جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

تخصص إرشاد نفسي وتربوي

الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الايجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل

Professional Performance as a Mediating Variable in the Relationship Between Positive Resilience and Psychological Happiness Among Educational Counselors in Hebron Governorate

اعداد

هاني رسمي عبد الرحيم جابر

21829021

اشراف

أ.د. جمال أبو مرق

1442هـ-2020م

إجازة الرسالة

الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الايجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل

إعداد

هاني رسمي عبد الرحيم جابر

إشراف

الأستاذ الدكتور جمال أبو مرق

نوقشت هذه الرسالة يوم الخميس بتاريخ 5/27 /2021م، وأجيزت من أعضاء لجنة المناقشة التالية اسماؤهم:

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
أ.د. جمال أبو مرق	/ مشرفاً رئيسياً	.....
أ.د. تيسير عبد الله	/ ممتحناً خارجياً	.....
أ.د. نبيل الجندي	/ ممتحناً داخلياً	.....

الخليل- فلسطين

1442هـ -2021م

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلاً مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللهِ وَعَمِلَ صَالِحاً وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ)

(فصلت: 33)

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى والدي الغالي الذي كان مثالاً لي في علو الهمة

إلى والدتي الغالية، من كانت دعوتها نسمات فرح على قلبي

إلى زوجتي شريكة حياتي، من كانت لي خير رفيق في هذا الطريق

إلى فلذات كبدي أولادي

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي هذا

إقرار

أقر أنا مُعدة الرسالة بأنها قدمت لجامعة الخليل لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:.....

هاني رسمي عبد الرحيم جابر

التاريخ:

شكر وتقدير

أَتَقَدَّمُ بِجَزيلِ الشُّكْرِ والثَّناءِ بَعْدَ اللهِ تَعالى لِعائِلَتي التي وَفَّرتْ لي الظُّروفَ المِثاليَّةَ لِإِجْراءِ هذهِ الدِّراسَةِ في بَيتٍ سادَ فيهِ الحُبُّ والسَّلام.

واتقدم بكامل شكري وتقديري إلى الأستاذ الدكتور جمال أبو مرق الَّذي شَرَّفَني بإِشْرافِهِ القَيِّمِ على سُطورِ هذه الرِّسالَةِ لما أبداه من جهود علمية وآراء سديدة اغنت البحث ليظهر بالصورة الحالية.

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لعضوي لجنة المناقشة، د. .....، ود. ..... الذين لملاحظاتهما أثراً كبيراً في إثراء وجودة هذه الرسالة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للمرشدين التربويين في محافظة الخليل لما قدموه لي من مساعدة في الإجابة على أدوات الدراسة.

فهرس المحتويات

الإهداء ..... أ
إقرار ..... ب
شكر وتقدير ..... ت
فهرس المحتويات ..... ث
فهرس الجداول ..... ح
فهرس الملاحق ..... د
ملخص الدراسة باللغة العربية ..... ذ
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية ..... ز
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 1
مقدمة الدراسة 2
مشكلة الدراسة وتساؤلاتها 5
أهداف الدراسة 6
أهمية الدراسة 7
محددات الدراسة 8
مصطلحات الدراسة 8
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة 10
أولاً: الأداء المهني 11
مفهوم الأداء المهني 12
عناصر الأداء المهني 12
مؤشرات الأداء المهني 13
تقييم الأداء المهني 13
العوامل المؤثرة في الأداء المهني 14
ثانياً: المرونة الإيجابية 15
مفهوم المرونة الإيجابية 15
مكونات المرونة الإيجابية 16
مسار المرونة الإيجابية 18
استراتيجيات بناء المرونة الإيجابية 19
النماذج والنظريات المفسرة للمرونة الإيجابية 20
ثالثاً: السعادة النفسية 22
مكونات السعادة النفسية 24
النظريات المفسرة للسعادة 26
مصادر السعادة 27

طرق تحقيق السعادة من خلال علم النفس الإيجابي 28
الدراسات السابقة..... 29
أولاً: الدراسات المتعلقة بالأداء المهني 29
ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمرونة الإيجابية 35
ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالسعادة النفسية 39
التعقيب على الدراسات السابقة 43
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات..... 44
منهج الدراسة..... 45
مجتمع الدراسة 45
عينة الدراسة 46
أدوات الدراسة 47
أولاً: مقياس الأداء المهني 47
ثانياً: المرونة الإيجابية..... 50
ثالثاً: مقياس السعادة النفسية 53
تصحيح المقاييس..... 55
متغيرات الدراسة 56
إجراءات الدراسة..... 57
الأساليب الإحصائية:..... 57
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة..... 59
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات..... 75
أولاً: مناقشة النتائج 76
ثانياً: التوصيات 81
المصادر والمراجع..... 83
المراجع العربية 83
المراجع الأجنبية..... 90
الملاحق 92

فهرس الجداول

الجدول (1): خصائص أفراد العينة الديموغرافية 46

الجدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال..... 48

الجدول (3): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس. 49

الجدول (4): معاملات الثبات لمقياس الأداء المهني 49

الجدول (5): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال..... 51

الجدول (6): مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس. 52

الجدول (7): معاملات الثبات لمقياس المرونة الإيجابية..... 53

الجدول (8): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس..... 54

الجدول (9): معاملات الثبات لمقياس السعادة النفسية 55

الجدول (10): فئات المتوسطات الحسابية للمحك..... 56

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، مرتبة تنازلياً 60

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، مرتبة تنازلياً 64

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، مرتبة تنازلياً 66

الجدول (14): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأداء المهني من جهة وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى..... 68

الجدول (15): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأداء المهني من جهة وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى..... 69

الجدول (16): نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المرونة الإيجابية من جهة وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى 70

الجدول (17): مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المقترح مع بيانات الدراسة الحالية (ن=224) 72

جدول (18): التأثير المباشر وغير المباشر والإجمالي للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية..... 72

فهرس الملاحق

ملحق رقم (1): أدوات الدراسة بصورتها النهائية 93

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين 99

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة 100

الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الايجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل

إعداد: هاني رسمي جابر

إشراف: أ.د. جمال أبو مرق

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى الأداء المهني كمتغير وسيط في العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التنبؤي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (224) مرشداً ومرشدةً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس هي: مقياس الأداء المهني، ومقياس المرونة الإيجابية، ومقياس السعادة النفسية، وذلك بعد التأكد من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات).

وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.85)، ومستوى المرونة الإيجابية لديهم كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (4.04)، ومستوى والسعادة النفسية لديهم كان مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.90).

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية. وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء المهني يلعب دور المتغير الوسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس الأداء المهني وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور، وعدم وجود فروق في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس المرونة الإيجابية، كما لم تظهر

فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس السعادة النفسية.

ووجود فروق دالة إحصائياً في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس الأداء المهني ومقياس المرونة الإيجابية ومقياس السعادة النفسية لصالح الماجستير.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً في درجات المرشدين التربويين في محافظة الخليل على مقياس الأداء المهني، ومقياس المرونة الإيجابية، ومقياس السعادة النفسية، تعزى لمتغيري سنوات الخدمة في الإرشاد، والمديرية التابع لها.

الكلمات المفتاحية: الأداء المهني، المرونة الإيجابية، السعادة النفسية، المرشدين التربويين.

Professional Performance as a Mediating Variable in the Relationship Between Positive Resilience and Psychological Happiness Among Educational Counselors in Hebron Governorate

Prepared by: Hani Jaber

Supervisor: Prof. Jamal Abu Maraq

Abstract

The study aimed to identify professional performance as a mediating variable in the relationship between positive resilience and psychological happiness among educational counselors in the Hebron governorate, and the researcher used the descriptive and predictive approach, and the study population consisted of all educational counselors in the Hebron governorate, and the study was conducted on a sample consisting of (224) male and female counselors. They were selected randomly, and the study used three measures: the professional performance scale, the positive resilience scale, and the psychological happiness scale, after confirming their psychometric properties (reliability and consistency).

The results showed that the level of professional performance of educational counselors in the Hebron governorate from their point of view was high with an arithmetic mean (3.85), their positive resilience was high with an arithmetic mean (4.04), and their level of psychological happiness was high with an arithmetic mean (3.90).

The study also found the existence of a statistically significant positive direct correlation between professional performance and the positive resilience of educational counselors in the Hebron governorate, and the existence of a statistically significant positive direct correlation between professional performance and psychological happiness, and the existence of a statistically significant positive direct correlation between positive resilience and psychological happiness. The study found that professional performance plays the role of a mediating variable between positive resilience and psychological happiness among educational counselors in Hebron governorate.

The results showed that there were statistically significant differences in the educational counselors ’scores in the Hebron governorate on the professional

performance scale according to the gender variable in favor of males, and there were no differences in the educational counselors' scores in the Hebron governorate on the positive resilience scale, and there were no statistically significant differences in the educational counselors 'scores. In Hebron Governorate, the psychological happiness scale.

And the presence of statistically significant differences in the degrees of educational counselors in the Hebron governorate on the scale of professional performance, the scale of positive resilience, and the scale of psychological happiness in favor of the masters.

The results showed that there were no statistically significant differences in the scores of educational counselors in the Hebron governorate on the scale of professional performance, the scale of positive resilience, and the scale of psychological happiness, attributable to the variables of years of service in the counseling and its directorate.

Key words: professional performance, positive resilience, psychological happiness, educational counselors.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

يكتسب المرشدون التربوي أهمية كبيرة في العملية التعليمية والتربوية وخاصة في فلسطين ، حيث يعمل المرشد التربوي على مساعدة الطالب على التأقلم مع الوقع الجديد والتحديات المتصاعدة من تَقطع العملية التعليمية المباشرة بسبب تفشي وباء كوفيد تسعة عشر عالميا ومحليا، فهذا الوقع يفرض على المرشد التربوي مهام متعددة يقوم بها لا تقل أهمية عن دور المعلم في المدرسة، فهذا الوقع يفرض على المؤسسة التعليمية بشكل كامل وضع خطه متكاملة ومرنة لتجاوز هذه التحديات ومساعدة في التغلب على أية صعوبات قد تعترض مسار التعليمي ، لتداخل هذه الظروف وتعقيداتها الحالية، وكثرة الضغوط يفرض على الباحثين التركيز على النواة الاساسية والمؤثرة في المجتمع في جميع المجالات "الاجتماعية ونفسية والصحية والتعليمية والاقتصادية والمجتمعية والسياسية ....." لنعمل بشكل جماعي ومتكامل كرافعة للمجتمع المحلي لتجاوز هذه الضغوط بأفضل نتائج ممكنه واقل اضرار، ويكون الباحث في حيرة بين المتغيرات التي تؤثر في الآليات التي تساهم في تحقيق التوافق والتأقلم مع هذه الضغوط بين" التفكير الإيجابي ،والتفكير التأملي ، والعصف الذهني...." وقد تم اختيار عنوان البحث "الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل".

وما تشهده المجتمعات حالياً من تطور كبير تكنولوجي وانفجار معرفي وتغيرات إقتصادية جعلت أفرادها تواجه تحديات كبيرة وضغوطاً متزايدة ، وتختلف استجابات الأفراد إزاء هذه الضغوط والتحديات، فمنهم من يحتويه القلق ويؤدي به إلى اكتئاب يعتزل من خلاله العالم بما يحتويه من ضغوط، ومنهم من يحاول التأقلم قدر المستطاع حتى تمر الأزمة ويتبدل الحل من تلقاء نفسه، وهناك

من يتصدى بجسارة لهذه الضغوط والأزمات، ويرى كل المشكلات نسبية ويؤمن بأن المحن الراهنة ينبغي أن تمر، ويعمل جاهداً مستغلاً كل ما لديه من مهارات وخبرات سابقة وأفكار بناءة، محاولاً تغيير المواقف الصعب التي يتعرض لها ؛ ليستعيد حالته النفسية، ويعود بنفسه إلى حالة من الهدوء النفسي والاتزان الانفعالي وهؤلاء يمتلكون أكثر السمات النفسية أهمية في تشكيل نمط خاص من الشخصية القوية التي لا تخضع للظروف ولا تستسلم للفشل وهذه السمة يطلق عليها المرونة الإيجابية " resilience " (محمود، 2009).

يعتبر 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 أداؤه وتزداد خبرته وحبه للعمل يوماً بعد يوم (الحراحشة، 2011).

ويعتبر حسين (2013) 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 وأداءه، 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 الازمة لإنجاز العمل ، بالإضافة إلى سياسة المؤسسة ذاتها التي تضع الأفراد في طريق معينة في العمل ، وقد تكون غير فعالة.

ونظراً لأهمية المؤسسة التربوية في المجتمع ، فذلك يتطلب مرشدين تربويين ذوي كفاءة عالية لإدارتها وتطويرها وتحقيق أهدافها تتوافر فبهم مهارات قيادية لممارسة عملهم بشكل أفضل وتحسين أدائهم ورفع مستواهم، ومن المهارات اللازمة للأداء الوظيفي للمرشد التربوي: المهارات الذاتية، والمهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات التفاعلية (الفكرية) (المشاقبة، 2014).

وتكمن أهمية المرونة الإيجابية التي يجب أن يتمتع بها المرشد التربوي ليتمكن من التصدي للضغوط المحيطة به وتوجيه من حوله من مسترشدين ومجتمع لمواجهة تلك الضغوط.

حيث تشير المرونة في علم النفس إلى فكرة ميل الفرد إلى الثبات والحفاظ على هدوئه واتزانه الذاتي عند التعرض لضغوط أو مواقف عصيبة ، فضلاً على قدرته على التوافق الفعال والمواجهة الإيجابية لهذه الضغوط وتلك المواقف الصادمة (أبو حلاوة، 2013).

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 أسم المرونة الإيجابية (محمود، 2009).

ولكي يحصل الفرد على نتائج سليمة عند قيامة بالعمل يجب علية اتباع الطرق السليمة للقيام بالأداء المهني يقصد به النتائج النهائية التي يصل إليها الفرد عند إتمامه للمهام المهنية المطلوبة منه، بحيث يختلف الأداء عن الجهد، فالجهد هو سلوك وعمل الفرد أمّا الأداء يُعتبر نتيجة الجهد المبذول، ويعكس الأداء المهني الطرق التي اتبعها الفرد لتحقيق الأعمال التي يقوم بها (العكاشة، 2020).

وتعتبر السعادة النفسية من المفاهيم الرئيسة في علم النفس الايجابي لما لها من مكانة بارزة في تاريخ الفكر الإنساني، وقد سعى الجميع في الثقافات المختلفة إلى السعاة بوصفها هدف أسمى للحياة لارتباطها بالحالة المزاجية الإيجابية ، والرضا عن الحياة وجودتها وتحقيق الذات والتفاؤل (أبو هاشم، 2010).

ويرى مشعلة (2017) أن السعادة تُعتبر من المفاهيم الأكثر تداولاً بين الأفراد من باب التمنّي، أي أنّ الكثير من الناس يذكرونها بصفةٍ يوميةٍ تقريباً، أو شبه يوميّة ، ضمن أحاديثهم العامة حول الحياة، وأهمية التمتع بها، والشعور الإيجابي خلالها، فترى الشقي منهم، يتمنى شعوره بالسعادة، في حين

يربطها البعض الآخر بتحسّن الظروف الحياتية ، وراحة البال، وخلو حياة الشخص من المشاكل الجسدية والمادية أيضاً.

ويشير الزين (2020) إلى أن السعادة النفسية والطموح تعد من العوامل الأساسية لنجاح الفرد في مختلف مراحل الحياة، حيث أنها تؤدي بالأفراد إلى النجاح وتحقيق الأهداف من خلال الاستمتاع بالخبرات والتجارب الحياتية المختلفة والتخطيط كما إن السعادة النفسية تعتبر مطلب ورغبة وحاجة أساسية يبحث عنها الجميع ويتمنى تحقيقها في مختلف المجالات، وكل إنسان يتعرض لكثير من المواقف المصيرية في حياته، والتي على أساسها يحدد مستقبله ،لذلك يجب أن يكون لديه الطموح والذي يجعل طريقه ملئ بالنجاح والتميز، فهو الوقود الذي يساعد الإنسان للوصول لتحقي أهدافه والشعور بالسعادة ، وأن يتمتع الأفراد بوجود الطموح لديهم يجعلهم قادرين على مواجهة الحياة وتحقيق الذات.

وشهدت الدراسات النفسية في العقود الأخيرة اهتماماً كبيراً بدراسة المتغيرات الايجابية بعد أن كرس علم النفس جانباً كبيراً من دراساته لفحص مختلف الجوانب السلبية في حيات الإنسان، فعلى الرغم من أن الغاية الأساسية لعلم النفس هي مساعدة الفرد على إن يحيا حياة طيبة يشعر فيها بالسعادة فقد تجاهلوا في السنوات الأخيرة المشاعر الايجابية للشخص (سماوي، 2013).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

من منطلق الأزمات التي يمر بها المجتمع الفلسطيني من احتلال ووباء كوفيد تسعة عشر والأزمات الاقتصادية والنفسية وحجم ما تعاني منه المسيرة التعليمية والتربوية من انقطاع بسبب جائحة كورونا، والشعور بالقلق على المسيرة التعليمية وخاصة المراحل الاساسية في المدارس، لذا تسعى هذه الدراسة

إلى معرفة أهمية ومساهمة الأداء المهني كمتغير وسيط المرونة الإيجابية بين والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وهكذا تبلورت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

هل يوجد أثر دال إحصائياً للعزل الإحصائي لمتغير الأداء المهني عن العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية يؤثر على قوة هذه العلاقة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

وانبثق عنه الأسئلة الآتية:

1- ما مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

2- ما مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

3- ما مستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية بين الأداء المهني والمرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

5- هل توجد علاقة ارتباطية بين الأداء المهني والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

6- هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

7- هل الأداء المهني متغير وسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية:

1- التعرف إلى مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

2- التعرف إلى مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

3- التعرف إلى مستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

4- التعرف إلى قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الأداء المهني والمرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

5- التعرف إلى قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين الأداء المهني والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

6- التعرف إلى قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

7- التعرف إلى طبيعة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء المهني، ومستوى المرونة الإيجابية، ومستوى لسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة في الإرشاد، المديرية التابع لها).

أهمية الدراسة

1- تعد هذه الدراسة – في حدود علم الباحث – من الدراسات القليلة التي تتناول الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الايجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين.

2- توفر هذه الدراسة إطار نظري عن المرونة الايجابية واهميتها .

3- تعد هذه الدراسة محاولة للتعرف على مستوى المرونة الايجابية لدى المرشدين التربويين.

4- تعد هذه الدراسة محاولة للتعرف على مستوى تأثير المرونة الايجابية كمتغير وسيط بين الأداء المهني والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

5- يأمل الباحث أن تكون فكرة المرونة الايجابية اداة ومهارة تساعد المجتمع الفلسطيني لموجهة الضغوط التحديات الحالية .

6- يأمل الباحث إن تكون هذه الدراسة مرجع يستفيد منه الباحثين والطلبة وذوي الاختصاص.

محددات الدراسة

تتمثل حدود الدراسة الحالية في:

الحد البشري: مرشدي مدارس التربية والتعليم في محافظة الخليل، والحد الزماني: أُجريت الدراسة خلال السنة الدراسية 2020 / 2021م، أما الحد المكاني فهو مدارس التربية والتعليم في محافظة الخليل.

والحد الموضوعي: الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وتتحدد نتائج الدراسة الحالية بالأدوات المستخدمة.

مصطلحات الدراسة

عرف العكاشة (2020) الأداء المهني بأنه: النتائج النهائية التي يصل إليها الفرد عند إتمامه للمهام المهنية المطلوبة منه، بحيث يختلف الأداء عن الجهد، فالجهد هو سلوك وعمل الفرد أمّا الأداء يُعتبر نتيجة الجهد المبذول، ويعكس الأداء المهني الطرق التي اتبعها الفرد لتحقيق الأعمال التي يقوم بها.

ويعرف الباحث الأداء المهني إجرائيا: بأنه الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي على مقياس مستوى الأداء المهني المستخدم في الدراسة الحالية.

عرف وافي (2016) بأنها: "عبارة عن عملية ديناميّة تتضَمن التوافق والتكيف الإيجابي في التعامل مع الأزمات والتهديدات بفاعلية عالية بما يمتلك الفرد من إمكانيات ومقومات ذاتية واجتماعية تُمكنه من إعادة التشكل من جديد ، بل والتعافي من آثار المحن والضغوط المختلفة".

ويعرفها العوني (2016) بأنها: قدرة الفرد على التكيف الفعال والتوافق الناجح ، والصمود في مواجهة المشكلات النفسية والاجتماعية ، والنهوض من الأزمات المختلفة دون كسر أو هزيمة ،والمحافظة على أمنه النفسي والاجتماعي.

وتعرف الجمعية الأمريكية النفسية المرونة الإيجابية (APA, 2014: 1) في نشرتها التي أطلقت عليها اسم الطريق إلى المرونة الإيجابية " The Road to resilience " بأنها عملية التوافق الجيد في مواجهة الشدة والصدمة والمأساة والتهديدات أو حتى مصادر الضغوط الأسرية أو المشكلات في العلاقات مع الآخرين والمشكلات الصحية الخطيرة وضغوط العمل والضغوط الاقتصادية كما يعني النهوض أو التعافي من الضغوط الصعبة.

ويعرف الباحث المُرُونَة الإيجابية إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي على مقياس المرونة الإيجابية المستخدم في الدراسة الحالية.

عرف مشعلة (2017) السعادة النفسية بأنها: نتائج الشعور أو الوصول لدرجة رضا الفرد عن حياته أو جودة حياته، أو أنّها الشعور المُتكرر لانفعالات ومشاعر سارّة، وفيها الكثير من الفرح والانبساط، وهذا يعني أنّ السعادة في علم النفس، مفهومٌ يتحدّد بحالة أو طبيعة الفرد، فهو من يقرر سعادته من تعاسته، أو أنّ الأمر منوطٌ به، وبطبيعة تفاعله مع الظروف المحيطة، والمواقف الحياتية التي يمرّ بها.

ويعرف الباحث السعادة النفسية إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المرشد التربوي على مقياس السعادة النفسية المستخدم في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

يشتمل هذا الفصل من الدراسة على الأدب النظري الذي يقدم تعريفاً عاماً بمفهوم الأداء المهني وما يرتبط به من مفاهيم وتوضيحات، ومفهوم المرونة الإيجابية وكل ما يتعلق به، ومفهوم السعادة النفسية وما يتصل بها من عناوين فرعية، وينتهي هذا الفصل بعرض أبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

أولاً: الأداء المهني

يعتبر الأداء المهني من أهم عوامل تقدم المؤسسات ونجاحها، فقد اجتهدت الكثير من المؤسسات لتحسين أدائها، وذلك من خلال العديد من الأساليب منها: التركيز على أسلوب فريق العمل، وتشجيع العاملين بالحوافز للجهود الفردية والجماعية المميزة، وكثير من الأساليب الأخرى التي كان الهدف منها رفع مستوى الأداء المهني لديها، إن تميز الأداء المهني يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة أهلية كانت أم حكومية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة جمعيها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، لأن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين بها متميزاً (شلح، 2015).

ويرى الأسدي وإبراهيم (2003) أن أداء المرشد التربوي لوظيفته يتطلب منه أن يمتلك نظاماً يسير عليه في تقديم المساعدة، لأن نجاح عمله يتوقف على الدقة والتنظيم، فالإرشاد المنظم والمخطط له بعناية يستند إلى مبادئ وأهداف معينة توجه إجراءاته، والعملية الإرشادية المنظمة تسير وفق خطوات منتظمة ومتسلسلة.

مفهوم الأداء المهني

يقصد بالأداء: "أي عمل أو إنجاز أو تنفيذ، وهو الفعل المبذول أو الممارس أو النشاط المنجز" (مدبولي، 2007: 699).

فقد أشار أبو كريم (2013) إلى أن مفهوم الأداء المهني من أهم الأنشطة التي تعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويعبر عن مدى كفاءة الموظف أو بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل، ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم.

ويعرّف الأداء المهني بأنه: دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، أو ترقية لوظيفة أخرى (الشريف، 2013).

عناصر الأداء المهني

توجد عدة عناصر مهمة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء، لخصها شاهين (2010) في الآتي:

المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

نوعية العمل: ويشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.

المثابرة والوثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه.

مؤشرات الأداء المهني

يعتبر الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد من خلال مجموعة من المؤشرات أهمها: الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل، ومدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة، والقدرة على الإبداع والابتكار، ودرجة الانضباط واحترام النظام، ومستوى التعاون مع فريق العمل (محمد، 2008).

وقسم عطية (2012) مؤشرات الأداء المهني إلى ما يلي:

الفعالية: وتقاس من مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

الكفاءة: وتقاس من مدى قدرة الفرد على تأدية عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال.

تقييم الأداء المهني

إن تقييم الأداء أو الحكم عليه يتطلب وصف معدلات الأداء، وقد يعتبر معدل الأداء هدفا أو أداة تخطيطية أو قد يعكس خطة أو إجراء يستخدم لأداء نشاط معين، كما أن تقدير معدلات الأداء يختلف من مجتمع لآخر، ومن مؤسسة لأخرى، وذلك حسب العادات والتقاليد السائدة، والظروف البيئية المحيطة بالمؤسسة (الشريف، 2013).

وتكمن أهمية معدلات الأداء المهني في أنها تحقق الأهداف التالية كما ذكرها الربيق (2012):

1. وضع مواصفات محددة للعمليات، وأوجه النشاط قبل البدء في العملية الإنتاجية من أجل قياس المنتج النهائي والحكم على مدى جودته.
2. توضيح مستوى الأداء المطلوب أو المرغوب فيه من خلال توفير مؤشرات قابلة للقياس مثل (السرعة، والدقة، والاقتصاد، والكفاءة).
3. المعاونة على قياس الأداء الفعلي للعاملين.
4. توفير الفهم المتبادل بين الرؤساء، والمرؤوسين، لأن تصرفات الجميع تحكمها معايير محددة مسبقا.
5. توفير الأسس السليمة لمعالجة المشكلات أو الانحرافات التي تعيق فعالية الأداء.

العوامل المؤثرة في الأداء المهني

يصعب تحديد العوامل المؤثرة كافة في فاعلية الأداء المهني، لأنه مجال واسع متشعب الأبعاد، لأن تلك العوامل متعددة يخضع بعضها لسيطرة الموظف بينما بعضها الآخر يخرج عن سيطرته، كما يعزو بعض الباحثين تلك الصعوبة إلى القصور في فهم طبيعة التفاعل بين محددات الأداء المهني (الربيق، 2004).

وقد ذكر درة والصباغ (2008) مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأداء المهني أهمها:

عوامل إدارية تنظيمية مثل: عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المؤسسة، وصراع بين الموظف وبين رئيسه أو بين الموظف وزملائه، وعدم تحديد مهام الوظيفة تحديداً دقيقاً، والإشراف

السيئ، والنقص في التدريب، عدم تحديد واجبات الموظف، ونقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها.

عوامل بيئية خارجية مثل: صراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع، والأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل، والتشريعات الحكومية، وسياسات النقابات، والاضطراب السياسي.

عوامل تتعلق بالموظف مثل: نقص في رغبته ودافعيته، والضعف في شخصيته أو القصور في قدراته العقلية، والتغيب المستمر عن العمل، والمشكلات العائلية.

ثانياً: المرونة الإيجابية

مفهوم المرونة الإيجابية

عرّفها قاموس ويبستر (Webster, 2007: 493) بأنها: "القدرة على استعادة الصحة والعافية، أو النجاح مرة أخرى بعد انتكاسة ما، وتفسر كذلك على أنها القدرة على العودة إلى الوضع الأصلي، أي القدرة على الاستمرار والعزم ومواجهة الضغوط".

وعرّفت المرونة الإيجابية في قاموس أكسفورد (Oxford, 2005: 1291) بأنها: "قدرة الناس على الشعور بالتحسن بعد أحداث غير سارة مثل: الصدمة أو الإصابة".

كما عرّف كونر وديفيدسون (Connor & Davidson, 2003: 76) المرونة بأنها: "المقدرة الشخصية على انتهاج الطريق الشخصي السوي في مواجهة تغيرات الحياة".

وأشارت جمعية علم النفس الأمريكية (APA, 2003: 1) في نشرتها التي أطلقت عليها "الطريق إلى المرونة الإيجابية" بأنها: "عملية التوافق الجيد في مواجهة الشدة والصدمة، المأساة والتهديدات، أو

حتى مصادر الضغوط الأسرية، أو المشكلات في العلاقات مع الآخرين ولمشكلات الصحية الخطيرة وضغوط العمل والضغوط الاقتصادية، كما تعني النهوض والتعافي من الضغوط الصعبة".

وقد عرّفها عثمان (2010: 13) بأنها: "تلك القدرة والمكون المفعم والمليء بالقوى والمهارات الإيجابية الخلاقة التي تعين على التوافق النفسي الإيجابي السليم، كما أنه مكون إيجابي خلاق ويعتبر سلاحاً مزدوجاً يعبر عن قدرة توافق أو تحصين في مواجهة الضغوط من ناحية، ومن ناحية أخرى القدرة على التعافي والنهوض مرة أخرى بعد الانكسار أو الانهيار.

ويتضح من التعريفات السابقة بأن المرونة الإيجابية هي ذلك المكون والمخزون الحيوي للطاقة الإيجابية الخلاقة التي تمكن الفرد من مواجهة الصعاب والتكيف معها بفاعلية عالية من الليونة وإعادة التشكل والقابلية للتطويع، والانحناء للمواقف دون قيد أو كسر، وذلك اعتماداً على ما يمتلك الفرد من مهارات عقلية وقدرات سلوكية انفعالية.

مكونات المرونة الإيجابية

إن المرونة الإيجابية لها مكونات أصلية تتمثل في الآتي:

قوة الأنا: إن قوة الأنا تشير إلى درجة توافق الفرد مع ذاته ومع مجتمعه، علاوة على خلوه من الاضطرابات والأعراض العصابية، والقدرة على التكيف في مواجهة أعباء الحياة، والكفاءة والفعالية في المواقف المختلفة، كذلك فإن قوة الأنا تعتبر من السمات المميزة للشخصية، فهي تتأثر بثقافة المجتمع ونظمه المختلفة (عيد، 2001).

الاتزان الانفعالي: إن الاتزان هو جوهر السواء، وهذه حقيقة تمليها طبائع الأشياء في الوجود الكوني والإنساني والحيواني، وهذا الاتزان لا يكون إلى بين قوتين متنافرتين، وحياة الإنسان صراع بين

الضدين والنقيضين، ووجود السوي هو ائتلاف سوي بين الأضداد المتصارعة، والاتزان هو الوسط الذي يعدل بين الأشياء جميعها، فالاتزان ليس قانوناً للوجود فحسب، بل أيضاً للسواء الإنساني بوصفه اتزاناً انفعالياً يحقق التوافق والسواء بما ينطوي عليه من مرونة واعتدال بين الأضداد بغير إفراط ولا تفريط (وافي، 2016).

التوكيدية: إن التوكيدية وسط بين السلوك العدواني والسلوك الإذعاني، وتظهر في قدرة الفرد في التعبير عن نفسه، وإشباع حاجاته على نحوٍ مرضٍ بشرط عدم الإضرار بالآخرين، إذ يتحدد السلوك الإذعاني في إنكار الفرد لرغباته الخاصة وإرضاء الآخرين، في حين يتحدد السلوك العدواني في السعي لإخضاع الآخرين للحصول على ما يريده الفرد، وبهذا فإن التوكيدية وسط بين ضدين (عيد، 2002).

تقدير الذات: يشير مفهوم تقدير الذات إلى النظرة الإيجابية للفرد عن نفسه، بمعنى أن ينظر إلى ذاته نظرة تتضمن الثقة بالنفس بدرجة كافية، كما تتضمن إحساس الفرد بكفاءته وجدارته واستعداده لتقبل الخبرات الجديدة (وافي، 2016).

إضفاء المعنى على الحياة: إن معنى الحياة هو أمر شخصي وفردي؛ ذلك يعني أنه يعتمد على الدلالة والقيمة والمعنى الذي يعطيه الفرد للحياة، وعليه فإن إضفاء معنى للحياة يعتمد على أسلوب الحياة الذي يتخذه الفرد كمعيار للحكم على ما يدركه، وأيضاً ما يتجاهله من مواقف وأحداث، وأهدافه المستقبلية والسبيل إلى تحقيقها (عيد، 2001).

الإبداع: إن الإبداع في صميمه تجسيد للمستقبل، لأنه توجه نحو المستقبل وانسلاخ عن الماضي، ومن ثم فإنه ينطوي على مواجهة ما هو كائن لبلوغ ما ينبغي أن يكون، وهذه المواجهة تنطوي على مخاطرة، ومن ثم كان الإبداع في صميمه إبحاراً ضد التيار (الخطيب، 2007).

مسار المرونة الإيجابية

يشير بيرسال (Pearsall, 2003) في تصوره الذي يعرف بدورة المرونة والذي يفترض بهذا التصور أن دورة المرونة لأي فرد تبدأ من الظروف العادية والتي يكون فيها الفرد في حالة أداء نفسي متوازن، وعند بداية تعرض الفرد لأي محنة أو ظروف استثنائية يبدأ الفرد في الاضطراب وهو ما يعرف "باضطراب المحنة أو الشدة"، وهنا يختلف الأفراد في طبيعة الردود ومستويات المرونة التي يتمتعون بها في مواجهة الشدة أو الأزمة، ووفقاً لهذا التصور فإن دورة المرونة الإيجابية تسير على النحو الآتي:

دورة التدهور: تشير إلى حالة الإحباط والحزن التي يبدأ فيها الفرد وسرعان ما تزيد حدتها، فيبدأ الفرد في لوم الآخرين والتقليل من قيمة ذاته، ويدخل الفرد في حالة من الحزن والإحباط التي يعيش فيها دور الضحية لبعض الوقت، ويمكن أن تتغير هذه الحالة إذا نجح الفرد في التصدي لحالة الإحباط والحزن بشكل بناء وفاعل.

دورة التكيف: تشهد هذه المرحلة حالة عكسية لمرحلة التدهور، فبعد أن شهد الفرد مرحلة الانحدار وفقدان التوازن يرتد مرة أخرى صاعداً باتجاه التأقلم مع الأوضاع الراهنة، ويحدث ذلك عندما يقوم الفرد باتخاذ إجراءات وتدابير شخصية تمكنه من السير نحو التغيير للأفضل.

دورة التعافي: في هذه المرحلة يتم مواصلة المسار أيضاً في الصعود نحو الأعلى في سبيل الوصول إلى حالة من التعافي من أثر الأزمة، وهو ما يعرف بمستوى ما قبل الأزمة.

دورة النمو والازدهار: إن التعلم من الشدائد يمكن أن يجعل الانتقال من مرحلة التعافي إلى مرحلة النمو، الطريق إلى مستوى مستدام من المرونة الإيجابية المعززة.

استراتيجيات بناء المرونة الإيجابية

إن بناء المرونة الإيجابية مهمة شخصية تحتاج إلى بناء وتأسيس فاعل تؤدي إلى التوافق الجيد في مواجهة الضغوط والأحداث المختلفة التي قد يواجهها الفرد في حياته، وتشير جمعية علم النفس الأمريكية (APA, 2003: 3) في نشرتها التي أطلقت عليها "الطريق إلى المرونة الإيجابية" بأن هناك عشر طرق لبناء مرونة إيجابية، تكن من خلالها قادراً على مواجهة الأزمات والمحن المختلفة، وهذا الطرق هي:

إقامة علاقات طيبة مع الآخرين: حيث إن العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع أفراد الأسرة والأصدقاء والمقربين وقبول المساندة والدعم منهم يساعد في تقوية المرونة الإيجابية.

تجنب رؤية الأزمات على أنها مشاكل مستعصية الحل: لا يمكنك تغيير حدوث الأحداث المقلقة والصعبة، ولكن يمكن تغيير الطريقة التي تفسر بها الأحداث، حاول أن تنظر أبعد من الحاضر، بحيث يمكن أن تستبشر بالمستقبل لأنه يقيناً سيكون أفضل من الحاضر، والمحاولة على إيجاد أفضل السبل المناسبة للتغلب على المشاعر السلبية وتعيد للشخص توازنه في مواجهة العثرات والمواقف المحبطة التي تواجهه.

قبول التغيير كجزء لا يتجزأ من الحياة: هناك بعض الأهداف التي قد لا يمكن تحقيقها نتيجة الظروف المحبطة والضاغطة، فيمكن عوضاً عن ذلك تقبل الظروف الحالية والتركيز على الظروف التي تساعد في التغيير إلى الأفضل.

تحـرّك نحـو أهـدافك: يمكـن للشـخص وضـع أهـداف واقعيـة يمكـن تحقيقهـا حتـى وإن بـدت صـغيرة وبسيطة.

اتخـاذ إجراءات حاسمة: يمكن التعامل مع الأحداث السلبية بكل ما تستطيع من قوة، واتخذ قرارات حاسمة بدلاً من البكاء على ما فات.

البحث عن فرص لاكتشاف الذات: عادة ما يتعلم الناس الكثير عن أنفسهم وربما يجدون بعض الجوانب المضيئة قد نمت لديهم نتيجة تنامي قدراتهم على مواجهة المحن والصعوبات.

تبني وجهة نظر إيجابية عن الذات: إن ثقة الفرد بقدراته على حل المشكلات سوف تساعده في بناء المرونة الإيجابية لديه.

وضع الأمور في نصابها: عند مواجهة الأحداث المؤلمة والضاغطة، على الفرد محاولة النظر إلى الأمور في سياقها الواسع من خلال الحفاظ على نظرة إيجابية طويلة الأجل، وتجنب تضخيم الأحداث.

عدم فقد الأمل والاستبشار بالمستقبل: إن النظرة التفاؤلية للحياة تمكن من توقع الأشياء الإيجابية في الحياة.

الاعتناء بالنفس: إن الاهتمام بالنفس يساعد على الاستعداد والتماسك لمواجهة أي حدث ضاغط والذي يتطلب نوعاً من المرونة الإيجابية.

النماذج والنظريات المفسرة للمرونة الإيجابية

1- نموذج مرازيك ومرازيك (Mrazek & Mrazek, 1987)

وضع مرازيك ومرازيك (Mrazek & Mrazek, 1987) نموذجاً تصورياً للمرونة الإيجابية، وأن هذا التصور للمرونة يتضمن مهارات حياة تعمل على إكساب الفرد القدرة على المواجهة الإيجابية بمرونة عالية والتغلب على الأخطار البيئية ومحاولة التصدي لها، وهذه المهارات هي": الاستجابة السريعة للخطر، والنضج المبكر، والبعد عن المؤثرات المؤلمة، والبحث عن المعلومات، وتكوين وتشكيل العلاقات، والتوقع الإسقاطي الإيجابي، والقيام بمخاطرات مؤثرة، واقتناع الفرد بأنه محبوب، وإعادة البناء المعرفي للأحداث المؤلمة، والإيثار والتفاؤل والأمل (عثمان، 2010).

2- نموذج وضع الأساس لريفيتش وشات (Reivich & Shatte, 2003)

يقوم هذا النموذج في تفسير المرونة الإيجابية على أربعة ركائز أو مبادئ أساسية على نحو يتماشى مع الدراسات التي كرست في السنوات الأخيرة لدراسة موضوع المرونة، والركائز التي ترتكز عليها المرونة هي كالآتي:

1- أن تغيير الحياة ممكن: وفقاً لهذه الركيزة فإن التغيير في الحياة ممكن من منطلق أن البشر ملزمة بتداعيات طفولتهم المبكرة وحياتهم السابقة، وأنه يمكنهم تغيير سلوكهم إلى الأفضل والأكثر مرونة في أي وقت من حياتهم.

2- التفكير هو مفتاح زيادة المرونة: إن أفكارنا وعوطفنا هي جوهر ما نحن عليه، إنها تمثل إنسانيتنا الأساسية، لذلك فإن إدراكنا الصحيح للعلاقات والمشاعر والأحداث المختلفة تزيد من قدرتنا على إدراك الواقع بمرونة ومهارة عالية.

3- التفكير الدقيق والواقعي: إن التفكير الواقعي مهمة قد عززها المفكرين الأوائل في موضوع الإدراك، فالتفاؤل الواقعي والقدرة على التخطيط والنظرة الإيجابية دون إنكار الواقع هي ما يستحق كل الجهد والإمكانات الفكرية والنفسية كالقدرة على التخطيط لحل المشكلات بفاعلية وإيجابية.

4- إعادة التركيز على نقاط القوة الإنسانية: إن التغلب على أحداث الحياة يكمن في القوة التي يمتلكها الإنسان بداخله، الطاقات والإمكانات الكامنة، حيث المرونة التي تمكن الفرد من تبديد الخطر والمخاوف، والتي تعطي الفرد القيادة والسيطرة والتحكم في سير الأحداث، وهي أكثر من كونها سمة أو قدرة على الصمود والتواصل، بل هي أسلوب للحياة بما يمتلك الفرد من مصادر قوة وقدرة على المواجهة.

3- النموذج الثلاثي للمرونة لويرنير وسميث (Werner & Smith, 1982)

يعد هذا النموذج الذي قدمه كلاً من ويرنير وسميث (Werner & Smith, 1982) أول نموذج طرح لوصف وتفسير المرونة الإيجابية بتضمين تأثيرات البيئة في تكوينها لدى البشر، وتعزى المرونة وفقاً لهذا النموذج إلى التفاعل بين تأثيرات عوامل هي: عوامل تتعلق بالأفراد أنفسهم، وعوامل تتعلق بخصائص الأسرة والبيئة الأسرية، وعوامل ترجع إلى خصائص البيئات الاجتماعية الأوسع (أبو حلاوة، 2013).

ثالثاً: السعادة النفسية

السعادة في أساسها مشاعر وأحاسيس واعية مندلعة من عاطفة مدركة لفنون الحياة الطيبة قادرة على الابتكار والتجديد، فهي تعتمد على تحقيق أحاسيس اللذات والمتع الفكرية والجسمية وتحاشي الألم والمعاناة وتخفيفهم أو التكيف معهم، وتحملهم ريثما ينتهوا، أو تحويلهم إلى مسارات معرفية جيدة للضبط والتحكم للآلام المستقبلية إن وجدت (المحروقي، 2012).

وتعرفها سالم (2002: 49) بأنها: "سمة من سمات شخصية الفرد، يتميز أصحابها معظم الوقت بالنشاط الخارجي أو الداخلي والحيوية والراحة ولديهم القدرة على الاستمتاع ويتمتعون بالوقت بطريقتهم الخاصة، ولديهم مشاعر الحب والصداقة ونظرتهم للحياة ايجابية، ومعظم الوقت تعاملاتهم وعلاقاتهم ناجحة".

ويرى سيلجمان (Seligman, 2002:3) أن السعادة النفسية تعد من المفاهيم التي تحظى باهتمام الباحثين في علم النفس والصحة النفسية في الآونة الأخيرة، وبخاصة في علم النفس الايجابي، ويشير سليجمان (Seligman) إلى أن مجال علم النفس الإيجابي يتمثل في الخبرات الإيجابية سواء على المستوى الفردي، ومن بينها: السعادة النفسية والرضا، والتفاؤل، والأمل، والإيمان، والحب، والإحساس بالجمال، والمثابرة والأصالة، والحكمة، أو على المستوى الجماعي، ومن بينها: الحقوق المدنية، والمؤسسات التي تحرك الأفراد نحو مواطنة أفضل، والحنو والإيثار، والتسامح، وأخلاقيات العمل.

ويشير ميللر (Miller, 2008: 591) إلى أن علم النفس الإيجابي هو العلم الجديد للسعادة الذي يجيب عن أسئلة تتعلق بمعنى الحياة وطيب الحياة النفسية ومسارات تحقيقها.

ويتوسع نوددينجس (Noddings, 2003) في نظرته للسعادة، ويقترح أنه ينبغي أن تكون هدفا للتربية، ويؤكد على أن الأطفال يتعلمون بشكل أفضل عندما يكونوا سعداء (Eaude, 2009:186).

وتعرف السعادة بأنها "خبرة انفعالية سارة أو إيجابية، تتضمن الشعور بالبهجة والتفاؤل والسرور والفرح وحب الحياة والناس والإحساس بالقدرة على التأثير في الأحداث" (عزت، 2004: 436).

كما تعرف بأنها انفعال وجداني ثابت نسبيا يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والفرح والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة البدن، والعقل، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الشامل في مجالات الحياة المختلفة" (البهاص، 2009: 332).

مكونات السعادة النفسية

ذكرت ريف وسنجر (Ryff & Singer, 2006) أن السعادة النفسية هي مجموعة من المؤشرات تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام، وتتحدد بستة مكونات رئيسة، وهي:

- الاستقلالية: استقلالية الفرد، وقدرته على اتخاذ القرار، ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وضبط تنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين.
- التمكن البيئي: قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الأنشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية.
- التطور الشخصي: قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته، وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية في الجوانب المختلفة، والشعور بالتفاؤل.
- العلاقات الإيجابية مع الآخرين: قدرة الفرد على تكوين وإقامة صداقات وعلاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين على أساس من الود، والتعاطف، والثقة المتبادلة، والتفهم والتأثير والصداقة، والأخذ والعطاء.
- الحياة الهادفة: قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والإصرار على تحقيق أهدافه.
- تقبل الذات: قدرة الفرد على تحقيق الذات والاتجاهات الإيجابية نحو الذات والحياة الماضية، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب إيجابية وأخرى سلبية (أبو هاشم، 2010: 277).

ويفترض فورنهام وشينج (Furnham & Cheng, 2001) أن السعادة تشتمل على ثلاثة مكونات مترابطة معا وهي: الوجدان الإيجابي، وغياب الوجدان السلبي، والرضا عن الحياة بوجه عام، ويعزى المكونان الأولان إلى المظاهر الانفعالية، بينما يعزى المكون الثالث إلى المظاهر المعرفية.

ولعل التطور الملحوظ في فهم السعادة تمثل في توافق نتائج الدراسات النفسية حول مفهوم السعادة، والمتتبع للدراسات في هذا المجال لا يكاد يرصد تباينا بين الباحثين حول مفهوم السعادة وعلاماتها، فقد أجمعت دراسات نفسية عديدة على أن للسعادة مكونين رئيسيين هما:

- المكون المعرفي، ويتمثل في الرضا عن الحياة، والتي تعد بمثابة التقدير العقلي للفرد لرضاه ونجاحه في مجالات حياته المختلفة (الإنجاز، تحقيق الذات التداخل، الصحة، الأسرة، الأبناء، الزواج، الأصدقاء، الجيران، العلاقات).
- المكون الانفعالي، ويتمثل في مشاعر الفرح والابتهاج والسرور والاستمتاع واللذة. وقد تم تصميم العديد من المقاييس النفسية لتقدير السعادة لدى الأفراد طبقا لهذا المفهوم، وتوجد بعض المقاييس تم بناؤها بشكل مختلف مثل مقياس أكسفورد ومقياس مورس، إلا أن التحليل العاملي لهذين المقياسين كشف عن حقيقة أن العوامل المكونة لهام لم تخالف كثيرا عن المكونات الرئيسية للسعادة (محمود، 2010).

وهناك مداخل عديدة في تفسير السعادة النفسية، منها المدخل الاجتماعي الذي يفترض أن المتغيرات الاجتماعية المرتبطة بالخصائص الديموجرافية مثل: العمر، والجنس، والحالة الاجتماعية، والدخل هي التي تفسر الفروق الفردية في الشعور بالسعادة، وقد عرف هذا التوجه بحركة المؤشرات الاجتماعي في بحوث السعادة والتي اعتبرت السعادة نتاجا لهذه المتغيرات، بينما يفترض المدخل البيئي أن السعادة تتأثر بأحداث الحياة الأساسية سواء أكانت إيجابية أو سلبية، وأن العوامل البيئية لها دور مهم في الشعور بالسعادة، ويقصد بالعوامل البيئية علاقات الفرد الاجتماعية، فالنجاح الذي يحققه الفرد في الأسرة والزواج والوظيفة والعلاقات الاجتماعية بوجه عام، إنما يترتب عليه شعور بالسعادة وينبئ بمستوى مرتفع من الشعور بالرضا عن الحياة.. في حين يفترض المدخل الشخصي أن السعادة سمة

ثابتة تعتمد أساسا على سمات الشخصية، ويؤكد على أن لدى كل فرد إمكانية فطرية للسعادة، ويؤكد المدخل متعدد العوامل على أن التفسير الدقيق للفروق الفردية في السعادة يتطلب ثلاثة عوامل، هي: العامل الشخصي، والعامل الاجتماعي، والعامل البيئي، وهذا أفضل من التركيز على عامل واحد (عبد المقصود، 2006).

ويذكر جبر (2004: 29) أنه يمكن تفسير السعادة في ضوء نموذجين:

- نموذج القاع القمة: يبنى هذا النموذج على أفكار ويلسون (Wilson) عن إشباع الحاجات، فإشباع الحاجات الأساسية يؤدي إلى السعادة، ويفترض أنها ترتبط بالآثار المباشرة للظروف المعاشة وخصائص البناء الاجتماعي والأحداث الخارجية والحالة الجسمية والمزاجية للفرد.
- نموذج التوازن الدينامي: يركز على متغيرات الشخصية باعتبارها منبأ قويا بالسعادة، ويؤكد على أن الأفراد لديهم معدلات مختلفة من السعادة تتحدد في ضوء شخصياتهم.

النظريات المفسرة للسعادة

يذكر كل من: (Diener, 2000; Lyubomirsky, 2001) أن هناك نظريات عديدة في تفسير السعادة، منها:

نظريات النشاط

تفترض أن السعادة ما هي إلا إحدى نتائج النشاط أو أداء السلوك أكثر من الوصول إلى نقطة النهاية، فمثلا قد يجلب نشاط رسم لوحة فنية سعادة أكثر من الانتهاء من رسمها. ومن النظريات التي تربط السعادة بالأنشطة هي نظرية التدفق التي ترى أن الأنشطة تكون أكثر امتاعا عندما يتماشى التحدى مع مستوى مهارة الفرد. فإذا كان النشاط سهلا للغاية سينتج الملل، وإذا كان شديد الصعوبة ستكون النتيجة هي الشعور بالقلق، أما حين يندمج الفرد في نشاط يتطلب تركيزا شديدا، وتكون

التحديات والمهارات المطلوبة لأداء المهمة متساوية تماما ينتج عن ذلك خبرة متدفقة ممتعة (جودة، 2010).

النظريات الارتباطية:

تركز على المبادئ المعرفية، ومبادئ الذاكرة، والتشريط، فالنظريات المعرفية تعتمد على الأسباب التي يذكرها الناس عن الأحداث التي تمر بهم، ذلك لأن الناس يستجيبون لنفس الظروف بطرق مختلفة. ويختلف الأفراد الذين يرون أنفسهم سعداء مقارنة بغير السعداء في الأساليب المعرفية والدافعية التي يستخدمونها، والتي تعمل على استمرار وزيادة السعادة. ومن هذه العمليات: نظرية المقارنة الاجتماعية التي تهتم بتأثير عمليات مقارنة سواء بظروف وأحداث خارجية مثل بدء عمل جديد على السعادة وكذلك مقارنة الفرد برفاقه. ونظرية التقدير التي ترى أن السعادة تنبع من المقارنة بين مستوى نموذجي والحالة الحقيقية، فإذا وصلت الحالة الحقيقية للفرد إلى المستوى النموذجي المطلوب تحقق السعادة. وأظهرت نظرية التشريط الكلاسيكي أن الأفراد السعداء هم الذين لديهم خبرات وجدانية إيجابية مرتبطة بكم كبير من أحداث الحياة اليومية المتكررة، وهناك الاتجاهات النظرية الخاصة بالتكيف مع الضغوط والصدمات، والتي ترى أن العمليات المعرفية والدافعية التي يستخدمها الناس – سواء عن عمد أو بالتعود – تقلل الكرب وتزيد السعادة، فالأفراد الذين يشتقون معنى إيجابيا من الأحداث السالبة هم أكثر سعادة (عزت، 2004).

مصادر السعادة

أجمعت الدارسات النفسية على أن للسعادة مصدرين هما:

أ- مصدر داخلي: يتمثل في خصائص وسمات ومعتقدات الفرد ومستوى الصحة بشكل عام.

ب- مصدر خارجي: يتمثل في كل ظروف واقع الفرد من حيث الدخل والمكانة الاجتماعية، والاستقرار الأسري، والعلاقات والاتجاهات الحديثة.

ويرى جاد (2010) بأن هناك مصدراً أخر للسعادة يتمثل في سعي الفرد للحصول على السعادة كونها لا تمنح من الآخرين، بقد ما ترتبط ارتباطا جذرياً بمدى وعي الفرد بأهدافه والسعي لتحقيقها.

طرق تحقيق السعادة من خلال علم النفس الإيجابي

إن تحقيق السعادة على نطاق الفرد أو الجماعة أو للفئة المحدودة أو لمجتمع معين أو للبشرية ككل سيظل الهدف الأسمى الذي يسعى لتحقيقه المبدعون من فلاسفة ومفكرين وعلماء وفنانين (طه، 2005).

وترى سليمان (2010): "إنه إذا أراد المرء السعادة لابد أن يلم بالجوانب التالية:

الجانب الأول: جانب عقلي، ويتمثل في الرضا الشامل عن النفس، والقناعة بما قسمه الله من العيش، وهي نتاج التربية والإيمان بمبادئ ومثل معينة.

الجانب الثاني: جانب انفعالي، وهو متمثل في مشاعر البهجة والتفاؤل والانبساط التي تنتاب الإنسان.

الجانب الثالث: الارتياح النفسي، فالإنسان الذي يعاني هو بشكل عام غير سعيد ويأتي الاكتئاب على قمة ما يسبب للإنسان من تعاسة.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالأداء المهني

هدفت دراسة سليمان وعبيد (2020) التعرف إلى الوهن النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته بأدائهم الوظيفي، كما هدفت التعرف إلى دلالة الفروق الإحصائية في الوهن النفسي وفق متغير النوع (ذكور –إناث)، ومستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويون، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين من كلا الجنسين في محافظة الأنبار قضاء الرمادي ضمن مديرية تربية الأنبار البالغ عددهم (80) مرشداً ومرشدةً، واعتمد الباحثان خطوات المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكون مجتمع البحث الحالي من جميع المرشدين، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم بناء مقياس الوهن النفسي ومقياس الأداء الوظيفي من قبل الباحثين، وتحقق الباحثان من الخصائص السيكومترية للمقياسين، وقد تم تطبيق المقياسين على مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى إن أفراد عينة الدراسة بشكل عام يعانون من الوهن النفسي، وهناك فروق في الوهن النفسي لصالح الذكور، وأن مستوى الأداء الوظيفي أعلى من المتوسط لدى أفراد العينة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

وهدفت دراسة العنزي (2019) إلى تقييم أداء المُرشد الأكاديمي من وجهة نظر طلبة كلية التربية والآداب في جامعة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (2017–2018)، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الأدوات التالية: استبانة تقييم أداء المُرشد الأكاديمي من وجهة نظر الطلبة، والمقابلات غير المُقننة، التي طبقت على عينة عشوائية من (153) طالباً و(238) طالبة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أداء المُرشد الأكاديمي في مجالات: التوعية بأنظمة الشؤون الأكاديمية ولوائحها في الجامعة، وتواصل

المُرشد الأكاديمي مع جهات أخرى، والعملية الإرشادية الأكاديمية كان ضعيفاً، بينما جاء أداء المُرشد الأكاديمي في مجال التواصل متوسطاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة وفقاً لمُتغير النوع (طالب وطالبة) على المجالات الأربعة.

كما هدفت دراسة شحادة ودبوس وعواد (2019) إلى التعرف إلى تأثير دور المشرف المهني على تطور أداء المرشد التربوي من وجهة نظر المرشدين التربويين أنفسهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (36) مرشد/ة كعينة تجريبية من أصل (72) مرشد/ة تربوي يعملون في محافظة بيت لحم يخضعون لعملية الإشراف المهني، فيما تكونت العينة الضابطة من جميع مرشدي محافظة أريحا وهم (24) مرشد/ه ممن لم يخضعوا للإشراف المهني مطلقا، وقد استخدم الباحثون استبانة دراسية بنيت وصممت خصيصا لأغراض الدراسة الحالية. وأظهرت النتائج عدم جود فروق دالة إحصائيا في تطور أداء المرشد التربوي يعود لمتغير وجود مشرف مهني، كما لم تظهر الدراسة فروق دالة إحصائيا في تطور أداء المرشد/ة التربوي في المجموعة التجريبية يعود لمتغيرات جنس المرشد او جنس المشرف او سنوات خدمة المرشد.

وهدفت دراسة التلبيشي (2019) إلى التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل، وتكونت عينة الدراسة من (159) مرشداً من المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وجرى استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق مقياس الذات المهنية، ومقياس لقلق الأداء على أفراد عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الذات المهنية ومستوى قلق الأداء، وأن مستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاءت بدرجة

منخفضة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذات المهنية لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمديرية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى قلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، والمديرية وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة (6–10) سنوات ومديرية التربية والتعليم في يطا.

وهدفت دراسة الهبدان (2017) التعرف إلى طبيعة الذكاء العاطفي للاختصاصيين الاجتماعيين ومستوى أدائهم المهني لعملية التقدير والتدخل للمواقف المهنية، وتقويم العائد من التدخل، واستخدمت الدراسة الوصفية منهج المسح الاجتماعي بالعينة للاختصاصيين الاجتماعيين في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وجامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض، وبلغ عدد أفراد العينة (97) اختصاصية اجتماعية، وأظهرت النتائج أن مستوى الذكاء العاطفي والأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين متوسط خلال الممارسة المهنية بمراحلها الثلاث (التقدير، والتدخل، وتقويم العائد من التدخل المهني)، بالإضافة إلى أن العلاقة بين الذكاء العاطفي للاختصاصيين الاجتماعيين، ومستوى أدائهم المهني في ممارسة الخدمة الاجتماعية في إدارات ووحدات الخدمة الاجتماعية في الجامعة بمراحلها الثلاث علاقة طردية.

كما هدفت دراسة الصمادي والتلاهين (2016) التعرف إلى مدى توافر الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن في ضوء بعض المتغيرات، وقد تكونت عينة الدراسة من (80) مديراً ومديرة مدرسة، (36) مديراً، و(44) مديرةً في

تربية عمان الأولى، وتم تطوير أداتي الدراسة من قبل الباحثتين وهما استبانة الكفايات الإرشادية واستبانة الأداء الوظيفي، حيث تم تطبيقهما على عينة الدراسة بعد التحقق من خصائصهما السيكومترية من خلال الصدق والثبات، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر مدراء المدارس حول علاقة الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقة ذلك بأدائهم الوظيفي، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظرهم تعزى لمتغير الخبرة، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظرهم تعزى لمتغير الجنس، ووجدت أيضا فروق واضحة ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر مدراء المدارس حول علاقة درجة امتلاك المرشدين للكفايات الإرشادية بأدائهم الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدفت دراسة شلح (2015) إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المهني للمرشدين النفسيين في محافظة غزة، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الذكاء العاطفي وفق المتغيرات التالية: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل، التخصص، دورات تدريبية)، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (118) مرشداً من المدارس الحكومية في محافظة غزة، ولتحقيق أغراض الدراسة استخدمت الباحثة ثلاث مقاييس؛ مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الأداء المهني للمرشد النفسي من وجهة نظر المديرين، ومقياس الأداء المهني للمرشد النفسي من وجهة نظر المشرف التربوي، وتوصلت الدراسة إلى أن معدل الذكاء العاطفي لأعضاء المجالس في محافظة غزة كان كبيراً، وأن معدل الأداء المهني للمرشدين في محافظة غزة كان كبيراً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء العاطفي والأداء المهني للمستشارين في محافظة غزة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي ومكوناته لأفراد العينة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل، التخصص)، بينما ظهرت فروق ذات

دلالة إحصائية في الوعي الذاتي لأفراد العينة تعزى للدورات التدريبية لمن حضر أكثر من 6 دورات تدريبية.

هدفت دراسة المحتسب (2014) التعرف إلى مستوى أداء بعض فنيات المقابلة الإرشادية وعلاقتها بالأداء المهني (الذاتي والإشرافي) للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتألف مجتمع الدراسة من المرشدين والمرشدات النفسيين والتربويين في قطاع غزة، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية المنتظمة، واشتملت على (40) مرشداً ومرشدةً. وقد استخدم الباحثون مقياس مهارات المقابلة الإرشادية إعداد (العبادسة والمحتسب، 2012) وسجلات المشرفين واستمارة الملاحظة وإعداد الباحثين، وللتحقق من صحة فروض الدراسة قام الباحثون باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة ونوع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وجود تفاوت في نسب استخدام المرشدين والمرشدات في قطاع غزة لمهارات المقابلة الإرشادية، حيث جاءت فنية طرح الأسئلة بالمرتبة الأولى، وفنية الاستقبال في المرتبة الأخيرة من حيث نسب استخدام أفراد عينة الدراسة لكل منهما، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات المقابلة وتقييم المشرف، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات المقابلة والتقييم الذاتي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في مهارات المقابلة تعزى إلى متغير طريقة التوظيف، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في مهارات المقابلة تعزى إلى المتغيرات التالية، النوع، الحالة الاجتماعية.

أجرت صباح (2013) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة والبالغ عددهم

(1303) مديراً ومعلماً للعام الدراسي (2011–2012)، وتكونت عينة الدراسة من (260) مديراً ومعلماً، ممثّلة لمجتمع الدراسة بنسبة 20%، استخدمت الباحثة استبانه من تصميمها تكونت من (40) فقرة، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراس إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير جنس المعلم، لصالح المعلمات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة.

الخبرة في الرضا الوظيفي لدى المعلم.

وأجرى شوغتاي (Chughtai, 2008) دراسة هدفت إلى التحقق من أثر المشاركة الوظيفية في الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال دراسة (280) مفردة من أعضاء هيئة التدريس في (5) جامعات باكستانية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية قوية وإيجابية بين الاستغراق الوظيفي وبين كل من الأداء الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأن المستويات العالية من المشاركة الوظيفية تقود إلى مزيد من التأثير الإيجابي على اتجاهات وسلوكيات الأفراد التنظيمية، وبالأخص الانتماء التنظيمي، وانخفاض معدل الغياب والرغبة في ترك العمل، كما وجدت الدراسة مجموعة من الممارسات التي من شأنها خلق مستوى عالٍ من الاستغراق من أهمها (تطوير وتنمية قدرات ومهارات العاملين، المحافظة على معايير سلوكية واضحة ومتّسقة، دعم العلاقة مع المشرفين ومع زملاء العمل، الاستقلال الذاتي، الثقة الإدارية).

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمرونة الإيجابية

هدفت دراسة الرويلي (2019) إلى تحديد مستوى اليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين في منطقة محافظة طريف، وتحديد طبيعة العلاقة بين اليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين، والتحقق من وجود اختلافات في اليقظة العقلية والتدفق النفسي والمرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين في منطقة محافظة طريف تبعا لسنوات الخبرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين الطلابيين في منطقة محافظة طريف، حيث بلغ عدد المرشدين الطلابيين (48) مرشدا ومرشدة، وتم اختيار العينة جميع أفراد مجتمع الدراسة من مدينة عرعر (30)، وتم استخدام مقياس اليقظة العقلية للمرشدين من إعداد فيلاديلفيا لليقظة العقلية (PHLMS)، ومقياس مرونة الأنا للمرشدين الطلابيين لفحجان (2010) لمرونة الأنا، واستخدام مقياس التدفق النفسي للمرشدين الطلابيين، لجاكسون ومارش (Jackson & Marsh, 1996) المترجم من قبل المحادين (2014)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المرشدين الطلابيين في مستوى اليقظة العقلية ومرونة الأنا والتدفق النفسي كان مستوى متوسطاً، كما توصلت إلى وجود علاقات ذات ارتباط بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والتدفق النفسي، وقد كانت العلاقة دالة إحصائيا وإيجابية، وعدم وجود اختلافات بين المرشدين والمرشدات الطلابيين في محافظة طريف تعزى إلى متغير الخبرة سواء في اليقظة العقلية أو المرونة النفسية أو التدفق النفسي.

هدفت دراسة قاسم (2017) إلى تحديد أهم الإستراتيجيات التي يستند إليها أعضاء هيئة التدريس القائمين بأعمال إدارية، وعلاقة تلك الإستراتيجيات بدرجة الفرد بالصلابة النفسية والمرونة المعرفية والنفسية، وتحديد الفروق في إستراتيجيات مواجهة الضغوط التي ترجع لدرجة الفرد بتلك السمات، وتكونت عينة الدراسة من (175) أستاذ وأستاذة جامعيين، تم اختيارهم بطريقة قصدية من الأساتذة

العاملين بجامعة الملك خالد في السعودية، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق لصالح الذكور في إستراتيجية إعادة التفسير الإيجابي، ولصالح الإناث في التركيز على الانفعالات وإظهارها واستخدام الدعم الاجتماعي الانفعالي، ولم توجد فروق في باقي الإستراتيجيات ومتغيرات الدراسة، ووجد ارتباط إيجابي بين المرونة النفسية وإستراتيجيات (المواجهة النشطة – إعادة التفسير الإيجابي – الاستعمال الإجرائي للدعم الاجتماعي – التريث – التقبل – التخطيط)، وارتباط سلبي مع إستراتيجيات (الابتعاد الذهني – الابتعاد السلوكي – التركيز على الانفعالات وإظهارها)، ووجد ارتباط إيجابي بين المرونة المعرفية وإستراتيجيات (إعادة التفسير الإيجابي – المواجهة النشطة – التقبل– التخطيط). وسلبياً بإستراتيجيات (الابتعاد الذهني – التركيز على الانفعالات وإظهارها – الإنكار – الابتعاد السلوكي – قمع الأنشطة المتنافسة). كما أكدت الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الصلابة النفسية والمرونة النفسية والمرونة المعرفية تلك العلاقات.

وهدفت دراسة المبدل (2017) التعرف إلى علاقة الأداء بملف إنجاز المهمة الأدائية لمقرري التقويم التربوي وعلم النفس التربوي بكل من الأداء على الاختبارات ومستوى المثابرة والأسلوب المعرفي (التصلب/المرونة)، وقد استخدمت الدراسة اختبار الصداقة الشخصية من إعداد سويف (1) لقياس الأسلوب المعرفي (التصلب/المرونة)، وكذلك مقياس مستوى المثابرة من إعداد (الباحث). وتكونت عينة الدراسة من (70) طالباً من طلاب مقرر علم النفس التربوي و(60) طالباً من طلاب مقرر التقويم التربوي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الأداء على ملف إنجاز المهمة الأدائية، والأداء على الاختبارات لمقرري التقويم التربوي وعلم النفس التربوي، وكذلك وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين المثابرة، والأداء على أنجاز المهمة الأدائية، بينما لم تظهر هناك علاقة إحصائياً بين المثابرة، والأداء على الاختبارات، وأيضاً لم تكن هناك علاقة دالة إحصائياً بين

الأسلوب المعرفي (التصلب/المرونة)، والأداء على ملف إنجاز المهمة الأدائية. في حين تبين علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الأسلوب المعرفي (التصلب/المرونة)، والأداء على الاختبارات.

هدفت دراسة وافي (2016) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المرونة الإيجابّية وأساليب مواجهة الضغوط الحياتية لدى طلبة جامعة الأقصى بغزة، كما هدفت أيضاً إلى الكشف عن دلالة الفروق لدى عيّنة الدراسة في المرونة الإيجابية وأساليب مواجهة الضغوط الحياتّية تبعاً لمتغيرات (الّنوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، التّخصص الدراسي، الحالة الاجتماعّية)، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (467) طالباً وطالبة من طلبة المستوى الدراسي الأول والرابع بواقع (127 طالب) و(340 طالبة) تم اختيارهم بالطريقة العشوائّية الطبقّية، وأعتمد الباحث على المنيج الوصفي التحليلي، كما قام الباحث بإعداد أدوات الدراسة المتمثلة في مقياسي (المرونة الإيجابيّة وأساليب مواجهة الضغوط الحياتيّة)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطّية موجبة ودالّة إحصائّياً بين المرونة الإيجابية وأساليب مواجهة الضغوط الحياتية، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي المرونة الإيجابية في استخدام أساليب مواجهة الضغوط الحياتية ولصالح الأفراد مرتفعي المرونة الإيجابّية، وكشفت الدراسة أيضاً عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الذكور ومتوسطات درجات الإناث في المرونة الإيجابّية؛ كما وجدت فروقاً في المرونة الإيجابّية ولصالح الأعزب.

هدفت دراسة العوني (2016) إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي مقترح قائم على المرونة الإيجابية لتخفيف حدة بعض المشكلات النفسية لدى عينة من الشباب الجامعي، استخدم البحث المنهج التجريبي. وتكونت مجموعة البحث من (20) من الشباب الجامعي من كلية التربية – جامعة المنيا، وتم تقسيمهم بالتساوي على المجموعتين الضابطة والتجريبية. كما تمثلت أدوات البحث في

مقياس القلق، ومقياس الاكتئاب، ومقياس الاغتراب النفسي، ومقياس المرونة الإيجابية، وطبقت أدوات البحث قبلياً وبعدياً على مجموعة البحث، وتوصل البحث إلى عدة نتائج، ضرورة الوصول إلى شخصية قوية تتمتع بسمات معينة تمكنها من التصدي لمشكلات الحياة المختلفة، ومن السمات، قوة الأنا والاتزان الانفعالي، وتقدر الذات، والتوكيدية، والصلابة النفسية، والمثابرة حتى يستطيع الفرد أن يصل إلى القوة الإبداعية. كما أسفرت النتائج عن فاعلية البرنامج المستخدم في تخفيف القلق والاكتئاب والاغتراب النفسي.

هدفت دراسة آل شويل (2012) التعرف إلى الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية من طلاب جامعة الباحة في متغيري تقدير الذات واتخاذ القرار، ومدى تأثر تلك الفروق بمتغير النوع (ذكوراً، وإناثاً)، وتكونت عينة الدراسة الكلية من (276) طالب وطالبة من طلاب كلية التربية بجامعة الباحة (107 ذكور، 169إناث)، واستخدم الباحثان المقاييس التالية مقياس المرونة النفسية الإيجابية، ومقياس تقدير الذات، ومقياس اتخاذ القرار (إعداد الباحثان)، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة المرونة النفسية الإيجابية، وتقدير الذات واتخاذ القرار، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية من الطلاب في متغير تقدير الذات في اتجاه مرتفعي المرونة النفسية الإيجابية، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في متغير اتخاذ القرار، كما توصلت النتائج إلي وجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية في متغير تقدير الذات في اتجاه مرتفعي المرونة النفسية الإيجابية من الذكور والإناث، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في متغير اتخاذ القرار.

هـدفت دراسـة جـريس (Grace, 2010) التعـرف إلـى الخـصائص الخمـس الكبـرى للشخـصية وعلاقتها بالمرونـة النفسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينـة الدراسة من (397) طالباً من طلبة المدارس الثانوية في جزر الكاريبي، ولجمع البيانات استخدم الباحث مقياس عوامل الشخصية الخمس الكبرى من إعداد(Goldberg, et al 2006)) ومقياس المرونـة النفسية من إعداد الباحث، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع عوامل الشخصية (يقظة الضمير، المقبولية، الانفتاح على الخبرات، والانبساطية) والمرونة النفسية، بينما كانت العلاقة سلبية مع خاصية العصابية، كما بينت نتائج الدراسة أن خصائص الشخصية ساهمت بنسبة (32%) من التباين في المرونة النفسية، وقد كانت خاصية يقظة الضمير الأعلى في الدلالة الإحصائية يليها المقبولية، العصابية ثم الانفتاح على الخبرات.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالسعادة النفسية

هدفت دراسة عبد الرازق (2020) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدمان العمل والشعور بالسعادة النفسية، والفروق في إدمان العمل والسعادة النفسية تبعا لبعض المتغيرات الديموجرافية، وتكونت العينة من (96) مفردة في بعض المجالات المهنية (الطب – التدريس –الهندسة – الإدارة)، وتضمنت الأدوات مقياس إدمان العمل، ومقياس الشعور بالسعادة النفسية. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الدرجة الكلية لمتغير إدمان العمل والتمكن البيئي، ووجود فروق دالة إحصائيا في إدمان العمل تبعا لمتغير العمر والمهنة والدخل، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالسعادة النفسية تبعا لمتغير العمر والدخل في حين لم توجد فروق دالة إحصائيا على باقي المتغيرات الديموجرافية.

هدفت دراسة إسماعيل (2020) التعرف إلى ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلاب جامعة دمياط، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية)، وتم اختيار عينه البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من الطلاب الممارسين للأنشطة الترويحية، وقد بلغ حجم عينة البحث (324) طالب، (544) طالبة، واستخدم الباحث قائمة الأنشطة الترويحية من إعداده، ومقياس السعادة النفسية من إعداد"Rosemary A Abbott 2006 " ، وتعريب سمية أحمد جمال كأدوات لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن طلاب جامعة دمياط الممارسين للأنشطة الترويحية يتمتعون بمستوى مرتفع في كافة أبعاد مقياس السعادة النفسية (الاستقلال الذاتي- التمكن البيئي -التطور الشخصي- العلاقات الإيجابية مع الآخرين- الحياة الهادفة - تقبل الذات)، ويوجد فروق دالة إحصائيا بين الطلاب الذكور والإناث في (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) لصالح الإناث، (الحياة الهادفة) لصالح الذكور، وكما يوجد فروق دالة إحصائيا بين الطلاب المقيمين في الحضر والريف في (الاستقلال الذاتي)، (التطور الشخصي)، (تقبل الذات) لصالح الطلاب المقيمين في الريف، وكذلك يوجد فروق دالة إحصائيا بين طلاب الكليات النظرية والعملية في (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) لصالح طلاب الكليات النظرية.

هدفت دراسة عبد الخالق (2018) إلى بحث العلاقة بين الشخصية والسعادة، واستكشاف منبئات السعادة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد اشتملت العينة على (179) طالبا وطالبة من طلبة جامعة الاسكندرية، أجابوا عن قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والمقياس العربي للسعادة، وأسفرت النتائج عن فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في السعادة (متوسط الذكور أعلى)، والعصابية، والتفتح للخبرة (متوسط الإناث أعلى). وكانت معاملات ارتباط "بيرسون" دالة إحصائيا، بين السعادة، وعوامل: الانبساط، والقبول، والإتقان (موجبة)، والعصابية (سالبة) لدى الجنسين.

وباستخدام تحليل الانحدار المتدرج المتعدد – كانت منبئات السعادة لدى الذكور: الإتقان، والانبساط، والعصابية، وعند الإناث: العصابية، والإتقان، والانبساط، على التوالي.

هدفت دراسة الحمايدة (2017) التعرف إلى إدارة الذات كمتغير وسيط بين الضغوط المهنية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظات غزة، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياس إدارة الذات ومقياس الضغوط المهنية ومقياس السعادة النفسية في ضوء متغيرات(الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (230) مرشداً ومرشدة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق أدوات الدراسة الممثلة في: مقياس إدارة الذات من إعداد العقاد (2016)، مقياس الضغوط المهنية من إعداد الباحث (2016)، مقياس اكسفورد للسعادة تأليف أرجايل ولو (1995) ترجمة عبد الخالق (2001)، وتوصلت الدراسة إلى متوسط ادارة الذات جاء مرتفعاً، ومتوسط الضغوط المهنية جاء مرتفع، ومتوسط السعادة النفسية جاء منخفض، ووجود علاقة عكسية بين إدارة الذات والضغوط المهنية، ووجود علاقة طردية بين إدارة الذات والسعادة النفسية، ووجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والسعادة النفسية.

هدف دراسة الوليدي (2017) إلى معرفة مستوى اليقظة العقلية لدي طلاب جامعة الملك خالد، وكذلك الكشف عن الفروق بينهما في مستوي اليقظة العقلية، كما هدفت إلي معرفة العلاقة بين اليقظة العقلية والسعادة النفسية، وكذلك مدي إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال اليقظة العقلية، وتكونت عينة الدراسة من(275) طالبا وطالبة، واستخدمت الدراسة مقياس اليقظة العقلية من اعداد إيرسمان وروميرر (Erisman & Roemer, 2012) حيث قام الباحث بترجمته وإعداده للبيئة العربية في البحث الحالي، ومقياس السعادة النفسية تعريب أبو هاشم (2010)، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من اليقظة العقلية لدي طلاب الجامعة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين

اليقظة العقلية والسعادة النفسية في بعد واحد فقط من أبعاد اليقظة العقلية وهو الاستقلال الذاتي، في حين لم تكن العلاقة دالة احصائيا في الدرجة الكلية وبقية الأبعاد، كما وجدت فروق دالة إحصائيا بين الجنسين في اليقظة العقلية وكانت الفروق لصالح الطالبات، كما خلصت النتائج إلي إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال اليقظة العقلية وذلك لدي الطالبات فقط.

هدفت دراسة المعشي (2016) التعرف إلى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل السعادة النفسية والأمل لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (136) طالباً وطالبة بكلية التربية وكلية الآداب والعلوم الإنسانية في جامعة جازان، طبق عليهم مقياس السعادة النفسية ومقياس الأمل، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وأظهرت النتائج وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والسعادة النفسية لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان، ووجود علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأمل، وتوصلت النتائج أيضاً إلى إمكانية التنبؤ بالسعادة النفسية من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وإمكانية التنبؤ بالأمل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، كما توصلت النتائج إلى عدم اختلاف درجة كل من السعادة النفسية والأمل باختلاف النوع والكلية.

هدفت دراسة التميمي (2014) التعرف إلى الحضور الوجودي وعلاقته بالسعادة لدى المرشدات التربويات في مدينة بغداد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدات التربويات في مدينة بغداد، توزعن على جانبي الكرخ والرصافة، وينقسم كل جانب إلى ثلاث مديريات هي: (الكرخ الأولى، والكرخ الثانية،

والكرخ الثالثة)، و(الرصافة الأولى، والرصافة الثانية، والرصافة الثالثة)، وبلغ عدد المرشدات التربويات الكلي (845) مرشدة، بواقع (385) مرشدة في جانب الكرخ، و(460) مرشدة في جانب الرصافة، وتكونت عينة الدراسة من (200) مرشدة تربوية، واستخدمت الدراسة مقياسين هما: (مقياس الحضور الوجودي) و(مقياس السعادة)، وقد توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة يمتلكون حضوراً وجودياً متوسطاً، ويمتلكون مستوى منخفض من السعادة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحضور الوجودي والسعادة لدى المرشدات التربويات في مدينة بغداد.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة تبين لنا تنوع هذه الدراسات وأن منها ما ركز على الأداء المهني وعلاقته ببعض المتغيرات، بينما ركز بعض منها على المرونة الإيجابية وعلاقتها ببعض المتغيرات، في حين ركزت دراسات أخرى على متغير السعادة النفسية، ولكن بالرغم من تنوع هذه الدراسات إلا أنه لا توجد دراسة من هذه الدراسات ربطت بين متغيرات الدراسة الحالية الثلاث معا (الأداء المهني، المرونة الإيجابية، السعادة النفسية)، كما لم توجد أي من الدراسات السابقة التي استطاع الباحث الوصول إليها بحثت في الأداء المهني كمتغير وسيط في العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية، وهذا ما يميز هذه الدراسة، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الإطار النظري وبعض الإجراءات المنهجية ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قام بها الباحث لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، أداة الدراسة، صدق الأداة، ثبات الأداة، والتحليل الإحصائي.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة من خلال فهمها وتفسير العلاقات المسببة لها بدقة، ومن ثم التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في المتغيرات التابعة في ضوء متغيرات أخرى مستقلة، وهذا المنهج هو الأكثر مناسبة في الدراسة الحالية نظراً لمناسبته لأهدافها وطبيعته.

وقد هدف الباحث بهذا المنهج التعرف إلى دلالات العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة للتوصل إلى نموذج سببي مفترض يحدد الآثار المباشرة وغير المباشرة للمرونة الإيجابية في علاقتها بالسعادة النفسية، واستخدم الباحث هذا الأسلوب نظراً لملائمته في تحقيق أهداف الدراسة، التي تهدف إلى الكشف عن مسار العلاقات بين المتغيرات، ودراسة الأثر المباشر، وغير المباشر للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية عند تضمين الأداء المهني كمتغير وسيط في العلاقة بينهما.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المرشدين التربويين في محافظة الخليل والبالغ عددهم (319) مرشداً ومرشدةً في العام الدراسي (2020–2021)م (بيانات مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، 2021).

عينة الدراسة

وهي العينة التي طبق عليها الباحث مقاييس الدراسة، بعد حساب صدقها وثباتها، وقد اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة من خلال التطبيق الإلكتروني، وبلغ عدد أفراد العينة الذين أجابوا على مقاييس الدراسة (224) مرشداً ومرشدةً من المرشدين التربويين في محافظة الخليل، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد العينة الديموغرافية:

الجدول (1)

خصائص أفراد العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
النوع الاجتماعي	ذكر	103	46.0
	أنثى	121	54.0
	المجموع	**224**	**100.0**
المؤهل العلمي	بكالوريوس	170	75.9
	ماجستير فأعلى	54	24.1
	المجموع	**224**	**100.0**
عدد سنوات الخدمة في الإرشاد	أقل من 5 سنوات	67	29.9
	من (5–10) سنوات	71	31.7
	أكثر من 10 سنوات	86	38.4
	المجموع	**224**	**100.0**
المديرية	تربية شمال الخليل	43	19.2
	تربية الخليل	70	31.3
	تربية جنوب الخليل	64	28.5
	تربية يطا	47	21.0
	المجموع	**224**	**100.0**

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الأداء المهني

1-وصف المقياس:

من واقع الادب التربوي والدراسات التي تم الاطلاع عليها من التراث الادبي والسيكولوجي وبعض المقاييس والأدوات مثل: دراسة سليمان وعبيد (2020)، ودراسة العنزي (2019)، ودراسة المحتسب (2014)، وتعرف الباحث إلى مفهوم الأداء المهني إلى الدراسات السابقة والأدب التربوي والتي تم من خلالاها الرجوع إلى المقاييس والاستبانات الآتية:

قام الباحث 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: 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 كالآتي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

2- صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس على (10) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (2)

الجدول (2)

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

المجال	رقم الفقرة	(ر)	المجال	رقم الفقرة	(ر)	المجال	رقم الفقرة	(ر)	المجال	رقم الفقرة	(ر)
جودة الأداء	1	0.59**	الجانب الإداري	11	0.49**	الجانب النفسي	21	0.560**	الحوافز والترقيات	31	0.74**
	2	0.65**		12	0.56**		22	0.641**		32	0.70**
	3	0.60**		13	0.65**		23	0.653**		33	0.71**
	4	0.57**		14	0.72**		24	0.68**		34	0.80**
	5	0.72**		15	0.68**		25	0.46**		35	0.87**
	6	0.65**		16	0.67**		26	0.75**		36	0.86**
	7	0.72**		17	0.54**		27	0.56**		37	0.63**
	8	0.64**		18	0.57**		28	0.69**		38	0.73**
	9	0.48**		19	0.70**		29	0.63**		39	0.85**
	10	0.56**		20	0.63**		30	0.63**		40	0.63**

**** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات المقياس، وملائمته لقياس الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

	جودة الأداء	الجانب الإداري	الجانب الإداري	الحوافز والترقيات	الدرجة الكلية
جودة الأداء	1				0.81**
الجانب الإداري	0.75**	1			0.85**
الجانب النفسي	0.59**	0.58**	1		0.88**
الحوافز والترقيات	0.62**	0.53**	0.70**	1	0.80**

** دالة إحصائياً عند (α≤0.01)

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (3) أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.01)، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأنها تشترك معاً في قياس الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

1-الثبات

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

الجدول (4)

معاملات الثبات لمقياس الأداء المهني

المتغير	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح
جودة الأداء	10	0.81	0.69	0.82
الجانب الإداري	10	0.82	0.66	0.80
الجانب النفسي	10	0.80	0.61	0.77
الحوافز والترقيات	10	0.92	0.86	0.93

الدرجة الكلية للمقياس	**40**	**0.93**	**0.84**	**0.91**

تشير البيانات الواردة في الجدول (4) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.93)، كذلك تم التحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.91). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق.

ثانياً: المرونة الإيجابية

1-وصف المقياس:

من واقع الادب التربوي والدراسات التي تم الاطلاع عليها من التراث الادبي والسيكولوجي وبعض المقاييس والأدوات مثل: دراسة وافي (2016)، ودراسة العوني (2016)، فقد تعرف الباحث على مفهوم المرونة الإيجابية من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب التربوي والتي تم من خلالاها الرجوع إلى المقاييس والاستبانات الآتية:

قام الباحث بتطوير مقياس المرونة الإيجابية من خلال الرجوع إلى الدراسة وافي (2016) ودراسة العوني (2016) حيث تكون المقياس من ثلاث أبعاد: البعد الأول: الكفاءة الذاتية، تكون من عشرة فقرات، والبعد الثاني: الكفاءة الاجتماعية، وتكون من عشرة فقرات، وهذان البعدان تم استخلاصهما من مقياس المرونة الإيجابية ل (وافي، 2016). أما البعد الثالث: المرونة العقلية، وتكون من عشر فقرات تم استخلاصه من مقياس المرونة العقلية.

واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجات الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة الإيجابية، وكانت الدرجات كالآتي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

2-صدق المقياس:

أ- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس على (10) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (5)

الجدول (5)

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال.

المجال	رقم الفقرة	(ر)	المجال	رقم الفقرة	(ر)	المجال	رقم الفقرة	(ر)
الكفاءة الذاتية	1	0.47**	الكفاءة الاجتماعية	11	0.70**	المرونة العقلية	21	0.78**
	2	0.63**		12	0.67**		22	0.69**
	3	0.64**		13	0.61**		23	0.71**
	4	0.48**		14	0.61**		24	0.81**
	5	0.43**		15	0.72**		25	0.76**
	6	0.63**		16	0.67**		26	0.65**
	7	0.57**		17	0.62**		27	0.64**
	8	0.54**		18	0.70**		28	0.65**
	9	0.55**		19	0.62**		29	0.64**
	10	0.65**		20	0.64**		30	0.56**

**** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات المقياس، وملائمته لقياس المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمجالات، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

مصفوفة معاملات ارتباط درجة كل مجال من مجالات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

	الكفاءة الذاتية	الكفاءة الاجتماعية	المرونة العقلية	الدرجة الكلية
الكفاءة الذاتية	1			0.85**
الكفاءة الاجتماعية	0.63**	1		0.91**
المرونة العقلية	0.66**	0.79**	1	0.92**

**** دالّة إحصائيّاً عند (α≤0.01)**

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول (6) أن جميع المجالات ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.01)، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس وأنها تشترك معاً في قياس المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

3- الثبات

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (7).

الجدول (7)

معاملات الثبات لمقياس المرونة الإيجابية

المقياس	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح
الكفاءة الذاتية	10	0.73	0.53	0.70
الكفاءة الاجتماعية	10	0.85	0.74	0.85
المرونة العقلية	10	0.83	0.61	0.77
الدرجة الكلية للمقياس	**30**	**0.92**	**0.81**	**0.89**

تشير البيانات الواردة في الجدول (7) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.92)، كذلك تم التحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.89). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق.

ثالثاً: مقياس السعادة النفسية

1-وصف المقياس:

من واقع الادب التربوي والدراسات التي تم الاطلاع عليها من التراث الادبي والسيكولوجي وبعض المقاييس والأدوات مثل: دراسة الزين (2020)، ودراسة محمد (2018)، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، اعتمد الباحث مقياس أكسفورد للشعور بالسعادة النفسية المكون من (29) فقرة، حيث قام الباحث باستبعاد (9) فقرات من المقياس، ليتبقى المقياس المطبق مكون من (20) فقرة.

واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجات الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة الإيجابية، وكانت الدرجات كالآتي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

صدق قائمة أكسفورد للسعادة وثباتها

تحقق عبد الخالق (2018) من الصيغة العربية المعدلة على عينة من طلبة الثانوية وطالباتها، وطلبة الجامعة وطالباتها، والموظفين والموظفات في المجتمع الكويتي، كانت النتائج تشير إلى أن جميع معاملات ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس تتراوح في العينات بين (0.24-0.75)، وجميعها دالة إحصائياً، وتراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين (0.91-0.94).

صدق مقياس قائمة أكسفورد للسعادة في الدراسة الحالية

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس على (10) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس أنظر ملحق رقم (2).

ت- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما هو واضح في الجدول (8)

الجدول (8)

نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس.

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.1	0.60**	0.000	.11	0.71**	0.000
.2	0.61**	0.000	.12	0.68**	0.000
.3	0.68**	0.000	.13	0.67**	0.000
.4	0.60**	0.000	.14	0.60**	0.000
.5	0.63**	0.000	.15	0.74**	0.000
.6	0.66**	0.000	.16	0.79**	0.000
.7	0.67**	0.000	.17	0.71**	0.000
.8	0.72**	0.000	.18	0.70**	0.000
.9	0.60**	0.000	.19	0.65**	0.000
.10	0.61**	0.000	.20	0.68**	0.000

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وهذا بالتالي يعبر عن صدق فقرات الأداة في قياس السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

3- الثبات:

قام الباحث بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (9).

الجدول (9)

معاملات الثبات لمقياس السعادة النفسية

المقياس	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	معامل الارتباط	معامل سبيرمان براون المصحح
الدرجة الكلية للمقياس	20	0.93	0.79	0.88

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية للمقياس (0.93)، كذلك تم التحقق من ثبات المقياس بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، حيث بلغ معامل سبيرمان براون المصحح للدرجة الكلية للمقياس (0.88). مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

تصحيح المقاييس

تم توزيع درجات الإجابة على فقرات المقاييس بطريقة ليكرت Likert الخماسية، حيث يحصل المستجيب على 5 درجات عندما يجيب (بدرجة كبيرة جداً)، 4 درجات عندما يجيب (بدرجة كبيرة)، 3 درجات عندما يجيب (بدرجة متوسطة)، ودرجتان عندما يجيب (بدرجة قليلة)، ودرجة واحدة عندما يجيب (بدرجة قليلة جداً).

وقد تم تقسيم طول السلم الخماسي إلى ثلاث فئات لمعرفة درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى (الأداء المهني، المرونة الإيجابية، والسعادة النفسية)، وتم حساب فئات المقياس الخماسي كما يلي:

مدى المقياس = الحد الأعلى للمقياس–الحد الأدنى للمقياس = (5–1) = 4

عدد الفئات = 3

طول الفئة = مدى المقياس ÷ عدد الفئات

= 4 ÷ 3 = 1.33

بإضافة طول الفئة (1.33) للحد الأدنى لكل فئة نحصل على فئات المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول (10):

الجدول (10)

فئات المتوسطات الحسابية للمحك

فئات المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة على مقاييس الدراسة
2.33-1.00	%46.6 - %20	منخفضة
3.67-2.34	73.4 - %46.7	متوسطة
5.00-3.68	%100 - %73.5	مرتفعة

متغيرات الدراسة

- النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة في الإرشاد، المديرية التابع لها.
- تقديرات المرشدين التربويين في مديريات تربية وتعليم محافظة الخليل لأدائهم المهني.
- تقديرات المرشدين التربويين في مديريات تربية وتعليم محافظة الخليل للمرونة الإيجابية لديهم.
- تقديرات المرشدين التربويين في مديريات تربية وتعليم محافظة الخليل للسعادة النفسية لديهم.

إجراءات الدراسة

- من خلال الرجوع إلى ما أتيح من الأدب التربوي، المرتبط بمتغيرات الدراسة، الذي ساعد الباحث على تكوين خلفية علمية لموضوع الدراسة.
- الرجوع إلى بعض الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والعالمية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة للاستفادة منها في بناء أدوات الدراسة.
- قام الباحث بتجهيز المقاييس التي استخدمتها لجمع البيانات. وذلك بعد الحصول على الموافقات الخاصة ببدء تنفيذ توزيع المقاييس، حيث تم توزيع المقاييس إلكترونياً من خلال مديريات التربية والتعليم الأربع في محافظة الخليل، ومن ثم تم استقبال الردود التي بلغت (224) رداً مثلت عينة الدراسة، وبعد ذلك تم إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة.

الأساليب الإحصائية:

اعتمد الباحث في تحليل بيانات دراسته بعد تطبيق الأدوات على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية،

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences, Version (26)

وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والأوزان النسبية.
- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط سبيرمان براون لمعرفة الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، ولمعرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة (الأداء المهني، المرونة الإيجابية، السعادة النفسية).

- تحليل المسار (Path Analysis) لمعرفة تأثير الأداء المهني والمرونة الإيجابية على السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.
- اختبار تحليل التّباين المتعدد (MANOVA) للمقارنة بين المتوسّطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسّطات.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

نتائج أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الأول، استخرجت التكرارات والنسب المئوية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والجدول (11) يوضح ذلك:

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، مرتبة تنازلياً

المجال	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
جودة الأداء	3	4.35	0.74	87.0	1	كبيرة
	5	4.26	0.82	85.2	2	كبيرة
	6	4.26	0.76	85.2	2	كبيرة
	8	4.26	0.77	85.2	2	كبيرة
	1	4.25	0.82	85.0	3	كبيرة
	7	4.17	0.80	83.4	4	كبيرة
	2	4.08	0.85	81.6	5	كبيرة
	4	3.88	0.84	77.6	6	كبيرة
	10	3.82	0.88	76.4	7	كبيرة
	9	3.77	0.93	75.4	8	كبيرة
الدرجة الكلية لجودة الأداء		**4.11**	**0.82**	**82.2**	**1**	**كبيرة**
الجانب الإداري	18	4.26	0.82	85.2	1	كبيرة
	11	4.23	0.94	84.6	2	كبيرة
	15	4.16	0.85	83.2	3	كبيرة
	13	4.10	0.85	82.0	4	كبيرة
	14	4.08	0.90	81.6	5	كبيرة
	20	3.96	0.84	79.2	6	كبيرة
	12	3.86	0.89	77.2	7	كبيرة

المجال	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
	17	3.79	0.80	75.8	8	كبيرة
	19	3.79	0.85	75.8	9	كبيرة
	16	3.57	0.98	71.4	10	متوسطة
الدرجة الكلية للجانب الإداري		**3.98**	**0.87**	**79.6**	**2**	**كبيرة**
الجانب النفسي	22	4.23	0.85	84.6	1	كبيرة
	24	4.20	0.90	84.0	2	كبيرة
	21	4.13	0.86	82.6	3	كبيرة
	29	4.05	0.88	81.0	4	كبيرة
	27	3.97	0.82	79.4	5	كبيرة
	25	3.91	0.97	78.2	6	كبيرة
	23	3.83	0.86	76.6	7	كبيرة
	28	3.42	1.30	68.4	8	متوسطة
	26	3.36	1.52	67.2	9	متوسطة
	30	3.05	1.26	61.0	10	متوسطة
الدرجة الكلية للجانب النفسي		**3.81**	**1.02**	**76.2**	**3**	**كبيرة**
الحوافز والترقيات	37	3.84	0.97	76.8	1	كبيرة
	34	3.80	1.08	76.0	2	كبيرة
	40	3.67	1.20	73.4	3	متوسطة
	33	3.61	0.99	72.2	4	متوسطة
	39	3.57	1.13	71.4	5	متوسطة
	38	3.43	1.18	68.6	6	متوسطة
	35	3.36	1.37	67.2	7	متوسطة
	32	3.29	1.11	65.8	8	متوسطة
	31	3.20	1.18	64.0	9	متوسطة
	36	3.07	1.48	61.4	10	متوسطة
الدرجة الكلية للحوافز والترقيات		**3.49**	**1.17**	**69.8**	**4**	**متوسطة**
الأداء المهني الكلي		**3.85**	**0.97**	**77.0**		**كبيرة**

تشير البيانات الواردة في الجدول (11) أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداء المهني (3.85) ونسبة مئوية (77.0%).

ويتضح من الجدول (11) أن مجال "جودة الأداء" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل قد جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي (4.11) ونسبة مئوية (82.2%)، كما أن الفقرات (3، 5): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من

وجهة نظرهم، والتي نصها: "أعمل على تقديم خدمات إرشادية وحل المشكلات السلوكية لدى الطلبة"، و"اهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي".

في حين أن الفقرات (9، 10): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة لجودة الأداء لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أحاول التعايش مع المواقف التي تواجهني كي أتمكن من حلها"، و"أستخدم أفكاراً غير تقليدية في مواجهة مشكلة ما".

ثم جاء مجال "الجانب الإداري" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم في المركز الثاني بمتوسط حسابي (3.98) ونسبة مئوية (79.6%)، كما أن الفقرات (18، 11): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للجانب الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أستطيع طرح البدائل المناسبة للموقف الإرشادي"، و"أحترم مواعيد العمل والتزم بها".

في حين أن الفقرات (16، 19): قد حصلت على أقل درجة موافقة للجانب الإداري لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "الإمكانات والموارد اللازمة لأداء عملي متوفرة في المدرسة"، و"أمتلك القدرة على تطويع الخطة الإرشادية كلما اقتضى الأمر".

وجاء مجال "الجانب النفسي" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم في المركز الثالث بمتوسط حسابي (3.81) ونسبة مئوية (76.2%)، كما أن الفقرات (22، 24): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للجانب النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي"، و"أشعر بالانسجام والتكيف مع مهنة الإرشاد".

في حين أن الفقرات (30، 26): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة للجانب النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أشعر بالتوتر أثناء تعاملي مع الطلبة طوال اليوم"، و"أشعر بالاغتراب داخل مدرستي".

وحل أخيراً مجال "الحوافز والترقيات" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم بمتوسط حسابي (3.49) ونسبة مئوية (69.8%)، كما أن الفقرات (37، 34): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للحوافز والترقيات لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: " أجد أن نتائج تقييم الأداء الايجابية تحفزني وتدفعي للعمل بكفاءة"، و"أشعر بالرضا والقبول عن درجتي الوظيفية".

في حين أن الفقرات (36، 31): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة للحوافز والترقيات لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "الراتب يتناسب مع معدلات غلاء المعيشة"، و"أشعر بالرضا عن راتبي الذي أتقاضاه".

السؤال الثاني: ما مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الثاني، استخرجت التكرارات والنسب المئوية لمستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والجدول (12) يوضح ذلك:

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، مرتبة تنازلياً

المجال	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
الكفاءة الاجتماعية	13	4.62	0.65	92.4	1	كبيرة
	17	4.51	0.73	90.2	2	كبيرة
	15	4.37	0.80	87.4	3	كبيرة
	18	4.29	0.84	85.8	4	كبيرة
	16	4.17	0.87	83.4	5	كبيرة
	14	4.12	0.83	82.4	6	كبيرة
	11	4.10	0.81	82.0	7	كبيرة
	12	4.05	0.90	81.0	8	كبيرة
	19	3.88	0.84	77.6	9	كبيرة
	20	3.84	0.84	76.8	10	كبيرة
الدرجة الكلية للكفاءة الاجتماعية		**4.20**	**0.81**	**84.0**	**1**	**كبيرة**
المرونة العقلية	22	4.27	0.84	85.4	1	كبيرة
	23	4.19	0.84	83.8	2	كبيرة
	21	4.19	0.83	83.8	2	كبيرة
	25	4.17	0.88	83.4	3	كبيرة
	24	4.11	0.91	82.2	4	كبيرة
	29	3.99	0.85	79.8	5	كبيرة
	28	3.89	0.87	77.8	6	كبيرة
	26	3.83	0.83	76.6	7	كبيرة
	27	3.77	0.83	75.4	8	كبيرة
	30	3.76	0.92	75.2	9	كبيرة
الدرجة الكلية للمرونة العقلية		**4.02**	**0.86**	**80.4**	**2**	**كبيرة**
الكفاءة الذاتية	7	4.26	0.86	85.2	1	كبيرة
	6	4.23	0.77	84.6	2	كبيرة
	10	4.23	0.86	84.6	2	كبيرة
	4	4.20	0.82	84.0	3	كبيرة
	8	4.18	0.81	83.6	4	كبيرة
	9	4.00	0.86	80.0	5	كبيرة
	3	3.93	0.90	78.6	6	كبيرة
	1	3.55	1.03	71.0	7	متوسطة
	2	3.37	0.97	67.4	8	متوسطة
	5	3.25	1.18	65.0	9	متوسطة
الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية		**3.92**	**0.90**	**78.4**	**3**	**كبيرة**
المرونة الإيجابية الكلية		**4.04**	**0.86**	**80.8**		**كبيرة**

تشير البيانات الواردة في الجدول (12) أن مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمرونة الإيجابية (4.04) ونسبة مئوية (80.8%).

ويتضح من الجدول (12) أن مجال "الكفاءة الاجتماعية" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل قد جاء في المركز الأول بمتوسط حسابي (4.20) ونسبة مئوية (84.0%)، كما أن الفقرات (13، 17): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للكفاءة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أشعر بالمتعة والسعادة عند مساعدة الآخرين"، و"أشعر بأن مساندتي للأخريين تزيدني سعادة".

في حين أن الفقرات (20، 19): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة للكفاءة الاجتماعية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أغتنم أي فرصة متاحة للتواصل مع الآخرين"، و"لا أجد حرجاً في التعبير عن مشاعري للآخرين".

ثم جاء مجال "المرونة العقلية" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم في المركز الثاني بمتوسط حسابي (4.02) ونسبة مئوية (80.4%)، كما أن الفقرات (22، 23): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للمرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أعمل على تحليل أي مشكلة تواجهني إلى عناصر بسيطة لحلها"، و"أحاول التعايش مع المواقف التي تواجهني لفهمها والعمل على حلها".

في حين أن الفقرات (30، 27): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة للمرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أحاور زملائي بمرونة من

أجل الوصول إلى أفضل الحلول للمشكلة"، و"أسعى لإيجاد أكبر قدر من الحلول المتنوعة حول أي مشكلة تواجهني".

وجاء مجال "الكفاءة الذاتية" لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم في المركز الأخير بمتوسط حسابي (3.92) ونسبة مئوية (78.4%)، كما أن الفقرات (7، 6): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة للكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "عندي قدرة للتعامل مع مشكلاتي بمرونة وسهولة"، و"أتفهم وجهة نظر الآخرين وظروفهم".

في حين أن الفقرات (5، 2): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة للكفاءة الذاتية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: "أستطيع القيام بأي عمل أُكلف به دون تردد وخوف"، و"أرى أن المستقبل أفضل ويبشر بالخير".

السؤال الثالث: ما مستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الثالث، استخرجت التكرارات والنسب المئوية لمستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والجدول (13) يوضح ذلك:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
14	أشعر أنني قادر على تحمل المسؤولية	4.12	0.83	82.4	1	مرتفعة
15	أشعر بأنه لدي قدرة عالية على الانتباه والتركيز	4.11	0.98	82.2	2	مرتفعة
11	أتمتع بالقدرة على إضفاء البهجة على الآخرين	4.08	0.86	81.6	3	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	درجة الموافقة
17	لدي إحساس بوجود معنى أو (هدف) في حياتي	4.07	0.88	81.4	4	مرتفعة
1	أشعر بالرضا عن أسلوب حياتي	4.03	0.81	80.6	5	مرتفعة
6	أشعر بالتفاؤل اتجاه المستقبل	3.95	0.93	79.0	6	مرتفعة
4	لدي مشاعر ودية تجاه معظم الناس	3.93	0.90	78.6	7	مرتفعة
5	نادراً ما أشعر بالإرهاق النفسي عندما أستيقظ من النوم	3.92	1.13	78.4	8	مرتفعة
19	أستطيع التأثير بشكل إيجابي على الأحداث التي تدور حولي	3.92	0.82	78.4	8	مرتفعة
9	أعتقد أنني شخص جذاب	3.91	0.93	78.2	9	مرتفعة
13	أتحكم بأمور حياتي وأديرها بشكل جيد	3.90	0.95	78.0	10	مرتفعة
12	أستطيع إيجاد الوقت المناسب لكل ما أريد	3.88	0.91	77.6	11	مرتفعة
2	أهتم بالناس الآخرين بشكل كبير	3.88	0.88	77.6	11	مرتفعة
18	أشعر أنني أمتلك قدراً كبيراً من الطاقة	3.87	0.92	77.4	12	مرتفعة
20	أشعر أنني بصحة جيدة	3.83	0.88	76.6	13	مرتفعة
7	أجد معظم الأشياء ممتعة	3.80	0.91	76.0	14	مرتفعة
8	أشعر بالرضا عن كل شيء في حياتي	3.75	0.96	75.0	15	مرتفعة
16	غالباً ما أشعر بالسرور والبهجة	3.73	1.04	74.6	16	مرتفعة
3	أشعر أن الحياة سخية في عطائها	3.73	1.00	74.6	16	مرتفعة
10	أشعر بأن هناك فجوة بين ما أرغب بإنجازه وبين ما أنجزه فعلاً	3.69	1.17	73.8	17	مرتفعة
	الدرجة الكلية للسعادة النفسية	**3.90**	**0.93**	**78.0**		**مرتفعة**

تشير البيانات الواردة في الجدول (13) أن مستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للسعادة النفسية لديهم (3.90) ونسبة مئوية (78.0%).

ويتضح من الجدول (13) أن الفقرات (14، 15): قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: أشعر أنني قادر على تحمل المسؤولية، وأشعر بأنه لدي قدرة عالية على الانتباه والتركيز.

في حين أن الفقرات (10، 3): قد حصلت على أقل درجة موافقة بالنسبة لمستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، والتي نصها: أشعر بأن هناك فجوة بين ما أرغب بإنجازه وبين ما أنجزه فعلاً، وأشعر أن الحياة سخية في عطائها.

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الرابع، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة بين الأداء المهني من جهة وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (14).

الجدول (14)

نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأداء المهني من جهة وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى

	أبعاد المرونة الإيجابية						الدرجة الكلية للمرونة الإيجابية	
	الكفاءة الذاتية		الكفاءة الاجتماعية		المرونة العقلية			
	(ر)	مستوى الدلالة	(ر)	مستوى الدلالة	(ر)	مستوى الدلالة	(ر)	مستوى الدلالة
جودة الأداء	.604**	0.000	.709**	0.000	.694**	0.000	.750**	0.000
الجانب الإداري	.596**	0.000	.675**	0.000	.652**	0.000	.718**	0.000
الجانب النفسي	.322**	0.000	.547**	0.000	.557**	0.000	.537**	0.000
الحوافز والترقيات	.425**	0.000	.317**	0.000	.405**	0.000	.322**	0.000
الدرجة الكلية للأداء المهني	.464**	0.000	.665**	0.000	.696**	0.000	.686**	0.000

**** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01≥ α)، * دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05≥ α)**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (14) أن معامل الارتباط للعلاقة بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل بلغ (0.686) بدلالة إحصائية (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، حيث يتضح بأنه كلما زاد الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، كلما زادت المرونة الإيجابية لديهم، والعكس صحيح.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الخامس، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة بين الأداء المهني من جهة وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (15).

الجدول (15)

نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأداء المهني من جهة وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
جودة الأداء X السعادة النفسية	0.589**	0.000
الجانب الإداري X السعادة النفسية	0.651**	0.000
الجانب النفسي X السعادة النفسية	0.669**	0.000
الحوافز والترقيات X السعادة النفسية	0.568**	0.000
الأداء المهني الكلي X السعادة النفسية	0.776**	0.000

**** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01≥ α)، * دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05≥ α)**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) أن معامل الارتباط للعلاقة بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم بلغ (0.776) بدلالة إحصائية (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، حيث يتضح بأنه كلما زاد بين الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، كلما زادت السعادة النفسية لديهم، والعكس صحيح.

السؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال السادس، استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة بين المرونة الإيجابية من جهة وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى، كما هو واضح من خلال الجدول (16).

الجدول (16)

نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المرونة الإيجابية من جهة وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم من جهة أخرى

المتغيرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
الكفاءة الذاتية X السعادة النفسية	0.475**	0.000
الكفاءة الاجتماعية X السعادة النفسية	0.632**	0.000
المرونة العقلية X السعادة النفسية	0.677**	0.000
المرونة الإيجابية الكلية X السعادة النفسية	0.670**	0.000

**** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) أن معامل الارتباط للعلاقة بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم بلغ (0.670) بدلالة إحصائية (0.000)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، حيث يتضح بأنه كلما زادت المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل ، كلما زادت السعادة النفسية لديهم، والعكس صحيح.

السؤال السابع: هل عزل الأداء المهني عن العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية يضعف من قوة هذه العلاقة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابع، تم استخدام تحليل المسار (Path analysis) لمعرفة تأثير الأداء المهني والمرونة الإيجابية على السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، وقام الباحث ببناء نموذج سببي (Causal Model) بناءً على أساس نظري، من خلال مراجعة النماذج والدراسات ذات الصلة واستقرائها، واستخدم الباحث النموذج السببي؛ وذلك لأنه يعد الأنسب لموضوع الدراسة، وتم إجراء تحليل نموذج المعادلة البنائية بهدف التحقق من مدى مطابقة النموذج المقترح لبيانات الدراسة، باستخدام تحليل المسار (Path analysis) ببرنامج آموس (IBM SPSS Amos) وذلك اعتماداً على عدد من المؤشرات الإحصائية، وقد اتبع الباحث الخطوات الآتية لبناء النموذج السببي:

1. بناء نموذج سببي بين متغيرات الدراسة الحالية.
2. إنشاء نمط للعلاقة بين المتغيرات بالترتيب.
3. رسم نموذج تخطيطي لمسار العلاقات بين المتغيرات.
4. حساب معاملات المسار.
5. اختبار حسن المطابقة مع النموذج الأساسي.
6. تحليل وتفسير النتائج.

كما يمكن توضيح هذا النموذج لفظياً، وذلك من خلال أن المرونة الإيجابية ترتبط سببياً بالسعادة النفسية، وأن الأداء المهني إذا أدخل كمتغير وسيط بينهما، ربما يؤثر في طبيعة العلاقة ويزيد من قوتها، ومعرفة تأثير الأداء المهني والمرونة الإيجابية على السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

ولمعرفة تأثير الأداء المهني على العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، استخدم الباحث العديد من مؤشرات المطابقة الموضحة في الجدول (17).

الجدول (17)

مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المقترح مع بيانات الدراسة الحالية (ن=224)

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
GFI: مؤشر جودة المطابقة	1	GFI > 0.90
CFI: مؤشر المطابقة المقارن	1	AGFI > 0.90
RMSEA: جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	0.0	RMSEA < 0.05

يتضح من الجدول (17) أن مؤشرات جودة المطابقة (Goodness of Fit) للنموذج المقترح تحوز على أفضل القيم لكل المؤشرات، حيث أن مؤشر جودة المطابقة الذي بلغت قيمته (1) يدل على جودة مطابقة تامة، وبلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (1) وهذه القيمة تدل على المطابقة التامة، بالإضافة لمؤشر رمسي (RMSEA) وهو أهم المؤشرات في النموذج البنائي والذي بلغ القيمة (0.00) وهي قيمة مطابقة تامة.

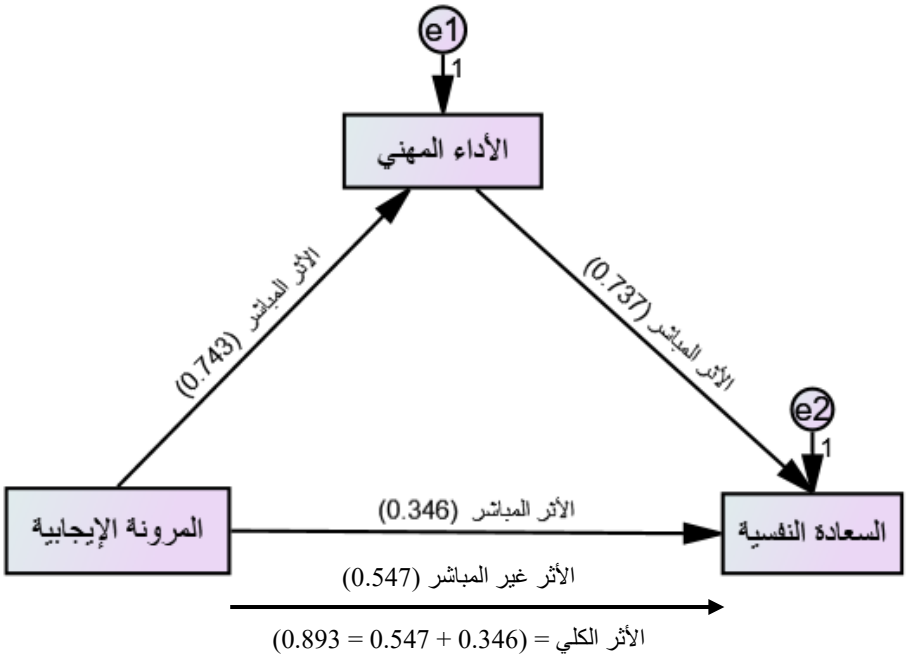
بعد التأكد من ملائمة النموذج المقترح لبيانات الدراسة الحالية، قام الباحث بإجراء تحليل المسار وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (18).

جدول (18)

التأثير المباشر وغير المباشر والإجمالي للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية

نوع التأثير	المتغير المؤثر	الأداء المهني	السعادة النفسية
التأثير المباشر	الأداء المهني	0.000	0.737
	المرونة الإيجابية	0.743	0.346
التأثير غير المباشر	الأداء المهني	0.000	0.000
	المرونة الإيجابية	0.000	**0.547**
التأثير الإجمالي Zero-Order	الأداء المهني	0.000	0.737
	المرونة الإيجابية	0.743	0.893

تبين من الجدول (18) أن الأداء المهني والمرونة الإيجابية لهما أثر إيجابي على السعادة النفسية، حيث يلعب الأداء المهني دوراً هاماً في زيادة أثر المرونة الإيجابية على السعادة النفسية، وهذا يتضح من العلاقة غير المباشرة لأثر العلاقة بين المرونة الإيجابية على السعادة النفسية من خلال إدخال الأداء المهني (كمتغير وسيط)، فكانت العلاقة غير المباشرة للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية إيجابية، بمعنى أن الأداء المهني يزيد من قوة العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية إذا أدخل كمتغير وسيط بينهما، حيث كان الأثر غير المباشر للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية يساوي (0.547)، وهذا يدل على أن الأداء المهني كمتغير وسيط استطاع زيادة أثر المرونة الإيجابية على السعادة النفسية من (0.346) قبل إدخال الأداء المهني كمتغير وسيط إلى (0.893) بعد إدخال الأداء المهني كمتغير وسيط، اي بمقدار (0.547)، والشكل الآتي يوضح نموذج تحليل المسار:



شكل (1): المسار التخطيطي للنموذج ومعاملات التأثير المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات

يتضح من الشكل (1) أن الأداء المهني عمل على زيادة الأثر المباشر للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية من (0.346) قبل التوسط إلى (0.893) عند التوسط، وهذا يشير إلى الدور المهم للأداء المهني كمتغير وسيط في زيادة الأثر المباشر للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية.

من خلال نتائج تحليل المسار أن عزل تأثير الأداء المهني عن العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية يضعف من قوة هذه العلاقة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

وحيث أن العلاقة بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية كانت دالة إحصائياً قبل التوسط، ودالة إحصائياً عند التوسط، لذا فإن الإداء المهني يتوسط جزئياً العلاقة بينهما.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

أولاً: مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

تبين أن مستوى الأداء المهني لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأداء المهني (3.85) ونسبة مئوية (77.0%). وجاء مجال "جودة الأداء" في المركز الأول، تلاه مجال "الجانب الإداري"، ثم مجال "الجانب النفسي"، وحل أخيراً مجال "الحوافز والترقيات".

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الظروف التي يمر بها الشعب الفلسطيني من ارتفاع مستوى البطالة وقلة فرص التوظيف، أدى إلى احتدام المنافسة بين المتقدمين للوظائف، ومن يحصل على وظيفة يبذل قصارى جهده من أجل تقديم أفضل ما عنده، كما أن المرشدين التربويين من خلال دراستهم الجامعية يتلقون مساقات تدريب ميداني تساعدهم على تطوير أدائهم المهني، من هنا جاء أداء المرشدين التربويين بدرجة كبيرة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سليمان وعبيد (2020) التي توصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي أعلى من المتوسط لدى أفراد العينة، كما اتفقت مع دراسة شلح (2015) التي توصلت إلى أن معدل الأداء المهني للمرشدين في محافظة غزة كان كبيراً، واختلفت مع دراسة الهبدان (2017) أن مستوى الأداء المهني للاختصاصيين الاجتماعيين متوسط خلال الممارسة المهنية بمراحلها الثلاث (التقدير، والتدخل، وتقويم العائد من التدخل المهني)، واختلفت أيضاً مع دراسة العنزي (2019) التي توصلت إلى أن أداء المُرشد الأكاديمي في مجالات: التوعية بأنظمة الشؤون الأكاديمية ولوائحها في الجامعة، وتواصل المُرشد الأكاديمي مع جهات أخرى، والعملية الإرشادية الأكاديمية كان ضعيفاً.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

تبين أن مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمرونة الإيجابية (4.04) ونسبة مئوية (80.8%).

وجاء مجال "الكفاءة الاجتماعية" في المركز الأول، ثم جاء مجال "المرونة العقلية" في المركز الثاني، وجاء مجال "الكفاءة الذاتية" في المركز الأخير.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طبيعة عمل المرشدين التربويين في المدارس تحتم عليهم أن يتصفوا بالمرونة، وذلك من أجل تشجيع الطلبة الذين لديهم مشكلات أن يتوجهوا إليهم لمساعدتهم في حلها، كما أن واقع المجتمع الفلسطيني وخاصة في محافظة الخليل الذي تحكمه العشائرية بالدرجة الأولى تحتم على المرشدين التربويين أن يكونوا مرنين في تعاملهم مع الطلبة خوفاً من حدوث مشكلات ما بين أهالي الطلبة والمرشد التربوي.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الرويلي (2019) التي توصلت إلى أن المرشدين الطلابيين في مستوى مرونة الأنا كان مستوى متوسطاً.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما مستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم؟

تبين أن مستوى السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم كان بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للسعادة النفسية لديهم (3.90) ونسبة مئوية (78.0%).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن طبيعة عمل المرشد التربوي تحتم عليه أن يظهر سعيداً متفائلاً أمام الطلبة حتى يتمكن من غرس روح الأمل والتفاؤل فيهم، كما أن المرشدين التربويين من خلال دراستهم وخبرتهم الميدانية أصبح لديهم صلابة نفسية وقدرة على مواجهة التحديات وحل المشكلات، الأمر الذي يسهم بدرجة كبيرة في شعورهم بالسعادة.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الحمايدة (2017) التي بينت أن متوسط السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين جاء منخفضاً، كذلك اختلفت مع دراسة التميمي (2014) التي توصلت إلى أن أفراد العينة يمتلكون مستوى منخفض من السعادة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الأداء المهني وبين المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين في محافظة (0.686) بدلالة إحصائية (0.000).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأداء المهني لدى المرشدين التربويين هو حصاد لشخصية المرشد التربوي، حيث أن الأداء المهني والمرونة الإيجابية يمثلان معاً أو كلّ على حدا، حالة ديناميكية متحركة، لذا فإن العلاقة بين الأداء المهني والمرونة الإيجابية يمكن أن تأخذ نسقاً قابلاً للتعميم، من هنا يمكن الجزم بأن الزيادة في أحد المتغيرين تؤدي إلى الزيادة في المتغير الآخر.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الهبدان (2017) التي توصلت إلى أن العلاقة بين الذكاء العاطفي للاختصاصيين الاجتماعيين، ومستوى أدائهم المهني في ممارسة الخدمة الاجتماعية في إدارات

ووحدات الخدمة الاجتماعية في الجامعة بمراحلها الثلاث علاقة طردية، واختلفت مع دراسة سليمان وعبيد (2020) التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين الوهن النفسي والأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين الأداء المهني وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم (0.776) بدلالة إحصائية (0.000).

ويرى الباحث أن هذه نتيجة طبيعية وإيجابية؛ إذ لا بد من شعور المرشدين التربويين بالسعادة في حياتهم من أجل الوصول إلى أداء مهني جيد، فالمرشدين الذين يشعرون بالهناء والسعادة وراحة البال في حياتهم، فإنهم حتماً يتميزون في أدائهم.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة شلح (2015) التي توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مكونات الذكاء العاطفي والأداء المهني للمستشارين في محافظة غزة، واتفقت أيضاً مع دراسة الرويلي (2019) التي أظهرت نتائجها وجود علاقات ذات ارتباط طردي بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والتدفق النفسي.

مناقشة نتائج السؤال السادس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم، حيث بلغ معامل الارتباط للعلاقة بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل من وجهة نظرهم بلغ (0.670) بدلالة إحصائية (0.000).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المرشدين التربويين عندما يتمتعون بسعادة نفسية عالية، فإن ذلك يدل على أنهم قادرين على التأقلم مع كافة الظروف والمشكلات التي تواجههم في عملهم الإرشادي، وعندما يكون الإنسان سعيداً ومطمئناً ويتمتع بصحة نفسية جيدة فإن ذلك يجعله يفكر بشكل إيجابي في حل المشكلات والتعامل معها، من هنا فإن الزيادة في السعادة النفسية تؤدي إلى زيادة في التفكير الإيجابي.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة وافي (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطّية موجبة ودالّة إحصائّياً بين المرونة الإيجابية وأساليب مواجهة الضغوط الحياتية، واتفقت مع دراسة عبد الخالق (2018) التي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين السعادة، وعوامل: الانبساط، والقبول، والإتقان.

مناقشة نتائج السؤال السابع: هل يوجد أثر دال إحصائياً للعزل الإحصائي لمتغير الأداء المهني عن العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية يؤثر على قوة هذه العلاقة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

توصلت الدراسة إلى أن الأداء المهني عمل على زيادة الأثر المباشر للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية من (0.346) قبل التوسط إلى (0.893) عند التوسط، وهذا يشير إلى الدور المهم للأداء المهني كمتغير وسيط في زيادة الأثر المباشر للمرونة الإيجابية على السعادة النفسية.

مما سبق يمكن القول ومن خلال نتائج تحليل المسار أن عزل تأثير الأداء المهني عن العلاقة بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية يضعف من قوة هذه العلاقة لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل.

وحيث أن العلاقة بين المرونة الإيجابية وبين السعادة النفسية كانت دالة إحصائياً قبل التوسط، ودالة إحصائياً عند التوسط، لذا فإن الإداء المهني يتوسط جزئياً العلاقة بينهما.

ويرى الباحث أن قدرة المرشد التربوي على التعامل بمرونة إيجابية مع الأحداث والمواقف والمشكلات تجعله يشعر بسعادة نفسية، حيث أنه كلما كان الإنسان مرناً بشكل إيجابي في حياته، كلما كان شعوره بالسعادة أكبر، وعندما يكون الأداء المهني للفرد ممتاز ويتمتع بمرونة إيجابية عالية فإنه عند اجتماع الأداء المهني والمرونة الإيجابية فإن ذلك يؤدي إلى زيادة شعور الشخص بالسعادة النفسية.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الحمايدة (2017) التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين إدارة الذات والضغوط المهنية، ووجود علاقة طردية بين إدارة الذات والسعادة النفسية، ووجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والسعادة النفسية.

ثانياً: التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

1. تنمية إمكانيات وقدرات ومهارات المرشدين التربويين العاملين في وزارة التربية والتعليم حتى وإن كانت النتائج أظهرت أن مستوى الأداء مرتفع وإيجابي؛ إلا أنه يجب المحافظة على هذه القدرات وهذا المستوى والعمل على تطويره وتنميته بشكل دوري.
2. تنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين سواء عن طريق الدراسة وورش العمل الدورية.
3. توفير الإمكانيات والمستلزمات اللازمة لتطوير الأداء المهني للمرشدين.

4. العمل على بناء البرامج الإرشادية الخاصة بالمرونة الإيجابية لتحسين أداء المرشدين التربويين.

5. تنظيم ورش عمل للمرشدين التربويين عن السعادة النفسية.

6. إجراء مزيد من الدراسات للكشف عن مستوى السعادة النفسية وعلاقتها بمتغيرات أخرى.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو حلاوة، محمد. (2013). المرونة النفسية: ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية، *مجلة العلوم النفسية العربية*، *1*(29): 13-55.

أبو كريم، أيمن. (2013). *علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري- دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة* "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

أبو هاشم، السيد محمد. (2010). النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة .مجلة كلية التربية ببنها، *مجلة كلية التربية ببنها*، *20*(11): 350-269.

إسماعيل، محمد. (2020). ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلاب جامعة دمياط، *المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية*، *1*(14): 1-29.

آل شويل، سعيد. (2012). الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية في بعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة، *مجلة البحث العلمي في التربية*، *3*(13): 1783-1817.

البهاص، سيد. (2009). العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلاب الجامعة. *مجلة الإرشاد النفسي*. مركز الإرشاد النفسي. جامعة عين شمس. *1*(23): 327-378.

التلبيشي، دعاء. (2018). *الذات المهنية وعلاقتها بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة الخليل*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

التميمي، رقية. (2014). الحضور الوجودي وعلاقته بالسعادة لدى المرشدات التربويات في مدينة بغداد، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، *1*(110): 503-539.

جاد، عبد الله. (2010). بعض المتغيرات المعرفية والشخصية المساهمة في السعادة. دراسات تربوية ونفسيه: *مجلة كلية التربية بالزقازيق*، 1(66): 195-271.

جبر محمد جبر. (2004). تقدير الذات وعلاقته بالوجود الأفضل لدى مرضى السرطان مقارنة بالأصحاء. *مجلة دراسات عربية في علم النفس*، 1(3): 11-89.

جودة، آمال. (2010). *التفاؤل والأمل وعلاقتهما بالسعادة لدى عينة من المراهقين في محافظة غزة*. المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، رابطة الإخصائيين النفسيين المصرية. ص ص 639-671.

الحراحشة، حسن. (2011). *إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي*. عّمان: دار جليس الزمان.

حسين، سحراء. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين فب هيئة التعليم التقني. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، *1*(36): 1-414.

الخطيب، محمد. (2007). تقييم عوامل مرونة الأنا لدى الشباب الفلسطيني في مواجهة الأحداث الصادمة، *مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية*، *15*(2)، 1081-1051.

درة، عبد الباري؛ والصباغ، زهير. (2008). *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين "منحنى نظمي"*. دار وائل للنشر. عمان، الأردن.

الربيق، محمد بن إبراهيم. (2004). *العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلو الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الربيق، محمد. (2012). *العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية، دراسة تطبيقية على الضباط الداخليين في قيادة أمن المنشأة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية.

الرويلي، النشمي. (2019). اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية – دراسة مقارنة بين المرشدين الجدد والقدامى– *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، *3*(7): 114–130.

الزين، ممدوح. (2020). *السعادة النفسية وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة الأردنية المتوقع تخرجهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

سالم، سهير. (2002). *السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية: دراسة ارتقائية ارتباطيه مقارنة*، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، مصر.

سليمان، علي؛ وعبيد، سالم. (2020). الوهن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي للمرشدين التربويين، *مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية*، *28*(3): 110–132.

شاهين، ماجد. (2010). *مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

شحادة، عامر؛ ودبوس، محمد؛ وعواد، معاوية. (2019). أثر برنامج الاشراف الارشادي على التطور المهني لأداء المرشدين التربويين في محافظتي بيت لحم وأريحا، *مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع*، *2*(4): 117-137.

الشديفات، باسل. (2014). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، *مجلة جامعة دمشق*، *30*(1): 299-339.

الشريف، حنين. (2013). *أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

شلح، وفاء. (2015). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدى المرشدين النفسيين بمحافظة غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

صباح، ثائرة. (2013). مستوى أداء المرشد التربوي من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، *مجلة جامعة القدس المفتوحة*، *1*(4): 217-252.

الصمادي، منال؛ والتلاهين، فاطمة. (2016). الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن، *مجلة كلية التربية* - جامعة الأزهر، *3*(169): 709-744.

طه، فرج. (2005). علم النفس الايجابي والسعادة البشرية، *مجلة الخدمة النفسية*، كلية الآداب ، جامعة عين شمس، *1*(1): 27- 39.

عايش، محمد. (2016). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والتكيف النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

عبد الخالق، أحمد. (2018). عوامل الشخصية المنبئة بالسعادة، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، *28*(98): 1-21.

عبد الرازق، فيفر. (2020). إدمان العمل وعلاقته بالشعور بالسعادة النفسية في مجالات مهنية مختلفة: دراسة مقارنة، *مجلة الخدمة النفسية*، جامعة عين شمس، *1*(13): 1-48.

عبد المقصود، أماني. (2006). السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، كلية التربية. جامعة المنوفية. 1(2): 254-308.

عثمان، محمد. (2010). *فاعلية برنامج إرشادي لتنمية المرونة الإيجابية في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى عينة من الشباب*، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

عزت، داليا. (2004). *العلاقة بين السعادة وكل من الأفكار اللاعقلانية وأحداث الحياة السارة والضاغطة*. المؤتمر السنوي الحادي عشر للإرشاد النفسي: جامعة عين شمس، 25-27 ديسمبر ص427-461.

عطية، العربي. (2012). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر)، *مجلة الباحث*، *1*(10)، 321-332.

العنزي، سعود. (2019). تقييم أداء المُرشد الأكاديمي من وجهة نظر طلبة كلية التربية والآداب في جامعة الحدود الشمالية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، *28*(2): 107-134.

العوني، عماد. (2016). برنامج إرشادي قائم على المرونة الإيجابية لتخفيف حدة بعض المشاكلات النفسية والاجتماعية لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة الإرشاد النفسي*، *1*(46): 686-717.

عيد، محمد. (2001). دراسة للخصائص الإيجابية للشخصية في علاقتها بمتغيري النوع والتخصص الدراسي لدى طلاب الجامعة، *مجلة كلية التربية*، جامعة عين شمس، *1*(25): 251-316.

عيد، محمد. (2002). *الهوية والقلق والإبداع*، القاهرة: دار القاهرة للنشر والتوزيع.

قاسم، سالي. (2017). الفروق في استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في ضوء كل من الصلابة النفسية والمرونة المعرفية والنفسية لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية، *دراسات تربوية ونفسية*، جامعة الزقازيق، *1*(96): 11-139.

لفته، ناصر. (2016). جودة الأداء عند المرشدين التربويين، *مجلة أبحاث البصرة للعلوم الإنسانية*، *41*(1): 277-298.

المبدل، عبد المحسن. (2017). الأداء على ملف الإنجاز وعلاقته بالأداء على الاختبارات ومستوى المثابرة والأسلوب المعرفي (التصلب / المرونة)، *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، *6*(6). 230-244.

المحتسب، عيسى. (2014). *بعض فنيات المقابلة الإرشادية وعلاقتها بمستوي الأداء المهني للمرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة*، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة محمد الخامس السويسي، الجزائر.

المحروقي، عائشة. (2012). *مصادر السعادة لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية في ضوء بعض الخصائص الديموجرافيا والاجتماعية والأكاديمية بمدينة مكة المكرمة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى ، كلية التربية، قسم علم النفس، المملكة العربية السعودية.

محمد، سليم. (2008). التنظيم غير الرسمي وعلاقته بالأداء المهني للأخصائي الاجتماعي المخطط في المنظمات الاجتماعية، *دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، *3*(25): 1023-1108.

محمود، أحلام. (2009). مستويات ومصادر اشباع السعادة كما يدركها المسنون في ضوء تمسكهم بالقيم الدينية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، *17*(56): 13-31.

مدبولي، صفاء. (2007). تقويم الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة. *مجلة كلية الآداب بجامعة حلوان*، *2*(21): 685-754.

المشاقبة، زينب. (2014). *أساليب إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء الرصيفة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

المعشي، محمد. (2016). العوامل الخمسة الكبري للشخصية وعلاقتها بكل من السعادة النفسية والأمل لدي طلاب الدراسات العليا بجامعة جازان، *دراسات تربوية ونفسية*، جامعة الزقازيق، *1*(93): 283-334.

الهبدان، آمال. (2017). الذكاء العاطفي للاختصاصيين الاجتماعيين ومستوى الأداء المهني، *مجلة شؤون اجتماعية*، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، *34*(136): 9-41.

وافي، مروان. (2016). *المرونة الإيجابية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط الحياتية لدى طلبة جامعة الأقصى*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة فلسطين.

الوليدي، علي. (2017). اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد، *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، *1*(28): 41-68.

المراجع الأجنبية

American Psychological Association. (2003). *The Road to Resilience* (APA). Washington: Discovery Health Chanel. (http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx).

Chughtai, A. (2008)."*Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior*", Institute of Behavioral and Applied Management**.**

Connor, K. & Davidson, J. (2003): *Development of A New Resilience Scale*: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), Depression & Anxiety, 18, 76-82.

Eaude, T. (2009). Happiness, emotional well-being and mental health - what has children's spirituality to offer? *International Journal of Children's Spirituality*, 14(3): 185-196.

Furnham, A & Cheng, H. (2001). Attributional style and personality as predictors of happiness and mental health. *Journal of Happiness Studies*, 1(2): 307-321.

Grace, Fayombo (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents. *International Journal of Psychological Studies*; 2(2): 105 –116.

Miller, A.(2008). A Critique of Positive Psychology or 'The New Science of Happiness'. *Journal of Philosophy of Education*, 42(3-4): 591-608.

Oxford dictionary advanced learners. (2005). Oxford University Press, New York.

Pearsall, P. (2003). *The Beethoven Factor: The Positive Psychology of Hardiness, Happiness, Healing and Hope*. Charlottesville, VA: Hampton Roads.

Reivich, K. & Shatte, A. (2003). *The Resilience Factor*: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles, Broadway Books, New York.

Seligman, M. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. In. Snyder, C.R & Lopez, S,J.(Ed). (2002). Editors Handbook of Positive Psychology.(PP.3- 13).New York: Oxford University Press, Inc.

Webster dictionary .(2007). Random house Webster English learner's dictionary, New York.

Werner, E., & Smith, S. (1982). *Vulnerable but not invincible: A longitudinal study of resilient children and youth*. New York , McGraw-Hill.

الملاحق

ملحق رقم (1): أدوات الدراسة بصورتها النهائية

جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

تخصص الإرشاد النفسي والتربوي

الإخوة المرشدين والمرشدات؛ تحية وبعد:

يقوم الباحث في جامعة الخليل بإجراء دراسة حول **(الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل)**، لذا أرجو تعاونكم بالإجابة على كل سؤال بكل أمانة ودقة وموضوعية ، لما لأجوبتكم من أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة ، والتي هي جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي والتربوي، علماً أن إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ، فلا يوجد داعٍ لذكر أسمائكم .

مع فائق الاحترام والتقدير .

الباحث : هاني جابر

إشراف الأستاذ الدكتور: جمال أبو مرق

المعلومات العامة :

أرجو التكرم بالإجابة على الفقرات التالية :

1. **النوع الاجتماعي :** أ- ذكر ☐ ب- أنثى ☐

2. **المؤهل العلمي:** أ- بكالوريوس ☐ ب- ماجستير ☐

3. **عدد سنوات الخدمة في الارشاد :** أ- أقل من 5 سنوات ☐ ب- من 5- 10 سنوات ☐ ج- 10 سنوات فأكثر ☐

4. **المديرية التابع لها :** أ- شمال الخليل ☐ ب- وسط الخليل ☐ ج-جنوب الخليل ☐ د- يطا ☐

مقياس المرونة الإيجابية

الرقم	أبعاد ومؤشرات المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
البعد الأول: الكفاءة الذاتية : وتعني تقدير الفرد للذات، أي مقدار الصورة التي ينظر فيها الإنسان إلى نفسه ، وأحكامه على قدراته هل هي عالية أم منخفضة ؟ وهل يرى نفسه قادراً على تحمل المسؤولية وأداء أدوارها ؟						
1	أستطيع اتخاذ القرارات المناسبة وقت المشكلة					
2	أرى أن المستقبل أفضل ويبشر بالخير					
3	عندي إصرار لتحقيق أهدافي مهما كانت الصعاب					
4	أعود لتوازني النفسي بسهولة عند تعرضي للشدائد					
5	أستطيع القيام بأي عمل أُكلف به دون تردد وخوف					
6	أتفهم وجهة نظر الآخرين وظروفهم					
7	عندي قدرة للتعامل مع مشكلاتي بمرونة وسهولة					
8	أعمل على حل مشكلاتي دون التهرب والتأجيل					
9	أتسم بالمرونة في المواقف الاجتماعية المختلفة					
10	أضع أهدافاً واضحة لحياتي المستقبلية					
البعد الثاني – الكفاءة الاجتماعية : عملية دينامية وتتمثل هذا الكفاءة عند الفرد في عدد من الجوانب والمواقف الاجتماعية المناسبة التي يمكن أن تشكل ما يطلق عليه بمستوى النضج الاجتماعي، بحيث يكون الفرد أكثر تكيفاً مع البيئة الاجتماعية ، فكلما زادت الكفاءة زادت المرونة الايجابية .						
11	يصفني الآخرون بأني شخص مرن وسهل في التعامل					
12	عندي القدرة على إقناع الآخرين بأفكاري					
13	أشعر بالمتعة والسعادة عند مساعدة الآخرين					
14	أتقبل مساعدة ومساندة الآخرين لي دون شعور بالحرج					
15	أحترم وجهة نظر الآخرين حتى إن خالفت وجهة نظري					
16	ألتزم بقيم المجتمع					
17	أشعر بأن مساندتي للأخريين تزيدني سعادة					
18	أبني علاقات وروابط قوية مع المجتمع المحلي					
19	لا أجد حرجاً في التعبير عن مشاعري للآخرين					
20	أغتنم أي فرصة متاحة للتواصل مع الآخرين					
البعد الثالث: المرونة العقلية: قدرة الفرد على خلق الأفكار الجديدة والمتنوعة وغير التقليدية، وهي ما تعبر عن سهولة في توليد الأفكار بحيث تتلاءم مع المواقف المختلفة التي يواجهها أو المواقف الطارئة .						
21	أعمل على فهم مكونات أي مشكلة تواجهني لأصل للحل					

الرقم	أبعاد ومؤشرات المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
	المناسب					
22	أعمل على تحليل أي مشكلة تواجهني إلى عناصر بسيطة لحلها					
23	أحاول التعايش مع المواقف التي تواجهني لفهمها والعمل على حلها					
24	أتعامل مع الظروف الطارئة بسهولة					
25	أتعامل مع الافكار المتنوعة حتى لو كانت غريبة في حل أي مشكلة تواجهني					
26	أتميز في تنويع أفكاري في حل المشكلات					
27	أسعى لإيجاد أكبر قدر من الحلول المتنوعة حول أي مشكلة تواجهني					
28	أسعى لإيجاد أكبر قدر من الأفكار لمشاركة زملائي في حل المشكلات					
29	أفضل تكرار محاولاتي لحل المشكلة مهما كلفني هذا من وقت وجهد					
30	أحاور زملائي بمرونة من أجل الوصول إلى أفضل الحلول للمشكلة					

مقياس الأداء المهني

الرقم	أبعاد ومؤشرات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين .	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
البعد الأول: جودة الأداء : عند المرشد التربوي في ضوء ما يملكونه من إمكانيات وخبرات أكاديمية وفنية وشخصية لتحقيق الأهداف الإرشادية والتربوية .						
1	أُحاول جاهداً تبصير الطلبة بأهداف التوجيه والإرشاد المدرسي					
2	أسعى لتكوين علاقات مهنية مع الطلبة					
3	أعمل على تقديم خدمات إرشادية وحل المشكلات السلوكية لدى الطلبة					
4	ألتزم بالخطة السنوية للعملية الإرشادية					
5	اهتم بإنجاز السجلات الخاصة بالعمل الإرشادي					
6	أضع خطة لإنجاز العمل الإرشادي					
7	أسعى لتكوين علاقات مهنية مع أولياء الأمور					
8	أعمل على دعم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة					
9	أحاول التعايش مع المواقف التي تواجهني كي أتمكن من حلها					
10	أستخدم أفكاراً غير تقليدية في مواجهة مشكلة ما					
البعد الثاني: الجانب الإداري : هو عملية تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية من خلال التخطيط والتنظيم والرقابة الإدارية .						
11	أحترم مواعيد العمل والتزم بها					
12	أستطيع تحديد الحالات التي تحتاج إلى تحويل إلى المؤسسات الخاصة					
13	أتمتع كمرشد بالمرونة في تنفيذ التعليمات الإدارية					
14	أنظم عملي وسجلاتي أولاً بأول					
15	أتمتع بروح القيادة والقدرة علي إدارة الأفراد					
16	الإمكانات والموارد اللازمة لأداء عملي متوفرة في المدرسة					
17	واجبات العمل المطلوبة واضحة ومحددة					
18	أستطيع طرح البدائل المناسبة للموقف الإرشادي					
19	أمتلك القدرة علي تطويع الخطة الإرشادية كلما اقتضى الأمر					
20	أمتلك القدرة علي اكتشاف الجوانب الايجابية للمسترشدين					
البعد الثالث الجانب النفسي للأداء المهني : هو مجموعة من المؤشرات والسلكيات يشعر بها المرشد التربوي تدل على مستويات الرضا الوظيفي .						

الرقم	أبعاد ومؤشرات الأداء المهني لدى المرشدين التربويين .	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
21	أشعر بالأمن والاستقرار النفسي أثناء ممارسة مهنتي					
22	أشعر أن مهنتي تتلاءم مع ميولي ورغباتي					
23	أسيطر على انفعالاتي وأضبطها في المواقف المختلفة					
24	أشعر بالانسجام والتكيف مع مهنة الإرشاد					
25	أشعر بالقناعة والرضا عن عملي في التوجيه والإرشاد					
26	أشعر بالاغتراب داخل مدرستي					
27	أتعرف على مشاعري وأعبر عنها بصراحة ووضوح					
28	أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قساوة وتبلداً في مشاعري					
29	أشعر بالابتهاج من خلال عملي وتعاملي مع الطلبة					
30	أشعر بالتوتر أثناء تعاملي مع الطلبة طوال اليوم					
البعد الرابع : أثر الحوافز والترقيات على الاداء المهني : هي عملية استطلاع آراء المرشدين التربويين على مستوى رضاهم عن الحوافز والترقيات.						
31	أشعر بالرضا عن راتبي الذي أتقاضاه					
32	أعتقد أن نتائج تقييم الأداء السنوي هي المعيار الأساسي لمنح الحوافز والمكافآت					
33	أشعر بالإنصاف والعدالة لنتيجة تقييم أدائي السنوي					
34	أشعر بالرضا والقبول عن درجتي الوظيفية					
35	أشعر بعدالة نظام الترقيات وموضوعيتها					
36	الراتب يتناسب مع معدلات غلاء المعيشة					
37	أجد أن نتائج تقييم الأداء الايجابية تحفزني وتدفعي للعمل بكفاءة					
38	أعتقد أنه لا تسود الواسطة والمحاباة في منح الحوافز والمكافآت					
39	أرى أن التدرج الوظيفي مناسب في قانون الحوافز والترقيات					
40	أشعر بأن راتبي أقل من رواتب زملائي في المؤسسات الأخرى					

قائمة أكسفورد للسعادة النفسية

الرقم	مؤشرات السعادة النفسية	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
.1	أشعر بالرضا عن أسلوب حياتي					
.2	أهتم بالناس الآخرين بشكل كبير					
.3	أشعر أن الحياة سخية في عطائها					
.4	لدي مشاعر ودية تجاه معظم الناس					
.5	نادراً ما أشعر بالإرهاق النفسي عندما أستيقظ من النوم					
.6	أشعر بالتفاؤل اتجاه المستقبل					
.7	أجد معظم الأشياء ممتعة					
.8	أشعر بالرضا عن كل شيء في حياتي					
.9	أعتقد أنني شخص جذاب					
.10	أشعر بأن هناك فجوة بين ما أرغب بإنجازه وبين ما أنجزه فعلاً					
.11	أتمتع بالقدرة على إضفاء البهجة على الآخرين					
.12	أستطيع إيجاد الوقت المناسب لكل ما أريد					
.13	أتحكم بأمور حياتي وأديرها بشكل جيد					
.14	أشعر أنني قادر على تحمل المسؤولية					
.15	أشعر بأنه لدي قدرة عالية على الانتباه والتركيز					
.16	غالباً ما أشعر بالسرور والبهجة					
.17	لدي إحساس بوجود معنى أو (هدف) في حياتي					
.18	أشعر أنني أمتلك قدراً كبيراً من الطاقة					
.19	أستطيع التأثير بشكل إيجابي على الأحداث التي تدور حولي					
.20	أشعر أنني بصحة جيدة					

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الجامعة
1	أ.د. نظمي أبو مصطفى	جامعة الأقصى
2	أ.د. زياد الجرجاوي	جامعة القدس المفتوحة
3	أ.د. نبيل الجندي	جامعة الخليل
4	أ.د. تيسير عبد الله	جامعة القدس
5	أ.د. زياد بركات	جامعة القدس المفتوحة
6	د. نجاح الخطيب	جامعة القدس
7	أ.د. يوسف عواد	جامعة القدس المفتوحة
8	أ.د. شريف حماد	جامعة الأقصى
9	د. محمد مطر	مركز البحث والتطوير والجودة، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية
10	أ.د. جمال أبو مرق	جامعة الخليل

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة

HEBRON UNIVERSITY

جامعة الخليل

بسم الله الرحمن الرحيم

Ref. الرقم : م.خ/ 47 ت/2020

Date التاريخ : 2020/09/08

حضرة السادة مركز البحث والتطوير والجودة/وزارة التربية والتعليم المحترمين.

الموضوع: تسهيل مهمة.

بعد التحية ،،،

يقوم الطالب هاني رسمي عبد الرحيم جابر بإجراء دراسة بعنوان:

" المرونة الايجابية كمتغير وسيط بين الأداء المهني والسعادة النفسية لدى المرشدين التربويين في محافظة الخليل ".

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب/ة المذكور/ة والتعاون لإتمام دراسته /ا.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

عميد كلية التربية

د. كمال مخامره

٢٠٢٠/٩/٨

جامعة الخليل HEBRON UNIVERSITY 1971 كلية التربية COLLEGE OF EDUCATION

P.O.Box 40 , Hebron , West Bank , Palestine
URL : http // www.hebron.edu

ص.ب ٤٠ الخليل - فلسطين
تلفون : Tel: 970 (0)2-222-0995
فاكس : Fax: 970 (0)2-222-9303