Al-Farouk journal of sciences
Volume (2), Issue (1) (March, 2026)
ISSN: 3135-2359

مجلة الفاروق للعلوم
المجلد (2) العدد 1 مارس 2026
ردمد: 3135-2359

المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في مدينة مصراته

خلود مفتاح الكيلاني
قسم علم النفس – كلية الآداب/ جامعة مصراته
Kholod.moftah55@gmail.com

Psychological resilience and its relationship to job performance among a sample of faculty members at the College of Medical Technology in Misrata

Kholod Moftah Al-Kilani
Department of Psychology – Faculty of Arts/University of Misrata

تاريخ الاستلام: 2026/01/08 تاريخ المراجعة 17 / 2 / 2026 تاريخ القبول: 2026/03/10- تاريخ النشر: 17/ 03/ 2026

الملخص
تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في مدينة مصراتة بكلية التقنية الطبية إلى التعرف على مدى العلاقة بين المتغير الأول المرونة النفسية والمتغير الثاني الأداء الوظيفي للكشف عن الفروق بين متوسطي المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وكذلك للكشف عن مدى وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية كل على حدة والتأثير المتبادل(النوع ،الحالة الاجتماعية)على درجة استجابة أعضاء هيئة التدريس في الأداء الوظيفي والمرونة النفسية وأيضاً للتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة ككل ،حيث كان عدد عينة الدراسة(75) من أصل(100) عن طريق التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS معاملات الارتباط وثم الحصول على نتائج مطابقة لفرضيات الدراسة، وهذا ان دل على شيء دل على نجاح هذه الدراسة في عملية الجمع والتحليل الإحصائي.
الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية - الأداء الوظيفي - أعضاء هيئة التدريس .

مقدمة البحث:
تختلف مجالات الحياة التي يتعايش معها الفرد ليلجأ الي الكثير من السبل من أجل تحديد النطاق المناسب له مع كافة الاوضاع والظروف ولعل من أبرز هذه المجالات المجال العلمي والتعليمي والاكاديمي الذي يقف على أثره طلاب واساتذة جامعيين بحيث يعتبر الأخير هو المنطلق الاساسي في إعطاء المادة الخام للطلاب وهذا يعبر عن دوره المهم والكبير في قيامه بالمهام الجامعية وتأقلمه الحاصل في أطار عمله وقدراته النفسية المرنة لإيجاد ما هو مناسب في ظل الظروف السائدة لديه والتوترات والضغوطات التي يتعرض لها فأن مهنة التدريس من الوظائف الضاغطة بالإضافة الي نوعية العلاقات التنظيمية في مجال العمل تعد أحد المصادر الرئيسية للضغط المهني ألا أن علم النفس الايجابي يشكل أحد الأساسيات المرتبطة بنفسيته فهذه الاخيرة تكون ضمن ميدان علم النفس الإكلينيكي وعلم النفس الارشادي بشكل خاص بالإضافة الي التركيز علي نتائج البحوث التي تكشف لنا أن الفرد الايجابي شخص سعيد وقادر على مواجهة الحياة بأوجهها المختلفة والتكيف والتعافي من النكسات والصعوبات مما يجعل الفرد أكثر قدرة علي مواجهة ضغوط العمل دون انهيار فالمرونة النفسية تكمن في أطار العملية التكيفية فهي تعني التمتع لإيجاد أفضل البدائل لكل مشكلة نواجهها وذلك من أجل حصوله تخطي التأثيرات السلبية فهي التي تضمن له استراتجيات شخصية من أجل المقاومة وتحقيق الطموحات والانجازات مستقبلا فكل هذه المعايير يصب قالبها في مبدأ علم النفس الايجابي .
وانطلاقا من هذا المبدأ تأتي هذه الدراسة الحالية للتعرف علي مستوى المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في مدينة مصراته.

مشكلة البحث:
تكمن مشكلة الدراسة في أن الاجهاد الوظيفي الناتج من العمل في مهنة في مهنة التدريس يضع أعضاء هيئة التدريس في مستوى عال من الارهاق والقلق النفسي والاضطرابات النفسية الاخرى والتي تؤثر على الوضع النفسي وانبثقت فكرة البحث في علاقة المرونة النفسية بالاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في مدينة مصراته فبتالي نطرح هذا التساؤل :
ها توجد فروق فردية في المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ؟

فرضيات البحث :

الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والاداءى الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

الفرضيات الفرعية:

1_يتمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى مرتفع من المرونة النفسية

2_يبدي أعضاء هيئة التدريس مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي

3_توجد فروق في المرونة النفسية بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس

4_توجد فروق في الاداء الوظيفي بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس .

أهداف البحث:

الكشف عن الفروق الفردية بين متوسطي المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدة أعضاء هيئة التدريس .

الكشـــف عن مدي وجود تأثير للمتغيرات الديموغرافية كل علي حدى والتأثير المتبادل (النوع/الحالة الاجتماعية) على درجة استجابة اعضاء هيئة التدريس في الاداء الوظيفي والمرونة النفسية .

التعرف على العلاقة بين متغيرات البحث (المرونة النفسية /الاداء الوظيفي)لدى عينة البحث .

أهمية البحث:

اهمية البحث النظرية :

ابراز دور كل من المرونة النفسية والاداء الوظيفي كقوى داعمة للشخصية لدى عينة البحث .

ابراز أهمية المرونة النفسية للمجتمع لكثرة الضغوط والتحديات التي يتعرضون لها ولا سيما أعضاء هيئة التدريس .

يساهم البحث في اثراء المكتبة الليبية بدراسة أخرى عن متغيرات ايجابية هامة حول المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى فئة هامة في المجتمع هي فئة أعضاء هيئة التدريس .

التعرف على مستوى المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة والعلاقة بين متغيرات البحث.

أهمية البحث التطبيقية:

تحسين بيئة العمل من خلال التعرف على دور المرونة النفسية في تعزيز الاداء الوظيفي

تصميم برامج تدريب وتطوير مهني

دعم سياسات التوظيف والاختيار

الحد من الاثار السلبية للضغوط الوظيفية

حدود البحث:

1_حدود موضوعية : المرونة النفسية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس

2_حدود المكانية :تمت الدراسة داخل كلية التقنية الطبية في مدينة مصراته

3_حدود زمانية: ربيع عام 2025/2024

مصطلحات البحث:

المرونة النفسية :هي القدرة علي مواجهة ضغوط الحياة وتحدياتها الصعبة وأن يحيا الانسان فيها حياة كريمة وهي المقدرة علي التفاعل اجتماعيا مع الاخرين والصفح والامل وأن يجعل الانسان معنى للحياة فيها .

(الخطيب؛2007،ص4)

الاداء الوظيفي:

تعبر عن التزام الموظف لمتطلبات وظيفته التي اســتندت اليه مهامها من الالتزام بمواعيد الدوام الرســمية في الحضــور والانصـــراف والالتزام بواجبات ومهام الوظيفة والالتزام بالآداب والاخلاق الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها تحمله الاعباء والمسؤوليات الوظيفية المسندة على عاتقه.

(الزهراني ،1420،ص21)

الاطار النظري :

المرونة النفسية:

صفات الأفراد ذوي المرونة النفسية:

1_الصبر:الانسان الصبور من الناحية النفسية هو الذي يتسم بالجلد والروية والأتزان الانفعالي وعدم التسرع أو الثورة أو التهيج أو شـدة الغضـب وهو القادر علي الانتظار وعلي الاسـتقامة والاسـتمرار فيها وهو الذي يتوكل عللى الله عز وجل (العيسـوي ،1998،ص 220)وهذا الصـبر يعلم الانسـان المثابرة على العمل وبذل المجهود لتحقيق أهدافه العملية والعلمية حيث أن معظم أهداف الانســـان في الحياة تحتاج الي الكثير من الجهد والوقت حتى يتمكن من بلوغها .حيث قال الله عز وجل (أن يكن منكم عشرون صـابرون يغلبوا مائتين وأن يكن منكم يغلبوا ألفا من الذين كفروا بأنهم قوم لا يفقهون).الانفال ،65

فالشـخص الصــابر قوي الارادة لا تضـعف عزيمته ولا تثبط همته مهما لقي من مصـــاعب وعقبات وبقوة الارادة يتمكن الانسان من تحقيق أنجازاته وتحقيق الاهداف العالية.

(نجاتي ،2005 ،ص 299)

2_التسامح:

هو التغلب علي نزوع النفس من المكابرة والاصـــرار علي الخطأ وأعظم ابواب الاعتذار وأجلها هو مداومة المســلم علي الاعتذار وطلب العفو والصفح من ربه جل وعلا وهو ما يسمى بالتوبة والانابة والقدرة علي العفو هي طاقة نفسية لا توجد عند الكثيرين وهذه الطاقة لا تكون بســبب ضـــعف أو نقص .فقال عز وجل (فأصـــفح عنهم وقل ســلام فســوف يعلمون)الزخرف،89

وقال الله تعالى (فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فضـــا غليظ القلب لا نفضـــوا من حولك فأعف عنهم واســتغفر لهم وشاورهم في الامر فأذا عزمت فتوكل علي الله أن الله يحب المتوكلين)أل عمران 159

العوامل التي تساعد علي استمرارية المرونة النفسية لدى الأفراد:

_القدرة على التكيف مع الضغوط النفسية بفاعلية وبطريقة صحية

_امتلاك الفرد لمهارات حل المشكلات

_اعتقاد الفرد بوجود شيء يمكن القيام به للسيطرة على المشاعر الحادة والتكيف مع الظروف الطارئة .

_توافر الدعم الاجتماعي

_الاتصال والترابط مع الاخرين مثل العائلة أو الاصدقاء

_المعتقدات الدينية

_البحث عن المعاني الايجابية للمواقف الصادمة

(البديري ,2017,ص46)

انماط المرونة :

حدد بولك 1997 أربعة أنماط للمرونة :_

_النمط المزاجي :يتعلق بالصــفات البدنية والنفســية والاجتماعية المتصـــلة بالانا والتي تعزز المرونة وهذا يتعلق بتلك الجوانب من الفرد التي تعزز التصرف المرن باتجاه ضغوط الحياة والتي تتضمن الاحساس بالاستقلال أو المرونة الذاتية أحساس بقيمة الذات والصحة البدنية والمظهر البدني الجيد.

_نمط العلائقية: نمط العلاقات يتعلق بأدوار الفرد في المجتمع وعلاقاته بالاخرين هذه الأدوار والعلاقات يمكن أن تمتد من علاقات قريبة وحميمة الي تلك مع النظام الاجتماعي الاوسع.

_النمط الموقفي :النمط الموقفي ينصب علي الجوانب التي تشمل الربط بين الفرد والموقف الضاغط هذا يمكن أن يتضمن قدرة الفرد على حل المشــكلة والقدرة علي تقييم المواقف والاســتجابات والقدرة على اتخاد اجراءات فعالة للاســتجابة الى الموقف.

_النمط الفلســـفي: يشــير النمط الفلســفي الى رؤية الفرد للعالم أو نموذج الحياة هذا يشــمل مختلف المعتقدات التي تعزز المرونة مثل الايمان بالمعنى الايجابي الذي يمكن ايجاده في كل الخبرات والايمان أن تطوير الذات هو الهام والاعتقاد أن الحياة لها هدف . (دالغامدي,2019,ص45.)

السمات الشخصية لذوى المرونة النفسية:

1_القيم الموجهة (الاخلاق) وتشـمل البناء الخلقي والروحاني الصـحيح للشـخص المرن والتي تتضـمن قدرته على تكوين مفاهيم روحانية وتطبيقها من خلال تعامله مع أفراد مجتمعه ومع خالقه ليكون شخصا متمعا بأدراكات روحانية وخلقية في حياته العامة والخاصة.(الخطيب 2007,ص1060_1061)

2_القدرة على تقبل النقد والتعلم من الاخطاء: يحتاج الانسان ألى أن يستمع الى انتقادات الغير لأن الانسان معرض للخطأ دون أن يشـعر كما أن الانســان يحتاج الى أراء الغير لأن الانســان الســوي يحتاج الى أن يتعلم تقبل النقد دون أن يشــعر بالحرج وهذه ميزة مهمة للأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة النفسية.

3_القدرة على تحمل المسؤولية والقيام بها أ الانسان السوي يتحمل المسئولية بجدية ويحققها دون أهمال والشخص الناضج المرن يتدرب على مواجهة الخوف بواقعية وبذلك يستطيع أن يعالج التردد ويقوم بحمل المسؤولية وخاصة الجديدة ويكون قادراً أن يخطط للمستقبل فالقدرة علي تحمل المسئولية دليل على قدرة الانسان على التكيف مع أي وضع جديد يوضع فيه.

4_القدرة على اتخاد القرارات المناسبة بنفسه فالإحساس بالمسؤولية يدفع الانسان الى أن يدرس كل موقف بدقة ويصدر القرارات المناسبة دون تردد .

(حبيب ,1995,ص30/29)

ثمرات المرونة النفسية:

1_الصحة النفسية

2_النظرة الايجابية للحياة

3_الاستمرارية في العطاء

(البديري,2017,ص331)

النظريات المفسرة للمرونة النفسية:

1_نظرية التحليل النفســي التقليدية :يرى فرويد بأن النمو الســليم يؤدي الى ظهور الانا القوية التي تعتبر كأحد المتغيرات المهمة في الشخصية لان لها القدرة على حل ومواجهة المشكلات التي يتعرض لها الفرد في حياته لتحقيق عملية التوافق .وأن النمو الطبيعي يحدث في حالة التوازن بين مكونات (الهو/الانا /الانا الاعلى).

2_نظرية التعلم الاجتماعي :تعد هذه النظرية محاولة تجمع بين اتجاهين مختلفين في علم النفس هما نظرية المثير والاستجابة من ناحية .والنظريات المعرفية من ناحية أخرى .

(الهاشمي ,2005,ص62)

ثانيا: الاداء الوظيفي.

بشكل عام يمثل الاداء الوظيفي الهدف والغاية نحو تكريس مبدأ العدالة التي تسعى المؤسسات الى تحقيقها وذلك من خلال تخصــــيص أدوات قياس لكل موظف كالاجتهاد والمثابرة ومدى امتلاك المهارة والجدية لذلك فأنه من الضـــروري وعند قياس الاداء الوظيفي الأخذ بعين الاعتبار مسألة تفاوت القدرات والكفاءات المهارية لكل موظف .

(أبو مصطفى ,2010,ص95)

اذا فأن الاداء الوظيفي هو الجهد الذي يقوم به العامل بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مســـتوى جودة معين ,ويؤدى بطريقة معينة وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والامكانيات وأدراك الدور.

(أبو حميد,2020,ص26)

عناصر الاداء:

_الموظف وهو كل ما يمتلكه من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع .

_الوظيفة وهي ما تتصف به من متطلبات أو تحديات وما تقدمه هذه الوظيفة من فرص عمل تتمتع بالتحدي وتحتوي على عناصر التغذية الراجعة كجزء منه.

_الموقف وما تتصـــف به البيئة التنظيمية وتتضـــمن مناخ العمل والاشـــراف ووفرة الموارد والانظمة الادارية والهيكل التنظيمي.

(بربر,2008,ص31)

العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي:

1_العوامل الاقتصادية :كان العامل الاقتصادي ولا يزال موضوع اهتمام الباحثين في جميع المجالات العلمية وفي ويرجع ذلك الى ادراك الانسان منذ القدم للعلاقة الاجتماعية والانسانية بالأوضاع المادية والظروف الاقتصادية المحيطة بها من جانب ومحاولة توجيهها الوجهة الصحيحة والضرورية من جانب أخر .

(بن رحمون ,2014,ص75_78)

2_العوامل البشرية: يتأثر الدور الوظيفي للفرد بعاملين هما:

_غموض الدور أي عدم وضوح المهام والواجبات والاختصاصات والسلطات وما هو مطلوب وماهو مفهوم دون وجود صورة واضحة في ذهن الفرد

_صراع الدور: ويقصد به تعارض الدور تعارضا يطال العمل الذي ينبغي على الفرد الوفاء به ولصراع الدور اسباب عديدة لكن ما يؤثر على ادراك الفرد لدوره الوظيفي هو تلقيه تعليمات متضـــاربة ومزدوجة ومتكررة من رئيســـه أو من أكثر من رئيس وهذا يؤدي به الي الاداء الوظيفي السلبي.

(ماهر,2003,ص253_257)

النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:

_نظرية التقسيم الاداري: من أبرز مناصري هذه النظرية (هنري فايول)وتركز على ابراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسما الى ادارات وأقسام تنهض بأنشطة متخصصة بما يوافق زيادة الكفاءة الانتاجية وخفض التكاليف وتبرز ايضا هيكل التسلسل الاداري حيث تنساب السلطة من اعلى الي اسفل نتيجة عملية التفويض .

(جواد,2000,ص23)

_نظرية التوقع :ترى هذه النظرية التي وضع اسسها فيكتور فورم أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيتحصــل عليها الفرد وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصــول الي هذه العوائد نتيجة للأداء الذي يمارســه وتعتبر قوة الجذب عند فروم ممثلة للمنفعة التي يتحصـــل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له الاداء أما التوقع فهو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار تحقق المنفعة الناتجة عن القيام بالعمل.

_نظرية العدالة: وضع اسسها (ادامز) قامت على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة ويقيس الفرد من خلالها درجة العدالة بمقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله الى المكافأت والحوافز التي يحصل عليها مع تلك النسبة من أمثاله من العاملين في المستوى نفسه والظروف نفسها.

(الهواري,2003,ص94)

طرق قياس أداء العاملين:

1_كمية ناتج الاداء

2_جودة ناتج الاداء

3_كمية وجودة الناتج معا
(سلطان,2003,ص231)
الدراسات السابقة:
تناول هذا الجزء عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمفهوم المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ومناقشتها من حيث الهدف والعينة وأداة الدراسة ومكان أجرائها والنتائج.
1_دراسة بنات 2009بعنوان (ضغوط العمل واثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة)
هدفت الدراسة لزيادة فرصة الترقية عن طريق توزيع المسار الوظيفي وزيادة الدرجات الوظيفية على أن تكون الترقية مبنية على الكفاءة وليس الشواغر كذلك تكثيف البرامج التدريبية حول كيفية التعامل مع ضغوط العمل وزيادة الفرص المتاحة في تعلم مهارات جديدة للموظفين وشملت عينة الدراسة (225)استبانة متمثلة في العاملين بشركة الاتصالات الفلسطينية واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت نتائج هذه الدراسة
_عدم وجود علاقة بين العوامل الاقتصادية والثقافية والسياسية والاداء الوظيفي لدى العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية.
2_دراسة اسماعيل الشيخ 2012 بعنوان(المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة دراسة ميدانية على عينة من طلبة دمشق)
هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن جودة الحياة لدى طلبة جامعة دمشق وكان عدد افراد العينة 5000
واعتمدت هذه الدراسة على استخدام مقياس المرونة النفسية من اعداد يحي عمر شعبان شقورة 2012 ومقياس الرضا عن الحياة من اعداد مجدي الدسوقي 1998
كما اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المرونة النفسية والرضا عن وجود الحياة لدى افراد عينة من طلبة جامعة دمشق.
3_دراسة علي محمد رجب 2019 بعنوان (تقييم الاداء الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في القطاع الصحي الليبي)
هدفت الدراسة الي تقييم واقع العلاقات العامة في مركز بنغازي الطبي ومعرفة البرامج والانشطة والخدمات التي تقدمها للجمهور الداخلي بالإضافة الى الوسائل الاتصالية التي تعتمد عليها في التواصل مع الجمهور الداخلي والخارجي وتأثيرها على الاداء الوظيفي وشملت العينة الدراسية 240 موظفا واعتمد الباحث على نظرية النظم كمدخل نظري ونموذج جرونج لتوضيح الواقع العملي للعلاقات العامة وباستخدام منهج المسح والذي يستخدم في الدراسات الوصفية وباستخدام أسلوب مسح أساليب الممارسة لكل من العاملين في العلاقات العامة والاعلام (الحصر الشامل).
وأظهرت نتائج هذه الدراسة بضرورة تغيير مكان العلاقات العامة في الهيكل التنظيمي بالإضافة الى ضعف البرامج والانشطة التي تقدمها العلاقات العامة للجمهور الداخلي كما أنها لا تقوم بنقل الآراء والمقترحات للإدارة العليا فضلا عن اهمالها لأجراء البحوث والدراسات ولا تهتم بشكاوي الجمهور الداخلي ولاترد على استفساراتهم ولا تقوم بتوضيح السياسات واللوائح والقوانين الخاصة بمركز بنغازي الطبي.
4_دراسة بوكلبة ,النايلي 2014 بعنوان (الضغط المهني وعلاقته بالأداء المهني لدى موظفي مؤسسة سونلغاز)
هدفت الدراسة للكشف عن العلاقة بين الضغط المهني والاداء الوظيفي كما تسعى للتعرف على أهم مصادر الضغوط لدى موظفي وموظفات والكشف عن مستوى ضغوطاتهم المهنية وأداءهم الوظيفي وكذلك معرفة أثر الضغط المهني على الاداء الوظيفي لدى الموظفين والموظفات وشملت العينة الدراسية 30موظف وموظفة واعتمدت الدراسة على مقياسين .مقياس الضغط المهني الذي يرجع للباحث عبدالقادر سعيد بنات 2009أما مقياس الأداء الوظيفي فقد تم تصميمه من طرف الباحثين واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي .
وقد أظهرت نتائج الدراسة الى أن ظروف العمل وساعات وعلاقات العمل من أهم العوامل المؤثرة على علاقة الضغط المهني بالأداء الوظيفي لدى مؤسسة سونلغاز بمدينة ورقلة بالجزائر وأن جميع المتغيرات الشخصية من الجنس والاقدمية ليس لها تأثير على علاقة الضغط المهني بالأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز.
مايميز الدراسة الحالية :
المرونة النفسية هي قدرة الفرد علي التكييف والتعافي من الشدائد والتحديات في سياق أعضاء هيئة التدريس تلعب المرونة النفسية دورا هاما في تعزيز الاداء الوظيفي .
فالأستاذ الجامعي الذي يتمتع بمرونة نفسية عالية يكون أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط النشر والبحث العلمي والتعامل مع الطلاب والمشاركة في الانشطة الأكاديمية المختلفة كما أنه يكون أكثر قدرة على الحفاظ على توازنه النفسي وتقييم أداء وظيفي متميز عال الدقة وبجودة ممتازة وهذا ما يميز البحث الحالي.

أجراءات البحث:

مقدمة:

تناولت الباحثة في هذا الفصـــل وصـــفاً للإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ البحث، من خلال بيان نبذة عن مجتمع البحث، ومنهج البحث وعينته، ومن ثم تم اعداد أداة جمع البيانات (الاستبانة) وكيفية التحقق من صدقها وثباتها واجراءات تطبيق البحث وأساليب المعالجة الاحصائية لبيانات البحث وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، فعلى الرغم من أن هدف الوصف هو أبسط أهداف العلم إلا أنه أكثرها أساسية فبدونه يعجز العلم عن التقدم إلى أهدافه وتكمن المهمة الجوهرية للوصف في أنه يحقق للباحث فهم أعمق لموضوع البحث حيث أن المنهج الوصـــفي "يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقعة كما يهتم بتحديد الممارســـات الشـائعة والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد. "(أبو حطب، وصـــادق ،2010 :102)، ومن ثم فإن منهج هذا البحث هو المنهج الوصـفي الارتباطي، حيث يتم التعرف العلاقة بين المرونة النفسـية والأداء الوظيفي لدى أعضــاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة.

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في جميع أعضـــاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصـــراتة، وعددهم (75) عضـــو هيئة التدريس.

عينة البحث:

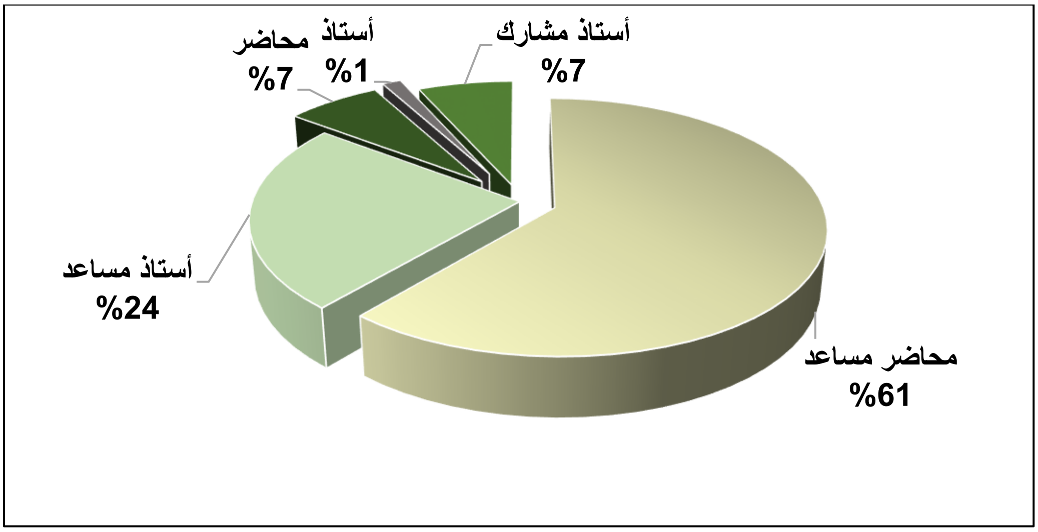
تم اختيار عينة البحث كعينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة، وعددهم (75) عضو هيئة تدريس. والجداول التالي توضح وصف لعينة البحث حسب المتغيرات الديموغرافية.

تصنيف عينة البحث حسب الدرجة العلمية:

الجدول التالي يوضح وصف عينة البحث حسب الدرجة العلمية

الجدول (1) التوزيع التكراري لعينة البحث حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة%
محاضر مساعد	46	%61.3
أستاذ مساعد	18	%24.0
محاضر	5	%6.7
أستاذ	1	%1.3
أستاذ مشارك	5	%6.7
المجموع	75	%100



الشكل (1) التوزيع التكراري لعينة البحث حسب الدرجة العلمية

من الجدول يتضح أن الدرجة العلمية الغالبة في عينة البحث هي لأعضاء هيئة التدريس على الدرجة العلمية (محاضر مساعد)، ويمثلوا نسبة (61.3%) من عينة البحث، وعددهم (46) عضو هيئة تدريس، يليهم أعضاء هيئة التدريس على الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) عينة البحث لكل منهما بعدد (5) عضو هيئة تدريس في كل درجة، وأقل نسبة كانت لعضو هيئة تدريس على الدرجة العلمية (أستاذ) ويمثل نسبة (1.3%) من عينة البحث.

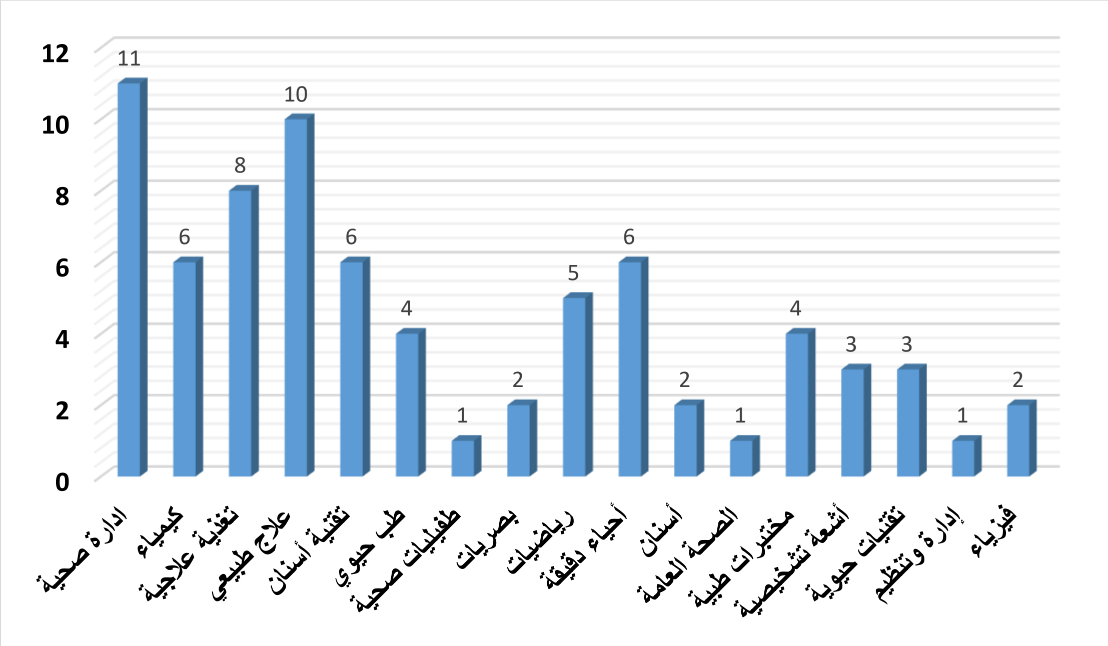
تصنيف عينة البحث حسب التخصص:

الجدول التالي يوضح وصف عينة البحث حسب التخصص

الجدول (2) التوزيع التكراري لعينة البحث حسب التخصص

التخصص	العدد	النسبة%
إدارة صحية	11	14.7
كيمياء	6	8.0
تغذية علاجية	8	10.7
علاج طبيعي	10	13.3
تقنية أسنان	6	8.0
طب حيوي	4	5.3
طفيليات صحية	1	1.3
بصريات	2	2.7
رياضيات	5	6.7
أحياء دقيقة	6	8.0
أسنان	2	2.7
الصحة العامة	1	1.3
مختبرات طبية	4	5.3
أشعة تشخيصية	3	4.0
تقنيات حيوية	3	4.0
إدارة وتنظيم	1	1.3

فيزياء	2	2.7
المجموع	75	%100



الشكل (2) يوضح تصنيف عينة البحث حسب التخصص

من الجدول يتضح أن أعلى نسبة من أعضاء هيئة التدريس من تخصص الغدارة الصحية تمثل (14.7%) من عينة البحث، وعددهم (11) عضو هيئة تدريس، يليهم نسبة أعضاء هيئة التدريس في تخصص العلاج الطبيعي (13.3%) من عينة البحث، وعددهم (10) عضو هيئة تدريس، وأقل نسبة كانت (1.3%) لعضو هيئة تدريس تخصصه (الصحة العامة)، ونفس النسبة لعضو هيئة تدريس آخر تخصصه (إدارة وتنظيم)

أداة البحث:

من أجل تحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس المرونة النفسية المكون من (23) فقرة، (21 فقرة إيجابية، وفقرتان سلبيتان)، ومقياس الأداء الوظيفي المكون من (12) فقرة، كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالبحث، واستخدمت الباحثة مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد استجابة عينة البحث عن فقرات الاستبانة، والجدول التالي يوضح وصف المقياس.

الجدول (3) مقياس ليكرت الخماسي

الفقرات الايجابية	لا	نادرا	أحيانا	كثيرا	غالبا
الدرجة	1	2	3	4	5
الفقرات السلبية	غالبا	كثيرا	أحيانا	نادرا	لا
المتوسط	1.79	2.59 -1.80	3.39 -2.60	4.19-3.40	5-4.20

الخصائص السيكومترية للمقياسين.

أولا: الصدق

يعبر صدق أو صلاحية أداة القياس عن مدى دقة المقياس في قياس الغرض المصمم من أجله أي إلى أي درجة

تزودنا أداة البحث بمعلومات تتعلق بمشـــكلة البحث من عينة البحث نفســـها، حيث تم عرض المقياســـين على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصـاص من أعضـاء هيئة التدريس بكلية الآداب / جامعة مصـراتة، (ملحق رقم 2). وذلك للتأكد من وضوح عبارات المقياس، ومناسبته لأهداف البحث وقدرته على قياس متغيراته، وطلب منهم ابداء النصح بإدخال أي تعديلات يرونها مناســبة أو اضـــافة أي فقرات جديدة لزيادة شـــمولية المقياس. وحذف أي فقرة يرونها مكررة أو غير ضرورية. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك الاجراء.

مقياس المرونة النفسية:

الجدول (4) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المرونة النفسية والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.322**	.005	7	.238*	.039	13	.425**	.000	19	.636**	.000
2	.366**	.001	8	.640**	.000	14	.519**	.000	20	.529**	.000
3	.589**	.000	9	.528**	.000	15	.600**	.000	21	.549**	.000
4	.206	.076	10	.596**	.000	16	.433**	.000	22	.654**	.000
5	.589**	.000	11	.463**	.000	17	.548**	.000	23	.560*	.000
6	.647**	.000	12	.620**	.000	18	.399**	.000			

.**الارتباط دال عند (.01) .*الارتباط دال عند (.05)

يتضـح من بيانات الجدول السـابق أن جُل فقرات المرونة النفسـية لدى أعضـاء هيئة التدريس لها معاملات ارتباط ذات دلالة معنوية، عند مسـتوى دلالة (0.01)، مما يدل على ملائمة الفقرات لما وضـعت لقياسـه، ما عدا الفقرة (4) كان لها معامل ارتباط غير دال احصائيا عند مستوى دلالة (.076) > (.05) لذلك تم حذفها في الصورة النهائية للمقياس.

الجدول (5) يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.348**	.000	4	.648**	.000	7	.600**	.000	10	.430**	.000
2	.579**	.000	5	.629**	.000	8	.678**	.000	11	.597**	.000
3	.564**	.000	6	.634**	.000	9	.566**	.000	12	.345**	.000

.**الارتباط دال عند (.01) .*الارتباط دال عند (.05)

يتضح من بيانات الجدول السابق أن جميع فقرات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية لها معاملات ارتباط ذات دلالة معنوية، عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على ملائمة الفقرات لما وضعت لقياسه.

ثانيا: اختبار الثبات

يقصـــد به أن تعطينا الاســـتبانة النتائج نفســـها إذا أعيد تطبيقها على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفســها. ومن خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ تم التأكد من ثبات المقياســين والجدول رقم (6) يوضـــح معاملات الثبات

الجدول (6) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للثبات

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ

المرونة النفسية	22	.862
الأداء الوظيفي	12	.783
المقياسين معا	34	.902

من بيانات الجدول السابق يتضح أن معامل ألفا كرونباخ لمتغير المرونة النفسية جاء بقيمة (.862)، كما جاءت قيمة الثبات لمقياس الأداء الوظيفي (.783)، وجاءت قيمة الثبات للمقياسين معا (.902)، وهي قيمة مرتفعة جدا، مما يدل على تمتع الاستبانة ككل بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليهما في التطبيق الميداني للبحث.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

تم تحليل ومُعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية ($SPSS_{27}$) وذلك وفق الأساليب الآتيـة:

- الجداول التكرارية النسبيـة: وذلك لدراسة أعداد ونسب الكثيرات من عدمها على عبارات الاستبانة.
- الانحراف المعياري: هو من مقاييس التشتت التي تُوضح مدى تباعد القيم وتشتتها عن بعضها.
- المتوسط الحسابي: وهو يوضح القيمة التي تتمركز حولها الإجابات.
- معامل ارتباط بيرسون: وهو يقيس مدى وجود علاقة خطية بين متغيرين، وتتراوح قيمته بين (+1، −1)، فالإشارة السالبة تدل على ارتباط عكسي، والموجبة تدل على ارتباط طردي، وكُلما اتجهت القيمة نحو الواحد الصحيح كانت أقوى، وكُلما اتجهت نحو الصفر كانت أضعف، واستخدم لإيجاد درجة الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، ولإيجاد العلاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي.
- معادلة ألفا كرونباخ، لاختبار ثبات المقياسين.
- اختبار كروسكال واليس: لدراسة الفروق وفقا لمتغير الدرجة العلمية والتخصص
- اختبار كلماجروف سيمناروف لاختبار اعتدالية البيانات:

الجدول (7) يوضح اختبار كلماجروف سيمناروف لاختبار اعتدالية البيانات

المتغيرات	إحصاءة الاختبار	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
المرونة النفسية	.078	75	.200*
الأداء الوظيفي	.090	75	.200*

من بيانات الجدول يتضح أن القيمة الاحتمالية جاءت (.200)<(0.05) لكلا المتغيرين مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ومن ثم يمكن استخدام الإحصاء البارامتيري والاحصاء اللابارامتيري في معالجة **البيانات.**

تحليل البيانات والإجابة على تساؤلات البحث

مقدمة:

الإجابة على التساؤل الرئيسي للبحث

ونصه: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة.

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (8) معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة

المتغيرات	المتغير التابع: الأداء الوظيفي	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المتغير المستقل: المرونة النفسية	.729**	.000

من بيانات الجدول يتضح وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي. يعني ذلك أنه كلما زادت المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، زاد مستوى أدائهم الوظيفي، وكلما انخفضت المرونة النفسية، انخفض الأداء الوظيفي، حيث جاء معال ارتباط بيرسون(**729.)، بمستوى معنوية (0.000) >(0.05)، وهو دال احصائياً.

وتشير الباحثات إلى أن القدرة على التكيف والتعافي من الشدائد (المرونة النفسية) هي محدد رئيسي للأداء في بيئات العمل المعقدة والضاغطة، حيث أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التقنية الطبية يواجهون تحديات متعددة، منها الضغوط الأكاديمية منها: متطلبات التدريس والبحث العلمي والإشراف على الطلاب، والمرونة النفسية تزود الأفراد بالآليات المعرفية والسلوكية والعاطفية اللازمة للتغلب على هذه التحديات. منها التكيف مع التغيير فيتبنون الممارسات الجديدة ويغيرون أساليبهم عند الضرورة، والحفاظ على مستويات عالية من المشاركة والالتزام مما ينعكس إيجاباً على جودة أدائهم.

المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس تساعدهم على التعامل مع ضغوط العمل الأكاديمية، وتحافظ على رفاهيتهم، وتحسن من جودة تدريسهم وتفاعلهم مع الطلاب، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام.

وسنتناول في التالي الإجابة على التساؤلات الفرعية للبحث، والجداول التالية توضح ذلك.

الإجابة على التساؤل الفرعي الأول:

ونصه: ما مستوى المرونة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم إيجاد النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (9) نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة

م	الفقـــــــــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى المرونة
1.	ابحث عن حل لمواجهة الموقف	4.28	.908	%85.6	1	مرتفع جدا
2.	لا أترك المشكل يؤثر على باقي نواحي حياتي	3.91	.961	%78.2	8	مرتفع
3.	أنا قادر على التأثير في مسار سير الأمور	3.92	.896	%78.4	5	مرتفع
4	أصر على حل المشكل	3.76	1.076	%75.2	14	مرتفع
5.	أؤمن أنني قادر على تحسين الأمور	3.87	1.004	%77.4	9	مرتفع
6.	أشك في تجاوز المشكل	3.43	1.129	%64.6	21	مرتفع
7.	أواصل مشوار حياتي رغم وجود الحواجز	3.91	.946	%78.2	7	مرتفع

.8	أشعر بالعجز أمام الصعوبات	3.68	1.104	73.6%	19	مرتفع
.9	التزم في حل المشكلة	3.73	.859	74.6%	16	مرتفع
.10	أعتقد أنني أتحكم بما حدث	3.76	1.063	73.2%	13	مرتفع
.11	اعتبر المشكل فرصة للتقدم نحو الأمان	3.84	.901	76.8%	11	مرتفع
.12	أرى الحاجز العائق بنظرة إيجابية	3.70	.983	74%	18	مرتفع
.13	أتحكم في سير الأمور	3.63	1.030	72.6%	20	مرتفع
.14	أعتقد أنني لدي استعدادات تمكنني من التغلب على المشكل	3.96	.892	79.2%	3	مرتفع
.15	انظر في الناحية الإيجابية للمشكل	4.01	.830	80.2%	2	مرتفع
.16	انظر إلى النتائج الإيجابية الناتجة عن حل المشكل	3.92	1.023	78.4%	6	مرتفع
.17	انظر إلى نفسي كقادر على حل المشكل عاجز ولا كعاجز على حله	3.85	.982	77%	10	مرتفع
.18	أعود من جديد استعدادات أكثر	3.96	.892	79.2%	3	مرتفع
.19	أخرج من المشكل بقوة أكثر	3.79	.889	75.8%	12	مرتفع
.20	أطور استعدادات جديدة	3.96	.936	79.2%	4	مرتفع
.21	لدي القدرة على مواجهة صعوبات جديدة	3.72	.966	74.4%	17	مرتفع
.22	أطور معارف جديدة	3.75	1.103	75%	15	مرتفع
المتوسط العام للمرونة النفسية		3.80	.493	76%		مرتفعة

يتضح من بيانات الجدول السابق أن مستوى المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام للمرونة النفسية (3.80)، بوزن نسبي (76%) وانحراف معياري (.493) هذا يشير إلى أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يمتلكون قدرة جيدة على التكيف مع الضغوط والتحديات، والتعافي من المواقف الصعبة، تراوحت المتوسطات بين (3.43 – 4.28)، وجميعها مرتفعة، وتشير الباحثات على أن هذه المؤشرات الإيجابية تُعد رصيدًا قيمًا للكلية، وتُشير إلى أن لديها كوادر قادرة على التكيف مع التحديات الأكاديمية والإدارية، مما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم والبحث العلمي والبيئة الجامعية بشكل عام.

تمثلت أعلى مؤشرات المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في الفقرة (1) ونصها: ابحث عن حل لمواجهة الموقف، بمتوسط حسابي قدره (4.28) وبوزن نسبي (85.6%)، وبانحراف معياري قدره (.908)، وكان الاتجاه العام (غالبا)، ومستوى المرونة مرتفع جدا، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس لديهم توجه استباقي وقوي نحو حل المشكلات، بدلاً من الاستسلام أو تجنب المشاكل، فإنهم يميلون إلى البحث الفعلي عن حلول جذرية للمشكل.

في المرتبة الثانية جاءت الفقرة (15) ونصها: انظر في الناحية الإيجابية للمشكل، بمتوسط حسابي قدره (4.01)، وانحراف معياري قدره (.830)، وكان الاتجاه العام (كثيرا)، بوزن نسبي (80.2%)، ومستوى المرونة مرتفع، وهذا يشير إلى القدرة على إعادة تأطير المواقف السلبية والنظر إليها من منظور أكثر تفاؤلاً. يعكس هذا مستوى عالٍ من المرونة التي تساعد على الحفاظ على روح إيجابية حتى في مواجهة التحديات، مما يعزز الدافعية للعمل والعطاء، كما أن التفكير الإيجابي يساهم في تقليل الإجهاد وتحسين الرفاهية النفسية بشكل عام.

في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (14) ونصها: أعتقد أنني لدي استعدادات تمكنني من التغلب على المشكل، والفقرة (18) ونصها: أعود من جديد باستعدادات أكثر، بمتوسط حسابي قدره (3.96)، وانحراف معياري قدره (.892)، وكان

الاتجاه العام (كثيرا)، بوزن نسـبي (79.2%)، ومسـتوى المرونة مرتفع، لكل منهما، وهذا يؤكد على الإيمان بالقدرة الذاتية على التغلب على التحديات والتعافي من النكسـات مع اكتسـاب خبرة أكبر، ويعكس الثقة بالنفس والقدرة على التعلم من التجارب، وتشير الباحثات إلى الإيمان بالقدرة على التغلب على الصعاب يعزز الشعور بالكفاءة والسيطرة على الحياة.

في المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (20) ونصـها: أطور اسـتعدادات جديدة، بمتوسـط حسـابي قدره (3.96)، وانحراف معياري قدره (.936) وكان الاتجاه العام (كثيرا)، بوزن نسـبي (79.2%)، ومسـتوى المرونة مرتفع، وهذا يشـير إلى أن أعضاء هيئة التدريس لا يكتفون بما لديهم من مهارات، بل يسعون دائمًا لتطوير قدرات جديدة لمواجهة التحديات المستقبلية. فهم يمتلكون عقلية النمو والتطور المستمر.

جاءت الفقرة (3) في المرتبة الخامسـة ونصـها: أنا قادر على التأثير في مسـار سير الأمور، بمتوسط حسـابي قدره (3.92)، وانحراف معياري قدره (.896)، وكان الاتجاه العام (كثيرا)، بوزن نسبي (78.4%)، ومستوى المرونة مرتفع، هذا يشير إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالسيطرة الكاملة على مجريات الأمور، والإحساس بالفاعلية الذاتية والتحكم النسبي في الأحداث، وتشـير الباحثات إلى أن شـعور الفرد بالتحكم، يصـبح أكثر اسـتباقية في التعامل مع التحديات بدلاً من أن يكون رد فعل.

تمثلت أدنى مؤشـرات المرونة النفسـية لدى أعضـاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في الفقرة (12) في المرتبة الثامنة عشـر، ونصـها: أرى الحاجز العائق بنظرة إيجابية، بمتوسـط قدره (3.70)، وانحراف معياري قدره (.983) وكان الاتجاه العام (كثيرا)، ومستوى المرونة مرتفع، بوزن نسبي (74%)، هذا يشير إلى تركيز أعضاء هيئة التدريس على القدرة على رؤية الجوانب الإيجابية في العقبات نفسـها، وكيفية التعامل مع الحاجز نفسـه، وهذا يشـير إلى التعامل مع الإحباط الناتج عن العقبات بشكل بناء.

وفي المرتبة التاسـعة عشـر، جاءت الفقرة (8) ونصـها: أشـعر بالعجز أمام الصـعوبات بمتوسـط قدره (3.68)، وانحراف معياري قدره (1.104)، وهي من الفقرات السلبية، وكان الاتجاه العام (نادرا)، ومستوى المرونة مرتفع، بوزن نسبي (73.6%)، وهذا يدل على أن معظم أعضـاء هيئة التدريس لا يشـعرون بالعجز بشـكل كبير، وهذا يُعزز الاعتقاد بالقدرة على التأثير في المواقف.

وفي المرتبة العشرون، جاءت الفقرة (13) ونصها: أتحكم في سير الأمور. بمتوسط قدره (3.63)، وانحراف معياري قدره (1.030) وكان الاتجاه العام (كثيرا)، ومسـتوى المرونة مرتفع، بوزن نسـبي (72.6%)، وهذا الشـعور بالتحكم يُمكن أعضاء هيئة التدريس من تحليل ما حدث والتعلم منه بفعالية.

وفي المرتبة الحادية والعشـرون والأخيرة، جاءت الفقرة (6) ونصـها: أشـك في تجاوز المشـكل. بمتوسـط قدره (3.43)، وانحراف معياري قدره (1.129)، وهي من الفقرات السـلبية، وكان الاتجاه العام (نادرا)، ومسـتوى المرونة مرتفع، بوزن نسبي (64.6%)، هذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس بشكل عام لا يشكون كثيرًا في قدرتهم على تجاوز المشاكل.

الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني:

ونصه: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم إيجاد النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (10) نتائج التحليل الإحصائي لفقرات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية مصراتة

م	الفقـــرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	مستوى الرضا
1.	أبذل مجهودا كبيرا في أداء عملي	4.11	.781	%82.2	2	مرتفع
2.	أخطط مسبقا للوصول إلى الأداء الجيد	4.17	.704	%83.4	1	مرتفع
3.	لدي الاستعدادات لتحمل مسؤوليات أعلى	3.87	.827	%77.4	8	مرتفع
4.	أقوم بأداء الأعمال الموكلة إلي في وقتها دون تأخير	4.01	.892	%80.2	3	مرتفع
5.	لدي ميول التكيف مع ظروف العمل الصعبة	3.87	1.017	%77.4	7	مرتفع
6.	أفكر في الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهني خلال أداء عملي	3.95	.942	%79	5	مرتفع
7.	لا اتردد في القيام بالأعمال الشديدة الصعوبة	3.61	1.051	%72.2	9	مرتفع
8.	امتلك القدرة على التخطيط لنجاح عملي	3.97	.900	%79.4	4	مرتفع
9.	أتناقش مع زملائي بهدف تحسين الأداء	3.76	.956	%75.2	8	مرتفع
10.	اهتمام الإدارة بي زاد من إخلاصي لعملي	3.51	1.057	%70.2	10	مرتفع
11.	أتنافس مع زملائي بهدف تحسين الأداء	3.44	1.199	%68.8	11	مرتفع
12.	أرغب في أن يعهد إلي رئيسي المباشر بعمل جديد	2.97	1.185	%59.4	12	متوسط
المتوسط العام للأداء الوظيفي		3.77	.527	%75.4		مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع، حيث بلغ المتوسط العام للأداء الوظيفي (3.77)، بوزن نسبي (75.4%) وانحراف معياري (527.)، هذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمعظم السمات الإيجابية التي تساهم في تحقيق أهداف الكلية، مثل التخطيط الجيد، بذل الجهد، الالتزام بالمواعيد، القدرة على حل المشـــكلات، والتعاون. هذا المســـتوى الجيد من الأداء يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية، مما يرفع من مكانتها ويسهم في تحقيق رسالتها، تراوحت المتوسطات بين (2.97 – 4.17)، وجميعها مرتفعة، ما عدا فقرة واحدة جاءت بمســـتوى متوســـط. هذا يدل على أن أعضـــاء هيئة التدريس يتمتعون بمعظم السمات الإيجابية التي تساهم في تحقيق أهداف الكلية، مثل التخطيط الجيد، بذل الجهد، الالتزام بالمواعيد، القدرة على حل المشكلات، والتعاون. هذا المستوى الجيد من الأداء يعزز من جودة التعليم والبحث العلمي والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية، مما يرفع من مكانتها ويسهم في تحقيق رسالتها.

تمثلت أعلى مؤشرات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في الفقرة (2) ونصـها: أخطط مسبقا للوصول إلى الأداء الجيد، بمتوسط حسابي قدره (4.17) وبوزن نسبي (83.4%)، وبانحراف معياري قدره (704.)، وكان الاتجاه العام (كثيرا)، ومستوى الأداء الوظيفي مرتفع، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية التخطيط المســـبق والمنهجية في أداء العمل، فالتخطيط الجيد يؤدي إلى تنظيم العمل، تحديد الأهداف بوضـــوح، اســـتغلال الوقت والموارد بكفاءة، وتجنب الأخطاء، مما يرفع من جودة المخرجات التعليمية والبحثية.

في المرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) ونصـــها: أبذل مجهودا كبيرا في أداء عملي، بمتوســط حســابي قدره (4.11)، وانحراف معياري قدره (.781)، وكان الاتجاه العام (كثيرا)، بوزن نسبي (82.2%)، ومستوى الاداء مرتفع، وهذا يشير إلى التزام عالٍ وجهد كبير يبذله أعضـــاء هيئة التدريس في عملهم. هذا ينعكس إيجاباً على جودة العمل المنجز، ســـواء في التدريس أو البحث أو الخدمات المجتمعية. هذا الجهد المبذول يساهم في تحقيق أهداف الكلية ورفع مستوى التعليم.

في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (4) ونصها: أقوم بأداء الأعمال الموكلة إلي في وقتها دون تأخير، بمتوسط حسابي قدره (4.01)، وانحراف معياري قدره (.892)، وكان الاتجاه العام (كثيرا)، بوزن نسبي (80.2%)، ومستوى الأداء مرتفع، وهذا يدل هذا على الالتزام بالمواعيد النهائية والكفاءة في إنجاز المهام، هذا يضـــمن ســـير العمل بســـلاســـة، ويجنب تراكم الأعمال، ويحافظ على كفاءة العمليات الإدارية والأكاديمية، مما يؤثر إيجاباً على سمعة الكلية وإنتاجيتها.

تمثلت أدنى مؤشـــرات الأداء الوظيفي لدى أعضـــاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية في الفقرة (10) في المرتبة العاشرة، ونصها: اهتمام الإدارة بي زاد من إخلاصي لعملي، بمتوسط قدره (3.51)، وانحراف معياري قدره (1.057) وكان الاتجاه العام (كثيرا)، ومسـتوى الأداء مرتفع، بوزن نسـبي (70.2%)، ومسـتوى الأداء مرتفع، هذا يشـير إلى أهمية الدعم الإداري والتقدير في تحفيز العاملين. حيث يشعر أعضاء هيئة التدريس باهتمام الإدارة بهم، مما يزيد من شعورهم بالانتماء والإخلاص، وينعكس على أدائهم وإنتاجيتهم ويساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

وفي المرتبة الحادية عشـر، جاءت الفقرة (11) ونصـــها: أتنافس مع زملائي بهدف تحســين الأداء بمتوســط قدره (3.44)، وانحراف معياري قدره (991.1)، وكان الاتجاه العام (كثيرا)، ومســتوى الأداء مرتفع، بوزن نســبي (68.8%)، وهذا يدل على وجود روح التنافس الإيجابي بين أعضـــاء هيئة التدريس، والذي يكون دافعاً للتطور والتحســـين، وتشـــير الباحثات إلى ان التنافس الصـــحي يشـــجع على بذل المزيد من الجهد، تطوير المهارات، والبحث عن طرق جديدة لتحقيق التميز، مما يرفع من المستوى العام للأداء.

وفي المرتبة الثانية عشر والأخيرة، جاءت الفقرة (12) ونصها: أرغب في أن يعهد إلي رئيسي المباشر بعمل جديد. بمتوسط قدره (2.97)، وانحراف معياري قدره (1.185) وكان الاتجاه العام (أحيانا)، ومستوى الأداء متوسط، بوزن نسبي (59.4%)، وهذا يشير إلى مستوى متوسط من الرغبة في خوض تحديات جديدة أو توسيع المهام، وقد يكون هذا مؤشراً على الاكتفاء بالمهام الحالية، أو الحاجة إلى مزيد من التحفيز والثقة من الإدارة لتولي مسؤوليات إضافية.

الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث:

ونصــه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصــائية عند مسـتوى دلالة (0.05) في مسـتوى المرونة النفسـية لدى أعضــاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال واليس، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول (11) يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في مستوى المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية

المتغيرات	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة
المرونة النفسية	محاضر مساعد	46	38.95	0.428	.980
	أستاذ مساعد	18	36.67		
	محاضر	5	33.90		
	أستاذ	1	32.00		
	أستاذ مشارك	5	39.40		
	المجموع	75			

تشير النتائج إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية؛ حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة (0.980) لاختبار كروسكال واليس أكبر من مستوى الدلالة (0.05). أي أن الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس لا تؤثر على مستوى مرونتهم النفسية، وتشير الباحثات إلى أن المرونة النفسية هي سمة شخصية تتطور منذ سن مبكرة وتتأثر بعوامل متعددة (مثل الدعم الاجتماعي، بيئة الطفولة، استراتيجيات التكيف) وليس فقط بالمسار المهني أو التعليمي المتقدم. قد يكون لدى جميع أعضاء هيئة التدريس بالعينة بغض النظر عن درجتهم العلمية، مستويات متشابهة من المرونة الأساسية.

الإجابة على التساؤل الفرعي الرابع:

ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال واليس، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول (12) يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في مستوى المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص

المتغيرات	التخصص	العدد	متوسط الرتب	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة
المرونة النفسية	إدارة صحية	11	40.59	11.017	.808
	كيمياء	6	44.33		
	تغذية علاجية	8	30.31		
	علاج طبيعي	10	50.10		
	تقنية أسنان	6	31.50		
	طب حيوي	4	35.75		
	طفيليات صحية	1	21.00		
	بصريات	2	20.25		

المتغيرات	التخصص	العدد	متوسط الرتب	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة
	رياضيات	5	44.80		
	أحياء دقيقة	6	29.17		
	أسنان	2	33.00		
	الصحة العامة	1	32.00		
	مختبرات طبية	4	36.13		
	أشعة تشخيصية	3	53.33		
	تقنيات حيوية	3	29.17		
	إدارة وتنظيم	1	32.00		
	فيزياء	2	39.75		
	المجموع	75			

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص؛ حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة (0.808) لاختبار كروسكال واليس أكبر من مستوى الدلالة (0.05). أي أن التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس لا تؤثر على مستوى مرونتهم النفسية.

الإجابة على التساؤل الفرعي الخامس:

ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال واليس، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول (13) يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية

المتغيرات	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	محاضر مساعد	46	36.83	0.552	.968
	أستاذ مساعد	18	40.67		
	محاضر	5	40.60		
	أستاذ	1	32.00		
	أستاذ مشارك	5	37.80		
	المجموع	75			

تشير النتائج إلى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية

التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية؛ حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة (0.968) لاختبار كروسكال واليس أكبر من مستوى الدلالة (0.05). أي أن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لا يختلف باختلاف الدرجة العلمية، بمعنى أن جميع الدرجات العلمية تُظهر مستوى أداء وظيفي متقارب.

الإجابة على التساؤل الفرعي السادس:

ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال واليس، والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول (14) يوضح نتائج اختبار كروسكال واليس للفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص

المتغيرات	التخصص	العدد	متوسط الرتب	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة
المرونة النفسية	إدارة صحية	11	37.95	17.403	.360
	كيمياء	6	44.00		
	تغذية علاجية	8	24.81		
	علاج طبيعي	10	53.80		
	تقنية أسنان	6	39.25		
	طب حيوي	4	45.00		
	طفيليات صحية	1	23.50		
	بصريات	2	29.75		
	رياضيات	5	39.60		
	أحياء دقيقة	6	32.50		
	أسنان	2	37.75		
	الصحة العامة	1	32.00		
	مختبرات طبية	4	21.50		
	أشعة تشخيصية	3	52.17		
	تقنيات حيوية	3	16.83		
	إدارة وتنظيم	1	54.50		
	فيزياء	2	42.75		
	المجموع	75			

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص؛ حيث جاءت قيمة مستوى الدلالة (0.360) لاختبار كروسكال واليس أكبر من مستوى الدلالة (0.05). أي أن التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس لا يؤثر على مستوى الأداء الوظيفي، بمعنى أن

جميع التخصصات تُظهر مستوى أداء وظيفي متقارب.

النتائج:

من خلال تحليل البيانات تم التوصل لمجموعة من النتائج تتضح في التالي:

1. توجد علاقة ارتباط طردية قوية بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية.
2. مستوى المرونة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع، بوزن نسبي (76%).
3. مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع، بوزن نسبي (75.4%).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير الدرجة العلمية.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التقنية الطبية وفقا لمتغير التخصص.

التوصيات:

من خلال ما تم التوصل إليه البحث من نتائج نعرض لمجموعة من التوصيات تتضح في التالي:

توصيات لأعضاء هيئة التدريس:

1. ضرورة محافظة أعضاء هيئة التدريس على الممارسات الممتازة وتعزيزها، وتبادل الخبرات حول أفضل ممارسات التخطيط وإدارة الوقت في اجتماعات الأقسام أو ورش العمل الداخلية لتعميم الفائدة.
2. الاستمرار في التنافس الصحي الذي يدفع نحو التميز. يمكن للأقسام تنظيم مسابقات ودية أو برامج تقدير داخلية تبرز الإنجازات الفردية والجماعية لتشجيع المزيد من التطور.
3. زيادة الدافعية نحو المبادرة بطلب مهام إضافية أو المشاركة في لجان ومشاريع جديدة. هذا يساهم في تطوير المهارات واكتشاف القدرات غير المستغلة، ويُظهر دافعاً للنمو المهني.

توصيات لإدارة الكلية

1. الاستمرار في تقدير الجهود المبذولة وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.
2. تحفيز الابتكار وتولي المهام الجديدة من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تولي المناصب القيادية الصغيرة أو المشاركة في فرق عمل جديدة لتطوير المناهج، أو البحث العلمي، أو خدمة المجتمع.
3. العمل على تشكيل فرق عمل ومشاريع بحثية تجمع أعضاء هيئة التدريس من تخصصات وخبرات متنوعة للاستفادة القصوى من نقاط قوتهم المتكاملة.

قائمة المراجع

1. (ملحم، 2017، ص 360) تهدف إلى وصف لظاهرة "مشكلة" وتحليل البيانات الخاصة بمتغيراتها القائم على المسح

الميداني.

2. (فوزي، 2017، 2017، ص 294)، المرونة النفسية هي الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة مختلفة.
3. (إبراهيم، د. ت، ص 24) التأذية والتلاوة.
4. (عبدالمليك، 2001، ص 86)، إنجاز العمل، أو كيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه.
5. (الزهراني، 1420، ص 21) اصـــطلاحاً نطلق كلمة الأداء على عدة معاني فهي تعبر عن التزام الموظف لمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها من الالتزام بمواعيد الدوام الرسمية في الحضور، الانصراف الالتزام بواجبات ومهام الوظيفية الالتزام بمواعيد الدوام الرســمية في الحضـــور الانصـــراف الالتزام بواجبات ومهام الوظيفية الالتزام بالآداب والأخلاق الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها.
6. (دراسة بنات، 2009) بعنوان ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين.
7. (دراســة عباس 2019) عنوان الدراســة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤســســات الاقتصــادية تهدف الدراسة إلى توسيع معرفة والاختبار التجريبي.
8. (البساطي، 2021، ص 11) أظهرت النتائج الإحصائية أن الثقافة التنظيمية لها علاقة إيجابية بشكل كبير مع الأداء الوظيفي.
9. (دراسة الخطيب، 2007) بعنوان الاحتراق النفسي وعلاقته بالمرونة.
10. (دراسة كنان إسماعيل الشيخ 2012) بعنوان المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة.
11. (علي محمد رجب، 2019، ص 29) تقييم الأداء المهني لممارســـي العلاقات العامة في القطاع الصـــحي الليبي، دراســـة ميدانية على مركز بنغازي الطبي المجلة الليبية لبحوث الإعلام، كلية الإعلام جامعة بنغازي، العدد الرابع، 2024.
12. (بوكلية، النايلي، 2014، ص 32)، الضـغط المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسـسـة سـونلغاز، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
13. (الجمعية الأمريكية للطب النفسي، ترجمة السعيد أبو خلاوه، 2010، ص 4)، المرونة النفسية القدرة على تعافي من التأثيرات الســلبية لهذه شــدائد أو النكبات أو الأحداث الضــاغطة والقدرة على تخطيطها أو تجاوزها بشــكل إيجابي ومواصلة الحياة بفاعلية واقتدار.
14. (سورة آل عمران، 159).
15. (سورة الشورى، 38).
16. (الذريعة إلى المكارم الشــريعة، ص 192)، الشـــورى هي اســـتنباط المرء رأي غيره فيما يعرض له من الأمور والمشكلات الأصفهاني.
17. (الأحمدي، المرونة، ص 15)، تتمثل المرونة هنا في أنه لم يحدد شـكل معين للشـورى وما هي الصـور والمسـائل التي تجري فيها الشورى.
18. (سورة طه، 44).
19. (سورة الإسراء، 28).
20. (تفسير القرآن العظيم، ج3، ص 161، تتمثل هنا في القول اللين الميسور حتى مع من بلغ معه استكبار أعلى.
21. (الأحمدي، المرونة، ص 18)، المرونة النفســية ســمة تتضــمن ســلوكيات وأفكار واعتقادات وأفعالاً لا يمكن تعلمها وتنميتها لدى أي شخص.

22. (الخطيب، 2010، 552)، إن الطريق على المرونة النفسية يتضمن كثير من الضيق والمعاناة.
23. (العثماني، 2009، انترنت)، تعرف بالطريقة إيجابية تمكنه من قيام بدوره في الحياة بنجاح أنه يمتلك الفترة ليتعامل مع الواقعية بالطريقة المناسبة فيقيله أو يغيره أو يتحايل عليه حسب ما يقتضيه الوضع وحسب ما تسمح به قدراته.
24. (العيسوي، 1998، 220)، الإنسان العبور من ناحية نفسية هو الذي يتسم بالجلد والروية والاتزان الانفعالي وعدم التسرع أو توره أو تهيج أو شدة العضب وهو قادر على الانتظار وعلى الاستقامة والاستمرار فيها وهو الذي يتوكل على الله – عز وجل–.
25. (سورة الأنفال، 65).
26. (نجاتي، 2005، 299)، الشخص الصابرة والإرادة ولا تضعف عزيمته ولا تثبط همته مهما لقي من مصاعب وعقبات وبقوة الإدارة يتمكن الإنسان من تحقيق الأهداف عالية.
27. (حسان، 2008، 52)، يعد الصبر من أهم الدعائم التي يجب أن يتحلى بها الإنسان صاحب الشخصية المرنة والذي يريد أن يصل إلى سعادة والرضا في الدنيا والآخرة.
28. (سورة البقرة، 17).
29. (حلا يحيى عباس البديري، 2017، ص 45 – 46)، العوامل ذات العلاقة بالمرونة النفسية.
30. (حلا يحيى عباس البديري، 2017، ص 46)، من العوامل التي تساعد على استمرارية المرونة لدى الأفراد.
31. (حلا يحيى عباس البديري، 2017، ص 47)، المرونة النفسية لدى طلبة كلية التربية..
32. (حلا يحيى عباس البديري، 2017، ص 47)، .
33. (راضي، 2008، 21)، هي الالتزام والتحكم والتحدي.
34. (مخيم، 2000، 16)، يشير إلى الصلابة بأنها اعتقاد عام للفرد فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والاجتماعية المتاحة.
35. (حلا يحيى عباس البديري، 2017، ص 99).
36. (الخطيب، 2007، 1060 – 1066) القيم الموجهة "الأخلاق".
37. (حبيب ، 1995، 26 – 27)، القدرة على تقيد النقد وتعلم من الأخطاء.
38. (حبيب، 1995، 28)، القدرة على تحمل المسؤولية والقيام بها.
39. (حبيب، حبيب، 1995، 29 – 30)، القدرة على اتحاد القرارات المناسبة بنفسه.
40. (فهمي، مصطفى، الإنسان والصحة النفسية، ص 121)، من ثمرات المرونة تحقيق الصحة الجيدة وهي الدرء من أعراض المرض العقلي أو النفسي.
41. (محمد محمود علم النفس المعاصر في ضوء الإسلام، ص 377)، إن هذا المفهوم سلبي، إلا أنه يقصر مفهوم الصحة النفسية على خلو الفرد من الأمراض النفسية والعقلية.
42. (الصحة النفسية والعلاج النفسي، ص 9)، هي حالة دائماً نسبياً يكون الفرد فيها متوافقاً نفسياً وشخصياً وانفعالياً واجتماعياً أي مع نفسه ومع بيئته.
43. (الزهراني التوجيه والإرشاد النفسي من القرآن الكريم والسنة النبوية، ص 331)، النضج الإنفعالي الاجتماعي وتوافق الفرد مع نفسه ومع العالم حوله.
44. (سورة الرعد، 28)
45. (الأحمدي، 2007، 35)، النظرة الإيجابية للحياة.
46. (حلا يحيى عباس البديري، 2017، من 54 – 55)، نظرية التحليل النفسي التقليدية.

47. الهاشـــمي، 2005، ص 62)، تعد نظرية التعلم الاجتماعي لجوليان روتر محاولة تجمع بين اتجاهين مختلفين في علم النفس.
48. (الزيات 1996، ص 339 – 356) إن السلوك لا يعتمد على البيئة بمعزل عن الفرد أو العكس.
49. (الهاشمي، 2005، ص 67)، فئة مركز الضبط الداخلي.
50. (البعاج، 2011، ص 34) طبقاً لروتر إن أصحاب ضبط داخل يتمتعون بخصائص.
51. (الين بيم، 2010، ص 507)، طبقاً لنظرية روتران أصحاب الخارجي يخضعون لضغوطات الحياة فهم أقل مرونة قياساً إلى أصحب الضبط الداخلي.
52. (الناشئ، 2005، ص 17)، أكد بناء دوراً على مفهوم الكفاءة الذاتية.
53. (حلا يحي عباس البديري، 2017، 58)، الكفاءة الذاتية.
54. (الين بيم، 2010، ص 533)، الكفاءة الذاتية هي أقوى عمليات تنظيم الذاتي.
55. (حلا يحيى عباس البديري، 2017)، إن تعلم الحيلة مجموعة من المهارات المعرفية وهو خزين سلوكي أساسي يتم تعلمه من لحظة الولادة ويعد أساس تعامل مع المواقف الضاغطة.
56. (صالح، 1988، 92)، نظراً إلى أدلر يعتبر أن الشخص السليم والصحيح والذي يعيش وفقاً لمبادئه .
57. (شلتز، 1983، 78 – 80)، هي نمط مسيطر ومميز اجتماعياً.
58. (رضا، 2008، 60) تعتمد على مدى تغيير الفرد لأساليب حياته.
59. (صالح، 2005، ص 85)، طبقاً لفرانكل.
60. الجميل، 2008، ص 43)، يحصـــل الفرد من خبرات إيجابية في مجال تذوق المجال تذوق العمل والعلاقات الإنسانية.
61. (الحلو، 1995، ص 11 – 14 – 49)، التوقع والحدس للتغيير كنوع من المواجهة.
62. (محفوظ، 1986، 113) مشكلة تكيف متدرجة ومتقاعدة ويتحقق هذا التكيف كلما كانت مرونة التعامل مع الواقع.
63. (جلال 1985، 32، 33)، تتميز بصـــراعات وأزمات تحتاج إلى معالجات وحلول من خلال التعامل معها بطريقة تكيفية وتمويه تتناسب.
64. (سيني، 2000، 26) طريقة التربية في العائلة ونماذج الاجتماعية عبر مراحل النمو النفسي والجنسي يؤديان دوراً مهماً في تكوين الأنا.
65. عباري وآخرون، 2008، ص 22) يركز على أهمية الخبرة الذاتية للفرد.
66. (حسين، 2011، ص 79)، التكيف مع الحياة والبحث عن خبرات جديدة نحو الأحساس بالرضا وتحقيق الأهداف التي يسعى إليها.
67. (منصـــور وآخرون، 1989، ص 116 – 118)، تصـــور الحاجات مرتبة وفقاً لنظام هرمي يمتد من أكثر من الحاجات الفسيولوجية.
68. (كفافي، 1990، ص 34)، إن صاحب الشخصية السوية المرنة هو الشخص الذي يحقق ذاته.
69. (اللوزي، الزهراني 2012) الأداء الوظيفي على أنه الأثر الصـــافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور ومهام الذي يسير إلى درجة تحقيق وتعلم مهام الوظيفة للفرد.
70. (أبو حميد، 2020) الأداء الوظيفي هو الذي يقوم به العامل بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مســـتوى جودة معين نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانيات وإدراك الدور.
71. (بن رحمون، 2014، 75 – 78)، من أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للفرد العوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية.
72. (ماهر، 2003، ص 253 – 257)، يتأثر الدور الوظيفي للفرد بعاملين هما غموض الدور وصراع الدور.

73. (جواد، 2000، ص 23)، إبراز الهيكل التنظيمي الرسمي ككل مقسماً إلى إدارات وأقسام تنهض بأنشطة مخصصة بما يوافق زيادة الكفاءة الإنتاجية وخفض التكاليف.
74. (الهواري، سيد، 2003، ص 94)، إن هناك حاجة مشتركة بين عاملين لتوزيع العادل للحوافز في المنظمة.
75. (سلطان، 2003، ص 231) دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلي للعوائد التي ستحصل عليها الفرد.
76. (فؤاد عبد اللطيف أبو حطب – آمال صـــادق (2010)) مناهج البحث وطرق التحليل الإحصـــائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الطبعة الأولى، القاهرة مكتبة الانجلو المصرية.
77. د.أماني الغامدي(2019)المرونة النفسية أسس وتطبيقات ,الطبعة الاولى ,الناشر دار الرافدين.