



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية



المواجهة الاستباقية و علاقتها بالهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة ديالى
وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير آداب في
التربية (علم النفس التربوي)

من الطالب

عثمان حسين علي الخزرجي

بإشراف

الاستاذ الدكتورة

زهرة موسى جعفر السعدي

2021 م

1443 هـ

الفصل الأول

التعريف بالبحث

- أولاً: مشكلة البحث .
- ثانياً: أهمية البحث .
- ثالثاً : أهداف البحث .
- رابعاً : حدود البحث .
- خامساً : تحديد المصطلحات .

أولاً - مشكلة البحث (Problem of the Research) :

أنعكست التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تحدث في العالم على المجتمع بشكل عام وعلى الفرد والأسرة بشكل خاص ويعدّ الفرد والأسرة من أكثر العناصر تأثراً بهذه التغيرات, إذ خلفت هذه التغيرات وسرعتها الكثير من المعاناة والقلق والعوامل المسببة للضغوط على الأفراد فلم تعدّ الحياة تخلو في لحظاتها من الضغوط وأن هذه الضغوطات تحتاج إلى مهارة للتعامل معها بكفاءة, فالضغوط في حياتنا أصبحت موضوع الحياة وتحتاج إلى أطر وأسس علمية للتعامل معها وأصبح هناك العديد من الأساليب العلمية التي يمكن التدريب عليها لمواجهة ضغوط الحياة (شليبي, 2015: 3) .

وتعدّ الضغوط بصفة عامة هي خطر كبير على صحة الفرد وتوازنه وتهدد كيانه النفسي لما ينشأ عنها من آثار سلبية كعدم القدرة على التكيف وضعف مستوى الأداء والعجز عن ممارسة مهام الحياة اليومية (الغريير وأبو سعد, 2009 : 119) .

لذلك فأنا بحاجة إلى أن نتعلم كيفية التعامل مع الضغوط الحياتية بفاعلية ونممي الأساليب لمواجهة وإدارة الضغوط حتى لا نصاب بالمرض الجسدي أو الاضطراب النفسي أو السلوكي أو الادائي في العمل (عبد المعطى, 2006: 97) .

وتعدّ المواجهة هي الاستجابة الواعية أو ردة الفعل أتجاه الاحداث الشاقة أو السلبية وهي عملية تتكون من الأفكار والسلوكيات التي يستعملها الأفراد لإدارة المطالب الداخلية والخارجية للمواقف التي يتم تقييمها بأنها شاقة (رودهام, 2012: 151) .

وقد أشار زامبيانشي (Zambianchi, 2014) إنه كان يُنظر إلى استراتيجيات المواجهة في الماضي على إنها مجموعة من الاستراتيجيات التفاعلية التي تركز على (المشكلة، العاطفة، التجنب) والتي كانت تستعمل من أجل إدارة الاحداث أو المواقف المجهدّة التي حدثت بالفعل، في حين إن المواجهة في الاونة الأخيرة يُنظر إليها على إنها شيء يمكن للمرء القيام بها قبل التعرض للضغوط (Zambianchi , 2014 : 31) .

وترى أويهاندا (Ouwehand,2005) بأن الأفراد ليس محكوم عليهم الأنتظار السلبي لحدوث الاشياء، لكنهم قادرون للتطلع إلى الأمام واتخاذ التدابير المناسبة من أجل منع حدوث التهديدات المحتملة أو التقليل من آثارها السلبية (Ouwehand,2005 : 28).

وتعرف سلوكيات المواجهة الموجهة نحو المستقبل بالاستراتيجيات الاستباقية، وأن هذه السلوكيات الاستباقية تتسم باتخاذ الأفراد القرار في المستقبل والتنبؤ بالنتائج في المستقبل واستكشاف كل السبل الممكنة للتغلب على المواقف الضاغطة وغير المرغوب فيها (Dehnad, 2017 : 26) .

ويؤكد لينتور (1999) أن هناك عنصرين مهمين للغاية يحددان ما إذا كان الفرد يمكنه التغلب على الضغوط أو لا، إذا كان الفرد بمقدوره التنبؤ بها والتحكم فيها فستكون فرص التكيف معه كبيرة، وإذا لم يكن بمقدوره ذلك فسيصبح بلا حول ولا قوة (أردن، 2008: 19) .

ويرى روبرتسون وكوبر (Robertson & Cooper,2011)، أن من أكثر الطرق البناءة لمواجهة الضغوط التي تخلفها المواقف هو تصنيف الضغوط إلى فئتين (ضغوط تحدي، وضغوط العوائق)، ضغوط التحدي يُنظر إليها على أنها ضغوط إيجابية تعزز النمو والانجاز في العمل، وضغوط العوائق هي التي تخلق حواجز أمام النمو والانجاز في العمل (Robertson & Cooper,2011: 82) .

وهذا ينطبق مع متغير المواجهة الاستباقية (proactive coping)، إذ اظهرت أبحاث ودراسات المواجهة الاستباقية على سبيل المثال كدراسة ماركيز وآخرون (Marques et al,2005) ودراسة فيكسنباوم وآخرون (Fiksenbaum et al,2006) إن الأفراد الذين يستعملون المواجهة الاستباقية فهم ينظرون إلى الضغوطات على أنها تحديات وليس انتكاسات وتكون لديهم دوافع كبيرة للنجاح، وإن عملية المواجهة الاستباقية هي استيراثية تكيفية إيجابية لمواجهة ضغوط الحياة وترتبط بالعديد من النتائج

الإيجابية، مثل القدرة الوظيفية والتأثير الإيجابي والقدرة على الاستمرار في الحياة والشعور بالهناء الذاتي (Hambrick & Mccord,2010 : 70) .

فمنذ بداية زمن الإنسان كان العمل جزءًا من الحياة ومخيّفًا أحيانًا وممتعًا في بعض الأحيان، وأدت التحولات في التكنولوجيا والاتجاهات المجتمعية إلى جلب رؤى جديدة حول معنى العيش والعمل، ولم يعد بوسع المنظمات أو المؤسسات أن تتجاهل هناء موظفيها إذا كانت راغبة في النجاح في بيئة تنافسية على مستوى العالم، والهناء في مكان العمل أو الهناء الوظيفي، يتعلق بجميع جوانب الحياة العملية، من الجودة و سلامة بيئة العمل والبيئة المادية، وكيفية شعور أعضاء هيئة التدريس أو الموظفون تجاه عملهم، و مناخ العمل (Olson et al,2020 : 2) .

وأشارة وار (Warr,2011) بأن الهناء المتعلق بالوظيفة يتأثر بأستجابات الفرد للظروف والانشطة المتعلقة في مجال الوظيفة أكثر من تأثره في المجالات الأخرى، لأن الهناء المتعلق بمجال معين يشير إلى سمة واحدة ويكون مرتبط ارتباط وثيق بخصائص تلك السمة (Warr,2011: 26) .

والهناء الوظيفي هو لايعني أن يشعر التدريسي بالسعادة فقط وإنما يشمل الرضا عن العمل والجودة تجاه الحياة والعمل، وتؤكد الدراسات السابقة كدراسة فيشر (Fisher,2003) ودراسة بودساكوف وآخرون (Podsakoff et al 2003) ودراسة شوفيلي وآخرون (Schaufeli et al, 2008) على أن الهناء الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي وزيادة سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الإيجابي، كما أن هذه الدراسات حددت أيضًا بعض العوامل المؤثرة على الهناء الوظيفي وركزت معظمها على ضغوط العمل وعدم قدرة الفرد على التوازن بين الأسرة والعمل (Huang et al,2016 : 299).

ويرى كوبر وكويك (Cooper& Quick, 2017) أن ضغوط العمل ترتبط بنتائج سلبية متنوعة تؤثر على عضو هيئة التدريس أو الموظفون, بما في ذلك انخفاض الهناء الجسدي والنفسي كما أنها تشتمل على آثار محددة على الصحة البدنية, مثل زيادة الاصابة بأمراض القلب والاعوية الدموية وداء السكري ومتلازمة التمثيل الغذائي وأضطراب العضلات والعظام وتشتمل أيضاً على عواقب نفسية متنوعة مثل الاكتئاب والقلق وعدم الرضا عن العمل والحياة ككل (Cooper& Quick, 2017 : 486) .

ويرى فيرا وآخرون (Vera et al, 2010) أن المهمة الأكثر أحباطاً لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة هي التعامل مع المطالب المؤسسية التي تؤثر على مهام التدريس والبحث, وأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يفقدون استقلاليتهم بسبب القضاء الكثير من وقتهم بالجامعة في المهام الإدارية (Vera et al, 2010 : 585) .

فغالبية تدريسي الجامعة أن لم نقل جميعهم يعانون من الضغوط والتحديات حتى أصبحت هذه الضغوط والتحديات هي جزء من حياة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وقد تعمل أحياناً كعوامل إجهاد تترك تأثيرات كبيرة على استجاباتهم السلوكية والادراكية وقد تؤدي بعض هذه الاستجابات إلى تفاقم الموقف الاكاديمي, ويمكن أن تحد من قدرتهم على الاداء الوظيفي أوالشعور بالهناء الوظيفي, ولكن عن طريق المواجهة الاستباقية سوف يتمكن تدريسي الجامعة من مواجهة هذه الضغوطات والتحديات بكفاءة وفعالية والنظر إليها على أنها ضغوط تحدي وليس ضغوط عوائق, وتسهم في تحقيق أهدافهم وزيادة مستوى أدائهم وأنتاجيتهم وتحافظ على شعورهم بالهناء الوظيفي, ومن خلال هذا يريد الباحث معرفة التأثير الذي تحدثه المواجهة الاستباقية في الهناء الوظيفي, وهل تدريسي الجامعة لديهم القدرة على أستعمال المواجهة الاستباقية للتعامل مع الضغوط والتحديات التي قد تواجههم وتهدد هنائهم الوظيفي, لذا تتحدد مشكلة البحث بالإجابة على السؤال التالي :- ما طبيعة العلاقة بين المواجهة الاستباقية والهناء الوظيفي ؟

ثانياً - أهمية البحث (Significance of the Research) :

لقد طغى على علم النفس في القرن الأخير وخصوصاً علم النفس العيادي دراسة أوجه الاضطرابات النفسية والسلوكية, وكذلك المعوقات وأوجه القصور, وتم التركيز على علاجها في حالة من تجاهل أوجه القوة والعافية وطاقات النماء والانطلاق وعدم العناية بتعزيزها, ويهدف علم النفس الإيجابي على العكس من ذلك إلى إطلاق الطاقات وتعزيز السعادة وحسن الحال الوجودي من خلال الدراسة العلمية لأوجه الاقتدار الشخصي والنظم الاجتماعية الإيجابية ودورها في أنماء حالات حسن الحال الفضلى (حجازي, 2012: 19).

ووفقاً لـ سيلجمان (Seligman,2011) فإن أفضل طريقة للوصول للسعادة هو تحديد نقاط القوة الخاصة بك وإيجاد طرق جديدة لنشرها, وتشير جميع الأدلة إلى حقيقة أن الناس يريدون أن يكونوا سعداء في الواقع, وأن علم النفس الإيجابي هو توجه فلسفي يدعم المسعى البشري ويركز على ما يمكن للناس القيام به بدلاً من التركيز على ما لا يستطيعون القيام به (Frydenberg , 2017 : 16).

ويقوم علم النفس الإيجابي على ثلاثة أعمدة رئيسة الأول : دراسة الانفعالات الإيجابية والثاني : دراسة السمات الإيجابية وأهمها جوانب القوة والفضيلة والثالث : دراسة المؤسسات الإيجابية مثل الأسرة القوية, وهذا الامر ينطبق مع متغيرات البحث الحالي لأحتوائها على عناصر من علم النفس الإيجابي (سليجمان , 2005 : 10).

وكذلك تبرز أهمية البحث الحالي في ندرة الدراسات التي أجريت على أهم شريحة من شرائح المجتمع وهم تدريسي الجامعة, إذ يعد التعليم الجامعي هو أحد المراحل التعليمية المتميزة في أي مجتمع, وأن الاهتمام بالتعليم الجامعي يمثل أحد المظاهر المهمة للنهضة الحضارية بأعتبار أن هذا النوع من التعليم يضطلع بمجموعة من الأدوار المهمة

والتي يمكن إجمالها في ثلاث مجالات رئيسية وهي : نقل المعرفة من خلال التدريس وأنتاج المعرفة من خلال الدراسة العلمية وخدمة المجتمع والبيئة (عشبية, 2009 : 9) .

وتعدّ وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية, إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع, وإن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على أملاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً, كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (أبو حسين , 2014 : 8) .

كما إن أهمية البحث الحالي تكمن في نوعية المتغيرات التي تم تناولها, إذ تعدّ المواجهة هي أحد أهم المواضيع في علم النفس الصحي ومفهوم حاسم في فهم التكيف عندما يواجه الأفراد ظروفًا مرهقة وتشتمل على جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد من أجل السيطرة على المطالب المختلفة (Huei wu et al , 2008 : 104) .

وتعدّ دراسة العلاقات بين المواجهة الاستباقية والانفعالات والمشاعر الإيجابية هي واحدة من التطورات الأكثر إثارة في أبحاث المواجهة (Rogalla , 2015 : 52) .

ويرى فيرنون وآخرون (Vernon et al ,2009) إن المواجهة الاستباقية هي عملية يمكن أن تعزز فرص النمو السليم من خلال إطار عمل إيجابي والنظر إلى حالات الاجهاد على أنها تحديات أو فرص بدلاً من النظر إليها على أنها تهديد يحتمل أن يكون كارثياً, وأن أهم ما يميز عملية المواجهة الاستباقية أنها دائماً تكون في مرحلة نشطة ولم يتم تحديدها لمواجهة ضغوط معينة أو تظهر لفترة مؤقتة فقط, وأما المواجهة الاستباقية تعمل على منع حدوث الشدائد والضغوط المستقبلية ومعالجة المواقف الفريدة وتعزز النمو الشخصي (Vernon et al ,2009 :118) .

ويرى رامسي (Ramsey, 2016) أن استراتيجيات المواجهة الاستباقية هي أكثر أهمية وعمومية في مجال التعامل مع المواقف الضاغطة مقارنة باستراتيجيات المواجهة التفاعلية, وذلك لأن استراتيجيات المواجهة الاستباقية هي أكثر قابلية للتطبيق وفعالية في التخفيف من الآثار الضارة للضغوط المحتملة في المجالات المتعددة مقارنة بجهود المواجهة التفاعلية, لأنها تتضمن تراكم الموارد والقدرات في مجالات متعددة من الوظائف المرتبطة بالتعامل الاستباقي مع المواقف الضاغطة وكذلك لقدرة الأفراد على اكتساب الموارد والمهارات قبل حدوث المواقف المجهدة (Ramsey, 2016 : 13).

ويرى جونسون (Johnson, 2015) بأن الأفراد الاستباقيون يتولون المسؤولية ويطلقون مبادرات جديدة ويقودون بطريقة استباقية ويولدون التغيير البناء ويواجهون القضايا والمواقف وجهًا لوجه من أجل الإصلاح البناء, على عكس الأفراد العاديين الذين يحاولون الحفاظ على الوضع الراهن وأن يتوافقون معه ويبقون الأمور على ما هي عليه ويديرون المواقف والمشكلات بشكل سلبي (Johnson , 2015 : 22).

ويرى أيباي (Aypay, 2017) أن الأفراد الذين يمتلكون رؤية حول مستقبلهم البعيد هم قادرين على وضع وإدارة الأهداف في الحاضر وكذلك في المستقبل وعمل خطط طويلة الامد, وهي سمة أنموذجية لعملية المواجهة الاستباقية (Aypay, 2017 : 1348). وأشار ديفونبورت (Devonport, 2011) بأن المواجهة الاستباقية تتميز بالعديد من الفوائد فهي تعمل على الحد من تأثير الحدث المجهد إذا حدث وتعزز قدرة الفرد في إدارة الأحداث المجهدة من خلال توفير الوقت لتطوير مجموعة من الاستراتيجيات للتعامل مع الضغوط المحتملة, وتعد المواجهة الاستباقية فكرة بناءة لوصف كيفية تطبيق التنظيم الذاتي للفرد والاستعداد للضغوط المستقبلية وتطوير المهارات التي تهدف إلى إدارة الضغوط المستقبلية والتقليل من آثارها السلبية (Devonport , 2011 : 8).

وترى كرينغلاس وفيكسنبوم (Greenglass & Fiksenbaum, 2009) أن المواجهة الاستباقية يمكن أن تنتجاً بنتائج إيجابية مهمة لتعزيز الصحة والهناء الذاتي للأفراد، كما أنها تتضمن نهجاً إيجابياً وتأكيدياً في التعامل مع الضغوطات المرتبطة بالعمل (Greenglass & Fiksenbaum, 2009 : 29) .

ويرى فولكمان وجوديث (Folkman & Judith 2000) إن الأفراد الذين يتبنون استراتيجيات إيجابية في مواجهة المواقف الضاغطة ينظرون إليها على أنها تحديات وبالتالي تمكنهم من مواجهتها بسرعة وكفاية، من دون أن تكون سلوكياتهم غير مرغوب فيها، ويشعر هؤلاء الأفراد بالثقة والشغف والإثارة والارتياح عندما يواجهون هذه المواقف الضاغطة (Folkman & Judith , 2000 : 647) .

ونظراً لأهمية موضوع المواجهة الاستباقية نجد أن هناك بعض الباحثين الذين أجروا دراسات حول هذا المفهوم، منها دراسة غان وآخرون (Gan et al, 2010) والتي هدفت إلى المقارنة بين الأهمية النسبية للمواجهة الاستباقية والمواجهة الوقائية في التكيف مع الحياة الجامعية، وقيمت هذه الدراسة أيضاً وظيفة المواجهة الاستباقية في عملية الاجتهاد وأشارت النتائج إلى أن الضغوط التي يتعرض لها الطلبة الجدد لها تأثير وسيط بين المواجهة الاستباقية وسوء التوافق و ليس بين المواجهة الوقائية وسوء التوافق وأشارت النتائج أيضاً إلى أن المواجهة الاستباقية فقط هي التي تلعب دوراً مهماً في التكيف مع الحياة الجامعية (Gan et al, 2010 : 643) .

وأكدت دراسة لي وآخرون (Lee et al, 2014) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين سلوك المواجهة الاستباقية والهناء الذاتي للبالغين في منتصف العمر في تايوان، أن المواجهة الاستباقية ترتبط بشكل إيجابي بالهناء الذاتي للبالغين في منتصف العمر (Lee et al, 2014 : 1766) .

في حين أشارت دراسة تيان (Tian,2014) التي هدفت إلى معرفة الكيفية التي يتعامل من خلالها الأفراد مع المواقف العصيبة المحتملة التي قد تحدث في المستقبل (المواجهة الاستباقية) على وجه التحديد ، كما هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى تطوير مقياس المواجهة الاستباقية (PCI) وفحص مصداقيته وصلاحيته بعد الادعاءات الأخيرة حول أهمية أخذ السياق الثقافي في الاعتبار عند فحص عملية المواجهة, إلى جدوى وأستقرار نموذج المواجهة الاستباقية المكون من (18) عنصر رباعي المكونات (أ) التقييم الاستباقي (ب) التوقع المستهدف (ج) تراكم الموارد (د) التنظيم السلوكي, وأشارت النتائج أيضاً أن المواجهة الاستباقية ترتبط إيجاباً بالواجهة التفاعلية والرضا عن الحياة وترتبط سلباً بالقلق والتسويق (Tian,2014 :viii) .

وأشارت نتائج دراسة كيتون (Keeton ,2016) إن عملية المواجهة الاستباقية ترتبط بشكل إيجابي بصحة الموظفين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والدعم الاجتماعي, وأشارت النتائج أيضاً إلى أن عملية المواجهة الاستباقية تنبأ بالهناء الذاتي للموظف (Keeton , 2016 : iii) .

أما بالنسبة للهناء الوظيفي فإنه يعد من المسائل المهمة وينبغي أن تشغل أهتمام أكثر في البحوث التنظيمية الرئيسية لبعض الاسباب منها أنه من الواضح أن تجارب أي فرد في العمل سواء كانت عاطفية أو اجتماعية في طبيعتها تؤثر على الشخص أثناء العمل, فضلاً عن أن هذه التجارب قد تمتد أيضاً إلى مجالات حياة الفرد الأخرى, وذلك لأن الموظفين يقضون ما يقرب ثلث من وقتهم في العمل ولا يتركون الوظيفة ورائهم عندما يغادرون موقع العمل, وكذلك من المحتمل أن يؤثر الهناء الوظيفي على الموظفين والمنظمات على حد سواء بطرق سلبية مختلفة, فقد يكون الموظفون ذوو الهناء المنخفض أقل إنتاجية ويتخذون قرارات أقل جودة ويكونون أكثر عرضة للتغيب عن الدوام وبالتالي سوف يؤثر ذلك على المساهمة الاجمالية للمنظمة أو المؤسسة (Simone, 2014 : 118) .

كما أن الصحة النفسية أصبحت تعرف من خلال وجود الهناء وليس غياب المرض ويعد هذا هو أحد الاعتبارات ذات الأهمية المتزايدة لكل الباحثين والممارسين والعاملين في السياقات السريرية والصحية, كما أنه في الآونة الأخيرة أمتدت حركة الصحة النفسية الإيجابية إلى ما وراء الإعدادات السريرية ووجدت أيضاً مكاناً مهماً في أماكن العمل والتي تربط الهناء بالعوامل التنظيمية والسلوك التنظيمي الإيجابي الذي يهدف إلى تعزيز الإيجابية في مكان العمل (page & Vella-Brodrick, 2009 : 441) .

ونظراً لوجود دور كبير للهناء كمؤشر لمتغيرات كثيرة فقد زاد الاهتمام بدراسة الهناء الوظيفي في بيئة العمل, فالعمل يعد أكثر من مجرد وسيلة للعيش والبقاء فهو يمنح الفرد هويته الشخصية والاجتماعية وتحقيقه لذاته (Al-Rubaish et al, 2011: 1).

ويرى هوانغ وآخرون (Huang et al, 2016) أن الهناء الوظيفي يشمل مستوى تقييم الفرد العام لخبرته وأدائه وجودته في العمل, وأن الموظفون الذين يكون لديهم مستوى هناء وظيفي مرتفع هم أكثر مساهمة وإنتاجية في مكان عملهم من الذين يكون لديهم مستوى هناء وظيفي منخفض (Huang et al, 2016 : 299) .

ويرى روتهاوزن (Rothausen, 2013) أن الهناء المرتبط بالوظيفة يعني أن تساهم الوظيفة في تحقيق الأغراض الوظيفية للفرد والتي تتمثل في التعبير عن الذات وتحقيق التنمية والنمو, والدور في المجتمع, والكفاية المالية, والازدهار, والتأثير في الأسرة وعلى الحياة (Rothausen, 2013 : 3) .

ويعدّ الهناء المرتبط بالوظيفة مهم لحياة صحية ورضا وظيفي لجميع الأفراد, لأن المشاعر الإيجابية تساعد الأفراد ليس فقط على البقاء على قيد الحياة, ولكن أيضاً على الازدهار عندما يواجهون مواقف معاكسة (Uncu et al, 2006 : 514) .

ويرى كوبر وكويك (Cooper&Quick, 2017) أن الهناء الوظيفي يعد ذات أهمية قصوى للأفراد فهو يؤثر بعمق على جميع جوانب الأفراد في حياتهم كما أن آثاره

تذهب إلى أبعد من الأفراد أنفسهم, لذا يجب أن تهتم جميع المنظمات والمؤسسات بهناء موظفيها بسبب السلبيات والعواقب التي تترتب على سوء الصحة والهناء الوظيفي على الأداء التنظيمي (Cooper & Quick, 2017 : 485) .

ونظرًا لأهمية موضوع الهناء الوظيفي نجد أن هناك بعض الباحثين أجروا دراسات حول هذا المفهوم, منها دراسة ديجكسترا وآخرون (Dijkstra et al, 2005) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الصراع التنظيمي والهناء الوظيفي في بيئة العمل, والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية كمتغير وسيط لدى عينة من موظفي التمريض بأحدى المستشفيات الألمانية, وعينة من الموظفين العاملين بشركة لتصنيع الاغذية, وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الصراع التنظيمي والهناء الوظيفي (Dijkstra et al, 2005 : 87) .

وأشارت دراسة سونينتك (Sonnetag et al , 2013) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين تعارض المهام والعلاقات في العمل والهناء الوظيفي وفحص أثر الانفصال النفسي عن العمل أثناء أوقات العمل وخارجه كوسيط في العلاقة بين الصراعات والهناء الوظيفي, إلى أن الانفصال النفسي عن العمل يخفف من العلاقة السلبية بين صراع العلاقات والهناء الوظيفي, بينما فشل الانفصال النفسي في تخفيف العلاقة بين تعارض المهام والهناء الوظيفي (Sonnetag et al , 2013 : 166) .

وأشارت دراسة سيد (2020) التي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الابعاد الخمسة لليقظة العقلية والهناء الذاتي الوظيفي والكشف عن إمكانية التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي من الابعاد الخمسة لليقظة العقلية, إلى وجود علاقة ارتباطية لليقظة العقلية وجميع أبعاد الهناء الذاتي الوظيفي, كما أشارت نتائج هذه الدراسة أيضًا إلى أن الابعاد الخمسة لليقظة العقلية تسهم في التنبؤ بالهناء الذاتي الوظيفي ماعدا بعدي : الملاحظة وعدم الحكم (سيد, 2021: 69) .

يمكن تلخيص الاهمية النظرية للبحث بما يأتي :

- تعدّ المواجهة الاستباقية أسلوب لمواجهة الأحداث والضغوط المستقبلية والتغلب عليها أو التقليل من آثارها قبل حدوثها .
 - المواجهة الاستباقية ليست مصممة لمعالجة ضغوط معينة ولكن للأستعداد للضغوط بشكل عام .
 - الأفراد الذين يستعملون أسلوب المواجهة الاستباقية للتعامل مع الضغوط ينظرون إليها على أنها تحديات وليس تهديدات .
 - تعدّ المواجهة الاستباقية مهارة جيدة يمكن أن يتدرب عليها الأفراد لمواجهة الضغوط في مكان العمل وخلق بيئة عمل آمنة وصحية .
 - الهناء الوظيفي يعمل على تحسين الإنتاجية والجودة في مكان العمل .
 - إن الهناء الوظيفي يحافظ على صحة الموظفين ويمنحهم مساحة للأستقلالية والمشاركة في العمل والشعور بأهمية العمل ويمنع التغييب عن الدوام .
 - تأتي أهمية البحث الحالي في ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين المواجهة الاستباقية والهناء الوظيفي ومن الدراسات الأولى في البيئة المحلية والعربية حسب علم الباحث .
- الاهمية التطبيقية :**
- تكمن الاهمية التطبيقية للبحث الحالي في قياس المواجهة الاستباقية والهناء الوظيفي من خلال بناء مقياس (المواجهة الاستباقية) وتبني مقياس الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة .
 - الافادة من المقياس في إجراء بحوث ودراسات أخرى .

ثالثاً - أهداف البحث (Aims of the Research) :

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

- 1- المواجهة الاستباقية لدى تدريسي الجامعة .
- 2- الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة .
- 3- العلاقة الارتباطية بين المواجهة الاستباقية والهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة.
- 4- الفروق في العلاقة بين المواجهة الاستباقية والهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة وفقاً للمتغيرات الآتية :

أ - الجنس (ذكور- أناث) .

ب - التخصص (علمي - إنساني) .

ج - اللقب العلمي (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد) .

د - سنوات الخدمة (1 - 17) , (18 - 31) , (32 - 45) .

هـ - مدى أسهام المواجهة الاستباقية في الهناء الوظيفي .

رابعاً - حدود البحث (Limits of the Research) :

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور - أناث) وكلا التخصصين (علمي - إنساني) للعام الدراسي (2020 - 2021 م) .

خامساً - تحديد المصطلحات (Definition of the Terms) :

1 - المواجهة الاستباقية (proactive coping)

عرف المواجهة الاستباقية كل من :-

أ - أسبنول وتاييلور (Aspinwall & Taylor, 1997)

هي الجهود المبذولة مسبقاً قبل وقوع حدث ما من المحتمل أن يكون مجهداً من أجل

تجنبه أو تعديل نمطه أو هيئته قبل وقوعه (Aspinwall&Taylor,1997 : 417).

ب - شوارزر وتاوبيرت (Schwarzer & Taubert, 2002)

هي الجهود المبذولة مسبقًا لبناء الموارد العامة والتي تسهل تعزيز الأهداف الصعبة والنمو الشخصي (Schwarzer & Taubert, 2002 : 27) .

ج - كرينغلاس (Greenglass, 2002)

هي عملية تخطيط أو إستراتيجية متعددة الابعاد والوظائف وموجهة نحو المستقبل وتدمج بين العمليات التي تهدف إلى الحفاظ على جودة الحياة أو تحسينها مع تلك التي تهدف إلى تحقيق الأهداف الشخصي (Greenglass , 2002 : 37) .

د - تيان و هيبنر (Tian & Heppner, 2018)

هي إجراءات معرفية وسلوكية يتم أخذها مسبقًا وتهدف إلى منع أو التدخل أو الاستعداد للضغوط المحتملة (Tian & Heppner , 2018 : 21) .

التعريف النظري : لقد تبني الباحث تعريف كرينغلاس (Greenglass, 2002)

تعريفًا نظريًا , وذلك لأعماده على نظريتها في بناء مقياس المواجهة الاستباقية .

أما التعريف الإجرائي للمواجهة الاستباقية : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها

المستجيب من خلال إجابته على مقياس المواجهة الاستباقية المعد من قبل الباحث .

2- **الهناء الوظيفي (Job well-being)**

عرف الهناء الوظيفي كل من :-

أ - باكر و أويرليمنز (Bakker & Oerlemans, 2011)

هو مستوى رضى الفرد عن وظيفته وغالبًا ماتكون لديه مشاعر إيجابية متكررة في

العمل ونادرًا ماتكون سلبية (Bakker & Oerlemans , 2011: 5) .

ب - خريية (2016)

هو تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي للجانبين الوجداني والمعرفي لحياته الوظيفية

ويتكون من مكونين رئيسيين, المكون الوجداني : ويتضمن المشاعر الإيجابية والسلبية

لعضو هيئة التدريس تجاه وظيفته, وتظهر من خلال العلاقات مع زملاء العمل, ورؤساء العمل, والطلبة, والموظفين, والمكون المعرفي : ويتضمن الجانب المعلوماتي عن الحياة الوظيفية لعضو هيئة التدريس, متمثلة في ظروف وطبيعة بيئة العمل, والعوامل التنظيمية, والرواتب والمكافآت, والنشاطات البحثية والدورات التدريبية والخدمات والتسهيلات التي تقدمها الجامعة والكلية والقسم لأعضاء هيئة التدريس ومدى رضاهم عنها (خريبة, 2016 : 416 – 417) .

ج - كريشانثا (Krishantha,2018)

هو الجودة الشاملة لخبرة الموظف وأدائه في العمل, ويشتمل على القوة الجسدية والعاطفية والمالية للموظفين ولا يقتصر على الإدارة الصحية بل هو مزيج من القوة الجسدية والعاطفية والمالية (Krishantha,2018 : 27) .

د - أبو بكر وأحمد (2020)

هو تقييم مستوى رضا عضو هيئة التدريس لظروف وبيئة العمل, والرواتب والمكافآت والدعم المقدم له, وعلاقاته وتعاملاته الوظيفية مع الرؤساء والزملاء والعاملين والطلاب (أبو بكر وأحمد , 2020 : 916) .

التعريف النظري : لقد تبني الباحث تعريف أبو بكر و أحمد (2020) للهناء الوظيفي

تعريفًا نظريًا لأنه تبني مقياس أبو بكر وأحمد للهناء الوظيفي .

أما التعريف الإجرائي للهناء الوظيفي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها

المستجيب من خلال إجابته على مقياس الهناء الوظيفي للبحث الحالي .