

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان:

## المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي

- دراسة ميدانية على عينة من اساتذة التعليم الثانوي بالوادي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ:

أ. عبد الرزاق باللموشي

إعداد الطلبة:

- أسماء كربول

- عيشة فيزوط

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
حوامدي بالساسي	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
عبد الرزاق باللموشي	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
خمد محمد	أستاذ التعليم العالي	مناقشا

# شكر وعرfan

مصداقا لقوله تعالى: " وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ

عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ " [ النمل: 19 ]

نشكر الله ونحمده حمدا كثيرا مباركا على هذه النعمة الطيبة والنافعة نعمة العلم والبصير

اما بعد يشرفنا ان نتقدم بالشكر الجزيل والعرfan الى الأستاذ المشرف "عبد الرزاق باللموشي"

على تفضله بالأشراف

على هذه المذكرة وكل الجهود التي بذلها.

كما لا ننسى في هذا المقام تقديم الشكر الوافر للأستاذ "يونس بن حسين" الذي ساهم أيضا

في بناء جزء هام من هذا العمل وأشرف على خطواته الأولى، ولم يبخل علينا بتوجيهاته

ونصائحه الى اخر لحظة.

كما نتقدم بالشكر الى كل من قدم لنا يد العون لإتمام هذا العمل من قريب او بعيد بالكثير او

القليل، حتى ولو بكلمة طيبة او ابتسامة عطرة او بالسؤال عن مصير البحث

فنقول لهم بارك الله فيكم وجعل ذلك في ميزان حسناتهم وجزاكم عنا خير الجزاء على كل ما

قدمتموه لنا.

# الإهداء

"بسم الله الرحمن الرحيم"

قال تعالى "وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"

الروح من فرط السعادة توهجت لحظة لطلما انتظرتها وحملت بها وزرعت افكاري ورودا لها  
لحظة تعبت حتى نلتها اجتهدت وثابرت وصلت ابث فرحتي في حكاية اكتملت فصولها وخيوط  
انتهى

من غزلها فعلتها لأجل رمش عين "امي" وكد يد "ابي" الى من كانوا عوني ويد المساعدة  
ومن

شاركوني فرحتي وحزني في ايامي الصعبة "اخوتي" الى من كان حبهم يعلو فوق كل حب  
الى عزي ودلالي

"رفيقاتي"

كان أمسى ميعاد اليوم وأصبح عنائي اليوم للعين قرّة عظم المراد فهان الطريق فجاءت لذة  
الوصول لتمحي مشقة

السنين تم بفضل الله تخرجني من جامعة حمة لخضر كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، الحمد  
الله الذي يسر

البدايات وأكمل النهايات وبلغنا الغايات الحمد لله ما تم جهد الا بعونه وما ختم سعي الا بفضل  
وما تيقنت به

خيروا واملا الا واغرقتني سرورا .

أسماء كريوع

# الإهداء

"بسم الله الرحمن الرحيم"

قال تعالى "يرفع الله الذين امنوا منكم والذين اتوا العلم درجات"

الى نور الذي اضاء دربي الى العزيز الذي حملت اسمه فخرا

"ابي الحبيب"

الى من ابصرت بها طريق حياتي واعتزازي بذاتي الى القلب الحنون الى من كانت دعواتها

تحيطني

"امي الحبيبة"

الى مصدر قوتي الداعمين والساندين الى خيرة ايامي وصفوتها الى ضلعي ثابت وامان ايامي

"خواتي واخواني"

الى من حبهم يعلو فوق كل حب الى كل من كان عوننا وسندا فهذا الطريق الى نوري المضاء

الذي لا ينطفئ الى

"جميع افراد عائلتي واصدقائي"

عيدة قيزوط

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على العلاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة الثانوية، حيث تمت صياغة الإشكالية العامة على النحو الآتي: هل توجد علاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي؟

وقد شملت عينة الدراسة 100 أستاذ و أستاذة وتم تطبيق مقياس المرونة النفسية والأداء الوظيفي وقد تم اتباع في معالجة البيانات على المنهج الوصفي الارتباطي، ثم استخدمنا كل من ومعامل الارتباط بيرسون واختبار لعينتين مستقلتين، وبعد تطبيق الأدوات المستخدمة و استخلاص النتائج تم التوصل الى:

- المرونة النفسية لدى اساتذة تعليم الثانوي متوسط
- الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي متوسط
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى تعليم الثانوي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير التخصص
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير المستوى الدراسي
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الدراسي

## Study Summary:

The Relationship Between Psychological Resilience and Job Performance Among High School Teachers.

This study aimed to explore the relationship between psychological resilience and job performance among high school teachers. The central research question was formulated as follows: *Is there a relationship between psychological resilience and job performance?*

The study sample consisted of 100 male and female teachers. Psychological resilience and job performance were assessed using standardized measurement scales. Data were analyzed using the descriptive correlational method. Pearson's correlation coefficient and the independent samples t-test were employed to test the hypotheses.

The findings of the study revealed the following:

- The level of psychological resilience among high school teachers was moderate.
- The level of job performance among high school teachers was also moderate.
- There was no statistically significant relationship between psychological resilience and job performance.
- There were no statistically significant differences in psychological resilience based on gender.
- There were no statistically significant differences in job performance based on gender.
- There were no statistically significant differences in psychological resilience based on academic specialization.
- There were no statistically significant differences in job performance based on academic specialization.
- There were no statistically significant differences in psychological resilience based on educational level.
- There were no statistically significant differences in job performance based on educational level.

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
31	يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	01
34	يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس المرونة النفسية	02
36	يوضح معاملات الثبات بطريقة الفا كرو وناخ والتجزئة النصفية	03
37	يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس الأداء الوظيفي	04
38	يوضح معاملات الثبات بطريقة الفا كرو وناخ والتجزئة النصفية	05
40	يوضح توزيع افراد العينة الدراسة على حسب الجنس والمستوى	06
43	يوضح توزيع افراد العينة لكل مستوى حسب متغير المرونة النفسية	07
44	يوضح دلالة الفروق بين مستويات المرونة النفسية	08
45	يوضح توزيع افراد العينة لكل مستوى حسب متغير الأداء الوظيفي	09
45	يوضح دلالة الفروق بين مستويات الأداء الوظيفي	10
46	يوضح قيمة معامل الارتباط بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي	11
47	يوضح قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعا لمتغير الجنس	12
49	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس	13
50	يوضح قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعا لمتغير التخصص	14
51	يوضح قيمة ودلال الفروق في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير التخصص	15
52	يوضح قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعا لمتغير المستوى الدراسي	16
53	يوضح قيمة ودلالة الفروق في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير المستوى الدراسي	17

## فهرس المحتويات

أ.....	شكر وعرفان
ب.....	الإهداء
د.....	ملخص الدراسة:
ه.....	Study Summary
1.....	مقدمة

### الفصل التمهيدي

#### تقديم موضوع الدراسة

5.....	1- الإشكالية
6.....	2- الفرضيات
7.....	3- أسباب اختيار الدراسة
7.....	4- أهمية الدراسة
8.....	5- أهداف الدراسة
8.....	6- تعريف الإجرائي للمفاهيم الدراسية
9.....	7- الدراسات السابقة

### الفصل الثاني

#### المرونة النفسية

13.....	تمهيد:
13.....	1- تعريف المرونة النفسية
15.....	2- المفاهيم المرتبطة بالمرونة
17.....	3- العوامل المؤثرة في المرونة النفسية

- 4- خصائص المرونة النفسية: ..... 18
- 5- مقومات المرونة النفسية ..... 19
- 6- صفات الأفراد ذوي المرونة النفسية: ..... 19
- 7- فوائد وثمرات المرونة النفسية ..... 20
- الخلاصة: ..... 21

### الفصل الثالث

#### الأداء الوظيفي

- تمهيد: ..... 23
1. مفهوم الأداء ..... 23
2. الأداء الوظيفي وعناصره ..... 23
3. أبعاد الأداء الوظيفي ..... 25
4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ..... 26
- الخلاصة: ..... 28

### الفصل الرابع

#### الإجراءات المنهجية للدراسة

- 1- منهج الدراسة: ..... 31
- 2- مجتمع الدراسة: ..... 31
- 3- الدراسة الاستطلاعية : ..... 32
- 4- الدراسة الأساسية: ..... 39
- 5- الاساليب الاحصائية: ..... 40

## الفصل الخامس

### عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد: ..... 43
- 1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول: ..... 43
- 2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني: ..... 44
- 3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى: ..... 46
- 4- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية: ..... 47
- 5- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة: ..... 49
- 6- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة: ..... 50
- 7- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة: ..... 51
- 8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السادسة: ..... 52
- 9- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السابعة: ..... 53
- خلاصة ..... 54
- قائمة المراجع والمصادر ..... 56

## مقدمة

إن الحياة اليومية تتطلب من الأفراد مواجهة العديد من التغيرات والمشاكل والضغوطات، سواء كانت نفسية أو اقتصادية واجتماعية أو مهنية. المعلمين والمستشارين يتعرضون لضغوط نفسية مهنية كبيرة بسبب الدور الفعال الذي يلعبونه في المدرسة والتخفيف عن التلاميذ. هذه المهنة النبيلة تتطلب قدرا معينا من الطاقة الجسمية والنفسية لإنجازها. فالمرونة النفسية تمكن المعلمين والمستشارين من التعامل مع الضغوط النفسية المهنية بفعالية من أجل أداءهم الوظيفي بشكل حسن. ومواصلة عملهم في ظل الضغوط التي يوجهونها فالمرونة النفسية تمكن المعلمين والمستشارين من أداء مهامهم الوظيفية بشكل أفضل، حيث هناك علاقة إيجابية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي، حيث أن المرونة النفسية تعزز الأداء الوظيفي، فالمرونة النفسية تمكنهم من تحقيق أهدافهم في عملهم. وفي هذه الدراسة تم محاولة التعرف على العلاقة التي تربط هذين المتغيرين متغير المرونة ومتغير الأداء الوظيفي عند المعلمين والمستشارين وذلك حسب الفصول التالية:

- **الفصل الأول** المتمثل في مدخل الدراسة حيث تم صياغة إشكالية الدراسة وتحديد الفرضيات في شكل إجابات مؤقتة عن التساؤلات لتليها أسباب اختيار الموضوع وبعدها أهداف واهمية الدراسة وتحديد الفرضيات ثم التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة وتطرقنا بعد ذلك إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، ثم قمنا بالتعقيب عليها.
- **أما الفصل الثاني** فتضمن الحديث عن مفهوم المرونة النفسية والمفاهيم المرتبطة بها وكذلك العوامل المؤثرة فيها وخصائصها ومقوماتها كذلك صفات الأفراد ذوي المرونة النفسية وأخيرا فوائد وثمرات المرونة وأخيرا ختمنا بخلاصة.
- **أما الفصل الثالث** فقد تناولنا مفهوم الأداء والأداء الوظيفي وعناصره وأبعاده والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

- أما في الفصل الرابع قمنا من خلاله بعض الإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الاستطلاعية ونتائجها، المنهج المتبع في الدراسة الأساسية وحدودها وعرض العينة وطريقة تحديد حجمها ثم التطرق إلى الأدوات التي تم الاعتماد عليها والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الدراسة.

- أما في الفصل الخامس تم عرض النتائج المتحصل عليها ثم مناقشتها على ضوء الفرضيات وعلى ضوء الدراسات السابقة لنصل في الأخير إلى استنتاج عام حول الدراسة وتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن الاستفادة منها في الدراسات اللاحقة.

# الجانب النظري

# الفصل التمهيدي

## تقديم موضوع الدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب اختيار الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهمية الدراسة
- 6- التعريف الإجرائي للمفاهيم
- 7- الدراسات السابقة

خلاصة

## 1- الإشكالية:

إن الوضع النفسي للأساتذة يعد عاملا حاسما في تحديد جودة أدائهم الوظيفي. يمكن أن تؤثر الصحة النفسية للأساتذة بشكل مباشر على قدرتهم على تقديم تعليم فعال وتفاعل بناء مع طلابهم. عندما يعاني الأساتذة من ضغوط نفسية أو توتر، قد يواجهون تحديات في أداء مهامهم

بفعالية، بينما الأساتذة الذين يتمتعون بصحة نفسية جيدة يمكنهم التعامل بفعالية مع التحديات والصعوبات التي تنشأ في بيئة العمل. تتأثر الصحة النفسية للأساتذة بمجموعة متنوعة من العوامل، تشمل ضغوط العمل والتوقعات المرتفعة والتفاعلات اليومية مع الطلاب والزملاء.

بناء على ذلك، فمن الضروري توفير الدعم والمساندة اللازمة للأساتذة للحفاظ على صحتهم النفسية وتعزيز أدائهم المهني. هذا الدعم لا يسهم فقط في تحسين جودة التعليم بل يعزز أيضا بيئة عمل إيجابية ومثمرة للجميع. حيث أن للمرونة النفسية تلعب دورا هاما في تعزيز أداء الأفراد الوظيفي بشكل فعال، حيث تمكنهم من التكيف مع التحديات والصعوبات التي يواجهونها في بيئة العمل، والتعامل مع الضغوط النفسية والمهنية بفعالية. فالمرونة النفسية هي القدرة على التكيف مع التحديات والصعوبات التي تواجه الأفراد في حياتهم اليومية، تتضمن المرونة النفسية القدرة على التعلم من الخبرات والتجارب، والاستفادة منها في تحسين الأداء والتعامل مع المواقف الصعبة كما أنها تشمل القدرة على الحفاظ على مستوى عال من الأداء، فالأداء الوظيفي هو مستوى أداء الفرد في وظيفته أو عمله، ويشمل القدرة على إنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليه بفعالية وكفاءة، يتضمن الأداء الوظيفي الجيد القدرة على تحقيق الأهداف المطلوبة، والتعامل مع التحديات والصعوبات والتجارب والاستفادة منها في تحسين الأداء، فالمرونة النفسية تمكن الأفراد من التكيف مع التحديات والصعوبات التي تواجههم في عملهم، مما يعزز أدائهم الوظيفي. كذلك أن الصحة النفسية للفرد تقلل من خطر الإصابة بالاضطرابات النفسية التي يمكن ان تؤثر على الاداء الوظيفي.

وهذا ما يأخذنا لطرح التساؤل التالي:

❖ هل توجد علاقة ذات بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

وتتبع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات التالية.

- ما مستوى المرونة النفسية لدى اساتذة التعليم الثانوي؟
- ما مستوى الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي؟
- هل توجد فروق في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص؟
- هل توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص؟
- هل توجد فروق في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي؟
- هل توجد فروق في الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي؟

## 2- الفرضيات:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- توجد فروق دالة احصائيا في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق دالة احصائيا في الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق دالة احصائيا في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص.
- توجد فروق دالة احصائيا في الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص.
- توجد فروق احصائيا في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- توجد فروق احصائيا في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

### 3- أسباب اختيار الدراسة

لا يمكن لأي دراسة علمية أن تنطلق من فراغ، بل يجب أن تكون مبنية على أسس ومنطلقات واضحة نظرا لأهمية المرونة النفسية في العملية التعليمية فقد ألهمتني هذه الأهمية لإعداد دراسة علمية تتناول هذا الجانب وتسلط الضوء عليه. يهدف بحثي إلى استكشاف دور المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين.

يمكن تلخيص الأسباب التي دفعتني إلى إجراء هذا البحث في النقاط التالية:

- أهمية المرونة النفسية في بيئة العمل.
- تأثير المرونة النفسية على الأداء الوظيفي
- أهمية تحسين أداء الموظفين.
- الحاجة إلى استراتيجيات لتعزيز المرونة النفسية
- أهمية الرضا الوظيفي والصحة النفسية.

### 4- أهمية الدراسة

إن أي موضوع يطرح للبحث العلمي يجب أن يتسم بالأهمية والقيمة العلمية، وعليه تنطلق أهمية بحثي هذا بالدرجة الأولى

- تحسين أداء الموظفين يمكن أن يساعد فهم دور المرونة النفسية في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- تعزيز الصحة النفسية يمكن أن يساعد تعزيز المرونة النفسية في تحسين الصحة النفسية للموظفين وتقليل الضغوط النفسية والتوتر.
- تحسين بيئة العمل يمكن ان يساعد تعزيز المرونة النفسية في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي للموظفين.

## 5- أهداف الدراسة

ان عوامل المؤدية عنها وعن دور المرونة النفسية وعليه كانت دراستي مجموعة من الأهداف

منها:

- التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية وأداء الموظفين في مختلف البيئات الوظيفية.
- التعرف على الفروق في المرونة النفسية حسب الجنس التخصص المستوى الدراسي.
- التعرف على الفروق في الأداء الوظيفي حسب الجنس التخصص المستوى الدراسي.
- تحديد الفروق في مستوى الأداء الوظيفي بناء على اختلاف درجة المرونة النفسية لدى العاملين.
- معرفة ما إن كانت هناك علاقة إيجابية أو سلبية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي.
- استكشاف العوامل التي تساعد في تعزيز المرونة النفسية في بيئة العمل وتأثيرها على تحسين الإنتاجية.
- دعم أهمية إدماج الجانب النفسي ضمن تقييمات الأداء الوظيفي في المؤسسات المختلفة.
- المساهمة في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية أكثر فعالية من خلال فهم العلاقة بين الصحة النفسية وكفاءة العمل.
- التعرف على أبرز الضغوطات التي تؤثر على الأداء الوظيفي وكيفية تعامل الأفراد ذوي المرونة النفسية العالية معها.

## 6- تعريف الإجرائي للمفاهيم الدراسية

المرونة النفسية: هي عملية التكيف بشكل جيد في مواجهة الشدائد والصدمات و المآسي و التهديدات او مصادر الضغط الكبيرة مثل مشاكل الاسرة والعلاقة و المشكلات الصحية الخطيرة او مكان العمل و الضغوط المالية يعني ارتداد من التجارب الصعبة. ( زينب، 2019-2020، ص 14).

❖ **التعريف الاجرائي :** هي قدرة الشخص على التكيف مع الضغوط والمواقف الصعبة والرجوع

لحالته الطبيعية بعد المرور بتجربة مؤلمة او ازمة يعني لما يواجه مشكلة يستطيع تجاوزها ويكمل حياته بشكل إيجابي بدون انهيار او استسلام.

❖ **الأداء الوظيفي:** هو الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام و الذي بالتالي يشير الى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، كما يلقي توماس جلبرت الضوء على الأداء ، اذ يرى ان السلوك هو ما يقوم به الافراد من اعمال في المنظمة التي يعملون بها. (عميروش عبد الكريم، ضيف محمد ، 2018-2019 ، ص 4)

❖ **التعريف الاجرائي:** هو طريقة العمل الموظف و كيفية أداء مهامه اليومي و مدى التزامه بمسؤولياته المكلف بها يعني انه أداة يقيس بها مدى كفاءة الفرد في انجاز اشغاله وتحقيق أهدافه.

## 7- الدراسات السابقة

تمكنت أهمية الدراسات السابقة في أنها تعمل على مساعدة الباحث في إنجاز بحثه بشكل جيد وتوجيهه سواء كانت تتناول الموضوع نفسه أو جانب من جوانبه ومن بين الدراسات التي اعتمدها في موضوع الدراسة ما يلي:

🚩 **دراسة 01:** دراسة فقير تقي الدين وربيعي محمد: 2021 بعنوان " المرونة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمؤسسة كمال زمراين المدية"  
**الهدف:** هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية لتلاميذ السنة الرابعة متوسط الذين يزولون دراستهم بمؤسسة كمال زمراين المدية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحي.

**العينة:** تكونت من 110 تلميذ يدرسون في السنة الرابعة تم اختيارهم بطريقة قصدية تمثلت أدوات الدراسة في مقياس المرونة النفسية ومقياس الاتجاه نحو السلوك الصحي

**المنهج:** الوصفي ذو الطابع الارتباطي

**النتائج:** تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

يتمتع تلاميذ السنة الرابعة متوسط بدرجة عالية من المرونة النفسية

- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المرونة والاتجاه نحو السلوك الصحي لدى تلاميذ سنة الرابعة المتوسطة.

✚ **دراسة 02:** دراسة محمد عصام أبو ندى: 2015 بعنوان "الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال بمحافظة شمال غزة"

**الهدف:** هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة

**العينة:** تكونت من جميع العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة غزة عام 2015 البالغ عددهم 300 موظف موزعين على 4 وظائف مقسمة على 9 وظائف.

**المنهج:** منهج التحليل

**نتائج الدراسة:**

أبعاد مقياس مستوى الضغط النفسي تتفاوت من حيث قوتها.

- هناك علاقة بين الضغط النفسي في العمل والمرونة النفسية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي، تعزى لمتغير الجنس (ذكور إناث)
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (غير متزوج، متزوج).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي، تعزى لمتغير نوع القسم.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط النفسي، تعزى لمتغير مدة الخدمة في المهنة لصالح فئة 5 سنوات.

✚ **دراسة 03:** دراسة ريم بنت عمر بن منصور الشريف 2013 بعنوان " دور إدارة التطوير اداري في تحسين الأداء الوظيفي بجدة.

**الهدف:** هدفت هذه الدراسة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الاداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز

**العينة:** تكونت مجموعة الدراسة من الموظفات الإداريات 241 موظف

**المنهج:** المنهج الوصفي

**نتائج الدراسة:**

- قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة.
- أوصت بضرورة تعاون إدارة التطوير مع الإدارات العليا في إعادة دراسة إجراءات العمل لتسهيل العمل الإداري.

**دراسة 04:** دراسة حازم فروان وسليمان مرابط: 2016 بعنوان " أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء محافظات غزة.

**الهدف:** إلى التعرف على دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء

**العينة:** قام الباحثون باستخدام العينة العشوائية وتم توزيع 150 استبيان على عينة الدراسة وقد تم استرداد 144 استبيان

**المنهج:** الوصف التحليلي.

**نتائج الدراسة:**

- أوصت الدراسة بضرورة لاهتمام الشركة بزيادة المكافأة المادية في شركة توزيع الكهرباء
- أوصت بضرورة اهتمام بتنمية روح التقدير واحترام بين العاملين لتحفيزهم على العمل.

## الفصل الثاني

### المرونة النفسية

تمهيد:

- 1- مفهوم المرونة النفسية
- 2- مفاهيم المرتبطة بالمرونة النفسية
- 3- العوامل المؤثرة في المرونة النفسية
- 4- خصائص المرونة النفسية
- 5- مقومات المرونة النفسية
- 6- صفات الأفراد ذوي المرونة النفسية
- 7- فوائد وثمرات المرونة النفسية خلاص

## تمهيد:

المرونة النفسية هي قدرة الفرد على التأقلم مع التحديات والصعوبات التي يواجهها في حياته، واستعادة التوازن النفسي بعد مواجهة تجارب سلبية أو صدمات . تكمن المرونة النفسية الأفراد من تجاوز المواقف الضاغطة وإيجاد حلول فعالة للمشكلات التي يواجهها مع الحفاظ على حالة نفسية متوازنة وجيدة. وسنفصل في هذا الفصل مفهوم المرونة والمفاهيم المترابطة به، والنظريات المفسرة لها وكيفية بناءها والرفع من مستواها لدى كل الفرد. وتناولنا بالذكر صفات ذوي المرونة النفسية وأخيرا ذكرنا فوائد التي تعود على الأفراد ذوي المرونة النفسية.

## 1-تعريف المرونة النفسية

### لغة:

المرونة تعني اللين في الصلابة، وهي القدرة على التكيف والتحمل دون أن يفقد الشيء يمرن مرونة" أي لأن ولطف. تستخدم كلمة "المرونة لوصف الأشياء التي تتمتع باللين والمرونة في التعامل مع ضغوط أو التغيرات. (محمد عصام، 2015، ص43)

### المرونة اصطلاحا:

يرى محمد عصام " أن المرونة النفسية هي تواصل وتكيف مع التغيرات والمواقف الصعبة.

(محمد عصام، نفس المرجع 43)

يرى زروق " أن المرونة النفسية هي قدرة الفرد على التكيف والتلاؤم مع تحديات والصعوبات التي يواجهها في حياته. وهي ميزة تشير إلى لانفتاح على صعيد القدرات والقوى والاستعداد لتطويعها وملاءمتها، بحيث تنطوي على قابلية التطويع وتتسم المرونة الفائقة.

(زروق، 1979، ص241)

إن مفهوم المرونة يختلف تعريفه وتفسيره باختلاف الوسط العلمي والثقافي الذي يعيش فيه الأفراد يمكن أن نرى المرونة من خلال عدة زوايا مختلفة منها التوسط يمكن أن تعنى المرونة التوسط في التعامل مع المواقف المختلفة، أي عدم الإفراط أو التفریط، الحل الأيسر يمكن أن تعنى المرونة هنا الحل الأيسر للمشكلات، أي الحل الذي يتطلب أقل جهد وتكلفة اللين واليسر يمكن أن تعنى المرونة القابلية للتغير إلى الأحسن والأفضل أي القدرة على التكيف والتحمل لقابلية للتغير يمكن أن تعنى المرونة القابلية للتغير إلى الأحسن والأفضل، أي القدرة على التكيف مع التغيرات والتحسين المستمر.

**-تحقيق الأهداف:** يمكن أن تعنى المرونة القدرة على تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة، أي القدرة على التكيف مع مواقف المختلفة لتحقيق النجاح.

إن المرونة يمكن أن تساعد الأفراد على التكيف مع التحديات والصعوبات التي يواجهونها وتحسين أدائهم في مختلف المجالات وبناء علاقات صحية وإيجابية مع الآخرين وتعلم طرق إدارة الضغوط والتعامل معها بطرق صحية وبناء شبكة دعم اجتماعي قوية يمكن أن تساعد الأفراد على التعامل مع تحديات والضغوط. ( الزعبي، 2016، ص 86)

ويعرفها "حامد عبد السلام زهران" بأنها حالة نفسية نسبية، يكون فيها الفرد متوافقا مع نفسه ومع بيئته، ويشعر بالسعادة والرضا عن حياته، والقدرة على التكيف مع تحديات وصعوبات التي يواجهها الفرد في حياته والقدرة على بناء علاقات صحية وإيجابية مع الآخرين وعلى تحقيق الذات واستغلال القدرات والإمكانات الى أقصى حد ممكن. والقدرة على مواجهة مطالب الحياة والتحديات التي يواجهها الفرد، كذلك الشخصية المتكاملة والسوية التي يتمتع بالصحة النفسية الجيدة، والسلوك العادي والمتوافق مع المعايير الاجتماعية، حسن الخلق والتعامل مع الآخرين بطرق إيجابية. ( زهران ، 2005، ص9)

## 2- المفاهيم المرتبطة بالمرونة

### ❖ المناعة النفسية:

هي قدرة الشخص على مواجهة التحديات والصعوبات التي يواجهها في حياته، وتحمل الضغوط والمصائب، ومقاومة ما ينتج عنها من أفكار ومشاعر سلبية.

### قوة الأنا:

هي ركيزة أساسية في الصحة النفسية وتلعب دورا هاما في تطور النمو النفسي والاجتماعي للفرد. تعتبر الأنا جزءا مهما من الشخصية، حيث تساهم في تشكيل الهوية والشخصية الإنسانية. بحيث تكسب الفرد القدرة على التكيف مع الأحداث غير المواتية والتي من المتوقع ان تعرقل مسيرة نمو الشخصية في اتجاه الطبيعي

إذا ما كان هذا الشخص غير قادر على التعامل مع ما يوجهه من أحداث صادمة مثل أحداث القهر والظلم التي تشكل خبرات مؤلمة في الذات تظهر نتائجها السلبية في حياته القادمة على المستوى النفسي والاجتماعي.

المرونة تلعب دورا كبيرا في تحقيق التوافق الاجتماعي بين الأفراد من خلال التقبل والتسامح والاحترام المتبادل. (عودة، 2001، ص 78)

### ❖ مرونة الانا:

تشكل مرونة الأنا الأبعاد العقلية والاجتماعية والنفسية والانفعالية والاكاديمية للشخصية، وتكسب الفرد القدرة على التكيف مع الأحداث غير المواتية. تساعد الفرد على التعامل مع الأحداث الصادمة مثل العنف والقهر والظلم وتقلل النتائج السلبية التي يمكن ان تظهر في حياته القادمة. حيث أن المرونة تلعب دورا هاما في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد وتساعده على التعامل مع متطلبات النفسية والاجتماعية.

- هناك مجموعة من العوامل المكونة لمرونة الأنا في الشخصية تتمثل فيما يمتلك الإنسان من القدرات ومنها قدرة الفرد على :
  - المحافظة على تحقيق الأهداف: الشخصية القوية تتمثل في القدرة على تحقيق الأهداف والسعي الجاد لتحقيقها مع الحفاظ على السعادة والرضا عن النفس.
  - القدرة على العمل المنتج: الشخصية الفعالة تتمثل في القدرة على العمل المنتج والسعي الحثيث على تحسين البنية النفسية والاجتماعية والعقلية والأكاديمية والخلقية.
  - المحافظة على الامن النفسي: الشخصية السوية تتمثل في القدرة على المحافظة على الأمن النفسي ، وتقبل الذات ومعرفتها والادراك الحقيقي لها وللآخرين والحيثين بها.
  - القدرة على التواصل الفعال: الشخصية الفعالة تتمثل في القدرة على التواصل الفعال مع الاخرين في البيئة المحيطة ، وبناء علاقات واقعية وإيجابية معهم.
- ( شقورة، 2013، ص10-11).

#### ❖ الاتزان الانفعالي:

السيطرة على الانفعالات هي قدرة الفرد على التحكم في ردود فعله الانفعالية والتعامل مع المواقف المختلفة بمرونة وفاعلية. تتضمن هذه القدرة التحكم في الانفعالات ، المرونة في التعامل، والاستجابة المناسبة. (فاتح، 2015، ص15-16)

#### ❖ -القدرة على التكيف:

في علم النفس هو تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه لبحث علاقة أكثر توافقاً بينه وبين البيئة وبناء ذلك الفهم نستطيع أن نعرف هذه الظاهرة بأنها القدرة على تكوين العلاقات المرضية بين المرء وبيئته. (فهيم، 1995، ص16).

### 3-العوامل المؤثرة في المرونة النفسية

#### ❖ العوامل الشخصية:

السمات الشخصية والصفات النفسية تلعب دورا هاما في المرونة النفسية وتشمل هذه السمات: الانفتاح وهي القدرة على التجارب الجديدة والتعامل مع المواقف الصعبة بمرونة، الانبساط وهي القدرة على التواصل مع الآخرين وبناء علاقات إيجابية. كذلك القدرة على قبول الذات والآخرين والتعامل مع المواقف الصعبة بطرق إيجابية، مركز الضبط الداخلي وهي القدرة على التحكم في الأحداث والنتائج من خلال الجهود الشخصية. التفوق القدرة على تحقيق الأهداف والنجاح في مختلف المجالات، الفعالية الذاتية القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة والتحكم في النتائج. تقدير الذات القدرة على تقدير الذات والتعامل مع المواقف الصعبة بثقة.

(النوى، 2016، ص70)

#### ❖ العوامل البيولوجية:

أظهرت الأبحاث البيولوجية والجنسية ان البيئة القاسية في مرحلة الطفولة المبكرة يمكن أن تؤثر على تطور الدماغ ووظائفه، مما قد يؤدي إلى زيادة أو خفض قابلية الإصابة بالأمراض النفسية في القدرة على تعديل المشاعر السلبية مواجهة الشدائد، البيئة القاسية يمكن أن تؤدي إلى تغيرات في بنية الدماغ ووظائفه، مما قد يؤثر على القدرة التعامل مع الضغوط والمشاعر السلبية.

(النوى، المرجع نفسه، ص71)

#### ❖ العوامل البيئية والنسقية:

الدعم الاجتماعي يلعب دورا هاما في تعزيز المرونة ويمكن ان يأتي هذا الدعم من مصادر متنوعة بما في ذلك: الأسرة والأقارب : أي العلاقات الإيجابية مع الأسرة والأقارب يمكن أن تزيد من المرونة وتقلل من المشكلات السلوكية والتعلق الأمن مع الوالدين يمكن أن يزيد من المرونة ويقلل من المشكلات السلوكية والاستقرار الأسري والعلاقة الأمانة مع الوالدين يمكن أن تزيد من المرونة وتحافظ على الصحة الجيدة. غياب الاكتئاب الأمومي يمكن أن يزيد من المرونة

ويقلل من المشكلات السلوكية.. كذلك عدم تعاطي المخدرات يمكن أن يزيد من المرونة ويقلل من المشكلات السلوكية. (النوى، المرجع نفسه، ص72).

#### 4- خصائص المرونة النفسية:

أن خصائص المرونة النفسية ستة تتمثل في عوامل وقائية تساعد على تعزيز الصحة النفسية حيث تتمثل في ما يلي:

- القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية المتبادلة والشعور بالاستقلالية والاعتماد على الذات هما عنصران مهمان في الصحة النفسية.

- القدرة على حل المشكلات والتفكير قبل الفعل هما مهارتان في التعامل مع المواقف الصعبة والتعامل مع الآخرين.

- النظرة إيجابية للذات والشعور بالثقة والكفاءة هي عناصر مهمة في بناء الشخصية القوية والمرونة النفسية.

- القدرة على إدارة الانفعالات والمشاعر القوية السلبية والإيجابية هي مهارة مهمة في تعامل مع المواقف الصعبة والتعامل مع الذات والآخرين.

- المثابرة والاجتهاد هما صفتان مهمتان في تحقيق الأهداف والنجاح في مختلف المجالات.

( عبد الرحمان، 2021، ص270-271 )

لكي يكون الشخص مرنا نفسيا، يجب أن يمتلك العديد من الخصائص القدرة على تكوين العلاقات الصحية والدعم اجتماعي والانتماء للمجتمع و الاعتماد على النفس و الاستقلالية المادية والنفسية. المرونة النفسية تحسن العلاقات مع الآخرين وتزيد من الشعور بالانتماء وكذلك تزيد من الفعالية في التعامل مع المواقف الصعبة وتحقيق.

فالمرونة النفسية تشمل العديد من الخصائص منها القدرة على مواجهة المشاكل وهي مواجهة

المشاكل وحلها بأسلوب سوي وغير متعصب كذلك القدرة على التفهم وعدم اتخاذ القرارات بتسرع أو في لحظات غضب. (عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص270-271).

## 5- مقومات المرونة النفسية

### • تنمية الاستقلالية الذاتية:

- تنمية الاستقلالية هي عملية مهمة في تطوير الفرد وتحسين قدراته على اتخاذ القرارات.

### • تنمية الكفاية:

- وهي عملية مهمة في تطوير الفرد وتحسين قدراته مهاراته.

### • تبلور الذات:

- وهو نمو قدرة الفرد على فهم نفسه وذاته وإمكانياته والعمل على تنميتها ويضع ذاته ضمن

إطار معين بحيث يتلاءم مع الواقع،

### • نضج العلاقات الشخصية المتبادلة:

- نضج العلاقات الشخصية المتوازنة هو عملية مهمة في تطوير الفرد وتحسين قدراته على

التفاعل مع الآخرين.

### • تنمية الأهداف:

- تنمية الأهداف هي عملية مهمة في تحديد الاتجاهات والغايات التي يريد الفرد تحقيقها

في حياته.

### • تنمية التكامل بين الفرد والمجتمع وبين الفرد ونفسه:

- هي عملية مهمة في تحقيق التوازن والانسجام في الحياة. (حسان، 2008، ص 72-73)

## 6- صفات الأفراد ذوي المرونة النفسية:

- التسامح: لقد حث الله تعالى على التسامح والعفو في العديد من الآيات في القرآن الكريم.

لقوله تعالى في سورة التغابن: "وإن تعفوا وتصفحوا وتغفروا فإن الله غفور رحيم" الآية 14"

والتسامح هو قدرة الفرد على تخطي المكابرة والإصرار على الخطأ والقدرة على العفو

- **الصبر:** هو صفة مهمة في تحقيق السعادة والسكينة النفسية في الحياة الدنيا والآخرة
  - **تكوين علاقات:** حيث يمكن من خلالها بناء علاقات إيجابية وصحية مع الآخرين.
  - **الاستبصار:** هو قدرة مهمة في التعامل مع المواقف المختلفة مع الأشخاص بفعالية.
  - **تكوين العلاقات:** هو عملية مهمة في حياة الفرد، حيث يمكن من خلالها بناء علاقات إيجابية وصحية مع الآخرين.
  - **المواجهة الصحيحة للأزمات:** هي سمة مهمة للأفراد المرنين ، حيث يمكنهم التعامل مع المشكلات بطرق فعالة ومتعددة. (العزري، 2016، ص11)
  - **روح الدعابة:** هي صفة مهمة للأفراد المرنين حيث تمكنهم من إدخال الفرحة على أنفسهم وعلى الأفراد المحيطين بهم. (شقورة، 2012، ص 23)
  - **الاستقلال:** هي قدرة مهمة للأفراد، حيث تمكنهم من الموازنة بين احتياجاتهم وحدودهم واحتياجات وحدود الآخرين. ( العزري، المرجع نفسه، ص 22).
- 7- فوائد وثمرات المرونة النفسية**
- **الصحة النفسية:** هي نتيجة مهمة للمرونة النفسية وتعرف بانها النضج انفعالي والاجتماعي وتوافق الفرد مع نفسه ومع الآخرين والقدرة على تحمل مسؤوليات الحياة،
  - **النظرة الإيجابية للحياة:** النظرة الإيجابية للحياة هي سمة مهمة للأفراد المرنين، حيث تمكنهم من التعامل مع المواقف المختلفة بطرق إيجابية. النظرة الإنجابية تحدد قيم الفرد ومكانته الاجتماعية في الحياة.
  - **الاستمرارية في العطاء:** الاستمرارية في العطاء هي صفة مهمة للأفراد المرنين ، حيث تمكنهم من العمل باستمرار وبدون انقطاع. العمل المتواصل يزيد من الإنتاجية والفعالية.
  - **الاتصال الفعال:** الاتصال الفعال هو عملية مهمة في بناء العلاقات الإنسانية الأفراد الذين يمتلكون مهارات اتصال فعالة يمكنهم بناء علاقات قوية وصحية مع الآخرين.

(برقية، 2017، ص34)

## الخلاصة:

المرونة النفسية هي سمة أساسية تساعد الأفراد على تطوير شخصياتهم وتحسين أدائهم الذاتي في الحياة اليومية. المرونة النفسية تكمن للأفراد من التكيف والتأقلم مع المواقف الصعبة والتغيرات التي تطرأ عليهم بطريقة إيجابية وفعالة. المرونة النفسية تمكن الأفراد من التكيف كذلك تساعد الأفراد على تجاوز الصدمات والضغوط النفسية بالحفاظ على الثبات النفسي واستمرارية في مواصلة الحياة والتعايش مع المجتمع. فالأفراد المرنون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بهم بطريقة مستقلة، والاعتماد الذات والثقة بقدراتهم والشعور بالكفاءة في التعامل مع المواقف المختلفة والتخلص من المشاعر السلبية التي تؤثر على اتخاذ قراراتهم من أجل الوصول للأهداف المراد تحقيقها في جميع نواحي الحياة.

# الفصل الثالث

## الأداء الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الأداء
- 2- الأداء الوظيفي وعناصره
- 3- أبعاد الأداء الوظيفي
- 4- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي خلاصة

## تمهيد:

هو موضوع يحظى باهتمام كبير وشهد بحوث مستمرة لحلول المشكلات المتعلقة به. يعتبر الأداء الوظيفي الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل، ويشكل أهمية أساسية في المنظمة من خلال استغلال القوى والموارد البشرية بطريقة مثلى، حيث نتطرق في هذا الفصل إلى مفاهيمه وأبعاده وعناصره والعوامل المؤثرة الاداء الوظيفي.

### 1. مفهوم الأداء:

لغة: يعني القيام بعمل أو مهمة معينة بطريقة محددة.

اصطلاحا: الأداء هو الأساس الذي يتم من خلاله الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات، كذلك يمكن تعريفه بأنه إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة بطريقة فعالة.

الأداء يمكن تعريفه أيضا بأنه مجموعة من المتغيرات التي تؤثر على أداء العمل بفعالية وكفاءة مع حد أدنى من المعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوك الفرد في العمل. (على، 2008، ص

(172)

الأداء هو العمل الذي يقوم به الفرد بوعي واستيعاب تام لمهامه واختصاصه، مع إدراكه للتوقعات المستقبلية أثناء عمله. (الكرخي، 2012، ص 142)

### 2. الأداء الوظيفي وعناصره

#### أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

يرتبط بسلوك الفرد أو المنظمة ويشغل مكانة مهمة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها. هناك العديد من التعاريف للأداء الوظيفي، ومن بينها تعريف "روبت" الذي يرى أن الأداء الوظيفي هو " عملية متواصلة ومستمرة تتم بالاشتراك بين الموظف ومسرفه المباشر وتهدف إلى التوصل إلى فهم واضح للأعمال التي يجب انجازها".

(السخل، 2008، ص15)

-ويعرفه أيضا" بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد المبذولة التي تبدأ بالقدرات والإدراك للدور والمهام المطلوبة" ( رحمون، 2013، ص66)

-بناء على ما سبق ، يمكن تعريف الاداء الوظيفي بأنه " سلوك وظيفي يتبناه الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه بهدف تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة" (زروق ، 2000، ص306)

**ثانيا: عناصره:**

إن الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج محددة يتطلبها العمل ، من خلال قيام الموظف بأداء مهام ووظائف معينة تتماشى مع سياسات وإجراءات وظروف بيئة العمل التي يعمل فيها الاداء الفعال هو نتيجة تفاعل العديد من العوامل الرئيسية. (عبود، ص242)

**8-كفايات الموظف:**

تعنى المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم التي يمتلكها الموظف، وهي الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعالا من قبل الموظف.

**9-نوعية العمل:**

الكفايات الفردية تتمثل في مدى غدراك الفرد لعمله وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة في أداء مهامه.

**10-المثابرة والوثوق:**

الجدية والتفاني في العمل تعني قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز المهام في أوقاتها المحددة، بالإضافة إلى مدى حاجته للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

**11-بيئة التنظيم:**

العوامل المؤثرة في الأداء الفعال للموظف تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية. العوامل الداخلية تشمل اهداف المنظمة وهيكلها والإجراءات المستخدمة فيها، بالإضافة إلى مواردها ومركزها الإستراتيجي . العوامل الخارجية تشمل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية. (عكاشة، 2008، ص 55)

### 3. أبعاد الأداء الوظيفي

يمكن ان نميز بين ثلاث أبعاد للأداء الوظيفي وهذه الأبعاد هي:

#### • كمية الجهد المبذول:

كمية الجهد المبذول تعبر عن مقدار الطاقة العقلية والجسمانية التي يبذلها العامل خلال فترة زمنية معينة. المقاييس التي تقيس سرعة الأداء والكمية المنتجة خلال فترة زمنية محددة تعتبر مؤشرات على البعد الكمي للطاقة المبذولة.

#### • نوعية الجهد المبذول:

تعني مستوى الجودة في انجاز العمل ومدى مطابقته للمواصفات النوعية المطلوبة في بعض الحالات، قد يكون الاهتمام بنوعية الجهد المبذول وجودته أكثر أهمية من سرعة أو كمية الأداء، حيث يركز على خلو العمل من الاخطاء وتحقيق المعايير المطلوبة. (سلطان، 2003، ص 230)

#### • نمط الاداء:

نمط الاداء يشير إلى الطريقة التي يؤدي بها الموظف الانشطة والمهام الموكلة إليه. يمكن قياس نمط الأداء من خلال الترتيب الذي يتعبه الفرد في إنجاز المهام والانشطة المطلوبة منه. (عكاشة، نفس المرجع ، ص56).

#### 4. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

##### 1- العوامل الإدارية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الموظفين:

- بيئة العمل غير داعمة: عدم توفر بيئة عمل تشجع على العمل والإنتاجية يمكن أن يؤثر سلبا على أداء الموظفين.
- الصراعات الشخصية: الصراعات بين الموظفين ورؤسائهم أو زملائهم يمكن أن تؤثر على أداء الفريق وتقلل من الإنتاجية.
- عدم وضوح المسؤوليات: عدم تحديد واجبات الموظف بوضوح يمكن أن تؤدي إلى الارتباك وتداخل المسؤوليات.
- نقص الموارد: نقص الموارد المادية أو تأخر وصولها يمكن أن يعيق أداء الموظفين ويقلل من جودة العمل.
- الهيكل التنظيمي غير فعال: ضعف الهيكل التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى الارتباك وتأخير في اتخاذ القرارات.

##### 2- العوامل الفنية:

العوامل الفنية التي تؤثر على أداء المنظمة والموظفين تشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام وطرق وأساليب العمل. هذه العوامل الفنية لها تأثير مباشر على كفاءة المنظمة والأفراد، حيث أن نوعية الاداة المستخدمة، الطرق والأساليب العملية.

##### 3- عوامل بيئية خارجية:

- الصراعات القيمية: الصراعات بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع يمكن أن تؤثر على أداء الموظف ورضاه الوظيفي.
- الأحوال الاقتصادية: الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل يمكن أن تؤثر على أداء الموظفين وتوفر فرص العمل.

- التشريعات الحكومية: التشريعات الحكومية يمكن أن تؤثر على عمل المنظمة وأداء الموظفين مثل القوانين العمل والضرائب.
- الاضطراب السياسي: الاضطراب السياسي يمكن أن يؤثر على استقرار المنظمة وأداء الموظفين. (عوض، 2015، ص56-60)

#### 4- عوامل تتعلق بالمواقف نفسه.

- نقص الدافعية
- التغيب المتكرر
- المشكلات العائلية
- نقص المعرفة والخبرة
- نقص التدريب والمهارة

## الخلاصة:

الأداء الوظيفي هو قدرة الموظف على إنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليه بفعالية وكفاءة يتأثر الاداء الوظيفي بعدد من العوامل بما في ذلك العوامل الفردية والعوامل التنظيمية والعوامل البيئية، يمكن أن يساعد على تحقيق اهداف المنظمة والموظفين، فالأداء الجيد يمكن ان يعزز تنافسية المنظمة في السوق، كذلك أن يساعد على تحسين رضا الموظفين عن عملهم وتقييم الاداء الوظيفي يمكن ان يساعد على تحسين أداء الفرد وتحقيق الأهداف المطلوبة.

الجانب الميداني

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية للدراسة

1- منهج الدراسة

2- مجتمع الدراسة

3- الدراسة الاستطلاعية

4- الدراسة الأساسية

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة لدراسة.

## 1- منهج الدراسة:

المنهج البحثي هو الطريقة التي يتبعها الباحث في الإجابة عن الأسئلة البحثية، يعتمد اختيار المنهج على طبيعة الموضوع أو مشكلة الدراسة، يمكن تعريف المنهج بأنه الطريقة التي يستخدمها الباحث في تحديد وتصميم البحث.

هناك عدة مناهج بحثية، منها المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويتم وصفها وصفا دقيقا.

يمكن التعبير عن ظاهرة ويوضح خصائصها بينما التعبير الكمي يعطي وصفا رقما يوضح مقدار الظاهرة وحجمها.

في دراسة دور المرونة النفسية، يعتبر المنهج الوصفي هو الأنسب لأنه يعتمد على جمع الحقائق وتفسيرها

وتحليلها واستخراج دلالتها بطريقة علمية، من خلال هذا المنهج يمكن للباحثين فهم الظاهرة بشكل أفضل وتقديم توصيات فعالة للحد منها. ( كامل محمد المغربي، ب ط، ص 141)

## 2- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة واستاذات بثانويات الوادي حيث بلغ عددهم 245 أستاذ حيث بلغ عددهم 83 أستاذ و 162 أستاذة والجدول الآتي يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس بالوادي:

جدول رقم (01) يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس / المؤشرات
33.88%	83	ذكور
66.12%	162	اناث
100%	245	المجموع

يتضح من الجدول (01) ان مجتمع الدراسة يتكون من (245) أستاذ مقسمين الى (83)أستاذ بنسبة (33،88%) و(162)أستاذة بنسبة (66،12%).

### 3- الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في البحث العلمي، فمن خلالها نتأكد وجود عينة الدراسة كما تكشف وتسمح للباحث الحصول على معلومات اولية حول موضوع بحثه.

كما تعرف الدراسة الاستطلاعية على انها تجريب الصورة الاولى لاستفتاء على عينة من الافراد تختار عشوائيا بحيث تتوفر فيهم نفس خصائص عينة البحث، وذلك للتأكد مدى وضوح عبارات الاستفتاء وتسلسلها المنطقي ومدى شمولها للعناصر المراد قياسها، وهذا بالإضافة الى تعرف للوقت الازم لجمع بيانات الاستفتاء، وقد يضيف الباحث بعض الاسئلة كما انه قد يستبعد اسئلة اخرى لا داعي لها وفي كلتا الحالتين يجوب إجراء تجربة استطلاعية أخرى.

(صابر و خفاجة،2002، ص123-122)

### 3-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الاستطلاعية تهدف الى معرفة الصعوبات والعراقيل التي يواجهها الباحث في الدراسة الاساسية وقمنا بإجراء هذه الدراسة بهدف.

- التأكد من وضوح صياغة الاسئلة وسهولة فهمها
- اختبار صلاحية ادوات البحث قبل تطبيقها على عينة نهائية.
- ضبط الوقت الملائم والمستغرق للإجابة من طرف اساتذة
- تعرف على مدى وضوح المفاهيم الاساسية لدى افراد العينة
- التحقق من مدى ملائمة العينة المختارة من الدراسة

### 3-2 اجراءات الدراسة الاستطلاعية

قبل الشروع في تطبيق الدراسة الاساسية قمنا بإجراء دراسة استطلاعية لتمهد لنا الطريق الذي سوف نسلكه في الدراسة الاساسية وهذا لما فيه من فوائد وكانت عينة الدراسة الاستطلاعية من ثانوية عبد العزيز شريف، سعيد عبد الحي، علي عون، 19 مارس بالوادي حيث قمنا بتطبيق مقياس المرونة النفسية ومقياس الاداء الوظيفي كتجربة اولى على عينة قوامها 100 استاذ وكانت الانطلاقة الاولى يوم 20 فيفري 2025 في الفترة الصباحية وقد افادتنا هذه الدراسة في الحصر ببعض جوانب الموضوع، مع ان هذه الدراسة لا تعطي قيمة ثابتة الا انها تبقى خطوة مهمة للدراسة الاساسية وتعطينا واجهة عن كيفية تطبيقها وتمكنا من التأكد من صلاحية اداة القياس المستخدمة في الدراسة.

### 3-3 صلاحية ادوات الدراسة:

#### 3-3-1 مقياس المرونة النفسية:

أعد هذا المقياس هشام عبد الحافظ رابعة (2017) كلية التربية جامعة اليرموك ويتكون من 56 بندا يقيس المرونة النفسية ويجاب عنها ضمن 3 بدائل هي : نعم ، الى حد ما. لا وتتنال الدرجات من 03-01 على الترتيب وكل البنود تصحح في اتجاه واحد.

#### -مفتاح تصحيح القياس :

تم إعطاء درجات من 03-01 الى بدائل الاستجابة الثلاثة كالاتي:

لا	الى حد ما	نعم
1	2	3

### 3-3-2 صدق مقياس المرونة النفسية :

يقصد بالصدق ان يقيس الاختبار الخاصية التي صمم الاختبار لقياسها فعلا والاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة او الظاهرة التي يوضع لأجلها .

لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي أي ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (02): يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس (المرونة النفسية).

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.29	0.05	29	0.64	0.01
2	0.47	0.01	30	0.62	0.01
3	0.40	0.01	31	0.28	0.05
4	0.47	0.01	32	0.26	0.05
5	0.52	0.01	33	0.35	0.01
6	0.49	0.01	34	0.47	0.01
7	0.40	0.01	35	0.44	0.01
8	0.27	0.05	36	0.68	0.01
9	0.16	غير دال	37	0.37	0.01
10	0.39	0.01	38	0.55	0.01
11	0.52	0.01	39	0.47	0.01
12	0.47	0.01	40	0.43	0.01
13	0.19	غير دال	41	0.37	0.01
14	0.48	0.01	42	0.52	0.01
15	0.53	0.01	43	0.42	0.01
16	0.49	0.01	44	0.45	0.01
17	0.32	0.05	45	0.35	0.01
18	0.37	0.01	46	0.32	0.05

0.01	0.64	47	0.01	0.41	19
0.01	0.58	48	0.01	0.52	20
0.01	0.57	49	0.01	0.73	21
0.01	0.57	50	0.01	0.41	22
0.01	0.75	51	0.01	0.60	23
0.01	0.75	52	0.01	0.62	24
0.01	0.57	53	0.01	0.42	25
0.01	0.54	54	0.01	0.43	26
0.01	0.66	55	0.01	0.56	27
0.01	0.64	56	0.01	0.61	28

يتبين من خلال الجدول رقم (02) أن معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس (المرونة النفسية) تراوحت ما بين (0.27 - 0.73) وهي معظمها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05، أما البنود رقم 9 - 13 فهي غير دالة وبالتالي يتم حذفها.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادق.

### 3-3-3 ثبات مقياس المرونة النفسية :

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية حيث تم حسابها للمقياس المستخدم في الدراسة، وفيما يلي الجدول رقم (03) يوضح معاملات ثبات القائمة المستخدمة:

جدول رقم (03): يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية

المتغير	عدد البنود	قيمة ألفا كرو نباخ	التجزئة النصفية	
			سيبرمان وبراون	جثمان
المرونة النفسية	56	0.94	0.89	0.89

يتضح من الجدول رقم (03) الخاص بمعاملات الثبات لمقياس المرونة النفسية المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.89 - 0.94) بعد الاعتماد على ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية وهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابتاً.

### 4-3-3 مقياس الأداء الوظيفي :

اعد هذا المقياس احمد محمد غامدي (2020) كلية العلوم الاجتماعية جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية المملكة العربية السعودية ويتكون من 60 يقيس الأداء الوظيفي ويجاب عنها ضمن خمسة بدائل هي :أوافق تماماً ،أوافق ،غير متأكد، اعارض ، اعارض تماماً وتتنال الدرجات من 05-01 على الترتيب وكل البنود تصحح في اتجاه واحد .

### 5-3-3 مفتاح تصحيح المقياس:

تم إعطاء درجات من 05-01 الى بدائل الاستجابة الخمسة كالآتي :

أوافق تماماً	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض تماماً
5	4	3	2	1

### 6-3-3 صدق مقياس الأداء الوظيفي :

لقد تم الاعتماد في حساب صدق المقياس لهذه الدراسة على طريقة الاتساق الداخلي أي ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (04): يوضح ارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للمقياس (الأداء الوظيفي)

الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الرقم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.47	0.01	31	0.51	0.01
2	0.74	0.01	32	0.31	0.05
3	0.57	0.01	33	0.48	0.01
4	0.65	0.01	34	0.66	0.01
5	0.57	0.01	35	0.37	0.01
6	0.34	0.01	36	0.22	غير دالة
7	0.72	0.01	37	0.54	0.01
8	0.73	0.01	38	0.47	0.01
9	0.77	0.01	39	0.52	0.01
10	0.53	0.01	40	0.60	0.01
11	0.61	0.01	41	0.43	0.01
12	0.63	0.01	42	0.56	0.01
13	0.54	0.01	43	0.39	0.01
14	0.51	0.01	44	0.41	0.01
15	0.82	0.01	45	0.68	0.01
16	0.24	غير دال	46	0.25	0.01
17	0.62	0.01	47	0.34	0.01
18	0.48	0.01	48	0.49	0.01
19	0.49	0.01	49	0.40	0.01
20	0.60	0.01	50	0.32	0.05
21	0.40	0.01	51	0.54	0.01

0.01	0.44	52	0.05	0.30	22
0.01	0.44	53	0.01	0.82	23
0.01	0.46	54	0.01	0.44	24
0.01	0.46	55	غير دالة	0.10	25
0.01	0.54	56	0.05	0.31	26
0.01	0.61	57	0.01	0.71	27
0.01	0.71	58	0.01	0.62	28
0.01	0.55	59	0.01	0.44	29
0.01	0.45	60	0.01	0.47	30

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن معاملات الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس (الأداء الوظيفي) تراوحت ما بين (0.30 - 0.82) وهي كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01، أما البند رقم 16 - 25 - 36 فهي غير دالة وبالتالي يتم حذفها.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس صادق.

### 7-3-3 ثبات مقياس الأداء الوظيفي :

لقد تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية حيث تم حسابها للمقياس المستخدم في الدراسة، وفيما يلي الجدول رقم (05) يوضح معاملات ثبات القائمة المستخدمة:

جدول رقم (05): يوضح معاملات الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية

المتغير	عدد البنود	قيمة ألفا كرو نباخ	التجزئة النصفية	
			سيبرمان وبراون	جثمان
الأداء الوظيفي	60	0.95	0.90	0.91

يتضح من الجدول رقم (05) الخاص بمعاملات الثبات لمقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة أن هذه المعاملات تراوحت ما بين (0.90 - 0.95) بعد الاعتماد على ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وهذا يعني أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ومعنى ذلك أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات فهذه المعاملات مرتفعة بالقدر الذي يسمح لنا بقبولها واعتبار المقياس ثابتاً.

### 3-4- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

وبعد تطبيق المقاييس المعدة للأغراض على أفراد عينة التقنين توصلنا إلى العديد من النتائج وهي كما يلي:

-تحديد خطة تطبيق الدراسة الأساسية

-تقدير الزمن اللازم لاستجابة على المقاييس

-تحقق من صدق وثبات المقاييس على أنهم صالحين لجمع البيانات الخاصة بالدراسة

-تحقق من مدى وضوح تعليمات الاستجابة والبنود للطلبة.

### 4- الدراسة الأساسية:

4-1- الحدود الدراسة: تتحدد هذه الدراسة الأساسية بحدود بشرية وزمنية ومكانية تبين مجال

امكانية تعميم نتائجها كما يلي:

4-1-1. الحدود المكانية: ثانوية 19مارس، ثانوية سعيد عبد الحي، ثانوية عبد العزيز الشريف

ثانوية علي عون بولاية الوادي.

4-1-2. الحدود البشرية: تشمل عينة الدراسة على 100 استاذ واستاذة على مستوى الثانويات.

4-1-3. الحدود الزمانية: تم تطبيق ادوات الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 19مارس الى 8

ماي 2025.

#### 4-1-4-4- عينة الدراسة الأساسية:

ان اختيارنا لعينة الدراسة بقصد توفير الوقت والجهد ويوجد أنواع كثيرة للعينة وقد وقع اختيارنا على عينة عشوائية طبقية لأنها الأنسب لدراستنا والتي تعني اختيار عينة تمثل المجموعات الفرعية في مجتمع الدراسة بنفس نسبها في ذلك المجتمع .

بعد زيارتنا لثانويات طبقنا الطريقة العشوائية الطبقية في اختيار العينة التي تعبر عن المجتمع فكانت النتيجة حصولنا على عينة الدراسة تتكون من (100) أستاذ واستاذة وقع عليهم الاختيار بالطريقة العشوائية الطبقية والجدول الاتي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

#### جدول رقم (06) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة على حسب الجنس

الجنس	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
ذكور		52	52%
اناث		48	48%
المجموع		100	100%

من خلال الجدول رقم (06) عدد الافراد العينة يتكون من (100) أستاذ واستاذة فنجد نسبة الذكور أكبر من نسبة الاناث الذين وقع عليهم الاختيار حيث تمثل عدد الذكور ب 52 أستاذ بنسبة (52%) وعدد الاناث 48 أستاذة بنسبة (48%).

#### 5- الاساليب الاحصائية:

تعتبر الاستمارة من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا في البحوث الاجتماعية. هذا ما دفع الباحث إلى الاجتهاد في صياغة استمارة البحث بشكل يؤدي إلى جمع البيانات المطلوبة بدقة. تعتبر الاستمارة أداة مهمة في جمع البيانات ، وتستخدم في العديد من البحوث الاجتماعية. من خلال الاستمارة، يمكن للباحثين جمع البيانات المطلوبة وتحليلها لاستخلاص النتائج في دراسة المرونة النفسية، يمكن استخدام الاستمارة لجمع البيانات والمدارس والمجتمع. من خلال تحليل

هذه البيانات، يمكن للباحثين فهم الظاهرة بشكل أفضل وتقديم توصيات فعالة للحد منها. دور المرونة النفسية ، يمكن استخدام الاستمارة لجمع البيانات والعوامل التي تؤثر على الاداء الوظيفي.

(محمد عبيدات وآخرون، ط2، ص 88)

- معامل  $\alpha$  كرومباخ
- معادلة سيبرمان وبراون وجثمان الحساب الثبات
- اختبار كاي تربيع لقياس مستوى المرونة والأداء الوظيفي
- معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي
- اختبار t لعينتين مستقلتين لقياس الفروق في المرونة النفسية والأداء حسب الجنس والشعبة
- اختبار anova لقياس الفروق في المرونة النفسية والأداء الوظيفي حسب المستوى الدراسي

## الفصل الخامس

### عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول
- 2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني
- 3- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الأولى
- 4- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية
- 5- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة
- 6- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة
- 7- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الخامسة
- 8- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية السادسة
- 9- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية السابعة

الخلاصة والتوصيات

## تمهيد:

نعرض في هذا الفصل النتائج التي تم التوصل إليها بعد التطبيق إجراءات الدراسة الأساسية بناءات على المعالجات الإحصائية التي استخدمت على ما تم جمعه وتحليله من البيانات التي قمنا بجمعها ومن خلال عرض وتحليل التساؤلات والفرضيات سنحاول تفسير هذه النتائج ومناقشتها وتعد هذه المرحلة من أهم مراحل البحث العلمي باعتبارها المرحلة التي يقوم فيها الباحث باستخراج الأدلة والمؤشرات العلمية والكمية والكيفية التي تبرهن على إجابة أسئلة البحث أو تأكد قبول فروضه أو عدم قبولها .

### 1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الأول:

ينص التساؤل الأول على: ما مستوى المرونة لدى أساتذة التعليم الثانوي؟، وبالرجوع إلى معايير تفسير النتائج الخاصة المرونة النفسية فتحصلنا على البيانات التالية:

جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة لكل مستوى حسب متغير المرونة النفسية

المستويات		متوسط		ضعيف		المتغير
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
16%	16	74%	74	10%	10	المرونة النفسية

يتضح من خلال جدول رقم ( 07 ) أن عدد الأساتذة ذو المرونة النفسية الضعيف يقدر بـ (10) أستاذ وبنسبة ( 10 ) بالمئة وعدد الأساتذة ذوو مستوى المرونة النفسية المتوسط ( 74 ) أستاذ بنسبة (74) بالمئة أما عن المستوى الثالث فيقدر عدد الأساتذة ذوو مستوى المرونة النفسية العالي يقدر بـ (16) أستاذ بنسبة ( 16 ) بالمئة وللتحقق من دلالة الفروق بين هاته المستويات قمنا بحساب كا<sup>2</sup> والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (08): يوضح دلالة الفروق بين مستويات المرونة النفسية

المؤشرات	التكرار المشاهد	التكرار المتوقع	كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
المرونة النفسية				
ضعيفة	10	33.3	74.96	0.000
متوسطة	74	33.3		
مرتفعة	16	33.3		

يتبين من الجدول رقم (08) أن قيمة كا<sup>2</sup> (74.96) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر ب (0.000) وهو أصغر من مستوى الدلالة (0.01) ومنه نستطيع القول أنه توجد فروق دالة إحصائياً في مستويات المرونة النفسية.

بما أن النسبة المئوية الأكبر كانت لصالح المستوى الثاني، يمكننا من الإجابة عن التساؤل الأول كما يلي: مستوى المرونة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي متوسط.

نفسر هذا يمكن ان يعود لأسباب مترابطة من بينها ضغوط المهنية العالية متمثلة في كثافة البرنامج الدراسي والواجبات الإدارية التعامل اليومي مع مشاكل سلوكية او نفسية عند بعض الأطفال كما قد نجد ضعف التقدير والدعم من بينها ساعات العمل الطويلة او الإرهاق والتعب او المشاكل الاجتماعية ومادية فمستوى مرونة النفسية لا ينخفض من الفراغ بل نتيجة تراكم عوامل مهنية نفسية اجتماعية تؤثر على قدرة الأستاذ في التكيف مع الضغوط تحسين. وتحسين هذه المرونة يتطلب تدخلات على مستوى التكوين والدعم الإداري وظروف العمل.

## 2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة التساؤل الثاني:

ينص التساؤل الثاني على: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟، وبالرجوع إلى معايير تفسير النتائج الخاصة بالأداء الوظيفي فتحصلنا على البيانات التالية:

جدول رقم(09): يوضح توزيع أفراد العينة لكل مستوى حسب متغير الأداء الوظيفي

مرتفع		متوسط		ضعيف		المتغير
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
15%	15	76%	76	9%	9	الأداء الوظيفي

يتضح من خلال الجدول رقم (09) ان عدد الاساتذة ذوو مستوى الأداء الوظيفي الضعيف يقدر ب:(09) أستاذ وبنسبة (9%) وعدد الأساتذة ذوو مستوى الأداء الوظيفي المتوسط (76) استاذ

بنسبة (76%)، أما عن المستوى الثالث فيقدر عدد الأساتذة ذوو مستوى الأداء الوظيفي العالي يقدر ب (15) أستاذ أي بنسبة (15%) وللتحقق من دلالة الفروق بين هاته المستويات قمنا بحساب اختبار كا<sup>2</sup> والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10): يوضح دلالة الفروق بين مستويات الأداء الوظيفي:

مستوى الدلالة	كا <sup>2</sup>	التكرار المتوقع	التكرار المشاهد	المؤشرات
0.000	82.46	33.3	9	ضعيفة
		33.3	76	متوسطة
		33.3	15	مرتفعة

يتبين من الجدول رقم(10) أن قيمة كا<sup>2</sup> (82.46) وهي قيمة دالة إحصائيا حيث أن مستوى الدلالة يقدر ب (0.000) وهو أصغر من مستوى الدلالة (0.01) ومنه نستطيع القول أنه توجد فروق دالة إحصائيا في مستويات الأداء الوظيفي.

بما أن النسبة المئوية الأكبر كانت لصالح المستوى الثاني، يمكننا من الإجابة عن التساؤل الأول كما يلي: مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي الثانوية متوسط.

ونفسر هذا ان مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي لا يحدث بشكل عشوائي بل هو ناتج عن مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي تؤثر بشكل مباشر على جودة أدائهم المهني يعني هذا ان أداء الأستاذ ليس مجرد مسألة كفاءة فقط بل يتأثر بالبيئة المحيطة به فكلما توفرت ظروف مناسبة ومريحة زاد تركيز الأستاذ وتحسن عطاؤه داخل القسم.

### 3- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الأولى التي تنص على: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وللتحقق من ذلك قمنا بتطبيق معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول رقم (11): يوضح قيمة معامل الارتباط بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي

المؤشرات	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
المرونة النفسية	-0.082	0.419	غير دال
الأداء الوظيفي			

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي مقدرة بـ: (-0.082) وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة يقدر بـ (0.419) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وهذا ما ينفي صحة الفرضية الأولى، وعليه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ونفسر هذه النتيجة التي توصلنا إليها إلى طبيعة مهنة التعليم الثانوي نفسها التي تتطلب التزاماً عالياً بالمنهاج وضوابط تقييم محددة مما يجعل الأداء الوظيفي مقيداً إلى حد ما ولا يعكس بالضرورة المرونة النفسية للفرد كما أن المعايير التي يتم من خلالها تقييم الأداء قد لا تكون مرنة أو شاملة بما يكفي لإظهاره أثر السمات النفسية مثل المرونة ومن الممكن أن تكون هناك فجوة بين المفهوم النظري للمرونة النفسية وبين كيفية تطبيقه أو ملاحظته في بيئة العمل

المدرسي مما يجعل من الصعب قياس تأثيره بدقة على الأداء الوظيفي وهذا ما يوضح عدم ارتباط بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي فالأستاذ قادر على تطوير ادائه مهما كان مستوى المرونة لديه حيث لديه القدرة على تحكم في نوعية وجود ادائه.

#### 4- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية:

بغرض معالجة الفرضية الثانية للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس " قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار Test والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (12): قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة F	إناث			ذكور			المرونة النفسية
				ع	م	ن	ع	م	ن	
0.653	0.451	0.160	2.00	4.63	134.72	48	5.54	134.26	52	

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (12) نجد أن قيمة T تقدر بـ: 0.451 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.653 وهو أكبر من 0.05 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

تفسر هذه النتيجة التي توصلنا إليها الى تمتع أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ( ذكور ،إناث) بمرونة عالية رغم الظروف الصعبة التي يواجهونها خلال سيرورة عملهم ما يدل على عدم تأثر المرونة النفسية بعامل الجنس ،لان النكبات والمشاكل والمحن عامل مشترك بين الجنسين ،وكلما استطاع الفرد التغلب على كل العقبات والعوائق والظروف الصامدة ،اكتسب قدرة على التحمل واستطاع التكيف مع الأوضاع المحيطة به وقد يرجع كذلك الى المناخ المناسب للعمل الذي يسود مدارسنا والذي يتسم بالمساواة والاخوة بين الأساتذة والاستاذات وذلك من خلال تبادل الخبرات والاستفادة من بعضهم البعض سواء كان ذلك على المستوى الداخلي للمؤسسة من خلال

اجراء الندوات، وتأطير اللقاءات الأسبوعية، او على المستوى الخارجي جراء القيام باجتماعات وملتقيات وندوات على مستوى المقاطعة البيداغوجية .

- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سكيك (2012) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية ومهارات إدارة الازمات، وتوصلت الى انه لا توجد فروق في المرونة النفسية وفقا لمتغير الجنس.

- كذلك دراسة برفيقة (2017) والتي هدفت الى التعرف على علاقة المرونة النفسية بمتغير الجنس والسن، حيث اشارت نتائجها الى عدم وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية ومتغير الجنس ( ذكور، اناث) لدى الطلبة.

- بالإضافة الى دراسة قحطان ( 2010) والتي اشارت الى عدم وجود فروق في مستويات مرونة الانا تعزى لمتغير الجنس.

- وكذلك دراسة دريس نعيمة ( 2018 ) والتي هدفت الى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية وسمات الشخصية وتوصلت نتائجها الى عدم وجود فروق دالة في مستوى المرونة النفسية تبعا لمتغير الجنس.

- واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة شقورة ( 2012 ) والتي هدفت الى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة، وتوصلت نتائجها الى ان الذكور أكثر مرونة من الاناث.

- واختلفت كذلك مع دراسة عبد صحبه ( 2016) والتي هدفت الى معرفة المرونة النفسية وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى طلبة كلية الآداب فأسفرت نتائجها على وجود فروق في المرونة النفسية حسب الجنس.

## 5- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة:

بغرض معالجة الفرضية الثالثة للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً في الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس "قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار Test والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (13): قيمة ودلالة الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس:

مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة F	إناث			ذكور			الأداء الوظيفي
				ع	م	ن	ع	م	ن	
0.284	1.07	0.036	4.52	10.09	211.95	48	15.2	209.15	52	

- من النتائج الموضحة في الجدول رقم (13) نجد أن قيمة T تقدر ب: 1.07 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.284 وهو أكبر من 0.05 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- ويمكن تفسير هذا : تمتع أساتذة مرحلة التعليم الثانوي ( ذكور ،إناث ) بالأداء عالي رغم الظروف الاستثنائية التي يواجهونها في بيئة عملهم ما يدل على عدم تأثر مستوى الأداء الوظيفي بعامل الجنس ،لان التدريس بالأفواج عامل مشترك بين الجنسين ويرجع أيضا الى مبدا المساوات بين الأساتذة والاستاذات .
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المرزوق ( 2015 ) هدفت الى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية، الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، عينة الدراسة بلغت (304) معلمة ومعلم وقد توصلت النتائج على انه لا توجد فروق باختلاف الجنس
- وكذلك تتفق مع دراسة غيضان والجرادات (2016) في عدم وجود فروق بين الجنس في الأداء الوظيفي للأساتذة .
- في حين اختلفت مع دراسة رمزي فوزي، محمد أبو غزالة (2017) حول ضغوط العمل

لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتهم بأدائهم الوظيفي من جهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان، هدفت الدراسة لاستقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي بحيث توصلت النتائج الى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .

- ونجد دراسة محمد البلوي (2008) الى التعرف على تمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين والعاملين بالمدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتكونت العينة 372 معلما ومعلمة وأشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لصالح الإناث.

#### 6- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة:

بغرض معالجة الفرضية الرابعة للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص " قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار Test والجدول التالي يوضح ذلك:

#### جدول رقم (14): قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعاً لمتغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة F	أدبي			علمي			المرونة النفسية
				ع	م	ن	ع	م	ن	
0.590	0.54	0.54	0.374	5.17	134.15	40	5.09	134.71	60	

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) نجد أن قيمة T تقدر بـ: 0.54 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.590 وهو أكبر من 0.05 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير التخصص.

- ونفسر هذه النتيجة التي توصلنا إليها بان المرونة النفسية ترتبط بشكل أكبر بالعوامل الشخصية والمهارات الفردية وليس بالمجال الأكاديمي الذي يدرسه الطالب بمعنى آخر سواء كان الطالب يدرس في تخصص علمي او ادبي فان قدرته على التكيف مع الضغوط ومواجهة التحديات

تعتمد على خبرته الحياتية وطريقة تفكيره ودعمه الاجتماعي اكثر من اعتماده على طبيعة التخصص نفسه كما ان الحياة الجامعية بجميع تخصصاتها قد تفرض تحديات متقاربة من حيث الضغط الاكاديمي والمشكلات النفسية والاجتماعية ما يجعل الطلاب يواجهون ظروفًا مشابهة تتطلب مرونة نفسية وبالتالي تقل فروق الناتجة عن اختلاف التخصصات .

## 7- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الخامسة:

بغرض معالجة الفرضية الخامسة للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص " قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئتين ثم طبقنا عليها اختبار Test والجدول التالي يوضح ذلك:

### جدول رقم (15): قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعاً لمتغير التخصص

مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة F	أدبي			علمي			الأداء الوظيفي
				ع	م	ن	ع	م	ن	
0.93	0.08	0.19	1.69	11.5	210.62	40	14.03	210.62	60	

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (15) نجد أن قيمة T تقدر بـ: 0.08 وهي قيمة غير دالة إحصائية حيث أن مستوى الدلالة 0.93 وهو أكبر من 0.05 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص.

-ونفسر هذه النتيجة بان نتائج الدراسة تشير الى ان التخصص الاكاديمي للموظفين لا يحدث تأثير معنويًا على مستوى أدائهم الوظيفي وبعبارة أخرى فالفرق في الأداء بين الافراد الذين ينتمون الى تخصصات مختلفة لم تكن كبيرة بما يكفي من الناحية الإحصائية لتعد ذات دلالة، وبالتالي يمكن القول ان التخصص لا يشكل عاملاً حاسماً او مؤثراً في تفسير اختلاف مستويات الأداء الوظيفي وهذا التفسير قد يدل على ان الكفاءة الوظيفية تعتمد بدرجة اكثر على عوامل أخرى مثل المهارات الفردية والخبرة العملية والتدريب المستمر وبيئة العمل اكثر من اعتمادها على

خلفية الفرد الاكاديمية ،وعليه فان اعتماد المؤسسات في تقديم الأداء الوظيفي على التخصص فقط قد لا يكون معيارا دقيقا او كافيا على فعالية الموظف او كفاءته.

## 8- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السادسة:

بغرض معالجة الفرضية السادسة للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي " قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئات ثم طبقنا عليها اختبار ANOVA والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (16): يوضح قيمة ودلالة الفروق في المرونة النفسية تبعا لمتغير المستوى الدراسي

المتغير	المؤشرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المرونة النفسية	بين المجموعات	65.935	2	32.968	1.269	0.286
	داخل المجموعات	2519.055	97	25.970		
	المجموع	2584.990	99	/		

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (16) نجد أن قيمة F تقدر بـ: 1.269 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.286 وهو أكبر من 0.05 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

-ونفسر هذه النتيجة التي توصلنا اليها بان طبيعة العمل والضغوط التي يواجهها الأستاذ تكون متقاربة ،سواء كان يدرس طلاب سنة الأولى او الثالثة .فجميع الأساتذة يتعاملون مع مناهج محددة ،وضغوط التدريس ، وتصحيح الفروض ،والتعامل ع الطلاب ،وهي تحديات لا تختلف كثيرا باختلاف مستوى الدراسي ومن الممكن ان الخبرة المهنية وطريقة تعامل الأستاذ مع المواقف الصعبة هي التي تحدد مستوى مرونته النفسية ،وليس الصف الذي يدرسه، لذلك قد لا تظهر فروق واضحة في المرونة النفسية بين الأساتذة يدرسون مستويات دراسية مختلفة، لانهم يطورون استراتيجيات لتكيف تساعدهم في جميع الحالات.

## 9- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية السابعة:

بغرض معالجة الفرضية السابعة للدراسة والتي تنص على أنه: توجد فروق دالة إحصائياً في الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي " قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلا الفئات ثم طبقنا عليها اختبار ANOVA والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17): يوضح قيمة ودلالة الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى الدراسي

المتغير	المؤشرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	725.340	2	362.670	2.192	0.117
	داخل المجموعات	16051.660	97	165.481		
	المجموع	16777.000	99			

من النتائج الموضحة في الجدول رقم (17) نجد أن قيمة F تقدر بـ: 2.192 وهي قيمة غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى الدلالة 0.117 وهو أكبر من 0.01 وهذا مما يسمح لنا القول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

-فسر النتيجة التي توصلنا إليها بان طبيعة العمل تبقى تقريبا نفسها مهما كان مستوى الدراسي ( ليسانس ، ماستر ، دكتوراه ) الذي يدرسه الأستاذ يعني مثلا كل أستاذ مطالب بتحضير الدروس، متابعة التلاميذ ، تصحيح الفروض ، ضبط القسم ، سواء كان يدرس سنة أولى او سنة ثالثة فالأداء الوظيفي يرتبط اكثر بكفاءة الأستاذ ، خبرته ودرجة التزامه بمستوى الدراسي (ليسانس ، ماستر ، دكتوراه ) بحد ذاته ، فالأستاذ الجاد يبذل نفس الجهد في كل المستويات لان الهدف في النهاية هو توصيل المعلومة بطريقة فعالة، مهما كان سن أو مستوى التلميذ.

## خلاصة

ختاما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على العلاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي باعتبارها من العوامل الجوهرية في بيئة العمل، التي تتسم بالديناميكية والتغير المستمر وقد أظهرت النتائج ان للمرونة النفسية دورا إيجابيا ومؤثرا في تحسين الأداء الوظيفي وقد بينت الدراسة ان تطوير المرونة النفسية ليس امرا فطريا فقط بل يمكن تعزيزه عبر برامج تدريبية واستراتيجيات الدعم النفسي داخل المؤسسات مما ينعكس بشكل مباشر على رفع كفاءة الموظفين وتحقيق اهداف المؤسسات .

نأمل ان تكون هذه الدراسة قد أسهمت في اثراء المعرفة العلمية في هذا المجال ومهدت الطريق لدراسات المستقبلية أكثر عمقا وتوسعا حول محددات المرونة النفسية وأثرها في مجالات مهنية متنوعة.

وفي ضوء النتائج التي توصلنا اليها في دراستنا الحالية، ارتأينا تقديم جملة من التوصيات نذكر منها:

### المقترحات:

- المرونة النفسية تعتبر عاملا هاما للأداء الوظيفي لدى الأساتذة هذه بعض التوصيات
- والمقترحات حول كيفية تعزيز المرونة النفسية وتعزيز الأداء الوظيفي.
- التعرف على الذات: فهم النفس والتعرف على القوى والضعف يمكن أن يساعد على تعزيز المرونة النفسية
- التكيف مع التغيير: القدرة على التكيف مع التغييرات والتحديات يمكن أن تعزز المرونة النفسية.
- بناء العلاقات الإيجابية: العلاقات الإيجابية مع الآخرين يمكن ان تعزز الدعم النفسي والمرونة النفسية
- التعلم من الخبرات: التعلم من الخبرات والتجارب يمكن ان يساعد على تعزيز المرونة النفسية
- التدريب والتطوير: تقديم التدريب والتعليم اللازمين لتحسين مهارات ومعرفة الموظفين
- توفير بيئة عمل داعمة: توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة يمكن ان يساعد على تعزيز الأداء الوظيفي

# قائمة المراجع والمصادر

## قائمة المراجع والمصادر

- 1- أية السخل، تأثير على مستوى الأداء الوظيفي، الثقافة التنظيمية وتأنبلس. الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة مذكرة، ماجستير سوريا.
- 2- حامد عبد السلام زهران ( 2000 ) الصحة النفسية ، ط 2 ،الأردن، دار الكندي للنشر والتوزيع.
- 3- حازم فروان مرابط ( 2016 ) بعنوان " أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء محافظات غزة.
- 4- ريم بنت عمر بن منصور الشريف ( 2013 ) بعنوان "دور إدارة التطوير اداري في تحسين الأداء الوظيفي ،بجدة.
- 5- فقير تقي الدين وربيعي محمد ( 2021 ) بعنوان " المرونة النفسية وعلاقتها بالاتجاه نحو السلوك الصحي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط بمؤسسة كمال زمولين، المدية"
- 6- محمد عصام أبو ندى ( 2015 ) بعنوان " الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال بمحافظة شمال غزة".
- 7- رانيا جاسر أبو عوض ( 2015 ) واقع تطبيق ندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالتطوير .
- 8- رشا محمد عبد الرحمان وأشرف محمد العزب ( 2021 ) التنبؤ بالمرونة النفسية لدى طلبة.
- 9- زينب بن شعاعه، (2019-2020) المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة، جامعة غرداية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا،
- 10- زينة عبد الكريم (2016) المرونة النفسية وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى طلبة كلية الأدب مذكرة ماجستير، جامعة القادسية، فلسطين.
- 11- سالم بن صالح بن يوسف العزري ( 2016 ) المرونة النفسية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى طلبة كلية العلوم الشرعية ،بسلطنة عمان، مذكرة ماجستير، فلسطين.

- 12- سهام بن رحمون، (2008)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتورا في العلوم الإدارية، فلسطين، 2008.
- 13- عابدين ( اوت ، 2010 ) 19 درجة الالتزام المهني لدى مديري الدارس الثانوية الحكومية
- 14- عبد الكرب مرزوق، ( 2009 ) ،الأداء الوظيفي.
- 15- عكاشة، أسعد محمد أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، فلسطين اجتماعية باتنة 2014.
- 16- علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية،الأردن دار وائل للنشر، 2008.
- 17- علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، الاردن ، دار وائل للنشر، -2008
- 18- عميروش عبد الكريم ، ضيف محمد،(2018-2019)، العوامل الداخلية المؤثرة في فعالية الاداء الوظيفي لموظفي المحافظة العقارية بقالمة، جامعة 8ماي 1945،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير قسم علوم التسيير.
- 19- الفلسطينية ومعلميها، مجلة أردنية في العلوم التربوية 203-217.
- 20- الكرخي مجيد، (2005) موازنة الأداء وأليات واستخدامها في وضع تقييم موازنة الدولة، عمان ،دار المناهج للنشر والتوزيع، 2005
- 21- محمد السعيد أبو حلاوة (2013 )، الطريق إلى المرونة النفسية . جامعة الإسكندرية. كلية التربية بدمهور.
- 22- محمد سعيد سلطان، (2003)، السلوك التنظيمي، مصر، دار الجامعية الجديدة الإسكندرية.
- 23- المرحلة الجامعية في ضوء بعض المتغيرات، عدد أبريل مصر، جامعة سوهاج، المجلة التربوية.
- 24- يحي عمر شعبان شيقورة (2012)،المرونة النفسية وعلاقتها بالرضى عن الحياة لدى طلبة
- 25- يحيى عمر شعبان شقورة (2012)، المرونة النفسية وعلاقتها بالرضى عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة بمحافظة غزة. مذكرة ماجستير، فلسطين .

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر  انثى

التخصص: علمي  ادبي

المستوى الدراسي: ليسانس  ماستر  مدرسة عليا

اخرى استاذي الفاضل استاذتي الفاضلة :

في إطار إعداد مذكرة ل نيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي نضع في متناولك هذا الاستبيان الذي يمثل مجموعة من الفقرات الرجاء الإجابة عنها كاملة وبدقة وذلك فقط بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي تارها مناسبة لك بكل صراحة وقناعة مع العلم ان هذه المعلومات تستخدم لغرض البحث العلمي فقط مع ضمان مع السرية التامة .

مثال توضيحي:

العبارات	تنطبق تماما	تنطبق	بين بين	لا تنطبق	لا تنطبق ابدا
اشعر بالرضا عن ما أقوم به		X			

الرقم	العبارة	نعم	الى حد ما	لا
1	أستطيع تحمل المحن والأزمات بمفردتي			
2	احتفظ بهدوئي في أوقات الازمات والشدائد			
3	ابادر بتقديم المساعدة للآخرين دون طلب منه م			
4	لدي القدرة على الفكاهة اثناء المواقف الصعبة في العمل			
5	أستطيع الخروج من المواقف الضاغطة التي امر بها			
6	استعيد ات ازني النفسي بسرعة بعد مرور الازمة			
7	اجيد التصرف عند وقوع حادث او مشكلة في العمل			
8	لدي القدرة على حل المشكلات التي تواجهني دون انهيار			
9	أستطيع إدارة انفعالاتي بطريقة متزنة			
10	ابدل اقصى طاقة عندي اثناء العمل			
11	أستطيع إعادة تنظيم نفسي عند وقوع كارثة			
12	أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة في وقت واحد			
13	أستطيع معرفة أسباب المشكلات التي تواجهني وقت حدوثها			
14	اهدافي لا تغيب على معظم الوقت			
15	أستطيع إدارة الحوار مع الاخرين بشكل اجابي			
16	اسعى في الحياة وفق خطط واضحة			
17	اهتمامي بأهدافي المستقبلية مستمر ولا أفقده			
18	لدي القدرة على تغيير خططي في الحياة			
19	اشعر بأهمية اهدافي في المستقبل			
20	اعتقد انني أستطيع حل المشكلات التي قد تقع في المستقبل			
21	حياتي لها معنى وهدف			
22	لدي القدرة على توقع المشكلات التي قد تحدث في المستقبل			
23	اسعى الى تحقيق اهدافي المستقبلية			
24	أستطيع ضبط اعصابه إذا تعرض الى إساءة من مديري			
25	استمع لمشكلات وضغوط الآخرين وأتجاوب معه م			
26	أحب للآخرين ما أحب لنفسي			
27	لا اتردد عندما تمنح له فرصة لتحقيق هدف			
28	يمكن الاعتماد على في الأوقات الصعبة			

			استمر بأداء بالعمل وعدم التخلي عن العمل عندما اشعر بضغط نفسي كبير	29
			ابذل قصارى جهدي لمساعدة الاخرين في أوقات الشدة	30
			اظهر التعاطف مع الاخرين وقت المحن التي يمرون بها	31
			لدي القدرة على التكيف مع مواقف المختلفة	32
			امتيز بصفات الإصدار وتمالك النفس اثناء العمل	33
			أستطيع تقديم المساعدة لأشخاص لا اعرفه م	34
			امتيز بالثقة بالنفس في تعاملي مع الاخرين	35
			اتحمل المسؤولية بإخلاص مهما كانت كبيرة	36
			اشعر ان المستقبل والقادم أفضل	37
			اشعر بالهدوء والاطمئنان في تعاملي مع الآخرين	38
			لا استسلم وان كانت الأمور ميؤوسا منها	39
			امتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت ضغط	40
			اتصرف بناء على الحدس دون معرفة السبب	41
			استأنف اعمالي بكل حيوية وحماس بعد تعرضي للمشقة	42
			انظر للجانب الإيجابي للأشياء	43
			ابذل قصارى جهدي بصرف النظر عن طبيعة العمل	44
			أفضل لعب دور القائد عند حل أي مشكلة	45
			أحب ان افتخر بإنجازاتي العمل	46
			أستطيع اثبات وجودي في المكان الذي اعمل فيه	47
			اسعى لتحقيق اهدافي مهما كانت التحديات التي تواجهني	48
			اهتم بالنشاطات الاجتماعية التي تظهر اهميتي	49
			أحب العمل الجماعي	50
			ابادر في أي نشاط هادف في العمل	51
			استغل وقتي جيدا بعد الانتهاء من العمل في الجامعة	52
			اتلقى الدعم والمساندة من الاخرين	53
			أستطيع تكوين علاقات جديدة مع الاخرين بسهولة	54
			لا اقبل النقد	55
			اساند زملائي حتى لو سخر الاخرين منهم	56

أعترض تماما	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق تماما	العبارات
					اعتقد ان مهنة التعليم تتفق مع ميولي وقد ارتي
					أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة
					اعتقد ان نظام التعليم الحالي في مجتمعنا بحاجة الى تغيير جذري
					يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي بحماس
					يثني مدير المدرسة على اعمال ي
					اشعر بالملل عند مشاركتي في اجتماعات مجلس الأباء والمعلمين
					التدريس يتيح فرصة التجديد والابتكار
					اشعر بأننا في المدرسة اسرة متمسكة
					تزعجني الملاحظات التي يديها الموجه التربوي نحو اسلوبي في التدريس
					أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها
					أفضل مشاركة طلابي في انشطتهم غير الصفية
					اعتقد ان التدريس عمل نمطي يقيد المواهب
					تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الاخرين
					علاقتي بطلابي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي
					اعاني من عدم انضباط الطلاب في الصف
					يحقق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب
					يحترم أولياء الأمور جهدي مع ابنائهم
					اشعر ان المعلمين لا يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم
					زملائي من المعلمين يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل
					اعتقد ان المعلم يقضي حياته في عمل رتيب
					اشعر بالسعادة لمجرد الابتعاد عن المدرسة
					يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد مثقفين
					التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة
					اشعر ان أرتب المعلم اقل بكثير من زملائه في الوظائف الأخرى

					يربطني بزملائي المعلمين تعاون وثيق
					اشعر بالرضا في قرارات نفسي لأنني معلم
					يضايقني عدم الحصول على مكافأة تشجيعية تقديرا لجهودي
					يقدم لي مدير المدرسة المساعدة عندما احتاجها
					اعتقد ان نصابي من الحصص مناسب
					لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من اعمال
					اشعر بعداء الإدارة التعليمية في التوصية بمكافأة المعلمين ماديا وادبيا
					تربطني بموجه مادتي الدراسية علاقة احت ارم فكري متبادل
					ارغب كثيرا ان أكون شخصا اخر
					الإمكانات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد
					يحرص مدير مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين افراد المجتمع المدرسي
					يسعدني ان يختار ابنائي مهنا غير التعليم
					اتلقى كثيرا من الارشادات الجوفاء من مدير المدرسة
					أفكر كثر ار في تطوير أساليب تدريس ي
					يضايقني تكليفي بتدريس أكثر من مقررين دراسيين في الفصل الدراسي
					اعتقد ان مهنة التعليم توفر لي مركزا اجتماعيا مرموقا
					أجد تعاونا وثيقا من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم
					اشعر ان المكافأة تتحدد على أساس من العلاقات الشخصية دون الاجتهاد في العمل
					يعاملني مدير المدرسة بطريقة حسنة اثناء زيارته الصفية
					اتبادل الزيارات العائلية مع كثير من زملائي في المدرسة
					اشعر بالضيق عند مطالبتني بتدريس حصص إضافية
					تضايقني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم

					يمنحني مدير المدرسة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها
					اخجل ان اعرف نفسي من خلال مهنتي
					يحرص طلابي على معرفة ارائي اتجاه بعض القضايا الاجتماعية
					لي أصدقاء اعتر بهم من زملائي بالمدرسة
					اشعر بالرغبة في النقل من مدرستي
					اعتقد ان الاجر الذي احصل عليه يتناسب مع الجهد الذي ابذله
					اشعر ان مدير المدرسة يعامل جميع المعلمين بالتساوي
					ينتابني صدام لا اعرف سببه اثناء اليوم المدرسي
					اشعر بالمتعة عندما اشرح دروسي بالصف
					اشعر ان التدريس عمل جذاب
					تضايقني كثرة زيا ارت مدير المدرسة اثناء التدريس
					تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور
					اشعر ان افكاري تتال اهتمام زملائي
					أتمنى ان أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب