

العافية العاطفية وعلاقتها بالذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها

م.م. بشرى حبيب علي

كلية الآداب الجامعة المستنصرية قسم علم النفس

Emotional wellness and its relationship with professional self
among the professors and employees of the university

Asst. Inst. Bushra Habeeb Ali

AL–Mustansiriya University

College of Art–department of psychology

Bs99rt@gmail.com

DOI 10.58564/MABDAA.62.1.2023.237

Abstract

The current research aims to identify the level of emotional wellness among university teachers and employee .It defines the level of professional self-esteem among university teachers and employees, and calculates the statistically significant relationship between emotional wellness and professional self among university teachers and employees according to the variables (type of work, Sex).

In order to achieve the objectives of the current research, the researcher used the descriptive correlative approach to reveal the relationship between emotional wellness and the professional self of the university teachers and employees. Both of sexes (male and female). The emotional wellness scale was prepared, which consists of (24) items formulated in a self-report style, "the declarative statements are matched by three alternatives." (Re-test, Vakronbach), and built a professional self-scale that consists of three domains (perceived) (ideal) (social), and the formulation of the items of the scale was in a self-report manner, "the declarative phrases corresponded to five alternatives, and the scale consisted of (30) items, the researcher applied the scale to the university teachers and employees, after completing the terms of discriminatory power and internal consistency and achieving the psychometric characteristics of validity (Face validity, constructive validity) and reliability (retest, Alfa Conbach).After collecting the data and analyzing it statistically with the help of the social statistical bag (spss), the current research reached the following results. Good, and it has been indicated that the university teachers and employees who obtain high levels of emotional wellness have high levels of professional self, which indicates that each of the two variables is a cause of the second variable. The university Teachers and employees do not differ in terms of emotional wellness, although previous knowledge indicates that females are more affected than males by emotional wellness. So there was no clear difference between their levels in the type of work and gender. The research concluded a set of recommendations and proposals.

Keywords: emotional wellness, professional self, the professors and employees of the university

مستخلص البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف على مستوى العافية العاطفية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها. والتعرف على مستوى الذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها، وحساب العلاقة ذات الدلالة الاحصائية بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها تبعاً لمتغيرات (نوع العمل، الجنس). والتعرف على الفروق ذات الدلالة في العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها تبعاً

لمتغيرات (نوع العمل ، الجنس) . ولتحقيق اهداف البحث الحالي استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها ، وتكونت عينة البحث النهائية (٤٠٠) تدريسي وموظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية ، وتحدد تدريسيي الجامعة المستتصية وموظفيها في العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣)، ومن كلا الجنسين (ذكور، اناث). أعد مقياس العافية العاطفية الذي يتكون من (٢٤) فقرة صيغت بأسلوب التقرير الذاتي " العبارات التقريرية تقابلها ثلاثة بدائل ، وطبقت الباحثة المقياس على تدريسيي الجامعة وموظفيها ، وبعد استكمال شروط القوة التمييزية والاتساق الداخلي وتحقيق الخصائص السيكمترية من صدق (ظاهري ، بناء) وثبات (أعادة الاختبار ، الفاكروناخ) ، وبني مقياس الذات المهنية الذي يتكون من ثلاثة مجالات (المدرک) (المثالي) (الأجتماعي) ، وكانت صياغة فقرات المقياس بأسلوب التقرير الذاتي " العبارات التقريرية تقابلها خمسة بدائل وتكون المقياس من (٣٠) فقرة ، وطبقت الباحثة المقياس على تدريسيي الجامعة وموظفيها ، وبعد استكمال شروط القوة التمييزية والاتساق الداخلي وتحقيق الخصائص السيكمترية من صدق (ظاهري ، بناء) وثبات (أعادة الاختبار ، الفاكروناخ) . وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائيا بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية الاجتماعية (SPSS) توصل البحث الحالي الى النتائج الاتية ، تبين أن تدريسيي الجامعة وموظفيها لديهم عافية عاطفية ومتوافر بمستوى فوق المتوسط ، ولدى تدريسيي الجامعة وموظفيها من ذات مهنية بمستوى فوق المتوسط مما يؤثر احساس تدريسيي الجامعة وموظفيها بذات مهني جيد ، ولقد تم تأشير أن تدريسيي الجامعة وموظفيها الذين يحصلون على مستويات عالية من العافية العاطفية يحصلون على مستويات عالية من الذات المهنية مما يدل على كون كل من المتغيرين سببا للمتغير الثاني ، ولا يختلف تدريسيي الجامعة وموظفيها من حيث العافية العاطفية على الرغم من أن المعرفة السابقة تؤثر تأثر الأناث أكثر من الذكور بالعافية العاطفية. ولم يظهر الاختلاف واضحا بين مستوياتها في نوع العمل والجنس . وخلص البحث الى مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: العافية العاطفية ، الذات المهنية ، تدريسيي الجامعة وموظفيها مشكلة البحث :

لقد دارت نقاشات وطرحت أسئلة أبرزها التساؤل ، ما الشيء الأهم في الحياة العاطفة أم العقل ؟ الأمر الذي أدى الى تناقضات بين العاطفة والعقل التي بدأت تتضاءل بعد أن تبين بشكل جلي بأن العاطفة لا تؤثر في سلوكنا وتفكيرنا فنحن عقلانيون يمكننا التحكم بأنفسنا ونسيطر على غضبنا وخوفنا، (كولتشتيسكايا ، ٢٠١٠ : ١٧). وتعد العافية العاطفية جانب أساس في السلوك الانساني حيث تؤثر في شخصية الانسان وحياته ، ويكون هذا التأثير في الإنسان تبعا لطبيعة شخصيته وسلوكه والبيئة التي يعيش فيها ، فقد يكون ايجابيا كون الفرد فيها لديه القدرة على التحكم بها وادارتها لتمثل حافزا ودافعا له كمتخذ للقرار فهو من يبدأ التصرف ، ومنهم سلبيا فتعمل العواطف السلبية على التأثير السلبى فيما يتعلق بقراراته وتصرفاته، (الحريري ، ٢٠١٦ : ٢٤٨) . وفي الظروف التي نعيشها فمن المحتمل أن تهدد العافية العاطفية العاملين في مجال التعليم ، حيث ترتبط العافية العاطفية للفرد بتجارب المشاعر الإيجابية بالإضافة إلى حماسه تجاه الحياة، (Witmer & Sweeney, Meyers, 2000)، ويمكن أن تكون العافية العاطفية بمثابة مؤشر قوي على الحالة الصحية العامة للفرد (Adams, Bezner, Steinhardt & 1997). حيث يُفترض في المؤسسات التعليمية أن يكون العاملون هم مقدمي العافية وأن المتعلمين هم المستهلكون لها (Laird, Cooper, Peterson, 2001) ، وأكدت دراسة Klesges et al (٢٠٠٣) العلاقة بين عافية المجتمع التعليمي والعافية العاطفية للعاملين ، والذي ينعكس بدوره على الأداء الفعال للمؤسسة التعليمية. ولقد توسع دور العاملين في المؤسسات التعليمية خاصة في ظل الاتجاهات التعليمية والمجتمعية الجديدة ، والتي تستوجب توافر مجموعة من السمات الشخصية لديهم ، والتي بدورها توفر دعما معرفيا وأنفعاليا لتمام العملية التعليمية وأعمالها بكفاءة تبعا لمعايير هذه المهنة المميزة ، وقد أكدت الجمعية الأمريكية للأختصاصيين النفسيين (ASCA) ٢٠١٦ ضرورة أتمام العاملين في المؤسسات التعليمية بمجموعة من السمات الشخصية التي تعمل على توافر الكفاية المعرفية والأنفعالية التي تجعلهم قادرين على القيام بعملهم على الوجه الأكمل لأنجاح العملية التعليمية، (ناضرين ، ٢٠٢١ : ٢٨١) وفي ضوء ما تقدم وفقا لندرة الأبحاث المحلية والعربية والعالمية التي تناولت العافية العاطفية وعلاقتها بمفهوم الذات المهنية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية ، تصوغ الباحثة الأسئلة الآتية :

١. هل هناك تأثير متبادل بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؟
٢. هل تختلف العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية تبعا لمتغير الجنس والتخصص؟
٣. هل يمكن استعمال العافية العاطفية كمتنبئ للذات المهنية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؟

أهمية البحث :

إن العمل التربوي كتعبير عن التفاعل البشري يعد نشاطاً طبيعياً تبذل فيه الجهود لتوصيل المعرفة والمهارات الجديرة بالاهتمام ، ولطالما عد التعليم الأداة الأساسية في تطوير المعرفة والمهارات والشخصية لدى الأفراد الذين يمكنهم الوصول إليها ، ولقد كتب الكثير عن الغرض الأخلاقي للتعليم ، وعن المؤسسة التعليمية كمكان لغرس الصفات المرغوبة في الشباب، (Noddings , 1984 : 321). وتحتل مهنة التعليم المكانة الأكثر أهمية في المجتمع لأن قيمة الأمة وإمكاناتها مرتبطة بمدى جودة تعليم مواطنيها ، ويجب أن يكون العاملين بالمؤسسات التعليمية وصحتهم النفسية ورفاهيتهم أهمية كبيرة باعتبارهم يعلمون الأمة، (Tom,1984,336). ومن يتمتع بالعافية العاطفية لا يعني أنه قادر على الحفاظ على الهدوء في الظروف جميعها في سياق المؤسسة التعليمية ، وقد يعني ذلك ببساطة السعي إلى فهم الآخرين أثناء تواصلك معهم لحل مشكلة ما ، أو يمكنك أن تكون نموذجاً للسلوكيات التي قد تحفز شخصاً يواجه عوائق أمام النجاح ، كما قد يعني أيضاً أنك تعرف متى تحتاج إلى تسليم موقف إلى شخص آخر ، ومتى تفقد السيطرة العاطفية. في هذا السياق ، لا يوجد سبب للشعور بالذنب أو الإحراج ، فالبشر جميعاً كائنات عاطفية ، وعرضة لاستجابات عاطفية سلبية ناتجة عن مواقف أو كلمات أو أفعال معينة، وإن تعلم التعرف على هذه المحفزات يمكن أن يساعدنا كثيراً عند العمل في المواقف العصيبة ، فنحن نتعلم ألا نتغلب على عواطفنا ولكن نتعلم السيطرة عليها، (Kusuma-Powell & Powell, 2013 : 256). وأن هناك ارتباطاً بين التفكير والشعور والسلوك، حيث يستعمل الأشخاص "المتعلمون عاطفياً" عواطفهم بشكل أكثر فعالية للتعامل مع التحديات اليومية ، كما يزودهم التعلم بالمرونة والقدرة على التحكم والمثابرة عند مواجهة المواقف الصعبة أو الإغاقات أو غيرها من التحديات، (Tom , 1984 : 336). وتحدد العافية العاطفية للفرد مستوى ضبط النفس والوعي الذاتي كما يؤكد على أهمية النظرة الإيجابية تجاه ظروف الحياة، والقدرة على التعامل مع الأجهاد والقدرة على الحفاظ على علاقات مرضية مع الآخرين والصحة العاطفية مهمة للفرد لأن هذا يعتمد أيضاً على احترام الذات والثقة بالنفس وكرامة الفرد والتي بدورها تلعب أيضاً دوراً في الأداء، (Salina et al, 2020, 581). وتحدد الدرجة التي يمتلك بها الفرد ضبط النفس والوعي بالذات سلامته العاطفية، (Hanafi et al, 2021, 330)، ويمكن للشخص السليم عاطفياً أن يتقهم الاجهاد وطرق التعامل والتكيف معه ويمكن التوازن العاطفي للفرد من اتخاذ اجراءات ايجابية واجراء تغييرات في الحياة خالية من الهموم والتوتر وعيش الحياة مع رؤية والعمل الملهم والحالة الداخلية للابداع، (Rehman et al, 2015, 58). وقد أظهرت دراسة مكراتي وآخرون (Mecraty et al 2000) في كيفية تأثير العافية العاطفية على العديد من جوانب الصحة العقلية والجسدية بأن التنظيم الذاتي العاطفي يساعد في تحسين نوعية الحياة، (Warraich et al, 2017, 1) ونظراً لأن الناس غالباً ما يجعلون إحدى المهن مرغوبة أو مؤهلة أو محترمة أكثر من غيرها ، فقد كان العاملين في المؤسسات التعليمية قلقين بشأن صورتهم لسنوات عديدة لأنه كان يُنظر إليهم على أنهم مطيعون للأدرايين والمسؤولين (هافستوتلر وآخرون ، ١٩٩٨). ومع ذلك ، في مهن مثل التعليم تتطلب العمل بدرجة من التكافؤ والاحترام في أماكن الرعاية التعليمية ، من المهم أن يكون للعاملين في الميدان التعليمي مفهوم ذاتي مهني يتوافق مع مفهوم المهنيين الآخرين (Arthur & Thorne , 1998 : 384) وأظهرت أبحاث جاكسون ومسلج Maslach و Jackson أن الإرهاق لدى المعلمين غالباً ما يكون مصحوباً بالإرهاق العاطفي والتشاؤم، عندما يتسبب عدم رضا المعلمين عن ظروف عملهم في ترك المهنة أو التقاعد قبل الأوان ، فهناك مشكلة. سلطت النتائج البحثية لدراسة جنوب إفريقيا التي أجراها مجلس أبحاث العلوم الإنسانية ، بالتعاون مع مجلس البحوث الطبية وجامعة كوازولو ناتال (HSRC ، 2005) الضوء على الاتجاه المزيج للتقاعد المبكر من مهنة التدريس بسبب انخفاض الروح المعنوية. من بين الذين شملهم الاستطلاع ، ذكر ٥٥٪ أنهم يعترفون ترك المهنة بينما أشار ٢٥٪ إلى أنهم يفكرون في خياراتهم. في بحث ذي صلة ، أرجع (Bloch, 2006) انخفاض الروح المعنوية للمدرسين إلى عدم وجود هياكل دعم كافية جنباً إلى جنب مع تعقيد التعليم القائم على النتائج ، إذا كانت هذه النتائج تعكس الإطار الذهني لمعلمي جنوب إفريقيا ، فقد تكون المهنة في أزمات. حتى الآن ، ركزت العديد من الدراسات في جنوب إفريقيا على ما يساهم في الإجهاد والأمراض العاطفية في مكان العمل. ومع ذلك ، فإن ما ينقص هو البحث عن فهم المعلمين ومعناهم لعافيتهم العاطفية في مكان العمل. (Daniels , 2010 : ١٣٨٥ - ١٣٨٦) والدور الرئيس للذات المهنية يكمن في تعزيز عمل المدرس التي تمكنه من تعرف المعلومات التي يمتلكها الفرد عن نفسه وملائمتها للعمل الذي يقوم به، كما تؤثر في أسلوب اتخاذ القرار المهني ، فأختيار مهنة معينة يمكن أخذه بطريقة معرفية عقلية ، تتطلب من الفرد فهمه لذاته المهنية ومعرفته لمهنته لكي يفهم طبيعة عملية اتخاذ القرار القائم ، يليها تقييم النتائج الممكنة أو المحتملة للمعلومات التي يمتلكها بممارسة العملية التعليمية لتمثل فاعلية الذات المهنية ، وتمكن المدرس من اتخاذ القرار نحو موقف ما أو مشكلة يسعى لحلها (أبو عيطة والكوشة ، ٢٠١٧ : ٥٦٠). ويمكن أستخلاص الأهمية النظرية للبحث الحالي :

١. لم تطلع الباحثة على دراسات هدفت التعرف على العافية العاطفية والذات المهنية في المكتبة العراقية على حد علمها ، خاصة كدراسات ارتباطية ، وتمثل إضافة علمية جديدة في فهم الجانب العاطفي والأنفعالي والذات المهنية.

٢. إن دراسة السلوك الإنساني وفهم أسبابه شيء مهم بحد ذاته إذ يمكن لمثل هذه الدراسات أن تسهم في صياغة النظريات المناسبة لتفسير السلوك عند الأفراد.

٣. ان للذات المهنية (بكل اشكالها وانواعها) الى جانب أثارها النفسية ، وكيف ينعكس الأمر على العافية العاطفية التي تساعدنا على تعرف سلوكياتنا وفهمها وتفسيرها وإدارتها ، بالإضافة إلى سلوكيات الآخرين.

٤. ان الذات المهنية يعتمد بشكل غير مباشر المعرفة النفسية وتطبيقاتها في التعامل مع الوعي الانساني بتوظيف الجانب النفسي حيث يوفر مفهوم الذات أساساً لمفهوم الذات المهني للشخص .

٥. تحقيق الفهم النظري والوظيفي للعملية التربوية يجعل القائم على العملية التعليمية أوسع فهما وأعمق مدى وفاعلية أكثر، مستندا على الملاحظة العلمية المنظمة وطرائق البحث القائمة عليها ، ولا يتحقق هذا الفهم العلمي ومهارته إلا من خلال تحقيق الأهداف.

٦. إن قلة البحوث والمقاييس في العافية العاطفية وعلاقتها بالذات المهنية ولاسيما في العراق السنوات الاخيرة كانت دافعا من الدوافع لاجراء البحث.

أهداف البحث : يهدف البحث الحالي تعرف :

١. مستوى العافية العاطفية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها.
٢. مستوى الذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها.
٣. العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها.
٤. تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها تبعا لمتغير الجنس ونوع العمل.

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي بتدريسيي الجامعة المستنصرية وموظفيها للعام الدراسي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣.

تحديد المصطلحات : ستقوم الباحثة بتحديد المصطلحات التي وردت بعنوان البحث الحالي :

١. العافية العاطفية Emotional Wellness :

1- هيتلر Hettler (١٩٨٠) عرف العافية العاطفية على انها "عملية مستمرة تتضمن وعياً وإدارة للمشاعرو ونظرة ايجابية للذات والعالم والعلاقات"، (Salina etal,2020,P584).

٢-طومسون Tomson (١٩٩٨) : القدرة المتصورة أو الحقيقية أو المتخيلة على تغيير ظروفك أو التعامل معها أو تحسينها ،(٢١٠)، (Tomson ,١٩٩٨).

٣-كوساما وبويل Kusuma & Powell (2013) : أستعمال الأشخاص عواطفهم بشكل أكثر فعالية للتعامل مع التحديات اليومية ، ويزودهم بالمرونة والقدرة على التحكم والمثابرة عند مواجهة المواقف الصعبة أو الإعاقات أو غيرها من التحديات (Kusuma-Powell & Powell, 2013).

٤-برنارد (Bernard) قدرة الفرد على مواجهة المشكلات وضبط النفس والتنظيم والثبات في جميع المواقف ،وقدرة الفرد على السيطرة على المشاعر والهدوء في اتخاذ القرارات ،وتنظيم السلوك بشكل عقلائي لتحقيق اهدافه (فيسكوت ، ٢٠١٤ : ٢١٥).

ولقد تبنت الباحثة تعريف برنارد تعريفا نظريا للبحث الحالي وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث ، وعرف المصطلح أجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند إجابته عن فقرات المقياس المعد بالبحث الحالي.

٢. الذات المهنية professional self :

١-باندورا Bandora (١٩٩٨) : البنية المعرفية التي يتم إنشاؤها من خلال الخبرات التراكمية للفرد خلال مراحل حياة الفرد ، التي تقود لتطوير المعتقدات أو التوقعات فيما يتعلق بالنجاح بأداء المهام أو الأنشطة (Bandora , 1998 : 237).

٢-أبو الخيل (٢٠١٧) : " ثقة الفرد بقدراته لأداء المهام المتعلقة بالأختيار المهني والالتزام الوظيفي ، فتمثل خبرة تطويرية تسهم في تطوير البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة" (أبو الخيل ، ٢٠١٧ : ٦١).

٣-سابانسيو ودوجن Sabanciogullari & Dogan (٢٠١٧) : تكوين أفتراضي لمجموعة التصورات أوالمعتقدات الشعورية لدى الفرد ، تحدد الصورة الذاتية لمعارفه ومهارته وأتجاهاته وقيمه المهنية المشتركة (Sabanciogullari & Gogan , 2017 :1680).

٤-شيفر و كوهن Shefer & Cohen (٢٠١٨) : مجموعة من التكوينات المعرفية السلبية أو الأيجابية الدينامية المنظمة والمتعلمة للمدركات والتصورات والتقييمات الذاتية الشعورية تشكل خلال مراحل العمر متأثرة بالعوامل البيئية ذات التأثير المتبادل (Shefer & Chen , 2018) (68). ولقد تبنت الباحثة تعريف باندورا تعريفا نظريا للبحث الحالي وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث ، وعرف المصطلح أجرائيا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عند إجابته عن فقرات المقياس المعد بالبحث الحالي.

الأدبيات النظرية

العافية العاطفية: Emotional wellness

تمثل العافية العاطفية احد الاسس التي تساعد في بناء الشخصية السوية وتعمل على توجيه سلوك الفرد وتتدخل الى حد كبير في سلامة الفرد النفسية وتمثل ايضا جانبا مهما في عملية النمو الشاملة ، فهي تعمل على تحديد وتوجيه مسار النمو الصحيح والسليم لتلك الشخصية بكل ما تحمله من افكار ومشاعر وعواطف وما تحققة من انماط سلوكية مختلفة ، وان المبالغة في التعبير عنها يكون دليلا على شخصية حساسة ومتوترة وغير مستقرة عاطفيا وانفعالياً ، فعندما يواجه الفرد مواقف اجتماعية صعبة ومثيرة للغضب والانفعال فانه يسلك طريقة يحاول بها ان يواجه هذه المواقف معتمداً على عوامل متعددة مثل طبيعة الموقف وشدته ، والخصائص البيئية ، بالإضافة الى خبرات الفرد وقدرته على التحمل وضبط النفس من اجل النجاح في مواجهة مثل هذه المواقف ، (جودة، ٢٠١١ : ١١٥). العافية العاطفية يمثل المفتاح من أجل الحفاظ على كل من الصحة النفسية والجسدية ، والفرد الذي يتمتع بالعافية العاطفية لديه القدرة على مواجهة الصعوبات والازمات والتكيف مع المواقف الصعبة بكل ثقة عند حدوثها والقدرة على اتخاذ القرارات السليمة في حالات الضغط النفسي (Bharwaney, 2015: 34). وتوفر العافية العاطفية القدرة على التعافي السريع من تأثير التغيير أو المرور بأزمة، ويظهر الاشخاص المرنون ليونة في المواقف وقدرة على التحمل وتقاولاً بينما يقترن عدم المرونة بالتعب والتضايق والاحباط والاندفاع والتهمك (بولي وويكفيلد، ٢٠٠٩ : ١١).

عوامل العافية العاطفية: إن للعافية العاطفية عوامل يمكن توضيحها بالنقاط الآتية : (١). النظرة الايجابية للذات والثقة في القدرة على مواجهة التحديات والاحداث الصعبة .٢. القدرة على ترويض العواطف والانفعالات القوية والاندفاعات .٣. تكوين العلاقات الاجتماعية والتواصل الايجابي مع الآخرين .٤. كيفية ضبط النفس في المواقف السلبية الشديدة التوتر .٥. وضع الخطط المناسبة واتخاذ القرارات وتنفيذ الاجراءات اللازمة لحل المشكلات ومواجهة ضغوط الحياة (McMillan et al . 1992 : 412). وتشير المرحلة المتقدمة من العافية العاطفية الى تفهم مشاعر الآخرين وإشعارهم بذلك والعمل على إزالة الهم عنهم وهي مرحلة تصل إلى العطاء والمساعدة في الخير، والإصلاح وتحمل المصاعب والشدائد في مختلف مواقف الحياة ، فهي تعمل على تنظيم مشاعر الفرد وتقييم وتعديل ردود الافعال العاطفية الايجابية منها والسلبية على حد سواء بطريقة مناسبة اجتماعياً واقامة العلاقات الايجابية والحفاظ عليها (Chadwick, 2014 : 31). إن الفرد الذي يمتلك العافية العاطفية يستطيع تخطي عقبات الحياة بدلا من تجنبها والتقاؤل في الوصول الى الحل الامثل للمشكلات التي تواجه الفرد سواء كانت مشكلات عاطفية أو اجتماعية والتعامل مع الاحداث المؤلمة بطريقة عقلانية والتواصل مع الآخرين والتعاطف مع مشاعرهم ، وهناك آراء لمنظرين تناولوا الجانب العاطفي وأبرزهم برنارد Barnard إذ اشار الى ان هناك نوعين من الافراد النوع الاول: الافراد الذين يعملون وفق النظام والمعتقدات والقيم ويتميزون بالتقاؤل والسيطرة على المواقف المختلفة وتكون مشاعرهم وتفكيرهم ايجابي. والنوع الثاني هم الافراد الذين لايعملون وفق النظام والمعتقدات فهم يتميزون بالتشاؤم والمشاعر السلبية وعدم السيطرة في المواقف الصعبة التي تواجههم، (Jopson, 2011 : 3)

وقد حدد بعض المبادئ الاساسية للعافية العاطفية : (تحديد المشاعر وكيفية التعبير عنها بطريقة ايجابية ، ومواجهة الحقيقة والامور الصعبة ، وتحمل المسؤولية حيال المشاعر وحيال الحياة التي يعيشها الفرد ، والاسترخاء للتخلص من الضغوط والاجهاد النفسي والعودة الى السلام النفسي ، والعلاقات الحميمة الايجابية مع الآخرين تعود بالايجاب والاشباع على باقي جوانب الحياة ،(فيسكوت، ٢٠١٤ : ٦٦). وهناك سمات يتمتع بها الافراد الذين لديهم عافية عاطفية: (المشاعر الايجابية والمرح والحماس والفضول والتساؤل والرضا والحب ، والعلاقات الحميمة مع العائلة ومع الاصدقاء ، والتقاؤل والأمل .والامتنان ، والاسترخاء ، والسعادة ، وحياة ذات معنى ، والمثابرة ،(اندينو، ٢٠١٥ : ٧٤٤).

النظرية التي فسرت العافية العاطفية :

لقد راجعت الباحثة نظريات نفسية عدة وآراء منظرين تناولوا الجانب الأنفعالي أو العاطفي ومن هذه النظريات:

نظرية العاطفة الأساسية: Basic emotion theory تقترح ان لدى البشر عدداً محدوداً من المشاعر على سبيل المثال (الخوف، الغضب الفرح والحزن) التي تكون اساسية بيولوجيا ونفسيا حيث يتجلى كل منها في نمط متكرر منظم من المكونات السلوكية المترابطة وقد جادل ابي وايزارد

Abe and Izard بأن المشاعر الأساسية يتم الحفاظ عليها لان وظائفها البيولوجية والاجتماعية ضرورية في التطور والتكيف كما اقترح ان المشاعر الاساسية لها ركائز عصبية فطرية وانماط سلوكية شاملة وأن نظرية العاطفة الاساسية تعد مركزية في دراسة التعبير العاطفي هذه النظرية قابلة للتطبيق في هذه الدراسة حيث وجد ان العواطف مرتبطة بعافية العاملين في المؤسسات التعليمية، (Salina etal,2020,P584).

نظرية تقرير المصير: (SDT) Self-Determination Theory (Ryan and Deci ٢٠٠١): يصف رايان وديسي نظرية تقرير المصير كمنظور آخر يتناسب مع مفهوم تحقيق الذات باعتباره جانباً مركزياً للعافية وان المعاملة الخاصة والتفاضلية تحدد كلا من تحقيق الذات وكيف يمكن تحقيق ذلك، وهذا ينطوي على تلبية الاحتياجات النفسية الاساسية: الاستقلالية، الكفاءة، الارتباط مما يؤدي الى النمو النفسي على سبيل المثال (الدافع الداخلي)؛ النزاهة (مثل استيعاب الممارسات الثقافية واستيعابها)؛ العافية على سبيل المثال (الرضا عن الحياة والصحة النفسية) وكذلك التجارب الحيوية والتوافق الذاتي ويشير راف وسنكر Ryff and Singer الى ان روابط الجودة مع الآخرين اساسية للحياة المثالية وترتبط بالعوامل النفسية ويتمتع القائمون على تحقيق الذات بمشاعر قوية من التعاطف والمودة لجميع البشر ولديهم قدرة اكبر على الحب والصداقات العميقة والتعرف على الذات على نحو كامل وهذا يتطور مع النضج فالشخصية هي واحدة من أقوى المؤشرات على العافية حيث تمثل الجينات ٤٠٪ من العاطفة الايجابية و ٥٥٪ من العاطفة السلبية وقد تؤثر سمات البيئة وسلوك الفرد وشخصيته على نحو متبادل على بعضهما البعض وتؤثر على العافية العاطفية الذاتية، (T Foster, ٢٠١٠ P12).

الذات المهنية : Professional Self

إن الذات المهنية من فاعلية الذات لدى العاملين في الميدان التربوي حيث تؤثر في أدائه المهني ، فالمهام التي يؤديها والإنجازات التي يحققها الفرد والعلاقات الإنسانية والاجتماعية التي يبنها ، جميعها تعطي صورة واضحة كل الوضوح عن فاعلية الذات من خلال العمل الذي يمارسه . وتمثل الذات المهنية للفرد بعدا أساسيا من مكونات الذات ، حيث تعد أحد الجوانب الرئيسية التي تهىء الفرد لأخذ القرار والنجاح في الحياة المهنية ، (الحساوي ، ٢٠١٦ : 26). وتدل الذات المهنية على الصورة التي يحملها الفرد عن نفسه وتتكون من التفاعل المهني للفرد في بيئة عمله ، وهناك مستويات متباينة من هذا المفهوم تتراوح بين الدرجة العالية بالسلبية والدرجة العالية من الأيجابية ، كما يدل مفهوم الذات المهنية عن التوافق والشعور بالأمان والقيمة الذاتية والثقة بالنفس الخ من سمات الشخصية التي تعمل على تنمية مهارات العمل (عقون ، ٢٠١٢ : 114). ويصف باندورا (Bandora) الذات المهنية كونها البنية المعرفية التي تنشأ من الخبرات التراكمية للفرد عبر مراحل حياته المختلفة التي تقوده ليطور معتقداته أو توقعاته في أداء المهام أو الأنشطة المختلفة كونه سينجح أم لا ، كما حدد ثلاثة أبعاد لفاعلية الذات المرتبطة بالأداء ، وهي الأول : قدر الفعالية: والذي يشير الى مستوى قوة دوافع الفرد للأداء في المواقف المختلفة ، والثاني: العمومية : الذي يركز على أنقال فعالية الذات في المواقف المتشابهة ومقارنة نجاحه في مهمة بأداء أعمال مشابهة. والثالث : القوة أو الشدة : الذي يمثل قوة الأحساس بالفعالية الذاتية ، أي ادراك الفرد بقدرته على أنجاز المهام (33: 2012 , Bandora). وإن الارتباط بين مفهوم الذات والنتائج السلوكية له أساسه في قيم التوقع ، والتي لها علاقات مباشرة وغير مباشرة بين مفهوم الذات والخطط أو التحديدات المستقبلية ، ويوفر مفهوم الذات أساساً لمفهوم الذات المهني للفرد، (Kelly & Courts , 2007 : 46)، في حين أنفق كل من أوتر Oteer (٢٠١٥) وفان دي Van Der (٢٠١٤) على ثمانية أبعاد لمفهوم الذات المهنية وهي (المعرفة المهنية ، الأداء المهني ، البعد الوجداني ، الطموح المهني ، القيم والأخلاق المهنية ، المكانة الاجتماعية ، تقدير الآخرين ، الخصائص الشخصية) (Van Der , 2014 : 127) (Oteer , 2015 : 71) ومن أبرز النظريات التي ناقشت مفهوم الذات المهنية: **نظرية سوبر: Super Theory**: يرى بأن الفرد يقوم بأختيارات مهنية عدة تتفق الى حد كبير مع صورته عن ذاته ، وأن سلوكيات الفرد في حياته المهنية تتحدد مع مفهومه عن ذاته المهنية ، وهذه السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته المهنية تتبع المراحل النمائية التي يمر بها ، وقد قسم مراحل النمو المهني الى :

١. مرحلة النمو Growth Stage : وهي مرحلة تمتد من الولادة الى عمر (١٤ سنة) ويتكون مفهوم الذات عبر هذه المرحلة بالتعرف على الأشخاص الهامين في المدرسة والعائلة والتعامل معهم ، وتتمثل بثلاث جوانب (الأهتمامات والخيال والقدرات).
٢. مرحلة الاستكشاف Exploration Stage : وتمتد من ١٥ سنة الى ٢٤ سنة ، يلعب فيها الفرد دور الأكتشاف المهني فهي مرحلة أختبار الذات ، وفي نهاية المرحلة يصل الفرد الى معرفة واقعية لقدراته وميوله والبيئة المهنية التي تتوافق معه ، والتي تؤهله لأخذ القرار المهني المناسب ، وتتمثل بثلاث جوانب (التجريب ، الأنقال ، تحقيق الأختيار المهني).

٣. مرحلة التأسيس Establishment Stage : وتمتد من ٢٥ سنة الى ٤٤ سنة ، يختار الفرد خلال هذه المرحلة عملا مناسباً ويبدل قصارى جهده للأستمرار به بصورة دائمية ، وتتمثل بجانبين (الثبات ، التماسك والإندماج).

٤. مرحلة الأحتفاظ Maintenance Stage : وتمتد من ٤٥ سنة الى ٦٤ سنة ، ويحافظ الفرد على ما أكتسبه من مهنته وما حققه فيها ، ويسعى الفرد للتكيف المستمر لتحسين مركز عمله .

٥. مرحلة الأفول Decline Stage : وتمتد ما بعد عمر ٦٥ سنة ، حيث تميل القدرات العقلية والجسمية نحو الضعف وتترسخ المعتقدات ، وتبني أدوار جديدة تتناسب مرحلة التقاعد وتتمثل ب (الإبطاء ، التقاعد)، (Niles , 2001 : 134)

كما حددت أبعاد مفهوم الذات المهني وفقاً لنظرية سوبر الى :

• مفهوم الذات المهني المدرك Perceived career self concept حيث يدرك الفرد لذاته تبعاً لتفسيراته الخاصة وأتجاهاته وقدراته وأدواره ومكانته، (Argyle , 2008 : 149).

• مفهوم الذات المهني المثالي Ideal career self concept الذي يتركز على الطموح والسعي للوصول لأعلى مستويات الأداء التي تؤدي الى التغيير والنمو المهني، (Snyder , 2000 : 22).

• مفهوم الذات المهني الاجتماعي Social career self concept وتمثل مفهوم الذات المهنية كما يراها الآخرون ، التي تؤثر على رؤيته لذاته سلبي أو إيجاباً ، ويحاول الفرد أن ينجح بجعل الآخرين يكونون أتجاهات إيجابية نحوه ويجعل مهنته الإلتزام بمقتضيات النظام الاجتماعي الذي ينتمي اليه وكذلك القيم والتقاليد والثقافة التي يعيش فيها، (Brice , 2004:68).

الدراسات السابقة :

المحور الأول: دراسات تناولت العاطفية :

لم تجد الباحثة من خلال بحثها على حد علمها دراسة عربية عن العافية العاطفية لكنها أطلعت على دراسات أجنبية ، وهي

١. دراسة (Mallikarjun & Manimegalai (2020 توقع مراحل العافية العاطفية للطلّابات المراهقات

٢. دراسة Gerri & Christa (٢٠٠٤) العافية العاطفية وفعالية الإدارة في قطاع الرعاية الصحية العامة.

٣. دراسة Salina , etal (٢٠٢٠) تقييم العافية العاطفية للخريج الماليزي بعد نقشي COVID 19

٤. دراسة Geraldine etal (٢٠١٨) : تأثير تدخل نمط الحياة متعدد الوسائط عبر الإنترنت على الصحة العقلية والعافية العاطفية .

المحور الثاني : دراسات تناولت الذات المهنية :

١. دراسة أبو النصر (١٩٩٩) تقييم درجة أستعمال وسائل تنمية الذات المهنية من قبل الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية في القاهرة، (أبو النصر ، ١٩٩٩ : ١٢٦).

٢. دراسة باكانلي Bacanli (٢٠٠٥) بحثت بالفرق بين مفهوم الذات ومفهوم الذات المهني للمرشحين للعمل في جامعة غازي في تركيا، (Bacanli , 2005 : 611).

٣. دراسة كوزي واخرون Kozie etal (٢٠١٠) تعرف مستويات الفعالية الذاتية المهنية أثناء التدريب على مهنة الإرشاد في كندا، (Kozie etal , 2010 : 123).

٤. دراسة Mercedes etal (٢٠١٥) الكفاءة الذاتية المهنية كمتنبئ للإرهاق والمشاركة. (Mercedes etal , 2015 : 286).

الإفادة من الدراسات السابقة: لقد كان الأطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير العافية العاطفية والذات المهنية يمثل جوانب أفادة ساعدت الباحثة في بحثها ، خاصة في أختيار العينة، ومعرفة الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات ، والاطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة ، والإفادة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج .

منهجية البحث وأجراءاته :

منهج البحث : يعتمد المنهج الوصفي أنماطاً وأشكالاً متعددة منها الدراسات الارتباطية التي تهدف الى معرفة حجم ونوع العلاقة بين متغيرات البحث ، أي الى أي حد ترتبط المتغيرات بعضها ببعض الآخر ، ومن ثم تقدير العلاقة بين متغيرين أو أكثر من جهة ، ومعرفة مدى اسهام المتغيرات فيما بينها ، (فان دالين ، ٢٠٠٣ : ١٨٨). واستعملت الباحثة المنهج الارتباطي لملاءمته لطبيعة اهدف البحث.

مجتمع البحث وعينته : يتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسيي الجامعة المستنصرية البالغ عددهم (٢٦١١) تدريسي وتدرسيية ، منهم (١٢٦٥) تدريسي بنسبة (٤٨٪) و (١٣٤٦) تدرسيية بنسبة (٥٢٪) ويتوزعون بحسب متغير التخصص بواقع (١٦٤٤) تدريسي وتدرسيية للتخصص العلمي بنسبة (٦٣٪) و (٩٦٧) تدريسي وتدرسيية للتخصص الإنساني بنسبة (٣٧٪) ، وبلغ عدد موظفي الجامعة المستنصرية (٨٣١١) موظف وموظفة يتوزعون بواقع (٣٨٦٧) موظف بنسبة (٤٧٪) و (٤٤٤٤) موظفة بنسبة (٥٣٪) . أختيرت العينة بالطريقة الطبقية العشوائية حيث تألفت عينة البحث من (٤٠٠) تدريسي وتدرسيية وموظف وموظفة بنسبة (٣٠٦٦٪) من مجتمع البحث بواقع (٢٠٠) تدريسي وتدرسيية و (٢٠٠) موظف وموظفة.

اداتي البحث: لتحقيق أهداف البحث توافر أداة لقياس العافية العاطفية وأداة لقياس الذات المهنية ، حيث أتبعته الباحثة الخطوات الآتية

١. مقياس العافية العاطفية : عملت الباحثة على الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة حول العافية العاطفية على الرغم من قلتها ولكنها بذلت جهدا كبيرا بترجمة الدراسات ذات الصلة بمفهوم العافية العاطفية منها : مقياس ميجرز واخرون Majors et al. (٢٠٢٠) . و مقياس ستيمي وفوجي Sitmie & Fouche (٢٠٠٤) ومقياس داريا وستاريز Daria & Strauss (٢٠١٠) ومقياس بيترا وأخرون Putera, et al. (٢٠٢٢). لقد صاغت الباحثة (٢٤) فقرة لمقياس العافية العاطفية ، صيغت الفقرات بأسلوب التقرير الذاتي Self Report العبارات التقريرية لأن الباحثة انطلقت من مفهوم العافية العاطفية كما تبدو للفرد نفسه ، لا كما تبدو للآخرين ، وأن خبرته الشعورية قادرة على التعبير عن حاجاته وأفكاره ، مما يمثل السلوك اللفظي للفرد خصائصه الداخلية إلى حد كبير ، فضلاً عن أن اجراءات اسلوب التقرير الذاتي مفهومة وواضحة ، تتسم فيه بالموضوعية عند التصحيح أو التحليل ، تقابل كل فقرة خمس بدائل (دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، أبدا) ، وعند التصحيح تعطى درجات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) للبدائل للفقرات الأيجابية وعكسها للفقرات السلبية ، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (١٢٠) درجة وأقل درجة للمقياس (٢٤) درجة والمتوسط النظري للمقياس (٧٢) درجة. ومن ثم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية^١ ، طلب منهم تقييمها والحكم على مدى صدق الفقرات في قياس العافية العاطفية ، وقد تابعت الباحثة ملاحظات الخبراء حول فقرات المقياس وعدلتها وفقا لأراء الخبراء التي كانت نسبة اتفاقهم (١٠٠٪) .

٢. مقياس الذات المهنية : تم تحديد مفهوم الذات المهنية من خلال التعريف النظري الذي تبنته الباحثة ، والذي ورد في تحديد المصطلحات ، والتي أستندت الى نظرية البرت باندورا والذي عرفه باندورا واخرون Bandura et al (١٩٩٨) بأنه. البنية المعرفية التي يتم إنشاؤها من خلال الخبرات التراكمية للفرد خلال مراحل حياة الفرد ، التي تقود لتطوير المعتقدات أو التوقعات فيما يتعلق بالنجاح بأداء المهام أو الأنشطة. ولغرض أستكمال بناء مقياس الذات المهنية أطلعت الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالمفهوم المراد قياسه لغرض تحديد أبعاد الذات المهنية وإعداد فقرات المقياس ، ويمكن أيجاز بعض المقاييس التي أستعملت لقياس المفهوم بالآتي : مقياس باكانلي Bacanli (٢٠٠٥) مقياس هانسون Hanson (٢٠٠٦) ومقياس الشرفا (٢٠١١) ، مقياس فينغورا واخرون Ventura et al (٢٠١٥) .

لقد صاغت الباحثة (٣٠) فقرة لمقياس الذات المهنية ، صيغت الفقرات بأسلوب التقرير الذاتي Self Report العبارات التقريرية ، تقابل كل فقرة خمس بدائل (دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، أبدا) ، وعند التصحيح تعطى درجات (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) للبدائل للفقرات الأيجابية وعكسها للفقرات السلبية ، وبذلك تكون أعلى درجة للمقياس (١٢٠) درجة وأقل درجة للمقياس (٢٤) درجة والمتوسط النظري للمقياس (٧٢) درجة. ومن ثم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية^٢ ، طلب منهم تقييمها والحكم على مدى صدق الفقرات في قياس الذات المهنية، وقد تابعت الباحثة ملاحظات الخبراء حول فقرات المقياس وعدلتها وفقا لأراء الخبراء التي كانت نسبة اتفاقهم (١٠٠٪) .

تجربة وضوح التعليمات والفقرات : استهدفت هذه التجربة تعرف وضوح التعليمات للتدريسيين والموظفين وفهمهم لعبارات المقياسين ، وحساب الوقت المستغرق في الاجابة عن فقرات المقياسين ، ولأجل ذلك طبقت الباحثة المقياسين المعدان بالبحث الحالي على عينة مكونة من (٤٠) تدريسي وتدرسيية وموظف وموظفة اختبروا عشوائيا من مجتمع البحث بواقع (٢٠) تدريسي وتدرسيية وموزعين بالتساوي على متغيري الجنس والتخصص ، و (٢٠) موظف وموظفة موزعين بالتساوي على متغير الجنس، وقد تبين للباحثة من هذا التطبيق ان تعليمات مقياس العافية العاطفية

^١ (الأستاذ الدكتور صفاء طارق حبيب ، الأستاذ الدكتور عبد الحسين أرزوقي ، الأستاذ الدكتورة أمل أسماعيل عايز ، الأستاذ المساعد الدكتور بلقيس حمود كاظم).

^٢ (الأستاذ الدكتور صفاء طارق حبيب ، الأستاذ الدكتور عبد الحسين أرزوقي ، الأستاذ الدكتورة أمل أسماعيل عايز ، الأستاذ المساعد الدكتور بلقيس حمود كاظم).

ومقياس الذات المهنية وفقراته واضحة ومفهومة للمجيبين ، وان الوقت المستغرق للاستجابة عن مقياس العافية العاطفية بين (٢٠-٣٥) دقيقة ، وبمتوسط قدره (٢٦) دقيقة ، وأن الوقت المستغرق للاستجابة عن مقياس الذات المهنية (٢٧ - ٤١) بمتوسط قدره (٣٣) دقيقة.

التحليل الاحصائي للفقرات Statistical Items analysis : تهدف عملية التحليل الاحصائي للفقرات الى الكشف عن الخصائص السيكومترية لها ، اذ ان الخصائص السيكومترية للمقياس بشكل عام تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص فقراته والهدف من استخراج الخصائص السيكومترية للفقرات هو انتقاء المناسب منها وتعديل الفقرات غير المناسبة او استبعادها (Ghisell , etal , 1981 : 421) ، وقد طبق المقياسين على عينة البحث البالغ عددها (٤٠٠) تدريسي وتدرسية وموظفة ، وبعد تطبيق مقياس العافية العاطفية المكون من (٢٤) فقرة ، كانت اقصى درجة يمكن ان يحصل عليها الفرد المستجيب (١٢٠) درجة ، وادنى درجة (٢٤) ، ويكون المتوسط النظري للمقياس (٧٢) درجة ، وتطبيق مقياس الذات المهنية المكون من (٣٠) فقرة ، كانت اقصى درجة يمكن ان يحصل عليها الفرد المستجيب (١٥٠) درجة ، وادنى درجة (٣٠) ، ويكون المتوسط النظري للمقياس (٩٠) درجة .

حساب الخصائص السيكومترية للفقرات : ان اختيار الفقرات ذات الخصائص السيكومترية المناسبة والجيدة قد يؤدي الى بناء مقياس يتصف بخصائص قياسية جيدة ، لذلك فقد عمدت الباحثة الى حساب اهم الخصائص السيكومترية لفقرات المقياسين ، وعلى النحو الاتي :

١. **حساب القوة التمييزية للفقرات :** بعد الحصول على الدرجات الكلية لافراد عينة التحليل الاحصائي ، وبعد استبعاد الاستمارات التي لا تتوافر فيها الدقة في الاجابة ، رتبنا الدرجات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة كلية الى ادنى درجة كلية على مقياس البحث الحالي ، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية بنسبة (٢٧ %) من افراد العينة في كل مجموعة، وبعد استخدام الاختبار التائي (t - test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياسين ، اذ ان القيمة التائية المحسوبة تدل على القوة التمييزية للفقرة ، ويتبين من الجدولين (١٠،٢) ان جميع فقرات المقياسين لها القدرة على التمييز بين افراد المجموعتين العليا والدنيا .

٢. **حساب معاملات صدق الفقرات :** يستخرج معامل صدق الفقرة تجريبياً في المقاييس النفسية من خلال استخراج معاملات ارتباطها ، بمحك خارجي او داخلي والذي يعد اكثر اهمية من صدقها المنطقي ذلك بسبب تاثير نتائج الصدق المنطقي بالاراء الذاتية للخبراء ، ويشير الصدق التجريبي الى مدى ارتباط المحتوى التكويني للسمة او الخاصية ببعضه ببعض (عبد الرحمن ، ١٩٨٣ : ٤١٤ - ٤١٥) ، ولغرض التحقق من صدق فقرات مقياس البحث الحالي ، اعتمدت الباحثة على الدرجة الكلية للمقياس بأعتبره محكاً داخلياً يمكن من خلالها استخراج معاملات صدق فقرات المقياس وذلك في حالة عدم توافر محك خارجي (Anastasi , 1988 : 211) ، واستخدمت لذلك معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحيط .

الجدول (١) القوة التمييزية لفقرات مقياس العافية العاطفية ومعاملات صدقها

الدرجة	القيمة التمييزية للفقرات	الصدق	الدرجة	القيمة التمييزية للفقرات	الصدق	الدرجة	القيمة التمييزية للفقرات	الصدق
١	٤.٠٨٦	٠.٩٨	٩	٣.٠٠١	٠.١٤٢	١٧	٣.٩٩٩	٠.١٣٣
٢	١.٩٩٤	٠.٩٨	١٠	٧.٩٣٨	٠.١٣٤	١٨	٩.٧٧٢	٠.١٢١
٣	٥.٣٠٦	٠.٣٨٣	١١	٨.٨٨١	٠.١٣١	١٩	٢.٨٧١	٠.١٣٢
٤	٣.١٠٥	٠.١٨٣	١٢	٢.٢٧٢	٠.١١٦	٢٠	٢.٧٨٩	٠.١٨٩
٥	٣.٠١٧	٠.٢٦٩	١٣	٢.١٧٥	٠.١٩٥	٢١	٢.٨٥١	٠.١٩٧
٦	٥.٣٥٦	٠.٢١٩	١٤	٢.٨٣٠	٠.١٨٦	٢٢	٨.٣٩٠	٠.١٠٩
٧	١.٩٧٤	٠.٩٨	١٥	٦.٠١١	٠.١٨٣	٢٣	٦.٣١٠	٠.١٠٩
٨	٢.٧٥٧	٠.١٨٩	١٦	٢.٩٩١	٠.١٥٧	٢٤	٦.٣٣٢	٠.١٦٣

* القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٢١٦) عند مستوى (٠.٠٥) = (١.٩٦) ، (٠.٠١) = (٢.٧٥٦) ، (٠.٠٠١) = (٣.٢٩١)

* القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٣٩٨) عند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٠٩٨) ، (٠.٠١) = (٠.١٢٨) ، (٠.٠٠١) = (٠.١٨٠)

وبعد حساب نتائج القيم التائية المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية للدلالة على تمييز الفقرات ، ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط تبين ان جميع الفقرات بدلالة احصائية ، ويتبين من الجدولين (2,1) ان جميع فقرات المقياسين لها تتمتع بتمييز جيد

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٦٢) العدد (١) (٣١ - ٨) آب لعام ٢٠٢٣

ومعامل صدق مناسب. وأتبع الباحث نفس الإجراءات المتبعة لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الذات المهنية بحساب الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بين الأفراد ذوي الدرجات العالية والأفراد ذوي الدرجات المنخفضة بأعتماد أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، كما حسبت العلاقة بين درجة الفقرة ودرجة المجال (المدرک ، المثالي ، الاجتماعي) والدرجة الكلية للمقياس للدلالة على معامل صدق الفقرات ، فكانت النتائج كما مبينة بالجدول (٢)

الجدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس الذات المهنية ومعاملات صدقها

الدرجة	التمييزية للارتباط بالدرجة	الارتباط بالدرجة	الدرجة	التمييزية للارتباط بالدرجة	الارتباط بالدرجة	الدرجة	التمييزية للارتباط بالدرجة	الارتباط بالدرجة
***٠.١٨٩	**٠.١٤٩	**٢.٨٨١	***٠.١٨٧	***٠.١٨٠	***١.٠٠١	***٠.١٩٩	*٠.١٢٧	***٣.٨١
٠.١٤١	*٠.١٩٣	**٢.٩٩١	*٠.١٢٥	**٠.١٣٤	***٦.٠٥١	*٠.١٢٤	**٠.١٥٩	**٢.٨١
***٠.١٦٥	*٠.١٠٦	***١.٠٠١	**٠.١٣٦	***٠.١٨٣	**٢.٨٨١	**٠.١٣٢	**٠.١٧٣	**٢.٠٠
***٠.٢٠٦	**٠.١٥٦	***٨.٣٧١	***٠.١٩٨	*٠.٠٩٩	**٢.٧٧١	**٠.١٢٩	**٠.١٤٣	***٤.٨١
٠.١٢٩	*٠.١٠١	*٥.٠٠١	*٠.١١٧	**٠.١٢٩	**٢.٨١١	**٠.١٣٥	**٠.١٠٣	***٣.٨١
***٠.١٩٩	***٠.١٨٣	***٩.٠٠١	***٠.٢١٠	**٠.١٦٦	**٢.٧٧١	*٠.١٢٧	***٠.١٩٤	**٢.٩٦
٠.١٥٧	**٠.١٣٣	*٩.١١١	***٠.١٨٣	**٠.١٢٩	***٩.٦٦١	**٠.١٤٢	**٠.١٧٧	***٥.٤١
٠.١٦٣	**٠.١٦٧	*٦.١١١	**٠.١٤٥	**٠.١٣٣	**٢.٩٩١	*٠.١٢٢	***٠.١٨٦	**٣.١١
***٠.١٩٧	***٠.١٩٣	***٧.٣٧١	**٠.١٣٦	***٠.١٩٨	**٢.٨٧١	**٠.١٣٥	**٠.١٢٨	***٦.٠٠
*٠.١٢٥	*٠.١٠٧	*٢.٥١١	**٠.١٤٢	*٠.١٠٩	***١.٠١١	**٠.١٣٣	**٠.١٣٢	**٢.٩١

* القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٢١٦) عند مستوى * (٠.٠٥) = (١.٩٦) ، ** (٠.٠١) = (٢.٧٥٦) ، *** (٠.٠٠١) = (٣.٢٩١)
 * القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٣٩٨) عند مستوى * (٠.٠٥) = (٠.٠٩٨) ، ** (٠.٠١) = (٠.١٢٨) ، *** (٠.٠٠١) = (٠.١٨٠)
 حساب الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياسين :

أ. الصدق : تعد خصيصا الصدق من احدى الخصائص القياسية المهمة والواجب توافرها في المقاييس النفسية ، ويعد التحقق منها اجراء ضروري في بدايات بناء المقياس ، ذلك لانه يشير الى قدرة المقياس على قياس السمة او الخاصية التي وضع من اجل قياسها . (: 1979 Kline 45) ، وقد عمدت الباحثة الى التحقق من صدق مقياس البحث الحالي باستعمال مؤشرين للصدق هما: الصدق الظاهري ، وصدق البناء ، وعلى النحو الاتي:

صدق الظاهري : لقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لمقياس العافية العاطفية ومقياس الذات المهنية من خلال عرض المقاييس على مجموعة من الخبراء المتخصصون في العلوم التربوية والنفسية على صلاحية الفقرات وملاءمتها للعينة التي يطبق عليها ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجل قياسه ظاهريا وقد حظيت الفقرات جميعها بموافقة ١٠٠٪ من الخبراء.

صدق البناء : يعد صدق البناء اكثر انواع الصدق تمثيلا لمفهوم الصدق، (المصري ، ١٩٩٩ : ٣٩) ويسمى احيانا بصدق المفهوم لانه يستند الى تحديد المفاهيم او البنى المقومة للظاهرة المقاسة ومن ثم التثبت منها تجريبيا ، فاذا تطابقت نتائج القياس مع الافتراضات النظرية جاز القول بان المقياس حقق صدق بنائه ، وعليه فقد تم التحقق من صدق البناء لمقياسين في البحث الحالي من خلال قدرة فقراتها على التمييز بين اجابات المجموعتين المتطرفتين عن كل فقرة (الفروق الفردية بين الأفراد) ، وكذلك من خلال ارتباط فقرات المقياس بدرجة المجال والدرجة الكلية للمقياس اذ كانت جميعها بدلالة احصائية (الاتساق الداخلي)، وقد حسبت الباحثة مصفوفة الارتباطات الداخلية بين مكونات الذات المهنية (المدرک ، المثالي ، الاجتماعي) ، حيث تم التأكد من صلاحية فقرات المقياسين من خلال اخضاعها للتحليل الاحصائي لاستخراج القوة التمييزية لمعامل صدق الفقرات ، وحساب درجة كل مكون والدرجة الكلية على المقياس للاجابات ، تم استخراج مصفوفة الارتباطات الداخلية لمكونات الذات المهنية وذلك باستخدام معامل ارتباط " بيرسون " والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمكونات الذات المهنية والدرجة الكلية للمقياس

المكون	المدرک	المثالي	الأجتماعي	الدرجة الكلية
المدرک	-	-	-	-
المثالي	***٠.٤٥١	-	-	-
الأجتماعي	***٠.٥٣٤	***٠.٥٧١	-	-
الدرجة الكلية	***٠.٤٢٢	***٠.٥١٢	***٠.٦٢١	-

* القيمة الحرجة لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٣٩٨) عند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٠٩٨) ، (٠.٠١) = (٠.١٢٨) ، (٠.٠٠١) = (٠.١٨٠) يتبين من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات ارتباط مكونات مقياس الذات المهنية كانت أعلى من القيمة الحرجة لمعاملات الارتباط البالغة (٠.١٨٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) ، مما يدل على الاتساق الداخلي بين مكونات مقياس الذات المهنية.

ب- الثبات : يدل مؤشر التجانس الخارجي على الثبات الذي يمكن التحقق منه حينما يستقر باعطاء نتائج ثابتة ومستقرة بتكرار تطبيقه عبر الزمن ، ومؤشر التجانس الداخلي الذي يمكن التحقق منه من خلال كون فقرات المقياس جميعها تقيس المفهوم نفسه (: Fransella , 1981 47). ولحساب الثبات مقياس العافية العاطفية ومقياس الذات المهنية ، اعتمدت الباحثة طريقتين وهما : طريقة اعادة الاختبار التي تؤثر التجانس الخارجي ومعامل الفا كرونباخ التي تؤثر التجانس الداخلي ، بعد تطبيقهما على عينة من تدريسيي وموظفي الجامعة المستنصرية ، وقد بلغ حجم تلك العينة (٥٠) تدريسيي وموظف اختارتهم الباحثة من مجتمع البحث.

طريقة التطبيق وإعادة التطبيق : يعتمد حساب الثبات بهذه الطريقة على تطبيق الاختبار او المقياس على عينة ثم اعادة التطبيق بعد فاصل زمني تحدد على وفق طبيعة العينة والسمة المقاسة ، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الذي يمثل معامل الاستقرار عبر الزمن (: Zeller & Carmines , 1986 52). ولغرض حساب معامل الثبات بطريقة اعادة الاختبار طبقت الباحثة المقياسين على عينة الثبات واعادة تطبيقهما بعد مرور ثلاثة اسابيع من التطبيق الاول ، ومن ثم استعملت معامل ارتباط " بيرسون " بين درجات التطبيقين الاول والثاني وقد بلغ معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة لمقياس العافية العاطفية (٠.٨٦) وبلغ معامل الثبات لمقياس الذات المهنية (٠.٨٩) ولمكونات المقياس (المدرک ٠.٨١ ، المثالي ٠.٨٢ ، الأجتماعي ٠.٨٦) وهي معاملات ثبات جيد ، لذا فان المقياسين يتميزان بالاستقرار عبر الزمن .

معامل الفا كرونباخ : تمتاز هذه المعادلة بتناسقها وامكانية الوثوق بنتائجها على حساب التباينات بين درجات فقرات المقياس جميعها كون الفقرة تمثل مقياس قائم بذاته ويؤشر معامل الثبات اتساق اداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس (عودة، ٢٠٠٠: ٣٥٤). لقد طبقت الباحثة مقياس العافية العاطفية على عينة الثبات البالغ عددها (٥٠) تدريسيي وموظف وحسب معامل الثبات بأستعمال معامل الفا كرونباخ فبلغ معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (٠.٨٩) ، كما حسب لمقياس الذات المهنية فبلغ معامل الثبات (٠.٩٢) ولمكوناته (المدرک ٠.٨٩ ، المثالي ٠.٩٠ ، الأجتماعي ٠.٩١) وتعد معاملات الثبات المحسوبة جميعها جيدة مقارنة بمعاملات الثبات الواردة بالدراسات السابقة.

الوسائل الإحصائية: أستعملت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في المعالجات الإحصائية ، حيث أستعملت (معامل ارتباط بيرسون ، معامل الفا كرونباخ ، الاختبار التائي لعينة واحدة ، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، الاختبار الزائي للفرق بين معاملي ارتباط).

عرض النتائج ومناقشتها : لتحقيق الهدف الأول الذي ينص على (مستوى العافية العاطفية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها ، حللت الباحثة استجابات عينة البحث البالغة (400) تدريسيي وتدرسية وموظف وموظفة على مقياس العافية العاطفية وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (٤) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس العافية العاطفية والمتوسط النظري للمقياس

العينة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
٤٠٠	٧٦.٩٤٨	٧.٧٩٩	٧٢	١٢.٧١٩	١.٩٦٠

قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول ان القيمة التائية للعافية العاطفية دالة احصائيا حيث كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من الجدولية ، وهذا يعني يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط العينة على مقياس العافية العاطفية والمتوسط النظري ولصالح متوسط عينة البحث مما يدل على أن العافية العاطفية لدى عينة البحث بمستوى فوق المتوسط كما تحققت الباحثة من مستوى العافية العاطفية تبعا لنوع العمل (تدريسي ، موظف) فكانت النتائج كما مبينة بالجدول (٥).الجدول (٥) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس العافية العاطفية والمتوسط النظري للمقياس تبعا لنوع العمل

المتغير	نوع العمل	العينة	لمتوسط الحسابي	لأنحراف المعياري	لمتوسط النظري	القيمة التائية
						المحسوبة
العافية العاطفية	تدريسي	٢٠٠	٧٦.٠٠٠	٧.٧٣٤	٧٢	٧.٣١٣
	موظف	٢٠٠	٧٧.٨٩٥	٧.٧٦٦		١٠.٧٣٨
						١.٩٦٠

قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول (٥) أن القيمة التائية المحسوبة لمتوسط درجات تدريسي الجامعة لمقياس العافية العاطفية والمتوسط النظري كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية ، مما يدل على تمتع تدريسي الجامعة بمستوى عافية عاطفية فوق المتوسط ، كما كانت القيمة التائية المحسوبة لمتوسط درجات الموظفين لمقياس العافية العاطفية والمتوسط النظري كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية ، مما يدل أيضا على تمتع موظفي الجامعة بمستوى عافية عاطفية فوق المتوسط. ويمكن تفسير نتيجة الهدف الأول بان هناك نوع من الافراد الذين يعملون وفق النظام والمعتقدات فهم يتميزون بالتفاؤل والتفكير الايجابي والمشاعر الايجابية و السيطرة في المواقف الصعبة التي تواجههم ، وان تحكم الفرد بعواطفه و أنفعالاته في المواقف المختلفة يؤدي الى الإحساس بزيادة الاستقرار والهدوء والقدرة على التحكم في العديد من المواقف والإحداث والمرونة بحالات عاطفية و انفعالية ايجابية، وتميز الفرد بالهدوء الواضح والاستقرار فلا يعاني من الإرهاق العاطفي والانفعالي ، كون الهدف الاساسي للعافية العاطفية مساعدة الفرد لتحقيق اعلى درجات النمو لكي يتمكن من مواجهة التحديات التي يتعين عليه تجاوزها بصورة جماعية أو فردية ومساعدته في فهم نفسه وتنمية شخصيته كي يصل الى مستوى مقبول من التوافق مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Salina et al 2020) ولتحقيق الهدف الثاني الذي ينص على (تعرف مستوى الذات المهنية لدى تدريسي الجامعة وموظفيها) حسب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة وأستعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة One Sample t.test للفرق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث للذات المهنية للمقياس والمتوسط النظري للمقياس ، فكانت النتائج كما موضحة في الجدول (٦)الجدول (٦) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس الذات المهنية والمتوسط النظري للمقياس

المتغير	العينة	لمتوسط الحسابي	لأنحراف المعياري	لمتوسط النظري	القيمة التائية
					المحسوبة
الذات المهنية	٤٠٠	١٠٦.١٨٥	١٠.٧٩٤	٩٠	٢٩.٩٧
					١.٩٦٠

• قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول ان القيمة التائية للذات المهنية دالة احصائيا حيث كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من الجدولية ، وهذا يعني يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط العينة على مقياس الذات المهنية والمتوسط النظري ولصالح متوسط عينة البحث مما يدل على أن الذات المهنية لدى عينة البحث بمستوى فوق المتوسط .كما تحققت الباحثة من مستوى العافية العاطفية تبعا لنوع العمل (تدريسي ، موظف) فكانت النتائج كما مبينة بالجدول (٧).الجدول (٧) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس العافية العاطفية والمتوسط النظري للمقياس تبعا لنوع العمل

المتغير	نوع العمل	العينة	لمتوسط الحسابي	لأنحراف المعياري	لمتوسط النظري	القيمة التائية
						المحسوبة
						الجدولية

١.٩٦٠	١٧.٧٠٥	٩٠	١١.٠٥٥	١٠٣.٨٤٥	٢٠٠	تدريسي	الذات المهنية
١.٩٦٠	٢٦.١٦٥		١٠.٠١٩	١٠٨.٥٢٥	٢٠٠	موظف	

قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول (٧) أن القيمة التائية المحسوبة لمتوسط درجات تدريسيي الجامعة والمتوسط النظري كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية ، مما يدل على تمتع تدريسيي الجامعة بمستوى ذات مهنية عال ، كما كانت القيمة التائية المحسوبة لمتوسط درجات الموظفين والمتوسط النظري كانت أكبر من القيمة التائية الجدولية ، مما يدل أيضا على تمتع موظفي الجامعة بمستوى ذات مهنية فوق المتوسط ويمكن تفسير نتائج الهدف الثاني كون تدريسيي الجامعة وموظفيها يلعبون دورا ايجابيا فاعلا بممارستهم أدوار عدة لحل المشكلات التي تواجههم ولتحقيق أهداف العملية التعليمية ، ولعل أن تعاون الإدارة الجامعية مع تدريسيي الجامعة وموظفيها يعزز الذات المهنية لديهم ويعزز شخصيتهم ، مما يجعلهم محبين لمهنتهم ومحققين رضا عن مهنتهم ويؤكد دورهم الفاعل في العملية التربوية ومكانتهم الاجتماعية التي تساعدهم على التغلب على مجموعة من المشكلات لذلك فهم يتمتعون بذات مهني جيد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة باكانلي (Bacanli 2005) ودراسة كوزي واخرون (Kozie et al 2010). لتحقيق الهدف الثالث الذي ينص (تعرف العلاقة ذات الدلالة الأحصائية بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها تبعا لمتغيري (نوع العمل ، الجنس). لتحقيق هذا الهدف أستعمل لحساب العلاقة معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) على مقياس العافية العاطفية ودرجاتهم على مقياس الذات المهنية ثم أستعمل الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط ، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (٨).

الجدول (٨) قيمة معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية القيمة التائية المقابلة لها

المتغير ١	المتغير ٢	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية	
			المحسوبة	الجدولية
العافية العاطفية	الذات المهنية	٠.٦١١	١٥.٣٩٠	١.٩٦٠

• قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٥٤٨) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول (٨) ان معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية دالة احصائيا حيث كانت القيم التائية المحسوبة أكبر من القيم التائية الجدولية، مما يدل على وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين العافية العاطفية والذات المهنية ، ومن ثم قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس العافية العاطفية ودرجاتهم على مقياس الذات المهنية بحسب نوع العمل ثم أستعمل الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط. تبعا لمتغير نوع العمل : أستعملت الباحثة لحساب العلاقة معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient بين درجات أفراد العينة على مقياس العافية العاطفية ودرجاتهم على مقياس الذات المهنية تبعا لمتغير نوع العمل ثم أستعمل الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط ، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (٩)

الجدول (٩) قيمة معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعا لمتغير نوع العمل القيمة التائية المقابلة لها

المتغير ١	المتغير ٢	نوع العمل	العدد	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية	
					المحسوبة	جدولية
العافية العاطفية	الذات المهنية	تدريسي	٢٠٠	٠.٦١٧	١١.٠٣٨	١.٩٦
		موظف	٢٠٠	٠.٥١٥	٨.٤٤٣	٢.٠٠

• قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول (٩) ان معاملي الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعا لمتغير نوع العمل دالة احصائيا حيث كانت القيم التائية المحسوبة أكبر من القيم التائية الجدولية، مما يدل على وجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعا لمتغير نوع العمل . تبعا لمتغير الجنس : أستعملت الباحثة لحساب العلاقة معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient بين درجات أفراد

العينة على مقياس العافية العاطفية ودرجاتهم على مقياس الذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس ثم أستخدم الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط ، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (١٠).

الجدول (١٠) قيمة معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس القيمة التائية المقابلة لها

المتغير ١	المتغير ٢	الجنس	العدد	قيمة معامل الارتباط	القيمة التائية
					المحسوبة
					الجدولية
عافية العاطفية	الذات المهنية	ذكور	٢٠٠	٠.٥٧٨	٩.٩٦٦
		أنث	٢٠٠	٠.٦٠١	١٠.٥٤٤

• قيمة الاختبار التائي الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) تساوي (١.٩٦٠).

يتبين من الجدول (١٠) ان معاملي الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس دالة احصائياً حيث كانت القيم التائية المحسوبة أكبر من القيم التائية الجدولية، مما يدل على وجود علاقة ايجابية دالة احصائياً بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس. ويمكن تفسير نتيجة الهدف الثالث بكون تدريسيي الجامعة وموظفيها يعملون في بيئات جامعية متشابهة ، فهم يواجهون الظروف اليومية من مشجعات عمل ومحبطات له ، وتشابه البيئة المهنية بين التدريسيين والموظفين والموظفات مما يؤدي الى تحقيق الذات المهنية بمتوى فوق المتوسط ، وتتفق النتيجة مع دراسة (Mercedes 2015). لتحقيق الهدف الرابع الذي ينص على (تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية لدى تدريسيي الجامعة وموظفيها تبعاً لمتغير نوع العمل والجنس). لتحقيق هذا الهدف استخدم لحساب العلاقة معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على العافية العاطفية ودرجاتهم في الذات المهنية وفقاً لمتغير نوع العمل (تدريسي ، موظف) ثم استخدم الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط ، فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (١١).

الجدول (١١) نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعاً لمتغير نوع العمل

المتغير ١	المتغير ٢	نوع العمل	قيمة معامل الارتباط	القيمة المعيارية لمعامل الارتباط	قيمة الزائفة
					المحسوبة
					الجدولية
عافية العاطفية	الذات المهنية	تدريسي	٠.٦١٧	٠.٧١٧	١٠.٤٥
		موظف	٠.٥١٥	٠.٥٧٠	١٠.٩١

يتبين من الجدول (١١) ان الفرق في معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية وفقاً لمتغير نوع العمل (تدريسي ، موظف) غير دالة احصائياً اذ كانت القيمة الزائفة المحسوبة (١٠.٤٥٥) اصغر من القيمة الزائفة الجدولية (١.٩٦٠) ، مما يدل على انه لا يوجد فرق دال احصائياً في العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية وفقاً لمتغير نوع العمل .لتحقيق هذا الهدف استخدم لحساب العلاقة معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد العينة على العافية العاطفية ودرجاتهم في الذات المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور ، أنث) ثم استخدم الاختبار الزائي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط. فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (١٢).

الجدول (١٢) نتائج الاختبار الزائي لدلالة الفرق في معامل الارتباط بين العافية العاطفية والذات المهنية تبعاً لمتغير نوع العمل

المتغير ١	المتغير ٢	الجنس	معامل الارتباط	معيارية لمعامل الارتباط	القيمة الزائفة
					المحسوبة
					الجدولية
عافية العاطفية	الذات المهنية	ذكور	٠.٥٧٨	٠.٦٦٢	٠.٣٠٧
		أنث	٠.٥٧٨	٠.٦٦٢	٠.٣٠٧

		٠.٦٩٣	٠.٦٠١	أنث		
--	--	-------	-------	-----	--	--

يتبين من الجدول (١٢) ان الفرق في معامل الارتباط بين العافية العاطفية و الذات المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور ، أنث) غير دال إحصائياً اذ كانت القيمة الزائفة المحسوبة (٠.٣٠٧) اصغر من القيمة الزائفة الجدولية (١.٩٦٠) , وهذا يشير انه لا يوجد فرق دال إحصائياً في العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية وفقاً لمتغير الجنس (ذكور ، أنث). لقد أظهرت النتيجة على وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العافية العاطفية والذات المهنية ، فكلما ازدادت قيمة العافية العاطفية ازدادت قيمة الذات المهنية عند تدريسيي الجامعة وموظفيها ، فهم يعملون من أجل التغلب على المشكلات التي تواجههم عند ممارسة المهام الموكلة لهم ، وما يمتلكون من جانب معرفي تجعلهم أكثر فاعلية وتوقعاتهم إيجابية ، فالجهد المبذول على مستوى القدرات الذاتية التي يتم تلقيها بها من قبل الإدارة الجامعية ، حيث يكون الجهد موجهاً ومنظماً من خلال الخطط التي يتم إعدادها للوصول الى سلوكيات إيجابية وفاعلة في خدمة العملية التعليمية ، ولم تجد الباحثة أية دراسة تتفق أو تعارض نتائج الدراسة الحالية.

الاستنتاجات : توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات: تبين أن تدريسيي الجامعة وموظفيها لديهم عافية عاطفية ومتوافر بمستوى فوق المتوسط مما يؤثر علاقات عاطفية جيد بين منتسبي الجامعة ، ويعاني تدريسيي الجامعة وموظفيها من ذات مهنية بمستوى فوق المتوسط مما يؤثر شعور منتسبي الجامعة بمستوى جيد من تحقيق الذات المهنية . ولقد تم تأشير أن تدريسيين الجامعة وموظفيها الذين يحصلون على مستويات عالية من العافية العاطفية يحصلون على مستويات عالية من الذات المهنية مما يدل على كون كل من المتغيرين سبباً للمتغير الثاني ، ولا يختلف التدريسيين عن التدريسيات من العافية العاطفية على الرغم من أن الجانب العاطفي تؤثر لا تأثير للأنث عن الذكور بالعافية العاطفية ، ولم يكن لنوع العمل الذي يعمل به التدريسي عن الموظف في العلاقة بين العافية العاطفية والذات المهنية.

التوصيات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثة بالآتي:

١. ضرورة متابعة الإدارات الجامعية للرعاية الإرشادية والتوجيهية بالتنسيق المبكر للعافية العاطفية لتدريسي الجامعة وموظفيها الذي من شأنه أن يساعد في تقليل تأثيره على مستوى الأداء الجامعي .
٢. العمل المستمر بتوعية تدريسيي الجامعة وموظفيها بالجوانب السلبية من الذات المهنية.
٣. عمل مراكز الإرشاد والتوجيه في الجامعات دورات تثقيفية عن مخاطر العافية العاطفية والذات المهنية على مستوى الخدمات الجامعية.
٤. تعمل إدارة الجامعات على تدريب تدريسييها وموظفيها على إستراتيجيات مجابهة ضعف العافية العاطفية الذي قد تؤدي إلى ظهور مشكلات وأمراض نفسية على المدى البعيد.

المقترحات : في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة الآتي :

١. إجراء دراسة مماثلة للبحث الحالي وباستعمال مقياس العافية العاطفية على شرائح أخرى وابتاع تقسيمات ديموغرافية أخرى مثل العمر والمستوى الاقتصادي والاجتماعي.
٢. إجراء دراسة علمية تتناول طبيعة الأسباب التي تؤدي الى رفع مستوى العافية العاطفية والذات المهنية.
٣. إجراء دراسة عن العافية العاطفية على وفق أنماط الشخصية .
٤. إجراء دراسة في العلاج النفسي ووضع الاستراتيجيات لخفض العافية العاطفية والذات المهنية وللوقاية من الأمراض النفسية المستقبلية التي قد يعاني منها تدريسيي الجامعة وموظفيها.

المصادر :

١. أبو الخيل ، آمنه (٢٠١٧) : الفاعلية الذاتية المهنية وعلاقتها بصعوبة اتخاذ القرار المهني لدى عينة من طالبات وطالبة السنة التحضيرية بجامعة الملك عبد العزيز ، جدة.
٢. أبو النصر ، مدحت (١٩٩٩) : تنمية الذات المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرسي من منظور طريقة تنظيم المجتمع ، القاهرة ، جامعة حلوان.
٣. أبو عيطة ، سهام والكوشة ، فايز (٢٠١٧) فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني مستند الى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في تربية لواء ماركا ، مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، العدد (١١) ، الجزء الثالث ،

٤. اندينو، مارين (٢٠١٥). علم نفس الشخصية ، ط١، ترجمة د.نايف بن محمد، عمان :دارالمسيرة للنشر والتوزيع.
٥. بولي، ماري لين ومايكل، بكفيلد (٢٠٠٩). بناء المرونة ، ط١، ترجمة سعيد حميد الهاجري ، المملكة العربية السعودية :العبيكان للنشر والتوزيع.
٦. جودة، امال (٢٠١١). الصحة النفسية ، ط٣، فلسطين .
٧. الحريري، محمد سرور (٢٠١٦). علم النفس الاداري ، لبنان : دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع.
٨. الحساوي ، مريم (٢٠١٦) : فعالية برنامج إرشادي مهني مستند الى الاتجاه النظري الشخصي لتحسين صورة الذات المهنية ومهارات اتخاذ القرار المهني لدى المدمنين المتعافين في دولة الكويت ، الجامعة الأردنية.
٩. السفاسفة ، محمد ابراهيم (٢٠٠٣). اساسيات الارشاد والتوجيه التربوي والنفسي ، الكويت :دار حنين للنشر والتوزيع.
١٠. الشرفا ، عبير (٢٠١١) : الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
١١. عبد الرحمن، سعد (1983). القياس النفسي، ط٣. الكويت: مكتبة الفلاح.
١٢. عقون ، آسيا (٢٠١٢) : الضغط النفسي المهني وعلاقته بأستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة ، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر .
١٣. عودة ، احمد سليمان (2000) . القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط٢ ، الاردن ، دار الامل .
١٤. فيسكوت ، ديفيد (٢٠١٤). المرونة العاطفية ، ط١، مكتبة جرير للطباعة والنشر.
١٥. كولتشيتسكايا، ي. أ. (٢٠١٠). تربية مشاعر الاطفال في الاسرة ، ترجمة عبد اللطيف ابو يوسف ، سوريا: دار علاء الدين للنشر والتوزيع.
١٦. مارييف ، منور (٢٠١٣) : تصور الذات وتأثيره على طبيعة العلاقات المهنية والأجتماعية في ظل ثقافة التكوين المهني ، جامعة وهران ، الجزائر .
١٧. المصري ، محمد عبد المجيد (١٩٩٩) . اثر اتجاه الفقرة واسلوب صياغتها في الخصائص السيكمترية لمقاييس الشخصية وحسب مستوى الصحة النفسية للمجيب ، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، جامعة بغداد ، كلية التربية / ابن رشد.
١٨. ناضرين ، حاتم (٢٠٢١) : مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين ، مجلة كلية التربية بنها ، العدد (١٢٥) يناير ج (٣) ٢٠٢١ ، مصر.
19. Anastasi , A. (1988) Psychological Testing 6th ed New York : Mac- Millan Anastasi, A. and Ilrbina,S. (1997) psychological testing . 7th ed. New York : prentice Hall.
20. Argyle, M. (2008). Social Encounters: Contributions to Social Interaction. Aldine Transaction.). An Examination of Congruence between Psychology of Congruence between Psychological Counselor Candidate's self concept and Vocational Self-concept: A Longitudinal Study. Educational Sciences: Theory & Practice, 5(2), 608-618.
21. Arthur D, Thorne S. Professional self-concept of nurses: a comparative study of four strata of nursing students in a Canadian university. Nurse Educ Today 1998;18(5):380-8.
22. Bandura , A. (1998) : Social learning theory . Englewood Cliffs, Nj: presntice-Hall.
23. Bandura , A. (2012) : Self-efficacy ; The exercise of control . New York , NY: Freeman.
24. Bandura, A. (2016). *The Power of Observational Learning through Social Modeling*. Cambridge: Cambridge University Press.
25. Bharwaney , G. (2015) : Emotional resilience : Know what it takes to be agile , adaptable and per from at your best . FT press.
26. Brice, p. (2004). Locus of control, self concept and level aspiration". Journal of Personality Assessment, 69(6), 627-631.
27. Chadwick , S. (2014) : Impacts of Cyberbullying . Building Social and emotional Rinesilience in Schools . Springer Science & Business Media.

28. Daria , D. & Strauss ,E. (2010) : *Mostly I'm driven to tears, and feeling totally unappreciated: Exploring the emotional wellness of high school teachers*, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9 (2010) 1385–1393.
29. Fransella , F.(1981) *Personality Theory , Measurement and Research* . London : Methuen & Co.
30. Geraldine , P. et al (2018) : *The Effect of an Online Multimodal Lifestyle Intervention on Mental Health and Emotional Wellness* , *School of Education and Science , Education Conference Papers*.
31. Gerrit , S. & Christa , F. (2004) : *EMOTIONAL WELLNESS AND MANAGEMENT EFFECTIVENESS WITHIN THE PUBLIC HEALTHCARE SECTOR* , *Journal of Human Resource Management*, 2004, 2 (1), 1-8.
32. Ghiselli , E.E.et al (1981) *Measurement Theory for the Behavioral Sciences* , Sanfrancisco , freeman and Company .
33. *Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 13, No. 4s (2021)*
34. Hanson, Mark. (2006). *Counselor Self-Efficacy: supervision, Impact on performance, and Mediation of the relationship between supervision and performance*. Unpublished Master Thesis, southern Illinois University, United States.
35. Jopson, D. (2011) : *Social and emotional learning programme (SEL) You Can Do It ! Education (YCDI)*.
36. Kelly S, Courts N. *The professional self-concept of new graduate nurses. Nurse education in practice* 2007;7(5):332-7.
37. Kline , P.c. (1979) *Psychometric and psychology* , London . Academic press.36.
38. Kozie, k. et al (2010). *Measuring Change in Counselor Self-Efficacy Further Validation And Implications For Training and Supervision*. *The clinical supervisor*.29, 117-127.
39. Kusuma, Powell., Pow, J. (2013). *The wheel of wellness counselling for wellness: a holistic model for treatment planning*. *Journal of counselling and development*, 251-266.
40. Majors , Richard & Simmons , Llewellyn , Ani , Cornelius (2020) *Social and Emotional Education and Emotional Wellness: A Cultural Competence Model for Black Boys and Teachers* , In *The International Handbook of Black Community Mental Health* , Emerald Publishing Limited, USA , P.P. 199- 237.
41. Mallikarjun , H.M. & Manimegalai (2020) : *Emotional Wellness Phases Prediction of Adolescent Female Students* , *Current Signal Transduction Therapy*, 2020, 15, 315-323.
42. Mercedes , V. et al *Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands* , *The Journal of Psychology*, 2015, 149(3), 277–302 .
43. Miller,G.T Foster, L, (2010). *A brief summary of holistic wellness Literature* *Faculty of Human and Social Development & Department of Geography, University of Victoria*
44. Niles, s. (2001). *Using Super Career Development Assessment and Counseling (C-DAC) Model to Link Theory to Practice*. *Educational and Vocational Guidance*. 1, 131-139.
45. Noddings, N. (1984). *Caring: A feminine approach to ethics and moral education*. Berkley: University of California Press.
46. Oteer , R. (2015) : *Vocational Self-Concept among Education Counselors in Public Schools In Northern Governorates of Palestine*, *Journal of Education and Research*, 3 (6) p.p.(179 – 192).
47. Putera , L. et al (2022) : *EMOTIONAL (UN)WELLNESS IN LEARNING SPEAKING AMONG UNIVERSITY STUDENTS*, *Fondatia Jurnal Pendidikan Dasar*, Volume 6, Nomor 2, Juni 2022; 223-234.
48. Rehman,R.Nadeem,S (2015). *Exploring emotional wellness : the art of being cheerful about life At medical campus*.
49. Sabanciogullari , S. & Dogan, D. (2017). *Professional Self-Concept in Nurses and Related Factors: A Sample from Turkey*. *International Journal of Caring Sciences*,10(3),1676-1684.
50. Salina , D. et al (2020) : *Applying Health Belief Model in Assessing Malaysian Graduate's Emotional Wellness Post COVID 19* , *Global Business and Management Research: An International Journal* , Vol. 12, No. 4 (2020)
51. Shefer , N. & Cohen , M. (2018) : *Bringing Rogers Back In : Exploring the Power of Positive Regard at Work* . *British Journal of Management* , 29 , p. p. 63-72 .
52. Snyder , C,R. (2000) : *The past and possible futures of hope* . *Journal of social and clinical Psychology* , 19 (1) , 11-28.

53. Stimie , G. & Fouche' , C. (2004) : *EMOTIONAL WELLNESS AND MANAGEMENT EFFECTIVENESS WITHIN THE PUBLIC HEALTHCARE SECTOR* , *Journal of Human Resource Management*, 2004, 2 (1), 1-8.
54. Thomson, K. (1998), *Emotional Capital*. Capstone Publishing Limited: Oxford United Kingdom.
55. Tom, A. (1984). *Teaching as a moral craft*. New York: Longman..
56. Van Der, Z. (2014).Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality.*Journal of Economic Psychology*, 33(2), 325–34.
57. Ventura ,M. etal (2015). Professional Self-Efficacy as a Predictor of Burnout and Engagement: The Role of Challenge and Hindrance Demands, *The Journal of Psychology*, 2015, 149(3), 277–302.
58. Wan Hanaf,W,N.etal (2021). Confirming the Factors that Contribute to Graduates' Emotional Wellness at Malaysian Higher Education Institutions
59. Warraich,U. Rauf,I (2017).STUDYING EMOTIONAL WELLNESS WITH WEARABLES FOR YOUNG ELDERLY -AN INSIGHT
60. Zeller , R. A. and Carmines . E.G. (1986). *Measurement in the Social Sciences : the link Between theory and Data* , New York : Cambridge University press.