكر الاداري والتربوي المتعلق بإدارة الأفراد وعلم النفس الاداري يشير الى أن الأفراد العاملين في المهن الانسانية أكثر تعرضاً للتوتر والضغط النفسي في العمل بسبب ظروف العمل المختلفة والواجبات التي تحتّم عليه بذل أقصى الجهود من أجل تحقيق الأهداف المرسومة [1، 33]. كما يعد التعليم مهنة اقل تقديراً من الناحية الاجتماعية إذ إن الراتب الشهري غير كافٍ ولا توجد مرافق أو أبنية تعليمية مناسبة وعدد الطلبة آخذ بالازدياد مما يؤثر ذلك في رفاهية المعلم، فكل هذه العوامل تجعل المعلمين أكثر عرضة للإجهاد المهني واقل رفاهاً [2، 866]. كما أن التعليم مهنة وجدانية وانفعالية مرتبطة بمستويات عالية من التوتر التي قد تكون السبب في عدم الرضا الوظيفي والاضطرابات النفسية وانخفاض مستوى الرفاه [3، 200]. لهذا فإن مكان العمل بالنسبة للفرد يمكن أن يكون محط إجهاد مرتفع ومشكلات في الصحة النفسية نتيجة للأمر التي تشتمل على المتطلبات العاطفية أو المعرفية المرهقة، أو نقص الفرص، أو عبء العمل، أو الشعور بضعف القيمة. وإن الضعف أو الإنهاك الصحي يشير إلى أن المهنيين الذين يواجهون ظروف عمل سيئة ويواجهون نقصاً في الموارد الشخصية والنفسية يظهرون مستويات اقل من الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل [4، 36]. حيث تفرض الطبيعة الصعبة للعمل نفسه وكذلك بيئة العمل قدراً كبيراً من الضغط عليه، بحيث يمكن لهذا الكم الكبير من العبء أن يسبب العديد من العواقب النفسية والجسدية الضارة التي يطلق عليها ضغوط العمل. إن هذه النتائج السلبية لا تؤثر فقط في العامل ولكن على المنظمة وأدائها كلها [5، 343]. لذا فإن رفاهية المعلم لها تأثير كبير في أدائه لمهامه ومعاملته لتلاميذه ومحاولته لتطوير إمكانياته من أجل دفع العملية التربوية إلى الأمام. فإذا كان المعلم ينسم بالغضب والعصبية نتيجة الظروف الصعبة التي يمر بها فإن ذلك ينعكس على طلابه بشكل سلبي مما يؤدي الى انخفاض مستوى التعلم والاستجابة داخل غرفة الصف.

بناءً على ما سبق فإن مشكلة البحث الحالي تتحدد بالسؤالين الآتيين:

ما مستوى الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟ هل هناك فروق حسب الجنس (ذكور - اناث) وعدد سنوات الخدمة؟

أهمية البحث: إن كل إنسان في هذا العالم يتمنى أن يعيش حياة هانئة وسعيدة و يتمتع بصحة جيدة لكي يستمتع بالحياة وان يحبه ويحترمه الآخرون ويتقبلونه، كما انه يناضل من أجل أن يصبح شخصاً منتجاً وفاعلاً في أي شيء يحاول تحقيقه. وقد حاول الفلاسفة والمفكرين في العلوم الإنسانية وعلماء الدين والاجتماع على مدى قرون عديدة فهم الطرق التي تؤدي إلى حياة منسجمة متناغمة ومعرفة الظروف المؤدية إليها [6، 68]. يسعى الإنسان الى تحقيق ذاته كي يصل إلى السعادة والأمان، وهي مهمة ليست بسيطة وتحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد في مسعاه الطويل لتحقيق ذاته، إذ يحتاج كل شخص إلى قوى نفسية وقدرة على المثابرة تحميه حين يصادف خيبات الأمل وتزوده بالطاقة في لحظة الضعف هذه القوى تتمثل بالرفاه النفسي [7، 464]. وبما أن التعليم يعد من المهن الحساسة جدا والتي تتطلب إتقاناً معيناً، لذا فإن تحقيق الرفاه الانفعالي لدى المعلمين لن يفيد المعلمين فقط، بل يفيد طلابهم أيضاً وبالنظر إلى هذه المنفعة المشتركة فلا بد من الاهتمام بالبحث عن العوامل التي تعزز الرفاه في بيئة العمل [8، 720]. وتتجلى أهمية البحث الحالي من محاولته لقياس احد المخرجات النفسية الحديثة وهو الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل إذ يعد هذا الموضوع من

المواضيع الحديثة التي مازال العديد من الباحثين ينظر إلى هذا المفهوم على انه جزء من الرضا الوظيفي (jobsatisfaction)، بينما المراجع الأجنبية الحديثة تفرق بين مفهوم الرضا الوظيفي ومفهوم الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل، إذ يعد الرضا الوظيفي متغيراً هاماً في الرفاه، فقد اظهر " براون ولام " في دراستهما إن الموظفين الراضين يقدمون خدمة أفضل مما يؤدي إلى زيادة رضا العملاء أو الزبائن [9، 251].

ومما تقدم تتلخص أهمية البحث الحالي بالنقاط الآتية:-

- 1- الأهمية النظرية: إدخال مفهوم الرفاه الانفعالي في العمل الى الادبيات العربية.
- 2- الأهمية التطبيقية: أ- تناوله شريحة مهمة من شرائح المجتمع وهي شريحة المعلمين إذ ان لهذه الشريحة دور كبير في خلق جيل مثقف وواعي قادر على بناء البلد في المستقبل.
- ب- دعوة ادارات الموارد البشرية الى الاهتمام بالأبعاد النفسية للفرد في العمل.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى معرفة:

- 1- الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- 2- الفروق في الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغيري الجنس (ذكور - إناث)، وعدد سنوات الخدمة.

حدود البحث: اقتصر البحث الحالي على معلمي المرحلة الابتدائية من الذكور والاناث في المدارس الحكومية بمركز محافظة كربلاء المقدسة للعام الدراسي (2018 - 2019).

تحديد المصطلحات:

الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل

عرفه:

- "وار" (Warr,1994):- بأنه مشاعر الفرد تجاه نفسه فيما اذا كان يشعر بشكل جيد او سيئ ضمن بيئة العمل [10، 92].

التعريف النظري للباحثين: تبنت الباحثتان تعريف وار (Warr,1994) للرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل، لأنهما استندتا إليه في بناء المقياس الحالي.

التعريف الإجرائي للباحثين: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم من خلال إجابته عن فقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل المستند إليه في البحث الحالي.

ثانياً: إطار نظري ودراسات سابقة

- الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل:

إنموذج" وار" (Warr's Model):- يستند إنموذج الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل الذي جاء به وار (1987-1994) على تصور الفرد وادراكه لرفاهيته الشخصية، ويتضمن هذا الإنموذج خمسة مكونات أو محاور للصحة النفسية وهي (الرفاه الانفعالي، والكفاءة، والاستقلالية، والطموح، والأداء المتكامل). حيث تم دراسة البنية الانفعالية في هذا الإنموذج والتي هي الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل، ويرى "وار" انه يمكن تحقيق فهم أكثر تكاملاً لرفاهية الفرد في العمل من خلال معالجة أو دراسة هذه التركيبة أو البنية من حيث الفروق الفردية الموجودة بين الأفراد. وان إنموذج "وار" في الرفاه الانفعالي ينحدر أو ينبثق من مفهومي المتعة والاثارة بوصفهما مقياسين أو تقديرين للرفاه الانفعالي. ومن ثم قد يكون هنالك مستوى معين من المتعة مصحوباً بمستويات مرتفعة أو منخفضة من الاثارة، أو قد تكون هنالك مستويات من الاثارة مصحوبةً بمتعة أو بعدم

المتعة في العمل [11، 192]. كما يقترح "وار" أيضاً الأخذ بنظر الاعتبار ثلاثة عوامل للرفاه الانفعالي (المتعة- عدم المتعة، الاطمئنان- القلق، الحماس- الاكتئاب) بوصفها أنواعاً رئيسية من التأثيرات في العمل التي قد تكون موجودة في أي مكان على طول هذه المحاور أو المكونات الخمسة. بالإضافة الى ذلك يشير "وار" الى انه يمكن التعبير عن الصحة النفسية المرتفعة أو المنخفضة بشكل سلوكي عند التعامل مع البيئة، أي أن السلوك محكوم بالخصائص أو السمات الشخصية للفرد، وهذا بدوره يمكن أن يؤثر في التفاعل بين الفرد والبيئة. ويضع وار اثنين من المكونات السلوكية في مقدمة نموذجيه وهما الكفاءة والطموح [12، 24]. ووفقاً ل"وار" (1990) "فإن الشخص الكفوء هو الشخص الذي لديه الموارد النفسية الكافية للتعامل مع الصعوبات التي يواجهها". وعرف "وار" (1990) الشخص الذي يتصف بالطموح العالي على انه الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية، وينظر اليه على ان لديه اهتماماً في العمل ويتفاعل مع البيئة، فهو يحدد أهدافاً ويبدل جهوداً نشطة لتحقيقها من خلال السلوك الدفاعي، واليقظة للفرص الجديدة واستغلالها، والجهود المبذولة لمواجهة التحديات التي تتسم بأهمية شخصية بالنسبة له. وعلى العكس، يتم اظهار مستويات منخفضة من الطموح من خلال حالات المشاركة والنشاط الضعيفين، ومن خلال قبول الظروف الحالية حتى عندما تكون غير مرضية او غير مناسبة للشخص. ولقد توصل "وار" في ابحاثه الى أن زيادة رفاهية الموظف او العامل كانت مرتبطة بشكل وثيق بأداء افضل في العمل، وانخفاض معدل التغيب عن العمل، والزيادة في سلوكيات العمل المرغوبة (على سبيل المثال: القيام بأعمال اضافية بشكل طوعي، ومساعدة الزملاء في العمل [11، 196]).

وقد اقترح وار تسع سمات أو خصائص في بيئة العمل يمكن أن تؤثر في الرفاه والصحة النفسية من خلال المحاور الخمسة التي سبق وصفها وهي: السيطرة والتحكم، والفرصة لاستخدام المهارات، والتنوع في الاهداف، والأهداف المتولدة خارجياً، ووضوح بيئة العمل، وتوافر المال، وأمن بيئة العمل، وفرص التواصل بين الأشخاص، والمكانة الاجتماعية المحترمة، ووفقاً للعلاقة الدقيقة بين السمات البيئية الأساسية هذه والصحة النفسية والرفاه فقد طور "وار" انموذج (أسماء انموذج فيتامين) وقد أشار انموذج فيتامين ل"وار" الى ان هناك علاقة أو ارتباطاً غير خطي بين خصائص أو سمات العمل ونتائج الصحة النفسية بما في ذلك رفاهية الموظفين أو العاملين. ووفقاً لهذا الانموذج، فان السمات النفسية البيئية مثل خصائص العمل تؤثر في الصحة النفسية للأفراد، وان خصائص العمل هذه لها تأثير معين وهو غير خطي ويمثل تأثيره ويتشابه مع الطريقة التي تؤثر فيها الفيتامينات في صحتنا، ويقترح انموذج فيتامين ايضاً أن هنالك تسع عناصر من خصائص العمل أو الوظيفة ترتبط بشكل مختلف بالصحة النفسية للفرد تبعاً لنوع (الفيتامين) الذي تمثله. ويوجد في أدناه وصف لعناصر العمل الرئيسية التسع أو الضغوطات والاجهاد كما يمكن أن نسميها والتي تؤثر بدورها في رفاه الفرد في العمل. ووفقاً ل"وار" فإن العناصر او الضغوط هي:-

- 1- السيطرة والتحكم:- وهي تشير الى درجة سيطرة الفرد على مضمون العمل وتوقيته ونسبة التقدم فيه. وهذا له تأثير كبير على رفاه الفرد. ولقد توصل (وار ومورفي) الى ان انخفاض مستوى التحكم في العمل يعد ضاراً من الناحية النفسية (على سبيل المثال ينتج عنه أعراض مثل القلق والاكتئاب)، ويترافق عنصر التحكم في العمل مع الزيادة في الرفاه.

2- **الفرصة لاستعمال المهارات:** - وهي تشير الى الدرجة التي تسمح بها الوظيفة أو العمل للفرد لتطوير مهاراته الحالية واستغلال الفرصة لاكتساب مهارات جديدة. وقد توصل (O'brien) الى ان الفرص التي تقتصر على استخدام أو اكتساب المهارات في العمل يمكن أن ترتبط مع انخفاض مستوى الفلق والعداء وتقدير الذات.

3- **الأهداف المتشكلة خارجياً:** - وتشير الى العمل، والمهام، والمتطلبات المتعلقة بالموارد المتوفرة، وعبء العمل الكمي، أو النوعي، والمطالب المتضاربة أو المتضادة، والصراع بين الأسرة والعمل.

4- **التنوع:** - ويشير الى التنوع في المهارات والمهام، والتنوع في مضمون العمل وأماكنه والعمل غير المتكرر أو غير الروتيني. ولقد أشار "وار" الى وجود علاقة مباشرة بين انخفاض الرضا الوظيفي والعمل الروتيني أو المتكرر.

5- **وضوح بيئة العمل:** - ويتعلق بقدرة الفرد على فهم بيئة العمل، والتنبؤ الى حد ما بالأحداث السلبية المستقبلية. كما يتعلق بالمعلومات الخاصة عن عواقب السلوك أو نتائجه، والسلوك المطلوب، والمستقبل، والتغذية الراجعة عن المهمة المطلوب القيام بها، وعدم غموض المستقبل الوظيفي للفرد، وانعدام الأمن الوظيفي.

6- **توافر المال:** - وتشير الى مستوى الدخل، ومقدار الأجر والموارد المالية للعمل، وقد أشار "وار" الى ان انخفاض مستوى دخل الفرد بالمقارنة مع زملائه يمكن له أن يرتبط مع انخفاض مستوى الرفاه لديه.

7- **أمن بيئة العمل:** - ويشير الى ان بيئة عمل الفرد تعد ملائمة له، وتتمثل بظروف العمل الجيدة مثل المستويات الآمنة من درجة الحرارة والضوضاء، وتوفير وسائل الراحة المناسبة بيئياً، وغياب الخطر.

8- **فرص التواصل بين الأشخاص:** - وتشير الى التواصل مع الآخرين بما في ذلك نوعية هذا التفاعل والتواصل، وكثافة هذا التفاعل الاجتماعي، والخصوصية الكافية، والدعم الاجتماعي، والتواصل الجيد. وقد أشارت الأبحاث في هذا المجال الى أن "العلاقات الايجابية والودية بين الأشخاص داخل بيئة العمل ترتبط بالرفاهية الفردية الايجابية".

9- **المكانة الاجتماعية المحترمة:** - وتشير الى التقويم الواسع لمنزلة الوظيفة في المجتمع، والمكانة المهنية، والمنزلة الاجتماعية، والتقييم الشخصي لأهمية المهمة أو العمل، وجدوى الوظيفة أو العمل وتقدير الذات من خلال الوظيفة [13، 338].

وبفترض "وار" ان تأثير هذه الضغوطات أو العوامل في العمل على الأفراد يعد مشابهاً للطريقة التي تؤثر فيها الفيتامينات على الجسم، فان نقص الفيتامينات يمكن أن يؤدي الى اعتلال الصحة الجسدية للفرد، ولمكافحة هذا، فإن تناول الفيتامين في البداية سيحسن الصحة والأداء الجسدي، ولكن بعد نقطة معينة لن يكون هناك أي تحسن ملحوظ، واذا استمرت عملية تناول الفيتامين فان ذلك يمكن أن ينتج عنه أحد التأثيرين:-

• التأثير الاول: يسمى "تأثير ثابت" وهذا يحصل عندما لا يكون هناك أي تحسن ولا تأثير ضار في صحة الفرد البدنية، ووفقاً ل"وار" (1987-1994) فإن هذا هو نفس تأثير فيتامين C و E

على جسم الفرد، وبالنتيجة يستخدم "وار" مصطلح التأثير الثابت أو المنتظم CE (Constant Effect) للتعبير عن هذه العلاقة.

- التأثير الثاني: يسمى "التناقص الاضافي" ويتمثل بعواقب تناول جرعة زائدة من الفيتامين، والتي يمكن أن تؤدي الى تسمم في الجسم وتسبب سوء الأداء وسوء الصحة، وأمور أخرى، فمن المعروف أن الفيتامينات A و D تكون سامة عند تناولها بكميات كبيرة، وهكذا فقد استخدم "وار" تسمية التناقص الاضافي (Additional Decrement) AD للدلالة على العلاقة المنحنية المأخوذة من شكل الحرف (U). ويرى "وار" أن العلاقة بين خصائص الوظيفة أو العمل والصحة النفسية تتماشى مع طريقة تأثير الفيتامينات على جسم الانسان، وهكذا يمكن استخلاص تماثل بين فيتامينات "وار" تحت اسم "فيتامينات العمل" ويعبر "وار" عن هذا فيما يتعلق بخصائص الوظيفة أو العمل على النحو الآتي:-

ان وجود خصائص عمل معينة سيكون لها في البداية تأثير مفيد على الموظف أو العامل (على سبيل المثال ضغوط العمل)، في حين أن عدم وجود هذا قد يضعف الصحة النفسية (الجزء A)، ومع ذلك، بعد نقطة معينة من المستوى المطلوب من الفيتامين فلن يكون له تأثير ايجابي، حيث تصل هذه الخصائص الى الارتفاع ويبقى مستوى الصحة النفسية محافظاً على استقراره (الجزء B). وقد تؤدي الزيادة الاضافية في خصائص العمل (مثل اجهاد العمل) أي (الجزء C) أما الى احداث تأثير ثابت (مماثل للفيتامينات E و C) أو قد تكون ضارة وتضعف الصحة النفسية (مماثل للفيتامينات A و D)، ان نوع التأثير يعتمد على نوع خاصية العمل التي تؤخذ بنظر الاعتبار. ويؤكد "وار" (1994) على انه من المرجح أن يتغير نمط المنحني AD من خلال أنواع مختلفة من نتائج الصحة النفسية، ويشير انموذج فيتامين الى ان خصائص العمل يمكن أن تؤثر في الصحة النفسية، وليس العكس، فعلى سبيل المثال يتبع الدرجة العالية من الاستقلالية في العمل النمط AD أو شكل U المقلوب، لأن هذا قد يستلزم عدم اليقين أو الشك في العمل ومستويات عالية من المسؤولية وصنع القرار، وهذا قد تكون له آثار ضارة محتملة على الصحة النفسية للموظف أو العامل.

وأشار "وار" (1994) الى انه يمكن من الناحية المثالية قياس مكونات للصحة النفسية مثل الكفاءة والطموح والاستقلالية والأداء المتكامل، من حيث بيئة العمل ذات الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل، حيث يتم التأكيد على ان الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل له تأثير كبير على الرفاه الفردي أو الشخصي للأفراد. ويشير "وار" الى ان الفروق الفردية أي (خصائص بيئة العمل أو الخصائص الشخصية للفرد) تعمل عمل الفيتامينات التي يمكن أن تصبح سامة لتعزيز اضعاف الرفاه والصحة النفسية.

وقد اشار "وار" الى ان الرفاه الانفعالي يقاس من خلال ما يوفره العمل من بهجة (Pleasure) واستثارة (Arousal) وتعني البهجة وجود مهمات يستمتع بها الفرد ويرغب في القيام بها (مثل مهمات متغيرة، ومهمات تحتاج الى تعاون، وعلاقات عمل جيدة، وجو من المرح، وتعامل مع الآخرين، و... الخ) مما يخلق جواً من البهجة والمرح في نفس الموظف. أما المهمات التي تحتوي على استثارة فهي مهمات تعمل على خلق حالة من الاندفاع والترقب (مثل مهمات تحتاج الى تفكير، وابداع، وتحدي، واستخدام مهارات معرفية متقدمة، وتعلم مستمر، ومتابعة

للتطورات في الميدان، ومسؤوليات عالية، و.....الخ) وتسبب خلق حالة من الاستثارة الدائمة والانديفاع المطرد لدى الموظف. ان التفاعل بين بعدي البهجة والاستثارة يكون اربع حالات نفسية عند الموظف، فاذا كان العمل يوفر الاستثارة والبهجة فان ذلك يكون عند الموظف حالة من الحماس (Enthusiasm) بينما اذا لم يحتو العمل على استثارة ولا على بهجة (مهمات روتينية، مملة وبسيطة) فان العمل يؤدي الى نشوء حالة من الاكتئاب (Depression) لدى الموظف. الحالة الثالثة هي أن يوجد في العمل استثارة فقط من غير وجود بهجة، مما يسبب حالة من القلق والتوتر الدائم لدى الموظف (Anxiety) مثل تلك الوظائف التي تحتاج الى تحمل مسؤوليات عالية من غير وجود جو من المرح او البهجة. الحالة الاخيرة هي وجود بهجة في العمل من غير وجود استثارة مما يؤدي الى خلق حالة من الاطمئنان او القناعة (وقد تكون تكاسلا في بعض الاحيان) لدى الموظف (Contentment). وقد بين "وار" في بحثه المنشور عام (1990) ان حالة الحماس يقابلها حالة الاكتئاب (Depression vs Enthusiasm) وحالة القلق يقابلها الراحة والاطمئنان (Anxiety vs Contentment) كل البعدين منفصلا ويمكن استخدام كليهما او احدهما للتعبير عن حالة الرفاه الانفعالي المتعلق بالعمل.

ثانياً : دراسات سابقة

1- دراسة (Uncu et al,2006)

(Job Related affective well- being among primary health care physicians)

عنوان الدراسة:- (الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى أطباء الرعاية الصحية الأولية)

- هدف الدراسة:- دراسة مجموعة من المدركات او التصورات العاطفية المرتبطة بالعمل لدى اطباء الرعاية الصحية الأولية وتقييم ردود افعالهم من حيث التوتر والقلق والاكتئاب.
- عينة الدراسة:- تألفت عينة الدراسة من (274) ممارساً عاماً كانوا يعملون في (60) مركزاً للرعاية الصحية الأولية. اكملت عينة البحث هذه الاستجابة على مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل (JAWS) ومقياس الاجهاد والقلق والاكتئاب (DASS).
- نتائج الدراسة:- كانت الارتباطات بين مجموع درجات مقياسي JAWS و DASS سلبية وذات دلالة إحصائية. حيث إن المتعة المنخفضة / الإثارة العالية (LPHA) والمتعة المنخفضة / الإثارة المنخفضة (LPLA) أظهرت علاقة ايجابية وذات دلالة إحصائية مع تقديرات الاكتئاب والقلق والاجهاد. وتم الحصول على متوسط حسابي عال لحالة المتعة العالية / الإثارة المنخفضة (HPLA) وهذا يعني أن عينة البحث كانت راضية عن وظيفتها ولكن ليس لديها الدافع. وتم الاستنتاج ان المدركات العاطفية السلبية المرتبطة بالعمل لدى الأطباء ترتبط مع ردود الفعل لديهم من حيث التوتر والقلق والاكتئاب [14، 514].

2- دراسة (Malik&Noreen,2015)

(Perceived Ovganizational Support as amoderator of Affective Well-being and occupational stress among Teachers)

- عنوان الدراسة: (الدعم التنظيمي المدرك وسيطاً للرفاه الانفعالي والضغط المهنية لدى المعلمين)
- هدف الدراسة: معرفة الدعم التنظيمي المدرك بوصفه وسيطاً للعلاقة بين الضغوط المهنية والرفاه الانفعالي لدى المعلمين.

- **عينة الدراسة:** تألفت عينة الدراسة من (210) من المعلمين والمعلمات والمدرسين الجامعيين من المدارس والكليات، وتم استخدام مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل ومقياس الدعم التنظيمي المدرك على عينة البحث.
- **نتائج الدراسة:** أشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة بين الضغوط المهنية والرفاه الانفعالي لدى المعلمين، وان الدعم التنظيمي المدرك يعمل بوصفه وسيطاً بين الرفاه والضغوط المهنية للمعلمين [2]، [865].

3- دراسة (Freitas et al,2016)

(Impact of job-Related well-being on the Relationship of self-Efficacy with Burnout)

- **عنوان الدراسة:-** (تأثير الرفاه المرتبط بالعمل على علاقة الكفاءة الذاتية مع الاحتراق النفسي).
- **هدف الدراسة:-** بحثت هذه الدراسة دور الشعور الايجابي والسلبى بوصفه وسيطاً في العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية وابعاد الاحتراق النفسي.
- **عينة الدراسة:-** بلغت عينة الدراسة (584) شخصا من الذكور والاناث.
- **نتائج الدراسة:-** اشارت نتائج تحليل نمذجة المعادلة البنائية الى توسط الشعور الايجابي والسلبى للعلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والانهاك العاطفي وتشظي الهوية ،كما ان العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والانجاز الشخصي كان قد توسطها جزئياً الشعور الايجابي، وارتبطت الكفاءة الذاتية المهنية بشكل ايجابي بالشعور الايجابي وارتبطت سلباً بالشعور السلبى. [15، 45].

4- دراسة (Fernandez-Berrocal et al,2017)

Teachers' Affective Well-being and teaching Experience: The protective Role of perceived Emotional intelligence)

- **عنوان الدراسة:-** (الرفاه الانفعالي لدى المعلمين والخبرة التعليمية: الدور الوقائي للذكاء العاطفي المدرك)
- **هدف الدراسة:-** كان الهدف من هذه الدراسة هو تحليل كيفية ارتباط الذكاء العاطفي وسنوات الخبرة في التعليم بالرفاه الانفعالي لدى المعلمين.
- **عينة الدراسة:-** بلغت عينة الدراسة (524) معلماً من مختلف المدارس العامة الاسبانية. حيث أكملوا الاستجابة على مقياس المزاج بوصفه سمة الذي يقيس الذكاء العاطفي وقائمة التأثير الايجابي والسلبى لقياس الرفاه الانفعالي ،كما تم تحديد سنوات خبرات المعلمين في التدريس.
- **نتائج الدراسة:-** أوضحت نتائج الدراسة ان الخبرات التعليمية أنت بنتائج عكسية في تحديد الحد الأدنى من التأثير الايجابي والحد الاعلى من التأثير السلبى على التوالي [16، 2].

ثالثاً : منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث لتحقيق أهداف البحث الحالي التي تضمنت تحديد منهج البحث العلمي المتبع وتحديد مجتمعه واختيار عينة ممثلة للمجتمع واختيار أسلوب اختيارها ومواصفاتها وتجانسها، وإعداد أدوات مناسبة تتسم بالصدق والثبات والموضوعية ، واختيار الوسائل الإحصائية المناسبة في معالجة البيانات أيضاً.

أولاً منهج البحث (The Research Methodology): اعتمدتا الباحثتان في البحث الحالي على المنهج الوصفي ، لأنه يتلاءم مع طبيعة البحث، و يعطينا وصفاً دقيقاً للظاهرة المدروسة [17، 87] .
ثانياً- مجتمع البحث (The Research population): يتألف مجتمع البحث الحالي من معلمي المدارس الابتدائية الحكومية في مركز محافظة كربلاء المقدسة للعام الدراسي (2018 - 2019). والبالغ عددهم (4295) معلماً ومعلمة، إذ بلغ عدد المعلمين (886) وبنسبة (20%)، وعدد المعلمات (3409) وبنسبة (80%) من المجتمع موزعين على (189) مدرسة ابتدائية. ، والجدول (1) يوضح ذلك .

جدول(1): أعداد مجتمع البحث موزعين حسب الجنس

ت	عدد المعلمين المجموع		اسم المدرسة
	اناث	ذكور	
1	12	6	الحسين (ع)
2	15	0	خديجة الكبرى(ع)
3	25	0	أم سلمة
4	23	0	الشرقية
5	25	0	الرفعة
6	27	0	الزرقاء
7	14	10	الهاشمية
8	10	16	الشعب
9	21	4	أبو تمام
10	0	21	بدر الكبرى
11	21	3	الامام علي(ع)
12	12	12	العزة
13	25	0	الحوراء زينب
14	21	0	صنعاء
15	14	5	الفرزدق
16	19	0	الوفاء
17	21	7	الخرزجية
18	15	0	السيدة نفيسة
19	24	0	الاعتماد
20	15	15	قرطبة
21	26	0	الاسكندرونة
22	11	7	العامل
23	15	5	أصحاب الحسين
24	16	6	المفيد
25	20	0	الجزائر
26	29	0	العربية
27	16	10	الأوس
28	6	8	السيط
29	23	0	اللاذقية
30	20	8	الارادة الشعبية
31	19	0	السيدة سارة
32	17	11	الشموخ
33	20	0	الخالصة
34	15	10	حيفا
35	24	0	البيشائر
36	21	0	تدمر
37	19	5	الكرار
38	26	0	البلاد
39	26	0	نابلس
40	15	12	المتنى
41	22	0	اصحاب الكساء
42	20	0	الامام محمد الباقر (ع)
43	25	0	السيدة رملة

31	29	2	الامام الرضا	44
21	12	9	الشهيد	45
23	15	8	المنتظر	46
25	25	0	الخلفاء	47
22	13	9	أبو طالب	48
22	22	0	بطلة كربلاء	49
28	28	0	الحيدرية	50
30	22	8	الخليل	51
27	27	0	قريش	52
20	16	4	بيروت	53
25	20	5	الفضيلة	54
24	13	11	غرناطة	55
23	15	8	الخالدين	56
21	13	8	المدينة المنورة	57
26	26	0	التحدي	58
23	23	0	أم المؤمنين	59
18	18	0	الربيع	60
18	2	16	ذو الفقار	61
23	16	7	المحبة	62
27	27	0	عبد الله المحض	63
31	31	0	أحد	64
27	27	0	رام الله	65
30	30	0	العترة الطاهرة	66
25	16	9	التوجيه	67
27	22	5	بنو هاشم	68
27	19	8	الغدير	69
27	8	19	المعرفة	70
24	24	0	الاکرمين	71
22	22	0	الاسراء	72
18	12	6	ابو ايوب الأنصاري	73
19	19	0	يافا	74
23	23	0	السيدة هاجر	75
21	21	0	الاستقلال	76
23	23	0	تونس	77
28	28	0	بور سعيد	78
26	26	0	وهران	79
20	20	0	الاخلاص	80
21	21	0	بلقيس	81
21	21	0	العدالة	82
21	0	21	الاندلس	83
23	13	10	دير ياسين	84
26	26	0	الصحابة	85
27	27	0	الجهاد	86
22	22	0	السيدة مريم العنراء	87
24	24	0	السيف الاسلامي	88
23	23	0	البراءة	89
17	8	9	محمد ابن الحنفية	90
32	32	0	فاطمة الصغرى	91
20	20	0	نهج البلاغة	92
19	13	6	الثورة	93
27	27	0	اسماء	94
26	17	9	الشهيد ابو المعالي	95
23	15	8	ابن حيان	96
22	12	10	ابو الشهداء	97
20	1	19	المصطفى	98

19	12	7	الخذق	99
24	11	13	الحضارة	100
20	14	6	السجاد	101
23	17	6	مصطفى جواد	102
29	29	0	الائمة	103
19	14	5	علي الاكبر	104
20	12	8	الحسنين	105
22	22	0	فاطمة الزهراء (ع)	106
28	17	11	الشريف الرضي	107
27	20	7	سفينة النجاة	108
18	12	6	مصطفى جمال الدين	109
14	9	5	الاتحاد	110
25	25	0	الفاطميات	111
19	14	5	المهدي	112
24	24	0	الشهيد مسلم الطائي	113
26	20	6	قمر بني هاشم	114
24	8	16	زهير بن القين	115
19	12	7	ارض الحسين	116
22	14	8	المجاهدين	117
24	24	0	النعمة	118
24	24	0	اروى	119
19	0	19	هاني بن عروة	120
25	25	0	تبارك	121
27	16	11	الازكياء	122
31	31	0	المستقبل	123
23	23	0	المواهب	124
22	17	5	الوارث	125
19	13	6	عبد مناف	126
27	17	10	ذات السلاسل	127
25	17	8	الابرار	128
19	8	11	مصعب بن عمير	129
18	18	0	المنهل	130
25	13	12	الاعراس	131
22	22	0	الدعاء للبنات	132
24	18	6	الاولياء	133
27	27	0	البسمة	134
20	11	9	الهمام	135
33	22	1	الحرمين	136
19	10	9	العدنانية	137
19	19	0	الانوار	138
23	13	10	اكرم الزبيدي	139
33	33	0	الشموع	140
32	18	14	العاديات	141
24	20	4	الميزان	142
20	11	9	الانبار	143
29	29	0	المشكاة	144
23	23	0	الحمائم	145
25	25	0	الاصفياء	146
22	22	0	الافلاذ	147
23	14	9	الرحاب	148
18	18	0	الاداب	149
23	23	0	العفاف	150
21	10	11	القطوف	151
20	20	0	زحل	152
26	26	0	الصفات	153

20	15	5	الضرغام	154
25	10	15	الرواسي	155
25	25	0	الودق	156
27	27	0	اسلم المولى	157
24	11	13	الانصاف	158
24	24	0	الميسم	159
30	21	9	أقرأ	160
19	12	7	التوفيق	161
28	28	0	الميلاد	162
27	27	0	الأضواء	163
27	27	0	النماء	164
25	25	0	الميار	165
24	11	13	حسن شحاتة	166
27	27	0	الوداد	167
26	26	0	الاكليل	168
21	6	15	العقيق	169
22	17	5	التسامي	170
26	17	9	خير البرية	171
26	26	0	الفتاة	172
7	3	4	الابتكار	173
18	7	11	العلوم	174
8	3	5	أمرلي للنازحين	175
21	4	17	الرائد	176
18	18	0	الزهراء	177
17	4	13	البطحاء	178
14	4	10	الريان	179
22	22	0	اليدران	180
19	19	0	المرقدين الشريفيين	181
22	12	10	المهند	182
15	15	0	الحياة	183
23	23	0	النسمات	184
18	15	3	العيون	185
15	6	9	الشهيد مؤيد الحجار	186
7	0	7	الشهيد حيدر الغزالي	187
1	0	1	نور المعرفة	188
1	1	0	الغد المشرق	189
4295	3409	886	المجموع الكلي	

ثالثاً - عينة البحث (The Research Sample): بلغت عينة البحث الحالي (400) معلم ومعلمة وهي تشكل ما نسبته (10%) من مجتمع البحث اختيرت بالأسلوب الطبقي العشوائي ذي التوزيع المتناسب بواقع (83) معلم و(317) معلمة وحسب نسبة وجودهم في المجتمع. والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

الجدول (2): يوضح عينة البحث

ت	اسماء المدارس	ذكور	إناث	المجموع
1	الاعتماد	-	23	23
2	الشريف الرضي	10	14	24
3	الحيدرية	-	20	20
4	الشهيد ابو المعالي	8	13	21
5	البلاد	-	20	20
6	بدر الكبرى	17	-	17
7	الاسكندرونة	-	23	23
8	اصحاب الكساء	-	19	19
9	وهران	-	20	20
10	الشعب	12	8	20
11	الصحابة	-	21	21
12	الأوس	10	15	25
13	المستقبل	-	30	30
14	العاديات	11	14	25
15	فاطمة الصغرى	-	29	29
16	الإصفياء	-	13	13
17	الرائد	15	4	19
18	الشموع	-	31	31
	المجموع	83	317	400
	النسبة	%20	%80	%100

رابعاً- أداة البحث (The Research Instrument):

مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل: نظراً لعدم توافر مقياس تحقق فقراته الهدف من البحث الحالي من حيث ملائمته للبيئة العراقية وملاءمته لعينة البحث، أعدت الباحثتان أداة لقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل.

1- اعداد فقرات المقياس وطريقة تصحيحه: لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي وقياس متغير الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل قامت الباحثتان بالاطلاع على الادبيات التي تناولت المتغير والاطار النظري الذي تم تبنيه في البحث الحالي والاطلاع على بعض المقاييس التي لها علاقة بالموضوع ولعدم وجود مقياس لقياس المتغير يناسب البيئة العراقية والعينة الحالية - على حد علم الباحثتان - عتا الى بناء مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل فقمنا بصياغة عدد من الفقرات موزعة على (تسعة مجالات)، (السيطرة والتحكم، والفرصة لاستعمال المهارات والاهداف المتشكلة خارجياً والتنوع، والوضوح البيئي، وتوافر المال، وامن بيئة العمل، وفرص التواصل بين الاشخاص والمكانة الاجتماعية المحترمة بما يتلاءم والتعريف والاطار النظري المعتمد في البحث الحالي إذ بلغ عدد فقرات المقياس بصيغته الأولية (54) فقرة لكل مجال (6) فقرات. وكانت بدائل الاستجابة على المقياس مؤلفة من خمسة بدائل وهي: (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابداً). اذ يعطى البديل الاول خمس درجات، والبديل الثاني اربع درجات، والبديل الثالث ثلاث درجات، والبديل الرابع درجتان، والبديل الخامس درجة واحدة وذلك في حال كون الفقرة موجبة وتعكس الدرجات في حال كون الفقرة سالبة.

2- صلاحية الفقرات: ان التحليل المنطقي لفقرات المقاييس التربوية والنفسية، يعد خطوة ضرورية لغرض فحص الفقرات منطقياً حيث يتم عرضها على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها [18، 56]. والتحقق من مدى جودتها او غموضها او الكشف عن الفقرات التي تشجع على التخمين عند الاجابة قبل تحليلها احصائياً، حيث ان الفقرات التي تكون مطابقة في شكلها الظاهري للسمة ومحتواها تزداد قدرتها على التمييز بين المفحوصين [19، 267]. ولغرض التحقق من صلاحية فقرات المقياس في صيغته الاولى، فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية لبيان صلاحيتها، وقد اعتمدت الباحثتان على قيمة مربع كاي لقبول أو رفض الفقرة وقد حصلت جميع فقرات المقياس على موافقة المحكمين وعدلت بعض الفقرات في ضوء ملاحظاتهم اذ ان قيمة مربع كاي المحسوبة كانت دالة ل(54) فقرة اذ كانت قيمتها المحسوبة والبالغة (20) اكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية واحدة وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس.

3- التجربة الاستطلاعية: لغرض معرفة وضوح تعليمات المقياس ومدى فهم الفقرات من قبل المفحوصين ومدى ملائمة البدائل المقترحة وحساب معدل الوقت المطلوب للإجابة طبق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (40) معلماً ومعلمة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية ومن غير افراد العينة الاساسية بواقع (20) معلماً من الذكور، (20) معلمة من الاناث من معلمي المدارس الابتدائية في مركز محافظة كربلاء المقدسة الذين يمثلون مجتمع البحث، وقد اتضح ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لدى أفراد العينة وإن الزمن المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تراوح بين (15 - 20) دقيقة بمتوسط قدره (18) دقيقة.

4- التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: ان التحليل الاحصائي لفقرات المقياس يعد اكثر أهمية من التحليل المنطقي لها فقد لا يكشف التحليل المنطقي عن صدق الفقرات على نحو دقيق لأنه يعتمد فقط على الفحص الظاهري للفقرات اي مثلما يبدو ظاهرياً للخبير [20، 332]. ويشير (Ebel & Frisbie) الى ان التحليل الاحصائي لفقرات المقياس يعد اداة فعالة لتحسين الاختبار ويسهم في تجميع مجموعة من الفقرات عالية الجودة بحيث تكون دقيقة في قياس ما وضعت لأجله [21، 225]. فبعد الانتهاء من التطبيق تم تفرغ الاجابات في جدول خاص يتضمن درجات الفقرات لكل مجال والمجموع الكلي لدرجات كل شخص على المقياس وقد حلت الاجابات احصائياً باستعمال (SPSS) وحسبت القوة التمييزية لكل فقرة ومعامل صدقها وثباتها وكما يأتي:

أ- القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل: لقد تحققت الباحثتان من القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل باستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي والبالغة (400) معلماً ومعلمة، وبعد تصحيح الإجابات اتبعت الباحثتان الخطوات الآتية:

1. تحديد الدرجة الكلية لكل استمارات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل.
2. رتبت الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
3. حُددت المجموعتان الطرفيتان في الدرجة الكلية بنسبة (27%) للمجموعة العليا وتراوحت درجات أفراد المجموعة العليا بين (264 - 227) .

ونسبة (27%) للمجموعة الدنيا من الاستثمارات وتراوحت درجات أفراد المجموعة الدنيا بين (205-149)، إذ إن هذه النسبة تعطي مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز، وقد بلغ عدد الأفراد (108) في المجموعة العليا و(108) في المجموعة الدنيا أي بمجموع (216) فرد.

4. وباستعمال الاختبار التائي لمجموعتين مستقلتين متساويتين اختبرت دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعتين الدنيا والعليا وذلك بمقارنة القيمة التائية المحسوبة لكل فقرة من فقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل بالقيمة الجدولية وتبين ان الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) والقيمة المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية (1,96) وبدرجة حرية (214) لكل فقرات المقياس فإنها تتمتع بقدرة جيدة على التمييز ما عدا الفقرات (23، 31) فان قيمتها التائية اقل من القيمة الجدولية وتم استبعادها من المقياس اما باقي الفقرات فإنها تتمتع بقدرة جيدة على التمييز. وجدول (3) يوضح تمييز فقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل.

جدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل

الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0,05
F1	العليا	4.7870	.58086	4.184	دالة
	الدنيا	4.3981	.76047		
F2	العليا	4.2963	1.07006	3.972	دالة
	الدنيا	3.7130	1.06824		
F3	العليا	4.4907	.91197	4.602	دالة
	الدنيا	3.8519	1.10068		
F4	العليا	4.6111	1.10929	3.552	دالة
	الدنيا	4.0185	1.31121		
F5	العليا	4.5278	.76682	5.845	دالة
	الدنيا	3.7407	1.15500		
F6	العليا	4.4907	.76727	6.814	دالة
	الدنيا	3.5926	1.11939		
F7	العليا	4.8519	.50815	6.860	دالة
	الدنيا	4.0463	1.09702		
F8	العليا	4.8611	.39762	7.345	دالة
	الدنيا	4.0833	1.01507		
F9	العليا	4.3796	.86162	3.807	دالة
	الدنيا	3.8611	1.10613		
F10	العليا	4.7593	.56155	6.860	دالة
	الدنيا	4.0463	.91083		
F11	العليا	3.9444	1.03971	2.557	دالة
	الدنيا	3.5556	1.17078		
F12	العليا	4.2963	1.17814	8.149	دالة
	الدنيا	2.8241	1.43929		
F13	العليا	3.1944	1.25645	6.651	دالة
	الدنيا	2.0556	1.23677		
F14	العليا	4.9444	.26768	6.388	دالة
	الدنيا	4.3611	.90128		

دالة	9.369	.87165	4.6852	العليا	F15
		1.43496	3.1574	الدنيا	
دالة	9.222	.44379	4.9074	العليا	F16
		1.00190	3.9259	الدنيا	
دالة	8.472	.16510	4.9722	العليا	F17
		1.48746	3.7407	الدنيا	
دالة	6.687	.68124	4.6759	العليا	F18
		1.21982	3.7685	الدنيا	
دالة	3.310	.90396	4.6204	العليا	F19
		.75962	4.2407	الدنيا	
دالة	4.358	1.11579	4.2685	العليا	F20
		1.23253	3.5648	الدنيا	
دالة	10.604	.39762	4.8056	العليا	F21
		1.20358	3.5000	الدنيا	
دالة	9.557	1.06634	4.2778	العليا	F22
		1.34406	2.6852	الدنيا	
غير دالة	.525	1.60531	2.2407	العليا	F23
		1.47308	2.1296	الدنيا	
دالة	6.463	.79082	4.4722	العليا	F24
		.97298	3.6852	الدنيا	
دالة	5.481	.96149	4.3056	العليا	F25
		1.05356	3.5463	الدنيا	
دالة	8.275	.54010	4.7315	العليا	F26
		1.17177	3.6944	الدنيا	
دالة	9.111	.50431	4.7315	العليا	F27
		.88074	3.8333	الدنيا	
دالة	8.736	1.47540	3.9722	العليا	F28
		1.27995	2.3148	الدنيا	
دالة	11.414	.95172	4.5278	العليا	F29
		1.29069	2.7500	الدنيا	
دالة	9.746	.33020	4.9444	العليا	F30
		1.27857	3.6944	الدنيا	
غير دالة	.815	1.51832	3.1111	العليا	F31
		1.45867	2.9444	الدنيا	
دالة	3.916	1.20613	4.3241	العليا	F32
		1.23803	3.6667	الدنيا	
دالة	5.900	1.13119	4.5278	العليا	F33
		1.34985	3.5185	الدنيا	
دالة	6.704	1.45935	3.6019	العليا	F34
		1.26906	2.3426	الدنيا	
دالة	9.981	1.22651	4.4815	العليا	F35
		1.41421	2.6667	الدنيا	
دالة	7.860	1.17196	4.4815	العليا	F36
		1.53157	3.0093	الدنيا	

دالة	7.864	.47021	4.8241	العليا	F37
		1.44040	3.6667	الدنيا	
دالة	4.501	1.09737	4.5370	العليا	F38
		1.31881	3.7870	الدنيا	
دالة	8.140	.58973	4.7315	العليا	F39
		1.28858	3.6111	الدنيا	
دالة	2.189	1.34535	2.0556	العليا	F40
		1.03633	1.6944	الدنيا	
دالة	8.081	1.45151	3.8796	العليا	F41
		1.38387	2.3056	الدنيا	
دالة	4.970	1.27386	3.8519	العليا	F42
		1.35608	2.9537	الدنيا	
دالة	6.852	.59324	4.6759	العليا	F43
		1.13425	3.8241	الدنيا	
دالة	5.295	.64791	4.6944	العليا	F44
		1.16407	4.0093	الدنيا	
دالة	5.069	.34406	4.8889	العليا	F45
		1.03504	4.3519	الدنيا	
دالة	8.853	1.20214	4.3519	العليا	F46
		1.35177	2.7963	الدنيا	
دالة	6.849	.48013	4.7778	العليا	F47
		1.12678	3.9630	الدنيا	
دالة	2.975	1.10585	4.4630	العليا	F48
		1.20354	3.9907	الدنيا	
دالة	5.706	.73689	4.7130	العليا	F49
		1.17476	3.9444	الدنيا	
دالة	7.429	.61220	4.7870	العليا	F50
		1.14234	3.8519	الدنيا	
دالة	3.233	1.63328	3.1204	العليا	F51
		1.35608	2.4537	الدنيا	
دالة	6.905	.21436	4.9722	العليا	F52
		.89979	4.3519	الدنيا	
دالة	7.940	.09623	4.9907	العليا	F53
		.90740	4.2870	الدنيا	
دالة	5.490	.60879	4.8241	العليا	F54
		.95049	4.2222	الدنيا	

ب-الاتساق الداخلي:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه: تم حساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، باستعمال معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لعينة التحليل الإحصائي (400) معلمة ومعلمة وتراوحت قيمة معاملات الارتباط بين (0,609 - 0,018). وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398) ما عدا الفقرات (23، 31، 40) فإنها غير دالة إحصائياً لأن معاملات ارتباطها أقل من القيمة الجدولية الحرجة البالغة (0,113) فاستبعدت.

- علاقة درجة فقرات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل بدرجة المجال الذي تنتمي إليه: تم حساب علاقة درجة فقرات مجالات المقياس بالدرجة الكلية لمجالها الذي تنتمي اليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لعينة التحليل الاحصائي (400) معلم ومعلمة وكانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398) ففي مجال السيطرة والتحكم تراوحت بين (0,744-0,373) وفي مجال الفرصة لاستعمال المهارات تراوحت بين (0,646-0,524) وفي مجال الاهداف المتشكلة خارجياً تراوحت بين (0,631-0,443) وفي مجال التنوع تراوحت بين (0,571-0,375) وفي مجال الوضوح البيئي تراوحت بين (0,645-0,401) وفي مجال توافر المال تراوحت بين (0,665-0,499) وفي مجال أمن بيئة العمل تراوحت بين (0,641-0,474) وفي مجال فرص التواصل بين الأشخاص تراوحت بين (0,609-0,415) وفي مجال المكانة الاجتماعية المحترمة تراوحت بين (0,544-0,508) .

- ارتباط المجالات مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس: ان معاملات ارتباط كل مجال من مجالات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) .

5- الخصائص السايكومترية لمقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل: يتفق المختصون في القياس التربوي والنفسي على ان الصدق والثبات من اهم الخصائص السايكومترية التي يجب توافرها في المقياس مهما كان غرض استعماله، وستعرض الباحثان في ادناه مؤشرات صدق وثبات مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل.

اولاً: الصدق (Validity): ان صدق المقياس يشير الى ما اذا كان مقياس معين يقيس بالفعل ما وضع لقياسه ولا يقيس شيئاً اخر غيره [22، 132]. وان الصدق يعد من الشروط الاساسية اللازمة للمقاييس لذلك استعملت الباحثان مؤشرات عدة لاستخراج صدق المقياس وهذه المؤشرات هي:-

أ- الصدق الظاهري (Face Validity): الصدق الظاهري يعني ان الاختبار يبدو ملائماً لقياس ما وضع لأجله [23، 117]. اي ان الاختبار يتكون من فقرات يبدو انها على صلة بالمتغير او الظاهرة المقاسة وان هذه الفقرات تكون متفقة مع الغرض الذي وضع للاختبار من اجله [24، 90]. وقد تحققت الباحثان من الصدق الظاهري للمقياس في بداية اعداد فقراته بعرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية. وقد اعتمدت الباحثان على قيمة مربع كاي لقبول أو رفض الفقرة وقد حصلت جميع فقرات المقياس على موافقة المحكمين وعدلت بعض الفقرات في ضوء ملاحظاتهم اذا ان قيمة مربع كاي المحسوبة كانت دالة ل(54) فقرة اذا كانت قيمتها المحسوبة وبالغلة (20) اكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية واحدة وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس.

ب- صدق البناء (Construct Validity): يشير صدق البناء الى العلاقة بين نتيجة الاختبار وبين المفهوم النظري الذي يهدف للاختبار لقياسه مثل مفهوم (القلق، الذكاء....الخ) [19، 215]. وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال مؤشرات التحليل الاحصائي للفقرات فقد قامت الباحثان باستخراج صدق البناء للمقياس عن طريق حساب القوة التمييزية للفقرات وحساب ارتباط الفقرات بدرجة المجال وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس .

ثانياً- الثبات (Reliability): يشير الثبات الى الاتساق فالثبات هو اتساق الدرجات التي يحصل عليها الافراد انفسهم عندما يعاد عليهم الاختبار نفسه في ظروف متشابهة او بمجموعات مختلفة من مفردات مكافئة او في ظروف فحص متغيرة اخرى [23، 84].

وبما ان الثبات هو اتساق مجموع درجات الاختبار لذلك يمكن ان يكون هذا الاتساق على

نوعين هما:-

1- الاتساق الخارجي: والذي يتحقق عندما يُعطي الاختبار نتائج ثابتة عند تكرار تطبيقه عبر الزمن .

2- الاتساق الداخلي: والذي يتحقق عندما تكون جميع فقرات الاختبار تقيس المفهوم نفسه [25، 47]. وقد قامت الباحثتان بالتحقق من ثبات المقياس بطريقتين:-

1- طريقة إعادة الاختبار (معامل الاستقرار): يستخدم معامل الاستقرار بتطبيق الاختبار مرتين، اي ان يعاد تطبيق الاختبار نفسه على مجموعة الاشخاص انفسهم بحيث يكون هناك فاصل زمني بين مرتي تطبيق الاختبار [19، 148]. وقد تم استخراج الثبات للمقياس عن طريق اعادة تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (40) معلماً ومعلمة بواقع (20) معلماً و(20) معلمة وبعد مدة (16) يوماً أعيد تطبيق المقياس مرة أخرى على نفس العينة، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) بين علامات التطبيق الأول وعلامات التطبيق الثاني فكان معامل الارتباط (0,883) وتعد هذه القيمة جيدة وتشير الى معامل ثبات عالي لمقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل.

2- معامل الثبات الفا. كرو نباخ للاتساق الداخلي: تعد معادلة الفا كرونباخ احدى المعادلات المستعملة للحصول على الاتساق الداخلي لمعامل الثبات ولتقدير الاتساق الداخلي للمقياس استخدمت إجابات عينة البناء البالغ حجمها (400) معلم ومعلمة، وقد بلغ معامل الثبات (0,89) مما يشير إلى انسجام الفقرات فيما بينها.

6- الصيغة النهائية والمؤشرات الاحصائية للمقياس: بعد عرض فقرات المقياس على المحكمين واجراءات التحليلات الاحصائية على فقراته اصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (51) فقرة بخمسة بدائل. وأن أعلى درجة محتملة يمكن الحصول عليها عند الإجابة على المقياس هي (264) وأدنى درجة هي (149) والوسط الفرضي للمقياس هو (153).

جدول (4): المؤشرات الإحصائية لمقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل

الخاصية الإحصائية	القيمة المحسوبة على عينة التحليل الإحصائي
المتوسط الحسابي	215.4375
الخطأ المعياري المتوسط	1.03711
الوسيط	217
المنوال	220
الانحراف المعياري	20.74215
التباين	430.237
الالتواء	-.421
الخطأ المعياري للالتواء	.122
التفرطح	.239
الخطأ المعياري للتفرطح	.243
أقل درجة	149
أعلى درجة	264
عدد الفقرات النهائي	51
الوسط الفرضي	153

رابعاً: عرض النتائج وتفسيرها: يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي وفق الأهداف المدونة في الفصل الأول، وتفسيرها على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ومناقشتها وسيتم عرض النتائج على وفق تسلسل الأهداف كما يتضمن عدداً من الاستنتاجات المستندة الى نتائج البحث الحالي وهي على النحو الآتي:-

الهدف الأول: التعرف الى الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية .

لغرض التحقق من الهدف الأول تم تحليل إجابات عينة البحث البالغة (400) من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، على مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل ووجدت الباحثتان ان الوسط الحسابي لعينة البحث (207,377) بانحراف معياري (20,515)، وعند مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (153)، وبعد اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان هناك فرقا بين المتوسطين، وبتجاه متوسط العينة، إذ إن القيمة التائية المحسوبة بلغت (53,013)، وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (399)، وهذا يشير إلى أنّ معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية لديهم رفاه انفعالي مرتبط بالعمل، وكما موضح في الجدول (5) .

الجدول (5): نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الحسابي

والمتوسط الفرضي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية (t)		درجة الحرية	مستوى الدلالة 0,05
					المحسوبة	الجدولية		
الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل	400	207,377	20,515	153	53.013	1,96	399	دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ادبيات البحث الحالي على أن الكفاءة والطموح هي التي تجعل الفرد يتمتع بالرفاه الانفعالي في العمل، وان افراد العينة كانت لديهم السيطرة على مضمون العمل وتوقيته ونسبة التقدم فيه والقدرة على فهم بيئة العمل، وبهذا تتفق هذه النتيجة مع ما جاء به "وار" بأن الشخص الكفوء هو الشخص الذي لديه الموارد النفسية الكافية للتعامل مع الصعوبات التي يواجهها، وان الشخص الذي

يتصف بالطموح العالي هو الشخص الذي يتمتع بالصحة النفسية وينظر إليه على ان لديه اهتماماً في العمل ويتفاعل مع البيئة، فهو يحدد أهدافاً، ويبدل جهوداً نشطة لتحقيقها من خلال السلوك الدافعي، واليقظة للفرص الجديدة واستغلالها، والجهود المبذولة لمواجهة التحديات التي تتسم بأهمية شخصية بالنسبة له، وبذلك فإن أداء المعلم الجيد في العمل وانخفاض معدل التغيب عن العمل، والزيادة في سلوكيات العمل المرغوبة كالقيام بأعمال إضافية بشكل طوعي ومساعدة الزملاء في العمل هي التي تخلق لدى المعلم رفاهاً في العمل، كما يتفق مع ما اقترحه "وار" من العناصر والضغوط التسعة التي تؤثر في رفاه الفرد في العمل والتي هي (السيطرة والتحكم، والفرصة لاستعمال المهارات، والاهداف المتشكلة خارجياً، والتنوع، ووضوح بيئة العمل، وتوافر المال، وأمن بيئة العمل، وفرص التواصل بين الأشخاص، والمكانة الاجتماعية المحترمة) يكون لها الأثر الكبير في رفاهية الفرد في عمله، وان معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية عينة البحث الحالي يتمتعون برفاهية في العمل أي أن لهذه العناصر كان الدور البالغ الأثر في شعور العينة بالرفاه في العمل. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Uncu et al, 2006) التي أشارت الى أن عينة البحث يتمتعون بالرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل وان العينة كانت راضية عن وظيفتها ولكن ليس لديها الدافع .

الهدف الثاني: الفروق في الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية وفق متغيري الجنس (ذكور - اناث) ، وعدد سنوات الخدمة.

ولمعرفة دلالة الفروق في مستوى الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغيرات: الجنس (ذكور، اناث)، عدد سنوات الخدمة (خمسة، عشرة، اكثر من عشرة سنوات)، استعملت الباحثتان تحليل التباين التثائي. تشير المعالجة الإحصائية إلى الآتي:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور، اناث)، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,557)، وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,86) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (1-399).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرفاه الانفعالي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (خمسة، عشرة، اكثر من عشرة سنوات)، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0,477) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,00) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (2-399). وهذا يشير الى أن الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل يتأثر بظروف العمل و ليس له علاقة بالجنس أو عدد سنوات الخدمة وانما هناك ظروف عمل معينة هي التي تؤثر على رفاهية الفرد في العمل فاذا كانت هذه الظروف جيدة كان الفرد يشعر بالراحة والمتعة وبذلك يتحقق لديه الرفاه في العمل أما اذا كانت ظروف العمل صعبة وسيئة فإنها ستؤدي الى استياء الحالة الانفعالية للفرد وتؤدي الى القلق والاكتئاب والتوتر، وبذلك لا يشعر بالرفاه في العمل، وهذا ما أكده "وار" إذ أشار الى ان الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل خارجي المنشأ ويتأثر بعوامل خارجية مثل: الراتب الشهري، وتحمل المسؤولية، والزملاء في العمل، والمشرفين على العمل، وظروف العمل الفيزيائية، وإمكانية الترفيع في الوظيفة، والأمن الوظيفي، والمنظمة أو المؤسسة كلها، ونوع العمل الذي تم الاضطلاع به. وبما ان الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل يقيس المستوى العام للمشاعر الايجابية أو السلبية التي يحملها الفرد تجاه وظيفته أو عمله وان هذه المشاعر (الايجابية أو السلبية) تنشأ لدى الفرد تبعاً لظروف عمله لذا فان ظروف العمل الجيدة حتماً ستسبب نشوء المشاعر الايجابية ومن ثم يتحقق الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل للفرد سواء كان ذكراً أم انثى وسواء امضى زمناً طويلاً في الخدمة أم مدة قصيرة . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Malik & Noreen, 2015) التي اشارت الى وجود علاقة بين

الضغوط المهنية والرفاه الانفعالي لدى المعلمين. واختلفت مع دراسة (Berrocal *et al*, 2017) -Fernandez) التي اشارت الى ان الخبرات التعليمية اتت بنتائج عكسية في تحديد الحد الأدنى من التأثير الايجابي والحد الاعلى من التأثير السلبي على التوالي .

ثانياً - الاستنتاجات (Conclusion): في ضوء النتائج التي وصل اليها البحث تبين ان الباحثين الاتي :-

1- إن الغالب على معلمي المرحلة الابتدائية هو الشعور بالرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل مما يدل على أن معززات الشعور بالرفاه الانفعالي هي السائدة في تفاصيل حياتهم .

2- الرفاه الانفعالي المرتبط بالعمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية لا يتأثر بالجنس وعدد سنوات الخدمة .

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

المصادر:

- 1-Maslach.C: Understanding burnout:Definitional issues in analyzing a Complex "phenomenon" job Stress and burnout, pp29-40, Ca: sage, 1982.
- 2-Malik,S.& Noreen,S: Perceived Organizational Support as a Moderator of Affective Well-being and Occupational Stres among Teachers, Department of Psychology, University of Sargodha, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 9 (3), 865-874,2015.
- 3-Chang, M. An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educ. Psychol. Rev.* 21, 193–218. doi: 10.1007/ s10648-009-9106-y, 2009.
- 4-Eurofond, A.S. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
- 5-Muthuvelayutham, C., & Mohanasundaram, H. A Study on the Impact of Occupational Stress among Teachers on Job Satisfaction and Job Involvement – An Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 30 (2), 339-351, 2012.
- 6-دولفا في، انتونيلا،"علم النفس الايجابي للجميع " مقدمة ومفاهيم وتطبيقات في العمر المدرسي"، ترجمة: مرعي سلامة يونس، القاهرة، مجلة الانجلو المصرية،2011.
- 7- الزعبي، مروان طاهر، "جودة علاقات العمل وعلاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي والرفاه النفسي للموظفين"، كلية الآداب، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، 2009.
- 8-Giorgi, G., Shoss, M., and Di Fabio, A. Editorial: from organizational welfare to business success: higher performance in healthy organizational environments. *Front. Psychol.* 8:720. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00720, 2017.
- 9-Brown, S.P. and Lam S.K.A meta-analysis of relationships linking employee satisfaction to customer responses. *Journal of Retailing.* 84 (3), 243–255, 2008.
- 10-Warr, A conceptual framework for the study of work & mental health. *Work & Stress*, 8, (2), 84-97, 1994.
- 11-Warr, The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210, 1990b.
- 12-Warr, P. *Work, Unemployment and Mental Health.* Oxford University Press, 1987.
- 13-Murphy, L. R., Hurrell, J. J. Jr., and Quick, J. C. *Work & well-being: Where do we go from here?* In: *Stress & Well- Being at Work.*(pp. 331-347)W, ashington,D C: American Psychological A association, 1992.

- 14-Uncu, Y., Bayram, N. Bilgel, N. Job related affective well-being among primary health care physicians. *European Journal of Public Health*, Vol. 17, No. 5, 514–519, 2006.
- 15-Freitas, C. P. P., Silva, C. S. C., Damásio, B. F., Koller, S. H., & Teixeira, M. A. P. Impact of job-related well-being on the relationship of self-efficacy with burnout. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(63), 45-52. doi:10.1590/1982-43272663201606, 2016.
- 16 -Fernández- Berroca, P. Gutiérrez-Cobo, M. J, Rodríguez-Corrales and Cabello, R. Teachers' Affective Well-being and Teaching Experience: The Protective Role of Perceived Emotional Intelligence. 1Department of Basic Psychology, Faculty of Psychology, University of Malaga, Spain, 2 Department of Developmental and Educational Psychology, University of Granada, Granada, Spain, 2017.
- 17-صابر، فاطمة ، وخفاجة، ميرفت: "أسس ومبادئ البحث العلمي"، مكتبة ومطبعة الاشعاع، الاسكندرية، مصر، 2002.
- 18-Allen, M.J. & Yen, W. M. Introduction to Measurement theory. California – Brooks/ Cole, 1979.
- 19-علام، صلاح الدين محمود: "القياس والتقويم التربوي والنفسي – أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2000.
- 20-فرج، صفوت: "القياس النفسي"، (ط 1)، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1980.
- 21-Ebel, R. L., Frisbie, D.A. Essentials of Educational measurement 5thed., New Delhi, Asoke K. Ghost, PHI, learning private limited, 2009.
- 22-Mclonghlin, J., Lewis, R.B., Assessing student with special needs 7th ed., prentice hall, reason education Inc, 2008.
- 23-Anastasia, A., Urbina , S., Psychological testing 7ed, New Delhi, Asoka . Ghosh, PHI, Learning private Limited, 2010.
- 24-Freeman: Theory and Practice of Psychological testing 3ed Ed., Rinchart and Winston, New York ,USA., 1962.
- 25-Fransella, F. Personality theory measurement and Research , Methuen and Co.LTd. London, England, UK., 1981.