

## الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة

الكلمات المفتاحية : الهناء ،الوظيفي، تدريسي الجامعة

٠٠١ زهرة موسى جعفر

عثمان حسين علي

جامعة ديالى/كلية التربية للعلوم الانسانية

[Dr-Zhra@yahoo.com](mailto:Dr-Zhra@yahoo.com)[Ps.hum@uodiyala.edu.iq.148](mailto:Ps.hum@uodiyala.edu.iq.148)

## المخلص

هدف البحث الحالي التعرف إلى : الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة، ولتحقيق ذلك قام الباحث بتبني مقياس الهناء الوظيفي لـ (أبو بكر وأحمد، ٢٠٢٠) والذي تم بنائه وفق الاراء والأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الهناء الوظيفي مثل وار (Warr,1987)، وديجكسترا وآخرون (Dijkstra et al 2005)، وجيبلز وجانسن (Giebels & Janssen,2005)، والزهراني (Alzahrani,2013)، وسونينتك وآخرون (Sonntag et al ,2013)، وماير وآخرون (Meier et al , 2014) وتكون المقياس من (٣١) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات ظروف وبيئة العمل والاداء الوظيفي، والرواتب والمكافآت والدعم، وعلاقات العمل، وطبق المقياس على عينة تألفت من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا التخصصين (علمي - أنساني) أختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية ذات الاسلوب المتناسب، وتمت معالجة البيانات الدراسة إحصائياً بأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ومعامل ارتباط بيرسون (Person) ومعادلة الفاكرونباخ، وأسفرت النتائج إلى أن عينة البحث يتمتعون بالهناء الوظيفي قياساً بالمتوسط الفرضي للمقياس، وخرج البحث الحالي بعدد من التوصيات والمقترحات .

## الفصل الاوّل

## التعريف بالبحث

مشكلة البحث (Problem of the Research) :

منذ بداية زمن الإنسان كان العمل جزءاً من الحياة ومخيفاً أحياناً وممتعاً 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 رغبة في النجاح في بيئة تنافسية على مستوى العالم ويتعلق الهناء الوظيفي بجميع جوانب الحياة العملية من الجودة و سلامة بيئة العمل والبيئة المادية وكيفية شعور الموظفين تجاه عملهم ومناخ العمل (Olson et al,2020 : 2) .

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

والهناء الوظيفي لايعني أن يشعر الموظف بالسعادة فقط وإنما يشمل الرضا عن العمل والجودة تجاه الحياة والعمل وأشارت 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 الاداء التنظيمي وزيادة سلوك المواطنة التنظيمية والاداء الإيجابي (Huang et al,2016 : 299)، لذا جاء هذا البحث ليجيب على التساؤل الاتي : هل تدريسي الجامعة يتمتعون بالهناء الوظيفي؟

### أهمية البحث (Significance of the Research) :

يعد الهناء الوظيفي من المسائل الهامة 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 إجتماعية في طبيعتها تؤثر على الشخص أثناء العمل، فضلاً عن أن هذه التجارب قد تمتد أيضاً إلى مجالات حياة الفرد الاخرى وذلك لأن الموظفين يقضون ما يقارب ثلث من وقتهم في العمل ولا يتركون الوظيفة ورائهم عندما يغادرون موقع العمل (Simone, 2014:118) .

كما أن الصحة النفسية أصبحت تعرف من خلال وجود الهناء وليس غياب المرض ويعد هذا هو أحد الاعتبارات ذات الاهمية المتزايدة لكل الباحثين والعاملين في السياقات السريرية والصحية، كما أنه في الالونة الاخيرة أمتدت حركة الصحة النفسية الإيجابية إلى ما وراء الاعدادات 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) .

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

ونظرًا لأهمية موضوع الهناء الوظيفي نجد أن هناك بعض الباحثين أجروا دراسات حول هذا المفهوم، منها دراسة سونينتك وآخرون (Sonnentag 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، وأشارت النتائج 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 (Sonnentag et al ,2013 : 166) .

#### أهداف البحث (Aims of the Research) :

يهدف البحث الحالي التعرف إلى : -

- الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة .

#### حدود البحث (Limits of the Research) :

يتحدد البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى من كلا الجنسين (ذكور - أناث) وكلا التخصصين (علمي - إنساني) للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١ م) .

#### تحديد المصطلحات (Definition of the Terms) :

الهناء الوظيفي (Job well-being) :-

عرفه كل من :-

#### ١ - 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) .

٢ - أبو بكر وأحمد (٢٠٢٠)

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، ٢٠٢٠ : ٩١٦) .

**التعريف النظري** لقد تبني الباحث تعريف (أبو بكر وأحمد ٢٠٢٠ ) تعريفًا نظريًا وذلك لأعتمادة على مقياس (أبو بكر وأحمد ٢٠٢٠) .  
**أما التعريف الإجرائي للهناء الوظيفي** : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على مقياس الهناء الوظيفي .

## الفصل الثاني \_\_\_\_\_ أطار نظري ودراسات سابقة .

### **الهناء الوظيفي ( Job well-being ) :**

#### **مفهوم الهناء الوظيفي :-**

يرى باهكين (Pahkin , 2015) أن الهناء الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد و يتضمن بعض الجوانب كالصحة (مثل غياب المرض)، والعافية العقلية (مثل غياب الشعور بالتوتر وأعراض الارهاق) والشعور بالرضا والتحفيز (مثل الرضا الوظيفي والتمتع بالعمل) (Pahkin , 2015 : 3) .

ويرى رايت وكروبانزانو (Wright & Cropanzano,2000) أن مفهوم الهناء الوظيفي

له ثلاث خصائص محددة :-

أولاً - إنه ظاهرة ظاهرية يتضمن تصورات ذاتية عن العافية .

ثانياً - أن هناء الموظف ينطوي على تجربة المشاعر الإيجابية في الغالب .

ثالثاً- يمكن تصوّره على أنه التقييم الكلي مقابل التقييم الضيق

(Wright & Cropanzano,2000:84)

### **نظريات فسرت الهناء الوظيفي ( Job well-being ) :**

#### **- أنموذج وار (Warr,1987) :**

يعتبر وار (Warr,1987) هو أول من تبني مفهوم الهناء الوجداني في سياق العمل

ويصنف المشاعر المرتبطة بالعمل إلى بعدين هما السعادة والاستثارة، ووضع أنموذج الهناء

الوظيفي أسماه أنموذج فيتامين (Mäkikangas, et al, 2007: 198)، وبأستعمال هذين

البعدين وصف وار محتوى وحدة الانفعالات المرتبطة بالوظيفة والهناء الوظيفي على ثلاثة محار ( الرضا - عدم الرضا)، (القلق - الراحة )، (الاكتئاب - الحماس) : Warr,2011 (22) .

ويعتمد أنموذج فيتامين على فكرة أن الخصائص الوظيفية تؤثر على هناء الموظف بنفس الطريقة التي تؤثر بها تناول الفيتامينات على الصحة البدنية، فالفيتامينات لها تأثير خاص على جسم الانسان من أجل أن يعمل على نحو أمثل، ويؤدي نقص الفيتامينات إلى الضعف الجسدي ومن ثم إلى أمراض جسمية وعموماً يحسن تناول الفيتامينات من الصحة والوظائف الجسمية، ولكن إذا تجاوز تناول الفيتامينات حد معين لن يحدث أي تحسن، بل إن تناول المستمر للفيتامينات قد يؤدي إلى نوعين مختلفين من التأثيرات أولاً - قد يظهر ما يسمى بالتأثير المستمر، فالصحة لا تتحسن ولا تظهر نتائج ضارة تؤثر على صحة الفرد البدنية، ووفقاً لـ وار (١٩٨٧) فإن الفيتامينات (CE) لها تأثير مماثل على جسم الانسان، فان الافراط في تناول الفيتامينات (CE) لن يخلف أي تأثيرات سلبية على الجسم، وبالتالي فان التسمية (CE) تعني تأثير دائم و هذه التسمية تطبق على الفيتامينات التي تتدرج في هذه الفئة، وثانياً - قد تؤدي جرعة زائدة من الفيتامينات إلى تركيز سام في الجسم (فرط الفيتامينات) وهو ما يؤدي إلى ضعف أداء الجسم وسوء صحته، ومن المعروف أن الفيتامينات (AD) سامة حين تؤخذ بكميات كبيرة ولهذا السبب أستعمل وار (Warr,1987) التسمية (AD) أنقاص إضافي وهي تستعمل لوصف الفيتامينات التي تتدرج في هذه الفئة (9: 2009, Unterslak) .

وأشار وار (Warr, 1987) ، إلى أن وجود الخصائص الوظيفية في البداية لها تأثيرات مفيدة على الصحة النفسية للموظف، في حين أن غيابها يضر بالصحة النفسية للموظف وقد تؤدي زيادة الخصائص الوظيفية أما إلى أحداث تأثير ثابت (مستمر) بشكل مشابه لفيتامينات (CE) أو قد تكون ضارة وتضر بالصحة العقلية على غرار الفيتامينات (AD)، ولقد حدد (Warr,1987) تسعة خصائص وظيفية أعدها "فيتامينات للعمل" والتي تعمل كمحددات محتملة للصحة النفسية والهناء الوظيفي، وأن ستة من هذه الخصائص الوظيفية وهي (فرصة التحكم الشخصي، وأستعمال المهارات، والاهداف التي تم أنشائها خارجياً، وتنوع المهارات، والوضوح البيئي، والاتصال بالآخرين) لها تأثيرات مشابهة للفيتامينات (AD) والخصائص الوظيفية الثلاثة المتبقية وهي (الراتب، والسلامة، والمكانة الاجتماعية) من المفترض أن تتبع

نمط (CE) التأثير الدائم للفيتامينات (Jonge & Schaufeli, 1998 : 389). وفي مرحلة لاحقة أضافة وار (Warr, 2007)، ثلاثة فيتامينات أخرى إلى الانموذج وهي ( الاشراف الداعم، التوقعات المهنية، والانصاف) وتندرج ضمن فئة (CE) (Unterslak, 2009 : 10).

- **فيتامينات العمل التي تندرج تحت نمط (AD) أنقاص أضافي :**

١ - **فرصة التحكم الشخصي :** تشمل هذه الخاصية على الاستقلال الذاتي، وغياب الاشراف الدقيق، وتقرير المصير، والمشاركة في صنع القرار، وحرية الاختيار .

٢ - **استعمال المهارات :** تشمل هذه الخاصية على فرصة الاستفادة من المهارات والقدرات القيمة والمهارات المطلوبة .

٣ - **الأهداف التي تم أنشائها خارجياً :** هذه الخاصية تشمل على المتطلبات الوظيفية، والمهام المطلوبة وعبء العمل الكمي أو النوعي، ومسؤولية الدور، وتضارب الادوار، والصراع بين الأسرة والعمل (Warr, 2011 : 83-85) .

٤ - **تنوع المهارات :** هذه الخاصية تشمل على العمل غير المتكرر وتنوع المهارات وتنوع المهام، وهناك سببان رئيسيان لأرتباط التنوع المنخفض بالهناء الذاتي المنخفض، الأول أن التنوع يشكل أهمية كبرى لإيجاد التوازن بين رتبة المهام الروتينية، وبالتالي فإن الافتقار إلى التنوع أمر غير سار في حد ذاته غالباً، والسبب الثاني هو أن التنوع المنخفض يرتبط بخصائص بيئية أخرى تعمل على الحد من الهناء الشخصي، بما في ذلك أنخفاض فرص التحكم الشخصي وانخفاض فرص استعمال المهارات .

٥ - **الوضوح البيئي :** تشمل هذه الخاصية على المعلومات حول المستقبل، وأنخفاض غموض الدور، ووضوح الدور، والتغذية الراجعة حول المهام .

٦ - **الاتصال بالآخرين :** تشمل هذه الخاصية على كمية التفاعل الاجتماعي والكثافة الاجتماعية ونوعية التفاعل الاجتماعي والدعم الاجتماعي والتحرر من الإساءة أو التمر . (Unterslak , 2009 : 16)

- **الفيتامينات التي تندرج تحت نمط (CE) تأثير ثابت :**

١ - **الراتب :** تشمل هذه الخاصية على الدخل المستلم ومبلغ الاجر (الموارد المالية) .

- ٢ - السلامة : تشمل هذه الخاصية على غياب المخاطر، وجودة المعدات، وظروف العمل الجيدة.
- ٣ - المكانة الاجتماعية: تشمل هذه الخاصية على أهمية المهمة أو الدور، وجدوى الوظيفة والوضع في المجتمع والمساهمة فيه .
- ٤ - الاشراف الداعم : تشمل هذه الخاصية على النظرة المتعاطفة من قبل رؤساء العمل والمعاملة العادلة والاهتمام بهناء الفرد والسلوك الاستشراقي الفعال .
- ٥ - التوقعات المهنية : تشمل هذه الخاصية على الامن الوظيفي وفرصة الحصول على ترقية وظيفية أو الانتقال الى أدوار أخرى .
- ٦ - الانصاف : تشمل هذه الخاصية على العدالة التوزيعية والإجرائية المنصفة، وغياب التمييز غير العادل، والاخلاق لدى صاحب العمل وعلاقة المؤسسة بالمجتمع Cooper& (Quick,2017 : 60).

#### دراسات سابقة

#### ١ - دراسة أبو بكر وأحمد (٢٠٢٠) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أساليب إدارة الصراع التنظيمي (التعاون، التفاوض، التجنب، الاجبار، التسوية) وكل من الهناء الوظيفي، وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٢) عضو هيئة تدريس ببعض كليات جامعة المنيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أساليب ( التعاون، التفاوض، التسوية) وكل من الهناء الوظيفي وفاعلية الذات البحثية عند مستوى (0.01)، ووجود علاقة ارتباطية سالبة بين أسلوب (التجنب، الاجبار) وكل من الهناء الوظيفي وفاعلية الذات البحثية دالة عند مستوى (0.05) وأن أكثر اساليب إدارة الصراع التنظيمي المستعملة من قبل القيادات الاكاديمية (رؤساء الاقسام الاكاديمية) أسلوب التعاون، ثم أسلوب التسوية، ثم أسلوب التفاوض، وأسلوب التجنب، وجاء في المرتبة الاخيرة أسلوب الاجبار، ولا توجد فروق دالة إحصائية في أساليب (التعاون، التفاوض، التسوية، الاجبار) المدركة من قبل أفراد عينة الدراسة تعزى إلى أي من الجنس أو الدرجة الوظيفية أو التفاعل بينهما، في حين وجدت فروق دالة إحصائية في أسلوب التجنب تعزى للجنس في اتجاه الذكور والدرجة الوظيفية في اتجاه المدرس، بينما لم تظهر فروق للتفاعل

بينهما، كما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية في الهناء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى للجنس في اتجاه الاناث والدرجة الوظيفية في اتجاه الاستاذ، بينما لم تظهر فروق للتفاعل بينهما، ولا توجد فروق دالة إحصائية في فاعلية الذات البحثية تعزى للجنس أو تأثير التفاعل بين الجنس والدرجة الوظيفية، في حين وجدت فروق دالة إحصائية تعزى للدرجة الوظيفية في اتجاه الاستاذ (أبو بكر و أحمد ، ٢٠٢٠ : ٩٠٤) .

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وأجراءاته.

##### منهجية البحث وإجراءاته :

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي أعتمد الباحث منهج البحث الوصفي، الذي يعرف بأنه تشخيص علمي لظاهرة ما والتبصير بها كميًا برموز لغوية ورياضية، ولايتوقف عند حدود وصف الظاهرة التي هي موضوع الدراسة وإنما يتعدى ذلك إلى التحليل والتفسير والمقارنة والتقويم والوصول إلى التعميمات (عبدالرحمن وزنكنة، ٢٠٠٦ : ٣٨) .

##### مجتمع البحث (Research population) :

ويقصد به جميع الافراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي تحت الدراسة، ويمثل جميع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات (عبد المؤمن، ٢٠٠٨ : ١٨٤)، ويتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسي جامعة ديالى ومن كلا الجنسين (ذكور - أناث) والتخصصين (علمي - أنساني)، للعام الدراسي (٢٠٢٠ - ٢٠٢١م) والبالغ عددهم (١٣٢٨) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى وبواقع (٨٣٢) تدريسي وتدرسية من التخصص العلمي بنسبة (٦٢,٦٥%)، وبواقع (٤٩٦) تدريسي وتدرسية من التخصص الانساني بنسبة (٣٧,٣٥%) وبواقع (٨٩٨) تدريسي بنسبة (٦٧,٦٢%)، و(٤٣٠) تدرسية بنسبة (٣٢,٣٨%) من التخصصين (علمي - أنساني) كما موضح في الجدول (١) .



جدول (١) مجتمع البحث موزع حسب الكلية والتخصص والجنس .

المجموع	الجنس		الكلية	ت	التخصص
	أنثى	ذكر			
٤١	٥	٣٦	الادارة والاقتصاد	١	العلمي
١٠٢	٢٤	٧٨	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٢	
٨٧	٣٦	٥١	التربية للعلوم الصرفة	٣	
٨٦	١٢	٧٤	الزراعة	٤	
٦٦	٢٨	٣٨	الطب	٥	
٦١	١٥	٤٦	الطب البيطري	٦	
١٥٥	٦٤	٩١	العلوم	٧	
٢٠١	٤٥	١٥٦	الهندسة	٨	
٣٣	٩	٢٤	الفنون الجميلة	٩	
٨٣٢	٢٣٨	٥٩٤	المجموع		
١٦٧	٧٩	٨٨	التربية للعلوم الانسانية	١٠	الإنساني
٤٢	١٣	٢٩	القانون والعلوم السياسية	١١	
٢٢	٥	١٧	كلية التربية المقداد	١٢	
٥٦	٤	٥٢	العلوم الاسلامية	١٣	
٢٠٩	٩١	١١٨	التربية الاساسية	١٤	
٤٩٦	١٩٢	٣٠٤	المجموع		
١٣٢٨	المجموع الكلي				

**عينة البحث (Research sample) :**

هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم أستعمال تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الاصيلي (المحمودي ، ٢٠١٩ : ١٦٠) .

وقد تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة العشوائية الطبقية ذات الاسلوب المتناسب وذلك عن طريق تقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة، ثم اختيار حجم كل طبقة في العينة بصورة عشوائية ومتناسبة مع حجم الطبقة في المجتمع الاصيلي (العزاوي، ٢٠٠٨ : ١٦٨)، وتم اختيار (٤٠٠) تدريسي وتدرسي من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا

\* تم الحصول على البيانات من قسم الشؤون الإدارية والمالية / وحدة البيانات والمعلومات الإدارية في رئاسة جامعة ديالى ٢٠٢٠-٢٠٢١م

التخصصين (علمي - إنساني) بنسبة (٣٢,١٢%) وبواقع (٢٦٧) تدريسي بنسبة (٦٦,٧٥%)، و (١٣٣) تدريسية بنسبة (٣٣,٢٥%)، وبواقع (٢٥٠) تدريسي وتدرسية من التخصص العلمي بنسبة (٦٢,٥%)، و (١٥٠) تدريسي وتدرسية من التخصص الإنساني بنسبة (٣٧,٥%)، وبلغت نسبة الذكور من التخصص العلمي (١٧٦) تدريسي، و نسبة الاناث (٧٤) تدريسية، والتخصص الإنساني بلغت نسبة الذكور (٩١) تدريسي، ونسبة الاناث (٥٩) تدريسية وتم توزيعها على (١٢) كلية من كليات جامعة ديالى كما موضح في الجدول (٢).

الجدول (٢) عينة البحث موزعة حسب التخصص والكلية والجنس .

المجموع	الجنس		الكلية	ت	التخصص
	أنثى	ذكر			
٣٣	٨	٢٥	التربية البدنية وعلوم الرياضة	١	العلمي
٢٧	١١	١٦	التربية للعلوم الصرفة	٢	
٢٧	٤	٢٣	الزراعة	٣	
٢١	٩	١٢	الطب	٤	
١٩	٥	١٤	الطب البيطري	٥	
٤٩	٢٠	٢٩	العلوم	٦	
١١	٣	٨	الفنون الجميلة	٧	
٦٣	١٤	٤٩	الهندسة	٨	
٢٥٠	٧٤	١٧٦	المجموع		
٥٣	٢٥	٢٨	التربية للعلوم الإنسانية	٩	الإنساني
١٣	٤	٩	القانون والعلوم السياسية	١٠	
١٨	١	١٧	العلوم الاسلامية	١١	
٦٦	٢٩	٣٧	التربية الاساسية	١٢	
١٥٠	٥٩	٩١	المجموع		
٤٠٠	المجموع الكلي				

**أداة البحث (Tools of Research) :**

مصطلح أداة البحث هو مصطلح منهجي ويعني به الوسيلة التي تجمع بها المعلومات اللازمة لإجابة أسئلة البحث أو اختبار فروضه (العساف، ١٩٩٥، ١٠٠:١). ولتحقيق أهداف البحث الحالي تتطلب وجود أداة لقياس الهناء الوظيفي، وبعد اطلاع الباحث على الدراسات والادبيات السابقة التي تناولت مفهوم الهناء الوظيفي لم يتوفر في حدود علمه مقياساً محلياً أو أجنبياً مناسباً لقياس الهناء الوظيفي ووجد الباحث مقياس للهناء الوظيفي عربياً الذي أعده الباحثان (أبو بكر وأحمد، ٢٠٢٠) وفق الآراء والأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الهناء الوظيفي مثل وار (Warr,1987) ودجيكسترا وآخرون (Dijkstra et al 2005)، وجيبلز وجانسن (Giebels & Janssen,2005)، وسونينتك وآخرون (Sonntag et al ,2013)، والزهراني (Alzahrani ,2013)، وماير وآخرون (Meier et al , 2014)، وتكون المقياس من (٣١) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات أولاً- ظروف وبيئة العمل والاداء الوظيفي و ثانياً- الرواتب والمكافآت والدعم و ثالثاً- علاقات العمل .

**أعداد تعليمات المقياس :**

أن للتعليمات المرافقة للأستبانة أهمية خاصة من حيث أنها ترشد المبحوث وتبين له مايجب عليه أن يفعل وتؤثر بالتالي تأثيراً كبيراً في صدق الاستجابة (مخائيل، ٢٠١٦ : ١٠٤)، وقد راعى الباحث عند وضعه التعليمات بعض الاعتبارات الآتية عند الإجابة : -

أ - عدم ترك أي فقرة بدون إجابة .

ب - الإجابة تحظى بالسرية التامة .

ت - ضرورة الإجابة بصدق وموضوعية على جميع الفقرات .

ث - عدم ذكر الاسم وأن الاستمارة تستعمل لأغراض البحث العلمي .

ج - لا توجد هناك إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، فجميع الإجابات تعتبر صحيحة وهي تعبر عن رأيك .

ح - وضع إشارة ( ✓ ) أمام كل فقرة وتحت كل بديل تراه ينطبق عليك .

وراعى الباحث هذه التعليمات مع أخفاء الغرض الحقيقي من المقياس ( عدم كتابة أسم المقياس) من أجل الحصول على إجابة صادقة وثابتة، إذ يُشير كرونباخ

(Cronbach,1970) إلى أن التسمية الصريحة لمقاييس الشخصية قد تجعل المفحوص يزيّف إجابته (Cronbach,1970,p:530)

### **صلاحية فقرات مقياس الهناء الوظيفي (Job well-bwing) :**

يهدف التحليل المنطقي لفقرات المقياس لتأكد من مدى ملائمتها للأغراض الخاصة بالاستبانة وتمثيلها للمجالات التي تسعى إلى تغطيتها، ومن وضوحها وتسلسلها المنطقي ويعد التحليل المنطقي للأداة ليس عملاً متمماً لها أو لاحقاً بها بل هو عمل مستمر ومواكب لعملية تصميمها ويسبق ظهورها في صورتها الأولية وتكون له في هذه المرحلة بالذات مكانة خاصة، ويشتمل التحليل المنطقي عرض الاسئلة المقترحة مع تعليماتها على مجموعة من المتخصصين والخبراء أو المحكمين ممن لهم صلة بموضوع الدراسة ودراية بتطوير الاستبانة، إذ يسهم أطلاع المتخصصين والخبراء على الاغراض الخاصة المرسومة للاستبانة والمجالات التي تسعى إلى تغطيتها والنقاط الخاصة بكل مجال في التحقق من تمثيل عناصر الاستبانة للبيانات المطلوبة وملائمة الاسئلة المطروحة لكل نقطة في المجال مما يسهم في تأسيس صدق المحتوى أو الصدق المنطقي للاستبانة (مخائيل، ٢٠١٦: ١٠٥).

بعد أن قام الباحث بتبني تعريف أبو بكر وأحمد تعريفاً نظرياً للهناء الوظيفي وتحديد الهدف من البحث، عرض المقياس بصيغته الأولية والبالغ عدد فقراته (٣١) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في بناء وتطوير المقاييس النفسية في مجال التربية وعلم النفس والبالغ عددهم (١٨) محكماً لغرض بيان آرائهم بمدى صلاحية فقرات المقياس وملائمته لتحقيق أهداف البحث الحالي، وبعد حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين حول مدى صلاحية فقرات المقياس وملائمته لتحقيق أهداف البحث الحالي، بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (١٠٠%) كما موضح في الجدول (٣) .

جدول (٣) آراء المحكمين حول مدى صلاحية فقرات مقياس الهناء الوظيفي.

نسبة الاتفاق	غير الموافون		الموافقون	المحكمين	الاجموع	تسلسل الفقرات	المجال
	تعديل	حذف					
١٠٠%	-	-	١٨	١٨	١٤	١,٢,٣,٤,٦,٧,٨,١٠,١١,٢٣,٢٦,٢٧,٢٨,٢٩	ظروف وبيئة العمل والاداء الوظيفي
١٠٠%	-	-	١٨	١٨	٨	١٢,١٣,١٥,١٧,١٩,٢١,٢٥,٣١	الرواتب والمكافآت والدعم
١٠٠%	-	-	١٨	١٨	٩	٥,٩,١٤,١٦,١٨,٢٠,٢٢,٢٤,٣٠	علاقات العمل

عينة وضوح التعليمات :

يعد التحقق من مدى فهم العينة المستهدفة لتعليمات المقياس ومدى وضوح فقراته لديهم من الامور المهمة في أعداد المقاييس النفسية، فتعليمات الطلبة تختلف عن تعليمات العمال وتعليمات المتعلمين تختلف عن تعليمات الامين، لذا فإن اختبار مدى فهم أفراد العينة للتعليمات وصياغة البنود هي من الامور المهمة، ومن الضروري تجربة الصياغة والتعليمات على عينة من الجمهور نفسه الذي سيطبق عليه الاختبار(فرج ، ٢٠١٢ : ١٦١)، ولغرض التحقق من وضوح تعليمات المقياس بصيغتها الأولية وفهم المستجيبين لها والكشف عن الفقرات الغير واضحة وحساب الوقت المستغرق للإجابة والتعرف على الصعوبات التي يمكن أن تحدث أثناء تطبيق المقياس وملاحظة ردود أفعالهم نحو الصياغة اللغوية للفقرات والمهام المطلوبة منهم طبق الباحث المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٣٠) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا التخصصين (علمي - إنساني) وكلا الجنسين (ذكور - أناث) كما موضح في الجدول (٤) .

جدول (٤) عينة وضوح التعليمات موزعة حسب الكلية والتخصص والجنس

المجموع	الجنس		التخصص	الكلية
	أناث	ذكور		
١٨	٤	١٤	علمي	الادارة والاقتصاد
١٢	٣	٩	أنساني	المقداد
٣٠	٧	٢٣	المجموع	

وقام الباحث بتعريفهم بأن الهدف من تطبيق المقياس هو لأغراض البحث العلمي وأوضح لهم كيفية الإجابة عنه، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام الباحث بتسجيل الزمن المستغرق في الإجابة فضلاً عن تسجيل الملاحظات والإجابة على جميع الاستفسارات وتبين أن فقرات المقياس (التعليمات، وضوح الفقرات، طريقة الإجابة) جميعها كانت مفهومة لدى أفراد عينة البحث وكان الزمن المستغرق في الإجابة عن المقياس (١٠ - ١٥) دقيقة وبمتوسط (١٢، ٥) دقيقة .

#### التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الهناء الوظيفي (Job well-being) :

يهدف التحليل الإحصائي الى تحديد العلاقة بين ماتقيسه المفردات وبين أستجابات الأفراد لها وذلك للتعرف على المفردات التي تحتاج الى إعادة النظر فيها أو أستبعادها، وكذلك الكشف عن الاجزاء الضعيفة من المفردات من أجل مراجعتها وتحسينها (علام ، ٢٠٠١ : ١٧٦) ، لأن التحليل المنطقي للفقرات، قد لا يكشف أحياناً عن صلاحيتها، أوصدقها، بشكل دقيق، في حين أن التحليل الإحصائي للدرجات التجريبية يكشف عن دقة فقرات المقياس في قياس ما وضع من أجل قياسه (Ebel ,1972 : 406)

#### أ - اختيار عينة التحليل الإحصائي :

معظم أدبيات القياس النفسي تشير إلى أن حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس هو أن يقع بين (٤٠٠) و (٥٠٠) فرد بعد أن يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الاصلي (214 : Soon, 1971) ، وترى أنيستازي (Anastasi, 1986) أن أفضل حجم لعينة تحليل الفقرات عند أستعمال المجموعتين الطرفيتين وأعتماد نسبة (٢٧%) في كل مجموعة هو أن لا يقل عدد أفراد المجموعة الواحدة عن (١٠٠) فرد ( Anastasi, 33 : 1986) ، ومن أجل التحليل الإحصائي لفقرات المقياس تم تطبيق المقياس على عينة

التحليل الإحصائي المكونة من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا التخصصين كما موضح في الجدول (٢) .

### ب - القوة التمييزية لفقرات المقياس (الهناء الوظيفي) :

تعد القوة التمييزية للفقرات هي من الخصائص السيكومترية المهمة للمقياس، لأنها تمثل مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا والدنيا من الأفراد فيما يخص الخاصية التي نقيسها الفقرة (Shaw&Wright,1967 : 450)، ويشير جيزلي وآخرون (Ghiselli et al,1983) إلى ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية في الصورة النهائية للمقياس، وأستبعاد الفقرات الغير مميزة أو تعديلها أو تجريبها من جديد (Ghiselli et al , 1983 : 434)، ومن أجل أيجاد ومعرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس، وبعد أستبعاد الاستمارات التي لا تتوفر فيها الدقة في الإجابة، أتبع الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين وتم أستخراج الدرجة الكلية لكل فرد وتم ترتيب الدرجات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، وتم أعتداد نسبة (٢٧%) مجموعة عليا و (٢٧%) مجموعة دنيا، لأن هذه النسب توفر أكبر حجم وأقصى تمايز للمجموعتين (Ebel,1972 : 385)، لذا بلغت المجموعتان الطرفيتان (٢١٦) أستماراً وبواقع (١٠٨) للمجموعة العليا، و(١٠٨) للمجموعة الدنيا، وتم أستعمال الاختبار التائي (T.test) لعينتين مستقلتين لأختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (٣١) فقرة، وأشارت النتائج أن جميع فقرات المقياس كانت مميزة بين المجموعتين الطرفيتين، إذ بلغت القيم التائية المحسوبة لجميع الفقرات تتراوح بين (٣,٤٢٨ - ١٣,٧٠٥) وهي أكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) كما موضح في الجدول (٥).

الجدول (٥) القوة التمييزية لفقرات مقياس الهناء الوظيفي .

الدالة	القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة	٧,١٠٩	٠,٩٠١٦	٣,٩٩٠٧	٤,٦٦٦١	٠,٤٦٦٦	١
دالة	٧,١٣٩	١,٠٥٠٦	٢,٧٨٧٠	١,٣١٧٢	٣,٩٤٤٤	٢
دالة	٧,٠٧١	٠,٨٢٥٩	٣,٤٩٠٧	٠,٧٥٠٣	٤,٢٥٠٠	٣
دالة	١١,٧٥١	٠,٨٨٠٣	٣,٣٠٥٦	٠,٦١٨٧	٤,٥١٨٥	٤
دالة	٣,٤٢٨	٠,٩٨٠٧	٢,٨٠٥٦	١,١٥٥٧	٣,٣٠٥٦	٥
دالة	٩,١٢٥	٠,٨٢٢١	٣,١٥٧٤	٠,٨١٨٣	٤,١٧٥٩	٦
دالة	١٢,٨٩٤	٠,٩٢٧٧	٣,٢٨٧٠	٠,٥٥٦٩	٤,٦٢٩٦	٧
دالة	١٣,٢٥٢	٠,٩٦٧٩	٣,٢٥٠٠	٠,٥٧٤٣	٤,٦٨٥٢	٨
دالة	١٣,٧٠٥	١,٠١٩٥	٣,٢٦٨٥	٠,٥٠٤٣	٤,٧٦٨٥	٩
دالة	٩,٣٨٧	١,٠٠٥٨	٣,٠٨٣٣	٠,٨١٠٢	٤,٢٥٠٠	١٠
دالة	١١,٢٣٩	٠,٩٧٦٣	٣,٣٣٣٣	٠,٥٦٩٢	٤,٥٥٥٦	١١
دالة	١٠,٦٦٣	١,٠٩٨٣	٢,٩٠٧٤	٠,٧٤٣٩	٤,٢٦٨٥	١٢
دالة	٨,١٠٤	١,١١٨٩	٣,٠١٨٥	٠,٩٠١٢	٤,١٣٨٩	١٣
دالة	١٠,٢٦٢	١,١٩٥٤	٣,٤٧٢٢	٠,٤٩٥٣	٤,٧٥٠٠	١٤
دالة	٨,٢٩٧	١,١١٦٦	٢,٩٢٥٩	٠,٩٤٢٦	٤,٠٩٢٦	١٥
دالة	١٠,٧٤١	٠,٩٧٧٥	٣,٥٨٣٣	٠,٥٠٨٤	٤,٧٢٢٢	١٦
دالة	٨,٨٤٧	١,٠٦٥٢	٣,٠٧٤١	٠,٨٠٩٤	٤,٢١٣٠	١٧
دالة	١٢,٣٠٩	١,٠٩٧٣	٣,٤٦٣٠	٠,٣٩٠٥	٤,٨٤٢٦	١٨
دالة	٧,٤٥٩	١,٠١٨٣	٣,٥١٨٥	٠,٦٨٢٧	٤,٣٩٨١	١٩
دالة	٨,١٤١	١,٠٠٧٢	٣,٠٦٤٨	١,٠١٥٢	٤,١٨٥٢	٢٠
دالة	٥,٩٢٤	١,٠٣٠٦	٣,٠٥٥٦	٠,٩١٨٧	٣,٨٤٢٦	٢١
دالة	١١,٥٢١	٠,٨٨٢٣	٣,٣١٤٨	٠,٦٠٣٧	٤,٥٠٠٠	٢٢
دالة	٧,٥٣٦	٠,٨٦٨٨	٣,٠٤٦٣	٠,٩٠٠٥	٣,٩٥٣٧	٢٣
دالة	١١,٢٢٤	٠,٩٣٠٤	٣,٣٥١٩	٠,٦٤٤٢	٤,٥٧٤١	٢٤
دالة	٦,٧٧٢	١,٠٦٤٣	٢,٧٣١٥	١,٢٠٢٢	٣,٧٧٧٨	٢٥
دالة	١٠,٠٣٦	١,٠٠٦١	٣,١٥٧٤	٠,٧٨٣٣	٤,٣٨٨٩	٢٦



دالة	٦,٢٥١	٠,٩١٨٧	٢,٨٤٢٦	١,٢٣٥٠	٣,٧٦٨٥	٢٧
دالة	٩,٤٨٩	٠,٨٧٥٩	٣,٢١٣٠	٠,٨٠٠٢	٤,٢٩٦٣	٢٨
دالة	١١,٠٦٩	١,٠٠٨٩	٣,١٩٤٤	٠,٦٣٢٨	٤,٤٦٣٠	٢٩
دالة	١٢,٤٠٣	١,٠٣١٦	٣,١٠١٩	٠,٦١٧٨	٤,٥٣٧٠	٣٠
دالة	١٠,٨٤١	١,١٤٤٨	٣,٠٨٣٣	٠,٧٧٨٩	٤,٥٢٧٨	٣١

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) = (١,٩٦)

### ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يفيد هذا الإجراء للتحقق من صدق البنية، وأن فقرات المقياس جميعها متجانسة وتقيس بنية واحدة وتمتع بدرجة معقولة من الاتساق الداخلي، ومن أكثر الطرق شيوعاً للتحقق من صدق البنية هو حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للمقياس وأختيار المفردات التي تظهر ارتباطات مرتفعة بالدرجة الكلية (عمر وآخرون، ٢٠٠٩ : ٢٠٤)، وتم أستعمال معامل ارتباط بيرسون (pearson) لحساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وعند مقارنة قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) تبين أن جميع الفقرات ذات علاقة دالة إحصائية بالدرجة الكلية للمقياس، مما يدل هذا على أن جميع فقرات مقياس الهناء الوظيفي تتسق فيما بينها في قياس متغير الهناء الوظيفي كما موضح في الجدول (٦).

### الجدول (٦) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت الفقرة	قيمة معامل الارتباط	ت الفقرة	قيمة معامل الارتباط
١	٠,٤١٠	١٧	٠,٤٨١
٢	٠,٣٨٧	١٨	٠,٦٣٤
٣	٠,٣٤٩	١٩	٠,٣٧٨
٤	٠,٥٥٤	٢٠	٠,٤٣٦
٥	٠,٢١٠	٢١	٠,٢٨٨
٦	٠,٤٩٠	٢٢	٠,٥٥٧
٧	٠,٦٦٧	٢٣	٠,٤٢٧
٨	٠,٦٤٨	٢٤	٠,٥٨٢
٩	٠,٦٦٧	٢٥	٠,٤٠٦
١٠	٠,٤٥٦	٢٦	٠,٥٥٣

٠,٣٢٥	٢٧	٠,٥٩٥	١١
٠,٥١١	٢٨	٠,٥٦٢	١٢
٠,٥٦٠	٢٩	٠,٥٠١	١٣
٠,٦١١	٣٠	٠,٦١١	١٤
٠,٥٣٧	٣١	٠,٤٤٨	١٥
		٠,٦٠٣	١٦

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) = (٠,٠٩٨)

ت - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه :

تم حساب معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه بأستعمال معامل ارتباط بيرسون (pearson) بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط (٠,٠٩٨) كما موضح في الجدول (٧) .

الجدول (٧) علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه

المجال الأول	الفقرات	الارتباط	المجال الثاني	الفقرات	الارتباط	المجال الثالث	الفقرات	معامل الارتباط
ظروف وبيئة العمل والاداء الوظيفي	١	٠,٤٣٨	الرواتب والمكافآت والدعم	١٢	٠,٦٥٢	علاقات العمل	٥	٠,٣١٢
	٢	٠,٤٠٧		١٣	٠,٦٦٧		٩	٠,٧٦١
	٣	٠,٤٥٦		١٥	٠,٧٢٨		١٤	٠,٧١٩
	٤	٠,٦٠٦		١٧	٠,٦٤٩		١٦	٠,٧٢٨
	٦	٠,٥٨٤		١٩	٠,٦٠٦		١٨	٠,٧٥٧
	٧	٠,٧١٠		٢١	٠,٥٨٨		٢٠	٠,٦٢٣
	٨	٠,٦٨٤		٢٥	٠,٦٠٤		٢٢	٠,٥٤٥
	١٠	٠,٥٠٤		٣١	٠,٥٦٣		٢٤	٠,٦٣٢
	١١	٠,٦٦٤					٣٠	٠,٥٨٧
	٢٣	٠,٤٢٧						
	٢٦	٠,٥٧٦						
٢٧	٠,٣٦٤							
٢٨	٠,٥٧٧							
٢٩	٠,٥١٣							

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) = (٠,٠٩٨)

ث - علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس و المجالات الاخرى :

تم أستخراج معامل أرتباط بيرسون (pearson) بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، و معامل الارتباط بين درجة كل مجال مع المجالات الاخرى، وتم مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط (٠,٠٩٨) وتبين أن جميعها ذات دلالة إحصائية كما موضح في الجدول (٨) .

الجدول (٨) مصفوفة الارتباطات لمجالات مقياس الهناء الوظيفي

الهناء الوظيفي	الارتباط الكلي	المجال الاول	المجال الثاني	المجال الثالث
	١	٠,٩٢٤	٠,٧١٤	٠,٨٦٢
المجال الاول	٠,٩٢٤	١	٠,٤٨٠	٠,٧٨٤
المجال الثاني	٠,٧١٤	٠,٤٨٠	١	٠,٣٧١
المجال الثالث	٠,٨٦٢	٠,٧٨٤	٠,٣٧١	١

القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) = (٠,٠٩٨)

### الخصائص السيكومترية للمقياس :

يُشير مُعظم المُتخصصين في مجال القياس النفسي، بأن الخصائص السيكومترية لفقرات المقياس تشكل أهمية كبيرة في تحديد قدرته على قياس ما وضع لأجل قياسه ( Holden et al, 1985 : 386) وفيما يأتي توضيح لأهم الخصائص السيكومترية لمقياس الهناء الوظيفي التي تم التحقق منها :-

#### أولاً - الصدق (Validit) :

يعد مفهوم الصدق هو أحد أكثر المفاهيم الأساسية في مجال القياس النفسي أن لم يكن أهمها على الاطلاق، إذ يعد الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس بصفة عامة والاختبار بصفة خاصة والصدق هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه (أسماعيل، ٢٠٠٤: ٨٥) وقد تم التحقق من صدق مقياس الهناء الوظيفي من خلال المؤشرات الاتية :

#### ١ - الصدق الظاهري (Face Validity) :

وهو أبسط مظاهر الصدق ويسمى أحياناً بالصدق السطحي أو الخارجي بالنسبة للفقرات ويشير إلى أن الفقرات تنتمي للسمة التي تقيسها، ويتم تقديره من خلال حكم عدد من

المتخصصين في مجال السمة المراد قياسها (محاسنة، ٢٠١٣ : ١٥٠)، وللتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الهناء الوظيفي قام الباحث بعرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية لتقدير مدى صلاحية الفقرات وملائمتها لتحقيق أهداف البحث الحالي، وكانت نسبة اتفاق المحكمين على ملائمة المقياس لتحقيق أهداف البحث الحالي (١٠٠%) كما موضح في الجدول (٣) .

## ٢ - صدق البناء (Construct Validity) :

هو تعزيز يشير بأن الوسيلة تقيس الفكرة الأساسية التي تسعى إلى قياسها وهذا النوع من الصدق يعد مناسباً للمجالات الأكثر تجرداً مثل مجال علم النفس وعلم الاجتماع حيث أن المتغير المطلوب لا يمكن ملاحظته، ويتطلب تحديد تصور لتعريف البناء المراد قياسه مع تحديد أبعاده (بولنج، ٢٠٠٨ : ٤٨) .

وقد تم التحقق من صدق البناء من خلال أستخراج المؤشرات الآتية :-

- أ - القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين كما موضح في الجدول (٥) .
- ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كما موضح في الجدول (٦) .
- ج - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه كما موضح في الجدول (٧) .
- د - علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجالات الأخرى كما موضح في الجدول (٨) .

## ثانياً - ثبات المقياس (Reliability) :

يقصد بالثبات هو حصول الفرد على نفس الدرجات إذا طبق عليه نفس الاداة وتحت نفس الظروف، فهو يشر إلى مقدار التباين أو التقارب بين درجات الأفراد إذ ما أعيد تطبيقه على نفس الأفراد وتحت ظروف متشابهه، وهو يعني مدى اتساق درجات الاختبار من قياس إلى آخر، وهناك عدة طرق لحساب الثبات منها إعادة التطبيق على نفس الأفراد أو الصور المتكافئة أو حساب مدى اتساق الإجابات داخل الاختبار من تطبيقه مرة واحدة (مراد وسليمان، ٢٠٠٢ : ٣٥٩) .

وقد تم إيجاد ثبات مقياس الهناء الوظيفي من خلال طريقتين :-

### ١ - الاختبار وإعادة الاختبار (test - Re-test) :

هو يعني إعادة الاختبار على نفس المجموعة مرتين، بفواصل زمني لا يقل عن أسبوع ومن خلال ذلك سوف نحصل على درجتين لكل فرد، وبذلك نستطيع إيجاد معامل الارتباط بين درجات الاختبارين وكلما كان معامل الارتباط مرتفع كلما كان ذلك أفضل (الضامن، ٢٠٠٦ : ١١٩) ، ولتحقق من ثبات المقياس بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة الثبات والبالغة عددها (٦٠) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا التخصصين (علمي - إنساني) في (كلية التربية للعلوم الانسانية، وكلية العلوم)، وإعادة تطبيقه بعدة فترة زمنية (١٤) يوم عن التطبيق الاول على نفس العينة، وتم أستعمال معامل ارتباط بيرسون (pearson) لمعرفة معامل الارتباط بين درجات الأفراد على التطبيقين الأول والثاني ، إذ بلغ معامل الثبات المقياس بهذه الطريقة (٠,٨٥) وتعد هذه القيمة لمعامل الثبات جيدة (الاسدي وفارس، ٢٠١٥ : ٢٠٠) .

### ٢ - طريقة الاتساق الداخلي بأستعمال اسلوب الفا كرونباخ ( Internal consistency coefficient)

تتمثل الصيغة العامة لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة من خلال التجانس الداخلي واللجوء إلى عدد الفقرات ومجموع تباينات الفقرات المكونة للأختبار وكذلك تباين الاختبار ككل ( محاسنة ، ٢٠١٣ : ١٣٤ )، ولتقدير الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق معادلة الفاكرونباخ على درجات أفراد عينة البحث البالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا التخصصين (علمي - إنساني)، إذ بلغت قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة هي (٠,٩١) وتعد هذه القيمة لمعامل الثبات جيدة (الاسدي وفارس، ٢٠١٥ : ٢٠٠) .

### مقياس الهناء الوظيفي بصيغته النهائية :

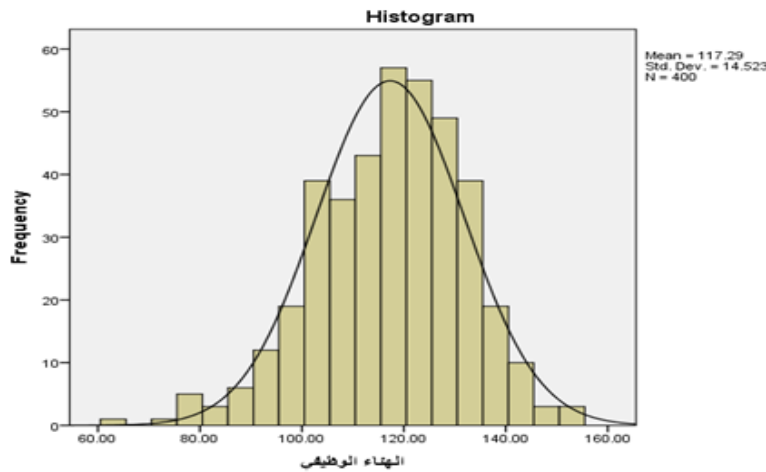
تكون مقياس الهناء الوظيفي بصيغته النهائية من (٣١) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وقد وضع للمقياس (٥) بدائل (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً) وتعطى عند التصحيح الدرجات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) للفقرات الإيجابية باتجاه الهناء الوظيفي والتي أخذت الارقام

(١، ٣، ٤، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١) وبالعكس للفقرات السلبية عكس اتجاه الهناء الوظيفي والتي أخذت الارقام ( ٢، ٥، ٢٠، ٢٧) وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٩٣) .

### المؤشرات الإحصائية لمقياس الهناء الوظيفي أنظر الجدول (١٠) .

قام الباحث بحساب المؤشرات الإحصائية الوصفية لدرجات تدريسي الجامعة على المقياس والتي من شأنها أن توضح مدى قرب توزيع درجات افراد العينة من التوزيع الاعتدالي للمجتمع وكما موضح في الجدول (١٠) والشكل (١) الجدول (١٠) المؤشرات الإحصائية لمقياس الهناء الوظيفي .

ت	المؤشر الاحصائي	القيمة	ت	المؤشر الإحصائي	القيمة
١	الوسط الحسابي	١١٧,٢٩٢٥	٨	الخطأ المعياري للالتواء	٠,١٢٢
٢	الخطأ المعياري	٠,٧٢٦١٤	٩	التفرطح	٠,٣٣٨
٣	الوسيط	١١٩,٠٠٠٠	١٠	الخطأ المعياري للتفرطح	٠,٢٤٣
٤	المنوال	١٢٢,٠٠	١١	المدى	٩٢,٠٠
٥	الانحراف المعياري	١٤,٥٢٢٨٩	١٢	أقل درجة	٦٣,٠٠
٦	التباين	٢١٠,٩١٤	١٣	أعلى درجة	١٥٥,٠٠
٧	الالتواء	-٠,٣٩٣			



الشكل (١) توزيع درجات أفراد عينة البحث على مقياس الهناء الوظيفي .

**التطبيق النهائي لأداة البحث :**

بعد الانتهاء من إجراءات أعداد المقياس بصورته النهائية ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البحث والمكونة من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ديالى ومن كلا التخصصين (علمي - أنساني) ورقياً، وأستمرت فترة التطبيق من ١ / ٢ / ٢٠٢١ إلى ٦ / ٣ / ٢٠٢١ م .

**الوسائل الإحصائية (Statistical Means) :**

أعتمد الباحث على الحقيبة الإحصائية (SPSS) في المعالجات الإحصائية، سواء في التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس أو أستخراج النتائج وقد تم أستعمال الوسائل الإحصائية الآتية :-

١ - الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين : لأختبار دلالة الفرق بين المجموعتين الطرفيتين في حساب القوة التمييزية لمقياس (الهناء الوظيفي).

٢ - الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة : لأختبار دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لدرجات تدريسي الجامعة على مقياس (الهناء الوظيفي) .

٤ - معادلة الفاكرونباخ (Alfa Coefficient For Internal Consistency) : أستعملت لأستخراج الثبات بطريقة الفا للأتساق الداخلي للمقياس .

٥ - معامل أرتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) : أستعمل لإيجاد الآتي:

أ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

ب - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه .

ت - علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجالات الأخرى .

ث - معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار .

## الفصل الرابع

## عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها .

## عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

- يهدف البحث الحالي التعرف إلى الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة :

للتعرف على هذا الهدف تم أستخراج المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهناء الوظيفي إذ بلغت درجة المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة (١١٧,٢٩٢) وبإنحراف معياري قدره (١٤,٥٢٢) وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٩٣) ولغرض معرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الهناء الوظيفي والمتوسط الفرضي للمقياس تم أستعمال الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة، وأظهرت نتائج الاختبار التائي أن القيمة التائية المحسوبة (٣٣,٤٥٤) أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) مما يدل على أن تدريسي الجامعة يتمتعون بالهناء الوظيفي كما موضح في الجدول (١١).

الجدول (١١) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط

الفرضي لمقياس الهناء الوظيفي .

القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
الجدولية	المحسوبة					
١,٩٦	٣٣,٤٥٤	٩٣	١٤,٥٢٢	١١٧,٢٩٢	٤٠٠	الهناء الوظيفي

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (خريبة، ٢٠١٦) ، ودراسة (أوبكر وأحمد، ٢٠٢٠) والتي أشارت نتائجها الى أن تدريسي الجامعة يتمتعون بالهناء الوظيفي، كما أن هذه النتيجة أتفقت مع نموذج وار (Warr,1987)، الذي وصف وحدة الانفعالات المرتبطة بالوظيفة والهناء الانفعالي عن طريق بعدين أساسيين هما السعادة والاستثارة وبأستعمال هذين البعدين وصف وار محتوى وحدة الانفعالات المرتبطة بالوظيفة والهناء الانفعالي على ثلاث محاور ( سعيد - غير سعيد )، (القلق - الراحة )، (الاكتئاب - الحماس)، وطبقاً لهذا الانموذج فأن الاصحاء نفسياً غالباً ما يكون لديهم الجانب الإيجابي من أبعاد الانموذج (الرضا - الراحة - الحماس) (خريبة ، ٢٠١٦ : ٤١٩) ، ويرى الباحث أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة هم أفراد



يتمتعون بصحة نفسية عالية وسمات إيجابية كبيرة تمكنهم من إدارة المواقف المختلفة بشكل فعال ومن ثم الشعور بالهناء الوظيفي .

### الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال تحليل البيانات ومناقشتها أستنتج ما

يلي :-

١ - أن تدريسي جامعة ديالى بشكل عام يتمتعون بالهناء الوظيفي، وهذا يشير إلى وعيهم الكبير وأدراكهم لأهمية العمل الذي يقومون به وشعورهم بالمسؤولية، والمكانة الاجتماعية التي يحظى بها الاستاذ الجامعي في المجتمع العراقي .

### التوصيات :

١ - على المؤسسة الجامعية أن تهتم بالعوامل التي تسهم في زيادة الهناء الوظيفي لدى تدريسي الجامعة من أجل تحسين مستوى أدائهم وزيادة أنتاجيتهم العلمية .

### المقترحات :

١ - إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي للتعرف على الهناء الوظيفي لدى عينات أخرى، كضباط الشرطة في وزارة الداخلية .

٢ - إجراء دراسات أخرى تتناول علاقة الهناء الوظيفي بمتغيرات أخرى مثل (فاعلية الذات، والضغوط المهنية، والشخصية الاستباقية) .

### **Abstract**

#### **Job well-being among University Teachers**

**Supervised**

**Prof. Zahra Musa Jaafar (Ph.D.)**

**MA candidate**

**Othman Hussein Ali**

**University of Diyala**

**College of Education for Humanities**

**Keywords: job well-being , university teachers**

The aim of the current research is to identify: Job well-being among university teachers. In order to achieve this goal, the researcher adopted the measure of Job well-being of (Abu Bakr and Ahmed, 2020), which has been built according to opinions, theoretical frameworks and previous studies that dealt with the concept of Job well-being such as (Warr, 1987) (Dijkstra et al. 2005), (Giebels & Janssen, 2005), and( Alzahrani, 2013),( Sonnentag et al, 2013), and (Meier et al, 2014). The scale is consisted of (31) items, which are divided into three fields: first – working conditions, work environment and job performance, second - salaries, rewards, and supporting allowance , and third - labor relations. The scale has been applied to a sample of (400) male and female faculty members at the University

of Diyala and from both disciplines (scientific- humanities). The have been chosen by the stratified random method with a proportional method, and the study data were statistically processed using a one-sample t-test, Pearson correlation coefficient and Cronbach's alpha coefficient. The results in the research show that the sample have Job well-being compared to the hypothetical average of the scale, and the current research came out with a number of recommendations and suggestions.

### المصادر العربية

- أبو بكر، أحمد سمير صديق و أحمد، محمد فتحي عبدالرحمن ( ٢٠٢٠ ) ، أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالهناء الوظيفي وفاعلية الذات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا ، كلية التربية جامعة سوهاج ، المجلة التربوية العدد (٧٥)
- أسماعيل، بشرى (٢٠٠٤)، المرجع في القياس النفسى، ط ١، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، القاهرة.
- الاسدي، سعيد جاسم، وفارس، سندس عزيز (٢٠١٥)، الأساليب الإحصائية في البحوث للعلوم التربوية والنفسية والأجتماعية والإدارية والعلمية ، ط ١، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- المحمودي ، محمد سرحان علي (٢٠١٩) ، منهاج البحث العلمي ، ط ٣، دار الكتب ، صنعاء ، الجمهورية اليمنية .
- العساف، صالح بن حمد (١٩٩٥)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية ، ط ١، مكتبة العبيكان، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- العزاوي، رحيم يونس كرو (٢٠٠٨)، مقدمة في منهج البحث العلمي، ط ١، دار دجلة ناشرون وموزعون ، عمان ، الأردن .
- الضامن ، منذر عبد الحميد (٢٠٠٧)، أساسيات البحث العلمي ، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- بولنج، أن (٢٠٠٨) ، قياس الصحة، عرض لمقاييس جودة الحياة ، ط ١، مجموعة النيل العربية، القاهرة ، مصر .
- خريبة، أينااس محمد صفوت (٢٠١٦)، الهناء الذاتى الوظيفى الاكاديمى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق فى ضوء بعض المتغيرات، مجلة كلية التربية جامعة بنها، المجلد (٢٧) ، العدد (١٠٥) .

- عبد الرحمن، أمور حسين، و زنكنة، عدنان حقي شهاب (٢٠٠٦)، الأنماط المنهجية وتطبيقاتها في العلوم الإنسانية والتطبيقية ، دار الكتب والوثائق، بغداد .
- عبد المؤمن، علي معمر (٢٠٠٨) ، منهاج في العلوم الاجتماعية، الاساسيات والتقنيات والأساليب، ط ١، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا .
- علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠١)، الأختبارات التشخيصية مرجعية المحك، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .
- عمر ، محمود أحمد و فخرو، حصه عبد الرحمن و السبيعي، تركي و تركي، أمنه عبدالله (٢٠٠٩)، القياس النفسي والتربوي ، ط ١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن .
- فرج، صفوت (٢٠١٢) ، القياس النفسي ، ط ٧، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة مصر .
- محاسنة، أبراهيم محمد (٢٠١٣) ، القياس النفسي في ظل النظرية التقليدية والنظرية الحديثة ، ط ١، دار جرجير للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- مخائيل ، امطانيوس نايف (٢٠١٦) ، بناء الأختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنيها، ط ١، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن
- مراد، صلاح أحمد و سليمان، أمين علي (٢٠٠٢) ، الأختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية ، دار الكتاب الحديث .

#### المصادر الاجنبية

- Anastasi (1986) : Psychological testing . New York. Macmillan company .
- Bakker , A . & Oerlemans, W. (2011) : Subjective well-being in organizations . Handbook of Positive Organizational Scholarship. Oxford University Press .
- Cooper , L.C & Quick , J .C (2017) : the hand book of stress and health a guide to research and practice . edition first , John Wiley & Sons Ltd ISBN 13: 9781118993774
- Cronbach, L.G.(1970) : Essentials of psychological Testing . New York , Harper and Row publisher .
- Ebel, R .L. (1972) : Theory and Practice of Psychological Testing . New Jersey, Prentice Haling .

- Ghiselli, E & Campbell , J.P. & Zedeck , S . (1983) : Measurement Theory for the Behavioral Sciences . San Francisco , Free man & Company .
- Holden,R.R. et al.(1985) : Structured Personality Test Item Characteristics and Validity, Journal Research in Personality, Vol.19
- Huang , L & Ahlstrom , D & Lee A. Y & Chen , S & Hsieh , M (2016) : High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study , Chinese University of Hong Kong Journal , Vol. 45 No. 2, pp. 296-314 .
- Jonge, J.D.& Schaufeli.W.B (1998) : Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling . Journal of Organizational Behavior, Vol. 19, No. 4 , PP . 387 – 407
- Mäkikangas, A.& Feldt, T.& Kinnunen, U. (2007) : Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics . International Journal of Work, Health , Vol. 21, No. 3 .
- Olson , B . V & McGuire ,C & Crawford, A. (2020) : Improving the Quality of Work Life: An Interdisciplinary Lens into the Worker Experience . The Author(s), under exclusive licence to Springer Nature Switzerland S. Dhiman (ed.), The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being.
- page , K.M. & Vella-Brodrick , D , A.(2009) : The What, Why and How of Employee Well-Being : A New Model . Social Indicators Research, Vol. 90, No. 3, pp. 441-458 .
- Pahkin , K . ( 2015) : Staying well in an unstable world of work Prospective cohort study of the determinants of employee well-being Doctoral Dissertation , Faculty of Social Sciences ,University of Helsinki, Finland , ISBN 978-952-261-515-2 .
- Rothausen,T.J.(2013) : Hedonic and Eudaimonic Job-Related Well-Being: Enjoyment of Job and Fulfillment of Job Purpose . University of St Thomas, Minnesota,USA, 651-962-4264 .
- Shaw,M.E. & Wright ,J.M.(1967) : Scales for the Measurement of Attitudes . New York , McGraw-Hill .
- Simone,S.D.(2014) : Conceptualizing Wellbeing in the Workplace . International Journal of Business and Social Science, Vol. 5, No. 12
- Sonnentag ,S.& Unger,D & Nagel, I. (2013): Workplace conflict and employee well-being The moderating role of detachment from work during off-job time, International Journal of Conflict Management, Vol .24, No. 2 .
- Soon,H. S. (1971) : Gathering Analyzing tet Items. In Robert L. Thorndik, Educational measurement, 2<sup>nd</sup> ed, Washington, American council on Education.

- 
- Unterslak, M. (2009) : Job features and individual factors testing a model of well-being , University of the Witwatersrand, Johannesburg.
  - Warr , P (2011) : Work, Happiness,and Unhappiness . Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group , New York London, ISBN 0-203-93685-X
  - Wright, T.A & Cropanzano , R. (2000) : Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance . Educational Publishing Foundation , Journal of Occupational Health Psychology , Vol. 5, No. 1, PP. 84-94 .