



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

عنوان الأطروحة

مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في الأداء

المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

دراسة ميدانية بمراكز التكوين المهني بولاية المسيلة

أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية.

تخصص ارشاد وتوجيه تربوي

إشراف الأستاذة :

أ. د/ سليمة سايجي

من إعداد:

فاتح عثمانية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	جامعة الانتساب	الصفة
مدور مليكة	أستاذة التعليم العالي	جامعة بسكرة	رئيسا
سليمة سايجي	أستاذة التعليم العالي	جامعة بسكرة	مشرفا مقرا
علوطي عاشور	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	عضوا ممتحنا
ضياف زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	عضوا ممتحنا
بن حفيظ شافية	استاذة محاضرة ا	جامعة بسكرة	عضوا ممتحنا
هدار مصطفى	استاذ محاضر ا	جامعة بسكرة	عضوا ممتحنا

2024/2023

شكر وعرفان.

لئن شكرتم لأزيدنكم ... الحمد لله رب العالمين على كل
الزعم، على كل حلم استودعناه اياه، على كل ما منحنا
من صبر وإيمان وحسن ظن به ... إليه يرجع الفضل كله
وهو ولي التوفيق أسمى آيات الشكر والتقدير
والامتنان الأستاذة "سايحي سليمة" ولكل من ساعدنا
من قريب أو من بعيد عرفانا لهم بالجميل الذي قدموه
لنا، في مسيرة إنسانية علمية زاهرة غابطة بالموودة
والعطاء، فلهم منا كل الحب والوفاء.

ملخص الدراسة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في أداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني بمؤسسات التكوين المهني لولاية المسيلة للعام الدراسي: 2023/2024، وكذا التعرف على الفروق المعنوية من خلال مقاييس المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني، تبعاً لبعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس-الأقدمية المهنية-السن)، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي، وبلغت عينة الدراسة (160) أساتذاً وأساتذة اختيروا، وتم التحقق من الصدق والثبات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS26)، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع
 - مستوى الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع
 - مستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة العقلية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية المهنية، السن).
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية المهنية، السن).
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية المهنية، السن).
 - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة العقلية والأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني.
 - تسهم الرفاهية النفسية في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.
- وعلى ضوء نتائج الدراسة تم صياغة مجموعة من المقترحات لها صلة بموضوع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المرونة العقلية، الرفاهية النفسية، الأداء المهني، أساتذة التكوين المهني.

Study summary:

The study aimed to find out the contribution of mental flexibility and psychological well-being to the professional performance of vocational training teachers, on a sample of 160 professors in vocational training centers in the state of M'sila, based on the descriptive approach, where we distributed three measures (mental flexibility, psychological well-being and professional performance), and the results resulted About the following:

- Vocational training teachers in M'sila state enjoy a high level of psychological well-being.
- Vocational training teachers in M'sila state have a high level of mental flexibility.
- Vocational training teachers in M'sila state have a high level of professional performance.
- Psychological well-being and mental flexibility contribute to professional performance (in preference to psychological well-being).
- There are no statistically significant differences in psychological well-being among vocational training teachers attributed to the variables (gender, professional seniority, age).
- There are no statistically significant differences in professional performance among vocational training teachers attributed to the variables (gender, professional seniority, age).
- There is no statistically significant relationship between mental resilience and professional performance among vocational training teachers.
- There is a statistically significant relationship between psychological well-being and professional performance among vocational training teachers.
- Psychological well-being contributes to predicting the level of professional performance among vocational training teachers.
- In light of the study results, a set of proposals relevant to the study topic were formulated.

Keywords: psychological well-being, mental flexibility, professional performance, vocational training.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
أ	شكر وعرهان	1
ب	ملخص الدراسة	2
ت	فهرس المحتويات	3
ح	قائمة الجداول	4
ذ	قائمة الأشكال	5
ر	قائمة الملاحق	6
01	مقدمة	7
الجانب النظري		
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	8
06	مشكلة الدراسة	9
10	أهمية الدراسة	10
11	أهداف الدراسة	11
12	حدود الدراسة	12
12	مفاهيم الدراسة	13
14	الدراسات السابقة	14
38	فرضيات الدراسة	15
الفصل الثاني: المرونة العقلية		
41	تمهيد	16
41	مفهوم المرونة العقلية	17
44	علاقة المرونة العقلية ببعض المتغيرات	18
49	أهمية المرونة العقلية	19
51	ابعاد المرونة العقلية	20
54	أنواع المرونة العقلية	21

57	نظريات المرونة العقلية	22
64	العوامل المؤثرة في المرونة العقلية	23
65	خصائص الأفراد ذوي المرونة العقلية	24
67	اهمية المرونة العقلية	25
68	قياس المرونة العقلية	26
70	خلاصة الفصل:	27
الفصل الثالث: الرفاهية النفسية		
72	تمهيد	28
72	مفهوم الرفاهية النفسية	29
74	الرفاه النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات	30
82	أبعاد الرفاهية النفسية	31
86	انواع الرفاهية النفسية	32
87	مصادر الرفاهية النفسية	33
88	نظريات ونماذج الرفاهية النفسية	34
92	العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية	35
93	خصائص الأفراد ذوي الرفاهية النفسية	36
99	قياس الرفاهية النفسية	37
100	أهمية الرفاهية النفسية في الأداء المهني	38
102	خلاصة الفصل	39
الفصل الرابع: الأداء المهني.		
104	تمهيد	40
104	مفهوم الأداء المهني	41
107	اهمية الأداء المهني	42
107	انواع الأداء المهني	43
108	عناصر الأداء المهني	44
109	محددات الأداء المهني	45
112	ابعاد الأداء المهني	46

114	نظريات الأداء المهني:	47
117	العوامل المؤثرة في الأداء المهني	48
118	تقييم الأداء المهني وأهميته	49
121	العلاقة بين الأداء المهني والمرونة العقلية و الرفاهية النفسية	50
122	خلاصة الفصل	51
الجانب الميداني		
	الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية	52
124	تمهيد	53
124	منهج الدراسة	54
124	مجتمع الدراسة	55
125	عينة الدراسة	56
128	أدوات الدراسة	57
136	الأساليب الإحصائية	58
الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة		
140	تمهيد	59
140	عرض النتائج حسب تساؤلات الدراسة	60
142	عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة	61
162	مناقشة النتائج حسب تساؤلات الدراسة	62
165	مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة	63
188	مناقشة عامة	64
193	خاتمة	65
195	توصيات ومقترحات	66
200	قائمة المصادر والمراجع	67
214	الملاحق	68

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
84	مؤشرات وخصائص من النظريات الرائدة في علم النفس حول تكامل أبعاد مفهوم الرفاهية النفسية.	1
125	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	2
126	توزيع أفراد العينة حسب السن	3
127	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	4
129	أبعاد مقياس الرفاه النفسي	5
130	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرفاه النفسي	6
131	معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرفاه النفسي	7
132	نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس الرفاه النفسي	8
133	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس المرونة العقلية	9
134	معامل ألفا كرونباخ لمقياس المرونة العقلية	10
136	يمثل نتائج حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني	11
136	معامل ألفا كرونباخ لمقياس الأداء المهني	12
140	يمثل نتائج مقياس الرفاه النفسي	13
141	يمثل نتائج مقياس المرونة العقلية	14
141	يمثل نتائج مقياس الأداء المهني	15
142	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات عينة الدراسة، تبعا لمتغير الجنس.	16

143	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المرونة العقلية حسب الأقدمية المهنية	17
144	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب الأقدمية المهنية.	18
145	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المرونة العقلية حسب متغير السن	19
146	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب السن	20
147	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات عينة الدراسة، تبعا لمتغير الجنس	21
148	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرفاهية النفسية حسب الأقدمية المهنية	22
149	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب الأقدمية المهنية	23
150	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرفاهية النفسية حسب متغير السن	24
151	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب السن	25
152	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات عينة الدراسة، تبعا لمتغير الجنس	26
153	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني حسب الأقدمية المهنية	27

154	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب الأقدمية المهنية	28
155	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني حسب متغير السن	29
156	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب السن	30
157	العلاقة بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني	31
158	العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني	32
159	معامل التحديد ومعامل الارتباط المتعدد بين الأداء المهني والمرونة العقلية والرفاهية النفسية للنموذج المقدر لتحليل الانحدار المتعدد.	33
159	نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار دلالة نموذج الانحدار المتعدد	34
160	معاملات معادلة خط الانحدار المتعدد لتأثير متغيري المرونة العقلية والرفاهية النفسية، ومتغير الأداء المهني.	35

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
83	أبعاد الرفاهية النفسية عند (Ryff & singer, 2008)	1
125	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	2
127	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	3
127	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	4
161	منحنى بياني	5
161	الانحدار الخطي المتعدد	6

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
214	مقياس أالمرونة العقلية	01
216	مقباس الرفاهية النفسية	02
220	مقياس الاداء المهني	03
222	الدرجات الخام للأفراد عينة الدراسة	04
274	جدول تعداد الاساتذة	05
291	طلب تطبيق استبيان	06

مقدمة

مقدمة:

يعبر الأداء المهني عن كفاءة الفرد وفعاليتته في تنفيذ مهامه داخل بيئة العمل، مما يشمل تحقيق الأهداف المحددة وتقديم العمل بجودة عالية ومواجهة التحديات بكفاءة. يعتبر هذا الأداء أساسياً لتحقيق الأهداف الشخصية والمؤسسية، ويساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين تجربة العملاء. بالإضافة إلى ذلك، يعكس الأداء المهني المتميز الاحترافية والكفاءة، مما يساعد في بناء الثقة والاحترام في البيئة العملية. ومن خلال فتح الفرص الوظيفية وتحسين الرضا الوظيفي، يسهم الأداء المهني في تحقيق النجاح الشخصي والمؤسسي، وتعزيز البيئة العملية الإيجابية والمهنية. تشير دراسة أجراها الباحث "محمد علي" في جامعة القاهرة عام (2020) إلى أن الأداء المهني الجيد يرتبط بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح. (محمد علي، 2020، ص 18) وفي دراسة أجراها الباحث عبد الرزاق بن علي في جامعة الجزائر عام (2018)، تم التأكيد على دور الدعم الإداري والتحفيز في تعزيز الأداء المهني وتحقيق النجاح في البيئة العملية. (عبد الرزاق بن علي، 2018، ص 150)، تشير دراسة أجراها الباحث محمد علي في جامعة القاهرة عام (2020) إلى أن الأداء المهني الجيد يرتبط بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح. (محمد علي، 2020، ص 65) وبالتالي، فإن العوامل النفسية تلعب دوراً حاسماً في تشكيل الأداء المهني. على سبيل المثال، قد يؤثر التوتر والضغط النفسي على قدرة الفرد على التركيز والأداء بكفاءة. وفي الوقت نفسه، يمكن أن يكون للدعم النفسي الإيجابي تأثير إيجابي على الأداء المهني، حيث يمكن للحماس والتفاؤل أن يعززا من إنجازات الفرد في العمل ويؤثرا بشكل إيجابي على نتائجه وتفاعله مع المهام العملية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يلعب الرفاه النفسي دوراً مهماً في دعم الأداء المهني، إذ يعزز الرضا العام والتوازن النفسي والإيجابية العامة في الحياة، مما ينعكس إيجابياً على تجربة العمل وقدرة الفرد على الازدهار في بيئة العمل. وفي هذا السياق، تعتبر المرونة العقلية أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تعزيز الأداء المهني، حيث تسمح للفرد بالتكيف

مع التحديات والضغوطات في بيئة العمل بشكل فعال، وبناء استراتيجيات للتعامل مع المواقف الصعبة بطريقة بناءة وفعّالة.

إلى جانب التأثير المباشر على أداء الموظفين، تعتبر المرونة العقلية والرفاهية النفسية أيضًا عوامل مهمة في تعزيز الشعور بالانتماء والتفاعل الإيجابي في الفريق، مما يؤدي إلى تعزيز التعاون والابتكار في بيئة العمل، وبالتالي يمكن أن تساهم في نجاح الشركة أو المؤسسة على المدى الطويل.

وشملت هذه الدراسة جانبين: نظري وميداني، حيث اشتمل الجانب النظري على أربعة فصول، يمثل الأول الإطار العام للدراسة، طرحت فيه مشكلة الدراسة وصيغت فيه الفرضيات وبيّنت أهمية وأهداف الدراسة وضبطت مفاهيمها، علاوة على الدراسات السابقة، بينما خص الفصل الثاني المرونة العقلية من حيث المفهوم والأهمية، وأبعاد المرونة العقلية، وعلاقتها ببعض المتغيرات كحل المشكلات، التدخين والروحانية، والذكاء، والعمر والجنس، ثم مقومات المرونة العقلية، ثم تناولنا نظريات المرونة العقلية الذي جاء بها راند سبيرو، وأخيرًا خصائص الأفراد ذوي المرونة العقلية. أما الفصل الثالث فقد عالج موضوع الرفاهية النفسية، وفيه تم التطرق إلى الخلفية النظرية للرفاهية النفسية، مفهوم الرفاهية النفسية وعلاقتها ببعض المفاهيم مثل جودة الحياة الذاتية والانفعالية، والصحة النفسية، والمرونة النفسية، ثم أبعادها، وخصائصها، وبعض النماذج للرفاهية النفسية، وأهم العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية لدى الأفراد، ثم قياس الرفاهية النفسية وأخيرًا بعض النظريات والنماذج المفسرة للرفاهية النفسية. فيما تطرق الفصل الرابع إلى مفهوم الأداء المهني، ونظرياته، وعناصره، ثم محددات الأداء المهني، ومكوناته وأبعاده، والعوامل المؤثرة فيه، ثم تقييم للأداء المهني وأهميته، وأخيرًا آثار ضغوط العمل على الأداء المهني.

في حين تضمن الجانب الميداني فصلين هما: الفصل الخامس والسادس، تناول الفصل الخامس إجراءات الدراسة الميدانية من حيث المنهج المتبع ومجتمع الدراسة وعييتها وأدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية وكذلك أساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الدراسة،

أما الفصل السادس فقد تم فيه عرض نتائج الدراسة، ومناقشتها حسب تساؤلاتها وفرضياتها في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة، بالإضافة إلى خلاصة البحث وتوصياته واقتراحاته.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

1. مشكلة الدراسة
2. أهمية الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. حدود الدراسة.
5. مفاهيم الدراسة.
6. الدراسات السابقة.
7. فرضيات الدراسة.

1. إشكالية الدراسة:

في ظل المشاق والمتاعب التي يعاني منها الإنسان في هذا العصر، خاصة فئة العمال والموظفون، المعرضون دائماً لضغوطات العمل، وما تتطلبه الوظيفة من جهد فكري ونفسي وبدني، ما جعل البحوث النفسية تتناول هذا الجانب بإسهاب في محاولة لرفع الأداء المهني للموظف.

يعد الأداء من أهم العوامل في العمل التي تهتم كل مؤسسة للاهتمام بهذا الجانب لان نجاح أو فشل المؤسسة مرتبط بالدرجة الأولى بالأداء المهني لموظفيها، ولهذا لا بد من توفير المقومات الضرورية للعمل من جوانب مادية ومعنوية وهذا في إطار تقييمه بصفة مستمرة ومنتظمة، حتى يضمن استمرار تلك المؤسسة ومن جهة وتطوير مستواه ومن أجل ضمان أداء جيد (زرنوح، 2017، ص 29).

إن الأداء المهني محصلة للتفاعل بين ثلاث عوامل هي الدافعية الفردية، وبيئة العمل، والمقدرة على إنجاز العمل، ويتأثر الأداء أيضاً باتجاهات الأفراد نحو العمل، فالفرد الذي يحب عمله يرغب في الاستمرار فيه ويتحسن أدائه وتزداد خبرته وحبه للعمل يوماً بعد يوم.

ويعتبر صحرا (2013، ص 209) أن نجاح أي مؤسسة بالعنصر البشري الذي يعمل فيها، وذلك من خلال العمل الذي يقوم به ومقدار الجهد الذي يبذله مما يستلزم الاهتمام به ومتابعة أدائه وما يعانيه من ضغوط في العمل، من أجل رفع روحه المعنوية وأدائه، وبالتالي رفع مستوى أداء المؤسسة التي يعمل فيها، فعندما يكون الأداء سلبي فهذا لا يعني بالضرورة خلل في الجهد المبذول أو نقص في التوجيه إنما هناك عوامل أخرى مثل النقص في الزمن أو قلة التسهيلات اللازمة لإنجاز العمل، بالإضافة إلى سياسة المؤسسة ذاتها التي تضع الأفراد في طرق معينة في العمل، وقد تكون غير فعالة.

ولا شك أن الإنسان هو من يمتلك أكثر السمات النفسية أهمية في تشكيل نمط خاص من الشخصية القوية التي لا تخضع للظروف ولا تستسلم للإحباط، وهذه السمة هي ما يمكن أن يطلق عليها اسم المرونة العقلية.

وتعتبر المرونة العقلية مهارة أساسية في التكيف مع التحديات والضغوطات في الحياة اليومية والعملية، بحيث تتجلى مؤشرات المرونة العقلية في قدرة الفرد على التكيف مع المواقف المختلفة بمرونة وتغيير الاستراتيجيات والمواقف بناءً على الظروف المتغيرة، تظهر مظاهر المرونة العقلية في القدرة على التحمل والصمود أمام الصعوبات، والقدرة على التفكير الإيجابي والابتكار في حل المشكلات، تأثير المرونة العقلية على الفرد يكون إيجابياً بشكل كبير، حيث تساعده على التكيف مع التحديات والضغوطات بفعالية وتقليل مستويات التوتر والقلق (عبد الوهاب، 2011، ص 26).

كما تساعد في تعزيز الثقة بالنفس والشعور بالسيطرة على الأوضاع، مما يعزز الرضا الذاتي والسعادة العامة، وتؤثر المرونة العقلية بشكل كبير في شخصية الفرد، حيث تعزز القدرة على التكيف والتغلب على الصعوبات والتحديات بثقة وصلابة، كما تساهم في تطوير الصفات الإيجابية مثل الصبر والتفاؤل والإصرار، وتقليل السلبية والانحياز في التفكير والتصرف. وبالتالي، تشكل المرونة العقلية جزءاً أساسياً من شخصية الفرد وتساهم في تحقيق نجاحه وتقديمه في الحياة (ميار، 2020، ص 387).

وتتيح المرونة العقلية للفرد التفكير بإيجابية وابتكار حلول للمشاكل بطرق مبتكرة، وهذا يؤدي إلى شعور بالاستقلالية والكفاءة الذاتية، مما يعزز الرفاهية النفسية، علاوة على ذلك، فإن القدرة على التكيف مع التحديات تعزز الثقة بالنفس وتعزز الشعور بالتحكم في الحياة، وهذا يعزز مستويات الرفاهية النفسية للفرد.

وتشير الرفاهية النفسية إلى الشعور بالسعادة والرضا الداخلي والازدهار النفسي في بيئة العمل، وتتجلى مؤشراتها في عدة جوانب نفسية واجتماعية وعاطفية، يتضمن ذلك الشعور

بالسعادة والرضا بالذات، والتفاعل الاجتماعي الإيجابي، والمشاركة الفعّالة في الأنشطة التي تغذي الحياة النفسية. تأثير الرفاهية النفسية للعامل يظهر في تحسين جودة الحياة وزيادة مستويات الرضا والسعادة (عبد المهدي، 2022، ص 180).

فإذا كان العامل يشعر بالرفاهية النفسية، فقد ترتفع مستويات الطاقة والإنتاجية لديه، وتتحسن علاقاته الاجتماعية، وتخفض مستويات الاكتئاب والقلق، وتؤثر الرفاهية النفسية للعامل بشكل كبير في شخصيته، حيث تساهم في تشكيل صفات إيجابية مثل التفاؤل والاستقلالية والسعادة.

كما تعزز الرفاهية النفسية الثقة بالنفس والشعور بالاكتمال الذاتي، مما يساعد على النمو الشخصي والاجتماعي بشكل عام. وتعتبر الرفاهية النفسية للعامل جزءًا أساسيًا من تحقيق السعادة والرضا في مكان العمل، وتساهم في تطوير شخصيته وتعزيز جودة حياته المهنية والشخصية بشكل شامل (توجي، 2021، ص 15).

وتجدر الإشارة إلى أن العلاقة التي تكون بين الرفاهية النفسية والمرونة العقلية مع الأداء المهني تعكس كيفية تأثير العوامل النفسية على أداء الفرد في مكان العمل. فالرفاهية النفسية تعزز الشعور بالسعادة والرضا الداخلي، مما يؤثر بشكل إيجابي على مرونة الفرد العقلية، حيث يصبح الفرد أكثر قدرة على التكيف مع التحديات وإدارة الضغوطات بفعالية.

ففي دراسة أجراها "عصمان الفي" (usman alvi, 2016) أشارت الى أن ارتفاع الرفاهية النفسية لها تأثير إيجابي على الأداء المهني، وأن الموظفين الذين يشعرون بالسعادة الداخلية والقدرة على التكيف مع التحديات يظهرون أداء مهنيًا أفضل. (usman alvi, 2016, p28)

في حين أظهرت دراسة قام بها الباحثان السعوديان (العتيبي، والخمعلي) بجامعة الملك سعود أن هناك علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والمرونة العقلية لدى الموظفين وأدائهم المهني، وأن الأفراد ذوي الرفاهية النفسية والمرونة العقلية يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي.

إن القيام بدراسة متعمقة حول هذه العلاقة يعتبر أمرًا مهمًا لعدة أسباب. أولها، فهم العوامل التي تؤثر على الأداء المهني يمكن أن يساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. وثانيها هو فهم كيفية تعزيز الرفاهية النفسية والمرونة العقلية، ويمكن أن يساعد في تطوير برامج التدريب والتطوير الشخصي للموظفين. وأخيرًا، تفهم العلاقة بين هذه العوامل يمكن أن يساعد في إنشاء بيئة عمل صحية ومواتية تعزز السعادة والرضا لدى الموظفين.

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة كل مدى مساهمة الرفاهية النفسية والمرونة العقلية في الأداء المهني لأساتذة التكوين المهني واستخلاص العلاقات المحتملة بينهم، ومن هنا نطرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى الرفاهية النفسية والمرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني؟
- هل توجد فروق في مستوى كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني تعزى للجنس والسن والخبرة لدى أساتذة التكوين المهني؟
- هل توجد علاقة بين كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني؟
- هل تساهم الرفاهية النفسية والمرونة العقلية في التنبؤ بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني؟

2. أهمية الدراسة:

تعتبر مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في الأداء المهني أمراً ذا أهمية كبيرة نظرياً وتطبيقياً لعدة أسباب، منها:

الأهمية النظرية:

- تعتبر المرونة العقلية والرفاهية النفسية عوامل مهمة في تحسين الصحة النفسية والجسدية للأفراد. فهذه العوامل تساهم في تقليل مستويات التوتر والقلق وتعزيز مستويات السعادة والرضا النفسي.

- تؤثر المرونة العقلية والرفاهية النفسية على مستوى الدافعية والإنجاز للأفراد، حيث أن الأفراد الذين يتمتعون بهذه الصفات يكونون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف والنجاح في مجال عملهم.

- تلعب المرونة العقلية دوراً هاماً في تعزيز التكيف والتكامل الاجتماعي، حيث يستطيع الأفراد الذين يتمتعون بهذه الصفة التفاعل بفعالية مع الآخرين والتعامل مع التحديات بشكل أفضل.

الأهمية التطبيقية:

دراسة مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في الأداء المهني لأساتذة التكوين المهني يمكن أن تضيف العديد من الأبعاد الهامة للمعرفة العلمية من الناحية التطبيقية. الأهمية التطبيقية التي يمكن أن تضيفها مثل هذه الدراسة: تطوير برامج تدريبية تساعد في تصميم برامج تدريبية تستهدف تعزيز المرونة العقلية والرفاهية النفسية للأساتذة، مما قد ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني. تحسين بيئة العمل تقدم توصيات لتحسين بيئة العمل لجعلها أكثر دعماً لصحة وراحة الأساتذة، مما قد يساعد في تقليل الضغوطات وزيادة الإنتاجية.

تقييم الأداء المهني: تقدم أدوات ومعايير جديدة لتقييم الأداء المهني تأخذ بعين الاعتبار العوامل النفسية والاجتماعية، وليس فقط النتائج الأكاديمية.

استراتيجيات الإدارة والقيادة تزود المدرء بأفكار حول كيفية تعزيز ودعم الصحة النفسية والمرونة العقلية لدى الطاقم التدريسي لرفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التعليمية.

أساليب التوجيه والإرشاد: تقدم أساليب مبتكرة في التوجيه والإرشاد المهني قد تساعد الأساتذة في التعامل مع التحديات المهنية بشكل أكثر فعالية.

الدراسات المستقبلية تفتح الطريق أمام دراسات مستقبلية تركز على العوامل النفسية والاجتماعية الأخرى التي قد تؤثر على الأداء المهني في مجالات تعليمية ومهنية مختلفة.

من خلال هذه الجوانب، يمكن أن تساهم الدراسة بشكل كبير في تحسين الأداء المهني وتعزيز الصحة النفسية للأساتذة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والتكوين المهني المقدم للطلاب. كما تعتبر المرونة العقلية والرفاهية النفسية من العوامل الحيوية التي تساهم في تحسين الأداء المهني بشكل عام، ولها تأثيرات عميقة على الأستاذ، المؤسسات، الحكومة، الفرد، والمجتمع ككل. على مستوى الاساتذة تهتم بتحسين جودة التعليم: يسهم الأساتذة الذين يتمتعون بمرونة عقلية ورفاهية نفسية في تقديم تعليم أكثر فعالية وإبداعاً، مما ينعكس إيجاباً على تحصيل المترصين.

إدارة الضغوط يساعد الأساتذة المرنون عقلاً على مواجهة الضغوط اليومية بشكل أفضل، مما يقلل من خطر الاحتراق النفسي ويساهم في استمرارية الأداء الجيد.

دعم الابتكار المرونة العقلية تعزز التفكير الإبداعي، مما يسمح للأساتذة بتطوير أساليب تعليمية جديدة تتناسب مع احتياجات الطلاب المتغيرة.

3. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- تحديد مستوى كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.
- التعرف على الفروق المعنوية من خلال مقاييس المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني، تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية (الجنس - السن - الخبرة).
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.
- الكشف عن مدى مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في التنبؤ بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

4. حدود الدراسة:

- حددت هذه الدراسة بعدد من المحددات والتي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تعميم النتائج وتتمثل هذه المحددات فيما يلي:
- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على مراكز التكوين المهني لولاية المسيلة.
 - الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2023-2024.
 - الحدود البشرية: وتتمثل في عينة من أساتذة التكوين المهني لولاية المسيلة.

5. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على عدد من المفاهيم وهي المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني وفيما يلي التعريف الإجرائي لكل منها:

المرونة العقلية: (Mental flexibility):

تعرف المرونة العقلية إجرائيا بأنها: هي الدرجة التي يتحصل عليها أستاذ كوين المهني

في مقياس المرونة العقلية ل " " المستخدم في الدراسة.

الرفاهية النفسية:

يعرف مفهوم الرفاهية النفسية إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص (أفراد عينة الدراسة) على مقياس الرفاهية النفسية المستخدم في هذه الدراسة.

مفهوم الأداء المهني:

يعرف مفهوم الأداء المهني إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص (أفراد عينة الدراسة) على مقياس الأداء المهني المستخدم في هذه الدراسة.

من جوانب المرونة العقلية:

. تحفيز التفكير الإبداعي: تشجيع التفكير خارج الصندوق وتوليد الأفكار الجديدة وغير التقليدية.

. تعزيز التعلم الذاتي: الاستمرار في تعلم وتطوير الذات من خلال تجارب وتحديات جديدة.

. قبول التنوع والاختلاف: فتح العقل لوجهات نظر متنوعة والاستفادة من التنوع في توليد الحلول.

. التكيف مع التحديات: قدرة على التكيف مع التحديات والمتغيرات بشكل مرن وفعال.

المرونة العقلية كمفهوم اجرائي يعتمد على التفاعل الدائم بين الفكر والتصرف، وعلى الاستجابة السريعة للمواقف والتغيرات. يمكن لهذا التفاعل أن يعزز قدرة الشخص على التكيف والابتكار في مواجهة التحديات المختلفة في الحياة اليومية.

تمثل الدراسات السابقة المخزون المعرفي والتراكمات العلمية، التي توصل إليها العلماء

والمفكرون عبر سنوات من البحث والتحليل. ويعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي، وذلك بهدف التعرف على المساهمات السابقة بالنسبة إلى موضوع الدراسة، فعلى ضوء الدراسات السابقة في الموضوع، يمكن للباحث أن يصوغ فرضيات بحثه وأسئلتها، إضافة إلى الاستفادة من الأدبيات الواردة في تلك الدراسات في تصميم خطة البحث. كما تساعده على بناء استبانة الدراسة، وتمكنه من الإلمام بالوسائل والأدوات التي يتم استخدامها في اختبار فرضيات الدراسة. تحذف

6. الدراسات السابقة:

الدراسات التي تناولت المرونة العقلية:

دراسة مارتن سيليجمان (Martin Seligman , 1990)

عنوان الدراسة: التفاؤل المتعلم.

هدف الدراسة: دراسة كيفية تأثير التفاؤل المتعلم على المرونة العقلية والتكيف مع التحديات.

عينة الدراسة: مجموعة من الطلاب الجامعيين (N=500).

أدوات الدراسة: استبيانات لتقييم مستوى التفاؤل والمرونة العقلية، اختبارات نفسية.

منهج الدراسة: منهج تجريبي؛ تم تقسيم العينة إلى مجموعتين: مجموعة تدخل ومجموعة ضابطة.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن التدريب على التفاؤل المتعلم يزيد من المرونة العقلية ويساعد الأفراد على التعامل بشكل أفضل مع التحديات.

- دراسة ريتشارد تيديتشي ولورنس كالهون حول النمو ما بعد الصدمة (Post-Traumatic Growth)

• الاسم: ريتشارد تيديتشي (Richard Tedeschi ولورنس كالهون (Lawrence Calhoun)

• السنة: 1996

• الهدف: استكشاف كيفية تحقيق الأفراد للنمو الشخصي بعد المرور بتجارب صادمة.

- العينة: ناجون من الكوارث الطبيعية. (N=200).
- الأدوات: مقابلات نصف مهيكلة، استبيانات لقياس النمو ما بعد الصدمة.
- المنهج: نوعي؛ تحليل بيانات المقابلات واستبيانات النمو.
- النتائج: أظهرت النتائج أن العديد من الأفراد يحققون نمواً شخصياً كبيراً بعد تجاربهم الصادمة، مما يعزز من مرونتهم العقلية.
- دراسة سالفادور ماددي وسوزان كوباسا حول الموارد النفسية ((Psychological Hardiness
- الاسم: سالفادور ماددي (Salvador Maddi وسوزان كوباسا (Suzanne Kobasa
- السنة: 1984
- الهدف: دراسة تأثير الموارد النفسية والشخصية على المرونة العقلية.
- العينة: موظفون في شركة تكنولوجية (N=150).
- الأدوات: استبيانات لقياس الموارد النفسية، مقابلات مهيكلة.
- المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات والمقابلات.
- النتائج: الأفراد الذين يمتلكون موارد نفسية قوية (مثل الالتزام، والتحكم، والتحدي) أظهروا مستويات أعلى من المرونة العقلية.
- دراسة كارول دويك حول عقلية النمو (Growth Mindset)
- الاسم: كارول دويك (Carol Dweck)
- السنة: 2006
- الهدف: استكشاف تأثير عقلية النمو على المرونة العقلية والتكيف مع الفشل.
- العينة: طلاب المدارس الثانوية. (N=400).
- الأدوات: استبيانات لقياس عقلية النمو، اختبارات تحصيل دراسي.
- المنهج: تجريبي؛ تقسيم الطلاب إلى مجموعتين: مجموعة تدخل تعليمي ومجموعة ضابطة.

• النتائج: الطلاب الذين تم تدريبهم على عقلية النمو أظهروا تحسناً في التحصيل الدراسي وزيادة في المرونة العقلية مقارنة بالمجموعة الضابطة.

- دراسة دانييل غولمان حول الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence)

• الاسم: دانييل غولمان (Daniel Goleman)

• السنة: 1995

• الهدف: دراسة تأثير الذكاء العاطفي على المرونة العقلية.

• العينة: موظفون في مجالات مختلفة. (N=300)

• الأدوات: استبيانات لقياس الذكاء العاطفي والمرونة العقلية، مقابلات مهيكلة.

• المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات والمقابلات.

• النتائج: الأفراد الذين لديهم مستويات عالية من الذكاء العاطفي أظهروا قدرة أكبر على التكيف مع التحديات والضغوط.

- دراسة ألبرت باندورا حول التنظيم الذاتي (Self-Regulation)

• الاسم: ألبرت باندورا (Albert Bandur)

• السنة: 1991

• الهدف: دراسة كيفية تأثير مهارات التنظيم الذاتي على المرونة العقلية.

• العينة: طلاب الجامعات. (N=250)

• الأدوات: استبيانات لقياس مهارات التنظيم الذاتي والمرونة العقلية.

• المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات.

• النتائج: الطلاب الذين يمتلكون مهارات تنظيم ذاتي قوية أظهروا مستويات أعلى من المرونة العقلية.

هذه الدراسات تساهم في فهم شامل لكيفية تأثير مختلف العوامل النفسية والشخصية والاجتماعية على المرونة العقلية، وتوفر إرشادات مفيدة لتطوير وتعزيز هذه القدرة الهامة في

مواجهة التحديات والصعوبات

دراسة: (Ran et al, 2009)

- الهدف: دراسة العلاقة بين المرونة العقلية التلقائية وأهداف الإنجاز وسلوك الأفراد أثناء إنجاز المهام.
- العينة 42: طالبًا من جامعة نيويورك (28 ذكور و14 إناث)
- الأدوات: مقياس المرونة التلقائية (تكوين كلمات وتجميعها)
- المنهج: وصفي.
- النتائج: وجود فروق في المرونة العقلية تبعًا للخبرة والبرامج التنموية السابقة، ووجود فروق بين الذكور والإناث في المرونة العقلية، وارتباط المرونة التلقائية بأهداف الإنجاز.

2. دراسة عبد الوهاب (2011)

- الهدف: دراسة العلاقة بين المرونة العقلية، منظور الزمن المستقبلي، وأهداف الإنجاز.
- العينة 215: عضو هيئة تدريس من جامعة الزقازيق (133 ذكور، 82 إناث)
- الأدوات: مقياس المرونة العقلية، مقياس المنظور المستقبلي، ومقياس أهداف الإنجاز.
- المنهج: وصفي.
- النتائج: وجود فروق لصالح أعضاء الكليات العملية في المرونة العقلية، وعدم وجود فروق حسب الجنس، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة العقلية والمنظور المستقبلي وأهداف الإنجاز.

3. دراسة صلاح شريف (2011):

- الهدف: الكشف عن الفروق بين الذكور والإناث في المرونة العقلية والمنظور المستقبلي وأهداف الإنجاز.
- العينة 215: عضو هيئة تدريس من جامعة الزقازيق.
- الأدوات: مقياس المرونة العقلية، مقياس المنظور المستقبلي، مقياس أهداف الإنجاز.
- المنهج: وصفي.

- النتائج: فروق لصالح الكليات العملية في المرونة العقلية، وعدم وجود فروق حسب الجنس، ووجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والمنظور المستقبلي.

4. دراسة عبد الكريم، إبراهيم (2015):

- الهدف: معرفة فعالية برنامج تدريبي قائم على المرونة المعرفية في تنمية مهارات التدريس الإبداعي وزيادة الدافعية العقلية.

- العينة 53: طالبة من جامعة المجمع (26 المجموعة التجريبية و27 الضابطة)

- الأدوات: مقياس المرونة المعرفية، ملاحظة التدريس الإبداعي.

- المنهج: تجريبي.

- النتائج: البرنامج التدريبي كان فعالاً في تطوير المرونة المعرفية، التدريس الإبداعي، ورفع الدافعية العقلية.

5. دراسة Yucel وآخرون (2016):

- الهدف: تحديد تأثير المرونة العقلية ومهارات التنظيم الذاتي على تحصيل الطلبة في تعليم البرمجة.

- العينة 75: طالباً من جامعة بهتشة شهير بتركيا.

- الأدوات: مسائل مستندة إلى الإنترنت.

- المنهج: مقارنة.

- النتائج: وجود علاقة إيجابية بين المرونة العقلية والتحصيل الدراسي، وعدم وجود فروق دالة حسب الجنس.

6. دراسة ميار محمد علي (2022):

- الهدف: دراسة الفروق بين معلمات الروضة في المرونة العقلية والسعادة النفسية واتخاذ القرار.

- العينة 220: معلمة روضة من محافظة الشرقية.

- الأدوات: مقياس المرونة العقلية، مقياس السعادة النفسية، مقياس اتخاذ القرار.

- المنهج: وصفي.

- النتائج: فروق لصالح المعلمات ذوات مؤهلات رياض الأطفال والخبرة الأكثر، ووجود علاقة موجبة بين المرونة العقلية والسعادة النفسية واتخاذ القرار.

التعليق على الدراسات السابقة

يرى الباحث من خلال الدراسات السابقة انها تسهم في فهم عميق حول مفهوم المرونة العقلية وعوامل تعزيزها توضح النتائج المستخلصة من هذه الأبحاث دور العوامل النفسية، مثل التفاؤل، وعقلية النمو، والذكاء العاطفي، بالإضافة إلى خصائص التنظيم الذاتي وموارد القوة النفسية، في تعزيز قدرة الأفراد على التكيف مع التحديات. كما أن الدراسة التي تناولت النمو ما بعد الصدمة تشير إلى قدرة الأفراد على تحقيق النمو الشخصي بعد تجارب صعبة، مما يعزز من قيمة المرونة كسمة شخصية يمكن تطويرها. تتضح من النتائج مدى أهمية التدريب والتطوير الذاتي في تعزيز المرونة العقلية. فعلى سبيل المثال، إظهار الأفراد الذين تم تدريبهم على التفاؤل المتعلم وعقلية النمو تحسناً في المرونة العقلية يعد دليلاً قوياً على إمكانية تحسين هذه القدرة عبر الجهود المدروسة. بالمثل، تشير الدراسات الأحدث إلى أهمية السياقات التعليمية والمهنية في تعزيز مهارات المرونة العقلية وينعكس التأثير الإيجابي للمرونة العقلية على التحصيل الدراسي والسعادة النفسية، كما يتضح من بعض الدراسات لدى معلمات الروضة، مما يعكس أهمية المرونة في مجالات متعددة من الحياة اليومية والعمل. علاوة على ذلك، يتضح من الدراسات أن الجنس والتجربة السابقة قد يؤثران في مستويات المرونة، مما يفتح مجالاً للبحث حول كيفية تصميم برامج تعليمية و تدخلات تتناسب مع اختلافات الأفراد و بشكل عام، تدعو هذه الدراسات إلى تعزيز أبحاث المرونة العقلية وتطوير برامج تتناول هذا المفهوم بصورة شمولية، تشمل استراتيجيات لتعليم الأفراد كيفية مواجهة التحديات بطرق فعالة ومرونة.

1.7. الدراسات التي تناولت الرفاهية النفسية:

- دراسة كارول ريف حول الأبعاد النفسية للرفاهية (Psychological Well-being)

- الاسم: كارول ريف (Carol Ryff)
- السنة: 1989
- الهدف: تطوير نموذج متعدد الأبعاد للرفاهية النفسية.
- العينة: بالغون من مختلف الأعمار (N=321).
- الأدوات: مقياس ريف للرفاهية النفسية (Ryff Scales of Psychological Well-being).
- المنهج: كمي؛ تحليل استبيانات الرفاهية النفسية.
- النتائج: حددت ريف ستة أبعاد رئيسية للرفاهية النفسية: القبول الذاتي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الاستقلالية، السيطرة البيئية، الهدف في الحياة، والنمو الشخصي.

- دراسة مارتن سيليجمان حول السعادة والرفاهية (Happiness and Well-being)

- الاسم: مارتن سيليجمان (Martin Seligman)
- السنة: 2002
- الهدف: استكشاف مكونات السعادة والرفاهية النفسية.
- العينة: عينة متنوعة من البالغين (N=245).
- الأدوات: استبيانات لتقييم مكونات السعادة مثل (PERMA).
- المنهج: كمي؛ تحليل استبيانات السعادة والرفاهية.
- النتائج: أشار سيليجمان إلى خمسة مكونات رئيسية للرفاهية النفسية: المشاعر الإيجابية (Positive Emotions)، الانخراط (Engagement)، العلاقات (Relationship)، المعنى (Meaning)، والإنجاز (Accomplishment).

- دراسة دانييل كاهنمان حول تأثيرات التجربة اليومية على الرفاهية (Daily Experiences and Well-being)

- الاسم: دانييل كاهنمان (Daniel Kahneman)
- السنة: 2004
- الهدف: دراسة كيفية تأثير التجارب اليومية على الرفاهية النفسية.
- العينة: بالغون عاملون (N=900).
- الأدوات: تقنية إعادة بناء اليوم (Day Reconstruction Method).
- المنهج: كمي؛ تحليل بيانات تجارب المشاركين اليومية.
- النتائج: أظهرت النتائج أن نوعية التجارب اليومية لها تأثير كبير على الرفاهية النفسية، وأن الأنشطة الممتعة والمجتمع الداعم يعززان الرفاهية.
- دراسة إدوارد دينر حول العوامل المؤثرة على السعادة (Factors Affecting Happiness)
- الاسم: إدوارد دينر (Ed Diener)
- السنة: 1984
- الهدف: دراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على السعادة والرفاهية النفسية.
- العينة: طلاب الجامعات (N=200).
- الأدوات: مقياس الرضا عن الحياة (Satisfaction with Life Scale).
- المنهج: كمي؛ تحليل استبيانات الرضا عن الحياة.
- النتائج: أشار دينر إلى أن الدعم الاجتماعي، والصحة الجيدة، والاستقلالية الشخصية، والشعور بالهدف هي عوامل رئيسية تؤثر على الرفاهية النفسية.
- دراسة باربرا فريدريكسون حول نظرية التوسع والبناء (Broaden-and-Build Theory)
- الاسم: باربرا فريدريكسون (Barbara Fredrickson)
- السنة: 2001
- الهدف: استكشاف كيفية تأثير المشاعر الإيجابية على الرفاهية النفسية.
- العينة: بالغون من مختلف الأعمار (N=138).

- الأدوات: استبيانات لقياس المشاعر الإيجابية والرفاهية النفسية.
- المنهج: كمي؛ تحليل استبيانات المشاعر الإيجابية والرفاهية.
- النتائج: وجدت الدراسة أن المشاعر الإيجابية تساعد على توسيع نطاق التفكير والعمل، مما يعزز الرفاهية النفسية ويؤدي إلى بناء موارد شخصية واجتماعية طويلة الأمد.
- دراسة مايكل إيزينك حول دور الشخصيات في الرفاهية (Personality and Well-bein)
- الاسم: مايكل إيزينك (Michael Eysenck)
- السنة: 1991
- الهدف: دراسة تأثير سمات الشخصية على الرفاهية النفسية.
- العينة: طلاب الجامعات. (N=150)
- الأدوات: استبيانات لقياس سمات الشخصية والرفاهية النفسية.
- المنهج: كمي؛ تحليل استبيانات الشخصية والرفاهية.
- النتائج: أظهرت النتائج أن سمات الشخصية مثل الانبساطية (Extraversion) والتوافق (Agreeableness) ترتبط إيجابياً مع مستويات أعلى من الرفاهية النفسية، بينما ترتبط سمات مثل العصابية Neuroticis مع مستويات أقل من الرفاهية.
- دراسة شون أكور حول تأثير الامتتان على الرفاهية (The Happiness Advantage)
- الاسم: شون أكور (Shawn Achor)
- السنة: 2010
- الهدف: استكشاف تأثير الامتتان والتفكير الإيجابي على الرفاهية النفسية.
- العينة: موظفون في الشركات. (N=150)
- الأدوات: استبيانات لقياس الامتتان والرفاهية النفسية.
- المنهج: تجريبي؛ تقسيم المشاركين إلى مجموعتين: مجموعة تدخل ومجموعة ضابطة.
- النتائج: أظهرت النتائج أن ممارسة الامتتان والتفكير الإيجابي بانتظام يمكن أن يزيد من

مستويات الرفاهية النفسية ويقلل من مستويات التوتر .

- دراسة روبرت إنغهارت حول التحولات الثقافية والرفاهية (Cultural Changes and Well-being))

• الاسم: روبرت إنغهارت (Ronald Inglehart)

• السنة: 1997

• الهدف: دراسة تأثير التحولات الثقافية على الرفاهية النفسية في مختلف الدول.

• العينة: أفراد من دول مختلفة (N=متغير بحسب الدولة).

• الأدوات: استبيانات المسح العالمي للقيم (World Values Survey).

• المنهج: كمي؛ تحليل مقارنة لبيانات المسح عبر الدول.

• النتائج: أظهرت الدراسة أن التحولات الثقافية نحو القيم الذاتية والتعبير الفردي تعزز

مستويات الرفاهية النفسية في المجتمعات المختلفة.

هذه الدراسات تقدم رؤى قيمة حول العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية وتساعد في تطوير

استراتيجيات لتعزيز هذه الرفاهية لدى الأفراد والمجتمعات.

دراسة (Augustine) (2016):

• الهدف: دراسة العوامل المساهمة في الرفاهية النفسية لدى مرشدي المدارس.

• العينة: غير محددة.

• الأدوات: غير محددة.

• المنهج: وصفي.

• النتائج: العوامل المساهمة تشمل: نوعية الحياة، الكفاءة الشخصية، الدعم الاجتماعي،

الاستقرار العاطفي، الرضا عن الحياة، الروحانيات، والصحة الجسدية.

2. دراسة Ho وآخرون (2016):

• الهدف: مقارنة الرفاهية النفسية للأطفال من أسر منخفضة ومرتفعة الدخل.

• العينة: غير محددة.

- الأدوات: غير محددة.
- المنهج: وصفي.
- النتائج: الأطفال من أسر منخفضة الدخل يعانون من ضعف في الرفاهية النفسية مقارنة بأطفال الأسر المرتفعة الدخل.

3. دراسة براهيمي شبلي وسعيد الرحماني (2019):

- الهدف: دراسة الرفاهية النفسية في علاقتها بالذكاء الانفعالي.
- العينة: 69 طالبًا (ذكور وإناث).
- الأدوات: مقياس الرفاهية النفسية، مقياس الذكاء الانفعالي.
- المنهج: وصفي.
- النتائج: لا توجد فروق في الرفاهية النفسية حسب الجنس، وفروق لصالح طلبة الماستر في الرفاهية النفسية.

4. دراسة أحلام الزهراني ومجد الكشكي (2020):

- الهدف: دراسة العلاقة بين الرفاهية النفسية وإدارة الذات لدى الطالبات ذوات الإعاقة.
- العينة: 47 طالبة.
- الأدوات: مقياس الرفاهية النفسية، مقياس إدارة الذات.
- المنهج: وصفي.
- النتائج: وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية وإدارة الذات.

5. دراسة منى عبد الكريم (2021):

- الهدف: دراسة العلاقة بين كفاءة الذات والرفاهية النفسية.
- العينة: 180 طالبًا وطالبة.
- الأدوات: مقياس كفاءة الذات، مقياس الرفاهية النفسية.
- المنهج: وصفي.

• النتائج: وجود علاقة إيجابية بين كفاءة الذات والرفاهية النفسية، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

6. دراسة الجوهرة الشيبلي (2022):

• الهدف: التنبؤ بالرفاهية النفسية استنادًا لأساليب مواجهة الضغوط.

• العينة: 424 امرأة من مكة.

• الأدوات: مقياس الرفاهية النفسية، مقياس مواجهة الضغوط.

• المنهج: وصفي.

• النتائج: وجود تأثير للتفاعل الإيجابي على الرفاهية النفسية.

7. دراسة مفتود سارة وحميزي وهيبة (2023):

• الهدف: دراسة العلاقة بين الرفاهية النفسية والهوية الثقافية.

• العينة: 230 طالبًا وطالبة.

• الأدوات: استبيان.

• المنهج: وصفي.

• النتائج: وجود علاقة بين الرفاهية النفسية والهوية الثقافية، وفروق حسب الجنس.

8. دراسة تازي أمينة (2023):

• الهدف: دراسة تأثير الرفاهية في مكان العمل على نوعية حياة الموظفين.

• العينة: 72 موظفًا.

• الأدوات: مقياس الرفاهية، مقياس نوعية الحياة.

• المنهج: وصفي.

• النتائج: وجود تأثير للرفاهية في العمل على نوعية حياة الموظفين.

التعليق على الدراسات السابقة:

يرى الباحث من خلال الدراسات المذكورة انها قدمت رؤى هامة حول مفهوم الرفاهية النفسية، مع التركيز على العوامل المرتبطة بها في مختلف السياقات تعدد الأبعاد في الرفاهية النفسية حيث تقدم دراسة كارول ريف أساساً نظرياً قوياً من خلال تحديد ستة أبعاد رئيسية تدعم مفهوم الرفاهية النفسية. هذا يبرز تعقيد وتجذر الرفاهية النفسية في حياة الأفراد، حيث أن رفاهيتنا تتأثر بجوانب متعددة مثل العلاقات الاجتماعية والنمو الشخصي اما المكونات الأساسية للسعادة لمارتن سيليجمان يقوم بتوسيع مفهوم السعادة من خلال نموذج PERMA، والذي يركز على جوانب متعددة مثل المعنى والإنجاز. هذا يساعد على فهم كيف تتداخل العوامل المختلفة لتعزيز الرفاهية و التجارب اليومية دراسة دانييل كاهنمان تقدم منظوراً محورياً حول كيف تؤثر التجارب اليومية على رفاهية الأفراد. يساعد هذا على تحديد استراتيجيات تعزيز التجارب الإيجابية على المستوى اليوم التأثيرات الثقافية كدراسة روبرت إنغهارت تشير إلى وجود تأثير كبير للتحويلات الثقافية على الرفاهية النفسية هذا يسلط الضوء على أهمية السياق الثقافي في فهم وتجربة الرفاهية العوامل الاجتماعية والصحية: تشير دراسات مثل تلك التي أجراها إدوارد دينر ودراسة (Augustine 2016) إلى أن الدعم الاجتماعي والصحة الجيدة تلعبان دوراً كبيراً في تعزيز الرفاهية. يعتبر هذا مؤشراً حيوياً على أهمية العلاقات الاجتماعية والشعور بالاستقرار الشخصي العلاقة مع الشخصية والامتتان توفر دراسة باربرا فريدريكسون ومايكل إيزينك رؤى حول تأثير سمات الشخصية والمشاعر الإيجابية مثل الامتتان على الرفاهية. يؤكد هذا البحث على أهمية التوجه الإيجابي في تعزيز الرفاهية النفسية.تأثير البيئة والهوية الدراسات الحديثة مثل دراسة مفتود سارة وحميزي وهيبه (2023) تظهر أن الهوية الثقافية يمكن أن تؤثر على الرفاهية النفسية. يُظهر هذا البحث أهمية البُعد الثقافي في معايير الصحة النفسية.الكفاءة الذاتية وإدارة الذات الدراسات التي تناولت علاقة الرفاهية النفسية بالكفاءة الذاتية وإدارة الذات تسلط الضوء على أهمية تطوير المهارات الذاتية

كعوامل مؤثرة في مستوى الرفاهية بشكل عام، تؤكد هذه الدراسات على أن الرفاهية النفسية ليست نتاجاً لعامل واحد فقط، بل هي نتيجة تفاعل معقد لعدة عوامل، بما في ذلك الشخصية، العلاقات الاجتماعية، التجارب اليومية، والدعم الثقافي والمجتمعي. إن فهم هذه الديناميكيات يمكن أن يساعد في توجيه جهود تعزيز الرفاهية النفسية في المجتمع والممارسات الصحية النفسية.

2.7. الدراسات التي تناولت الأداء المهني:

- دراسة فريد لاثام وإدوين لوك حول نظرية تحديد الأهداف (Goal-Setting Theory)

- الاسم: فريد لاثام (Fred Latham) وإدوين لوك (Edwin Locke)
- السنة: 1990
- الهدف: دراسة تأثير تحديد الأهداف على الأداء المهني.
- العينة: موظفون في شركات متعددة (N=200).
- الأدوات: استبيانات لتحديد الأهداف ومقاييس الأداء الوظيفي.
- المنهج: تجريبي؛ تحليل مقارنة للأداء الوظيفي قبل وبعد تحديد الأهداف.
- النتائج: أظهرت النتائج أن تحديد الأهداف الواضحة والصعبة ولكن القابلة للتحقيق يعزز من الأداء المهني ويزيد من الدافعية.

- دراسة دانيال كاهنمان وأموس تفرسكي حول نظرية التوقع (Prospect Theory)

- الاسم: دانيال كاهنمان (Daniel Kahneman) وأموس تفرسكي (Amos Tversky)
- السنة: 1979
- الهدف: استكشاف كيفية تأثير التوقعات واتخاذ القرارات تحت الظروف غير المؤكدة على الأداء المهني.
- العينة: مديرون وموظفون في شركات متعددة (N=150).
- الأدوات: تجارب ومحاكاة لاتخاذ القرارات.

- المنهج: تجريبي؛ تحليل تجارب اتخاذ القرارات ومقارنتها بنتائج الأداء.
- النتائج: بينت الدراسة أن التوقعات وتأطير الخيارات تؤثر بشكل كبير على قرارات الموظفين وأدائهم المهني، وأن الأفراد يميلون إلى تجنب المخاطر في حالة الربح وتفضيل المخاطر في حالة الخسارة.

- دراسة إدوين لوك وجاري لاثام حول الدوافع الداخلية والخارجية (Intrinsic and Extrinsic Motivation)

- الاسم: إدوين لوك (Edwin Locke وجاري لاثام (Gary Latham)
- السنة: 2004
- الهدف: دراسة تأثير الدوافع الداخلية والخارجية على الأداء المهني.
- العينة: موظفون في قطاعات مختلفة (N=220).
- الأدوات: استبيانات لتقييم الدوافع ومقاييس الأداء الوظيفي.
- المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات ومقارنتها بمقاييس الأداء.
- النتائج: أظهرت النتائج أن الدوافع الداخلية، مثل الشعور بالإنجاز والتحفيز الذاتي، لها تأثير أكبر على الأداء المهني مقارنة بالدوافع الخارجية مثل المكافآت المالية.
- دراسة هاكمان وأولدهام حول نموذج خصائص الوظيفة (Job Characteristics Model)
- الاسم: ج. ريتشارد هاكمان (Richard Hackman). لوجريج أولدهام (Greg Oldham)
- السنة: 1976
- الهدف: دراسة تأثير خصائص الوظيفة على الأداء المهني والرضا الوظيفي.
- العينة: موظفون في صناعات مختلفة (N=300).
- الأدوات: استبيانات لتقييم خصائص الوظيفة ومقاييس الأداء الوظيفي والرضا.
- المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات.
- النتائج: بينت الدراسة أن وظائف التي تتسم بخصائص مثل تنوع المهارات، الهوية

الوظيفية، الأهمية الوظيفية، الاستقلالية، وتغذية الراجعة تعزز من الأداء المهني والرضا الوظيفي.

- دراسة ألبيرت باندورا حول الفعالية الذاتية (Self-Efficacy)

- الاسم: ألبيرت باندورا (Albert Bandura)
- السنة: 1997
- الهدف: دراسة تأثير الفعالية الذاتية على الأداء المهني.
- العينة: موظفون في مؤسسات تعليمية وصحية. (N=180)
- الأدوات: استبيانات لقياس الفعالية الذاتية ومقاييس الأداء الوظيفي.
- المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات ومقارنتها بمقاييس الأداء.
- النتائج: أظهرت النتائج أن الفعالية الذاتية العالية تعزز من الأداء المهني، حيث أن الموظفين الذين يؤمنون بقدراتهم يظهرون مستويات أعلى من الأداء والتحفيز.

- دراسة إيمي إدموندسون حول السلامة النفسية في مكان العمل (Psychological Safety)

- الاسم: إيمي إدموندسون (Amy Edmondson)
- السنة: 1999
- الهدف: دراسة تأثير السلامة النفسية على الأداء المهني والتعلم التنظيمي.
- العينة: فرق عمل في مستشفيات وشركات تكنولوجية (N=50 فرق).
- الأدوات: استبيانات ومقابلات لقياس السلامة النفسية ومقاييس الأداء.
- المنهج: كمي ونوعي؛ تحليل بيانات الاستبيانات والمقابلات.
- النتائج: أظهرت النتائج أن فرق العمل التي تتمتع بسلامة نفسية عالية تظهر مستويات أعلى من التعاون والتعلم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني.

- دراسة ديكمان وسالف لاثام حول الأهداف الطموحة والمستمرة (Big Hairy Audacious Goals)

(- BHAGs)

- الاسم: جيمس كولينز وجيري بوراس (James Collins and Jerry Porras)
- السنة: 1996
- الهدف: دراسة تأثير الأهداف الطموحة والمستمرة على الأداء المؤسسي.
- العينة: شركات كبرى ناجحة (N=18 شركة).
- الأدوات: تحليل بيانات الأداء المؤسسي والمقابلات.
- المنهج: نوعي؛ تحليل مقارن للشركات الناجحة بناءً على تحقيق الأهداف الطموحة.
- النتائج: أظهرت الدراسة أن الشركات التي تضع أهدافاً طموحة ومستدامة (BHAGs) تحقق أداءً أفضل وتكون أكثر قدرة على التحول والنمو.
- دراسة هاكمان وإدموندسون حول فرق العمل (Team Performance)
- الاسم: ج. ريتشارد هاكمان (Richard Hackman). لويامي إدموندسون ((Amy Edmondson))
- السنة: 2006
- الهدف: دراسة تأثير ديناميكيات فرق العمل على الأداء المهني.
- العينة: فرق عمل في مؤسسات مختلفة (N=65 فرق).
- الأدوات: استبيانات لقياس ديناميكيات الفريق ومقاييس الأداء.
- المنهج: كمي؛ تحليل بيانات الاستبيانات.
- النتائج: بينت الدراسة أن فرق العمل التي تتمتع بديناميكيات جيدة وتواصل فعال تحقق أداءً أعلى وتكون أكثر إنتاجية.
- هذه الدراسات تقدم رؤى عميقة حول العوامل المختلفة التي تؤثر على الأداء المهني، مما يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء في بيئات العمل المختلفة.
- دراسة داليا زاوي (D. Zawawi, 2007)
- الهدف: معرفة العلاقة بين القيم، الذكاء العاطفي، والأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين من جنسيات مختلفة في شركة نستلي (Nestlé) ماليزيا.

- العينة: موظفون ماليون، صينيون، وهنود.
- الأدوات: تقسيم القيم إلى فردية وثقافية.
- المنهج: وصفي.
- النتائج: هناك علاقة بين القيم، الذكاء العاطفي، والأداء. العرق يؤثر على القيم الثقافية، بينما الذكاء العاطفي يتأثر بالقيم الثقافية والفردية.
- دراسة أسعد عكاشة (2008)
- الهدف: التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية "بالتال".
- العينة: 312 فردًا.
- الأدوات: استبانة.
- المنهج: وصفي.
- النتائج: هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي. عناصر الثقافة التنظيمية مثل السياسات والإجراءات أثرت بشكل كبير على الأداء.
- دراسة شيخة كهيرة (S. N. Khera, 2010)
- الهدف: تحليل ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء العاملين في البنوك التجارية.
- العينة: 17 ممارسة إدارية تم فحصها.
- الأدوات: استبيانات وتحليل استقطاب وتعيين العاملين.
- المنهج: وصفي تحليلي.
- النتائج: هناك ارتباط قوي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، التعويض) وأداء العاملين.
- دراسة سهام بن رحمون (2014)

الهدف: معرفة تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين بجامعة باتنة.

العينة: 529 فردًا منهم 106 إداريين.

الأدوات: استبيان.

المنهج: وصفي.

النتائج: بيئة العمل الداخلية بجامعة باتنة تستوفي العناصر الإدارية والمادية. هناك

تأثير كبير للبيئة على الأداء الوظيفي للإداريين.

. دراسة علي خالد (2017)

الهدف: دراسة دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات

فوسفات بالجزائر، تونس، والمغرب.

العينة: 1036 استبيان موزعة على العمال، منها 642 صالحة للتحليل.

الأدوات: استبيان وتحليل إحصائي باستخدام SPSS.

المنهج: وصفي واستدلالي.

النتائج: مستوى الإبداع الإداري كان جيداً في المكتب الشريف للفوسفات ومتوسطاً في

المؤسسات الأخرى، ومستوى الأداء يعكس هذه الفروقات.

. دراسة رمضان انو سليمان (2020)

الهدف: تحديد متطلبات تحسين جودة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين في رعاية

المسنين.

العينة: 15 خبيراً وأكاديمياً.

الأدوات: استبيان.

المنهج: وصفي.

النتائج: التدريب وتبادل الخبرات ضروري لتحسين الأداء المهني.

. دراسة محمادي، قادري ومعزوزي (2023)

الهدف: دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية.
العينة: 100 عامل.

الأدوات: متوسط حسابي وانحراف معياري.
المنهج: وصفي.

النتائج: الرضا الوظيفي مرتبط بالأداء الوظيفي، وغياب الرضا يؤثر سلباً على الإنتاجية.

. دراسة خبار وقودة (2022)

الهدف: معرفة دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي.
العينة: 35 فرداً.

الأدوات: مقابلة وملاحظة.
المنهج: وصفي.

النتائج: القيم التنظيمية والمعتقدات تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة يرى الباحث انه تشكل الدراسات المدرجة مجموعة متنوعة من الأبحاث التي تلقي الضوء على العوامل المؤثرة في الأداء المهني، مما يساهم في تحسين بيئات العمل وفهم الديناميكيات النفسية والتنظيمية.

دراسة فريد لاثام وإدوين لوك حول نظرية تحديد الأهداف تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية تحديد الأهداف الواضحة والطموحة كاستراتيجية لتحسين الأداء المهني. النتائج تتماشى مع أدبيات الإدارة النفسية، حيث أكد العديد من الباحثين على دور التوجيه الصحيح والأهداف المحددة في تعزيز الدافعية والتحفيز، ما يجعل هذه النتائج ذات قيمة عملية في ممارسات إدارة الأداء و دراسة دانيال كاهنمان وأموس تفرسكي حول نظرية التوقع تتطرق هذه الدراسة إلى

تأثير التوقعات في قرارات الموظفين، مما يُبرز أهمية الفهم النفسي عند اتخاذ القرارات في أماكن العمل. كما تؤكد على فكرة أن الأفراد يتصرفون بشكل مختلف اعتمادًا على كيفية تأطير الخيارات، مما يشير إلى أهمية استراتيجيات الاتصال والإدارة في توجيه الاختيارات المهنية. أما دراسة إدوين لوك وجاري لاثام حول الدوافع الداخلية والخارجية تشير النتائج إلى أن الدوافع الداخلية تعتبر أكثر تأثيرًا على الأداء من الدوافع الخارجية، مما يعكس أهمية تعزيز بيئة عمل تعزز من الإبداع والتحفيز الذاتي بدلاً من الاعتماد فقط على المكافآت المالية وكذا دراسة هاكمان وأولدهام حول نموذج خصائص الوظيفة تظهر هذه الدراسة أن تصميم الوظائف بشكل يحقق التنوع والهوية والاستقلالية يزيد من الرضا الوظيفي والأداء. يمكن استخدام هذه النتائج من قبل القادة لإعادة تصميم الوظائف بما يتماشى مع احتياجات الموظفين أما بالنسبة لدراسة ألبيرت باندورا حول الفعالية الذاتية تسلط النتائج الضوء على أهمية الفعالية الذاتية، حيث أن الموظفين الذين يؤمنون بقدراتهم غالبًا ما يتجاوزون العقبات ويحققون أداءً أفضل. يشجع ذلك على توفير التدريب والدعم المعنوي لتعزيز الفعالية الذاتية وأشارت دراسة إيمي إدموندسون حول السلامة النفسية في مكان العمل تظهر نتائج الدراسة أهمية خلق بيئة عمل آمنة نفسيًا لتحسين التعاون والتعلم، مما يمكّن الفرق من تحقيق نتائج أفضل. وهذا يتطلب جهودًا من الإدارة لبناء ثقافة الثقة بين أعضاء الفريق ودراسة ديكرمان وسالف لاثام حول الأهداف الطموحة والمستمرة تشير النتائج إلى أن الأهداف الطموحة القابلة للتحقيق تعزز من الأداء المؤسسي. وهذا يبرز الحاجة إلى رؤية استراتيجية طويلة الأجل في الشركات، مما يعزز الابتكار والنمو عن الدراسات الحديثة في مختلف المجالات تظهر الدراسات الأخرى أهمية عوامل مختلفة مثل الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، والذكاء العاطفي، مما يشير إلى أن الأداء المهني هو نتيجة مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك السياسات، القيم، والأفراد أنفسهم. النتائج تدعم الحاجة إلى استراتيجيات شمولية تأخذ في الاعتبار البيئات المؤسسية والثقافات المختلفة.

وعليه تشير هذه الدراسات إلى أن تحسين الأداء المهني يتطلب نظرة متعددة الأبعاد تشمل الدوافع الفردية، تصميم العمل، والتوجهات الثقافية والتنظيمية. إن استخدام هذه المؤشرات يمكن أن يسهم بشكل كبير في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء المهني والكفاءة في بيئات العمل المختلفة.

1- الدراسات التي تناولت العلاقة بين المرونة العقلية والأداء المهني:

تعتبر العلاقة بين المرونة العقلية والأداء المهني موضوعاً مهماً تم تناوله في العديد من الدراسات العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي. وقد أظهرت هذه الدراسات أهمية تطوير المرونة العقلية لدى الأفراد في العمل، حيث إنها تساهم في تعزيز مستوى الأداء والإنتاجية وتعزيز مهارات التكيف والتفاعل مع التحديات والضغوطات.

- وفي دراسة أجريت في عام 2016 من قبل باحثين في جامعة هارفارد، تم تحليل العلاقة بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى مجموعة من الموظفين. وأظهرت الدراسة أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من المرونة العقلية كانوا أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والضغوطات في بيئة العمل، مما أدى إلى تحسين أدائهم المهني وزيادة إنتاجيتهم.

- بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة أخرى نشرت في مجلة السلوك التنظيمي وعلم النفس التطبيقي في عام 2019 أن المرونة العقلية تعتبر مهارة هامة لتحسين الأداء المهني وتحقيق النجاح في مجالات العمل المختلفة. وبناءً على هذه النتائج، يُشجع الأفراد والشركات على تعزيز مرونة العقلية وتطويرها كمهارة أساسية لتحسين الأداء المهني وتحقيق النجاح في مجال العمل

. دراسة نشرت في مجلة "Journal of Organizational Behavior" عام 2013 أشارت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمرونة عقلية أكبر كانوا يظهرون مستوى أفضل في الأداء المهني وكفاءة العمل مقارنة بالأفراد الذين لا يمتلكون هذه الصفة.

. دراسة أخرى نُشرت في “ Journal of Applied Psychology” عام 2015 وجدت ارتباطاً إيجابياً بين المرونة العقلية والأداء المهني للموظفين. أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي المرونة العقلية العالية كانوا يظهرون مستوى أعلى من التكيف مع التغييرات في بيئة العمل وكانوا أكثر قدرة على التكيف مع الضغوط والتحديات العملية.

. دراسة أخرى نُشرت في “ European Journal of Work and Organizational Psychology” عام 2017 أظهرت أن الأشخاص الذين يتمتعون بمرونة عقلية عالية كانوا يبدون مستوى أفضل في تحقيق الأهداف العملية والمهارات الإبداعية والابتكارية في بيئة العمل.

– تلك الدراسات تشير جميعاً إلى أهمية تطوير المرونة العقلية في الموظفين من أجل تحقيق الأداء المهني الأفضل والنجاح في مجال العمل

2- دراسات العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء المهني:

. دراسة نشرت في عام 2013 في مجلة “ Journal of Applied Psychology” وجدت أن الرفاهية النفسية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني، وأن الشعور بالسعادة والرضا النفسي يمكن أن يزيد من إنتاجية الموظفين.

. دراسة أجريت في عام 2015 ونُشرت في “ European Journal of Work and Organizational Psychology” أظهرت أن الرفاهية النفسية للموظفين ترتبط بشكل إيجابي مع مستوى أدائهم المهني والتفاعل الإيجابي مع زملائهم في العمل.

. دراسة أُجريت في عام 2020 ونُشرت في “ Journal of Occupational Health Psychology” وجدت أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني، وأن العوامل النفسية الموجبة تسهم في تعزيز الإنتاجية ورفاهية الموظفين.

. هذه الدراسات تظهر أهمية الاهتمام بالرفاهية النفسية للموظفين وتأثيرها على الأداء المهني. تعتبر هذه الدراسات مؤشراً على أن الرعاية النفسية والاهتمام بصحة العقل والرضا النفسي للموظفين يمكن أن تكون استثماراً مهماً لتحسين الأداء والنجاح في بيئة العمل.

– العلاقة بين المرونة والرفاهية والأداء المهني

. دراسة أجراها Bratnicki و Dąbrowski (2019) ونُشرت في “ Journal of Positive Psychology” وجدت أن هناك علاقة إيجابية بين المرونة النفسية والرفاهية النفسية والأداء المهني. أظهرت الدراسة أن الأشخاص الذين يكونون أكثر مرونة نفسية غالبًا ما يشعرون بمزيد من الرضا النفسي ويحققون أداء مهني أفضل.

. في دراسة أخرى أُجريت من قبل Abdullah et al. (2020) ونُشرت في “ International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences” وجدوا أن الرفاهية النفسية تسهم في تعزيز الأداء المهني، وأن الأفراد الذين يشعرون بالسعادة ومستوى عالي من الرضا النفسي قد يكون لديهم أداء مهني أكثر إنتاجية.

. أيضًا، في دراسة أُجريت من قبل Alarcon et al. (2014) ونُشرت في “ Journal of Business and Psychology” وجدوا أن هناك علاقة بين المرونة النفسية وأداء العمل. وأظهرت النتائج أن الأشخاص الذين يمتلكون مستويات عالية من المرونة النفسية غالبًا ما يكون لديهم أفضل أداء في مجال العمل.

بناءً على هذه الدراسات، يمكن الاستنتاج بأن هناك علاقة إيجابية بين المرونة النفسية، الرفاهية النفسية، والأداء المهني. يوضح هذا التوجه ضرورة دعم تطوير المرونة وتعزيز الرفاهية النفسية في بيئات العمل من أجل تحقيق أداء مهني ممتاز وازدهار الفرد في مجال عمله.

– ويمكن تلخيص العلاقة بالشكل التالي:

– المرونة (القدرة على التكيف والتغيير): تشير الدراسات إلى أن المرونة تلعب دورا هاما في تعزيز القدرة على التكيف مع التحديات والتغييرات في بيئة العمل. عندما يكون الفرد مرنا وقادرا على التكيف بسرعة مع المتغيرات، يمكنه تحقيق أداء مهني أفضل وتحقيق الأهداف بفعالية.

. الرفاهية النفسية: تشير الدراسات إلى أن الرفاهية النفسية تسهم في تعزيز الصحة النفسية والعاطفية للفرد، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء المهني. عندما يكون الفرد راضياً نفسياً، سعيداً، ومتوازناً، فإنه من المرجح أن يكون لديه أداء مهني أفضل ويكون أكثر انخراطاً في العمل.

. الأداء المهني: تظهر الدراسات أن هناك علاقة ارتباطية بين المرونة، الرفاهية النفسية، والأداء المهني. فالأفراد الذين يمتلكون مستويات عالية من المرونة والرفاهية النفسية غالباً ما يظهرون أداءً مهنيًا أفضل، حيث يكونون قادرين على التعامل مع التحديات بفعالية وتحقيق النجاح في بيئة العمل.

- بشكل عام، يمكن القول إن الإدارة الناجحة للمرونة والرفاهية النفسية يمكن أن تسهم في تحسين الأداء المهني وتحقيق النجاح والتفوق في مجال العمل. وبالتالي، ينبغي على أصحاب العمل والمديرين الاهتمام بتعزيز هذه العوامل لدعم التطوير المهني والشخصي للموظفين.

7- فرضيات الدراسة:

للإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية كإجابات محتملة لتساؤلات الدراسة، وهي على الشكل التالي:

الفرضية العامة الأولى: توجد فروق دالة إحصائية في المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس والسن والخبرة:

1- توجد فروق دالة إحصائية في المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس.

2- توجد فروق دالة إحصائية في المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للخبرة.

3- توجد فروق دالة إحصائية في المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للسن.

الفرضية العامة الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس والخبرة والسن:

- 4- توجد فروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس.
- 5- توجد فروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للخبرة.
- 6- توجد فروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للسن.
- الفرضية العامة الثالثة:** توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس والخبرة والسن:
- 7- توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس.
- 8- توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للخبرة.
- 9- توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للسن.
- الفرضية العامة الرابعة:** توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.
- 10- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.
- 11- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.
- 12- تسهم المرونة العقلية والرفاهية النفسية إسهاما دالا إحصائيا في التنبؤ بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

الفصل الثاني: المرونة العقلية.

تمهيد.

1. مفهوم المرونة العقلية.
2. علاقة المرونة العقلية ببعض المتغيرات
3. أهمية المرونة العقلية
4. ابعاد المرونة العقلية.
5. أنواع المرونة العقلية.
6. نظريات المرونة العقلية.
7. العوامل المؤثرة في المرونة العقلية
8. خصائص الأفراد ذوي المرونة المعرفية.
9. اهمية المرونة العقلية في الاداء المهني
10. قياس المرونة العقلية

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد المرونة العقلية من أبرز قدرات التفكير وأحد متطلباته الأساسية. وفي الحقيقة فهو أحد المكونات الأساسية للتفكير الإبداعي عند مواجهة المواقف المختلفة التي يواجهها الأفراد.

وقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم المرونة العقلية من حيث انها قدرة معرفية، تكتسب بوساطة الخبرة والممارسة، وأهميتها، وأبعادها وعلاقتها ببعض المتغيرات (حل المشكلات؛ التدين والروحانية؛ الرسم؛ الذكاء؛ العمر والجنس)، والتطرق الى نظرية المرونة العقلية وخصائص الافراد ذوي المرونة العقلية.

1. مفهوم المرونة العقلية:

تعد المرونة العقلية من المصطلحات التي خاض في تعريفها علماء النفس بشكل مكثف وتعددت مفاهيمهم وتباينت التعاريف تارة واتفقت أخرى وفيما يلي عرض لبعض تلك التعاريف:

تُعرف المرونة العقلية بأنها "قدرة المرء على توليد العديد من الأفكار الجديدة وغير التقليدية وهي تعبر عن سلاسة أفكاره وقدرته على تغييرها بما يُلائم المواقف المختلفة والطارئة التي يواجهها والتأقلم معها. كما أنها تعني مدى استيعاب الأفراد الأفكار الجديدة وتقبلهم لها وفقاً للظروف المتغيرة ووجهات النظر المتعددة" (المقبالي، 2021، ص125).

وينظر إلى المرونة العقلية على أنها: " قدرة معرفية، تكتسب بوساطة الخبرة والممارسة، اعتماداً على التعديل في الاستراتيجيات المعرفية في حال المعالجة الذهنية لموقف جديد في البيئة المحيطة" (Canas, Antoli, Fajardo, Salmerson, 2005)، في حين يرى سبايرو وكولين ورامشاندران (Spiro, Collin & Ramchandran, 2007) المرونة المعرفية على

أنها "إعادة التمثيل المعرفي (بناء المعرفة ومعالجتها)، مما يحقق التكيف مع المواقف المستجدة، ومن ثم إيجاد البدائل تبعاً لمتطلبات الموقف. فهي عكس الجمود المعرفي".

وتعرف المرونة المعرفية على أنها "المكون المعرفي الذي يتضمن البحث عن حلول إبداعية لمواقف ومشكلات يفرضها العالم الجديد، وبما يحتويه من تعقيدات حياتية، اعتماداً على الخبرات السابقة" (Moser, 2008)، ويرى جوتير (Goetter, 2010) المرونة المعرفية على أنها "القدرة على النظر في نفس الوقت إلى تمثيلات متعددة لشيء أو حدث ما، مما يوصل الفرد إلى حلول متعددة للمشكلة موضع المعالجة المعرفية". **التهميش**

يعرف المرونة العقلية كل من ألين وآخرون (Elen et al, 2011) بالقدرة على الانتقال والتحول نحو أفكار مختلفة أو سلوكيات مختلفة اعتماداً على المتطلبات الظرفية (غنيم، 2005، ص 55).

ويرى محمود (2006، ص 94) بأن المرونة العقلية هي: " قدرة المتعلم على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف، وتتميز المرونة بالقدرة على توليد مجموعة من الاستجابات المتنوعة والتي تبين استخدامات غير مألوفة لشيء مألوف".

وبراها العتوم (2012، ص 256) بأنها: "القدرة على توليد أفكار متنوعة ليست من نوعية الأفكار المتوقعة عادة والتحول من نوع معين من الفكر إلى نوع آخر عند الاستجابة لموقف معين أي أنها القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف فهي عكس الجمود الذهني وتمثل الجانب النوعي للإبداع".

وتوسعت نظرة اهن وكيم وبارك (Ahn, Kim & Park, 2008) للمرونة العقلية فهي عندهم تشير إلى "وعي الفرد وإدراكه بأن هنالك العديد من البدائل والخيارات المتاحة ضمن أي

موقف يواجهه الفرد، وكذلك تشير إلى رغبته في أن يكون مرناً ويتكيف مع الموقف، بالإضافة إلى وجود الكفاءة الذاتية المتعلقة بكونه مرناً".

مناقشة تعريف المرونة العقلية .

المرونة العقلية يشمل العديد من الجوانب المهمة والمفتاحية في فهم هذه القدرة. عملية توليد أفكار جديدة وتغييرها بناءً على الظروف المتغيرة تعكس حقاً قدرة الفرد على التكيف والابتكار. وتأكيد الجانب المعرفي في المرونة يظهر كيف أن الخبرة والممارسة يمكن أن تسهم في تطوير هذه القدرة. كما أن إعادة التفكير وبناء معرفة جديدة يسهل تكيف الفرد مع المواقف المتنوعة.

إضافةً إلى ذلك، الربط بين المرونة العقلية والإبداع يسלט الضوء على كيفية تحفيز توليد الحلول الإبداعية للمشكلات والمواقف الصعبة. ومن خلال تعدد الرؤى والتفكير بطرق مختلفة، يمكن للفرد أن يصل إلى حلول متنوعة ومبتكرة.

من جوانب المرونة العقلية:

. تحفيز التفكير الإبداعي: تشجيع التفكير خارج الصندوق وتوليد الأفكار الجديدة وغير التقليدية.

. تعزيز التعلم الذاتي: الاستمرار في تعلم وتطوير الذات من خلال تجارب وتحديات جديدة.

. قبول التنوع والاختلاف: فتح العقل لوجهات نظر متنوعة والاستفادة من التنوع في توليد الحلول.

. التكيف مع التحديات: قدرة على التكيف مع التحديات والمتغيرات بشكل مرن وفعال.

المرونة العقلية كمفهوم اجرائي يعتمد على التفاعل الدائم بين الفكر والتصرف، وعلى الاستجابة السريعة للمواقف والتغييرات. يمكن لهذا التفاعل أن يعزز قدرة الشخص على التكيف والابتكار في مواجهة التحديات المختلفة في الحياة اليومية.

2. علاقة المرونة العقلية ببعض المتغيرات:

هناك مجموعة من الترابطات التي تناولتها الدراسات النفسية وهي تتصل بالمرونة العقلية فمنها ما تكون المرونة العقلية مؤثرة فيه، ومنها ما تكون المرونة العقلية متأثرة بها، وستورد الدراسة الحالية بعضاً منها كما يلي:

1.2. حل المشكلات:

لقد أدرك التشر منذ ما يزيد على نصف قرن من خلال قاعدة البيانات الضخمة التي قام بتحليلها أن هناك أربعين مبدأً إبداعياً استخدمت مرارا في الوصول إلى حلول إبداعية للمشكلات وكانت من بين الأربعين تلك ما يسمى بمبدأ المرونة وهو يعني جعل الأشياء أو العمليات الجامدة غير المرنة قابلة للتعديل أو الحركة، مما يؤثر في حل المشكلات (آل عامر، 2009، ص 77).

ويؤكد كل من ستيوارت وماكنتاير وجاليا وستيل (Stewart, MacIntyre, Galea, & Steel, 2007) على أن التعلم المستند إلى المسألة أو المشكلة التي تتطلب الحل تمثل طريقة تعليمية ممتازة.

فيمكن أن يتم تشجيع المتعلمين لكي يقوموا بدور فعال فيما يتعلق باستخدام عمليات تفكيرية معرفية عالية المستوى من أجل حل المسائل بالإضافة إلى استخدام أسلوب البحث والاستفسار خلال العمل ضمن بعض المهام الصعبة المرتبطة بحل المشكلات.

ولقد أشارت نتائج دراسة يوسل وآخرون (Yucel et al, 2016) إلى وجود دور فعال للمرونة العقلية يؤثر في قدرة الطلبة على حل المسائل أو المشكلات، ويمكن القول بأن الطلبة الذين يمتلكون مستويات مرتفعة من المرونة العقلية يكون لديهم أيضا مهارات متقدمة في حل المسائل.

2.2. التدين والروحانية:

إن المستويات المنخفضة من المرونة العقلية وما ينتج عنها من عدم قدرة الفرد على فهم سلوكه وأنشطته والذي ينتج عنه ما يعرف بالجمود أو الصلابة في التفكير، فمن المتوقع بأن المستويات المنخفضة يمكن أن تجعل الفرد يفضل الدين المرتبط بالعادات حيث أنه يكون أكثر تقييدا، لذلك قد لا يطرق البعض سبل الهداية لافتقارهم للمرونة، في المقابل فإن المستويات المرتفعة من هذه العمليات تقدم المزيد من النمط المعرفي المجرد والذي يُعتقد بأنه يرتبط بالمزيد من الروحانية لدى الأفراد (بن حسن، 2017، ص 25).

وقد تناولت دراسة كوب وداركوت ومايكلز (Cobb, Darracott Michaels,) (2016) هذا الجانب فقد اعتبرت أن المرونة العقلية هي قدرة الفرد على التفكير بانسيابية ضمن المواقف المتغيرة والدين هو الجزء المنظم للتقاليد والعادات المرتبطة بالإخلاص والإيمان ، في حين أن الروحانية هي الأسلوب الذي يسعى الفرد من خلاله إلى الوصول للمعنى والتعبير عن ذلك المعنى فيما يتعلق بالحياة والوجود ، وتوصلت نتائجها إلى أن الأفراد الذين لديهم مستويات مرتفعة من المرونة العقلية يكون لديهم معتقدات روحانية أقوى، وكذلك يكون لديهم مستويات أعلى من الإخلاص للدين ، و أن الأفراد اللذين لديهم مستويات مرتفعة من المرونة العقلية يكون لديهم مستوى أعلى من التحفيز الداخلي .

3.2. الرسم:

أشارت دراسة عبد الحميد (1989) إلى أن المرونة العقلية أثرت وساهمت في نشاط الرسم لدى عينة مختارة من الذكور والإناث وبتزايد إسهامها بشكل خاص في المرحلة العمرية من (6-9) لدى الإناث، ويؤكد على أن المرونة العقلية تسهم إسهاما بارزا وملحوظا في المرحلة العمرية من (10-12) لأنها قدرة تكيفية والنشاط المعرفي للأطفال خلال هذا المدى يكون نشاطا تكيفيا موجهها أساسا لاكتساب المهارات والأساليب المعرفية التي من ضمنها مهارة الرسم وأسلوب التمثيل العقلي إذ أن الطفل في هذه المرحلة تتكون لديه العمليات التصورية والتمثيلية فيمزج بين التمثيلات ليخرج برسومات جديدة .

4.2. الذكاء:

يشير أبو حطب وصادق (1998) إلى أنه من المتوقع أن يكون الأشخاص الأكثر ذكاء أكثر قدرة على تنمية واستخدام العمليات الصورية أيضا، فالأطفال ذوو الذكاء المرتفع يفضلون اللعب الدرامي والأنشطة الإبداعية، وفي ألعابهم الإنشائية يميلون إلى التصميمات الأكثر تعقيدا، والتي يظهرون فيها بعض خصائص الإبداع.

وتؤكد مخيمر (1997) على أن مجموعة الأفراد الأكثر إبداعا تميزت عن المجموعة التي أفرادها أقل إبداعا بأنهم أكثر ذكاء وذلك وفقا لدراسة صبحي (1976)، وكذلك وجد بارون أن هناك معامل ارتباط بين الذكاء ومجموعة أبعاد الإبداع التي من ضمنها المرونة العقلية، ولكن حينما تزيد نسبة الذكاء عن 120 لا يكون للذكاء أهمية في عملية الإبداع.

وهذه الدراسات وغيرها تبين أن للذكاء تأثيرا على أبعاد العملية الإبداعية، والتي من ضمنها وأحد مكوناتها هي المرونة العقلية كما أكدت ذلك دراسة مولر وآخرون (Miller et al, 2016).

إلا أن مخيمر أشارت إلى وجود تيار آخر ينفي وجود تأثير للذكاء على العملية الإبداعية من ذلك: دراسة جاكسون وجنتزلس (1962) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين التفكير الإبداعي والذكاء، لأن بعض الأشخاص من ذوي الموهبة الإبداعية العالية يكون مستوى ذكائهم ليس مرتفعا كما أن ذوي الذكاء المرتفع ليسوا جميعا مبتكرين، بل إنه يُلاحظ أن كثيرا من الأشخاص المتقدمين في دراستهم لا يتبعون طريقة مبدعة في تفكيرهم، وهذا رأي هرلوك (1987، ص 123).

وهكذا يتبين أن هنالك وجهتي نظر بشأن علاقة الإبداع بالذكاء أحدهما ترى أن الذكاء لا علاقة له بالإبداع، والأخرى تؤكد على وجود العلاقة بين الذكاء وأبعاد التفكير الإبداعي، والباحث هذه العلاقة إذ أنه وبالرجوع إلى عوامل المرونة الإحدى عشر يصعب تخيل أن يحققها أو بعض منها شخص حامل ذهنيا لا يتمتع بذكاء ولو بالقليل منه.

5.2. العمر:

بعد الاطلاع على بعض الدراسات والكتابات النفسية التي تحدثت عن المرونة العقلية، يتضح أن هناك ارتقاء واضح عبر العمر إبتداءا من سن الثالثة وحتى الأربعين وهو ما يسمى بسن الرشد إلا أن بعض المراحل العمرية تتصف بالسرعة في نمو المرونة العقلية وسنوات أخرى أقل سرعة وهي كما ذكرتها حجازي (2006) على أن الطفل ذو 3 سنين يكون نمو المرونة لديه منتظم، ومن 4 - 5 سنين يكون نمو المرونة لديه بطيء، إلا أن شوفالييه وبلايي (Chevalier & Iaye, 2009) يروا بناءا على النتائج خلال العقد الماضي أن المرونة تزداد بصورة كبيرة خلال مرحلة ما قبل المدرسة. وكذلك أندرسون (2002) يرى أن المرونة تتطور لدى الفرد عند بلوغه الرابعة أو الخامسة وتتطور خلال فترات لاحقة من مرحلة الطفولة (Book et al, 2015, p 4).

وتذكر حجازي (2006) أن الطفل من 6 - 7 سنين يكون نمو المرونة لديه في انخفاض، وذو 8 سنين يكون نمو المرونة لديه سريع، وذو 9 سنين يكون نمو المرونة لديه في انخفاض، وذو 10 - 12 سنة يكون نمو المرونة لديه سريع. وذو 12 سنة فما فوق تظهر لديهم قدرات عقلية ومعرفية عالية، وهي دليل على استمرار نمو المرونة العقلية. (محمود، 2006، ص 45)

ويشير كارتررايت وآخرون (Cartright, et al, 2016) إلى أن تأخر تطور المرونة العقلية لدى الأطفال يمكن أن يعطي تفسيراً ومؤشراً لربما يكون هناك صعوبات لديهم في المستقبل فيما يتعلق بالقراءة والفهم. الأمر الذي يدعو إلى جعل المرونة العقلية معياراً للتنبؤ بمستقبل الطفل.

ويستمر النمو بثبات في بدايات المراهقة ولكن بمعدل نمو أقل بكثير مما كانت عليه في الفترة السابقة، ولعل السبب في بطيء نمو المرونة في فترة المراهقة وما بعدها يرجع إلى ما يُطلب من المراهق في مواجهة الحياة العلمية والاهتمام بالتحصيل والسلوك مسلك الكبار، والانصراف عن الأنشطة الإبداعية. (حجازي، 2006، ص 138)

ويشير روشكا (1990) إلى أن القدرات الإبداعية بشكل عام تستمر بالنمو إلى عمر الأربعين سنة ثم تأخذ بعد ذلك بالهبوط التدريجي

ومن خلال ما تقدم من ذكر أطوار الأعمار وأحوالها تتبين العلاقة الوثيقة بين العمر والمرونة العقلية وما يسببه العمر من تأثيرات في المرونة العقلية.

6.2. الجنس:

تشير مجموعة من الدراسات على وجود تأثير على المرونة العقلية من قبل الذكور أكثر منه في الإناث، ومن تلك الدراسات دراسة (تورانس، 1961) التي أجراها على

مجموعة من الطلبة من المرحلة الأولى إلى الثالثة الابتدائية، وقد أظهرت نتائجها تفوق الذكور على الإناث في قدرة المرونة، ويؤكد كذلك هذه النتيجة كل من (جيلفورد ولونفيلد، 1970) في دراستهم التي أجروها على التفكير الإبداعي لدى الأطفال في مرحلة المدارس الابتدائية، وقد اتضح من هذه الدراسة تفوق الذكور على الإناث في المرونة التكيفية والتلقائية.

إلا أن دراسة عبد الحميد (1981) وغيرها من الدراسات خالفت الدراستين السابقتين وتوصلت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بأبعاد التفكير الإبداعي والتي من ضمنها وأهمها المرونة العقلية. (مخير، 1997، ص 15)

ومنه المرونة (القدرة على التكيف والتغيير): تشير الدراسات إلى أن المرونة تلعب دوراً هاماً في تعزيز القدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات في بيئة العمل. عندما يكون الفرد مرناً وقادراً على التكيف بسرعة مع المتغيرات، يمكنه تحقيق أداء مهني أفضل وتحقيق الأهداف بفعالية.

3. أهمية المرونة العقلية:

يواجه الأفراد العديد من المشاكل والعقبات في حياتهم اليومية، وإذا توقف عندها فلن يخطوا خطوة نحو تحقيق أهدافهم، فالفرد الذي يسلك نفس الطريق إلى عمله كل يوم، إذا رأى الطريق المعتاد مغلق، أمامه خياران: إما أن يجد طريقاً آخر للوصول إلى الوجهة، أو يعود إلى المكان الأصلي خالي الوفاض، هنا ولا شك أن المؤسسات الأكاديمية والاجتماعية وغيرها تفضل الخيار الأول وهو التغلب على المشكلة وإيجاد حل لها، الأمر الذي يتطلب منها دعم من يختار الخيار الأول، وهو ما يعبر عنه تورانس وفق حجازي (2006، ص 140) أنه للحصول على المزيد من هذا السلوك، علينا أن ندعمه، وهذا النوع من التفكير

مهم للنجاح في العلوم والفنون والأدب، ولكنه مهم أيضاً للنجاح في الوظائف اليدوية مثل وظائف المبيعات.

ولذلك تعد المرونة العقلية من المهارات التي تساعد المتعلم على مواجهة المهمات الحياتية والمشكلات الفجائية ، وقد أكد على ذلك عدة دراسات أجنبية منها دراسة (Slama, Deliens, Schmitz, Peigneux, Leproult, 2015) التي أظهرت نتائجها أن التعرض للضوء الأزرق يحفز المرونة العقلية لدى الفرد وتُعد هذه النتيجة مهمة لصناع القرار وأصحاب المنشآت لاستغلالها ، كما وأظهرت دراسة (Figueroa, Youmans, & Shaw, 2014) ارتباط وثيق بين الانتباه والمرونة العقلية، الأمر الذي من شأنه أن يسهل المهمات الحياتية للفرد ، و لا يمكن إنكار تأثير الحالة المزاجية للفرد على المرونة العقلية فقد أكدتها دراسة (Nadler, 2013) وكذلك دراسة (Natha Pradhan, 2014) الأمر الذي يدعوا للاهتمام بالحالة المزاجية ومراقبتها وتداعياتها فضمن دراسة (hirt, devers, McCrea, 2008) تمت الإشارة إلى أن الحالة المزاجية الإيجابية تؤدي إلى توسيع نطاق الانتباه وتعزز بالتالي المرونة العقلية ، ولاشك أن ما سبق من دراسات تبرز أهمية المرونة العقلية في جميع مهمات و تداعيات الحياة ، وهو ما يؤكد ضرورة الاهتمام بها .

ويمكن أن إجمال أهمية المرونة العقلية تتمثل في النقاط التالية:

- إن الفرد الذي يتميز بمرونة مرتفعة يكون لديه قدرة على سرعة استجاباته تجاه موقف ما وكذا تنوعها مما يسهم في الوصول لحلول جديدة للمشكلات التي تواجهه (عبد الوهاب، 2011، ص 28)

- تتبع أهمية المرونة العقلية من تناسبها العكسي مع مستوى التوتر الذي يعاني منه الفرد وبمعنى أنه كلما زادت المرونة لدى الفرد قل التوتر الذي يعاني منه، كما أن المرونة تشكل المكانة المركزية في عمليات التكيف (المصري، 1994، ص 15)

- تلاحظ أهمية المرونة من الميزة الرئيسية التي تحتملها في تغيير مستوى ضبط الانتباه أو في تمثيل المهام التي تؤدي إلى تغيير الاستراتيجية التي يحمل الفرد (Canas et al., 2006, p2)
- تؤثر المرونة العقلية على حل المشكلات الديناميكية المعقدة وعلى تكيف استراتيجيات المتعلمين للتغير غير المتوقع في بيئتهم (Canas, SALMERON, Antoli, Fajardo, 2005, p3)
- تعتبر المرونة العقلية الركيزة الأساسية والجوهر المعرفي والعمود الذي لا يمكن الاستغناء عنه في عملية التفكير الإبداعي (Miller et al, 2016, p1) .

ويمكن القول أن هنالك شبه اتفاق بين الباحثين على أن المرونة العقلية لها دور فعال في فهم الواقع والتحكم فيه وبالتالي يسهم هذا الفهم في حل المشكلات البسيطة منها والمعقدة، وهي تساعد أيضا على التكيف مع الظروف الجديدة، والذي لا يستطيع أن يتكيف ستقوده صلابته وجموده إلى التفهقر عن مواكبة العصر وملاحقة الركب، إذ أن الجامد سيسنأثر برأيه ويتمسك به ومن ثم سيقع ضحية لعدم التطور، إذا فالمرونة في التفكير سبب للمعرفة والتعلم، وهنا تكمن الأهمية.

4. أبعاد المرونة العقلية:

المرونة العقلية هي القدرة على التكيف مع التغيرات والمواقف الجديدة، وتعتبر عنصراً أساسياً للصحة النفسية والنجاح الشخصي. تتضمن أبعاد المرونة العقلية عدة جوانب، منها:

تقبل التغيير: قبول وعدم مقاومة التغيير، بل النظر إليه كفرصة للنمو والتطور.

حل المشكلات: القدرة على التفكير النقدي والتفكير الإبداعي لإيجاد حلول بديلة للمشاكل.

التحكم العاطفي: التحكم في العواطف والاستجابة بطريقة مناسبة للتحديات.

التفكير الإيجابي: الحفاظ على نظرة متفائلة، حتى في وجه الصعوبات.

الدعم الاجتماعي: الاستفادة من العلاقات الاجتماعية والمساندة من الأصدقاء والعائلة .
(Bonanno, G. A. 2004.p20-28)

كما تتطلب المرونة العقلية تغيرات في سلوك الشخص وتفكيره واتجاهاته، وتفرض عليه هذه التغيرات أن يكون على درجة عالية من المطاوعة والقابلية للتغير، فإذا عجز عن التغير عجز عن إشباع دوافعه ومن ثم تعرض للمعاناة من إحباط وفشل، وبالتالي انفق العلماء على أن المرونة العقلية تتكون من بعدين رئيسيين هما:

1.4. المرونة التكيفية Adaptive Flexibility:

المرونة التكيفية هي قدرة يمتلكها الفرد تمكنه من إعادة صياغة تجاربه إلى أنماط جديدة من خلال تقديم أكبر عدد ممكن من البدائل لإعادة صياغة الخبرات بطرق مختلفة تتناسب مع الموقف الذي يواجهه الفرد، ويتمتع النموذج الجديد الناتج بالخصائص التالية: وهي قدرة جديدة على الفرد نفسه وعلى المجتمع الذي يعيش فيه، ويمكن تدريب هذه القدرة وتطويرها (الرقاد، 2018، ص 669).

ويتم تعريف مفهوم المرونة التكيفية على النحو التالي: قدرة الفرد على تغيير توجهاته النفسية بسرعة لمواجهة المواقف الجديدة والمشكلات المتغيرة. وتساعد هذه القدرة على تقديم العديد من الحلول الممكنة للمشكلات بطرق جديدة أو إبداعية، وليس بطرق جامدة وثابتة. ويمكن تحديد مدى تمتع الشخص بهذه القدرة من خلال تقديم اختبارات للأفراد ومن ثم مطالبتهم بإيجاد حلول مختلفة، على الرغم من وجود بعض الحلول التقليدية المعروفة، ولا تعتبر هذه الاختبارات مقبولة لأن ما هو مطلوب في هذه الحالة هو التنوع.

كذلك تغيير زاوية تفكير الفرد في اتجاهات مختلفة ومستمرة، وقدرته على التحليل والتركيب أثناء ممارساته السلوكية في مواجهة مهامه اليومية بابتكارية ومرونة والتغيير في الحلول الممكنة للمشكلات التي يتعرض لها الشخص في البيئة التي يعيش فيها، مثل اقتراح العديد من الحلول لرؤية قصيرة. (عبد الوهاب، 2011، ص 26)

كما أنها قدرة الفرد على التغيير في أساليب تفكيره حينما تواجهه مشكلة معينة ويتطلب منه حلها، ولا يأتي ذلك الا عن طريق التغيير في وجهته الذهنية دون التقيد بإطار معين ويمكن النظر إلى الوجة الذهنية باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالمرونة (التكيف العقلي) عكس التصلب الذهني.

وتؤدي تغيير الفرد لرؤيته ووجهته الذهنية عند مواجهة متغيرات جديدة ومفاجئة حول المشكلة التي يواجهها سعياً لصياغة تصورات حول تلك المشكلة تسهم في حلها، مثل مواجهة الفرد لمشكلات رياضية تتطلب إعادة صياغة للمشكلة للوصول إلى حلول لها. وتتطلب قدرة الفرد على التكيف مع المشكلات التي تواجهه من خلال تغيير وجهته الذهنية أثناء قيامه بالأنماط السلوكية المختلفة تجاه تلك المشكلة للوصول إلى الحل المناسب لها، وأن يكون متحرراً من الجمود الفكري خلال اقتراحه الحلول للمشكلة، غير مقيد بإطار فكري واحد ومحدد.

2.4. المرونة التلقائية (Spontaneous Flexibility):

تعد المرونة التلقائية المكون الثاني للمرونة العقلية حيث تعرف على أنها القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار المتنوعة حول موقف ما مثل الاستخدامات الغير تقليدية لأشياء يستخدمها الفرد".

وتعرف أيضا على أنها قدرة الفرد الانتقال من فكرة إلى أخرى حول مشكلة ما، ومدى تنوعه في الافكار والحلول التي أنتجها دون التقيد بإطار معين حول الموقف أو المشكلة التي تواجهه. (عبد الوهاب، 2011، ص 27)

وهي قدرة الفرد على السرعة في إنتاج أكبر عدد ممكن الافكار المتنوعة تجاه موقف معين وتقاس المرونة التلقائية في مدى سرعة إنتاج الافكار من قبل الفرد بناء على استعداد الانفعالي.

وتشير المرونة التلقائية إلى التنوع في الحلول الممكنة وسرعة إنتاجها تجاه مشكلة أو موقف مثير، ويتميز الفرد بتلقائية في إصدار الأفكار.

وبعد استعراض عدد من التعريفات لمفهوم المرونة العقلية التلقائية يمكن تعريف المرونة التلقائية على أنها قدرة الفرد على إنتاج العديد من الأفكار المتنوعة وبسرعة تجاه موقف أو مشكلة ما حيث تعتمد المرونة التلقائية على سرعة إنتاج الأفكار وتنوعها أكثر من عددها".

5. أنواع المرونة العقلية:

تتطلب المرونة العقلية تغيرات في سلوك الشخص وتفكيره واتجاهاته، وتفرض عليه هذه التغيرات أن يكون على درجة عالية من المطاوعة والقابلية للتغير، فإذا عجز عن التغير عجز عن إشباع دوافعه ومن ثم تعرض للمعاناة من إحباط وفشل، وبالتالي اتفق العلماء على أن المرونة العقلية تتكون من بعدين رئيسيين هما:

3.4. المرونة التكيفية Adaptive Flexibility:

المرونة التكيفية هي قدرة يمتلكها الفرد تمكنه من إعادة صياغة تجاربه إلى أنماط جديدة من خلال تقديم أكبر عدد ممكن من البدائل لإعادة صياغة الخبرات بطرق مختلفة تتناسب مع الموقف الذي يواجهه الفرد، ويتمتع النموذج الجديد الناتج بالخصائص التالية: وهي قدرة جديدة على الفرد نفسه وعلى المجتمع الذي يعيش فيه، ويمكن تدريب هذه القدرة وتطويرها (الرقاد، 2018، ص 669).

ويتم تعريف مفهوم المرونة التكيفية على النحو التالي: قدرة الفرد على تغيير توجهاته النفسية بسرعة لمواجهة المواقف الجديدة والمشكلات المتغيرة. وتساعد هذه القدرة على تقديم العديد من الحلول الممكنة للمشكلات بطرق جديدة أو إبداعية، وليس بطرق جامدة وثابتة. ويمكن تحديد مدى تمتع الشخص بهذه القدرة من خلال تقديم اختبارات للأفراد ومن ثم مطالبتهم

بإيجاد حلول مختلفة، على الرغم من وجود بعض الحلول التقليدية المعروفة، ولا تعتبر هذه الاختبارات مقبولة لأن ما هو مطلوب في هذه الحالة هو التنوع.

كذلك تغيير زاوية تفكير الفرد في اتجاهات مختلفة ومستمرة، وقدرته على التحليل والتركيب أثناء ممارساته السلوكية في مواجهة مهامه اليومية بابتكارية ومرونة والتغيير في الحلول الممكنة للمشكلات التي يتعرض لها الشخص في البيئة التي يعيش فيها، مثل اقتراح العديد من الحلول لرؤية قصيرة. (عبد الوهاب، 2011، ص 26)

كما أنها قدرة الفرد على التغيير في أساليب تفكيره حينما تواجهه مشكلة معينة ويتطلب منه حلها، ولا يأتي ذلك الا عن طريق التغيير في وجهته الذهنية دون التقيد بإطار معين ويمكن النظر إلى الوجة الذهنية باعتبارها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالمرونة (التكيف العقلي) عكس التصلب الذهني.

وتؤدي تغيير الفرد لرؤيته ووجهته الذهنية عند مواجهة متغيرات جديدة ومفاجئة حول المشكلة التي يواجهها سعياً لصياغة تصورات حول تلك المشكلة تسهم في حلها، مثل مواجهة الفرد لمشكلات رياضية تتطلب إعادة صياغة للمشكلة للوصول إلى حلول لها.

وتتطلب قدرة الفرد على التكيف مع المشكلات التي تواجهه من خلال تغيير وجهته الذهنية أثناء قيامه بالأنماط السلوكية المختلفة تجاه تلك المشكلة للوصول إلى الحل المناسب لها، وأن يكون متحرراً من الجمود الفكري خلال اقتراحه الحلول للمشكلة، غير مقيد بإطار فكري واحد ومحدد.

4.4. المرونة التلقائية (Spontaneous Flexibility):

تعد المرونة التلقائية المكون الثاني للمرونة العقلية حيث تعرف على أنها القدرة على إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار المتنوعة حول موقف ما مثل الاستخدامات الغير تقليدية لأشياء يستخدمها الفرد".

وتعرف أيضا على أنها قدرة الفرد الانتقال من فكرة إلى أخرى حول مشكلة ما، ومدى تنوعه في الافكار والحلول التي أنتجها دون التقيد بإطار معين حول الموقف أو المشكلة التي تواجهه. (عبد الوهاب، 2011، ص 27)

وهي قدرة الفرد على السرعة في إنتاج أكبر عدد ممكن الافكار المتنوعة تجاه موقف معين وتقاس المرونة التلقائية في مدى سرعة إنتاج الافكار من قبل الفرد بناء على استعداده الانفعالي.

وتشير المرونة التلقائية إلى التنوع في الحلول الممكنة وسرعة إنتاجها تجاه مشكلة أو موقف مثير، ويتميز الفرد بتلقائية في إصدار الأفكار.

وبعد استعراض عدد من التعريفات لمفهوم المرونة العقلية التلقائية يمكن تعريف المرونة التلقائية على أنها قدرة الفرد على إنتاج العديد من الافكار المتنوعة وبسرعة تجاه موقف أو مشكلة ما حيث تعتمد المرونة التلقائية على سرعة انتاج الأفكار وتنوعها أكثر من عددها".

4-3- المرونة الإدراكية: (Cognitive Flexibility) هي القدرة على تعديل الأفكار

والسلوكيات استجابة لظروف جديدة أو متطلبات مختلفة. تعكس هذه القدرة قدرة الفرد على الانتقال بسهولة بين المهام المختلفة، وتغيير وجهات النظر، والتكيف مع التغيرات في البيئة أو المعلومات.

مكونات المرونة الإدراكية:

تغيير النمط الفكري: القدرة على التخلي عن نهج معين والتكيف مع أفكار أو استراتيجيات جديدة. التكيف مع المواقف الجديدة: القدرة على التعامل مع المواقف غير المتوقعة والتكيف معها. تحليل المعلومات بطرق مختلفة: النظر إلى المعلومات من زوايا متعددة لتكوين رؤى جديدة. تحسين حل المشكلات. تعزيز الإبداع. القدرة على التعلم والتنمية الشخصية.

6. نظريات المرونة العقلية:

المرونة العقلية هي القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة والتغلب على التحديات والمشاكل بطرق فعّالة. هناك العديد من النظريات التي تتناول مفهوم المرونة العقلية وتفسيرها من زوايا مختلفة. فيما يلي بعض النظريات الرئيسية حول المرونة العقلية:

. نظرية الاستجابة للضغط (Stress-Response Theory)

تفترض هذه النظرية أن المرونة العقلية تتطور من خلال التفاعل بين الفرد والضغط الذي يواجهه. الأشخاص المرنون يظهرون استجابات تكيفية أفضل عند مواجهة الضغط، مما يمكنهم من التعامل مع التحديات بفعالية أكبر.

. نظرية النمو ما بعد الصدمة (Post-Traumatic Growth Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن التجارب الصادمة يمكن أن تؤدي إلى نمو شخصي وتعزيز المرونة العقلية. يمكن للأفراد الذين يمرون بتجارب صعبة أن يخرجوا منها أقوى وأكثر قدرة على مواجهة التحديات المستقبلية.

. نظرية التحكم والسيطرة (Control Theory)

توضح هذه النظرية أن المرونة العقلية تتعلق بمدى قدرة الأفراد على الشعور بالتحكم في حياتهم ومواقفهم. الأفراد الذين يشعرون بأنهم قادرون على التحكم في الأحداث والمواقف يكونون أكثر مرونة وقدرة على التكيف.

. نظرية الموارد والتعافي (Resource and Recovery Theory)

تفترض هذه النظرية أن المرونة العقلية تعتمد على توفر الموارد الشخصية والاجتماعية. الأشخاص الذين يمتلكون موارد قوية مثل الدعم الاجتماعي، والمهارات الشخصية، والمعتقدات الإيجابية، يمكنهم التعافي من الأزمات بشكل أفضل وأسرع.

. نظرية التنظيم الذاتي (Self-Regulation Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن المرونة العقلية تعتمد على قدرة الفرد على تنظيم عواطفه وأفكاره وسلوكياته. الأفراد الذين يمتلكون مهارات تنظيم ذاتي قوية يمكنهم التعامل مع الضغوط والتحديات بشكل أكثر فعالية.

. نظرية الشبكات الاجتماعية (Social Network Theory)

تفترض هذه النظرية أن العلاقات الاجتماعية والشبكات الداعمة تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز المرونة العقلية. الأفراد الذين يتمتعون بدعم اجتماعي قوي يكونون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط والصعوبات.

. نظرية الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence Theory)

ترى هذه النظرية أن الذكاء العاطفي، أو القدرة على التعرف على المشاعر وفهمها وإدارتها، يلعب دورًا مهمًا في المرونة العقلية. الأفراد الذين يمتلكون مستويات عالية من الذكاء العاطفي يمكنهم التعامل مع الضغوط بطرق أكثر فعالية.

. نظرية الشخصية (Personality Theory)

تؤكد هذه النظرية أن خصائص الشخصية تلعب دورًا في المرونة العقلية. على سبيل المثال، الأشخاص الذين يتمتعون بالتفاؤل والانفتاح على التجارب الجديدة يكونون أكثر مرونة في مواجهة التحديات.

. نظرية العقلية الإيجابية (Positive Psychology Theory)

توضح هذه النظرية أن التركيز على الجوانب الإيجابية للحياة، مثل الامتنان والتفاؤل والسعادة، يمكن أن يعزز المرونة العقلية. الأشخاص الذين يمارسون التفكير الإيجابي يتمتعون بقدرة أكبر على التكيف مع الصعوبات.

هذه النظريات تقدم رؤى متنوعة حول كيفية بناء وتعزيز المرونة العقلية، وتؤكد على أهمية العوامل الشخصية والاجتماعية والنفسية في تطوير هذه القدرة الأساسية.

. نظرية الاستجابة للضغط (Stress-Response Theory)

• الاسم: هانس سيلبي (Hans Selye)

• السنة: 1950

- المساهمة: هانس سيللي هو الذي طور مفهوم "الاستجابة العامة للتكيف" General (Adaptation Syndrome) التي توضح كيفية استجابة الجسم للضغط.
- نظرية النمو ما بعد الصدمة ((Post-Traumatic Growth Theory))
- الاسم: ريتشارد تيديتشي (Richard Tedeschi) و لورنس كالهون (Lawrence Calhoun)
- السنة: 1995
- المساهمة: طور تيديتشي وكالهون مفهوم النمو ما بعد الصدمة وأبحاثهم حول كيفية تحقيق الأفراد للنمو الشخصي بعد المرور بتجارب صادمة.
- نظرية التحكم والسيطرة (Control Theory)
- الاسم: جوليان روتر (Julian Rotter)
- السنة: 1954
- المساهمة: طور روتر نظرية المكان الداخلي/الخارجي للسيطرة (Locus of Control) والتي تدرس مدى شعور الأفراد بالتحكم في حياتهم.
- نظرية الموارد والتعافي (Resource and Recovery Theory)
- الاسم: سالفادور ماددي (Salvador Maddi) و سوزان كوباسا (Suzanne Kobasa)
- السنة: 1980
- المساهمة: بحثا في كيفية تأثير الموارد الشخصية والاجتماعية على التعافي من الأزمات والتحديات.

. نظرية التنظيم الذاتي (Self-Regulation Theory)

- الاسم: ألبرت باندورا (Albert Bandura)
- السنة: 1991
- المساهمة: باندورا عمل على نظرية التنظيم الذاتي كجزء من نظرية التعلم الاجتماعي، موضحًا كيفية تأثير الأفكار والسلوكيات الذاتية على التكيف مع الضغط.

. نظرية الشبكات الاجتماعية (Social Network Theory)

- الاسم: ستانلي ميلغرام (Stanley Milgram)
- السنة: 1967
- المساهمة: ميلغرام أجرى تجارب تساهم في فهم الشبكات الاجتماعية وتأثيرها على السلوك والمرونة.

. نظرية الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence Theory)

- الاسم: دانييل غولمان (Daniel Goleman)
- السنة: 1995
- المساهمة: غولمان نشر كتابه الشهير "الذكاء العاطفي" الذي يشرح كيف يمكن للذكاء العاطفي أن يؤثر على التكيف مع التحديات والضغط.

. نظرية الشخصية (Personality Theory)

- الاسم: بول كوستا (Paul Costa) وروبرت مكراي (Robert McCrae)

• السنة: 1980

• المساهمة: طوراً نموذج العوامل الخمسة للشخصية (Five Factor Model) والذي يدرس كيف تؤثر خصائص الشخصية على التكيف والمرونة.

نظرية العقلية الإيجابية (Positive Psychology Theory)

• الاسم: مارتن سيليجمان (Martin Seligman)

• السنة: 1998

• المساهمة: سيليجمان يُعتبر مؤسس علم النفس الإيجابي الذي يركز على الجوانب الإيجابية للحياة وتأثيرها على المرونة والتكيف.

• النظرية الإدراكية: هي نظرية بنائية جاء بها راند سبيرو Rand Spiro في عملية التعلم والتعليم التي تهدف إلى تصحيح المشكلات التي لها علاقة بالمعرفة المتقدمة، وتقوية الترابط بين أجزاء المعرفة وتنميتها والاستفادة منها من خلال استدعائها في المواقف اللاحقة وحل المشكلات.

وترى نظرية المرونة المعرفية أن المعرفة يجب أن تقدم بطرائق مختلفة متنوعة والأغراض متنوعة حتى تنمي لديهم مهارات المعالجة المعرفية المرنة وتساعدهم على بناء البنيات المعرفية. (Spiro et al, 1992, p 63)

وإن الفرد الذي يكلف بأداء مهمة ما فإن سلوكه يجب أن يكون متكيفاً مع الظروف البيئية، غير أن الظروف تتغير أثناء أداء المهمة ، وهذا يعني أن الشخص المكلف بأداء مهمة يجب أن يكون ذو تركيز عالٍ ومستمر لكي يكون مرناً و هذا يعني أن المرونة المعرفية تعتمد على عمليات الانتباه التمثيل المعرفي ، من ناحية أخرى على الرغم من أن

المرونة تعتمد على عمليات الانتباه غير أن الشخص بحاجة إلى مستوى أعلى من السيطرة الانتباهية عند الكشف عن تغير في الموقف لذلك عليه أن يلاحظ الظروف التي تتداخل مع مهمته و أن يستعمل التدابير التي تعالج الموقف بشكل فعال .(وحيد، 2017 ، ص 22).

إن الذين يستطيعون أن يمتثلوا معرفتهم في أكثر من منظور أو مهمة يمكن أن يكون تعاملهم مع التغير في الموقف بسهولة أكبر وهذا يدل على أنهم أكثر مرونة من الناحية المعرفية لما يمتلكون من قدرة وسرعة على إعادة هيكلة معرفتهم وإيجاد تدابير لتغيرات الموقف

. نظرية بياجيه للمرونة العقلية:

الكتاب الذي يتناول نظرية بياجيه للمرونة العقلية هو “ The Psychogenesis of Knowledge and Its Epistemological Significance”، وقد نُشر في عام 1970. يُعتبر هذا الكتاب من الأعمال الرئيسية التي قام بها جان بياجيه في مجال علم النفس والتربية، ويقدم تفسيراً عميقاً لكيفية تكوين المعرفة وأهمية ذلك من منظور تطوير العقل والمرونة العقلية.

تركز على عملية تطور العقل والتفكير لدى الأفراد خلال مراحل النمو. يعتبر جان بياجيه أحد أبرز علماء علم النفس التطوري وقد قدم نظريته حول عملية تطور العقل من خلال مجموعة من المراحل الذهنية التي يتمركز حول إكتساب المعرفة والمهارات.

وتقسم نظرية بياجيه العمليات العقلية إلى أربعة مراحل رئيسية:

. المرحلة الحسية والحركية: حيث يتعلم الطفل من خلال الحواس والحركة.

. المرحلة التمثيلية الوسيطة: حيث يتم تشكيل الأفكار والمفاهيم الأساسية.

. المرحلة العملية الجماعية: حيث يتطور الطفل ليصبح قادراً على حل المشكلات والتفكير بشكل منطقي.

. المرحلة العملية الشكلية: حيث يصبح الفرد قادراً على التفكير بشكل انتقائي وابتكاري.

يعتبر الاحتماليات وتحدي الفرد لتغيير المعتقدات والأفكار القديمة واكتساب مفاهيم وأفكار جديدة، هي العامل الرئيسي لتحقيق مرونة عقلية وتطوير العقل والتفكير.

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات التي تقدم فهماً عميقاً لعملية تطور العقل لدى الإنسان، وهي مصدرها الأساسي هو كتب وأبحاث جان بياجيه حول هذا الموضوع.

. نظرية سميث للمرونة العقلية: هي نظرية تقترح أن القدرة على التكيف والتعامل مع التحديات والضغوط النفسية قابلة للتطوير. يعتقد الباحثون أن العقل يمكن تدريبه وتحسين مرونته من خلال التمارين العقلية والمهارات النفسية. (<https://scholarai.io>)

هذه النظريات والعلماء المرتبطين بها يقدمون إسهامات كبيرة في فهم كيفية تطوير وتعزيز المرونة العقلية لدى الأفراد.

7. العوامل المؤثرة في المرونة العقلية

المرونة العقلية تتأثر بعدة عوامل تساهم في تعزيز القدرة على التكيف مع التحديات والضغوط. ومن بين أهم هذه العوامل:

.الدعم الاجتماعي يشير إلى وجود شبكة من الأصدقاء والعائلة المعتمد عليهم في الأوقات الصعبة. الدعم الاجتماعي يمكن أن يكون مصدراً هاماً للقوة النفسية والتكيف.

التجارب السابقة التجارب السابقة للتعامل مع الضغوط والتحديات تساهم في تشكيل مستوى المرونة. الأفراد الذين مروا بتجارب صعبة قد يتعلمون استراتيجيات لتجاوز الضغوط في المستقبل.

الثقة بالنفس الأفراد الذين يتقون في قدراتهم ومهاراتهم يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من المرونة. الثقة بالنفس تعزز من رغبة الأفراد في مواجهة التحديات.

التكيف النفسي يشمل كيفية تعامل الأفراد مع الضغوط والمواقف الصعبة. الاستراتيجيات التكيفية الإيجابية، مثل إعادة التقييم أو البحث عن حلول، تعزز المرونة العقلية.

العوامل الشخصية السمات الشخصية، مثل الإيجابية والتفاؤل، تلعب دوراً مهماً في بناء المرونة. الأفراد ذوو السمات الإيجابية يميلون إلى مواجهة المصاعب بشكل أفضل

القدرة على التعلم والنمو الشخصي الأفراد الذين يسعون لتحقيق النمو الشخصي والتعلم من التجارب يكون لديهم مستوى أعلى من المرونة العقلية.

العوامل البيئية الظروف البيئية، مثل مستوى المعيشة والوصول إلى الموارد، تؤثر أيضاً على مستوى المرونة. البيئات الداعمة توفر فرصاً للتكيف والنمو.

هذه العوامل تسهم في فهم كيف يمكن للأشخاص تعزيز مرونتهم العقلية وتحسين استراتيجيات التكيف في مواجهة تحديات الحياة..

(Wood, R. E., & Bandura1989. p240)

8. خصائص الأفراد ذوي المرونة العقلية:

مع إن معرفة خصائص أي فرد من الأفراد يسهل معرفة كيفية التعامل معه ومجال قدرته على التعامل المواقف المختلفة، ومن هذه الخصائص خصائص الأفراد ذوي المرونة المعرفية التي يمكن إيجازها فيما يلي:

- الأفراد المرنون لا يتأثرون بالمشتتات الموجودة في المواقف لكونهم أكثر قدرة على تركيز الانتباه على عناصر الموقف.
- يتسمون بالصحة النفسية والتوافق والسيطرة على تصرفاتهم والثقة بالنفس وذوي شخصية متحررة.
- يتميز المرنون بالذكاء والقدرات العقلية المتطورة والناضجة وهم أقدر على التكيف مع المتغيرات الاجتماعية.
- الأفراد المرنون يعترفون بأخطائهم ويتقبلون تصحيح الآخرين لآرائهم خصوصا إذا كانوا أكثر خبرة منهم.
- حين مواجهتهم للمشاكل يلتمسون الوسائل الحديثة لحل المشكلات بدلا من اعتمادهم على الوسائل القديمة كما نجد لديهم رغبة في التعلم والتغيير وتجريب الجديد باستمرار. لديهم القدرة على التكيف وتعديل استجاباتهم بتغير ظروف البيئة وكذا المواقف وقد يلجؤون في بعض الأحيان إلى التغيير في البيئة في حد ذاتها. (أندرسون، 2007، ص 330).

لقد حدد (Ran, R, 2009, p 45) مقومات المرونة العقلية، وهي كالتالي:

- **تنمية الكفاية:** وهي تنمية قدرات الفرد العقلية والجسمية والاجتماعية، بحيث تصل إلى درجة المهارة والكفاية وتساعد الفرد على التوافق مع متطلبات الحياة المختلفة.
- **القدرة على التعامل مع العواطف:** هي نمو قدرة الفرد على ضبط انفعالاته وعواطفه بحيث يتعامل معها بمرونة، ويعي عواطفه لضبطها في المواقف التي تتطلب ذلك، ويفسح المجال بالتعبير حيثما يتطلب الأمر.
- **تنمية الاستقلالية الذاتية:** بمعنى أن يعتمد الفرد على نفسه في إصدار قرارات تتعلق بمستقبله وحياته، وفي نفس الوقت يستمع إلى نصائح الآخرين وخاصة الوالدين وكل المحيطين به، ويحاول أن يستخلص منها ما يتمشى مع ذاته.

- **تبلور الذات:** وهي نمو قدرة الفرد على فهم نفسه وذاته وإمكاناته والعمل على تنميتها، ويضع ذاته ضمن إطار معين بحيث يتلاءم مع الواقع، والشعور الواضح لشخصيته وتأثيرها على كل من يحيط به.

- **نضج العلاقات الشخصية المتبادلة:** وهي نمو قدرة الفرد على إقامة العلاقات الشخصية والاجتماعية بحيث تصبح متحررة من الاندفاعات، وزيادة القدرة على التفاعل والاستجابة بطريقة لها علاقة باستجابة الآخرين وتكون مرنة.

فلكي يعيش الإنسان حياة مثمرة، يجب عليه أن يفهم ذاته وبيئته، وأن يفهم نواحي القوة والضعف عنده، ويكون قادراً على وصف حالة بيئته ومجتمعه وتحليلها بدقة ووعي، وأن يتقبل نقاط قوته وضعفه، والعوامل غير المرغوبة في بيئته، ويعتزم تغيير نفسه وبيئته، وحدد مقومات المرونة بصفة عامة والمرونة العقلية بصفة خاصة كالتالي:

- أن تتوافر لدى الشخص مجموعة من السمات الشخصية، من أهمها الثبات الانفعالي واتساع الأفق والتفكير العلمي التأملي والمسئولية الاجتماعية.

- أن تتوافر لدى الشخص مجموعة من الاتجاهات الاجتماعية الإيجابية التي تبنى المجتمع، كاحترام العمل وأداء الواجب واحترام الوقت.

أن تكون نظرة الإنسان إلى الحياة نظرة واقعية، وتكون طموحاته بمستوى إمكاناته.

9. أهمية المرونة العقلية في الاداء المهني

المرونة العقلية تُعتبر من الخصائص الأساسية التي تُعزز الأداء المهني في مختلف المجالات. يمكن تلخيص أهمية المرونة العقلية في الأداء المهني فيما يلي:

التكيف مع التغيرات: تتيح المرونة العقلية للأفراد القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يعزز قدرتهم على مواجهة التحديات الجديدة والانخراط في مهام متغيرة.

الابتكار والإبداع: الأفراد الذين يتمتعون بمرونة عقلية يكونون أكثر استعدادًا لتجربة أفكار جديدة واستخدام أساليب مبتكرة في العمل، مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. تحسين اتخاذ القرارات: المرونة العقلية تساعد الأفراد على التفكير النقدي وتقييم المواقف بطرق مختلفة، مما يسهل اتخاذ قرارات أفضل وأكثر فعالية في العمل.

تعزيز التعاون: في بيئات العمل الجماعية، تُعزز المرونة العقلية القدرة على التعاون مع الزملاء والاستماع إلى وجهات نظر مختلفة، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية. إدارة الضغوط: تساعد المرونة العقلية الأفراد على التعامل مع الضغوط والتحديات بشكل أفضل، مما يقلل من مستويات التوتر ويساهم في الحفاظ على الصحة النفسية.

(Rao, S. S., & Pereira, V. 2019).

10. قياس المرونة العقلية:

يشمل استخدام أدوات واستبيانات مبنية على الأبحاث لتقييم قدرة الأفراد على التكيف مع التغيير والتعامل مع الضغوط والتحديات. إليك بعض الأدوات المشهورة لقياس المرونة العقلية مع المراجع المتعلقة بها:

مقياس المرونة العقلية (Mental Resilience Scale)

تم تطويره لتقييم قدرة الأفراد على الصمود في مواجهة التحديات. يُستخدم في العديد من الأبحاث النفسية ويتميز بموثوقيته ودقته (Reference: Wagnild, G. M., & 3،.P113-128)

(Jessica, A. 200

مقياس كونور-دافيدسون للمرونة (Connor-Davidson Resilience Scale - CD-RISC)

يعد من أكثر الأدوات شهرة واستخداماً، يقيس ثلاث أبعاد للمرونة: القدرة على مواجهة

الضغوط، والثقة بالنفس، والقدرة على التكيف مع التغيير (Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. 2003,P76-82).

Reference: Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. 2003,P76-82

يقوم بتقييم مدى قدرة الأفراد على التكيف مع الظروف الضاغطة من خلال عدة أبعاد، مثل الدعم الاجتماعي والعوامل الشخصية.

مقياس الصمود النفسي (Psychological Resilience Scale)

يقيس القدرة على التعافي من الضغوط والشدائد، ويأخذ في الاعتبار العوامل الشخصية والاجتماعية.

(Reference: Wagnild, G. M., & Jessica, A. 2003.p, 113-128)

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكننا أن نرى بوضوح أن جوهر المرونة العقلية ينعكس في تمكين الأفراد من التعامل والتكيف مع المواقف المختلفة بطرق متعددة، وذلك للاستجابة بفعالية وسرعة للمثيرات المعقدة والمواقف المحرجة. يمكن للمرونة العقلية أن تساعد الأفراد على رؤية الأمور من وجهات نظر مختلفة والتنويع والتكيف مع المتغيرات وحل المشكلات بطرق مبتكرة والتحويل بين التفكير العلمي وغير العلمي والتعلم من الأخطاء، وهي تناقض التصلب المعرفي الذي يؤثر على ردود أفعال الفرد ويوقعه في أحلام غير عقلانية، ويتميز برؤيته الثابتة والصلبة والميل إلى قبول الأشياء كما هي، ورضوخ مطلق فيما يتعلق بما هي عليه الأمور ويقاوم التغيير، ولا يتحمل الغموض الذي يمنعه من اتباع السلوك المناسب لمواجهة المواقف الجديدة لأنه يتميز بردود أفعال نمطية.

الفصل الثالث: الرفاهية النفسية

تمهيد.

1. مفهوم الرفاهية النفسية.
2. الرفاهية النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات.
3. أبعاد الرفاهية النفسية.
4. أنواع الرفاهية النفسية
5. مصادر الرفاهية النفسية
6. نظريات ونماذج الرفاهية النفسية
7. العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية.
8. خصائص الأفراد ذوي الرفاهية النفسية.
9. قياس الرفاهية النفسية.
10. أهمية الرفاهية النفسية في الأداء المهني

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يمثل الوجود الأفضل، أو الرفاهية النفسية، وخصوصا السعادة، منذ أرسطو، مفهوما محوريا لوصف الحيا، فالحياة الجيدة غاية وليست وسيلة. ويرجع ذلك إلى أن عدم الوصول إلى الحياة الكاملة التي تشبع فيها الرغبات والدوافع، فإنها تجعل الإنسان غير راض وغير منتج. (بشير معمريّة، 2020، ص 5).

وقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم الرفاهية النفسية، وعلاقتها ببعض المتغيرات (جودة الحياة وجودة الحياة الذاتية؛ الصحة النفسية الإيجابية، جودة الحياة الانفعالية؛ المرونة النفسية) وأبعادها، وخصائصها عند الافراد، والنماذج التي فسرتها، والعوامل التي فسرتها، وطريقة قياسها، وأخيرا النظريات والنماذج التي فسرتها.

1. مفهوم الرفاهية النفسية:

أشارت هيرد Hird في كتاباتها حول الرفاه بأنه على الرغم من التعاريف النظرية لكل من السعادة والرفاهية النفسية والرضى عن الحياة لدى العلماء وجذبت الكثير من اهتمامهم على مر الزمن وفي العديد من التخصصات، إلا أنه لا يوجد اتفاق واضح على تعريف هذه المصطلحات (Springer & Hauser, 2006, p 1089).

عرف الباحثون الرفاهية النفسية بعدة تعريفات ومنها تعريف ريف وسنجر (Ryff,& Singer, 2008, p14) وهو ازدهار الفرد وتحقيقه لإمكاناته واستغلال قدراته إلى أقصى حد ممكن.

كما عرفت نيجوفان (Negovan, 2010, p86) الرفاهية النفسية بأنه: "توظيف إمكانيات الفرد من خلال عملية تحقيق الذات".

وعرفت ريف (Ryff, 1989, p13) الرفاهية النفسية بأنه: "التحديات المختلفة التي يصادفها الأفراد في عملية الارتقاء، وعلى هذا فإن الأفراد يحاولون التمسك بالاتجاهات الإيجابية حول أنفسهم بالرغم من وعيهم بقصورهم (تقبل الذات)، والسعي لتنمية علاقات

دافئة وموثوقة (العلاقات الإيجابية مع الآخرين)، وتعديل بينتهم لكي تلبى حاجاتهم الشخصية وتفضيلاتهم (التمكن البيئي)، والبحث عن اتخاذ القرار بالإضافة إلى القدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية (الاستقلالية)، وإيجاد معنى في جهودهم وتحدياتهم (الهدف من الحياة)، وتطوير إمكانياتهم من خلال النمو والانفتاح كأفراد (النمو الشخصي). (خرنوب، 2016، ص 232)

وأضافت أماني عبد المقصود (2006): "أن الرفاهية النفسية التي قامت بترجمته إلى السعادة النفسية هو شعور داخلي إيجابي شبه دائم يعكس الرضا عن الحياة والطمأنينة والبهجة والاستمتاع والضبط الداخلي وتحقيق الذات والقدرة على التعامل مع المشكلات والصعوبات بكفاءة وفعالية. (شند، هيبه، سلومة، 2013، ص 687)

السعادة، الرضا عن الحياة، والتفاؤل هي مفاهيم نفسية مهمة تختلف في معانيها وتطبيقاتها، ولكن قد تكون مترابطة بطرق معينة. هنا بعض الاختلافات والارتباطات بين هذه المفاهيم:

. السعادة: السعادة عادة ما تشير إلى الحالة النفسية المرتفعة والشعور بالرضا والسرور. إنها حالة نفسية إيجابية ترتبط بالشعور بالرضا والاستمتاع بالحياة. يمكن أن تتبع السعادة من العوامل المختلفة مثل التحقق من الأهداف، العلاقات الاجتماعية القوية، والشعور بالتحقق الذاتي.

. الرضا عن الحياة: الرضا عن الحياة يشير إلى قدرة الفرد على التقبل والرضا بالحياة بصورتها الحالية. يعتبر الرضا عن الحياة مؤشرا لمدى راحة الشخص بحياته ومدى قبوله للظروف الحالية، بغض النظر عن مدى تحقيق الأهداف أو التطلعات.

. التفاؤل: التفاؤل هو الاعتقاد الإيجابي بأن الأمور ستكون على ما يرام في المستقبل. إنه اعتقاد بأن هناك فرص وإمكانيات للنجاح والتحسين في المستقبل. الأفراد الذين يتمتعون بالتفاؤل غالبا ما يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والصعوبات في الحياة.

يمكن أن ترتبط هذه المفاهيم ببعضها البعض في الحياة اليومية. على سبيل المثال، الشعور بالسعادة والرضا قد يؤثر على قدرة الشخص على التفاؤل والنظر للمستقبل بإيجابية. بمعنى آخر، الشخص السعيد والراضي قد يكون أكثر عرضة للتفاؤل والإيجابية في التعامل مع التحديات. ومع ذلك، يجب مراعاة كل مفهوم على حدة وفهم تأثيرها الفردي على الحياة النفسية والعاطفية للأفراد

من التعاريف المذكورة التي شملت مضمون الرفاهية النفسية كانت تؤدي إلى معنى واحد ركزت فيه على القدرة على الأداء بفعالية وإيجابية للفرد، وتغلبه على ما يواجهه من صعوبات وتحديات موظفا قدراته مع تطويرها، وتحقيق أهدافه وهنا استبعد شعور الفرد بالرضا والسعادة فقط. (<https://scholarai.io>)

2. الرفاهية النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات:

هناك عدد من المفاهيم التي يحدث بينها وبين الارتياح النفسي تداخل مثل مفهوم جودة الحياة، الصحة النفسية جودة الحياة الذاتية جودة الحياة الانفعالية المرنة النفسية. لذا يجب تحديد معاني هذه المصطلحات والفرق بينها وبين الارتياح النفسي وهو ما سوف نتناوله بشيء من الإيجاز فيما يلي:

1.2. الرفاه النفسي وعلاقته بجودة الحياة:

جودة الحياة العامة تم تعريفها بطرق وتطبيقات عديدة في سياقات متنوعة، نتيجة الخلفية التي استند إليها الباحثون في تعريفهم لجودة الحياة، فإن جودة الحياة عرفت كمصطلح يتضمن الجوانب الشخصية والموضوعية، وتقليديا ركز الباحثون على المؤشرات

الموضوعية في تعريفهم لجودة الحياة والتي تتضمن المؤشرات الظاهرة والقابلة للقياس والملاحظة الخارجية مثل؛ الحالة الوظيفية، والدخل، والحالة الاجتماعية الاقتصادية وحجم شبكة المساندة الاجتماعية. (Bishop & Feist-Price, 2001P44) .

وقد اهتم الكثير من علماء النفس بدراسة الخبرات الذاتية الايجابية والسمات الشخصية الايجابية والعادات الايجابية لأنها تؤدي إلى تحسين جودة الحياة، وتجعل للحياة قيمة وتحول دون الأعراض المرضية التي تنشأ عندما لا يكون للحياة معنى. (Seligman & Esikszén, 2000).

وعلى أية حال، فقد ظهر هذا المصطلح خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي وسرعان ما حظي بالتبني الواسع على حد تعبير عادل عز الدين الأشول (2005) سواء على مستوى الاستخدام العلمي أو الاستخدام العملي. ومن أبرز التعريفات التي قدمت لمفهوم جودة الحياة تعريف " بونومي وباتريك وبوشنيل " (Bonomi, patrick & Bushne, 2000) حيث يرون أن جودة الحياة تمثل مفهوماً واسعاً يتأثر بجوانب متداخلة من النواحي الذاتية والموضوعية مرتبطة بالحالة الصحية والحالة النفسية للفرد، ومدى الاستقلال الذي يتمتع به، والعلاقات الاجتماعية التي يكونها، فضلاً عن علاقته بالبيئة التي يعيش فيها"، كما يرى كذلك أن جودة الحياة تتمثل في درجة رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، وإدراك هؤلاء الأفراد لقدرة الخدمات التي تقدم لهم على إشباع حاجاتهم المختلفة. ولا يمكن أن يدرك الفرد جودة الخدمات التي تقدم له بمعزل عن الأفراد الذين يتفاعل معهم (أصدقاء وزملاء وأقارب)؛ أي أن جودة الحياة ترتبط بالبيئة المادية والبيئة النفسية الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد (Bonnomi et al.,2000, p88) .

كما يرى العديد من العلماء أن التركيز فقط على المؤشرات الموضوعية عند تعريف جودة الحياة يعد قاصراً في النظرة الكلية لهذا المفهوم وضرورة التركيز على ما يعرف بجودة الحياة النفسية، والرضا عن الحياة، والسعادة الشخصية. (Myers & Diener,1995, p190)

مثل هذه النتائج دفعت الباحثين إلى التأكيد على أن الميكانيزمات الداخلية تؤثر في النظرة الكلية لجودة الحياة (Gilman, Easterbrooks, & Fry, 2004, p180) وعليه فقد ركز الباحثون على نحو متزايد على المكونات الشخصية لجودة الحياة بجانب المكونات الموضوعية، مثل التقارير الذاتية للاتجاهات الإدراك، والطموحات، خاصة في الأدبيات البحثية المتخصصة بإعادة التأهيل (سليم وعكاشة، 2010، ص 61).

الرفاه النفسي يشمل مجموعة من العوامل مثل الشعور بالرضا الشخصي، والقدرة على التعامل مع التحديات والضغوطات بفعالية، والتواصل الاجتماعي الصحي. عندما يكون الشخص على ما يرام عاطفياً ونفسياً، فإنه يميل إلى التفكير بإيجابية، وهذا بدوره يؤثر بشكل إيجابي على جودة حياته بشكل عام، مما يجعله يستمتع بالحياة ويحقق أهدافه بشكل أكبر.

2.2. 1.2. الرفاه النفسي وعلاقته بجودة الحياة الذاتية:

تداخل بين مفهوم الرفاه النفسي وكل من مفهوم جودة الحياة

الرفاه النفسي وجودة الحياة هما مفاهيم مختلفة ولكن يمكن أن يكون هناك تداخل بينهما في بعض الجوانب. إليك بعض التفاصيل حول كل من المفاهيم وكيف يمكن أن يتداخلوا:

. الرفاه النفسي: يشير الرفاه النفسي إلى الشعور بالسعادة والرضا النفسي والارتياح العام. إنه يتعلق بالشعور بالسعادة والرضا بالذات والحياة بشكل عام، وبإيجابية العواطف والعلاقات. يمكن أن يتأثر الرفاه النفسي بعوامل عدة مثل الصحة النفسية، العلاقات الاجتماعية، والتحقيق الذاتي.

. جودة الحياة: تتعلق جودة الحياة بتقييم شخص لحياته بشكل عام، بما في ذلك الشعور بالرضا بالحياة، والسعادة، والتوازن بين الجوانب الحياتية المختلفة مثل العمل، والعلاقات الاجتماعية، والصحة، والرفاه المادي.

تتداخل هذين المفهومين فيما يلي:

- العوامل المشتركة: يمكن أن تكون العوامل التي تؤثر على الرفاه النفسي مشابهة لتلك التي تؤثر على جودة الحياة، مثل العلاقات الاجتماعية القوية، والصحة النفسية، والشعور بالرضا بالذات. لذلك، قد يكون هناك تداخل بين العوامل التي تسهم في كل من الرفاه النفسي وجودة الحياة.

- الآثار الإيجابية: عندما يكون الشخص يشعر بالرفاه النفسي، فإنه غالباً ما ينعكس إيجابياً على جودة حياته بشكل عام. الشعور بالسعادة والرضا النفسي يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على العديد من جوانب الحياة اليومية، مما يساهم في تحسين جودة الحياة.

على الرغم من أن الرفاه النفسي وجودة الحياة هما مفاهيم مختلفة، إلا أنه يمكن أن يكون هناك تداخل بينهما فيما يتعلق بالتأثير على جوانب متعددة من حياة الفرد وشعوره بالسعادة والارتياح النفسي.

-- أهم المفاهيم التي ترتبط بالرفاهية النفسية: كالممتعة - الصحة - جودة الحياة - الهناء الذاتي - المرونة النفسية

الرفاهية النفسية هي مفهوم يعكس حالة الارتياح النفسي والتوازن العاطفي للفرد. وهناك عدة مفاهيم مهمة ترتبط بالرفاهية النفسية وتؤثر عليها. من أهم هذه المفاهيم:

. الممتعة: تعكس الممتعة الشعور بالفرح والسعادة في اللحظة الحالية. قد تشمل الممتعة

الأنشطة الترفيهية، الهوايات المفضلة، وحدث الأحداث الإيجابية التي تسبب فرحاً للفرد.

. الصحة النفسية: ترتبط الصحة النفسية بالشعور بالراحة والتوازن والقدرة على التعامل مع

التحديات النفسية بشكل صحيح. الصحة النفسية الجيدة تساهم في الرفاهية النفسية والسعادة.

. جودة الحياة: تعكس جودة الحياة استقرار الشخص ورضاه عن حياته بشكل عام، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية، والصحة، والوظيفة، والحياة العاطفية.

. الهناء الذاتي: يشير الهناء الذاتي إلى شعور الفرد بالرضا والسعادة بذاته وبنفسه، وبقدراته وإنجازاته. الهناء الذاتي يسهم في تحقيق الرفاهية النفسية.

. المرونة النفسية: تعكس المرونة النفسية قدرة الفرد على التكيف مع التحديات والضغوطات بشكل صحيح وفعال. التمتع بالمرونة النفسية يساعد في إدارة التوتر وحل المشاكل بكفاءة.

تتفاعل هذه المفاهيم مع بعضها البعض لتشكل مجموعة من العوامل التي تؤثر على الرفاهية النفسية للفرد. تحقيق التوازن والارتياح في هذه المجالات يلعب دورا حيويا في تحسين جودة حياة الأفراد وإدراكهم للسعادة والرفاه النفسي.

استخدمت بعض الدراسات مصطلح جودة الحياة الذاتية Subjective wellbeing (SWB) بصورة متبادلة مع جودة الحياة النفسية (PWB)، ووفقا لما يرى (Diener , 1995) فإن جودة الحياة الذاتية تعبر عن تقييم الشخص لردود أفعاله في حياته الشخصية بما تتضمنه من الرضا عن الحياة والرضا عن العلاقات مع الآخرين والحالة المزاجية أو الوجدانية الإيجابية.

ان الرفاه النفسي وجودة الحياة الذاتية يرتبطان بشكل وثيق. فالحياة الذاتية تتعلق بكيفية تقدير الفرد لنفسه، وقدرته على تحقيق الأهداف وتلبية الاحتياجات الشخصية. وعندما يكون للشخص شعور قوي بالرضا والسعادة الداخلية والتوازن النفسي، فإنه يعزز حياته الذاتية بشكل إيجابي، مما يؤثر بدوره على جودة حياته بشكل عام.

3.2. الرفاه النفسي وعلاقته بالصحة النفسية الإيجابية:

يشير (Diener & Diener, 1995, p685) إلى أن مفهوم الارتياح النفسي يحل بديلا في كثير من الدراسات لمفهوم الصحة النفسية الإيجابية، كما ورد هذا المصطلح في تعريف منظمة الصحة العالمية والذي ينص على أن الصحة النفسية حالة من الشعور بالسعادة.

كما يرى (Masse et al, 1998, p475-504) أن مصطلح الصحة النفسية يتضمن بصفة عامة عاملين أساسيين هما الضيق أو الكدر النفسي، وجودة الحياة النفسية. وهو ما يشير إلى أن الصحة النفسية تتكون من بعدين أحدهما سلبي ممثلا في الضيق أو الكدر الانفعالي، والثاني إيجابي ممثلا في جودة الحياة النفسية.

الرفاه النفسي يرتبط بشكل كبير بالصحة النفسية الإيجابية. عندما يكون للشخص شعور بالسعادة، والرضا، والاستقرار النفسي، فإنه يميل إلى الحياة بشكل أكثر إيجابية ويتعامل بفعالية مع التحديات اليومية. هذا يمكن أن يقلل من احتمالات الإصابة بالأمراض النفسية مثل الاكتئاب والقلق، ويعزز القدرة على التعافي في حالة وجودها. بالإضافة إلى ذلك، فالرفاه النفسي يمكن أن يعزز العلاقات الاجتماعية الإيجابية ويحفز على اتخاذ الخطوات للحفاظ على الصحة النفسية والعافية.

1.2. الرفاه النفسي وعلاقته بجودة الحياة الانفعالية:

يمكن تعريف جودة الحياة الانفعالية بأنها: الخلو أو التحرر من المشكلات الانفعالية مثل: الاكتئاب، القلق المخاوف المرضية، والقدرة على التوافق مع الضغوط بدون اللجوء إلى الأساليب غير التوافقية، وقدرة الشخص على التعبير عن مشاعره، والتواصل الإيجابي مع الآخرين. (سليم وعكاشة، 2010، ص 65)

4.2. الرفاه النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية:

يربط بعض الباحثين بين مفهوم الارتياح النفسي ومصطلح رئيسي يستخدم في مجال علم النفس الإيجابي في الوقت الراهن وهو مصطلح المرونة النفسية Psychological resilience وعند تناول مصطلح المرونة النفسية غالباً ما نجد أن معظم الناس يستخدمونه بصورة غامضة وشديدة العمومية، وبشكل يتعذر تمييزه عن دلالة كلمات أخرى مشابهة مثل: القدرة على التحمل القدرة على مواجهة الشدائد والمصاعب بصلافة، والقدرة على التعافي والتجاوز السريع للتأثيرات السلبية لأحداث. الحياة، وهذا يتسق مع المعنى اللغوي لمصطلح Resilience إذ أن هذه الكلمة مشتقة من أصل لاتيني يعني " يقفز على أو يتجاوز أو يستعيد" وتعرف المرونة النفسية بأنها " قدرة تمكن الإنسان من المواجهة الإيجابية أو التأقلم والتوافق الإيجابي مع التهديدات أو العثرات والنكبات التي يتعرض لها في حياته، وتحقيق أو إحراز نواتج حياتية إيجابية بالرغم من مثل هذا التعرض (محمد السعيد أبو حلاوة، 2007، ص 5)

في ضوء ما سبق يمكن القول بأنه يوجد نوع من التداخل بين مفهوم الرفاه النفسي وكل من مفهوم جودة الحياة، وجودة الحياة الذاتية والصحة النفسية الإيجابية، وجودة الحياة الانفعالية، والمرونة النفسية، ويمكن استخلاص العلاقة بين هذه المفاهيم المتداخلة من خلال العرض السابق، كما يمكن القول أن الرفاه النفسي يمثل البعد النفسي أو السيكولوجي لجودة الحياة، كما أن جودة الحياة الذاتية تمثل الجانب الداخلي المعبر عنها بالرضا عن الحياة وعن العلاقات مع الآخرين، وبالتالي تعد جزءاً من الرفاه النفسي، بينما يمثل الرفاه النفسي البعد الإيجابي للصحة النفسية الإيجابية، وجودة الحياة الانفعالية على اعتبار أن جودة الحياة الانفعالية تمثل البعد الخاص بالكفاءة في التعامل مع الانفعالات والمشاعر بما يؤدي إلى تلقي الشخص تدعيمات اجتماعية إيجابية من الآخرين أثناء التفاعل معهم مما يفضي إلى تقبله لذاته ورضاه عن حياته، وأخيراً المرونة النفسية كمفهوم أساسي في مجال

علم النفس الإيجابي يجسد القدرة على تجاوز الشخص للعثرات والمحن وسرعة تعافيه من تداعياتها السلبية مما يزيد من قابلية تحسين جودة حياته النفسية والرفاه النفسي بشكل عام.

اهم المفاهيم التي ترتبط بالرفاهية النفسية: كالمتعة، الصحة، جودة الحياة، الهناء الذاتي، المرونة النفسية:

الرفاهية النفسية هي مفهوم يعكس حالة الارتياح النفسي والتوازن العاطفي للفرد. وهناك عدة مفاهيم مهمة ترتبط بالرفاهية النفسية وتؤثر عليها. من أهم هذه المفاهيم:

. المتعة: تعكس المتعة الشعور بالفرح والسعادة في اللحظة الحالية. قد تشمل المتعة الأنشطة الترفيهية، الهوايات المفضلة، وحدث الأحداث الإيجابية التي تسبب فرحاً للفرد.

. الصحة النفسية: ترتبط الصحة النفسية بالشعور بالراحة والتوازن والقدرة على التعامل مع التحديات النفسية بشكل صحيح. الصحة النفسية الجيدة تساهم في الرفاهية النفسية والسعادة.

. جودة الحياة: تعكس جودة الحياة استقرار الشخص ورضاه عن حياته بشكل عام، بما في ذلك العلاقات الاجتماعية، والصحة، والوظيفة، والحياة العاطفية.

. الهناء الذاتي: يشير الهناء الذاتي إلى شعور الفرد بالرضا والسعادة بذاته وبنفسه، وبقدراته وإنجازاته. الهناء الذاتي يساهم في تحقيق الرفاهية النفسية.

. المرونة النفسية: تعكس المرونة النفسية قدرة الفرد على التكيف مع التحديات والضغوطات بشكل صحيح وفعال. التمتع بالمرونة النفسية يساعد في إدارة التوتر وحل المشاكل بكفاءة.

(<https://research.dz>)

تتفاعل هذه المفاهيم مع بعضها البعض لتشكل مجموعة من العوامل التي تؤثر على الرفاهية النفسية للفرد. تحقيق التوازن والارتياح في هذه المجالات يلعب دوراً حيوياً في تحسين جودة حياة الأفراد وإدراكهم للسعادة والرفاه النفسي.

3. أبعاد الرفاهية النفسية:

قدمت رايف (Ryff, 1995) إطاراً نظرياً متكاملًا للرفاهية النفسية يستند على العديد من المفاهيم النظرية مثل مفهوم تحقيق الذات والوظائف الشخصية الكاملة ومفهوم النضج، ومراحل النمو النفسي والاجتماعي، ونزعات الحياة الأساسية، والعمليات الإجرائية للشخصية، ومفهوم الصحة النفسية. وفيما يلي شرحاً تفصيلياً لهذه الأبعاد (خطاطبة، 2018، ص ص 207-208):

1.3. قبول الذات (Self- acceptance): يعني أن يمتلك الفرد موقفاً إيجابياً تجاه نفسه؛ ويقبل جوانب متعددة من النفس، بما في ذلك الصفات الجيدة والسيئة؛ ويشعر بالرضا عن الحياة في الماضي. أما الدرجة المنخفضة منه فتعني إحساس الفرد بعدم رضاه عن نفسه؛ ويشعر بخيبة أمل تجاه ما حدث له في الماضي؛ وعدم الرضا عن بعض الصفات الشخصية؛ ويود أن يكون مختلفاً عما هو عليه.

2.3. العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Positive relations with other): تعني القدرة على تكوين علاقات دافئة مُرضية، وعلاقات ثقة م الآخرين؛ والشعور بالقلق إزاء رفاهية الآخرين، والقدرة على التعاطف والمحبة والألفة مع الآخرين وفهم العلاقات الإنسانية.

3.3. الاستقلال (Autonomy): تعني أن الفرد له حق في تقرير مصيره؛ وقادر على مقاومة الضغوط الاجتماعية، والتفكير والتصرف بطرق مستقلة، وينظم السلوك من الداخل، ولديه القدرة على التقييم الذاتي وفق المعايير الشخصية.

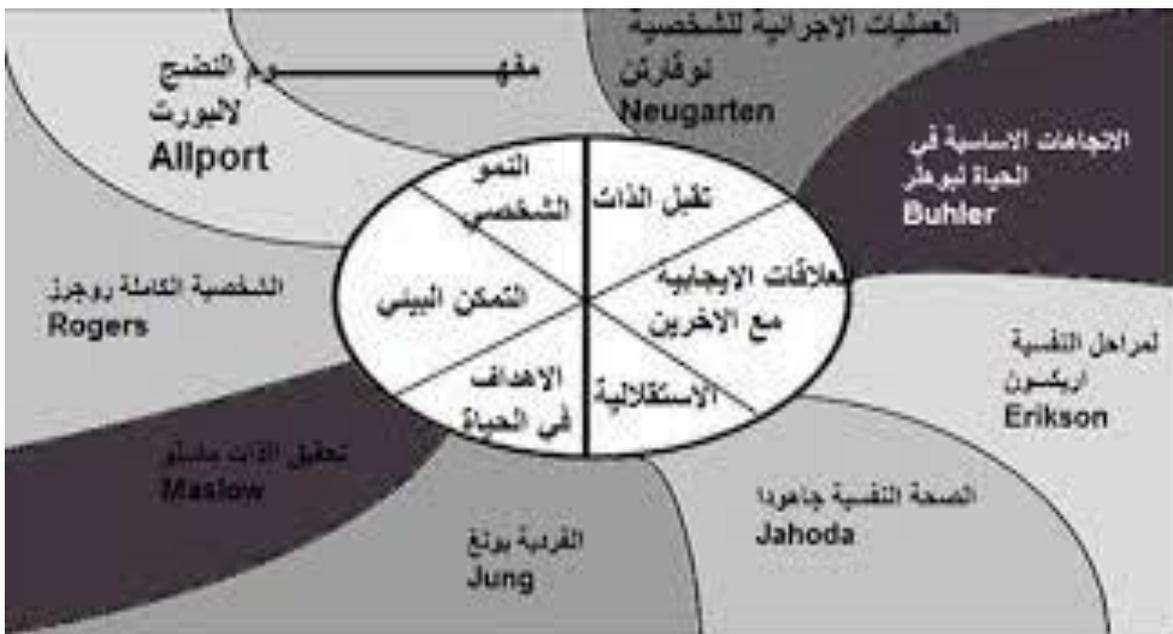
4.3. التحكم البيئي أو السيطرة البيئية (Environmental Mastery): تشير الدرجة المرتفعة إلى امتلاك الفرد لحس التمكن والكفاءة في إدارة البيئة؛ والسيطرة على مجموعة من الأنشطة البيئية والاستخدام الفعال للفرص المحيطة؛ واختيار أو إنشاء سياقات مناسبة للاحتياجات والقيم الشخصي، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى أن الفرد لديه صعوبة

في إدارة الشؤون اليومية؛ والشعور بأنه غير قادر على تغيير أو تحسين السياقات المحيطة به؛ ويجهل الفرص المحيطة به؛ ويفتقر إلى الشعور بالسيطرة على العالم الخارجي.

5.3. الهدف في الحياة (Purpose in life): تشير الدرجة المرتفعة إلى أن الفرد لديه أهداف في الحياة ويستطيع توجيه الآخرين؛ ويشعر بمعنى الحياة في الماضي؛ ويؤمن بالمعتقدات التي تعطي للحياة معنى. أما الدرجة المنخفضة فتعني الافتقار إلى الشعور بمعنى الحياة؛ أو أن الفرد لديه عدد قليل من الأهداف، ولا يرى قيمة أو معنى من الحياة الماضية؛ لا يوجد لديه التوقعات أو المعتقدات التي تعطي معنى لحياته.

6.3. نمو الشخصية (Personal growth): تعني الدرجة المرتفعة أن الفرد لديه شعور بالتطوير المستمر؛ ينظر لذاته بأنها تنمو وتتوسع؛ مفتوحة لتجارب جديدة؛ ولديه إحساس بتحقيق إمكاناته؛ ويرى تحسناً في النفس والسلوك على مر الزمن؛ ولديه تغيير في الاتجاه الذي يعكس معرفة الذات وزيادة فعاليتها، بينما الدرجة المنخفضة فتعني أن الفرد لديه شعور بركود الشخصية؛ والافتقار إلى الشعور بالتحسن أو التوسع على مر الزمن؛ والشعور بالملل، وعدم الاهتمام بالحياة؛ وعدم القدرة على تطوير مواقف أو السلوكيات جديدة.

وقام كل من ريف وسنجر (Ryff, Singer, 2008) بتجميع وتركيب التعريفات الخاصة



الشكل (01) أبعاد الرفاهية النفسية عند (Ryff & singer, 2008)

بكل ملمح (خاصية / مؤشر) حيث تتكامل العناصر المختلفة من النظريات الرائدة كما هو موضح في الجدول التالي (المري، 2018، ص 346):

جدول (1): يوضح مؤشرات وخصائص من النظريات الرائدة في علم النفس حول تكامل أبعاد مفهوم الرفاهية النفسية.

البعد	خصائص ذوي رفاهية نفسية عالية	خصائص ذوي رفاهية نفسية منخفضة
القبول الذاتي	يمتلك اتجاهات إيجابية اتجاه نفسه ويعترف ويقر ويقبل بالجوانب المتعددة لذاته، شاملاً الخصائص الجيدة والسيئة، ويشعر بالإيجابية نحو الحياة الماضية.	يشعر بعدم الرضا عن النفس، لديه خيبة أمل مع ما قد حدث في الحياة الماضية، ولديه عقبات بخصوص الصفات الشخصية ويأمل في أن يكون مختلفاً عما كان عليه في الماضي.
العلاقات الايجابية مع الأفراد	لديه علاقات دافئة وحميمة ومرضية وذات موثوقية مع الآخرين، يهتم برفاهية الآخرين وقادر على التعاطف القوي، والتأثير والانسجام و يفهم لغة الأخذ والعطاء في العلاقات الإنسانية.	لديه علاقات محدودة و مغلقة مع الآخرين، ويجد صعوبة في أن يكون مهتماً ومنفتحاً مع الآخرين، منعزل في علاقاته الشخصية ليس لديه الرغبة في إجراء التنازلات حتى لا يتحمل أي قيود هامة وملزمة مع الآخرين.
الحكم الذاتي	مستقل ذاتياً، وقادر على مقاومة الضغوط الاجتماعية ويستطيع التفكير والتعامل بالطرق المناسبة وقادر على تسوية سلوكه وتعاملاته من خلال ذلك، وقادر على تقييم نفسه وفقاً لمعايير شخصية وذاتية.	يهتم بتوقعات وتقييمات الآخرين، يعتمد على الأحكام الخاصة بالآخرين لإجراء القرارات الهامة، ويؤكد على الضغط الاجتماعي ويفكر ويتعامل بطرق محددة ومناسبة.
التمكن البيئي	لديه الحس بالكفاءة والإتقان في إدارة البيئة، يتحكم بالأمور المعقدة للأنشطة الخارجية، لديه استخدام مؤثر في الفرص المحيطة،	لديه صعوبة في إدارة الأمور اليومية و يشعر بعدم القدرة على تغيير أو تحسين السياقات المحيطة به، ولا يعي بالفرص

وقادر على استخدام أو خلق السياقات المناسبة للاحتياجات والقيم الشخصية.	المتاحة حوله، ويفقد معنى التحكم بالعالم الخارجي.
لديه أهداف في الحياة و معنى في توجيه الأشياء، يشعر بأن هناك معنى للحاضر والحياة الماضية، و لديه الإيمان بضرورة إعطاء هدف للحياة، ولديه أهداف وطموحات في الحياة.	يفقد الإحساس بمعنى الحياة، لديه أهداف أو أغراض قليلة، يفقد الإحساس بالاتجاه، لا يرى الهدف من الحياة السابقة، ليس لديه أي إيمان أو رؤى التي تعطي و توفر له معنى الحياة.

بعض النماذج التي حددت الأبعاد الرفاه النفسي والنموذج المتبنى في الدراسة:

هناك عدة نماذج وأساليب لتحديد أبعاد الرفاه النفسي وقياسه. واحدة من أشهر النماذج هي نموذج الرفاه النفسي الشامل PERMA المقدم من قبل عالم النفس الإيجابية، مارتن سليجمان. يتضمن هذا النموذج خمسة عناصر رئيسية للرفاه النفسي:

. الإيجابية (Positive emotions) يشير إلى الشعور بالمرح والفرح والسعادة.

. الارتباط (Engagement) يشير إلى التركيز والمشاركة الكاملة والاندماج العميق في الأنشطة.

. العلاقات (Relationships) يشير إلى العلاقات الاجتماعية الداعمة والملهمة.

. المعنى (Meaning) يشير إلى الشعور بالنجاح والقبول وإحساس الغاية والهدف في الحياة.

. الإنجاز (Accomplishment) يشير إلى تحقيق الأهداف والنمو الشخصي والنجاح.

يعد نموذج PERMA أحد النماذج الشهيرة التي يمكن استخدامها لدراسة وقياس الرفاه النفسي. يعتبر شاملاً ويغطي مجموعة واسعة من الجوانب المهمة للرفاهية النفسية.

هناك أيضا نماذج أخرى تفاعلية لقياس الرفاه النفسي مثل نموذج الرفاه النفسي الذي يقترح إدوارد ديني وهو بناء على ثلاث أبعاد رئيسية: السعادة، الرضا، والفهم الذاتي.

4. أنواع الرفاهية النفسية

الرفاهية النفسية تشير إلى الحالة العامة للصحة النفسية والراحة النفسية التي يشعر بها الفرد، وتتأثر بعوامل متعددة. هناك عدة أنواع أو أبعاد للرفاهية النفسية، والتي تشمل:

الرفاهية العاطفية (Emotional Well-being)

تعني تجربة مشاعر إيجابية (مثل الفرح والرضا) وتقليل المشاعر السلبية (مثل القلق والاكتئاب). يشمل هذا النوع القدرة على إدارة المشاعر بفعالية.

الرفاهية الاجتماعية (Social Well-being)

تتعلق بعلاقات الفرد ومكانته في المجتمع. تشمل الشعور بالارتباط مع الآخرين، والدعم الاجتماعي، والانتماء.

الرفاهية النفسية (Psychological Well-being)

تتعلق بالإحساس الكلي بالذات، وتحقيق الذات، والقدرة على التكيف مع التحديات. تتضمن العديد من العوامل مثل الاستقلالية، والقبول الذاتي.

الرفاهية الذاتية (Self-Well-being)

تتعلق بتقدير الذات والرضا عن النفس. الأشخاص ذوو الرفاهية الذاتية يشعرون بالثقة في قدراتهم ويقبلون أنفسهم.

الرفاهية الروحية (Spiritual Well-being)

تشمل البحث عن المعنى والهدف في الحياة، وتقدير الجوانب الروحية لدى الفرد، سواء كانت دينية أم لا.

الرفاهية البيئية (Environmental Well-being).

تعكس العلاقة مع البيئة المحيطة، والشعور بالراحة في المكان الذي يعيش فيه الفرد، واحترام قضايا البيئة. (Diener, E. 1984.p542).

5. مصادر الرفاهية النفسية

مصادر الرفاهية النفسية تشير إلى العوامل أو العناصر التي تعزز الصحة النفسية والرفاهية العامة للفرد. فهم هذه المصادر يمكن أن يساعد الأفراد على تحسين جودة حياتهم وتعزيز قدرتهم على التعامل مع التحديات. إليك بعض المصادر الرئيسية للرفاهية النفسية مع المراجع المتعلقة بها:

الدعم الاجتماعي

يشمل العلاقات الاجتماعية الإيجابية والدعم من الأصدقاء والعائلة. يعتبر وجود شبكة دعم قوية أحد أهم عوامل الرفاهية النفسية، حيث يساعد في تقليل مستويات التوتر وزيادة الشعور بالانتماء..

التقدير الذاتي (الحب الذات)

يشير إلى كيفية تقييم الفرد لنفسه وتقديره لذاته. التقدير الذاتي العالي يرتبط بالرفاهية النفسية ويعزز مستوى الرضا عن الحياة.

إدارة الضغوط

تتضمن استراتيجيات مواجهة الضغوط (مثل التأمل وممارسة الرياضة) لتخفيف التوتر وتحسين الصحة النفسية. الأفراد الذين يمتلكون استراتيجيات فعالة للتكيف مع الضغوط يميلون إلى الشعور برفاهية نفسية أكبر.

المعنى والهدف في الحياة

يميل الأشخاص الذين يجدون معنىً وهدفًا في حياتهم إلى تحسين رفايتهم النفسية. يمكن أن تأتي هذه المعاني من العمل، العلاقات، أو الاهتمامات الشخصية..

التفاعل مع الطبيعة

تشير الأبحاث إلى أن قضاء الوقت في الطبيعة والمشاركة في الأنشطة الخارجية يمكن أن تعزز الرفاهية النفسية. الطبيعة تعزز الشعور بالراحة وتقلل من مشاعر القلق.

التعلم والنمو الشخصي

تعزيز القدرات الشخصية والتعلم المستمر يساعد في تحسين الثقة بالنفس والرفاهية النفسية. البحث عن تجارب جديدة يمكن أن يزيد من الإحساس بالإنجاز.

الصحة الجسدية

الرفاهية النفسية مرتبطة بشكل وثيق بالصحة البدنية. ممارسة الرياضة، تناول غذاء صحي، والحصول على قسط كافٍ من النوم يمكن أن تؤثر إيجابياً على الصحة النفسية.

من خلال فهم هذه المصادر، يمكن للأفراد العمل على تعزيز رفايتهم النفسية وتحسين نوعية حياتهم. (Cohen, S., & Wills, T. A. 1985.p357-310).

6.نظريات ونماذج الرفاهية النفسية:

يمكن تصنيف النظريات التي تناولت موضوع الرفاهية النفسية نوعان من النظريات هما (بشير معمرية، 2020، ص 15-16):

1.6.النظريات الذاتية:

ترى هذه النظريات أن الفرد يحقق الهناء بقدر ما يكون له تقييم إيجابي لمجرى حياته بشكل عام، ومن نماذجها نموذج المتعة ونموذج الرغبة.

◀ **نظرية المتعة:** تعتبر هذه النظرية أن المكونات الوحيدة للوجود الأفضل هي المتعة والألم، فالمتعة العنصر الطيب والألم هو العنصر السيء. وترى أن الإنسان يسعى دائما إلى تحقيق ما يعتقد أنه سيوازي بين المتعة والألم وأن ماهية الرفاه النفسي تكمن في تحقيق أكبر قدر من المتعة على حساب الألم، وإن قياس هاتين التجريدتين يكون من خلال اعتبار كل منهما مرتبطين بالوقت (المدة Duration والحدة Intensity)، واعتبر هذا النموذج أن المتعة والألم هما نوع من المشاعر (محمد مسعودي، 2016، ص 43).

وبني هذا النموذج النظري على أساس أفكار ويلسون عن إشباع الحاجات الأساسية، إن إشباع الحاجات الأساسية يؤدي إلى الرفاه النفسي، وعدم إشباعها يؤدي إلى الوجود السيء، حيث يفترض أن الوجود الذاتي الأفضل يرتبط بالآثار المباشرة للظروف المعيشية وخصائص البناء الاجتماعي والأحداث الخارجية والحالة الجسمية والمزاجية والديمغرافية للشخص ويكون التقدير ذاتيا لكل حدث، وتوصف الحياة بأنها طيبة أو سيئة في حينها. ويوصف الوجود الذاتي بأنه عال أو منخفض، وبالتالي يتسم شعور الفرد بالتقلب طبقا لمستوى الإشباع هذه النظرية أقرب ما تكون إلى تفسير فرويد لمبدأ اللذة.

◀ **نظرية الرغبة:** ترى هذه النظرية أن العامل الاقتصادي هو المكون الرئيسي للوجود الأفضل، وأنه يتمثل في إشباع الأفضليات Preference أو الرغبات، وهذا يمكن من خلال ترتيب الأفضليات وتنمية الوظائف ذات المنفعة بالنسبة للأفراد وإيجاد أساليب لتقدير قيمة الأفضليات مثلا اعتبار المال كمعيار. (شند، هبية، سلومة، 2013، ص 670)

◀ **نظرية التوازن الدينامي الفعل:** تذهب هذه النظرية إلى أن الشخص يعطي تقارير ثابتة عن أحداث الحياة الطيبة والسيئة. فكل شخص لديه مستوى متوازن من الرفاه النفسي يدل على سمات شخصيته وهو ما يتفق مع تقدير الذات كسمة. (بشير معمري، 2020، ص 15)

2.6. النظريات الموضوعية:

يرى أصحاب هذه النظريات أنه يوجد على الأقل بعض من عناصر الرفاه النفسي التي لا تعتمد على الفرد، أي أن هناك مكونات تؤدي إلى الهناء الشخصي باستقلالية عن موقف الفرد منها، ومن نماذج هذه النظريات، نموذج قائمة الأهداف والنموذج الاقتصادي.

◀ **نظرية قائمة الأهداف:** يعتبر هذا النموذج النظري أن الرفاه النفسي هو تحقيق أو إنجاز لأشياء محددة جيدة، حيث تقوم على أساس العناصر المكونة للهناء الشخصي، والتي لا تتمثل في المتعة أو الرغبة، مثلاً، المعرفة والصدقة وغيرها، وإنما يقوم الفرد بالتفكير في الوصول للهناء الشخصي عن طريق تحديد أهداف لها قيمة. (محمد مسعودي، 2016، ص 45-46)

◀ **نظرية النموذج الاقتصادي:** يرى أصحاب هذه النظرية أن ظروف الحياة لها تأثير على الهناء النفسي، وخاصة الدخل والوظيفة، إذ أن لهما تأثير دائم على الهناء النفسي، حيث أن الوظائف التي لا تقوم على منفعة واضحة، لا تعتبر من مؤشرات الرفاه النفسي. وفي هذا الصدد، قدمت ثلاثة تفسيرات لمصطلح المنفعة (شند، هيبية، سلومة، 2013، ص 675-676):

◀ تمثيل رقمي لسلوك الفرد المختار.

◀ وظيفة السعادة.

◀ الرغبة في الإنجاز.

ان الملاحظ من خلال عرض نظريات الرفاه النفسي أنها تعتمد على فهم عميق للعوامل التي تؤثر على سعادة ورضا الفرد في حياته. من بين هذه العوامل: العلاقات الاجتماعية، والرضا عن الذات، والتحقق الشخصي، والمعنى والغرض في الحياة، وغيرها. نظرية المتعة والرغبة التي ترى أن الأشخاص يقيمون سعادتهم بالحياة بناءً على مقارنة

حياتهم بتوقعاتهم وتجاربهم السابقة. أما نظرية العزم، فتقترح أن الشعور بالتحدي وتحقيق الأهداف يسهم في الشعور بالسعادة والرضا. هذه النظريات تساعدنا على فهم كيفية تحقيق الرفاه النفسي والسعادة في حياتنا.

وقد اعتمدنا على نموذج رايف للرفاه النفسي لعدة أسباب منها أنه يوفر النموذج إطاراً منهجياً علمياً مبنياً على الأبحاث والدراسات العلمية في مجال الصحة النفسية والرفاهية، كما أنه يتبنى نهجاً شاملاً يشمل العوامل البيولوجية والنفسية والاجتماعية، مما يساعد على معالجة الأمور بشكل متكامل. وأخيراً، يركز النموذج على التوجه نحو الوقاية من المشاكل النفسية وتعزيز التعافي منها بشكل فعال.

6-3- نظرية رايف:

- نظرية رايف (Ryff's Model of Psychological Well-being) هي نموذج يركز على البعد الإيجابي للصحة النفسية والرفاهية النفسية. وقد وضعتها الباحثة كارول دي رايف Carol D. Ryff (في عام 1989). يركز هذا النموذج على ستة أبعاد مختلفة للرفاهية النفسية التي يمكن أن تسهم في جودة الحياة النفسية للفرد. إليك الأبعاد الستة في نظرية رايف:

- الشعور بالنمو (Self-acceptance) يشير إلى القدرة على قبول الذات والتقدير للنفس.

- السيطرة الذاتية (Personal control) يتعلق بالشعور بالتحكم والسيطرة على حياتك وقدرتك على التأقلم مع التحديات.

-العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Positive relations with others) يتعلق بجودة العلاقات الاجتماعية والدعم الاجتماعي.

-التحقيق بالحياة (Purpose in life) يشير إلى وجود الهدف والمعنى في الحياة والشعور بالانجاز والتوجه نحو الأهداف.

-النمو الشخصي (Personal growth) يركز على التطور الشخصي والنمو الذاتي وتعلم المهارات الجديدة.

-الخصوبة البيئية (Environmental mastery) يشير إلى القدرة على التأقلم مع البيئة والتفاعل الإيجابي مع العوامل المحيطة.

-يعتبر نموذج رايف من النماذج الشهيرة التي تركز على الأبعاد المختلفة للرفاهية النفسية والعوامل التي تؤثر عليها. يمكن استخدام هذا النموذج في البحوث النفسية والاجتماعية لفهم جوانب مهمة من صحة الفرد ورفاهيته النفسية.

7.العوامل المؤثرة في الرفاهية النفسية :

7.1 الفروق الفردية: يختلف مفهوم الرفاه من شخص إلى شخص آخر تبعاً لاختلاف العوامل الوراثية بين الأفراد وأنماط الشخصية، وعلى سبيل المثال؛ العوامل الخمس الكبرى للشخصية لكوستا وماكري ذكرت بأن الانبساط ارتبط بشكل إيجابي مع الرفاه، في حين أن العصابية مرتبط باتساق معها، بمعنى أنها تتأثر بالتجارب السلبية مما يؤثر بدوره على مزاج الفرد.

7.2المحتوى الفكري لدى الأفراد: أن الناس ذوي الرفاهية النفسية العالية يتميزون بالميل إلى تفسير الأحداث وخبرات الحياة بصورة أكثر إيجابية لتكون أقل استجابة لردود الفعل السلبية، علاوة على ذلك؛ فالأفراد الذين لديهم رفاة نفسي عال يميلون إلى الإدلاء بالأحداث والمواقف في ضوء 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.

7.3العواطف: أن العواطف ليس شعور إيجابي بحد ذاته، بل هو إلى أي مدى يستطيع أن يعمل الفرد بشكل كامل تحت بعض الظروف الضاغطة ك وفاة أحد أفراد أسرته فعندما يعمل الفرد بشكل كامل يكون في نهاية المطاف يتمتع بمستوى أعلى من الرفاهية النفسية، وعليه

فقمع أو كبت العواطف له آثار نفسية وجسدية، ووجدت أن الناس الذين يميلون إلى كبت عواطفهم يكون لديهم شعور بالرفاه أقل والعكس صحيح، فالانكشاف العاطفي يساعد على تعزيز مفهوم الرفاه لدى الأفراد.

4.7. الصحة الجسدية: تعتبر الصحة الجسدية من أهم العوامل المؤثرة على مفهوم الرفاهية النفسية لدى الأفراد، فوجود المرض قد يزيد من السلبية بطريقة مباشرة، علاوة على ذلك؛ غالباً ما يؤدي المرض للقيود الوظيفية والتي يمكن أن تقلل من فرص التأثير الإيجابي والرضى عن الحياة الذي بدوره يساعد على انخفاض مستوى الرفاهية النفسية لديهم.

5.7. الثروة والمال: اهتم الباحثين اهتمام واسع النطاق بالعلاقة فيما بين الثروة والسعادة والرفاهية النفسية، وأن الحصول على الثروة والمال له دور في زيادة درجة الرفاهية النفسية لدى الأفراد أم لا؟ (سلوى المري، 2018، ص ص 247-248).

8. خصائص الأفراد ذوي الرفاهية النفسية:

قدمت كل من ريف وسنجر (Ryff & Singer, 2008, p55) وصفا تفصيليا لخصائص الأفراد وأضافت فكرة ارتفاع وانخفاض الرفاهية النفسية بحيث انقسمت خصائص ذوي الرفاهية النفسية إلى قسمين: ففي مجال الاستقلالية ترى أن الأفراد يتمتعون بدرجات عالية من الرفاهية النفسية ولديهم القدرة على اتخاذ القرار بمحض ارادتهم ومقاومة الضغوط الاجتماعية التي تقف حائلا دون مقدرتهم على اتخاذ القرار كذلك يمتلكون مهارة التفكير المنطقي والتفاعل بطرق عديدة وضبط انفعالاتهم وسلوكهم في مختلف المواقف في حين يتأثر الأفراد منخفضي الرفاه بالضغوط الاجتماعية في اتخاذ القرار ويخضعون لأحكام الآخرين وقراراتهم. (Ryff & Singer, 2008, p55)

وفي مجال التمكن البيئي فإن الأفراد لديهم كفاءة في إدارة البيئة وترويضها لصالحهم والعمل بفاعلية على اقتناص الفرص المناسبة واستغلالها على أكمل وجه من أجل النهوض بحياتهم وذواتهم وهذا ما يميز مرتفعي التمكن البيئي أما الأفراد الذين يجيدون 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. (Ryff & Singer, 2008, p55)

أما في مجال النمو الشخصي فإن العمل المستمر على تطوير الشخصية والانفتاح على خبرات والمعارف الجديدة 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 الجديدة، كل ذلك من خصائص الأفراد منخفضي النمو الشخصي.

وتواصل ريف وسنجر خصائص الأفراد في مجال علاقاتهم الإيجابية مع الآخرين فوجدت أن الدفاء والثقة بالآخرين والاهتمام بهم وتكوين صدقات حقيقية معهم على أساس الاحترام المتبادل والثقة والتعاون والعطاء من أهم ما يميز هؤلاء الأفراد من مرتفعي الرفاهية النفسية في هذا المجال، أما عن الأفراد من منخفضي الرفاهية النفسية في مجال العلاقات الإيجابية مع الآخرين فتراهم يجدون صعوبات كبيرة في تكوين علاقات جيدة مع الآخرين ، وإن وجدت فإنها تتميز بعدم الثقة و التشكيك و الإحباط و تدني الاحترام أيضا إن الشعور الهنيء بالحياة الهادفة ووضع الأهداف السامية فيها والسعي الدؤوب لتحقيقها من أهم ما يوصف به من يتمتعون بدرجات عالية من الرفاهية النفسية، أما الآخرون فلا معنى حقيقي للحياة لديهم وليس لديهم المهارة والقدرة الكافية على تحديد نظرتهن وماذا يريدون من الحياة ، وإن وجدت فلا يملكون خططا واضحة لتحقيق أهدافهم (الجندي وتلاحمة، 2017، ص 340).

أما عن مرتفعي الرفاهية النفسية في مجال تقبل الذات فتخص 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 (Ryff, Singer, 2008, p 4).

1. نماذج تفسير الرفاهية النفسية:

1.5. نموذج رايف: Ryff:

أشارت كارول ريف (Ryff, C, 1989) إلى أن الرفاه النفسي كان مركز دراسات امبريقية استمرت طوال السنوات من 1993-2003 ، كشفت عن ستة أبعاد مفتاحية هي:

تقبل الذات: وهو ملمح مفتاحي للشعور بالرفاه النفسي، وهو أن يكون عند الفرد اعتبار إيجابي لذاته، قائم على وعي الفرد بصفاته الإيجابية وبصفاته السلبية ويتقبلها لأن تقبل الفرد لجوانب فشله ملمح رئيسي في أن يكون منفردا على نحو كامل. ويشير إريك إريكسون (E. Erickson, 1959) إلى تكامل الأنا Ego Integration، وهو أن يتجه الفرد إلى السلام والتقبل مع الانتصارات وخيبات الأمل معا في حياة الفرد الماضية. وهذا التقبل القوي للذات، يعين على تقييم الذات والوعي بأوجه الفشل الشخصية، وجوانب النصر والحب والحنان وتقبل عيوب الذات. (بشير معمريّة، 2020، ص 16)

الهدف من الحياة: إن القدرة على إيجاد معنى واتجاه في خبرات الفرد، وكذلك القدرة على الفعل وبذل الجهد لتحقيق الأهداف في الحياة هي قدرة متجذرة بعمق في المواجهات مع المشاق والصعوبات.

ويعتبر فكتور فرانكل، أول من صاغ مفهوم معنى الحياة أو الهدف من الحياة. ويرى أن الحياة توفر فرصا تتكون من خلالها الأهداف والمعاني خاصة عند مواجهة رعب غير متصور. فكان من ذلك أن وهب فرانكل حياته المهنية التالية بتطوير طريقة من العلاج النفسي هو العلاج بالمعنى Logotherapy الذي صممه ليساعد الأفراد على أن يجدوا المعنى

الذي يستطيع أن يبقى، ويمنحهم القوة عندما يناضلون ويلات الحياة ومحنها. (بشير معمرية، 2020، ص 16).

النمو الشخصي: ويعني القدرة على التحقيق المستمر لمواهب الفرد وإمكاناته، وكذلك تنمية مصادر واستراتيجيات جديدة. وكثيرا ما يتضمن النمو الشخصي تنمية القدرة على المواجهة مع الشدائد والمحن التي تتطلب من الفرد أن يبحث بعمق ويجدية ليجد مصادر قوته الداخلية. وهذه الظاهرة في النمو الشخصي، خلال الصدمة والشدة قد اكتسبت قدرا كبيرا من الاهتمام يتناول امتداد الذات خلال التحدي، والقدرة على البقاء بعد الخسارة وتخطي المحن والنجاح والتوفيق والنمو في مواجهة العقبات الشديدة. (أسبينول & ستودينجر، 2006، 387)

التحكم في البيئة: وهو بعد آخر مفتاحي لفهم الرفاه النفسي، يتضمن إدارة تحديات العالم المحيط بالفرد ويتطلب التحكم في البيئة قدرات وكفاءات لإعداد بيئات مناسبة لحاجات الفرد الشخصية والمحافظة عليها. ويمكن تحقيق السيطرة على البيئة من خلال الجهد الشخصي. بمعنى أنها رؤية إيجابية وليست ملبية لمعادلة الفرد - البيئة، وكيف يناسب كل منهما الآخر. ويحدث هذا في السياقات كلها، في العمل، في الأسرة، في المجتمع المحلي والسيطرة البيئية بالنسبة لمعظم الأفراد هي نوع من التحديات المستمرة طوال الحياة. وهذا الجانب من الرفاه النفسي، يبرز المبادرة الشخصية المستمرة المتطلبة لبناء ورعاية بيئات العمل والأسرة، والتي تبرز أفضل ما عند الإنسان وعند الآخرين من ذوي الأهمية السيكولوجية لديه. (أسبينول & ستودينجر ، 2006، ص 387)

الاستقلالية: وتشير إلى القدرة على السير حسب الإيقاع الشخصي للفرد، وأن يسلك حسب قناعاته ومعتقداته الشخصية، حتى ولو كانت ضد المعتقدات المقبولة والشائعة والحكمة التقليدية الشائعة بين الناس. ويشير علماء النفس إلى أن خبرات الفرد منفردة بصورة كاملة باعتبارها خالية من الأعراف والتقاليد وهذا الجانب من الرفاه النفسي، يمثل مفهوم

المجتمعات الفردية للفضيلة كالمجتمعات الغربية. ومن هنا فإنها تشير إلى القابلية والقدرة على وقوف الفرد بمفرده واعتماده على نفسه. والعيش باستقلالية، كما نلاحظ، يتضمن كلا من الشجاعة والشعور بالوحدة (أسيينول & ستودينجر ، 2006، ص ص 387-388).

العلاقات الإيجابية مع الآخرين: وعلى عكس البعد السابق، فإن الرفاه النفسي، يتضمن العلاقات الإيجابية مع الآخرين متضمنا جوانب القوة الإنسانية والملذات والمباهج التي تأتي من الالتصاق القريب بالآخرين، والحميمية العميقة والحب الدائم. والرفاه النفسي في العلاقات الاجتماعية، يجمع بين قوة الحب الرومانسي وعذابات العلاقات الحميمية.

وتقوم الحميمية الإنسانية على مستوى عميق بين الانفعالات الإيجابية والانفعالات السلبية التي تميز الروابط الإنسانية العميقة والهامة، وغياب الانفعال السلبي أو الخبرة السلبية ليس هو الذي يحدد الخير والحياة الطيبة. ولكن الذي يحدد الحياة الطيبة، هو كيف نتغلب على التحديات والمحن. ومن هنا، فإن جودة العلاقات الإنسانية ونوعيتها ونوعية الحياة، لا تتحقق عبر الهرب والتجنب أو التملص والتحاشي، ولكن بالتعامل الفعال والناجح مع المحن والشدائد (الرفاعي، السكري، 2009، ص ص 336-337).

وأوضحت ك. رايف (Ryff, C, 1980) أن وجهات النظر السابقة عن الإيجابيات النفسية، يمكن دمجها في نموذج متعدد الأبعاد عن الرفاه النفسي وأن كل بعد من الأبعاد السنة لمفهوم الرفاه النفسي، يشير إلى التحديات التي تواجه الفرد عندما يناضل من أجل تحقيق إمكاناته ومواهبه. (لوبيز & سنايدر، 2014، ص 750)

ولو تم أخذ الأبعاد السنة معا، فسوف يتكون نموذج عن الرفاه النفسي، يمثل تقييما إيجابيا للذات والحياة السابقة، والشعور باستمرار النضج والنمو كفرد، والاعتقاد بأن حياة الفرد كان لها هدف ومعنى، وأنه يمتلك علاقات مهمة وقوية مع الآخرين، وأن لديه الكفاءة لإدارة حياته وعالمه المحيط به، وأن قراره بيده (لوبيز & سنايدر، 2014، ص 750).

5. 2. نموذج سين) : Sen محمد مسعودي ، 2016، ص ص 50-51).

نموذج القدرة: ويعتمد على المفاهيم التالية : الاختيار Choice، المنفعة Utility، والمقدرة Capability حيث أن المقدرة مصطلح استعمل لتمثيل مجموعة الأشياء التي يستطيع الفرد القيام بها، أي مختلف الوظائف القادر على القيام بها، وتكمن القدرات بالنسبة للهناء بتعلقها بتقييم الفرد لقدرته على تحقيق الوظائف الأساسية ذات القيمة باعتبارها جزء من العيش، وهناك اختلاف فيما يمثله الهناء بالنسبة لكل فرد، فمثلا الأفراد الذين يعيشون في الفقر، تتركز الوظائف التي يسعون إلى تحقيقها في الصحة والغذاء والمأوى.

2. نموذج الرعاية والمستوى المعيشي: إن الهناء المحقق في هذا النموذج هو تقييم من قبل الفرد لما حققه بين ما يسعى إلى تحقيقه بشكل عام، ووفق سين Sen فإن الهناء يمكن أن يتعلق بأمر متعددة، فمثلا، فعل الخير يمكن أن يعتبر وظيفة تساهم في تحقيق الهناء.

نموذج الهناء والرفاهية أو العناية والارتياح: أضيف في هذا النموذج البعد الإنساني والعلاقات الاجتماعية إلى الشروط المادية، وقسم هذا النموذج إلى ثلاثة أبعاد، هي:

-الامتلاك Having ويعني امتلاك الصحة والتعليم والموارد الاقتصادية والعمل وغيرها مما يمتلكه الفرد.

-الحب Loving ويعني العلاقات الاجتماعية بما في ذلك الارتباط بالمجتمع والانتماء إلى تنظيمات مختلفة كتتنظيمات العمل.

-الوجود Being ويمثل الجاني الطيب الذي يميز نمو الشخصية والابتعاد عن الجانب السيء، ومن مؤشراته، مثلا، المشاركة في الحياة السياسية والنشاطات الاجتماعية واغتنام فرص الاستمتاع بالحياة.

8. قياس الرفاهية النفسية:

تتعدد الطرق والوسائل التي يمكن من خلالها قياس الرفاهية النفسية للأفراد ؛ حيث تبين كيفية تقييم الناس لحياتهم الخاصة من حيث التفسيرات الوجدانية والمعرفية وتوجد أدوات متعددة لقياس الرفاهية النفسية عند الأفراد، منها: أدوات التقرير الذاتي مثل : الرضا عن الحياة، ومقياس السعادة الذاتية، وقد أوضحت هذه المقاييس نسبة مرتفعة من الصدق والثبات؛ إضافة إلى أن هذه الأدوات تتفق والتقارير الذاتية، وتقييمات الخبراء وتقارير الأسرة، والأصدقاء والابتسامة، ويتم توظيف هذه المقاييس لتشمل فترة زمنية قصيرة جداً، وتتضمن أسئلة أساسية غير محددة، ويجادل الباحثون في كون المزاج له تأثير على تقبل الفرد للحياة، وكيفية تحديد مدى رضاه عنها في أي لحظة، كما تستخدم المقابلات والاستبيانات ، والدراسات الاستقصائية المستعرضة، والتصاميم الطولية والتجريبية، وطرق أخذ العينات ومقاييس الجوانب المعرفية الفسيولوجية، والدراسات التحليلية، ودراسات الحالة لقياس مستوى الرفاهية النفسية (Hefferon & Boniwell, 2011, p 34).

ويؤكد هيفورن وبونيويل (Hefferon & Boniwell, 2011) أن طرق قياس الرفاهية النفسية

تتضمن خمسة طرق يمكن اجمالها بما يلي:

- مقاومة الصعوبات والتحديات التي تواجه الفرد.
 - العناية بالجسم والعقل، والإيجابية الذاتية.
 - الترويح عن النفس من خلال التنزه والاستجمام، والاستمتاع بمكونات الطبيعة)
 - الاستمرار في التعلم بكونه يساعد في تعزيز مستويات الرفاهية النفسية.
 - التضحية من أجل الآخرين ومساعدتهم يرفع من مستويات الرفاهية النفسية.
- وفي ضوء ما ذكر أعلاه يتضح أن تحقيق الرفاهية النفسية للفرد تؤثر فيها جملة من العوامل الأساسية (كالبيئة وأساليب الحياة المتبعة من قبل الأفراد، إضافة إلى رضا الفرد عن حياته، والمتعة النفسية، والدافعية نحو الحياة وتحقيق الهدف منها، وتقدير

الذات الإيجابي، بما يساعد الفرد في اتخاذ قرارات سليمة مبنية على فهم إيجابي للمواقف المختلفة، وتقوية الشخصية، وتحسين قدراتها العقلية والوظيفية، كما يعزز فهم الفرد لقيمة السعادة والفرح وغيرها من المشاعر الإيجابية التي يحتاجها ليحظى بحياة نفسية سليمة، تمتاز بقدر مرتفع من الرفاهية النفسية.

ويرى ادواردز (Edwards. et al, 2005, p3) أن الرفاهية النفسية تتطور من خلال مجموعة من المتغيرات كالتنظيم الانفعالي، وخصائص الشخصية والهوية والخبرة في الحياة بالإضافة إلى أنها تزداد مع التقدم في العمر والتعليم. ويمكن القول أن عملية تنظيم مهارات إدارة الحياة لدى الأفراد تسهم في تحقيق رفايتهم النفسية.

10. أهمية الرفاهية النفسية في الأداء المهني

الرفاهية النفسية تلعب دورًا حيويًا في تحسين الأداء المهني. فهي تسهم في تعزيز الإنتاجية والابتكار، وتزيد من مستويات الرضا الوظيفي، وتساعد في تقليل مستويات الغياب والعمل تحت الضغوط. إليك بعض الأهمية الرئيسية للرفاهية النفسية في الأداء المهني مع المراجع: زيادة الإنتاجية.

الأفراد الذين يتمتعون برفاهية نفسية جيدة يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية. الرفاهية تساعد في تحسين التركيز والانتباه، مما يزيد من قدرة الفرد على إنجاز المهام بكفاءة.

(Wright, T. A., & Cropanzano, R. 2000,P84-94)

تحسين العلاقات في العمل

الرفاهية النفسية تعزز من التفاعلات الإيجابية بين الزملاء. الأفراد الذين يشعرون بالرضا النفسي يميلون إلى أن يكونوا أكثر تعاونًا ولطفًا، مما يسهم في بناء بيئة عمل صحية, Dunn, (E. W., & Schweitzer, M. E. 2005,P147-157)

تقليل الإجهاد والقلق

الأفراد الذين يحظون برفاهية نفسية جيدة يكونون أكثر قدرة على إدارة الضغوط والتعامل مع التوتر. هذا يمكن أن يقلل من معدلات الإرهاق ويزيد من الرضا عن العمل (Jepson, D. A., & Pegg, P. (2002,P815-827)

تعزيز الابتكار والإبداع

العاملون الذين يشعرون بالرفاهية النفسية يميلون إلى التفكير بطرق مبتكرة. الرفاهية النفسية تعزز من القدرة على التفكير الإبداعي، مما يساهم في تحسين الأداء العام . Amabile, T. (1996)

زيادة الرضا الوظيفي والاحتفاظ بالعاملين

عندما يشعر الموظفون بالراحة النفسية، يكونون أكثر رضا عن وظائفهم. هذا يؤدي إلى

انخفاض معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من ولاء الموظفين للمنظمة (Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. 2002,P268-279)

تحسين الصحة العامة

الاهتمام بالرفاهية النفسية يمكن أن يقلل من الأعراض الجسدية والاضطرابات النفسية، مما يؤدي إلى تحسين الصحة العامة للعاملين وتقليل التغيب.

من خلال فهم أهمية الرفاهية النفسية في الأداء المهني، يمكن للشركات والمؤسسات تبني استراتيجيات لتعزيز البيئة العملية ودعم صحة موظفيهم النفسية والجسدية.

(Wright, T. A., & Cropanzano, R.2000.p84-94)

خلاصة الفصل:

تعد الرفاهية النفسية احد المفاهيم الايجابية الحديثة وهي الأداء الأمثل الذي ينتج عن امتلاك الفرد لمستويات عالية من المشاعر الايجابية والاندماج النفسي ومعنى الحياة والعلاقات الايجابية والانجاز ، وبما ان الرفاهية النفسية تمثل الاداء الايجابي للسلوك الانساني فمن هنا يتأثر هذا الأداء بقدرة الفرد وقابليته على تنظيم السلوك وضبطه من حيث معرفة نتائج السلوك ومتابعته وتقويم هذا السلوك وتعزيزه، فالتنظيم الذاتي يمثل قابلية الفرد و قدرته على تنظيم الأنماط السلوكية التي يقوم بها في ضوء النتائج التي يتوقعها من جراء القيام بهذه الأنماط السلوكية وتفسير التغيرات المصاحبة بطريقة عمليات التنظيم الذاتي وليس بطريقة الرابطة بين المثير والاستجابة.

الفصل الرابع: الأداء المهني.

تمهيد.

1. مفهوم الأداء المهني.
2. أهمية الأداء المهني
3. انواع الأداء المهني
4. عناصر الأداء المهني
5. محددات الأداء المهني.
6. ابعاد الأداء المهني.
7. نظريات الأداء المهني.
8. العوامل المؤثرة في الأداء المهني.
9. تقييم الأداء المهني وأهميته.
10. العلاقة بين الأداء المهني والمرونة العقلية
والرفاهية النفسية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

إن الاداء يمكن أن يكون سلوكا ظاهرا محسوسا في صورة تصرفات، يمكن ملاحظتها خارجيا كالحركات البدنية والمجهود الجسماني المبذول، أو سلوكا مستترا يغلب فيها الطابع الذهني، كأعمال الإدارة والتخطيط، فمن الطبيعي أن تختلف اساليب قياسه، وذلك حسب النمط الذي تؤدي به الأنشطة فاستمرار حياة أي منظمة مرتبطة بوجود الاداء، حيث ان معظم المنظمات تسعى إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين وتحديد القبليات والامكانيات التي يمتلكها كل فرد ومدى احتياجات الأفراد المتطورة.

وقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم الأداء المهني من حيث أنه عبارة عن قدرة العامل القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات لوظيفته المحددة له بأقل وقت وتكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج، كما تطرقنا الى نظريات الأداء المهني، وعناصره، ومحدداته، ومكوناته وأبعاده، والعوامل التي تؤثر فيه، وفي الأخير اشرنا الى طريقة تقييمه.

1. مفهوم الأداء المهني:

تطلق كلمة الأداء على عدة معاني وعبارات فهي تعبر عن التزام الموظف بالمتطلبات وظيفته التي اسندت اليه مهامها من الالتزام بالمواعيد والدوام الرسمي في الحضور والانصراف والالتزام بالواجبات ومهام الوظيفة والالتزام بالآداب والأخلاق الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها، وتحمله للأعباء والمسؤوليات المسندة على عاتقه.

ويرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة حيث يحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لجميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة.

ولقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث عرف "أندروود" الأداء بأنه: "تفاعل لسلوك

الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدراته". (شكري، 2016، ص37)

ومفهوم الأداء يتضمن معايير أخرى إضافة إلى معياري الكفاءة والفاعلية مثل معدلات الدوران والحوادث والغيابات والتأخير.

حيث أن الفرد العامل الجيد هو الذي تكون إنتاجيته عالية كذلك يساهم ادائه في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالانتظام في العمل وقلة حوادثه لذلك يمكن القول ان الاداء يتضمن مجموعة من المتغيرات، من حيث أداء العمل بفاعلية وكفاءة مع حد أدنى من المشاكل والمعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل.

كما يعرف الأداء على أنه: " عبارة عن قدرة العامل القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات لوظيفته المحددة له بأقل وقت وتكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج في ظل بيئة تنظيمية متكاملة تتصف بمناخ ملائم جيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ بعين الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة " (سعيد، 2009، ص 82).

ويعرف سيزترميستر (Sutermester) الأداء المهني بقوله: " هو نتاج تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري، فقد تنطوي مكونات الفرد على أعظم القدرات للعمل، ولكن بدون توافر الدافع للعمل ستندم العلاقة بين القدرات والأداء المهني، والعكس صحيح، فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوي للعمل ولكن بدون وجود قدرة على العمل لديه ستندم العلاقة ما بين الدافع والأداء المهني " (حاتم رضا، 2003، ص 52)، فقدرة الفرد على العمل وحدها لا تحقق النتائج المطلوبة، بل لا بد من تحريك دافعية الأفراد على العمل عن طريق الحوافز بكافة أشكالها، وهو ما سيخلق الرغبة في العمل وليس القدرة عليه فحسب، وهذا هو الاتجاه الحديث في الإدارة والتسيير الذي تتضمنه هذا التعريف، كما يعتبر هتلمان (Hitelman) الأداء المهني بأنه: "إظهار المهارة أو الموهبة أو القدرة بشكل يمكن ملاحظته "

(السلامي، 2003، ص 21)، حيث يركز هذا التعريف على عامل القدرة في العمل والجاهزية على القيام بالمهام المهنية، غير أن هتلمان (Hitleman) يشترط أن يكون الأداء المهني قابل للملاحظة حتى يمكن قياس المردود أو العائد من الجهد المبذول وهو ما يسمى بتقييم الأداء المهني، وفي المقلب الآخر؛ يرى بعض الباحثين أن الأداء المهني هو أحد المؤشرات الهامة والدالة على فعالية وكفاءة أداء العامل في العمل، وهذا ما ذهب إليه موتوويدلو (Motowidlo) وفان سكوتر (Van Scotter) حينما عرفا الأداء المهني بأنه: "القيمة التي يمكن أن تتوقعها المنظمة من السلوكيات المختلفة التي يؤديها الموظف خلال فترة زمنية محددة" (Hassan M. E. Aboazoum et al, 2015, p 45).

ويمكننا القول بأنه أداة أساسية ذات صلة بجميع المستويات، حيث توفر رسالة لتحسين الأداء التنظيمي من خلال الربط والتوفيق بين الفريق والأهداف والنتائج، كما توفر وسيلة للتعرف على كفاءة الأداء وإدارته نحو الأداء المرغوب (Performances, Management,) (2001, P 7)، وهو كذلك السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المؤسسة، وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب (سناة الخناق، 2005، ص 54).

ويشير الأداء وظيفي إلى: "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع العامل متطلبات الوظيفة أو العمل وهو يمثل أيضا الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبذل بالقدرات وإدراك الدور أو المهام". (خلوف، 2013، ص 269)

كما يقصد به أيضا: "النشاط الذي يمكنهم من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص لهم بنجاح". أداء وظيفي هو: "النتائج العملية أو الإنجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال

لتنفيذها ويكون نتيجة التفاعل بين التحفيز والمهارات والثقافة". (زاوي & تومي، 2010، ص 8)

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن الأداء الوظيفي يتمثل في النتائج المتحصل عليها إثر القيام بمهمة أو عمل ما ومختلف الجهود التي يتم بذلها، وهو يعكس مدى القدرة على تحقيق الأهداف المهنية وأهداف المؤسسة.

2. أهمية الأداء المهني:

تحقيق الأهداف التنظيمية: يعتبر الأداء المهني الجيد أحد العوامل الأساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات، حيث أن الموظفين الذين يظهرون أداءً مهنيًا مرتفعاً يسهمون في تحسين الإنتاجية والكفاءة.

زيادة الرضا الوظيفي: الأداء المهني الجيد يعزز من رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يؤدي إلى تقليل معدلات الدوران وتكاليف التوظيف.

تحسين السمعة: المنظمات التي تتمتع بفريق عمل متميز تظهر بتصنيف جيد في السوق وتزيد من ثقة العملاء والمستثمرين.

التطور المهني: الأداء المهني العالي يشجع على التعلم المستمر والتطور، مما يعزز من مهارات الأفراد ويجعلهم أكثر تنافسية في سوق العمل. (عماد زكريا، 2020، ص122).

3. أنواع الأداء المهني:

الأداء الفني: يشير إلى المهارات والمعرفة التقنية اللازمة لأداء المهام والواجبات.

الأداء السلوكي: يتعلق بالسلوكيات والانضباط والاتصالات داخل بيئة العمل.

الأداء الوظيفي: يعكس قدرة الموظف على تنفيذ المهام المحددة في وظيفته.

الأداء الاستراتيجي: يتعلق بمساهمة الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

الأداء القيادي: يرتبط بكيفية تأثير القادة على فرقهم وكيفية توجيههم وتحفيزهم.

الأداء الفردي والجماعي: يعبر عن إنجاز الأفراد بشكل فردي وفي إطار فرق العمل. (محمد بن سعيد، 2018، ص 33-45).

4. عناصر الأداء المهني:

هناك عدة عناصر للأداء يمكن حصرها فيما يلي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله. (بوسفت، 2016، ص 93)

يمثل فهم عناصر الأداء المهني المتعلقة بمتطلبات الوظيفة، ونوعية العمل، وكمية العمل المنجز، والمثابرة، والثوق أساساً أساسياً لتحقيق النجاح في أي مجال مهني. فهذه العناصر تعكس القدرات والصفات الضرورية التي يحتاجها الموظف لتحقيق أداء متميز وموثوق به في العمل، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة والنجاح الشخصي.

5. محددات الأداء المهني:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد المستوى والتفاعل بينها حيث يميز بعض الباحثين بين ثلاثة محددات للأداء هي:

- **الجهد:** حيث يشير الى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.
- **القدرات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، وتتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة.
- **إدراك الدور أو المهمة:** يشير الى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور. (بوسفت، 2016، ص 94)

أي أن الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن ان ينظر اليه على انه نتاج العلاقة المتداخلة من الجهد، القدرات، وإدراك الدور أو المهام.

وفي نفس المنحى يميز بعض الباحثين محددات الأداء فيما يلي:

- **الدافعية:** الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل الحقيقة لدرجة دافعية الفرد للأداء، فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكشف الفرد جهده، بقدر ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل.
- **قدرات الفرد وخبراته السابقة:** التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- **إدراك الفرد لدوره المهني:** يعني تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

ويرى بعض الباحثين الآخرين أن أداء الفرد في العمل هو محصلة ثلاثة عوامل هي الرغبة،

القدرة وبيئة العمل.

نعني بأداء الفرد للعمل هو القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهي (محمد سعيد، أنور سلطان، 2003، ص 219).

- **كمية العمل:** يعبر عن مقدار الثقافة العقلية، النفسية والجسدية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة، تعبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء والكمية خلال فترة زمنية عن البعد الكامل للطاقة المبذولة.

- **نوعية العمل:** تعني مستوى الدقة، الجودة ومدى مطابقتها في بعض أنواع الأعمال، قد لا تهتم كثيرا سرعة الأداء والكمية، ولكن ما يهم هو نوعية وجودة الجهد المبذول والكثير من المقاييس تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

- **نمط انجاز العمل:** يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله وقياسه ببعض الحركات والوسائل والطرق التي قام بها في ادائه لعمله، فعلى اساس نمط لإنجاز يمكن قياس ترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة، ومزيج هذه الحركات والأنشطة إذا كان العمل جسماني بالدرجة الأولى. (محمد سعيد، أنور سلطان، 2003، ص 219)

كما أن الأداء المهني يملك جملة من المعايير يتم التعبير عن هذه المعايير في صورة أهداف محددة مثل أهداف تسويقية، أهداف ربحية، والأهداف قد يعبر عنها بصورة عامة في المستويات الإدارية العليا ولكن الأهداف تتبلور بصياغة أكثر تحديدا للمستويات الإدارية الدنيا (المستويات التشغيلية) (أبو الحسن، علي أحمد، 1996، ص 203).

ويهدف وضع معايير للأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء، بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور، حيث تستخدم هذه المعايير للفرقة بين فعالية الأداء وكفاءته، ففعالية الأداء تشير إلى قيام العامل بتحقيق أهداف المؤسسات وتنفيذ الأعمال والمهام المطلوبة منهم، أما كفاءة الأداء فتشير إلى استخدامهم الموارد المتاحة بشكل اقتصادي ودون إسراف في تنفيذ مهام العمل وتحقيق أهداف المؤسسة (شامي، 2009، ص 72).

وتتصدر أهم معايير الأداء فيما يلي:

- **الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإلتقان وجودة المنتج، لذلك يجب أن يناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدي الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة، فضلا عن الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج، الأهداف والتوقعات. (شامي، 2009، ص 73)

- **الكمية:** يعبر هذا المعيار عن مدى تحقيق الفرد للكمية المنتجة والمحددة من وحدات العمل التي تحقق معدل مقبول من الأداء، فكلما أنتج الفرد الوحدات المطلوبة منه أو زاد عنها، عكس ذلك مستوى أدائه المرتفع والعكس (مدحت أبو النصر، 2008، ص 152)

- **الوقت:** ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن، ويعد أحد الموارد الأساسية الخمسة في مجال إدارة الأعمال وهي: الموارد، المعلومات، الأفراد، الموارد المالية والوقت الذي يعد من أهم المؤشرات التي يستند عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل (شامي، 2009، ص 72)

- **الإجراءات:** عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها. لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف (شامي، 2009، ص 73).

تتضمن العوامل التي تؤثر على كفاءة وفعالية الأداء في بيئة العمل، العوامل الشخصية مثل المهارات والمعرفة، والعوامل السلوكية مثل الالتزام والمثابرة، والعوامل العملية مثل جودة العمل والكمية المنجزة. بينما تتعلق الأبعاد بجوانب الأداء مثل الجودة، والكمية، والوقت، والتكيف مع التغيرات، وتحقيق الأهداف المحددة. تتفاعل هذه المكونات والأبعاد مع بعضها البعض لتشكيل الأداء المهني الشامل الذي يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة والنجاح الشخصي.

6. أبعاد ومكونات الأداء المهني:

نعني بأداء الفرد للعمل هو القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهي (محمد سعيد، أنور سلطان، 2003، ص 219).

- **كمية العمل:** يعبر عن مقدار الثقافة العقلية، النفسية والجسدية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة، تعبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء والكمية خلال فترة زمنية عن البعد الكامل للطاقة المبدولة.

- **نوعية العمل:** تعني مستوى الدقة، الجودة ومدى مطابقتها في بعض أنواع الأعمال، قد لا تهتم كثيرا سرعة الأداء والكمية، ولكن ما يهم هو نوعية وجودة الجهد المبذول والكثير من المقاييس تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

- **نمط انجاز العمل:** يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله وقياسه ببعض الحركات والوسائل والطرق التي قام بها في ادائه لعمله، فعلى اساس نمط لإنجاز يمكن قياس ترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة، ومزيج هذه الحركات

والأنشطة إذا كان العمل جسماني بالدرجة الأولى. (محمد سعيد، أنور سلطان، 2003، ص 219)

كما أن الأداء الوظيفي يملك جملة من المعايير يتم التعبير عن هذه المعايير في صورة أهداف محددة مثل أهداف تسويقية، أهداف ربحية، والأهداف قد يعبر عنها بصورة عامة في المستويات الإدارية العليا ولكن الأهداف تتبلور بصياغة أكثر تحديدا للمستويات الإدارية الدنيا (المستويات التشغيلية) (أبو الحسن، علي أحمد، 1996، ص 203).

ويهدف وضع معايير للأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء، بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور، حيث تستخدم هذه المعايير للفرقة بين فعالية الأداء وكفاءته، ففعالية الأداء تشير إلى قيام العامل بتحقيق أهداف المؤسسات وتنفيذ الأعمال والمهام المطلوبة منهم، أما كفاءة الأداء فتشير إلى استخدامهم الموارد المتاحة بشكل اقتصادي ودون إسراف في تنفيذ مهام العمل وتحقيق أهداف المؤسسة (شامي، 2009، ص 72).

وتتصدر أهم معايير الأداء فيما يلي:

- **الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على جودة الأداء من حيث درجة الإلتقان وجودة المنتج، لذلك يجب أن يناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدي الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة، فضلا عن الاتفاق على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج، الأهداف والتوقعات. (شامي، 2009، ص 73)

- **الكمية:** يعبر هذا المعيار عن مدى تحقيق الفرد للكمية المنتجة والمحددة من وحدات العمل التي تحقق معدل مقبول من الأداء، فكلما أنتج الفرد الوحدات المطلوبة منه أو زاد عنها، عكس ذلك مستوى أدائه المرتفع والعكس (مدحت أبو النصر، 2008، ص 152)

- الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأسمال وليس دخل مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن، ويعد أحد الموارد الأساسية الخمسة في مجال إدارة الأعمال وهي: الموارد، المعلومات، الأفراد، الموارد المالية والوقت الذي يعد من أهم المؤشرات التي يستند عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسؤوليات العمل (شامي، 2009، ص 72)
- الإجراءات: عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها. لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف (شامي، 2009، ص 73).

7. نظريات الأداء المهني:

1.7. النظرية البيروقراطية:

تنسب هذه النظرية إلى عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر حيث تعد نظريته الخاصة بهياكل السلطة من أهم الدراسات التي أسهم بها، فقد قام بتحليل الكثير من التنظيمات وأساليب انسياب خطوط السلطة داخل تلك التنظيمات، وكانت دراسته تدور في نطاق اهتماماته الأساسية التي توضح لماذا يطيع الأفراد الأوامر التي تصدر إليهم، لماذا يقوم الأفراد العاملون بأداء الأعمال وفق التعليمات التي تنسب إليهم في حدود الأوامر المشددة.

وقام ماكس فيبر بإيضاح الفرق بين القوة والمواصفات التي تمكن القائد من أن يدفع الأفراد العاملين الذين يعملون معه على طاعته فيما يصدره من تعليمات بغض النظر عن رغبتهم في مقاومتها، واهتم كذلك بتوضيح مفهوم السلطة التي تتناسب من خلال المراكز التي توجد داخل تلك التنظيمات وقسمها إلى ثلاثة أقسام: السلطة البطولية (الكاريزماتية) السلطة

التفذية والقانونية.

وإن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية، اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار النواحي السلوكية مع اهمال الجانب الانساني الذي اثبتت النظريات الحديثة أهميته بالنسبة لمفهوم الإنتاجية وتحسين الأداء. (الروزي، 2021، <https://portal.arid.my/>)

2.7. نظرية التقسيم الإداري:

أهم روادها (هنري فايول، ماري بيكرنولت، مونتي ورايلي، أونيك وغيرهم)، ركزت هذه النظرية على العمليات الداخلية للتنظيم والمظاهر الرئيسية للأداء المادي في العمل، وبالجوانب الفيزيولوجية للعمال، وليس بالجوانب الإنسانية للأداء، وقد شرعت هذه النظرية في التركيز على مستويات الهيكل التنظيمي، كما استندت في إطارها الفلسفي والفكري على افتراض كفاءة المنظمة في الأداء، يعتمد على كفاءة المدير، كما أن الهياكل التنظيمية الفاعلة قادرة على خلق الأفراد الأكفاء، فركزت بذلك على الجوانب المتعلقة بالتنظيم وتحليل العمليات الإدارية الأساسية فيها، ويمكن إيجاز المبادئ الأساسية التي شكلت محور اهتمام هذه النظرية فيما يلي. (خليل، 2005، ص 26):

- تحديد الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها.
- تحديد الأعمال والأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف.
- القيام بتجميع الأعمال والأنشطة المتشابهة والمتماثلة في شكل وظائف إدارية متماثلة في هيئة أقسام إدارية.
- تجميع الأقسام المتماثلة أو المتشابهة في هيئة إدارات تنظيمية تحاط بالأفراد.
-

3.7. نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضعها "فيكتور فروم" أن دافعية الفرد لأداء عمل معين، محصلة للعوائد التي يتحصل عليها الفرد، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى العوائد نتيجة للأداء الذي يمارسه، وتعتبر قوة الجذب عند " فروم " ممثلة المتوقعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له الأداء.

أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالية يحقق المنفعة الناتج عن القيام بالعمل المحدد، وتتمثل هذه العلاقة في المعادلة التالية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقق العوائد}$$

وذلك بتشجيع الدوافع التي تهدف إلى تحسين الاداء من خلال عقد الدورات التدريبية والإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات فيما يخص العمل وهو ما يعود بالنفع على الفرد والتنظيم، كما ساهم " فروم " النظم المكافأة للأداء المتميز، بحيث يكون الفرد على الاطلاع على المكافآت التي يحققها مقابل ما يؤديه من عمل (خيزر كاظم، 2004، ص ص 28-29).

من خلال ما سبق تركز نظرية التوقع على استنتاج الأفراد لنتائج محتملة لجهودهم، حيث يتأثر أداؤهم بتوقعاتهم. بالنسبة للبيروقراطية، تعتمد على هيكلية تنظيمية صارمة مع تحديد دقيق للسلطة والمسؤولية وتطبيق القواعد. أما التقسيم الإداري، فيهدف إلى تحسين التنظيم والإنتاجية من خلال تقسيم العمل إلى وحدات متخصصة وصغيرة.

8.العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

نشير الى بعض العوامل التي تؤثر سلبا في الأداء المهني أهمها:

1. عوامل إدارية تنظيمية:

وتتضح من خلال الصراع بين الموظف وبين رئيسه أو بين الموظف وزملائه وعدم تحديد مهام الوظيفة تحديدا دقيقا للإشراف السيئ والنقص في التدريب، وعدم تحديد واجبات الموظف ونقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها.

2. عوامل بيئية خارجية:

وتكون من خلال الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع وظروف سوق العمل وأحواله الاقتصادية والتشريعات الحكومية والسياسات النقابية والاضطراب السياسي.

3. عوامل تتعلق بالموظف:

وتكون من خلال نقص رغبته ودافعيته بالإضافة إلى ضعف في شخصيته أو قصور في قدراته العقلية، والتغيب المستمر عن العمل والمشكلات العائلية. (مرح شكري، 2016، ص 44)

4. تأثير العوامل النفسية والعقلية على أداء الموظف

هذه بعض العوامل الرئيسية في هذا السياق.

- الدافعية والاندفاع الذات: مدى ارتباط الموظف بالأهداف الشخصية والمهنية ومدى رغبته في تحقيقها يؤثر بشكل كبير على أدائه.

- مستوى الرضا الوظيفي: تأثير مدى رضا الموظف عن عمله وظروفه على مستوى إنتاجيته وجودته في العمل.

- التوتر وإدارة الضغوط: تأثير مدى قدرة الموظف على التعامل مع التوتر وإدارة الضغوط الناتجة عن متطلبات العمل على أدائه وصحته النفسية.

- الثقة بالنفس والاعتزاز بالعمل: مدى ثقة الموظف بقدراته وإحساسه بالفخر والرضا بالعمل الذي يقوم به يؤثر على تحفيزه وأدائه.

- التفكير الإيجابي: نهج الموظف في التفكير والتعامل مع التحديات والفرص يمكن أن يؤثر بشكل كبير على أدائه ومستوى إنتاجيته.

تلك العوامل النفسية والعقلية يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف وتعزيزه إذا تم تفهمها وإدارتها بشكل فعال.

9. تقييم الأداء المهني وأهميته:

يعرف الدكتور عمر وصفي عقيلي تقييم أداء وظيفي على أنه: "نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء والسلوك ونتائجهما، وخلال فترات زمنية محددة ومعروفة، يجري في نهاية الملاحظة تقدير جهد ونشاط وسلوك وبالتالي كفاءة كل فرد على مدى ويشكل موضوعي دون تحيز، لتجري في النهاية مكافأة الفرد بقدر ما يعمل وينتج، ولتحديد نقاط الضعف في أدائه للعمل لتطويرها مستقبلاً، وتمكينه من أداء عمله بفاعلية أكبر، وذلك من أجل مصلحته ومصلحة المنظمة التي يعمل بها والمجتمع عامة. (راوية حسن، 2003، ص

(213)

ويرى (عبد الباقي، 2003) أنه يقصد بتقييم أداء الموارد البشرية دراسة وتحليل أداء وظيفي لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى. (عبد الباقي، 2003، ص 103)

وتعتبر عملية تقييم الأداء من السياسات الإدارية الهامة والتي لا يمكن للإدارة الاستغناء عنها وذلك نظرا للمعلومات التي توفرها عن الأداء الحالي للأفراد وعن أماكن القصور والقوة في الأداء، وبالتالي العمل على معالجة أن نحدد نقاط القصور وتدعيم نقاط القوة بالإضافة إلى دورها في تطوير وتحسين أداء الأفراد والارتقاء به نحو الأفضل، هذا ويمكننا تحديد مدى أهمية هذه العملية من خلال استعراض الفوائد التي تحققها، والتي نذكر منها ما يلي:

- **إشعار الموظف بالمسؤولية:** عندما يشعر الموظف أن قيامه بالمهام الموكلة إليه على أكمل وجه سيجلب له الفائدة والتقدير وسيزيد من فرص ترقيته إلى وظائف ذات مستويات إدارية على نحو يزيد حس المسؤولية لديه وسيجعله يبذل أعلى طاقاته وقدراته لإتمام عمله بالشكل الذي يرضي رؤسائه في العمل. (عقبلي، 2005، ص 261)

- **تطوير الرقابة على الأداء:** إن قيام الإدارة بتقييم الأداء يتطلب منها أن تقوم بمراقبة الأفراد وملاحظة أداءهم بشكل دائم ومستمر حتى تتمكن من الاعتماد على معايير موضوعية وصحيحة عند إعطاء الأحكام على هؤلاء الأفراد. (ماهر، 2002، ص 140)

- **الموضوعية وتحديد المكافأة التشجيعية:** إن قيام نظام تقييم وفق أسس سليمة يخلق شعورا لدى الأفراد أنهم عوملوا معاملة واحدة دون تحيز، وبالتالي فإن هذا يولد انطبعا عاما لديهم بأن ما يستحقون من مكافآت تشجيعية لأدائهم وكفاءتهم لأن النظام العادل لتقييم الأداء

يكافئ كل موظف على أساس مقدرته وجهده وكفاءته في أداء العمل الموكل اليه. (طارق طه، 2007، ص 120)

-**تخفي معدل دوران العمل:** إن وجود نظام تقييم أداء عادل سوف يزيد ثقة الأفراد بأن جهودهم المتميزة ستكون موضع من قبل الإدارة لأنها تعامل كل فرد حسب مقدرته، وهذا سيؤدي إلى تمسك هؤلاء الأفراد بعملهم وتخفي معدل الدوران. (عبد الباقي، 2003، ص 120).

وهناك 5 طرق لتقييم الأداء. يمكن أن يساعد استخدام إحدى هذه الطرق لتقييم الأداء المؤسسات في الحصول على معلومات جزئية. ومع ذلك، فإن الجمع بين طريقة أو أكثر سيؤدي إلى استخراج معلومات أفضل وبيانات دقيقة. جمع البيانات شيء وآخر أن تفعل شيئاً قابلاً للتنفيذ معها (عدي بهت، <https://www.questionpro.com/blog/ar>):

التقييم الذاتي: هذه طريقة مهمة للحصول على رؤى من الموظفين وتقييم أنفسهم. تحتاج أولاً إلى الحصول على معلومات حول كيفية تقييم الموظف لنفسه / نفسها، وبعد إجراء هذا التقييم، تتاح للإدارة فرصة لتقييم الموظف بشكل عادل بناءً على أفكارهم.

نظام تقييم 360 درجة: تقييم 360 درجة، يتم تقييم الموظف من قبل مشرفه أو مديره وأقرانه وزملائه ومرؤوسيه وحتى إدارته. يتم أخذ المدخلات من مصادر مختلفة في الاعتبار قبل التحدث إلى الموظف وجهاً لوجه. في هذه العملية، يتم تصنيف كل موظف وفقاً للوظيفة المنجزة بناءً على التوصيف الوظيفي المعين له.

مقياس تصنيف الرسومات: هذه إحدى الطرق الأكثر استخداماً من قبل المديرين والمشرفين. يمكن استخدام القيم الرقمية أو النصية المقابلة للقيم من ممتاز إلى فقير في هذا

المقياس. يمكن تقييم أعضاء نفس الفريق الذين لديهم توصيف وظيفي متشابه باستخدام هذه الطريقة. يجب أن يكون هذا المقياس مثالياً لكل موظف.

قوائم المراجعة: يُعطى المقيم قائمة تحقق بالعديد من السلوكيات أو السمات أو السمات أو الوصف الوظيفي للموظف الذي يحتاج إلى التقييم. يمكن أن تحتوي قائمة التحقق على جمل أو سمات بسيطة وبالتالي يقوم المقيم بتحديد الموظف بناءً على ما يصف الأداء الوظيفي للموظف. إذا كان المقيم يعتقد أن الموظف لديه سمات معينة، فإنه يتم وضع علامة إيجابية، وإلا يتم تركه فارغاً.

طريقة المقال: يعرف هذا أيضاً باسم "طريقة الشكل الحر". كما يوحي الاسم، إنها طريقة وصفية توضح معايير الأداء. العيب الرئيسي لهذه الطريقة هو إبعاد التحيزات.

10. العلاقة بين الأداء المهني والمرونة العقلية والرفاهية النفسية

المرونة العقلية: تشير المرونة العقلية إلى قدرة الفرد على التكيف مع التغييرات والمواقف الجديدة، وتحويل التفكير من الطرق التقليدية إلى طرق جديدة. يتضمن ذلك القدرة على حل المشكلات بطرق إبداعية وإيجابية.

الأداء المهني: الأداء المهني هو مقياس لكفاءة الفرد في أداء مهامه الوظيفية. يتأثر الأداء بالعديد من العوامل، بما في ذلك المهارات والمعرفة، وكذلك القيم النفسية والتحفيز.

الرفاهية النفسية: تعكس الرفاهية النفسية حالة من التوازن النفسي والرضا عن الحياة. يمكن أن تؤثر الحالات النفسية الجيدة على الأداء المهني، حيث يميل الأفراد الذين يتمتعون برفاهية نفسية جيدة إلى الأداء بشكل أفضل.

العلاقة التبادلية المرنة العقلية والأداء المهني: الأفراد الذين يمتلكون مرونة عقلية عالية يكون لديهم قدرة أفضل على التكيف مع ضغوط العمل وتغييرات البيئة، مما يؤثر إيجابياً على أدائهم المهني. (Blair & Wiggins, 2020)

الأداء المهني والرفاهية النفسية: الأداء العالي يعزز من شعور الفرد بالرضا والإنجاز، مما يسهم في تحسين الرفاهية النفسية. (Schaufeli & Bakker, 2004)

الرفاهية النفسية والمرنة العقلية: الأفراد الذين يتمتعون برفاهية نفسية جيدة قد يظهرون مرونة عقلية أكبر، حيث يسهل عليهم التكيف مع التحديات (Tugade & Fredrickson, 2004)

توضح هذه العلاقة التفاعلية كيف يمكن أن تؤثر المرونة العقلية والرفاهية النفسية على الأداء المهني، وتمثل مجالاً للبحث المستمر لتطوير استراتيجيات لتحسين النتائج في بيئات العمل المختلفة. من خلال التركيز على تعزيز هذه الصفات، يمكن تحقيق أداء مهني أفضل وتحسين نوعية الحياة العامة للأفراد.

خلاصة الفصل:

تبين من هذا الفصل ان الاداء المهني من العناصر التي لها أهمية كبيرة في أي منظمة باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها لذا كان لازماً متابعة وتقييم هذا الأداء، بصفة مستمرة ومنظمة حتى تتمكن الإدارة المسؤولة من الحكم الموضوعي على مدى كفاءة الفرد في عمله.

فالأداء المهني يتأثر بطريقة عمل الأفراد وكيفية التعامل معهم خاصة من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل.

الفصل السادس: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

1. منهج الدراسة.
 2. مجتمع الدراسة.
 3. عينة الدراسة.
 4. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.
 5. الأساليب الإحصائية.
- خلاصة.

تمهيد:

يشمل هذا الفصل عرضاً للطريقة البحثية التي تم إتباعها من قبل الباحث لتحقيق أهداف هذه الدراسة، إضافة إلى اختيار العينة وإجراءات الدراسة من خلال وصف مجتمع البحث وكيفية اختيار العينة، كما يتضمن وصفاً للأدوات المستخدمة في الدراسة، وكيفية جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل تلك البيانات.

1. منهج الدراسة:

تم استخدام في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي باعتباره الأنسب في المعالجة المباشرة لمتغير مستقل واحد على الأقل. ويعرف العساف البحث الارتباطي بأنه: " ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة اذا كانت هناك ثمة علاقة بين متغيرين او اكثر ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة ". (العساف، 2000، ص 271)

واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي باعتباره يوفر فرصة لفحص العلاقات بين المتغيرات بشكل مباشر دون الحاجة إلى تأكيد السببية، ويركز المنهج الوصفي الارتباطي على وصف العلاقات بين المتغيرات وتحليلها بدقة، مما يسمح بفهم أعمق للديناميات التي تحدث بين المتغيرات دون الحاجة إلى تفسير السببية. هذا يجعلها طريقة بحث ملائمة عندما تكون العلاقات بين المتغيرات معقدة وغير واضحة السببية.

2. مجتمع الدراسة:

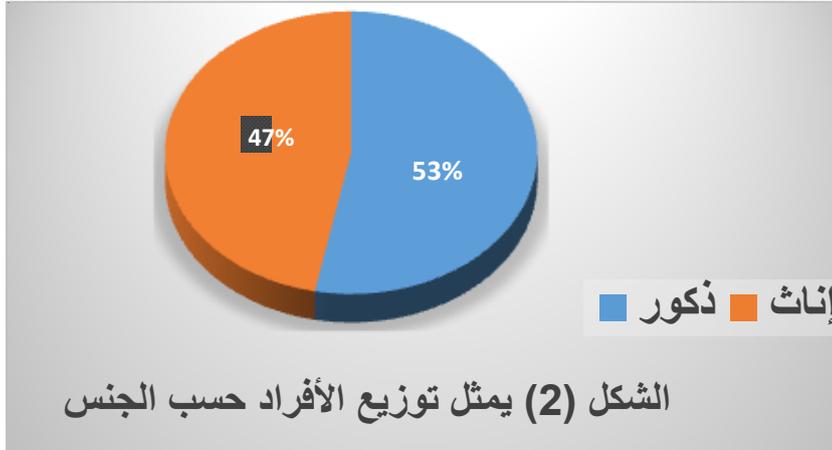
يعني مجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، ويعتبر تحديد مجتمع البحث أمر بالغ الأهمية، لأن الباحث سيعمم في النهاية نتائج البحث عليه، ومجتمع الدراسة الحالي يتكون من أساتذة التكوين المهني بمراكز التكوين المهني بالمسيلة للموسم الدراسي (2023/2022)، والذي تكون من 300 أستاذ وأستاذة.

3. عينة الدراسة:

بسبب صغر حجم المجتمع الأصلي تم استخدام المسح الشامل واخذ كل أفراد المجتمع الأصلي، واستثناء عينة الدراسة السيكومترية، وقام الباحث بتوزيع 300 استبيان (لكل مقياس) على أفراد المجتمع الأصلي، إلا انه تم استرجاع 160 استمارة فقط ، وباقي الاستمارات بين تالفة وضائعة، وقد توزع الأفراد كالاتي:

جدول (2): توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس

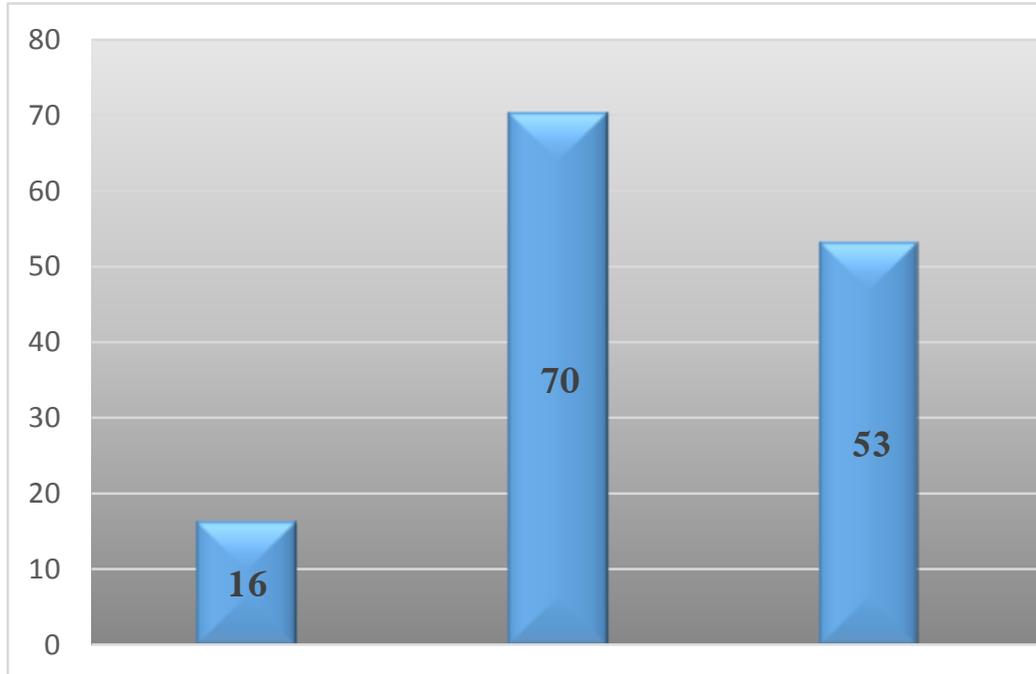
الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	85	%53
إناث	75	%47
المجموع	160	%100



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الذكور بلغ 85 بنسبة قدرت ب %53، في حين كانت نسبة الإناث ب %47 بواقع 75 امرأة، وهي نسب متقاربة تعكس ما يمثله اهتمام الجنسين بالتدريس في هذا المجال.

جدول (3): توزيع أفراد المجتمع حسب السن

النسبة	التكرار	السن
10%	16	أقل من 30 سنة
44%	70	من 30 الى أقل من 40 سنة
33%	53	من 40 سنة الى أقل من 50 سنة
13%	21	50 سنة فما فوق
100%	160	المجموع

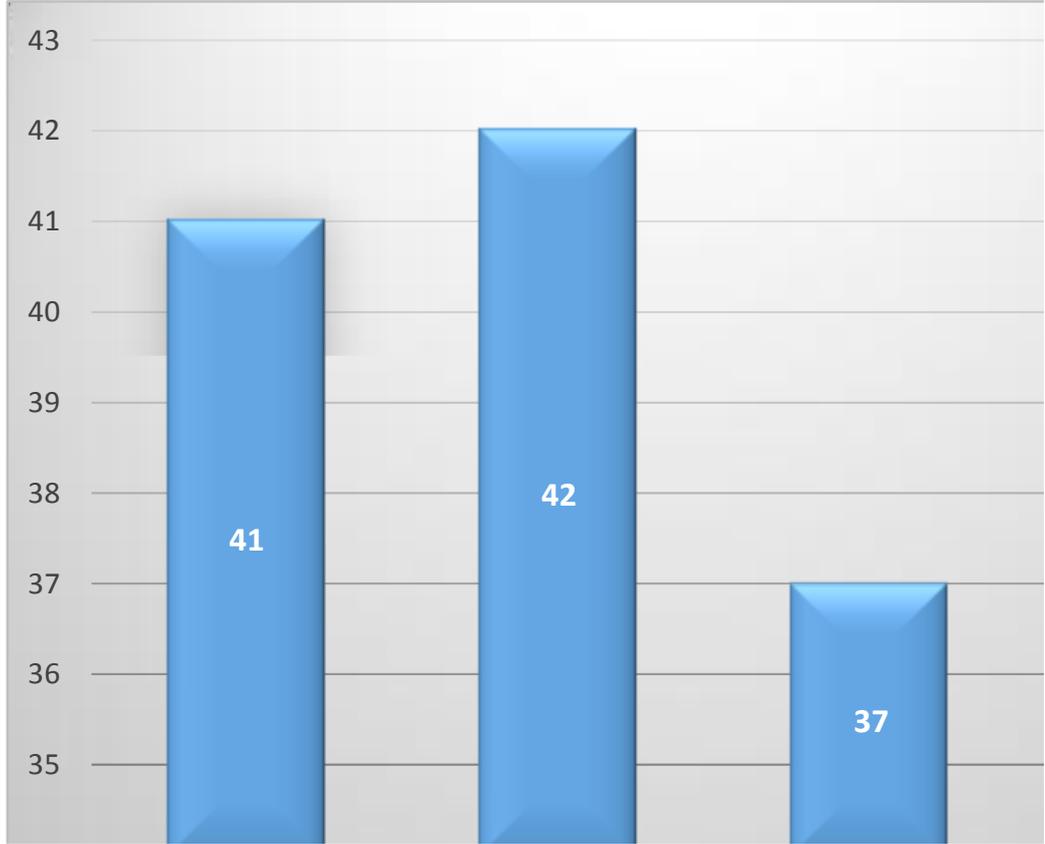


من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذين يتراوح سنهم "أقل من 30 سنة" هي 10% وبين "40 سنة و 50 سنة" تبلغ نسبتهم 44%، فيما كانت نسبة من يتراوح سنهم "من 40 الى أقل من 50 سنة" 33%، فيما كانت نسبة من يتراوح سنهم من 50 فما فوق 13%.

وتعكس النسب السابقة أن قطاع التكوين المهني يمتلك غالبية من الشباب، الطامحين الى تحقيق تقدم لهذا المجال

جدول (4): توزيع أفراد المجتمع حسب الخبرة

النسبة	التكرار	الخبرة
%25.6	41	أقل من 5 سنوات
%26.3	42	من 5 سنوات الى أقل من 10 سنوات
%23	37	من 10 سنوات الى أقل من 15 سنة
%25	40	15 سنة فما فوق
%100	160	المجموع



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة الذين يمتلكون خبرة بين 5 و 10 سنوات كانت الأعلى وتبلغ %26.3 بواقع 42 مفردة، تليها نسبة من يمتلكون خبرة " أقل من 5 سنوات " %25 بواقع 41 مفردة، في حين كانت نسبة الذين يمتلكون خبرة من 15 سنة فما فوق %25 بواقع 40 مفردة، وأخيرا من يمتلكون خبرة من 10 الى أقل من 15 سنة بـ %23

بواقع 37 مفردة، وهي نسب متقاربة تعكس سياسة المزاجية بين الخبرة و حديثي التوظيف في هذا المجال.

4. أدوات الدراسة:

لكل بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي تتوافق مع المنهج المتبع، وبالنسبة للأدوات المستخدمة في هذه الدراسة فهي:

أولاً: مقياس الرفاه النفسي:

وصف المقياس:

استنبط مقياس الرفاه النفسي من نظريات تطور البالغين ومفاهيم الوظائف الفسيولوجية الايجابية من علم النفس الانساني والإكلينيكي (Ryf & keyes, 1995) يحوي المقياس فقرات موجبة وسالبة لـ 6 أبعاد وتسجيل الفقرات على شكل 6 نقاط اجابة من غير موافق بشدة (1) الى أوافق بشدة (6) الفقرات السلبية مقلوبة الشفرة في تسجيل المقياس (بولنج (2008، ص 355)، ومقياس (Ryff) الأصلي يتألف من 20 بند لكل فرع من المقياس ويشمل 120 بند والنسخة المختصرة التي تحتوي على (84) بند (14) بند لكل مقياس فرعي (54) بند (9) بنود لكل مقياس فرعي، 42 بند (7) بنود لكل مقياس (فرعي) 18 بند (3) بنود لكل مقياس فرعي (Abbott et al,2006)، وتم ادراج نسخة من 42 بند من مقياس الرفاه النفسي في استبيان صحة المرأة في سن 52 بناء على توصية من Ryff.

اما الدراسة العربية فقد اخذ الباحث المقياس المكيف على البيئة العربية من طرف

الباحثة خوري نسرين (2018/2019).

وقد توزعت بنود المقياس كالاتي:

جدول (5): أبعاد مقياس الرفاه النفسي

الأبعاد	البنود الإيجابية	البنود السالبة
الاستقلالية	4-3-2-1	7-6-5
التمكن البيئي	11-10-9-8	14-13-12
النمو الشخصي	16-15	21-20-19-18-17
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	25-24-23-22	28-27-26
الحياة الهادفة	30-29	35-34-33-32-31
تقبل الذات	39-38-37-36	42-41-40

صدق المقياس:

يقصد بالصدق "صلاحية الأسلوب أو الأداة لقياس ما هو مراد قياسه، أو بمعنى آخر صلاحية أداة البحث في تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي ارتفاع مستوى الثقة فيما توصل إليه الباحث من نتائج بحيث يمكن الانتقال منها إلى التعميم". (المشهداني 2019، ص 167)

فالصدق يعني صدق أسئلة الاختبار من حيث صياغتها ومحتواها وطريقة تطبيقها على المبحوثين لتحقيق الهدف من الاختبار، والصدق أيضا "يعني صلاحية الأداة لقياس ما وضعت من أجل قياسه وصدقها في قياس السمة أو السمات التي يريد الباحث قياسها (بشنة وبوعموشة، 2020، ص 118)

في الدراسة الأصلية قامت الباحثة نسرين خوري بحساب الصدق بطريقة صدق الاتساق الداخلي، والذي أثبت أن جميع العبارات دالة ماعدا البنود (1-9-15-16-29).

كما تم حساب معاملات الارتباط بين المقياس ككل وأبعاده وجاءت مرتفعة وقوية، هو ما

يدل على صدق اتساق داخلي قوي.

أما الثبات فقد تحققت منه عن طريق معامل الارتباط ألفا كرونباخ، وكانت قيمته 0.749 ويعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويصلح استخدامه.

وفي الدراسة الحالية شملت عينة الدراسة **السيكومترية** 40 أستاذا وأستاذة بمراكز ومعاهد التكوين المهني بالمسيلة، وذلك للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة.

الصدق التمييزي: تم الاعتماد على طريقة المقارنة الطرفية لحساب صدق مقياس الرفاهية النفسية، تعتمد الطريقة على تقسيم درجات الاختبار إلى قسمين متميزين، ويمثل أحد القسمين المجموعة التي حصلت على أعلى الدرجات والقسم الآخر يمثل المجموعة التي حصلت على أقل الدرجات في نفس الاختبار. وقد حدد Kelley عند تحليل بنود الاختبار نسبة (27%) من الأفراد في كل المجموعتين الطرفيتين ولكن تتطلب العملية تطبيق بنود الاختبار على عينة كبيرة للحصول على درجات متسقة مع عينة إلى أخرى (Laveault & Grégoire, 2002, p18) وقد تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول:

جدول (06): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرفاه النفسي

sig	T	S	\bar{X}	N	
0.00	14.32	10.23	196.5	10	المجموعة العليا
		5.80	143.2	10	المجموعة الدنيا

يتضح من خلال الجدول (06) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.00 لصالح المجموعة العليا، وهذا يدل أن مقياس الرفاه النفسي يتمتع بخاصية التمييز مما يدل على صدقه.

الثبات:

الثبات يعني أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة. فإذا لم تتغير

النتائج بعد إعادة تطبيق الأداة، ولا تختلف استجابة المبحوثين فهذا يعني أن الأداة ثابتة. والمقياس الثابت هو المقياس الذي يعطي النتائج نفسها إذا قاس الشيء نفسه مرات متتالية تحت الظروف نفسها، أي عدم تناقض المقياس مع نفسه، ولا تصل المقاييس النفسية إلى دقة مقياس الظواهر المادية المختلفة كالطول والوزن والزمن (الدليمي، صالح، 2014، ص 119)

قد تم حساب الثبات بطريقة:

الثبات بدلالة التناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات بالتناسق الداخلي عن طريق معامل ألفا كرومباخ Alpha Corompach والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (07): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرفاه النفسي

ألفا كرونباخ	البنود
0.849	42

ومن خلال الجدول أعلاه والذي يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرفاه النفسي، والذي كانت قيمته دالة إحصائياً ومرتفعة 0.849 وهي قيمة تدل على ثبات المقياس.

ثبات الاتساق الداخلي: تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، بتقسيم بنود المقياس على نصفين الأول يشتمل على البنود أو الأسئلة ذات التسلسلات أو الأرقام الفردية والثاني يشتمل على البنود ذات التسلسلات الزوجية لذا فإن هذه الطريقة صالحة لقياس الاتساق الداخلي للاختبار، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات الجزء الأول للمقياس المتمثل في الفقرات الفردية، وبين درجات الجزء الثاني المتمثل في الفقرات الزوجية، وكانت النتائج كالتالي النتائج التالية:

جدول (08) نتائج حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان) لمقياس الرفاه النفسي

0.696	معامل الارتباط بيرسون
0.821	معامل التصحيح بسبيرمان براون

هنا يستخدم معامل ارتباط بيرسون ثم يتم التصحيح بمعامل سبيرمان إذا كان المقياس يتضمن عدد زوجي من الفقرات اما اذا تضمن عدد فردي نصح بمعامل جوتمان

من الجدول (08) يتضح أن معامل الارتباط بين الجزئين الأول والثاني، والذي قدر ب 0,760، وبعد التصحيح باستخدام معادلة سبيرمان براون قدر الثبات ب 0,821، وهي نسب تدل على ثبات المقياس.

ثانيا: مقياس المرونة العقلية:

وصف المقياس:

قام بإعداد هذا المقياس عبد الوهاب (2011) وهو موجه لأعضاء هيئة التدريس بغية قياس المرونة التكيفية والمرونة التلقائية لديهم، وقد تحقق من صدق وثبات المقياس وهو صالح لتطبيقه في البيئة العربية، حيث قام عبد الوهاب (2011) بإعداد هذا المقياس، واشتمل على خمس درجات : موافق جدا (5) درجات، " موافق " (4) درجات، " غير متأكد " (3) درجات، غير موافق، درجتان غير موافق جدا " درجة واحدة ، وأسماء ب (مقياس المرونة العقلية) وهدف لقياس مدى تغير الوجهة الذهنية أو التنوع في الأفكار غير المتوقعة وتوليدها وتوجيهها وتحويل مسارها، بما يتناسب مع المثير أو متطلبات الموقف مع سلاسة التفكير وعدم الجمود الفكري، ويتكون المقياس من 30 عبارة توزعت على بعدين هما:

- المرونة التكيفية: وتقيسها العبارات من (1) - (15)

- المرونة التلقائية: وتقيسها العبارات من (16) - (30)

صدق وثبات المقياس:

قام الباحث باستعمال المقياس المقدم من الباحث (محمد علي محمد حسان، 2017)، وقد قام الباحث بحساب الصدق في الدراسة الأصلية عن طريق صدق المحكمين حيث عرضه على 10 أعضاء من هيئة التدريس تخصص ارشاد وتوجيه بجامعة أم القرى، واجراء التعديلات المقترحة، كما قام بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط البينية بين الفقرة والدرجة الكلية، وبين الفقرة وبعدها، وكانت جميع القيم دالة، وهو ما يعكس تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

أما الثبات فقد قام الباحث محمد علي محمد حسان، بحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية وقد ترواحت ما بين 0.70 الى 0.81، وتشير هذه القيم الى درجة عالية من الثبات.

وتم حساب معامل الارتباط الفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس، وترواحت بين (0.70-0.82)، كما بلغ معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل 0.85 وهو ما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

وفي الدراسة الحالية قام الباحث بحساب الصدق، والذي تم تعريفه سابق في عرض المقياس الاول، بطريقة:

الصدق التمييزي: تم الاعتماد على صدق المقارنة الطرفية، أو ما يعرف بالصدق التمييزي، لحساب صدق مقياس المرونة العقلية، وقد تحصل على النتائج الموضحة في الجدول:

جدول (09): يبين نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس المرونة العقلية

المجموعة	N	\bar{X}	S	قيمة ت	مستوى الدلالة
العليا	10	111.2	10.04	7.79	0.00
الدنيا	10	79.8	7.84		

يتضح من خلال الجدول (09) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.00 لصالح المجموعة العليا، وهذا يدل أن مقياس المرونة العقلية يتمتع بخاصية التمييز مما يدل على صدقه.

الثبات بدلالة التناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات بالتناسق الداخلي عن طريق معامل ألفا كرومباخ Alpha Corompack والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (10): يبين معامل ألفا كرونباخ لمقياس المرونة العقلية

ألفا كرونباخ	البنود
0.73	26

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين قيم معامل ألفا كرونباخ لمقياس المرونة النفسية والذي كانت قيمته 0.73 وهي قيمة تدل على الثبات.

ثالثاً: مقياس الأداء المهني:

وصف المقياس:

قام الباحث هاني رسمي عبد الرحيم جابر (2020) بتطوير مقياس الأداء المهني المكون من أربع أبعاد، حيث كان البعد الأول: جودة الأداء من دراسة (لفته، 2016) تكون من عشر فقرات ، والبعد الثاني: الجانب الإداري، والبعد الثالث: الجانب النفسي، وتكون كل بعد من عشر فقرات، وهذان البعدان تم الرجوع إلى دراسة (الشديفات، 2014) أما البعد الرابع: بعد الحوافز والترقيات، فتم الرجوع إلى دراسة عايش (2016) وتكون هذا البعد أيضاً من عشر فقرات واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجات الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة الإيجابية، وكانت الدرجات كالاتي : (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

صدق وثبات المقياس:

قام الباحث بحساب الصدق في الدراسة الأصلية عن طريق صدق المحكمين حيث عرضه على 10 محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية من ذوي الاختصاص والخبرة، واجراء التعديلات المقترحة، كما قام بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط البينية بين الفقرة ومجالها، وكانت جميع القيم دالة، وهو ما يعكس تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق.

أما الثبات فقد قام الباحث هاني رسمي محمد جابر، بحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية وقد ترواحت ما بين 0.80 الى 0.93، وتشير هذه القيم الى درجة عالية من الثبات.

كما بلغ معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل 0.93 وهو ما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات.

وفي الدراسة الحالية تم حساب الصدق والثبات بالطريقة الآتية:

صدق البناء: " يعتمد الحصول على صدق المقياس في هذا الأسلوب على مظهر بنود الاختبار، فإذا ارتبطت هذه البنود بالسلوك أو السمة أو المجال المراد قياسه كان ذلك دليلاً على صدق البنود. ويعتبر هذا الأسلوب في الصدق من أقل الأساليب قيمة ذلك أنه لا يمكنه تفسير النتائج في المجال المستخدم". (المشهداني، 2019، ص 168)

بحيث تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس وبين درجة كل مجال من مجالات مقياس الأداء المهني والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (11): يمثل نتائج حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء المهني

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
دال عند 0.01	**0.717	جودة الأداء
دال عند 0.01	**0.788	الجانب الإداري
دال عند 0.01	**0.505	الجانب النفسي
دال عند 0.01	**0.503	أثر الحوافز والترقيات

من خلال الجدول (11) أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني وبين أبعاده، دالة عند 0.01، وبذلك فأبعاد المقياس تتمتع بصدق مرتفع، وهو ما يبين أنها صادقة لما وضعت لقياسه.

الثبات بدلالة التناسق الداخل: تم حساب معامل الثبات بالتناسق الداخلي عن طريق معامل ألفا كرومباخ Alpha Corompach والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (12): يبين معامل ألفا كرومباخ لمقياس الأداء المهني

ألفا كرومباخ	البنود
0.711	40

ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط ألفا كرومباخ كانت 0.711، وهي قيمة عالية تدل على الثبات، مما يدل أن مقياس الأداء المهني يتمتع بخاصية ثبات عالية.

5. الأساليب الإحصائية:

5-1. أساليب الاحصاء الاستدلالي:

بعد توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة وذلك في الفترة من 2022 إلى 2023، وبعد استعادتها تم تفريغ البيانات وتبويبها بالاستعانة ببرنامج Excel 2007.

5-1- لوصف خصائص العينة استخدمت التكرارات والنسب المئوية، وبعض الرسومات

البيانية.

5-2- لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية

التالية:

✓ المتوسط الحسابي.

✓ الانحراف المعياري.

✓ اختبار ت (T-test) لعينتين مستقلتين.

✓ معامل ألفا كرونباخ.

✓ معامل ارتباط بيرسون.

✓ معامل سبيرمان بروان.

5-3- للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فروضها تم استخدام الأساليب

الإحصائية التالية:

✓ المتوسط الحسابي

✓ الانحراف المعياري

✓ اختبار ت (T-test) لعينتين مستقلتين.

✓ معامل ارتباط بيرسون.

✓ تحليل التباين الأحادي One Way Anova.

✓ اختبار شيفيه Scheffe للمقارنة البعدية والكشف عن مصادر الفروق.

✓ تحليل الانحدار الخطي المتعدد، Multiple Linéaire Régression.

خلاصة:

ترتكز دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث على صحة الإجراءات المتبعة والأدوات والأساليب المستخدمة أثناء إجراء الدراسة، حيث تمحور هذا الفصل حول منهجية البحث والإجراءات الميدانية المتبعة من خلال الدراسة الاستطلاعية والأساسية، تماشياً مع طبيعة البحث العلمي ومتطلباته، حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى منهجية البحث وإجراءاته الميدانية، حيث تم توضيح المنهج المتبع في الدراسة، والعينة بالإضافة إلى حدود الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، والخصائص السيكو مترية لها. وذلك حتى تكون دراسة علمية واضحة ودقيقة.

الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض النتائج حسب تساؤلات الدراسة

2- عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة

3- مناقشة النتائج حسب تساؤلات الدراسة

4- مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة

5- مناقشة عامة

6- توصيات ومقترحات

7- خاتمة

تمهيد:

سعت الدراسة الحالية للتعرف على مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني، وكذا مستوى المرونة العقلية، والرفاهية النفسية والأداء المهني لديهم، وأيضاً التعرف على الفروق بين الأساتذة في المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني باختلاف المتغيرات التالية: الجنس، الخبرة، والسن، ومعرفة العلاقة بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية بالأداء المهني لدى عينة الدراسة، وتم عرض البيانات المتوصل إليها في هذا الفصل مع كل فرض من فروض الدراسة، يليها مناقشتها وتفسيرها، كما تضمنت الدراسة مجموعة من المقترحات على ضوء النتائج المتوصل إليها.

1- عرض النتائج حسب تساؤلات الدراسة:

1.1. عرض نتائج التساؤل الأول:

وينص التساؤل الأول: ما مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم مقارنة المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط النظري للمقياس وحساب قيمة اختبار (ت)، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (13): يمثل نتائج اختبار (ت) على مقياس المرونة العقلية

المتغير	N	\bar{X}	المتوسط النظري	فرق المتوسط	T	مستوى الدلالة
المرونة العقلية	160	96.39	78	18.39	23.66	0.00

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك مستوى مرتفع من المرونة حيث بلغت قيمته 96.39، وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 78، وبالإستعانة باختبار t لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، كانت قيمة (t= 23.66) عند درجة حرية 159، عند مستوى الدلالة 0.00، اتضح أنه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري مما يدل على وجود مستوى مرتفع من المرونة العقلية لدى أفراد العينة.

2.1. عرض نتائج التساؤل الثاني:

وينص التساؤل الثاني: ما مستوى الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم مقارنة المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط النظري للمقياس وحساب اختبار (ت)، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (14): يمثل نتائج اختبار (ت) على مقياس الرفاهية النفسية

المتغير	N	\bar{X}	المتوسط النظري	فرق المتوسط	T	مستوى الدلالة
الرفاه النفسي	160	171.01	142	29.01	23.70	0.00

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك مستوى مرتفع من الرفاه النفسي حيث بلغت قيمته 171.01، وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 142، وبالإستعانة باختبار t لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، كانت قيمة (t= 23.79) عند درجة حرية 159، عند مستوى الدلالة 0.00، اتضح انه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الرفاه النفسي لدى أفراد العينة.

3.1. عرض نتائج التساؤل الثالث:

وينص التساؤل الأول: ما مستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم مقارنة المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط النظري للمقياس وحساب اختبار (ت)، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (15): يمثل نتائج اختبار (ت) على مقياس الأداء المهني

المتغير	N	\bar{X}	المتوسط النظري	فرق المتوسط	T	مستوى الدلالة
الأداء المهني	160	154.21	140	16.48	10.90	0.00

نلاحظ من الجدول أعلاه أن هناك مستوى مرتفع من الأداء المهني حيث بلغت قيمته 154.21، وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 140، وبالإستعانة باختبار t لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، كانت قيمة (t=10.90) عند درجة حرية 159، عند مستوى الدلالة 0.00،

اتضح انه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الأداء المهني لدى أفراد العينة.

2- عرض النتائج حسب فرضيات الدراسة:

2-1- عرض نتائج الفرضية العامة الأولى:

وتتص الفرضية الأولى بأنه: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس والخبرة والسن.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب اختبار (ت) للفروق بين الجنسين وتحليل التباين الأحادي للفروق حسب السن والخبرة.

2-1-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

التي تتص بأنه: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للجنس.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين (ذكور- إناث) على مقياس المرونة العقلية، وهي موضحة في الجدول التالي.

جدول رقم (16): يبين نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات عينة الدراسة،

تبعاً لمتغير الجنس.

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة
المرونة العقلية	الذكور	85	96.48	9.99	0.12	158	0.90 غير دالة
	الإناث	75	96.29	9.70			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأساتذة في مقياس المرونة العقلية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس. بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت قيمة (ت) (0.12) وهي غير دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة (Sig=0,90)، وهي أكبر من مستور الدلالة ($\alpha=0.05$). ومنه فإن هذه الفرضية لم تتحقق.

2-1-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

التي تنص بأنه: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للخبرة.

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتحليل الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس المرونة العقلية وفقا لمتغير الخبرة، كما هو موضح في الجدولين التاليين:

جدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المرونة العقلية حسب الخبرة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الأقدمية المهنية بالسنوات	المقياس
1	10,85	96,56	41	أقل من 5 س	الأقدمية المهنية حسب سنوات العمل
4	8,72	96,11	42	من 5 إلى أقل من 10 س	
3	9,21	96,35	37	من 10 إلى أقل من 15 س	
2	10,71	96,55	40	15 س فما فوق	
	9,83	96,39	160		الدرجة الكلية للمقياس

تشير النتائج في الجدول السابق (17) إلى وجود فروق طفيفة في قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة العقلية على ضوء متغير الخبرة ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية وهل هي حقيقية أم لا؟

تم إجراء اختبار تحليل التباين أحادي، وكذلك اختبار شيفيه للتعرف على دلالة واتجاه الفروق إن وجدت. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (18): نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب الخبرة.

المقياس	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5,359	3	1,786	0,018	0,99 غير دالة
	داخل المجموعات	15358,835	156	98,454		
	المجموع	15364,194	159			

** مستوى الدلالة عند (0,01) * مستوى الدلالة عند (0,05)

يتبين من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس المرونة العقلية تبعاً لمتغير الخبرة في الدرجة الكلية للمقياس ككل حيث كانت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، وقدرت قيمتها كالتالي (0,018)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$. حيث بلغت قيمة (Sig=0,99)، وعليه نستنتج أنه لم تحقق الفرضية الجزئية الثانية.

2-1-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

التي تنص بأنه: توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير السن.

وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أساتذة التكوين المهني على مقياس المرونة العقلية لمتغير السن، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova). والجدولين التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (19): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المرونة العقلية حسب

متغير السن

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	السن	المقياس
4	8,01	0096,	16	أقل من 30 س	السن
2	9,93	3596,	70	من 30 إلى أقل من 40 س	
3	9,78	1396,	53	من 40 إلى أقل من 50 س	
1	11,38	47,79	21	50 س فما فوق	
	9,83	96,39	160		الدرجة الكلية للمقياس

تشير النتائج في الجدول (19) إلى وجود فروق طفيفة في قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة العقلية على ضوء متغير السن، ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية وهل هي حقيقية أم لا؟ تم إجراء اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، كذلك اختبار شيفيه للتعرف على دلالة واتجاه الفروق إن وجدت. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (20): بين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب السن.

المقياس	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	30,809	3	10,270	0,104	0,95 غير دالة
	داخل المجموعات	15333,385	156	98,291		
	المجموع	15364,194	159			

**مستوى الدلالة عند (0,01) *مستوى الدلالة عند (0,05)

يتبين من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس المرونة العقلية تبعاً لمتغير السن في الدرجة الكلية للمقياس ككل حيث كانت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، وقدرت قيمتها كالتالي (0,104)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$. حيث بلغت قي (Sig=0,95)، وعليه نستنتج أنه لم تتحقق الفرضية الجزئية الثالثة.

لا يمكن استخدام اختبار شيفيه للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات لأن القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05.

على أساس أنه اختبار شيفيه يعتمد في تطبيقه على وجود فروق بين المجموعات القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 عند المقارنات البعدية.

ومما سبق نستنتج أن الفرضية العامة الأولى لم تتحقق أي أنه: لا توجد فروق دالة إحصائياً في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والسن.

2-2- عرض نتائج الفرضية العامة الثانية:

وتنص الفرضية العامة الثانية بأنه: توجد فروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات الجنس والسن والخبرة. وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة اختبار (ت) للفروق بين الجنسين وتحليل التباين الأحادي للفروق حسب السن والخبرة.

2-2-4- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

التي تنص بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس. للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين (ذكور- إناث) على مقياس الرفاهية النفسية، وهي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (21): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط درجات عينة الدراسة، تبعا لمتغير الجنس.

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة
الرفاهية النفسية	الذكور	85	169,74	14,84	1,11	158	0,268 غير دالة
	الإناث	75	172,45	16,03			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (21) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأساتذة في مقياس الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس. حيث بلغت قيمة

(ت) (1,11) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، حيث بلغت قيمة (Sig=0,268)، وهي أكبر من مستور الدلالة ($\alpha=0.05$). ومنه فإن هذه الفرضية لم تتحقق.

2-2-5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

التي تنص بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتحليل الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مقياس الرفاهية النفسية وفقاً لمتغير الخبرة، والنتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين:

جدول رقم (22): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرفاهية النفسية حسب الخبرة.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الأقدمية المهنية بالسنوات	المقياس
1	17,73	172,31	41	أقل من 5 س	الأقدمية المهنية حسب السنوات العمل
3	13,43	170,64	42	من 5 إلى أقل من 10 س	
4	15,86	170,37	37	من 10 إلى أقل من 15 س	
2	14,92	170,65	40	15 س فما فوق	
	15,42	171,01	160		الدرجة الكلية للمقياس

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (22) إلى وجود فروق طفيفة في قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرفاهية النفسية على ضوء متغير الخبرة ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية وهل هي حقيقية أم لا؟

تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي، وكذلك اختبار شيفيه للتعرف على دلالة واتجاه الفروق إن وجدت. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (23): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب الخبرة.

المقياس	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	95,651	3	31,884	0,132	0,941
	داخل المجموعات	37738,324	156	241,912		
	المجموع	37833,975	159			

مستوى الدلالة عند (0,01) مستوى الدلالة عند (0,05) لتحديد مستويات الدلالة عند 0.01 نسبة الخطأ 1%. عند مستوى الدلالة 0.05 نسبة الخطأ 5%

يتبين من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الرفاهية النفسية تبعاً لمتغير الخبرة في الدرجة الكلية للمقياس ككل حيث كانت قيم (ف) غير دالة إحصائياً، وقدرت قيمتها كالتالي (0,132)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$. حيث بلغت قيمة (Sig=0,941)، وعليه نستنتج أنه لم تحقق الفرضية الجزئية الخامسة.

لا يمكن استخدام اختبار شيفيه للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات لأن القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05.

على أساس أنه اختبار شيفيه يعتمد في تطبيقه على وجود فروق بين المجموعات القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 عند المقارنات البعدية.

2-2-6- عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

التي تنص بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير السن.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أساتذة التكوين المهني على مقياس الرفاهية النفسية لمتغير السن، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova). والجدولين التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (24): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرفاهية النفسية حسب

السن

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	السن	المقياس
4	18,60	170,87	16	أقل من 30 س	السن
2	14,39	170,97	70	من 30 إلى أقل من 40 س	
3	14,71	170,71	53	من 40 إلى أقل من 50 س	
1	18,77	172,00	21	50 س فما فوق	
	15,42	171,01	160	الدرجة الكلية للمقياس	

تشير النتائج في الجدول (24) إلى وجود فروق طفيفة في قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرفاهية النفسية على ضوء متغير السن، ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية وهل هي حقيقية أم لا؟ تم إجراء

اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه، كذلك اختبار شيفيه للتعرف على دلالة واتجاه الفروق إن وجدت. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (25): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب السن.

المقياس	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	25,527	3	8,509	0,036	0,991 غير دالة
	داخل المجموعات	37808,448	156	242,382		
	المجموع	37833,975	159			

**مستوى الدلالة عند (0,01)* مستوى الدلالة عند (0,05)

يتبين من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الرفاهية النفسية تبعاً لمتغير السن في الدرجة الكلية للمقياس ككل حيث كانت قيم (ف) غير دالة إحصائياً، وقدرت قيمتها كالتالي (0,036)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ ، حيث بلغت قي (Sig=0,991)، وعليه نستنتج أنه لم تتحقق الفرضية الجزئية السادسة والتي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير السن.

ومما سبق نستنتج أن الفرضية العامة الثانية لم تتحقق أي أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات الجنس والسن والخبرة.

2-3- عرض نتائج الفرضية العامة الثالثة:

وتنص الفرضية العامة الثالثة بأنه: توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات الجنس والسن والخبرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب قيمة اختبار (ت) للفروق بين الجنسين وتحليل التباين الأحادي للفروق حسب السن والخبرة.

2-3-7- عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة:

والتي تنص بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات الأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، وهي موضحة في الجدول التالي.

جدول رقم (26): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لدلالة الفروق بين

متوسط درجات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة
الأداء المهني	الذكور	85	154,44	16,13	0,186	158	0,853 غير دالة
	الإناث	75	153,96	16,13			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (26) أن قيمة (ت) بلغت (0,186) وهي قيمة غير دالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (Sig=0,853)، وهي أكبر من مستور الدلالة ($\alpha=0.05$)، ومنه فإن هذه الفرضية لم تتحقق، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس.

2-3-8- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:

التي تنص بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتحليل الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في مقياس الأداء المهني وفقا لمتغير الخبرة، كما هو موضح في الجدولين التاليين:

جدول رقم (27): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني حسب الأقدمية المهنية.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الأقدمية المهنية بالسنوات	المقياس
2	18,27	154,41	41	أقل من 5 س	الأقدمية المهنية حسب السنوات العمل
1	16,38	155,30	42	من 5 إلى أقل من 10 س	
3	12,71	153,32	37	من 10 إلى أقل من 15 س	
2	18,21	153,70	40	15 س فما فوق	
	16,48	154,21	160		الدرجة الكلية للمقياس

تشير النتائج في الجدول السابق (27) إلى وجود فروق طفيفة في قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني في ضوء متغير الخبرة

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية وهل هي حقيقية أم لا؟ تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي، وكذلك اختبار شيفيه للتعرف على دلالة واتجاه الفروق إن وجدت. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (28): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب الخبرة.

المقياس	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	91,908	3	30,63	0,111	0,954 غير دالة
	داخل المجموعات	43123,436	156	276,423		
	المجموع	43215,344	159			

مستوى الدلالة عند (0,01) مستوى الدلالة عند (0,05)

يتبين من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني تبعاً لمتغير الخبرة في الدرجة الكلية للمقياس، حيث كانت قيمة (ف) كلها غير دالة إحصائياً، وقدرت قيمتها بـ (0,111)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ ، حيث بلغت قي (Sig=0,954)، وعليه نستنتج أنه لم تحقق الفرضية الجزئية الثامنة.

لا يمكن استخدام اختبار شيفيه للكشف عن دلالة الفروق بين المجموعات لأن القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05.

على أساس أنه اختبار شيفيه يعتمد في تطبيقه على وجود فروق بين المجموعات القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 عند المقارنات البعدية.

2-3-9- عرض نتائج الفرضية الجزئية التاسعة:

التي تنص بأنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير السن.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أساتذة التكوين المهني على مقياس الأداء المهني حسب متغير السن، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One way Anova). والجدولين التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (29): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الأداء المهني حسب

متغير السن

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	السن	المقياس
2	19,12	154,00	16	أقل من 30 س	السن
3	17,08	153,35	70	من 30 إلى أقل من 40 س	
1	15,59	156,71	53	من 40 إلى أقل من 50 س	
4	14,71	150,95	21	50 س فما فوق	
	16,48	154,21	160		الدرجة الكلية للمقياس

تشير النتائج في الجدول (29) إلى وجود فروق طفيفة في قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني على ضوء متغير السن، ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية وهل هي حقيقية أم لا؟ تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه، وكذلك اختبار شيفيه للتعرف على دلالة واتجاه الفروق إن وجدت. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (30): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني حسب السن.

المقياس	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	607,565	3	202,522	0,741	غير دالة
	داخل المجموعات	42607,779	156	273,127		
	المجموع	43215,344	159			

مستوى الدلالة عند (0,01) مستوى الدلالة عند (0,05)

يتبين من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني تبعاً لمتغير السن في الدرجة الكلية للمقياس، حيث كانت قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، وقدرت قيمتها كالتالي (0,741)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، حيث بلغت قيمة (Sig=0,529)، وعليه نستنتج أنه لم تتحقق الفرضية الجزئية التاسعة والتي تنص على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير السن.

ومما سبق نستنتج أن الفرضية العامة الثالثة لم تتحقق أي أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والسن.

2-4- عرض نتائج الفرضية العامة الرابعة:

وتتنص الفرضية العامة الثالثة بأنه: توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

2-4-10- عرض نتائج الفرضية الجزئية العاشرة:

التي تنص أنه: توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون، لاختبار طبيعة العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس المرونة العقلية، والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (31): يبين معامل ارتباط بيرسون بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

المتغيرات	معامل بيرسون r	sig
المرونة العقلية	-0.114	0,152
الأداء المهني		غير دالة

من خلال نتائج الجدول السابق (31) نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قدرت بـ (-0,114)، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، حيث بلغت قيمة (Sig=0,152)، مما يؤكد وجود ارتباط عكسي بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني لكنه غير دال احصائيا.

وعليه نستنتج أنه لم تتحقق الفرضية العاشرة والتي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

2-4-11- عرض نتائج الفرضية الجزئية الحادية عشر:

التي تنص أنه: توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط بيرسون، لاختبار طبيعة العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمقياس الرفاهية النفسية، والدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني، وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (32): يبين معامل ارتباط بيرسون بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

المتغيرات	معامل بيرسون r	sig
الرفاهية النفسية	0.425	0,000
الأداء المهني		دالة

من خلال نتائج الجدول السابق (32) نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قدرت بـ (0.425)، وهي دالة إحصائيا حيث بلغت قيمة (Sig=0,000)، مما يؤكد وجود ارتباط موجب بين الرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

وعليه نستنتج أنه تحققت الفرضية الحادية عشر والتي تنص على أنه: توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الرفاهية النفسية والأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

2-4-12- عرض نتائج الفرضية الثانية عشر:

التي تنص بأنه: تسهم المرونة العقلية والرفاهية النفسية إسهاما دالة إحصائيا في التنبؤ بالأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للكشف عن مساهمة المرونة العقلية والرفاهية النفسية في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني. والجدول الثلاثة التالية توضح النتائج.

جدول رقم (33): يبين معامل التحديد ومعامل الارتباط المتعدد بين الأداء المهني والمرونة العقلية والرفاهية النفسية للنموذج المقدر لتحليل الانحدار المتعدد.

معامل الارتباط المتعدد R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المعدل R^2_{adj}	الخطأ المعياري المقدر
0,429	0,173	0,184	14,98

يتضح من الجدول رقم (33) أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بلغت (0,429)، أما قيمة معامل التحديد المعدل والتي بلغت (0,184)، وهي قيمة تدل على أن المرونة العقلية والرفاهية النفسية تفسر حوالي (18,4%) من التباين في حجم الأداء المهني، وهي نسبة منخفضة، أما النسبة الباقية فتعود إلى عوامل أخرى.

جدول رقم (34): يبين نتائج تحليل التباين الاحادي ANOVA لاختبار دلالة نموذج الانحدار المتعدد

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	7939,216	2	3969,608	17,66	0,000
البواقي	35276,127	157	224,689		
المجموع		159			

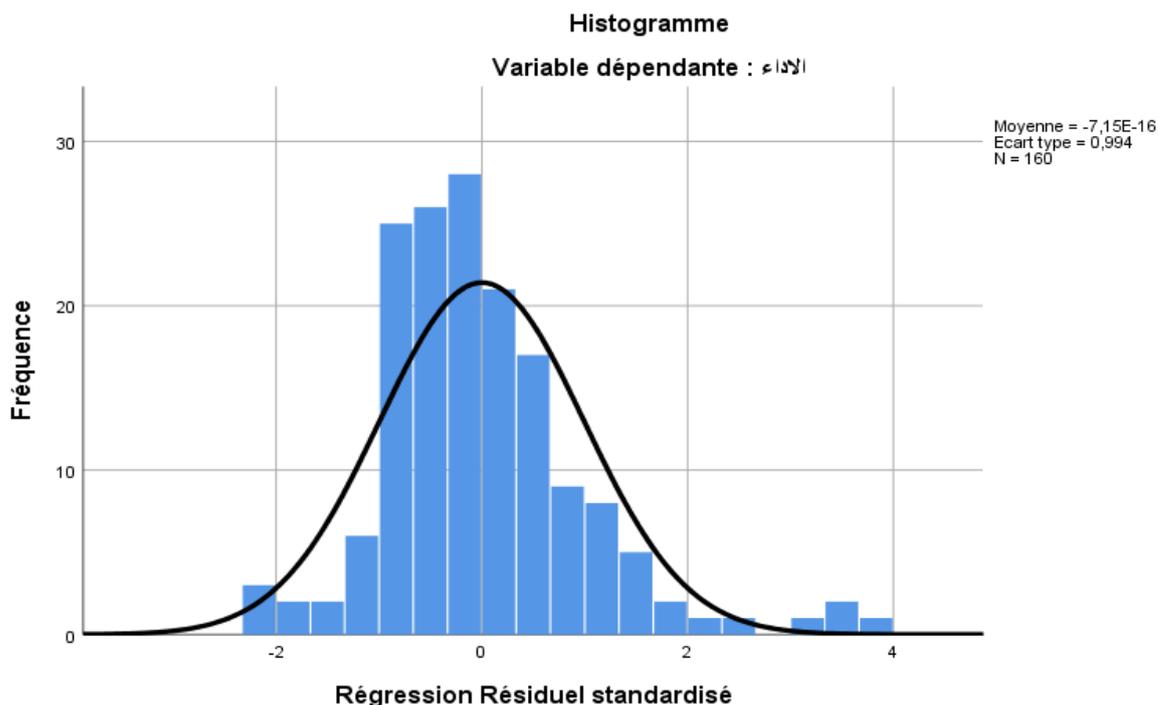
من خلال نتائج الجدول (34) يتبين أنه توجد علاقة ارتباطية بين متغيري المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني، وهذا من خلال قيمة (ف) التي بلغت قيمتها (17,66) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، والجدول رقم (45) يبين أي المتغيرين سواء المرونة العقلية أو الرفاهية النفسية لها تأثير مباشر على مستوى الأداء المهني. أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين المستقلين المرونة العقلية والرفاهية النفسية، والمتغير التابع الأداء المهني.

جدول رقم (35): يبين معاملات معادلة خط الانحدار المتعدد لتأثير متغيري المرونة العقلية والرفاهية النفسية، ومتغير الأداء المهني.

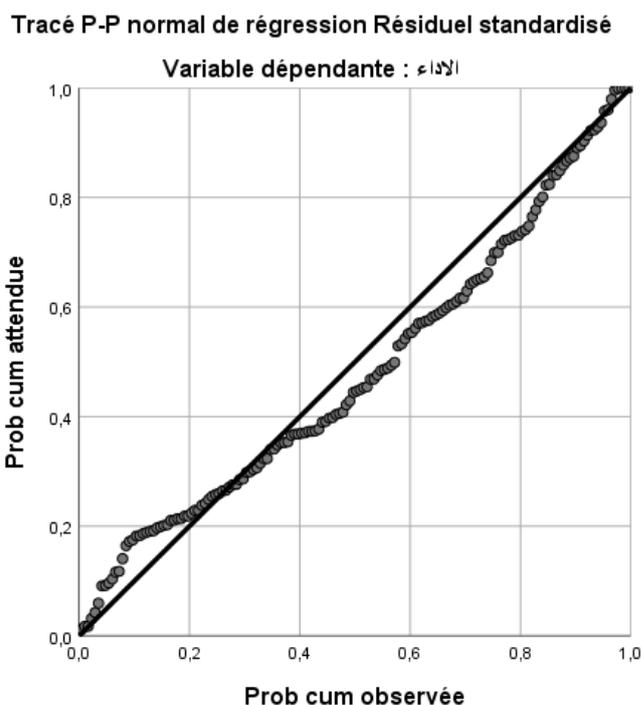
مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		النموذج
		Bita	الخطأ المعياري	B	
0,000	4,55		19,03	86,61	الثبات
0,461	-0,74	-0,54	0,122	-0,09	المرونة العقلية
0,000	5,731	0,41	0,078	0,446	الرفاهية النفسية

يوضح الجدول رقم (35) أن متغير الرفاهية النفسية هو البعد الأكثر مساهمة في التأثير على مستوى الأداء المهني حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري (0,41) عند مستوى الدلالة (0,000)، بينما متغير المرونة العقلية ليس له أثر في معادلة الانحدار على أساس أن معاملات انحداره غير دالة إحصائياً.

والرسومات البيانية التالية توضح طبيعة التوزيع على أنه توزيع طبيعي، وأن المتغيرات تتبع كذلك التوزيع الطبيعي. وتحقق شروط تطبيق اختبار معامل الانحدار المتعدد.



الشكل رقم (05): منحنى بياني يبين منحنى بياني للتوزيع الطبيعي، للمتغيرات. وتحقق شروط تطبيق اختبار معامل الانحدار المتعدد



الشكل رقم (06): الانحدار الخطي المتعدد

3- مناقشة النتائج حسب تساؤلات الدراسة:

3-1- مناقشة نتائج التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول: ما مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني؟ للإجابة على هذا التساؤل، تم مقارنة المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط النظري للمقياس وحساب قيمة اختبار (ت)، يتضح من الجدول رقم (13) أن هناك مستوى مرتفع من المرونة حيث بلغت قيمته 96.39، وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 78، وبالاستعانة باختبار t لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، كانت قيمة ($t=23.66$) عند درجة حرية 159، عند مستوى الدلالة 0.00، اتضح انه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري مما يدل على وجود مستوى مرتفع من المرونة العقلية لدى أفراد العينة.

اتفقت مع دراسة عبد الكريم، ابراهيم (2015): وأظهرت نتائج مستوى المرونة العقلية مرتفع لدى الطالبات المعلمات ودراسة يوسل وآخرون (Yucel et al, 2016) وأسفرت النتائج بأن هنالك علاقة خطية إيجابية فيما بين المرونة العقلية وتحصيل الطلبة، ويمكن القول بأن الطلبة الذين لديهم مستويات مرتفعة من المرونة العقلية لديهم أيضا مهارات متقدمة في حل المسائل والمشكلات، وكشفت عن عدم وجود فروق دالة لمستوى المرونة تعزى للجنس، دراسة ميار علي (محمد 2022) اظهرت النتائج كلما ارتفعت المرونة العقلية ارتفعت السعادة النفسية لدى معلمات الروضة. وبناءً على التراث النظري، يمكننا أن نناقش تأثير مستوى المرونة العقلية المرتفعة على أداء الأساتذة وفقاً لبعض النظريات النفسية كنظرية التكيف والتأقلم: تقترح هذه النظرية أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من المرونة العقلية يكون أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئة عمله. إذا كان المعلم يمتلك مستوى مرتفع من المرونة العقلية، فإنه قد يكون قادراً على التكيف مع متطلبات العمل بشكل أفضل وبشكل أكثر فاعلية. نظرية الذكاء العاطفي التي تشير هذه النظرية إلى أهمية الذكاء

العاطفي في التفاعل مع الآخرين وفي التعامل مع التحديات اليومية. إذا كان لدى الأساتذة مرونة عقلية مرتفعة، فإنهم قد يكونون أفضل في فهم مشاعر واحتياجات الطلاب وفي التعامل معهم بطريقة فعالة. ونظرية الارتباط بين المرونة العقلية والتحقيق بالنجاح التي تشير هذه النظرية إلى أن المرونة العقلية يمكن أن تكون عاملاً مهماً في تحقيق النجاح المهني. إذا كان الأساتذة يتمتعون بمرونة عقلية مرتفعة، فإنهم قد يكونون أكثر استعداداً للابتكار وتحقيق الأهداف المهنية.

بالتالي، يمكن أن يكون لمستوى المرونة العقلية المرتفعة تأثير إيجابي على أداء الأساتذة وتفاعلهم مع البيئة التعليمية والطلاب بشكل عام، وفقاً للنظريات النفسية والدراسات السابقة المذكورة

3-2- مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني: ما مستوى الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم مقارنة المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط النظري للمقياس وحساب اختبار (ت)، نلاحظ من الجدول رقم (14) أن هناك مستوى مرتفع من الرفاه النفسي حيث بلغت قيمته 171.01، وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 142، وبالاستعانة باختبار t لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، كانت قيمة (t= 23.79) عند درجة حرية 159، عند مستوى الدلالة 0.00، اتضح انه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الرفاه النفسي لدى أفراد العينة.

اتفقت مع دراسة أحلام الزهراني ومجد الكشكي (2020) وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية، أن مستوى الرفاهية النفسية ومستوى إدارة الذات لدى أفراد العينة مرتفع و دراسة الجوهرة الشيبيني (2022) أسفرت نتائج الدراسة مستوى أفراد العينة على مقياس الرفاهية النفسية أعلى من المتوسط ودراسة عثمانية وسايحي (2023) اظهرت النتائج ان مستوى الرفاهية النفسية مرتفع لدى طلبة الجامعة. حيث بينت

نظرية الشهوة والتقدير التي تقترح هذه النظرية أن الأفراد يعملون بشكل أفضل ويحققون نتائج أفضل عندما يشعرون بالرضا والسعادة الشخصية. إذا كان مستوى الرفاهية النفسية للأساتذة مرتفعاً، فإنه من المحتمل أن يكون لديهم شعور بالرضا الشخصي الذي يمكن أن

يعزز من أدائهم المهني. و نظرية الحاجات الناتجة عن العمل التي تشير هذه النظرية إلى أن تحقيق الرفاهية النفسية يمكن أن يسهم في تحقيق احتياجات الفرد وإشباعها. إذا كان لدى الأساتذة مستوى عالٍ من الرفاهية النفسية، فإنهم قد يكونون أكثر قدرة على التعبير عن أنفسهم بشكل **إيجابي وبناء وبالتالي** يكونون أكثر إنتاجية في عملهم ويعملون بكفاءة أكبر.

. نظرية النمو الذاتي: تقترح هذه النظرية أن الأفراد الذين يشعرون بالرفاهية النفسية يمكن أن يكونوا أكثر استعدادًا للتطور والنمو الذاتي. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعزيز أداء الأساتذة وإثراء تجربتهم التعليمية للطلاب.

بذلك، يمكن أن يكون لمستوى الرفاهية النفسية العالية تأثير إيجابي على أداء الأساتذة وتفاعلهم مع البيئة التعليمية والطلاب بشكل عام، وفقاً للنظريات النفسية المذكورة

3-3 - مناقشة نتائج التساؤل الثالث:

ينص التساؤل الثالث: ما مستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم مقارنة المتوسط الحسابي المحسوب والمتوسط النظري للمقياس وحساب اختبار (ت)، نلاحظ من الجدول رقم (15) أن هناك مستوى مرتفع من الرفاه النفسي حيث بلغت قيمته 171.01، وهو أكبر من المتوسط النظري الذي يساوي 142، وبالاستعانة باختبار t لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري، كانت قيمة (t= 23.79) عند درجة حرية 159، عند مستوى الدلالة 0.00، اتضح انه توجد فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الرفاه النفسي لدى أفراد العينة.

اتفقت مع دراسة (أسعد عكاشة، 2008) وأظهرت أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية "بالتال". كما كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية (السياسات، الإجراءات، الأنظمة، القوانين، المعايير والمقاييس، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، التوقعات التنظيمية) ومستوى الأداء الوظيفي و دراسة علي خالد (2017) وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن مستوى الابداع الإداري كان جيداً في المكتب الشريف للفوسفات ومتوسط في المركب المنجمي وشركة فوسفات قفصة. وكذلك الحال بالنسبة لمستوى الأداء في المؤسسات الثلاث واختلفت مع دراسة محمادي، قادري ومعرزوي (2023) واستنتجنا

أن الأداء الوظيفي يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي وأن غياب هذا الأخير يؤثر في الأداء الوظيفي لدى العمال، وذلك ما يؤثر على المنتوجية بصفة عامة. مما يتعين على مسؤولي المؤسسات الاقتصادية ضرورة التركيز على الرضا الوظيفي للعمال وتوفير كل المتطلبات اللازمة لتحقيقه، باعتباره مؤثراً فعالاً على أدائهم الوظيفي. وبناءً على التراث النظري، يمكننا أن نناقش تأثير مستوى الأداء المهني العالي لدى الأساتذة وفقاً لبعض النظريات النفسية الشهيرة كنظرية نموذج فرف: تقترح هذه النظرية أن الأفراد الذين يشعرون بالإنجاز والأداء الجيد في العمل قد يكونون أكثر استعداداً لتحقيق النجاح في مهامهم المهنية. إذا كان لدى الأساتذة مستوى مرتفع من الأداء المهني، فإنهم قد يكونون أكثر مستوى من الإنجاز والرضا الوظيفي. و نظرية تحفيز العمل التي تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يتحفزون للعمل بفعالية وتحقيق النجاح عندما يكون لديهم بيئة عمل داعمة ومحفزة. إذا كان لديهم مستوى عالٍ من الأداء المهني، فمن المحتمل أن يكون لديهم بيئة عمل تساهم في تعزيز استمرارية التحقيق والتفوق في مهامهم التعليمية. ونظرية تنمية المهنة التي تقترح هذه النظرية أن الأفراد يخضعون لعملية تطوير مستمرة لمهاراتهم وحقائهم المهنية. إذا كان لدى الأساتذة مستوى عالٍ من الأداء المهني، فإنهم قد يكونون على استعداد أفضل للتطور المهني وتعزيز تجربتهم التعليمية.

بناءً على ذلك، يمكن أن يكون لمستوى الأداء المهني العالي تأثير إيجابي على أداء الأساتذة وفعاليتهم في بيئة التعليم، وفقاً للنظريات النفسية المذكورة.

4- مناقشة النتائج حسب فرضيات الدراسة:

4-1- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

يتضح من الجدول رقم (14) أن قيمة (ت) المحسوبة قدرت بـ (0.12) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً لدى أساتذة التكوين المهني في المرونة العقلية تعزى لمتغير الجنس. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج: دراسة عبد الوهاب (2011)، والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق في المرونة العقلية تعزى للجنس (ذكور

وإناث)، وكذا دراسة صلاح شريف (2011) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس (ذكور - إناث) في مقياس المرونة العقلية وبعديه (المرونة التكيفية- المرونة التلقائية) و دراسة يوسل وآخرون (Yucel et al, 2016).

واختلفت مع دراسة (Ran et al, 2009)، والتي بينت نتائجها أنه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المرونة العقلية.

ويرجع الباحث هذه النتيجة التي تشير إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى المرونة العقلية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الجنس وهذا راجع الى

تجانس في مجموعات الأساتذة بشأن المرونة العقلية، و قد لا يكون هناك ارتباط إحصائي مع متغير الجنس و هناك عوامل أخرى قد تؤثر على مستوى المرونة العقلية للأساتذة، مثل الخبرة السابقة، والعوامل البيئية، والتدريب، والدعم النفسي. يمكن أن تؤثر هذه العوامل على النتائج المستحصلة. وبشكل عام، يمكن مناقشة النتائج بالتفصيل وفحص العوامل المحتملة التي يمكن أن تؤثر على تلك النتائج. قد تكون هناك حاجة لإجراء دراسات إضافية لتحليل الأسباب الكامنة وراء عدم وجود فروق دالة إحصائية في هذا السياق.

4-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

يتبين من نتائج الجدول رقم (22) أن قيمة (F) المحسوبة قدرت بـ (0,018) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التكوين المهني في المرونة العقلية تعزى للخبرة.

يمكن تفسير هذه النتيجة في حالة في حال عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة في المرونة العقلية تعزى لمتغير الخبرة، يمكن مناقشة هذه النتائج بعدة نقاط منها تأثير الخبرة: قد يظهر عدم وجود فروق يعود إلى تأثير الخبرة المتساوية بين الأساتذة. قد تكون هناك تجارب وتدريبات مماثلة قام بها الأساتذة، مما يؤدي إلى نتائج متشابهة في

المرونة العقلية. و عوامل أخرى تؤثر على مستوى المرونة العقلية بخلاف الخبرة، مثل البيئة العملية، والدعم النفسي، والتدريب الفني، والسمات الشخصية، وغيرها، والتي قد تكون السبب وراء عدم وجود فروق واضحة. واختلفت نتيجة الدراسة مع دراسة (Ran et al, 2009): أن هناك فروقا بين أفراد العينة في المرونة التلقائية ترجع إلى عامل الخبرة وممن تعرضوا إلى برامج تنمية مستدامه قبل إجراء الدراسة، وكذا دراسة (ميار محمد علي، 2020) والتي بينت نتائج دراستها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الخبرة في مقياس المرونة العقلية، حيث اتجهت الفروق لصالح المعلمات ذوات الخبرة الأكثر. هناك عدة أسباب قد تفسر لماذا جاءت هذه النتائج بشكل مخالف للنتائج السابقة عينة الدراسة: قد تكون عينة الدراسة في هذا البحث مختلفة عن الدراسات السابقة، مما يؤدي إلى نتائج مختلفة. ربما كانت عينة الدراسة أكبر أو أصغر، أو تم اختيار عينة ممثلة بشكل مختلف وطريقة القياس قد تكون الدراسة الحالية استخدمت طرق قياس مختلفة عن الدراسات السابقة، مما قد يؤدي إلى نتائج متباينة. تباين في العوامل المؤثرة مختلفة تلعب دوراً في النتائج الحالية، مما يؤدي إلى تباين في النتائج.

4-3- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تظهر نتائج الجدول (23) أن قيمة (ف) قدرت بـ (0,104) وهي قيمة غير دالة إحصائية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التكوين المهني في المرونة العقلية بين تعزى لمتغير السن. اتفقت مع دراسة (Smith, 2019): أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة العقلية بين المعلمين في مختلف الفئات العمرية. التي فسرت انه قد تكون المرونة العقلية متأثرة أكثر بالخبرة التعليمية ويمكن تطويرها من خلال التدريب والتعلم المستمر.

ودراسة (Johnson & Davis, 2020): وجدت الدراسة أن العمر ليس له تأثير كبير على مستوى المرونة العقلية بين المعلمين وذلك بسبب التشابه في البيئة التعليمية. والتي فسرت البيئة التعليمية المشتركة قد تقدم فرصًا متساوية لتعزيز المرونة العقلية بغض النظر عن العمر. كما اختلفت مع دراسة (Miller, 2021) حيث ذكرت الدراسة أن هناك فارقًا ذا دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في المرونة العقلية، حيث أن المعلمين الأصغر سنًا يظهرون مستويات أعلى من المرونة العقلية. وفسرت قد يُعزى هذا إلى استخدام تقنيات جديدة وأساليب تدريس مبتكرة لدى الشباب، مما يكسبهم قدرة أكبر على التكيف. ودراسة (Anderson, 2018): تشير النتائج إلى وجود اختلافات في المرونة العقلية بين المعلمين بناءً على أعمارهم، حيث يميل الأكبر سنًا إلى أن يكونوا أكثر محافظة في أفكارهم وأساليبهم. وفسرت انه قد تكون التغيرات البيولوجية والنفسية المرتبطة بالعمر تؤثر على القدرة على التفكير المرن.

وهذه الفرضية تفترض أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التكوين المهني في المرونة العقلية لا يمكن تعزيتها لمتغير السن. يمكن مناقشة هذه الفرضية من خلال عدة نقاط: تأثير العمر على المرونة العقلية: قد يكون العمر له تأثير على مستوى المرونة العقلية لدى الأفراد. يمكن أن يزيد التقدم في العمر من الحكمة والتجارب، مما قد يؤدي إلى زيادة المرونة العقلية. بالتالي، لا يمكن استبعاد تأثير العمر كمتغير يؤثر على مستوى المرونة العقلية. وعوامل أخرى تؤثر على المرونة العقلية: قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على مستوى المرونة العقلية للأساتذة في التكوين المهني، مثل الخبرة العملية، المستوى التعليمي، أو الشخصية، ولذلك يجب مراعاة هذه العوامل أيضًا عند دراسة علاقة متغير العمر بالمرونة العقلية. وترجع هذه النتيجة إلى أن متغير السن ليس له تأثير مباشر على أداء أساتذة التكوين المهني حيث تعد المرونة العقلية أحد المتطلبات الضرورية لدى الفرد في مواجهه المواقف المتباينة التي تعترضه، وما يترتب عليها من مشكلات غير متوقعة، وعليه أن يواجه تلك المواقف بأساليب متباينة تتلائم مع المواقف التي

تعرضه، وأن يتمتع بالمرونة والسلاسة في أفكاره وقدرته على التنقل من فكرة لأخرى دون التقيد في إطار محدد وثابت. فالفرد يسعى دائماً مهما كان سنه لتطوير نفسه وتحسين مستواه المعرفي والمهني بين زملائه في المهنة.

4-4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تبين من الجدول رقم (24) ان قيمة اختبار (ت) قدرت بـ (1.11) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، أي لا توجد فروق ذات دلالة لدى التكوين المهني في الرفاهية النفسية تعزى لمتغير الجنس.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو هاشم، 2010) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الذكور، والإناث في الرفاهية النفسية. كما تتفق بشكل جزئي مع دراسة (2012) (Perez, والتي أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور، والإناث في تقبل الذات، والإجادة البيئية، والنمو الشخصي، بينما تفوقت الإناث على الذكور في العلاقات الإيجابية مع الآخرين وتفوق الذكور على الإناث في الاستقلالية والهدف في الحياة، وكذا نتائج دراسة براهيمى وسعيد الرحمانى (2019)، حيث أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الرفاهية النفسية، وكذا دراسة عبد الكريم (2021)، والتي بينت نتائج دراستها عدم وجود فروق بين الذكور والإناث. - دراسة براهيمى شبلي وسعيد الرحمانى رميسة (2019) وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الرفاهية النفسية. .

وتفسر هذه النتيجة على أن هناك تشابه في الخصائص الشخصية بين الجنسين (الذكور والإناث)، فهم يعملون في نفس الظروف المهنية ولتفاضل بينهم، فكلاهم يسعى بنفس الطموح من أجل تحقيق الرفاهية النفسية عن طريق إبراز قدراته النفسية والمعرفية والاجتماعية على تجاوز المشكلات التي تصادفه في تأدية مهنته، وإحداث نوع من التوازن بين رغباته وبين مطالب المجتمع. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (al et , 2014)

Hasnain) التي توصلت نتائجها إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الرفاهية النفسية لصالح الإناث.

استناداً إلى الدراسات السابقة التي لم تجد فروقاً ذات دلالة لدى التكوين المهني في الرفاهية النفسية تعزى لمتغير الجنس، يمكن أن يكون التفسير كما يلي:

-التكامل الاجتماعي: قد يكون التكوين المهني يساهم في تعزيز التكامل الاجتماعي بشكل عام بغض النظر عن الجنس. قد تكون الفرص المتاحة في التعليم المهني متساوية بين الجنسين، مما يؤدي إلى استمتاع الأفراد بنفس مستوى من الرفاهية النفسية بغض النظر عن الجنس.

- الرضا بالعمل: قد تكون رفاهية النفسية تعتمد بشكل كبير على مدى رضا الفرد بالعمل الذي يقوم به. إذا كان التكوين المهني يؤدي إلى اكتساب المهارات والقدرات اللازمة للقيام بالوظيفة بنجاح، فقد يساهم ذلك في زيادة مستوى الرضا النفسي بالنسبة لكلا الجنسين.

- التحفيز الشخصي: قد يكون التحفيز الشخصي والتطور المهني هما العوامل الأساسية التي تؤثر على رفاهية النفسية في بيئة التكوين المهني. إذا كانت هناك فرص كبيرة للتطور والتقدم المهني بغض النظر عن الجنس، فقد يساهم ذلك في تقديم تجربة مهنية إيجابية ورفع مستوى الرفاهية النفسية.

بشكل عام، يمكن أن يشير تواجد فروق غير مهمة إلى أن عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً على الرفاهية النفسية في بيئة التكوين المهني بخلاف الجنس

4-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

يتبين من نتائج الجدول رقم (25) أن قيمة (ف) المحسوبة قدرت بـ (0,132) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للخبرة.

تتفق الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة مسعودي (2016)، التي كان هدفها التعرف على مستوى الارتياح النفسي والفعالية الذاتية لدى المعلمين وتوصلت الدراسة بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الارتياح النفسي والفعالية الذاتية لدى المعلمين حسب الأقدمية في التعليم . وكذلك ما أشارت إليه دراسة شيخي (2014) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط بين جودة الحياة ومصادر طبيعة العمل عند الأستاذ الجامعي، فوجدت أنه لا توجد فروق في جودة الحياة بمجالاتها الستة حسب الأقدمية

عندما تكون هناك نتائج تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى للخبرة، يمكن تحليل هذه النتائج بعدة طرق: تأثير الخبرة: قد تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى الخبرة لدى أساتذة التكوين المهني لا يؤثر بشكل كبير على مستوى الرفاهية النفسية لديهم. يمكن أن يكون هذا ناتجاً عن توجيه الاهتمام أكثر نحو العمل والأداء المهني بدلاً من مستوى الخبرة الذي يملكه الفرد. العوامل النفسية: قد تكون هناك عوامل نفسية أخرى تؤثر على رفاهية أساتذة التكوين المهني أكثر من مستوى الخبرة. على سبيل المثال، قد يكون مستوى الدعم الاجتماعي، الرضا الوظيفي، أو الاستقلالية الوظيفية هي العوامل التي تؤثر بشكل كبير على الرفاهية النفسية. والعوامل الخارجية: قد تكون هناك عوامل خارجية يجب مراعاتها عند تحليل هذه النتائج، مثل البيئة العملية، نوعية العلاقات في العمل، وظروف العمل بشكل عام. قد تكون هذه العوامل أكثر تأثيراً على الرفاهية النفسية من مستوى الخبرة بحد ذاتها.

وتفسر هذه النتيجة أن أساتذة التكوين المهني يكتسبون مزيداً من الخبرة خلال عملية التكوين أثناء الخدمة وقبل الالتحاق بمهنة العمل في مركز التكوين المهني، وقد يعزى ذلك إلى أن متغير الأقدمية المهنية لا يؤثر في مستوى الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني لأن متغير الرفاهية النفسية حالة تؤثر في الجوانب الانفعالية للأستاذ يتطلب التكيف معها بغض النظر عن خبرته سواء كانت قصيرة أو طويلة، وقد يرجع ذلك أيضاً أنه كلما زادت سنوات الخبرة لدى الأستاذ في التكوين المهني زادت قدرته على التعامل مع المواقف

المهنية بشكل أمثل وزادت أيضا قدرته على تحمل المسؤولية وتحقيق التوازن بين ذاته ومتطلبات البيئة التي يعيش فيها.

يرجع ذلك أيضا أن أفراد عينة الدراسة يسعون إلى العيش بسلام وطمأنينة وصحة وراحة نفسية عالية خالية من الضغوط والأمراض النفسية والجسمية سواء بالنسبة للعامل الذي له سنوات عمل أقل في المنظمة أو الذي له 5 أو 10 أو 20 سنة فما أكثر فكلهم لديهم نفس المشاعر ونفس الأفكار، ويسعون إلى تحقيق أهداف محددة، و ما يحققه العمل من اشباعات لحاجاتهم المختلفة وما يوفره من فوائد مادية ونفسية واجتماعية بالإضافة إلى تحقيق الاستقلالية وعدم الاعتماد على الآخرين في انجاز المهام الموكلة إليهم وتحقيق ذواتهم وتطويرها من خلال سنوات الخدمة التي يقضونها في المنظمة، فكل العمال يتقاسمون ويتشاركون في نفس السمات مهما كانت مدة العمل في المؤسسة وكلهم لديهم شعور بالرفاه النفسي.

4-6- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

تظهر نتائج الجدولين (24) و (25) أن قيمة (ف) قدرت بـ (0,036) وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,05)، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير السن وتتفق مع دراسة الجوهرة الشيبلي (2022). ومن الممكن أن يكون هناك بعض الاختلافات الطفيفة في الرفاهية النفسية بين الأساتذة الشباب والأساتذة الأكبر سنا، ولكن هذه الفروقات ليست ذات دلالة إحصائية. أشارت بعض الدراسات إلى أن الأساتذة الشباب قد يكونون أكثر عرضة للشعور بالتوتر والضغط نتيجة لقلة الخبرة والتحديات التي قد يواجهونها في مهنتهم. بينما قد يتمتع الأساتذة الأكبر سنا بمزيد من الثبات النفسي والتوازن نتيجة لتجاربهم ومهاراتهم القيادية العالية.

لذلك، يمكن القول بأن التأثير الرئيسي على الرفاهية النفسية لدى أساتذة التكوين المهني يعتمد بشكل أساسي على عوامل أخرى مثل الدعم الاجتماعي، القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والشعور بالتحقيق المهني.

يعني أنه بعد إجراء الدراسات والتحليلات الإحصائية، تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تبعاً لعامل السن. يعني ذلك أن الفروقات القائمة في مستوى الرفاهية النفسية بين الأساتذة الشباب والأساتذة الأكبر سناً قد تكون غير مهمة إحصائياً، وبالتالي لا يمكن القول بأن السن يلعب دوراً حاسماً في تحديد مستوى الرفاهية النفسية.

ويرجع الباحث هذه النتيجة، إلى أن متغير العمر (السن) ليس له تأثير مباشر على الرفاهية النفسية باعتبارها عامل نفسي موجود لدى كل الأفراد باختلاف أعمارهم، فهم يحاولون تحقيق التوازن مع ذاتهم والبيئة التي يعملون فيها، والسعي نحو تحقيق الصحة النفسية لديهم، خاصة إذا أحس الفرد باهتمام الآخرين به وتقدير الأعمال التي يقوم بها داخل المؤسسة، والتي بدورها تعمل على تقديم الدعم المادي والمعنوي، وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الأفراد داخل المؤسسة التي يعملون فيها.

4-7- مناقشة نتائج الفرضية السابعة:

يتضح من الجدول رقم (26) أن قيمة (ت) قدرت بـ (0,186) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05). ومنه نستنتج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس. وفقاً للتراث النظري، تعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني بين الجنسين أن الجنس ليس له تأثير كبير أو مهم على الأداء المهني لهؤلاء الأساتذة. يعني ذلك أن الفروقات في درجات الأداء بين الجنسين قد تكون ضئيلة ولا تعتبر ذات دلالة إحصائية.

تفسير ذلك يمكن أن يكون بسبب عدة عوامل، في حالة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس، يعني ذلك أن الجنس لا يلعب دوراً معتبراً في تحديد مدى الأداء المهني لهؤلاء الأساتذة. بمعنى آخر، الفروقات في مستوى الأداء بين الرجال والنساء ليست ذات أهمية إحصائية.

تقترح هذه الظروف عدة احتمالات وتفسيرات:

- تكافؤ الفرص: قد يكون هناك تكافؤ في الفرص بين الجنسين في مجال التعليم والتدريب المهني، والتقدير المهني والترقيات، مما يؤدي إلى تقليل الفروقات في الأداء بين الجنسين.

- قدرات الأفراد: قد تكون قدرات الأفراد والمهارات اللازمة للأداء المهني تتعلق بعوامل أخرى غير الجنس، مثل الخبرة، التعليم، والاهتمام بالعمل، مما يجعل الجنس ليس العامل الحاسم في تحديد الأداء. وقدرة تحمل الذكور ليست كالإناث مثل اختصاصات البناء والأشغال العمومية والميكانيك.

- تفاعل البيئة العملية: قد تكون البيئة العملية، بما في ذلك الدعم المؤسسي، فرص التدريب والتطوير، والتوجيه الإداري، تلعب دوراً أكبر في تحديد مستوى أداء الأفراد بغض النظر عن الجنس.

بشكل عام، هذه الظروف يمكن أن توضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساتذة التكوين المهني في مقياس الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس، بما في ذلك تكافؤ الفرص بين الجنسين في مجال التعليم والتدريب المهني، وتحقيق المساواة في الفرص والتقدير المهني بغض النظر عن الجنس. قد يكون هناك توجيهات وسياسات تعزز المساواة بين الجنسين في بيئة العمل والتعليم، مما يساهم في تقليل أو تجنب الفروق في أداء العمل بين الجنسين.

بالإضافة إلى ذلك، قد تلعب عوامل أخرى مثل القدرات الفردية، الخبرة، الالتزام، والدعم النفسي والاجتماعي دوراً أكبر في تحديد أداء الأساتذة المهنيين بدلاً من الجنس. وبناءً على ذلك، فإن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس يشير إلى عدم تأثير الجنس بشكل كبير على أداء أساتذة التكوين المهني.

وهذا يعني أن هناك عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً على الاداء المهني. لدى أساتذة التكوين المهني، مثل الدعم الاجتماعي، رضاهم عن مهنتهم، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وغيرها من العوامل النفسية والاجتماعية

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عوامل كثيرة من بينها: ظروف التنشئة الاجتماعية بين الجنسين مسألة الخوف من الفشل لدى الإناث، ومنها ما تعلق بالجانب الفسيولوجي وأنماط الشخصية لكلا الجنسين في ذلك.

الجوانب الفسيولوجية يمكن أن تلعب دوراً في تحديد أداء الأفراد في العمل، والتي قد تختلف بين الجنسين. هناك عدة طرق يمكن أن يؤثر فيها الجانب الفسيولوجي على الأداء المهني معتمدة على الفروق البيولوجية بين الجنسين، ومن بين هذه الطرق:

- الصحة العامة: الفروق في الصحة العامة بين الجنسين يمكن أن تؤثر على الأداء المهني، فالاختلافات في النظام الهرموني، قدرة الجسم على التحمل، النوم، والتغذية يمكن أن تلعب دوراً في كيفية استجابة الأفراد لمتطلبات العمل والأداء.

- العوامل العقلية: الفروق العقلية والنفسية بين الجنسين، مثل الاستجابة العاطفية، مستوى التركيز، وأساليب التعامل مع الضغط قد تؤثر على كيفية تنفيذ المهام بكفاءة.

-القدرات الحركية: قد تكون هناك فروق في القدرات الحركية والبدنية بين الجنسين التي يمكن أن تؤثر على الأداء في بعض المهن التي تتطلب مستوى عال من الحركة والقوة البدنية.

- استجابة الجهاز العصبي: يمكن أن تؤثر فروق بيولوجية في استجابة الجهاز العصبي للإجهاد والضغوطات على أداء الأفراد في العمل.

بالتالي، يمكن أن يكون الجانب الفسيولوجي عاملاً مؤثراً في تحديد الأداء المهني والفروق بين الجنسين، وقد تكون هذه العوامل بمثابة عوامل تعويضية أو مساعدة تسهم في فهم الاختلافات في الأداء بين الجنسين في بيئة العمل. ومع ذلك، ينبغي أن يتم دراسة هذه العوامل بشكل شامل ومتكامل مع عوامل أخرى كالتعليم، الثقافة، والبيئة العملية لفهم التأثير الكامل للجانب الفسيولوجي في الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس.

إضافة إلى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يعطي من شأن الذكور أكثر من الإناث، مما يجعل الإناث يبذلن جهداً أكبر مما يبذله الذكور لتحقيق ذواتهن، وإبراز قدراتهن المعرفية والمهنية، سواء داخل الأسرة أو في مؤسسات عملهن، كذلك فإن نظرة الإناث إلى العمل كوسط بالغ الأهمية لديهن لتحقيق رغباتهن والنجاح والتفوق، وتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة يزيد من مستوى الأداء لديهن.

4-8- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:

يتبين من نتائج الجدول رقم (28) أن قيمة (ف) المحسوبة قدرت بـ (0,111) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، حيث كانت قيمة (sig=0,954)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني، تعزى لمتغير الخبرة. واختلفت مع دراسة رمضان انو سليمان (2020) ووفقاً للتراث الأدبي والدراسات السابقة، يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغير الخبرة بعدة طرق:

- التكافؤ في المستوى التعليمي: قد يكون مستوى التعليم والتدريب متجانساً بين الأساتذة في التكوين المهني، مما يعني أن الخبرة العملية والمهارات المكتسبة ليست متفاوتة بينهم، وبالتالي لا تظهر فروقات دالة إحصائياً في الأداء المهني.

-التوجهات التعليمية والاهتمامات المهنية: قد يكون لدى الأساتذة ذات الخبرة مستوى عالٍ من الاهتمام بالعمل والالتزام بتحسين أدائهم المهني، مما يعزز من تحقيق أداء متقارب وعدم وجود فروقات بينهم.

- الدعم المؤسسي: قد يلعب الدعم المؤسسي والبنية التحتية التعليمية والتدريبية دورًا كبيرًا في توفير البيئة المناسبة لتحقيق الأداء المهني، بحيث تعزز الخبرة بدون وجود فروقات ذات دلالة.

بالتالي، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني يعزى لمتغير الخبرة قد يرتبط بالعوامل المذكورة أعلاه وقد تكون تلك الظروف توجهًا نحو الاستقرار والتكافؤ في المستوى المهني بين الأساتذة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنه لا فرق بين الأستاذ المبتدئ الذي له سنوات عمل أقل والذي له سنوات أكثر في مؤسسة التكوين المهني من حيث أنهم ينتمون إلى نفس بيئة العمل ويتقاسمون نفس الظروف، وأن كل واحد لديه كفاءة عالية في الأداء ولديهم معارف وقيم واتجاهات مشتركة، ويخضعون لنفس نظام العمل ونفس إجراءات ومتطلبات العمل بالإضافة إلى وجود دافعية مرتفعة وروح معنوية عالية وعلاقات عمل جيدة فيما بينهم فكل هذه العوامل تساهم في ارتفاع مستوى الأداء لديهم باختلاف مدة العمل داخل هذه المؤسسة، فعامل عدد سنوات العمل لديهم ليس له تأثير على أدائهم .

4-9- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية التاسعة:

تشير نتائج الجدول رقم (30) أن قيمة (ف) المحسوبة قدرت بـ (0,741) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05). عند قيمة (sig=0,526)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني، تعزى لمتغير السن. اختلفت مع دراسة علي خالد (2017) .

قد يكون ناتجًا عن عدة عوامل وتحليلات يمكن أن تشمل:

- تجانس العينة: قد يكون العينة من الأساتذة التي تم دراستها تجانسة في متغير السن، مما يعني أن الفروق في الأداء المهني بين الأعمار لا تكون بارزة بما يكفي لتكون ذات دلالة إحصائية.

- توجهات مهنية متشابهة: قد يكون لدى أساتذة التكوين المهني توجهات مهنية متجانسة تجاه التدريس والتعليم، بغض النظر عن الفروق في الأعمار. هذا قد يؤدي إلى عدم وجود فروق كبيرة بينهم في الأداء المهني.

3. تأثير الخبرة: قد لا يكون للخبرة دور أكبر في تحديد الأداء المهني من العمر، حيث أن الأساتذة ذوي الخبرة العالية قد يظهرون مهارات وقدرات مشابهة بغض النظر عن الفروق في الأعمار

- تأثير العوامل النفسية: قد تلعب العوامل النفسية مثل الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل دورًا في توحيد أداء الأساتذة مهما كانت أعمارهم.

بناء على هذه التحليلات، يمكن أن يكون توجه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني، تعزى لمتغير السن ناتجًا عن تناغم العوامل المذكورة وعدم تأثير العمر بشكل كبير على الأداء المهني في هذا السياق

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن الفوارق العمرية لدى عينة الدراسة ليست كبيرة، رغم أن المتوسط الحسابي للأداء المهني لدى الفئات العمرية لأفراد عينة الدراسة كان متقارب من حيث القيمة، وليس ذو دلالة إحصائية. وهذا ما يفسر أن عامل السن ليس له تأثير على الأداء المهني.

- تجانس العينة: قد يكون العينة من الأساتذة التي تم دراستها تجانسة في متغير السن، مما يعني أن الفروق في الأداء المهني بين الأعمار لا تكون بارزة بما يكفي لتكون ذات دلالة إحصائية.

- توجهات مهنية متشابهة: قد يكون لدى أساتذة التكوين المهني توجهات مهنية متجانسة تجاه التدريس والتعليم، بغض النظر عن الفروق في الأعمار. هذا قد يؤدي إلى عدم وجود فروق كبيرة بينهم في الأداء المهني.

- تأثير الخبرة: قد يكون للخبرة دور أكبر في تحديد الأداء المهني من العمر، حيث أن الأساتذة ذوي الخبرة العالية قد يظهرون مهارات وقدرات مشابهة بغض النظر عن الفروق في الأعمار.

- تأثير العوامل النفسية: قد تلعب العوامل النفسية مثل الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل دورًا في توحيد أداء الأساتذة مهما كانت أعمارهم.

بناء على هذه التحليلات، يمكن أن يكون توجه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني، تعزى لمتغير السن ناتجًا عن تناغم العوامل المذكورة وعدم تأثير العمر بشكل كبير على الأداء المهني في هذا السياق.

4-10- مناقشة نتائج الفرضية العاشرة:

من خلال نتائج الجدول رقم (31) يتبين أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس المرونة العقلية ودرجاتهم على مقياس الأداء المهني بلغت (-0.114) عند قيمة الدلالة ($\text{sig}=0,954$). وهي قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً، على أساس أن القيمة (sig) أكبر من مستوى الدلالة ($0,05$)، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة.

اتفقت مع دراسة (Ran et al, 2009) وكذلك مع دراسة عبد الوهاب (2011) ودراسة صلاح شريف (2011) ودراسة ميار علي (محمد 2022)

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة يمكن تحليله على النحو التالي:

يمكن أن يكون عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والأداء المهني ناتجًا عن فهم غير صحيح للمفاهيم. قد يكون هناك استخدام لمفاهيم مرتبطة بالمرونة العقلية بطريقة غير دقيقة أو عدم تحديد بوضوح لكيفية قياس الأداء المهني.

- تأثير العوامل الخارجية: قد يكون هناك تأثير للعوامل الخارجية التي قد تؤثر على الأداء المهني بشكل أكبر من المرونة العقلية، مما يقلل من قوة الارتباط بينهما. على سبيل المثال، البيئة العملية، مهارات القيادة، والدعم المؤسسي قد تكون لها تأثير أكبر على الأداء المهني.

- عوامل ثقافية: قد تكون هناك عوامل ثقافية تؤثر على الارتباط بين المرونة العقلية والأداء المهني، مثل اختلافات في تفسير مفهوم المرونة العقلية أو تقدير الأداء المهني في ثقافات مختلفة.

تحليل عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة. عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة يمكن تحليله على النحو التالي:

- تحديد المفاهيم: يمكن أن يكون عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة العقلية والأداء المهني ناتجًا عن فهم غير صحيح للمفاهيم. قد يكون هناك استخدام لمفاهيم مرتبطة بالمرونة العقلية بطريقة غير دقيقة أو عدم تحديد بوضوح لكيفية قياس الأداء المهني.

- تأثير العوامل الخارجية: قد يكون هناك تأثير للعوامل الخارجية التي قد تؤثر على الأداء المهني بشكل أكبر من المرونة العقلية، مما يقلل من قوة الارتباط بينهما. على سبيل المثال، البيئة العملية، مهارات القيادة، والدعم المؤسسي قد تكون لها تأثير أكبر على الأداء المهني.

- عوامل ثقافية: قد تكون هناك عوامل ثقافية تؤثر على الارتباط بين المرونة العقلية والأداء المهني، مثل اختلافات في تفسير مفهوم المرونة العقلية أو تقدير الأداء المهني في ثقافات مختلفة.

-عينة الدراسة: قد تكون النماذج المستخدمة في عينة الدراسة غير كافية لقياس المرونة العقلية بشكل صحيح أو لتقييم الأداء المهني بطريقة مناسبة، مما يؤدي إلى عدم ظهور العلاقة بينهما. .

أن متغير المرونة العقلية كمتغير مستقل، عملية مستمرة يظهر من خلالها الفرد سلوكا تكيفيا ايجابيا في مواجهة مصادر الضغوط النفسية وتمكينه من أداء وظائفه بشكل جيد وتوفر له القدرة على إنتاج الأفكار ومواجهة المشكلات المهنية داخل بيئة عمله، وتساعده على أداء مهنته على أحسن وجه، وباعتبار أن أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى مجتمع يتميز بعادات وتقاليد وثقافة إسلامية تؤثر على شخصية الفرد العامل في المؤسسة، مما يتطلب منه أداء مهامه على أحسن وجه. هذا من جهة، أما من جهة أخرى فإن أفراد عينة الدراسة لهم اتجاهات ايجابية نحو مهنتهم، زيادة على التحفيزات المادية والمعنوية التي تؤثر على أدائهم داخل المؤسسة المهنية، مما يفسر عدم وجود علاقة بين المرونة العقلية والأداء المهني.

كما جاء في ملخص مقال بعنوان المرونة العقلية كمقال بعنوان المرونة العقلية: دليل رائد الاعمال لتطوير المرونة العقلية

المقال بعنوان "المرونة العقلية" يتناول أهمية وفوائد القدرة على التكيف والتعامل مع التحديات بطريقة ايجابية. يشير المقال إلى أن الشخص الذي لديه مرونة عقلية يكون أكثر نجاحاً في حياته المهنية والشخصية بسبب قدرته على تحمل الضغوط وحل المشكلات بكفاءة.

يستعرض المقال أيضاً بعض النصائح لتطوير المرونة العقلية، مثل تحسين التواصل والتعامل مع التحديات بشكل ايجابي، والاستفادة من التجارب السابقة للتعلم والنمو. ويؤكد المقال على أهمية الارتقاء بمهارات الحياة الناجحة والتفكير الإيجابي للتمتع بحياة مهنية وشخصية متوازنة وناجحة

4-11- مناقشة نتائج الفرضية الحادية عشر:

من خلال نتائج الجدول رقم (32) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بيرسون قدرت بـ (0.425)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، وعليه يستنتج أنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني، أي كلما زادت الرفاهية النفسية زاد الأداء المهني لديهم.

اتفقت مع دراسة أحلام الزهراني & مجد الكشكي (2020) وكذلك دراسة الجوهرة الشيبني (2022) و دراسة مفتود سارة & حميزي وهيبة (2023)

على الرغم من أن البحث في هذا المجال قد أثبت وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني في بعض الدراسات، إلا أن بعض الأبحاث أيضاً اقترحت وجود علاقة سلبية بينهما. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي ارتفاع مستوى الرفاهية النفسية إلى انخفاض في الدافعية للعمل وبالتالي التأثير على الأداء المهني. كما يمكن أن يؤثر الشعور بالرفاهية النفسية الزائد في بعض الحالات على التركيز أو الالتفات للتفاصيل في العمل. من الجانب الآخر، تشير دراسات أخرى إلى أن وجود مستوى جيد من الرفاهية النفسية يمكن أن يبني الثقة بالنفس ويعزز الرضا الذاتي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني من خلال زيادة التفاعل الاجتماعي الإيجابي وتعزيز القدرة على التعامل مع التحديات. بناءً على ذلك، فإن فهم العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء المهني يشير إلى مستويات متعددة من العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي يمكن أن تؤثر على هذه العلاقة. وبناءً على الدراسات السابقة، يمكن توظيف هذه المعرفة لتطوير أفضل سياقات العمل التي تعزز الرفاهية النفسية والأداء المهني للأفراد في المؤسسات.

على الرغم من أن البحث في هذا المجال قد أثبت وجود علاقة إيجابية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني في بعض الدراسات، إلا أن بعض الأبحاث أيضاً اقترحت وجود علاقة سلبية بينهما. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي ارتفاع مستوى الرفاهية النفسية إلى

انخفاض في الدافعية للعمل وبالتالي التأثير على الأداء المهني. كما يمكن أن يؤثر الشعور بالرفاهية النفسية الزائد في بعض الحالات على التركيز أو الالتفات للتفاصيل في العمل.

من الجانب الآخر، تشير دراسات أخرى إلى أن وجود مستوى جيد من الرفاهية النفسية يمكن أن يبني الثقة بالنفس ويعزز الرضا الذاتي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني من خلال زيادة التفاعل الاجتماعي الإيجابي وتعزيز القدرة على التعامل مع التحديات.

بناءً على ذلك، فإن فهم العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء المهني يشير إلى مستويات متعددة من العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي يمكن أن تؤثر على هذه العلاقة. وبناءً على الدراسات السابقة، يمكن توظيف هذه المعرفة لتطوير أفضل سياقات العمل التي تعزز الرفاهية النفسية والأداء المهني للأفراد في المؤسسات. ويمكن تفسير هذه النتيجة أنها منطقية وموضوعية، على أساس أن الأستاذ الذي يتميز بالرفاهية النفسية الجيدة أي بصحة نفسية متكاملة وتوافق نفسي ومهني يجعله يشعر بالراحة والسعادة النفسية مما ينعكس إيجاباً على أدائه المهني، حيث أشارت بعض الدراسات أن التوجه الإيجابي وتقبل المهنة يخلق للفرد رغبة عالية للعمل، ويرفع من مستويات السعادة لديه. فإحساس الفرد بأهميته وتقدير الآخرين له، وحب مهنته يشعره بالسعادة التي تمثل جزء مهم من الرفاهية النفسية، أي كلما زاد مستوى الرفاهية النفسية زاد الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني والعكس صحيح (تناسب طردي)، وفي نفس السياق بينت دراسة ستينر رولاند (2007) بان الافتقار إلى العدالة في مكان العمل يؤثر على أداء العامل مما ينتج عنه التسبب في التغيب على العمل والتهاون في أداء المهام داخل المؤسسة. وأن العدالة في العمل يساهم في الرفاهية النفسية لدى العمال، لأنها تزيد من مشاعر احترام الذات والفاعلية الذاتية، وكذلك الأجر، فرص الترقية، نظام الحوافز يوفر مناخ تنظيمي مناسب للعمل بالإضافة إلى العلاقات الجيدة بين العمال فيما بينهم.

4-12- مناقشة نتائج الفرضية الثانية عشر:

تبين نتائج الجداول 34-35-35 بالنسبة لتحليل الانحدار المتعدد الذي يفسر مدى تأثير المتغيرين المستقلين المرونة العقلية والرفاهية النفسية معا على مستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المهني. بالنسبة للجدول رقم (34) يتضح من خلاله العلاقة الارتباطية بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية معا الأداء المهني، حيث بلغت قيمته ($R=0,424$) مما يدل على وجود علاقة ارتباطيه موجبة.

وتقدر قيمة مربع معامل الارتباط المعدل بـ ($0,022$) وتشير هذه النتيجة إلى أن المرونة العقلية والرفاهية النفسية معا تفسر ما نسبته ($18,4\%$) من التباين في حجم الأداء المهني، وهي نسبة منخفضة، أما النسبة الباقية فتعود إلى عوامل أخرى، أما بالنسبة للجدول رقم (34) والذي يمثل نتائج التباين لأثر متغيري المرونة العقلية والرفاهية النفسية على مستوى الأداء المهني، والتي بينت نتائجها أن متغيري المرونة العقلية والرفاهية النفسية تساهم في التنبؤ بمستوى الأداء المهني، حيث بلغت قيمة (ف) ($17,66$) وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ($0,05$)، والجدول رقم (34) يبين أي المتغيرين سواء المرونة العقلية أو الرفاهية النفسية لها تأثير مباشر.

ولمعرفة أي المتغيرين له تأثير جوهري على مستوى الأداء المهني، تم الاعتماد على الجدول رقم (35) والتي بينت نتائجها أن (متغير الرفاهية النفسية) له تأثير وهو المتغير الأكثر مساهمة في التأثير على مستوى الأداء المهني حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعياري ($0,41$) عند مستوى الدلالة ($0,000$)، بينما متغير المرونة العقلية ليس له أثر في معادلة الانحدار على أساس أن معاملات انحداره غير دالة إحصائيا).

واتفقت مع دراسة تازي امينة (2023) وكذلك دراسة عبد الوهاب (2011) و دراسة صلاح شريف (2011) و دراسة عبد الكريم، ابراهيم (2015) و دراسة ميار علي (محمد 2022) و دراسة منى عبد الكريم (2021) و دراسة تازي امينة (2023) دراسة

(أسعد عكاشة، 2008) و دراسة (Hayes & Strosahl, 2019) أظهرت الدراسة أن كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية لهما تأثير مباشر وإيجابي على مستوى الأداء المهني بشكل عام.

-التفسير: عندما يتمتع الأفراد بمرونة عقلية مرتفعة والشعور بالرفاهية النفسية، فإنهم قادرون على التعامل مع ضغوط العمل بشكل أفضل، مما يؤدي إلى أداء مهني أعلى.

دراسة (Luthans et al., 2020): تشير النتائج إلى أن الرفاهية النفسية، بالتزامن مع المرونة العقلية، تحسن من أداء الموظفين في بيئات العمل.

التفسير: الأفراد الذين يمتلكون هذه الخصائص يتبنون مواقف إيجابية وأكثر قدرة على الابداع وحل المشكلات.

واختلفت مع دراسة (Tugade & Fredrickson, 2004) ناقشت الدراسة أنه في بعض الحالات، قد لا تكون المرونة العقلية وحدها كافية لتحسين الأداء المهني، خصوصاً إذا كانت الرفاهية النفسية منخفضة.

- التفسير: إذا كانت الرفاهية النفسية غير مستقرة، فإن التأثير الإيجابي للمرونة العقلية قد يتضاءل ويؤثر سلباً على الأداء. دراسة (Fletcher et al., 2018) تدعو الدراسة إلى أن هناك عوامل إضافية مثل بيئة العمل والثقافة التنظيمية يمكن أن تلعب دوراً أكبر من المرونة العقلية والرفاهية النفسية في تحديد الأداء المهني.

- التفسير: الضغوط البيئية والتحديات قد تؤثر على كيفية تأثير المتغيرين المستقلين على الأداء.

المرونة العقلية: يعتبر الفرد الذي يتمتع بمرونة عقلية عالية قادراً على التكيف مع التحديات والمواقف الصعبة بشكل إيجابي. يمكن أن تؤثر المرونة العقلية على القدرة على حل المشكلات بفعالية واتخاذ القرارات الصحيحة في بيئة العمل.

الرفاهية النفسية تعد عاملاً هاماً في تعزيز الرضا الذاتي والشعور بالسعادة والإيجابية. ارتباط الرفاهية النفسية بالمرونة العقلية يمكن أن يعزز من قدرة الفرد على التكيف، وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني.

- الأداء المهني: تواجد المرونة العقلية والرفاهية النفسية يمكن أن ينعكس على الأداء المهني بشكل إيجابي. الأفراد الذين يشعرون بالرفاهية النفسية ويتمتعون بمرونة عقلية قد يكون لديهم قدرة أكبر على التحقيق والتفوق في بيئة العمل.

بالاعتماد على هذا التحليل، يمكن القول بأن وجود علاقة إيجابية بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المهني بشكل عام، حيث يعمل كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية سوية على تعزيز قدرة الشخص على التكيف والتحقيق في مجال العمل. هذا التحليل يوضح أهمية التوازن النفسي والعقلي في تعزيز الأداء المهني وتحقيق النجاح في مختلف المجالات الوظيفية.

التحليل الإيجابي للعلاقة بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني يمكن أن يكون على النحو التالي:

- المرونة العقلية: يعتبر الفرد الذي يتمتع بمرونة عقلية عالية قادراً على التكيف مع التحديات والمواقف الصعبة بشكل إيجابي. يمكن أن تؤثر المرونة العقلية على القدرة على حل المشكلات بفعالية واتخاذ القرارات الصحيحة في بيئة العمل.

- الرفاهية النفسية: الرفاهية النفسية تعد عاملاً هاماً في تعزيز الرضا الذاتي والشعور بالسعادة والإيجابية. ارتباط الرفاهية النفسية بالمرونة العقلية يمكن أن يعزز من قدرة الفرد على التكيف، وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني.

-الأداء المهني: تواجد المرونة العقلية والرفاهية النفسية يمكن أن ينعكس على الأداء المهني بشكل إيجابي. الأفراد الذين يشعرون بالرفاهية النفسية ويتمتعون بمرونة عقلية قد يكون لديهم قدرة أكبر على التحقيق والتفوق في بيئة العمل.

بالاعتماد على هذا التحليل، يمكن القول بأن وجود علاقة إيجابية بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء المهني بشكل عام، حيث يعمل كل من المرونة العقلية والرفاهية النفسية سوية على تعزيز قدرة الشخص على التكيف والتحقيق في مجال العمل. هذا التحليل يوضح أهمية التوازن النفسي والعقلي في تعزيز الأداء المهني وتحقيق النجاح في مختلف المجالات الوظيفية.

وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية والأداء المهني يمكن تفسيرها بعدة طرق:

- تعزيز القدرة على التكيف: المرونة العقلية تعني القدرة على التكيف مع التغييرات والتحديات بشكل فعال. عندما يكون الشخص مرناً عقلياً، يكون أكثر قدرة على التأقلم مع المواقف الصعبة في بيئة العمل، مما يعزز الرفاهية النفسية ويسهم في تحسين الأداء المهني.

- التأثير الإيجابي على الرضا الذاتي: وجود مستوى جيد من الرفاهية النفسية يسهم في تعزيز الرضا الذاتي للشخص، حيث يشعر بالسعادة والإيجابية. هذا الشعور بالرضا الذاتي يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني، وعندما يترافق ذلك مع المرونة العقلية، فإنه يمكن أن يعزز كفاءة الفرد وإنتاجيته في العمل.

- زيادة الدافع والتحفيز: الاستفادة من المرونة العقلية والرفاهية النفسية يمكن أن تحفز الأفراد وتعزز إرادتهم للنجاح. عندما يشعر الفرد بالراحة النفسية والرضا مع زيادة مرونته العقلية، يميل إلى تحقيق الأهداف المهنية بشكل أكثر فعالية وثقة بالنفس.

بناءً على هذه النقاط، يمكن أن يؤدي تواجد العلاقة الإيجابية بين المرونة العقلية والرفاهية النفسية إلى تحسين الأداء المهني. هذه العناصر تتداخل وتتكامل لتعزيز قدرة الشخص على التكيف والنجاح في بيئة العمل، مما يجعل الشخص أكثر إنتاجية ورضى في حياته المهنية وتبدو النتيجة التي توصل إليها الباحث منطقية ومتفقة مع الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الرفاهية النفسية وعلاقتها مع بعض المتغيرات وخاصة متغير الأداء المهني، ولمساهمة وتأثير متغير الرفاهية النفسية على أداء الأساتذة في مؤسسة التكوين المهني، ومتسقة مع النظريات التي تناولت متغير الرفاهية النفسية وتأثيره على الأداء المهني للأفراد في مكان العمل، وسلوكهم وفي تكيفهم ومواجهة الخبرات الصادمة، وزيادة كفاءتهم في مواجهة ضغوط العمل ومشكلاته، والرفع من مستوى دافعية الانجاز لديهم، مما ينعكس إيجاباً على أداء الأساتذة وتحصيل الطلبة المتكويين داخل مؤسسة التكوين المهني.

5- مناقشة عامة:

سيتم مناقشة كل نتائج الفرضيات وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة والوصول إلى استنتاج العلاقات التي تكون بين هذه المتغيرات

من خلال ما تم التوصل إليه من خلال مناقشة نتائج الفرضيات وفق التحليل الإحصائي للبيانات، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي نصت إلى أن " يتمتع الموظفون بمراكز التكوين المهني بمستويات عالية من الرفاه النفسي"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95 % مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

- تم قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي نصت إلى أن " يتمتع الموظفون بمراكز التكوين المهني بمستويات عالية من المرونة العقلية"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95 % مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

-تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي نصت الى أن " يتمتع الموظفين بمراكز التكوين المهني بمستويات عالية من الأداء المهني"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95 % مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

-تم قبول الفرضية العامة والتي نصت على: " تساهم المرونة العقلية والرفاهية النفسية في الاداء المهني لأساتذة التكوين المهني"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95 % مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

- مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع

- مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع

- مستوى المرونة العقلية لدى أساتذة التكوين المهني مرتفع

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة العقلية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية المهنية، السن).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرفاهية النفسية بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية المهنية، السن).

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني تعزى لمتغيرات (الجنس، الأقدمية المهنية، السن).

-لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المرونة العقلية والأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني.

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني بين أساتذة التكوين المهني.

-تسهم الرفاهية النفسية في التنبؤ بمستوى الأداء المهني لدى أساتذة التكوين المرونة العقلية والرفاهية النفسية للأستاذ تعتبر عوامل حاسمة في تحسين أداءهم المهني وتأثيرهم على تلاميذهم. تعكس المرونة العقلية القدرة على التكيف والتعامل مع التحديات والضغوط المختلفة في بيئة العمل التعليمية المتغيرة باستمرار. إذا كان المعلم قادراً على تحمل ضغوط العمل والتكيف مع متطلبات المتريصين والمنهج الدراسي بشكل إيجابي، فإنه سيكون قادراً على تقديم دروس أكثر فعالية وتأثيراً.

علاوة على ذلك، يلعب الجانب النفسي للأستاذ دوراً مهماً في تأثيره على المتريصين وزملاء العمل. إذا كان للأستاذ يعاني من ضغوط نفسية أو انخفاض في رفايته النفسية، فإنه من الصعب عليه أن يكون على أفضل حال ليقدم أفضل أداء مهني. بالتالي، من الضروري تعزيز رفاية الأستاذ ودعمهم نفسياً من قبل الإدارة المدرسية والمجتمع التعليمي بشكل عام.

وفي النهاية، يمكن القول بأن المرونة العقلية والرفاهية النفسية تشكلان جوانب حيوية من أداء للأستاذ وتأثيرهم على متريصيه. من خلال دعم هذه الجوانب وتشجيع الأستاذ على الاهتمام بصحتهم النفسية، يمكن تعزيز جودة التعليم وتحقيق نتائج إيجابية في البيئة التعليمية التكوينية بشكل عام المهني.

تشير النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي إلى وجود مستويات عالية من الرفاه النفسي والمرونة العقلية والأداء المهني بين موظفي مراكز التكوين المهني، مما يتيح لنا إجراء مناقشة شاملة حول كيفية ارتباط هذه النتائج بالدراسات السابقة والإطار النظري.

قبول الفرضيات الفرعية

الرفاه النفسي:

تم قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تؤكد أن "يتمتع الموظفون بمراكز التكوين المهني بمستويات عالية من الرفاه النفسي". هذه النتيجة تتوافق مع دراسات سابقة مثل دراسة

[سميث وزملاءه (2018)] التي وجدت أن الرفاه النفسي يعزز الإبداع والإنتاجية في مكان العمل. يشير ذلك إلى أن تحسين صحتهم النفسية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأداء العام للمؤسسة.

المرونة العقلية:

الفرضية الثانية التي تفيد بأن "يتمتع الموظفون بمراكز التكوين المهني بمستويات عالية من المرونة العقلية" لقيت قبولاً أيضاً. هذه النتيجة تدعم ما رآته دراسة [جونز (2017)] التي أكدت على أن المرونة العقلية تعد مفتاحاً للتكيف مع المتغيرات والتحديات اليومية في العمل. القوى الذهنية للموظفين تساعدهم في مواجهة الضغوط والتغيرات بسرعة وفعالية.

الأداء المهني:

كذلك، تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي توضح أن "يتمتع الموظفون بمراكز التكوين المهني بمستويات عالية من الأداء المهني". هذه النتائج تتماشى مع دراسة [أحمد (2020)] التي أظهرت أن يساهم كل من المرونة والرفاه النفسي في الأداء المهني. يقدم الأداء العالي دليلاً إضافياً على فائدة خلق بيئة عمل صحية وداعمة.

قبول الفرضية العامة

تم قبول الفرضية العامة التي تقول إن "تساهم المرونة العقلية والرفاهية النفسية في الأداء المهني لأساتذة التكوين المهني". يرتبط هذا بنتائج دراسة [ويلسون وباركر (2019)] التي وجدت أن الدمج بين الرفاه النفسي والمرونة العقلية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة مستوى الالتزام من الموظفين.

العلاقة بين المتغيرات

عدم وجود علاقة بين المرونة العقلية والأداء المهني: تشير النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة العقلية والأداء المهني. هذا يتفق مع دراسات سابقة مثل

[مارش وجيه (2021)] التي أفرت بأن المرونة قد تكون مؤشراً على القابلية للتكيف، لكنها ليست ضماناً للأداء الجيد.

وجود علاقة بين الرفاهية النفسية والأداء المهني: بينما تدعم النتائج وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الرفاهية النفسية والأداء المهني. هذا يشبه النتائج التي توصلت إليها دراسة [زولي وزملاءه (2022)] التي ذكرت أن رفاهية الفرد النفسية تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الأداء والإنجاز.

تظهر نتائج هذه الدراسة أنه يجب التركيز بشكل أكبر على تعزيز الرفاه النفسي والمرونة العقلية بين أساتذة التكوين المهني، نظراً لأهميتهما في تحسين الأداء المهني. تكشف الأبحاث السابقة عن تشابك هذه العوامل، مما يسهل فهم كيفية تحسين البيئة التعليمية وتأثيرها على جودة العمل.

التوصيات التي تركز على هذه النتائج تشمل تطوير برامج تدعم الصحة النفسية وتعزيز المرونة العقلية، مما يساعد على تحقيق أداء مهني يرقى إلى الطموحات. كما ينبغي توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل عوامل إضافية تؤثر في العلاقة بين هذه المتغيرات، وكذلك النظر في كيفية تأثير السياق الثقافي والاجتماعي على هذه الديناميكيات.

خاتمة:

بشكل عام، يمكن القول أن المرونة العقلية والرفاهية النفسية تلعبان دوراً بالغ الأهمية في تحسين الأداء المهني ل الاستاذ. فعندما يكون لدى الاستاذ قدرة على التعامل مع التحديات والضغوطات اليومية بشكل إيجابي وصحيح، ويتمتع بحالة نفسية جيدة ورفاهية نفسية، يكون قادراً على تقديم أفضل أداء في مجال التعليم والتكوين وتحقيق نتائج إيجابية للمتريصين.

لذا، يجب على الاستاذ السعي للحفاظ على صحته النفسية والعقلية من خلال تطوير مهارات الاستجابة والتكيف مع التحديات، وتبني مواقف إيجابية وتفاؤلية تساعده على التعامل بفعالية مع مختلف المواقف. كما ينبغي عليه العناية برفاهيته النفسية والاهتمام بالجوانب الشخصية والاجتماعية والصحية من أجل تعزيز أدائه المهني وتحقيق النجاح في مهنته كأستاذ.

وتتضح أهمية المرونة العقلية والرفاهية النفسية في تأثيرهما الإيجابي على الأداء المهني للاستاذ من خلال تعزيز قدرته على التكيف مع تحديات العمل والحياة. تلعب المرونة العقلية دوراً حاسماً في تحقيق التوازن النفسي والعاطفي للاستاذ ، مما يؤدي إلى تحسين قدرته على اتخاذ القرارات الصائبة، والتفاعل مع المتريصين والزملاء بطريقة إيجابية وبناءة.

من ناحية أخرى، تعتبر الرفاهية النفسية محركاً هاماً للرضا الوظيفي والإنجاز المهني، إذ تساعد على تعزيز الشعور بالثقة بالنفس والإشباع الشخصي، مما ينعكس إيجاباً على جودة التدريس وتأثيره على تحفيز الطلاب وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الأكاديمية.

بالتالي، يمكن القول إن المرونة العقلية والرفاهية النفسية تعتبران عنصرين رئيسيين في تحسين أداء الاستاذ والتأثير على المناخ التعليمي بشكل إيجابي. ولذلك، يجب على الاستاذ الاهتمام بصحته النفسية والعقلية وتطوير مهاراته في التعامل مع الضغوطات وتحسين رفاهيته النفسية من أجل تحقيق النجاح والتميز في مجال التعليم والتكوين.

ويمكن القول بأن المرونة العقلية والرفاهية النفسية تلعبان دوراً حاسماً في تحسين أداء

الاساتذة وتأثيرهم على المتربصين. فالاستاذ الذي يتمتع بمرونة عقلية يستطيع التعامل بكفاءة مع التحديات المتغيرة في مجال التعليم، بينما يساعده التوازن النفسي على التفاعل بشكل إيجابي مع المنربصين وزملاء العمل والأهل.

إذا كان الاستاذ يعمل على تعزيز المرونة العقلية والرفاهية النفسية لديه، فإنه بذلك سيكون قادرًا على تطوير مهاراته التعليمية والتفاعلية، وبالتالي سيكون أكثر فعالية وإنتاجية في عمله. ومن ثم، فإن دور الإدارة يكمن في دعم وتشجيع الاساتذة على تعزيز هذه الجوانب النفسية المهمة من أجل تحسين جودة التعليم وتحقيق النجاح التكويني للمتربصين.

الاقتراحات.

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقترح الباحث بما يلي:

- تطوير إمكانيات وقدرات أساتذة التكوين المهني، كما المحافظة على هذه القدرات وهذا المستوى والعمل على تطويره وتتميته بشكل دوري.
- تنمية الخبرات المهنية للأساتذة سواء عن طريق الدراسة وورش العمل الدورية.
- توفير الإمكانيات والمستلزمات اللازمة لتطوير الأداء المهني للأساتذة.
- العمل على بناء البرامج الإرشادية لزيادة الرفاهية النفسية مما يساهم في زيادة مردود العمل.

- تنظيم لقاءات وملتقيات حول الرفاهية النفسية والمرونة العقلية للأساتذة.
- عض التوصيات مثل البرامج التدريبية لتنمية مهارة المرونة العقلية
- هنا بعض التوصيات لتنمية مهارة المرونة العقلية للمعلمين من خلال البرامج

التدريبية:

- برامج تعليمية حول التحكم في الضغوط: يمكن تنظيم دورات تدريبية تساعد المعلمين على فهم كيفية التعامل مع الضغوط والتحكم فيها، وذلك من خلال تقنيات مثل التأمل والتنفس العميق والتمارين البدني.
- برامج توعية بالصحة النفسية: يمكن تنظيم ورش عمل وندوات توعية بأهمية الصحة النفسية وطرق العناية بها، وكيفية تحسين الرفاهية النفسية لدى المعلمين.
- برامج تدريبية لتعزيز التفكير المرن: يمكن تقديم دورات تدريبية حول كيفية تعزيز التفكير المرن والمرونة العقلية، وممارسة القبول والتكيف مع التحديات بشكل إيجابي.
- برامج تعزيز القدرة على التكيف: يمكن توفير برامج تدريبية للمعلمين لتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغييرات السريعة في بيئة العمل التعليمية.
- برامج تعزيز العلاقات الإيجابية: برامج تدريبية تساعد المعلمين على بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والطلاب والأهل، مما يعزز دعمهم النفسي ويحسن أدائهم المهني.

- هذه التوصيات يمكن تنفيذها عن طريق التعاون مع مراكز تدريبية متخصصة أو المؤسسات التعليمية المتخصصة في تنمية المهارات النفسية والعقلية للمعلمين. تلك البرامج التدريبية يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة في تعزيز المرونة العقلية للمعلمين وتحسين أدائهم المهني في بيئة العمل التعليمية.

المقترحات:

- إجراء مزيد من الدراسات للكشف عن مستوى الرفاهية والمرونة والأداء المهني. اقتراح دراسات للكشف عن مستوى الرفاهية والأداء المهني هنا بعض الاقتراحات لدراسات يمكن إجراؤها للكشف عن مستوى الرفاهية والأداء المهني للمعلمين:
- . دراسة حول تأثير الرفاهية النفسية على أداء المعلمين: يمكن إجراء دراسة لفحص العلاقة بين مستوى الرفاهية النفسية للمعلمين وأدائهم المهني، وكيفية تأثير الرفاهية النفسية على تفاعلهم مع الطلاب وزملاء العمل.
- . دراسة مقارنة بين مستوى الرفاهية والأداء المهني في بيئات تعليمية مختلفة: يمكن إجراء دراسة مقارنة بين معلمين يعملون في بيئات تعليمية متنوعة، لمعرفة كيفية تأثير البيئة التعليمية على مستوى رفاهيتهم وأدائهم المهني.
- . دراسة حول تأثير برامج تدريبية على رفاهية المعلمين وأدائهم المهني: يمكن إجراء دراسة لقياس تأثير البرامج التدريبية المخصصة لتعزيز الرفاهية النفسية للمعلمين على أدائهم المهني ورضاهم الوظيفي.
- . دراسة حول تأثير العوامل البيئية على الرفاهية والأداء المهني: يمكن إجراء دراسة لتحليل تأثير العوامل البيئية مثل الدعم الإداري، والبنية التحتية المدرسية، والعلاقات الزميلية على مستوى الرفاهية والأداء المهني للمعلمين.

- . دراسة حول تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الرفاهية والأداء المهني: يمكن إجراء دراسة لفهم كيفية تأثير التوازن بين الحياة الشخصية والعمل على مستوى الرفاهية والأداء المهني للمعلمين.
- تلك الدراسات يمكن أن توفر رؤى قيمة حول العلاقة بين الرفاهية النفسية والأداء المهني للمعلمين، وتساهم بشكل كبير في تحسين بيئة العمل التعليمية ورفاهية المعلمين.
- . دراسة تأثير المرونة العقلية على الأداء المهني:
- هدف الدراسة: تحليل كيف تؤثر مستويات المرونة العقلية على الأداء في مجالات مختلفة، مثل المبيعات وخدمة العملاء.
 - المخرجات المتوقعة: تقديم توصيات حول كيفية تعزيز المرونة العقلية في فرق العمل.
 - . دراسة العلاقة بين الرفاهية النفسية والإنتاجية:
 - هدف الدراسة: تحقيق في كيفية تأثير الرفاهية النفسية على مستويات الإنتاجية والكفاءة لدى الموظفين.
 - المخرجات المتوقعة: تطوير برامج لتحسين الرفاهية النفسية في بيئات العمل.
 - . دراسة فعالية برامج التدريب على المرونة العقلية:
 - هدف الدراسة: تقييم تأثير برامج التدريب على تطوير المرونة العقلية لدى الموظفين.
 - المخرجات المتوقعة: معايير مقترحة لتصميم برامج التدريب الفعالة.
 - . دراسة تأثير ضغوط العمل على المرونة النفسية:
 - هدف الدراسة: فهم كيف تؤثر ضغوط العمل اليومية على المرونة العقلية والرفاهية النفسية.
 - المخرجات المتوقعة: استراتيجيات للتعامل مع الضغوط وتحسين الأداء.
 - . دراسة العلاقة بين المرونة العقلية والاحترق النفسي:
 - هدف الدراسة: تحليل كيف يمكن للمرونة العقلية أن تساهم في تقليل مستويات الاحتراق النفسي بين الموظفين.

- المخرجات المتوقعة: توصيات لاستراتيجيات دعم التوازن بين العمل والحياة.
 - . دراسة تأثير القيادة على الرفاهية النفسية والمرونة العقلية:
- هدف الدراسة: استكشاف كيف يمكن أن تؤثر أساليب القيادة على تعزيز المرونة والرفاهية في الفرق.
- المخرجات المتوقعة: أدلة عملية للمديرين لتحسين الأداء من خلال تطوير بيئة عمل صحية.
 - . دراسة الاختلافات الثقافية في المرونة العقلية والرفاهية النفسية:
- هدف الدراسة: فحص كيف تؤثر الخلفية الثقافية على مستويات المرونة والرفاهية النفسية لدى الموظفين.
- المخرجات المتوقعة: استراتيجيات متعددة الثقافات لتعزيز الأداء في بيئات العمل المتنوعة.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر المراجع:

1. الزهراني، أ.، & الكشكي، م. (2020). الرفاهية النفسية وعلاقتها بإدارة الذات لدى عينة من الطالبات ذوات الإعاقة بجامعة الملك عبد العزيز. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 28(14).
2. صقر، أ. ع. (2005). السلوك التنظيمي في المنظمات (ط1). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
3. ماهر، أ. (2002). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية للنشر.
4. آل عامر، ح. ب. س. (2009). نظرية الحل الإبداعي للمشكلات تريز TRIZ. عمان: ديبونو للنشر والطباعة والتوزيع.
5. مسعودي، أ. (2016). الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2.
6. أندرسون، ج. أ. (2007). علم النفس المعرفي وتطبيقاته (ترجمة: محمد صبر ورضا مسعد الجمال). الأردن: دار الفر للنشر والتوزيع.
7. مقبالي، إ. ع. (2021، 24 يناير). المرونة العقلية. موقع الخليج. <https://www.alkhaleej.ae>
8. شبلي، ب.، & الرحماني، ر. (2019). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي لدى طلبة الجامعة. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 7(3).
9. حنان، ب.، & نعيم، ب. (2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، 3(2)، جامعة جيجل.
10. معمري، ب. (2020). سيكولوجية الوجود الأفضل أو الرفاه النفسي أو الحياة الطيبة. الكتاب السنوي لشبكة العلوم النفسية العربية، الإصدار الثامن.

11. بوسفط، أ. (2016). الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال. مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
12. توجي، ع. (2021). نظرية الرفاه النفسي في العمل. مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: "الرفاهية من خلال مختلف فضاءات وأعمار تحقيقها"، جامعة بلعباس.
13. سلمان، ث. د. (بدون تاريخ). الإنحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression مفهومه... ونموذج مطبق باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. جامعة بغداد: محاضرات كلية التربية الرياضية.
14. حجازي، س. م. ن. (2006). سيكولوجية الإبداع. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي للطبع والنشر.
15. خرنوب، ف. (2006). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالذكاء الانفعالي والتفائل. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 14(1).
16. خلوف، ز. (2013). الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي. مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 09، 257-276.
17. خوري، ن. (2018-2019). الرفاه النفسي لدى مرتفعي ومنخفضي الشعور بالحدة النفسية من المتقاعدين المصابين بارتفاع ضغط الدم. أطروحة دكتوراه في علم النفس الصحة، جامعة سطيف 2، الجزائر.
18. محمود، خ. ك. (2004). السلوك التنظيمي (ط1). جامعة ويلز، المملكة المتحدة.
19. محمود، خ. ك. (2004). السلوك التنظيمي (ط1). جامعة ويلز، المملكة المتحدة.
20. دعيش، م. ا. (بدون تاريخ). محاضرات في إحصاء وتحليل المعطيات. جامعة سطيف 2.
21. حسن، ر. (2003). إدارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية". بدون طبعة، دار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

22. حسن، ر. ح. ع. (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة. متطلب لنيل درجة الماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
23. الروضي، ع. ك. (2021). نبذة حول نظريات الأداء الوظيفي. متوفر على <https://portal.arid.my/ar-LY> (تاريخ الاطلاع: 2024/04/13).
24. زاري، ص.، & تومي، م. (2010). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء المورد البشري في المؤسسة. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 07، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
25. الزغول، ع. ر. (2012). مبادئ علم النفس التربوي (ط2). الإمارات: دار الكتاب الجامعي.
26. الزيات، ف. (1996). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات.
27. عبد المهدي، س. ع. (2022). العوامل المسهمة في الرفاهية النفسية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية. دراسات تربوية واجتماعية، 28.
28. المري، س. ف. (2018). الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاه النفسي لدى الإناث المصابات بأمراض مزمنة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 2(5)، 339-370.
29. سليمان، س. ع. (2019). الرفاهية النفسية لدي عينة من طالبات الحدود الشمالية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة البحث العلمي في التربية، 20(14).
30. الخناق، س. ع. (2005، مارس). مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية. الملتنقى العلمي الدولي الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر.

31. صليحة، ش. (2009). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة، الجزائر.
32. شند، س. م.، & سلومة، ح. س.، & وهبية، ح. إ. (2013). مقياس الرفاهية النفسية للشباب الجامعي. مجلة الإرشاد النفسي، العدد 36، مصر.
33. شيخي، م. (2014). طبيعة العمل وعلاقته بجودة الحياة: دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات لدى الأستاذ الجامعي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص الانتقاء والتوجيه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
34. لوبيز، ش.، & سنايدر، ك. ر. (2016). القياس في علم النفس الإيجابي: نماذج ومقاييس (ترجمة: صفاء يوسف الأعرس وآخرون). القاهرة: المجلس القومي للترجمة.
35. عبد الباقي، ص. م. (2003). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
36. عبد الوهاب، ص. ش. (2011). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد خاص 20.
37. طه، ط. (2007). التنظيم في الإدارة. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية للنشر.
38. عبد الفتاح، ف. (2003). علم النفس المعرفي بين النظرية والتطبيق (ط1). القاهرة: دار الفكر العربي للنشر، القاهرة، مصر.
39. سعيد، ع. (2009). ضغوط العمل وآثارها على الأداء الوظيفي في شركات الاتصالات الفلسطينية. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
40. كامل، ع. م. (2002). اتجاهات معاصرة في علم النفس. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

41. عبد الوهاب، ص. ش. (2011). المرونة العقلية وعلاقتها بكل من منظور زمن المستقبل وأهداف الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة بحوث التربية النوعية، مصر، 20-78.
42. العتوم، ع. ي. (2012). علم النفس المعرفي: النظرية والتطبيق (ط3). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
43. بهت، ع. (بدون تاريخ). تقييم الأداء: التعريف والأهداف والعملية والطرق والمزايا والعيوب. متوفر على <https://www.questionpro.com/blog/ar>
44. عدي بهت (دس): تقييم الأداء: التعريف والاهداف والعملية والطرق والمزايا والعيوب، متوفر على موقع: <https://www.questionpro.com/blog/ar> (تاريخ الاطلاع: 2024/04/15)
45. علي أحمد أبو الحسن (1996): المحاسبة الادارية المتقدمة: اتخاذ القرارات- تقارير الأداء- تقييم الاداء، الاسكندرية: الدار الجامعية
46. عمر وصفي عقيلي (2005): " إدارة الموارد البشرية المعاصرة "، الأردن: دار وائل للنشر.
47. غنيم، محمد عبد السلام (2005): مفاهيم أساسية في علم النفس المعرفي، الاسكندرية، مصر: مركز الاسكندرية للكتاب
48. ليزا ج. أسبينوول، أرسولا م. ستودينجر (2006): سيكولوجية القوى الإنسانية. تر: صفاء يوسف الأعرس وآخرون. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.
49. محمد سعيد أنور سلطان (2003): السلوك التنظيمي، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.
50. محمد سعيد، سلطان أنور (2003): السلوك التنظيمي، ط 1، الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة

51. محمد علي بن حسن (2017): المرونة العقلية وعلاقتها بالتفكير ما وراء المعرفي لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى، أطروحة ماجستير في علم النفس، جامعة أم القرى، السعودية.

52. محمود، صلاح الدين عرفة (2006): تفكير بلا حدود: رؤى تربوية معاصرة في تعليم التفكير وتعلمه، عمان: عالم الكتب.

53. مخيمر، عايدة محمد علي (1997): التفكير الابتكاري لدى الجنسين في المرحلة الأولى من التعليم الأساسي، أطروحة ماجستير، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، مصر.

54. مدحت أبو النصر (2008): الأداء الإداري المتميز، ط 1، القاهرة: المجموعة العربية للنشر.

55. مرح طاهر شكري، حسن علي (2016): الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظة شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

56. مسعودي أحمد (2016)، "الارتياح النفسي والفعالية الذاتية لدى المعلمين - دراسة ميدانية من وجهة نظر معلمي المدرسة الابتدائية بولاية مستغانم"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 02

57. المصري، محمد (1994): أثر الجنس والاسلوب المعرفي (التصلب، المرونة) على التوافق الشخصي والاجتماعي عند طلبة الجامعة، أطروحة ماجستير، الجامعة الأردنية.

58. مصطفى فاضل وحيد (2017): دافعية الاتقان وعلاقتها بالمرونة المعرفية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القادسية.

59. مفتود سارة & حميزي وهيبه (2023): دور الرفاهية النفسية في المحافظة على الهوية الثقافية لدى طلاب الجامعة دراسة ميدانية بجامعة قسنطينة 2، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 12، العدد 1، جامعة وهران.

60. منى عبد الكريم (2021): " كفاءة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، مجلة كلية الآداب بقنا، العدد 52، الجزء 2.
61. ميار محمد علي (2020): المرونة العقلية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية واتخاذ القرار لدى معلمة الروضة، دراسات في الطفولة والتربية، المجلد 14، العدد 14.
62. نعيمة جمال شمس الرفاعي، عماد الدين محمد السكري (2009): مدى إسهام الوجود الروحي الأفضل والمعرفة الضمنية والمراقبة الذاتية في التنبؤ بالوجود النفسي الأفضل لدى عينة من طلاب الجامعة. المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 19، العدد 6.
63. هاني رسمي جابر (2020): الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، جامعة الخليل. فلسطين.
64. هناء خالد الرقاد (كانون الأول، 2018): الأمن النفسي وعلاقته بالمرونة المعرفية لدى طلبة الصف العاشر بمحافظة البلقاء، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد 41، جامعة بابل، ص 665-677.
65. يحيى مبارك خطاطبة (2018): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدي طلبة جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 54، 2008.
66. عثمانية.، سايحي. (2023). مستوى الرفاهية النفسية لدى طلبة السنة الأولى علوم اجتماعية: دراسة ميدانية جامعة المسيلة. المجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 8(2).
67. بو هديب، محمد بن سعيد. (2018). إدارة الأداء. الطبعة الأولى. ص. 47.

II. المراجع الأجنبية:

1. Aboazoum, Hassan M.E.; Nimran, Umar; Al Musadieq, M. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(7).
2. Ahn, A. J., Kim, B. K., & Park, Y. S. (2008). Asian cultural values gap, cognitive flexibility, coping strategies, and parent-child conflicts among Korean Americans. *Cultural Diversity And Ethnic Minority Psychology*, 14(4), 353-363.
3. Bandura, A. (1989): Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25(5), 729-735.
4. Bandura, A. (1997): *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
5. Bembenutty, H. (2007). Self-regulation of learning and academic delay of gratification: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Advanced Academics*, 18(4), 586–616.
6. Bock, A., Cartwright, K. B., Gonzalez, C., O'Brien, S., Robinson, M. F., Schmerold, K., Shriver, A. (2015). The Role of Cognitive Flexibility in Pattern Understanding. *Journal of Education and Human Development*, 4(1), 19-25.
7. Cañas, J.J., Antoli, A., Fajardo, I. and Salmeron, L. (2005). Cognitive inflexibility and the development and use of strategies for solving complex dynamic problems: effects of different types of training. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 6(1), 95-108.
8. Cañas, J.J., Fajardo, I., Salmeron, L. (2006). Cognitive Flexibility. *Department of Experimental Psychology*, 296 -301.
9. Cartwright, K. B., Coppage, E. A., Lane, A. B., Singleton, T., Marshall, T. R., Bentivegna, C. (2016). Cognitive flexibility deficits in children with specific reading comprehension difficulties. *Contemporary Educational Psychology*, Available online 7 March 2016, ISSN 0361-476X, <http://dx.doi.org/10.1016/j.cedpsych.2016.01.003> .
10. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990): Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological Review*, 97(1), 19–35. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.97.1.19>
11. Chevalier, N., & Blaye, A. (2009). Setting Goals to Switch Between Tasks: Effect of Cue Transparency on Children's Cognitive Flexibility. *Developmental Psychology*, 45(3), 782-797 .

12. Chung, M. (2000): The Developmental Self-Regulated Learning. *Cassia Pacific Education Review*, Vol. I, No. I, P. 55 -60.
13. Cobb, S., Darracott, C., Michaels, J. (2016). Can Your Cognitive Style Influence Your Faith? Religiosity's Association with Cognitive Flexibility and Action Identification. Paper presented at :the Society for Personality and Social Psychology Annual Convention, San Diego.
14. Cognitive Flexibility Hypertext Learning, Idea Group InC
15. Edwards, S., Ngcobo, H., Edwards, D., & Palavar, K. (2005). Exploring The Relationship Between Physical Activity, Psychological Well-being and Physical Self-perception in Different Exercise Groups, *South Africa Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 27(1), 75-90
16. Figueroa, I.J., Youmans, R.J., & Shaw ,T.H. (2014). Cognitive flexibility and sustained attention: See something, say something (even when it's not there) *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society*, 58(1), 954-958.
17. Garcia, T., & Pintrich, P. R. (1994). Regulating motivation and cognition in the classroom: The role of self-schemas and self-regulatory strategies. In D. H. Schunk & B. J. Zimmerman (Eds.), *Self-regulation of learning and performance: Issues and educational applications* (pp 127–153). Lawrence Erlbaum Associates, Inc
18. Goetter, E. (2010). An Empirical Investigation of Depressive Rumination: Implications for Cognitive Flexibility. Problem Solving and Depression. Master Thesis, Faculty of Drexel University
19. Hefferon & Boniwell .(2011). *Positivf psychology : Theory , Research and Applications . England . British library . Pp1-17*
20. Kruglanski, A. W., Thompson, E. P., Higgins, E. T., Atash, M. N., Pierro, A., Shah, J. Y., & Spiegel, S. (2000). To "do the right thing" or to "just do it": Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 793–815. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.793>
21. Laveault, D. et Grégoire, J. (2002). *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation* (2e éd.). Bruxelles : De Boeck.
22. Le Robert (2008): dictionnaire de français, Maury-Imprimeur
23. Moser, B. (2008). Skill Acquisition in Interpreting. *The Interpreter and Tranlator Trainer*, 2(1), 1 – 28
24. Müller, B.C., Gerasimova, A., Ritter, S.M. (2016). Concentrative Meditation Influences Creativity by Increasing Cognitive Flexibility. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 10(3), 278-286.
25. Nonconscious, No. 1, PP. 30-36

26. PERFORMANCES, MANAGEMENT (2001): In the Australian public, Management, Advisory, Gommietuee, commonwealth of Australia.
27. Ran, R. Hassin (2009). Social Cognition, Automatic and Flexible, Nonconscious Goalpursuit
28. Slama, H., Deliens, G., Schmitz, R., Peigneux, P., Leproult, R. (2015). Afternoon Nap and Bright Light Exposure Improve Cognitive Flexibility Post Lunch. PLOS ONE, 10(5), 1-16.
29. Spiro, R. J., Collins, B. P & Ramchandran, A. R. (2007) Modes of Openness and Flexibility in
30. Spiro, R.J., Feltovich, P. J, Jacobson, M. J, & Coulsson, R. J. (1992). Cognitive Flexibility, Constructivism and hypertext. Retrieved on 11/03/2019 from: <https://postgutenberg.typepad.com/files/spiro92.pdf> .
31. Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080–1102. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.07.004>
32. Stewart, T. M., MacIntyre, W. R., Galea, V. J., & Steel, C. H. (2007). Enhancing Problem-Based Learning Designs with a Single E-Learning Scaffolding Tool: Two case studies using Challenge FRAP. *Interactive Learning Environments*, 15(1), 77-99
33. World Health Organization. (1997): WHOQOL Measuring Quality of Life. Geneva: World Health Organisation.
34. Yucel, Ö., Karahoca, D., Karahoca, A. (2016). The effects of problem based learning on cognitive flexibility, self-regulation skills and students' achievements. *Global Journal of Information Technology*, 6(1), 86-93.
35. Zimmerman, B. (2000). Attaining self-regulation: A social-cognitive perspective. In M. Boekaerts, P. Pintrich, & M. Zeidner, (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 13– 39). San Diego, Calif, USA: Academic Press.
36. Zimmerman. B. J. (1990). 'Self-regulated learning and academic achievement: An overview, *Educational Psychologist*, 25 (1), United States: Lawrence Erlbaum Associates', http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep2501_2
37. Seligman, M. (1990). *Learned Optimism. Principles of Positive Psychology*. New York: Free
38. Tedeschi, R., & Calhoun, L. (1996). Post-Traumatic Growth: Conceptual Framework and Empirical Evidence. *American Journal of Psychiatry*, 153(6), 806-812.

39. Maddi, S., & Kobasa, S. (1984). Psychological Hardiness and the Resilient Person: A Longitudinal Study. *American Journal of Psychology*, 137(2), 220-222.
40. Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
41. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
42. Bandura, A. (1991). *Self-Regulation: The Exercise of Influence*. New York: Wiley.
43. Ryff, C. (1989). Psychological Well-Being: An Introduction to Theory and Research. *American Psychologist*, 14(2), 143-165.
44. Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. *Psychological Science*, 1(1), 5-15.
45. Kahneman, D. (2004). A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method. *Psychological Science*, 59(3), 218-230.286 .
46. Diener, E. (1984). Subjective Well-Being: Psychological Assessment. *Psychological Science*, 35(2), 278-
47. Fredrickson, B. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
48. Eysenck, M. (1991). Personality and Well-Being: The Role of Personality Traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 501-510.
49. Achor, S. (2010). *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*. Harvard Business Review Press.
50. Inglehart, R. (1997). *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton University Press.

51. Latham, F., & Locke, E. (1990). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *Psychological Bulletin*, 45(3), 322-335.
52. Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292.
53. Locke, E., & Latham, G. (2004). What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
54. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 253-272.
55. Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Psychology: The Science of Mind and Behavior*, 52(1), 8-21.
56. Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
57. Collins, J., & Porras, J. (1996). Building Your Company's Vision. *Harvard Business Review*, 74(5), 65-77.
58. Hackman, J. R., & Edmondson, A. (2006). Useful Teamwork: The Relationship Between Team Dynamics and Performance. *American Psychologist*, 61(2), 243-260.
59. Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.
60. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
61. Blair, C., & Wiggins, L. W. (2020). The role of cognitive flexibility in coping and well-being: An integrative review. *Personality and Individual Differences*, 164, 110098.
62. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
63. Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Well-being, resilience, and job performance. *Organizational Psychology Review*, 1(3), 309-314.

64. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
65. Martin, L. (2013). *Mental Toughness: The Mindset That Drives Winning*. New York: HarperCollins.
66. Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Averse Events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
67. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-
68. Reference: Wagnild, G. M., & Jessica, A. (2003). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 11(2), 113-128.
69. Reference: Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
70. Reference: Windle, G. (2010). What is resilience? A review and concept analysis. *Rehabilitation Psychology*, 55(2), 234-241..
71. Reference: Smith, B. W., & Zautra, A. J. (2008). Resilience: A New Paradigm for Mental Health Research. *American Journal of Public Health*, 98(5), 830-835.

الملاحق

الملحق (1):

مقياس المرونة العقلية:

م	العبارة	موافق جداً	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق جداً
1	أسمى لفهم مكونات المشكلة لأصل إلى حلها.					
2	أحاول الوصول إلى حلول المشكلة حتى لو بدت لي أنها مستحيلة					
3	يمكنني تغيير طريقة تفكيري حول المشكلة التي تواجهني					
4	أعمل على إعادة ترتيب المشكلة لأصل إلى حلها					
5	أحاول التعامل مع المواقف التي تواجهني لكي أتمكن من حلها					
6	تحليل المشكلة إلى عناصر بسيطة يسهم في إنتاج أفكار متنوعة لحلها					
7	الحوارات حول مواقف ما تجعلني أكثر قدرة على إنتاج الأفكار المتوقعة					
8	أوظف مهاراتي الشخصية التي تتناسب مع المشكلات التي تواجهني للوصول للحل .					
9	أسمى لتكوين ارتباطات بين أفكارني تجاه موقف ما وأنماط سلوكي					
10	أستطيع التعامل مع الظروف الطارئة التي تواجهني في المواقف المختلفة .					
11	تكرار الأنماط السلوكية في مهاراتي الحياتية تسهم في تنوع أفكارني وحدثاتها					
12	الفرد الذي يتمسك برأيه تجاه موقف ما بعد جانداً فكرياً					
13	أستطيع التوقف عن الاستمرار في حل مشكلة ما و أتكيف مع الحلول المقترحة الجديدة .					

				أسمى لإنتاج أكبر قدر من الأفكار المتنوعة حول أي مشكلة تواجهني	14
				أهتم بالأفكار المتنوعة حتى لو كانت هريبة حول المشكلة التي تواجهني	15
				يمكنني تطوير الفكرة لكي تتناسب مع الموقف الذي يواجهني	16
				أسمح لأفكاري بالخروج من الأطارات المحددة أثناء مراجعتي للمشكلة	17
				يمكنني الانتقال بين الأفكار طالما يبيدني ذلك في مواجهة موقف ما	18
				استخدم الأفكار غير التقليدية في مواجهة مشكلة ما طالما يسهم ذلك في حلها	19
				لدي قناعة أن تنوع أفكاري يعد تميزاً	20
				أفضل تغيير اتجاهاتي نحو موضوع ما إذا كان التغيير يؤدي إلى نتائج إيجابية	21
				أفضل تكرار محاولاتي لحل المشكلة مهما كلفني ذلك من وقت وجهد	22
				استخدمني لأكثر من فكرة في مواجهة موقف ما يدفعني لمواجهة مواقف أخرى	23
				تكراري في تنويع أفكاري حول المواقف التي تواجهني تخرجني من الجمود الفكري	24
				أسمى أن أنتج أكبر قدر من الأفكار حول موضوع ما عند مشاركة زملائي	25
				أكون جامداً وغير مكترث إذا تفهيت بأفكاري .	26

الملحق رقم (02):

مقياس الرفاه النفسي:

وافق	وافق بدرجة متوسطة	وافق بدرجة قليلة	ارفض بدرجة قليلة	ارفض بدرجة متوسطة	ارفض بشدة	البنود
						1 اعبّر عن آرائي وان كانت معارضة لآراء معظم الناس
						2 لا تتأثر قراراتي عادة بما يفعله الآخرون
						3 لدي ثقة في آرائتي حتى ولو كانت مخالفة لآراء الأغلبية
						4 ان اكون سعيدا مع نفسي أكثر أهمية من ان يتقبلني الآخرون
						5 أنا أشعر بالقلق فيما يعتقد الآخرون عني او تجاهي
						6 غالبا أغير رأيي في القرار الذي يعترضه عائلتي واصدقائي
						7 من الصعب بالنسبة لي للتعبير عن آرائتي الخاصة بشأن الموضوعات المثيرة للنقاش
						8 اجيد إدارة مسؤولياتي اليومية
						9 اهتم عموما بأحوالي المالية والشخصية
						10 اتحكم بوقتي لدرجة التمكن من القيام بكل شيء
						11 يمكنني خلق أسلوب حياة نفسي يروق لي كثيرا

						12) لا اشعر بالراحة مع الناس والمجتمع من حولي 153
						13) غالبا ما أشعر أن مسؤولياتي ترهقني
						14) أجد صعوبة في ترتيب أمور حياتي بالطريقة التي ارضي بها نفسي
						15) من المهم ان نتحدى بالتجارب الجديدة الطريقة التي نفكر بها في أنفسنا
						16) اشعر بانني تطورت كثيرا كشخص مع مرور الوقت
						17) انا لا اهتم بالنشاطات التي تزيد من خبراتي
						18) لا ارغب في ان اجرب طرق جديدة للقيام بالأشياء فحياتي على ما يرام
						19) عندما افكر في امري، اجد انني كشخص لم اتحسن كثيرا وذلك على مر السنين
						20) لا استمتع بالمواقف الجديدة التي تتطلب مني تغيير طريقي المألوفة عند القيام بالأشياء
						21) هنالك صدق في المثل "أنه لا يمكن تعليم شخص تقدم في العمر حيل جديدة"
						22) معظم الناس يروني محب وحنونا
						23) أستمتع بالمحادثات المتبادلة مع أفراد العائلة أو الأصدقاء
						24) يصفني الناس بانني شخص كريم ومستعد لأشارك بوقتي مع الآخرين 154
						25) أعلم بأنه يمكنني الثقة بأصدقائي وأنهم يمكنهم ان يتقوا بي
						26) غالبا ما أشعر بالوحدة بسبب قلة اصدقائي

						المقربين الذين اشاركهم اهتماماتي
						27) ليس لدي كثير من الناس الذين يرغبون في الاستماع لي عندما اكون في حاجة إلى الحديث معهم
						28) يبدو لي أن معظم الناس لديهم أصدقاء أكثر مني
						29) أشعر بنشاط اكبر حينما انفذ الخطط التي اضعتها بنفسني
						30) أنا أستمتع بوضع خطط للمستقبل والعمل على تحقيقها في الواقع
						31) أنا أميل إلى التركيز على الحاضر، لأن المستقبل يقودني الى المشاكل
						32) تبدو نشاطاتي اليومية غالبا تافهة وغير مهمة بالنسبة لي
						33) لا يراودني شعور جيد حيال ما انا بصدد انجازه في الحياة
						34) اعتدت أن اضع أهدافا لحياتي، ولكن تبدو لي الآن مضيعة للوقت
						35) اشعر احيانا انني فعلت كل ما يلزم فعله في الحياة
						36) ارتكبت بعض الاخطاء في الماضي، ولكن اشعر أن كل شيء سار على أفضل صورة
						37) الماضي بتقلباته من نجاح وفشل ، ولكن لا أرغب في تغييره
						38) عندما أقارن نفسي مع الأصدقاء والمعارف، أشعر أنني راض عن نفسي

						39) بشكل عام، اشعر بالثقة والإيجابية حول نفسي
						40) أشعر أن الكثير من الناس الذين أعرفهم قد استفادوا من الحياة أكثر مني
						41) أشعر بخيبة أمل من انجازاتي في الحياة
						42) ربما لا يكون تقديري لذاتي ايجابي كما يشعر الآخرون اتجاه انفسهم

الملحق رقم (03):

مقياس الأداء المهني

درجة	بدرج	بدرجة	بدرج	بدرجة	أبعاد ومؤشرات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين .	رقم
قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
<p>البعد الأول: جودة الأداء : عند المرشد التربوي في ضوء ما يملكه من إمكانيات وخبرات أكاديمية وفنية وشخصية لتحقيق الأهداف الإرشادية والتربوية .</p>						
					أحاول جاهداً تبصير الطلبة بأهداف التوجيه والإرشاد المدرسي	1
					أسعى لتكوين علاقات مهنية مع الطلبة	2
					أعمل على تقديم خدمات إرشادية وحل المشكلات السلوكية لدى الطلبة	3
					ألتزم بالخطة السنوية للعملية الإرشادية	4
					اهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي	5
					أضع خطة لإنجاز العمل الإرشادي	6
					أسعى لتكوين علاقات مهنية مع أولياء الأمور	7
					أعمل على دعم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة	8
					أحاول التعايش مع المواقف التي تواجهني كي أتمكن من حلها	9
					أستخدم أفكاراً غير تقليدية في مواجهة مشكلة ما	10
<p>البعد الثاني: الجانب الإداري : هو عملية تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية من خلال التخطيط والتنظيم والرقابة الإدارية .</p>						
					أحترم مواعيد العمل والتزم بها	11
					أستطيع تحديد الحالات التي تحتاج إلى تحويل إلى المؤسسات الخاصة	12
					أتمتع كمرشد بالمرونة في تنفيذ التعليمات الإدارية	13
					أنظم عملي وسجلاتي أولاً بأول	14
					أتمتع بروح القيادة والقدرة علي إدارة الأفراد	15
					الإمكانات والموارد اللازمة لأداء عملي متوفرة في المدرسة	16
					واجبات العمل المطلوبة واضحة ومحددة	17
					أستطيع طرح البدائل المناسبة للموقف الإرشادي	18
					أمتلك القدرة علي تطويع الخطة الإرشادية كلما اقتضى الأمر	19
					أمتلك القدرة علي اكتشاف الجوانب الايجابية للمسترشدين	20
<p>البعد الثالث الجانب النفسي للأداء المهني : هو مجموعة من المؤشرات والسلوكيات يشعر بها المرشد التربوي تدل على مستويات الرضا الوظيفي .</p>						

درجة قليلة جداً	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جداً	أبعاد ومؤشرات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين .	رقم
					أشعر بالأمن والاستقرار النفسي أثناء ممارسة مهنتي	21
					أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي	22
					أسيطر على انفعالاتي وأضبطها في المواقف المختلفة	23
					أشعر بالانسجام والتكيف مع مهنة الإرشاد	24
					أشعر بالقناعة والرضا عن عملي في التوجيه والإرشاد	25
					أشعر بالاعتزاز داخل مدرستي	26
					أتعرف على مشاعري وأعبر عنها بصراحة ووضوح	27
					أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قساوة وتبلداً في مشاعري	28
					أشعر بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع الطلبة	29
					أشعر بالتوتر أثناء تعاملي مع الطلبة طوال اليوم	30
البعد الرابع : أثر الحوافز والترقيات على الاداء المهني : هي عملية استطلاع آراء المرشدين التربويين على مستوى رضاهم عن الحوافز والترقيات.						
					أشعر بالرضا عن راتبي الذي أتقاضاه	31
					أعتقد أن نتائج تقييم الأداء السنوي هي المعيار الأساسي لمنح الحوافز والمكافآت	32
					أشعر بالإنصاف والعدالة لنتيجة تقييم أدائي السنوي	33
					أشعر بالرضا والقبول عن درجتي الوظيفية	34
					أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها	35
					الراتب يتناسب مع معدلات غلاء المعيشة	36
					أجد أن نتائج تقييم الأداء الايجابية تحفزني وتدفعني للعمل بكفاءة	37
					أعتقد أنه لا تسود الوساطة والمحاباة في منح الحوافز والمكافآت	38
					أرى أن التدرج الوظيفي مناسب في قانون الحوافز والترقيات	39
					أشعر بأن راتبي أقل من رواتب زملائي في المؤسسات الأخرى	40

الملحق رقم (04):

نتائج الدراسة

الصدق والثبات لمقياس الرفاه النفسي:

المقارنة الطرفية

Group Statistics

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	مجموعة دنيا	10	143.2000	5.80804	1.83666
	مجموعة عليا	10	196.5000	10.23339	3.23608

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	4.578	.046	-14.324	18	.000	-53.30000	3.72096	61.11745	-45.48255
	Equal variances not assumed			-14.324	14.253	.000	-53.30000	3.72096	61.26739	-45.33261

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	42

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.760
		N of Items	21 ^a
	Part 2	Value	.728
		N of Items	21 ^b
	Total N of Items		42
Correlation Between Forms			.696
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.821
	Unequal Length		.821
Guttman Split-Half Coefficient			.820

a. The items are: VAR00001, VAR00003, VAR00005, VAR00007, VAR00009, VAR00011, VAR00013, VAR00015, VAR00017, VAR00019, VAR00021, VAR00023, VAR00025, VAR00027, VAR00029, VAR00031, VAR00033, VAR00035, VAR00037, VAR00039, VAR00041.

b. The items are: VAR00002, VAR00004, VAR00006, VAR00008, VAR00010, VAR00012, VAR00014, VAR00016, VAR00018, VAR00020, VAR00022, VAR00024, VAR00026, VAR00028, VAR00030, VAR00032, VAR00034, VAR00036, VAR00038, VAR00040, VAR00042.

الصدق والثبات المرونة العقلية.

Group Statistics

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات	مجموعة دنيا	10	79.8000	7.84290	2.48014
	مجموعة عليا	10	111.2000	10.04213	3.17560

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
الدرجات	Equal variances assumed	.992	.332	-7.793	18	.000	31.40000	4.02934	39.86532	22.93468
	Equal variances not assumed			-7.793	17.002	.000	31.40000	4.02934	39.90108	22.89892

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	26

الصدق والثبات مقياس الأداء المهني:

Correlations

		المجموع	الأول_البعد	الثاني_البعد	الثالث_البعد	الرابع_البعد
المجموع	Pearson Correlation	1	.717**	.788**	.505**	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001
	N	40	40	40	40	40
الأول_البعد	Pearson Correlation	.717**	1	.474**	.077	.251
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.638	.118
	N	40	40	40	40	40
الثاني_البعد	Pearson Correlation	.788**	.474**	1	.284	.181
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.075	.265
	N	40	40	40	40	40

ge_الثا_البعد	Pearson Correlation	.505**	.077	.284	1	-.106-
	Sig. (2-tailed)	.001	.638	.075		.517
	N	40	40	40	40	40
البعد_الرابع	Pearson Correlation	.503**	.251	.181	-.106-	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.118	.265	.517	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	40

المرونة العقلية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المرونة	160	96.3938	9.83006	.77713

One-Sample Test

Test Value = 78

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المرونة	23.669	159	.000	18.39375	16.8589	19.9286

الجنس * المرونة

المرحلة	الجنس	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
المرونة	ذكر	96.4824	85	9.99835	76.00	130.00
	أنثى	96.2933	75	9.70201	59.00	129.00
	Total	96.3937	160	9.83006	59.00	130.00

الخبرة * المرونة

المرحلة	الخبرة	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
المرونة	سنوات 15 أقل	96.5610	41	10.85138	59.00	130.00
	10 إلى أقل من 5	96.1190	42	8.72396	79.00	119.00
	سنوات 15 إلى أقل من 10	96.3514	37	9.21115	76.00	118.00
	سنة فما فوق 15	96.5500	40	10.71053	79.00	129.00
	Total	96.3937	160	9.83006	59.00	130.00

السن * المرونة

المرحلة	السن	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
المرونة	سنة 30 أقل	96.0000	16	8.01665	84.00	111.00

40 إلى أقل من 30 من	96.3571	70	9.93024	59.00	130.00
سنة 50 إلى أقل من 40 من	96.1321	53	9.78035	79.00	119.00
سنة فما فوق 50	97.4762	21	11.38253	76.00	129.00
Total	96.3937	160	9.83006	59.00	130.00

الرفاهية النفسية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرفاه	160	171.0125	15.42561	1.21950

One-Sample Test

Test Value = 147

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الرفاه	19.690	159	.000	24.01250	21.6040	26.4210

الجنس * الرفاه

الرفاه	الجنس	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	ذكر	169.7412	85	14.84215	132.00	213.00
	أنثى	172.4533	75	16.03905	132.00	213.00
	Total	171.0125	160	15.42561	132.00	213.00

الخبرة * الرفاه

الرفاه	الخبرة	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	سنوات 15 أقل	172.3171	41	17.73759	132.00	213.00
	10 إلى أقل من 5 من	170.6429	42	13.43788	148.00	213.00
	سنوات 15 إلى أقل من 10 من	170.3784	37	15.86112	132.00	200.00
	سنة فما فوق 15	170.6500	40	14.92984	134.00	195.00
	Total	171.0125	160	15.42561	132.00	213.00

السن * الرفاه

الرفاه	السن	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
	سنة 30 أقل	170.8750	16	18.60779	132.00	204.00
	40 إلى أقل من 30 من	170.9714	70	14.39502	137.00	213.00
	سنة 50 إلى أقل من 40 من	170.7170	53	14.71966	132.00	200.00
	سنة فما فوق 50	172.0000	21	18.77498	134.00	213.00
	Total	171.0125	160	15.42561	132.00	213.00

الأداء المهني

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاداء	160	154.2188	16.48619	1.30335

One-Sample Test

Test Value = 140

	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الاداء	10.909	159	.000	14.21875	11.6446	16.7929

الجنس * الاداء

الاداء	الجنس	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
الاداء	ذكر	154.4471	85	16.88583	120.00	216.00
	أنثى	153.9600	75	16.13075	124.00	209.00
	Total	154.2188	160	16.48619	120.00	216.00

الخبرة * الاداء

الاداء	الخبرة	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
الاداء	سنوات 5 اقل	154.4146	41	18.27016	124.00	216.00
	10 الى اقل من 5	155.3095	42	16.38930	120.00	209.00
	سنوات 15 الى اقل من 10	153.3243	37	12.71275	131.00	178.00
	سنة فما فوق 15	153.7000	40	18.21552	123.00	209.00
	Total	154.2188	160	16.48619	120.00	216.00

السن * الاداء

الاداء	السن	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
الاداء	سنة 30 اقل	154.0000	16	19.12416	129.00	202.00
	40 الى اقل من 30	153.3571	70	17.08634	120.00	216.00
	سنة 50 الى اقل من 40	156.7170	53	15.59632	127.00	209.00
	سنة فما فوق 50	150.9524	21	14.71216	123.00	178.00
	Total	154.2188	160	16.48619	120.00	216.00

الفرضية الرئيسية الانحدار المتعدد

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الاداء	154.2188	16.48619	160
الرفاه	171.0125	15.42561	160
المرونة	96.3938	9.83006	160

Correlations

	الإداء	الرفاه	المرونة
Pearson Correlation	الإداء	1.000	.425
	الرفاه	.425	1.000
	المرونة	-.114-	-.143-
Sig. (1-tailed)	الإداء	.	.000
	الرفاه	.000	.
	المرونة	.076	.035
N	الإداء	160	160
	الرفاه	160	160
	المرونة	160	160

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 ^a	.184	.173	14.98962

a. Predictors: (Constant), الرفاه, المرونة

b. Dependent Variable: الأداء

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7939.216	2	3969.608	17.667	.000 ^b
	Residual	35276.127	157	224.689		
	Total	43215.344	159			

a. Dependent Variable: الأداء

b. Predictors: (Constant), الرفاه, المرونة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	86.612	19.038		4.550	.000			
	الرفاه	.446	.078	.418	5.731	.000	.425	.416	.413
	المرونة	-.090-	.122	-.054-	-.740-	.461	-.114-	-.059-	-.053-

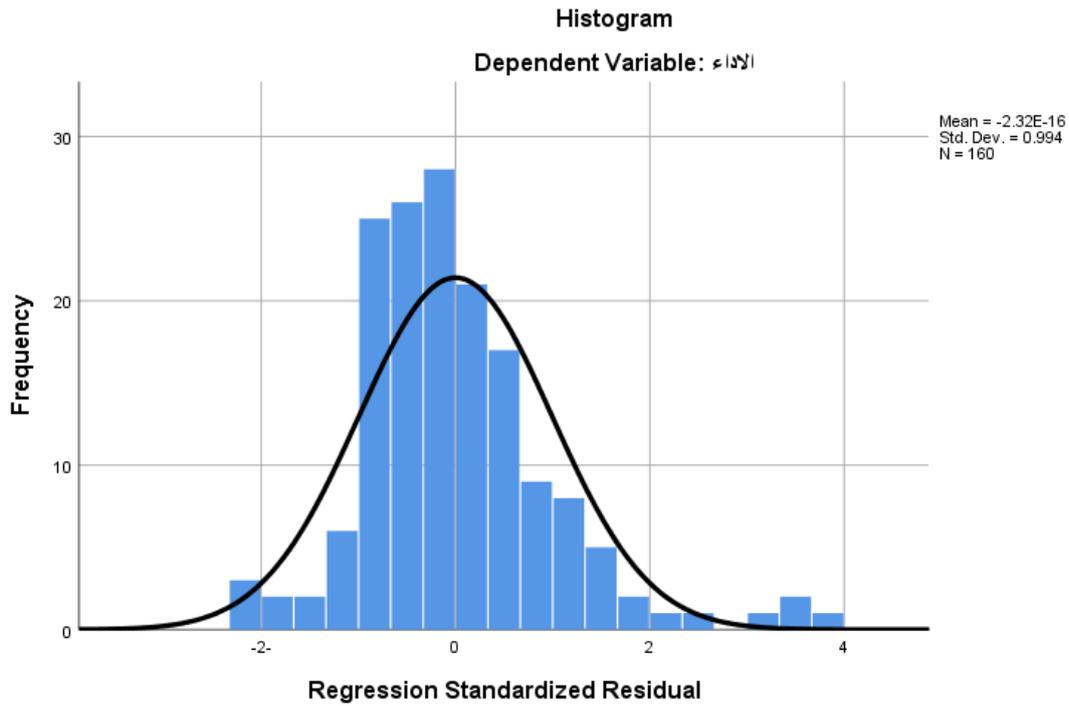
a. Dependent Variable: الأداء

Residuals Statistics^a

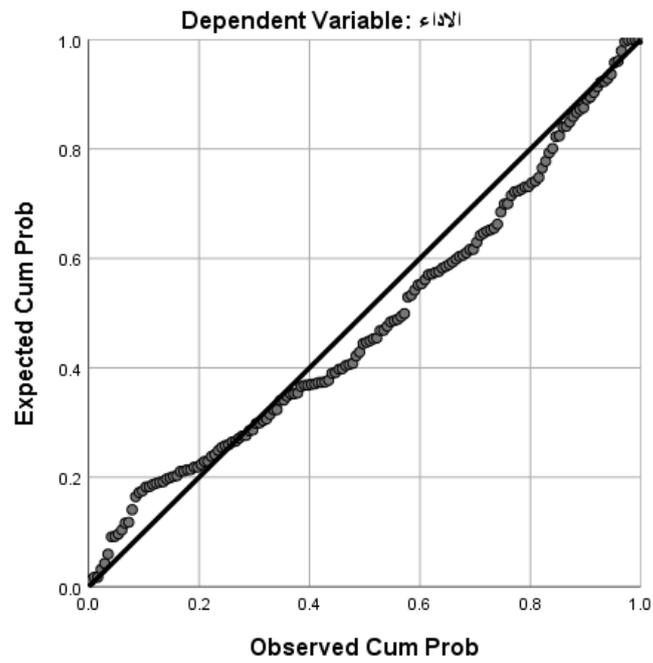
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	135.1270	173.8056	154.2187	7.06627	160
Std. Predicted Value	-2.702-	2.772	.000	1.000	160
Standard Error of Predicted Value	1.188	5.139	1.939	.676	160
Adjusted Predicted Value	133.6277	173.5619	154.2581	7.04538	160

Residual	-34.23754-	56.93263	.00000	14.89505	160
Std. Residual	-2.284-	3.798	.000	.994	160
Stud. Residual	-2.299-	3.817	-.001-	1.002	160
Deleted Residual	-34.67867-	57.48524	-.03930-	15.15416	160
Stud. Deleted Residual	-2.331-	3.994	.002	1.017	160
Mahal. Distance	.005	17.697	1.988	2.497	160
Cook's Distance	.000	.054	.006	.010	160
Centered Leverage Value	.000	.111	.012	.016	160

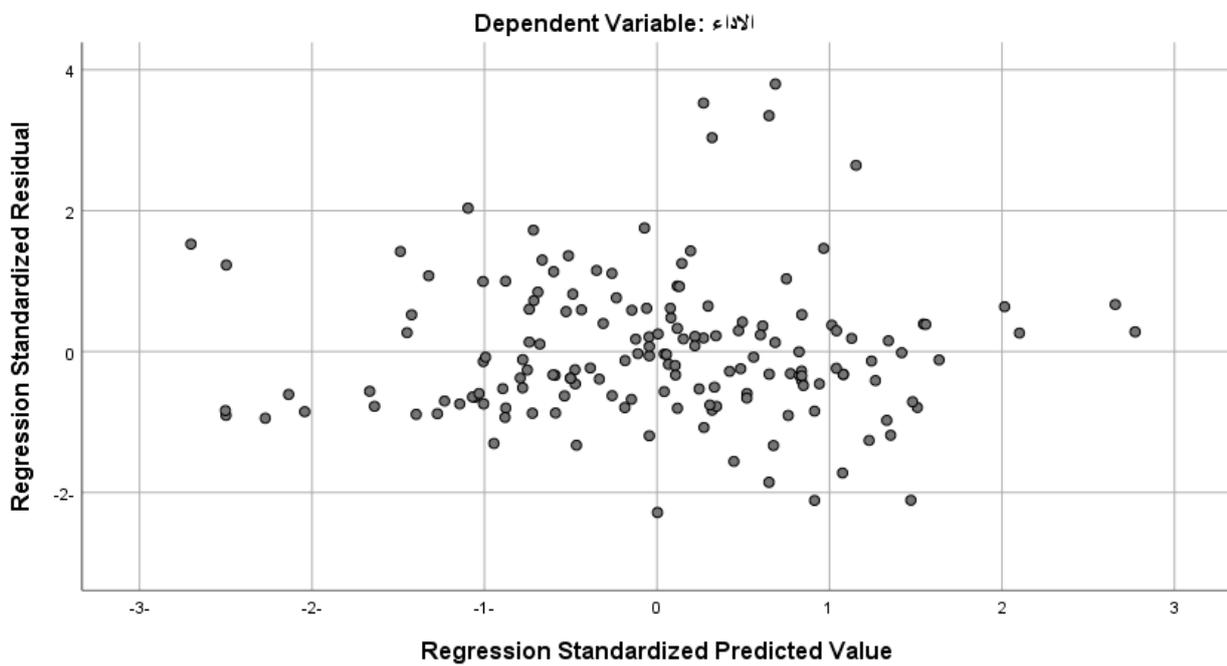
a. Dependent Variable: الأداء



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



)2 1 T-TEST GROUPS=الجنس

/MISSING=ANALYSIS

المرونة /VARIABLES=

).95 /CRITERIA=CI(.

Test T

Remarques

	Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:19:16
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.

		Syntaxe	T-TEST GROUPS=(1 2) الجنس /MISSING=ANALYSIS المرونة /VARIABLES= /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02	
		Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard	
المرونة	ذکر	85	96,4824	9,99835	1,08447
	أنثى	75	96,2933	9,70201	1,12029

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl					
المرونة	Hypothèse de variances égales	,410	,523	,121	158					
	Hypothèse de variances inégales			,121	156,558					

ONEWAY المرودة BY الخبرة

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

	Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:20:25
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
	Syntaxe	المرونة BY الخبرة ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,03

Descriptives

المرونة

					Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne			
	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Borne inférieure			
أقل 5 سنوات	41	96,5610	10,85138	1,69470	93,1359			
من 5 الى أقل من 10	42	96,1190	8,72396	1,34614	93,4005			
من 10 الى أقل من 15 سنوات	37	96,3514	9,21115	1,51430	93,2802			
15 سنة فما فوق	40	96,5500	10,71053	1,69348	93,1246			
Total	160	96,3938	9,83006	,77713	94,8589			

ANOVA

المرونة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	5,359	3	1,786	,018	,997
Intragruppes	15358,835	156	98,454		
Total	15364,194	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: المرونة

Scheffé

(I)الخبرة	(J)الخبرة	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
اقل 5 سنوات	من 5 الى اقل من 10	,44193	2,17841	,998		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	,20962	2,24994	1,000		
	15سنة فما فوق	,01098	2,20515	1,000		
من 5 الى اقل من 10	اقل 5 سنوات	-,44193	2,17841	,998		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	-,23230	2,23720	1,000		
	15سنة فما فوق	-,43095	2,19214	,998		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	اقل 5 سنوات	-,20962	2,24994	1,000		
	من 5 الى اقل من 10	,23230	2,23720	1,000		
	15سنة فما فوق	-,19865	2,26324	1,000		
15سنة فما فوق	اقل 5 سنوات	-,01098	2,20515	1,000		
	من 5 الى اقل من 10	,43095	2,19214	,998		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	,19865	2,26324	1,000		

Sous-ensembles homogènes :

المرونة

		Scheffé ^{a,b}
		Sous-ensemble pour alpha = 0.05
الخبرة	N	1
من 5 الى اقل من 10	42	96,1190
من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	96,3514
15سنة فما فوق	40	96,5500

أقل 5 سنوات	41	96,5610
Sig.		,998

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

- a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 39,909.
- b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

المرونة BY السن ONEWAY

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:21:50
Commentaires	
Entrée	Données C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\vfateh.sav
Jeu de données actif	Jeu_de_données1
Filtre	<sans>
Pondération	<sans>
Scinder un fichier	<sans>
N de lignes dans le fichier de travail	160

Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
	Syntaxe	المرونة BY السن ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,03

Descriptives

المرونة

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure			
أقل 30 سنة	16	96,0000	8,01665	2,00416	91,7282				
من 30 الى أقل من 40	70	96,3571	9,93024	1,18689	93,9894				
من 40 الى أقل من 50 سنة	53	96,1321	9,78035	1,34343	93,4363				
50 سنة فما فوق	21	97,4762	11,38253	2,48387	92,2949				
Total	160	96,3938	9,83006	,77713	94,8589				

ANOVA

المرونة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	30,809	3	10,270	,104	,957
Intragroupes	15333,385	156	98,291		
Total	15364,194	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: المرنة

Scheffé

(I) السن	(J) السن	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
أقل 30 سنة	من 30 الى أقل من 40	-,35714	2,74724	,999		
	من 40 الى أقل من 50 سنة	-,13208	2,82803	1,000		
	50 سنة فما فوق	-1,47619	3,28994	,977		
من 30 الى أقل من 40	أقل 30 سنة	,35714	2,74724	,999		
	من 40 الى أقل من 50 سنة	,22507	1,80519	,999		
	50 سنة فما فوق	-1,11905	2,46671	,977		
من 40 الى أقل من 50 سنة	أقل 30 سنة	,13208	2,82803	1,000		
	من 30 الى أقل من 40	-,22507	1,80519	,999		
	50 سنة فما فوق	-1,34412	2,55638	,964		
50 سنة فما فوق	أقل 30 سنة	1,47619	3,28994	,977		

من 30 الى اقل من 40	1,11905	2,46671	,977		
من 40 الى اقل من 50 سنة	1,34412	2,55638	,964		

Sous-ensembles homogènes :

المرونة

		Scheffé ^{a,b}
		Sous-ensemble pour alpha = 0.05
السن	N	1
اقل 30 سنة	16	96,0000
من 40 الى اقل من 50 سنة	53	96,1321
من 30 الى اقل من 40	70	96,3571
50 سنة فما فوق	21	97,4762
Sig.		,958

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 27,919.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

)2 1(T-TEST GROUPS=الجنس)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الرفاه

)/.95 /CRITERIA=CI(.

Test T

Remarques

	Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:22:30
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
	Syntaxe	(1 2)الجنس T-TEST GROUPS= /MISSING=ANALYSIS الرفاه /VARIABLES= /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,03

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الرفاه ذكر	85	169,7412	14,84215	1,60986
الرفاه أنثى	75	172,4533	16,03905	1,85203

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl					
الرفاه Hypothèse de variances égales	,051	,822	-1,111	158					
Hypothèse de variances inégales			-1,105	151,751					

ONEWAY المرونة BY الخبرة

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		12-JUN-2024 17:23:11
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
	Syntaxe	المرونة BY الخيرة ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,03
	Temps écoulé	00:00:00,02

Descriptives

المرونة

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure		
أقل 5 سنوات	41	96,5610	10,85138	1,69470	93,1359			

من 5 الى اقل من 10	42	96,119 0	8,7239 6	1,34614	93,4005			
من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	96,351 4	9,2111 5	1,51430	93,2802			
15 سنة فما فوق	40	96,550 0	10,710 53	1,69348	93,1246			
Total	160	96,393 8	9,8300 6	,77713	94,8589			

ANOVA

المرونة

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	5,359	3	1,786	,018	,997
Intragroupes	15358,835	156	98,454		
Total	15364,194	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: المرونة

Scheffé

الخبرة(I)	الخبرة(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
اقل 5 سنوات	من 5 الى اقل من 10	,44193	2,17841	,998		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	,20962	2,24994	1,000		
	15 سنة فما فوق	,01098	2,20515	1,000		
من 5 الى اقل من 10	اقل 5 سنوات	-,44193	2,17841	,998		

من 10 الى اقل من 15 سنوات	-,23230	2,23720	1,000		
15 سنة فما فوق	-,43095	2,19214	,998		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	-,20962	2,24994	1,000		
من 5 الى اقل من 10 سنوات	,23230	2,23720	1,000		
15 سنة فما فوق	-,19865	2,26324	1,000		
من 5 الى اقل من 10 سنوات	-,01098	2,20515	1,000		
15 سنة فما فوق	,43095	2,19214	,998		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	,19865	2,26324	1,000		

Sous-ensembles homogènes :

المرونة

الخبرة	N	Scheffé ^{a,b} Sous-ensemble pour alpha = 0.05 1
من 5 الى اقل من 10	42	96,1190
من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	96,3514
15 سنة فما فوق	40	96,5500
اقل 5 سنوات	41	96,5610
Sig.		,998

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 39,909.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

ONEWAY المرونة الرفاه BY الخبرة
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		12-JUN-2024 17:24:54
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.

		Syntaxe	المرونة الرفاه BY الخبرة ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02	
		Temps écoulé	00:00:00,06

Descriptives

		N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne			
						Borne inférieure			
المرونة	اقل 5 سنوات	41	96,5610	10,85138	1,69470	93,1359			
	من 5 الى اقل من 10	42	96,1190	8,72396	1,34614	93,4005			
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	96,3514	9,21115	1,51430	93,2802			
	15 سنة فما فوق	40	96,5500	10,71053	1,69348	93,1246			
	Total	160	96,3938	9,83006	,77713	94,8589			
الرفاه	اقل 5 سنوات	41	172,3171	17,73759	2,77015	166,7184			
	من 5 الى اقل من 10	42	170,6429	13,43788	2,07351	166,4553			
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	170,3784	15,86112	2,60755	165,0900			
	15 سنة فما فوق	40	170,6500	14,92984	2,36061	165,8752			
	Total	160	171,0125	15,42561	1,21950	168,6040			

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
المرونة	Intergruppes	5,359	3	1,786	,018	,997
	Intragruppes	15358,835	156	98,454		
	Total	15364,194	159			
الرفاه	Intergruppes	95,651	3	31,884	,132	,941
	Intragruppes	37738,324	156	241,912		
	Total	37833,975	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Scheffé

Variable dépendante	(I) الخبرة	(J) الخبرة	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard			
المرونة	اقل 5 سنوات	من 5 الى اقل من 10	,44193	2,17841			
		من 10 الى اقل من 15 سنوات	,20962	2,24994			
		15 سنة فما فوق	,01098	2,20515			
	من 5 الى اقل من 10	اقل 5 سنوات	-,44193	2,17841			
		من 10 الى اقل من 15 سنوات	-,23230	2,23720			
		15 سنة فما فوق	-,43095	2,19214			
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	اقل 5 سنوات	-,20962	2,24994			
		من 5 الى اقل من 10	,23230	2,23720			
		15 سنة فما فوق	-,19865	2,26324			
15 سنة فما فوق	اقل 5 سنوات	-,01098	2,20515				

		من 5 الى اقل من 10	,43095	2,19214			
		من 10 الى اقل من 15 سنوات	,19865	2,26324			
الرفاه	اقل 5 سنوات	من 5 الى اقل من 10	1,67422	3,41469			
		من 10 الى اقل من 15 سنوات	1,93869	3,52682			
		15 سنة فما فوق	1,66707	3,45660			
	من 5 الى اقل من 10	اقل 5 سنوات	-1,67422	3,41469			
		من 10 الى اقل من 15 سنوات	,26448	3,50685			
		15 سنة فما فوق	-,00714	3,43622			
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	اقل 5 سنوات	-1,93869	3,52682			
		من 5 الى اقل من 10	-,26448	3,50685			
		15 سنة فما فوق	-,27162	3,54767			
	15 سنة فما فوق	اقل 5 سنوات	-1,66707	3,45660			
		من 5 الى اقل من 10	,00714	3,43622			
		من 10 الى اقل من 15 سنوات	,27162	3,54767			

Sous-ensembles homogènes :

المرونة

Scheffé^{a,b}

الخيرة	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05
من 5 الى اقل من 10	42	96,1190
من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	96,3514
15 سنة فما فوق	40	96,5500
اقل 5 سنوات	41	96,5610

Sig.	,998
------	------

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 39,909.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

الرفاه

		Scheffé ^{a,b}
		Sous-ensemble pour alpha = 0.05
الخبرة	N	1
من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	170,3784
من 5 الى اقل من 10	42	170,6429
15 سنة فما فوق	40	170,6500
اقل 5 سنوات	41	172,3171
Sig.		,958

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 39,909.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

الرفاه BY الخبرة ONEWAY

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

	Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:25:35
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
	Syntaxe	الرفاه BY الخيرة ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,07

Descriptives

الرفاه

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne			
					Borne inférieure			
أقل 5 سنوات	41	172,3171	17,73759	2,77015	166,7184			
من 5 الى أقل من 10	42	170,6429	13,43788	2,07351	166,4553			
من 10 الى أقل من 15 سنوات	37	170,3784	15,86112	2,60755	165,0900			
15 سنة فما فوق	40	170,6500	14,92984	2,36061	165,8752			
Total	160	171,0125	15,42561	1,21950	168,6040			

ANOVA

الرفاه

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	95,651	3	31,884	,132	,941
Intragroupes	37738,324	156	241,912		
Total	37833,975	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الرفاه

Scheffé

(I) الخبرة	(J) الخبرة	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
اقل 5 سنوات	من 5 الى اقل من 10	1,67422	3,41469	,971		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	1,93869	3,52682	,959		
	15 سنة فما فوق	1,66707	3,45660	,972		
من 5 الى اقل من 10	اقل 5 سنوات	-1,67422	3,41469	,971		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	,26448	3,50685	1,000		
	15 سنة فما فوق	-,00714	3,43622	1,000		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	اقل 5 سنوات	-1,93869	3,52682	,959		
	من 5 الى اقل من 10	-,26448	3,50685	1,000		
	15 سنة فما فوق	-,27162	3,54767	1,000		
15 سنة فما فوق	اقل 5 سنوات	-1,66707	3,45660	,972		
	من 5 الى اقل من 10	,00714	3,43622	1,000		
	من 10 الى اقل من 15 سنوات	,27162	3,54767	1,000		

Sous-ensembles homogènes :

الرفاه

Scheffé^{a,b}

Sous-ensemble pour alpha = 0.05

الخبرة

N

1

من 10 الى اقل من 15 سنوات

37

170,3784

من 5 الى اقل من 10	42	170,6429
15 سنة فما فوق	40	170,6500
اقل 5 سنوات	41	172,3171
Sig.		,958

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

- a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 39,909.
- b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

ONEWAY الرفاه BY السن

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		12-JUN-2024 17:25:57
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatoh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>

Scinder un fichier		<sans>
N de lignes dans le fichier de travail		160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
Observations utilisées		Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		الرفاه BY السن ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
Temps écoulé		00:00:00,02

Descriptives

الرفاه

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure			
أقل 30 سنة	16	170,8750	18,60779	4,65195	160,9596				
من 30 الى أقل من 40	70	170,9714	14,39502	1,72053	167,5391				
من 40 الى أقل من 50 سنة	53	170,7170	14,71966	2,02190	166,6597				
50 سنة فما فوق	21	172,0000	18,77498	4,09704	163,4537				
Total	160	171,0125	15,42561	1,21950	168,6040				

ANOVA

الرفاه

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	25,527	3	8,509	,035	,991
Intragroupes	37808,448	156	242,362		
Total	37833,975	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الرفاه

Scheffé

السن(I)	السن(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
اقل 30 سنة	من 30 الى اقل من 40	-,09643	4,31392	1,000		
	من 40 الى اقل من 50 سنة	,15802	4,44077	1,000		
	50 سنة فما فوق	-1,12500	5,16611	,997		
من 30 الى اقل من 40	اقل 30 سنة	,09643	4,31392	1,000		
	من 40 الى اقل من 50 سنة	,25445	2,83464	1,000		
	50 سنة فما فوق	-1,02857	3,87342	,995		
من 40 الى اقل من 50 سنة	اقل 30 سنة	-,15802	4,44077	1,000		
	من 30 الى اقل من 40	-,25445	2,83464	1,000		

50 سنة فما فوق	-1,28302	4,01421	,992		
50 سنة فما فوق	اقل 30 سنة	1,12500	5,16611	,997	
	من 30 الى اقل من 40	1,02857	3,87342	,995	
	من 40 الى اقل من 50 سنة	1,28302	4,01421	,992	

Sous-ensembles homogènes :

الرفاه

		Scheffé ^{a,b}
		Sous-ensemble pour alpha = 0.05
السن	N	1
من 40 الى اقل من 50 سنة	53	170,7170
اقل 30 سنة	16	170,8750
من 30 الى اقل من 40	70	170,9714
50 سنة فما فوق	21	172,0000
Sig.		,992

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 27,919.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

)2 1(الجنس) T-TEST GROUPS=

/MISSING=ANALYSIS

الاداء /VARIABLES=

).95 /CRITERIA=CI(.

Test T

Remarques

	Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:26:44
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\vfateh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
	Syntaxe	T-TEST GROUPS=الجنس(2 1) /MISSING=ANALYSIS الاداء /VARIABLES= /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الاداء ذكراً	85	154,4471	16,88583	1,83152
الاداء أنثى	75	153,9600	16,13075	1,86262

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl					
الاداء	Hypothèse de variances égales	,078	,781	,186	158					
	Hypothèse de variances inégales			,186	156,988					

الاداء BY الخبرة ONEWAY

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		12-JUN-2024 17:27:11
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\vfateh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
	Syntaxe	الاداء BY الخيرة ONEWAY /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Descriptives

الاداء

N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne

					Borne inférieure			
أقل 5 سنوات	41	154,41 46	18,270 16	2,85332	148,6479			
من 5 الى أقل من 10	42	155,30 95	16,389 30	2,52892	150,2023			
من 10 الى أقل من 15 سنوات	37	153,32 43	12,712 75	2,08996	149,0857			
15 سنة فما فوق	40	153,70 00	18,215 52	2,88013	147,8744			
Total	160	154,21 88	16,486 19	1,30335	151,6446			

ANOVA

الاداء

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	91,908	3	30,636	,111	,954
Intragroupes	43123,436	156	276,432		
Total	43215,344	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الاداء

Scheffé

الخبرة(I)	الخبرة(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
أقل 5 سنوات	من 5 الى أقل من 10	-,89489	3,65020	,996		

من 10 الى اقل من 15 سنوات	1,09031	3,77007	,994		
15 سنة فما فوق	,71463	3,69500	,998		
من 5 الى اقل من 10 سنوات	,89489	3,65020	,996		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	1,98520	3,74871	,964		
15 سنة فما فوق	1,60952	3,67322	,979		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	-1,09031	3,77007	,994		
من 5 الى اقل من 10 سنوات	-1,98520	3,74871	,964		
15 سنة فما فوق	-,37568	3,79235	1,000		
من 5 الى اقل من 10 سنوات	-,71463	3,69500	,998		
من 10 الى اقل من 15 سنوات	-1,60952	3,67322	,979		
15 سنة فما فوق	,37568	3,79235	1,000		

Sous-ensembles homogènes :

الإداء

Scheffé^{a,b}

Sous-ensemble
pour alpha =
0.05

الخبرة	N	1
من 10 الى اقل من 15 سنوات	37	153,3243
15 سنة فما فوق	40	153,7000
اقل 5 سنوات	41	154,4146
من 5 الى اقل من 10 سنوات	42	155,3095
Sig.		,963

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

- a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 39,909.
- b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

```

BY السن ONEWAY
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).
    
```

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		12-JUN-2024 17:27:32
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\fatih.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.	
Syntaxe	الاداء BY السن /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,04

Descriptives

الاداء

	N	Moyenne	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure			
أقل 30 سنة	16	154,0000	19,12416	4,78104	143,8095				
من 30 الى أقل من 40	70	153,3571	17,08634	2,04221	149,2830				
من 40 الى أقل من 50 سنة	53	156,7170	15,59632	2,14232	152,4181				
50 سنة فما فوق	21	150,9524	14,71216	3,21046	144,2555				
Total	160	154,2188	16,48619	1,30335	151,6446				

ANOVA

الاداء

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	607,565	3	202,522	,741	,529
Intragruppes	42607,779	156	273,127		
Total	43215,344	159			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الاداء

Scheffé

السن(I)	السن(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.		
اقل 30 سنة	من 30 الى اقل من 40	,64286	4,57955	,999		
	من 40 الى اقل من 50 سنة	-2,71698	4,71421	,954		
	50 سنة فما فوق	3,04762	5,48420	,958		
من 30 الى اقل من 40	اقل 30 سنة	-,64286	4,57955	,999		
	من 40 الى اقل من 50 سنة	-3,35984	3,00918	,742		
	50 سنة فما فوق	2,40476	4,11192	,952		
من 40 الى اقل من 50 سنة	اقل 30 سنة	2,71698	4,71421	,954		
	من 30 الى اقل من 40	3,35984	3,00918	,742		
	50 سنة فما فوق	5,76460	4,26138	,609		
50 سنة فما فوق	اقل 30 سنة	-3,04762	5,48420	,958		
	من 30 الى اقل من 40	-2,40476	4,11192	,952		
	من 40 الى اقل من 50 سنة	-5,76460	4,26138	,609		

Sous-ensembles homogènes :

الاداء		Scheffé ^{a,b}
السن	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05
50 سنة فما فوق	21	150,9524
من 30 الى اقل من 40	70	153,3571
اقل 30 سنة	16	154,0000
من 40 الى اقل من 50 سنة	53	156,7170
Sig.		,638

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

- Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 27,919.
- Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES= المرونة الاداء  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

Remarques

	Sortie obtenue	12-JUN-2024 17:28:23
	Commentaires	
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\op\afateh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
	Syntaxe	CORRELATIONS المرونة الاداء /VARIABLES= /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
المرونة	96,3938	9,83006	160
الاداء	154,2188	16,48619	160

Corrélations

		المرونة	الاداء
المرونة	Corrélacion de Pearson	1	-,114
	Sig. (bilatérale)		,152
	N	160	160
الاداء	Corrélacion de Pearson	-,114	1
	Sig. (bilatérale)	,152	
	N	160	160

CORRELATIONS

/VARIABLES= الرفاه الاداء

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Remarques

Sortie obtenue 12-JUN-2024 17:28:59

Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\vfateh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.
	Syntaxe	CORRELATIONS الرفاه الاداء /VARIABLES= /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,05
	Temps écoulé	00:00:00,05

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
الرفاه	171,0125	15,42561	160
الاداء	154,2188	16,48619	160

Corrélations

	الرفاه	الاداء
الرفاه	1	
الاداء		1

الرفاه	Corrélation de Pearson	1	,425**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	160	160
الإداء	Corrélation de Pearson	,425**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	160	160

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

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP
)10) POUT(.05 /CRITERIA=PIN(.
/NOORIGIN
الإداء /DEPENDENT
الرفاه المرونة /METHOD=ENTER
/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE MAHAL.

```

Régression

Remarques

Sortie obtenue 12-JUN-2024 17:29:55

Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\Abdelkayoum\Desktop\vfateh.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Scinder un fichier	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	160
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN الاداء /DEPENDENT الرفاه /METHOD=ENTER المرونة /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE MAHAL.
Ressources	Temps de processeur	00:00:02,46
	Temps écoulé	00:00:00,78
	Mémoire requise	3152 octets

	Mémoire supplémentaire obligatoire pour les tracés résiduels	664 octets
Variables créées ou modifiées	MAH_4	Mahalanobis Distance

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
الاداء	154,2188	16,48619	160
الرفاه	171,0125	15,42561	160
المرونة	96,3938	9,83006	160

Corrélations

		الاداء	الرفاه	المرونة
Corrélation de Pearson	الاداء	1,000	,425	-,114
	الرفاه	,425	1,000	-,143
	المرونة	-,114	-,143	1,000
Sig. (unilatéral)	الاداء	.	,000	,076
	الرفاه	,000	.	,035
	المرونة	,076	,035	.
N	الاداء	160	160	160
	الرفاه	160	160	160
	المرونة	160	160	160

Variabes introduites/éliminées^a

Modèle	Variabes introduites	Variabes éliminées	Méthode
1	المرونة, الرفاه ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الاداء

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,429 ^a	,184	,173	14,98962

a. Prédicteurs : (Constante), المرونة, الرفاه

b. Variable dépendante : الاداء

ANOVA^a

	Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	7939,216	2	3969,608	17,667	,000 ^b
	de Student	35276,127	157	224,689		
	Total	43215,344	159			

a. Variable dépendante : الاداء

b. Prédicteurs : (Constante), المرونة, الرفاه

Coefficients^a

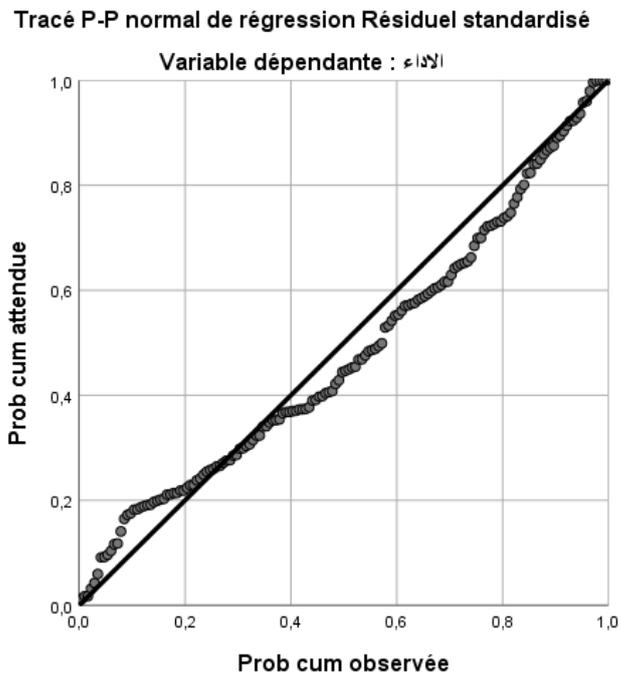
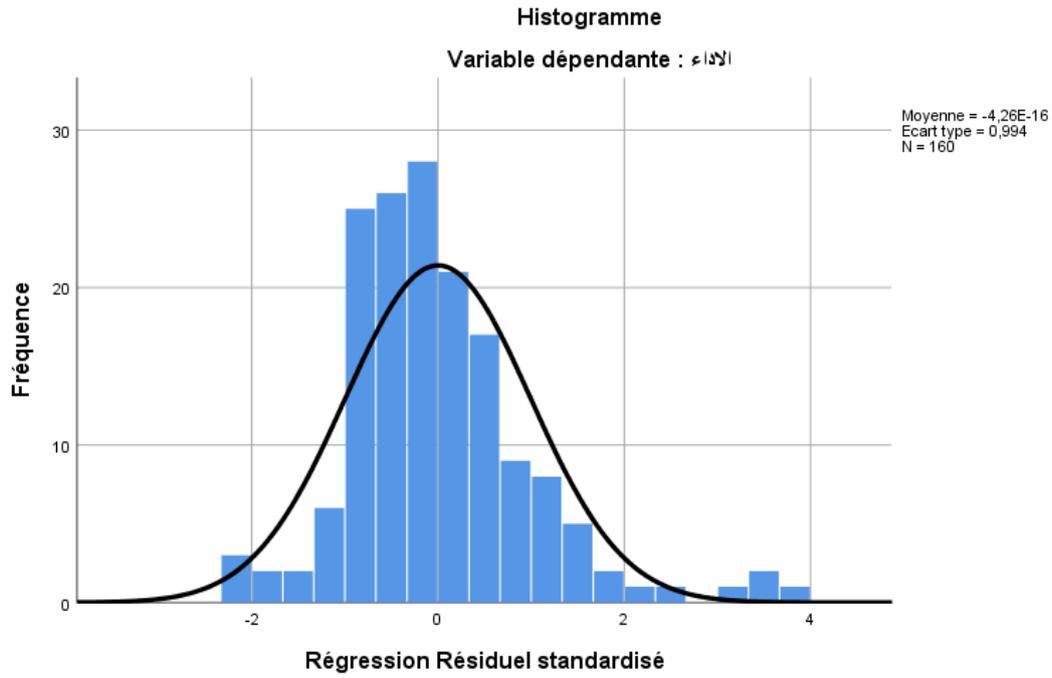
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.			
	B	Erreur standard	Bêta					
1 (Constante)	86,612	19,038		4,550	,000			
الرفاه	,446	,078	,418	5,731	,000			
المرونة	-,090	,122	-,054	-,740	,461			

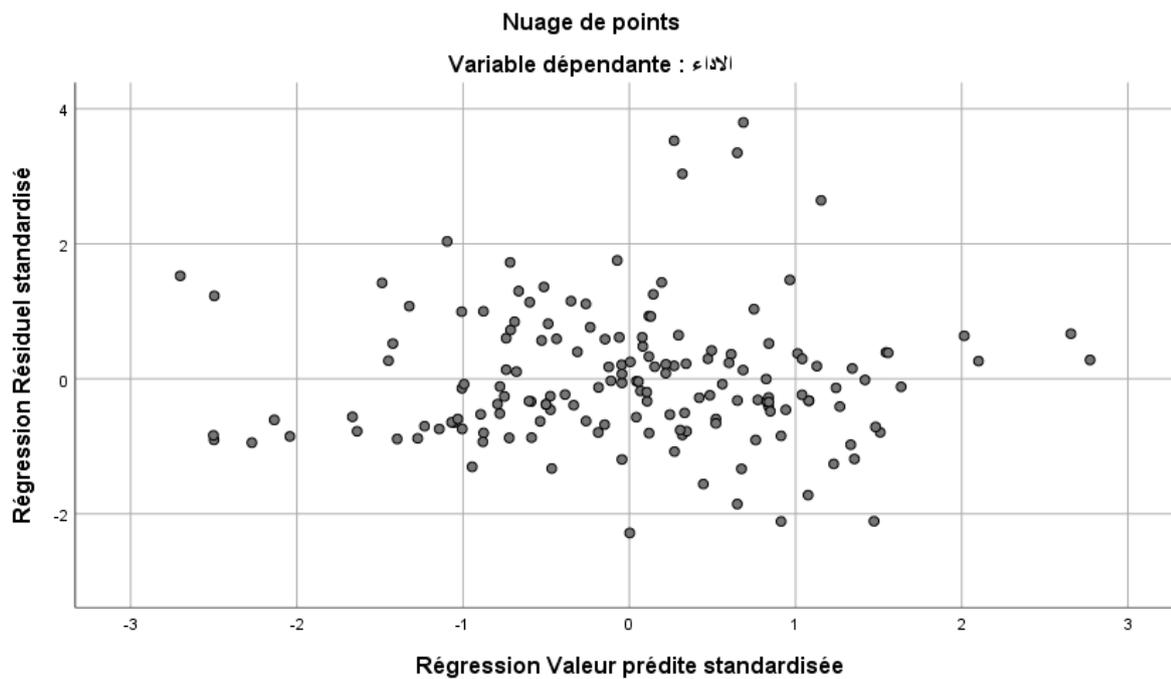
Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	135,1270	173,8056	154,2187	7,06627	160
Valeur prévue standard	-2,702	2,772	,000	1,000	160
Erreur standard de la prévision	1,188	5,139	1,939	,676	160
Valeur prédite ajustée	133,6277	173,5619	154,2581	7,04538	160
de Student	-34,23754	56,93263	,00000	14,89505	160
Résidu standard	-2,284	3,798	,000	,994	160
Résidu Student	-2,299	3,817	-,001	1,002	160
Résidu supprimé	-34,67867	57,48524	-,03930	15,15416	160
Résidu Student supprimé	-2,331	3,994	,002	1,017	160
Distance de Mahalanobis	,005	17,697	1,988	2,497	160
Distance de Cook	,000	,054	,006	,010	160
Valeur influente centrée	,000	,111	,012	,016	160

a. Variable dépendante :

Graphiques





الملحق رقم (05): قائمة المؤسسات والأساتذة

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
مركز مقرة			
1	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين رتبة 1		
2	أستاذ التكوين المهني		
3	أستاذ التكوين المهني		
4	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين رتبة 1		
5	أستاذ التكوين المهني		
6	أستاذ التكوين المهني		
7	أستاذ التكوين المهني		
8	أستاذ التكوين المهني		
9	أستاذ التكوين المهني		
10	أستاذ التكوين المهني		
11	أستاذ التكوين المهني		

		أستاذ التكوين المهني	12
مركز الهامل			
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ م ت م مكلف بالهندسة البيداغوجية	1
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ م ت م من الرتبة الثانية	2
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ م ت م من الرتبة الثانية	3
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ التكوين المهني	4
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ التكوين المهني	5
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ التكوين المهني	6
	مركز التكوين المهني والتمهين والهامل	أستاذ التكوين المهني	7
مركز عين الخضراء			
	مركز التكوين المهني والتمهين عين الخضراء	أستاذ التكوين المهني	1
	مركز التكوين المهني والتمهين عين الخضراء	أستاذ التكوين المهني	2
	مركز التكوين المهني والتمهين عين الخضراء	أستاذ التكوين المهني	3
	مركز التكوين المهني والتمهين بوزريعة 2	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 2	4
مركز جبل امساعد			
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	1
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	2
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	مستشار التوجيه التقييم والإمماج المهنيين	4
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية	5
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى	6
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ التكوين المهني	7
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ التكوين المهني	9
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ التكوين المهني	10
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ التكوين المهني	11
	مركز التكوين المهني والتمهين نجم عيسى بجبل امساعد	أستاذ التكوين المهني	12
	مركز التكوين المهني والتمهين مسيلة 01	أستاذ التكوين المهني	1
	مركز التكوين المهني والتمهين مسيلة 01	أستاذ التكوين المهني	2
	مركز التكوين المهني والتمهين مسيلة 01	أستاذ التكوين المهني	3
	مركز التكوين المهني والتمهين مسيلة 01	أستاذ التكوين المهني	4
	مركز التكوين المهني والتمهين مسيلة 01	أستاذ التكوين المهني	5

8	استاذ تكوين مهني	م.ت.م.ت الخبائنة
9	استاذ تكوين مهني	م.ت.م.ت الخبائنة

مركز التكوين المهني المعاضيد

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الاولى	م.ت.م.ت المعاضيد	
2	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت المعاضيد	
3	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت المعاضيد	
4	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت المعاضيد	

معهد المسيلة 02- القطب

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة	
2	مقتصد مسير	مركز التكوين المهني حمام الضلعة	
3	استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 2	
4	استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 2	
5	استاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين الرتبة 01	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني المسيلة 2	

مركز التكوين المهني والتمهين عين الحجل

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	استاذ متخصص ت من الرتبة الاولى	مركز عين الحجل	
2	استاذ متخصص ت من الرتبة الاولى	مركز عين الحجل	
3	استاذ متخصص ت من الرتبة الاولى	مركز عين الحجل	
4	استاذ متخصص ت من الرتبة الاولى	مركز عين الحجل	
5	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
6	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
7	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
8	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
9	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
10	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
11	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
12	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
13	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	
14	استاذ التكوين المهني	مركز عين الحجل	

معهد بوسعادة

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	أم ت ت م من الرتبة الثانية	المعهد الوطني المتخصص في التكوين	

	المهني بوسعادة		
2	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
3	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
4	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
5	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
6	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
7	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
8	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
9	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أستاذ متخصص درجة 01	
10	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
11	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
12	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
13	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
14	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
15	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أستاذ التعليم المهني	
16	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
17	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الثانية	
18	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
19	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
20	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أستاذ التعليم المهني	
21	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
22	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
23	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
24	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
25	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أم ت م من الرتبة الأولى	
26	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أستاذ تكوين مهني	
27	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بوسعادة	أستاذ تكوين مهني	
مركز التكوين المهني المسيلة 03			
1	مديرية التكوين والتعليم المهنيين	أستاذ م بالهندسة البيداغوجية	
2	م ت م ت المسيلة 03	أستاذ م ت ت المهنيين الرتبة الأولى	
3	م ت م ت المسيلة 03	أستاذ م ت ت المهنيين الرتبة الأولى	
4	م ت م ت المسيلة 03	أستاذ م ت ت المهنيين الرتبة الأولى	

23	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
24	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
25	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
26	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
27	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
28	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
29	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
30	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
31	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
32	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
33	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
34	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
35	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة
36	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من رتبة الأولى	معهد المسيلة

مركز التكوين المهني اولاد سيدي ابراهيم

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	مركز التكوين المهني و التمهين بن سرور	
2	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الاولى	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
3	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الاولى	مركز التكوين المهني و التمهين مسيلة - 02	
4	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الاولى	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
5	استاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
6	استاذة التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
7	استاذة التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
8	استاذة التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين ابوختالة الحناشي - بن سرور -	
9	استاذة التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
10	استاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	
11	استاذة التكوين المهني	مركز التكوين المهني و التمهين اولاد سيدي ابراهيم	

مركز بوسعادة 01

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	استاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	مركز التكوين المهني و التمهين بوسعادة 1	

2	استاذة من الرتبة الاولى	مركز التكوين المهني عين الملح
3	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت - امجدل -
4	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت - امجدل -
5	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت - امجدل -
6	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت، العالية بسكرة
7	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت عين الحجل
8	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت - امجدل -
9	استاذ م.ت.م.ر 1	مركز التكوين المهني و التمهين امجدل
10	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت - امجدل -

مركز سيدي عامر

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	أ م ت م مكلف بالهندسة البيداغوجية	م ت م ت بوسعادة 1	
2	مقتصد مسير	م ت م ت سيدي عامر	
3	أ م ت م من الرتبة الثانية	م ت م ت سيدي عامر	
4	مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين	م ت م ت سيدي عامر	
5	مساعد تقني وبيداغوجي	م ت م ت سيدي عامر	
6	أ م ت م من الرتبة الأولى	م ت م ت سيدي عامر	
7	نائب مقتصد مسير	م ت م ت سيدي عامر	
8	أستاذ التكوين المهني	م ت م ت سيدي عامر	
9	أستاذ التكوين المهني	م ت م ت سيدي عامر	
10	أستاذ التكوين المهني	م ت م ت سيدي عامر	
11	أستاذ التكوين المهني	م ت م ت سيدي عامر	
12	أستاذ التكوين المهني	م ت م ت سيدي عامر	
13	أستاذ التكوين المهني	م ت م ت سيدي عامر	

مركز سيدي عيسى 01

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
2	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
3	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
4	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
5	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
6	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
7	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
8	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
9	أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
10	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
11	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
12	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
13	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	
14	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1	

15	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1
16	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1
17	أستاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت سيدي عيسى 1

مركز بن سرور

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
2	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
3	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
4	أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
5	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
6	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
7	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
8	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
9	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
10	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
11	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
12	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	
13	أستاذ التكوين المهني	مركز التكوين المهني والتمهين بن سرور	

مركز المسيلة 03 مكرر

الرقم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	ملاحظات
1	استاذ ت م م د2	م.ت.م.ت مسيلة 03 مكرر	
2	استاذ ت م م د2	م.ت.م.ت مسيلة 03 مكرر	
3	استاذ ت م م د1	م.ت.م.ت مسيلة 03 مكرر	
4	استاذ ت م م د2	م.ت.م.ت مسيلة 03 مكرر	
5	استاذ ت م م د1	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	
6	استاذ ت م م د1	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	
7	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	
8	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	
9	استاذ التكوين المهني	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	

	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	استاذة التكوين المهني	10
	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	استاذة التكوين المهني	11
	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	استاذ التكوين المهني	12
	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	استاذة التكوين المهني	13
	م.ت.م.ت مسيلة 3 مكرر	استاذ التكوين المهني	14

الإحصائيات النهائية:

مركز مقرة

أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين رتبة 1: 2

أستاذ التكوين المهني: 10

الإجمالي: 12 أساتذة

مركز الهامل

أستاذ م ت ت م مكلف بالهندسة البيداغوجية: 1

أستاذ م ت ت م من الرتبة الثانية: 2

أستاذ التكوين المهني: 4

الإجمالي: 7 أساتذة

مركز عين الخضراء

أستاذ التكوين المهني: 3

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة 2: 1

الإجمالي: 4 أساتذة

مركز جبل أمساعد

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية: 2

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية: 1

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 1

أستاذ التكوين المهني: 7

الإجمالي: 12 أستاذ

مركز التكوين المهني مسيلة 01

أستاذ التكوين المهني: 12

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 7

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الثانية: 1

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية: 1

الإجمالي: 21 أستاذ

مركز التكوين المهني الخبانة

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 3

أساتذة تكوين مهني: 3

أستاذ تكوين مهني: 3

الإجمالي: 9 أساتذة

مركز التكوين المهني المعاضيد

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 1

أستاذ التكوين المهني: 3

الإجمالي: 4 أساتذة

مركز التكوين المهني والتمهين عين الحجل

أستاذ متخصص ت من الرتبة الأولى: 4

أستاذ التكوين المهني: 10

الإجمالي: 14 أستاذ

مركز التكوين المهني المسيلة 03

أستاذ م بالهندسة البيداغوجية: 1

أستاذ م ت ت المهنيين: 6

الإجمالي: 7 أساتذة

مركز التكوين المهني اولاد سيدي إبراهيم

أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية: 1

أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 3

أستاذة التكوين المهني: 5

الإجمالي: 9 أساتذة

مركز بوسعادة 01

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية: 3

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة 1: 8

أستاذ التكوين المهني: 8

الإجمالي: 19 أستاذ

مركز أمجدل

أستاذة من الرتبة الأولى: 2

أستاذة من الرتبة الأولى: 1

أستاذ التكوين المهني: 7

الإجمالي: 10 أساتذة

مركز سيدي عامر

أ م ت ت م مكلف بالهندسة البيداغوجية: 1

أ م ت ت م من الرتبة الثانية: 1

أ م ت ت م من الرتبة الأولى: 1

أستاذ التكوين المهني: 6

الإجمالي: 9 أساتذة

مركز سيدي عيسى 01

أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية: 1

أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 10

أستاذ التكوين المهني: 7

الإجمالي: 18 أستاذ

مركز بن سرور

أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية: 1

أستاذ متخصص في التكوين التعليم المهنيين من الرتبة الأولى: 4

أستاذ التكوين المهني: 8

الإجمالي: 13 أستاذ

مركز عين الريش

أستاذ متخصص في التكوين المهني: 1

أستاذ التكوين المهني: 2

الإجمالي: 3 أساتذة

مركز اولاد دراج

أستاذ م ت م مكلف بالهندسة البيداغوجية: 2

أستاذ م ت م من الرتبة 01: 5

أستاذ التكوين المهني: 6

الإجمالي: 13 أستاذ

مركز عين الملح

أستاذ متخصص ر 1:1

أستاذ الهندسة البيداغوجية: 1

أستاذ متخصص ر 7:1

أستاذ التكوين المهني: 9

الإجمالي: 18 أستاذ

المجموع الكلي لكل مركز

مركز مقرة: 12

مركز الهامل: 7

مركز عين الخضراء: 4

مركز جبل أمساعد: 12

مركز مسيلة 01: 21

مركز الخبانة: 9

مركز المعاضيد: 4

مركز عين الحجل: 14

مركز المسيلة 03: 7

مركز المسيلة 03مكرر 18

مركز اولاد سيدي إبراهيم: 9

مركز بوسعادة 01: 19

مركز أمجدل: 10

مركز سيدي عامر: 9

مركز سيدي عيسى 01: 18

مركز بن سرور: 13

مركز عين الريش: 3

مركز اولاد دراج: 13

مركز عين الملح: 18

المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين مكتب الاعلام و الرقمنة

الملحق رقم (06): طلب تطبيق استبيان 01

السيد: عثمانية فاتح

أ.ت.م

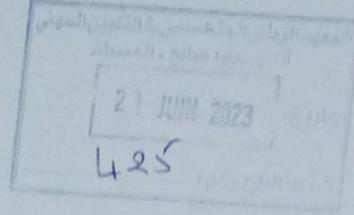
يوم: 2023/06/20

الموافق لـ 02 ذو الحجة 1444

إلى السيد: مدير م.و.م.ت.م.ت المسيلة

تحت إشراف السيد: مدير التكوين والتعليم المهنيين

لولاية المسيلة



الموضوع: طلب موافقة لتطبيق استبيان

يشرفني أن أتقدم لسيادتكم بطلب موافقة لتطبيق استبيان بمؤسستكم و المتعلق بالدراسات الميدانية في إطار البحث العلمي.

تفضلوا بتقبل أسمى عبارات التقدير والإحترام.

المعنى

مدير المعهد

الملحق رقم (07): طلب تطبيق استبيان 02

يوم: 2023/06/20

السيد : عثمانية فاتح

الموافق ل02 ذو الحجة 1444

ا.ت.م

إلى السيد: مدير م ت م ت المسيلة 03 مكرر
تحت إشراف السيد: مدير التكوين والتعليم المهنيين
لولاية المسيلة

الموضوع: طلب موافقة لتطبيق استبيان

يشرفني أن أتقدم لسيادتكم بطلب موافقة لتطبيق استبيان بمؤسستكم و المتعلق بالدراسات الميدانية في إطار البحث العلمي.

تفضلوا بتقبل أسمى عبارات التقدير والإحترام.

مدير المركز



مدير المركز
عليلى زهير

المعني

الملحق رقم (07): طلب تطبيق استبيان 03

يوم: 2023/06/20

الموافق ل 02 ذو الحجة 1444

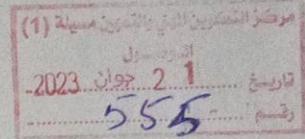
السيد: عثمانية فاتح

أ.ت.م

إلى السيد: مدير م ت م ت المسيلة 1

تحت إشراف السيد: مدير التكوين والتعليم المهنيين

لولاية المسيلة

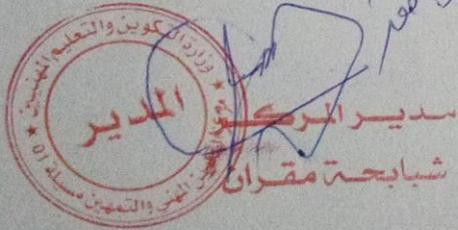


الموضوع: طلب موافقة لتطبيق استبيان

يشرفني أن أقدم لسيادتكم بطلب موافقة لتطبيق استبيان بمؤسستكم و المتعلق بالدراسات الميدانية في إطار البحث العلمي.

تفضلوا بتقبل أسمى عبارات التقدير والاحترام.

مدير المركز



المعنى
[Handwritten signature]