



جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت  
كلية الآداب واللغات و العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس  
تخصص: عمل و تنظيم

الرفاهية النفسية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال الإدارة  
-دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء عين تموشنت -

تحت إشراف الأستاذ(ة):  
أ.سعدى عربية

من إعداد وتقديم الطالبين:  
- أحمد صديق ابتسام  
- حدو ريم بشرى

تاريخ المناقشة: 18/06/2023

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
سعدون سمية	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
سعدى عربية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
برجيل محمد	أستاذ محاضر - أ -	مناقشا

السنة الجامعية 2022 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ وَقُلْ يَا رَأْسَ ثَلَاثِينَ خَلِيَّةً }

## إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا و لم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين .

- اهدي هذا العمل إلى :

- من كلفه الله الهيبة و الوقار .. من علمني العطاء بدون انتظار .. من احمل اسمه بافتخار .. " أبي العزيز "

- ملاكي في الحياة .. معنى الحب و الحنان .. من كان دعاءها سر ناجحي "أمي الحبيبة "

-سندي مصدر عزتي و قوتي .. من بهم استمد عزتي و إصراري ..

" إخوتي علي و ياسر "

- من إليهم انتمي....كل أفراد عائلتي .. " احمد صديق و طيب بن يحيى "

-لمن شاركت تعبي.. و رفيقة دربي .."ريم بشرى "

- من كانوا معي على طريق النجاح و الخير..صديقاتي..

" أسماء و ريمة "

اَيْتِسَام

## إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا و لم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا .

أما بعد

- اهدي هذا العمل المتواضع إلى :

- اعز امرأة .. ذكرها قلبي قبل لساني .. و لم يوفها حقها قلبي .. " أمي

العزيزة "

- إلى من كان معلما و مثلا و قدوة طول حياتي .. فكان نعم المعلم .. "

والدي الغالي "

- إلى إخوتي سندي .. "عبير و كوثر و أيوب "

- إلى كل أفراد عائلتي .. "حدو و بخيت "

- إلى من عملت معي بجد بغية اتمام هذا العمل .. رفيقة دربي .. "ابتسام "

- لكل صديقاتي .. من تحلو بالإخاء و تميزو بالوفاء ..

" إيناس و أسماء و حياة و هوارية "

ريم بُشْرَى

## الشكر و العرفان

الشكر لله عزوجل الذي انعم علينا بنعمة العقل و الدين ، القائل في محكم التنزيل "و فوق كل ذي علم عليم" صدق الله العظيم .

و اثني ثناء حسنا و أيضا وفاء و تقدير و اعترافا منا بالجميل لأولئك المخلصين الذين لم يخلو جهدا في مساعدتنا في مجال البحث العلمي ، أساتذتنا الكرام، و اخص بالذكر الأستاذة المشرفة "سعدى عربية" صاحبة الفضل في توجيهنا و مساعدتنا في تجميع المادة البحثية فجزاها الله خيرا . و أخيرا نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من أمدنا بيد العون و المساعدة إلى من ساندتنا .."أستاذة حجاج"

في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه .

## ملخص الدراسة

اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على العلاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت ، و ذلك باستخدام استبيان الرفاهية النفسية و استبيان الأداء الوظيفي الذي تم تطبيقه على عينة قوامها 50 عامل إداري. بعد تحليل النتائج إحصائيا باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 20).

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى العمال الإداريين في هذه المؤسسة الإنتاجية .

الكلمات المفتاحية : الرفاهية النفسية ، الأداء الوظيفي ، الاستقلالية ، العلاقات الايجابية مع الآخرين ، الإداريين ، مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء .

## **ABSTRACT**

This study was concerned with identifying the relationship between psychological well-being and job performance among the workers of the management of the Gas and Electricity Distribution Corporation in Ain Temouchent, using the psychological well-being questionnaire and the job performance questionnaire that was applied to a sample of 50 administrative workers, After analyzing the results statistically using the statistical package for social sciences (SPSS 20).

The study found that there is a relationship between psychological well-being and job performance among administrative workers in this .productive institution

**Keywords: psychological well-being, job performance, independence, positive relationships with others, administrators, gas .and electricity distribution corporation**

## محتويات البحث

أ	إهداء	.....
ب	إهداء	.....
ج	الشكر و العرفان	.....
د	ملخص الدراسة	.....
هـ	ABSTRACT	.....
و	محتويات البحث	.....
ط	قائمة الجداول	.....
1	مقدمة:	.....
4	الفصل الأول: تقديم البحث	.....
4	1-الإشكالية :	.....
6	1-فرضيات الدراسة :	.....
6	2-أسباب اختيار الموضوع :	.....
6	3-أهمية موضوع البحث :	.....
7	4-أهداف موضوع البحث :	.....
7	5-التعريفات الإجرائية :	.....
7	6-الدراسات السابقة :	.....
10	-الفصل الثاني: الرفاهية النفسية	.....
11	مقدمة	.....
11	1-تعريف الرفاهية النفسية :	.....
13	1-مداخل الرفاهية النفسية :	.....
14	2-ابعاد الرفاهية النفسية :	.....
18	2-خصائص الرفاهية النفسية :	.....
19	3-النظريات المفسرة للرفاهية النفسية:	.....
23	4-العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية :	.....

24	5- الرفاهية النفسية في العمل :
27	خاتمة.....
28	<b>الفصل الثالث :الأداء الوظيفي</b> .....
28	مقدمة.....
28	1-تعريف الأداء الوظيفي:
32	2-المصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي :
33	3-أنواع الأداء الوظيفي :
36	4-أهداف الأداء الوظيفي :
37	5-عناصر الأداء الوظيفي :
38	6-مؤشرات الأداء الوظيفي ( مظاهر الأداء الوظيفي) :
39	7-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :
40	8-أبعاد الأداء الوظيفي :
41	9-محددات ومعايير الأداء الوظيفي :
43	خاتمة :.....
44	<b>الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b> .....
45	أولا-الدراسة الاستطلاعية:.....
45	1-أهداف الدراسة الاستطلاعية :
45	2-منهج الدراسة الاستطلاعية:.....
45	3-حدود الدراسة الاستطلاعية :
46	4-أدوات الدراسة الاستطلاعية :
48	5-الخصائص السيكومترية لاستبيان الرفاهية النفسية :
56	6-عينة الدراسة الاستطلاعية :
57	ثانيا-الدراسة الاساسية :
57	1-أهداف الدراسة الأساسية :
57	2-منهج الدراسة الأساسية:.....
57	3-حدود الدراسة الأساسية :
58	4-عينة الدراسة الأساسية :

59	.....: 5-ادوات الدراسة الأساسية
59	.....: 6-الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية
66	.....: 7-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية
67	..... <b>الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة و مناقشتها</b>
67	.....: أولاً-عرض نتائج الفرضيات
69	.....: ثانياً-مناقشة نتائج فرضيات الدراسة
72	.....: ثالثاً: توصيات الدراسة (علمية و عملية)
74	.....: <b>خاتمة</b>
76	.....: <b>قائمة المصادر والمراجع</b>
77	.....: <b>الملاحق</b>

## قائمة الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
01	جدول رقم (01) : يوضح البدائل و الأوزان الفقرات الايجابية لاستبيان الرفاهية النفسية .	47
02	جدول رقم (02) : يوضح البدائل و الأوزان الفقرات السلبية لاستبيان الرفاهية النفسية .	47
03	جدول رقم (03) : يوضح الفقرات السلبية و الايجابية لاستبيان الرفاهية النفسية .	48
04	جدول رقم (04): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعده الاستقلالية.	48
05	جدول رقم (05): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعده التمكن من البيئة .	49
06	جدول رقم (06): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعده النضج الشخصي.	50
07	جدول رقم (07): يوضح معامل ارتباط الفقرات العلاقات الايجابية مع الآخرين.	51
08	جدول رقم (08): يوضح معامل ارتباط الفقرات الهدف في الحياة.	51
09	جدول رقم (09): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعده تقبل الذات.	52
10	الجدول رقم (10) : يوضح نتائج الثبات لمتغير الرفاهية النفسية.	53
11	جدول رقم (11) : يوضح البدائل و الأوزان لفقرات استبيان الأداء الوظيفي .	54
12	جدول رقم (12): يوضح معامل ارتباط الفقرات الأداء الوظيفي.	54
13	الجدول رقم (13) : يوضح نتائج الثبات لمتغير الاداء الوظيفي.	56

59	الجدول رقم(14) : يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد الاستقلالية.	14
60	الجدول رقم (15):يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد التمكن من البيئة .	15
61	الجدول رقم(16) :يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد النضج الشخصي .	16
62	الجدول رقم(17) :يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد العلاقات الايجابية مع الآخرين .	17
62	الجدول رقم: (18)يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد الهدف من الحياة .	18
63	الجدول رقم(19) :يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد تقبل الذات .	19
64	الجدول رقم (20) :يوضح نتائج الثبات لمتغير الرفاهية النفسية .	20
65	الجدول رقم (21) :يبين معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لاستبيان الاداء الوظيفي .	21
66	الجدول رقم (22) :يوضح نتائج الثبات لمتغير الأداء الوظيفي .	22
67	-الجدول رقم (23):يوضح العلاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي .	23
68	الجدول رقم (24): يوضح العلاقة بين استقلال الذات (الاستقلالية) و الأداء الوظيفي .	24
68	الجدول رقم : (25) يبين العلاقة بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي .	25

---

# مقدمة

---

## المقدمة:

يعتبر المورد البشري من أهم موارد المنظمة ، بل و انه الأساس في تحقيق نجاحها و تنفيذ أهدافها، فالإدارة تصب كل اهتمامها على التوجيه العاملين لديها و بناء قدراتهم ايجابيا و تعمل أيضا على بناء صحتهم النفسية ، و في هذا الصدد أولت العديد من الدراسات إلى التركيز على الجانب النفسي للعامل في العمل لما له من أهمية و تأثير كبير على مستوى أدائه داخل المنظمات ، ففي مجال الأبحاث حول مؤشرات الصحة النفسية الايجابية بدل العديد من الباحثين جهدا كبيرا لجعل مفهوم الرفاهية النفسية مفهوم نشط، حيث يعد موضوع الرفاهية النفسية في العمل مفهوم جديد لتطوير أداء العاملين حيث احتل هذا الموضوع الصدارة في جدول أعمال المؤسسات الاقتصادية ، لان العامل لم يعد يبحث عن منصب عمل فقط بل أصبح مهتم أكثر بالعوامل المتعلقة بظروف العمل التي يتم فيها تنفيذ العمل كالسلامة في العمل و حماية صحة العامل ، و العامل النفسي الاجتماعي الناجم عن البيئة ، و بيئة العمل ، و النظافة المهنية.

و بجانب الرفاهية النفسية نجد الأداء الوظيفي الذي يعتبر من أهم الأهداف التي تسعى أي منظمة إلى تحقيقها حيث يسهم الأداء بشكل مباشر في تنمية وزيادة الخدمات أو ربما في ضعف وتردي هذه الخدمات ، كما هو المقياس من خلاله يتم تحديد مدى القدرة على الاستمرار في هذا النشاط أو العمل، و حيث اعتبرت الرفاهية النفسية احد ابرز و أهم المؤشرات التي لها تأثير كبير على مستوى و جودة أداء العامل داخل المنظمة ، فإذا توفرت لدى العامل الرفاهية النفسية فأكد لأنه سوف يؤدي عمله بشكل جيد و متقن و بالتالي تحقيق أهداف المنظمة بالإضافة إلى أهداف العامل الشخصية . كما أكد العديد من الباحثين في دراساتهم على أهمية العنصر البشري و أداءه داخل المؤسسة ، و على دراسة العوامل المؤثرة بالعامل وهذا من اجل تحقيق مستويات إنتاجية عالية ، و

الحد من العوائق التي تترك عليه آثار سلبية، فالمؤسسة الناجحة هي التي تسعى دائما إلى الاهتمام بعاملها و تعمل جاهدة للحفاظ عليهم من الجانب المادي والمعنوي .

و من هذا المنطلق قامت الباحثتان في هذه الدراسة بتركيز و التعرف على العلاقة الكامنة بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة الغاز و الكهرباء بعين تموشنت . حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانبين نظري و ميداني .

الجانب النظري ضم ثلاثة فصول كالآتي:

- الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى تقديم موضوع الدراسة: تحديد مشكلة الدراسة, تساؤلات الدراسة, فرضياتها ,أهميتها, أهدافها, و التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة, و الدراسات السابقة.
- الفصل الثاني:تم التطرق فيه إلى تمهيد للموضوع, تعريف الرفاهية النفسية, مداخلها, أبعادها, خصائصها, نظرياتها, عواملها, و أخيرا الرفاهية النفسية في العمل, و خاتمة الفصل .
- الفصل الثالث: تم التطرق إلى تمهيد للموضوع, تعريف الأداء الوظيفي, المصطلحات و المفاهيم المرتبطة به, أنواعه, أهدافه, عناصره, مؤشراتته, عوامله, أبعاده, و أخيرا محدداته و معاييرته, وخاتمة للفصل.

أما الجانب الميداني فضم فصلين:

- الفصل الرابع: حيث تناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية, ذكر فيها أهداف الدراسة و منهج الدراسة , عينة الدراسة , حدودها المكانية و الزمنية, أداة الدراسة و مواصفاتها و خصائصها السيكومترية. و تطرقنا إلى الدراسة الأساسية , أهدافها , منهج الدراسة, عينة الدراسة حدودها

المكانية و الزمنية، أداة الدراسة و خصائصها السيكمترية و أخيرا إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية.

- الفصل الخامس: وأما في هذا الفصل تطرقنا إلى عرض وتحليل و تفسير نتائج الدراسة.

# الفصل الأول: تقديم البحث

## 1- الإشكالية :

يعتبر المورد البشري أهم مدخل من بين مداخل نجاح أو فشل أي منظمة ، يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة ومهارة ومستوى أداء اليد العاملة بها، ولذا على كل المنظمات أن تتولى العناية والاهتمام اللازم بمواردها البشرية ، وأن يشمل هذا الاهتمام التكفل بجميع النواحي المكونة لشخصية الفرد الفيزيولوجية منها و النفسية و كذا توفير كل الظروف الاجتماعية الملائمة.

و تعتبر الحالة النفسية للعامل من بين أهم المتغيرات التي سعت الدراسات في هذا المجال إلى محاولة الوقوف عليها و تحديد أهميتها بالنسبة لأداء الموظف و قد عرف الأداء الوظيفي على انه النتائج الفعلية التي يحققها العمال من خلال أداء مهام بكفاءة و فعالية و سعيهم من اجل تحقيق أهدافها المرسومة ، و الرفاهية النفسية لها تأثير كبير على كفاءة وجودة الأداء الوظيفي للعامل داخل المنظمة، فإذا توفر لدى العامل الرفاهية النفسية أكد أنه سوف يؤدي عمله بشكل جيد ومنتقن وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية بالإضافة إلى الأهداف الشخصية للعامل، وتؤكد العديد من الدراسات والأبحاث العلمية على أهمية المورد البشري وأداء العامل داخل المنظمة.

هناك العديد من الدراسات نذكر منها ، توصلت دراسة بلعربي (2018/2017) الموسومة بالأداء الوظيفي و علاقته بالعمل الجماعي ، إلى انه هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين فريق العمل التربوي والأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط، و توصلت دراسة حمودة ( 2021/2022 ) الموسومة بالرفاه النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي ، انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية .

انطلقت الدراسة من التساؤل التالي : هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين

الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت ؟

و تفرع هذا التساؤل إلى التساؤلات التالية :

1-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استقلال ذات (الاستقلالية) الأداء

الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت ؟.

2-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و

الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت ؟.

### 1-فرضيات الدراسة :

- 1-توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.
- 2- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين و استقلال الذات (الاستقلالية ) والأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.
- 3- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

### 2-أسباب اختيار الموضوع :

- 1- أردنا اختيار هذا الموضوع من اجل معرفة العلاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي للعمال.
- 2- التعرف إذا كانت توجد رفاية نفسية داخل المؤسسات الإنتاجية .
- 3-معرفة إذ كان للعامل قيمة و دور داخل مؤسسته .

### 3-أهمية موضوع البحث :

- 1-تمثل هذه الدراسة نقطة تحول في كشف عن العلاقة بين علم النفس الايجابي و علم النفس عمل و تنظيم.
- 2-إبراز أهمية الرفاهية النفسية لدى العمال .
- 3-تقديم بعض الحلول لمشرفين المصانع في كيفية الرفع من الرفاهية النفسية من اجل تحسين الأداء.
- 4-الكشف عن مدى تأثير الرفاهية النفسية في رفع الأداء الوظيفي .

#### 4- أهداف موضوع البحث :

1- التعرف على العلاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

2- التعرف على العلاقة بين استقلال الذات (الاستقلالية ) و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

3- التعرف على العلاقة بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

#### 5- التعريفات الإجرائية :

-الرفاهية النفسية: هو ذلك الشعور الايجابي الذي يتولد في داخل العمال نتيجة الرضا عن الحياة, و يعرف إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في الاستبيان المستخدم في الدراسة.

-الأداء الوظيفي : هو النتائج الفعلية التي يحققها العمال من خلال قيامهم بالمهام الموكلة إليهم من طرف المنظمة التي يعملون بها بكفاءة وفاعلية وسعيهم من أجل تحقيق أهدافها المرسومة, و يعرف إجرائيا بالدرجة التي يتحصل عليها أفراد العينة في الاستبيان المستخدم في الدراسة.

#### 6-الدراسات السابقة :

- دراسة بلعربي (2018)، الموسومة بالأداء الوظيفي و علاقته بالعمل الجماعي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيارت، حيث تكونت من ( 191 ) أستاذ وأستاذة، وبتطبيق أدوات

الدراسة: استبيان فريق العمل التربوي، واستبيان الأداء الوظيفي، توصلت إلى انه هناك علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين فريق العمل التربوي والأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط .

- دراسة حمودة (2022)، الموسومة بالعلاقة بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الحماية المدنية بمدينة تڤرت، حيث تكونت من (90) عامل وقد تم الاعتماد على مقياس " ماسي وآخرون" في قياس مستوى الرفاه النفسي ومقياس الباحث " سعد بن معتاد عايد الروقي" لقياس مستوى الأداء الوظيفي، توصلت إلى انه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تڤرت.

- دراسة مانع و بوهراوة(2021)، الموسومة بأثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة شلف، حيث تكونت من (70) عامل، و قد تم استخدام استبيان السعادة الوظيفية و استبيان الأداء الوظيفي ، توصلت إلى وجود ارتباط معنوي ايجابي بين كل أبعاد السعادة الوظيفية والأداء الوظيفي .

- دراسة محمد إبراهيم عبد الكريم (2021)، الموسومة بكفاءة الذات و علاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة بجامعة أسوان ، حيث تكونت من (180) طالب و طالبة ، و قد تم استخدام استبيان كفاءة الذات و استبيان الرفاهية النفسية ، توصلت إلى انه يوجد علاقة إرتباطية ايجابية بين كفاءة الذات و الرفاهية النفسية .

- دراسة طلحاوي و إبراهيمي (2020)، الموسومة بالالتزام المهني و تأثيره على مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة ادرار ، حيث تكونت من (312) عامل و عاملة ، و قد تم استخدام استبيان الالتزام الوظيفي الذي تم بناءه من طرف الباحثين و استخدام استبيان الأداء

الوظيفي، توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة معنوية بين الالتزام الوظيفي و الأداء الوظيفي ، و وجود اثر معتبر و قوي للالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة .

## -الفصل الثاني :الرفاهية النفسية

### مقدمة

- 1-تعريف الرفاهية النفسية.
- 2-مداخل الرفاهية النفسية.
- 3-أبعاد الرفاهية النفسية.
- 4-خصائص الرفاهية النفسية .
- 5-النظريات المفسرة للرفاهية النفسية .
- 6-العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية .
- 7-الرفاهية النفسية في العمل.

### خاتمة .

## مقدمة

يعد مفهوم الرفاهية النفسية ( being-well ) من المفاهيم الحديثة نسبيا في علم النفس وهو يمثل محور اهتمام علم النفس الايجابي خلال العقود الماضية، ويذكر دينر ( 2000 ) وهو من أكبر الباحثين في موضوع الرفاهية أن معرفة علماء النفس بمصطلح الرفاه مازالت أولية، و إبتداءا من عام 1938 إلى 2003 كان هناك ( 138 ) دراسة عالمية تناولت الرفاهية، وفي اللغة العربية هناك اختلاف في ترجمته فبعضهم يعده مرادفا للسعادة وتمت ترجمته إلى الوجود الأفضل أو طيب العيش وبعضهم يراه مرادفا لجودة الحياة، وإضافة لمصطلح الوجود الأفضل يستعمل الباحثون عدة مفاهيم أخرى منها الهناء الشخصي وحسن الحال والتتعم الذاتي والحياة الطيبة و الرفاه النفسية وغيرها. ( أحمد علي ، د.ص ، 494 ).

إن شعور العامل بالرفاهية النفسية له نتائج إيجابية تعود عليه وعلى المنظمة على حد سواء وفي المقابل غيابه سيؤثر بالسلب على كلاهما، فمن خلال ما سبق ذكره سنتطرق في هذا الفصل إلى التعرف أكثر وبالتفصيل على مفهوم الرفاهية النفسية وأهم النظريات المفسرة لها والأبعاد الأساسية المكونة لها و الخصائص و الأسس و مظاهر الرفاهية النفسية ، وفي ما تتمثل أبرز العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية.

## 1-تعريف الرفاهية النفسية :

إن القدرة على تحديد جوانب ظاهرة ما و الإطاحة بمكوناتها و إعطائها اسما يتفق عليه العلماء من أصعب المهمات في علم النفس ، و البحث تحت عنوان " الرفاهية النفسية" المقصودة به (being - wellpsychological) ، يعد عمال مجهدا و محيرا لأنه يصعب إيجاد مصطلح باللغة

العربية يتناسب مع المقصود من العبارة باللغة الأجنبية و في الوقت ذاته يتفق عليه علماء النفس (ديه ، 2012 ، ص 13) .

أ- لغة: وفي اللغة العربية يقصد بكلمة (being- well) من الناحية اللغوية : خير ، صالح الرفاهة ، سعادة ، انشراح ( البعلبكي ، 2008 ، ص 1341).

ب- اصطلاحا: الرفاهية النفسية هي " نتيجة ايجابية لها مغزى عند الناس وكثير من قطاعات المجتمع، فهي المؤشر الذي يوضح لنا ما إذا كان الناس يرون أن حياتهم تسير على ما يرام" (حمودة ، 2022 ، ص 11).

حظيت الرفاهية النفسية بعدة تعريفات ، منها :

-تعريف حسب ( Statistics National of office 2019 ) ، على أنها : " مدى ما يشعر به المرء من سعادة ورضا و مدى قدرته على إطلاق كامل قدراته"

-و عرفها رايف ( Rayff, 1995 , P 721 ) بأنها : " مجموعة واسعة من الأفكار الايجابية التي تشمل التقييمات الايجابية عن الذات و حياة المرء الماضية ( قبول الذات)، والشعور باستمرار النمو والتطور كشخص (نمو الشخصية )، والاعتقاد أن حياة المرء هادفة وذات معنى (هدف في الحياة )، وامتلاك علاقات جيدة مع الآخرين(علاقات ايجابية مع الآخرين)، القدرة على إدارة المرء حياته والعالم المحيط به بفعالية (التمكن البيئي )، والشعور بالقدرة على اتخاذ القرار ( الحكم الذاتي )" (المري، 2018 ، ص 344).

- و جاء في تعريف ميبيرج ( Meeberg , 1993 ) ، انها الفرد بالرضا عن حياته بصفة عامة، و قدرته النفسية على الحكم على عن حياته الخاصة بقناعة و و حكمة ، و قبول لصحته

الجسمية و النفسية و الاجتماعية , كما يحددها هو بنفسه أو من خلال التقييم الموضوعي من الآخرين بان الظروف الحياتية لهذا الشخص جيدة و آمنة و لا يوجد ما يهددها .

- و عرفها روجريسون (Rogerson , 1999)، بأنها العلاقة الانفعالية القوية بين الفرد و بيئته ، و هذه العلاقة التي تتوسطها مشاعر و أحاسيس الفرد و مدركاته ، و أهمية دور البيئة و العوامل الثقافية .

- و يشير خرنوب في تعريفه (2002)، ان الرفاهية النفسية هي مصطلح يشير إلى التحديات الوجودية التي تواجه الفرد في حياته و كيفية و مدى التغلب عليها ، و المعنى الحقيقي منها التطوير الكامل لإمكانات الفرد و أدائه الايجابي ( السويلم , 2019 , ص6 ص7 ).

## 2-مداخل الرفاهية النفسية :

لقد أدى الاهتمام الواسع في الجوانب الايجابية للصحة النفسية إلى تطوير نماذج عديدة لتحديد الملامح الأساسية للرفاهية ومؤشراتها ، إذ ظهر العديد من النماذج التي تتباين في تفسيرها ورؤيتها لهذا المفهوم، وقد ميز ريان و ديسي ( 2001 ) بين مدخلين متمايزين للرفاهية هما :

### 1.2 المدخل الذاتي Hedonic : يركز هذا المدخل على السعادة و السرور، ويعرف

الرفاهية من ناحية السرور وتجنب الألم، وينعكس في مجرى البحث على الرفاهية الذاتية، ( being-well subjective ) ويقوم هذا المدخل على فكرة أن السعادة والسرور يشكلان الهدف الأساسي للحياة البشرية، ووفقا لهذا المنظور فإنه يتم تحقيق الرفاهية من خلال زيادة الشعور بالسعادة عن طريق السعي إلى اللحظات السارة، والأهداف المجزية تماشياً مع القيم الفردية، وبلوغ المحفزات التي تزيد الوجدان الايجابي، وعلى هذا تشير الرفاهية الذاتية في ضوء هذا المدخل إلى "تقييمات

الأفراد المعرفية والوجدانية لحياتهم"، وتشمل مكونات معرفية ووجدانية، إذ يشير المكون المعرفي إلى رضا الأفراد عن حياتهم عموماً، أما المكون الوجداني فيشير إلى تكرار الخبرات والانفعالات الإيجابية والسلبية لدى الأفراد.

## 2.2 المدخل النفسي أو تعبئة الطاقات Eudoimonic : يركز هذا المدخل على تحقيق

الإمكانات البشرية، ويعرف الرفاهية بأنها "توظيف إمكانيات الفرد من خلال عملية تحقيق الذات"، وينعكس في مجرى البحث على الرفاهية النفسية being-wellpsychological ويشير هذا المنحى إلى أن الرفاهية متميزة على السرور والسعادة بحد ذاتها، فالأهداف البشرية والقيم التي تزيد من الوجدان الإيجابي لا يتم النظر لها على أنها مفيدة بالضرورة لنمو الأفراد وتطورهم، وبدال من تعريف الرفاهية على أنها الحصول على السعادة في المقام الأول، فإن هذا المنحى يهتم بأنشطة الأفراد وتحدياتهم المنخرطة في تطوير وتحقيق الإمكانيات الفردية التي تماشي القيم الهامة، والارتباط المتجذر في الذات وعلى هذا ترتبط الرفاهية في ضوء هذا المدخل مع تطور وإدراك ذات الفرد، وتشير إلى ازدهار الفرد وتحقيقه لإمكانات هو استغلال قدراته إلى أقصى حد ممكن (حمودة، 2022، ص 13).

## 3- أبعاد الرفاهية النفسية :

تتكون الرفاهية النفسية طبقاً لنموذج "كارول ريف" والذي تندرج تحت مدخل "السعادة" من ستة عوامل أو أبعاد أساسية مرتبطة بعضها ببعض وهي كالاتي:

### 1.3 الاستقلالية (Autonomy):

تعرف كارول ريف (1989) وبيرتون سينجران الاستقلالية تعني: "الشعور باستقلال وتفرد الذات، وأن يكون الفرد قادر على مواجهة الضغوط الاجتماعية والتفكير والتصرف بطرق خاصة به

وقدرته على تنظيم سلوكه من داخله وتقييم ذاته تبعاً لمعايير شخصية، و الاستقلالية بهذا المعنى تشير إلى تفرد الذات (determination self) وتقرير المصير ". .

### 2.3 تقبل الذات (self acceptance):

يشير علاء كفاي إلى أن: " تقبل الفرد لذاته يعني أن يتقبلها بإيجابياتها وسلبياتها وألا يرفضها أو يكرهها، و رفض الذات أو كراهيتها يترتب عليه عجز الفرد عن تقبل الآخر يتقبلاً حقيقياً، وتقبل الفرد لذاته لا يعني بالطبع الرضا السلبي عن الذات بل أن هذا التقبل لا يمنع من نقد الفرد لذاته ومحاسبتها، وأن يقيم سلوكه باستمرار إلى أن يصل بالفرد لحالة من تطوير الذات، وهي تعني ألا يقع الفرد بتقبله لذاته كما هي بل عليه أن يحاول تحسينها وتطويرها، والتطوير يحدث بتأكيد جوانب القوة ومحاولة التغلب على النقائص ومناطق الضعف والتخلص من العيوب والتقليل من أثرها على الأقل، فتقبل الذات بداية لتحسينها و من يرفض ذاته لن يحاول تطويرها " .

### 3.3 الحياة في الهدف (purpose in life):

تشير كارول ريف وبيرتون سينجرومونيكا أردليت: " أن الهدف في الحياة من أهم المؤشرات الدالة على الصحة النفسية والرفاهة النفسية، ويتضمن هذا المتغير معتقدات الشخص حول هدفه في الحياة ومعنى حياته، كما أن مفهوم النضج (Maturity) يؤكد على الفهم العميق للهدف في الحياة وكذلك الشعور بالتوجه والقصد.

### 4.3 العلاقات الاجتماعية و الايجابية بالآخرين (Positive Relationship)

: (withothers)

تشير كارول ريف، وبيرتون سينجر: " أن العلاقات الايجابية بالآخرين من أهم مؤشرات و معالم الصحة النفسية والرفاهية النفسية حيث تشير العديد من النظريات إلى أهمية العلاقات البين شخصية الدافئة والموثوق فيها، فالأشخاص المؤكدين لذواتهم يوصفوا بأنهم يمتلكون مشاعر قوية من التعاطف والحب لكل الكائنات البشرية، كما أنهم يمتلكون صدقات حميمة وهي أحد محركات النضج(حمودة، 2022، ص 15).

### 5.3 التمكن من البيئة (Environmental mastery):

تعتبر كارول ريف القدرة على اختيار وخلق البيئة الملائمة لظروف الفرد وقيمه النفسية من أهم المؤشرات المحددة للصحة النفسية، ومن المعروف أن الشخص الناجح يستلزم المشاركة في مجالات وأنشطة ذات معنى ودلالة تتخطى الذات، وتتطلب عملية النمو مدى الحياة والقدرة على الإدارة والتحكم في بيئة معقدة تشمل عددا كبيرا من الأنشطة الخارجية.

### 6.3 النضج الشخص (Personal growth) :

تشير كارول ريف: " أن النضج الشخصي من أهم المؤشرات الدالة على الرفاهية النفسية والصحة النفسية والوظيفية الايجابية، ويعني الشعور المستمر بالنمو ونضج الذات وامتدادها والانفتاح على الخبرات الجديدة وإدراك الفرد لإمكاناته والتحسين المستمر في الذات والسلوك بمرور الوقت بما يعكس فعالية الذات "

وتم تلخيص أبعاد الرفاهية النفسية حسب ( Singer and Ryff ) كالآتي :

-الاستقلالية: وتشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضبط و تنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين.

- التمكن البيئي: وهو قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية.
- النمو الشخصي: وهو قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة والشعور بالتفاؤل .
- العلاقات الايجابية: قدرة الفرد على تكوين وإقامة صدقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس من الود والتعاطف والثقة المتبادلة، والتفهم والتأثير، والصدقة والأخذ والعطاء .
- الهدف في الحياة: قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والإصرار على تحقيق الأهداف .
- تقبل الذات: ويشير إلى القدرة على تحقيق الذات والاتجاهات الايجابية نحو الذات والحياة الماضية، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب ايجابية وأخرى سلبية.
- إذا من خلال ما سبق ذكره يمكننا أن نستنتج أن الرفاهية النفسية تتكون من ستة أبعاد أساسية فتوفرها لدى الفرد يجعله يشعر بالرفاهية النفسي وبالتالي تحقيق صحة نفسية جيدة، والتي تتمثل في الاستقلالية والقدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على التحكم وتنظيم ما يحيط به أي التمكن البيئي، بالإضافة إلى النمو أو النضج الشخصي أي القدرة على تطوير الذات والقدرات الشخصية وتكوين علاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين، وأن يكون لديه هدف في الحياة التي يعيشها وتقبل الذات كما هي ومحاولة تطويرها للأحسن(حمودة، 2022، ص 16).

## 4- خصائص الرفاهية النفسية :

قدمت كل من ريف وسنجر (Singer and Ryff, 2008) وصفا تفصيليا لخصائص الأفراد وأضافوا فكرة ارتفاع وانخفاض الرفاهية النفسية بحيث انقسمت خصائص ذوي الرفاهية النفسية إلى قسمين: ففي مجال الاستقلالية ترى أن يتمتعون بدرجات عالية من الرفاهية النفسية ولديهم القدرة على اتخاذ القرار بمحض إرادتهم و مقاومة ضغوط الاجتماعية التي تقف حائلا دون مقدرتهم على اتخاذ القرار كذلك يمتلكون التفكير المنطقي والتفاعل بطرق عديدة وضبط انفعالاتهم وسلوكهم في مختلف المواقف في حين يتأثر الأفراد منخفضي الرفاهية بالضغوط الاجتماعية في اتخاذ القرار ويخضعون لأحكام الآخرين وقراراتهم .وفي مجال التمكن البيئي فان الأفراد لديهم كفاءة عالية في إدارة البيئة وترويضها لصالحهم والعمل بفاعلية على اقتناص الفرص المناسبة واستغلالها على أكمل وجه من اجل النهوض بحياتهم وذو اتهم وهذا ما يميز مرتفعي التمكن البيئي أما الأفراد الذين يجدون صعوبة بالغة في إدارة شؤون حياتهم اليومية ويشعرون بعدم القدرة على تحسين البيئة المحيطة بهم وليس لديهم الوعي الكافي بالفرص المناسبة لقدراتهم وميولهم واهتماماتهم كل ذلك ما يميز الأفراد منخفضي التمكن البيئي .العمل المستمر على تطوير الشخصية والانفتاح على الخبرات أما في مجال النمو الشخصي فإن المعارف الجدية ومرونة التفكير في التعامل مع المواقف الحياتية، والشعور بالتفاؤل والتحسين المستمر للذات والسلوك، يعد من أهم ما يتميز به الأفراد مرتفعي النمو الشخصي وعدم القدرة على امتلاك خبرات جديدة بمرور الوقت وقلة الاستمتاع بالحياة، والجمود في التعامل مع الأزمات والمواقف الجدية، كل ذلك من خصائص الأفراد منخفضي النمو الشخصي وتواصل ريف وسنجر خصائص الأفراد في مجال علاقتهم بالدفء والثقة الإيجابية مع الآخرين فوجدت أن بالآخرين والاهتمام بهم وتكوين صداقات حقيقية معهم على أساس الاحترام المتبادل والثقة والتعاون والعطاء من أهم ما يميز هؤلاء الأفراد من مرتفعي الرفاهية النفسي في هذا المجال، أما عن الأفراد من منخفضي الرفاه النفسي

في مجال العلاقات الايجابية مع الآخرين فإنها تتميز بعدم الثقة والتشكيك دون صعوبات كبيرة في تكوين علاقات جيدة مع الآخرين، وان والإحباط وتدني الاحترام الشعور الهنيء بالحياة الهادفة ووضع الأهداف السامية فيها والسعي لتحقيقها من أيضا إن أهم ما يوصف به من يتمتعون بدرجات عالية من الرفاهية النفسية، أما الآخرون فال معنى حقيقي للحياة وليس لديهم المهارة والقدرة الكافية على تحديد نظرتهم وماذا يريدون من الحياة، وان وجدت فال يملكون خططا واضحة لتحقيق أهدافهم أما عن مرتفعي الرفاهية النفسية في مجال تقبل الذات فتح الاتجاهات الموجبة نحو الذات مع التقبل الظاهر لها بما تشمله من إيجابيات وسلبيات والشعور الإيجابي عن الحياة الماضية ويقابلها الشعور بعدم الرضا عن الذات والشعور بخيبة الأمل نحو الحياة الماضية والانزعاج المستمر من الأشخاص والإحساس بأنهم مختلفين عنهم وهذا ما يميز منخفضي هذا المجال في الرفاهية النفسية ( خوري ، 2019 ، ص 28 -ص 29 -ص 30 ).

### 5- النظريات المفسرة للرفاهية النفسية:

**1.5 نظرية التدرج الهرمي وتحقيق الذات لماسلو:** ترى هذه النظرية أن للفرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، والموضوعة على شكل هرم تتمثل في الحاجات الفسيولوجية، ثم يأتي بعدها الحاجة إلى الأمان، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم الحاجة إلى التقدير، ثم الحاجة إلى تحقيق الذات، وأي نقص في هذه الحاجات تولد له حالة من التوتر الداخلي، تدفعه بسلوك يهدف إلى إشباعها، فإذا تم إشباع الحاجة لن تكون دافعة له، ومن ثم ينتقل الفرد إلى إشباع الحاجة الأعلى من ها مرتبة وهكذا، وقد سماها ماسلو بنظرية الحاجات، فالفرد يقوم بسلوك ما يقصد منه إشباع حاجات معينة، فمثلا يسعى الفرد من خلال المشكلات التي يتعرض لها لإشباع حاجته إلى الأمن البدني والنفسي والوظيفي، فإذا أشبعت هذه الحاجة، انتقل إلى الحاجة الأعلى من ها مرتبة، وحاجياته

للحب والانتماء إلى جماعة، وإذا أشبعت هذه الحاجة انتقل إلى الحاجة الأعلى وهكذا حتى يصل إلى قمة هرم ماسلو بالوصول إلى مرحلة تحقيق الذات .

ولقد تم عرض هذه النظرية كإحدى النظريات المفسرة للرفاهية النفسية بناءً على ما ذكره ماسلو، حيث يرى أن الإنسان يتمتع بالصحة النفسية والسعادة النفسية عندما يكون قادراً على إشباع حاجاته المختلفة والوصول بها إلى ما يسمى بتحقيق الذات .حيث إن ماسلو لم يجعل الصحة النفسية في إشباع الحاجات الفسيولوجية والبيولوجية، بل جعلها في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وعلى رأسها الحاجة إلى تحقيق الذات بوصفها أسمى هذه الحاجات، وجعل تحقيق الذات دافعاً يدفع الإنسان لأن يكون في مستوى فهمه و وعيه لحاجاته النفسية حيث إن اختلال التوازن في أي مرحلة من مراحل التدرج الهرمي يعيق الفرد عن الوصول إلى المرحلة التالية، وعلى ذلك فإن ماسلو يرى بأن الإنسان قد يحتاج أشياء وحاجات معينة وعند عدم إشباع الفرد لبعض هذه الحاجات فإن يشعره بالكدر والضيق ويترتب عليه صحة نفسية متدنية، ولن يؤدي به إلى تحقيق ذاته ومن ثم الوصول به إلى الصحة النفسية وتحقيق الرفاهية النفسية( السويلم ، 2019 ، ص7) .

## 2.5 نظرية التحليل النفسي :مؤسس هذه النظرية سيجموند فرويد الذي يبين إن خلو شخصية

الفرد من الصراع بين مكونات الشخصية الثلاثة(ال هو ID، الانا Ego، والانا الأعلى Ego Super)والتي تضطرب عندما لا تتمكن الأنا من الموازنة بين مطالب ال هو الغريزية و بين الأنا الأعلى المثالية، يعد مؤشراً للفرد على التمتع بالصحة النفسية والتي تدخل من ضمن مفهوم الرفاهية النفسية .كما أن هذه النظرية ترى أن النقص العضوي والإهمال والرفض والتدليل يؤدي إلى اضطراب في الصحة النفسية لذلك فأن الفرد يحاول أن يعوض مشاعر النقص لديه بوضع أهداف غير واقعية تعيقه عن الوصول إلى درجة الرفاه النفسي وتحقيق الذات . إذ أن الفرد في النهاية شخص غير دقيق

هنا لتقدير ذاته فضلاً عن انه دائم التوتر ويخشى القرارات والإحباطات، أيضاً الإنسان عند ادلر كائن اجتماعي تتشكل حياته ضمن سياق من المعايير الاجتماعية و الأخلاقية، وبما إن الإنسان محدد بالروابط والعلاقات الاجتماعية لابد لفهم النشاط الداخلي له من فهم هذه العلاقات التي يتواجد في ها و يتقبلها مما يحقق لها الرضا عن الحياة، ويرى يونغ أن الصحة النفسية تكمن في استمرار نمو الفرد الشخصي من غير توقف أو تعطيل نحو تحقيق ذاته، وأكد أهمية اكتشاف الذات الحقيقية، وأهمية التوازن في الشخصية السوية التي تتمتع بالصحة النفسية والوصول بها إلى الرفاهية النفسية (السويلم، 2019، ص8).

**3.5 نظرية روبيير ( Reber ) عن التوازن الديناميكي:** ترى هذه النظرية أن الأفراد يميلون إلى العودة إلى خط الأساس من السعادة حتى بعد أحداث الحياة الرئيسية، فمعظم الأشخاص معظم الوقت لدى همرفاهية ذاتية مستقرة إلى حد ما؛ ويعود ذلك إلى مستويات تخزين وتدقق المدخلات النفسية التي تحفظ الرفاهية الذاتية في حالة توازن ديناميكي وتعد هذه النظرية من النظريات المفسرة للرفاهية النفسية وذلك لأن ها تؤكد على حقيقة وجود الرفاهية النفسية و أنه متأصل فيه ومتجذر في النفس الانسانية منذ القدم و أن السعادة والسرور يشكلان ال هدف الأساسي لطيب الحياة البشرية، مما يؤثر على حياة الفرد وصحته النفسية و لهذا هو يبحث عن السعادة والسرور والرضا عن الحياة.

#### 4.5 نظرية كارول رايف:

بالاعتماد على مراجعة شاملة لنظريات (عمليات التنفيذ للشخصية لنيوغيرتن، والنضج لألبورت، والتوظيف الكامل للفرد لروجرز، وتحقيق الذات لماسلو، والفردية ليونغ، والصحة النفسية لجوهودا، والصحة النفسية للشيخوخة لبيرن، والارتقاء الشخصي لايركسون، وميولا لحياة الأساسية لبيهر) حاولت رايف(1999) وزملاؤها دمج البني المتفرقة في أدبيات التوظيف النفسي للأفراد إلى

نموذج متعدد الأبعاد للازدهار البشري، الذي يضم نقاط التقارب في النظريات السابقة. وعلى هذا قدمت رايف و زملاؤها إطارًا نظريًا متكاملًا وأكثر شمولًا للرفاهية النفسية في الأدبيات اليوم، وهذا النموذج معتمد على مفهوم الصحة على أنه ليس مجرد الخلو من المرض، ولا يتصل بشكل مباشر بالسعادة، ولكن يتم النظر إلى الرفاهية على أنها ناجمة عن الحياة الني هي على ما يرام (2011). وتشير رايف (1999) أن الرفاهية النفسية مصطلح ذو بنية متعددة الأبعاد تعكس تقييمات الأفراد لأنفسهم و نوعية حياتهم .

2. العلاقات الايجابية مع الآخرين: وتعني امتلاك الفرد علاقات عالية الجودة مع الآخرين .

3. الاستقلالية: وتعني إحساس الفرد بتقرير مصيره .

4. التمكن من البيئة : وتعني قدرة الفرد على إدارة حياته و عالمه المحيط به بفعالية .

5.الهدف في الحياة: وهو اعتقاد الفرد بأن حياته هادفة وذات معنى.

6. النمو الشخصي: وهو إحساس الفرد بالنمو والتطور المستمر .وكل بعد من هذه الأبعاد

يعكس التحديات المختلفة التي يصادفها الأفراد في عملية الارتقاء، وعلى هذا فإن الأفراد يحاولون

التمسك بالاتجاهات الايجابية حول أنفسهم بالرغم من وعىهم بقصورهم (تقبل الذات) والسعي لتنمية

علاقات شخصية موثوقة (العلاقات الايجابية مع الآخرين) وتعديل بيئتهم لكي تلبي حاجاتهم

الشخصية وتفضيلاتهم (الإجادة البيئية) والبحث عن الإحساس بتقرير المصير بالإضافة إلى القدرة

على مقاومة الضغوط الاجتماعية (الاستقلالية ) وإيجاد معنى في جهودهم وتحدياتهم (الهدف في

الحياة) وتطوير إمكانياتهم من خلال النمو والانفتاح كأفراد (النمو الشخصي) .

ول هذا تُعد هذه النظرية من أهم النظريات المفسرة للرفاهية النفسية لأنّها جمعت أشهر النظريات المفسرة للسعادة النفسية وطيب الحياة و جودتها والرضى عنها، حيث قدمت لنا راييف إطارًا نظريًا متكاملًا وأكثر شمولًا للرفاهية النفسية في الأدبيات في وقتنا الحاضر، مما يسهل في توضيح معنى هذا المفهوم بشكل أدق (السويلم ، 2019 ، ص8- ص9).

## 6-العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية :

**1.6 الفروق الفردية:** يختلف مفهوم الرفاهية من شخص إلى شخص آخر تبعًا لاختلاف العوامل الوراثية بين الأفراد و أنماط الشخصية، وعلى سبيل المثال العوامل الكبرى للشخصية " لكوستا " وذكرت " ماكري " بأن الانبساط ارتبط بشكل ايجابي مع الرفاهية، في حين أن العصاوية مرتبط باتساق معها، بمعنى أنها تتأثر بالتجارب السلبية مما يؤثر بدوره على مزاج الفرد ، علاوة على ذلك أثبتت دراسة شيلدون وآخرون ( 1997 ) ،العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى والرفاهية النفسية، وأن زيادة التباين في مواقف الأفراد من الصفات عبر الأدوار(الطالب، الأطفال، الأصدقاء ...) كان مرتبطًا بانخفاض الرفاهية العامة. حيث افترض شيلدون أن الناس تتخلى عن خصائصها و سماتها الأصلية داخل أدوار الحياة.

**2.6المحتوى الفكري لدى الأفراد :** ركزت الدراسات على الفروق بين الناس الذين لديهم رفاه نفسي عالي ورفاه نفسي منخفض كما في دراسة " تاكر" ( 1998 ) حيث أثبتت هذه الدراسات أن الناس ذوي الرفاهية النفسية العالية يتميزون بالميل إلى تفسير الأحداث و خبرات الحياة بصورة أكثر إيجابية لتكون أقل استجابة لردود الفعل السلبية، هؤلاء الأشخاص لديهم صفات تعزيز الذات بشكل أكبر من الأشخاص الذين لديهم مستوى منخفض من الرفاهية النفسية(حمودة ، 2022 ، ص19 ).

**3.6 العواطف:** العديد من البحوث المعاصرة اهتمت بدور العاطفة في الرفاهية النفسية لدى الأفراد, وقد أوردت "باروت" ( 1993 ), أن العواطف ليس شعور إيجابي بحد ذاته بل هو إلى أي مدى يستطيع أن يعمل الفرد بشكل كامل تحت بعض الظروف الضاغطة كرفاه أحد أفراد أسرته, فعندما يعمل الفرد بشكل كامل يكون في نهاية المطاف يتمتع بمستوى أعلى من الرفاهية النفسية, كما أثبتت دراسة " كوبر" ( 1998 ), أن قمع أو كبت العواطف له آثار نفسية وجسدية, ووجدت أن الناس الذين يميلون إلى كبت عواطفهم يكون لديهم شعور برفاه أقل والعكس صحيح, فالانكشاف العاطفي يساعد على تعزيز مفهوم الرفاهية لدى الأفراد.

**4.6 الصحة الجسدية:** تعتبر الصحة الجسمية من أهم العوامل المؤثرة على مفهوم الرفاهية النفسية لدى الأفراد, فوجود المرض قد يزيد من السلبية بطريقة مباشرة, علاوة على ذلك غالبا ما يؤدي المرض للقيود الوظيفية والتي يمكن أن تقلل من فرص التأثير الايجابي والرضا عن الحياة الذي بدوره يساعد على انخفاض مستوى الرفاهية النفسية لديهم, ووجد " ريان" و آخرون ( 1997 ), أن العوامل النفسية لها ارتباط قوي بالحيوية الذاتية الايجابية وأنها تتأثر بالأعراض الجسدية لأمراض المختلفة.

## 7- الرفاهية النفسية في العمل :

بينما تم تكريس مسارين رئيسيين من الأبحاث تمت ملاحظة الرفاه النفسي العام في العمل المشار إليه ب ( BEPT ) (كيزا, 2003) ولم يتولى إلا القليل من الاهتمام منذ تقديمه من قبل بعض المؤلفين كصفة ثابتة من خلال مجالات الحياة, فإن أفضل الممارسات البيئية لديها بالأحرى تمت دراستها حتى يومنا هذا على أنه بناء عام وليس بناء مرتبط بمجال معين من الحياة مثل العمل. وعلى حد علمنا لا يوجد نمط (حمودة, 2022, ص 19).

ثابت للرفاهية النفسية في العمل مع الإطار المرجعي الأوسع للصحة النفسية المقترح حتى

الآن، ومن الناحية المفاهيمية كانت هناك 3 نماذج فقط تهدف إلى تصور BEPT في نتائج دراسة

( Hart; Cotton 200 )، كجزء من نموذج غير متماثل للصحة التنظيمية يتصور BEPT

على أن الرفاهية النفسية في العمل هو اندماج الروح المعنوية والضييق والرضا الوظيفي.

تركز مجموعة كبيرة من الأبحاث حول جودة الحياة في العمل على تأثير ظروف العمل على

الرفاهية النفسية، ولا سيما العدالة التنظيمية والمتطلبات التنظيمية والموارد في العمل.

**1.7 المتطلبات والموارد في العمل :** (ديميروتى و كولونيل 2001) ،يرى أن: "متطلبات

العمل قادرة على إنتاج ردود فعل للتوتر، وموارد العمل من جانبهم يمكن أن تحفز تفاعلات الإجهاد

في العمل". وكذلك يفترض ( كير وديميروتى ودي بوير و شوفيلي، 2003 ) أن: "متطلبات العمل

مرتبطة بضغط الوقت والمطالب العاطفية ووجود تأثير كبير على الصحة النفسية، والموارد من ناحية

أخرى تساعد بشكل أساسي في تحقيق الأهداف المهنية، وفي تقليل متطلبات العمل وتعزيز النمو

والتنمية." وعلى أساس هذه الدعامة النظرية يعتقد (ديميروتى وآخرون، 2001) أن: "تصور متطلبات

العمل سينتجاً برفاهية منخفضة من قبل المساعدون وأن توافر الموارد في العمل سيعزز رفاهية نفسية

أفضل، وأن متطلبات العمل يتم تقييمها بناء على مدى تعقيد المهمة وعبء العمل...."

**2.7 العدالة التنظيمية:** في أهمية تصور العدالة في مكان العمل يرى (ناباتشي وكول، 1999

( بأن: "العدالة التنظيمية المدركة بشكل إيجابي سيؤدي إلى رفاهية أفضل وتقليل الضيق في

العمل." (حمودة، 2022 ، ص20) .

وحسب (ستينر و روالند، 2007) "يؤثر الافتقار إلى العدالة في العمل على الأداء في

المنظمة عن طريق التسبب في التغيب عن العمل، دوران العمل، والسرقة وفي مستوى الأشخاص وما

إلى ذلك، والعدالة في العمل تساهم في رفاهية العمال لأنها تزيد من مشاعر احترام الذات والفعالية الذاتية".

### 3.7 الدافع الذاتي: يشرح ( leboyer-Levy 1984 ) أن الدافع يتم التعبير عنه عن طريق

الدافع الذي يدفع للقيام بعمل ما. وسعياً لمعرفة ما الذي يحفز الموظفين في العمل يوضح ( 1980 ) Nuttin أن: يمكن أن يكون قوة على غرار الحاجة الجسدية أو الفيزيولوجية أو الحافز الخارجي. وفي محاولة لشرح الآليات الأساسية للتحفيز حدد ( ريان و ديسي، 2000، 2008) عدة أنواع من الدوافع تختلف بدرجة تقرير المصير و الاستقلالية التي تقوم عليها , وافترض أن الدافع يكمن في سلسلة متصلة من الدوافع الداخلية، وبعد هذه المساهمة التحفيزية في الحياة المهنية من المتوقع أن يكون الدافع دافع ذاتي يتوسط لإكمال العالقة بين المطالب والموارد والعدالة التنظيمية من ناحية والرفاهية النفسية من ناحية أخرى(حمودة، 2022، ص20) .

## خاتمة

نلاحظ من خلال ما ورد في هذا الفصل أن موضوع الرفاهية النفسية هو أحد المواضيع المهمة في مجال علم النفس الايجابي و الصحة النفسية نظرا للدور الذي يلعبه في حياة الفرد، وبالرغم من ذلك ومن النتائج التي تترتب عنه على مستوى الفرد والمنظمة لم يحظى بالدراسة الكافية على مستوى الوطن العربي والجزائر خاصة وبالأخص الرفاهية النفسية في العمل، وتعتبر أحد أهم مؤشرات الصحة النفسية في العمل، حيث أن الرفاهية النفسية هي عبارة عن حالة شعورية يتمتع بها العامل عندما يكون راض عن حياته ومرتاح نفسيا، ويتقبل ذاته كما هي ويسعى دوما إلى تحقيقها وتحقيق أهدافه الشخصية، مع وجود علاقات اجتماعية ممتازة مع الآخرين وامتلاكه قدرات وإمكانات تساعده على التحكم واتخاذ القرارات السليمة في حياته العملية وكذا شعوره بالنمو والتطور في شخصيته. وتنتج الرفاهية عن تفاعل عدة عوامل شخصية متعلقة بالفرد وعوامل خارجية بيئية، اجتماعية، ثقافية ... ومن خلال الدراسات التي قام بها العلماء حول العوامل المؤثرة فيه وجدوا أنه يتأثر كثيرا ب الفروق الفردية، المحتوى الفكري لدى الأفراد، العواطف، الصحة الجسدية، والثروة والمال وتعتبر هذه الأخيرة أكثر عامل مؤثر على درجة شعور الفرد بالرفاهية النفسية .

إذا ومن خلال ما سبق وما توصلت إليه الدراسات حول موضوع الرفاهية النفسية والنتائج التي يحققها يجب على المنظمات أن تهتم بالجانب النفسي لعمالها لما له من تأثير كبير على الفرد والمنظمة، والقيام بعملية دعم وتعزيز الشعور بالرفاهية النفسية لدى العمال والحد من انتشار ما هو سلبي بين العمال من أجل تحقيق صحة نفسية جيدة في بيئة العمل والخلو من الأمراض و الاضطرابات النفسية وحتى الجسدية، وبالتالي تحقيق أداء عالي وإنتاجية مرتفعة.

## الفصل الثالث :الأداء الوظيفي

مقدمة .

1- تعريف الأداء الوظيفي.

2- المصطلحات و المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي .

3- أنواع الأداء الوظيفي.

4- أهداف الأداء الوظيفي.

5- عناصر الأداء الوظيفي.

6- مؤشرات الأداء الوظيفي.

7- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

8- أبعاد الأداء الوظيفي.

9- محددات و معايير الأداء الوظيفي.

خاتمة .

## مقدمة

يعتبر الأداء الوظيفي من بين أكثر المواضيع انتشارا التي تم دراستها والبحث فيها في مجال علم النفس العمل والتنظيم والسلوك التنظيمي نظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها داخل المنظمات, فهو العنصر الأساسي الذي من خلاله تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها, ولهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى دراسته بالتفصيل من خلال تعريفه والتعرف على أهم عناصره وأبعاده المختلفة، وكذلك سوف نتطرق إلى تحديد مستوياته ومعرفة أهم العوامل المؤثرة فيه.

## 1-تعريف الأداء الوظيفي:

إن مصطلح الأداء هو من بين المصطلحات التي لم تلق تعريفا موحدا وشاملا، فهناك من يستخدم مصطلحات عدة كالكفاءة والفاعلية والإنتاجية لتعتبر كمرادفات له، ولكن هذا غير صحيح ولهذا يجب عرض مجموعة من التعاريف للوصول إلى المفهوم المناسب للبحث.

## الأداء لغة :

كلمة " أداء " مشتقة من الفعل " أدى "، ويشير المعنى اللغوي للفعل أدى إلى " معنى المشي مشيا ليس بالسريع وال بالبطيء، وأدى الشيء قام به، ويقال أدى فلان الدين بمعنى قضاءه، وأدى فلان الصلاة أي قام بها لوقتها، وأدى الشهادة أي أدلى بها، وأدى إليه الشيء أي أوصله إليه. وبهذا فإن المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة أداء هو قضاء الشيء أو القيام به ".ويقابل كلمة " أداء " في اللغة العربية اللفظة Performance في اللغتين الفرنسية والانجليزية والتي ترجع جذورها إلى اللفظة الفرنسية القديمةParformanceالمشتقة من الفعلParformer،الذي كان يعني في القرن الثالث عشر: إنجاز أو تنفيذ، وفي القرن الخامس عشر أخذت منها اللفظة الانجليزية " to performe "

التي تنبثق منها اللفظة Performance، والتي تعني في الوقت نفسه إنجاز عملية أو مهمة بالنتائج التي تتجم عنها، والنجاح الذي يمكن بلوغه (نظيرة، 2021، ص25).

### اصطلاحاً :

وفقاً لمعجم مصطلحات العلوم الإدارية يعرف الأداء بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفق للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب

يفهم من هذا التعريف بان الأداء يتمثل في تنفيذ للأعمال وفقاً معيار محدد يتم وضعه من قبل المنظمة و يناط بالعامل ضرورة الالتزام به، و بالرجوع إلى بعض تعريفات المفكرين العرب و الغربيين عن المفهوم نجد :

تعريف بدوي و مصطفى اللذان عرفا الأداء الوظيفي بأنه نتاج جهد معين

ويرى هلال محمد عبد الغني حسن أن السلوك الإنساني هو المحدد لأداء الوظيفي للفرد، باعتبار أن هذا السلوك يتكون عند استجابة الفرد للمثيرات التي تصادفه في أي زمان و مكان ، بحيث هو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد و نشأته و الموقف الذي يجد نفسه في، و هذا الأداء يظهر نتيجة ضغوط نابغة من تفاعل الفرد نفسه، فيحدث تفاعل و توافق بين القوى الداخلية للفرد و القوى الخارجية للفرد المحيطة مما يشكل الأداء.

من هذا التعريف يلاحظ انه قد ركز على عوامل أخرى مكونة للسلوك بحيث لم يقتصر على كونه نتاج جهد و إنما يتعدى ذلك إلى المثيرات التي تدفع و تؤثر بالفرد، و على هذا فان الأداء حسب هذا التعريف يعني انه نتيجة عوامل داخلية في الفرد و عوامل البيئة المحيطة .

و يشير الأداء حسب حسن محمد راوية إلى درجة إتمام و تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد إذ يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة

يتضح بذلك بان الأداء الوظيفي يوضح مدى قدرة العاملين على الإيفاء بمتطلبات وظائفهم و القيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه، و بالتالي فالأداء يمثل الطريقة التي يؤدي بها العامل مهامه و يبين مدى تحكمه في وظيفته.

كما يرتبط الأداء بالرضا الوظيفي الذي يمثل مشاعر الفرد اتجاه وظيفته و تعبر هذه المشاعر عن مدى إدراكه لما تقدمه له وظيفته، و ما ينبغي أن يحصل عليه، و بذلك هو قدرة الفرد على إشباع حاجاته الأساسية و التي تشعره بتحقيق الذات، يتبين من التعريف بان الرضا سلوك ضمني للعامل يتبلور على شكل مشاعر يتحدد على أساسها سلوكه الخارجي لتبين مدى قبوله لوظيفته و ما تحققه له من اشباعا و بالتالي فان الرضا يمثل الحالة العاطفية الايجابية التي تربط الفرد بوظيفته.

وفي هذا الصدد يلقي توماس جلبرت الضوء على مصطلح الأداء، و يركز على عدم الخلط بينه وبين الانجاز والسلوك ذلك لان الانجاز يتمثل في النتائج المحققة، أما السلوك فهو كل ما يقوم به الأفراد، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك و الانجاز أي الأداء هو مجموع السلوك و النتائج التي تتحقق معا .

و بناء على هذا فان الأداء يتمثل في العلاقة بين النتيجة و المجهودات المبذولة لتحقيق الأهداف و الغايات.

و حسب الخزامي عبد الحكيم فان الأداء يتمثل في تحويل المدخلات التنظيمية من مواد أولية إلى مخرجات تتكون من سلع و خدمات بمواصفات فنية و معدلات محددة.

و يتضح أن التعريف السابق يخرج من الإطار الذي يعتبر بان الأداء مجرد سلوك إلى مجال أوسع باعتبار أن الأداء بمثابة نسق يتضمن المدخلات التحويل و المخرجات, فالأداء بذلك عملية مستمرة.

كما قد يعكس الأداء وفاء الفرد العامل بمتطلبات مهتمة فهو سلوك جهد مبذول يؤدي لنتائج قد تكون محققة مطابقة للأهداف المخططة أو تقل عنها أو حتى تتجاوزها، وهذا يكون وفقا لمدى كفاءة و فعالية الجهد المبذول لبلوغ النتائج، بحيث قد يكون الجهد المبذول كبيرا في العمل لكن الأداء منخفض.

و مما سبق نستنتج أن الأداء ما هو إلا ذلك الناتج الذي يحققه العامل، يمثل محصلة تفاعل بين الجهد، القدرات و إدراك الدور ، و بعبارة أخرى يمثل الأداء سلوك وظيفي هادف لانجاز المهام بدقة في اقصر وقت و بأقل تكلفة، لكن الأداء لا يعني دوما تحقيق نتائج ايجابية و طفرات مرتفعة في الإنتاج لذلك لا يعد صحيحا القول أن مادام العامل يبذل جهدا فهو ينتج و يقدم مستوى أداء متميز لذلك أصبح لا يقاس الأداء بالجهد المبذول و إنما بالنتائج المحققة.

و عليه فان الأداء الوظيفي عموما و حسب موسى اللوزي و عمر الزهراني ،من خلال مقالهما المنشور في مجلة دراسات العلوم الإدارية ،اعتبر بان الأداء يمثل الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور وصولا لتحقيق و إتمام المهام لوظيفة الفرد.

و بالتالي استخلص أن الأداء هو محصلة تفاعل عدة عناصر متداخلة فيما بينها، هذه العناصر تساهم في بلورة النتائج و الأهداف، و التي تظهر من خلال سلوك الفرد في كيفية استجابته و تكيفه معهما من جهة، و كيف يؤدي مهامه من جهة أخرى، ومن خلال الإسهامات السابقة في تقديم تعريف للأداء يلاحظ بأنها ركزت على الأداء باعتباره سلوك إنساني، إلا أن هناك نظرة أخرى

ترى الأداء من منظور اقتصادي و تعتبره محور القدرة التنافسية لا يمكن فصله عنها، كونه يبرهن على قدرة المؤسسة في الاستمرار و التكيف بكفاءة و فعالية (نبيلة، 2019، ص47-ص51).

## 2-المصطلحات و المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي :

من خلال تقديمنا لمجموعة من التعاريف المتعلقة بالأداء نلاحظ ارتباطه الوثيق بعدد من المصطلحات التي تستخدم للتعبير عن الأداء في مواطن معينة أو لتبيان وجه منه، لان هناك من يستند على الأهداف المحققة من الأهداف المنتظرة، في حين ذهب آخرون لدراسة العالقة بين الأهداف و الوسائل المستعملة .وبناء على هذا الطرح نجد مجموعة من المفاهيم تستدعي الدراسة والتحليل لتوضيح مدى علاقتها بالأداء، وما هي أهم الاختلافات فيما بينها ، ومن أهمها نجد الكفاءة ، والفعالية، والإنتاجية.

### 1\_2 الكفاءة :

يرتبط مفهوم الكفاءة ارتباطا جوهريا بالنتائج المحققة داخل المؤسسة مقارنة بالموارد المستخدمة في ذلك، حيث عرفها الباحثون على أنها القدرة على إنجاز وتحقيق الأهداف المسطرة بأقل التكاليف و الوسائل ، بمعنى أن العملية الكفاءة هي العملية التي تكون تكلفتها مناسبة، وتعبير آخر هي أن نتحصل على مخرجات والتي تمثل الأهداف المسطرة بأقل تكلفة واستخدام أمثل للمدخلات.

### 2\_2 الفعالية :

وهي القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة والوصول إليها، أي أن العملية الفعالة هي العملية التي توصلت إلى تحقيق النتائج المرجوة. هنا المعيار الأساسي للحكم على مدى فعالية الأداء هي مقارنة ما تحقق من أهداف وما كان مسطر لها(عبد الرحمان ، 2018، ص 60 ) .

إن العلاقة بين الكفاءة والفعالية مهمة جدا لأنها تحدد الأداء بشقيه، فيمكن أن تكون المؤسسة ذات فعالية عالية ولكنها غير كفاءة والعكس صحيح، فقد تصل إلى تحقيق الأهداف دون مراعاة لاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ويمكن أن تقتصد في ذلك وتصل إلى تحقيق جزئي للأهداف من النسب المرجوة؛ لذلك فالمؤسسة تبحث عن تحقيق التوازن بين هذين المفهومين.

### 2\_3 الإنتاجية:

هي تعبير عن العالقة بين مستويات الإنتاج وما استخدم لذلك من موارد، أي أنها مرادف للكفاءة ؛ فالإنتاجية هي كمية المخرجات على كمية المدخلات أي ما نسبة تحقيق الأهداف وما هي الموارد المستخدمة في ذلك (عبد الرحمان ، 2018، ص61).

### 3-أنواع الأداء الوظيفي :

تم تصنيف الأداء الوظيفي وتحديد أنواعه بناء على عدد من المعايير العلمية والتي يمكن أن نجملها على النحو التالي :

#### 1-معيار الشمولية :معيار الشمولية يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية وبالتالي يصنف الأداء

إلى:

أ- الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد من خلال الإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمنظمة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى بلوغ المنظمة لأهدافها الشاملة كالاتمرارية والأرباح والنمو وكيفيةها، وغيرها من الأهداف.

ب- **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمنظمة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المنظمة، حيث يمكن أن ينقسم حسب الوظائف إلى أداء وظيفة المالية، أو وظيفة الأفراد، أو أداء التسويق، وتجدر الإشارة إلى أن الأداء الكلي للمنظمة هو نتيجة تفاعل أداء مختلف أنظمتها الفرعية.

2- **معياري الأجل:** وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى طويل، متوسط، قصير الأجل. وهذا النوع من التصنيف يعتبر صعب التطبيق ولا يمكن الاعتماد عليه بصفة دقيقة، وذلك لصعوبة الفصل بين الآجال وتحديد موعدها مسبقاً إلا بصفة تقريبية.

3- **معياري الطبيعة:** ويتم تصنيف الأداء وفق هذا المعيار إلى اقتصادي، اجتماعي، سياسي، تقني، إذ لا يمكن للمنظمة تحقيق الأداء الاقتصادي دون وجود أداء تكنولوجي.

4- **معياري المصدر:** ويشير جلال الدين (2009) إلى هذا المعيار حيث يقسم الأداء وفقاً له إلى نوعين الأداء الداخلي أو الذاتي والأداء الخارجي.

أ- **الأداء الداخلي:** ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من المواد وينتج بالأساس ما يلي:

- **الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورداً إستراتيجياً قادراً على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال مهاراتهم.

- **الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

- **الأداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة الوسائل المالية المتاحة واستخدامها

( ميسون، 2017، ص36 ) .

ب- **الأداء الخارجي:** وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه، ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصيغة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة.

كما ويصنف الأداء إلى ثلاثة أنواع كما أوردها أبو شرح وهي كالتالي:

**1- أداء المهام:** يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات، والبيع وجرد المخزون، إدارة التابعين، وكل أداء يسهم بشكل مباشر، أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء، أو السلوك إلى الحاجة إلى إحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضاً يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لإيجاد مثل هذا الجو.

**2- الأداء الطرفي:** هو كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل العمليات الجوهرية في المنظمة ومعالجتها، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة والمناخ التنظيمي، والأداء هنا ليس دوراً إضافياً في طبيعته، وإنما يكون خارج نطاق المهام الوظيفية الأساسية ويعتمد على الطرف الذي تجري فيه معالجة العمليات، مثلاً ممكن أن يكون موجه نحو الزملاء أو نحو المنظمة ككل من خلال الحرص واستمرارية الحماس وبذل مجهود إضافي في العمل، أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة، وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية والإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد.

**3- الأداء المعاكس أو المجابه:** وهو يختلف عن النوعين السابقين حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب ويشمل بعض السلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام والمهاجمة ( ميسون، 2017، ص36-ص38).

**4- أهداف الأداء الوظيفي :**

يهدف الأداء لتحقيق جملة من الأهداف الفردية تتمثل في :

**1-4 الحركية و الاستعداد :** الهدف من الأداء هنا إضافة طابع الحركية و المرونة للمنظمة

لأجل كسر روتين العمل فالأداء هو ترياق الروتين.

ما يعني إن الأداء يكسر الروتين و الملل، فالإنجاز تذلل الصعوبات، إذ يهدف الأداء إلى

تحقيق نسب عالية من التحسين و التطور لوضع المنظمة، فوضع المنظمة الجامد قد لا يسمح لها

بان تحقق النجاح ما لم تحسن الأداء، فإذا ما حسنت أدائها صارت لها قدرة اكبر على التصرف

بمرونة خصوصا في ظل التنافس و التسابق الذي يحيط ببيئة العمل.

**2-4 تطوير الموارد البشرية :** يعتبر الداء وسيلة لتعلم المهارات و اكتساب الكفاءات في أي

مجال، و يعتبر بذلك الأداء من المتطلبات الأساسية لأية فرصة عمل، لذلك صار لزاما تطوير المورد

البشري من خلال التكوين أو التدريب حتى يستطيع مواكبة مجريات عمله و تهيئته لمسايرة أية تغيرات

قد تصادفه في عمله.

**3-4 التحفيز :** إذ يهدف الأداء لتحفيز الأفراد لابتكار و الإبداع بحيث يولد التنافس

الايجابي بين الأفراد لترقية أدائهم لنيل التحفيز المتماشية مع أدائهم سواء كانت مادية أو معنوية.

فالتحفيز يعمل على إثارة دوافع العمال و إيقاظ روح الإبداع فيهم و يقتل الملل و يمنع تسرب

الخمول و الكسل لعمالهم و يمكن القول بان التحفيز له دور المنبه الذي يوقظ و يشجع العمال على

تقديم أفضل ما لديهم و يبرز طاقاتهم، و المنظمات الذكية هي القادرة على استغلال هذه النقطة

لصالحها من خلال تحفيز العمال و تشجيعهم و من ثم تركهم يؤدون أعمالهم بحرية و ثقة.

**4-4 التمكين :** يهدف الأداء لتمكين العمال و ترسيخ فكرة المشاركة بين القائد و تابعيه من خلال توفير مزيد من الفرص و المعلومات و الموارد و الدعم، كما يركز على ضرورة توفير السياسات و العمليات و الهياكل التي تشجع على الاندماج العالي.

و عليه فان التمكين يساهم في إشباع حاجات الفرد من تقدير و إثبات للذات، و يزيد من قدرته في مقاومة ضغوط العمل و يحقق ارتباطه الوثيق بالمنظمة نتيجة إحساسه بالمسؤولية اتجاهها، و بذلك تقل نسب التغيب، فالعامل الذي يبرهن على قدرته في تحمل الصعاب و المسؤوليات يفتح مجال لتمكينه للقيام بمهام أكثر تعقيدا و أكثر مسؤولية نظرا لثقة المسؤولين فيه من خلال مستواه الذي أثبتته (نبيلة، 2019، ص54-ص55).

#### 5- عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

- 1-5 **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- 2-5 **نوعية العمل:** وتتمثل في مد ما يدرك الفرد عن عمل الذي يقوم ب وما يمتلك من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3-5 **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز .

**4-5 المثابرة و الوثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و انجاز الأعمال في أوقاتها المحدد ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين(حمزة،2020،ص52).

### 6- مؤشرات الأداء الوظيفي ( مظاهر الأداء الوظيفي ) :

هناك مجموعة من المعايير التي تحدد على أساسها فعالية الأداء الوظيفي من عدمه و تتمثل هذه المؤشرات في :

**1-6 رضا العامل عن العمل:** يعتبر الرضا تلك الحالة العاطفية السارة التي تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته، وتعبّر عن مدى قبوله لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل.

**2-6 الرضا الجماعي و التعاون مع الزملاء :** يقصد به رضا جماعة من الأفراد الذين تنشأ بينهم شبكة من العلاقات الإنسانية و الاجتماعية، يعمل على ترابط الجماعة و تماسك أفرادها ما يدفعهم إلى تحسين أدائهم، و لهذا فان الرضا الجماعي لا يتحقق إلا إذا اعترفت الإدارة بتلك الجماعة التي يتعاون أفرادها في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة و يعتبر التعاون بين الزملاء احد أهم مظاهر الأداء الجيد لان التعاون يؤدي إلى رفع الروح المعنوية و بالتالي رفع أداء العاملين.

**3-6 معدل الإنتاج :** يقصد بالإنتاج مزج الموارد المتنوعة و تحويلها لسلع و خدمات، فهو بذلك خلق المنفعة أو زيادتها، و يمكن ملاحظة الزيادة في الحالة يتحقق للعمال زيادة في أجورهم و ما يتبعه من رفع مستوى إنتاجيتهم و العكس صحيح.( نبيلة،2019، ص57-ص58).

**4-6 التغيب :** إن زيادة معدل التغيب عن الحالة الطبيعية يعد مؤشرا على سلبية الأداء علما بان المعدل الشائع للتغيب في المنظمات يتراوح بين 3% و 6% باعتباره عاديا لكن إذا ما زاد المعدل عن 6% يعد من المؤشرات السلبية لسوء الأداء.

**5-6 التنقلات و الاستقالات :** إن زيادة التنقلات داخل المؤسسة يخلق نوعا من عدم الاستقرار في وظيفة معينة بسبب صعوبة تكيف الموظف مع عمله، و يكشف الطلب على التنقلات أو على الاستقالات عن وجود اضطرابات في العمل.

قد تكون هذه التنقلات و الاستقالات نتيجة ظروف مادية, نفسية أو اجتماعية، أو قد يكون سببها المشرف أو القائد إلا أنها في كلتا الحالتين تبرهن عن ضعف في مستوى الأداء، بحيث إن ظروف العمل المادية حتى و إن بدت للبعض مسالة عادية لا تؤثر على الأداء، إلا أنها فكرة لا أساس لها من الصحة، لان الفرد يقضي جل أوقاته في مكان عمله فيؤثر بظروفه بدرجة كبيرة لا يمكن التغاضي عنها، و لهذا يبدأ ظهور انعكاس تأثيراتها من خلال سلوكه الوظيفي من هروب من العمل، الاستقالة، التسبب في أداء الأعمال... و غيرها من السلوكيات الأخرى (نبيلة،2019، ص58-ص59).

### 7-العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

من أهم العوامل المؤثرة على الأداء ما يلي:

**1-7 غياب الأهداف المحددة:** فالمنظمة التي تمتلك خطط تفصيلية لعملها و أهدافها و معدلات الإنتاج المطلوب أدائها لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز أو محاسبة موظفيها على

مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا لذلك، فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات الإنتاج و الأداء الجيد فعندها يساوي الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

### 7-2 عدم المشاركة في الإدارة : إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة

في التخطيط و صنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية و الموظفين في المستويات الدنيا و بالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية و العمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، و هذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع أهداف المنظمة، و هذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب انجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء و قد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.

### 7-3 اختلاف مستويات الأداء : من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب

التي تربط بين معدلات الأداء و المردود المادي و المعنوي الذي يحصلون عليه فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات و العلاوات و الحوافز التي يحصل عليها كلها كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، و هذا يتطلب نظاما متميزا لتقويم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي و الموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط أو الموظف الكسول و الموظف غير المنتج(ليلي، 2018،ص22).

### 8- أبعاد الأداء الوظيفي :

تعنى بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن

تميز بين ثلاث أبعاد لأداء وهي كالتالي:

**8-1 كمية الجهد المبذول:** تعبر عن مقدار الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

**8-2 الجهد المبذول:** فتعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كمية بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد درجة مطابقة الإنتاج المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

**8-3 نمط الأداء:** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤذي بها أنشطة العمل أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة، إذ كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة (يزيد، 2018، ص99).

## 9-محددات ومعايير الأداء الوظيفي :

إن الأداء الوظيفي هو " الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على انه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد."

ولهذا نجد أن محددات الأداء تتوضح في:

- الجهد المبذول من طرف الفرد.

- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء المنظمة.

- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته.

1- الجهد : يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- القدرات: تشير إلى القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها الأداء وظيفته أو مهامه.

3- إدراك الدور : ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فان أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فان هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فان الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تنقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو إن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفضا، وبطبيعة الحال إن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر.

من خلال كل هذا يمكننا القول أن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لا نجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات، معلومات وخبرات ومدى إدراكه لما يقوم به المنظمة التي ينتمي إليها(العابد، 2021،ص57) .

### خاتمة :

و من هذا نصل إلى أن الأداء الوظيفي يعد من أهم المواضيع التي يجب على المنظمة الاهتمام به نظرا للأهمية التي يحظى بها والنتائج التي تنجم عنه، فالأداء هو عبارة عن نتائج ومخرجات ناتجة عن قيام العمال بانجاز وتنفيذ الأعمال والمهام الموكلة إليهم من طرف المنظمة التي يعملون بها، أو يتمثل في تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى الوصول إليها، ولهذا نجد أن المنظمات في الوقت الحالي أصبحت تركز كل اهتمامها على تحسين وتطوير الأداء الوظيفي من خلال الاعتماد على الطرق والوسائل المناسبة في تحسينه ومعالجة القصور الموجود، بالإضافة إلى معرفة العوامل المؤثرة فيه خاصة العوامل النفسية التي أصبحت تلعب دور كبير في التأثير على مستوى أداء العمال داخل المنظمة في الوقت الحالي، فمن الملاحظ في السنوات الأخيرة أن العلماء والباحثين في مجال علم النفس العمل والسلوك التنظيمي أصبحوا يركزون على دراسة الصحة النفسية في مجال العمل وتأثيراتها على أداء العمال وبالتالي على أداء المنظمة ككل.

## الفصل الرابع :الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

### أولاً-الدراسة الاستطلاعية:

- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2- منهج الدراسة الاستطلاعية
- 3- حدود الدراسة الاستطلاعية
- 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية
- 5- الخصائص السيكمترية لاستبيان الرفاهية النفسية
- 6- عينة الدراسة الاستطلاعية

### ثانياً-الدراسة الاساسية :

- 1- أهداف الدراسة الأساسية
- 2- منهج الدراسة الأساسية
- 3- حدود الدراسة الأساسية
- 4- عينة الدراسة الاساسية
- 5- ادوات الدراسة الاساسية
- 6- الخصائص السيكمترية لادوات الدراسة الاساسية
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية

### أولاً- الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية أو الكشفية تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها و أبعادها، ويتم استخدامها في المراحل الأولى من أي بحث علمي، وتساعد أيضا على تحديد أفضل تصميم للبحث وطريقة جمع البيانات واختيار الموضوعات.

#### 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- التعرف على مدى ملائمة الأداة لدراسة و للتأكد من خصائصها السيكومترية.
- التعرف على مجتمع الدراسة و إجراء المعاينة.
- معرفة أهم العراقيل التي يمكن أن تواجه الباحث لاحقا.

#### 2- منهج الدراسة الاستطلاعية:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع .

#### 3- حدود الدراسة الاستطلاعية :

**الحدود الزمانية:** تمت الدراسة الاستطلاعية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية عين تموشنت في فترة ممتدة بين 2023/02/12 و 2023/02/20.

**الحدود المكانية:** تمت الدراسة الاستطلاعية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية عين تموشنت.

تعتبر شركة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب فرع من فروع مجمع سونلغاز و هي شركة مساهمة برأس مال قدره 25 مليار دينار جزائري وهي تتشكل من مجموعة وظيفية و تشغيلية تغطي 511 بلدية موزعة على 17 ولاية شمال وغرب البلاد و يمتد على مساحة 933362 كيلوا متر مربع مع عدد من السكان 10044311.

و تتشكل من :

- 113 وكالة تجارية .

-63 مقاطعة كهرباء .

-46 مقاطعة غاز .

-19 مقاطعة لإستغلال الغاز ( بلغالي، 2017، ص16-17-18 ).

تقع مديرية التوزيع لعين تموشنت على طريق بلدية شعبة اللحم، و بها 315 عامل من كل الفئات الاجتماعية المهنية، تشرف على التسيير التقني والتجاري لشبكتي الكهرباء و الغاز عبر كامل بلديات الولاية . كما تغطي 08 دوائر و هي عين تموشنت ، المالح، ولهاصة، عين الكحيل، حمام بوججر، عين الأربعاء، العامرية، بني صاف .

لديها شبكة مكونة من 06 وكالات تجارية و 03 مصالح تقنية في الكهرباء و 03 مصالح تقنية في الغاز، و تزود 98836 مشترك بالكهرباء و 46335 مشترك بالغاز.

#### 4- أدوات الدراسة الاستطلاعية :

قمنا بإستخدام استبيان في كلا المتغيرين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي من أجل حساب

الخصائص السيكومترية للدراسة.

أ- استبيان الرفاهية النفسية :

حيث تم استخدام الاستبيان الرفاهية النفسية من مذكرة ماستر لمحمدي نور الهدى (2020) و الذي يضم 42 فقرة ، 20 منها ايجابية و 22 سلبية موزعة على ستة أبعاد و هي : (الاستقلالية - التمكن من البيئة - النضج الشخصي - العلاقات الإيجابية مع الآخرين - الهدف في الحياة - تقبل الذات) كل بعد يحتوي على سبعة فقرات، و له خمسة بدائل و هي :

جدولرقم(01) : يوضح البدائل والأوزان الفقرات الايجابية لاستبيان الرفاهية النفسية

الأوزان	البدائل
1	أوافق و بشدة .
2	ارفض و بدرجة متوسطة .
3	ارفض و بدرجة قليلة .
4	ارفض و بدرجة متوسطة .
5	ارفض و بشدة .

جدولرقم(02) : يوضح البدائل والأوزان الفقرات السلبية لاستبيان الرفاهية النفسية .

الأوزان	البدائل
1	ارفض و بشدة .
2	ارفض و بدرجة متوسطة .
3	ارفض و بدرجة قليلة .
4	ارفض و بدرجة متوسطة .
5	أوافق و بشدة .

جدول رقم(03) :يوضح الفقرات السلبية والايجابية لاستبيان الرفاهية النفسية .

الأبعاد	الفقرات الموجبة	الفقرات السالبة
الاستقلالية	4-3-2-1	7-6-5
التمكن من البيئة	11-10-9-8	14-13-12
النضج الشخصي	16-15	21-20-18-17
العلاقات الايجابية مع الآخرين	25-24-23-22	28-27-26
الهدف من الحياة	30-29	35-34-33-32-31
تقبل الذات	39-38-37-36	42-41-40

5- الخصائص السيكومترية لاستبيان الرفاهية النفسية :

1-الصدق :

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرفاهية النفسية:

جدول رقم(04): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعيد الاستقلالية

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.53**	1
0.39**	2

0.63**	3
0.14	4
0.49**	5
0.14	6
0.74**	7

جدول رقم(04): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعيد الاستقلالية

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن جميع العبارات دالة ما عدا الفقرتين رقم (4-6).

جدول رقم(05): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعيد التمكن من البيئة

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
** 0.57	1
** 0.55	2
** 0.73	3
** 0.81	4
** 0.40	5
0.23-	6

0.04	7
------	---

جدول رقم(05): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد التمكن من البيئة

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن جميع العبارات دالة ما عدا الفقرتين رقم (4-6) ،

لأنها ذات دلالة إحصائية ضعيفة أكبر من 0.05

جدول رقم(06): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد النضج الشخصي

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.21	1
0.30	2
0.57**	3
0.34**	4
0.70**	5
0.65**	6
0.60*	7

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (06) أن جميع العبارات دالة ما عدا الفقرتين رقم (1-2) ،

لأنها ذات دلالة إحصائية ضعيفة أكبر من 0.05

جدول رقم(07): يوضح معامل ارتباط الفقرات العلاقات الايجابية مع الآخرين

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.40**	1
0.65**	2
0.68**	3
0.55**	4
0.52**	5
0.33**	6
0.37*	7

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (07) أن كل الفقرات دالة و لها ارتباط قوي ببعد المقياس لأنها

اقل من 0.01 عند مستوى الدلالة.

جدول رقم(08): يوضح معامل ارتباط الفقرات الهدف في الحياة

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.29	1
0.48**	2
0.34**	3
0.45**	4

0.49**	5
0.70**	6
0.45**	7

جدول رقم (08): يوضح معامل ارتباط الفقرات الهدف في الحياة

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (08) السابق ان جميع العبارات دالة ما عدا الفقرة رقم (1)

،لأنها ذات دلالة احصائية ضعيفة اكبر من 0.01

جدول رقم (09): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعد تقبل الذات

معامل الارتباط	الفقرات
بيرسون	
0.38*	1
0.41**	2
0.52**	3
0.29	4
0.34**	5
0.75**	6
0.66**	7

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (09) أن جميع العبارات دالة ما عدا الفقرة رقم (4)، لأنها ذات

دلالة إحصائية ضعيفة أكبر من 0.05

2- الثبات:

-ثبات ألفا كرومباخ:

تم حساب معامل الثبات " ألفا كرومباخ " باستعمال البرنامج SPSS و اظهرت النتائج ان قيمة

الثبات كالتالي :

الجدول رقم(10) : يوضح نتائج الثبات لمتغير الرفاهية النفسية

معامل ألفا كرومباخ	الاستبيان
0.77	الرفاهية النفسية

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الثبات لمتغير الرفاهية النفسية باستخدام

ألفا كرومباخ، و هو ثبات مرتفع بلغت قيمته 0.77.

ب- استبيان الأداء الوظيفي:

تم تبني استبيان الأداء الوظيفي من مذكرة ماستر حمود نظيرة (2021) و الذي يضم 20 فقرة

و خمسة بدائل و هي :

جدول رقم(11) :يوضح البدائل والأوزان لفقرات استبيان الأداء الوظيفي .

الأوزان	البدائل
1	منخفض جدا .
2	منخفض .
3	متوسط .
4	مرتفع جدا .
5	مرتفع جدا .

الخصائص السيكومترية لاستبيان الأداء الوظيفي :

1-الصدق:

-صدق الاتساق الداخلي الأداء الوظيفي :

جدول رقم(12): يوضح معامل ارتباط فقرات الأداء الوظيفي.

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.60**	1
0.86**	2
0.88**	3
0.88**	4
0.84**	5
0.86**	6
0.71**	7

0.61**	8
0.70**	9
0.84**	10
0.62**	11
0.38*	12
0.81**	13
0.86**	14
0.87**	15
0.90**	16
0.79**	17
0.57**	18
0.75**	19
0.64**	20

جدول رقم(12): يوضح معامل ارتباط فقرات الأداء الوظيفي.

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (12) أن كل الفقرات ، دالة و لها ارتباط قوي بالدرجة الكلية

للاستبيان.

2-ثبات:

-ثبات الفا كرومباخ:

تم حساب معامل الثبات " الفا كرومباخ " باستعمال البرنامج SPSS و اظهرت النتائج ان قيمة

الثبات كالتالي :

الجدول رقم(13) :يوضح نتائج الثبات لمتغير الاداء الوظيفي

معامل الفا كرومباخ	الاستبيان
0.95	الاداء الوظيفي

يتبين من خلال الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الثبات لمتغير الأداء الوظيفي باستخدام ألفا

كرومباخ، و هو ثبات مرتفع بلغت قيمته 0.95.

6- عينة الدراسة الاستطلاعية :

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة من عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين

تموشنت حيث ان مجتمع الدراسة يتكون من (315) عامل ، وشملت العينة على(42) عامل و عاملة

تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

**ثانيا - الدراسة الأساسية :**

انطلاقا من طبيعة الموضوع ونتائج الدراسة الاستطلاعية تم تنظيم خطوات الدراسة الأساسية

كالتالي:

**1- أهداف الدراسة الأساسية :**

تهدف الدراسة الأساسية إلى إثبات أوفى فرضيات البحث باستعمال أداة البحث التي تم التأكد من صدقها و ثباتها في الدراسة الاستطلاعية.

**2- منهج الدراسة الأساسية:**

استخدم في الدراسة المنهج الوصفي لملائمته مع طبيعة الدراسة من حيث أهدافها والتأكد من فرضياتها.

**3- حدود الدراسة الأساسية :**

**الحدود الزمانية:** تمت الدراسة الأساسية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية عين تموشنت في فترة ممتدة بين 2023/02/21 و 2023/02/26.

**الحدود المكانية:** تمت الدراسة الأساسية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لولاية عين تموشنت.

4- عينة الدراسة الأساسية :

أجريت الدراسة الأساسية على عينة من عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت ، وشملت العينة على (50) عامل و عاملة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة.

5- أدوات الدراسة الأساسية :

قمنا باستخدام أداة الاستبيان في الدراسة الأساسية وهي نفس الأداة المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية.

6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الأساسية:

بعد تطبيق الاستبيانات على عينة الدراسة الأساسية أعادت الباحثتان حساب الخصائص السيكومترية لأدوات :

-إستبيان الرفاهية النفسية:

-الصدق:

-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرفاهية النفسية:

للتأكد من صدق الاستبيان في صيغته النهائية ، قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون لل فقرات مع الدرجة الكلية للاستبيان باستعمال الحزمة الإحصائية الاجتماعية في نسختها العشرون (SPSS20) ، فجاءت كما هي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول رقم(14) : يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعدها الاستقلالية

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.49**	1
0.61**	2

0.57**	3
0.57**	4
0.45**	5

الجدول رقم (14) : يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعيد الاستقلالية

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (14) أن كل الفقرات ، دالة و لها ارتباط قوي بالدرجة الكلية

بالاستبيان

الجدول رقم (15) : يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعيد التمكن من البيئة:

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.84**	1
0.73**	2
0.67**	3
0.84**	4
0.15	5

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (15) ان جميع العبارات دالة ما عدا الفقرة رقم (5) ، لأنها

ذات دلالة إحصائية ضعيفة اكبر من 0.01

الجدول رقم(16) :يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعده النضج الشخصي:

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.74**	1
0.76**	2
0.75**	3
0.78**	4
0.40**	5

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (16) أن كل الفقرات ، دالة و لها ارتباط قوي بالدرجة الكلية

بالاستبيان.

الجدول رقم(17): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعء العلاقات الايجابية مع

الآخرين:

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.73**	1
0.66**	2
0.65**	3
0.67**	4
0.45*	5
0.29*	6
0.38**	7

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم(17) أن كل الفقرات ، دالة و لها ارتباط قوي بالدرجة الكلية

بالاستبيان.

الجدول رقم: (18) يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعء الهدف من الحياة

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.38**	1
0.41**	2

0.74**	3
0.61**	4
0.63**	5
0.50**	6

الجدول رقم: (18) يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعدها من الهدف من الحياة

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (18) أن كل الفقرات ، دالة و لها ارتباط قوي بالدرجة الكلية

بالاستبيان.

الجدول رقم (19): يوضح معامل ارتباط الفقرات ببعدها تقبل الذات

معامل الارتباط بيرسون	الفقرات
0.91	1
0.55**	2
0.38**	3
0.41**	4
0.38**	5
0.55**	6
0.56**	7

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (19) أن جميع العبارات دالة ما عدا الفقرة رقم (1) ، لأنها

ذات دلالة احصائية ضعيفة اكبر من 0.01

-ثبات:

-ثبات ألفا كرومباخ لاستبيان الرفاهية النفسية:

من أجل التأكد من ثبات الاستبيان قامت الباحثتان بحساب معامل الثبات الكلي للاستبيان من

خلال حساب معامل ألفا كرومباخ كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(20) :يوضح نتائج الثبات لمتغير الرفاهية النفسية

معامل الفا كرومباخ	الاستبيان
0.81	الرفاهية النفسية

يتبين من خلال الجدول رقم (20)، أن قيمة معامل الثبات لمتغير الأداء الوظيفي باستخدام ألفا

كرومباخ،و هو ثبات مرتفع بلغت قيمته 0.81

-إستبيان الاداء الوظيفي :

-الصدق:

-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الأداء الوظيفي :

للتأكد من صدق الاستبيان في صيغته النهائية ، قامت الباحثتان بحساب الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون لل فقرات مع الدرجة الكلية للاستبيان باستعمال الحزمة الإحصائية الاجتماعية في نسختها العشرون (SPSS20) ، فجاءت كما هي موضحة في الجدول الآتي :

الجدول رقم(21): يبين معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لاستبيان الأداء

الوظيفي

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	الفقرات
0.78**	1
0.69**	2
0.82**	3
0.79**	4
0.80**	5
0.84**	6
0.72**	7
0.60**	8
0.75**	9
0.75**	10

\* دالة عند مستوى الدلالة 0.05

\*\*دالة عند مستوى الدلالة 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (21) أن جميع فقرات جاءت دالة عند مستوى دلالة 0.01

-ثبات:

-ثبات ألفا كرومباخ لاستبيان الرفاهية النفسية:

من أجل التأكد من ثبات الاستبيان قامت الباحثتان بحساب معامل الثبات الكلي للاستبيان من

خلال حساب معامل ألفا كرومباخ كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح نتائج الثبات لمتغير الأداء الوظيفي:

معامل ألفا كرومباخ	الاستبيان
0.95	الأداء الوظيفي

يتبين من خلال الجدول رقم (22) أن قيمة معامل الثبات لمتغير الأداء الوظيفي باستخدام ألفا

كرومباخ، و هو ثبات مرتفع بلغت قيمته 0.95

-نلاحظ من خلال حساب مؤشرات السيكونترية للاستبيانات المطبقة في الدراسة الأساسية،

أنها جاءت أقوى من حيث دلالة الإحصائية من تلك (المؤشرات السيكونترية) المتحصل عليها في

الدراسة الاستطلاعية .

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الأساسية :

للتعامل مع نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية استخدمت الباحثة الأساليب

الإحصائية التالية:

-معامل ارتباط بيرسون : لحساب ثبات أدوات الدراسة ثم حساب العلاقة بين متغيرات الدراسة.

- معادلة ألفا كرومباخ: لحساب ثبات الأداة.

---

## الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة و مناقشتها

أولاً- عرض نتائج الفرضيات

ثانياً- مناقشة نتائج فرضيات الدراسة

ثالثاً- توصيات الدراسة (علمية وعملية)

بعدها تم التطرق في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية ، سنحاول في هذا الفصل

بعرض النتائج المتحصل عليها:

## أولاً- عرض نتائج الفرضيات :

### 1- عرض نتائج الفرضية الأساسية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى  
عمال ادارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت .

### -الجدول رقم(23):يوضح العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ر" المحسوبة	
دالة	49	0.585	العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي

من خلال جدول رقم (23) ، يتبين لنا بأنه توجد علاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء

الوظيفي ، ومنه نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرضية توجد علاقة بين الرفاهية النفسية و الأداء

الوظيفي لعمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت .

### 2-نتائج الفرضيات الفرعية:

-الفرضية الفرعية الأولى: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقلال ذات

(الاستقلالية) الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت؟

الجدول رقم(24):يوضح العلاقة بين استقلال الذات(الاستقلالية) والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ر" المحسوبة	
دالة	49	0.489	العلاقة استقلال الذات (الاستقلالية) و الأداء الوظيفي

من خلال جدول رقم (24) ، يتبين لنا بأنه توجد علاقة بين استقلال الذات ( الاستقلالية ) و الأداء الوظيفي ، ومنه نرفض الفرض الصفري و نقبل الفرضية توجد علاقة بين استقلال الذات ( الاستقلالية ) والأداء الوظيفي لعمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت .

-الفرضية الفرعية الثانية :هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي لدى عمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت؟.

الجدول رقم(25)يبين العلاقة بين العلاقات الايجابية مع الآخرين والأداء الوظيفي:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ر" المحسوبة	
دالة	49	0.595	العلاقة بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي

من خلال جدول رقم (25) يتبين لنا بأنه توجد علاقة بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي ، ومنه نقبل الفرضية ونقبل الفرض الصفري توجد علاقة بين العلاقات الايجابية مع الآخرين والأداء الوظيفي لعمال إدارة مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت .

## ثانيا-مناقشة نتائج فرضيات الدراسة :

بعد عرض النتائج ستقوم الباحثتان بمناقشتها و تحليلها.

## 1- مناقشة نتائج الفرضية الأساسية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

- قد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الرفاهية النفسية و الأداء الوظيفي من خلال الجدول رقم (23) حيث بلغت قيمة " ر" المحسوبة 0.58 ، و هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ، و هو ما يثبت وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين ، فكلما وجدت رفاهية نفسية داخل المؤسسة وجد أداء وظيفي .

كما يتضح انه كلما كانت الرفاهية داخل المؤسسة تجعل العامل يتخذ قرارات صائبة ، و بالتالي تعطي تأثيرا ايجابيا نحو كل أفراد العمل ، حيث انها تتأثر بجوانب ذاتية و موضوعية مرتبطة بالحالة الصحية و الحالة النفسية للفرد . كما أن الرفاهية النفسية تتمثل في درجة رقي مستوى الخدمات المادية و الاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع من طرف العمال برقي أداءهم الوظيفي الذي يعكس وفاء الفرد . فتجعل لكل من العاملين و المؤسسة قدرة عالية على الاستمرار بأداء وظيفي المطلوب من اجل تحقيق المراد و هو النجاح للمؤسسة و العمال.

و هذا يتطابق مع دراسة حمودة (2022)، باختبار العلاقة بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي ، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية و ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي.

و أيضا ما يتطابق مع دراسة طلحاوي و براهيمي (2020)، باختبار تأثير الالتزام المهني على مستوى الأداء الوظيفي ، توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة معنوية بين الالتزام الوظيفي و الأداء الوظيفي ، و وجود اثر معتبر و قوي للالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة .

## 2- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين استقلال الذات (استقلالية) و الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

قد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين استقلال الذات (استقلالية) و الأداء الوظيفي من خلال الجدول رقم (24) حيث بلغت قيمة " ر " المحسوبة 0.48 ، و هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ، و هو ما يثبت وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين ، فكلما وجد استقلال الذات (استقلالية) داخل المؤسسة وجد أداء وظيفي .

فالقدررة على رفع الأداء الوظيفي يعود لأحد أبعاد الرفاهية النفسية ألا و هو استقلال الذات (استقلالية)، و هو قدرة الفرد على مواجهة الضغوط الاجتماعية والتفكير والتصرف بطرقه الخاصة ، وقدرته على تنظيم سلوكه من داخله وتقييم ذاته تبعا لمعايير شخصية.

و هذا يتطابق مع دراسة مانع بوهراوة (2021) باختبار اثر الرفاهية النفسية على الأداء الوظيفي ،حيث طبقت على عمال إداريين أي مطابقة لدراستنا ، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية و ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي.

و أيضا ما يتطابق مع دراسة إبراهيم عبد الكريم (2021) ، اختبار علاقة الرفاهية النفسية بكفاءة الذات ، حيث طبقت على عينة من طلاب الجامعة ، و توصلت إلى انه يوجد علاقة ارتباطية ايجابية بين كفاءة الذات و الرفاهية النفسية .

### 3- مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة توزيع الغاز و الكهرباء بعين تموشنت.

- قد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين العلاقات الايجابية مع الآخرين و الأداء الوظيفي من خلال الجدول رقم (25) حيث بلغت قيمة " ر " المحسوبة 0.59 ، و هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 ، و هو ما يثبت وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين ، فكلما وجدت علاقات ايجابية مع الآخرين داخل المؤسسة وجد أداء وظيفي .

فأول بعد من أبعاد الرفاهية النفسية الذي يشير إلى أن الفرد يتمتع بصحة نفسية مع نفسه و بالتالي لديه تعامل ايجابي مع الآخرين ، مما يجعل أداءه الوظيفي داخل مؤسسته جيد بتعامله مع أفراد العمل .

و هذا يتطابق مع دراسة بلعربي (2018) باختبار علاقة الرفاهية النفسية بالعمل الجماعي ، حيث طبقت على أساتذة ، و توصلت الدراسة إلى وجود إلى انه هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين فريق العمل التربوي والأداء الوظيفي.

## ثالثاً: توصيات الدراسة (علمية و عملية) :

## 1-العملية :

- العمل على تحسين ظروف العمل المادية بما يتناسب مع المتطلبات الجسمية ، النفسية ، العقلية والاجتماعية لدى العامل .
- التعرف على طموحات العمال و حاجاتهم المختلفة و العمل على تحقيقها من اجل إرضاءهم، و دفعهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة .
- مشاركة الموظفين القداماء خبراتهم مع العمال الآخرين و منحهم الثقة من اجل تحقيق أداء وظيفي ومهني عالي .

## 2-العلمية :

- إعطاء أهمية لمواضيع علم النفس العمل و التنظيم كالرفاهية النفسية و علاقتها بالأداء الوظيفي وغيرها من المواضيع الجديدة .
- تكريس الأخصائيين النفسانيين قدراتهم في دعم الطلبة نفسياً و في البحث العلمي.

---

خاتمة عامة

---

## خاتمة:

من خلال الجانب النظري و الميداني للدراسة يمكننا التأكيد على أهمية الرفاهية النفسية باعتبارها احد أهم مواضيع علم النفس العمل و التنظيم ، لان الرفاهية مطلب أساسي في كل مجالات الحياة ، فبالرفاهية يامن الإنسان على نفسه و على حياته من كل نواحيها . و ما الرفاهية النفسية إلا شعور الشخص دائماً بالإيجابية، والسعي دائماً لوضع أهداف قيمة وذات معنى، ووضع خططاً لتحقيقها، وتشكل لديه علاقات اجتماعية إيجابية، ويشعر بالاستقلالية في تحديد مسار حياته؛ وبالتالي يشعر الفرد بالسكينة والطمأنينة والراحة النفسية؛ و يتمتع الفرد بصحة نفسية عالية بعيداً عن الاضطرابات والضغوطات والمشاكل النفسية.

و ترجع أهمية الرفاهية النفسية الى ارتباطها بمجموعة من المتغيرات ، التي تؤثر في سلوك العنصر البشري باعتباره مورد هام يجب المحافظة عليه و الاستثمار فيه في باقي الموارد الأخرى .

من خلال توفير جو ملائم للعمل ، تهيئة ظروف جيدة ، علاقات ايجابية و اجتماعية مع أفراد العمل ، رواتب ، عطل ، مما ينعكس على الفرد بتحقيق أداء وظيفي و ممارسة مهنته و إعطاء اكبر جهد و القيام بكافة المهام الوظيفية الموكلة أو الموجهة إليه بشكل جيد و مستوى أعلى .

لذا غياب الرفاهية النفسية للعامل يشكل مصدرا للضغط و التوتر مما يؤثر على مستوى أداءه الوظيفي في المؤسسة و وجودها ينعكس إيجابا أيضا على العامل و أداءه في المؤسسة .

---

## قائمة المصادر والمراجع

---

قائمة المصادر والمراجع:

1. رمزي، البعلبكي(2008) . المورد الحديث قاموس انجليزي عربي .بيروت : دار العلم للملايين
2. نبيلة ، عدان ( 2019). ضغوطات العمل و الاداء الوظيفي .عمان : دار مركز الكتاب الاكاديمي
3. احمد علي، دالية (ب.ت). *الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية النفسية للاطفال بين 4-6 سنوات جامعة حلوان*. كلية التربية (رسالة).
4. بخبخ، شفيقة \_راقيق، يزيد(2018). *علاقة ضغوط العمل بالداء الوظيفي دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية*. جيجل(رسالة ماستر).
5. بلعربي ن عادل عبد الرحمان (2018). *الأداء الوظيفي و علاقته بالعمل الجماعي دراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط*. ولاية تيارت (رسالة دكتورا).
6. بلغالي، عائشة (2017) *تقييم الاداء المالي للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مديرية توزيع الغاز و الكهرباء عين تموشنت* . جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
7. ديه، الاء \_ عبد الجبار (2012). *استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس كارول رايف لرفاهية النفسية عند عينة من طلبة الجامعة الاردنية* . عمان ( رسالة ماجستر في علم النفس الاكلينيكي).
8. طلحاوي، مريم \_ براهيمى منصوره (2020) . *الالتزام المهني و تأثيره على مستوى الاداء دراسة من وجهة نظر عينة من الموظفين الاداريين* .رسالة ماستر. جامعة العقيد احمد دراية .ادرار .

9. عدة، العانس\_ وناس، ليلي (2018). *اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة حالة بديوان الترقية و التسيير العقاري*. البويرة (رسالة الماجستير).
10. الغزالي، صليحة \_ عايش، صباح (2020). *اعمال الملتقى الوطني الاول جودة الحياة و التنمية المستدامة في الجزائر. مستوى جودة الحياة النفسية لدى المتدربين دراسة ميدانية على عينة من متعلمي الطور الثانوي*. شلف. جامعة خميس مليانة.
11. قالي، حمزة (2020). *ضغوط العمل و أثرها على الأداء الوظيفي لدى أستاذ الجامعي دراسة ميدانية*. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (رسالة ماجستير).
12. قونقرا، كلثوم \_ العايد، مريم (2011). *الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية*. ادرار (رسالة الماجستير).
13. ميسون ، إسماعيل \_ محمود، الوقعاوي(2017). *استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي و أثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية*. قطاع غزة (رسالة ماجستير).
14. نسرين، خوري (2019). *الرفاه النفسي لدى مرتفعي و منخفضي الشعور بالوحدة النفسية من المتقاعدین المصابين بارتفاع الضغط*. اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا . جامعة محمد لمين دباغين .
15. نظيرة، حمودة (2022). *الرفاه النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت*(رسالة ماجستير).
16. نور الهدى ، محمدي (2020). *المساندة الاجتماعية و علاقتها بالرفاه النفسي لدى الزوجة العاملة دراسة تطبيقية في مؤسسة استشفائية حكيم سعدان*. معسكر . جامعة محمد

17. سليمان، سارة \_ سويلم، عبد الله (2019). البحث العلمي في التربية الرفاهية النفسية لدى عينة من طالبات جامعة الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغيرات الديمقراطية، ج9 ، (ع20) .

18. محمد ابراهيم عبد الكريم ، منى (2021). كفاءة الذات و علاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة ، مجلة كلية الاداب بقنا ( دورية اكاامية علمية محكمة ) ، ج2 (ع 52)،ص452 .

الملاحق



الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - التوزيع

Société algérienne de l'électricité et du gaz - Distribution

REGION DE DISTRIBUTION D'ORAN

Concession de Distribution D'Ain Témouchent  
Division Ressources Humaines

N° .....  
Année 2026

## CONVENTION DE STAGE

Entre, la structure de formation représentée par :

M : le Doyen de faculté des lettres et des langues et sciences humaines  
Structure de formation : faculté des lettres, langues et sciences humaines  
Siège : Ain temouchent

D'une part,

Et l'unité représentée par :

**M. TAIBI MOHAMED**

Fonction : Directeur de Distribution

Unité : Direction de la distribution de l'électricité et du gaz d'Ain-Temouchent.

Siège : Ain-Témouchent.

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

**ARTICLE 01 :** La présente convention établie conformément aux dispositions de la circulaire n°101 DR/Cir en date du 08.11.1993 relative au parrainage dans l'entreprise a pour objet de définir :

- Les relations entre l'unité et la structure de formation.
- Les conditions de réalisation de l'activité.
- Les dispositions de règlement des griefs et des différends qui peuvent survenir entre les deux parties.

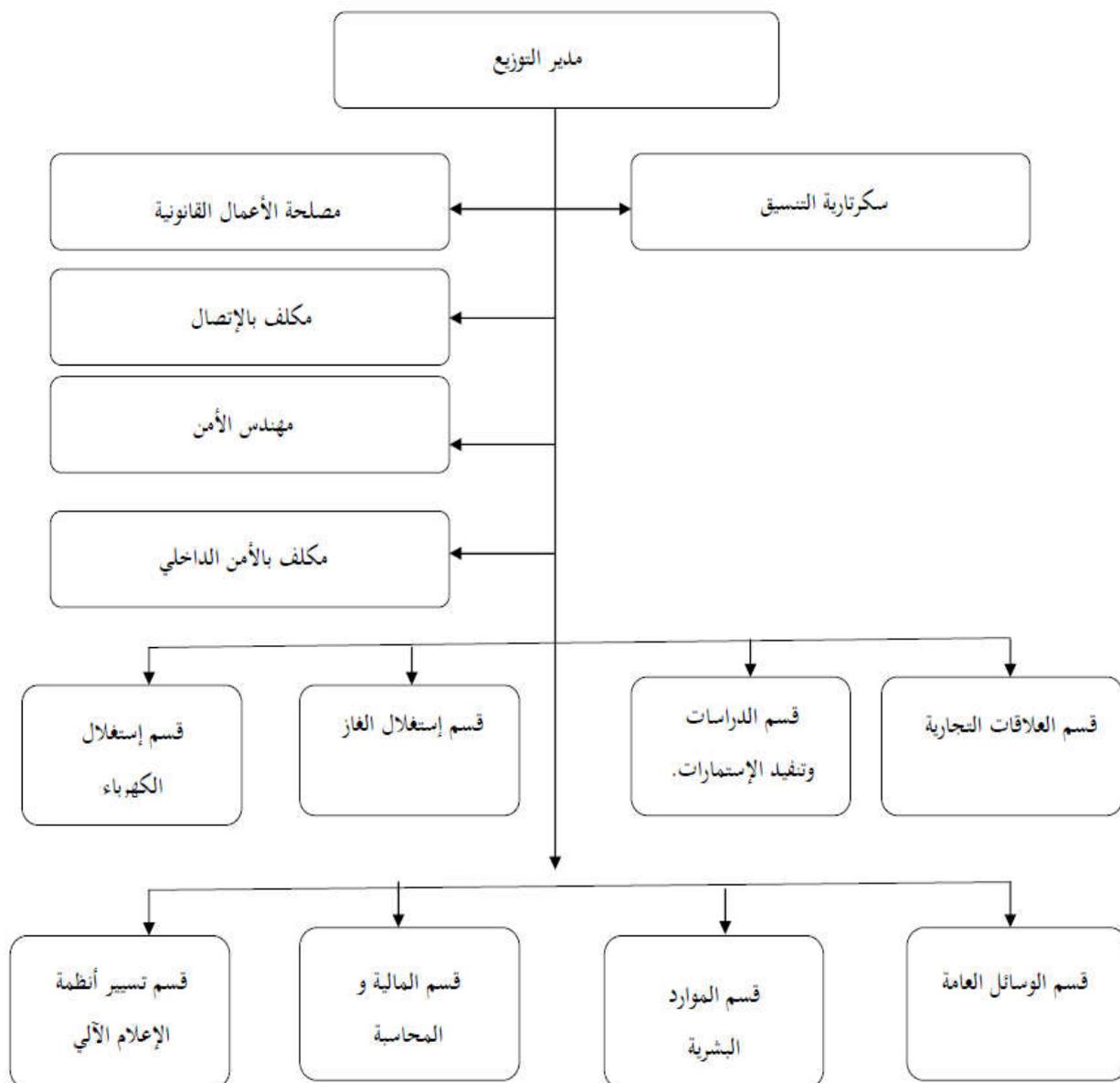
**ARTICLE 2 :** La Concession de distribution Ain-Temouchent est chargée d'assurer la formation pratique des stagiaires :

- **Ahmed Sedik ibtisseem**
- **Hadou rime bouchra**

Dans le domaine **Sociologie de travail**, pour une période qui s'étale du **12.02.2023 au 26.02.2023**

**ARTICLE 3 :** La Concession de distribution Ain-Temouchent charge M. **Hammo Boutrig** en qualité d'encadreur parmi ses cadres chargés du suivi administratif de l'activité parrainage, aux plans d'assiduité et la prise en charge du stagiaire afin d'assurer la réalisation du programme prévu dans de bonnes conditions





الانحدار البسيط

**Variabes introduites/supprimées<sup>a</sup>**

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	الاداء <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : الرفاهية

b. Toutes variables requises saisies.

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,328	,42351

a. Valeurs prédites : (constantes),

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	4,472	1	4,472	24,935	,000 <sup>b</sup>
Résidu	8,609	48	,179		
Total	13,082	49			

a. Variable dépendante : الرفاهية

b. Valeurs prédites : (constantes),

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	1,374	,163		8,434	,000

الاداء	,383	,077	,585	4,993	,000
--------	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : الرفاهية

#### Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variab les introduites	Variabl es supprimées	M éthode
1	الاداء <sup>b</sup>	.	E ntrée

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Toutes variables requises saisies.

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,224	,66129

a. Valeurs prédites : (constantes), الاداء

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somm e des carrés	d dl	Moyen ne des carrés	D	S ig.
Régr ession	6,609	1	6,609	15,114	,000 <sup>b</sup>
Rési du	20,991	48	,437		
Total	27,600	49			

a. Variable dépendante : الاستقلالية

b. Valeurs prédites : (constantes), الاداء

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés	Coeffici ents standardisés	t	S ig.

	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	1,120	,254		4,402	,000
الاداء	,466	,120	,489	3,888	,000

a. Variable dépendante : الاستقلالية

#### Variables introduites/supprimées<sup>a</sup>

Modèle	Variab les introduites	Variab les supprimées	Méthode
1	الاداء <sup>b</sup>	.	Entrée

a. Variable dépendante : العلاقات

b. Toutes variables requises saisies.

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,595 <sup>a</sup>	,354	,341	,61508

a. Valeurs prédites : (constantes), الاداء

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	9,957	1	9,957	2,6318	,000 <sup>b</sup>
Résidu	18,159	48	,378		
Total	28,116	49			

a. Variable dépendante : العلاقات

b. Valeurs prédites : (constantes), الاداء

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	1,002	,237		4,235	,000
الاداء	,572	,111	,595	5,130	,000

العلاقات. Variable dépendante :

### الدراسة الاستطلاعية:

أبعاد الرفاهية النفسية الدراسة الاستطلاعية :

معامل ارتباط الفقرات ببعد الاستقلالية :

الاستقلالية  
Corrélation de Pearson 1  
\*\*,394, \*\*,530, 142, \*\*,744, 139, \*\*,493, \*\*,633,  
Sig. (bilatérale) 000, 010, 000, 381, 000, 368, 001, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

عبر عن ارائي و ان كانت معارضة لاراء معظم الناس  
Corrélation de Pearson 1  
209,057,- 074,- 065,- 168, 279, \*\*,530,  
722, 642, 681, 289, 074, 000, Sig. (bilatérale)  
184,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

لا تتاثر قراراتي بما يفعله الاخرين  
Corrélation de Pearson 1  
\*\*,394, 004, \*,351,- 169,- 048, \*\*,409, 1 279,  
023, 285, 765, 007, 074, 010, Sig. (bilatérale)  
979,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

لدي ثقة في ارائي حتى و لو كانت مخالفة لراي الاغلبية  
Corrélation de Pearson 1  
261,230,- \*,333, 190, 1 \*\*,409, 168, \*\*,633,

142, 031, 227, 007, 289, 000, Sig. (bilatérale)  
095,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de ان اكون سعيدا مع نفسي اكثر اهمية من ان يتقبلني الاخرين  
136,- 208,- 246,- 1 190, 048,065,- 139, Pearson

186, 116, 227, 765, 681, 381, Sig. (bilatérale)  
389,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de Pearson ان اشعر بالقلق فيما يعتقد الاخرون عني او اتجاهي  
\*\*611, 035, 1 246,- \*333,169,- 074,- \*\*493,

826, 116, 031, 285, 642, 001, Sig. (bilatérale)  
000,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de غالبا اغير رأبي في القرار الذي يعرضه عائلي و اصدقائي  
272, 1 035,208,- 230,- \*351,- 057,- 142, Pearson

826, 186, 142, 023, 722, 368, Sig. (bilatérale)  
081,

42 42 42 42 42 42 42 42 N

من الصعب بالنسبة لي التعبير عن ارائي الخاصة بشأن الموضوعات المثيرة لنقاش  
\*\*611,136,- 261, 004, 209, \*\*744, Corrélation de Pearson

1 272,

081, 000, 389, 095, 979, 184, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral .\*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral .\*

معامل ارتباط الفقرات ببعدها التمكن من البيئة

**553,	**567,	1	Corrélacion de Pearson	التمكن_من_البيئة
036,023,-	**401,	**808,	**730,	
822, 885, 009, 000, 000, 000, 000,				Sig. (bilatérale)
42	42	42	42	42
42	42	42	42	N
240,	1	**567,	Corrélacion de Pearson	اجيد ادارة مسؤولياتي اليومية
064,-	267,-	065,-	**469, *306,	
686, 088, 682, 002, 049, 126, 000,				Sig. (bilatérale)
42	42	42	42	42
42	42	42	42	N
1 240,	**553,	Corrélacion de Pearson	اهتم عموما باحوالي المالية و الشخصية	
052,-	172,-	198,	*361, 095,	
742, 276, 208, 019, 549, 126, 000,				Sig. (bilatérale)
42	42	42	42	42
42	42	42	42	N
**730,	Corrélacion de Pearson	اتحكم بوقتي لدرجة التمكن من القيام بكل شئ		
055,-	167, 018,	**674,	1 095, *306,	
731, 291, 910, 000, 549, 049, 000,				Sig. (bilatérale)
42	42	42	42	42
42	42	42	42	N
**808,	Corrélacion de Pearson	يمكنني خلق اسلوب حياة لنفسي يروق لي كثيرا		
225,-	035,-	044,-	1 **674, *361, **469,	
151, 828, 782, 000, 019, 002, 000,				Sig. (bilatérale)
42	42	42	42	42
42	42	42	42	N

- \*\*401, Corrélation de Pearson لا اشعر بالراحة مع الناس و المجتمع من حولي  
 \*\*445, 093, 1 044,- 018, 198, 065,

003, 558, 782, 910, 208, 682, 009, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

172,- 267,- 023,- Corrélation de Pearson غالبا ما اشعر ان مسؤوليتي ترهقني  
 281, 1 093,035,- 167,

072, 558, 828, 291, 276, 088, 885, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de اجد صعوبة في ترتيب امور حياتي بالطريقة التي ارضي بها نفسي  
 1 281, \*\*445, 225,- 055,- 052,- 064,- 036, Pearson

072, 003, 151, 731, 742, 686, 822, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral) .\*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral) .\*

معامل ارتباط الفقرات ببعد النضج الشخصي :

\*\*561, 300, 215, 1 Corrélation de Pearson النضج\_الشخصي

\*\*459, \*\*651, \*\*704, \*344,

002, 000, 000, 026, 000, 053, 171, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de من المهم ان نتحدى بالتجارب الجديدة الطريقة التي نفكر بها في انفسنا  
 108,- 201,- 037, 104,- 287,- \*343, 1 215, Pearson

496, 203, 817, 511, 065, 026, 171, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

300, Corrélacion de Pearson اشعر بانني تورت كثيرا كشخص مع مرور الوقت

011,- 110,- 092, 193,- 140,- 1 \*343,

947, 488, 561, 221, 376, 026, 053, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

- \*\*561, Corrélacion de Pearson انا لا اهتم بالنشاطات التي تزيد من خبراتي

228, \*\*405, \*317, 269, 1 140,- 287,

146, 008, 041, 084, 376, 065, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélacion de لا ارغب في ان احرب طرق جديدة للقيام بالاشياء فحياتي على ما يرام

213,- 222, 215, 1 269, 193,- 104,- \*344, Pearson

176, 158, 171, 084, 221, 511, 026, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélacion de عندما افكر في امري اجد انني كشخص لم اتحسن كثيرا و ذلك على مر السنين

152, \*\*547, 1 215, \*317, 092, 037, \*\*704, Pearson

337, 000, 171, 041, 561, 817, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

لا استمتع بالموقف الجديدة التي تتطلب من تغيير طريقي المألوفة عند القيام بالاشياء الجديدة

222, \*\*405, 110,- 201,- \*\*651, Corrélacion de Pearson

287, 1 \*\*547,

065, 000, 158, 008, 488, 203, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de هناك صدق في المثل 'انه لا يمكن تعليم شخص تقدم في العمر حيل جديدة

1 287, 152, 213,- 228, 011,- 108,- \*\*459, Pearson

065, 337, 176, 146, 947, 496, 002, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral .\*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral .\*

معامل ارتباط الفقرات ببعد العلاقات الايجابية :

\*\*647, \*\*403, 1 Corrélation de Pearson العلاقات\_الايجابية\_مع\_الاخرين

\*368, \*\*433, \*\*518, \*\*546, \*\*683,

017, 004, 000, 000, 000, 000, 008, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

- 1 \*\*403, Corrélation de Pearson معظم الناس رونني محب و حنون

097, 013, 149, 044,- 076, 091,

540, 933, 347, 783, 634, 565, 008, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de Pearson استمتع بالمحادثات المتبادلة مع افراد العائلة تو الاصدقاء

029,- 214, 089, \*\*620, \*\*737, 1 091,- \*\*647,

856, 173, 575, 000, 000, 565, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de Pearson يصفني الناس انني شخص كريم و مستعد لاشارك بوقتي مع الاخرين  
- 030, 110, \*\*692, 1 \*\*737, 076, \*\*683, Pearson  
024,

879, 850, 487, 000, 000, 634, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de Pearson اعلم بانه يمكنني الثقة باصدقائي و انهم يمكنهم ان يتقو بي  
164,- 056, 025, 1 \*\*692, \*\*620, 044,- \*\*546,

298, 726, 873, 000, 000, 783, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de Pearson غالبا ما اشعر بالوحدة بسبب قلة اصدقائي المقربين الذين اشاركهم اهتماماتي  
194, 209, 1 025, 110, 089, 149, \*\*518, Pearson

217, 185, 873, 487, 575, 347, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

ليس لدي الكثير من الناس الذين يرغبون في الاستماع لي عندما اكون في حاجة الى الحديث معهم

1 209, 056, 030, 214, 013, \*\*433, Corrélation de Pearson  
076,

631, 185, 726, 850, 173, 933, 004, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

- 097, \*368, Corrélation de Pearson يبدو لي ان معظم الناس لديهم اصدقاء اكثر مني  
1 076, 194, 164,- 024,- 029,

631, 217, 298, 879, 856, 540, 017, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N



Corrélation de Pearson تبدو نشاطاتي اليومية غالبا تافهة و غير مهمة بالنسبة لي

216,- 053, \*382, 1 206,091,- 132, \*\*451,

168, 740, 013, 191, 565, 406, 003, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

\*\*497, Corrélation de Pearson لا يراودني شعور جيد حيال ما انا بصدد انجازه في الحياة

010, 286, 1 \*382,075,- 112,- \*321,

949, 066, 013, 639, 479, 038, 001, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

Corrélation de Pearson اعتدت ان اضع اهدافا لحياتي و لكن تبدو لي مضيعة للوقت

\*355, 1 286, 053, 000, \*\*440, 136, \*\*706,

021, 066, 740, 998, 004, 390, 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

\*\*446, Corrélation de Pearson اشعر احيانا انني فعلت كل ما يلزم فعله في الحياة

1 \*355, 010,216,- 087, 265,212,-

021, 949, 168, 584, 089, 178, 003, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

معامل ارتباط الفقرات ببعدها تقبل الذات :

تقبل\_الذات      1      Corrélacion de Pearson  
\*\*516,      \*\*411, \*370,      \*\*661,      \*\*753, \*342, 292,  
000, 000, 027, 061, 000, 007, 016,      Sig. (bilatérale)  
42      42      42      42      42      42      42      42      N

ارتكبت بعض الاخطاء في الماضي و لكن اشعر ان كل شيء سار على افضل صورة  
000, 169,- 092, 045, 255,      1 \*370,      Corrélacion de Pearson  
028,  
859, 1,000 286, 563, 776, 103,      016,      Sig. (bilatérale)  
42      42      42      42      42      42      42      42      N

Corrélacion de Pearson      الماضي بتقلباته مع نجاح و فشل و لكن لا ارغب في تغييره  
212,- 048,- 141,- 185, \*357,      1 255,      \*\*411,  
177, 764, 373, 241, 020,      103, 007,      Sig. (bilatérale)  
42      42      42      42      42      42      42      42      N

Corrélacion de      عندما اقارن نفسي مع الاصدقاء و المعارف اشعر انني راض عن نفسي  
\*325,      \*336,-      \*\*553,      1 \*357, 045,      \*\*516,      Pearson  
081,  
611, 036, 029, 000,      020, 776, 000,      Sig. (bilatérale)  
42      42      42      42      42      42      42      42      N

092, 292,      Corrélacion de Pearson      بشكل عام اشعر بالثقة و الاجابية حول نفسي  
093,- 020,-      \*309,-      1      \*\*553, 185,  
557, 900, 047,      000, 241, 563, 061,      Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 Corrélation de اشعر ان الكثير من الناس اعرفهم قد استفادوا من الحياة اكثر مني  
 \*\*439, \*348, 1 \*309,- \*336,- 141,- 169,- \*342, Pearson  
 004, 024, 047, 029, 373, 286, 027, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 - 000, \*\*753, Corrélation de Pearson اشعر بخيبة امل من انجازاتي في الحياة  
 \*\*831, 1 \*348, 020,- \*325, 048,  
 000, 024, 900, 036, 764, 1,000 000, Sig. (bilatérale)

42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 Corrélation de ربما لا يكون تقديري لذاتي ايجابي كما يشعر الاخرين اتجاه انفسهم  
 1 \*\*831, \*\*439, 093,- 081, 212,- 028, \*\*661, Pearson  
 000, 004, 557, 611, 177, 859, 000, Sig. (bilatérale)

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \* )

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\* )

### الاداء الوظيفي الدراسة الاستطلاعية :

ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لاستبيان الاداء الوظيفي :

\*\*882, \*\*867, \*\*601, 1 Corrélation de Pearson مجموع الاداء  
 \*\*704, \*\*618, \*\*716, \*\*865, \*\*842, \*\*886,

\*\*877, \*\*866, \*\*814, \*387, \*\*623, \*\*841,  
 \*\*641, \*\*757, \*\*573, \*\*793, \*\*903,  
 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 000, 000, 000, 000, 000, 011, 000, 000, 000, 000,  
 000, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*744, 1 \*\*601, Corrélacion de Pearson التخطيط لاداء العمل  
 \*\*480, \*356, \*\*445, \*\*696, \*\*610, \*\*705,  
 \*371, \*\*489, \*\*570, 066,- \*\*395, \*\*436, 055,  
 \*\*435, 240, 260, \*\*451, \*\*654,  
 021, 003, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 097, 003, 000, 016, 001, 000, 677, 010, 004, 730, 001,  
 004, 125,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*744, \*\*867, Corrélacion de Pearson فعاليتك في العمل (عمل شيء صحيح)  
 \*\*670, \*\*700, \*\*768, \*\*815, \*\*901, 1  
 \*\*770, 116, \*\*657, \*\*761, \*\*481, \*\*702,  
 \*\*493, \*335, \*\*621, \*\*836, \*\*657, \*\*720,  
 \*\*533,  
 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 030, 000, 000, 000, 000, 000, 466, 000, 000, 001, 000,  
 000, 001,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*882, Corrélacion de Pearson العمل بكفاية (عمل الاشياء بطريقة صحيحة  
 \*\*781, \*\*790, \*\*918, 1 \*\*901, \*\*705,  
 188, \*\*544, \*\*737, \*\*506, \*\*574, \*\*633,  
 \*311, \*\*629, \*\*809, \*\*759, \*\*729, \*\*741,  
 \*\*491, \*\*594,  
 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 045, 000, 000, 000, 000, 000, 233, 000, 000, 001, 000,  
 001, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*610, \*\*886, Corrélacion de Pearson الاعتماد على الذات في انجاز الاعمال  
 \*\*696, \*\*871, \*\*739, 1 \*\*918, \*\*815,  
 \*\*697, 182, \*\*414, \*\*745, \*\*592, \*\*537,  
 \*\*686, \*314, \*\*672, \*\*767, \*\*897, \*\*801,  
 \*345,  
 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 043, 000, 000, 000, 000, 000, 248, 006, 000, 000, 000,  
 025, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

Corrélacion de المشاركة مع فريق العمل في انجاز الاعمال الادارية و الواجبات  
 1 \*\*739, \*\*790, \*\*768, \*\*696, \*\*842, Pearson  
 \*\*500, \*\*654, \*\*519, \*\*517, \*\*519, \*\*646,



42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*480, \*\*618, Corrélation de Pearson أحداث انطباع جيد لدى الرؤساء  
\*\*670, \*\*499, \*\*517, \*\*537, \*\*574, \*\*702,  
\*\*420, \*\*558, 073, \*\*561, \*\*647, \*336, 1  
\*\*440, 293, 135, 262, \*\*465, \*384,  
000, 001, 000, 000, 000, 000, 001, 000, Sig. (bilatérale)  
060, 394, 094, 002, 012, 006, 000, 647, 000, 000, 029,  
004,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*481, 055, \*\*704, Corrélation de Pearson الاهتمام بالمظهر العام  
1 \*336, \*\*539, \*\*641, \*\*519, \*\*592, \*\*506,  
\*\*787, \*\*675, \*\*530, 241, \*\*403, \*\*637,  
\*357, \*\*696, \*373, \*\*594, \*\*600,  
000, 000, 000, 000, 001, 001, 730, 000, Sig. (bilatérale)  
015, 000, 000, 000, 000, 000, 123, 008, 000, 029,  
020, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*761, \*\*436, \*\*841, Corrélation de Pearson التعاون مع الزملاء  
\*\*647, \*\*602, \*\*697, \*\*654, \*\*745, \*\*737,  
\*\*740, \*\*684, \*\*787, 180, \*\*792, 1 \*\*637,  
\*\*416, \*\*600, \*320, \*\*596, \*\*742,

000, 000, 000, 000, 000, 000, 004, 000, Sig. (bilatérale)  
039, 000, 000, 000, 000, 000, 255, 000, 000, 000,  
006, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*395, \*\*623, Corrélacion de Pearson تنظيم اعباء العمل اليومي  
\*\*561, \*331, \*348, \*\*500, \*\*414, \*\*544, \*\*657,  
\*384, \*\*437, \*\*644, 116, 1 \*\*792, \*\*403,  
\*\*474, \*331, 266, \*\*410, \*\*633,

032, 024, 001, 006, 000, 000, 010, 000, Sig. (bilatérale)  
089, 007, 000, 012, 004, 000, 466, 000, 008, 000,  
002, 032,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

188, 116, 066, - \*387, Corrélacion de Pearson الاهتمام بشؤون المرؤوسين  
234, 160, 1 116, 180, 241, 073, 210, \*331, 088, 182,  
\*342, \*\*408, \*\*557, \*353, 202, 288,

181, 032, 581, 248, 233, 466, 677, 011, Sig. (bilatérale)  
000, 022, 199, 065, 136, 313, 466, 255, 123, 647,  
027, 007,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

\*\*814, Corrélacion de Pearson الالتزام بالمحافظة على اوقات الدوام الرسمي  
\*\*590, \*\*815, \*\*697, \*\*741, \*\*770, \*\*570,  
1 160, \*\*644, \*\*787, \*\*530, \*\*558, \*\*510,



القدرة على الحوار و ادارة النقاش Corrélation de Pearson \*\*654, \*\*903,

**523,	**685,	**861,	**767,	**809,	**836,					
**779,	202,	**633,	**742,	**600,	**465,					
**616,	**501,	**782,	1	**800,	**880,					**617,
000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)
001,	000,	000,	000,	000,	199,	000,	000,	000,	000,	002,
										000,
42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	N
42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

القدرة على القيام باعمال اضافية اخرى Corrélation de Pearson \*\*451, \*\*793,

*377,	**700,	**624,	**672,	**629,	**621,					
**669,	**532,	*353,	**410,	**596,	**594,	262,				
**538,	**638,	**707,	1	**782,	**735,					
014,	000,	000,	000,	000,	000,	003,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)
000,	000,	000,	000,	000,	000,	022,	007,	000,	000,	094,
										000,
42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	N
42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

القدرة على القيام بالرقابة Corrélation de Pearson \*311, \*335, 260, \*\*573,

**557,	266,	*320,	*373,	135,	219,	**431,	**464,	*314,		
**548,	1	**707,	**501,	*385,	**413,	*346,				**556,

163, 004, 002, 043, 045, 030, 097, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 001, 012, 007, 025, 000, 089, 039, 015, 394,  
 000, 000,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

240, \*\*757, Corrélation de Pearson القدرة على القيام بالتنسيق مع الاخرين  
 \*\*521, \*\*679, \*\*584, \*\*686, \*\*594, \*\*493,  
 \*\*640, \*\*444, \*\*408, \*331, \*\*600, \*\*696, 293,  
 \*\*443, 1 \*\*548, \*\*638, \*\*616, \*\*786,

000, 000, 000, 000, 000, 001, 125, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 000, 000, 000, 000, 003, 007, 032, 000, 000, 060,  
 003,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

Corrélation de Pearson كيف تقييم اداءك في العمل مقارنة بزملائك في اداء نفس العمل  
 \*\*644, \*345, \*\*491, \*\*533, \*\*435, \*\*641,  
 \*\*474, \*\*416, \*357, \*\*440, \*\*442, \*\*558,  
 \*\*556, \*\*538, \*\*617, \*360, \*\*426, \*\*444, \*342,  
 1 \*\*443,

003, 000, 000, 025, 001, 000, 004, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 000, 000, 019, 005, 003, 027, 002, 006, 020, 004,  
 003,

42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 N  
 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42 42

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

\*(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*).

ثبات الفا الرفاهية النفسية :

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,777	42

ثبات الفا الاداء الوظيفي :

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,954	20

الدراسة الأساسية :

أبعاد الرفاهية النفسية الدراسة الأساسية :

معامل ارتباط الفقرات ببعدها الاستقلالية :

الاستقلالية 1 Corrélation de Pearson \*\*492, \*\*614, \*\*569,

\*\*450, \*\*571,

001, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

\*\*492, Corrélation de Pearson اعبر عن ارائي و ان كان معارضة لاراء معظم الناس

250,- 114,- \*\*433, \*338, 1

080, 429, 002, 016, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

لا تتأثر قراراتي عادة بما يفعله الاخرين  
Corrélation de Pearson \*\*614, 1\*338,  
030, 051, \*352,

834, 723, 012, 016, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

لدي ثقة في ارائي حتى و لو كانت مخالفة لراء الاغلبية  
Corrélation de Pearson \*\*569,  
176,- 019, 1\*352, \*\*433,

221, 894, 012, 002, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

انا اشعر بالقلق فيما يعتقداه الاخرون عني او اتجاهي  
Corrélation de Pearson \*\*571,  
\*\*468, 1 019, 051, 114,-

001, 894, 723, 429, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

من الصعب بالنسبة لي للتعبير عن ارائي الخاصة بشأن الموضوعات المثيرة للنقاش

Corrélation de Pearson \*\*450, 1  
\*\*468, 176,- 030, 250,-

001, 221, 834, 080, 001, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

\*\*. (La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

\*. (La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

معامل ارتباط الفقرات ببعدها التمكن من البيئة :

**668,	**733,	**844,	1	Corrélacion de Pearson	التمكن	152,	**842,	
	292, 000,	000, 000,	000, 000,					Sig. (bilatérale)
		50	50	50	50	50	50	N
**560,	1	**844,	Corrélacion de Pearson	اجيد ادارة مسؤولياتي اليومية	088,	**690,	**400,	
	545, 000,	004, 000,	000,					Sig. (bilatérale)
		50	50	50	50	50	50	N
**560,	**733,	Corrélacion de Pearson	اهتم عموما باحوالي المالية و الشخصية	224,-	**604,	**495,	1	
	117, 000,	000,	000, 000,					Sig. (bilatérale)
		50	50	50	50	50	50	N
**668,	Corrélacion de Pearson	اتحكم بوقتي لدرجة التمكن من القيام بكل شيء	**323,-	**624,	1	**495,	**400,	
	022, 000,	000, 004,	000,					Sig. (bilatérale)
		50	50	50	50	50	50	N
**842,	Corrélacion de Pearson	يمكنني خلق اسلوب حياة لنفسي يروق لي كثيرا	161,-	1	**624,	**604,	**690,	
	265,	000, 000,	000, 000,					Sig. (bilatérale)
		50	50	50	50	50	50	N
-	088, 152,	Corrélacion de Pearson	لا اشعر بالراحة مع الناس و المجتمع من حولي	1 161,-	**323,-	224,		

265, 022, 117, 545, 292, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

معامل ارتباط الفقرات ببعدها النضج الشخصي :

\*\*747, \*\*762, \*\*737, 1 Corrélation de Pearson النضج

\*\*407, \*\*780,

003, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

1 \*\*737, Corrélation de Pearson انا لا اهتم بالنشاطات التي تزيد من خبراتي

187, \*\*567, \*291, \*\*519,

194, 000, 040, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

Corrélation de Pearson لا ارجب في ان اجرب طرق جديدة للقيام بالاشياء فحياتي على ما يرام  
006, \*\*509, \*\*484, 1 \*\*519, \*\*762, Pearson

969, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

عندما افكر في امري اجد انني كشخص لم اتحسن كثيرا و كذلك و ذلك على مر السنين

\*\*443, 1 \*\*484, \*291, \*\*747, Corrélation de Pearson

\*288,

042, 001, 000, 040, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

لا استمتع بالمواقف الجديدة التي تتطلب من تغيير طريقي المألوفة عند القيام بالاشياء

\*\*443, \*\*509, \*\*567, \*\*780, Corrélation de Pearson  
139, 1

334, 001, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

Corrélation de هنالك صدق في المثل "أنه لا يمكن تعليم شخص تقدم في العمر حيل جديدة

1 139, \*288, 006, 187, \*\*407, Pearson

334, 042, 969, 194, 003, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

معامل ارتباط الفقرات ببعد العلاقات الايجابية بالآخرين :

\*\*647, \*\*663, \*\*735, 1 Corrélation de Pearson العلاقات

\*\*383, \*288, \*\*447, \*\*667,

006, 043, 001, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 N

1 \*\*735, Corrélation de Pearson معظم الناس يروني محب وحنونا

074,- 175,- 035, \*\*567, \*\*855, \*\*685,

608, 225, 809, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

\*\*663, Corrélacion de Pearson أستمتع بالمحادثات المتبادلة مع أفراد العائلة أو الأصدقاء

034,- 064,- 091, \*\*447, \*\*519, 1 \*\*685,

812, 659, 528, 001, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

Corrélacion de يصفني الناس أنني شخص كريم ومستعد لأشارك بوقتي مع الآخرين

- 115,- \*\*619, 1 \*\*519, \*\*855, \*\*647, Pearson

202,- 127,

160, 378, 426, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

\*\*667, Corrélacion de Pearson علم بأنه يمكنني الثقة بأصدقائي وأنهم يمكنهم أن يتقوا بي

158, 155,- 067,- 1 \*\*619, \*\*447, \*\*567,

274, 282, 643, 000, 001, 000, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

Corrélacion de غالبا ما أشعر بالوحدة بسبب قلة أصدقائي المقربين الذين أشاركهم اهتماماتي

\*340, \*344, 1 067,- 115,- 091, 035, \*\*447, Pearson

016, 014, 643, 426, 528, 809, 001, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

ليس لدي كثير من الناس الذي يرغبون في الاستماع لي عن أكون في حاجة إلى الحديث معهم

1 \*344, 155,- 127,- 064,- 175,- \*288, Corrélacion de Pearson

199,

166, 014, 282, 378, 659, 225, 043, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

- \*\*\*383, Corrélacion de Pearson يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني

1 199, \*340, 158, 202,- 034,- 074,

166, 016, 274, 160, 812, 608, 006, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

معامل ارتباط الفقرات ببعد الهدف من الحياة :

\*\*\*745, \*\*413, \*\*382, 1 Corrélacion de Pearson الهدف

\*\*496, \*\*633, \*\*606,

000, 000, 000, 000, 003, 006, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

Corrélacion de Pearson أنا استمتع بوضع خطط للمستقبل والعمل على تحقيقها في الواقع

055,- 074, 013, \*288, 037,- 1 \*\*382,

703, 610, 931, 043, 798, 006, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

Corrélacion de أنا أميل إلى التركيز على الحاضر لان المستقبل يقودني إلى المشاكل

122, 002, 134, 018,- 1 037,- \*\*413, Pearson

399, 991, 352, 899, 798, 003, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 50 N

\*\*745, Corrélation de Pearson تبدو نشاطاتي اليومية غالبا تافهة وغير مهمة بالنسبة لي

220, \*\*497, \*\*579, 1 018,- \*288,

125, 000, 000, 899, 043, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 N

\*\*606, Corrélation de Pearson لا يراودني شعور جيد حيال ما أنا بصدد انجازه في الحياة

026, \*318, 1 \*\*579, 134, 013,

860, 024, 000, 352, 931, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 N

Corrélation de Pearson اعتدت أن أضع أهدافا لحياتي ولكن تبدو لي الآن مضيعة للوقت

229, 1 \*318, \*\*497, 002, 074, \*\*633,

110, 024, 000, 991, 610, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 N

\*\*496, Corrélation de Pearson اشعر احيانا انني فعلت كل ما يلزم فعله في الحياة

1 229, 026, 220, 122, 055,-

110, 860, 125, 399, 703, 000, Sig. (bilatérale)

50 50 50 50 50 50 50 N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

معامل ارتباط الفقرات ببعده تقبل الذات :

تقبل  
Corrélation de Pearson 1 091, \*\*548, \*\*377, \*\*407,  
\*\*559, \*\*553, \*\*378,  
Sig. (bilatérale) 531, 000, 007, 003, 007, 000,  
50 50 50 50 50 50 50 50 N

اشعر احيانا انني فعلت كل ما يلزم فعله في الحياة  
Corrélation de Pearson 1 091, 127,- 047, \*302, 225, 012, 235,-  
379, 744, 033, 116, 934, 101, 531, Sig. (bilatérale)  
50 50 50 50 50 50 50 50 N

ارتكبت بعض الاخطاء في الماضي و لكن اشعر ان كل شيء سار على افضل صورة

Corrélation de Pearson \*\*548, 1 235,- 061,- 174, 107,  
209, 143,  
145, 323, 672, 226, 460, 101, 000, Sig. (bilatérale)  
50 50 50 50 50 50 50 50 N

الماضي بتقلباته مع نجاح و فشل و لكن لا ارغب في تغييره

Corrélation de Pearson \*\*377, 1 107, 012,  
103,- 151,- 138,- 118,  
479, 296, 338, 416, 460, 934, 007, Sig. (bilatérale)  
50 50 50 50 50 50 50 50 N

عندما اقارن نفسي مع الاصدقاء و المعارف اشعر انني راض عن نفسي

Corrélation de Pearson \*\*407, 1 118, 174, 225, 062,- 049, 221,-

670,	738,	124,	416,	226,	116,	003,	Sig. (bilatérale)		
50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
Corrélation de		اشعر ان الكثير من الناس اعرفهم قد استفادوا من الحياة اكثر مني							
244,	*317,	1 221,-	138,-	061,-	*302,	**378,	Pearson		
087,	025,	124,	338,	672,	033,	007,	Sig. (bilatérale)		
50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
047,	**553,	Corrélation de Pearson اشعر بخيب امل من انجازاتي في الحياة							
		**399,	1 *317,	049,	151,-	143,			
004,	025,	738,	296,	323,	744,	000,	Sig. (bilatérale)		
50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
Corrélation de		ربما لا يكون تقديري لذاتي ايجابي كما يشعر الاخرين اتجاه انفسهم							
1	**399,	244,062,-	103,-	209,127,-	**559,	Pearson			
004,	087,	670,	479,	145,	379,	000,	Sig. (bilatérale)		
50	50	50	50	50	50	50	50	50	N

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral \*

ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لاستبيان الأداء الوظيفي :

**820,	**694,	**776,	1	Corrélation de Pearson الاداء	
**755,	**605,	**723,	**840,	**805,	**791,
**758,	**665,	**712,	**493,	**841,	**746,
**768,	**800,	**630,	**725,	**702,	

000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000,  
000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*699, 1 \*\*776, Corrélation de Pearson التخطيط لأداء العمل  
\*309, \*\*663, \*\*731, \*\*616, \*\*578, \*\*681,  
\*\*435, \*\*459, 208, \*\*551, \*\*658, \*\*670,  
\*\*511, \*\*632, 264, \*\*438, \*\*596, \*\*719,

000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
064, 001, 000, 000, 002, 001, 147, 000, 000, 000, 029,  
000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*699, \*\*694, Corrélation de Pearson (عمل شيء صحيح) فعاليتك في العمل  
\*\*633, \*\*541, \*\*521, \*\*559, \*\*671, 1  
\*\*455, \*\*409, 182, \*\*460, \*\*582, \*\*537, 274,  
\*\*448, \*\*519, 274, \*347, \*\*565, \*\*653,

000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
054, 013, 000, 000, 001, 003, 206, 001, 000, 000, 054,  
001, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*820, Corrélation de Pearson (عمل الأشياء بطريقة صحيحة) العمل بكفاية  
\*\*757, \*\*760, \*\*757, 1 \*\*671, \*\*681,

\*\*452, 273, \*\*624, \*\*542, \*\*549, \*346, \*\*659,  
 \*\*671, \*\*447, \*\*501, \*\*741, \*\*636, \*\*492,  
 \*\*548,

000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 001, 000, 000, 000, 000, 001, 055, 000, 000, 000, 014,  
 000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*578, \*\*791, Corrélacion de Pearson الاعتماد على ذات في انجاز الأعمال

\*\*433, \*\*713, \*\*689, 1 \*\*757, \*\*559,  
 \*\*394, \*\*429, 241, \*\*704, \*\*473, \*\*676, \*319,  
 \*\*672, \*\*686, \*\*444, \*\*617, \*\*538, \*\*616,

002, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 001, 000, 000, 000, 005, 002, 092, 000, 001, 000, 024,  
 000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

Corrélacion de Pearson المشاركة مع فريق العمل في انجاز الأعمال الإدارية و الواجبات

1 \*\*689, \*\*760, \*\*521, \*\*616, \*\*805,  
 \*\*655, \*\*664, \*\*572, \*\*427, \*\*510, \*\*788,  
 \*\*516, \*\*467, \*\*452, \*\*435, \*\*589, \*\*421,  
 \*\*547, \*\*609, \*\*456,

000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 001, 000, 001, 001, 002, 000, 002, 000, 000, 000, 002,  
 000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*840, Corrélacion de Pearson مدى التقيد بأنظمة العمل في انجاز الأعمال  
 1 \*\*788, \*\*713, \*\*757, \*\*541, \*\*731,  
 \*285, \*\*690, \*\*549, \*\*698, \*\*366, \*\*579,  
 \*\*485, \*\*648, \*\*578, \*\*580, \*353, \*\*614,  
 \*\*603, \*\*673,  
 000, 000, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 000, 000, 000, 012, 000, 045, 000, 000, 000, 009,  
 000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*633, \*\*663, \*\*723, Corrélacion de Pearson الجهد المبذول في العمل  
 \*\*514, \*337, 1 \*\*579, \*\*510, \*\*433, \*\*659,  
 \*\*683, \*\*495, \*\*426, 133, \*\*482, \*\*617,  
 \*\*369, \*\*698, \*348, \*\*574, \*\*695,  
 000, 000, 002, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 013, 000, 000, 000, 000, 002, 359, 000, 000, 000, 017,  
 008, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

274, \*309, \*\*605, Corrélacion de Pearson أحداث انطباع جيد لدى الرؤساء  
 \*\*364, \*344, 1 \*337, \*\*366, \*\*427, \*319, \*346,  
 242, 270, \*290, \*\*755, \*\*665, \*\*603, \*\*543,  
 \*\*475, 262, \*\*523,

017,	009,	002,	024,	014,	054,	029,	000,	Sig. (bilatérale)		
067,	000,	090,	058,	041,	000,	000,	000,	000,	009,	014,
										000,
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**537,	**670,	**755,	Corrélacion de Pearson			الاهتمام بالمظهر العام				
1 *344,	**514,	**698,	**572,	**676,	**549,					
	**621,	**377,	**432,	*300,	**572,	**598,				
		**590,	**617,	*339,	**568,	**448,				
000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)		
016,	000,	001,	000,	007,	002,	034,	000,	000,	014,	
										000,
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**582,	**658,	**746,	Corrélacion de Pearson			التعاون مع الزملاء				
**364,	**617,	**549,	**664,	**473,	**542,					
**586,	**520,	**480,	*321,	**533,	1	**598,				
	**441,	**572,	**467,	**516,	**579,					
000,	000,	000,	001,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)		
001,	000,	000,	000,	000,	000,	023,	000,	000,	009,	
										001,
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
**551,	**841,	Corrélacion de Pearson			تنظيم أعباء العمل اليومي					
**482,	**690,	**655,	**704,	**624,	**460,					

\*\*597, \*\*527, 1 \*\*533, \*\*572, \*\*543,  
 \*\*721, \*\*577, \*\*666, \*\*470, \*\*514, \*\*455,  
 \*\*814,

000, 000, 000, 000, 000, 001, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 000, 001, 000, 001, 000, 000, 000, 000, 000,  
 000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

182, 208, \*\*493, Corrélacion de Pearson الاهتمام بشؤون المرؤوسين

\*\*527, \*321, \*300, \*\*603, 133, \*285, \*\*421, 241, 273,  
 \*\*526, 254, \*309, 213, 132, 095, \*\*449, \*\*404, 1

359, 045, 002, 092, 055, 206, 147, 000, Sig. (bilatérale)  
 029, 138, 359, 510, 001, 004, 000, 023, 034, 000,  
 000, 075,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*712, Corrélacion de Pearson الالتزام بالمحافظة على الأوقات الدوام الرسمي

\*\*614, \*\*589, \*\*429, \*\*452, \*\*409, \*\*459,  
 \*\*404, \*\*597, \*\*480, \*\*432, \*\*665, \*\*426,  
 \*\*510, \*\*501, \*\*374, \*\*528, \*\*606, 1  
 \*\*532, \*359,

002, 000, 000, 002, 001, 003, 001, 000, Sig. (bilatérale)  
 000, 000, 007, 000, 000, 004, 000, 000, 002, 000,  
 000, 010,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*435, \*\*665, Corrélation de Pearson انجاز العمل في الوقت المحدد  
\*\*495, \*353, \*\*435, \*\*394, \*\*492, \*\*455,  
\*\*606, \*\*449, \*\*455, \*\*520, \*\*377, \*\*755,  
\*\*393, \*357, \*\*576, \*282, \*\*478, \*\*558, 1  
000, 012, 002, 005, 000, 001, 002, 000, Sig. (bilatérale)  
000, 047, 000, 000, 000, 001, 001, 000, 007, 000,  
005, 011,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*758, Corrélation de Pearson القدرة على العمل و التكيف في الحالات الطارئة  
\*\*580, \*\*452, \*\*616, \*\*636, \*\*653, \*\*719,  
\*\*528, 095, \*\*514, \*\*586, \*\*621, \*290, \*\*683,  
\*\*487, \*\*628, \*360, \*\*576, \*\*790, 1 \*\*558,  
000, 000, 001, 000, 000, 000, 000, 000, Sig. (bilatérale)  
010, 000, 000, 000, 000, 510, 000, 000, 000, 041,  
000, 000,

50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 N  
50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50

\*\*596, \*\*702, Corrélation de Pearson القدرة على الحوار و إدارة النقاش  
\*\*695, \*\*578, \*\*467, \*\*538, \*\*741, \*\*565,  
\*\*478, \*\*374, 132, \*\*470, \*\*579, \*\*448, 270,  
\*\*378, \*\*620, \*\*440, \*\*441, 1 \*\*790,

000,	000,	001,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)
001,	001,		000,	000,	007,	359,	001,	000,	001,	058,	
										007,	000,
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\*438, \*\*725, Corrélacion de Pearson القدرة على القيام بأعمال إضافية أخرى

**574,	**648,	**516,	**617,	**501,	*347,
*282,	**501,	213,	**666,	**516,	**568,
**605,	**817,	**566,	1	**441,	**576,

000,	000,	000,	000,	000,	013,	001,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)
000,		001,	000,	047,	000,	138,	000,	000,	000,	090,	
										000,	000,
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\*447, 274, 264, \*\*630, Corrélacion de Pearson القدرة على القيام بالرقابة

**467,	*339,	**523,	*348,	**485,	**456,	**444,
**566,	**440,	*360,	**576,	**510,	*309,	**577,
				**475,	**436,	1

013,	000,	001,	001,	001,	054,	064,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)
	000,	001,	010,	000,	000,	029,	000,	001,	016,	000,	
										000,	002,
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\*632, \*\*800, Corrélacion de Pearson القدرة على القيام بالتنسيق مع الآخرين

**698,	**673,	**609,	**686,	**671,	**519,
--------	--------	--------	--------	--------	--------

**628,	*357,	*359,	254,	**721,	**572,	**617,	262,				
	**643,	1	**436,	**817,	**620,						
000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	000,	Sig. (bilatérale)			
002,	000,	000,	000,	011,	010,	075,	000,	000,	000,	067,	
										000,	
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Corrélation de Pearson كيف تقييم أدائك في العمل مقارنة بزملائك في أداء نفس العمل

**547,	**672,	**548,	**448,	**511,	**768,						
**814,	**441,	**590,	**475,	**369,	**603,						
**605,	**378,	**487,	**393,	**532,	**526,						
			1	**643,	**475,						
008,	000,	000,	000,	000,	001,	000,	000,	Sig. (bilatérale)			
000,	000,	007,	000,	005,	000,	000,	000,	001,	000,	000,	
										000,	
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	N
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

.(La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral) \*\*

.(La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral) \*

ثبات ألفا الرفاهية النفسية :

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,817	34

ثبات الفا الاداء الوظيفي :

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,952	20

## استبيانات البحث

### الرفاهية النفسية

الفقرات	ارفض و بشدة	ارفض و بدرجة متوسطة	ارفض و بدرجة قليلة	ارفض و بدرجة متوسطة	ارفض و بشدة
اعبر عن آرائي وان كان معارضة لأراء معظم الناس					
لا تتأثر قراراتي عادة بما يفعله الآخرون					
لدي ثقة في رأيي حتى ولو كانت مخالفة لرأي الأغلبية					
انا أشعر بالقلق فيما يعتقد الآخرون عني أو اتجاهي					
من الصعب بالنسبة لي للتعبير عن رأيي الخاصة بشأن الموضوعات المثيرة للنقاش					
أجيد إدارة مسؤولياتي اليومية					
اهتم عموما بأحوالي المالية والشخصية					
أتحكم بوقتي لدرجة التمكن من القيام بكل شيء					
يمكنني خلق أسلوب حياة نفسي يروق لي كثيرا					
لا أشعر بالراحة مع الناس والمجتمع من حولي					
أنا لا أهتم بالنشاطات التي تزيد من خبراتي					
لا أرغب في ان أجرب طرق جديدة للقيام بالأشياء فحياتي على ما يرام					
عندما أفكر في أمري أجد أنني كشخص لم أتحسن كثيرا وذلك على مر السنين					
لا استمتع بالمواقف الجديدة التي تتطلب من تغيير طريقي المألوفة عند القيام بالأشياء					
هنالك صدق في المثل "أنه لا يمكن تعليم شخص تقدم في العمر حيل جديدة"					
معظم الناس يروني محب وحنونا					
أستمتع بالمحادثات المتبادلة مع أفراد العائلة					

					أو الأصدقاء
					يصفني الناس أنني شخص كريم ومستعد لأشارك بوقتي مع الآخرين
					اعلم بأنه يمكنني الثقة بأصدقائي وأنهم يمكنهم أن يثقوا بي
					غالبًا ما أشعر بالوحدة بسبب قلة أصدقائي المقربين الذين أشاركهم اهتماماتي
					ليس لدي كثير من الناس الذي يرغبون في الاستماع لي عن أكون في حاجة إلى الحديث معهم
					يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني
					أنا استمتع بوضع خطط للمستقبل والعمل على تحقيقها في الواقع
					أنا أميل إلى التركيز على الحاضر لأن المستقبل يقودني إلى المشاكل
					تبدو نشاطاتي اليومية غالبًا تافهة وغير مهمة بالنسبة لي
					لا يراودني شعور جيد حيال ما أنا بصدد انجازه في الحياة
					اعتدت أن أضع أهدافًا لحياتي ولكن تبدو لي الآن مضيعة للوقت
					أشعر أحيانًا أنني فعلت كل ما يلزم فعله في الحياة
					ارتكبت بعض الأخطاء في الماضي ولكن أشعر أن كل شيء سار على أفضل صورة
					الماضي بتقلباته مع نجاح وفشل ولكن لا أرغب في تغييره
					عندما أقارن نفسي مع الأصدقاء والمعارف أشعر أنني راض عن نفسي
					أشعر أن الكثير من الناس أعرفهم قد استفادوا من الحياة أكثر مني
					أشعر بخيبة أمل من إنجازاتي في الحياة
					ربما لا يكون تقديري لذاتي ايجابي كما يشعر

## الأداء الوظيفي

مرتفع	مرتفع جدا	متوسط	منخفض	منخفض جدا	
					التخطيط لأداء العمل
					فعاليتك في العمل (عمل شيء صحيح)
					العمل بكفاءة (عمل الأشياء بطريقة صحيحة)
					الاعتماد على ذات في انجاز الأعمال
					المشاركة مع فريق العمل في انجاز الأعمال الإدارية و الواجبات
					مدى التقيد بأنظمة العمل في انجاز الأعمال
					الجهد المبذول في العمل
					أحداث انطباع جيد لدى الرؤساء
					الاهتمام بالمظهر العام
					التعاون مع الزملاء
					تنظيم أعباء العمل اليومي
					الاهتمام بشؤون المرؤوسين
					الالتزام بالمحافظة على الأوقات الدوام الرسمي
					انجاز العمل في الوقت المحدد
					القدرة على العمل و التكيف في الحالات الطارئة
					القدرة على الحوار و إدارة النقاش
					القدرة على القيام بأعمال إضافية أخرى
					القدرة على القيام بالرقابة
					القدرة على القيام بالتنسيق مع الآخرين

					كيف تقيم أدائك في العمل مقارنة بزملائك في أداء نفس العمل
--	--	--	--	--	--