مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَولِيّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

العدد الخامس عشر – كانون الاول – December / 2025

الرفاهية الاجتماعية عند مديري دوائر الدولة

فاطمة صالح محمد[1]، أ.د علي عبد الرحيم صالح[2]

[1] جامعة القادسية /كلية الأداب – العراق

الملخص: يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى مديري دوائر الدولة في محافظة الديوانية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في هذه الرفاهية بحسب متغيري الجنس (ذكور، إناث) والمنصب الوظيفي (مدير دائرة، معاون مدير، رئيس قسم، مدير شعبة). ولتحقيق أهداف البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس للرفاهية الاجتماعية بالاعتماد على نموذج كيز (2002)، وتكوّن بصيغته النهائية من (19) فقرة، توزعت على ستة بدائل للإجابة. تم تطبيق الأداة على عينة مكونة من (300) مديراً ومديرة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من (13) دائرة ومؤسسة في محافظة الديوانية، وقد شملت العينة مختلف المناصب الإدارية، وبلغت نسبة الذكور 71%، والإناث 29% أظهرت النتائج أن مديري دوائر الدولة يتمتعون بمستوى جيد من الرفاهية الاجتماعية، كما لم تُسجل فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية الاجتماعية تُعزى للجنس أو المنصب الوظيفي. وبناءً على النتائج، قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات الهادفة إلى تعزيز الرفاهية الاجتماعية لدى القيادات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الرفاهية الاجتماعية – محافظة الديوانية – علم النفس الإيجابي.

Abstract. The current research aims to identify the level of social well-being among heads of government departments in Al-Diwaniyah Governorate, and to examine the statistically significant differences in this well-being according to the variables of gender (male, female) and job position (department director, assistant director, section head,

Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256
مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ

division manager). To achieve the objectives of the research, the researcher developed a scale for social well-being based on Keyes' model (2002). The final version of the scale consisted of 19 items, distributed over six response alternatives. The tool was applied to a randomly selected sample of 300 department heads from 13 institutions in Al-Diwaniyah. The sample included various administrative positions, with males representing 71% and females 29% of the total sample. The results showed that government department managers enjoy a good level of social well-being. No statistically significant differences were found in social well-being based on gender or job position. Based on the results, the researcher presented a set of recommendations and proposals aimed at enhancing social well-being among administrative leadership.

1 .البحث العام / الفصل الاول

1.1. مشكلة البحث :

إن الرفاهية الاجتماعية من المفاهيم التي شغلت اهتمام العديد من الباحثين في علم النفس والاجتماع لما لها من أثر في جودة حياة الفرد وتفاعله داخل المجتمع الذي يعيش فيه. وقد تزايدت أهمية هذا المفهوم في الآونة الأخيرة نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئات العمل والضغوط النفسية التي يتعرض لها الأفراد، مما جعل من الضروري دراسة الرفاهية الاجتماعية بوصفها أحد المحددات الرئيسة للتوازن النفسي والاجتماعي للفرد، خصوصاً في البيئات المهنية (*Keyes, 1998*).

ويعد مفهوم الرفاهية الاجتماعية من المفاهيم متعددة الأبعاد التي تشير إلى نوعية العلاقات الاجتماعية التي يقيمها الفرد مع الآخرين ومدى شعوره بالانتماء والقبول والدعم الاجتماعي الذي يتلقاه، كما أنه يتضمن التكامل الاجتماعي، والمساهمة الاجتماعية، والقبول الاجتماعي، والازدهار الاجتماعي، وكلها تساهم في بناء بيئة عمل صحية ومنتجة (*Keyes, 1998*).

وقد أشار (*Montpetit et al., 2015*) إلى أن الرفاهية الاجتماعية تؤثر بشكل مباشر في شعور الفرد بالرضا عن الحياة وتحقيق الذات، كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحفيز والإنتاجية، وفي ضوء ذلك بات من المهم فهم هذا المتغير في إطار وظيفي ومهني يخص مديري دوائر الدولة (*Montpetit et al., 2015*).

ويعاني بعض العاملين في المؤسسات الحكومية من شعور بالعزلة الاجتماعية أو من علاقات

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

سلبية وغير داعمة أو من ضعف في الانتماء المهني، مما ينعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم وميلهم إلى الانسحاب أو التقاعس. وقد أوضحت (*Li et al., 2015*) أن الأشخاص الذين يفتقرون إلى رفاهية اجتماعية متوازنة يكونون أكثر عرضة للاكتئاب والإجهاد المهني، ما يستدعي فحص هذا البعد بدقة (*Li et al., 2015*).

ومن هنا جاءت مشكلة البحث في محاولة معرفة مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى مديري دوائر الدولة في محافظة الديوانية، وتحليل أبعاد هذا المفهوم ضمن السياق المحلي العراقي. وتكمن أهمية الدراسة في كونها تُسلط الضوء على فئة وظيفية لها تأثير مباشر في الأداء المؤسسي، وهي فئة المديرين، حيث إن تعزيز رفاهيتهم الاجتماعية قد يسهم في تحسين بيئة العمل والمؤسسة بشكل عام (*Lawler-Row & Piferi, 2006*)

وتتحدد مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى مديري دوائر الدولة في محافظة الديوانية؟
2. هل تختلف أبعاد الرفاهية الاجتماعية باختلاف النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى)؟
3. هل هناك فروق في مستوى الرفاهية الاجتماعية تبعاً للمتغيرات الوظيفية مثل المركز الإداري (رئيس قسم، مدير شعبة، معاون مدير، مدير دائرة)؟
4. ما طبيعة العلاقة بين الرفاهية الاجتماعية وبعض المتغيرات النفسية والمهنية الأخرى؟

وقد تم الاستناد إلى الدراسات النظرية السابقة مثل دراسة (*Lawler-Row & Piferi, 2006*) التي تؤكد على أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية تعزز من مشاعر الدعم والانتماء، كما تدفع الفرد نحو مزيد من الالتزام الوظيفي. إضافة إلى ذلك، أكدت دراسة (*Boreham et al., 2016*) على أهمية تضمين مؤشرات الرفاهية الاجتماعية في تقييم أداء الموظفين في المؤسسات العامة، لما لذلك من انعكاسات على الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي (*Boreham et al., 2016*)

1.2. اهمية البحث:

تُعد الرفاهية الاجتماعية مفهوماً محورياً في علم النفس الإيجابي، لما لها من انعكاسات مهمة على الحياة الشخصية والمهنية للأفراد، لا سيما في الأدوار القيادية التي تتطلب توازناً داخلياً واستقراراً نفسياً. وفي ظل التحديات التي تواجه مديري الدوائر الحكومية في المجتمع العراقي، تتزايد الحاجة إلى فهم طبيعة الرفاهية الاجتماعية لديهم، باعتبارها عاملاً مؤثراً في جودة الأداء المؤسسي. وقد سعت العديد من الدراسات إلى تسليط الضوء على هذا الجانب في السياقات العالمية، إلا أن البيئة المحلية ما زالت

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

تفتقر إلى المعالجة البحثية الكافية لهذا الموضوع الحيوي، مما يجعل من هذا البحث محاولة لتوسيع الاهتمام العلمي بهذا المفهوم وتطبيقه على واقع إداري عراقي محدد.

أ. الأهمية النظرية:

1. توضيح مفهوم الرفاهية الاجتماعية كأحد أبعاد الصحة النفسية الإيجابية.
2. إبراز أهمية الرفاهية الاجتماعية في حياة القيادات الإدارية.
3. سد الفجوة النظرية في الأدبيات العراقية حول هذا المفهوم.
4. الاستناد إلى نموذج علمي (*Keyes*) في تحليل وتفسير الظاهرة.

ب. الأهمية التطبيقية:

1. تقديم بيانات ميدانية حول واقع الرفاهية الاجتماعية لدى مديري الدوائر.
2. دعم المؤسسات في بناء بيئة عمل صحية نفسياً واجتماعياً.
3. المساهمة في تطوير برامج تدريبية تعزز من الرفاهية في أماكن العمل.
4. الاستفادة من نتائج البحث في تحسين جودة الأداء المؤسسي.

1.3. اهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يأتي:

1. التعرف إلى مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى مديري دوائر الدولة في محافظة الديوانية.
2. الكشف عن الفروق في مستوى الرفاهية الاجتماعية تبعاً الى :

أ. لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

ب. لمتغير المنصب الوظيفي (مدير دائرة، معاون مدير، رئيس قسم، مدير شعبة).

1.4. حدود البحث:

اقتصر البحث على مديري دوائر الدولة، ومعاونيهم، ورؤساء الأقسام، ومديري الشعب في محافظة الديوانية.و تم تنفيذ البحث في المؤسسات والدوائر الرسمية الواقعة ضمن محافظة الديوانية ولقد أجري البحث خلال العام الدراسي 2025.

1.5. مصطلحات البحث:

الرفاهية الاجتماعية *Social Well-being*: يشير (*Larson, 1993*) إلى أن الرفاهية الاجتماعية هي حالة يشعر فيها الفرد بالاندماج في المجتمع، ويمتلك علاقات إيجابية، ويسهم في

تحقيق الأهداف الجماعية.

كما عرّفها (*Cook & Withy, 1995*) بأنها القدرة على إقامة علاقات داعمة، والشعور بالرضا عن العلاقات الاجتماعية، والقدرة على التعامل مع التحديات الاجتماعية اليومية.

التعريف النظري: يعتمد البحث على تعريف *Keyes* (2002) للرفاهية الاجتماعية، والذي يرى أنها تمثل تقييماً ذاتياً للفرد حول نوعية علاقاته الاجتماعية، ومستوى الاندماج، والتماسك، والقبول الاجتماعي، والإسهام في المجتمع، وتطوره.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المدير بعد إجابته على فقرات مقياس الرفاهية الاجتماعية في الدراسة الحالية.

2 .الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1. أولاً: نظرية كيز في الرفاهية الاجتماعية

تُعد نظرية كيز (*Keyes, 2002*) من أبرز النظريات التي تناولت مفهوم الرفاهية الاجتماعية، وهي تمثل أحد المكونات الأساسية في نموذج الصحة النفسية الإيجابية. يرى كيز أن الصحة النفسية لا تقتصر على غياب الاضطرابات النفسية، بل تشمل أيضاً وجود مؤشرات إيجابية في حياة الفرد، من أهمها: الشعور بالرفاهية الاجتماعية

قسّم كيز الرفاهية الاجتماعية إلى خمسة أبعاد مترابطة، وهي:

1. الاندماج الاجتماعي (*Social Integration*): ويعني شعور الفرد بالانتماء إلى المجتمع، وإحساسه بأنه جزء فعّال من الجماعة، ويتمتع بعلاقات متبادلة قائمة على الثقة والدعم.
2. القبول الاجتماعي (*Social Acceptance*): ويتعلق بنظرة الفرد الإيجابية إلى الآخرين، وقدرته على تفهم طبيعة البشر وتقبل اختلافاتهم وسلوكياتهم ضمن السياق الاجتماعي.
3. الإسهام الاجتماعي (*Social Contribution*): ويشير إلى شعور الفرد بأن له دوراً مؤثراً في مجتمعه، وأنه يساهم بإيجابية في خدمة الآخرين وتحقيق أهداف مجتمعية مشتركة.
4. التماسك الاجتماعي (*Social Coherence*): ويعني قدرة الفرد على إدراك العالم الاجتماعي من حوله بشكل منظم وواضح، وفهم العلاقات بين مكونات المجتمع.
5. التحديث الاجتماعي (*Social Actualization*): ويشير إلى إيمان الفرد بأن المجتمع في تطور مستمر، وأنه يسير نحو الأفضل، مما يعزز الشعور بالأمل والرضا.

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

يرى كيز أن هذه الأبعاد تشكل أساساً لتقدير الفرد لمكانته الاجتماعية، وهي تعكس تفاعله مع محيطه، وتوقعاته من الآخرين، وتقييمه لجودة العلاقات التي يعيشها. وتؤكد هذه النظرية أن الرفاهية الاجتماعية لا تقل أهمية عن الرفاهية النفسية والانفعالية، بل إنها عنصر مكمل وأساسي في بناء الشخصية المتوازنة

وتُعد هذه النظرية مرجعاً أساسياً في البحث الحالي، إذ تم اعتمادها في بناء الأداة المستخدمة لقياس الرفاهية الاجتماعية، وتم الاستناد إليها في تفسير النتائج وتحليل أبعاد الظاهرة لدى عينة البحث.

2.2. ثانياً: تفسير نظرية كيز في ضوء عينة البحث

انطلاقاً من نظرية كيز في الرفاهية الاجتماعية، يمكن تفسير واقع مديري دوائر الدولة في محافظة الديوانية من خلال الأبعاد الخمسة التي تطرحها النظرية، والتي تمثل مؤشرات أساسية في تقييم الصحة النفسية الاجتماعية فالاندماج الاجتماعي يظهر من خلال مدى شعور المديرين بأنهم جزء فعّال من المجتمع الإداري، وأنهم يعملون ضمن شبكة من العلاقات الوظيفية التي تتيح لهم التواصل والمشاركة واتخاذ القرار. كما أن القبول الاجتماعي يعكس مدى تقبّلهم للموظفين والعاملين معهم، واحترامهم لاختلاف وجهات النظر، ما يعزز بيئة العمل الإيجابية.أما الإسهام الاجتماعي، فيتمثل في إدراك المدير لدوره المؤثر في تحسين الأداء المؤسسي، والمشاركة في صنع التغيير الإيجابي داخل المؤسسة، مما يرفع من إحساسه بالقيمة الذاتية والرضا عن الذات. ويتجلى التماسك الاجتماعي في قدرتهم على فهم الأدوار الوظيفية، والانسجام مع متطلبات العمل، والتفاعل الإيجابي مع الهيكل الإداري. وأخيراً، فإن التحديث الاجتماعي يعكس مدى إيمانهم بقدرة مؤسساتهم على التطور والنمو، ما يعزز شعورهم بالأمل والتفاؤل والاستمرارية.

وبناءً على ما سبق، فإن تطبيق نظرية كيز على هذه العينة يُسهم في تقديم صورة متكاملة عن واقع الرفاهية الاجتماعية لديهم، كما يساعد على تفسير الفروق أو تشابه النتائج في ضوء التباين بين الجنس أو المنصب الوظيفي. وتمثل هذه النظرية الإطار التفسيري الأساس الذي اعتمد عليه البحث الحالي في بناء الأداة وتحليل النتائج.

2.3. ثالثاً: نظرية الدعم الاجتماعي (Social Support Theory)

تُعد نظرية الدعم الاجتماعي من النظريات الأساسية في تفسير العلاقة بين الفرد وبيئته الاجتماعية، وقدرتها على التأثير في صحته النفسية ورفاهيته العامة. تشير هذه النظرية إلى أن حصول الفرد على

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

دعم من الآخرين، سواء كان معنوياً أو مادياً أو عاطفياً، يُسهم بشكل فعّال في تخفيف آثار الضغوط، ويعزز الشعور بالأمان والانتماء والرضا (*Cobb, 1976*).

ويرى الباحثون أن الدعم الاجتماعي يؤدي إلى نتائج إيجابية في بيئة العمل، منها تحسين الأداء، تقليل التوتر، وزيادة التفاعل الاجتماعي الإيجابي بين العاملين. كما يُعد عاملاً وقائياً يحمي من الاضطرابات النفسية الناتجة عن ضغوط العمل (*Thoits, 1995*).

وتنقسم مصادر الدعم إلى عدة أنواع، منها:

- الدعم العاطفي: مثل الاحترام، التقدير، والاهتمام بمشاعر الفرد.
- الدعم المعرفي (الإرشادي): مثل تقديم النصيحة أو المعلومة.
- الدعم الأداتي: كالمساعدة في إنجاز المهام وتوفير الموارد.

ويُعد هذا الإطار النظري مكملاً لنظرية كيز، إذ يُفسر كيف تساهم علاقات الفرد الاجتماعية في تعزيز أبعاد الرفاهية الاجتماعية كالتماسك والاندماج والقبول، وهو ما يظهر بوضوح في البيئات الإدارية التي تعتمد على التفاعل بين الأفراد.

رابعاً: تفسير نظرية الدعم الاجتماعي في ضوء عينة البحث

يمكن تفسير واقع الرفاهية الاجتماعية لدى مديري دوائر الدولة في ضوء نظرية الدعم الاجتماعي، باعتبار أن العلاقات المتبادلة داخل بيئة العمل تُعد مصدراً أساسياً للشعور بالتقدير والانتماء. فالدعم الذي يتلقاه المدير من زملائه، أو مرؤوسيه، أو حتى من الجهات العليا، يُمكن أن يعزز من شعوره بالرضا، ويقلل من تأثير الضغوط المهنية التي يتعرض لها.

كما أن دعم الفريق الإداري، والتعاون في اتخاذ القرار، والتواصل الإيجابي بين الموظفين، تُعد مؤشرات واضحة على وجود بيئة عمل داعمة اجتماعياً، وهو ما ينعكس على ارتفاع مستويات الرفاهية الاجتماعية لدى المديرين. وعليه، فإن فهم طبيعة الدعم المتوفر في المؤسسات يمكن أن يساعد في تفسير الفروق في نتائج البحث، وتحليلها بناءً على طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل الدوائر الحكومية.

بعض الدراسات التي تناولت مفهوم الرفاهية الاجتماعية:

ولقد حظي مفهوم الرفاهية الاجتماعية باهتمام واسع في أدبيات علم النفس الإيجابي، بوصفه أحد المؤشرات الأساسية للصحة النفسية والتكيّف الاجتماعي داخل بيئة العمل. وقد أظهرت عدة دراسات حديثة أهمية هذا المفهوم من جوانب متعددة:

من جانب آخر، تناولت دراسة *Li & Zhang* (2015) العلاقة بين الدعم الاجتماعي والصحة

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

النفسية عبر مراحل الحياة، وتوصلت إلى أن الأفراد الذين يمتلكون علاقات اجتماعية قوية يظهرون معدلات أقل من الاكتئاب وأعلى من الاستقرار العاطفي، مما يعكس أهمية البنية الاجتماعية في حياة الفرد الوظيفية والشخصية.

أما *Lawler-Row & Piferi* (2006) فقد أشارت دراستهما إلى أن وجود شبكات دعم فعالة داخل بيئة العمل يُعزز الشعور بالانتماء والرضا المهني، ويخفف من أثر الضغوط النفسية. وقد أظهرت النتائج أن الأفراد الذين يشعرون بالقبول من الآخرين يميلون إلى مستويات أعلى من التسامح والصحة النفسية.

وفي السياق المؤسسي، توصلت دراسة *Boreham et al*. (2016) إلى أن قياس الرفاهية الاجتماعية في القطاع العام يجب أن يأخذ بعين الاعتبار العوامل التنظيمية والثقافية، مثل نوع القيادة، والتواصل بين الموظفين، ومدى توافر بيئة داعمة. وأوصت الدراسة بتبني استراتيجيات لتعزيز العلاقات الاجتماعية كوسيلة لتحسين الأداء والإنتاجية

3 .الفصل الثالث: اجراءات البحث

يقوم هذا الفصل على مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى تحقيق أهداف البحث،وتتمثل الخطوات الآتية استعراضا لهذه الإجراءات وكيفية القيام بها:

3.1. أولاً: منهج البحث:

يقوم البحث الحالي على استعمال منهج البحث الوصفي وبواسطة الطريقة الارتباطية التي تهتم بتعرف العلاقة بين متغيرين أو أكثر من أجل وصف تلك العلاقة وصفاً دقيقاً.

3.2. ثانياً: مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث بمديري الشُعب الإدارية ورؤساء الأقسام ومديري الدوائر ومعاونيهم في مؤسسات ودوائر محافظة القادسية، وتوزعت على (13) دائرة ومؤسسة. وبلغ مجتمع البحث الذي قامت الباحثة بجمعه من هذه الدوائر (382) مديراً ومديرة، الذين توزعوا على (30) مديراً ومديرة، و(59) معاوناً ومعاونة، و(137) رئيساً ورئيسة، و(156) مديراً ومديرة من الشعب الإدارية. وجدول (2) يوضح مجتمع البحث:

جدول (2) يوضح أعداد مجتمع البحث وفق المنصب الوظيفي لهذه الدوائر

المديرية	مديري الدوائر	المعاونين	رؤساء الأقسام	مديري الشعب	المجموع

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

الإحصاء	1	2	2	6	11
الماء	1	2	4	12	19
الزراعة	1	2	5	11	19
السجناء	1	1	–	4	6
المجاري	1	2	5	16	24
الشهداء	1	2	3	–	6
التربية	1	2	18	–	21
الجنسية	1	2	–	17	20
جامعة القادسية	18	36	79	12	145
الصحة	1	2	8	24	35
البلدية	1	2	10	16	29
الشباب والرياضة	1	2	3	29	35
التقاعد	1	2	–	9	12
المجموع	30	59	137	156	382

3.3. ثالثاً: عينة البحث:

بعد تحديد الدوائر والمؤسسات الحكومية في مدينة الديوانية، قامت الباحثة بسحب عينة البحث بالطريقة العشوائية *Random Sample* المتاحة من أفراد عينة البحث، بواقع (300) مديراً ومديرة، إذ حصلت الباحثة على عينة توزعت على (30) مديراً، بواقع (17) من الذكور و(13) من الإناث، و(67) معاونا بواقع (48) من الذكور و(19) من الإناث، و(86) رئيساً ورئيسة من الأقسام العلمية والإدارية بواقع (67) من الذكور و(19) من الإناث، و(117) مدير شعبة إدارية بواقع (80) من الذكور و(37) من الإناث. ومثلت عينة البحث البالغة (300) مديراً ومديرة بنسبة 79% من مجتمع البحث الكلي، بواقع (212) من الذكور بنسبة (71%) من حجم عينة البحث في حين بلغ عدد الإناث (88) مديرة وبنسبة 29%. وجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3) عينة البحث وفق متغير الجنس والمنصب الوظيفي

الجنس– المنصب	مدير شعبة	رئيس قسم	معاون مدير	مدير	المجموع

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

الذكور	80	67	48	17	212
الإناث	37	19	19	13	88
المجموع	117	86	67	30	300

وأشار "كريجي ومورجان" الى أن من المناسب للباحث سحب عينة تبلغ (169) فرداً من مجتمع البحث أذا كان يتألف من (300) مستجيباً عند مستوى ثقة 95% ومستوى دلالة (0,05) (*Krejcie & Morgan,1970,p607*)، في حين تحدد معادلة ستيفن ثامبسون في حساب حجم العينة للمجتمع الذي يبلغ (300) فرداً بما مقداره (192) عند مستوى دلالة (0.05). وتعد معادلة ستيفن ثامبسون من المعادلات المناسبة في استخراج أدنى حد لحجم عينة البحث عند نسبة خطأ قليل جداً ومستوى ثقة مرتفع في تعميم نتائج البحث من العينة إلى المجتمع ككل (*Thompson, 2012: p25*).

وبما أن العدد المتبقي من العينة يفوق العدد الذي سمحت به الجداول الإحصائية للعينات، فإن ذلك يعد مناسباً في البحث، إذ كلما كان عدد العينة كبيراً فأنها تصبح أكثر تمثيلاً وقابلية للتعميم إلى مجتمع البحث، إذ وفقاً لرأي "أيبل" (*Ebel, 1972*) تؤدي زيادة حجم العينة إلى التقليل من احتمال ظهور الخطأ المعياري للمعاينة (*Ebel , 1972, P. 289 – 290*).

3.4. رابعاً: أداتي البحث:

تعد أدوات البحث من الوسائل المناسبة التي ستعتمد عليها الباحثة في تحقيق أهداف بحثها الحالي، ومن أجل اختيار أدوات تتسق مع طبيعة المتغيرات ونوع العينة وعمرها، وتتسم بالصدق والثبات، فأنها اتخذت مجموعة من الإجراءات المناسبة، وكالآتي:

الأداة الأولى: مقياس الرفاهية الاجتماعية:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة حول الرفاهية الاجتماعية، توصلت الباحثة إلى مقياس أجنبي للباحث كيز (*Keyes, 1998*) حول الرفاهية الاجتماعية، فهو يهتم بالرفاهية الاجتماعية العامة لدى الراشدين والمتعالجين في البيئات الغربية، لهذا السبب قررت الباحثة إعداد مقياس للرفاهية الاجتماعية ينسجم مع عينة البحث، ويهتم بقياس الرفاهية الاجتماعية في السياق الإداري، وينسجم في بيئة العمل العراقية والعربية، لاسيما أن مقياس كيز للرفاهية الاجتماعية مضى عليه أكثر من (25) سنة كونه يرجع إلى عام (1998)، وهناك بعض الفقرات لا تناسب عينة البحث مثل (لا استطيع فهم ما يحدث في العالم). وقد مرت عملية إعداد فقرات هذا المقياس بمجموعة من الخطوات، هي:

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

- المصدر المباشر:

تم ذلك في ضوء خطوتين مهمتين، هما:

1. توزيع استبانة مفتوحة على عينة من مديري الدوائر، بلغت (10) مديراً ومديرة، وتضمنت الاستبانة سؤال عام تم اشتقاقه من النظرية المتبناة، مفاده:

متى يشعر المدير أن يشعر بالانتماء والمعنى والعلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل، أرجو توضيح ذلك بمجموعة من النقاط. وفي ضوء إجابات العينة توصلت الباحثة إلى مجموعة من الأفكار ساعدتها على صياغة فقرات المقياس.

2. الاستفادة من فقرات مقياس "كيز" (*Keyes, 1998*)، الذي يتكون من (15 فقرة) وإعادة صياغة بعض الفقرات حتى تناسب عينة مديري دوائر الدولة.

المصدر غير المباشر:

قامت الباحثة بمساعدة من مشرف البحث بصياغة بعض فقرات المقياس وفق هذا النموذج، ومحاولة أن تكون ملائمة لعينة البحث.

وفقاً للمصادر المباشرة وغير المباشرة المشار اليهما في أعلاه، تألف المقياس من (20) فقرة موزعة على خمسة مجالات حددها كيز في نظريته حول الرفاهية الاجتماعية (ملحق /2)، هي:

*التكامل الاجتماعي: يتكون من أربع فقرات يهتم بتقييم الفرد لنوعية علاقاته مع أفراد المجتمع، فهو المدى الذي يندمج فيه الفرد في المجتمع.

*القبول الاجتماعي: يتكون من أربع فقرات ويهتم بكيفية إظهار الثقة تجاه الآخرين ورؤية الناس على أنهم طيبون بطبيعتهم الذي يندمج فيه الفرد في المجتمع.

* المساهمة الاجتماعية: يتكون من أربع فقرات ويهتم بتقييم الفرد لقيمته الاجتماعيّة، ويتضمن كذلك اعتقاد الفرد بوجود شيء ثمين لمشاركته مع المجتمع.

* الإنجاز الاجتماعي: يتكون من أربع فقرات ويهتم بتقييم اعتقاد الفرد بتطور المجتمع وإمكانية التقدم، أي رؤية المجتمع على أنه يتمتع بإمكانات النمو والتطور من خلال مواطنيه.

* التماسك الاجتماعي: يتكون من أربع فقرات ويهتم بتصوّر الفرد لجودة وتنظيم وسلامة المجتمع الذي يعيش فيه، أي الاعتقاد بأن المجتمع يعمل ككل متكامل ومتماسك، وأن الفرد عضو نشط فيه.

وقد اعتمدت الباحثة على تعليمات وطريقة "كيز" في الإجابة، التي تتكون من ستة بدائل هي: (أوافق بشدة، أوافق إلى حد ما، أوافق بشكل قليل، لا أوافق بشكل قليل، لا أوافق إلى حد ما، لا أوافق

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

بشدة).

2.صلاحية المقياس ظاهرياً:

إن من أجل تعرف مدى صلاحية الفقرات التي تم توصل إليها في ضوء الإجراءات السابقة، قامت الباحثة بعرض مقياس الرفاهية الاجتماعية بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين (ملحق/ 2) الذين لديهم ألقاب علمية في العلوم النفسية من بعض الجامعات العراقية، إذ تم عرض المقياس على كل محكم بانفراد، لغرض تقويم المقياس والحكم عليه من حيث:

أ. مدى اتساق الفقرات مع التعريف النظري.

ب. الصياغة اللغوية للفقرات (وضوحها وقدرتها على إيصال المعنى المطلوب).

ج. وضوح تعليمات الإجابة على المقياس.

د. مدى انسجام بدائل الإجابة مع فقرات المقياس.

لذلك طلب من كل محكم دراسة كل فقرة من فقرات المقياس بدقة، وإبداء آراءه العملية حولها من ناحية كونها صالحة أو غير صالحة للقياس، وإذا ما كان لديه تعديل في صياغة الفقرات.

وبهذا عرضت الباحثة المقياس على(15) محكماً (ملحق /4)، والاخذ بالتوافق بين تقديرات المحكمين، لأنه كلما قل عدد المحكمين فان الاحكام تميل الى الاتصاف بدرجة من الذاتية (عودة والخليلي، 1988، ص 370)، يشير بوليت وبيك (*Polit & Beck,2006*) إلى أن اعتماد نسبة اتفاق (80%) فاكثر بين تقديرات المحكمين يقلل من الذاتية بين المحكمين بدرجة كبيرة، ويمكن الاعتماد على آرائهم في تقدير صلاحية فقرات المقياس. وجدول (4) يوضح آراء المحكمين حول مدى صلاحية فقرات مقياس الرفاهية الاجتماعية:

جدول (4) آراء المحكمين في صلاحية الفقرات مقياس الرفاهية الاجتماعية

المجال	فقرات المقياس	عدد الموافقين	نسبة الموافقة	عدد الرافضين	نسبة الرفض
التكامل الاجتماعي	1-2-3-4	15	%100	0	%0
	1-2	15	%100	0	%0
القبول الاجتماعي	3	12	%80	3	%20
	4	14	%93	1	%7
	1	13	%87	2	%13

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

المساهمة الاجتماعية	4-3-2	15	%100	0	%0
الانجاز الاجتماعي	4-3-1	12	%80	3	%20
	2	15	%100	0	%0
التماسك الاجتماعي	3-2-1	15	%100	0	%0
	4	14	%93	1	%7

نجد مما سبق أن جميع الفقرات تجاوزت نسبة القبول التي اعتمدت في صلاحية الفقرة، ولم تجد الباحثة أي تعديل في صياغة الفقرات، وبقيّ المقياس يتكون من 20فقرة.

3. التطبيق الاستطلاعي الأول:

يؤكد عالم نفس القياس كرونباخ (*Cronbach 1950*) لابد لأي باحث قبل عرض أداة بحثه على عينة البحث القيام بتجربة استطلاعية على عينة صغيرة من أفراد مجتمع البحث، التي تتراوح عادة بين (15-30) فرداً، إذ يعد ذلك ضرورياً من أجل تعرف مدى وضوح صياغة فقرات المقياس لدى العينة، وسهولة الإجابة على بدائله، وتعرف فهم الطلبة لتعليمات المقياس، لذلك تتيح هذه التجربة الوسيلة لتعديل فقرات المقياس حتى يكون مناسبا لعينة البحث (*Fenn,2020,p.308*).

حيث قامت الباحثة باخذ مجموعة صغيرة من مديري دوائر الدولة (مديري الشعب والأقسام ومديري الدوائر ومعاونيهم) بلغ عددهم (15)، مديراً ومديرة من دوائر الدولة في مدينة الديوانية، وقبل البدء بتوزيع المقياس على العينة الاستطلاعية طلب من عينة قراءة تعليمات المقياس وفقراته بدقة، وإبلاغ الباحثة إذا ما كان هناك غموضاً في تعليمات وفقرات المقياس، وتسجيل الوقت الذي استغرقوه في الإجابة، فضلاً عن التأكيد على عينة التجربة الاستطلاعية بعدم ذكر الاسم على المقياس، وطمأنة العينة أن استجاباتهم ستكون غير معروفة لدى الباحث، وستكون سرية.

وبعد إجراء هذا التطبيق ظهر للباحثة أن تعليمات مقياس الرفاهية الاجتماعية كانت واضحة ومفهومة لدى المستجيبين، واستغرق مديري الدوائر كما سجلوه على ورقة المقياس ما بين (5 إلى 11) دقيقة بمتوسط حسابي بلغ (8.200) دقائق، وانحراف معياري قدره (1.75).

4-إجراء تحليل الفقرات:

إن الهدف من أجراء تحليل الفقرات هو استخراج القوة التمييزية للفقرات والإبقاء على الفقرات المميزة

في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (*Ebel 1972: p. 392*) (عبد الرحمن، 1983: ص85) حيث يقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة (*Shaw, 1967 : p 450*) ويعد تمييز الفقرات جانباً مهماً من التحليل الإحصائي لفقرات المقياس لأن من خلاله تتأكد من كفاءة فقرات المقاييس النفسية، إذ أنها تؤشر قدرة فقرات المقياس على الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد (*Ebel,1972: p 399*) ويؤكد جيزلي وآخرون *Chiselli, et.al* على ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التميزية في الصورة النهائية للمقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة أو تعديلها أو تجربتها من جديد .(*Chiselli , et,al., 1981: p. 434*) ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الأساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات وقد استعملتها الباحثة لهذا الغرض.

أ . المجموعتين المتطرفتين. *Contrasted Groups*

اعتماد أسلوب العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب، إذ بلغ عدد أفراد العينة الكلية (300) مديراً ومديرة من مختلف دوائر الدولة. وبعد تصحيح الاستجابات واحتساب الدرجة الكلية لكل استبانة تخص مقياس الرفاهية الاجتماعية، جرى ترتيب هذه الدرجات بشكل تنازلي من الأعلى إلى الأدنى، حيث تراوحت ما بين (89) إلى (58) درجة. لأغراض تحليل الفقرات، تم اختيار (27%) من الاستجابات ذات الدرجات الأعلى، والتي بلغت (81) استبانة، وشكّلت ما يُعرف بـ"المجموعة العليا"، وتراوحت درجاتها من (89) إلى (81) درجة. كما تم اختيار (27%) أخرى من الاستجابات ذات الدرجات الأدنى، وعددها أيضاً (81) استبانة، وشكّلت "المجموعة الدنيا"، ودرجاتها تراوحت ما بين (73) إلى (58) درجة.

يُعد اختيار هذه النسبة (27%) من كل من الطرفين من أفضل الأساليب المعتمدة في تحليل الفقرات، لأنها تُوفّر تمايزاً واضحاً بين المجموعتين مما يعزز دقة التمييز الإحصائي للفقرات، حينما يكون توزيع الدرجات على المقياس على صورة منحنى التوزيع الاعتدالي (الزوبعي وآخرون، 1981: ص74).

وبعد استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على مقياس الرفاهية الاجتماعية، قامت الباحثة بتطبيق الاختبار التائي (*t. test*) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

(مايرز، 1990: ص35). وعُدّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (160). ويوضح جدول (5) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاهية الاجتماعية بطريقة المجموعتين المتطرفتين.

جدول (5) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاهية الاجتماعية بطريقة المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	النتيجة عند 005
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	4.3120	0.89721	3.6230	0.58544	2.999	دالة إحصائيا
2	4.7531	0.43390	4.4938	0.79252	2.582	دالة إحصائيا
3	3.5309	1.36094	2.3086	1.33830	5.763	دالة إحصائيا
4	4.0123	0.88733	3.6790	0.58794	2.818	دالة إحصائيا
5	4.0741	0.91894	3.5309	0.54969	4.566	دالة إحصائيا
6	4.4321	0.66967	3.7654	0.65711	6.395	دالة إحصائيا
7	3.5432	1.31386	2.9136	1.50995	2.831	دالة إحصائيا
8	3.6296	1.04217	3.2840	0.59654	2.591	دالة إحصائيا
9	4.4568	0.50123	4.1605	0.43176	4.031	دالة إحصائيا
10	4.7160	0.45372	4.1358	0.56465	7.209	دالة إحصائيا
11	4.1481	0.70907	3.9630	0.88663	1.468	غير دالة إحصائيا
12	4.6296	0.48591	4.2222	0.47434	5.400	دالة إحصائيا
13	4.7531	0.46181	3.6296	0.71492	11.880	دالة إحصائيا
14	4.6543	0.59499	3.0864	0.82458	13.878	دالة إحصائيا
15	4.0123	0.81385	3.0123	1.19889	6.211	دالة إحصائيا
16	4.0741	1.27257	1.9259	1.03414	11.790	دالة إحصائيا
17	4.5185	0.57252	2.8765	1.13339	11.638	دالة إحصائيا
18	3.9596	1.54211	3.6841	0.59633	2.790	دالة إحصائيا
19	3.9136	1.18530	2.9877	1.41857	4.508	دالة إحصائيا
20	3.8519	1.18439	2.8642	1.47269	4.703	دالة إحصائيا

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

يتبين من الجدول اعلاه قدرة الفقرات على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين ما عدا الفقرة (11).

ب/ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

تمثل الدرجة الكلية للمقياس بمثابة قياسات محكية آنية *Immediate Criterion Measures* من خلال ارتباطها بدرجة الأفراد على الفقرات ومن ثم فأن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات.(*Lindauist, 1957: p 286*) التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائيا.(*Anastasi , 1976 : p 154*) وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون (*Pearson Produst– Moment Correlation*) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من والدرجة الكلية، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة عند القيمة الحرجة لمعامل الارتباط، التي تبلغ (0.113) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298) ماعدا الفقرة (11)، ويوضح الجدول (6) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول (6) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	درجة معامل الارتباط	ت	درجة معامل الارتباط	ت	درجة معامل الارتباط
1	0.174	8	0.199	15	0.446
2	0.161	9	0.303	16	0.684
3	0.335	10	0.549	17	0.619
4	0.155	11	-0.003-	18	0.129
5	0.314	12	0.312	19	0.260
6	0.388	13	0.663	20	0.257
7	0.248	14	0.742	-	-

ج / علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال (الاتساق الداخلي):

يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال أحدى المحكات التي يمكن الاعتماد عليها في الحكم على مدى صدق الفقرات، إذ أنها دليل يشير إلى أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمجال، وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات (*Lindauist , 1957: p 286*)، ولأجل ذلك استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ((*Pearson Produst– Moment Correlation*)

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمجالات المقياس، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة عند القيمة الحرجة البالغة (0.113) ومستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (298)، وجدول (7) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالات مقياس الرفاهية الاجتماعية:

جدول (7) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية في مقياس الرفاهية الاجتماعية

التكامل الاجتماعي		القبول الاجتماعي		المساهمة الاجتماعية		الانجاز الاجتماعي		التماسك الاجتماعي	
ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.137	1	0.132	1	0.276	1	0.429	1	0.284
2	0.249	2	0.188	2	0.306	2	0.709	2	0.413
3	0.280	3	0.407	3	0.379	3	0.672	3	0.460
4	0.176	4	0.121	4	0.222	4	0.726	4	0.421

د. علاقة درجة المجال بدرجة المجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس:

تم التأكد من صدق البناء الداخلي للمقياس من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس مدى ترابط كل بُعد من أبعاد المقياس مع الأبعاد الأخرى ومع الدرجة الكلية. يُعَد هذا الأسلوب من المؤشرات المهمة على مدى الاتساق الداخلي بين مجالات الأداة، وما إذا كانت تقيس المفهوم ذاته بشكل مترابط، كما أشار إلى ذلك أنستازي (*Anastasi, 1976, p.155*).

ولهذا الغرض، تم إجراء التحليل الإحصائي على عينة مكونة من (300) طالب وطالبة. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية كانت دالة إحصائيًا، وذلك عند مقارنتها بالقيمة الجدولية الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.113)، بدرجة حرية (298) ومستوى دلالة (0.05).

حيث أصبح الاستبيان بعد الاخذ بهذا الإجراءات السابقة مكون من (19) فقره توزعت على خمس مجالات بواقع (4) فقرات في مجال التكامل الاجتماعي، و(4) فقرات في مجال القبول الاجتماعي، و(3) فقرات في مجال المساهمة الاجتماعية، و(4) فقرات في مجال الإنجاز الاجتماعي، و(4) فقرات

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

في مجال التماسك الاجتماعي التي تشكل مقياس الرفاهية الاجتماعية.

4.الخصائص القياسية (السيكو مترية) لمقياس الرفاهية الاجتماعية:

يرى المختصون بالقياس النفسي ضرورة التحقق من بعض الخصائص القياسية في أعداد المقياس الذي يتم بناءه او تبنيه مهما كان الغرض من استخدامه مثل الصدق والثبات (علام، 1986: ص209)، إذ توفر هذه الخصائص شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (عبد الرحمن، 1983: ص159) فالمقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس ما أعد لقياسه أو يحقق الغرض الذي أعد لأجله، وأن المقياس الثابت هو المقياس الذي يقيس بدرجة مقبولة من الدقة (عودة، 2002: ص335).

أ . الصدق. *Validity*

استعملت الباحثة عدة مؤشرات للصدق وهي:

1 . الصدق الظاهري *Face Validity* /لقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس. كما ذكر سابقاً.

2. صدق البناء/يعد صدق البناء (*Constract Validity*) أكثر أنواع الصدق قبولاً، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم أيبل، *Ebel* للصدق من حيث تشبع المقياس بالمعنى العام (الأمام، 1990: ص131)، ويتحقق هذا النوع من الصدق، حينما يكون لدينا معيار نقرر على أساسه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً. وقد توفر هذا النوع من الصدق في هذا المقياس من خلال المؤشرات الآتية:

أ. استخراج التمييز بواسطة أسلوب المجموعتين المتطرفتين.

ب. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

ت. ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال.

ث. ارتباط درجة المجال بالمجالات الأخرى والدرجة الكلية للمقياس.

وتهتم الطرائق السابقة بمعرفة أن الفقرة او المجال تقيس المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، ويوفر هذا أحد مؤشرات صدق البناء (*Lindquist, 1951, p. 282*).

ب – مؤشرات الثبات/إذا كان الثبات (*Reliability*) يعني دقة المقياس، وأنه يعرف إحصائياً بنسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي، أو مربع معامل الارتباط بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية (عودة، 2005: ص429)، فإنه يعني أيضاً الدقة والاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَولِيّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

النتائج عبر الزمن، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا تم تطبيقه على الأفراد أنفسهم مرة ثانية (*Baron, 1981, P 418*).

وعليه قامت الباحثة باستخراج ثبات المقياس بطريقة وكما يأتي:

أولاً: (إعادة الاختبار *Test– Retest*):/تتضمن هذه الطريقة تطبيق المقياس على عينة ممثلة من الأفراد، ثم إعادة تطبيق المقياس عليها مرة أخرى بعد مرور فترة مناسبة من الزمن، إذ يرى آدمز (*Adams*) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته، يجب أن يكون خلال فترة لا تقل عن أسبوعين (*Adams, 1964, p 58*).

ولقد قام الباحثة بتطبيق مقياس الرفاهية الاجتماعية لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (50) مديراً ومديرة، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون (*Person Correlation Cofficient*) للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس:

جدول (9) قيمة معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس الرفاهية الاجتماعية

ت	المجال	درجة الثبات
1	التكامل الاجتماعي	0.751
2	القبول الاجتماعي	0.722
3	المساهمة الاجتماعية	0.702
4	الانجاز الاجتماعي	0.798
5	التماسك الاجتماعي	0.763
الدرجة الكلية		0.742

وقد عُدت هذه القيمة مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس الرفاهية الاجتماعية، إذ أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكرت (*Likert*) يكون من (0.62 – 0.93) (*Lazarous, 1963, P. 228*) في حين يشير كرونباخ إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (0.70) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبار (عيسوي، 1985: ص58).

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

ثانياً: الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ):

يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة إلى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون، 1991: ص530)، إذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن، 1989: ص79).

ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفا كرونباخ للمقياس، وبلغ ثبات الرفاهية الاجتماعية ومجالاته وفق الجدول:

جدول (10) قيمة معامل الفا كرونباخ لمقياس الرفاهية الاجتماعية

ت	المجال	درجة الثبات
1	التكامل الاجتماعي	0.710
2	القبول الاجتماعي	0.680
3	المساهمة الاجتماعية	0.672
4	الإنجاز الاجتماعي	0.749
5	التماسك الاجتماعي	0.703
	الدرجة الكلية	0.702

3- وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية :

تكوّن مقياس الرفاهية الاجتماعية في صورته النهائية من (19) فقرة، وبذلك يكون مدى الدرجات النظرية محصورًا بين (19) كحد أدنى و(95) كحد أعلى، وبمتوسط فرضي مقداره (57) درجة.

المؤشرات الإحصائية للمقياس:

يُعد تحليل المؤشرات الإحصائية خطوة أساسية لتحديد صلاحية المقياس واستقراره، خصوصًا فيما يتعلق بطبيعة توزيع الدرجات. وقد أكد كل من (البياتي وأثناسيوس 1977، ص168) أن من أهم مؤشرات التوزيع الاعتدالي: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ يُشير انخفاض الانحراف

المعياري واقترابه من الصفر إلى وجود قدر من التجانس أو التقارب بين القيم داخل التوزيع.

ومن الخصائص الإحصائية الأخرى التي تم التحقق منها: معامل الالتواء (*Skewness*)، والذي يُظهر درجة ميل التوزيع إلى أحد الأطراف، ومعامل التفرطح (*Kurtosis*)، الذي يعكس مدى تركّز التكرارات حول المتوسط، وقد أوضح (عودة والخليلي 1988، ص81) أن هذه المعاملات تُستخدم للتمييز بين التوزيعات التكرارية من حيث الشكل والاتجاه.

ولتحديد مدى طبيعية التوزيع، تمت مقارنة قيمة التفرطح المحسوبة بقيمة التفرطح في المنحنى الطبيعي القياسي، والتي تساوي (0.263) بحسب ما ذكره (العاني والغرابي 1982، ص66). فإذا تجاوزت القيمة هذا الحد فإن التوزيع يُعد أكثر تسطحًا، أما إذا كانت أقل من ذلك، فيُصنّف التوزيع بأنه مدبب.

ولتطبيق هذه الحسابات، استعانت الباحثة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (*SPSS: Statistical Package for Social Sciences*)، لاستخراج المؤشرات الخاصة بدرجات مقياس الرفاهية الاجتماعية، وهو ما أتاح توصيفاً دقيقاً لطبيعة توزيع درجات العينة وفق الأسس العلمية التي أشار إليها (عودة 2002، ص247)

4 .الفصل الرابع / نتائج البحث

يتضمن هذا الفصل تقديم النتائج التي توصلت إليها الباحثة إلى جانب تفسيرها ومناقشتها فضلاً عن تقديم مجموعة التوصيات وعدداً من المقترحات، وسيتم عرض النتائج على وفق تسلسل عرض أهداف البحث وعلى النحو الآتي:

الهدف الأول: تعرف الرفاهية الاجتماعية لدى مديري دوائر الدولة:

تشير المعالجة الإحصائية الى أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بلغ (72.5833) وبانحراف معياري قدره (5.79612) فيما بلغ المتوسط الفرضي (57) وعند مقايسة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس من خلال استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (46.568) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (299)

ان مديري الدوائر يتمتعون بالرفاهية الاجتماعية من خلال تكاملهم مع فرق العمل والزملاء والجهات الأخرى، مما يعزز إحساسهم بالانتماء الاجتماعي.

وقدرتهم على تقبل الآخرين بإيجابية، مما يسهل بناء علاقات مهنية واجتماعية ناجحة، مدراء

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

الدوائر غالباً ما يكونون في مواقع تتطلب تفاعلاً مستمراً مع الموظفين والمسؤولين، مما يتيح لهم تكوين علاقات قوية وداعمة تعزز رفاهيتهم الاجتماعية.

كذلك يأتي الشعور بالرفاهية نتيجة قرارات المؤثرة في دوائرهم، فإنهم يشعرون بقيمة مساهماتهم، مما يعزز رفاهيتهم الاجتماعية.

وقدرتهم في تطور ونمو مؤسساتهم، باعتبارهم مسؤولين عن تطوير الأداء الإداري، قد يشعرون بأنهم في بيئة متجددة ومتطورة، مما يعزز رفاهيتهم. فضلاً عن مدى فهم العلاقات الاجتماعية والقيم التي تحكم المجتمع، مما يمنحهم شعوراً بالاستقرار والاتزان الاجتماعي.

الهدف الثاني: طبيعة الفروق في الرفاهية الاجتماعية وفقا لمتغيري الجنس والمنصب الوظيفي لدى مديري دوائر الدولة:

لغرض تعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات مديري دوائر الدولة على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) والمنصب الوظيفي (مدير شعبة، رئيس قسم، معاون مدير، مدير)، استعملت الباحثة تحليل التباين الثنائي (*Tow way ANOVA*) على وفق مستوى دلالة (0.05). وجدول (24) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمجاميع العينة

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفق الجنس والمنصب

جنس	المنصب	المتوسط	الانحراف المعياري
	رئيس شعبة	73.1625	6.08056
	رئيس قسم	72.2836	6.21290
ذكور	معاون مدير	71.7500	4.83559
	مدير	73.2353	5.75032
	الكلي	72.5708	5.82930
	رئيس شعبة	71.9730	6.25605
	رئيس قسم	73.4211	5.74762
اناث	معاون مدير	73.1053	5.80129
	مدير	72.5385	4.40862
	الكلي	72.6136	5.74843
الكلي	رئيس شعبة	72.7863	6.13474

مَجلّةُ تَسْنِيمِ الدَوليّة
للعُلومِ الإنسانيّةِ والاجتمَاعيّةِ والقانونيّةِ
Print ISSN: 2791-2248
Online ISSN: 2791-2256

رئيس قسم	72.5349	6.09860
معاون مدير	72.1343	5.11947
مدير	72.9333	5.13899
الكلي	72.5833	5.79612

1. الفروق حسب الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرفاهية الاجتماعية، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (0.034) أقل من الجدولية (3.84). ويُعزى ذلك إلى تشابه بيئة العمل والتجربة الإدارية بين الجنسين، حيث يواجهون ظروفًا اجتماعية متقاربة تتيح فرص التفاعل والدعم، وفق ما يشير إليه نموذج كيز (2002).

2. الفروق حسب المنصب الوظيفي:

لم تُسجل فروق معنوية في درجات الرفاهية الاجتماعية تبعًا للمنصب الإداري، حيث بلغت القيمة الفائية (0.073)، وهي أقل من القيمة الجدولية (2.44). ويفسر ذلك بأن العوامل المؤسسية مثل ثقافة العمل والدعم الاجتماعي تؤثر بدرجة أكبر من المنصب على شعور الأفراد بالرفاه، كما يؤكد نموذج كيز.

3. التفاعل بين الجنس والمنصب:

أشارت النتائج إلى عدم وجود تفاعل دال إحصائيًا بين متغيري الجنس والمنصب الوظيفي (القيمة الفائية = 0.818 < 2.44). وهذا يشير إلى أن مستوى الرفاهية الاجتماعية يتأثر بالعوامل المشتركة داخل بيئة العمل أكثر من تأثره باختلاف الجنس أو المنصب، مما يعزز الفرضية بأن العلاقات المهنية المتوازنة تخلق شعورًا متقاربًا بالرفاه لدى الجميع

التوصيات:

1. العمل على تعزيز برامج الدعم الاجتماعي والنفسي داخل بيئة العمل، بما يضمن توفير بيئة مهنية إيجابية تسهم في رفع مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى المديرين.
2. تضمين الرفاهية الاجتماعية كأحد المعايير الأساسية في تقييم الأداء الإداري، كونها تسهم في تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي والتماسك المهني.

3. إقامة ورش عمل ودورات تدريبية دورية تهدف إلى تطوير المهارات الاجتماعية والإدارية للمديرين، بما ينعكس إيجابياً على نوعية العلاقات المهنية وجودتها.

المقترحات

استناداً إلى ما كشف عنه البحث الحالي من نتائج حول الرفاهية الاجتماعية، تقترح الباحثة ما يلي:

1. دراسة العلاقة بين الرفاهية الاجتماعية ومتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، أو الدعم التنظيمي، أو الصلابة النفسية، لدى العاملين في بيئات العمل المختلفة.
2. بناء برامج إرشادية تهدف إلى رفع مستوى الرفاهية الاجتماعية لدى القيادات الإدارية، وتقييم أثر هذه البرامج في تحسين الأداء الإداري والمهني.

المصادر

[1] الزوبعي، عبد الجليل، بكر، محمد إلياس، الكناني، إبراهيم. (1981). الاختبارات والمقاييس النفسية. دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.

[2] عودة، أحمد سلمان والخليلي، خليل يوسف. (1988). الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية. ط21، جامعة اليرموك.

[3] عبد الرحمن، سعد. (1983). القياس النفسي. مكتبة الفلاح، الكويت.

[4] علام، صلاح الدين محمود. (1986). تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي. مطابع القبس، الكويت.

[5] عودة، أحمد سليمان. (2002). القياس والتقويم في العملية التدريبية. دار الأمل للنشر والتوزيع، الأردن.

[6] Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. Social Psychology Quarterly, 61(2), 121–140.

[7] Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. Journal of Personality and Social Psychology, 82, 1007–1022.

[8] Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being and health. Journal of Happiness Studies, 9(1), 13–39.

[9] Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The

challenge of defining wellbeing. International Journal of Wellbeing, 2(3), 222–235.

[10] Huppert, F. A., & So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. Social Indicators Research, 110(3), 837–861.

[11] Cronbach, L. J. (1950). Further evidence on response sets and test design. Educational and Psychological Measurement, 10(1), 3–31.

[12] Ebel, R. L. (1972). Essentials of Educational Measurement. New Jersey.

[13] Shaw, M. E. (1967). Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior.

[14] Ghiselli, E., Campbell, J. P., & Zedeck, S. (1981). Measurement theory for the behavioral sciences.

[15] Myers, A. (1990). Experimental Psychology .*(ترجمة: خليل إبراهيم البياتي)* . جامعة بغداد.

[16] Lindquist, E. F. (1957). Statistical Analysis in Educational Research. Boston: Houghton Mifflin.

[17] Anastasi, A. (1976). Psychological Testing. Macmillan: New York.

[18] Stanley, J. C., & Hopkins, K. D. (1972). Educational and Psychological Measurement and Evaluation.

[19] Oppenheim, A. N. (1973). Questionnaire Design and Attitude Measurement.