

البحث الثالث :

**الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية
وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك
عبد العزيز بجدة**

إهداء :

أ. أريج حامد اليوبي .. أ. رهدف حسين اليوبي
ماجستير في الإرشاد النفسي جامعة الملك عبد العزيز
جدة المملكة العربية السعودية
إشراف: أ. د. مجده السيد علي الكشكي
أستاذ علم النفس الإكلينيكي جامعتي الملك عبد العزيز وأسيوط

الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة

أ. أريج حامد اليوبي .. أ. رهن حسين اليوبي

ماجستير في الإرشاد النفسي جامعة الملك عبد العزيز

جدة المملكة العربية السعودية

إشراف: أ. د. مجده السيد علي الكشكي

أستاذ علم النفس الإكلينيكي جامعتي الملك عبد العزيز وأسيوط

• المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية (125) من أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز بجدة، تتراوح أعمارهم بين (30-50)، طبق عليهم مقياس الكفاية المدركة (إعداد الباحثان)، مقياس الرفاهية النفسية إعداد كارول رايف (2007) Carol Ryff ترجمة: مجده السيد (أفيد النشر، ٢٠١٩)، مقياس ضغوط العمل إعداد فرج طه والسيد راغب (٢٠١٠)، وتوصلت إلى عديد من النتائج هي: وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية، ووجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الكفاية المدركة وضغوط العمل، وعدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل كما أوضحت النتائج أن الكفاية المدركة تلعب دور المتغير الوسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل. وكانت من أهم التوصيات: تبني الإدارة المختصة بالجامعة لاستراتيجيات حديثة في تعزيز الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

كلمات مفتاحية: ضغوط العمل - الكفاية المدركة - الرفاهية النفسية - أعضاء هيئة التدريس.

Perceived Sufficiency as a Mediating Variable in the Relationship Between Psychological Well-being and Work Stress Among a Sample of Faculty Members at King Abdulaziz University in Jeddah.

Areej Hamed Al-Youbi & Rahaf Hussein Al Youbi
Supervision; Prof. Majdh Alsayid aAli Alkashki

Abstract

The study aims to identify the role of perceived sufficiency as a mediating variable in the relationship between psychological well-being and work stress, and the study sample consisted of a random sample (125) of the faculty members of King Abdulaziz University In Jeddah, their ages ranged between (30-50), the perceived sufficiency Scale (prepared by the two researchers), the psychological well-being scale, the work stress scale, and they reached many results, which are: The existence of a statistically significant positive correlation relationship Between perceived sufficiency and psychological well-being and the existence of an inverse correlation statistically significant between perceived sufficiency and work pressures. Absence of a statistically significant correlation between psychological well-being and work pressures. The results also showed that perceived sufficiency plays the role of the mediating variable in the relationship between psychological well-being and work pressures. Among the most important recommendations were: Tite the

university's competent department for modern strategies to enhance the perceived competence and psychological well-being of faculty members.

Key words: *work stress - perceived sufficiency - psychological well-being - faculty members.*

• المقدمة:

تُعد الجامعات مراكز العلم والفكر التي ينطلق فيها بناء المجتمع من المفكرين، وهي الأداة الرئيسية لتحقيق مطالب المجتمع (المقدادي، 2018) حيث يعد عضو هيئة التدريس ركناً أساسياً فيها، وتنبع أهميته من خلال الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية، فهو حلقة وصل أساسية بين مدخلات ومخرجات المنظومة التعليمية (العيسى، 2011)، وتعد الكفاية المدركة من المتنبئات لسلوكه الإنساني، ودافعيته للعمل، ومنذ السبعينات من القرن العشرين اعتبر الباحثون الكفاية الذاتية عاملاً مهماً في تحسين التعليم، والنهوض بالإصلاح التعليمي، ووصل الأمر ببعضهم إلى أن عد أي برنامج إصلاحي تعليمي بدون النهوض بكفاءة الذات للعاملين مصيره الفشل (Green, 2008).

ويعتبر مفهوم الكفاية المدركة من المفاهيم الحديثة نسبياً وهو يرتبط بمفاهيم أخرى مثل: مفهوم الذات، تحقيق الذات، وتقدير الذات، والثقة بالذات (خوج، 2013 : 67). حيث تشكل الكفاية المدركة محوراً رئيسياً من محاور النظرية المعرفية الاجتماعية التي ترى أن لدى الأفراد القدرة على ضبط سلوكهم نتيجة ما لديهم من معتقدات شخصية، وأن لديهم نظام من المعتقدات الذاتية يمكنهم من التحكم بمشاعرهم وأفكارهم، فالكيفية التي يفكر ويعتقد ويشعر بها الفرد تؤثر في تصرفاته، وبالتالي فإن هذه المعتقدات تعتبر المفتاح الرئيسي للقوى المحركة لسلوك الفرد (العلوان، والمحاسنة، 2011 : 400).

ونتيجة لطبيعة الحياة الراهنة وما تتضمنه من ضغوط وعوائق عديدة ومتنوعة، يأتي علم النفس الإيجابي لي طرح العديد من المفاهيم النفسية الإيجابية التي تعين الإنسان على مواجهة المعوقات والتخفيف من وطأتها على النفس، ويأتي في صدارة هذه المفاهيم مفهوم الرفاهية النفسية (ياسين وآخرون، 2014 : 354). ويشار إلى مفهوم الرفاهية النفسية في الدراسات الحديثة بعدة مسميات، منها: (الرفاهية - الرفاهية الإيجابية - الرضا عن الحياة - جودة الحياة - العافية - الإحساس الإيجابي) وعلى اختلاف المسميات فإن أغلبها يشير إلى الشروط التي تجعل الفرد يتمتع بالسعادة والإيجابية (Dost, 2005). إن الشعور بالرفاهية النفسية يوضح مدى تقبل الفرد للآخرين ورضاه عن حياته، مما يعطيه صورة إيجابية صحيحة عن ذاته ليحقق أهدافه وطموحاته التي يسعى إليها، وكذلك أن شعور الفرد بالرفاهية النفسية يمكنه من أن يتغلب على الكثير من الصعوبات التي تواجهه في الحياة (فرحان، وعبد احمد، 2018 : 521).

حيث تميز العصر الحالي بجملة من متغيرات سريعة ومتلاحقة أدت إلى العديد من المشكلات والصراعات النفسية، بحيث لم تعد الحياة سوى مباراة اجتماعية يتحتم فيها أن يكون الفرد على قدر عالٍ من الكفاءة لمواجهة هذه

الصراعات (هادف، ٢٠١٥: ٩٠)، وعليه تعد ضغوط العمل مسألة خطيرة، إذ تشير إلى تفاعل الموظف مع عدة عوامل تغير حالته النفسية، والسيولوجية، فمع ازدياد حجم العمل وطبيعة المهام على الموظف التكيف مع المتطلبات الجديدة للعمل، مما يجبره على العمل لأوقات أطول من المعتاد، فيؤدي إلى توليد الضغط، كما يؤدي إلى انخفاض أوقات الفراغ مما ينتج عنه انخفاض الوقت المخصص للحصول على الدعم الاجتماعي من الأصدقاء، وأفراد العائلة، فالشخص عندما يكون منفرداً، يولد لديه نوعاً من الضغط يؤدي إلى انخفاض الثقة بالنفس (Deniz et al. 2015، :370).

وقد أثبتت العديد من الدراسات أن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من حالات عدم الاتزان النفسي والجسمي بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم وقدرتهم على العمل والتي تعيق بالتالي عملية سير العمل (جمال، 2019: 90). كما أشارت دراسة إشاك ومحمود (Ishaq & Mahmood, 2017) التي تبين أن معلمي الجامعة الذين يتمتعون بمستوى أكبر من الكفاية الذاتية المدركة لا تؤثر عليهم حالات الضغوط والتوتر بشكل كبير مقارنة بالآخرين الذين يعانون من انخفاض مستوى الكفاية الذاتية المدركة.

وإيماناً منا بأهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس، وبحجم أهمية تأثير الكفاية المدركة على سلوك الفرد، وبحجم خطورة ضغوط العمل التي يواجهها يومياً وباستمرار، والتي تنعكس آثارها على مستوى الرفاهية النفسية لديهم، وعلى اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم ومستقبلها. فقد جاءت هذه الدراسة للوقوف على مستوى الكفاية المدركة التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وعلاقتها بالرفاهية النفسية وضغوط العمل.

• مشكلة الدراسة:

إن بيئة العمل فرضت على الإنسان العامل أن يُنتج ويعمل وينافس للبقاء في الوظيفة (حسين، 2013)، فعادة ما يكون الفرد أكثر قلقاً حول نتائج عمله التي يمكن أن تؤثر على طريقة التعامل مع الآخرين، الأمر الذي يولد لديه درجة من الضغط النفسي الذي يترك آثاره السلبية ويقف في طريق تحقيق السعادة والراحة والرضا (ألفاخوري، 2018)، وعليه فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ◀ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز؟
- ◀ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة وضغوط العمل لدى عينة الدراسة؟

« هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة؟

« هل تلعب الكفاية المدركة دوراً وسيطاً في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة؟

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على:

« التعرف على طبيعة العلاقة بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.

« التعرف على دور الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة.

• أهمية الدراسة:

• الأهمية النظرية:

« يعتبر مفهوم الرفاهية النفسية من المفاهيم المُدرجة تحت مفهوم جودة الحياة الذي يساهم في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ في تحسين حياة الفرد وبناء مجتمع ينعم أفرادُه بأسلوب حياة متوازن.

« تركز هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس الذين لهم دور كبير في نقل المعارف والمهارات وتشكيل الفكر لدى الطلاب والطالبات، ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة في المحاولة للتعرف على مستوى الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة، والذي ينعكس بدوره على طريقة تعاملهم مع الطلاب والطالبات.

« يعتبر مفهوم الكفاية المدركة والرفاهية النفسية من المفاهيم الحديثة التي تواكب التوجه الحديث مع علم النفس الإيجابي.

« من الممكن أن تساهم هذه الدراسة -على حد علم الباحثان - في إثراء المكتبة العلمية، لندرة الدراسات العربية التي تهتم بطبيعة العلاقة بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

« قد تفتح المجال لمزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول هذه المتغيرات بالدراسة.

• الأهمية التطبيقية:

« تخطيط وتنفيذ برامج إرشادية في الجامعات تهدف إلى كيفية مواجهة وتحمل ضغوط العمل وذلك من خلال رفع أو تحسين مستوى الكفاية المدركة مما يؤدي إلى رفع مستوى النظام التعليمي ككل.

« زيادة وعي المسؤولين في الجامعات بدور الكفاية المدركة في تحسين مستوى الرفاهية النفسية وضغوط العمل وذلك من خلال عمل دورات تدريبية من الجهات المختصة بذلك.

• **مصطلحات الدراسة:**

تحتوي الدراسة على عدد من المصطلحات يمكن عرضها على النحو التالي :

• **الكفاية المدركة :**

اصطلاحاً : يستخدم عدة مفردات لمصطلح الكفاية المدركة مثل: الكفاية الذاتية أو الكفاية الذاتية المدركة ويعتبر قريب جداً من مفهوم تقدير الذات .

عرفها المطيري (2016) أنها "معتقدات الموظفين حول قدراتهم وامتلاكهم للمهارات الضرورية لإجراز مهامهم الوظيفية بنجاح وكفاءة عالية".

حيث أشاروا كيت وآخرون (Kate et al., 2018) إلى أنه هو تصور الضرد لقدرته على تنظيم وتنفيذ اتجاهات العمل المطلوبة لتحقيق نتائج معينة ويُعتقد أن الكفاية الذاتية تعزز الأداء من خلال مجموعة من الآليات: الأفراد ذوو المستويات العالية من الكفاية الذاتية يضعون أهدافاً أكثر صعوبة ، يبذلون المزيد من الجهد ، ويستمررون لفترة أطول في التحديات ، ويظهرون المرونة في مواجهة الشدائد".

إجرائياً : هي مدى اعتقاد الفرد بأنه ذو كفاءة في أداء مهمة ما، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

وتتحدد الدرجة الكلية للكفاية المدركة من خلال ثلاثة أبعاد استخدمتها الباحثتان في مقياس الكفاية المدركة، وهي:

« المجال المعرفي: إدراك عضو هيئة التدريس لقدراته الأكاديمية، واعتقاده بأنه قادر على أداء عمله بفعالية.

« المجال الانفعالي: قدرة عضو هيئة التدريس على التحكم في مشاعره وضبط انفعالاته لمواجهة الضغوطات المختلفة بكفاءة.

« الإصرار والمثابرة: قدرة عضو هيئة التدريس على تنفيذ العمل، ومواصلة الجهد دون استسلام لتحقيق هدفٍ ما .

« التعريف الإجرائي للمقياس: هي الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

• **الرفاهية النفسية :**

اصطلاحاً : عرفه ياسين وآخرون (2014) بأنه هو " السعي لتطوير قدرات الضرد وتوظيفها في ادارة المواقف الاجتماعية من خلال تحقيق التوازن الانفعالي مع التمتع بصحة جسدية ونفسية مع التعامل لمواقف الحياة بهجة ومرح وثقة بالله". وعرفتها روزلبا وآخرون (Rosalba et al., 2018) بأنها "التجربة الذاتية الإيجابية التي تعزز ظهور المشاعر والإدراك الإيجابي في المستقبل.

التعريف الإجرائي للمقياس : هي شعور الفرد بالرضا والسعادة عن الحياة في مجالات عديدة، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

وتتحدد الدرجة الكلية للرفاهية النفسية من خلال عدة أبعاد وهي :
« الاستقلالية : هي سمة توضح الاستعدادات الشخصية للفرد وتظهر على نحو سلوك يتفرد به الفرد ويميزه عن غيره من الافراد في استقلاليته الذاتية ، و اتخاذ قراراته بمفرده وامتلاك حرية الرأي في التعبير والمشاعر.
« العلاقات الإيجابية : هي علاقات قائمة على الاحترام والتفاعل والمشاركة مع الاخرين في جوانب مختلفة من الحياة .
« الهدف من الحياة :هي من اهم العوامل التي تساعد الافراد على تحقيق التوافق النفسي ، و الاجتماعي لديهم و تختلف الاهداف من فرد لأخر بحسب ميولهم و معتقداتهم .
« تقبل الذات : هو التقدير الإيجابي للذات ويتمثل في تقدير كل صفات الفرد تجاه نفسه بلا شروط او قيود .

• ضغوط العمل :

اصطلاحاً : عرفها رياحي (2016) بأنها "تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في خصائص الفرد نفسه او البيئة التي يعمل فيها بما في ذلك المنظمة، بما يترتب حدوث اثار او نتائج جسدية او نفسية او سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على ادائه في العمل، ومستوى الابداع لديه، مما يستلزم معالجة هذه الاثار و إدارتها بطريقة سليمة".

و عرفوا دسوقي و علم (Desouky & Allam, 2017) بأنها "استجابة الفرد عند مواجهة متطلبات العمل و الضغوط النفسية التي لا تتناسب مع موارده و احتياجاته و قدراته و معرفته".

التعريف الإجرائي للمقياس: تشير الدرجة المرتفعة إلى معاناة الفرد في بيئة عمله من مشاعر الاغتراب والعجز ومن عبء العمل الزائد وقلّة المعلومات المتعلقة بالعمل ومن غموض دوره في العمل والإحساس بالملل وتعرضه للعقاب وانخفاض قيمة العائد من عمله ومكافآته (طه، وراغب، ٢٠١٠).

وهناك اثني عشر بعداً للمقياس المستخدم في هذه الدراسة:

- « العجز: زيادة شعور الفرد بعجزه عن القيام بأي دور في عمله وتصرفه كالألة التي يحركها الآخرون.
- « قلة المعلومات: إدراك الفرد أن معلوماته عن دوره و مسؤولياته في عمله قليلة، بحيث لا يعرف هو أو القائمون على العمل الهدف الأساسي من العمل.
- « الصراع: إدراك الفرد لوجود تعارض في المهام المطلوبة منه، و تضارب في المسؤوليات الموكلة إليه، و اختلافه مع من يعمل معهم.
- « افتقاد جماعية العمل: إدراك الفرد لوجود قدر كبير من عدم التوافق مع زملاء العمل، و افتقاد وجود فريق عمل متعاون في بيئة عمله.
- « العبء الزائد: إدراك الفرد لكثرة المسؤوليات والمهام المكلف بها، بحيث ترهقه و تتعدى قدرته على حسن الأداء و الانتهاء منها في الوقت المحدد.

- ◀ المثل: إدراك الفرد أن دوره في العمل بسيط وروتيني و يؤدي للملل، و أن قدراته تفوق الدور الذي يؤديه في العمل.
- ◀ افتقاد التغذية الرجعية: إدراك الفرد لوجود قصور في المعلومات التي تقدم إليه والخاصة بتقييم جودة و مستوى و نتيجة عمله.
- ◀ العقاب: إدراك الفرد لتعرضه إلى الكثير من النقد و اللوم و الجزاء بصورة لا يستحقها في عمله، و يظهر فيها أنه مظلوم.
- ◀ الاغتراب: وجود إحساس زائد في مشاعر العزلة و الإحساس بالاختلاف و عدم التوافق مع زملاء العمل.
- ◀ الغموض: إدراك الفرد لعدم معرفته بأولويات عمله، و دوره فيه، و سبل النجاح فيه، و التغيير المستمر في قواعد العمل و نظامه.
- ◀ انخفاض العائد: إدراك الفرد لتدني و انخفاض المردود المادي و المعنوي للعمل.
- ◀ صراع القيم: إدراك الفرد لوجود تعارض بين القيم التي يتبناها و بين مطالب عمله، و شعوره بالمعاناة النفسية لذلك التعارض. (طه، و راغب، ٢٠١٠).

• حدود الدراسة :

- ◀ الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الأول لعام ٢٠٢٠ - ٢٠١٩ م
- ◀ الحدود البشرية: استهدفت الدراسة أعضاء هيئة التدريس (ذكور - إناث)
- ◀ الحدود المكانيّة: اقتصرّت الدراسة على جامعة الملك عبد العزيز بجدة
- ◀ الحدود الموضوعية: تتحدّد نتائج هذه الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة لموضوع الدراسة وهو: الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية و ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، و بالتالي فهي محدّدة بمجتمع الدراسة و سيكون تعميم النتائج في حدود هذا المجتمع.

• الدراسات السابقة:

- يتناول هذا القسم عدد من الدراسات العربية و الأجنبية التي تناولت متغيرات هذه الدراسة كلّ على حدا، حيث أنه -على حد علم الباحثان - تندر الدراسات التي تهتم في هذه المتغيرات، و بالتالي تم اختيار دراسات مقارنة لمتغيرات هذه الدراسة، حيث يمكن عرضها من الأقدم إلى الأحدث في ثلاث محاور، و هي:

• أولاً: دراسات تناولت الكفاية المدركة مع بعض المتغيرات:

- هدفت دراسة عبد الهادي (Abdel-Hadi, 2017) إلى التعرف على العلاقة بين الكفاية الذاتية المدركة و الرفاهية النفسية و الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، و لتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي، فقد تكونت العينة من (٩٩) عضو هيئة تدريس، و لقد توصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة و الرفاهية النفسية بين أعضاء الهيئة التدريسية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس.

وهدفت دراسة الفاخوري (2018) إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة المكفوفين في المحافظات الشمالية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طوّرت الباحثة مقياس الضغوط النفسية ومقياس الكفاءة الذاتية المدركة، حيث تم تطبيقهم على (56) معلماً ومعلمة (2 ذكور، و54 إناث). وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية غير دالة إحصائياً بين المتغيرين.

وهدفت دراسة الخشان (2018) إلى التعرف على درجة الانهماك في العمل، وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات التمكين لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية، وتحديد الفروق بين المشاركين التي تعزى لمتغير الجنس. طبقت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على (٧٧) مديراً حيث كانت العينة مقصودة. وأظهرت النتائج أن المشاركين أوردوا معدلات عالية من الاعتقاد بفعالية الذات حيث أشارت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الأوساط الحسابة تعزى لمتغير الجنس.

• ثانياً: دراسات تناولت الرفاهية النفسية مع بعض المتغيرات:

هدفت دراسة السيد (2018) إلى دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، حيث بلغت العينة (140) عضو، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتم الاستعانة بمقياس الضغوط النفسية وجودة الحياة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى عينة الدراسة.

هدفت دراسة الهنداوي، والطحان (٢٠١٨) على التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية و الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط وكما تسعى إلى معرفة ما اذا كان تقدير الذات التنظيمية يتوسط هذه العلاقة حيث بلغت عينة الدراسة (268)، وتم الاستعانة بمقياس (Alport) للقيم الشخصية و تقدير الذات التنظيمي، ومقياس (Ryff) للرفاهية النفسية. توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط وتوصلت الى ان تقدير الذات التنظيمية يتوسط العلاقة بين القيم الشخصية و الرفاهية النفسية لأفراد العينة.

وتناولت دراسة كحيله و مرتكوش (2019) مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، والفروق بين أفراد عينة البحث في السعادة وفق متغير الجنس. وتم استخدام مقياس السعادة النفسية أعدهما السيكولوجيان الأمريكيان مارتن سليجمان "Seligman"، كريستوفر بترسون "Peterson". تم تطبيقه على (200) عضو من أفراد العينة، واستخدم في البحث المنهج الوصفي. وانتهى البحث إلى النتائج الآتية: ارتفاع مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات السعادة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الجنس لصالح الذكور.

حيث هدفت دراسة هادي (2019) إلى التعرف على الفروق في الرفاهية النفسية لدى عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع، ولقد بلغت العينة (250) تدريسي وتدرسية، وقد قامت الباحثة بإعداد مقياس الرفاهية النفسية. وقد أظهرت النتائج: أن تدريسي كلية التربية الأساسية يتمتعون بالرفاهية النفسية، حيث لا توجد فروق دالة في الرفاهية النفسية بين الذكور والإناث.

• ثالثاً: دراسات تناولت ضغوط العمل مع بعض المتغيرات:

أجرى همومة (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على الفروق في الضغوط المهنية لدى أساتذة كلية الآداب تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت عينة الدراسة (٨٩) أستاذاً من أصل (١٥٣) أستاذاً من المجتمع الأصلي. وتم استخدام مقياس الضغوط المهنية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتشير النتائج إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة وتوجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية لصالح أفراد العينة من الذكور.

كما أجرى بيل راجندران وثيلير (Bell, Rajendran, & Theiler, 2012) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرفاهية النفسية بين أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأسترالية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي، فقد كان الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع المعلومات، فقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٩) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعات أستراليا، ولقد توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة بين ضغوطات العمل ومستوى الرفاهية النفسية بين أعضاء هيئات التدريس في جامعات أستراليا

حيث تناولت دراسة المطيري (٢٠١٦) الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بحجم (٦٥) موظفاً وموظفة من جامعة الملك عبد العزيز بجدة (٣٣) موظفاً و (٣٢) موظفة. وتم استخدام مقياسين لهذه الدراسة مقياس الاغتراب الوظيفي ومقياس الكفاءة الذاتية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين ابعاد الاغتراب الوظيفي وأبعاد الكفاءة الذاتية حيث تشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى الاغتراب الوظيفي فإن مستوى الكفاءة الذاتية ينخفض.

• التعليق العام:

- ◀◀ تركيز معظم الدراسات على أهمية الكفاية المدركة لما لها من تأثير كبير على الضغوط بشكل عام.
- ◀◀ عدم وجود دراسة واحدة على الأقل - على حد علم الباحثان - تتناول الكفاية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل، وقد جاءت الدراسة الحالية لتسد هذه الفجوة وتتقصى العلاقة بين المفاهيم الثلاثة.

ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوقوف على تعريفات الكفاية المدركة والرفاهية النفسية وأبعادها المختلفة، كما استفادت منها في تحديد الأدوات التي سيتم استخدامها في الدراسة الحالية.

• فروض الدراسة :

في ضوء نتائج الدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية كما يلي:

- « توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز.
- « توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة وضغوط العمل لدى عينة الدراسة.
- « توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة.
- « من المتوقع أن يتغير حجم الارتباط لدى أفراد عينة الدراسة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل بعد العزل الإحصائي للكفاية المدركة.

• إجراءات الدراسة:

- « منهج الدراسة: نظراً لأن الهدف من الدراسة هو التعرف على الكفاية المدركة وعلاقتها بالرفاهية النفسية وضغوط العمل، فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي - الطريقة الارتباطية.
- « مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- « عينة الدراسة:

✓ العينة الاستطلاعية: قامت الباحثتان باختيار عينة عشوائية استطلاعية قوامها (60) من الجنسين وتم تطبيق الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية عليهم بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الأساسية، وذلك من خلال حساب صدقها وثباتها.

✓ العينة الأساسية: تكونت عينة الدراسة من (125) من أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة حيث بلغت عينة الذكور (١٥) و عينة الإناث (١١٠)، تراوحت أعمارهم ما بين (30-55) سنة، بمتوسط حسابي (42.13)، وانحراف معياري (9.157)، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من كلية الآداب والعلوم الإنسانية، والإدارة والاقتصاد، والعلوم وغيرها.

• أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة مجموعة من الأدوات المذكورة في الملاحق التي يمكن أن تساهم في توفير إطار من البيانات التي تقتضيها الإجابة على تساؤلات الدراسة وتتمثل هذه الأدوات فيما يلي:

١- مقياس الكفاية المدركة، (إعداد الباحثان).

• خطوات بناء المقياس:

لتصميم مقياس الكفاية المدركة تم الاستعانة بما أتيح الحصول عليه من أطر نظرية ودراسات سابقة ومقاييس تناولت الكفاية مثل: مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (الفاخوري، 2018)، مقياس الكفاءة الذاتية المدركة (حسن، 2015)، حيث قامت الباحثان بترجمة مقياس الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لـونور بريـتو (Leonor Prieto, 2006)، ثم قامت الباحثان بصياغة فقرات المقياس حيث تكون المقياس من (22) فقرة كصورة أولية للمقياس موزعة على (3) أبعاد فرعية وهي: (المجال المعرفي - المجال الانفعالي - الإصرار والمثابرة). ووضعت خمس بدائل للاستجابة (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي مطلقاً)، تأخذ القيم (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، على الترتيب وجميع الفقرات موجبة. عرضت الصورة الأولية من المقياس على (5) من أساتذة علم النفس. من خلال تحليل آراء المحكمين معتمدة نسبة اتفاق (80%) للإبقاء على الفقرة، وتم استبعاد فقرتين التي لم تحظى بنسبة رضا منهم، وبذلك أصبح المقياس يحتوي على (20) فقرة.

• صدق المقياس:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقتين هما: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)، وصدق البناء الداخلي لأداة الدراسة.

• أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التحقق من الصدق الظاهري حيث تم عرض المقياس خلال فترة إعدادة على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس كما ذكر في الفقرة السابقة.

• ثانياً: صدق البناء الداخلي:

وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، عن طريق توزيع الأداة على عينة استطلاعية قدرها (60) مفردة من خارج عينة الدراسة، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات مع الدرجة الكلية للأداة بحساب معاملات الارتباط للمجالات الأداة مع الأداة ككل تبعاً لاستجابات أفراد العينة.

• صدق البناء الداخلي لفقرات مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية لكل مجال:

تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه الفقرة كما هو مبين في الجدول (١):

يتضح من الجدول (1) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذه النتيجة تشير إلى صدق الاتساق الداخلي لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الأداة، وأن الفقرات ذات علاقة ارتباطية دالة إحصائية بالمجال الذي تنتمي إليه .

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه (ن=٦)

المجال الأول: المجال المعرفي		المجال الثاني: المجال الانفعالي		المجال الثالث: الإصرار والمثابرة	
م	د	م	د	م	د
1	.744	8	.455	13	.498
2	.856	9	.533	14	.717
3	.659	10	.528	15	.742
4	.809	11	.409	16	.697
5	.715	12	.526	17	.756
6	.692			18	.462
7	.663			19	.484
				20	.797

◆ دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 ◆ دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05

• صدق البناء الداخلي لمجالات المقياس:

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون (Pearson correlation) للمجالات مع الدرجة الكلية للاستبيان تبعاً لاستجابات أفراد العينة، كما هو مبين في الجدول (٢):

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين المجال والدرجة الكلية للاستبيان

المجال	رقم الفقرة	معامل بيرسون
المجال الأول: المجال المعرفي	7 - 1	.895
المجال الثاني: المجال الانفعالي	12 - 8	.806
المجال الثالث: مجال الإصرار والمثابرة	20 - 13	.901

◆ دال إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وجميعها قيم موجبة.

• ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل التجزئة النصفية ومعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's ALPHA) وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (٣):

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's ALPHA) للتأكد من ثبات الأداة (ن=60)

المجال	رقم الفقرة	معامل كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
المجال الأول: المجال المعرفي	7 - 1	0.856	0.834
المجال الثاني: المجال الانفعالي	12 - 8	0.563	0.442
المجال الثالث: الإصرار والمثابرة	20 - 13	0.825	0.728
الكفاءة المدرسة ككل	20 - 1	0.875	0.857

يتضح من الجدول (٣) أن أداة الدراسة ككل تتمتع بدرجة ثبات جيدة، فقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's ALPHA) للاستبانة ككل

(0.895)، فيما عدا المجال الثاني: المجال الانفعالي الذي جاء بقيمة ثبات منخفضة بلغت (0.563)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

٢- **مقياس الرفاهية النفسية**، إعداد **كارول رايف** Carol Ryff (2007) **ترجمة**: **مجدة الكشكي** (قيد النشر، 2019).

• **وصف المقياس:**

يتكون من (18) فقرة يقيس ستة أبعاد وهي: الاستقلالية، التمكين البيئي، النمو الشخصي، العلاقات الإيجابية، الهدف من الحياة، تقبل الذات. وضعت سبع بدائل للإجابة (أرفض بشدة، أرفض جداً، أرفض، محايد، موافق، موافق جداً، موافق بشدة).

• **صدق المقياس:**

قامت الكشكي (قيد النشر) بالتحقق من الخصائص السيكومترية للنسخة العربية من المقياس وذلك بتطبيقه على عينة مكونة من (924) من السعوديين في المدي العمري من 15 - 40 سنة وتم التحقق من صدق وثبات المقياس وكانت النتائج كما يلي :

• **صدق الحك :**

وذلك بتطبيق مقياس الاستمتاع بالحياة على عينة التقنيين السابق الإشارة إليها ثم تم حساب معامل الارتباط بين مقياس الرفاهية النفسية ومقياس الاستمتاع بالحياة والذي بلغ 0.88 مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق .

• **صدق الاتساق الداخلي :**

وتم التحقق منه بحساب قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، ومعاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ما بين (0.77-0.89) وبين كل فقرة والمقياس ككل ما بين (0.56- 0.91)، بين الأبعاد والمقياس ككل تراوحت ما بين (0.87- 0.95)، مما يبين سلامة بناء المقياس وترابطه بما يسمح باستخدامه .

أما صدق الدراسة الحالية قامت الباحثتان بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائي للمقياس وذلك على عينة الدراسة الاستطلاعية، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.523 - 0.882)، وجميعها ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون للأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (- 0.842 - 0.380)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق.

• **ثبات المقياس:**

تم حساب الثبات بعدة طرق وهي ألفا كرونباخ وإعادة التطبيق والتجزئة النصفية، تراوحت معاملات ألفا للمقياس ككل وأبعاده، ما بين (0.83 - 0.84)، كما أن قيمة معامل ثبات إعادة للمقياس ككل بلغت (0.93)، كما بلغ معامل الارتباط للتجزئة النصفية 0.89 ومعامل جتمان للتجزئة النصفية 0.85.

أما ثبات المقياس في الدراسة الحالية تم حساب الثبات بطريقتين وهي: ألفا كرونباخ، و التجزئة النصفية، وذلك على العينة الاستطلاعية قدرها (60)، حيث تراوحت معاملات ألفا للمقياس ككل وأبعاده، ما بين (0.776 - 0.017)، كما تراوحت قيم معامل الارتباط للتجزئة النصفية ما بين (- 0.688 - 0.033)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

٣- **مقياس ضغوط العمل، إعداد فرج طه و السيد مصطفى راغب (2010):**

• **وصف المقياس:**

يتكون المقياس من (48) عبارة موزعة على (12) مقياس فرعي وهي: (العجز - قلة المعلومات - الصراع - افتقاد جماعية العمل - العبء الزائد - الملل - افتقاد التغذية الرجعية - العقاب - الاغتراب - الغموض - انخفاض العائد - صراع القيم). ووضعت أربع بدائل للاستجابة (لا تنطبق أبداً - تنطبق نادراً - تنطبق غالباً - تنطبق دائماً).

• **صدق المقياس:**

وتم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق:

• **الصدق التمييزي:**

يتسم بوجود قدرة تمييزية جيدة للمقياس، حيث بلغت قيمة (ت) (- 4.171)، وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.001).

• **الصدق التلازمي:**

تم حساب معامل الارتباط بين درجاته وبين درجات مقياس الاحتراق النفسي المهني، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.643) وهي قيمة ارتباط جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.001).

• **صدق الاتساق الداخلي:**

وتم التحقق منه بحساب قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، ومعاملات ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية على المقياس، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه ما بين (0.35 - 0.75)، وجميعها دالة عند (0.001) مما يدل على اتساق عالٍ. وبين كل فقرة والمقياس ككل ما بين (- 0.66 - 0.23)، وجميعها دالة حيث تراوحت دلالات الارتباطات بين (0.05) و (0.001) مما يؤكد على وجود اتساق داخلي يسمح إلى حد كبير باستخدام الأداة في ضوء

المحكات الأخرى. ومعاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل تراوحت ما بين (0.38 - 0.79)، وجميعها دالة حيث تراوحت دلالات الارتباطات بين (0.001) و (0.01) مما يبين سلامة بناء المقياس وترابطه بما يسمح باستخدامه.

أما صدق الدراسة الحالية قامت الباحثتان بحساب صدق الأداة وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائي للمقياس وذلك على العينة الاستطلاعية قدرها (60)، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.406 - 0.885)، وجميعها ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون للأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.768 - 0.920)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الصدق.

• ثبات المقياس:

قام معدان المقياس بالتحقق من ثباته بثلاثة طرق وهي: إعادة التطبيق، التجزئة النصفية، حساب معامل ألفا كرونباخ. تم حساب الثبات بطريقة إعادة تطبيقه على نفس الأفراد بفاصل زمني بلغ 18 يوماً على 34 فرداً من عينة التقنين. وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (0.973)، وهو معامل مرتفع ودال على جودة ثبات المقياس إلى حد كبير. كما بلغ معامل الارتباط للتجزئة النصفية (0.719)، ومعامل سبيرمان - براون لتصحيح الطول (0.83)، وبلغ معامل ألفا (0.888)، مما يدل على درجة ثبات مرتفعة.

أما ثبات الدراسة الحالية تم حساب الثبات بطريقتين وهي: ألفا كرونباخ، و التجزئة النصفية، وذلك على العينة الاستطلاعية قدرها (60)، حيث تراوحت معاملات ألفا للمقياس ككل وأبعاده، ما بين (0.416 - 0.965)، كما تراوحت قيم معامل الارتباط للتجزئة النصفية ما بين (0.407 - 0.961)، مما يدل على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الوثوق في نتائجها.

• إجراءات التطبيق:

تم تطبيق المقاييس على عينة البحث بطرق مختلفة، حيث تم نشر رابط المقاييس إلكترونياً عبر وسائل التواصل الاجتماعي في قروبات أعضاء هيئة تدريس جامعة الملك عبد العزيز، وتم التطبيق من خلال الباحثتان على جزء من العضوات في المكاتب الخاصة بهم.

• الأساليب الإحصائية:

للتحقق من صحة فروض الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الانحدار الخطي، واختبار مان ويتني لعينتين مستقلتين.

• نتائج الدراسة وتفسيرها:

• نتائج الفرض الأول والذي ينص على: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز" للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول(٤):

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتعرف على العلاقة بين الكفاية المدركة والرفاهية النفسية (ن=١٢٥)

الدرجة الكلية لمقياس الكفاية المدركة	مجال الإصرار والمتابعة	المجال الانفعالي	المجال المعري	الكفاية المدركة وأبعادها الرفاهية النفسية وأبعادها
-0.038	-0.111	-0.091	0.111	الاستقلالية
.313	.304	.228	.257	التمكين البيئي
.307	.269	.283	.251	النمو الشخصي
.342	.318	.274	.284	العلاقات الإيجابية
0.165	0.085	.218	0.168	الهدف من الحياة
.372	.336	.268	.344	تقبل الذات
.463	.384	.377	.444	الدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية

◆ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ ◆ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

يتضح من الجدول(٤) وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة (الدرجة الكلية والأبعاد) وبين الرفاهية النفسية (الدرجة الكلية والأبعاد) ما عدا بعد الاستقلالية من مقياس الرفاهية النفسية الذي دلت النتائج على عدم ارتباطه بأي من أبعاد مقياس الكفاية المدركة.

مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت الكفاية المدركة لدى عضو هيئة التدريس ارتفعت الرفاهية النفسية لديهم، حيث اتفقت مع دراسة عبد الهادي (2017) في وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية المدركة والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس فكلما ارتفعت نسبة الكفاية المدركة لديهم زاد مستوى الرفاهية النفسية.

وترى الباحثان أن الكفاية المدركة التي تعبر عن المعتقدات الداخلية لدى عضو هيئة التدريس بأنه ذو كفاءة لأداء مهمة ما، يعد عامل مهم لتحقيق الرفاهية النفسية مما يؤدي للرضا عن الحياة وتفهم مشاعر الآخرين، والقدرة على مقاومة الضغوط، واتخاذ القرار بالرغم من أنهم قيد يواجهون العديد من الصعوبات لما لهم من مكانة مهمة وعالية في المجتمع إلا أن مستوى الرفاهية النفسية يرتفع بارتفاع الكفاية المدركة.

• نتائج الفرض الثاني والذي ينص على: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة وضغوط العمل لدى عينة الدراسة"

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول(٥):

جدول (٥) معامـل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتعرف على العلاقة بين الكفاية المدركة وضغوط العمل (ن=١٢٥)

الكفاية المدركة وأبعادها ضغوط العمل وأبعادها	المجال المعرفي	المجال الانفعالي	مجال الإصرار والمثابرة	الدرجة الكلية لمقياس الكفاية المدركة
العجز	-0.206 [*]	-0.241 ^{**}	-0.313 ^{**}	-0.301 ^{**}
قلة المعلومات	-0.203 [*]	-0.349 ^{**}	-0.246 ^{**}	-0.295 ^{**}
الصراع	-0.132	-0.220 [*]	-0.150	-0.185 [*]
افتقاد جماعية العمل	0.017	-0.207 [*]	0.009	-0.044
العبء الزائد	-0.010	-0.117	-0.087	-0.079
الملل	-0.019	-0.187 [*]	-0.113	-0.114
افتقاد التغذية الرجعية	-0.273 ^{**}	-0.314 ^{**}	-0.231 ^{**}	-0.304 ^{**}
العقاب	-0.120	-0.215 [*]	-0.078	-0.142
الاغتراب	-0.049	-0.119	-0.191 [*]	-0.147
الغموض	-0.028	-0.188 [*]	-0.084	-0.103
انخفاض العائد	-0.312 ^{**}	-0.285 ^{**}	-0.299 ^{**}	-0.346 ^{**}
صراع القيم	-0.174	-0.268 ^{**}	-0.309 ^{**}	-0.294 ^{**}
الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل	-0.161	-0.301 ^{**}	-0.219 [*]	-0.252 ^{**}

◆◆ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١، ◆ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥

يتضح من الجدول (٥) وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الكفاية المدركة (الدرجة الكلية والأبعاد) وبين ضغوط العمل (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى عينة الدراسة. كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين المجال المعرفي وكلا من الأبعاد (العجز، قلة المعلومات، افتقاد التغذية الرجعية، انخفاض العائد)، كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين المجال الانفعالي والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل وكلا من أبعاده (العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، العقاب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم). كما تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين مجال الإصرار والمثابرة والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل وكلا من أبعاده (العجز، قلة المعلومات، افتقاد التغذية الرجعية، الاغتراب، انخفاض العائد، صراع القيم). كما تبين عدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين الدرجة الكلية لمقياس الكفاية المدركة وكلا من (افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، العقاب، الاغتراب، الغموض)، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجال المعرفي وكلا من (الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، العقاب، الاغتراب، الغموض، صراع القيم). وعدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين المجال الانفعالي وكلا من (العبء الزائد، والاغتراب). وعدم وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين مجال الإصرار والمثابرة وكلا من (الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، العقاب، الغموض).

وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة المطيري (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الاغتراب الوظيفي والكفاءة الذاتية وكذلك اتفقت مع دراسة إشاك ومحمود (Ishaq & Mahmood, 2017) التي تبين أن معلمي الجامعة الذين يتمتعون بمستوى أكبر من الكفاية الذاتية المدركة لا تؤثر عليهم حالات الضغوط والتوتر بشكل كبير مقارنة بالآخرين الذين يعانون من انخفاض مستوى الكفاية الذاتية المدركة، واختلفت مع دراسة الفاخوري (2018) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والكفاءة الذاتية المدركة. حيث تتفق هذه النتيجة مع ما تؤكد نظرية برات (Pratt) التي حددت العديد من المصادر الرئيسية للضغوط النفسية لدى المعلم، منها: المواقف الذاتية التي تشمل سمات وقدرات وإمكانات واتجاهات المعلم ورضاه أو عدم رضاه عن المهنة ومستوى الدافعية والإنجاز (الغريز، وأبو سعد، 2009).

وترى الباحثان أن الكفاية المدركة لها تأثير كبير على أداء عضو هيئة التدريس وأن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بكفاية مدركة مرتفعة تكون لديهم القدرة على مواجهة ضغوط العمل من خلال معرفتهم في كيفية التغلب على ضغوط العمل التي تسبب الإجهاد والتوتر والعكس صحيح.

• نتائج الفرض الثالث والذي ينص على: " توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة"

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (٦):

جدول (٦) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتعرف على العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل (ن=١٢٥)

المتغير	الاستقلالية	المتكبرين الجيدين	النمط الإيجابي	العلاقات الإيجابية	الهدف من الحياة	تقبل الذات	الدرجة الكلية لقياس الرفاهية النفسية
العجز	0.157	-0.010	-0.190 [±]	-0.214 [±]	-0.165	-0.158	-0.194 [±]
قلة المعلومات	0.262 ^{**}	-0.033	-0.164	-0.239 ^{**}	-0.206 [±]	-0.152	-0.179 [±]
العصرام	0.154	0.058	-0.046	-0.080	-0.118	-0.023	-0.026
اقتتاد جماعية العمل	0.142	0.154	0.046	-0.066	-0.028	0.076	0.098
العجز الزائد	-0.116	0.127	0.049	-0.059	0.047	-0.070	-0.006
المثل	0.189 [±]	0.017	-0.127	-0.094	-0.077	-0.078	-0.067
اقتتاد التقديرية الرجعية	0.214 [±]	0.033	-0.080	-0.240 ^{**}	-0.122	-0.138	-0.115
العقاب	0.228 [±]	0.155	-0.193 [±]	-0.273 ^{**}	-0.298 ^{**}	-0.191 [±]	-0.200 [±]
الاغتراب	0.444 ^{**}	0.008	-0.083	-0.315 ^{**}	-0.225 [±]	-0.200 [±]	-0.136
الضموض	0.204 [±]	0.094	-0.040	-0.206 [±]	-0.162	-0.067	-0.064
انخفاض العائد	0.236 ^{**}	0.103	-0.067	-0.336 ^{**}	-0.347 ^{**}	-0.194 [±]	-0.199 [±]
صراع القيم	0.254 ^{**}	0.103	-0.023	-0.257 ^{**}	-0.239 ^{**}	-0.058	-0.075
الدرجة الكلية لقياس ضغوط العمل	0.247 ^{**}	0.103	-0.092	-0.257 ^{**}	-0.205 [±]	-0.132	-0.118

♦♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، ♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05.

يتضح من الجدول (٦) عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة. كما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين بعد الاستقلالية وكلا من (الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، وبعد قلة المعلومات، وبعد الملل، وبعد افتقاد التغذية الرجعية، وبعد العقاب، وبعد الاغتراب، وبعد الغموض، وبعد انخفاض العائد، وبعد صراع القيم). ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين بعد العلاقات الإيجابية وكلا من (الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، وبعد العجز، وبعد قلة المعلومات، وبعد افتقاد التغذية الرجعية، وبعد العقاب، وبعد الاغتراب، وبعد الغموض، وبعد انخفاض العائد، وبعد صراع القيم)، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين بعد الهدف من الحياة وكلا من (الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، وبعد قلة المعلومات، وبعد العقاب، وبعد الاغتراب، وبعد انخفاض العائد، وبعد صراع القيم)، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين بعد تقبل الذات وكلا من (بعد العقاب، وبعد الاغتراب، وبعد انخفاض العائد). ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى اقل من (٠.٠٥) بين الدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية وكلا من (بعد قلة المعلومات، وبعد العقاب، وبعد انخفاض العائد). كما تبين عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية وبين كلا من (الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، الاغتراب، الغموض، صراع القيم). وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الاستقلالية وكلا من (العجز، الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد). وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين التمكين البيئي وكلا من (الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، العقاب، الاغتراب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم)، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين النمو الشخصي وكلا من (الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، الاغتراب، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم)، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين العلاقات الإيجابية وكلا من (الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل)، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين الهدف من الحياة وكلا من (العجز، الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الرجعية)، وعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقبل الذات وكلا من (الدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل، العجز، قلة المعلومات، الصراع، افتقاد جماعية العمل، العبء الزائد، الملل، افتقاد التغذية الرجعية، الغموض، انخفاض العائد، صراع القيم).

اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة بيل راجندران وثلير (Rajendran, & Bell Theiler, 2012) حيث توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة بين ضغوط العمل ومستوى الرفاهية النفسية بين أعضاء هيئات التدريس في جامعات أستراليا، ودراسة السيد (2018) في وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتشير نظرية لازاروس (Lazarus) أن الضغط ينشأ بوجود تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرء (بلاش، وسيدهم، 2018 : 229).

وترى الباحثان أن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل، قد يرجع السبب إلى أن عينة أعضاء هيئة التدريس مؤهلة للعمل تحت الضغط حيث تتميز بخصائص معينة مثل: الاتزان الانفعالي، والتحكم بالسلوك، وامتلاك مهارات التواصل والعلاقات الجيدة مع الآخرين وغيرها.

• نتائج الفرض الرابع والذي ينص على: " من المتوقع أن يتغير حجم الارتباط لدى أفراد عينة الدراسة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل بعد العزل الإحصائي للكفاية المدركة" للتحقق من صحة هذا الفرض استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجاءت النتائج كما هو مبين في الجدول (٧):

جدول (٧) تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتعرف على العلاقة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل بعد العزل الإحصائي للكفاية المدركة (ن=١٢٥)

٢	ر	مستوى الدلالة	ت	الخطأ المعياري	المعاملات	
0.014	-0.118	0.000	29.370	3.264	95.862	عدم العزل الإحصائي
		0.189	-1.322	0.40	-0.052	القاطع
0.004	0.002	0.000	8.559	6.395	54.731	متغير الكفاية المدركة
		0.985	-0.019	-0.08	-0.002	ضغوط العمل

♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠،٠١ ♦ دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠،٠٥

يتضح من الجدول (٧) أن معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل والدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية جاءت غير معنوية عند مستوى (٠،٠٥) بعد استبعاد أثر الكفاية المدركة، مما يعني عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة الدراسة عند استبعاد أثر الكفاية المدركة.

كما تبين معامل ضغوط العمل بدون استبعاد أثر الكفاية المدركة وعند استبعاده جاءت غير معنوية عند مستوى (٠،٠٥)، مما يعني أن اثر ضغوط العمل غير دال إحصائياً على الرفاهية النفسية، إلا أنه بالنظر إلى قيم معاملات الضغوط نجد إنها بلغت " -٠،٠٥٢" بدون استبعاد أثر الكفاية المدركة، انخفضت هذه القيمة في حال استبعاد اثر الكفاية المدركة إلى " -٠،٠٠٢"، وعلى الرغم من عدم وجود علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياسي ضغوط العمل والرفاهية النفسية بدون عزل الكفاية المدركة، إلا أنه بالنظر إلى قيمة معامل ارتباط

بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياسي ضغوط العمل والرفاهية النفسية التي حصلنا عليها سابقا نجد إنها جاءت بقيمة -٠.١١٨، انخفضت هذه القيمة لتصل إلى -٠.٠٠٢ عند عزل الكفاية المدركة.

مما يعني أن الكفاية المدركة تعمل على الحد من تأثير ضغوط العمل على الرفاهية النفسية، مما يعني انه يمكن أن يتغير حجم الارتباط لدى أفراد عينة الدراسة بين الرفاهية النفسية وضغوط العمل بعد العزل الإحصائي للكفاية المدركة حيث اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الهنداوي و الطحان (2018) إلى أن تقدير الذات يتوسط العلاقة بين القيم الشخصية و الرفاهية النفسية لأفراد العينة وكذلك اتفقت أيضاً مع المحور الأساسي من محاور النظرية المعرفية، والإنسانية، و السلوكية التي ترى أن لدى الفرد القدرة على ضبط سلوكه نتيجة لما لديه من معتقدات شخصية، وهذا يؤثر في إدراك الأفراد لكفاءتهم على أدائهم (العلوان، و المحاسنة، 2011). وتؤكد هذه النتيجة على نظرية فعالية الذات التي ترى أن قدرة الفرد على التغلب على الأحداث الصدمية والخبرات الضاغطة تتوقف على درجة فعالية الذات لديه، وأن فعالية الذات تنمو من خلال ما يلي: إدراك الفرد لقدراته، وإمكاناته الشخصية، ومن خلال تعدد الخبرات التي يمر بها في حياته، حيث تعمل هذه الخبرات في مساعدة الفرد على التغلب على المواقف الضاغطة (الداود، 2012 : 20).

وترى الباحثان أن ضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ناتجة عن طبيعة العمل القائمة على التفاعل الاجتماعي بينهم وبين الطلبة، وما يترتب عليها من تحمل مسؤوليات عديدة من جميع النواحي، وأن دور عضو هيئة التدريس لم يكن للتدريس فقط بل هو وعاء العلم للطلاب والموجه، والقُدوة الحسنة لهم، وبالتالي تأتي الكفاية المدركة لتسهم في رفع مستوى الرفاهية النفسية للقدرة على مواجهة الضغوط.

• التوصيات:

- ◀ عمل برامج تدريبية لرفع مستوى الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل وكالة الجامعة.
- ◀ عمل برامج إرشادية في أساليب مواجهة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل وكالة الجامعة.
- ◀ تبني الإدارة المختصة بالجامعة لاستراتيجيات حديثة في تعزيز الكفاية المدركة والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

• المقترحات البحثية:

- ◀ المناخ الأسري كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ◀ فاعلية برنامج إرشادي لرفع مستوى الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

« فاعلية برنامج إرشادي لأساليب مواجهة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس.

• المراجع :

- جمال، عائشة عبدالله المحجوب. (2019). ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية: جامعة أسيوط - كلية التجارة، (66)، 1-42. مستر جمع من: <http://search.mandumah.com/Record/949056>
- الخشان، إنعام نافذ، و عطاري، عارف توفيق. (2018). الانهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفاعلية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. مجلة جامعة القدس، المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية: جامعة القدس، المفتوحة، 7(22)، 208. - 192 مستر جمع من <http://search.mandumah.com/Record/895411>
- خوج، حنان أسعد. (2013). علاقة الكفاية المدركة بالتحصيل الدراسي لدى تلميذات المرحلة الابتدائية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، (34)، ج 1، 63-92.
- هادف، رانية (٢٠١٥). "دور ضغوط العمل في تفضي المشكلات الاجتماعية والمهنية لدى الشباب الجزائري". مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية - مركز جيل البحث العلمي - الجزائر 10: 10٢-١٨٩
- رباحي، فوزية (2016). أثر ضغوط العمل على الإبداع الإداري للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
- السيد، وائل السيد حامد. (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: مركز رفاة للدراسات والأبحاث، 3(1)، 25-48.
- الشريف، محمد. (2018). درجة كفاءة أعضاء هيئة التدريس المهنية في كليات المجتمع بجامعة شقراء من وجهة نظر الطلاب. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية: جامعة بابل، (41). نقلًا عن العيسى، أحمد. (2011). التعليم العالي في السعودية: رحلة البحث عن الهوية. دار الساقى، لبنان.
- طه، فرج، وراغب، السيد. (٢٠١٠). مقياس الضغوط المهنية لضغوط العمل. مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة.
- العلوان، أحمد، والمحاسنة، رنده علي شاكر. (2011). الكفاءة الذاتية في القراءة وعلاقتها باستخدام استراتيجيات القراءة لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة البرموك - عمادة البحث العلمي، 7(4)، 399-418.
- الفاخوري، جمانة (2018). الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة المكفوفين في المحافظات الشمالية، (رسالة ماجستير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين).
- كحيلمة، ريم خليل، ومرتكوش، شيرين علي. (2019). مستوى السعادة النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة ميدانية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 41(3)، 131-147.
- المطيري، عزيزة مزرح فرحان. (2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، (168) ج 3، 465-512.
- المقدادي، محمود حامد. (2018) درجة توفر المقومات الشخصية والأكاديمية للأستاذ الجامعي في ضوء الفكر التربوي الإسلامي والمعاصر من وجهة نظر طلبة جامعة آل البيت. كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت. الأردن. دراسات العلوم التربوية، 45(4)، 515 - 535.

- نقلًا عن مقرّاش، فوزيّة، والضمور، فيروز. (2019). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية لولاية جيجل. جامعة الحسين بن طلال عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 5(1)، 119 - 138.
- هادي، ابتسام راضي. (2019). الابداع الانفعالي وعلاقته بالرفاهية النفسية لدى تدريسي كلية التربية الأساسية. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، 46(2)، 593-610.
- همومة، أحمد الطاهر أحمد. "الضغوط المهنية لأساتذة كلية الآداب بالزاوية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية." *مجلة الحكمة: مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع* (30) (2013): 30-59. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/594217>
- الهنداوي، محمد عبدالله، والطحان، سلسبيل عبدالله. (2018). توسيط تقدير الذات التنظيمية بين القيم الشخصية والرفاهية النفسية للعاملين: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية*، 9(3)، 776-800. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/934342>
- ياسين، حمدي محمد، إيمان مصطفى سرميني، وهيام صابر صادق شاهين. "الصدقة والرفاهية النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة." *مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية* 25(97)، (2014): 351-379.
- اليوسف، رامي محمود. (2013). المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة و التحصيل الدراسي العام لدى عينة من طلبة المرحلة المتوسطة في منطقة حائل بالملكة العربية السعودية في ضوء عدد من المتغيرات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية: الجامعة الإسلامية بفزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا*، 21(1)، 327-365.
- Abdel-Hadi, S. (2017). Emotional Self-Efficacy among A Sample of Faculty Members and Its Relation to Gender (Male/Female), Experience, Qualification, and Specialization. *International Education Studies*, 10(1), pp. 211-224.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1) pp. 25-37.
- Desouky, D. & Allam, D. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers, *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7, 191-198.
- Green, F. (2008). Catholic school principals perception of their self-efficacy and its relationship to student achievement. Doctoral Dissertation at Virginia commonwealth university. UMI Number; 3316855.
- <http://search.mandumah.com/Record/772109>
- Ishaq, R., & Mahmood, A. (2017). Relationship between Job Stress and Employee Burnout-The Moderating Role of Self-Efficacy for University Teachers. *Journal of Research and Reflections in Education*, 7(2), pp. 100-112.
- Rosalba Hernandez et al.,(2018).Psychological Well-Being and Physical Health Associations, Mechanisms, and Future Directions. University of Illinois at Urbana-champaign,USA. 10(1), 18 - 19.

- Kate Talsma et al.,(2018). Learning and Individual Differences. elsevier. 61, 136 – 150.
- Stipek,D.J. (1998). Motivation to learn from theory to practice,3thd ,Boston ,Allymont Bacan .
- Headey, B.W., &Wearing, A.J.(1992).Understanding happiness: A theory of subjective well-being. Melbourne: Longman Cheshire.

