



LOGO.ADAM96.COM

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا

اطروحة مقدّمة
إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وهي جزء من
متطلبات نيل درجة الدكتوراه فلسفة في التربية (علم النفس التربوي)
من

عمار عبد الامير عبيد

إشراف
الأستاذ الدكتور

عماد حسين عبيد المرشدي

م.2022

هـ.1443

الفصل الأول

تعريف بالبحث

- ❖ مشكلة البحث.
- ❖ أهمية البحث.
- ❖ أهداف البحث.
- ❖ حدود البحث.
- ❖ تحديد المصطلحات.

الفصل الثاني

اطار النظري

اولاً : السلوك التنظيمي الايجابي

Positive organizational behavior

ثانياً : الثقة الانفعالية **Emotional Confidence**

ثالثاً : الرفاهية العقلية **Mental Well-being**

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

- ❖ أولاً : منهج البحث
- ❖ ثانياً : مجتمع البحث
- ❖ ثالثاً : عينة البحث
- ❖ رابعاً : ادوات البحث
- 1-1/ مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
- 1-2/ مقياس الثقة الانفعالية
- 1-3/ مقياس الرفاهية العقلية
- ❖ خامساً : التطبيق النهائي للمقاييس
- ❖ سادساً: الوسائل الإحصائية .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

❖ الاستنتاجات

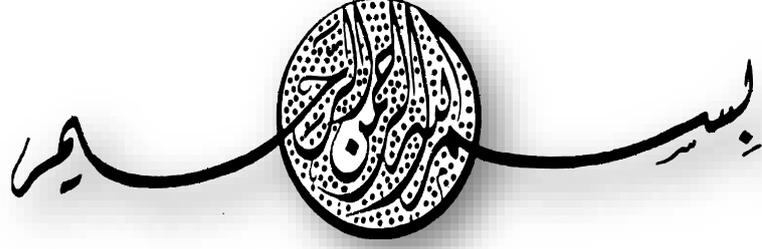
❖ التوصيات

❖ المقترحات

المصادر والمراجع

- ❖ المصادر والمراجع العربية .
- ❖ المصادر والمراجع الاجنبية .

الملاحق



{ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ }
أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

(صدق الله العلي العظيم)

(سورة الرعد - آية 28)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الأطروحة الموسومة بـ(السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرأفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) والمقدمة من الطالب (عمار عبد الامير عبيد) قد جرت بإشرافي في قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة بابل، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في (علم النفس التربوي).

التوقيع

المشرف

الأستاذ الدكتور

عماد حسين عبيد المرشدي

2022 / /

بناءً على التوصيات المتوفرة ، أرشح هذه الأطروحة للمناقشة .

التوقيع

رئيس القسم

الأستاذ المساعد الدكتور

مدين نوري طلاك الشمري

2022 / /

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أني قد قرأت هذه الأطروحة الموسومة بـ(السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) التي قدمها الطالب (عمار عبد الامير عبيد) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية – قسم العلوم التربوية والنفسية – جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في (علم النفس التربوي) ، وقد وجدتها صالحة من الناحية اللغوية .

التوقيع

الخبير اللغوي: أ. رغد سلمان علوان

التاريخ / / 2022م.

إقرار المقوم العلمي

أشهد أني قد قرأت هذه الأطروحة الموسومة بـ (السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) التي قدمها الطالب (عمار عبد الامير عبيد) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في علم النفس التربوي ، ووجدتها صالحة من الناحية العلمية .

التوقيع

أ.د احمد عبد الحسين الازيرجاوي

التاريخ / / 2022م.

إقرار المقوم العلمي

أشهد أنني قد قرأت هذه الأطروحة الموسومة بـ (السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) التي قدمها الطالب (عمار عبد الامير عبيد) إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية - جامعة بابل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في علم النفس التربوي ، ووجدتها صالحة من الناحية العلمية .

التوقيع

أ.م زينب علي هادي

التاريخ / / 2022م.

إقرار لجنة المناقشة

نحن أعضاء لجنة المناقشة نشهد إننا اطلعنا على الاطروحة الموسومة بـ (السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) , وقد ناقشنا الطالب (عمار عبد الامير عبيد) في محتوياتها وفيما له علاقة بها , ونعتمد إنها جديرة بالقبول و بتقدير (امتياز) لنيل شهادة الدكتوراه فلسفة في (علم النفس التربوي) .

التوقيع :
الاسم : أ.د انتصار هاشم مهدي
عضواً

التوقيع :
الاسم : أ.د بتول بناي زبيري
رئيساً

التوقيع :
الاسم : أ.م.د مدين نوري طلاك
عضواً

التوقيع :
الاسم : أ.د نجلاء نزار وداعة
عضواً

التوقيع :
الاسم :أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي
عضواً ومشرفاً

التوقيع :
الاسم :أ.م.د. حيدر طارق كاظم
عضواً

صادق مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية / جامعة بابل على إقرار اللجنة

التوقيع

الأستاذ المساعد الدكتور

رياض هاتف عبيد

عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية

. / 2022م

الإهداء

إلى مروح والدي .. مَرَحِمَهُ اللهُ

المحاضر... الغائب

عنوان التَّضْحِيَةِ ... والدتي

كل أفراد أسرتي ...

سندي الدائم نروحي . . .

الشَّمْع التي أنارت لي الدَّربَ

أساتذتي . . . أصدقائي . . . حُباً واعتزازاً

أهدي هذا الجُهد المتواضع

عمار الحساوي 

شكر و امتنان

الحمد لله ربِّ العالمين والصَّلَاة والسَّلَام على أشرف خَلْقِهِ , أبي القاسم محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه المنتجبين الأخيار .

يطيب لي بعد أن أتممت اطروحتي بعون الله تعالى ، أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى مشرفي الأستاذ الدكتور الفاضل عماد حسين المرشدي ، لما بذله من حرص شديد ، وتوجيه صائب ، وآراء سديدة ، وقراءة دقيقة وأمانة علمية ، وملاحظات قيِّمة ، أسهمت إلى حد كبير في اغناء هذا الجهد وبلورته واطهاره بالنحو الذي هو عليه ، ووفاءً لقلبه الكبير, يدين الباحث بالفضل والعرفان له ، فجزاه الله تعالى خير جزاء المحسنين .

كما يسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذة قسم العلوم التربوية والنفسية في جامعة بابل ، لما أبدوه من ملاحظات و آراء علمية سديدة لأدوات البحث و خصوصاً السادة أعضاء لجنة السمنر (الأستاذ الدكتور حسين ربيع حمادي و الاستاذ الدكتور علي حسين المعموري و الأستاذ الدكتور علي محمود الجبوري الأستاذ الدكتورة بتول بناي زبيري).

و الى الأخ العزيز والقريب من القلب المدرس الدكتور علي حمود عبد الزهرة و زملاء الدراسة اخواني لكم خالص الشكر و التقدير .



LOGO.ADAM96.COM

و إلى كل من قدم لي المساعدة في أكمل متطلبات
البحث ولا أنسى الشكر إلى كل من ذكرهم قلبي ولم
يذكرهم قلبي.

وخير ختامي أقبل يدي والذتي نبع الحياة ورمز
الحنان والعطاء فلها و اسرتي واخوتي و زوجتي اسمى
آيات الحب الشكر والاعتزاز لما وفره لي من أسباب
النجاح في دراستي ، فجزاهم الله عني خير جزاء
المحسنين.

ومن الله العون والتوفيق

الباحث

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية

السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا

مستخلص أطروحة مقدّم

إلى مجلس كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة بابل وهي جزء من
متطلبات نيل شهادة الدكتوراه فلسفة في التربية في (علم النفس التربوي)
من

عمار عبد الأمير عبيد

إشراف
الأستاذ الدكتور

عماد حسين عبيد المرشدي

م.2022

1443 هـ

مستخلص البحث

- يستهدف البحث الحالي التعرف على :-
1- السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا.
2- الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا
3- الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
4- العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات
العليا.
5- العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
6- الفروق في العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغيرات
الجنس (ذكور , إناث) والتخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) .
7- الفروق في العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور , إناث) والتخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) .
8- نسبة اسهام السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية .
ويتحدد البحث الحالي بطلبة الدراسات العليا في جامعات (بابل , كربلاء , الكوفة) من كلا
الجنسين (ذكور , إناث) ومن التخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) للعام
الدراسي (2021 - 2022).
وتكونت عينة التطبيق النهائي من (400) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا في جامعات
(بابل , كربلاء , الكوفة), تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي الطبقي ذات التوزيع المتناسب ،
وتحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس السلوك التنظيمي الايجابي ، اعتماداً على أنموذج

الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (Stajkovic & Luthans,2002) وقد تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين للحكم على صلاحية فقراته , ومن ثم استخراج الخصائص السيكومترية له من خلال التطبيق على عينة التحليل الاحصائي و البالغة (356) طالباً وطالبة , وبلغت قيمة معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ (0,85) وبطريقة إعادة الاختبار (0,82) وبعد إن أصبح المقياس بصورته النهائية, طبقه الباحث على عينة البحث البالغ عددها (400) طالباً وطالبة , كما قام الباحث ببناء مقياس الثقة الانفعالية اعتماداً على نظرية ليندنفيلد (2014, Lindenfield) وكذلك تم عرضه على مجموعة من الخبراء المحكمين كما تم استخراج الخصائص السيكومترية له , اذ بلغ معامل ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ (0,83) وبطريقة إعادة الاختبار (0,79) وبعد التأكد من صلاحية المقياس تم تطبيقه بصورته النهائية على عينة البحث , كما قام الباحث ببناء مقياس الرفاهية العقلية بالاعتماد على تعريف بونويل وهيفيرون (Boniwell & Hefferon, 2010) وقد تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين للحكم على صلاحية فقراته , ومن ثم استخراج الخصائص السيكومترية له , اذ بلغ معامل ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ (0,87) وبطريقة إعادة الاختبار (0,81), ثم طبقه الباحث على عينة البحث النهائية .

- وبعد الانتهاء من التطبيق استعمل الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات , بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية , و أظهرت نتائج البحث ما يأتي :
- 1- إن طلبة الدراسات العليا يمتلكون السلوك التنظيمي الايجابي.
 - 2- إن طلبة الدراسات العليا يمتلكون الثقة الانفعالية .
 - 3- إن طلبة الدراسات العليا يمتلكون الرفاهية العقلية
 - 4- وجود علاقة ارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
 - 5- وجود علاقة ارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
 - 6- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور , إناث) والتخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) .
 - 7- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعا لمتغيرات الجنس (ذكور , إناث) والتخصص (علمي , إنساني) في حين كانت هناك فروق دالة احصائياً في المرحلة ولصالح الدكتوراه.
 - 8- امكانية التنبؤ بالرفاهية العقلية من خلال السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية.
- وفي ضوء هذه النتائج قدم الباحث بعض التوصيات والمقترحات وكما موضحة في الفصل الرابع .

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	الآية القرآنية

ج	إقرار المشرف
د	إقرار المقوم اللغوي
هـ	إقرار المقوم العلمي
و	إقرار المقوم العلمي
ز	إقرار لجنة المناقشة
ح	الإهداء
ط	شكر وامتنان
ي	واجهة مستخلص البحث
ك - ل	مستخلص البحث باللغة العربية
م - ص	ثبت المحتويات
ص - ر	ثبت الجداول
ر - ش	ثبت الاشكال
ش	ثبت الملاحق
1	الفصل الأول : تعريف بالبحث
4 - 2	مشكلة البحث
13 - 4	أهمية البحث
14 - 13	أهداف البحث
14	حدود البحث
16 - 14	تحديد المصطلحات
17	الفصل الثاني : إطار نظري
18	المحور الاول : السلوك التنظيمي الايجابي
19	خصائص السلوك التنظيمي الايجابي
20 - 19	العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي الايجابي
20	الانموذج الذي فسر السلوك التنظيمي الايجابي
24 - 20	انموذج الثقة الاساسي
24	ميررات تبني انموذج الثقة الاساسي

25 - 24	المحور الثاني : الثقة الانفعالية
26 - 25	خصائص الأفراد ذوو الثقة الانفعالية
27 - 26	الثقة واشكالها
27	النظرية التي فسرت الثقة الانفعالية
30 - 27	نظرية الثقة الانفعالية لـ(ليندنفيلاذ , 2014)
30	مبررات تبني النظرية
31 - 30	المحور الثالث : الرفاهية العقلية
32 - 31	العوامل المؤثرة على الرفاهية العقلية
33 - 32	البيئة الاسرية والرفاهية العقلية
34 - 33	البيئة التعليمية والرفاهية العقلية
37 - 34	تصورات نظرية فسرت الرفاهية العقلية
37	مبررات تبني تصورات نظرية
38	الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته
39	منهجية البحث وإجراءاته
39	اولا : منهج البحث
40 - 39	ثانيا: مجتمع البحث
43 - 40	ثالثا : عينة البحث
43	رابعا : أدوات البحث
43	1 - 1 : مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
43	تحديد مفهوم السلوك التنظيمي الايجابي و مجالاته
44	صياغة فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
45 - 44	بدائل الاجابة
46	تعليمات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
47 - 46	صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
47	تجربة وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي
48	التحليل الاحصائي لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
51 - 48	أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي
53 - 51	ب. اسلوب الاتساق الداخلي

54 - 54	التحليل العاملي التوكيدي
58	الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي
58	الصدق
59	الصدق الظاهري
59	صدق البناء
59	الثبات
60	طريقة اعادة الاختبار
60	معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي)
61 - 60	الخطأ المعياري للمقياس
61	أختبار أعتدالية التوزيع
62 - 61	المؤشرات الإحصائية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي
63	وصف مقياس السلوك التنظيمي الايجابي وتصحيحه بصيغته النهائية
63	2 - 1 : مقياس الثقة الانفعالية
63	تحديد مفهوم الثقة الانفعالية و مجالاته
64	صياغة فقرات مقياس الثقة الانفعالية
65 - 64	بدائل الاجابة
65	تعليمات مقياس الثقة الانفعالية
66 - 65	صلاحية فقرات مقياس الثقة الانفعالية
67 - 66	تجربة وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس الثقة الانفعالية
67	التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الثقة الانفعالية
70 - 67	أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس الثقة الانفعالية
72 - 70	ب. اسلوب الاتساق الداخلي لمقياس الثقة الانفعالية
75 - 72	التحليل العاملي التوكيدي
75	الخصائص السيكومترية لمقياس الثقة الانفعالية
75	الصدق
75	الصدق الظاهري
75	صدق البناء
75	الثبات
76 - 75	طريقة اعادة الاختبار

76	معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي)
76	الخطأ المعياري للمقياس
76	أختبار أعتدالية التوزيع
77	المؤشرات الإحصائية لمقياس الثقة الانفعالية
78	وصف مقياس الثقة الانفعالية وتصحيحه بصيغته النهائية
78	3 - 1 : مقياس الرفاهية العقلية
79 - 78	تحديد مفهوم الرفاهية العقلية و مجالاته
79	صياغة فقرات مقياس الرفاهية العقلية
80 - 79	بدائل الاجابة
80	تعليمات مقياس الرفاهية العقلية
81	صلاحية فقرات مقياس الرفاهية العقلية
82 - 81	تجربة وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس الرفاهية العقلية
82	التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الرفاهية العقلية
85 - 82	القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاهية العقلية
87 - 85	اسلوب الاتساق الداخلي لمقياس الرفاهية العقلية
90 - 88	التحليل العاملي التوكيدي
90	الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية العقلية
90	الصدق
90	الصدق الظاهري
90	صدق البناء
90	الثبات
91 - 90	طريقة اعادة الاختبار
91	معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي)
91	الخطأ المعياري للمقياس
92 - 91	أختبار أعتدالية التوزيع
93 - 92	المؤشرات الإحصائية لمقياس الرفاهية العقلية
93	وصف مقياس الرفاهية العقلية وتصحيحه بصيغته النهائية
94	رابعا : التطبيق النهائي
95 - 94	خامسا : الوسائل الإحصائية
96	الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها
113 - 97	عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

114	الاستنتاجات
115 - 114	التوصيات
115	المقترحات
116	المصادر والمراجع
118 - 117	المصادر والمراجع العربية
125 - 118	المصادر والمراجع الأجنبية
162 - 127	الملاحق
a - c	مستخلص البحث باللغة الانجليزية

ثبت الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
40	مجتمع البحث	.1
42 - 41	عينة التحليل الاحصائي لل فقرات	.2
43 - 42	عينة التطبيق النهائي	.3
45	مفتاح التصحيح لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.4
45	الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.5
47 - 46	اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية	.6
47	عينة وضوح التعليمات موزعة حسب الجنس و التخصص والمرحلة	.7
51 - 49	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.8
53 - 52	معاملات الارتباط بين كل فقرة و المجال الذي تنتمي إليه و دلالة الاختبار التائي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.9
53	معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجالات الاخرى و بالدرجة الكلية ودلالة الاختبار التائي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.10
58	مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج قبل التعديل و بعد التعديل الفقرات غير المشبعة	.11
60	عينة الثبات موزعة حسب التخصص والجنس والمرحلة	.12

61	الخطأ المعياري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.13
61	اختبار كولموجروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي	.14
62	المؤشرات الإحصائية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.15
65	مفتاح التصحيح لمقياس الثقة الانفعالية	.16
65	الفرات الإيجابية و العكسية لمقياس الثقة الانفعالية	.17
66	اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الثقة الانفعالية بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية	.18
67	عينة وضوح التعليمات موزعة حسب الجنس و التخصص والمرحلة	.19
70 - 68	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الثقة الانفعالية	.20
72 - 71	معاملات الارتباط بين كل فقرة و المكون الذي تنتمي إليه ودلالة الاختبار التائي لمقياس الثقة الانفعالية	.21
72	معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجالات الاخرى و وبالدرجة الكلية ودلالة الاختبار التائي لمقياس الثقة الانفعالية	.22
75 - 74	مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج قبل التعديل و بعد التعديل الفقرات غير المشبعة	.23
76	عينة الثبات موزعة حسب التخصص والجنس والمرحلة	.24
76	الخطأ المعياري لمقياس الثقة الانفعالية	.25
76	اختبار كولموجروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي	.26
77	المؤشرات الإحصائية لمقياس الثقة الانفعالية	.27
80	مفتاح التصحيح لمقياس الرفاهية العقلية	.28
80	الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس الرفاهية العقلية	.29
81	اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الرفاهية العقلية بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية	.30
82	عينة وضوح التعليمات موزعة حسب الجنس و التخصص والمرحلة	.31
85 - 83	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الرفاهية العقلية	.32
87 - 86	معاملات الارتباط بين كل فقرة و المجال الذي تنتمي إليه و دلالة الاختبار	.33

	التائي لمقياس الرفاهية العقلية	
87	معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجالات الاخرى وبالدرجة الكلية دلالة الاختبار التائي لمقياس الرفاهية العقلية	.34
90 - 89	مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج قبل التعديل و بعد التعديل الفقرات غير المشبعة	.35
91	عينة الثبات موزعة حسب التخصص والجنس والمرحلة	.36
91	الخطأ المعياري لمقياس الرفاهية العقلية	.37
92	اختبار كولمجروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي	.38
92	المؤشرات الإحصائية لمقياس الرفاهية العقلية	.39
97	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.40
99	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس الثقة الانفعالية	.41
100	الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس الرفاهية العقلية	.42
102	قيمة معامل الارتباط بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية والقيمة التائية والقيمة الجدولية والدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط	.43
104	قيمة معامل الارتباط بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية والقيمة التائية والقيمة الجدولية والدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط	.44
105	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير للجنس (ذكور- اناث)	.45
106	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير للتخصص (علمي- انساني)	.46
107	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير المرحلة (الماجستير - الدكتوراه)	.47
108	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير للجنس (ذكور- اناث)	.48
109	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير للتخصص (علمي- انساني)	.49

110	معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغير المرحلة (الماجستير -الدكتوراه)	.50
111	معامل الارتباط و معامل التحديد و معامل التحديد المصحح و الخطأ المعياري	.51
112 - 111	تحليل الانحدار المتعدد	.52
112	اسهام السلوك التنظيمي الإيجابي و الثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية	.53

ثبت الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
56	البناء النظري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي عبر برنامج Amos قبل التعديل	.1
57	البناء النظري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي عبر برنامج Amos بعد التعديل	.2
62	التوزيع الاعتمالي لدرجات افراد العينة على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.3
73	البناء النظري لمقياس الثقة الانفعالية عبر برنامج Amos قبل التعديل	.4
74	البناء النظري لمقياس الثقة الانفعالية عبر برنامج Amos بعد التعديل	.5
77	التوزيع الاعتمالي لدرجات افراد العينة على مقياس الثقة الانفعالية	.6
88	البناء النظري لمقياس الرفاهية العقلية عبر برنامج Amos قبل التعديل	.7
89	البناء النظري لمقياس الرفاهية العقلية عبر برنامج Amos بعد التعديل	.8
93	التوزيع الاعتمالي لدرجات افراد العينة على مقياس الرفاهية العقلية	.9

ثبت الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
--------	--------------	------------

127	كتاب تسهيل مهمة	.1
129 - 128	أسماء السادة المحكمين على مقاييس البحث	.2
133 - 130	استبانة آراء المحكمين على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.3
134	الفقرات المعدلة من قبل المحكمين على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي	.4
137 - 135	مقياس السلوك التنظيمي الايجابي المستعمل للتحليل الإحصائي	.5
140 - 138	مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بصيغته النهائية	.6
144 - 141	استبانة آراء المحكمين على مقياس الثقة الانفعالية	.7
145	الفقرات المعدلة من قبل المحكمين على مقياس الثقة الانفعالية	.8
148 - 146	مقياس الثقة الانفعالية المستعمل للتحليل الإحصائي	.9
151 - 149	مقياس الثقة الانفعالية بصيغته النهائية	.10
155 - 152	استبانة آراء المحكمين على مقياس الرفاهية العقلية	.11
156	الفقرات المعدلة من قبل المحكمين على مقياس الرفاهية العقلية	.12
159 - 157	مقياس الرفاهية العقلية المستعمل للتحليل الإحصائي	.13
162 - 160	مقياس الرفاهية العقلية بصيغته النهائية	.14

**Republic of Iraq
Ministry Of Higher Education
And Scientific Research
University of Babylon
College of Education
for Human Science
Department of Educational and
Psychological Sciences**



**Positive organizational behavior
and Emotional Confidence and their
relationship to Mental Well-being For
postgraduate students**

Dissertation Submitted to
The Council of The College of Education for Human Sciences
at University of Babylon in partial Fulfillment for the Degree of
Doctor of Philosophy in Education (Educational Psychology).

**BY
Ammar Abdel Amer Obaid**

**SUPERVISED BY
Prof Dr**

IMAD HUSSEIN OBAID AL-MORSHEDY

2022 A.D.

1443 A.H.

Abstract

The current research aims to identify-:

- 1- Positive organizational behavior for postgraduate students
- 2- Emotional confidence for postgraduate students
- 3- mental well-being for postgraduate students.
- 4- Correlational relationship between positive organizational behavior and mental well-being for postgraduate students.
- 5- Correlational relationship between emotional confidence and mental well-being for postgraduate students.
- 6- The differences in the correlation between positive organizational behavior and mental well-being according to the variables of sex (males, females), specialization (scientific, human) and stage (Masters, PhD).
- 7- The differences in the correlation between emotional confidence and mental well-being according to the variables of sex (males, females), specialization (scientific, human) and stage (Masters, PhD).
- 8- Percentage of contribution of positive organizational behavior and emotional confidence to mental well-being.

The current research is limited to postgraduate students at the universities of the (Babylon, Karbala, Kufa) of both sex (males, females) and specialization (scientific, human) and the stage (Masters, PhD) for the academic year (2021-2022).

The final application sample consisted of (400) male and female students who were chosen by the stratified random method with a proportional distribution To achieve the objectives of the research, the researcher built a positive organizational behavior scale in this research, based on the Core Confidence Model of (Stajkovic & Luthans, 2002), and it was presented to a group of specialized arbitrators to judge the validity of its paragraphs , And then the psychometric properties of it were extracted through the application on the sample of statistical analysis, which amounted to (356) male and female graduate students, and the value of the reliability coefficient reached by the Alpha Cronbach method (0.85) and by the re-test method (0.82) and after it became The scale in its

final form, the researcher applied it to the research sample of (400) male and female student, The researcher also built the emotional confidence scale based on the theory (Lindenfield, 2014), It was also presented to a group of expert arbitrators, then the stability coefficient of the scale was reached by the Cronbach method (0.83) and by the re-test method (0.79), and after it was acceptable from the validity of the scale, it was applied in its final form to the research sample, as The researcher also built a mental well-being scale based on definition (Boniwell & Hefferon, 2010), and it was presented to a group of specialized arbitrators to judge the validity of its paragraphs, and then it was Extracting the psychometric properties of it, as the coefficient of stability of the scale by the Alpha Cronbach method reached (0.87) and by the re-test method (0.81), the researcher applied it to the research sample.

After completing the application, the researcher used the appropriate statistical means to analyze the data, using the Statistical Portfolio for Social Sciences, and the results of the research showed the following:

- 1- Postgraduate students possess positive organizational behavior.
- 2- Postgraduate students have emotional confidence.
- 3- Postgraduate students have mental wellbeing
- 4- There is a correlation between positive organizational behavior and mental well-being for postgraduate students.
- 5- There is a correlation between emotional confidence and mental well-being for postgraduate students.
- 6- There are no statistically significant differences in the correlation between positive organizational behavior and mental well-being according to the variables of sex (males, females), specialization (scientific, human) and stage (Masters, PhD).
- 7- There are no statistically significant differences in the correlation between emotional confidence and mental well-being according to the variables of sex (males, females) and specialization (scientific, human), while there were statistically significant differences in the stage and in favor of the PhD.
- 8- Predictability of mental well-being through positive organizational behavior and emotional confidence.

In light of these results, the researcher presented some recommendations and suggestions, as explained in Chapter Four.

مشكلة البحث :

يواجه طلبة الدراسات العليا ضغوطات وتحديات متعددة ومختلفة تتمثل بكثرة الواجبات الدراسية وتعقيدها وصعوبة اعداد المادة الدراسية المطلوبة , وكم المعلومات ونوعيتها , وتنوع المصادر والمراجع العلمية وضيق الوقت المتاح لذلك , مما يسبب ضغوطات على هذه الفئة من الطلبة خصوصا في السنة الدراسية الاولى (التحضيرية) كما ان الوضع الوبائي نتيجة تفشي فيروس كورونا المستجد وما ترتب على هذه الجائحة من تعليم الكتروني اربك القدرات المعرفية , والانفعالية , والاجتماعية للطلبة, اذ يحتاج ذلك الوضع الى قدرات متقنة تمتاز بالثقة والكفاءة من الطلبة والاقت هذه التحديات والمتطلبات الضاغطة بضلالها على المستوى السلوكي لدى الطلبة بكافة ابعاده مما يفقده مميزات السلوك كالتنظيم والايجابية بما يجعل بعض الطلبة غير قادرين على تنظيم وضعهم الدراسي والدمج ما بين التعليم الحضوري والتعليم الاليكتروني , اذ ان التعليم والمحاضرات العلمية تارة تكون حضورية وتارة اخرى تكون الكترونية اعتماداً على الوضع الوبائي واعداد الاصابات بهذا الوباء مما جعلهم متشائمين وممتعضين من هذا الوضع السيء كما لاحظته الباحث بنفسه .

فقد توصل كويك واخرون (Quick et al, 2010) من خلال دراستهما الى ان الضغوطات المختلفة تؤدي الى تشتت السلوك التنظيمي الايجابي مما يجعل الافراد يشعرون بالقلق والتوتر ازاء المهام المراد انجازها (Quick et al, 2010 : 53)

ولذلك اصبح السلوك التنظيمي الايجابي يتجلى لدى البعض بأدنى مستوى واقل كفاءة واكثر تشتت لعدة اسباب منها هذه الضغوطات والصعوبات المختلفة التي تؤثر على اداء الفرد وسلوكياته وتزلزل من عمليات التخطيط ورسم الاهداف وتحط من الايجابية السلوكية وتثبط من الفاعلية الذاتية وتقلل من تفاؤل الطالب في تحسين هذا الوضع المربك غير املأ بتحقيق ما يصبو اليه وفقدان القدرة على احداث التكيف النفسي والاجتماعي (Bernstein, 2011: 5).

بالتالي تتقلص الرغبة في القيام بعمليات البحث والتقصي عن المعلومات والخبرات والأفكار الجديدة فغياب السلوك التنظيمي الايجابي يعني فقدان روح التحدي والابتعاد عن التعاون الاختياري والأبداع وجعل الافراد يتخذون قراراتهم بشكل عشوائي غير منظم وعدم الإحساس بوجود هدف وتوجه إيجابي نحو الحياة (Luthans et al, 2007 : 35 – 36).

مما يؤثر بدوره على المستوى الانفعالي باستثارة القلق والتوتر الناتج من عدم اداء المهام بشكل سليم والخوف من الفشل الدراسي بما ينعكس هذا الوضع الضاغط على المنظومة الانفعالية وخبراتها لدى طلبة الدراسات العليا(الرياشي, 2014 : 120) اذ يجعل ذلك من التوتر والقلق وهواجس الخوف وغيرهما من المشاعر والانفعالات السلبية سمات اساسية في شخصيات هذه الفئة من الطلبة طيلة هذه الفترة وهذا ما يقلل من القابلية على حل مشكلاتهم الانفعالية بأساليب بناءة ولذلك يشعرون بعدم الثقة بقدراتهم في تنظيم الانفعالات وادارتها الامر الذي يشكل افكارا سلبية عند البعض منهم (Konstantions , 2018 :37) كالخوف من الرسوب او الانسحاب من

مقعد الدراسات العليا او على الاقل تأجيل السنة الدراسية للتخلص من وطأة المشاعر السيئة المترتبة عليها وهذا يفقدهم معتقداتهم الايجابية فيما يتعلق بخبراتهم الانفعالية.

فيصبح الطالب في هذه الحالة غير قادر على تنظيم افكاره الانفعالية وادارتها اثناء المواقف الضاغطة فاقداً للثقة الانفعالية والصورة الشعورية والاعتقاد الحسن فيما يتعلق بخصائصه الانفعالية والعاطفية التي تساعده في السيطرة على انفعالاته مع نفسه واثناء تعامله وتفاعله مع الاخرين (Deniz et al,2015: 71) فان كل ذلك سوف يشكل عائقاً في تحقيق بناء متكامل من العمليات والوظائف الايجابية ينتج عنه ازدهار معرفي بالمعلومات , والخبرات , والمعارف كل في مجال تخصصه بحيث يمكنه من القدرة على اداء واجباته ومهامه الدراسية باكمل وجه ومواجهة صعوبتها وتعقيدها بثقة معرفية من خلال تثبيط حالة التهيؤ والاستعداد وبناء تصورات ومعتقدات عقلية سلبية وضعيفة تحد من السلوكيات الايجابية والانخراط في المواقف الاجتماعية والتربوية التي يفرضها المجتمع التعليمي (Linebarger ,2014:124).

ولذلك انبثق احساس الباحث كونه طالباً في مرحلة الدكتوراه ومن خلال التواصل المستمر لدى الكثير من طلبة الدراسات العليا مع الباحث نفسه وفي مختلف الجامعات , اذ يفتقر بعضهم لأبسط الخبرات والمعارف المختصة في اغلب الاحيان وخصوصا في المناقشات العلمية غير محققين بذلك رفاهية عقلية بما ينعكس الامر على حالات النجاح والتفوق والتميز الدراسي.

ومن خلال ذلك تتضح مشكلة البحث الحالي في التساؤل الاتي :

هل ان طلبة الدراسات العليا يمتلكون سلوكاً تنظيمياً ايجابياً وثقة انفعالية ورفاهية عقلية ؟ وما هي قوة العلاقة واتجاهها بين السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية والرفاهية العقلية ؟

أهمية البحث :

يحتل السلوك التنظيمي الإيجابي مكانة مهمة في مجال علم النفس الايجابي كونه من أكثر انواع السلوكيات رقي وعمومية وشمولاً من غيرها نظراً لأنه يتضمن الجوانب التنظيمية والايجابية للسلوك الانساني وباعتباره يساعد في تكيف الفرد نفسياً واجتماعياً و مساعدته في التغلب على المشكلات السلوكية التي تواجهه , فقد اكدت نتائج دراسة (Bernstein, 2011) على ان للسلوك التنظيمي الايجابي دور ايجابي في احداث التكيف النفسي والاجتماعي للفرد من خلال القدرة على تنظيم السلوك وضبطه بما يتناسب مع تحقيق الاهداف والتفاعل الجيد مع الاخرين (Bernstein, 2011: 87) .

فالسلك التنظيمي الايجابي يزيد من القدرات الانتاجية والاعمال المثمرة لدى الافراد مما يرفع من المساهمة الفعالة سواء على المستوى الشخصي او على المستوى الاجتماعي (Avolio , 2009 : 299), كما انه يعمل على زيادة قدرة الفرد على التفاعل الايجابي و التعامل المتزن مع الاخرين, فقد اكدت نتائج دراسة (Staw , 2013) على ان السلوك التنظيمي الايجابي ينظم العلاقات الاجتماعية الايجابية مع المحيط الخارجي (Staw , 2013 : 41)

فالسلك التنظيمي الايجابي يعد مسؤول عن التغيير والتطوير مما قد ينتج عنه عمليات البحث والتقصي عن الأفكار الجديدة, ولهذا فانه يوفر للأفراد حب التحدي والمنافسة ويمكنهم من اتخاذ قراراتهم بشجاعة من دون تردد (Luthans et al, 2007 : 543).

فقد يرى اشكناسي (Ashkanasy, 2006) ان هناك نتائج سلوكية مرغوبة ترتبط بالسلك التنظيمي الايجابي كالتنسيق المنظم للأفكار والأداء الجيد وعملية اتخاذ القرارات السليمة والالتزام الذاتي بأهداف العمل وبذل المزيد من الجهد نحو تحقيقها والثقافة التنظيمية في أداء السلوكيات (Bakker & Schaufeli, 2008: 149) فالسلك التنظيمي الايجابي باختصار هو الأفعال والسلوكيات المخططة بصيغة تقاولية نحو التحقيق والانجاز (Muse et al, 176 : 2008) اذ يكون السلك التنظيمي الايجابي نابعا من ذات الفرد بدافع ذاتي مثل الرغبة في تحقيق التفوق الدراسي او الرغبة في التغلب بعمليات التنافس مع الاقران او نابعا من قيم ومبادئ داخلية بالاقتران مع حسن الاعتقاد والتفاؤل (Luthans & Stajkovic, 2008 : 236).

واوضح جلز (Giles) ان اهم ما يترتب على السلك التنظيمي الايجابي من اثار وتبعات ايجابية تتمثل في القدرة على انجاز المهام والاعمال وتحقيق الاهداف المعدة وفقا لعملية تخطيط مسبقة (Muse et al, 2008: 176 - 177).

فالسلك التنظيمي الايجابي يحتل مكانة هامة في عدة مجالات من علم النفس, Youssef, (337 - 336 : Luthans & 2007) نتيجة لانعكاساته الايجابية على المستوى العام والمستوى التعليمي بشكل خاص فنجد ان الافراد ذوي السلك التنظيمي الايجابي يتفاعلون ويتعاملون مع من حولهم بايجابية عالية وينجزون مهامهم بكفاءة نظرا لاملاكهم المهارات الايجابية والتي تعزز امتلاك المهارات المعرفية (Quick & Macik-Frey, 2007 : 30) وهذا ما اكدته نتائج دراسة (Sherum et al, 2008) على ان السلوكيات المنظمة لها اهمية كبيرة في شعور الافراد بالاجابية والحيوية والصحة العامة وتخفيض حالات القلق والارهاق (167: 2008, Sherum et al).

ومما يظهر اهمية السلك التنظيمي الايجابي فقد افاد كل من لوثنانز ويوسف (Luthans & Youssef, 2007) من خلال دراساتهم التي اجروها في الميدان المهني او الوظيفي ان السلك التنظيمي الايجابي يؤدي الى الرضا الذاتي ويعزز الالتزام بالمهام المنشودة والسعادة في العمل ومحاولة تحقيق اعلى استفادة من القدرات ومما يؤكد ذلك فقد اشارت نتائج دراسة (2014, Pouramini & Fayyazi) الى ان هناك علاقة ايجابية بين السلك التنظيمي الايجابي وكل مجال من مجالاته الاربعة مع الرضا الوظيفي لدى الموظفين (2014:59, Pouramini & Fayyazi).

وتؤكد تيفاني (Tiffany, 2004) على ان اهم ما يتميز به السلك التنظيمي الايجابي هي المرونة في التعامل وما تستدعيه من تغييرات سريعة على مستوى العمليات المعرفية والمهارية بغية التلاؤم مع مقتضيات المواقف (Dutton & Sonenshein, 2007 : 99) كما تعد عملية الاستغلال الامثل للموارد والقدرات الذاتية من اهم الجوانب الرئيسية لهذا السلك (Shirom,)

91 : 2007) مما يشكل تعزيزاً كبيراً للمعتقدات العقلية والانفعالية للفرد والاستعداد العال لمزاولة وانجاز المهام والاعمال (Leonard & Kevin, 2008:43) وإظهار أقصى الأداء في المواقف الضاغطة بمهارات عالية في السيطرة على كبح المشاعر السلبية كالغضب والشك والتردد والخوف من الفشل والتركيز على المشاعر الايجابية كالهدهوء والاتزان والاحساس بالثقة الانفعالية التي بدورها تساعد على تحسين اعتقادات الفرد في قدرته على التحكم في نفسه و بيئته (Wajid & Emrah, 2017: 284).

والثقة الانفعالية بدورها تزيد من قدرة الفرد على إدارة المواقف المثيرة للانفعالات، وتوفر الفرصة لاستخدام المشاعر الوجدانية بشكل ملائم لتحقيق الاهداف والمساعي الشخصية (Stankov, 2016 : 153) لان الخبرات الانفعالية تلعب دورا هاما وبالغ الاثر في حياة الفرد اذ ترتبط بدوافعه وحاجاته وبأنواع الانشطة المتعددة التي يمارسها الفرد , اذ لا يوجد اي نوع من التعلم او العمل الخالي من اللون الانفعالي المميز له لذا تعد الخبرات الانفعالية في بعض الاحيان دوافع في حد ذاتها وحالات الخوف والقلق احسن مثال على ذلك لان فيها توتر يتميز بعدم الشعور بالراحة فيسعى الكائن الى ازالة هذا التوتر ليشعر بالراحة وعليه وجب على الفرد ادراك العوامل التي تتحكم بالأحداث والمواقف لمعرفة تصنيف انفعالاته للتحكم فيها وتوجيهها (Bar – On, 2006 : 15).

ومن هذا المنطلق يرى هيرو (Heiro, 2016) أن للثقة الانفعالية اهمية بالغة تتمثل في محاور عدة من اهمها تحقيق التوافق النفسي , اذ ان الثقة الانفعالية تبدأ بمعتقدات ايجابية عن الذات يتبعها رضا وتقبل للذات ليتبلور هذا الاعتقاد وهذا الرضا إلى أفعال و حركات سلوكية ظاهرة تنم عن ثقة الفرد بقدراته ومهاراته وخصوصا الانفعالية منها (Lindenfield, 2014 : 31 - 32)

فالثقة الانفعالية تؤدي دوراً كبيراً في زيادة مهارات اتخاذ القرارات المناسبة (Wajid & Emrah, 2017 : 285) ومما يؤيد ذلك اشارت نتائج دراسة (Yi Lok & Michelle, 2017) الى ان هناك علاقة وثيقة بين الثقة العاطفية وعملية اتخاذ القرارات السليمة لدى الافراد (467 : Yi Lok & Michelle, 2017).

كما تسهم الثقة بالمنظومة الانفعالية في مواجهة الصراعات والضغوط والتحديات التي تقابل الفرد في حياته اليومية، وليس ذلك فحسب , بل تسهم في زيادة مستوى الصلابة النفسية لديه مما يسهم في تجنبه للدخول في مشكلات وجدانية تسبب له عدم الشعور بالسعادة , وهذا ما اكدته نتائج دراسة (Wajid & Emrah, 2017) التي اوضحت اهمية الثقة الانفعالية في اوقات المحن والازمات العاطفية وغيرها (Wajid & Emrah, 2017: 181 - 185).

ولذلك تعد الثقة الانفعالية ذات أثر فعال في تشكيل الإحساس بالسعادة لان مفتاح السعادة يكمن في القدرة على ضبط الانفعالات والتحكم بها وتنظيمها خاصة السلبية منها (2017:35 , Lindenfield & Saltali) كما اكد دينيز وآخرون (Deniz et al, 2015) في احدى دراساتها على ان الثقة الانفعالية تعد مؤشر مهم للشعور بالسعادة والمشاعر الايجابية (Lindenfield et al, 2015: 216).

ولذلك تعد الثقة الانفعالية من السلوكيات المهمة التي تمد الفرد بالاحساس الايجابي من خلال بناء صورة شعورية واعتقاد حسن فيما يتعلق بخبراته الانفعالية وتساوده في السيطرة على انفعالاته مع نفسه واثناء تعامله مع الاخرين (Konstantions, 2018 : 39).

فالثقة الانفعالية تنبثق عن المعتقدات المعرفية الايجابية بالخبرات الانفعالية لانها تعبر عن الحس الايجابي بالقدرة على السيطرة على انفعالات الفرد وعواطفه وتنظيمها وضبطها في احلك الظروف والمواقف الحياتية المثيرة (Stottlemyer.& Parker , 2016:572 - 573).

مما يجعل الثقة الانفعالية تسهم في زيادة فعالية الذات والدافعية الذاتية وتأسيساً على ذلك تعد الثقة الانفعالية احد الجوانب الاساسية والمهمة فيما يتعلق بكفاءة الافراد المعرفية والمهنية والاكاديمية (Zareie , 2018 : 157) نظراً لأهمية التصورات الانفعالية الايجابية ودورها الفعال في حياة الفرد وصلتها الوثيقة بالعمليات والوظائف الايجابية لدى الفرد، ومساهماتها الواضحة في تنشيطها والتي تمكن الفرد من القدرة على اداء سلوكاً معيناً سواء اكان سلوكاً حركياً ام انفعالياً ام عقلياً بسرعة وكفاءة بما يشكل الرفاهية العقلية لدى الافراد (2011: 490), (Clarkb).

اذ تعد الرفاهية العقلية من المتغيرات المعرفية التي لها الدور المحوري في تشكيل فاعلية الفرد لانها تمثل مستوى عال من المعرفة وهي قاعدة ثرية لبناء الحكمة (Wisdom) وهذا ما اكدته دراسة (Linebarger , 2014) التي دلت نتائجها على ان الرفاهية العقلية معززة للحكمة وما وراء المعرفة عند الافراد (Linebarger, 2014: 122) فالرفاهية العقلية تزيد من قدرة الفرد الكامنة على تعلم واكتساب خبرة ما او مهارة معينة من خلال رفع حالة التهيؤ والاستعداد وتساهم مساهمة فعالة في نمو وارتقاء القدرات العقلية العليا ولذلك تعد فالرفاهية العقلية عامل مهم وفعال في تحديد نتائج الكثير من الفعاليات والنشاطات التي يقوم بها الفرد مما يكسبها صفة التميز والقوة والكفاءة والاتقان (Deacon et al, 2010 : 76).

وقد يتضح مما سبق ان للرفاهية العقلية تأثير ايجابي كبير على الوظائف المعرفية للافراد فهي تزيد من مستويات الامكانيات العقلية ومما يؤكد ذلك ما دلت عليه نتائج الدراسة التي قامت بها المنظمة الامريكية الرائدة (AARP*, 2015) على ان كبار السن كانت لديهم درجات عالية

*AARP: هي منظمة غير ربحية وغير حزبية اسسها الدكتور اندروس تهتم بكبار السن من المتقاعدين

من الرفاهية العقلية مما ادى بهم الى اظهار مهارات تفكير وذاكرة افضل ما اوجد علاقة ايجابية وذات مغزى بين الرفاهية العقلية والوظائف المعرفية (7 - 4 : 2018, *GCBH) ومن هذا المنطلق تعد الرفاهية العقلية من المتغيرات المهمة التي تسهم في غرس المهارات الايجابية التي لها دور فعال في الصحة النفسية للفرد فتجعل الفرد قادراً على توجيه حياته بطريقة مستقلة عن الاخرين مما يجعله يشعر بقدراته العقلية وعواطفه وانفعالاته بشكل كامل وواضح ويستطيع ان

يتخطى الامور السلبية في حياته ما يجعله يشعر بالسعادة النفسية والرضا عن الحياة : 2011 , (Clarkb 490).

كما تؤثر الرفاهية العقلية في العديد من المهارات والاستجابات ولها ارتباط مباشر بالعملية التعليمية وزيادة الوعي وحل المشكلات التي تواجه الطلبة كما انها تساعد على تنمية قدرات الطلبة العقلية وبناء التصورات والمعتقدات العقلية الايجابية وتعزيز السلوكيات الايجابية والانخراط في المواقف الاجتماعية والتربوية التي يفرضها المجتمع التعليمي (125 : 2014 , Linebarger Hefferon) وهذا ما أثبتته دراسة (Boniwell & Hefferon , 2010) التي دلت نتائجها على ان الرفاهية العقلية تؤدي دور كعامل رئيس في تحقيق النجاحات الدراسية , (Boniwell & 2010 : 33 – 35) .

وتؤدي الرفاهية العقلية الى الانخراط في الانشطة الصحية وحب التجارب الجديدة وتعزيز الشعور بهدفية الحياة ومعرفة المشاعر والانفعالات الايجابية والسلبية و اظهار الايجابية حتى اثناء المرض او الضيق او الحالات النفسية السيئة كالاحباط (7 - 4 : 2018 , GCBH).

كما ان للرفاهية العقلية تأثيرات واسعة النطاق على الفرد ونوعية حياته والمجتمع الأوسع فهي ذات أهمية خاصة وتأثير كبير على الطريقة التي يتعامل بها الفرد مع أحداث الحياة الضاغطة (71 : 2008 , NHS*) من خلال مساهمتها الفعالة في تطوير امكانيات الفرد من الجوانب النفسية , والعاطفية , والفكرية , والروحية , والابداعية وتطوير العلاقات الشخصية

GCBH* : اختصاراً للمجلس العلمي لصحة الدماغ (Global Council on Brain Health)

NHS* : اختصاراً لهيئة الخدمة الصحية الوطنية (National Health Service)

المرضية واستدامتها والتعاطف مع الاخرين , كما انها تتعلق بكيفية ادراك الفرد لموقفه وتجربته (22 : 2015 , Bryant et al).

ويشير كلاركب (Clarkb,2011) ان اهم صفات الافراد الذين يتمتعون بالرفاهية العقلية هو الشعور بالفائدة والغرضية من الحياة والقدرة على التعامل بشكل جيد مع احداث الحياة والتفكير الواضح , وتقبل الذات , والثقة بالنفس , والشعور بالطاقة , والاهتمام بكل ما هو جديد (: 2011 , Clarkb 494) ووضح وارين (Warin, 2015) ان من اهم صفات الرفاهية العقلية هي الاحترام الايجابي للذات والحكم على الذات بناءً على معايير واقعية ومعقولة والتعبير عن المشاعر بصدق وموضوعية وبناء علاقات جيدة مع الاخرين , والحفاظ عليها , , والرغبة بالانخراط مع العالم المحيط , والعمل بشكل منتج , والتكيف الايجابي , والادارة الفعالة في اوقات التغيير , واليقظة العقلية , والتأمل (12 : 2015 , Warin).

ويرى كل من تينانت وآخرون (Tennant et al , 2007) ان الرفاهية العقلية تغطي منظورين متميزين هما التأثيرات الايجابية (مشاعر المتعة , والتفاؤل , والبهجة , والاسترخاء , والرضا عن العلاقات الشخصية) والاداء النفسي الايجابي (الطاقة , والتفكير المنطقي , وقبول الذات , والتطور الشخصي , والكفاءة الذاتية , والاستقلال الذاتي) (Tennant et al , 2007 : 17).

مما جعل من الرفاهية العقلية محط اهتمام كبير جداً ولذلك اهتمت بها الكثير من المنظمات العالمية كمنظمة الاقتصاد والتعاون والتنمية (OECD) والمفوضية الاوروبية والامم المتحدة وبذلك نال موضوع الرفاهية العقلية اهتمام عالمي كبير ومتزايد لمساهمتها الفعالة والكبيرة في جوانب حياة الانسان جميعها , كونها ترتقي بالقدرات العقلية , والمعرفية , والانفعالية , والاجتماعية التي تعتمد عليها نجاحات الفرد في حياته (Tennant , 2008 : 3) ونظراً لهذه الاهمية تدخل الرفاهية العقلية في مجالات كثيرة من العلوم كالطب النفسي , وعلم النفس العام , وعلم النفس المعرفي , وعلم النفس الاجتماعي , علم الأوبئة السريرية , والعلاج النفسي وعلم الأعصاب , والارشاد النفسي , والتوجيه التربوي (7 - 4 : 2018, GCBH).

وكذلك تنبع أهمية البحث الحالي عبر تناوله شريحة مهمة من شرائح المجتمع الاكاديمي تتمثل بطلبة الدراسات العليا فهم أساس الأمة وعصبها وموضوع امالها , كون هذه الفئة هي من تقع على عاتقها مهمة القيادة في مستقبل المجتمع ويكون لهم الدور البارز بنهوضها امام العالم المتحضر فهم مسؤولون عن عملية النجاح في المجالات العلمية والعملية مستقبلاً (عطوان والفليت , 2011 : 6).

فالاهتمام بشريحة طلبة الدراسات العليا يسهم في تقدم المجتمع , فهم ثروة طبيعية وطأة دافعة نحو التقدم الحضاري والبناء وان تقدم المجتمع ورفاهيته يعتمدان على معرفة وتوظيف الجوانب الايجابية لدى افراد هذه الفئة كي تساعدهم على تحقيق التفوق واستثمار طاقاتهم , وقدراتهم , فهذه المرحلة المهمة في حياة الطالب تمكنه من التطلع نحو المستقبل في حياته المهنية والاسرية ويستطيع فيها ان يحدد اهدافه ويسعى نحو تحقيقها (الاستاذ , 2004: 4).

كما ان مرحلة الدراسات العليا هي الاخرى من المراحل المهمة في حياة هذه الشريحة العلمية المهمة من شرائح المجتمع , كونها تقع في قمة هرم المراحل الدراسية والعلمية ويتأتى هنا دور المؤسسة الجامعية كونها تعد منظومة تعليمية تربوية تتميز بالجودة والكفاءة , وتتمثل مهمتها الاساسية في اعداد الكوادر وتأهيلها لشغل مواقع العمل في مجالات الحياة المختلفة وتعنى بأعداد البحوث النظرية والتطبيقية التي تقتضيها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي لذلك فالمؤسسة الجامعية تمارس دورا حيويًا من خلال ادارة الواقع العلمي والنهوض به كما انها تسهم في تطور المعرفة وتوسيعها وانتشارها وهي بذلك تسعى نحو تحقيق التوازن بين حاجات المجتمع المتنامي في التخصصات كافة والقوى البشرية المتزايدة فيه , ولقد اهتمت المنظومة التربوية المستندة الى الجودة بالتركيز على تنمية قابليات المتعلمين وقدراتهم العقلية على افضل صورة ممكنة والتأكيد على الثورة البشرية واهميتها بالتعليم الجامعي مما يسهم في غرس المبادئ والقيم

التربوية والاجتماعية لدى الطالب الجامعي ما يمكنه من المجتمع من التمتع باليقظة والثقة (, Ashwin 2006 : 16).

وبناءً على ما تقدم يمكن بيان أهمية البحث الحالي بإيجاز في جوانب عدة نظرية وتطبيقية

:

الأهمية النظرية :

1- يرى الباحث أننا بحاجة إلى دراسات تلقي الضوء على الجوانب الإيجابية المضئية من الشخصية الإنسانية كالسلوك التنظيمي الايجابي , وذلك لقلّة الدراسات في هذه الجوانب من منظور سيكولوجي والتي أهملها علماء النفس لعقود عدة مقارنة بالجوانب السلبية كالاضطرابات النفسية وما يرتبط بها من موضوعات نالت القسط الوافر من اهتمامهم.

2- يهتم البحث الحالي بفئة طلبة الدراسات العليا , وهي من أهم فئات المجتمع الجامعي بل المجتمع بأكمله لما لها من دور كبير في تنظيم مسارات المجتمع وخلق مظاهر الرقي , والازدهار , والتقدم في الحياة المستقبلية كونهم يمثلون ثروة وطنية لاي بلد من بلدان العالم والانجازات العلمية لتطوره وتحمل مسؤوليتها العلمية والتكنولوجية في مجالات تخصصاته العلمية والانسانية المختلفة .

3- يرتكز هذا البحث على أهمية الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا وما تمتاز به هذه السمة من جعل الطالب ذو قدرة عالية على التحكم بسلوكياته والسيطرة عليها في المواقف الصعبة عن طريق أستعمال مجالات الثقة الانفعالية لبلوغ الهدف المنشود وباعتبار طلبة الدراسات العليا هم اساتذة المستقبل بغية صقل شخصياتهم بالسماة الانفعالية الايجابية .

4- يعد محاولة علمية متواضعة لموضوعات لم يسبق تناولها من الباحثين في بلدنا العزيز والوطن العربي وهما السلوك التنظيمي الايجابي والرفاهية العقلية – على حد علم الباحث - .

5- يرفد مكتبة العلوم التربوية والنفسية العراقية والعربية بدراسة علمية ذات مفاهيم معرفية وايجابية حديثة .

وتبرز الأهمية التطبيقية لهذا البحث في إمكانية الإفادة من نتائجها في المجالات التربوية

وكما يأتي:-

1- يعد البحث الحالي بداية لجهود علمي يعتمد عليه الباحثين و المختصين بما توفره الدراسة من ادوات مهمة تستعمل لقياس السلوك التنظيمي الايجابي , والثقة الانفعالية , والرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا وفئات أخر مقارنة ضمن ثقافتنا المحلية.

2- تُعد الدراسة العلمية لطبيعة السلوك التنظيمي الايجابي , والثقة الانفعالية , والرفاهية العقلية ذات أهمية تطبيقية تلتقي مع ما تهدف إليه المؤسسات التربوية والتعليمية بشكل عام , والمؤسسات الجامعية بشكل خاص في أحداث النمو المرغوب في تعديل وتحسين سلوكيات الطلبة بشكل عام وطلبة الدراسات العليا بشكل خاص ، للارتقاء بهم من الجوانب الايجابية , والمعرفية , والتربوية , والتعليمية بغية اعداد جيل سليم يتمتع بنظرة إيجابية وصحة نفسية وقدرات معرفية عليا.

3- يمكن الاستفادة من البحث الحالي في مجال الصحة النفسية والإرشاد النفسي عن طريق التركيز على أهمية مجالات ومكونات السلوك التنظيمي الايجابي التي تؤدي إلى تنظيم شخصية طالب الدراسات العليا في اداء مهامه وواجباته الدراسية والعامه بكفاءة واثقان ونجاح .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف على :

- 1- السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا.
- 2- الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا
- 3- الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
- 4 - العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
- 5- العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.
- 6- الفروق في العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور , إناث) والتخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) .
- 7- الفروق في العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور , إناث) والتخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) .
- 8- نسبة اسهام السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بطلبة الدراسات العليا في جامعات (بابل , الكوفة , كربلاء) من كلا الجنسين (ذكور , إناث) ومن التخصص (علمي , إنساني) والمرحلة (ماجستير , دكتوراه) للعام الدراسي (2021 - 2022) .

تحديد المصطلحات :

أولاً – السلوك التنظيمي الايجابي (organizational behavior Positive):

عرفه :

- لوثنانز وستاكوفج (Stajkovic & Luthans,2008) : هو الاداء الامثل الذي يحقق التكيف مع المواقف والاحداث الصعبة من خلال امتلاك القوى الايجابية والموارد النفسية للفرد المتمثلة بفاعلية الذات والتفاؤل والامل والمرونة (: 2008 , Luthans & Stajkovic 234).
- **التعريف النظري :** اعتمد الباحث تعريف لوثنانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic ,2008) كونه التعريف النظري للسلوك التنظيمي الايجابي في البحث الحالي كما انه يشتمل على القوى الايجابية للفرد اضافة الى انه التعريف الوحيد للسلوك التنظيمي الايجابي على حد علم الباحث.
- **التعريف الإجرائي :** الدرجة الكلية التي يحصل عليها افراد عينة البحث عن طريق إجاباتهم الإجرائية على فقرات المقياس المستعمل بالبحث الحالي .

ثانياً – الثقة الانفعالية (Emotional Confidence):

عرفتها :

- **ليندفيلد (Lindenfield,2014) :** اعتقاد الفرد واعتماده بشكل كامل على قدراته في التحكم بمشاعره والسعي لتحسين الجوانب الوجدانية والسلوكية وتطويرها بما يضمن الاحتفاظ على صورة نموذجية مدركة وعدها معيارا للحكم على انفعالاته وحسن إدارتها وديمومتها (Lindenfield,2014: 9 -10).
- **التعريف النظري :** اعتمد الباحث تعريف ليندفيلد (Lindenfield,2014) كونه التعريف النظري للثقة الانفعالية في البحث الحالي كما انه التعريف الوحيد للثقة الانفعالية على حد علم الباحث.
- **التعريف الإجرائي :** الدرجة الكلية التي يحصل عليها افراد عينة البحث عن طريق إجاباتهم الإجرائية على فقرات المقياس المستعمل بالبحث الحالي .

ثالثاً – الرفاهية العقلية (Mental Well-being):

عرفها :

- **بونويل و هيفيرون (Boniwell & Hefferon , 2010)**

هي تكامل مجموعة من العمليات والوظائف الايجابية الجوهرية ينتج عنه ازدهار معرفي يدرك فيه الفرد امكانياته الخاصة ويعزز السلوكيات والنتائج الايجابية في مواقف الحياة المختلفة) (Boniwell & Hefferon , 2010 :29).

• **التعريف النظري :**

اعتمد الباحث تعريف بونويل و هيفيرون (Boniwell & Hefferon , 2010) للرفاهية العقلية في البحث الحالي كونه اعتمد التصورات النظرية لبونويل و هيفيرون (Boniwell & Hefferon , 2010).

• **التعريف الإجرائي :**

الدرجة الكلية التي يحصل عليها افراد عينة البحث عن طريق إجاباتهم الإجرائية على فقرات المقياس المستعمل بالبحث الحالي .

المحور الاول :

السلوك التنظيمي الايجابي : Positive organizational behavior

ان الافراد لديهم امكانيات وقدرات كامنة يستطيعون اظهارها والاستفادة منها اذا ماتم استثمارها وتوظيفها بشكل جيد مما يجعل السلوك الانساني سلوك منظم ذات بعد ايجابي قادر على تحقيق النجاح في مهامه واعماله المنشودة , ولذلك فقد يرى لوثنانز (Luthans ,2002) ان السلوك التنظيمي الايجابي يركز على فريدة الشخص ويقوم على تنظيم الافكار والخبرات والسلوكيات واعطاؤها الطابع الايجابي المتفائل بالكفاءة والالتقان والقدرة على تحقيق الاهداف وانجازها على نحو يسمح لكل فرد أن ينمو ويتقدم على وفق قدراته وامكانياته وقابلياته المعرفية, فالسلوك التنظيمي الايجابي هو اداء يحقق عملية التكيف مع المواقف والاحداث الصعبة (Luthans ,2002,54- 57) كما يرى كوبير (Cooper ,2004) ان السلوك التنظيمي الايجابي يتخذ منظوراً أكثر شمولاً من المفاهيم الاخرى للسلوك فهو يتضمن الجوانب التنظيمية والايجابية على حد سواء (Bernstein ,2011 : 90).

كما يؤكد ميكبن (McKibben,2005) على ان السلوك التنظيمي الايجابي يعبر عن كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما بدقة وكفاءة، وتحديد الطريقة التي تم تنفيذها (44: Nelson& cooper,2007).

وتطلق تيفاني (Tiffany , 2005) على السلوك التنظيمي الايجابي بأنه سلوكاً تقنياً نظراً لما يمتاز به هذا السلوك من عمليات تنظيم وتنسيق بين الفكر والاداء ومرونة كبيرة في التغيير والتطوير منطلقاً من الفاعلية الذاتية بثقة عالية من دون تردد او تأخير (70: Sherum et al,2008).

فالسلوك التنظيمي الايجابي وفقاً لرأي رايت (Wright) هو التوظيف الامثل للافكار والقرارات المتخذة في المواقف المختلفة ويجنب السلوكيات الخاطئة والفشل في حل المشكلات وتحقيق الاهداف (40 : 2013 , Staw).

خصائص السلوك التنظيمي الايجابي :

يمتاز السلوك التنظيمي الايجابي بتعزيز القدرة على التعلم لان منهج التنظيم السلوكي يشكل بيئة مفتوحة للتعلم الذاتي في ظل وجود التغذية المرتدة المستمرة كما يساعد في ايجاد اتصال فعال من خلال تبادل الافكار والسلوكيات مع الاخرين مما يصنع عملية تواصل فعالة وايجابية مع الاخرين كما يمتاز بالمرونة في تعديل وتغيير الافكار والسلوكيات واستراتيجيات المعالجة بغية التأقلم مع الموقف المشكل (95-96 : 2011 , Bernstein) بالاضافة لذلك ينشط دافع الانجاز نحو العمل بإتقان وكفاءة ويؤدي الى الشعور بالتفاؤل والنشاط والحيوية (Hackman , 2009:311).

العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي الايجابي :

اولاً : العوامل المادية (الفيزيائية) :

تعد الظروف الفيزيائية من اهم العوامل التي تعزز من مستوى امكانية الفرد في اداء سلوكيات منظمة فإن فترات الراحة ومستوى الاضاءة والبيئة الهادئة وعدم وجود مستويات عالية من الضوضاء وتنظيم الوقت ووضعيات جلوس الفرد كلها عوامل تعزز او تقوض من مستوى السلوكيات المنظمة لدى الافراد .

ثانياً : العوامل الاجتماعية

ان أكثر ما يميز العوامل التي تؤثر على السلوك التنظيمي الايجابي للفرد هو الاعراف والاطر الاجتماعية داخل المجتمع، تلك المتغيرات المؤثرة في السلوك باطاره العام للفرد تضبط وتتحكم في حركة الفرد ووجهة نظره تجاه عناصر المجتمع الأخر (Luthans et al,2005: 252).

ثالثاً : المعززات الذاتية والخارجية :

ان عمليات التعزيز التي يقوم بها الفرد بذاته لذاته عند تحقيق وانجاز اهدافه والنجاح والتقدم تزيد من دافعيته نحو ضبط وتنظيم السلوك متأملاً تحقيق ما يصبو اليه ,كما ان خبرات النجاح ترفع من مستوى ثقة الفرد بقدراته وامكانياته وحسن اعتقاده بذاته علاوة على ذلك ان المكافاة التي يحصل عليها الفرد نتيجة قيامه بأداء سلوك منظم ومتقن ترفع من دافعيته نحو تكرار هذا السلوك (Luthans et al, 2007 : 547).

كما يرى سيمونز (Simmons , 2007) ان هناك مجموعة من العوامل بدورها تؤثر في السلوك التنظيمي الايجابي كالمعتقدات حول النتائج المحتملة للسلوك وتقييم اهمية هذه النتائج بالنسبة للفرد والمعتقدات حول توقعات الاخرين المعيارية من الفرد والدافع للامتثال لهذه التوقعات والمعتقدات عن وجود العوامل التي يمكن أن تسهل أو تعيق تأدية السلوك والقوة المتصورة لهذه العوامل علاوة على ذلك الحالة النفسية والانفعالية للفرد لها دور كبير في رسم ايجابية السلوك (Bakker & Schaufeli, 2008: 151).

الانموذج الذي فسر السلوك التنظيمي الايجابي:

• **انموذج الثقة الاساسي (لوثانز و ستاكوفج , 2002) :**

• **Core Confidence Model (Luthans & Stajkovic , 2002) :**

بعد ظهور علم النفس الايجابي سنة (1998) على يد مجموعة من علماء النفس وعلى راسهم العالم مارتن سليجمان (Martin Seligman) اصبح من الضروري ان يدرس السلوك الانساني حينما يكون نابع من القوى الايجابية نظرا لاهمية القوى الانسانية الايجابية والموارد النفسية

والفضائل الانسانية ومساهمتها بشكل كبير وفعال في تنمية السلوك الانساني وتحسينه (: 2002 , Luthans 59).

اذ استعرض لوثنانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic, 2002) بشكل منهجي النظريات والاطر المستعملة في مجال علم النفس الايجابي وتطبيقها في سياقات السلوك الانساني من خلال بناء انموذج الثقة الاساسي والذي يركز على إدارة و تحسين وتنظيم السلوك لدى الافراد بواسطة القوى الايجابية التي تعد بمثابة قوة تنبؤية متكاملة لتشكيل سلوكيات تنظيمية ذات طابع ايجابي تؤثر على أداء الفرد وتكيفه من خلال العمليات المعرفية كالقدرة على التخطيط والتحكم، والتركيز على المهام والتوجه لحل المشكلات والبحث عن المعلومات والشعور بالكفاءة، ولذلك يرى لوثنانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic, 2002) ان انموذج الثقة الاساسي يوفر نهجا جديدا لتفسير وتطوير السلوك التنظيمي من منحى ايجابي على العكس مما كان سائداً في النظريات والتفسيرات التقليدية للسلوك الانساني ، اذ لا بد من الابتعاد عن الاقتصار على دراسة الجوانب التقليدية للسلوك فقط والتركيز على المزيد من الجوانب الإيجابية للطبيعة البشرية لأنها تنطبق على حياتنا في المواقف والاحداث جميعها ولأنها تعكس أهدافاً أكثر إنسانية وإيجابية، اي التأكيد على تحويل الانتباه بعيداً عن السلوك التنظيمي التقليدي ، والذي غالباً ما يركز على "ما هو ايجابي او سلبي مع الافراد" ، إلى السلوك التنظيمي الإيجابي الذي يؤكد "ما هو ايجابي فقط مع الافراد" (Luthans & Stajkovic, 2002 : 33).

لذلك سعى هذا الانموذج الى دمج نقاط القوة البشرية المتعرف بها على نطاق واسع المتمثلة بفاعلية الذات ، والامل ، والتفاؤل ، والمرونة في نمط سلوكي واحد وهو السلوك التنظيمي الايجابي ، فقد يتشكل السلوك التنظيمي الايجابي بواسطة القدرات العقلية والموارد النفسية والقوى الايجابية لدى الافراد من خلال حسن الاعتقاد بالقدرات والامكانيات التي تمكن الفرد من بذل المزيد من الجهد وتنظيم وتنفيذ السبل والإجراءات المطلوبة للقيام بمهمة ما بالاقتران مع نظرة استبشار ايجابية نحو تحقيق وإنجازات الاهداف المطلوبة وامكانية تغيير وتعديل هذه الاجراءات بما يناسب المواقف محققاً عملية تكيف مع الاحداث المستجدة من دون الخضوع للاستسلام والتردد والقدرة على الاستمرار في المضي قدماً على الرغم من النكسات وحالات الفشل التي تواجه الفرد كما يعتمد هذا على مجموعة من العوامل الداخلية كتوليد قوة الإرادة والمثابرة والحماس والرغبة الداخلية في العمل والنجاح (Luthans & Avolio, 2009 : 196 - 197).

في حين أن الدافع الضعيف للقيام بأداء السلوك التنظيمي الايجابي ينتج عن تهديد احدي القوى الايجابية الاربعة فمثلا تهديد المعتقدات الذاتية يمنع الافراد من اكتساب المهارات الجديدة بنجاح ويعرضه للتردد والخوف كما ان النظرة التشاؤمية للذات تعد بمثابة معوق كبير للنجاحات، اذ لا بد من توفر المتغيرات الايجابية الاخر لأداء السلوك التنظيمي الايجابي المطلوب كما وضعها لوثنانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic) بدا من فاعلية الذات (هو أو هي يعتقد أنه يمكنه القيام بذلك) ، والامل (لديه أو لديها قوة الإرادة ويعرف الطريق أو المسار) والتفاؤل (لديه نظرة إيجابية عن المستقبل) ، والمرونة (يمكن الارتداد او العودة بشكل طبيعي من الفشل والنكسة) فأن هذه المتغيرات او القوى الايجابية ضرورية للغاية بالاضافة الى القدرة على ادارتها وتوظيفها

لإداء السلوك التنظيمي الإيجابي، كما يعتمد هذا السلوك أو ما يسمى "عامل الثقة الأساسي" بدوره على البيئة الثقافية والاجتماعية وما توفره هذه البيئات من عوامل مساعدة في تنمية هذا السلوك كثرء البيئة بالمعارف والخبرات والمقومات الثقافية الأخر والعلاقات الاجتماعية بين الأفراد بالإضافة إلى بعض العوامل الثانوية التي من شأنها أن تؤثر في بلورة السلوك التنظيمي الإيجابي كعامل الاستقلالية وملاحظات الأداء والدعم الاجتماعي وعمليات التدريب من الناحية النفسية والمهارية والعقلية (Luthans & Stajkovic, 2008 : 236).

ويعد السلوك التنظيمي الإيجابي بمثابة دافع أساس لتحفيز النشاط والحيوية والإبداع لدى الأفراد عند أداء المهام والأنشطة المختلفة والأعمال المطلوبة بسبب تنظيم السلوك والطابع الإيجابي الذي يتميز به ولذلك يكون الفرد أكثر إنتاجية ومساهم بشكل فعال في تحقيق الأهداف الشخصية والاجتماعية (Li, 2002 : 138-139) مما يساعد الفرد في التكيف نفسياً واجتماعياً مع المواقف المختلفة، ويساعد الفرد في التغلب على مشكلاته السلوكية التي تواجهه فهو بذلك منيع لاتخاذ القرارات السليمة كما يساهم السلوك التنظيمي الإيجابي في تشكيل أحاسيس ومشاعر إيجابية كالرضا الذاتي والاعتزاز بالأداء، ينتج عنه اتجاهات إيجابية وميول توجه الفرد إلى العطاء والإنجاز بعيداً عن التخريب والتدمير، والسلوك التنظيمي الإيجابي يعد مقوماً من مقومات الذات ومطوراً للبيئة والواقع (Bernstein, 2011 : 90-91) فالسلوك التنظيمي الإيجابي هو الأداء الأمثل الذي يحقق التكيف مع المواقف والأحداث الصعبة من خلال امتلاك القوى الإيجابية والموارد النفسية للفرد المتمثلة بفاعلية الذات والتفاؤل والأمل والمرونة مما يشكل انعكاسات ونتائج إيجابية كبيرة كتقدير الذات والفعالية والموضع الداخلي للسيطرة والاستقرار العاطفي والسعادة وبالتالي يوفر السلوك التنظيمي الإيجابي الدافع الأساسي لممارسة العمل بثقة كبيرة وإدء عال ومتقن في تحقيق النجاح والإنجاز المنشود (Luthans & Stajkovic, 2008 : 234-238).

مجالات السلوك التنظيمي الإيجابي :

أولاً - فاعلية الذات (self-efficacy): تشير إلى حسن اعتقاد الفرد بقدراته وإمكاناته وإيمانه بها في مزاولة نشاطاته ومهامه اليومية وتنظيم وتنفيذ إجراءات العمل المطلوبة لتحقيق إنتاج وإنجازات معينة (Luthans & Stajkovic, 2008 : 238)، بمعنى آخر تعبر فاعلية الذات عن اقتناع الفرد وثقته بقدراته لتعبئة الحوافز والموارد المعرفية ومسارات العمل اللازمة من أجل تنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين (Li, 2002 : 9)، وعلى هذا الأساس توجد علاقة إيجابية بين الفاعلية الذاتية والأداء المرتبط بالعمل مما يساهم في بلورة السلوك التنظيمي الإيجابي، فالاعتقاد بأن المرء لديه القدرة على تحقيق النتائج المرجوة يتحسن ويتطور من خلال عدة طرق كخبرات النجاح السابقة والتعلم غير المباشر (النمذجة) والإقناع اللفظي والاستثارة النفسية والفسولوجية (Luthans and Jensen, 2002:41).

ثانياً - التفاؤل (optimism): يعبر عن نظرة استبشار نحو المستقبل فيما يتعلق بالأحداث الحياتية تجعل الفرد يتوقع الخير ويرنو إلى النجاح ويستبعد ما خلا ذلك مثل توقع تحقيق الأهداف

(Luthans & Stajkovic , 2008 : 238), يؤدي التفاؤل الى التكيف مع الحياة على الرغم من الشدائد والفشل والخسائر التي تواجه الفرد , فالتفاؤل هو الاعتقاد بان اعمالنا جميعها سيكون لها نتائج مرغوبة , انها قدرة نفسية تؤثر على طريقة تفكيرنا , وشعورنا , وعملنا : Li, 2002 : (13-14).

ثالثاً- **الامل (hope)** : يشير الى مجموعة احساسيس معرفية منبثقة من الرجاء بالتوفيق والنجاح في المساعي والغايات الحياتية المحددة سلفاً والتطلع الايجابي لتحقيق الاهداف الخاصة (, Luthans & Stajkovic 2008: 239) اذ يمثل اتجاه انفعالي يدرك فيه الفرد بأن رغباته وأهدافه يمكن أن تتحقق (Snyder & Sympson ,1996 : 104) مما يدفعه إلى المبادرة والإصرار والرغبة في الكفاح لتحقيق هذه الأهداف والرغبات والتخطيط الجيد لها معتمداً على قدرته وقوة الإرادة لديه والشعور بالمتعة والنجاح (Adams et al,2002 : 199).

4-**المرونة (flexibility)**: هي القدرة النفسية الايجابية تساعد على الارتداد من الشدائد والفشل بتغيير ايجابي للسلوكيات والافكار وفقاً لما يناسب المواقف والاحداث المستجدة بغية تحقيق التلاؤم والتكيف معها تجنباً للعجز والاستسلام في مواجهتها (Luthans & Stajkovic , 2008 : 239) , اذ تبعث المرونة على قدرة الفرد على تغيير وتعديل السلوك والافكار وفقاً لما يتناسب مع المواقف والاحداث الحياتية المختلفة وتلعب المرونة دوراً هاماً في تحديد مدى قدرة الافراد على التكيف مع الصعوبات والمواقف الضاغطة التي تواجههم في حياتهم (Luthans, 2002 : 59).

مبرر تبني النموذج :

تبني الباحث نموذج الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (Luthans & Stajkovic , 2002) للسلوك التنظيمي الايجابي نظراً لأنه الانموذج الوحيد الذي يفسر السلوك التنظيمي الايجابي على حد علمه .

المحور الثاني :

الثقة الانفعالية : Emotional confidence

تعد الثقة الانفعالية واحدة من المفاهيم التي تنبثق عن البعد الانفعالي للذات فهي تأخذ الطابع الايجابي دون السلبي لانها تعبر عن الحس الايجابي بالقدرة على السيطرة على انفعالات الفرد وعواطفه وتنظيمها وضبطها في احلك الظروف والمواقف الحياتية المثيرة كما انها تمتاز بجعل الفرد قادراً على التكيف النفسي والاجتماعي مقبلاً على انجاز المهام بثقة عالية محبباً للحياة (Wang & Huang, 2015 :147).

ويشير بيرومال واخرون (Perumal et al, 2013) الى ان الثقة الانفعالية تشكل اتجاه الفرد نحو كفايته الانفعالية واتجاهه نحو قدرته على تحقيق حاجاته ومواجهة متطلبات البيئة

وتحقيق التكيف بشكل جيد مع الصدمات والتحديات والأحداث الضاغطة الأخرى بطرق مختلفة (Stottlemyer & Parker, 2016 : 122).

وقد اشار سارون (Saron,2015) الى ان ثقة الفرد بالمهارات الانفعالية تكون ممزوجة بمجموعة من المعتقدات المعرفية الايجابية فيما يتعلق بفهم المشاعر والانفعالات والعواطف الخاصة والسيطرة عليها والقدرة على استغلال الانفعالات في الاداء الجيد وحسن التعامل مع الاخرين واقامة علاقات جيدة مع المحيطين بالفرد (91 - 90 : Aalsma,2019 & Woitaszewski) في حين ترى ليندنفيلد و سلتلي (Lindenfield & Saltali , 2017) ان الثقة الانفعالية تمثل حالة من الطمأنينة يشعر بها الفرد داخل نفسه حينما يعرف انه يستطيع الاعتماد على قدراته في السيطرة الكاملة على انفعالاته، مما يؤدي بالفرد ان يحتفظ دائماً في ذهنه بصورة ايجابية نموذجية تكون بمثابة أداة قياس جيدة ومهمة لمدى نجاح الفرد في إدارة انفعالاته وانفعالات الاخرين (Lindenfield & Saltali , 2017 : 34).

كما تمثل الثقة الانفعالية أحساس الشخص بكفاءته الانفعالية ,إذا فالثقة الانفعالية هي اعتقاد ايجابي نحو الذات تسوده مشاعر نفسية من الاطمئنان والتسليم بالأفكار الانفعالية مما يؤثر في حركة الفرد واداءه واستقراره النفسي والاجتماعي , وهي شكل عميق من احترام الذات قائم على ادراك السمات الانفعالية الايجابية (Yi Lok & Michelle, 2017 : 468).

خصائص الأفراد ذوو الثقة الانفعالية :

يرى كونستانتونس (Konstantions, 2018) ان الأفراد مرتفعو الثقة بخبراتهم الانفعالية يتصفون باحترام الذات، والثقة بالنفس، والكفاءة الذاتية، كما أن لديهم مستويات مرتفعة من مهارات حل المشكلات، ويتمتعون بقوة الشخصية (Konstantions, 2018 : 40) كما انهم يمتازون بالقدرة علي مواجهة الأزمات ولديهم العزيمة و الإصرار في اداء ، ويؤسسون علاقات اجتماعية قوية، ونجاح مهني أكثر مقارنة بنظرائهم ذوي القدرات المنخفضة من الثقة بالخبرات الانفعالية (Stankov , 2018 : 148 - 150).

كما صنف سارون (Saron,2015) مظاهر الثقة الانفعالية الى الشعور بالكفاية , تقدير الذات والشعور بالرضا عن الاحوال والخصائص الشخصية والثبات الانفعالي وتقبل النقد وقدرة الفرد على مواجهة الظروف الطارئة والاعتماد على الذات (575 : Aalsma,2019 & Woitaszewski) كما ان من اهم الخصائص الانفعالية التي تميزهم عن غيرهم من الافراد أنهم متوافقون اجتماعياً ومستقرون انفعالياً، عموماً، يمكن القول إنهم يتميزون بضبط النفس والسيطرة والتحمل ، والتوافق الشخصي والاجتماعي وهم أقل عرضة للاضطرابات الذهانية والعصابية من زملائهم (السرسى , 2016 : 86).

الثقة واشكالها :

تعد الثقة من الخصائص الشخصية الايجابية التي تمثل ايمان الفرد بقدراته وامكانياته الشخصية وتباين اشكال الثقة وتختلف من حيث ايمان الفرد وثقته بطبيعة قدراته وامكانياته المتعلقة بجانب من جوانب شخصيته ولذلك تتباين الثقة تبعاً لتباين الجوانب المختلفة المكونة لشخصية الفرد (71 - 70 : Little, 2013) فقد تشير الثقة الاجتماعية وفقاً للعالم ماكس فيبر (Max Weber) الى انها قيمة نفسية اجتماعية تحدد رأي الفرد واتجاهه وسلوكه واطمئنانه للاخرين واليوق لهم بأسراره وأنتمانهم على ما لديه وهي العامل المركزي للعلاقات الاجتماعية (83 : Fieber , 1972) اذاً فهي الاعتقاد الايجابي نحو الذات والمحيط تسوده مشاعر نفسية من الاطمئنان للاخرين والتسليم بأقوال الاخرين وفعالهم وتؤثر في حركة الفرد واداءه واستقراره النفسي والاجتماعي (ابو ليلي , 2008 : 48)

بينما تعبر الثقة الانفعالية عن سمة شخصية يشعر الفرد معها بالكفاءة فيما يتعلق بالخبرات الانفعالية والقدرة على مواجهة العقبات والظروف المختلفة والايوضاع المثيرة بتعقل وتفكير وحل مشاكله بدقة وهدوء واتزان نفسي وحكمة انفعالية (217 : Deniz et al, 2015) في الوقت الذي يؤكد فيه كورتويس (Courtois, 2008) على ان الثقة المعرفية (cognitive confidence) تتشكل من خلال مجموعة من المعتقدات الايجابية والصورة الذهنية التي يكونها الفرد حول كفاءة قدراته العقلية في الانتباه والادراك والاستنتاج والذاكرة بأداء المهام والوظائف التي تناسبه بأثقان والمظهر الخارجي له وما يصحب ذلك من مشاعر ايجابية تتعلق بالمقبولية الاجتماعية من قبل الاخرين (359 : Catherine et al, 2020).

النظرية التي فسرت الثقة الانفعالية:

نظرية الثقة الانفعالية لـ(ليندفيلد , 2014) :

Theory of emotional confidence (Lindenfield , 2014):

يرى علماء النفس امثال جيمس لانج (James Lang) انه مهما كانت هناك حقائق مؤكدة وقوانين علمية في هذا المجال، فانه لايزال هناك صعوبة في تحديد دقيق للعوامل المسؤولة عن تشكيل استجابات الفرد الانفعالية، كما ترى ليندفيلد (Lindenfield, 2014) ان لخبرات الحياة تأثيراً ولكن ليس كبير جداً على انفعالات الفرد، وان أي نظرة للطبيعة الانسانية تتجاهل تأثير الانفعالات هي نظرة محدودة الافق لما للانفعالات من تأثير كبير جداً على حياة الفرد وان هناك عوامل عدة تلعب دوراً هاماً في تشكيل التجارب الانفعالية لدى الفرد من اهمها التنشئة الاجتماعية التي تعد بمثابة عامل اساس في تشكيل التجارب الانفعالية لدى الفرد فهي تساعد على تعيين نقطة العتبة والتي تثير الانفعالات على نحو ثابت مثلاً عدد المرات التي يحتاجها الفرد والتي لا يتوافر فيها احتياجاته الضرورية والتي تصل به في النهاية الى الشعور بالملل كما ان التنشئة تسهم في توقع نتائج الانفعال لان توقع الفرد حول ما يمكن للانفعالات ان تفعله او لا فهي تأتي في المقام الاول مما نتعلمه من تجارب الحياة ولذلك تساعد التنشئة على تشكيل نمط يستعمل

للتعبير عن الانفعال لان الوالدين لهما تأثير كبير على تطوير شخصية الفرد وما ينتج عن هذه التنشئة من اساليب تربوية متبعة في البيئة الاسرية (Lindenfield,2014:13)

كما ان انفعالات الفرد تتحدد ايضا حسب الخلفية الثقافية اي البيئة الثقافية التي يعيش فيها الفرد وما تأثير الظروف عليه والمواقف المختلفة التي يمر بها طوال حياته , وكذلك ان هناك الكثير من العوامل الاخرى والتي تؤثر على الفرد خلال سنوات تكوينه والتي تؤثر بصورة او بأخرى على اسلوبه الانفعالي(Lindenfield & Saltali, 2017:37).

علاوة على ذلك ان للمستوى الديني الذي يتبناه الفرد دور مهم في التأثير على الاسلوب الذي يعبر من خلاله الفرد عن انفعالاته , فالانفعالات تساعد على التكيف في العمل وتحفز الفرد اي ان تأثيرها فعال على السلوك فهي تساعد في توليد الافكار والخطط الجديدة , ووفقا لخبرات حياة الافراد فان المشاعر هي المؤثر الاكثر فاعلية في توجيه افكار الفرد وسلوكياته, كما يتعلم الافراد اسلوب التعبير عن الانفعالات من خلال ملاحظة عادات الغالبية العظمى من افراد المجتمع الذي يعيشون فيه والاهم هو دور الوالدين ونمط شخصيتهما وان كل مؤشر من مؤشرات السلوك يمكن ان يكون له دور لإعطاء فرصة مختلفة لممارسة السلوك الذي يعبر عن اسلوب الفرد الانفعالي فالطلبة يعبرون عن مشاعر الخوف من الامتحانات بطريقة تختلف من طالب الى اخر , فالثقة الانفعالية تبدأ بمعتقدات ايجابية عن الخبرات الانفعالية يتبعها رضا وتقبل للذات ليتبلور هذا الاعتقاد وهذا الرضا إلى أفعال و حركات سلوكية ظاهرة تنم عن ثقة الفرد بالقدرات الانفعالية (Lindenfield , 2014 :31 - 32).

وبناء على ذلك تسهم الثقة الانفعالية بتكوين شخصية متزنة لدى الفرد وأن يكون أكثر تقديراً واحتراماً لذاته، كما أن لها دور كبير في مساعدة الأفراد على اتخاذ القرار المناسب بأن يخلصوا من تسلط الأفكار الوسواسية والأفعال القهرية عليهم , Lindenfield & Saltali (2017:37) كما تساعد على تحسين اعتقاد الفرد في قدرته على التحكم في نفسه و بيئته، كما أنها تزيد من قدرة الفرد على إدارة المواقف، وتوفر الفرصة لاستعمال المشاعر الوجدانية بشكل ملائم لتحقيق الاهداف (Zareie , 2018 : 179)

ويرى كل من ليندنفيلد وسلتلي (Lindenfield & Saltali, 2017) ان الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الثقة الانفعالية يمتلكون اعتقاداً قوياً وراسخاً في قدراتهم، ويميلون إلى إظهار أقصى الأداء في المواقف الضاغطة، كما يتمتعون بقدرة طيبة على التعامل الناجح مع الظروف المتغيرة في أثناء مواقف المنافسة ولديهم قدرة على تحقيق الاهداف والطموحات ضمن توقعاتهم المستقبلية المنشودة مقارنة بأقرانهم الذين لديهم مستويات منخفضة من الثقة الانفعالية (Lindenfield & Saltali, 2017:37) , اذ عرفت ليندنفيلد (Lindenfield , 2014) الثقة الانفعالية بانها اعتقاد الفرد واعتماده بشكل كامل على قدرته في التحكم بمشاعره والسعي لتحسين الجوانب الوجدانية والسلوكية وتطويرها بما يضمن الاحتفاظ على صورة نموذجية مدركة وعدها معيارا للحكم على انفعالاته وحسن ادارتها وديمومتها , (Lindenfield, 2014: 84).

أولاً : **ترويض الطبع : Temperament The Taming** : يشير الى ادراك الفرد بانه يمتلك معرفة انفعالية تمكنه من مواجهة المواقف الحياتية المتنوعة بما يضمن الاستقرار الانفعالي والتحكم بإدارة المشاعر بكل ثقة , اذ ان اكتساب الفرد المعرفة الانفعالية الكافية حول عمل المشاعر تجعله يشعر بالحرية في ادارته لانفعالاته وباختلاف البعد الزمني والمكاني فالفرد يشعر بالتمكن من انفعالاته وانه يحتوي لها حتى في اقصى حالاتها وعندما يتعرض للضرر الانفعالي فانه يتمكن من اصلاح هذا الضرر بسرعة وكفاءة .

ثانياً : **تهدئة الحساسية الانفعالية Soothing Emotional Sensitivity** : قدرة الفرد على معرفة سلبيات وايجابيات الاضرار الانفعالية ومواجهة الالم العاطفي بصورة فعالة , اذ ان منهج تهدئة الحساسية الانفعالية اتجاها الاضرار الانفعالية كالأذى , خيبة الامل , والخسارة ومنها الجروح الانفعالية القديمة يعد طريقة فعالة مع الصدمات الانفعالية الصغيرة والكبيرة .

ثالثاً : **تسخير العادات Harnessing Habits** : قدرة الفرد على استعادة السيطرة على انفعالاته الحادة والمتكررة بشكل كبير من خلال التحكم بالاستجابات الانفعالية غير المرغوبة ومن ثم السيطرة على المشاعر الانفعالية السلبية كالشعور بالذنب والخجل والغضب والغيرة والحسد والخوف , ان اتخاذ الفرد سلوك يمكنه من كبح استجاباته الانفعالية الغير مرغوبة يشجعه على اتخاذ سلوك ايجابي بدلا من الاستمرار في حالة من العجز والاستسلام لمجرى تلك الاستجابات فالمشاعر والانفعالات ادوات مصممة لمساعدة افراد على الاستمرارية في الحياة وان التعامل السليم مع المشاعر السلبية تسمح للفرد بالسيطرة على انفعالاته

رابعاً : **ديمومة الثقة الانفعالية : Maintaining Emotional Confidence** : ان يكون الفرد قادرا على استعمال معرفته الانفعالية ومهاراته بحساسية اكثر واكل تصلبا في الحكم على اخطاء الاخرين الانفعالية (Lindenfield, 2014: 91 - 99).

مبرر تبني النظرية :

تبني الباحث نظرية ليندنفيلد (Lindenfield, 2014) للثقة الانفعالية كونها النظرية الوحيدة التي فسرت الثقة الانفعالية على حد علمه .

المحور الثالث :

الرفاهية العقلية : Mental Well-Being

تري ستيوارت براون (Stewart-Brown, 2006) ان الرفاهية العقلية تمثل ارتقاء في الجوانب العقلية والسلوكيات المعرفية التي تحقق الشعور بالامكانية والسعادة عند الافراد ولذلك تغطي الرفاهية العقلية منظورين هما المعتقدات المعرفية الايجابية المتعلقة بأداء السلوك المعرفي والتجربة الذاتية للسعادة (الرضا عن الحياة او منظور الحياة الجيدة) (32: 2006, et al , Tennant) كما تؤكد (منظمة الصحة العالمية , 2008) على ان الرفاهية العقلية تشير الى حالة ديناميكية يعي فيها الفرد قدراته العقلية والعمل في ضوئها ويكون قادرا على تطويرها وبناء

علاقات إيجابية مع الآخرين , فالرفاهية العقلية تتعزز عندما يكون لدى الفرد إحساس واضح بالغرض الخاص به و قيمته داخل مجتمعه وكذلك تشكل مزيج من خبرة الفرد (مثل السعادة والرضا) وقدرته على العمل الفعال على المستوى الشخصي كفرد وعلى المستوى الاجتماعي كعضو في المجتمع على حد سواء (Bryant 2015 :6).

ويبين سكوت (Scott , 2009) وهو احد المختصين في علم النفس المعرفي ان الرفاهية العقلية هي مستوى عال من المعرفة و الوعي الذاتي المتعلق بالقدرات والمهارات العقلية ومعرفة زيادتها ونموها (Stewart-Brown et al, 2009 : 22).

في حين يوضح ايرلي (Early , 2011) بأن الرفاهية العقلية تنطوي على مفهوم الاداء المعرفي الجيد الذي يحقق القدرة على حل المشكلات في الاوقات العصيبة (Warin, 2015 : 35) وقد يوضح كالديريسي (Galderisi , 2013) ان الرفاهية العقلية هي توظيف الادراك الجيد والتفكير العقلاني والتعلم والتذكر الجيد واستخدام الحكم العقلي والتخطيط (et al, 252) (Hardeman 2016).

فيما اشار تاكغارت (Taggart) الى الرفاهية العقلية بالشعور الجيد والعمل بشكل منتج وفعال وانها تتعلق بالقدرة على مواجهة مواقف الحياة واحداثها بصورة جيدة مثل (الاداء المعرفي ، والعلاقات الاجتماعية ، والشعور بالهدف والمتعة) (Linda et al, 2017 :114).

ويرتبط مفهوم الرفاهية العقلية وفقاً لرأي بيليس (Bellis, 2017) بتجارب الناس في العمل المنتج والشعور الايجابي والتعامل بشكل مناسب مع ظروف الحياة وتحدياتها ولذلك فالرفاهية العقلية هي تجربة الفرد الخاصة بالعمل الفعال والشعور الايجابي (Bellis, 2017 :118)

العوامل المؤثرة في الرفاهية العقلية :

1-الفرد: اي العوامل والظروف التي يمر بها الفرد وحده وليس كجزء من مجموعة وقد تكون هذه الظروف ايجابية مساعدة او قد تكون سلبية مثبطة و بذلك تؤثر على الرفاهية العقلية .

2- الأسرة: بيئة المنزل وما تتضمنه من طرق تنشئة وتربية واساليب تعامل مع افرادها والعلاقات الاسرية والعوامل المؤثرة التي تتعلق بأسرة الفرد كثقافة الاسرة وشخصية الابوين .

3- بيئة التعلم: سواء داخل الاسرة او المجتمع المحلي او حتى بيئة التعليم الرسمي وما تفرزه من عوامل تؤثر على كيفية اكتساب وتعلم الخبرات وانماط السلوك المختلفة واساليب الحياة لدى الافراد كما ان المشاركة في التعلم مرتبطة بمجموعة من فوائد الرفاهية العقلية (الحماية من الاكتئاب ، وبناء القدرة على الصمود في حالات الإجهاد و أحداث الحياة السلبية , وتعزيز الاندماج الاجتماعي والتماسك .

4- أحداث الحياة : ان مفتاح فهم الرفاهية العقلية والتأثير عليها هو تجارب الأفراد أنفسهم وكيفية تفسيرهم لهذه الاحداث وكيف يرونها مما ينعكس الأمر على ارتفاع او انخفاض مستوى الرفاهية العقلية للأفراد (Bryant 2015 :12).

5- الإدراك الاجتماعي – القدرة على التواصل بشكل جيد مع الآخرين – هي من المكونات الرئيسية للرفاهية العقلية .

6- الشعور بالرضا الذاتي وهو الحكم الذاتي على الحياة الشخصية بالقناعة والتقبل ، والذي يتكون غالبًا من مجموعة من المشاعر الايجابية كالبهجة ، والسرور ، والهدفية.

7- يمكن للفرد اتخاذ خطوات لتحقيق الرفاهية العقلية مثل الانخراط في نشاط هادف (على سبيل المثال ، سلوكيات التطوع و ممارسة الرياضة بانتظام ، ممارسة الهوايات) فهي تنشط القدرات العقلية .

8- ممارسة فن التسامح ، في علم النفس الإيجابي وجدت الابحاث أن مسامحة النفس والآخرين يعزز الرضا عن الحياة وتقدير الذات مما يعزز من عمليات العقل (5 - 3 : 2018 , GCBH).

البيئة الاسرية والرفاهية العقلية :

تعد البيئة الاسرية المحدد الاول والمرتكز الاساس في بناء شخصيات الافراد وصقل معارفهم وتنمية قدراتهم العقلية وانماط سلوكياتهم واساليب حياتهم فقد اتضح ان طبيعة شخصية الوالدين والحياة الصحية لهم وانماط السلوك السائدة لديهم لها تأثيراتها القوية على الرفاهية العقلية للأبناء ، كما تشير العلاقات الأسرية القائمة على الارشاد والتعلم والتوجيه والثقة إلى جودة التفاعلات الايجابية مع الوالدين فقد اكدت نتائج دراسة (Bryant et al, 2015) ان أساليب الأبوة والأمومة والتعلق والعلاقات الشخصية والعائلية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على عقلية الطفل وصقل قدراته وأشار ناتسن (2012 , NatCen) الى ان هناك بعض الجوانب الاسرية المهمة التي تؤثر على الرفاهية العقلية هي المحبة والعلاقات القائمة على الثقة والدعم والشعور بالاتصال والتفاعل في حين كانت الجوانب التي تضر بالرفاهية العقلية هي الخلافات الأسرية مثل العداة بين الوالدين أو الانفصال وتفكك الأسرة والاساليب التربوية المخطوءة ، علاوة على ان السلوكيات الصحية ورفاهية الأفراد الاخرين في الأسرة وجد أن لهما تأثيرات على الرفاهية العقلية بالإضافة إلى العواقب المباشرة لسلوك الوالدين على الرفاهية العقلية، وقد تكون هناك آثار ضارة ومخاطر أخرى مثل تقديم الرعاية للأشقاء الآخرين اي التمييز في التعامل بينهم أو الإساءة العاطفية أو الإهمال والحياة الأسرية الفوضوية مع روابط فقيرة بين الوالدين والابناء (14 - 13 : 2015 , Bryant et al).

البيئة التعليمية والرفاهية العقلية :

يتحدث براياننت واخرون (Bryant et al, 2015) بان البيئة التعليمية تعد من اهم العوامل المؤثرة على الرفاهية العقلية وما تتضمنه من عمليات التعامل المتبادلة بين عناصر هذه البيئة

والعلاقات السائدة فيها وكذلك تجارب الطلاب سواء على مستوى النجاحات التي يحققونها أو مستوى الاخفاقات التي يتعرضون لها والضغوط الاكاديمية والتوقعات المعرفية والسعادة داخل المدرسة (Bryant et al, 2015 : 14) او ما تسمى بالسعادة المدرسية (School Happiness) وهي ما يعبر عنها بمستوى الرضا عن الحياة الدراسية وتقبلها بمشاعر ايجابية كالفرح والسرور والثقة والامل والرفاه الروحي (spiritual well-being) (Can, 2019: 168) ومدى ثراء المنبهات والمثيرات المعرفية التي تقدمها البيئة التعليمية وفرص المشاركة والثقافة التنظيمية وعمليات التوافق (Bryant et al , 2015 :13 - 14) والعلاقات مع معلمهم ومع اقرانهم والسعي لتحقيق الاهداف الاكاديمية والقدرة على تحقيق التوافق الذاتي والاجتماعي بما يحقق مجموعة من المؤشرات والإدراكات التي تعكس إحساس الطلبة بمتعة التعلم، وترابطهم في المؤسسة التعليمية، ووضوح الهدف لديهم، واعتقادهم في فاعليتهم الاكاديمية، وما يترتب على ذلك من إنجاز أكاديمي محققين الرفاهية الاكاديمية (Academic Well-Being) (Renshaw , 2016 : 3).

في حين ان التعرض للتنمر في البيئة التعليمية له تأثير ضار على الرفاهية العقلية وقد يكون له تأثير سلبي على الرضا عن الحياة الدراسية للطلاب المتمتم عليه ورفاهيته العقلية , فقد قدر أن واحداً من كل ثلاثة أطفال في المدارس البريطانية يتعرض للتنمر بالتعرض للتخويف واتضح انه يرتبط بالاكئاب وتدني احترام الذات وضعف مفهوم الذات والوحدة او العزلة والقلق مما يصنع تأثير سلبي على تنمية العلاقات الشخصية ويزيد خطر التغيب عن المدرسة وبالتالي انخفاض التحصيل الدراسي مما يؤثر على الرفاهية العقلية (Bryant et al , 2015 : 14).

تصورات نظرية فسرت الرفاهية العقلية:

يرى بونويل وهيفيرون (Boniwell & Hefferon, 2010) ان الرفاهية العقلية تصف تكامل العمليات والوظائف الايجابية والعوامل العاطفية والانفعالية واتساقها وكيفية تفاعل هذه العوامل مع الافكار والسلوكيات الاخر استجابة للأحداث السلبية او الحفاظ على المشاعر الايجابية او زيادتها , ولذلك فالرفاهية العقلية تتجاوز مجرد الشعور بالسعادة لتشمل الوظائف والعمليات الايجابية بما فيها المعرفية والعاطفية مما يؤدي الى الازدهار والنمو المعرفي, اذ يتبلور ذلك من خلال المكتسبات والخبرات المعرفية التي تشكل لدى الفرد حصيلة معرفية تجعله قادراً على تدبير الامور بشكل صحيح من منطلق ادراك الامكانيات والقدرات المعرفية والمهارية والعمل في ضوءها بما يجعل الفرد مساهم فعال في العمل والانتاج والتعامل مع المواقف الحياتية بخبرة واتقان , وقد ترتبط الرفاهية العقلية بالشعور الايجابي في اداء الوظائف والعمليات الايجابية كما تتعلق بالقدرات الاجتماعية والانفعالية لدى الأفراد وتتلحق بشكل عام في التمتع بالإمكانيات الذاتية والحياة الجيدة والقدرة على التعامل مع الحالات الصعبة كالتوتر والقلق والقدرة على تحقيق الأهداف والشعور بالارتباط بالآخرين (Boniwell & Hefferon, 2010:36 – 37).

مما يشكل تكامل بين هذه المجموعة من العمليات والوظائف الايجابية الجوهرية ينتج عنه الازدهار والنمو المعرفي الذي يدرك فيه الفرد امكانياته الخاصة ويعزز السلوكيات والنتائج الايجابية في مواقف الحياة المختلفة , فقد يعتمد هذا التكامل في تجميع خمسة مكونات جوهرية تتمثل باحترام الذات والذي يشير الى قبول الذات والاعتقاد بأن الذات هي عملية ديناميكية تتطور باستمرار من خلال النمو والتعلم , والذكاء الاجتماعي يشير الى القدرة على بناء العلاقات الاجتماعية والدعم المتبادل مع الاخرين , في حين يشير الذكاء العاطفي الى المعرفة بالعواطف والانفعالات والشعور بالاتزان والهدوء ويتمثل المكون الرابع بالمرونة والتي تعبر عن العمليات النفسية التي تمكن الفرد من السيطرة على مجريات الحياة والقدرة على التعامل مع تحدياتها واخيرا تشير الفعالية المعرفية الى امتلاك اليقظة العقلية والقدرة على التفكير الواقعي والعقلاني , اذ شكلت هذه العناصر الخمس تكامل في العمليات والوظائف الايجابية في حياة الفرد كما ان كل عنصر منها يعد متماسك داخليا ويمكن ان يكون بناء قائم بحد ذاته مما يشير الى انها مظاهر مختلفة للرفاهية العقلية كما تعبر عن الوظائف العقلية الايجابية التي يمكن ان تنتبأ بالنجاح في مواقف الحياة (Fen et al, 2013 :605).

واوضح بيترسون (Peterson, 2018) ان فالرفاهية العقلية بشكل عام تتحقق حينما يصل الفرد الى حالة الازدهار في مختلف مجالات الحياة ، مثل العلاقات والعمل والاداء والنمو المعرفي والتعاطف وغير ذلك ، على الرغم من الارتفاع والانخفاض في مستوى القدرات والامكانيات الشخصية , اذ إنها تشير الى معرفة أننا منفصلون عن مشاكلنا والاعتقاد بأننا نستطيع التعامل مع تلك المشاكل , والرفاهية العقلية تشمل افكارنا واعتقاداتنا الداخلية والطريقة التي نصف بها كيف نحن في حياتنا , كما تتضمن الطريقة التي يفكر بها الشخص ، وكيف يتعامل مع العواطف الذاتية والموضوعية (الرفاهية العاطفية) وكيف يتصرف في المواقف المختلفة اذ ان هذه الاجزاء المهمة من هويتنا والتي هي في الواقع مهارات يمكننا ممارستها وتطويرها لانها جزء من الرفاهية العقلية .

كما يرى بيترسون (Peterson, 2018) ان الرفاهية العقلية تعتمد على مستوى قبول الذات الذي يشير الى الشعور بالذات كجزء من شيء أعظم والشعور بالذات المستقلة بدلاً من الاعتماد على الآخرين في صناعة الهوية أو الشعور بالسعادة كما تعتمد على معرفة واستعمال نقاط القوة الفريدة في شخصيتنا والتصور الحقيقي للواقع والرغبة في النمو المستمر والازدهار في مواجهة الشدائد (المرونة العاطفية) ومعرفة القيم والالتزام بها والحفاظ على علاقات صحية عاطفياً والتفائل (أن الأشياء يمكن أن تتحسن) والسعادة التي تأتي من الداخل بدلاً من الاعتماد على الظروف الخارجية بالإضافة الى العزم والعمل (على عكس العقلية السلبية وأسلوب الحياة الذي يعتمد على الانتظار في تحسين الأمور) وقد ترى انجيلا داكورث (Angela Duckworth) ان العزيمة والمثابرة من المشاعر التي تجعل الفرد لا يستسلم أبداً لحالات الفشل ويعتبر الفشل جزء من النجاح اي العودة عند السقوط , كل هذا يحدد الرفاهية العقلية ولذلك فهي تتطور وتزدهر بتصميم وتوجيه و ارادة كالموظف الذي يفقد وظيفته ويستخدم حبه للتعلم لأخذ بعض الدروس لبدء مسار وظيفي جديد يتناسب بشكل أفضل مع شغفه وكذلك الإنسان المصاب بالقلق

والاكتئاب الذي ينهض من الفراش كل يوم ، ويخلق هدفاً لليوم ، ويخطو خطوات صغيرة نحوه ويعترف بالشجاعة والتقدم في نهاية اليوم كما إن مكونات الرفاهية العقلية في تناول الجميع ، ولا علاقة لها على الإطلاق بوجود المرض أو عدم وجوده ، كما أنها لا تحدث عن طريق الحظ أو الصدفة أو أننا إما نملكه أو نفتقر إليه ولا يمكننا تغييره فهي سمات ومهارات طورها ونصقلها باستمرار لأننا نعيش حياة صاخبة تحتاج الى التطوير الذاتي ولذلك عرف بيترسون (Peterson, 2018) الرفاهية العقلية بأنها الطريقة التي نستجيب بها لتقلبات الحياة: (2018: 122 - 123). (Peterson, 122 - 123).

وقد يشير تينانت وآخرون (Tennant et al, 2007) الى ان العلاقات توفر الفرص الغنية لاستقبال انواع واشكال مختلفة من المثيرات المتنوعة التي تسهم وبشكل فعال في بناء معرفي ثري بالمعلومات والخبرات والمعارف علاوة على ذلك ان الاختلافات الثقافية تلعب دور كبير في اختلافات مستويات الرفاهية العقلية لدى الافراد ضمن الثقافة الواحد او ضمن الثقافات المختلفة والمتعددة كما ان استراتيجيات المواجهة مفيدة في عملية التطوير والحفاظ على الرفاهية العقلية (89 : Tennant et al, 2007).

ويضيف لينبيركر (Linebarger, 2019) انه لا يمكن تحقيق الرفاهية العقلية دون اثناء الامكانيات العقلية بشكل ايجابي لأنها الأساس للشعور الجيد (السعادة) والاداء الفعال (التمكن) للأفراد والجماعات , فالرفاهية العقلية تصف كيفية شعور الاشخاص بعملياتهم العقلية والمعرفية بناء على قدراتهم على التفكير النقي وكيفية التفاعل مع الاخرين وكيف ينظمون افكارهم وعواطفهم وانفعالاتهم والمساهمة في جميع جوانب الحياة وتعزيز الصحة النفسية (123 : Linebarger, 2019).

مبرر تبني تصورات نظرية :

اعتمد الباحث تصورات نظرية للرفاهية العقلية نظراً لعدم وجود نظرية او نموذج خاص تناول الرفاهية العقلية بالتفسير على حد علمه .

منهجية البحث وإجراءاته :

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي، كان لابد من تحديد منهج البحث و المجتمع ، واختيار عينة ممثلة له، واعداد الأدوات المناسبة للقياس، والتأكد من صلاحيتها، وقدرة فقراتها على التمييز وصدقها وثباتها، ومن ثم تطبيقها على عينة البحث المختارة، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات ومعالجتها، وفيما يأتي وصف لإجراءات البحث: -

اولا : منهج البحث :

يتحدد منهج البحث الذي أعتمده الباحث في ضوء العنوان و المشكلة التي يراد دراستها و الأهداف المرسومة وبموجب ذلك تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته مع عنوان البحث و المشكلة وأهدافه ولتحقيق تلك الأهداف تم تحديد مجتمع البحث وعينته وأعداد أدوات البحث ثم تطبيقها ومعالجة البيانات إحصائياً .

والهدف من اعتماد هذا النوع من الدراسات الوصفية التوصل إلى فهم عميق للظاهرة المدروسة , إذ تؤكد الدراسات الارتباطية على معرفة حجم العلاقة ونوعها بين البيانات , أي إلى أي حد ترتبط متغيرات الظاهرة المدروسة ببعض , أجزئي ارتباطها أم كلي ؟ أسالب أم موجب ؟ (داود و عبد الرحمن , 1990 : 178) إذ يعد المنهج الوصفي أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم , لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم ، 2000 : 324).
وبذلك فان هذا المنهج يعمل على إيجاد معاملات الارتباط استناداً إلى البيانات المتحققة لإفراد العينة (البطش و أبو زينة , 2007 : 247). ولمعرفة حجم العلاقة بين متغيرات البحث و نوعها اعتمد الباحث هذا النوع من الدراسات .

ثانياً: مجتمع البحث :

و يُعرف مجتمع البحث بأنه جميع المفردات التي تشترك في صفة واحدة او اكثر والتي تجرى عليها الدراسة كأن يكونوا افراد او أشياء (المحمودي , 2019 : 158) .
و يتحدد مجتمع البحث الحالي بطلبة الدراسات العليا في جامعات (بابل و كربلاء و الكوفة) للعام الدراسي (2021-2022) و البالغ عددهم (4891)* طالباً و طالبة و جدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

مجتمع البحث موزعاً بحسب الجامعة و الجنس و التخصص والمرحلة

المجموع	أنساني				علمي				التخصص
	المرحلة		الجنس		المرحلة		الجنس		الجامعة
	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	
956	88	232	178	142	222	414	355	281	بابل

* تم الحصول على البيانات من كليات الدراسات العليا بالكتاب ذي العدد (2588) بتاريخ (2021/8/11).

	320				636				المجموع
	117	143	91	169	109	603	358	354	كربلاء
972	260				712				المجموع
	449	976	837	588	333	1205	710	828	الكوفة
2963	1425				1538				المجموع
4891	654	1351	1106	899	664	2222	1423	1463	مجموع المتغيرات
	2005				2886				المجموع الكلي

ثالثاً : عينة البحث:

و هي جزء من وحدات المجتمع الاصلي و التي يتم سحبها على وفق طريقة منهجية مناسبة (Harris, 2003: 45).

و نظراً لكون المتغيرات المراد دراستها في البحث الحالي مقسمة الى طبقات يعبر كل منها عن فئة من مستويات المتغير موضوع البحث لذا لجأ الباحث الى اختيار عينة عشوائية طبقية ذات توزيع متناسب ومن اجل اعتماد هذا الاسلوب من العينات لا بد من اتباع الخطوات الاتية :

- 1- تقسيم افراد المجتمع الى ثلاث طبقات , الجنس (أناث – ذكور) والتخصص (أنساني – علمي) والمرحلة (الماجستير – الدكتوراه) من المجتمع الاصلي .
- 2- تحديد عدد افراد المجتمع الذين ينتمون الى كل طبقة .
- 3- تحديد حجم العينة الكلي وحجم العينة من كل مجموعة , ونسبتها من المجتمع الكلي لاجراء البحث (Thompson, 2012 : 39).

و تكونت عينة التحليل الاحصائي من (356)* طالباً وطالبة و بنسبة (7.2%) من مجتمع البحث الاصلي و بواقع (172) طالباً بنسبة بلغت (48%) و (184) طالبة بنسبة بلغت (52%) ، في حين بلغ عدد التخصص العلمي من العينة (210) بنسبة (59%) و عدد التخصص الانساني بلغ (146) بنسبة (41%) كما بلغ عدد طالبة مرحلة الماجستير (260) بنسبة (73%) وعدد طالبة الدكتوراه (96) بنسبة (27%) و كما موضح في جدول (2) .

جدول (2)

يوضح عينة التحليل الاحصائي موزعة بحسب الجامعة والتخصص والجنس والمرحلة

النسبة المئوية	أنساني	علمي	التخصص
----------------	--------	------	--------

* معادلة ستيفن تامبسون

$$n = \frac{N \times P (1 - P)}{[N - 1 \times d^2 \div z^2] + P (1 - P)}$$

(Thompson , 2012 : 59)

الجامعة	المرحلة		الجنس		المرحلة		الجنس		المجموع
	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	
بابل	6	17	13	10	16	30	26	20	69
مجموع التخصص	23				46				
كربلاء	9	10	7	12	8	44	26	26	71
مجموع التخصص	19				52				
الكوفة	33	71	61	43	24	88	52	60	216
مجموع التخصص	104				112				
المجموع	48	98	81	65	48	162	104	106	356
المجموع الكلي	146				210				
النسبة المئوية	%41				%59				

وتشير أدبيات القياس النفسي انه يفضل اختيار عينة لا تقل عن (400) فرداً (23: 1988, Anastasi) وفي ضوء ذلك تألفت عينة التطبيق النهائي (400) طالباً وطالبة بنسبة (8.1%) من مجتمع البحث الاصيلي و بواقع (194) طالباً بنسبة بلغت (48.5%) و (206) طالبة بنسبة بلغت (51.5%) ، في حين بلغ عدد التخصص العلمي من العينة (235) بنسبة (58,75%) و عدد التخصص الانساني بلغ (165) بنسبة (41,25%) كما بلغ عدد طلبة الماجستير (292) بنسبة (73%) و عدد طلبة الدكتوراه (108) بنسبة (27%) و كما موضح في جدول (3) .

جدول (3)

يوضح عينة التطبيق النهائي موزعة بحسب الجامعة والتخصص والجنس والمرحلة

النسبة المئوية	المجموع	أنساني				علمي				الجامعة
		المرحلة		الجنس		المرحلة		الجنس		
		دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	
%19.5	78	7	20	15	12	18	33	28	23	بابل
		27				51				مجموع التخصص

%20	80	10	12	8	14	9	49	29	29	كربلاء	
		22					58				مجموع التخصص
%60.5	242	37	79	68	48	27	99	58	68	الكوفة	
		116					126				مجموع التخصص
%100	400	54	110	90	74	54	182	116	120	المجموع	
		165					235				المجموع الكلي
		%41.25					%58.75				النسبة المئوية

رابعاً : أدوات البحث :

لتحقيق أهداف البحث الحالي كان لابد من توفر ادوات تتوافر فيها خصائص المقاييس النفسية و بعد الاطلاع على الادبيات النظرية و دراسات سابقة لمتغيرات البحث الثلاثة قرر الباحث بناء مقاييس البحث الثلاثة و كما سيوضح ذلك بالتفصيل :

اذ يشير آلن و ين (Allen & yen, 2001) إلى وجود مجموعة من الخطوات الاساسية التي يجب أن تتوفر في عملية بناء المقاييس التربوية والنفسية و تتمثل بالاتي:

- ❖ تحديد المفهوم و مجالاته وفق النظرية المتبناة .
 - ❖ صياغة الفقرات لكل مجال من مجالات المقياس .
 - ❖ عرض المقياس بصيغته الاولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص .
 - ❖ تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث.
 - ❖ إجراء التحليل الاحصائي للفقرات (Allen & yen, 2001:182) .
- وفيما يأتي عرض لإجراءات أعداد أدوات البحث :

1-1 : مقياس السلوك التنظيمي الايجابي :

1. تحديد مفهوم السلوك التنظيمي الايجابي و مجالاته :

بعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بهذا المفهوم تبنى الباحث نموذج الثقة الاساسي للعالمين لوثنانز وستاكوفج (Stajkovic & Luthans, 2002) والذين عرفا السلوك التنظيمي الايجابي بأنه (الاداء الامثل الذي يحقق التكيف مع المواقف والاحداث الصعبة من خلال امتلاك القوى الايجابية والموارد النفسية للفرد المتمثلة بفاعلية الذات , والتفاؤل , والامل , والمرونة) (Luthans & Stajkovic, 2008:234) و الذين حددا اربعة مجالات للسلوك التنظيمي الايجابي وهي (فاعلية الذات , التفاؤل , الامل , المرونة) .

2. صياغة فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي :

بعد وضع التعريف النظري للسلوك التنظيمي الايجابي وتحديد المجالات الاربعة التي يتكون منها المفهوم وتعريف كل مجال واطلاع الباحث على المقاييس ذات العلاقة بمفهوم السلوك التنظيمي الايجابي, أذ تمت الاستفادة منها في اختيار بعض الأفكار عند صياغة بعض الفقرات, والمقاييس التي استعان بها الباحث لهذا الغرض هي مقياس (Li,2002) ومقياس (Bernstein,2011).

وفي ضوء التعريفات النظرية لكل مجال من المجالات الاربعة وطبيعة المجتمع المستهدف للقياس وبعد عملية المسح التي أجراها الباحث للمقاييس السابقة تم صياغة فقرات أولية للمقياس بصورة تتلاءم مع عينة البحث الحالي وهم طلبة الدراسات العليا , أذ قام الباحث بصياغة (33) فقرة, موزعة على اربعة مجالات بصيغتها الأولية بواقع (9 ، 9 ، 7 ، 8) فقرة وبحسب المجالات الاربعة (فاعلية الذات ، التفاؤل ، الامل ، المرونة) على التوالي , ويعزى اختلاف عدد الفقرات في كل مجال من مجالات السلوك التنظيمي الايجابي الى تركيز النظرية على اهمية مجال دون اخر.

3 . بدائل الاجابة :

أعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) في تحديد بدائل الاجابة و التي تُعد من الطرق العلمية المهمة لما تتمتع به هذه الطريقة من مزايا ومحاسن كما هو مبين في الآتي :

1. سهولة التصحيح .
2. توفر مقياس أكثر تجانساً .
3. تسمح بأكبر تباين بين الأفراد
4. تتسم بالمرونة (Hopkins , 1998 : 170) .

ووفقاً لذلك وضعت خمسة بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس و هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) تأخذ الفقرات التي تكون باتجاه المفهوم (5 , 4 , 3 , 2 , 1) في حين الفقرات التي تكون عكس اتجاه المفهوم فتكون درجاتها (1 , 2 , 3 , 4 , 5) على الترتيب ، وعليه فإن أدنى درجة لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي وأعلى درجة له تتراوح ما بين(33- 165) درجة للمقياس الواحد بصيغته الأولية ، وجدول (4) يوضح ذلك :

جدول (4)

مفتاح التصحيح لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

الدرجة المستحقة على الاستجابة					السلوك التنظيمي الايجابي
لا تنطبق عليّ ابداً	تنطبق عليّ نادراً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ دائماً	
1	2	3	4	5	الفقرة الإيجابية
5	4	3	2	1	الفقرة العكسية

33	النهاية الصغرى للدرجات
165	النهاية العظمى للدرجات

وتم تحديد الفقرات الايجابية والعكسية و الجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5)

الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

الفقرات	ارقام الفقرات
الفقرات الايجابية	,13,14,15,16,18,19,20,21,22,24,25,26,27,28,29,30,32,33) (1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,12
الفقرات العكسية	. (6 , 17 , 23 , 31)

4. تعليمات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي

تُعد تعليمات المقياس بمثابة المرشد الذي يوضح كيفية الاجابة على الفقرات لذا حرص الباحث على ان تكون تعليمات المقياس واضحة حيثُ طلب من المستجيب ان تكون الاجابة بكل صدق و موضوعية و ان لا تترك اي فقرة من دون اجابة و ان الاجابات سرية و لأغراض البحث العلمي فقط و لا حاجة لذكر الاسم مع تقديم مثال يوضح كيفية الاجابة .

5. صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

بالرغم من ان التحليل المنطقي لفقرات المقياس قد يكون مضللاً لاعتماده على آراء المحكمين الذاتية الا انه يُعد ضرورياً في أعداد فقرات المقياس لانه يوضح مدى ارتباط الفقرة على ما تبدوا ظاهرياً بالسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي , 2010 : 17) .

و للتحقق من صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بصيغته الاولى الذي يتكون من (33) فقرة ملحق (3) عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية و النفسية و القياس و التقويم النفسي و البالغ عددهم (30) محكماً ملحق (2) لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت لقياسه و تعديل ما يرونه مناسباً و مدى مناسبة البدائل , و لتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد مربع كاي لحسن المطابقة و النسبة المئوية و عُدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (1) , و نتيجة لهذا الإجراء لم تحذف اي فقرة من فقرات المقياس و كما مبين في جدول (6) .

جدول (6)

اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية

الدلالة	قيم (كا ²)		نسبة الاتفاق	عدد المحكمين		الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة		غير الموافقون	الموافقون		
0.05	3.84	26.13 ^a	%96.6	1	29	(1.2.5.6.7)	فاعلية الذات
		22.53 ^a	%93.3	2	28	(4.8.9)	
		13.33 ^a	%83.3	5	25	(3)	
		30	%100	0	30	(10.11.13)	التفاوض
		16.13 ^a	%86.6	4	26	(12.18)	
		10.8 ^a	%80	6	24	(14.15.16.17)	
		26.13 ^a	%96.6	1	29	(21.22.23.24)	الامل
		19.2 ^a	%90	3	27	(19.25)	
		10.8 ^a	%80	6	24	(20)	
		30	%100	0	30	(26.27.29.30)	المرونة
		26.13 ^a	%96.6	1	29	(32.33)	
		19.2 ^a	%90	3	27	(28.31)	

6. تجربة وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي :

أكدت ادبيات القياس النفسي على أهمية التحقق من مدى وضوح فقرات المقياس و تعليماته للمستجيب حتى لا تكون أجاباتهم عشوائية او تبتعد عن مضمون الفقرة (فرج , 1980 : 160) . إن الغرض من تجربة وضوح الفقرات و التعليمات للمقياس هو التعرف على وضوح فقرات المقياس-لغة و محتوى- وبدائله، والوقت اللازم للإجابة فضلاً عن تعليمات الإجابة عليه من اجل معرفة جاهزيته للتطبيق. طُبق المقياس على عينة مكونة من (40) طالباً وطالبة من جامعة كربلاء و من التخصصين الانساني و العلمي ومن المرحلتين الماجستير والدكتوراه اختيروا بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي ، وجدول (7) يوضح ذلك , وبعد إجراء التجربة اتضح ان فقرات المقياس و بدائله و تعليماته كانت واضحة , اما الوقت المستغرق للإجابة على المقياس تراوح بمدى بين (6 – 10) دقيقة و متوسط الوقت المستغرق كان (43 , 7) دقيقة .

جدول (7)

عينة وضوح التعليمات موزعة بحسب الجنس والتخصص والمرحلة

المجموع	أنساني		علمي		التخصص			
	القانون		الهندسة		الكلية			
	المرحلة	الجنس	المرحلة	الجنس	المتغيرات			
40	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور

	5	5	5	5	5	5	5	5	المجموع
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---------

7. التحليل الإحصائي لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي :

يُعد هذا الاجراء من المتطلبات الاساسية لبناء المقياس في العلوم النفسية و يهدف للكشف عن القوة التمييزية للفقرات و معاملات صدقها , لان التحليل المنطقي للفقرات قد لا يكشف عن صدقها على نحو دقيق بينما التحليل الاحصائي للدرجات تجريبياً يكشف عن دقة الفقرات في قياس ما وضعت لقياسه (Ebel , 1972 : 405) .

ان اجراء التحليل الاحصائي للفقرات يساعد على فحص قدرة كل فقرة في التمييز بين أفراد العينة و في اتخاذ قرار بشأن تعديل او حذف الفقرات او الابقاء عليها , و يعتمد ثبات درجات الاختبارات و صدق تفسير النتائج على جودة فقرات الاختبار و بالتالي ستساعد في تحسين جودة المقياس المُعد للاختبار (رينولدز , لينفجستون , 2013 : 300) .

و يُقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للمفهوم الذي تقيسه الفقرة (Shaw , 1967 : 450) .
ومن أجل إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، طُبِق المقياس على عينة مكونة من (356) طالباً وطالبة اختيروا بالطريقة العشوائية التطبيقية ذات التوزيع المتناسب ومن كلا الاختصاصين العلمي والإنساني ومن كلا المرحلتين الماجستير والدكتوراه المبينة في جدول (2) .

أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

استخرجت القوة التمييزية بطريقة :

❖ اسلوب المجموعتين الطرفيتين:

إن الهدف الأساس من حساب القوة التمييزية للفقرات هو استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين والإبقاء على تلك التي تميز بينهم (Ebel & Frisbie, 2009 : 294) .

ويرى (Kelley 1957) ان نسبة (27%) أفضل نسبة لتحديد عدد أفراد المجموعتين العليا والدنيا في العينات الكبيرة ذات التوزيع الطبيعي (انستازي , يورين , 2015 : 344) ولأجراء ذلك أتبع الباحث ما يأتي :

❖ تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي التي طبقت على عينة التحليل الاحصائي .

❖ ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى اقل درجة (تنازلياً) .

❖ اختيرت نسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بَعْدَهَا مجموعة عليا و نسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على اقل الدرجات بَعْدَهَا مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (96) استمارة , أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (192) استمارة.

❖ قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا والدنيا ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين

المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1,96) بدرجة حرية (190) و مستوى دلالة (0,05) وقد اتضح أن الفقرات جميعها مميزة ، و جدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس السلوك التنظيمي الايجابي

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T- المحسوبة	الدالة
ف1	عليا	4.51	.696	10.094	دالة
	دنيا	3.23	1.031		
ف2	عليا	4.23	.888	9.231	دالة
	دنيا	2.93	1.059		
ف3	عليا	4.44	.856	9.467	دالة
	دنيا	3.23	.912		
ف4	عليا	4.04	1.169	9.677	دالة
	دنيا	2.48	1.066		
ف5	عليا	4.04	1.075	8.594	دالة
	دنيا	2.69	1.108		
ف6	عليا	3.80	1.111	2.208	دالة
	دنيا	3.46	1.045		
ف7	عليا	4.27	.923	7.197	دالة
	دنيا	3.21	1.114		
ف8	عليا	4.22	.728	7.260	دالة
	دنيا	3.24	1.103		
ف9	عليا	4.46	.905	8.215	دالة
	دنيا	3.28	1.073		
ف10	عليا	4.71	.648	10.207	دالة
	دنيا	3.40	1.081		
ف11	عليا	4.70	.526	9.908	دالة
	دنيا	3.55	1.004		
ف12	عليا	4.77	.533	11.499	دالة
	دنيا	3.23	1.201		
ف13	عليا	4.69	.621	7.779	دالة

		.862	3.84	دنيا	
دالة	15.543	.450	4.80	عليا	14ف
		.861	3.26	دنيا	
دالة	11.847	.548	4.74	عليا	15ف
		.987	3.38	دنيا	
دالة	14.645	.520	4.66	عليا	16ف
		.907	3.09	دنيا	
دالة	6.194	.923	4.23	عليا	17ف
		.987	3.38	دنيا	
دالة	9.672	.627	4.58	عليا	18ف
		1.076	3.35	دنيا	
دالة	16.711	.474	4.83	عليا	19ف
		.951	3.02	دنيا	
دالة	11.712	.568	4.69	عليا	20ف
		.857	3.46	دنيا	
دالة	10.947	.610	4.72	عليا	21ف
		.870	3.53	دنيا	
دالة	12.058	.547	4.78	عليا	22ف
		1.051	3.32	دنيا	
دالة	5.241	1.147	3.99	عليا	23ف
		1.111	3.14	دنيا	
دالة	7.690	.688	4.60	عليا	24ف
		.944	3.69	دنيا	
دالة	14.859	.451	4.83	عليا	25ف
		.957	3.23	دنيا	
دالة	13.175	.692	4.57	عليا	26ف
		.962	2.98	دنيا	
دالة	12.028	.730	4.69	عليا	27ف
		1.032	3.14	دنيا	
دالة	14.745	.777	4.58	عليا	28ف
		1.104	2.55	دنيا	
دالة	14.462	.618	4.64	عليا	29ف
		1.126	2.74	دنيا	

دالة	6.182	.947	4.41	عليا	30ف
		1.124	3.48	دنيا	
دالة	2.575	1.465	3.46	عليا	31ف
		1.086	2.98	دنيا	
دالة	10.549	.677	4.43	عليا	32ف
		1.129	3.01	دنيا	
دالة	9.017	.863	4.39	عليا	33ف
		1.136	3.07	دنيا	

ب . اسلوب الاتساق الداخلي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي:

تكمن أهمية هذه الطريقة في إيجاد العلاقة الارتباطية بين كل فقرة و مجالها و الدرجة الكلية و كذلك درجة المجال بالدرجة الكلية و الذي يساعد في معرفة تجانس فقرات المقياس و بالتالي تحديد السمة المراد قياسها اذ ان إثبات هذه العلاقة الارتباطية يُعد مؤشراً على ان هذا المقياس صادق في ما يقيسه (Anastasi & Urbina , 1997 : 129).
و تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال :

❖ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس و درجة المجال التي تنتمي إليه الفقرات :

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)* لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس و الدرجة الكلية للمقياس و علاقة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال و علاقة درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس و درجة كل مجال مع المجالات الأخرى للمفهوم , و كذلك تم اختبارها بالاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط و قد حققت الفقرات جميعها ارتباط ذات دلالة أحصائية عند مستوى دلالة (0.01) و درجة حرية (355) حيث تبلغ القيمة الجدولية (2.58) و كما موضح في جدول (9)

جدول (9)

معاملات الارتباط بين كل فقرة و المجال الذي تنتمي إليه و دلالة الاختبار التائي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

المجال	الفقرة	علاقتها بالمجال	قيم الاختبار التائي للارتباط	علاقتها بالدرجة الكلية	قيم الاختبار التائي للارتباط
فاعلية الذات	1	.613**	14.679	.541**	12.170
	2	.526**	11.707	.432**	9.060
	3	.654**	16.36	.559**	12.75
	4	.415**	8.63	.305**	6.060

* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية (355) و مستوى دلالة (0.01) = (0.140) .

10.498	.485**	15.51	.634**	5	
12.58	.557**	16.36	.654**	6	
12.635	.555**	13.977	.594**	7	
12.052	.537**	16.36	.654**	8	
12.635	.555**	13.157	.570**	9	
8.63	.415**	9.413	.444**	10	التفاؤل
13.977	.594**	12.052	.537**	11	
13.647	.585**	9.512	.449**	12	
9.940	.465**	11.070	.505**	13	
14.379	.605**	14.679	.613**	14	
12.170	.541**	13.057	.568**	15	
7.871	.384**	7.990	.389**	16	
8.505	.410**	8.63	.415**	17	الامل
7.871	.384**	9.21	.438**	18	
5.778	.292**	11.707	.526**	19	
9.060	.432**	15.881	.643**	20	
9.940	.465**	12.052	.537**	21	
13.400	.578**	12.635	.555**	22	
10.587	.488**	9.512	.449**	23	
15.881	.643**	10.212	.475**	24	
8.505	.410**	10.553	.482**	25	المرونة
9.512	.449**	11.787	.529**	26	
.795	.048	.845	.053	27	
11.707	.526**	12.85	.560**	28	
13.330	.563**	12.052	.537**	29	
8.305	.404**	12.153	.539**	30	
12.357	.562**	8.305	.404**	31	
6.998	.347**	7.990	.389**	32	
.975	.068	.845	.053	33	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					الدلالة

❖ ارتباط درجة المجال بالمجالات الأخرى و بالدرجة الكلية للمقياس :

جدول (10)

معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجالات الأخرى و بالدرجة الكلية و دلالة الاختبار التائي

لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

المرونة		الامل		التفاؤل		فاعلية الذات		المجال
التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	فاعلية الذات

9.940	.465**	13.057	.568**	17.083	.670*		1	
15.586	.636**	3.647	.585**			1	17.083	.670**
11.461	.518**		1	3.647	.585**		13.057	.568**
	1	12.170	.541**	9.512	.449**		15.428	.632**
18.28	.695**	16.36	.654**	7.424**	.963**		28.05**	.820**
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)								الدلالة

❖ التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis :

تقوم فكرة التحليل العاملي التوكيدي على اختبار التطابق بين مصفوفة المتغيرات الداخلة في التحليل و المصفوفة المحللة فعلا من قبل الأنموذج المفترض الذي يحدد العلاقات بين هذه المتغيرات , و يُعد التحليل العاملي التوكيدي من افضل الطرق المستعملة في استخراج صدق البناء (, Austin & MacCallum 2000 : 201) .

و في ضوء التطابق بين مصفوفة المتغيرات الداخلة في التحليل و المصفوفة المفترضة من الأنموذج تنتج العديد من المؤشرات التي تدل على جودة هذه المطابقة التي من خلالها يتم قبول الأنموذج المفترض للبيانات التي تم الإجابة او يتم رفضها في ضوء مؤشرات جودة المطابقة و عندما يكون هناك قبولا جيدا لهذه المؤشرات فان المقياس يكون دقيقا جدا و عكس ذلك يكون ضعيفا و من الممكن ان يتم رفض هذا الأنموذج (Byrne , 2001 : 65) .

و اوضح (تيغزه , 2012) ان للتحليل العاملي التوكيدي أنواع عدة فربما يكون تحليل عاملي من الدرجة الأولى او تحليل عاملي من الدرجة الثانية او تحليل عاملي من النوع المتعدد (تيغزه , 2012 : 170) , و التحليل العاملي المستعمل في السلوك التنظيمي الايجابي هو من الدرجة الثانية حيث ان المجالات الأساسية للمفهوم هي (فاعلية الذات, التفاؤل , الامل , المرونة) تنشعب كلها على عامل عام و هو السلوك التنظيمي الايجابي.

و تم التحقق من مؤشرات جودة المطابقة لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي من خلال :

❖ النسبة بين قيم (x^2) و (dr) :

ان الدلالة الإحصائية بأستعمال مربع كاي في النمذجة بالمعادلات البنائية تدل على ان النموذج المفترض يتطابق مع البيانات النظرية , و كلما ارتفعت قيمة مربع كاي كلما ازدادت مطابقة النموذج سوءاً , و كلما كانت القيمة اقل من (5) كلما دلت على قبول النموذج (Schmitt , 2011 : 307) .

❖ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) :

و يعد من افضل المؤشرات الدالة على جودة النموذج , و يقوم على افتراض ان النماذج لا تمثل الواقع تماما بل تقاربه و بالتالي فهي نماذج تقاربية و بالتالي فهو يقيس مستوى الافتقار للمطابقة , أي يركز على مستوى التفاوت بين مصفوفة التباين و التغاير للأنموذج المفترض و بين مصفوفة التباين و التغاير للمجتمع (Hu & Bentler , 1999 : 55) .

❖ مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI) :

يعد مؤشر جودة المطابقة المقارن من افضل المؤشرات القائمة على المقارنة و يقيم على أساس مقارنة مربع كاي لنموذج البحث او المفترض مع قيمة مربع كاي للنموذج المستقل.

❖ مؤشر جودة المطابقة (GFI) :

و يدل على نسبة التباين و التغير التي يستطيع النموذج المفترض تفسيره أي الى أي حد يتمكن النموذج المفترض من تزويدنا بمعلومات عن وضع النموذج في المجتمع , و يمكن القول احصائيا انه يرادف دور الارتباط المتعدد .

❖ مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI) :

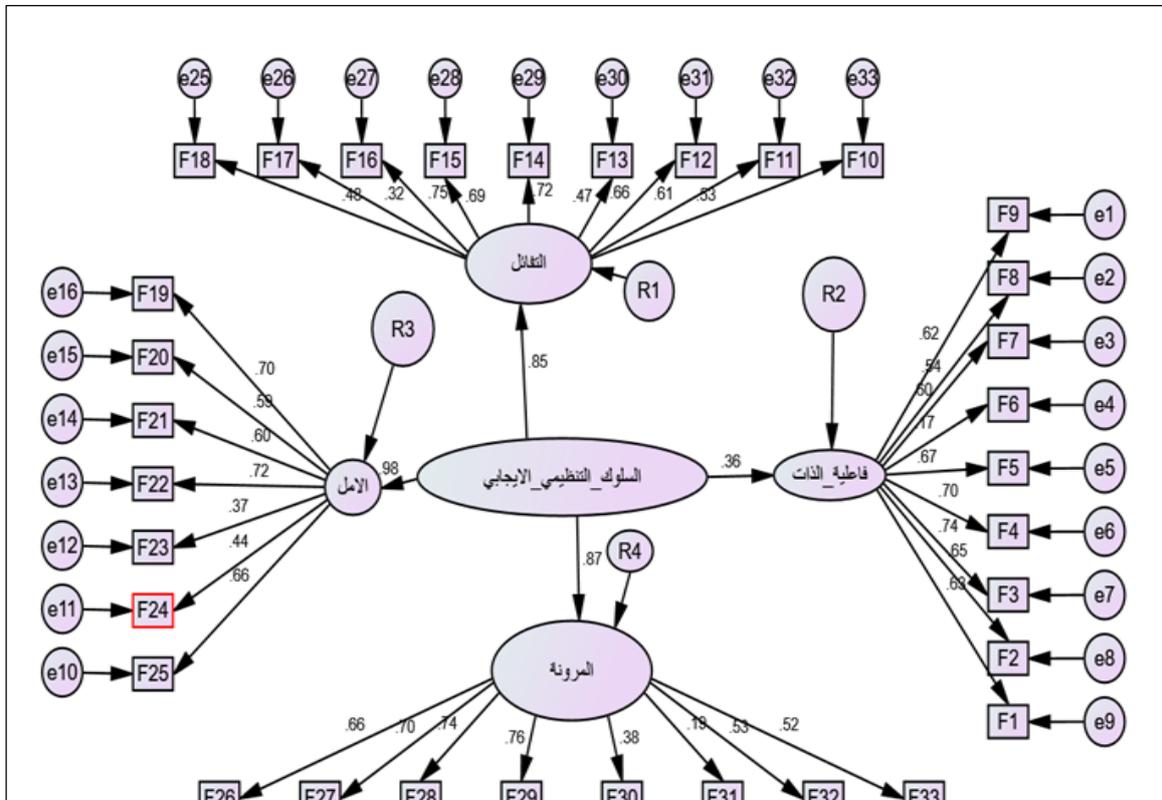
ان مؤشر (AGFI) طور خصيصا لمعالجة التعقيد في مؤشر جودة المطابقة و يتجلى اثر التعقيد كلما ازدادت عدد البارامترات الحرة للتقدير في النموذج المفترض ازدادت نسبة لتباين المفسر و لذلك فإن المؤشر يأخذ عدد البارامترات بعين الاعتبار مصححا نتيجة القيمة الدالة على المطابقة بتخفيضها (Brown, & Moore, 2012 : 367) .

❖ مؤشر تايكور لويس (TLI) :

و يسمى أحيانا بمؤشر المطابقة غير المعياري و ينطوي هذا المؤشر على مقارنة النموذج المستقل على دالة عقابية بأضافة بارامترات حرة لتعويض اثر تعقيد النموذج المفترض .

❖ مؤشر المطابقة المعياري (NFI) :

وهي من مؤشرات المطابقة التزايدية و يسمى بنموذج المتغيرات المستقلة , و اذا كانت نسبة المؤشر تزيد عن (0.85) فإن قيمة المؤشر تدل على نسبة التحسن في المطابقة للنموذج (تيغزه , 2012 : 237) , وقد اعتمد الباحث في بناء مقياس السلوك التنظيمي الايجابي على انموذج الثقة الاساسي والتي اشتمل على اربعة مكونات لمفهوم السلوك التنظيمي الايجابي , لذا لجأ الباحث الى استعمال التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صدق افتراضه معتمداً على البرنامج الاحصائي (Amos) في استخراج النتائج وفي افتراض التوافق بين مصفوفة التغيرات للفقرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة في الانموذج كما موضح في شكل (1).



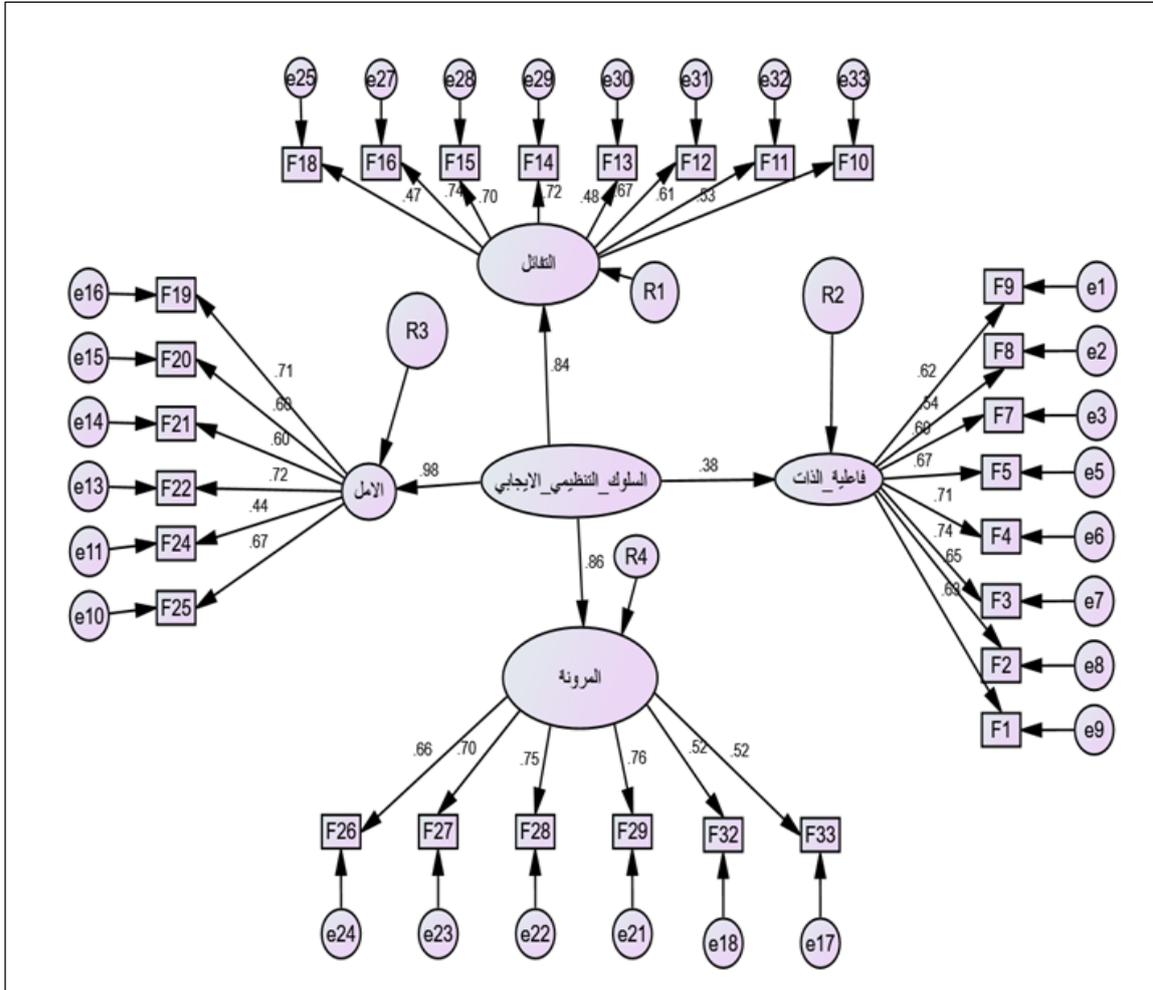
شكل (1)

البناء النظري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي عبر برنامج Amos قبل التعديل

يتضح من الشكل (1) اعلاه التصميم البنائي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي في برنامج (Amos) , وتظهر مكونات المقياس الفرعية والفقرات التابعة لكل مكون , اذ يتم حذف الفقرة التي يكون تشبعها اقل من (0.30) , كما يشير (Klein, 2010) الى ان الفقرات التي ينحصر تشبعها بين (0.30 – 0.40) تحذف اذا كانت تؤثر على قيم المؤشرات الاحصائية للتحليل العاملي وخاصة اذا كانت فقرات المقياس تغطي النطاق السلوكي للمفهوم بصورة كافية (Klein, 2010:238).

وقد اوضحت النتائج الى وجود اربعة فقرات لم ترتق معاملاتها للحد المقبول لمستوى الدلالة الاحصائية , هما الفقرة (6) من المجال الاول (فاعلية الذات) , و الفقرة (17) من المجال الثاني (التفاؤل) , و الفقرة (23) من المجال الثالث (الامل) , و الفقرات (30 , 31) من المجال الرابع (المرونة) واصبح المقياس يتكون من (28) فقرة .

وقد حاز النموذج على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة بعد التعديل على المقياس من خلال حذف الفقرات (31,30,23,17,6) واعيد التحليل العاملي واستخرجت مؤشرات جودة المطابقة



ذاتها وكما موضح في شكل (2) وجدول (11).

شكل (2)

البناء النظري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي عبر برنامج Amos بعد التعديل

جدول (11)

مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج قبل التعديل و بعد التعديل الفقرات غير المشبعة

ت	اسم المؤشر	قيم المؤشر		درجة القطع
		قبل التعديل	بعد التعديل	
1	النسبة بين قيم (χ^2) و (dr)	2.71	1.93	اقل من (5)
2	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)	.07	.04	اقل من (.08)
3	مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI)	.80	.88	(1 - 0)
4	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	.78	.87	(1 - 0)
5	مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)	.76	.89	(1 - 0)
6	مؤشر تايكور لويس (TLI)	.77	.88	(1 - 0)
7	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	.74	.85	(1 - 0)

يتضح من الجدول (11) تحسن واضح في مؤشرات جودة المطابقة بعد حذف الفقرات التي لم ترتق معاملاتها الى مستوى القبول , وبذلك اشارت نتائج التحليل العاملي الى ان مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بصورته المطابقة للبناء النظري يتكون من (28) فقرة وكل مؤشرات مطابقة وجيدة .

8. الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

تستعمل الخصائص السايكومترية للمقاييس في البحوث التربوية والنفسية كمؤشرات لدقة المقاييس، إذ يعد استخراج الصدق والثبات من أهم تلك الخصائص (Ebel & Frisbie, 2009 : 237) .

* الصدق : Validity

بين اوبنهايم (Oppenheim,1982) إن الصدق يدل على قياس الفقرات لما يفترض أن تقيسه اي يتعلق بما يقيسه الاختبار ومدى جودته في قياس ما وضع لاجله (Oppenheim , 1982: 69) . وتم التحقق من صدق المقياس الحالي بالاتي :

أ- الصدق الظاهري (Face Validity) :

يشير الصدق الظاهري ان الاختبار يقيس الخاصية المصمم لقياسها، من خلال عرضه على مجموعة من المحكمين ليقرروا اذا كان صالحاً او غير صالح , بمعنى عند تفحص المقياس ظاهرياً نستنتج بأنه يقيس ما وضع لأجله (Urbina, 2014: 113) . وقد تحقق هذا النوع من الصدق

بعرض مقياس السلوك التنظيمي الايجابي على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (3) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

ب- صدق البناء (Construct Validity):

و يقصد بصدق البناء ما يمكن ان نقرر بموجبه ان الأداة تقيس بناء نظرياً محدداً أو خاصية معينة إذ يعد تجانس الفقرات وقدرتها على التمييز ومعاملات ارتباطها بالدرجة الكلية مؤشرات لصدق البناء (Reynolds et al , 2010 : 97) .

و يؤكد (Kaplan & Saccuzzo, 2013) ان صدق البناء يمثل المدى الذي يمكن ان نقرر بموجبه ان المقياس يقيس سمة معينة او تكويناً فرضياً محدداً : Kaplan & Saccuzzo, 2013: (148) .

وتم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية ، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط الفقرة بالمجال وارتباط المجال مع المجالات الاخر و بالمجموع الكلي (الاتساق الداخلي) و بطريقة التحليل العملي التوكيدي، ويمتلك المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذه المؤشرات صدقاً بنائياً .

* الثبات : The Reliability

يعد الثبات من الخصائص السايكومترية التي يجب التحقق منها لبيان صلاحية استعمال المقياس فضلاً عن الصدق مما يجعله أكثر قوة ومثانة إذ تعتمد صحة القياس على مدى ثبات نتائجه ، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها تقريباً إذا قاس الخاصية المراد قياسها نفسها مراتٍ متتالية (Moss, 1994: 223) .

وتوجد طرائق عديدة لحساب الثبات ، وقد استعمل الباحث طريقتين لاستخراج الثبات:

أ- طريقة اعادة الاختبار :

تبين هذه الطريقة مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الأفراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة , وقد تم تطبيق المقياس و من ثم أعيد تطبيقه على (60) طالباً وطالبة من جامعة كربلاء جدول (12), وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (14) يوماً , إذ يرى (Adams & Torgerson) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته لا تتجاوز مدة أسبوعين من التطبيق الأول (Adams & Torgerson , 1964 : 58) وقد بلغ ثبات المقياس (0.82) , ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بالمعيار الذي حددته الأدبيات الخاصة بالقياس النفسي .

جدول (12)

عينة الثبات موزعة بحسب التخصص والجنس والمرحلة

المجموع	دكتوراه	ماجستير	اناث	ذكور	التخصص	الكلية
30	15	15	15	15	علمي	الزراعة
30	15	15	15	15	أنساني	القانون
60	60		60		المجموع	
المجموع الكلي						

ب- معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي) :

ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد أخضعت جميع استمارات المستجيبين عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددها (356) استمارة ثم استعملت معادلة الفا وقد بلغ معامل ثبات الفا للمقياس (0,85), ويُعدّ المقياس متنسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات المقياس داخلياً .

9. الخطأ المعياري للمقياس :

و يشير الى مدى الدقة التي تتمتع بها الدرجات التي تقدمها المقاييس اي مدى اقتراب الدرجة التي حصل عليها المستجيب في المقياس من الدرجة الحقيقية التي كان يجب ان يحصل عليها الفرد و توفرت الظروف المناسبة للاختبار (Nunnally, 1978 :239) .

ويعد من الخطوات المهمة في تقدير دقة القياس لأنه يجعل من درجة الفرد الملاحظة تختلف في أغلب الأحيان عن درجته الحقيقية بسبب تأثرها بمصادر الخطأ المتعددة (Bertrand & Blais , 2004 : 98) , و في ضوء ما تقدم كانت درجة الخطأ المعياري كما موضحة في جدول (13)

جدول (13)

الخطأ المعياري لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	درجة الثبات	الطريقة
4.976	12.849	.85	الفا كرونباخ

10. اختبار اعتدالية التوزيع :

يشير (جبريل 2020) ان اختبار كولمجروف - سميرنوف من الاختبارات المهمة التي من خلالها يتم الاستدلال على اعتدالية التوزيع الطبيعي لعينة ما , و تتبع البيانات التوزيع الطبيعي اذا كانت قيمة Sig المحسوبة اكبر من (0,05) (جبريل , 2020: 89) كما موضحة في جدول (14) .

جدول (14)

اختبار كولمجروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov		السلوك التنظيمي الايجابي
Sig.	Df	
.200	355	

ومن الجدول أعلاه نجد ان قيمة Sig اكبر من (0,05) و هذا يشير الى اعتدالية توزيع البيانات .

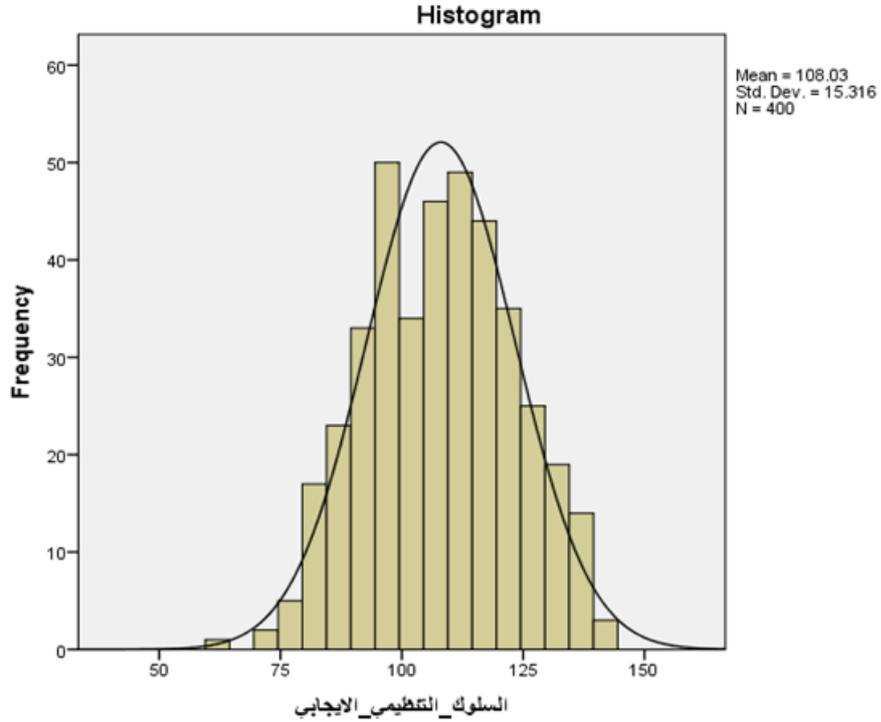
11. المؤشرات الإحصائية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

أوضحت الأدبيات العلمية إن من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الأعتدالي الذي يمكن التعرف عليه بواسطة بعض المؤشرات الإحصائية التي تبين لنا طبيعة المقياس و ما نوع الإحصاء الذي يجب ان نستعمله في استخراج النتائج اذ ان تقارب قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال تعد من اهم مؤشرات اعتدالية التوزيع كما ان انخفاض معامل التفرطح و الالتواء يعد من مؤشرات الاعتدالية , و جدول (15) وشكل (3) يوضحان ذلك.

جدول (15)

المؤشرات الإحصائية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي

108.03	الوسط الحسابي - MEAN
.766	الخطأ المعياري للمتوسط - STD . ERROR OF MEAN
108.00	الوسيط - MEDIAN
95	المنوال - MODE
15.316	الانحراف المعياري - STD . DEVIATION
234.593	التباين - VARIANCE
.005	الالتواء - SKEWNESS
.122	الخطأ المعياري للالتواء - STD . ERROR OF SKEWNESS
-.611	التفطح - KURTOSIS
.243	الخطأ المعياري للتفطح - STD . ERROR OF KURTOSIS
78	المدى - RANGE
62	اقل درجة - MINIMUM
140	اعلى درجة - MAXIMUM
43211	المجموع - Sum



شكل (3)

التوزيع الاعتمالي لدرجات افراد العينة على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي

12. وصف مقياس السلوك التنظيمي الايجابي وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي والذي أصبح يتكون من (28) فقرة وقد توزعت الفقرات على اربعة مجالات، و يتضمن المجال الأول فاعلية الذات (8) فقرات، و المجال الثاني – التفاؤل - (8) فقرات، و المجال الثالث – الامل - (6) فقرات، و المجال الرابع - المرونة - (6) فقرات، وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي: (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، يقابلها سلم درجات يتراوح من (5 , 4 , 3 , 2 , 1) للفقرات الإيجابية، و يُعكس سلم الدرجات للفقرات العكسية حيثُ يصبح مفتاح التصحيح (1 , 2 , 3 , 4 , 5) و بذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (140) درجة، و اقل درجة محتملة للمقياس (28) درجة، و الوسط الفرضي لمقياس السلوك التنظيمي الايجابي (84)، و ملحق (6) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

1-2 : مقياس الثقة الانفعالية :

لغرض بناء أداة تقيس الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا، اطلع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت هذا المصطلح، فضلاً عن اطلاعه على مجموعة من المقاييس تناولت هذا المصطلح بشكل مباشر أو بشكل ضمني وبعد دراسة هذه المقاييس، قام الباحث ببناء مقياس يقيس الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا، مقياساً يكون ملائماً لمجتمع البحث الحالي، و يكون متلائماً مع الأدبيات والإطار النظري الذي انطلق منه البحث

1. تحديد مفهوم الثقة الانفعالية و مجالاته :

بعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بهذا المفهوم تبني الباحث نظرية الثقة الانفعالية للينديفيلد (Lindenfield, 2014)، والتي عرفت الثقة الانفعالية بـ(اعتقاد الفرد واعتماده بشكل كامل على قدراته في التحكم بمشاعره والسعي لتحسين الجوانب الوجدانية والسلوكية وتطويرها بما يضمن الاحتفاظ على صورة نموذجية مدركة وعدها معياراً للحكم على انفعالاته وحسن إدارتها وديمومتها) (Lindenfield, 2014:9-10)، و التي حددت اربعة مجالات للثقة الانفعالية و هي (ترويض الطبع، تهدئة الحساسية الانفعالية، تسخير العادات، ديمومة الثقة الانفعالية).

2. صياغة فقرات مقياس الثقة الانفعالية:

بعد وضع التعريف النظري للثقة الانفعالية وتحديد المجالات الاربعة التي يتكون منها المفهوم وتعريف كل مجال واطلاع الباحث على المقاييس ذات العلاقة بمفهوم الثقة الانفعالية، أذ تمت الاستفادة منها في اختيار بعض الأفكار عند صياغة بعض الفقرات، و المقاييس التي استعان بها الباحث لهذا الغرض هي :

1- مقياس الثقة الانفعالية لـ(صدام، 2016).

2- مقياس الكفاءة الانفعالية لـ(محسن، 2021).

وفي ضوء التعريفات النظرية لكل مجال من المجالات الاربعة وطبيعة المجتمع المستهدف للمقياس وبعد عملية المسح التي أجراها الباحث للمقاييس السابقة تم صياغة فقرات أولية للمقياس بصورة تتلاءم مع عينة البحث الحالي وهم طلبة الدراسات العليا، أذ قام الباحث بصياغة (36) فقرة، موزعة على اربع مجالات بصيغتها الأولية بواقع (9 ، 9 ، 9 ، 9) فقرة وبحسب المجالات

الأربعة (ترويض الطبع ، تهدئة الحساسية الانفعالية ، تسخير العادات ، ديمومة الثقة الانفعالية) على التوالي .

3. بدائل الاجابة :

أعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) في تحديد بدائل الاجابة وكما ذكرت في مقياس السلوك التنظيمي الايجابي .

ووفقاً لذلك وضعت خمسة بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس و هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) تأخذ الفقرات التي تكون باتجاه المفهوم (5 , 4 , 3 , 2 , 1) في حين الفقرات التي تكون عكس اتجاه المفهوم فتكون درجاتها (1 , 2 , 3 , 4 , 5) على الترتيب ، وعليه فإن أدنى درجة لمقياس الثقة الانفعالية وأعلى درجة له تتراوح ما بين (36-180) للمقياس الواحد ، جدول (16) يوضح ذلك :

جدول (16)

مفتاح التصحيح لمقياس الثقة الانفعالية

الدرجة المستحقة على الاستجابة					الثقة الانفعالية
لا تنطبق علي ابداً	تنطبق علي نادرا	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	
1	2	3	4	5	الفقرة الإيجابية
5	4	3	2	1	الفقرة العكسية
36					النهاية الصغرى للدرجات
180					النهاية العظمى للدرجات

وتم تحديد الفقرات الايجابية والعكسية و الجدول (17) يبين ذلك .

جدول (17)

الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس الثقة الانفعالية

ارقام الفقرات	الفقرات
13,14,15,16,17,19,20,21,22,23,24,25,27,28,29,30,31,32,33,34,36) (1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,	الفقرات الايجابية
(4 , 18 , 26 , 35) .	الفقرات العكسية

4. تعليمات مقياس الثقة الانفعالية :

كانت التعليمات في مقياس الثقة الانفعالية كما هو الحال في مقياس السلوك التنظيمي الايجابي .

5. صلاحية فقرات مقياس الثقة الانفعالية :

للتحقق من صلاحية فقرات مقياس الثقة الانفعالية بصيغته الاولى والذي يتكون من (36) فقرة ملحق (7) اتبعت الاجراءات المتبعة في مقياس السلوك التنظيمي الايجابي ذاتها و لم تحذف اي فقرة من فقرات المقياس و كما مبين في جدول (18) .

جدول (18)

اتفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الثقة الانفعالية بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية

الدالة	المجال	الفقرات	عدد المحكمين		نسبة الاتفاق	قيم (كا ²)	
			الموافقون	غير الموافقون		المحسوبة	الجدولية
0.05	ترويض الطبع	(1.3.6.7.8.9)	30	0	%100	30	
		(2.5)	29	1	%96.6	26.13 ^a	
		(4)	27	3	%90	19.2 ^a	
	تهدئة الحساسية الانفعالية	(13.14.18)	30	0	%100	30	
		(12.17)	28	2	%93.3	22.53 ^a	
		(11.15.16)	27	3	%90	19.2 ^a	
		(10)	25	5	%83.3	13.33 ^a	
		(20.22.24.26.27)	28	2	%93.3	22.53 ^a	
	تسخير العادات	(19)	27	3	%90	19.2 ^a	
		(21.23.25)	26	4	%86.6	16.13 ^a	
		(28.29.30.34)	30	0	%100	30	
	ديمومة الثقة الانفعالية	(32 ,35)	29	1	%96.6	26.13 ^a	
		(31, 36)	27	3	%90	19.2 ^a	
		(33)	24	6	%80	10.8 ^a	

6. تجربة وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس الثقة الانفعالية :

طبّق المقياس على عينة مكونة من (40) طالباً وطالبة من جامعة كربلاء و من التخصصين الانساني و العلمي اختبروا بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي ، و جدول (19) يوضح ذلك وبعد إجراء التجربة اتضح ان فقرات المقياس و بدائله و تعليماته كانت واضحة ، اما الوقت المستغرق للإجابة على المقياس تراوح بمدى بين (7 – 10) دقيقة و متوسط الوقت المستغرق كان (8,13) دقيقة .

جدول (19)

عينة وضوح التعليمات موزعة بحسب الجنس و التخصص و المرحلة

المجموع	أنساني				علمي				التخصص
	القانون				الهندسة				الكلية
	المرحلة		الجنس		المرحلة		الجنس		المتغيرات
40	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	
	5	5	5	5	5	5	5	5	

7. التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الثقة الانفعالية :

ومن أجل إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، طُبِقَ المقياس على عينة مكونة من (356) طالباً وطالبة اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتناسب ومن كلا الاختصاصين العلمي والإنساني ومن كلا المرحلتين الماجستير والدكتوراه المبينة في جدول (4) .

أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس الثقة الانفعالية :

أستخرجت القوة التمييزية بطريقة :

❖ اسلوب المجموعتين الطرفيتين:

ولأجراء ذلك أتبع الباحث ما يأتي :

❖ تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس الثقة الانفعالية التي طبقت على عينة التحليل الإحصائي .

❖ ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أقل درجة (تنازلياً) .

❖ اختيرت نسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بعدها مجموعة عليا و نسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على أقل الدرجات بعدها مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (96) استمارة ، أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (192) استمارة.

❖ قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا والدنيا ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين وعدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1,96) بدرجة حرية (190) و مستوى دلالة (0,05) وقد اتضح أن جميع الفقرات مميزة ، وجدول (20) يوضح ذلك .

جدول (20)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الثقة الانفعالية

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T- المحسوبة	الدلالة
ف1	عليا	4.06	1.024	6.938	دالة
	دنيا	3.02	1.056		

دالة	9.307	.790	4.42	عليا	ف2
		1.200	3.05	دنيا	
دالة	10.083	.806	4.45	عليا	ف3
		1.014	3.11	دنيا	
دالة	5.329	.977	4.16	عليا	ف4
		1.105	3.35	دنيا	
دالة	5.999	.880	4.43	عليا	ف5
		1.169	3.53	دنيا	
دالة	8.520	1.411	3.59	عليا	ف6
		1.170	2.00	دنيا	
دالة	3.855	.796	4.64	عليا	ف7
		1.090	4.10	دنيا	
دالة	8.489	.815	4.41	عليا	ف8
		.851	3.39	دنيا	
دالة	7.786	.710	4.46	عليا	ف9
		1.055	3.45	دنيا	
دالة	6.842	1.151	3.85	عليا	ف10
		1.169	2.71	دنيا	
دالة	8.797	.987	4.26	عليا	ف11
		1.156	2.90	دنيا	
دالة	6.612	.814	4.27	عليا	ف12
		1.164	3.31	دنيا	
دالة	7.297	.861	4.38	عليا	ف13
		1.102	3.33	دنيا	
دالة	10.924	.715	4.38	عليا	ف14
		1.005	3.00	دنيا	
دالة	7.984	1.122	4.06	عليا	ف15
		1.277	2.68	دنيا	
دالة	9.092	.627	4.58	عليا	ف16
		.904	3.56	دنيا	
دالة	8.196	.879	4.33	عليا	ف17
		.951	3.25	دنيا	
دالة	3.850	.940	4.25	عليا	ف18

		1.149	3.67	دنيا	
دالة	3.472	1.233	4.26	عليا	19ف
		1.091	3.68	دنيا	
دالة	12.310	.640	4.60	عليا	20ف
		1.265	2.82	دنيا	
دالة	7.223	.672	4.60	عليا	21ف
		.926	3.76	دنيا	
دالة	6.617	1.273	3.82	عليا	22ف
		1.344	2.57	دنيا	
دالة	8.660	.680	4.48	عليا	23ف
		.991	3.42	دنيا	
دالة	8.982	.583	4.70	عليا	24ف
		1.270	3.42	دنيا	
دالة	8.986	.577	4.66	عليا	25ف
		1.095	3.52	دنيا	
دالة	4.572	1.190	4.07	عليا	26ف
		1.178	3.29	دنيا	
دالة	8.973	.663	4.45	عليا	27ف
		.924	3.41	دنيا	
دالة	3.886	1.214	3.75	عليا	28ف
		1.125	3.09	دنيا	
دالة	6.471	.838	4.39	عليا	29ف
		1.046	3.50	دنيا	
دالة	7.458	.747	4.40	عليا	30ف
		1.014	3.44	دنيا	
دالة	4.902	1.008	4.38	عليا	31ف
		1.193	3.59	دنيا	
دالة	6.233	1.187	4.29	عليا	32ف
		1.198	3.22	دنيا	
دالة	7.506	.680	4.52	عليا	33ف
		1.001	3.59	دنيا	
دالة	6.142	.860	4.36	عليا	34ف
		.902	3.58	دنيا	

دالة	4.069	.833	4.35	عليا	35ف
		.798	3.88	دنيا	
دالة	5.096	4.26	.838	عليا	36ف
		3.44	3.82	دنيا	

ب. اسلوب الاتساق الداخلي لمقياس الثقة الانفعالية:

تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال :

❖ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس و درجة المجال التي تنتمي إليه الفقرات :

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) * لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس و الدرجة الكلية للمقياس و علاقة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال و علاقة درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس و درجة كل مجال مع المجالات الاخر للمفهوم , وكذلك تم اختبارها بالاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط و قد حققت الفقرات جميعها ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.01) و درجة حرية (355) حيث تبلغ القيمة الجدولية (2.58) و كما موضح في جدول (21)

جدول (21)

معاملات الارتباط بين كل فقرة و المجال الذي تنتمي إليه و دلالة الاختبار التائي لمقياس الثقة الانفعالية

المجال	الفقرة	علاقتها بالمجال	قيم الاختبار التائي للارتباط	علاقتها بالدرجة الكلية	قيم الاختبار التائي للارتباط
ترويض الطبع	1	.449**	9.512	.384**	7.871
	2	.574**	16.184	.492**	10.698
	3	.048	.795	.041	0.675
	4	.638**	15.675	.605**	14.379
	5	.567**	13.018	.563**	13.330
	6	.559**	12.757	.555**	12.635
	7	.643**	15.881	.594**	13.977
	8	.632**	15.428	.537**	12.052
	9	.632**	15.428	.526**	11.707
	10	.505**	11.070	.475**	10.212
تهذنة الحساسية الانفعالية	11	.292**	5.77	.289**	5.712
	12	.573**	13.236	.518**	11.461
	13	.592**	13.895	.531**	11.680
	14	.613**	14.679	.562**	12.857
	15	.593**	13.936	.533**	11.919
	16	.592**	13.895	.576**	13.337
	17	.592**	13.895	.505**	11.070

* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية (355) و مستوى دلالة (0.01) = (0.140) .

13.440	.579**	13.057	.568**	18	تسخير العادات
9.940	.465**	11.070	.505**	19	
11.992	.535**	10.354	.484**	20	
11.685	.525**	17.083	.670**	21	
12.052	.537**	15.586	.636**	22	
9.060	.432**	11.992	.535**	23	
5.712	.289**	9.269	.440**	24	
17.325	.676**	18.081	.691**	25	
12.170	.541**	9.455	.699**	26	
13.337	.576**	13.977	.594**	27	
0.713	.043	.795	.048	28	
10.698	.492**	9.269	.440**	29	
11	.500**	10.498	.485**	30	
3.663	.190**	7.990	.389**	31	
13.647	.585**	11.787	.529**	32	
6.060	.305**	11.636	.524**	33	
10.124	.472**	10.103	.471**	34	
16.345	.646**	17.061	.691**	35	
9.512	.449**	11.613	.523**	36	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					الدلالة

❖ ارتباط درجة المجال بالمجالات الاخر و بالدرجة الكلية للمقياس :

جدول (22)

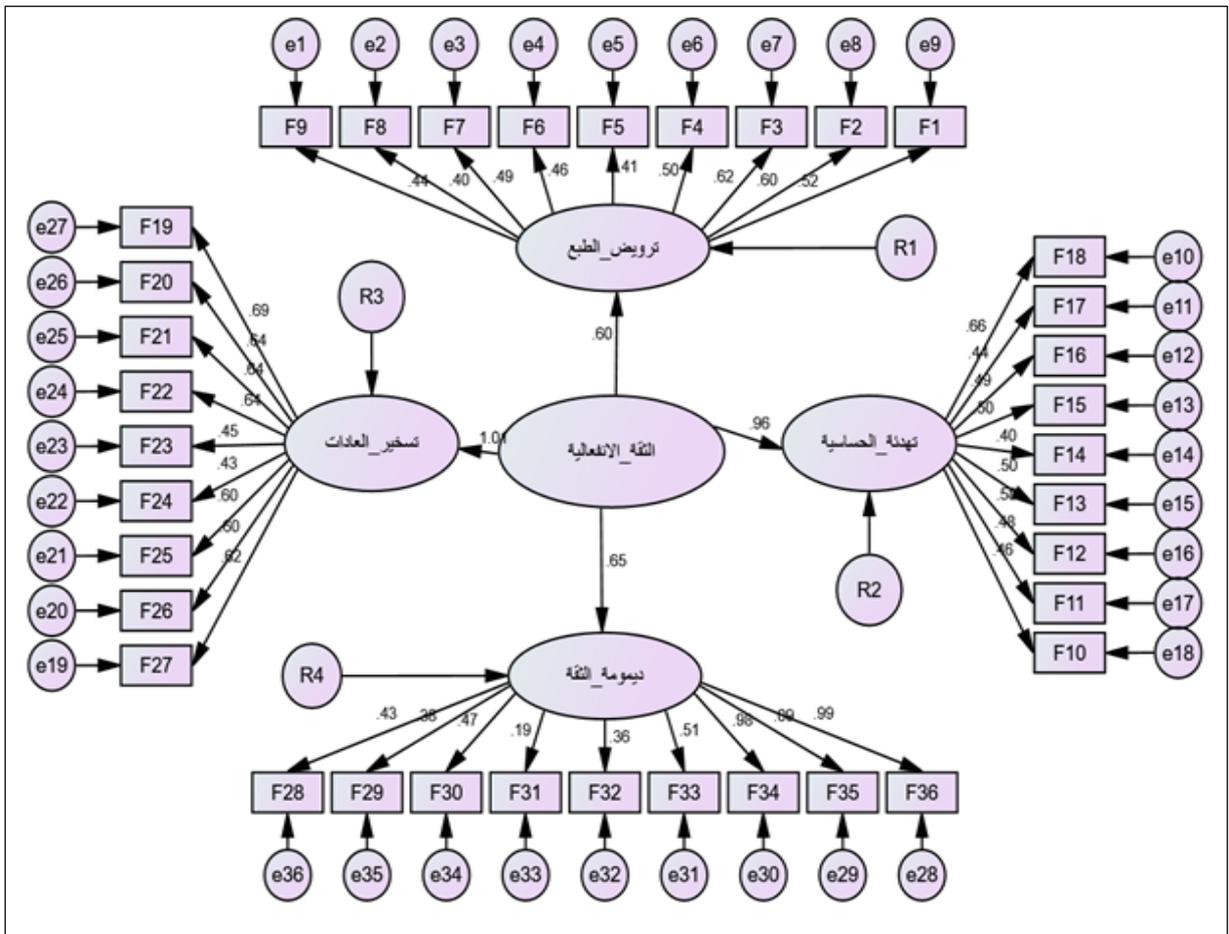
معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجالات الاخر و بالدرجة الكلية و دلالة الاختبار التائي لمقياس الثقة الانفعالية

ديمومة الثقة الانفعالية		تسخير العادات		تهنئة الحساسية الانفعالية		ترويض الطبع		المجال
التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	
12.75	.559**	12.95	.565**	13.83	.590**		1	ترويض الطبع
10.35	.480**	15.51	.634**		1	13.83	.590**	تهنئة الحساسية الانفعالية
9.21	.438**		1	15.51	.634**	12.95	.565**	تسخير العادات
	1	9.21	.438**	10.35	.480**	12.75	.559**	ديمومة الثقة الانفعالية
29.01	.839**	18.081	.691*	28.27	.831**	17.061	.691**	الثقة الانفعالية
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)								الدلالة

❖ التحليل العاملي التوكيدي:

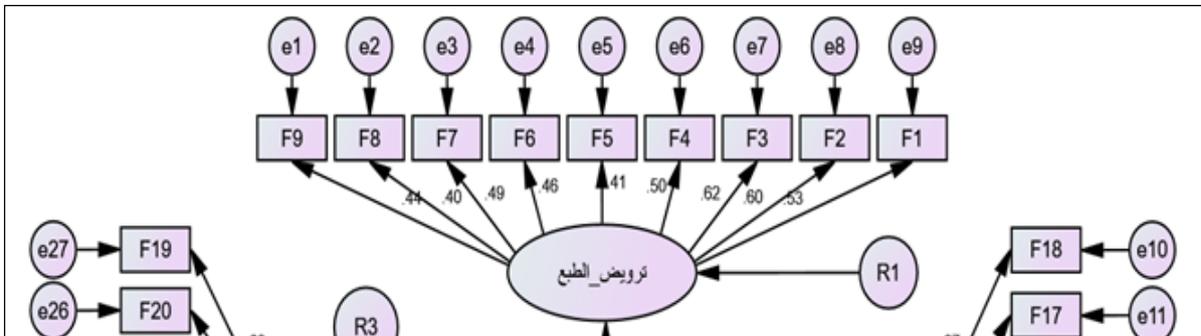
ان التحليل العاملي المستعمل في الثقة الانفعالية هو من الدرجة الثانية اذ ان المجالات الأساسية للمفهوم هي (ترويض الطبع, تهدئة الحساسية الانفعالية, تسخير العادات, ديمومة الثقة الانفعالية) تنتسب كلها على عامل عام و هو الثقة الانفعالية.

اعتمد الباحث في بناء مقياس الثقة الانفعالية على نظرية (Lindenfield, 2014) والتي اشتمل على اربعة مكونات لمفهوم الثقة الانفعالية, لذا لجأ الباحث الى استعمال التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من صدق افتراضه معتمداً على البرنامج الاحصائي (Amos) في استخراج النتائج وفي افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للفقرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة في الانموذج كما موضح في شكل (4).



(35,32,31) من المجال الرابع (ديمومة الثقة الانفعالية), واصبح المقياس يتكون من (32) فقرة .

وقد حاز النموذج على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة بعد التعديل على المقياس من خلال حذف الفقرات (35,32,31,14) واعيد التحليل العاملي واستخرجت مؤشرات جودة المطابقة ذاتها وكما موضح في شكل (5) وجدول (23).



شكل (5)

البناء النظري لمقياس الثقة الانفعالية عبر برنامج Amos بعد التعديل

جدول (23)

مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج قبل التعديل و بعد التعديل الفقرات غير المشبعة

ت	اسم المؤشر	قيم المؤشر		درجة القطع
		قبل التعديل	بعد التعديل	
1	النسبة بين قيم (x^2) و (dr)	2.85	2.97	اقل من (5)
2	الجزر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)	.06	.04	اقل من (.08)
3	مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI)	.79	.84	(1 - 0)
4	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	.81	.86	(1 - 0)
5	مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)	.73	.82	(1 - 0)
6	مؤشر تاكر لوييس (TLI)	.83	.88	(1 - 0)
7	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	.79	.87	(1 - 0)

يتضح من الجدول (23) تحسن واضح في مؤشرات جودة المطابقة بعد حذف الفقرات التي لم ترتق معاملاتها الى مستوى القبول , وبذلك اشارت نتائج التحليل العاملي الى ان مقياس الثقة الانفعالية بصورته المطابقة للبناء النظري يتكون من (32) فقرة وكل مؤشرات متطابقة وجيدة .

8. الخصائص السيكومترية لمقياس الثقة الانفعالية

• الصدق :

تم التحقق من صدق المقياس الحالي بالاتي :-

أ- الصدق الظاهري:

تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الثقة الانفعالية على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (2) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

ب- صدق البناء :

و تم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية ، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط الفقرة بالمجال وارتباط المجال مع المجالات الاخر وبالمجموع الكلي (الاتساق الداخلي) و بطريقة التحليل العاملي التوكيدي، ويمتلك المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذه المؤشرات صدقاً بنائياً .

● الثبات :

توجد طرائق عديدة لحساب الثبات ، وقد استعمل الباحث طريقتين لاستخراج الثبات هما:

أ- طريقة اعادة الاختبار :

تم تطبيق المقياس و من ثم أعيد تطبيقه على (60) طالباً وطالبة من جامعة كربلاء جدول (24)، وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (14) يوماً , إذ يرى (Adams & Torgerson) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته لا تتجاوز مدة أسبوعين من التطبيق الأول (, Torgerson : 58 Adams&1964) وقد بلغ ثبات المقياس (0.79) , ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بالمعيار الذي حددته الأدبيات الخاصة بالقياس النفسي .

جدول (24)

عينة الثبات موزعة بحسب التخصص والجنس والمرحلة

المجموع	دكتوراه	ماجستير	اناث	ذكور	التخصص	الكلية
30	15	15	15	15	علمي	الزراعة
30	15	15	15	15	أنساني	القانون
60	60		60		المجموع	
المجموع الكلي						

ب- معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي) :

ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد أخضعت جميع استمارات المستجيبين عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددها (356) استمارة ثم استعملت معادلة الفا وقد بلغ معامل ثبات الفا للمقياس (0,83), ويُعدّ المقياس متنسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى أتساق فقرات المقياس داخلياً .

9. الخطأ المعياري للمقياس:

تم استخراج درجة الخطأ المعياري وكما موضحة في جدول (25)

جدول (25)

الخطأ المعياري لمقياس الثقة الانفعالية

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	درجة الثبات	الطريقة
3.254	7.899	.83	الفا كرونباخ

10. اختبار أعتدالية التوزيع:

تم التعرف على اعتدالية التوزيع بواسطة اختبار كولمجروف - سميرنوف وجدول (26) يوضح ذلك.

جدول (26)

اختبار كولمجروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov		الثقة الانفعالية
Sig.	Df	
.250	355	

ومن الجدول أعلاه نجد ان قيمة Sig اكبر من (0,05) و هذا يشير الى اعتدالية توزيع البيانات.

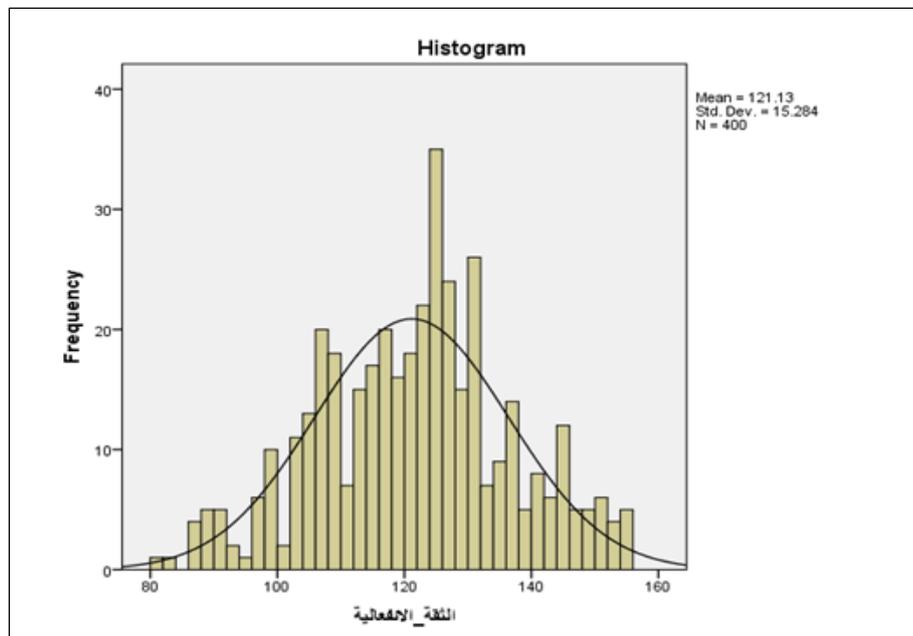
11. المؤشرات الإحصائية لمقياس الثقة الانفعالية :

تم استخراج المؤشرات الاحصائية وكما موضحة في جدول (27) وشكل (6) .

جدول (27)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الثقة الانفعالية

121.13	الوسط الحسابي - MEAN
.764	الخطأ المعياري للمتوسط - STD . ERROR OF MEAN
122.50	الوسيط - MEDIAN
125	المنوال - MODE
15.284	الانحراف المعياري - STD . DEVIATION
233.594	التباين - VARIANCE
-.063	الالتواء - SKEWNESS
.122	الخطأ المعياري للالتواء - STD . ERROR OF SKEWNESS
-.268	التفلطح - KURTOSIS
.243	الخطأ المعياري للتفلطح - STD . ERROR OF KURTOSIS
74	المدى - RANGE
81	اقل درجة - MINIMUM
155	اعلى درجة - MAXIMUM
48453	المجموع - TOTAL



وشكل (6)

التوزيع الاعتدالي لدرجات افراد العينة على مقياس الثقة الانفعالية

12. وصف مقياس الثقة الانفعالية وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكمترية لمقياس الثقة الانفعالية والذي أصبح يتكون من (32) فقرة وقد توزعت الفقرات على اربعة مجالات ، ويتضمن المجال الأول ترويض الطبع (9) فقرات ، و المجال الثاني – تهدئة الحساسية الانفعالية - (8) فقرات ، و المجال الثالث – تسخير العادات - (9) فقرات ، و المجال الرابع - ديمومة الثقة الانفعالية - (6) فقرات، وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي : (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي أبداً) ، يقابلها سلم درجات يتراوح من (1 , 2 , 3 , 4 , 5) لل فقرات الإيجابية ، و يُعكس سلم الدرجات لل فقرات العكسية حيثُ يصبح مفتاح التصحيح (1 , 2 , 3 , 4 , 5) و بذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (160) درجة ، و اقل درجة محتملة للمقياس (32) درجة ، و الوسط الفرضي لمقياس ديمومة الثقة الانفعالية (96) ، و ملحق (6) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

1-3: مقياس الرفاهية العقلية Mental Well-being Scale :

لغرض بناء أداة تقيس الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا ، اطلع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت هذا المصطلح ، فضلاً عن اطلاعه على مجموعة من المقاييس تناولت هذا المصطلح بشكل مباشر أو بشكل ضمني وبعد دراسة هذه المقاييس، قام الباحث ببناء مقياس يقيس الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا ، مقياس يكون ملائماً لمجتمع البحث الحالي ، و يكون متلائماً مع الأدبيات والتصورات النظرية التي انطلق منها البحث .

1. تحديد مفهوم الرفاهية العقلية و مجالاته :

بعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بهذا المفهوم تبني الباحث تعريف (Boniwell & Hefferon 2010) ، والاعتماد على تصورات نظرية في تفسير الرفاهية العقلية، والذين عرفا الرفاهية العقلية (بأنها تكامل مجموعة من العمليات والوظائف الايجابية الجوهرية ينتج عنه ازدهار معرفي يدرك فيه الفرد امكانياته الخاصة ويعزز السلوكيات والنتائج الايجابية في مواقف الحياة المختلفة) (Boniwell & Hefferon , 2010 : 29) كما اعتمد الباحث على خمسة مجالات للرفاهية العقلية تم تحديدها من خلال التحليل العملي الاستكشافي وتم تأكيدها بالتحليل العملي التوكيدي في مقياس سنغافورة للرفاهية العقلية لـ (Fen et al, 2013) بالاعتماد على تعريف (Boniwell & Hefferon , 2010) الذي اعتمده الباحث ذاته والمجالات وهي (تقدير الذات ، الذكاء الاجتماعي ، الذكاء الانفعالي ، المرونة ، الفعالية المعرفية) .

2. صياغة فقرات مقياس الرفاهية العقلية:

بعد وضع التعريف النظري للرفاهية العقلية وتحديد المجالات الخمسة وتعريف كل مجال واطلاع الباحث على المقاييس ذات العلاقة بمفهوم الرفاهية العقلية، أذ تمت الاستفادة منها في اختيار بعض الأفكار عند صياغة بعض الفقرات، والمقاييس التي استعان بها الباحث لهذا الغرض كمقياس سنغافورة للرفاهية العقلية (Fen et al, 2013) .

وفي ضوء التعريفات النظرية لكل مجال من المجالات الخمسة وطبيعة المجتمع المستهدف للقياس وبعد عملية المسح التي أجراها الباحث للمقاييس السابقة تم صياغة فقرات أولية للمقياس بصورة تتلاءم مع عينة البحث الحالي وهم طلبة الدراسات العليا , أذ قام الباحث بصياغة (35) فقرة، موزعة على خمسة مجالات بصيغتها الأولية بواقع (7 ، 7 ، 8 ، 7 ، 6) فقرة وبحسب المجالات الخمسة .

3. بدائل الاجابة :

أعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) في تحديد بدائل الاجابة وكما ذكرت في مقياس الرفاهية العقلية .

ووفقاً لذلك وضعت خمس بدائل لتقدير الاستجابات على درجات فقرات المقياس و هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) تأخذ الفقرات التي تكون باتجاه المفهوم (5 , 4 , 3 , 2 , 1) في حين الفقرات التي تكون عكس اتجاه المفهوم فتكون درجاتها (1 , 2 , 3 , 4 , 5) على الترتيب ، وعليه فإن أدنى درجة لمقياس الرفاهية العقلية وأعلى درجة له تتراوح ما بين (35- 175) للمقياس الواحد ، جدول (28) يوضح ذلك :

جدول (28)

مفتاح التصحيح لمقياس الرفاهية العقلية

الدرجة المستحقة على الاستجابة					الرفاهية العقلية
لا تنطبق علي ابداً	تنطبق علي نادرا	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق علي غالبا	تنطبق علي دائماً	
1	2	3	4	5	الفقرة الإيجابية
5	4	3	2	1	الفقرة العكسية
35					النهاية الصغرى للدرجات
175					النهاية العظمى للدرجات

وتم تحديد الفقرات الايجابية والعكسية و الجدول (29) يبين ذلك .

جدول (29)

الفقرات الإيجابية و العكسية لمقياس الرفاهية العقلية

الرفاهية العقلية	الدرجات
الفقرات	ارقام الفقرات

13,14,15,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,29,30,31,32,34,35) (1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,	الفقرات الايجابية
. (5 ,12 , 16 , 28 , 33)	الفقرات العكسية

4. تعليمات مقياس الرفاهية العقلية :

كانت التعليمات في مقياس الرفاهية العقلية كما هو الحال في مقياس السلوك التنظيمي الايجابي .

5. صلاحية فقرات مقياس الرفاهية العقلية:

للتحقق من صلاحية فقرات مقياس الرفاهية العقلية بصيغته الاولى والذي يتكون من (35) فقرة ملحق (11) اتبعت الاجراءات المتبعة في مقياس السلوك التنظيمي الايجابي ذاتها و لم تحذف اي فقرة من فقرات المقياس و كما مبين في جدول (30) .

جدول (30)

أنفاق المحكمين على صلاحية فقرات مقياس الرفاهية العقلية بأستعمال مربع كاي و النسبة المئوية

الدلالة	قيم (كا ²)		نسبة الاتفاق	عدد المحكمين		الفقرات	المجال
	الجدولية	المحسوبة		غير الموافقون	الموافقون		
0.05	3.84	30	%100	0	30	(1.2.4.5)	تقدير الذات
		26.13 ^a	%96.6	1	29	(6)	
		19.2 ^a	%90	3	27	(7)	
		16.13 ^a	%86.6	4	26	(3)	
		30	%100	0	30	(9.12)	الذكاء الاجتماعي
		22.53 ^a	%93.3	2	28	(8.11.13)	
		19.2 ^a	%90	3	27	(14)	
		10.8 ^a	%80	6	24	(10)	
		30	%100	0	30	(15.18.19.20.22)	الذكاء الانفعالي
		22.53 ^a	%93.3	2	28	(21)	
		16.13 ^a	%86.6	4	26	(16)	
		13.33 ^a	%83.3	5	25	(17)	
		30	%100	0	30	(25.26.28)	المرونة
		26.13 ^a	%96.6	1	29	(27)	
		22.53 ^a	%93.3	2	28	(23, 24)	
		10.8 ^a	%80	6	24	(29)	
30	%100	0	30	(30.31.33.34)	الفعالية المعرفية		
22.53 ^a	%93.3	2	28	(32)			

	16.13 ^a	%86.6	4	26	(35)
--	--------------------	-------	---	----	------

6. تجربة وضوح التعليمات و الفقرات لمقياس الرفاهية العقلية :

تُطبق المقياس على عينة مكونة من (40) طالباً وطالبة من جامعة كربلاء و من التخصصين الانساني و العلمي اختيروا بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي ، و جدول (31) يوضح ذلك. وبعد إجراء التجربة اتضح ان فقرات المقياس و بدائله و تعليماته كانت واضحة ، اما الوقت المستغرق للإجابة على المقياس تراوح بمدى بين (6 – 10) دقيقة و متوسط الوقت المستغرق كان (7) دقيقة .
جدول (31)

عينة وضوح التعليمات موزعة بحسب الجنس و التخصص و المرحلة

المجموع	أنساني				علمي				التخصص
	القانون				الهندسة				الكلية
	المرحلة		الجنس		المرحلة		الجنس		المتغيرات
40	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	دكتوراه	ماستر	اناث	ذكور	
	5	5	5	5	5	5	5	5	

7. التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الرفاهية العقلية:

من أجل إجراء التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، تُطبق المقياس على عينة مكونة من (356) طالباً وطالبة واختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب و من كلا الاختصاصين العلمي و الإنساني و من كلا المرحلتين الماجستير و الدكتوراه المبينة في جدول (4) .

أ. القوة التمييزية لفقرات مقياس الرفاهية العقلية:

استخرجت القوة التمييزية بطريقة :

❖ اسلوب المجموعتين الطرفيتين:

لأجراء ذلك أتبع الباحث ما يأتي :

❖ تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات مقياس الرفاهية العقلية التي طبقت على عينة التحليل الاحصائي .

❖ ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى اقل درجة (تنازلياً) .

❖ اختيرت نسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات بَعْدَها مجموعة عليا و نسبة الـ (27%) من الاستمارات الحاصلة على اقل الدرجات بَعْدَها مجموعة دنيا ، إذ بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (96) استمارة ، أي أن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل الإحصائي هي (192) استمارة.

❖ قام الباحث بتطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفرق بين أوساط المجموعة العليا و الدنيا ، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين

المجموعتين و عدت القيمة التائية مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1,96) بدرجة حرية (190) و مستوى دلالة (0,05) وقد اتضح أن الفقرات مميزة جميعها ، و جدول (32) يوضح ذلك .

جدول (32)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لفقرات مقياس الرفاهية العقلية

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T- المحسوبة	الدالة
1ف	عليا	4.44	1.003	5.683	دالة
	دنيا	3.57	1.103		
2ف	عليا	4.76	.576	7.719	دالة
	دنيا	3.88	.965		
3ف	عليا	4.89	.352	7.193	دالة
	دنيا	4.17	.914		
4ف	عليا	4.88	.487	7.271	دالة
	دنيا	4.07	.965		
5ف	عليا	4.69	.568	4.767	دالة
	دنيا	4.16	.933		
6ف	عليا	4.51	.665	7.746	دالة
	دنيا	3.51	1.076		
7ف	عليا	4.28	.867	7.268	دالة
	دنيا	3.26	1.069		
8ف	عليا	4.74	.548	11.545	دالة
	دنيا	3.46	.939		
9ف	عليا	4.59	.625	9.362	دالة
	دنيا	3.55	.893		
10ف	عليا	4.20	.980	8.456	دالة
	دنيا	2.84	1.225		
11ف	عليا	4.86	.426	9.155	دالة
	دنيا	3.74	1.126		
12ف	عليا	4.50	.711	9.148	دالة
	دنيا	3.21	1.187		
13ف	عليا	4.38	1.008	8.340	دالة
	دنيا	3.02	1.231		

دالة	6.719	.792	4.44	عليا	14ف
		1.095	3.51	دنيا	
دالة	7.685	.804	4.28	عليا	15ف
		.972	3.29	دنيا	
دالة	8.130	.973	4.35	عليا	16ف
		1.326	2.99	دنيا	
دالة	10.148	.603	4.63	عليا	17ف
		1.149	3.28	دنيا	
دالة	11.095	.734	4.41	عليا	18ف
		.967	3.03	دنيا	
دالة	10.815	.713	4.30	عليا	19ف
		.999	2.95	دنيا	
دالة	13.729	.821	4.50	عليا	20ف
		1.113	2.56	دنيا	
دالة	11.377	.589	4.77	عليا	21ف
		1.170	3.25	دنيا	
دالة	11.415	.575	4.72	عليا	22ف
		.969	3.41	دنيا	
دالة	9.625	.844	4.44	عليا	23ف
		1.170	3.02	دنيا	
دالة	6.962	.665	4.65	عليا	24ف
		.894	3.85	دنيا	
دالة	12.584	.672	4.60	عليا	25ف
		.874	3.19	دنيا	
دالة	10.648	.695	4.47	عليا	26ف
		.988	3.16	دنيا	
دالة	11.961	.788	4.27	عليا	27ف
		.898	2.81	دنيا	
دالة	12.428	.680	4.65	عليا	28ف
		1.086	3.02	دنيا	
دالة	8.831	.754	4.49	عليا	29ف
		1.095	3.29	دنيا	
دالة	12.801	.660	4.58	عليا	30ف

		.930	3.09	دنيا	
دالة	5.848	.799	4.31	عليا	31ف
		.901	3.59	دنيا	
دالة	7.098	.851	4.39	عليا	32ف
		1.013	3.43	دنيا	
دالة	11.904	.725	4.50	عليا	33ف
		1.031	2.97	دنيا	
دالة	14.954	.764	4.57	عليا	34ف
		1.005	2.65	دنيا	
دالة	6.369	.695	4.47	عليا	35ف
		1.077	3.64	دنيا	

ب. اسلوب الاتساق الداخلي لمقياس الرفاهية العقلية:

تم التحقق من الاتساق الداخلي من خلال :

❖ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس و درجة المجال التي تنتمي إليه الفقرات :

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)* لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وعلاقة كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال وعلاقة درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس و درجة كل مجال مع المجالات الاخر للمفهوم , وكذلك تم اختبارها بالاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط و قد حققت الفقرات جميعها ارتباط ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.01) و درجة حرية (355) حيث تبلغ القيمة الجدولية (2.58) و كما موضح في جدول (33)

جدول (33)

معاملات الارتباط بين كل فقرة و المجال الذي تنتمي إليه و دلالة الاختبار التائي لمقياس الرفاهية العقلية

المجال	الفقرة	علاقتها بالمجال	قيم الاختبار التائي للارتباط	علاقتها بالدرجة الكلية	قيم الاختبار التائي للارتباط
تقدير الذات	1	.578**	13.400	.691**	18.081
	2	.559**	12.757	.518**	11.461
	3	.449**	9.512	.440**	9.269
	4	.638**	15.675	.605**	14.379
	5	.560**	12.795	.638**	15.675
	6	.559**	12.757	.592**	13.895

* القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية (359) و مستوى دلالة (0.01) = (0.140) .

13.977	.594**	15.428	.632**	7	الذكاء الاجتماعي
14.679	.613**	10.212	.475**	8	
5.712	.289**	12.052	.537**	9	
9.212	.438**	11.461	.518**	10	
11.860	.531**	13.895	.592**	11	
14.679	.613**	14.679	.613**	12	
11.919	.533**	13.936	.593**	13	
7.990	.389**	7.871	.384**	14	
9.940	.465**	9.413	.444**	15	الذكاء الانفعالي
6.998	.347**	12.795	.560**	16	
12.052	.537**	15.586	.636**	17	
11.613	.523**	13.057	.568**	18	
13.400	.578**	9.512	.449**	19	
17.325	.676**	10.212	.475**	20	
15.428	.632**	13.157	.570**	21	
13.337	.576**	12.696	.557**	22	
12.795	.560**	5.772	.292**	23	المرونة
15.586	.636**	10.498	.485**	24	
3.663	.190**	17.083	.670**	25	
12.052	.537**	10.103	.471**	26	
14.379	.605**	11.636	.524**	27	
10.124	.472**	8.505	.410**	28	
5.712	.289**	11.070	.505**	29	
10.321	.479**	13.440	.579**	30	
9.512	.449**	13.400	.578**	31	الفعالية المعرفية
8.63	.415**	11.707	.526**	32	
14.765	.615**	13.018	.567**	33	
10.553	.482**	9.940	.465**	34	
7.990	.389**	10.103	.471**	35	
12.857	.562**	13.337	.576**	36	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					الدلالة

❖ ارتباط درجة المجال بالمجالات الاخر و بالدرجة الكلية للمقياس :

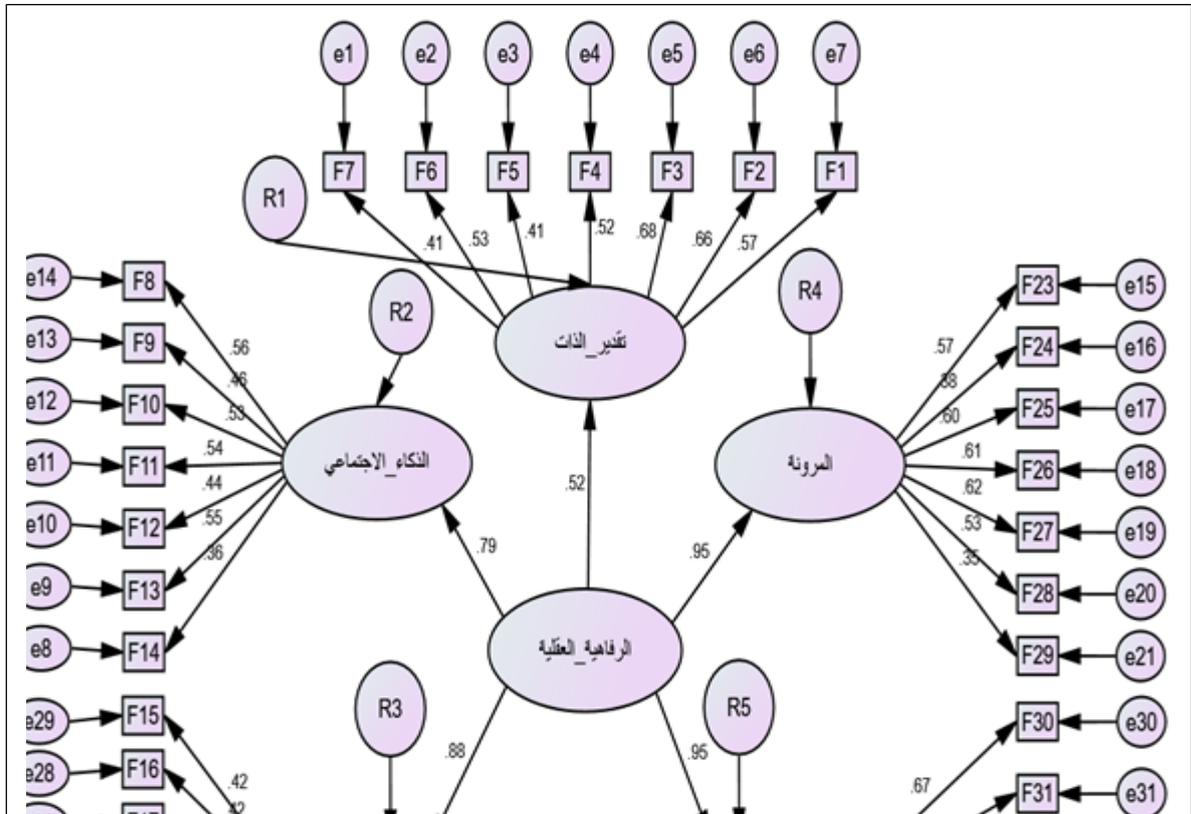
جدول (34)

معاملات الارتباط بين درجة المجال بالمجالات الاخر و بالدرجة الكلية و دلالة الاختبار التائي لمقياس الرفاهية العقلية

الفعالية المعرفية		المرونة		الذكاء الانفعالي		الذكاء الاجتماعي		تقدير الذات		المجال
التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	التائية	الارتباط	تقدير الذات
11.707	.526**	13.330	.563**	12.58	.557**	14.679	.613**		1	
12.052	.537**	11.707	.526**	15.881	.643*		1	12.153	.539**	الذكاء الاجتماعي
15.51	.634**	11.787	.529**		1	13.977	.594**	17.083	.670**	الذكاء الانفعالي
12.75	.559**		1	18.081	.691**	10.498	.485**	9.940	.465**	المرونة
	1	16.36	.654**	13.647	.585**	15.881	.643*	12.85	.560**	الفعالية المعرفية
17.083	.670**	18.081	.691**	28.05	.829**	25.22	.800**	7.083	.670**	الرفاهية العقلية
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)										الدلالة

❖ التحليل العائلي التوكيدي :

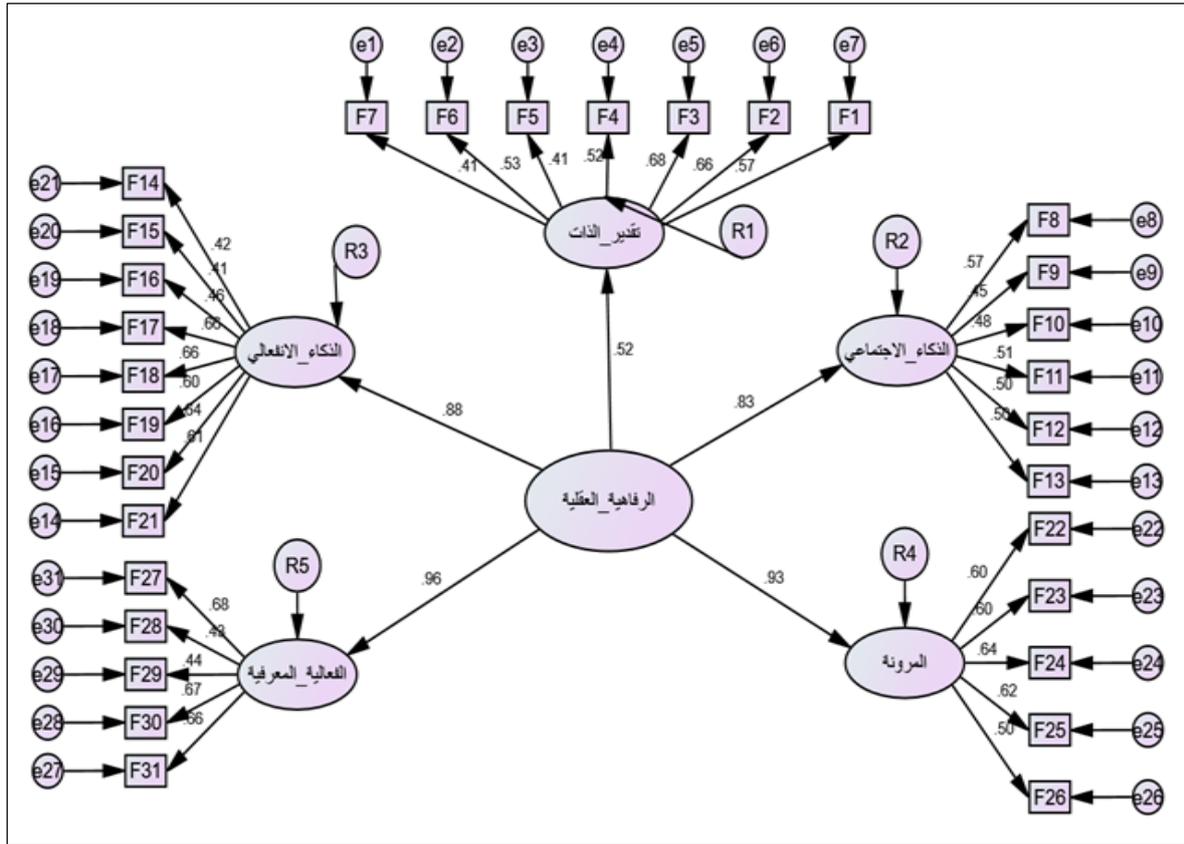
ان التحليل العائلي المستعمل في الرفاهية العقلية هو من الدرجة الثانية اذ ان مجالات المفهوم هي (تقدير الذات , الذكاء الاجتماعي , الذكاء الانفعالي, المرونة , الفعالية المعرفية) تنتسج كلها على عامل عام و هو الرفاهية العقلية, معتمداً على البرنامج الاحصائي (Amos) في استخراج النتائج , كما موضح في شكل (7)



شكل (7)

البناء النظري لمقياس الرفاهية العقلية عبر برنامج Amos قبل التعديل

فقد اوضحت النتائج وجود اربعة فقرات لم ترتق معاملاتها للمستوى المقبول لمستوى الدلالة الاحصائية, هما الفقرة (14) من المجال الثاني (الذكاء الاجتماعي), والفقرات (29,24) من المجال الرابع (المرونة), و الفقرة (35) من المجال الخامس (الفعالية المعرفية), واصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (31) فقرة, وقد حاز النموذج على قيم جيدة لمؤشرات حسن المطابقة بعد التعديل على المقياس من خلال حذف الفقرات (14, 24, 29, 35), وأعيد التحليل العاملي, واستخرجت مؤشرات جودة المطابقة ذاتها كما موضح في شكل (8) وجدول (35).



	قبل التعديل	بعد التعديل	
1	3.10	2.23	النسبة بين قيم (χ^2) و (dr)
2	.06	.02	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA)
3	.81	.88	مؤشر جودة المطابقة المقارن (CFI)
4	.80	.89	مؤشر جودة المطابقة (GFI)
5	.75	.86	مؤشر جودة المطابقة المصحح (AGFI)

6	مؤشر تايكور لوييس (TLI)	.77	.89	(1 - 0)
7	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	.78	.88	(1 - 0)

يتضح من الجدول (35) تحسن واضح في مؤشرات جودة المطابقة بعد حذف الفقرات التي لم ترتق معاملاتها الى مستوى القبول , وبذلك اشارت نتائج التحليل العاملي الى ان مقياس الرفاهية العقلية بصورته المطابقة للبناء النظري يتكون من (31) فقرة وكل مؤشرات مطابقة وجيدة .

8. الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية العقلية :

* **الصدق :** تم التحقق من صدق المقياس الحالي بالاتي :-

أ- الصدق الظاهري:

تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الرفاهية العقلية على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية و القياس النفسي ملحق (3) كما تم توضيح ذلك في صلاحية فقرات المقياس .

ب- صدق البناء :

و تم التحقق من صدق البناء بأجراء تحليل الفقرات من خلال القوة التمييزية ، وارتباط درجات الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط الفقرة بالمجال وارتباط المجال مع المجالات الاخر و بالمجموع الكلي (الاتساق الداخلي) و بطريقة التحليل العاملي التوكيدي، ويمتلك المقياس الذي تنتخب فقراته في ضوء هذه المؤشرات صدقاً بنائياً .

* الثبات :

توجد طرائق عدة لحساب الثبات ، وقد استعمل الباحث طريقتين لاستخراج الثبات هما:

أ- طريقة اعادة الاختبار :

تبين هذه الطريقة مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الأفراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة , وقد تم تطبيق المقياس و من ثم أعيد تطبيقها على (60) طالباً وطالبة من جامعة كربلاء جدول (36), وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (14) يوماً , إذ يرى (Adams & Torgerson) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته لا تتجاوز مدة أسبوعين من التطبيق الأول (58 , 1964 , Adams&Torgerson) وقد بلغ ثبات المقياس (0.81) , ويعد هذا الثبات مناسباً إذا ما قورن بالمعيار الذي حددته الأدبيات الخاصة بالقياس النفسي .

جدول (36)

عينة الثبات موزعة بحسب التخصص والجنس والمرحلة

المجموع	دكتوراه	ماجستير	اناث	ذكور	التخصص	الكلية
30	15	15	15	15	علمي	الزراعة
30	15	15	15	15	أنساني	القانون
60	60		60		المجموع	
المجموع الكلي						

ب- معامل الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي) :

ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد أخضعت جميع استمارات المستجيبين عينة التحليل الإحصائي والبالغ عددها (356) استمارة ثم استعملت معادلة الفا وقد بلغ معامل ثبات الفا للمقياس (0,87), ويُعدّ المقياس متنسقاً داخلياً لأن هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات المقياس داخلياً .

9. الخطأ المعياري للمقياس:

تم استخراج درجة الخطأ المعياري وكما موضحة في جدول (37)
جدول (37)

الخطأ المعياري لمقياس الرفاهية العقلية

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	درجة الثبات	الطريقة
4.941	13.726	.87	الفا كرونباخ

10. اختبار أعتدالية التوزيع:

تم التعرف على اعتدالية التوزيع بواسطة اختبار كولمجروف - سميرنوف وجدول (38) يوضح ذلك.

جدول (38)

اختبار كولمجروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov		الرفاهية العقلية
Sig.	Df	
.261	355	

ومن الجدول أعلاه نجد ان قيمة Sig اكبر من (0,05) و هذا يشير الى اعتدالية توزيع البيانات .

11. المؤشرات الإحصائية لمقياس الرفاهية العقلية :

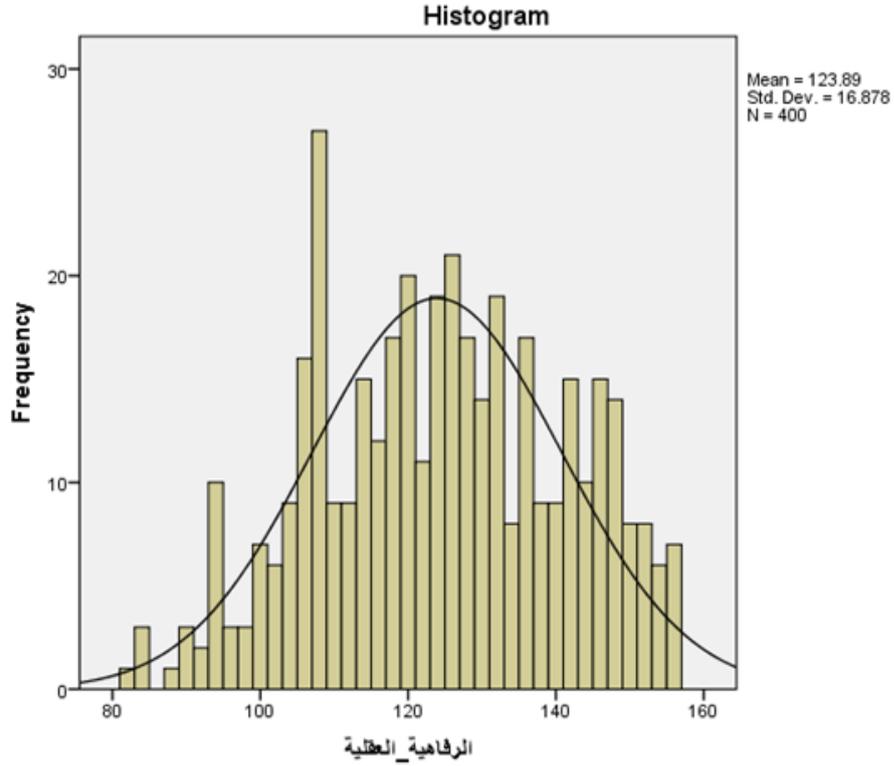
تم استخراج المؤشرات الاحصائية وكما موضحة في جدول (39) وشكل (9) .

جدول (39)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الرفاهية العقلية

123.89	الوسط الحسابي - MEAN
.844	الخطأ المعياري للمتوسط - STD . ERROR OF MEAN
124.00	الوسيط - MEDIAN
107	المنوال - MODE
16.878	الانحراف المعياري - STD . DEVIATION
284.873	التباين - VARIANCE
-.099	الالتواء - SKEWNESS
.122	الخطأ المعياري للالتواء-STD . ERROR OF SKEWNESS
-.737	التفطح - KURTOSIS
.243	الخطأ المعياري للتفطح-STD . ERROR OF KURTOSIS
73	المدى - RANGE

82	اقل درجة – MINIMUM
155	اعلى درجة – MAXIMUM
49557	المجموع – TOTAL



شكل (9)

التوزيع الاعتدالي لدرجات افراد العينة على مقياس الرفاهية العقلية

12. وصف مقياس الرفاهية العقلية وتصحيحه بصيغته النهائية :

بعد الانتهاء من إجراء الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاهية العقلية والذي أصبح يتكون من (31) فقرة وقد توزعت الفقرات على خمسة مجالات، ويتضمن المجال الأول تقدير الذات (7) فقرات، و المجال الثاني – الذكاء الاجتماعي - (6) فقرات، و المجال الثالث – الذكاء الانفعالي - (8) فقرات، و المجال الرابع - المرونة - (5) فقرات، و المجال الخامس - الفعالية المعرفية - (5) فقرات وقد وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل هي : (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي احيانا، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، يقابلها سلم درجات يتراوح من (3, 4, 5) ، و بذلك تكون أعلى درجة محتملة للمقياس (155) درجة، و اقل درجة محتملة للمقياس (31) درجة، و الوسط الفرضي لمقياس الرفاهية العقلية (93)، و ملحق (6) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

رابعا : التطبيق النهائي :-

بعد الانتهاء من التطبيق الكرونياً على عينة التحليل الاحصائي و البالغة (356) قام الباحث بتطبيق إجراءات أدوات البحث الثلاثة والتأكد من الخصائص السايكومترية لكل مقياس، و بهدف تحقيق اهداف البحث طبق الباحث الكرونياً المقاييس الثلاثة بصورتها النهائية على عينة التطبيق النهائي و البالغ عددها (400) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا من جامعات (بابل , كربلاء , الكوفة) و ذلك في المدة الزمنية الواقعة بين (16 / 8 / 2021) الى (19 / 10 / 2021) علماء ان التطبيق الاليكتروني تم عن طريق عدد من وسائل التواصل الاجتماعية كتطبيق الواتساب والتليكرام وكوكل اوفيس.

خامسا : الوسائل الإحصائية :-

لمعالجة البيانات التي تم جمعها لغرض تحقيق اهداف البحث الحالي استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) , بالإضافة الى برنامج اموس و برنامج الاكسل و بأستعمال الوسائل الإحصائية الآتية :-

1. **مربع كاي (Chi-Square)** : للتحقق من الصدق الظاهري لمقاييس البحث الحالي .
2. **الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independe Samples T Test)**: لاستخراج القوة التمييزية لمقاييس البحث .
3. **الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test)** : لمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لدرجات افراد العينة على مقاييس البحث .
4. **معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)**: لايجاد معاملات الارتباط بين درجة الفقرة و الدرجة الكلية , و درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه , و درجة المجال بالمجال و المجال بالدرجة الكلية لمقاييس البحث , و كذلك لايجاد الثبات بطريقة إعادة الاختبار .
5. **الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط** : لاختبار الدلالة الإحصائية لقيم معاملات الارتباط .
6. **التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory factor Analysis)** : للتحقق من صدق مقاييس البحث .
7. **معادلة الفاكرونباخ (Cronbach's alpha)** : لاستخراج الثبات .
8. **الخطأ المعياري (Standard Error)** : لاستخراج الدرجة الحقيقية في قيم معاملات الثبات بطريقة الفاكرونباخ .
9. **اختبار سميرنوف (Smirnov Test)** : لمعرفة اعتدالية التوزيع الطبيعي .
10. **الاختبار الزائي (فيشر)** : أستعمل لدلالة الفروق في العلاقات الارتباطية.
11. **تحليل الانحدار المتعدد** : أستعمل لمعرفة مدى اسهام السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية .

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل إليها الباحث في هذا البحث وتفسيرها ومناقشتها على وفق أهدافها في ضوء الاطار النظري المتبنى و الدراسات السابقة, ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج .

الهدف الأول : التعرف على السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا.

للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس السلوك التنظيمي الايجابي على عينة البحث البالغة (400) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا, و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (108,03) درجة و بأنحراف معياري مقداره (15.316) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (84) درجة , و من اجل التعرف على دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (31,375) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (399) مما يشير الى ان عينة البحث لديهم سلوك تنظيمي ايجابي , و جدول (40) يوضح ذلك.

جدول (40)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي

مستوى الدلالة	قيمة الاختبار التائي		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1.96	31.375	84	15.316	108.03	399	400

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء انموذج الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (2002) , الامثل حيث يتكون السلوك التنظيمي الايجابي بامتلاك الفرد مستويات عالية من هذه العناصر مجتمعة والقدرة على ادارتها وتوظيفها لتحقيق السلوك التنظيمي الايجابي في مواقف الحياة المختلفة وهذا ما جعل طلبة الدراسات العليا يتمتعون بهذا السلوك , اذ ان تعقيد مرحلة الدراسات العليا وصعوبتها والضغوطات الدراسية المترتبة عليها شكل لديهم دوافع نحو تنظيم الوقت والتركيز على المهام الدراسية والبحث عن المصادر المختلفة وتقصي المعلومات واتمام واجباتهم الدراسية وزيادة المذاكرة كما ان قدرتهم على تغيير وتعديل هذه الاجراءات بما يناسب المواقف وينجز الغايات محققاً تكيف وتلاؤم مع الاحداث المستجدة من دون الخضوع للاستسلام والتردد والقدرة على الاستمرار في المضي قدماً مما ساهم في بلورة السلوك التنظيمي الايجابي علاوة على ذلك كانت البيئة الثقافية والاجتماعية وما توفره هذه البيئات من عوامل مساعدة في تنمية هذا السلوك كثرء البيئة الاكاديمية بالمعارف والخبرات والمقومات الثقافية الاخرى

والعلاقات الاجتماعية بنهم وبين اساتذتهم كانت لها اهمية كبية في صناعة هذا السلوك مما كون لديهم نظرة استنشار وامل بتحقيق النجاح الاكاديمي (Luthans & Stajkovic, 2008: 236), ولغرض مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة لم يجد الباحث دراسة للسلوك التنظيمي الايجابي تناولت العينة ذاتها .

وقد يفسر الباحث هذه النتيجة بأن طلبة الدراسات العليا دخلوا هذه المرحلة الدراسية برغبة ودافع ذاتي من اجل الحصول على الشهادة العليا لأسباب واعتبارات قد تكون مادية او معنوية وهذا من مقومات بناء السلوك التنظيمي الايجابي بالإضافة الى ان متطلبات مرحلة الدراسات العليا هي الاخرى كان لها دور كبير في بلورة هذا السلوك لانها تشكل امر قسري على الطلبة في تنظيم سلوكياتهم وضبطها كي يستطيعوا مواصلة واتمام واجباتهم الدراسية مما شكل بعض الشيء مؤشر ايجابي في القدرة على تحقيق النجاح لدى طلبة الدراسات العليا .

الهدف الثاني : التعرف على الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا.

للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس الثقة الانفعالية على عينة البحث البالغة (400) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا, و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (121,13) درجة و بأنحراف معياري مقداره (15.284) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (96) درجة , و من اجل التعرف على دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (32,888) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (399) مما يشير الى ان عينة البحث لديهم ثقة انفعالية. و جدول (41) يوضح ذلك.

جدول (41)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس الثقة الانفعالية

مستوى الدلالة	قيمة الاختبار التائي		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1.96	32.888	96	15.284	121.13	399	400

في ضوء هذه النتائج تم التوصل إلى إن طلبة الدراسات العليا لديهم ثقة انفعالية وقد جاء ذلك نتيجة تظافر عدة عوامل مع بعضها البعض مما أدى الى تمتعهم بالثقة الانفعالية , اذ كان للبيئة الجامعية وخصوصاً في مرحلة الدراسات العليا وما تفرضه من متطلبات وضغوطات تتطلب شخصية تمتاز بمقومات معرفية وانفعالية تجعلهم قادرين على اداء مهامهم ومواجهة الضغوطات بثقة انفعالية , كما ان عمليات النمذجة والتقليد لسلوكيات اساتذتهم كان لها اهمية كبيرة في زيادة كفاءتهم واتزانهم الانفعالي في المواقف الصعبة والمثيرة للانفعالات والتعامل معها بثقة وثبات ومواجهة حالات الاخفاق والفشل بعمليات التعويض وتهدئة الحساسية الانفعالية بصورة فعالة

يضاف الى ذلك ان الواقع الدراسي المفروض عليهم عزز من قدراتهم الانفعالية, فقد ساهم كل ذلك في بلورة معتقدات ايجابية حول خبراتهم الانفعالية تبعها رضا وتقبل للذات ليتبلور هذا الاعتقاد والرضا إلى أفعال و حركات سلوكية ظاهرة تتم عن ثقة الطلبة بالقدرات الانفعالية مما ادى الى زيادة قدرتهم في التحكم بإدارة المشاعر و الانفعالات بكفاءة وثقة انفعالية وفقاً لما ترى نظرية ليندفيلد (Lindenfield, 2014) في الثقة الانفعالية (Lindenfield, 2014:31-32) كما ان نتيجة البحث الحالي تتفق مع نتائج دراسة (صدام , 2016) التي اكدت على ان طلبة الجامعة يتمتعون بالثقة الانفعالية .

وقد يفسر الباحث هذه النتيجة من خلال ما تفرزه مرحلة الدراسات العليا سواء على مستوى مرحلة الماجستير او مرحلة الدكتوراه من متطلبات وواجبات دراسية معقدة وضاغطة وما تتطلبه منهم من ثقة انفعالية في مواجهة المواقف الضاغطة وما يترتب عليها من انفعالات سلبية كحالات الخوف والتوتر والقلق والضغط مما جعلهم يتكيفون معها ويعتادون عليها أي ترويض نفوسهم وطباعهم للتأقلم معها بغية تحقيق الهدف الاسمي وهو النجاح ومشاركة الفرد خبراته ومعرفته بشكل علمي مع الاخرين كما ان ميلهم لخلق حالة من التحدي و خبرات النجاح السابقة وخصوصاً اجتياز الامتحان التنافسي وحجز مقعد في الدراسات العليا كل ذلك كون لديهم ثقة انفعالية .

الهدف الثالث : التعرف على الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا.

للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس الرفاهية العقلية على عينة البحث البالغة (400) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا, و تبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (123,89) درجة و بأنحراف معياري مقداره (16.878) درجة , في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (93) درجة , و من اجل التعرف على دلالة الفرق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (36,606) و هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (399) , مما يشير الى ان عينة البحث لديهم رفاهية عقلية , و جدول (42) يوضح ذلك.

جدول (42)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لإفراد العينة ككل على مقياس الرفاهية العقلية

مستوى الدلالة	قيمة الاختبار التائي		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دال	1.96	36.86	93	16.878	123.89	399	400

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التصورات النظرية التي اعتمدها الباحث بأن الرفاهية العقلية تعتمد بدرجة كبيرة على ما توفره البيئات المختلفة من ثراء معرفي وخبرات ومعارف تزيد من امكانيات الفرد المعرفية وتنمي من قدراته العقلية وهذا ما تجلى لدى الغالبية من طلبة الدراسات العليا , اذ ان البيئة الجامعية وباعتبارها ارقى البيئات التعليمية وفرت هذه الخبرات والمعارف كما ان مرحلة الدراسات العليا هي الاخرى ساهمت مساهمة كبيرة في هذا البناء

والازدهار المعرفي نتيجة لتكامل العمليات والوظائف الايجابية بسبب ما تفرضه من كم واسع من المعلومات والخبرات والمكتسبات المعرفية التي تشكل لدى الفرد حصيلة معرفية تجعله قادراً على تدبير الامور بشكل صحيح من منطلق ادراك الامكانيات والقدرات المعرفية والمهارية والعمل في ضوئها بما يجعل الفرد مساهم فعال في العمل والانتاج والتعامل مع المواقف الحياتية بخبرة واتقان (Boniwell & Hefferon, 2010:36) اضافة لذلك اشار كل من تينانت واخرون (Tennant et al, 2007) وبيترسون (Peterson, 2018) ان للعلاقات الاجتماعية دور كبير في بلورة الرفاهية العقلية اذ كانت العلاقات بين الطلبة انفسهم من خلال المناقشات والمحاورات وعمليات القراءة والمذاكرة الجماعية وكذلك علاقاتهم مع اساتذتهم دور كبير في توفير فرص غنية لاستقبال انواع واشكال مختلفة من المثيرات المتنوعة التي تسهم وبشكل فعال في بناء معرفي ثري بالمعلومات والخبرات والمعارف علاوة على ذلك ان الاختلافات الثقافية لمعت من صورة الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا (Tennant et al, 2007 : 89), كما ان نتيجة البحث الحالي تتفق مع نتائج دراسة (Fen et al, 2013) التي اكدت على ان طلبة الجامعة لديهم رفاهية عقلية.

يتفق تفسير الباحث مع التفسير النظري اعلاه بان ما يمتاز به البيئة الجامعية من ثقافة اكااديمية عالية وثراء معرفي كبير وما تكسبه في عقول الطلبة وخصوصاً طلبة الدراسات العليا باعتبارهم يتلقون خبرات وعارف اكثر تعقيد وعليهم ان يطوروا من قدراتهم وامكاناتهم المعرفية وفق ما يتطلبه الموقف الوظيفي المستقبلي بالاضافة الى ما تفرضه مرحلة الدراسات العليا ذاتها من ضغوطات ومتطلبات دراسية كبيرة واداء واجبات مكثفة جعل الطلبة في حالة من الاستعداد والتهيؤ لمهاراتهم المعرفية والعقلية بنشاط وحيوية مما شكل لديهم رفاهية عقلية.

الهدف الرابع : التعرف على العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا

لغرض تحقيق هذا الهدف تم إيجاد العلاقة الارتباطية باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لدى أفراد العينة ككل وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.19) ولغرض التأكد من دلالة الارتباط قام الباحث باستعمال الاختبار التائي t- (test) لدلالة الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الارتباط (3,35) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) مما يعني ان هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية و جدول (43) يوضح ذلك .

جدول (43)

قيمة معامل الارتباط بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية والقيمة التائية والقيمة الجدولية والدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط

مستوى الدلالة	قيمة ت		قيمة معامل الارتباط	المتغيران
	الجدولية	المحسوبة		
دال	1.96	3,35	.19	السلوك التنظيمي الايجابي الرفاهية العقلية

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء انموذج الثقة الاساسي للوثانز وستاكوفج (2002 , Luthans & Stajkovic) المتبنى بأن امتلاك طلبة الدراسات العليا مكونات السلوك التنظيمي الايجابي ابرز لديهم القدرات العقلية والموارد النفسية والقوى الايجابية واستثمارها بشكل امثل وتوظيفها مكنهم من القدرة على اداء مهامهم وواجباتهم الدراسية بصورة جيدة وحفزهم نحو العمل مما شكل لديهم دافع ذاتي نحو عمليات التنظيم والضيظ والتحكم الذاتي بأيجابية تجاه النجاح والتحقيق لما يريدون انجازه من خلال حسن الاعتقاد بالقدرات والامكانيات التي تمكنهم من بذل المزيد من الجهد وتنظيم مثيرات البيئة الاسرية والثقافية والاجتماعية وتعديل الاجراءات وتخصيص الوقت المطلوب في سبيل التطوير والتعلم معتمدين على قوة الإرادة والمثابرة والحماس وتحفيز النشاط والحيوية والرغبة الداخلية في العمل والنجاح(236 :2008, Luthans & Stajkovic) مما ساهم في تطوير وتكامل العمليات والوظائف الايجابية الجوهرية بما فيها المعرفية والانفعالية والاجتماعية وتطوير البناء المعرفي والقدرة على تعلم واكتساب واستيعاب المعارف والخبرات التي تشكل لدى الفرد حصيلة معرفية تجعله قادراً على تدبير الامور بشكل صحيح من منطلق ادراك الامكانيات والقدرات المعرفية والمهارية والعمل في ضوءها بما يجعل الفرد مساهم فعال في العمل والانتاج والتعامل مع المواقف , مما كون لديهم رفاهية عقلية (37 – 36:2010, Boniwell & Hefferon) وفقاً لما تشير اليه التصورات النظرية في تفسير الرفاهية العقلية.

يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن طلبة الدراسات العليا يسعون الى تنظيم اوقاتهم الخاصة بالدراسة واكمال واجباتهم ومهامهم الدراسية بنظام معين والبحث عن المعلومات والمعارف الخاصة وبذل المزيد من الجهود بغية التكيف والتلاؤم مع متطلبات المرحلة الجديدة اذ ان هذه السيطرة الذاتية والبيئية مكنتهم من تعلم الكثير من الخبرات والمعارف واكتسابها وكذلك تطوير قدراتهم العقلية , والمعرفية , والانفعالية , والاجتماعية مما عزز من وظائفهم العقلية وعملياتهم الايجابية في بناء الازدهار المعرفي وادراك الامكانيات الخاصة والقدرة على التعامل مع ضغوط ومتطلبات الدراسات العليا مشكلاً رفاهية عقلية لديهم .

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا

لغرض تحقيق هذا الهدف تم إيجاد العلاقة الارتباطية باستعمال معامل ارتباط بيرسون بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لدى أفراد العينة ككل وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.908) ولغرض التأكد من دلالة الارتباط قام الباحث باستعمال الاختبار التائي (t-test) لدلالة الارتباط

وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة لدلالة الارتباط (31,29) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) مما يعني ان هنالك علاقة حقيقية وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية و جدول (44) يوضح ذلك .

جدول (44)

قيمة معامل الارتباط بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية والقيمة التائية والقيمة الجدولية والدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط

مستوى الدلالة	قيمة ت		قيمة معامل الارتباط	المتغيران
	الجدولية	المحسوبة		
دال	1.96	43.78	.908	الثقة الانفعالية الرفاهية العقلية

ويمكن ان تعزى هذه النتيجة في ضوء نظرية ليند فيلد (Lindenfield, 2014) الى ان المعتقدات الايجابية حول الخبرات الانفعالية وما يتبعها من رضا وتقبل للذات وما ينتج عنها من أفعال و حركات سلوكية ظاهرة تنم عن الثقة الانفعالية والقدرة على التحكم في المشاعر والعواطف والانفعالات وكيفية تحويل الانفعالات السلبية الى طاقة ايجابية دافعة نحو المزيد من التحدي لما يواجهه طلبة الدراسات العليا من مواقف دراسية صعبة ومثيرة للانفعالات السلبية كالخوف والقلق والتوتر واليأس والتعامل معها بهدوء واتزان وثبات انفعالي وكيفية التحكم في البيئة الدراسية ، كما انها تمكنهم من استزادة القدرة على إدارة المواقف، واستخدام المشاعر الوجدانية الايجابية بشكل ملائم لتحقيق الأهداف وتوفير فرص التعلم المناسبة (32: 2014 Lindenfield) مما ساهم في تكامل واتساق العمليات والوظائف الايجابية والعوامل العاطفية والانفعالية وتفاعلها مع الافكار والسلوكيات الاخرى نتيجة الخبرات والمعارف التي تشكل لدى الفرد حصيلة معرفية تجعله قادر على تدبير الامور بشكل صحيح والقدرة على التعامل مع المواقف المثيرة للانفعالات السلبية كالتوتر والقدرة على تحقيق الأهداف والشعور بالارتباط بالآخرين (37 – 36: Boniwell & Hefferon, 2010) وفقاً لما فسرتة التصورات النظرية للرفاهية العقلية.

يشاطر الباحث في تفسيره الشخصي التفسير النظري اعلاه بأن الثقة الانفعالية وما تمثله من افكار ومعتقدات ايجابية حول الخبرات والخصائص الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا مكنهم من اداء سلوكيات وافعال تمتاز بالكفاءة والثقة كما جعلتهم قادرين على ايجاد البيئة التعليمية الجيدة للمذاكرة والتعلم والاكتساب وتنظيمها لصالحهم مما يؤدي الى تعزيز العمليات العقلية والوجدانية والانفعالية وتكاملها واثراء الحصيلة المعرفية بشكل ايجابي بما يمكنهم من التعامل مع المواقف الدراسية الصعبة وبناء وتطوير العلاقات الاجتماعية وادراك قدراتهم الخاصة بما كون لديهم رفاهية عقلية .

الهدف السادس : التعرف على دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية وفق متغيرات (الجنس و التخصص و المرحلة) :

لغرض تحقيق هذا الهدف قام الباحث بدراسة العلاقة الارتباطية بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لكل فئات العينة كلا على حدة , وفقا للجنس (ذكور – إناث) و التخصص (علمي – إنساني) و المرحلة (ماجستير – دكتوراه) , وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية لعينة الذكور من طلبة الدراسات العليا (0.186) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.188) أما قيمة معامل الارتباط للإناث فقد بلغت (0.182) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.184) و بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (0.041) وهي اصغر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس و جدول (45) يوضح ذلك

جدول (45)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير للجنس (ذكور- اناث)

الجنس	العدد	الارتباط	القيم الزائفة للارتباط	القيم الزائفة الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
ذكور	194	.186	.188	0.041	1.96.	غير دال
اناث	206	.182	.184			

في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية للعينة من التخصص العلمي (0.18) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.18) أما قيمة معامل الارتباط للتخصص الانساني فقد بلغت (0.16) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.17) و بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (-0.121) وهي اصغر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير التخصص و جدول (46) يوضح ذلك

جدول (46)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعا لمتغير للتخصص (علمي- انساني)

التخصص	العدد	الارتباط	القيم الزائفة للارتباط	القيم الزائفة الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
انساني	165	.16	.17	-0.121	1.96	غير دال
علمي	235	.18	.18			

في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية للعينة من مرحلة الماجستير (0,24) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0,25) أما قيمة معامل الارتباط لمرحلة الدكتوراه فقد بلغت (0.16) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (0.16) و

بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (0.16) وهي اصغر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير التخصص وجدول (47) يوضح ذلك .

جدول (47)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغير المرحلة (الماجستير - الدكتوراه)

المرحلة	العدد	الارتباط	القيم الزائفة للارتباط	القيم الزائفة الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
ماجستير	292	.24	.25	.708	1.96	غير دال
دكتوراه	108	.16	.16			

تشير هذه النتائج الى ان علاقة السلوك التنظيمي الايجابي بالرفاهية العقلية تبعاً للجنس والتخصص والمرحلة بالمستوى نفسه والسبب في ذلك هو ان القدرة على تنظيم السلوك وضبطه واستثمار القدرات العقلية والموارد النفسية والقوى الايجابية تمكن الفرد من بذل المزيد من الجهد وتنظيم وتنفيذ السبل والإجراءات المطلوبة لاداء المهام وتحقيق النجاح مما يعزز من تناسق وتكامل العمليات والوظائف الايجابية والعوامل الانفعالية واتساقها وكيفية تفاعل هذه العوامل مع الافكار والسلوكيات الاخر استجابة للأحداث والمواقف المختلفة بغض النظر عن متغير الجنس وطبيعة التخصص الدراسي او المرحلة الدراسية كما ان هذه النتيجة جاءت متسقة مع الاطر النظرية التي لم تشر الى ان طبيعة الجنس والتخصص والمرحلة لها اية علاقة بالسلوك التنظيمي الايجابي والرفاهية العقلية.

كما يشاطر الباحث في رأيه التفسير النظري اعلاه بأن القدرة على ضبط المنظومة السلوكية وتوظيف القدرات العقلية والمعرفية وحسن الاعتقاد بها يسهم في تكامل العمليات والوظائف العقلية والانفعالية والاجتماعية سواء عند الذكور او الاناث ام عند طلبة التخصص العلمي او الانساني او طلبة الماجستير او الدكتوراه على حد سواء.

الهدف السابع : التعرف على دلالة الفروق في العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية وفق متغيرات (الجنس و التخصص و المرحلة) :

لغرض تحقيق هذا الهدف قام الباحث بدراسة العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لكل فئات العينة كلا على حدة , وفقا للجنس (ذكور – إناث) والتخصص (علمي – إنساني) والمرحلة (ماجستير – دكتوراه) , وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية لعينة الذكور من طلبة الدراسات العليا (0.92) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (1.58) أما قيمة معامل الارتباط للإناث فقد بلغت (0.89) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل

الارتباط (1.42) و بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (1.65) وهي اصغر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس وجدول (48) يوضح ذلك :

جدول (48)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغير للجنس (ذكور - اناث)

الجنس	العدد	الارتباط	القيم الزائفة للارتباط	القيم الزائفة الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
ذكور	194	.92	1.58	1.65	1.96	غير دال
اناث	206	.89	1.42			

في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية للعينه من التخصص العلمي (0.90) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (1.47) أما قيمة معامل الارتباط للتخصص الانساني فقد بلغت (0.93) و بلغت القيمة الزائفة لمعامل الارتباط (1.65) و بأستخراج القيمة الزائفة الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (1.81) وهي اصغر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير التخصص وجدول (49) يوضح ذلك .

جدول (49)

معاملات الارتباط و القيم الزائفة للارتباط و القيم الزائفة الفشرية للفروق في العلاقة بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغير للتخصص (علمي - انساني)

التخصص	العدد	الارتباط	القيم الزائفة للارتباط	القيم الزائفة الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
علمي	235	.90	1.47	1.81	1.96	غير دال
انساني	165	.93	1.65			

ويمكن ان تعزى هذه النتيجة الى ان الثقة بالخبرات الانفعالية تساعد على ضبط الانفعالات والسيطرة عليها في المواقف الضاغطة من خلال تأثيرها الفعال على السلوك لانها المؤثر الاكثر فاعلية في توجيه افكار الفرد وسلوكياته والقدرة على التعامل الناجح مع الظروف المتغيرة مما يعزز من تكامل العمليات والوظائف الايجابية في المواقف المختلفة سواء كان ذلك عند الذكور او الاناث ام عند طلبة التخصص العلمي او الانساني ولذلك اشارت النتائج الى عدم وجود فروق في العلاقة الارتباطية بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعاً للجنس و التخصص الدراسي.

ويتفق الباحث مع التفسير العلمي اعلاه .

في حين بلغت قيمة معامل الارتباط بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية للعينه من مرحلة الماجستير (0,88) و بلغت القيمة الزائيه لمعامل الارتباط (1,37) أما قيمة معامل الارتباط لمرحلة الدكتوراه فقد بلغت (0.94) و بلغت القيمة الزائيه لمعامل الارتباط (1.73) و بأستخراج القيمة الزائيه الفشرية عن طريق اختبار فيشر بلغت (3.179) وهي اكبر من القيمة الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذه النتيجة تشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير المرحلة ولصالح الدكتوراه وجدول (50) يوضح ذلك .

جدول (50)

معاملات الارتباط و القيم الزائيه للارتباط و القيم الزائيه الفشرية للفروق في العلاقة بين الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية تبعاً لمتغير المرحلة (الماجستير -الدكتوراه)

المرحلة	العدد	الارتباط	القيم الزائيه للارتباط	القيم الزائيه الفشرية	القيمة الجدولية	دلالة الفرق
ماجستير	292	.88	1.37	3.179	1.96	دال
دكتوراه	108	.94	1.73			

وتشير هذه النتيجة الى ان علاقة الثقة الانفعالية بالرفاهية العقلية لدى طلبة مرحلة الماجستير وطلبة مرحلة الدكتوراه هي ليست بالمستوى نفسه اذ كانت النتيجة لصالح طلبة مرحلة الدكتوراه على حساب طلبة الماجستير وقد يعزى ذلك الى ان طلبة الدكتوراه وبحكم تجربتهم السابقة في مرحلة الماجستير واكتسابهم المعارف والمعلومات والخبرات كل في مجال تخصصه اصبح الوضع الدراسي مألوفاً لديهم بعض الشيء مما شكل لديهم ثقة في مشاعرهم وانفعالاتهم فقد اصبحوا يتعاملون مع متطلبات وضغوطات المرحلة الدراسية بثقة وقدرة على التحكم في الانفعالات والمشاعر وكيفية الحفاظ على المنظومة الانفعالية بأطوارها الايجابية منسجمين مع التغييرات الحاصلة بالبيئة الثقافية والاجتماعية والدراسية غير متأثرين بما تفرزه المواقف المثيرة للقلق والتوتر بل العكس يواجهونها بشعور واحساس ايجابي بالتمكن والمواجهة الايجابية مما يشكل لديهم اتساق في اداء العمليات والوظائف الايجابية بما فيها المعرفية والانفعالية وتكاملها مع الافكار والسلوكيات الاخر استجابة للأحداث السلبية او الحفاظ على المشاعر الايجابية او زيادتها والقدرة على التعامل مع المواقف الدراسية و تحقيق الأهداف والشعور بالارتباط بالآخرين

ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان طلبة الدراسات العليا في مرحلة الدكتوراه كان قسم منهم اساتذة في الجامعة علاوة على ذلك كانت عمليات الممارسة والخبرة السابقة في مرحلة الماجستير بمثابة مقومات اساسية زادت من الثقة الانفعالية لدى هذه الفئة من الطلبة وطورت من قدراتهم على كيفية الاحتفاظ بالمستوى الانفعالي المطلوب فقد ساهم ذلك وبنسبة كبيرة في تحفيز

دافع التعلم والرغبة بتطوير الذات مما جعلهم يبحثون عن المعارف والخبرات من اجل زيادة الحصيلة المعرفية وتطوير الذات , اذ كون لديهم ذلك تكامل وانسجام في العمليات والوظائف الذاتية متمثلاً بالرفاهية العقلية .

الهدف الثامن : نسبة اسهام السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية:

لغرض تحقيق هذا الهدف طبق الباحث تحليل الانحدار المتعدد بين المتغيرات اعلاه وجدول (51) يوضح ذلك .

جدول (51)

معامل الارتباط و معامل التحديد و معامل التصحيح والخطأ المعياري

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح	الخطأ المعياري
1	.909	.825	.825	7.070

تشير النتائج في الجدول أعلاه الى وجود علاقة ارتباطية بين السلوك التنظيمي الإيجابي و الثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (.909) , و بلغت قيمة معامل التحديد (.825) و هذا يعني ان السلوك التنظيمي الإيجابي و الثقة الانفعالية ساهمت في تفسير (83%) من الرفاهية العقلية .

جدول (52)

تحليل الانحدار المتعدد

مصدر التباين	مجموع المربعات	د الحرية	متوسط المربعات	قيم (F)		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
الانحدار	93820.548	2	46910.274	938.497	3.86	دال
البواقي	19843.829	397	49.984			
المجموع	113664.378	399				

و يظهر الجدول أعلاه نسبة اسهام جيدة للمتغيرات المستقل على التابع حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (938.497) وهي اكبر من القيمة الجدولية و البالغة (3.86) عند مستوى (05.0) و درجتي حرية (2 , 399).

جدول (53)

اسهام السلوك التنظيمي الإيجابي و الثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية

الدالة	القيمة التائية		المعاملات المعيارية	المعاملات اللامعيارية		المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	قيم (B) للإسهام النسبي	
غير دالة	1.96	1.666		3.383	5.637	الثابت
دالة		1.992	.045	.024	.049	السلوك التنظيمي الإيجابي
دالة		42.361	.917	.024	1.013	الثقة الانفعالية

يتضح من الجدول أعلاه :

❖ **الحد الثابت :** تشير الى ان قيمة (B) للإسهام النسبي بلغت (5.637) , و القيمة التائية المحسوبة بلغت (1.666) و هي اصغر من الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) و هذا يشير الى عدم وجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع لم يشملها البحث .

❖ **السلوك التنظيمي الإيجابي :** تشير الى ان قيمة (B) للإسهام النسبي بلغت (0.049) , و قيمة (Beta) بلغت (0.045) و القيمة التائية المحسوبة بلغت (1.992) و هي اكبر من الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

❖ **الثقة الانفعالية :** تشير الى ان قيمة (B) للإسهام النسبي بلغت (1.013) , و قيمة (Beta) بلغت (0.917) و القيمة التائية المحسوبة بلغت (42.361) و هي اكبر من الجدولية و البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) .

ويمكن ان تعزى هذه النتيجة وفقا لما جاء به نموذج الثقة الاساسي لـ (Stajkovic & Luthans, 2002) بأن القدرة على تنظيم السلوكيات والافعال الخاصة وضبطها واستثمار اقصى القدرات العقلية والموارد النفسية والقوى الايجابية لدى الافراد من خلال حسن الاعتقاد بها فقد مكنهم ذلك من بذل المزيد من الجهد وتنظيم الإجراءات وتغيير بعض الاجراءات للقيام بالمهام المطلوبة متفائلين بتحقيق اهدافهم بنجاح (Luthans & Avolio, 2009 : 196 - 197), مما يوضح اسهام السلوك التنظيمي الايجابي في الرفاهية العقلية من خلال عمليات التنظيم السلوكي والتكيف وتوفير الفرص التي يوفرها هذا السلوك والتي تعزز بدورها تكامل واتساق العمليات والوظائف المعرفية والانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا بما يسهم في بناء وازدهار معرفي يجعل الطلبة قادرين على ادراك قدراتهم وامكانياتهم وفقاً لما يرى بونويل وهيفيرون (Boniwell & Hefferon, 2010:36 - 37) , كما ترى (Lindenfield, 2014) ان المشاعر والانفعالات من شأنها ان تؤثر في توجيه وتنظيم افكار الفرد وسلوكياته وبناء على ذلك تساعد الثقة الانفعالية على تحسين الاعتقادات الايجابية لدى الافراد - Lindenfield, 2014 : 31

(32) اذ يؤدي بهم الامر إلى إظهار أقصى الأداء في المواقف الضاغطة، والقدرة على التعامل الناجح مع الظروف مما يظهر اسهام الثقة الانفعالية بالرفاهية العقلية. ويرى الباحث ان السلوك التنظيمي الايجابي وما يمثله من اداء امثل في احداث التكيف مع المواقف المختلفة من خلال القدرة على انجاز المهام والواجبات وتحقيق النجاح , كما ان وعي الافراد بما يمتلكون من مقومات انفعالية وثقتهم بها ومعرفة المشاعر والعواطف والقدرة على ادارتها وضبطها في المواقف المثيرة اظهر تأثير للسلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية في الرفاهية العقلية لدى افراد العينة من خلال تعزيز العمليات العقلية والمعرفية واستزادة البناء المعرفي.

● الاستنتاجات :

- في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث عن طريق تحليل البيانات ومناقشتها استنتج ما يأتي :
- 1- تعد متغيرات السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية والرفاهية العقلية مكونات نفسية ايجابية يكمل بعضها البعض في تشكيل سلوكيات ايجابية جيدة في التعامل مع المواقف المختلفة.
 - 2- يمكن التنبؤ بمفهوم الرفاهية العقلية من خلال ايجاد مفهومي السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية لانهما يؤثران في الرفاهية العقلية .
 - 3- إن البيئات التعليمية ذات الثقافة الأكاديمية العالية تعزز من السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية و الرفاهية العقلية .

التوصيات :

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث بالاتي :

1. الاستفادة من أدوات البحث الثلاثة بالدراسات المستقبلية المشابه لمفاهيم البحث للطلبة الجامعيين .
2. يوصي الباحث وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التأكيد على أهمية السلوك التنظيمي الايجابي ضمن المواد والمناهج التربوية والنفسية للإفادة منها من قبل التدريسي والطالب على حد سواء.
3. يوصي الباحث المرشدين التربويين في المدارس بتطوير برامج إرشادية مبنية على مجالات السلوك التنظيمي الايجابي لتشكله وزيادة مستواه والاهتمام بتطبيقه في الجانب النظري والعملية لدى طلبة المرحلة الثانوية.
4. تصميم برامج تعليمية من قبل المرشدين التربويين تنمي الثقة الانفعالية عند طلبة المدارس بشكل عام لما لها من دور كبير في تحقيق النجاحات في الحياة .
5. يمكن للقائمين بالإرشاد التربوي والتوجيه النفسي والمسؤولين عن الصحة النفسية الاستدلال على وجود الشخصية المتزنة عن طريق وسيلة جيدة للتشخيص هي الثقة الانفعالية .

6. إقامة الندوات الثقافية في الجامعات لتسليط الضوء على أهمية الرفاهية العقلية وكيفية تميمتها لتعزيز الثقافة النفسية والمعرفية لدى طلبة الجامعة .
7. لقاء محاضرات خلال الدورات التطويرية والتأهيلية للمُدرسين في قسم الاعداد والتدريب التابع لوزارة التربية للتوعية بأهمية الرفاهية العقلية .

المقترحات :

يقدم الباحث في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الآتية :

1. إجراء دراسات تتضمن متغيرات البحث لشرائح آخر من المجتمع (مدرسين , مرشدين , طلبة الجامعة).
2. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين السلوك التنظيمي الايجابي و متغيرات اخرى مثل (الثقة المعرفية , السعادة المدرسية, الكمال الاكاديمي).
3. إجراء دراسات للتعرف على العلاقة بين الرفاهية العقلية و متغيرات اخر مثل (التنظيم الاكاديمي , التخيل الإنتاجي, الجدارة الاكاديمية) .
4. إجراء دراسة حول الرفاهية العقلية لدى (الطلاب , غير الطلاب) في المرحلة العمرية نفسها لمعرفة تأثير التعليم على الرفاهية العقلية
5. إجراء دراسة تجريبية لبرنامج تنمية الثقة الانفعالية لدى طلبة المرحلة الجامعية .

المصادر والمراجع العربية : القرآن الكريم

- ❖ ابو ليلي , محمود .(2008). عوامل الاستقرار في حياة الجماعات الاجتماعية , مجلة العلوم الاجتماعية , العدد 19 , كلية الاداب , جامعة عين شمس , مصر .
- ❖ الاستاذ , محمود .(2004). دور الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية في تقويم خطاب تربوي متوازن , ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر دور الجامعات في التنمية , فلسطين : جامعة الاقصى , 3 - مايو .
- ❖ انستازي , انا , يورين , سوزان .(2015). *القياس النفسي* , ترجمة صلاح الدين محمود علام , دار الشروق للنشر والتوزيع , عمان , الاردن .
- ❖ البطش , محمد وليد و ابو زينة , فريد كامل . (2007) . *مناهج البحث العلمي* , دار المسيرة , عمان- الأردن .
- ❖ تيغزه , احمد بوزيات .(2012). *التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي _ مفاهيمهما و منهجيتهما* , دار المسيرة , عمان ,الأردن .
- ❖ جبريل , رامي صلاح .(2020) . *تحليل البيانات خطوة بخطوة في Spss* , دار الكتب الوطنية , النسخة الاولى , بنغازي , ليبيا .
- ❖ داود , عزيز حنا و عبد الرحمن , أنور حسين . (1990) . *المدخل إلى مناهج البحث* , مطابع التعليم العالي , بغداد- العراق .
- ❖ رينولدز , جيزل , و ليفنجستون , رونالد . (2013) . *أتقان القياس النفسي الحديث - النظريات و الطرق* , ترجمة صلاح الدين محمود علام , دار الفكر , عمان , الاردن .
- ❖ السرسري , أسماء محمد . (2016). *مهارة التفاعل الاجتماعي وعلاقتها بالثقة بالنفس لدى عينة أطفال ما قبل المدرسة , مجلة دراسات الطفولة* , 17(62) 87-100 .
- ❖ عطوان , اسعد , والفليت , جمال .(2011). *كفايات البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية , ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر البحث العلمي : مفاهيمه - اخلاقياته - توظيفه* , فلسطين : الجامعة الاسلامية 10 - 11 .
- ❖ فرج , صفوت .(1980) . *القياس النفسي* , دار النهضة العربية , القاهرة , مصر .
- ❖ الكبيسي , كامل ثامر . (2010) . *العلاقة بين التحليل المنطقي و التحليل الاحصائي لفقرات المقاييس النفسية* , مجلة *الاستاذ* , كلية التربية-ابن رشد , جامعة بغداد , العدد(25) .
- ❖ المحمودي , محمد سرحان . (2019) . *مناهج البحث العلمي* , دار الكتب للنشر , صنعاء , اليمن .
- ❖ ملحم , سامي محمد . (2000). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس* . ط 1 , دار المسيرة , الأردن .

المصادر والمراجع الاجنبية :

- ❖ Adams, G. S., & Torgerson, T. L. (1964). *Measurement and evaluation in education, psychology and guidance.*

- ❖ Adams, V. H., Snyder, C. R., Rand, K. L., King, E. A., Sigmon, D. R., Pulvers, K. M. (2002). *Hope in the workplace*. New York: Sharp.
- ❖ Allen, M. J., & Yen, W. M. (2001). *Introduction to measurement theory*. Waveland Press.
- ❖ Anastasi, Ann .(1988). *Psychological testing*, (6thEd), NY : MacMillan.
- ❖ ————— , A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing*. Prentice Hall/Pearson Education.
- ❖ Ashwin, P. (2006). *Changing Higher Education: the Development of Learning and Teaching*. London and New York: Routledge.
- ❖ Bakker, A, B, & Schaufeli, W, B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations, *Journal of Business Ethics*. *J. Organiz. Behav.* 29, 147–154.
- ❖ Bar – On, R. (2006). *The Bar – on model of emotional social intelligence (ESI)*. *Psicothema*, 18, 13 – 25.
- ❖ Bellis, M.A .(2017). “Does continuous trusted adult support in childhood impart life-course resilience against adverse childhood experiences - a *retrospective study on adult health-harming behaviours and mental well-being*.” *BMC Psychiatry*. 17:110. <https://doi.org/10.1186/s12888-117-126> .
- ❖ Bernstein, S.D. (2011). The relationship between positive organizational behavior and psychosocial adjustment and other sub-variables, *Unpublished MA thesis*, University of Lodz, Poland.
- ❖ Bertrand, R., & Blais, J. G. (2004). *Modeles de mesure: l'apport de la theorie des reponses aux items*. PUQ.
- ❖ Boniwell, D, & Hefferon, W, .(2010). The relationship of mental well-being with some study sub-variables, *Unpublished Master's Thesis*, University of Cambridge, London.
- ❖ Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. *Handbook of structural equation modeling*, 361-379.
- ❖ Bryant, B, Heard, H, & Watson, J, .(2015). *Measuring Mental Wellbeing in Children and Young People*, About Public Health England, The National Mental Health, Dementia and Neurology Intelligence Network , Wellington House .

- ❖ Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.
- ❖ Catherine, O, C, Frederick, A, & Kieron, C, .(2020). Cognitive Confidence and Inferential Confusion in Obsessive-Compulsive Disorder: Differences Across Subtypes, *International Journal of cognitive therapy*,(13), 358-378.
- ❖ Clarkb, C, H, (2011), *The Impact of the Family Environment on Mental well-being*, Psychology Centre, University of St Andrews, London, UK London, U, 49(4), 489–503.
- ❖ Deacon, E, Tury, O, & Swlary, P .(2010). *The North West Mental Wellbeing Survey 2009*, NWPHO
- ❖ Deniz, M., Hamarta, E., and Saltali, N. (2015). Emotional confidence as a predictor of Happiness. *journal Educational Sciences: Theory and Practice*, 9 (2), 216 – 238.
- ❖ Dutton, J.E., & Sonenshein, S. (2007). *Positive organizational scholarship*. In S. Lopez & A. Beauchamps (Eds), *Encyclopedia of Positive Psychology*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- ❖ Ebel, R.L . (1972).: *Essentials of Education Measurement* , New Jersey, Englewood cliffs prentice-Hall.
- ❖ ——— , R. L., & Frisbie, D. A. (2009). *Essentials of educational measurement*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- ❖ Fen, C, M, Isnis, I, Chang, W, C, Chew, L, Sng, Y, L, .(2013). *Development and Validation of a Mental Wellbeing Scale in Singapore*, Health Promotion Board, City, Singapore
- ❖ Fieber , M, .(1972). *The Introduction of Sociology*, Trans- Hill- New york .
- ❖ GCBH, .(2018). *Brain Health and Mental Well-Being: GCBH Recommendations on Feeling Good and Functioning Well*, AARP Policy, Research and International; AARP Integrated Communications and Marketing; and Age UK.
- ❖ Hackman, J.R. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309–319.

- ❖ Hardeman, R. R., et al. (2016). "Racial Identity and Mental Well-Being: The Experience of African American Medical Students, A Report from the Medical Student CHANGE Study." *J Racial Ethn Health Disparities* 3(2): 250-258. [https:// doi.org/10.1007/s40615-015-0136-5](https://doi.org/10.1007/s40615-015-0136-5).
- ❖ Hopkins, K. D. (1998). *Educational and psychological measurement and evaluation*. Allyn & Bacon, A Viacom Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194; Internet: <http://www.abacon.com>.
- ❖ Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- ❖ Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2013). *Psychological assessment and theory: Creating and using psychological tests*. Wadsworth Cengage Learning.
- ❖ Klein, R, B (2010). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press .
- ❖ Konstantions, M. (2018). *Emotional confidence in our social and professional life* , s. Teaching Exceptional Children, 23, 35 – 48.
- ❖ Leonard , Basil C& Kevin Henderson (2008). *Emotional In Telligence*, [www.beyond group in stripes .org /docs/usB%20 Emotional%20 intellegence.doc](http://www.beyondgroupinstripes.org/docs/usB%20Emotional%20intellegence.doc)
- ❖ Li, Weixing (2002). A Positive organizational behavior Approach to work motivation: Testing the core confidence in china, *Unpublished Doctoral Dissertation*, Bangkok University, China.
- ❖ Linda N, F, Shaun S, Sadie B, & Jennifer M, (2017). *Evaluating and establishing national norms for mental wellbeing using the short Warwick–Edinburgh Mental Well-being Scale (SWEMWBS): findings from the Health Survey for England*, *Qual Life Res* 26:1129–1144.
- ❖ Lindenfield, Gael (2014). *Emotional Confidence*, E3, Harpe thorsons, London.
- ❖ ———, G & Saltali, N.(2017). Emotional confidence and its positive effects on finding the meaning of life , *Unpublished Doctoral Dissertation*, Auburn University, U.S.A

- ❖ Linebarger, V, .(2014). Mental well-being as a reinforcement factor for wisdom and metacognition, British National Congress, *Journal of Psychology*, (5), 122 – 133
- ❖ Little, G. .(2013). The effect of a simulation experience on student perception of self Confidence. (*Unpublished Master's thesis*) Gardner-Webb University School of Nursing.
- ❖ Luthans, F. (2001). The case for positive organizational behavior (POB). *Current Issues in Management*, 1 (1), 10-21.
- ❖ ——— , F., & Stajkovic, A. D. (2002). *Introducing positive psychology to work motivation: Theoretical development of a core confidence model*. Submission to Academy of Management Review (second revision).
- ❖ ——— , F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- ❖ ——— , F. (2002). *Positive psychology approach to OB*. In F. Luthans (Ed.), *Organizational behavior*. (pp. 286-322). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- ❖ ——— , F., & Jensen. S. M. (2002). Positive organizational behavior: A new approach to global management. *Nanyang (Singapore) Business Review*, 1, 17- 30.
- ❖ ——— , F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Weixing, L. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 249–71.
- ❖ ——— , F., & Youssef, C . (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321 – 349.
- ❖ ——— , F., Avolio, B.J., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–555.
- ❖ ——— , F., & Stajkovic, A. D. (2008). The effect of positive organizational behavior on the integrated personality of adolescents and young adults, *Journal of Personal Psychology*, 7 (18), 233-253.

- ❖ ——— , F., & Avolio, B.J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291–307.
- ❖ MacCallum, R. C., & Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual review of psychology*, 51(1), 201-226.
- ❖ Moss, P. A. (1994). Can there be validity without reliability?. *Educational researcher*, 23(2)
- ❖ Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29, 171–192.
- ❖ Nelson, D, & cooper ,C. (2007). *Positive organizational behavior*, SAGE Publications London Thousand Oaks New Delhi.
- ❖ NHS Health Scotland, University of Warwick and University of Edinburgh .(2008). *Short Warwick Edinburgh Mental Well-Being Scale (SWEMWBS)*. Availableat: www2.warwick.ac.uk/fac/med/research/platform/wemwbs/
- ❖ Nunnally , J. c . (1978). *psychometric Theory* , New York , McGraw – Hill .
- ❖ Oppenheim, B. (1982). *An exercise in attitude measurement*. In *Social psychology* (pp. 38-56). Palgrave, London.
- ❖ peterson, t. (2018). *what is mental wellbeing? definition and examples*, healthyplace. retrieved on 2021, october 31 .
- ❖ Pouramini, Zahra & Fayyazi, Marjan. (2014).The Relationship between Positive Organizational Behavior with Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Employee Engagement, *Canadian Center of Science and Education*, International Business Research; Vol. 8, No. 9; 2015.
- ❖ Quick, J.C., & Macik-Frey, M. (2007). Healthy, productive work: positive strength through communication competence and interpersonal interdependence. In D.L. Nelson & C.L. Cooper (Eds), *Positive Organizational Behavior* (pp.25–39). London: *Sage Publications*.
- ❖ ——— , J, C, Cary, L, Little, L, M, & Nelson, D. (2010). positive organizational behavior in work, *International Review of and*

- Psychology*, 2010, Volume 25. Edited by G. P. Hodgkinson and J. K. Ford. Copyright C 2010 John Wiley & Sons, Ltd
- ❖ Renshaw, T. .(2016). Psychometrics of the Revised College Student Subjective Wellbeing Questionnaire. *Canadian Journal of School Psychology*,1, 1-
 - ❖ Reynolds, C. R., Livingston, R. B., Willson, V. L., & Willson, V. (2010). Measurement and assessment in education. Upper Saddle River: *Pearson Education International*.
 - ❖ Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 304-321.
 - ❖ Sezer, S, & Can, E, .(2019). School Happiness: A Scale Development and Implementation Study, *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 19 Issue, 167-190.
 - ❖ Shaw, M. (1967) . *Scales for the Measurement of Atitude* , New York, McGraw – Hall .
 - ❖ Sherum, A.; Tucker, S. , Berliner, S. Shapira, I, and Melamed, S. (2008) . effects Positive organizational behavior and a sense of vitality in health self-assessment. *Health Psychology Journal*, 27 (5), 167 – 179
 - ❖ Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*.
 - ❖ Stankov, L.(2016). *Emotional confidence, its components, its consequences*, *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 145 – 165.
 - ❖ Staw, B. M. (2013). Positive organizational behavior and its effects on the surrounding social interactions, *Positive Psychology, The Ideal Family Journal.*, 8(19) 40–53.
 - ❖ Stewart-Brown, S., Tennant, A., Tennant, R., Platt, S., Parkinson, J., & Weich, S. (2009). *Internal construct validity of the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): A Rasch analysis using data from the Scottish Health Education Population Survey*. *Health and Quality of Life Outcomes*, 7(1), 1–8. doi:10.1186/1477-7525-7-15. 11.

- ❖ Stottlemyer, B.G.& -Parker, j. D. (2016). An examination of Emotional confidence: its relationship to achievement and implications for Education. *Unpublished Master's Thesis*, Princeton University,, USA.
- ❖ Tennant ,R, Fishwick R, Platt S, Joseph S, Stewart-Brown S .(2006). *Monitoring positive mental health in Scotland: validating the Affectometer 2 scale and developing the Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale for the UK*. Edinburgh, NHS Health Scotland.
- ❖ ——— , R, Hiller, L, Platt, S, Parkinson, G, Jenny, F , and Sarah Stewart-Brown.(2007). *The Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS): development and UK validation*, Warwick Medical School, University of Warwick, Coventry, UK.
- ❖ ——— ,R, Hiller L, Fishwick R, Platt S, Joseph S, Weich S, ... Stewart-Brown S. (2007). The Warwick Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes*; 5(1):25 - 63.
- ❖ ——— ,R.,(2008). *Mental well-being is Axis to life and quality of life*, Scotland ,University of Edinburgh.
- ❖ Thompson, Steven, K . (2012). *sampling* , third Edition .
- ❖ Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing*. John Wiley & Son .
- ❖ Wajid H. R, & Emrah O, .(2017). Emotional confidence in a time of crisis, scientific articles, *Journal Psychology*, 18(5),281–291.
- ❖ Wang, G.& Huang, H. (2015). Effect of Chinese employees' emotional confidence on their innovative performance. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Harvard University, USA.
- ❖ Warin, C, .(2015). *How to improve and maintain your mental wellbeing*, National Association for Mental Health, London.
- ❖ Woitaszewski, scott,A & Aalsma, C.(2019). *the contribution of emotional confidence to the social and academic success of gifted adolescents* , version. Vol (27).
- ❖ Yi Lok, L, & Michelle, M, .(2017). Associations Amongst Emotional confidence, personality and reaction times , *journal of social sciences*, 25 (3), 467-478.

-
- ❖ Zareie, H. (2018). Structural modeling of the relationship between emotional confidence, self-efficacy and academic motivation among students. *journal of social sciences*, 57 (6), 175-189.

ملحق (1)

كتاب تسهيل مهمة

Ministry of Higher Education and Scientific Research
University of Babylon
Faculty of Graduate Studies

جمهورية العراق
جامعة بابل
UNIVERSITY OF BABYLON

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بابل
كلية الدراسات العليا
العلوم الانسانية

No:
Date:

العدد : ٥٠٨٨
التاريخ : ٢٠٢١/٨/١١

الس/ جامعة بابل ، جامعة كربلاء ، جامعة الكوفة ، جامعة الديوانية (الدراسات العليا)
م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ...

يرجى التفضل بتسهيل مهمة طالب الدراسات العليا / الدكتوراه (عمار عبد الامير عبيد راضي) في اختصاص علم النفس التربوي في كلية التربية للعلوم الانسانية بجامعة تكريت والمقبول للعام الدراسي (٢٠١٩ - ٢٠٢٠) . وذلك لغرض اكمال متطلبات بحثه .

...تفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام...

الاستاذ الدكتور
سعد مرزح حسين الاعرجي
معاون عميد كلية الدراسات العليا
٢٠٢١/٨/١١

صورة عن الأستاذ
- كلية التربية للعلوم الانسانية ... اشارة الى تأييدكم على الاستشارة بتاريخ ٢٠٢١/٨/١١ ... لتفضل بالعلم ... مع الاحترام .
- شعبة شؤون الطلبة/ العلوم الانسانية مع الأولويات ... مع الأولويات ...
- الصادرة .

حسني ٢٠٢١ / ٨ / ١١

graduatefaculty@uobabylon.edu.iq
graduatefaculty@uobabylon.edu.iq

ملحق (2)

أسماء السادة المحكمين على مقاييس البحث

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د.	احمد جوني فيصل	علم النفس التربوي	القادسية _ كلية الاداب
2	أ.د.	احمد عبد الحسين الازيرجاوي	الشخصية والصحة نفسية	جامعة كربلاء – كلية التربية
3	أ.د.	احمد مجاور محمد	صحة نفسية	جامعة القصيم – السعودية
4	أ.د.	حسن احمد سهيل	الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	وزارة التربية
5	أ.د.	حيدر حسن اليعقوبي	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء – كلية التربية
6	أ.د.	خالد جمال جاسم	القياس والتقويم	جامعة بغداد – كلية الاداب
7	أ.د.	رجاء ياسين عبد الله	علم النفس التربوي	جامعة كربلاء – كلية التربية
8	أ.د.	سهيلة عبد الرضا عسكر	علم النفس التربوي	الجامعة المستنصرية – كلية التربية
9	أ.د.	سيف محمد رديف	علم النفس العام	مركز البحوث النفسية – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
10	أ.د.	شيماء حسون العبيدي	القياس والتقويم	جامعة بغداد - بغداد
11	أ.د.	صبري بردان علي	علم النفس التربوي	جامعة الانبار- كلية التربية
12	أ.د.	صفاء طارق حبيب	القياس و التقويم	جامعة بغداد – كلية التربية
13	أ.د.	عدنان مارد جبر	علم النفس المعرفي	جامعة واسط – كلية التربية
14	أ.د.	علي تركي فاضل	شخصية وصحة نفسية	جامعة بغداد – كلية الاداب
15	أ.د.	علي حسين المعموري	علم النفس التربوي	جامعة بابل – كلية التربية
16	أ.د.	علي شاكر الفتلاوي	شخصية وصحة نفسية	القادسية – كلية التربية للبنات
17	أ.د.	علي عوده محمد	علم النفس العام	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – مركز البحوث النفسية
18	أ.د.	علي محمود الجبوري	علم النفس السريري	جامعة بابل – كلية التربية
19	أ.د.	كامل علوان زبيدي	صحة نفسية	جامعة بغداد – كلية الاداب
20	أ.د.	كفاح يحيى صالح	علم النفس التربوي	الجامعة العراقية – كلية التربية
21	أ.د.	مثنى فليحي حمود	علم النفس المعرفي	جامعة بغداد – كلية الاداب
22	أ.د.	محمد احمد الرفوع	علم النفس التربوي	جامعة الطفيلة التقنية – الاردن
23	أ.د.	محمد أنور السامرائي	القياس و التقويم	جامعة بغداد – كلية التربية
24	أ.د.	مهند محمد عبد الستار	علم النفس الشخصية	جامعة ديالى – التربية الاساسية

الجامعة المستنصرية – كلية التربية	علم النفس التربوي	وحيدة حسين عبيد	أ.د.	25
جامعة المنوفية	صحة نفسية	جاسم احمد محمد	أ.م.د.	26
جامعة القادسية – كلية الآداب	علم نفس الشخصية	علي عبد الرحيم صالح	أ.م.د.	27
جامعة كربلاء- كلية التربية	علم النفس التربوي	فاطمة نزياب السعيدي	أ.م.د.	28
جامعة كربلاء- كلية التربية	علم النفس النمو	مناف فتحي الجبوري	أ.م.د.	29
جامعة دمشق – سوريا	قياس وتقويم	وليام قدير سوفي	أ.م.د.	30

ملحق (3)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الدكتوراه

استبانة آراء المحكمين على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرأفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) ولغرض قياس السلوك التنظيمي الايجابي (Positive organizational behavior) قام الباحث بالإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع فلم يجد مقياساً للسلوك التنظيمي الايجابي يتناسب مع عينة البحث الحالي ، لذا قام الباحث ببناء مقياس السلوك التنظيمي الايجابي لدى طلبة الدراسات العليا من اجل تحقيق اهداف بحثه ، وبالاتماد على انموذج الثقة الاساسي لـ (Stajkovic & Luthans,2002) الذين عرفا السلوك التنظيمي الايجابي :

" هو الاداء الامثل الذي يحقق التكيف مع المواقف والاحداث الصعبة من خلال امتلاك القوى الايجابية والموارد النفسية للفرد المتمثلة بفاعلية الذات والتفاؤل والامل والمرونة " (, Luthans & Stajkovic 2008 : 234)
ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول :

- صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله .
 - صلاحية كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه .
 - صلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس .
- علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابداً) .

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير

طالب الدكتوراه

عمار عبد الأمير عبيد

اسم المشرف

أ. د. عماد حسين المرشدي

أولاً : فاعلية الذات (self-efficac): حسن اعتقاد الفرد بقدراته وامكانياته وايمانه بها في مزاولة نشاطاته ومهامه اليومية وتنظيم وتنفيذ اجراءات العمل المطلوبة لتحقيق انتاج وانجازات معينة (Stajkovic & Luthans, 2002:63)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اثق بقدراتي ومهاراتي العقلية			
2	احب المواقف التي تتسم بالتحدي			
3	اعتقد أنني قادر على تحقيق النجاح في امتحاناتي			
4	لدي القدرة على تجاوز المواقف الصعبة بنجاح			
5	انهي واجباتي الدراسية بسهولة وسرعة			
6	ارى ان مرحلة الدراسات العليا صعبة جدا .			
7	زملائي يستمدون العون مني			
8	اسيطر على انفعالاتي عند اداء الواجبات الدراسية الصعبة			
9	استحق ان اكون طالب دراسات عليا			

ثانياً : التفاؤل (Optimism) : يعبر عن نظرة استبشار نحو المستقبل فيما يتعلق بالأحداث المستقبلية الحياتية تجعل الفرد يتوقع الخير ويرنو الى النجاح ويستبعد ما خلا ذلك . (: 2002 , Luthans & Stajkovic 63)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اشعر ان النجاح حليفي في كل المواقف			
2	نظرتي الى الحياة مكللة بالتفاؤل والحب			
3	اتوقع الخير اكثر من الشر			
4	اتوقع لي مستقبلا باهرا			
5	اؤمن بالقول "تفاءلوا بالخير تجدوه"			
6	اشعر بان الغد افضل من اليوم			
7	الفرص موجودة باستمرار في الحياة			
8	وضع بلدي من سيء الى اسوء			
9	انظر الى الجوانب المشرقة في الحياة			

ثالثاً: **الامل (Hope)** : مجموعة احساسيس معرفية ناتجة من الرجاء بالتوفيق والنجاح في المساعي والغايات الحياتية المحددة سلفاً والتطلع الايجابي لتحقيق الاهداف الخاصة .(: 2002 , (Luthans & Stajkovic 63

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اتحمل صعوبات وتحديات الدراسة كي اصل الى النجاح			
2	ارجو تحقيق ما اصبوا اليه			
3	لدي احساس بتحقيق طموحاتي الدراسية			
4	ابدل قصارى جهدي املاً بنجاحي الدراسي			
5	اشعر بالفشل عندما ارى الضغوطات الاكاديمية تتوالى عليه			
6	تجاربي السابقة كونت لدي خبرات الامل بالنجاح في الحياة			
7	املي كبير بتحقيق الامتياز في مناقشتي			

رابعاً: **المرونة (Flexibility)**: القدرة النفسية الايجابية على الارتداد من الشدائد والفشل بتغيير ايجابي للسلوكيات والافكار وفقاً لما يناسب المواقف والاحداث المستجدة بغية تحقيق التلاؤم والتكيف معها تجنباً للعجز والاستسلام في مواجهتها (63 : 2002 , Luthans & Stajkovic .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	ارى ان الفشل بداية النجاح			
2	احب البحث والاطلاع مواكبة للتطور والتجديد			
3	عندما ارسب في امتحان ما اعوض بالنجاح في غيره			
4	لدي قدرة على الانسجام والتكيف مع الاصدقاء الجدد			

5	اغير افكاري حينما اكتشف الخطأ		
6	استسلم حينما تعترضني معوقات كبيرة		
7	اجد اكثر من طريقة لحل المشكلة التي تعترضني		
8	اتقبل النقد واستفيد منه		

ملحق (4)

الفقرات المعدلة من قبل المحكمين على مقياس السلوك التنظيمي الايجابي

المجالات	الفقرات قبل اجراء التعديل	الفقرات بعد اجراء التعديل
المجال الأول (فاعلية الذات)	1- اثق بقدراتي ومهاراتي العقلية 4- لدي القدرة على تجاوز المواقف الصعبة بنجاح 7- زملائي يستمدون العون مني	1- اثق بقدراتي ومهاراتي الذاتية 4- استطيت تجاوز المواقف الصعبة بنجاح 7- اقدم العون والدعم لزملائي
المجال الثاني (التفاؤل)	3- اتوقع الخير اكثر من الشر. 4- اتوقع لي مستقبلا باهرا	12- اتوقع الخير في حياتي دوماً. 13- اتوقع لنفسي مستقبلا باهرا.
المجال الثالث (الامل)	2- ارجو تحقيق ما اصبوا اليه. 5- اشعر بالفشل عندما ارى الضغوطات الاكاديمية تتوالى عليه.	20- أأمل تحقيق ما اصبوا اليه. 23- اشعر بالخيبة عندما ارى الضغوطات الاكاديمية تتوالى عليه

<p>28- عندما اتلکأ في امتحان ما اعوض بالنجاح في غيره 29- استطیع الانسجام والتكيف مع الاصدقاء الجدد.</p>	<p>3- عندما ارسب في امتحان ما اعوض بالنجاح في غيره 4- لدي قدرة على الانسجام والتكيف مع الاصدقاء الجدد</p>	<p>المجال الرابع (المرونة)</p>
---	---	------------------------------------

ملحق (5)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الدكتوراه

مقياس السلوك التنظيمي الايجابي المستعمل للتحليل الإحصائي

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة
تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن أرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

أنساني :

علمي :

التخصص :

<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس
<input type="text"/>	: دكتوراه	<input type="text"/>	: ماجستير	: المرحلة

جزيل الشكر و التقدير

طالب الدكتوراه
عمار عبد الامير عبيد

المشرف
أ.د عماد حسين المرشدي

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	اثق بقدراتي ومهاراتي الذاتية.					
2	افضل المواقف التي تتسم بالتحدي.					
3	لدي القدرة على تحقيق النجاح في امتحاناتي					
4	استطيع تجاوز المواقف الصعبة بنجاح.					
5	انهي واجباتي الدراسية بسهولة ودقة.					
6	ارى ان مرحلة الدراسات العليا صعبة للغاية..					
7	اقدم العون والدعم لزملائي.					
8	اسيطر على انفعالاتي عند اداء الواجبات الدراسية الصعبة.					
9	استحق ان اكون طالب دراسات عليا					
10	اشعر ان النجاح حليفي في كل المواقف.					
11	نظرتي الى الحياة تتسم بالتفاؤل والحب.					
12	اتوقع الخير في حياتي دوماً					
13	اتوقع لنفسي مستقبلاً باهراً					
14	أؤمن بالقول "تفاءلوا بالخير تجدوه".					
15	اشعر بان الغد افضل من اليوم.					
16	الفرص موجودة باستمرار في الحياة.					
17	وضع بلدي من سيء الى اسوء.					

					18	نظرتي مشرقة نحو الحياة.
					19	اتحمل صعوبات وتحديات الدراسة كي اصل الى النجاح
					20	أمل تحقيق ما اصبوا اليه.
					21	لدي احساس بتحقيق طموحاتي الدراسية
					22	ابدل قصارى جهدي املاً بنجاحي الدراسي
					23	اشعر بالخيبة عندما ارى الضغوطات الاكاديمية تتوالى عليه.
					24	تجاري السابقة كونت لدي خبرات الامل بالنجاح في الحياة.
					25	املي كبير بتحقيق الامتياز في مناقشتي
					26	ارى ان الفشل بداية النجاح.
					27	احب البحث والاطلاع مواكبة للتطور والتجديد.
					28	عندما اتلكأ في امتحان ما اعوض بالنجاح في غيره
					29	استطيع الانسجام والتكيف مع الاصدقاء الجدد
					30	اغير افكاري حينما اكتشف الخطأ.
					31	استسلم حينما تعترضني معوقات كبيرة
					32	اجد اكثر من طريقة لحل المشكلة التي تعترضني
					33	اتقبل النقد واستفيد منه.

ملحق (6)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الدكتوراه

مقياس السلوك التنظيمي الايجابي بصيغته النهائية

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة
تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس
<input type="text"/>	: دكتوراه	<input type="text"/>	: ماجستير	: المرحلة

جزيل الشكر و التقدير

طالب الدكتوراه
عمار عبد الامير عبيد

المشرف
أ.د. عماد حسين المرشدي

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ غالباً	تتطبق عليّ احياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ ابداً
1	اثق بقدراتي ومهاراتي الذاتية.					
2	افضل المواقف التي تتسم بالتحدي.					
3	لدي القدرة على تحقيق النجاح في امتحاناتي					
4	استطيع تجاوز المواقف الصعبة بنجاح.					
5	انهي واجباتي الدراسية بسهولة ودقة.					
6	اقدم العون والدعم لزملائي.					
7	اسيطر على انفعالاتي عند اداء الواجبات الدراسية الصعبة.					
8	استحق ان اكون طالب دراسات عليا					
9	اشعر ان النجاح حليفي في كل المواقف.					
10	نظرتي الى الحياة تتسم بالنفاؤل والحب.					
11	اتوقع الخير في حياتي دوماً					
12	اتوقع لنفسي مستقبلاً باهراً					
13	أؤمن بالقول "تفاءلوا بالخير تجدوه".					
14	اشعر بان الغد افضل من اليوم.					
15	الفرص موجودة باستمرار في الحياة.					
16	نظرتي مشرقة نحو الحياة.					
17	اتحمل صعوبات وتحديات الدراسة كي اصل الى النجاح					
18	أمل تحقيق ما اصبوا اليه.					
19	لدي احساس بتحقيق طموحاتي الدراسية					
20	ابذل قصارى جهدي املاً بنجاحي الدراسي					
21	تجاربي السابقة كونت لدي خبرات الامل بالنجاح في الحياة.					
22	املي كبير بتحقيق الامتياز في مناقشتي					
23	ارى ان الفشل بداية النجاح.					
24	احب البحث والاطلاع مواكبة للتطور والتجديد.					

					عندما اتلکأ في امتحان ما اعوض بالنجاح في غيره	25
					استطيع الانسجام والتكيف مع الاصدقاء الجدد	26
					اجد اكثر من طريقة لحل المشكلة التي تعترضني	27
					اتقبل النقد واستفيد منه.	28

ملحق (7)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الدكتوراه

استبانة آراء المحكمين على مقياس الثقة الانفعالية

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرأفة العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) ولغرض قياس الثقة الانفعالية (Emotional Confidence) قام الباحث بالإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع فلم يجد مقياساً للثقة الانفعالية يتناسب مع عينة البحث الحالي ، لذا قام الباحث ببناء مقياس الثقة الانفعالية لدى طلبة الدراسات العليا من اجل تحقيق اهداف بحثه ، وبالاعتماد على نظرية الثقة الانفعالية لـ(Lindenfield,2014) التي عرفت الثقة الانفعالية:

" اعتقاد الفرد واعتماده بشكل كامل على قدراته في التحكم بمشاعره والسعي لتحسين الجوانب الوجدانية والسلوكية وتطويرها بما يضمن الاحتفاظ على صورة نموذجية مدركة وعدها معيارا للحكم على انفعالاته وحسن إدارتها وديمومتها" (9-10 Lindenfield,2014):

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بآرائكم ومقترحاتكم السديدة حول :

- صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله .
 - صلاحية كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه .
 - صلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس .
- علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ أحياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ أبداً) .

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير

طالب الدكتوراه

اسم المشرف

عمار عبد الأمير عبيد

أ. د عماد حسين المرشدي

أولاً : ترويض الطبع (Temperament The Taming) : يشير الى ادراك الفرد بانه يمتلك معرفة انفعالية تمكّنه من مواجهة المواقف الحياتية المتنوعة بما يضمن الاستقرار الانفعالي والتحكم بإدارة المشاعر بكل ثقة (Lindenfield,2014: 91-92).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
---	---------	-------	-----------	-------

1	صعوبة الدراسات العليا لا تثير خوفي من الرسوب		
2	اتحدث بطلاقة وثقة مع اساتذتي		
3	اظهر مشاعري الايجابية نحو الاخرين		
4	عندما اتعرض لانتقاد ما يبدو علي التوتر الانفعالي		
5	ثقتي بنفسي تزداد يوما بعد آخر		
6	اعي مشاعري وانفعالاتي جيدا		
7	استطيع السيطرة على انفعالاتي في المواقف الصعبة		
8	اعرف كيف اهدء من روع زملائي من اعباء الواجبات الدراسية		
9	واجه المواقف الانفعالية بعقلانية وهدوء		

ثانيا : تهدئة الحساسية الانفعالية (Sensitivity Emotional Soothing) : قدرة الفرد على معرفة سلبيات وايجابيات الاضرار الانفعالية ومواجهة الالم العاطفي بصورة ايجابية ولذلك تعد طريقة فعالة مع الصدمات الانفعالية الصغيرة والكبيرة (Lindenfield,2014: 92).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اذهب لممارسة بعض التمارين الرياضية في حالات الغضب			
2	اتجنب المواقف الانفعالية تلافيا لاضرارها الجانبية			
3	يعتمد عليه زملائي في المواقف الصعبة			
4	اعتبر الخسارة درس للتعلم			
5	احد من توتري الناتج من كثرة الواجبات الدراسية بالقراءة المكثفة			
6	اعتذر لمن اسيء له بقصد او بدون قصد			
7	عندما اتعرض للاحباط اسارع الى التعويض في مجال اخر			
8	اكبح جماح غضبي بذكر الله تعالى			
9	اشعر بالاحباط الشديد عندما ارسب في امتحان ما			

ثالثا: تسخير العادات (Habits Harnessing) : يتمثل بقدرة الفرد على استعادة السيطرة على انفعالاته الحادة والمتكررة بشكل كبير من خلال التحكم بالاستجابات الانفعالية غير المرغوبة ومن ثم السيطرة على المشاعر الانفعالية السلبية كالشعور بالذنب، الخجل، الغيرة، الحسد، الخوف، والغضب (Lindenfield,2014 : 98-99) .

ت	الفقرات	صالحة	غير	تعديل
---	---------	-------	-----	-------

	صالحة		
1			اغبط من اراه افضل مني
2			استعيد اتزانني الانفعالي بسرعة حينما اتعرض لموقف مؤلم
3			اشعر بالذنب حينما انفعل على الاخرين
4			يبقى تفكيري ايجابيا رغم ما تعرض له من انفعالات سلبية
5			ابحث عما يثير البهجة والسعادة بداخلي حفاظا على صحتي النفسية
6			اكمل واجباتي الدراسية بأتم وجه كي اشعر بالانجاز
7			استبدل سلوكي السلبي بسلوك ايجابي منتج
8			اشعر بالخجل عندما القي محاضرة اما الاستاذ
9			اتجنب المصادر التي تثير انفعالاتي السلبية تجنباً للالام النفسي

رابعاً : ديمومة الثقة الانفعالية (Confidence Emotional Maintaining) : هو ان يكون الفرد قادرا على استخدام معرفته الانفعالية ومهاراته بحساسية أكثر و اقل تصلبا في الحكم على أخطاء الآخرين الانفعالية والمحافظة على هذه الثقة المعرفية (99: Lindenfield, 2014).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	بأمكنني تحقيق النجاحات حتى اكمل العام الدراسي			
2	اتجنب الحكم السريع عندما ينفعل احد اصدقائي بوجهي			
3	استثمر قدراتي العقلية لآكون من الاوائل على دفعتي			
4	مهما كانت الدراسات العليا صعبة فأنا اهلا لها			
5	اتخذ قراراتي بشجاعة وثقة عالية			
6	نظرتي ايجابية نحو مظهري الخارجي			
7	اسامح من يخطأ بحقي			
8	ارهقتني كثرة الواجبات الدراسية وتعقدها			
9	اقدر مشاعر الاخرين حينما يتصرفون بشكل انفعالي			

ملحق (8)

الفقرات المعدلة من قبل المحكمين على مقياس الثقة الانفعالية

المجالات	الفقرات قبل اجراء التعديل	الفقرات بعد اجراء التعديل
المجال الأول (ترويض الطبع)	2- اتحدث بطلاقة وثقة مع اساتذتي 8- اعرف كيف اهدء من روع زملائي من اعباء الواجبات الدراسية.	2- اتحدث بثقة واتزان مع اساتذتي 8- لدي القدرة على بث الهدوء بين زملائي من اعباء الواجبات الدراسية.
المجال الثاني (تهدئة الحساسية الانفعالية)	1- اذهب لممارسة بعض التمارين الرياضية في حالات الغضب 4- اعتبر الخسارة درس للتعلم 5- احد من توتري الناتج من كثرة الواجبات الدراسية بالقراءة المكثفة.	10- امارس بعض التمارين الرياضية في حالات الغضب 13- اعد الخسارة درس للتعلم 14- اخفف توتري الناتج من كثرة الواجبات الدراسية في القيام بأنشطة اخرى.
المجال الثالث (تسخير العادات)	6- اكمل واجباتي الدراسية بأتم وجه كي اشعر بالانجاز.	24- اشعر بالانجاز عندما اكمل واجباتي الدراسية بأتم وجه.
المجال الرابع (ديمومة الثقة الانفعالية)	5 - اتخذ قراراتي بشجاعة وثقة عالية.	32- اتخذ قراراتي المتعلقة بالدراسة بشجاعة وثقة عالية.

ملحق (9)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الدكتوراه

مقياس الثقة الانفعالية المستعمل للتحليل الإحصائي

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة
تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس
<input type="text"/>	: دكتوراه	<input type="text"/>	: ماجستير	: المرحلة

جزيل الشكر و التقدير

طالب الدكتوراه
عمار عبد الامير عبيد

المشرف
أ.د عماد حسين المرشدي

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	صعوبة الدراسات العليا لا تثير خوفي من الرسوب.					
2	اتحدث بثقة واتزان مع اساتذتي					
3	اظهر مشاعري الايجابية نحو الاخرين.					
4	عندما اتعرض لانتقاد ما يبدو علي التوتر الانفعالي .					
5	ثقتي بنفسي تزداد يوماً بعد آخر					
6	اعني مشاعري وانفعالاتي جيداً.					
7	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصعبة.					
8	لدي القدرة على بث الهدوء بين زملائي من اعباء الواجبات الدراسية					
9	واجه المواقف الانفعالية بعقلانية وهدوء.					
10	امارس بعض التمارين الرياضية في حالات الغضب.					
11	اتجنب المواقف الانفعالية تلافياً لاضرارها الخطيرة.					
12	يعتمد عليه زملائي في المواقف الصعبة.					
13	اعد الخسارة درساً للتعلم.					
14	اخفف توتري الناتج من كثرة الواجبات الدراسية في القيام بأنشطة اخرى.					
15	اعتذر لمن اسيء له بقصد او بدون قصد.					
16	عندما اتعرض للاحباط اسارع الى التعويض في مجال اخر.					
17	اكبح جماح غضبي بذكر الله تعالى.					
18	اشعر بالاحباط الشديد عندما ارسب في امتحان ما.					
19	اغبط من اراه افضل مني.					

					استعيد اتزانى الانفعالي بسرعة حينما اتعرض لموقف مؤلم.	20
					اشعر بالذنب حينما انفعل على الاخرين.	21
					يبقى تفكيري ايجابيا رغم مااتعرض له من انفعالات سلبية.	22
					ابحث عما يثير البهجة والسعادة بداخلي حفاظا على صحتي النفسية.	23
					اشعر بالانجاز عندما اكمل واجباتي الدراسية بآتم وجه	24
					استبدل سلوكي السلبي بسلوك ايجابي منتج.	25
					اشعر بالخجل عندما القي محاضرة اما الاستاذ.	26
					اتجنب المصادر التي تثير انفعالاتي السلبية تجنباً للالام النفسي.	27
					بأمكناني تحقيق النجاحات حتى اكمال العام الدراسي	28
					اتجنب الحكم السريع عندما ينفعل احد اصدقائي بوجهي.	29
					استثمر قدراتي العقلية لآكون من الاوائل على دفعتي.	30
					مهما كانت الدراسات العليا صعبة فأنا اهلا لها.	31
					اتخذ قراراتي المتعلقة بالدراسة بشجاعة وثقة عالية.	32
					نظرتي ايجابية نحو مظهري الخارجي.	33
					اسامح من يخطأ بحقي.	34
					ار هقتني كثرة الواجبات الدراسية وتعقدها.	35
					اقدر مشاعر الاخرين حينما يتصرفون بشكل انفعالي.	36

ملحق (10)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الدكتوراه

مقياس الثقة الانفعالية بصيغته النهائية

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة

تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	<input type="text"/>	: التخصص
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	<input type="text"/>	: الجنس
<input type="text"/>	: دكتوراه	<input type="text"/>	: ماجستير	<input type="text"/>	: المرحلة

جزيل الشكر و التقدير

طالب الدكتوراه
عمار عبد الامير عبيد

المشرف
أ.د عماد حسين المرشدي

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	صعوبة الدراسات العليا لا تثير خوفي من الرسوب.					
2	اتحدث بثقة واتزان مع اساتذتي					
3	اظهر مشاعري الايجابية نحو الاخرين.					
4	عندما اتعرض لانتقاد ما يبدو علي التوتر الانفعالي .					
5	ثقتي بنفسي تزداد يوماً بعد آخر					
6	اعي مشاعري وانفعالاتي جيداً.					
7	اسيطر على انفعالاتي في المواقف الصعبة.					
8	لدي القدرة على بث الهدوء بين زملائي من اعباء الواجبات الدراسية					
9	واجه المواقف الانفعالية بعقلانية وهدوء.					
10	امارس بعض التمارين الرياضية في حالات الغضب.					
11	اتجنب المواقف الانفعالية تلافياً لاضرارها الخطيرة.					
12	يعتمد عليه زملائي في المواقف الصعبة.					
13	اعد الخسارة درساً للتعلم.					
14	اعتذر لمن اسيء له بقصد او بدون قصد.					
15	عندما اتعرض للاحباط اسارع الى التعويض في مجال اخر.					
16	اكبح جماح غضبي بذكر الله تعالى.					
17	اشعر بالاحباط الشديد عندما ارسب في امتحان ما.					
18	اغبط من اراه افضل مني.					
19	استعيد اتزاني الانفعالي بسرعة حينما اتعرض لموقف مؤلم.					
20	اشعر بالذنب حينما انفعل على الاخرين.					
21	يبقى تفكيري ايجابياً رغم ما اتعرض له من انفعالات سلبية.					
22	ابحث عما يثير البهجة والسعادة بداخلي حفاظاً على صحتي النفسية.					
23	اشعر بالانجاز عندما اكمل واجباتي الدراسية بأتم وجه					

					استبدل سلوكي السلبي بسلوك ايجابي منتج.	24
					اشعر بالخجل عندما القي محاضرة اما الاستاذ.	25
					اتجنب المصادر التي تثير انفعالاتي السلبية تجنباً للالام النفسي.	26
					بأمكنني تحقيق النجاحات حتى اكمال العام الدراسي	27
					اتجنب الحكم السريع عندما ينفعل احد اصدقائي بوجهي.	28
					استثمر قدراتي العقلية لآكون من الاوائل على دفعتي.	29
					نظرتي ايجابية نحو مظهري الخارجي.	30
					اسامح من يخطأ بحقي.	31
					اقدر مشاعر الاخرين حينما يتصرفون بشكل انفعالي.	32

ملحق (11)

جامعة بابل - كلية التربية للعلوم الإنسانية

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / الدكتوراه

استبانة آراء المحكمين على مقياس الرفاهية العقلية

الأستاذ الفاضل الدكتور المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث إجراء البحث الموسوم بـ (السلوك التنظيمي الايجابي والثقة الانفعالية وعلاقتها بالرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا) ولغرض قياس الرفاهية العقلية (Mental Well-being) قام الباحث بالإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع فلم يجد مقياساً للرفاهية العقلية يتناسب مع عينة البحث الحالي ، لذا قام الباحث ببناء مقياس الرفاهية العقلية لدى طلبة الدراسات العليا من أجل تحقيق اهداف بحثه ، وبالاعتماد على تعريف (Boniwell & Hefferon, 2010) الذين عرفا الرفاهية العقلية :

بأنها تكامل مجموعة من العمليات والوظائف الايجابية الجوهرية ينتج عنه بناء معرفي يدرك فيه الفرد امكانياته الخاصة ويعزز السلوكيات والنتائج الايجابية في مواقف الحياة المختلفة

(Boniwell & Hefferon , 2010 :29).

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية عالية في مجال علم النفس والقياس النفسي يتوجه الباحث إليكم للاستعانة بأرائكم ومقترحاتكم السديدة حول :

- صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لما وضعت من أجله .
 - صلاحية كل فقرة للمجال الذي تنتمي إليه .
 - صلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس .
- علماً أن بدائل الإجابة على المقياس هي (تنطبق عليّ دائماً ، تنطبق عليّ غالباً ، تنطبق عليّ احياناً ، تنطبق عليّ نادراً ، لا تنطبق عليّ ابدأً) ..

ولكم الشكر الجزيل مع التقدير

طالب الدكتوراه

اسم المشرف

عمار عبد الأمير عبيد

أ.د. عماد حسين المرشدي

أولاً : تقدير الذات (Self – esteem) : يشير إلى قبول الذات والاعتقاد بأن الذات هي عملية ديناميكية تتطور باستمرار من خلال النمو والتعلم (Fen et al, 2013 :597).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	أنا راض عن ذاتي			
2	ثقتي بنفسي عالية			

3	أسعى لتطوير امكانياتي وقدراتي		
4	انا استحق الدراسات العليا		
5	اشعر بعدم اهمية وجودي مع زملائي		
6	اقدر سلوكياتي وافكاري		
7	زملائي يعتمدون علي في امور الدراسة		

ثانيا : الذكاء الاجتماعي (Social intelligence) يشير إلى وعي الفرد ومعرفته في بناء وتطوير العلاقات الاجتماعية الجيدة والتفاعل مع الآخرين بكفاءة (Fen et al, 2013:597).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	تعاملتي مع زملائي يتسم بالاحترام والتقدير .			
2	امتلك القدرة على التأثير في زملائي.			
3	أعتقد اني مصدر ثقة لزملائي في الدراسة.			
4	أقدم المساعدة لزملائي حينما يحتاجون اليها.			
5	اميل الى الاحتفاظ بصداقاتي القديمة دون بناء علاقات جديدة			
6	علاقتي بزملائي تتسم بالمحبة والتفاهم .			
7	افضل القراءة مع زملائي بغية تبادل المعلومات			

ثالثا: الذكاء الانفعالي (Emotional intelligence): يشير إلى قدرة الفرد على معرفة عواطفه وانفعالاته والقدرة على إدارتها لتحقيق السعادة والاطمئنان (Fen et al, 2013:597).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	استطيع اخفاء غضبي في المواقف الصعبة			
2	ارتبك عندما لقي محاضرة امام زملائي.			
3	اشعر بالرضا عما حققته في دراستي.			
4	اشعر بالثبات الانفعالي رغم كثرة الواجبات الدراسية.			
5	اتعامل مع الاسئلة المحرجة بثقة واطمئنان.			
6	مشاعري صادقة مع الاخرين .			
7	اشعر بالسعادة نتيجة قبولي في الدراسات العليا.			

8	أميل الى الهدوء في التعامل مع الاخرين .			
---	---	--	--	--

رابعاً : المرونة (Resilience): يشير إلى العمليات النفسية التي تمكن الفرد من تحمل التأثيرات السلبية في مواقف الحياة والقدرة على مواجهة الصعوبات والتحديات, Fen et al, (597: 2013).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	اتحدى الصعوبات التي تعيقني.			
2	أستطيع اكمال مهامي الدراسية بكفاءة واتقان .			
3	اشعر بالصمود لمواجهة ضغوط الدراسة.			
4	اجد اكثر من طريقة لحل المشكلة التي تواجهني			
5	اواجه مشكلاتي بحكمة وتأتي			
6	انتازل عن بعض اهدافي وطموحاتي حينما تعترضني عوائق وصعوبات			
7	اشعر بالنفاؤل والايجابية في حياتي			

خامساً : الفعالية المعرفية (Cognitive efficacy) امتلاك المهارات المعرفية كاليقظة العقلية والقدرة على التفكير الواقعي والعقلاني والتي تمكن الفرد من إدراك العالم بطريقة واقعية والقدرة على اتخاذ قرارات فعالة من أجل إدارة أحداث حياته (Fen et al, 2013 :597).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
1	امتلك قدرة على اتخاذ قرارات جيدة			
2	تفكيري عقلاني بعيدا عن الخرافات			
3	اشعر بالنشاط والحيوية في اتمام المهام الدراسية			
4	افشل في ادارة وتنظيم بعض واجباتي الدراسية			
5	انا مستعد لاي واجب دراسي اكلف به			
6	انا منيقظ ومنتبه لكل كلمة يقولها الاستاذ			

ملحق (12)

الفقرات المعدلة من قبل المحكمين على مقياس الرفاهية العقلية

المجالات	الفقرات قبل اجراء التعديل	الفقرات بعد اجراء التعديل
المجال الأول (تقدير الذات)	6- اقدر سلوكياتي وافكاري 7- زملائي يعتمدون علي في امور الدراسة.	6- اجد ان افكاري لها قيمة بين زملائي 7- يعتمد علي زملائي في امور الدراسة.
المجال الثاني (الذكاء الاجتماعي)	7- افضل القراءة مع زملائي بغية تبادل المعلومات.	14- افضل الدراسة مع زملائي بغية تبادل المعلومات.
المجال الثالث (الذكاء الانفعالي)	4- اشعر بالثبات الانفعالي رغم كثرة الواجبات الدراسية. 7- اشعر بالسعادة نتيجة قبولي في الدراسات العليا.	18- احافظ على اتزاني تحت أي ضغط دراسي. 21- اشعر بالفخر نتيجة قبولي في الدراسات العليا
المجال الخامس (الفعالية المعرفية)	4 - افشل في ادارة وتنظيم بعض واجباتي الدراسية.	33- اخفق في ادارة وتنظيم بعض واجباتي الدراسية

ملحق (13)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الدكتوراه

مقياس الرفاهية العقلية المستعمل للتحليل الإحصائي

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة
تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية , يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	: التخصص
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	: الجنس
<input type="text"/>	: دكتوراه	<input type="text"/>	: ماجستير	: المرحلة

جزيل الشكر و التقدير

طالب الدكتوراه
عمار عبد الامير عبيد

المشرف
أ.د عماد حسين المرشدي

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	أنا راض عن ذاتي					
2	ثقتي بنفسي عالية.					
3	أسعى لتطوير امكانياتي وقدراتي					
4	انا استحق الدراسات العليا					
5	اشعر بعدم اهمية وجودي مع زملائي.					
6	اجد ان افكاري لها قيمة بين زملائي..					
7	يعتمد علي زملائي في امور الدراسة					
8	تعاملني مع زملائي يتسم بالاحترام والتقدير					
9	لدي القدرة في التأثير في زملائي					
10	أعتقد اني مصدر ثقة لزملائي في الدراسة					
11	أقدم المساعدة لزملائي حينما يحتاجون اليها					
12	اميل الى الاحتفاظ بصداقاتي القديمة دون بناء علاقات جديدة					
13	علاقتي بزملائي تنسم بالمحبة والتفاهم					
14	افضل الدراسة مع زملائي بغية تبادل المعلومات					
15	استطيع التحكم في غضبي بالمواقف الصعبة.					
16	ارتبك عندما القي محاضرة امام زملائي					
17	اشعر بالرضا عما حققته في دراستي.					
18	احافظ على اتزاني تحت أي ضغط دراسي.					
19	اتعامل مع الاسئلة المحرجة بثقة واطمئنان.					
20	مشاعري صادقة مع الاخرين					
21	اشعر بالفخر نتيجة قبولي في الدراسات العليا.					
22	أميل الى الهدوء في التعامل مع الاخرين					
23	اتحدى الصعوبات التي تعيقني					
24	أستطيع اكمال مهمامي الدراسية بكفاءة واتقان					

					اشعر بالصمود لمواجهة ضغوط الدراسة	25
					اجد اكثر من طريقة لحل المشكلة التي تواجهني	26
					اواجه مشكلاتي بحكمة وتأي.	27
					انتازل عن بعض اهدافي وطموحاتي حينما تعرضني عوائق وصعوبات	28
					اشعر بالتفاؤل والايجابية في حياتي	29
					امتلك قدرة على اتخاذ قرارات جيدة	30
					تفكيري عقلائي بعيدا عن العاطفة	31
					اشعر بالنشاط والحيوية في اتمام المهام الدراسية	32
					اخفق في ادارة وتنظيم بعض واجباتي الدراسية.	33
					انا مستعد لاي واجب دراسي اكلف به	34
					انا متيقظ ومنتهب لكل كلمة يقولها الاستاذ	35

ملحق (14)

جامعة بابل – كلية التربية للعلوم الإنسانية
قسم العلوم التربوية والنفسية
الدراسات العليا – الدكتوراه

مقياس الرفاهية العقلية بصيغته النهائية

عزيزي الطالب / عزيزتي الطالبة
تحية طيبة :

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن آرائك تجاه بعض المواقف الحياتية ,
يرجى قراءة جميع الفقرات المرفقة طياً بدقة و الإجابة عنها بوضع علامة (✓) تحت البديل
الذي تراه مناسباً والذي يمثل اختيارك ، علماً لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إن لا
تترك أي فقرة من دون إجابة ، ونود الإشارة إلى إن جميع هذه الإجابات ستكون لأغراض
البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

ملاحظة : يرجى تدوين البيانات الآتية:

<input type="text"/>	: أنساني	<input type="text"/>	: علمي	<input type="text"/>	: التخصص
<input type="text"/>	: أنثى	<input type="text"/>	: ذكر	<input type="text"/>	: الجنس
<input type="text"/>	: دكتوراه	<input type="text"/>	: ماجستير	<input type="text"/>	: المرحلة

جزيل الشكر و التقدير

طالب الدكتوراه
عمار عبد الامير عبيد

المشرف
أ.د عماد حسين المرشدي

ت	الفقرات	تتطبق عليّ دائماً	تتطبق عليّ غالباً	تتطبق عليّ احياناً	تتطبق عليّ نادراً	لا تتطبق عليّ ابداً
1	أنا راض عن ذاتي					
2	ثقتي بنفسي عالية.					
3	أسعى لتطوير امكانياتي وقدراتي					
4	انا استحق الدراسات العليا					

					5	اشعر بعدم اهمية وجودي مع زملائي.
					6	اجد ان افكاري لها قيمة بين زملائي..
					7	يعتمد علي زملائي في امور الدراسة
					8	تعاملني مع زملائي يتسم بالاحترام والتقدير
					9	لدي القدرة في التأثير في زملائي
					10	أعتقد اني مصدر ثقة لزملائي في الدراسة
					11	أقدم المساعدة لزملائي حينما يحتاجون اليها
					12	اميل الى الاحتفاظ بصداقاتي القديمة دون بناء علاقات جديدة
					13	علاقتي بزملائي تتسم بالمحبة والتفاهم
					14	استطيع التحكم في غضبي بالمواقف الصعبة.
					15	ارتبك عندما القي محاضرة امام زملائي.
					16	اشعر بالرضا عما حقته في دراستي.
					17	احافظ على اتزاني تحت أي ضغط دراسي.
					18	اتعامل مع الاسئلة المحرجة بثقة واطمئنان.
					19	مشاعري صادقة مع الاخرين
					20	اشعر بالفخر نتيجة قبولي في الدراسات العليا.
					21	أميل الى الهدوء في التعامل مع الاخرين
					22	اتحدى الصعوبات التي تعيقني
					23	اشعر بالصمود لمواجهة ضغوط الدراسة
					24	اجد اكثر من طريقة لحل المشكلة التي تواجهني
					25	اواجه مشكلاتي بحكمة وتأني.
					26	انتازل عن بعض اهدافي وطموحاتي حينما تعترضني عوائق وصعوبات
					27	امتلك قدرة على اتخاذ قرارات جيدة
					28	تفكيري عقلائي بعيدا عن العاطفة
					29	اشعر بالنشاط والحيوية في اتمام المهام الدراسية
					30	اخفق في ادارة وتنظيم بعض واجباتي الدراسية.
					31	انا مستعد لاي واجب دراسي اكلف به