

استراتيجيات إدارة الحياة لدى تدريسيي جامعة الموصل

م.د. علاء الدين علي حسين / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة الموصل

م. سليمان عباس سليمان / كلية التربية الاساسية / جامعة الموصل

ملخص البحث

يهدف البحث إلى قياس استراتيجيات إدارة الحياة (بأساليبها المتعددة) لدى اساتذة الجامعة . ومعرفة الفروق في استراتيجيات إدارة الحياة (بأساليبها المتعددة) على وفق متغيرات الجنس (ذكر ، انثى) ، والتخصص (علمي ، انساني) ، والمرتبة العلمية (مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ) . اذ تكونت عينة البحث من (٢٤٦) تدريسي وتدرسية اختيروا من أربع كليات مختلفة (الآداب ، والعلوم ، والتربية للعلوم الصرفة ، والتربية للعلوم الانسانية) ، ولتحقيق أهداف البحث استعمل الباحثان مقياس فريوند وبالنتس (Freund & Baltes) (2002) لاستراتيجيات إدارة الحياة بعد اعادة ترجمته من الانكليزية وايجاد معاملات صدقه وثباته . وبعد تحليل البيانات احصائياً اظهرت النتائج ان تدريسيي جامعة الموصل يمتلكون استراتيجيات فعالة لإدارة حياتهم ، ولم تظهر فروق دالة في استعمال هذه الاستراتيجيات تبعاً لمتغيري الجنس والمرتبة العلمية ، وظهرت فروق دالة في التخصص لصالح التخصصات الانسانية على حساب التخصصات العلمية . وبناءً على النتائج اوصى الباحثان بجملة من التوصيات والمقترحات .

Life Management Strategies among Mosul University Academics

Dr. Ala Dein Ali

College of Education for Humanities
University of Mosul

Sulaiman abaas

College of Basic Education
University of Mosul

Abstract

The study aims to measure life management (in its various approaches) among university academics and to identify the differences among life management strategies (in its various approaches) in regard of gender (male, female), field of education (scientific, humanitarian) and title (assistant lecturer, lecturer, assistant professor, and professor). The study sample consisted of (246) male and female academics from four colleges (Arts, Science, Science education, and Humanitarian Science Education). To achieve the goals of the study, the researchers used the Freund & Baltes (2002) life-management strategies scale after translating it and determining its parameters of reliability and validity. The statistical analysis of the collected data showed that Mosul University academics have effective life management strategies. No significant differences were found in using these strategies according to gender and the scientific title whereas significant differences according to the type of education were found in favor of humanitarian studies. Based on the results, the researches set a number of recommendations.

Keywords: life management, life management strategies

أهمية البحث والحاجة إليه

تعد الجامعة مؤسسة علمية تعليمية مهمة يقع على عاتقها تلبية حاجات المجتمع التنموية ، وحل قضاياها ، ومشكلاته ، وتحدياته الحاضرة والمستقبلية ، ومساعدته في اعداد الكوادر البشرية المؤهلة في المجالات العلمية المختلفة التي يحتاجها ، والاسهام في اجراء البحوث العلمية النظرية الاجرائية والتطبيقية المتعلقة بقضاياها ومشكلاته ، وخدمة المجتمع وتنميته عن طريق تزويده بالاختصاصات والمهن المطلوبة ، واعداد القيادات المؤهلة والقادرة على احتلال المراكز الريادية والقيادية في المجتمع بتركيزها على اعداد الطالب اعداداً عاماً ، ومختصاً في شتى الميادين التي يحتاجها المجتمع ، وتأهيله بالخبرة الفنية المختصة للانخراط في العمل والحياة او المنافسة للحصول عليه . (الحلاق ، ٢٠١٤ ، ص ١٤٥) .

ويشكل تدريسيو الجامعة نواة هذه المؤسسة التعليمية والركن الأساس في العملية التعليمية والعماد الذي يركز إليه تقدم المجتمع ونموه ، (الكرخي ، ٢٠٠٩ ، ص ٤) ، فهم يمكن أن يكونوا أهم مصادر القوى التنافسية اذا جرت ادارتهم على نحو ملائم ، وان ما يميز الدور الذي يقوم به اعضاء هيئة التدريس في ايجاد الميزة التنافسية هو الاستمرارية وصعوبة التعليم مقارنة بباقي المصادر الاخرى ، فالمصادر الطبيعية أو الاموال أصبحت سهلة المنال وليست وسيلة أساسية للمنافسة والتميز الدائم . (الإبراهيمي ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٤) .

إن امتياز هذا العصر بالتغير السريع في جميع المجالات جعل الفرد يواجه الكثير من التحديات في طريق تحديد أهدافه وتلبية احتياجاته وصولاً للتوافق الشخصي والاجتماعي ، ومن تفاعل الإنسان مع البيئة نجده في حاجة دائمة إلى عملية موائمة مستمرة بين مكوناته الذاتية والظروف الخاصة ، والتي يسعى الفرد بوساطتها إلى تحقيق التوازن بين ذاته وظروفه الخارجية سواء بتغيير ما بداخله ، مثل أساليبه في التعامل مع البيئة ، أو تعبئة طاقاته أو تغيير أفكاره ، وتعديل أهدافه وطموحاته ، أو بتغيير البيئة . (العبدلي ، ٢٠١٢ ، ص ٨) وإذا كان التغير السريع والمستمر من أهم سمات هذا العصر فان من بين نتائجه الواضحة تعرض العاملين في المجالات المختلفة لمستويات عالية من الضغوط والتوترات ، التي تترك أثارها النفسية والاجتماعية والاقتصادية عليهم أولاً وعلى المؤسسة التي يعملون فيها ثانياً والمجتمع الذي يعيشون فيه بصفة عامة . (لطفي ، ١٩٩٢ ، ص ٧٠) وهناك من يستطيع التوافق معها التغلب عليها مستعيناً بمختلف الطرائق والوسائل التي تساعد على ذلك ، وهناك من يستسلم لها ، فيقع فريسة للاضطرابات النفسية وسوء الصحة النفسية والجسدية (فتيحة ، ٢٠٠٧ ، ص ١٩) ، ولكون طبيعة التدريس كمهنة تخلق مستوى عالٍ من الضغوط النفسية لذلك يحتاج المعلمين إلى مهارات خاصة لتقليل الضغوط الواقعة عليهم كجزء مهم من مجموعة المهارات التي يحتاجونها بشكل عام . (الدراجي ، ٢٠٠٧ ، ص ٣)

ولطالما كان علماء النفس مهتمين بالطرائق التي يسيطر بها الناس أو ينظمون حياتهم وكيف تؤثر تلك الاستراتيجيات المختلفة على النتائج (Prenda & Lachman, 2001, p.206) وينطوي أنموذج إدارة الحياة لبالنتيس على الاستراتيجيات التي تهدف إلى تعزيز المهارات والقدرات لتحقيق الأهداف المحددة . (ng & Law , 2014 , p.8) إنها عمليات أو سيرورات أساسية في توجيه النمو عبر مسار الحياة ، ما ينطبق على المجتمعات ، كما في الأفراد ، أو الخلية الحية .

ويعطي الانتقاء ، باعتباره عملية فكرية ، توجهاً للنمو بواسطة توجيه توظيف الموارد على بعض مجالات النشاط الوظيفي ، مما يوجه السلوك بفاعلية عبر الزمان والمكان وسياقات الوضعية . ويوجه الانتقاء قبلاً حسن اختيار الأهداف ، وتوجيه الإدراك والنشاط المعرفي بشكل انتقائي يوفر أفضل خدمة لها أما التعظيم فيتمثل في عملية تعبئة المهارات والإمكانات والوسائل وتنظيمها بأكبر درجة ممكنة من الفاعلية والجدوى ، بما فيها تفعيل المتوفر وتطويره وتمميته ، واكتساب الجديد الإضافي .

وأما التعويض فيتمثل في استخدام وسائل بديلة حين تعجز الوسائل الحالية ، أو تفقد فاعليتها . ومن أبرز الامثلة على ذلك حالات تعويض الخسائر والاحباطات الحياتية . يفقد المرء وسيلة فيجتهد كي يستعين بغيرها . يتعذر عليه مسعى ما فيجد له مسعى بديلاً . إنها عملية تفعيل البدائل على مستوى الأهداف والمساعي . وهو ما يُشكل الإدارة الفعالة للحياة . (حجازي ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٣٥ - ٣٣٦)

ويشير بالنتيس (Baltes) إنَّ هذا الإنموذج يكمن وراء هدف هذه الاستراتيجيات وهو يُفسر بأنَّ التكيف الناجح للأفراد يأتي عن طريق التفاعل بين هذه العمليات الأربعة (الإنتقائية ، الإنتقائية على أساس الخسارة ، والتعظيم ، والتعويض) والتي تُشكل النظام السلوكي التوجيهي للأداء الأفضل والنتائج الفاعلة ، وإنَّ الإنسجام والتناسق والتفاعل بين هذه العمليات الأربع يتيح تقبل أفضل للمراحل العمرية القادمة ويضمن تطورها . (عمران ، ٢٠١٥ ، ص ٣٨) فاستعمال هذه الاستراتيجيات تساعد الفرد الراشد في إدارة حياته بأفضل صورة وأقلَّ جهد وخسارة وإستعمال الوسائل والطرائق البديلة في مواصلة أهدافه في الحياة (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ١٣) إذ تشير الدراسات إلى أنَّ الأفراد الذين لديهم استراتيجيات ناجحة في إدارة حياتهم تكون لهم خصائص مشتركة في القدرة على انتقاء الأهداف والمقارنة الاجتماعية ومساعدة الآخرين واتخاذ القرارات الصائبة في تحقيق أهدافهم (Freund & Bltes, 1998, p. 532)

وتشير دراسة أوهاندا وآخرون (Ouwehand , & Others , 2007) إلى أن الأفراد الذين يستعملون هذه الاستراتيجيات في إدارة حياتهم وفق المتغيرات التي تواجههم يكونون أكثر وعياً بمسارهم

في الحياة وأكثر قدرة على توظيف طاقاتهم على هذه الأهداف وتحقيقها (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ٥)

أما الأفراد الذين ليست لديهم القدرة على إدارة مصادره الشخصية التي تتمثل في (الطاقة والجهد) فإنهم أفراد فاشلون يفتقرون الى القدرة على تحقيق أهدافهم والوصول إلى حل لمشكلاتهم التي تحدث في حياتهم اليومية مما يقود إلى الصراعات والأمراض النفسية وغيرها من التأثيرات السلبية . (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ٥)

ومما سبق تكمن أهمية البحث الحالي في كونه محاولة لتقصي جانب مهم من جوانب المراحل التعليمية الا وهي المرحلة الجامعية وأساتذتها إذ أن لاساتذة هذه المرحلة أهمية كبيرة ، لأنهم يتحملون مسؤولية تأهيل الشباب وتسليحهم بالمعرفة التي يتطلبها العصر فضلاً عن مساعدتهم المتعلم عن طريق تزويده بالأفكار القادرة على مواجهة المشكلات التي تعترض طريقه وتهدف إلى تقدم الإنتاج المعرفي إلى الأمام ، لذا أحيط الاستاذ الجامعي باهتمام كبير من أجل دوره في تهيئة جيل سليم قادر على مواجهة مصاعب الحياة .

وعليه فإنه يمكن تلخيص أهمية البحث بالنقاط الآتية :

١. ندرة الدراسات التي تناولت استراتيجيات إدارة الحياة بشكل عام في العراق فلم يجد الباحثان سوى دراستين في المجتمع العراقي . ولم يجد أي دراسة ترتبط بالوسط الجامعي
٢. تتدرج دراسة استراتيجيات إدارة الحياة ضمن التيار الحديث في علم النفس الإيجابي الذي يهتم ببناء أفضل الحالات في الحياة .
٣. يعد قياس وفهم هذه المتغيرات من مكامن القوة الشخصية التي تساعد في التوصل الى حالات الصحة النفسية ليس على المستوى الفردي فحسب وإنما الصحة المجتمعية كذلك .

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى :

١. قياس استراتيجيات إدارة الحياة (بأساليبها المتعددة) لدى اساتذة الجامعة .
٢. معرفة الفروق في استراتيجيات إدارة الحياة (بأساليبها المتعددة) على وفق :
 - أ. الجنس (ذكر ، انثى) .
 - ب. التخصص (علمي ، انساني) .
 - ج. المرتبة العلمية (مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ) .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بأساتذة جامعة الموصل ومن كلا التخصصين العلمي والإنساني ، ولكلا الجنسين للعام الدراسي ٢٠١٧ - ٢٠١٨ .

مصطلحات البحث :

أولاً : الاستراتيجيات **Strategies** :

يعود تأريخ استعمال مصطلح الاستراتيجيات الى ما قبل ظهوره كمفهوم ، واستعمل في المجال العسكري والسياسي ولكنه دخل في حقل الاستعمال التربوي ، لدراسة السلوك الإنساني وحل المشكلات التربوية والنفسية (الجنابي ، ٢٠٠٨ ، ص ٨) وللاستراتيجيات تعاريف عدة ، منها ما يعرفها كل من : حمدان (١٩٨٥)

" سلوك إنساني مركب ومتكامل ، يضع في الحسبان جميع معطيات الموقف الذي ستعالجه لأجل تحقيق غرض معين بقليل من الأخطاء " (حمدان ، ١٩٨٥ ، ص ٨٦) . (حمدان ، ١٩٨٥ ، ص ١٩٢)

الصريرة وآخرون (٢٠٠٩)

بأنها : فن استعمال الإمكانات والموارد المتاحة بطريقة مثلى لتحقيق الأهداف . (الصريرة وآخرون ، ٢٠٠٩ ، ص ١٠)

ثانياً : إدارة الحياة : يعرفها كل من :

بالتس وبالتس (Baltes & Baltes , 1990) :

" هي عملية تتضمن ثلاثة مكونات هي الإنتقاء ، والتعظيم ، والتعويض ، وتفسر كيف تتكيف هذه العمليات وإدراكها مع بعضها البعض التي تعتمد على الظروف الشخصية والاجتماعية والحضارية المعينة للأفراد وهم يواجهون وينتجون الى أن تتقدم أعمارهم نحو الشيخوخة ، وتوصف هذه العمليات بأنها عامة في تكيف الأفراد والتي من الممكن توظيفها اثناء الحياة " . (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ٢٠)

بالتس وفريوند (Baltes & Freund , 2002) :

" هو افتراض مركزي يقصد به كيف يدير الأفراد حياتهم بنجاح عن طريق ثلاث عمليات تطويرية منتظمة وهي : الإنتقائية ، والتعظيم ، والتعويض ، ويتطلب هذا الانموذج تفصيلات تتعلق بالمجال والسياق . ويعتمد تشغيل هذه العمليات الأساسية الثلاث على مجال العمل قيد التحقيق (على سبيل المثال ؛ الاجتماعي والمعرفي والجسدي) ، على المستوى المنتخَب للتحليل (على سبيل المثال ، المجتمع والفرد) ، وأيضاً على النهج النظري المحدد المختار للتنفيذ . (Baltes & Freund b, 2002, p. 642) .

ثالثاً : التدريسي الجامعي : ويعرفه كل من :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٩٨٨)

" كل شخص حاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه ، وتتألف الهيئة التدريسية في جامعات العراق من الأساتذة والأساتذة المساعدين ، والمدرسين والمدرسين المساعدين " (قانون وزارة التعليم العالي ، ١٩٨٨ ، ص ٤٠٧) .

العريشي والعروان ، ٢٠٠٤ ،

" هو الشخص الذي يقوم بالتدريس او بالتعليم والذي يحمل رتبة اكااديمية في الجامعة يطلق عليه عضو هيئة تدريس " . (العريشي والعروان ، ٢٠٠٤ ، ص ٦)

الإطار النظري

استراتيجيات إدارة الحياة Life Mangement Strategies

بدأ باليس وبالتس (Baltes & Baltes , 1990) بشرح مفصل حول الاستراتيجيات الناجحة للأفراد في منتصف العمر إذ أطلقا عليها إسم استراتيجيات الإنتقائية Selection ، والتعظيم Optimization ، والتعويض Compensation ويرمز لها بالرمز (SOC) وهي استراتيجيات يمارسها الأفراد المتكيفون مع أوضاعهم وقدراتهم الإجتماعية أو البيولوجية والعقلية وتمتع الأفراد بها يعني تمتعهم بالرفاهية النفسية والإنتاجية في حياتهم . (Baltes & Baltes, 1990, p. 22) . وفي عام (٢٠٠٢) ميّر فرويند وبالتيس بين الانتقاء الاختياري والانتقاء على أساس الخسارة (Haase et al. , 2012 , p. 3) ليضيفا عاملاً جديداً إلى العوامل الثلاثة السابقة ، وأخيراً اضافت نصيف (٢٠١٢) عامل المبادرة وعدته عاملاً جديداً يُضاف إلى الاستراتيجيات الأربع (الإنتقائية على أساس الخسارة ، والتعظيم ، والتعويض ، والإنتقائية) والذي إتسق مع استراتيجيات إدارة الحياة . (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ١٣٦)

ويبنى هذا الانموذج على ثلاثة إفتراضات أساسية حول النمو البشري وهي :

- أ. **موارد السلوك التطوري** : وهي العوامل التي تساعد الأفراد في التفاعل مع بيئاتهم ، وتحدد عبر إمتداد الحياة Lifespan وتكون أما داخلية أو خارجية لفرد ما ولكل مرحلة من مراحل حياته ، وتضم :
- الخصائص البيولوجية - الوراثة (مثل مستوى النشاط العام) ، وتشتق من الإمكانيات الفريدة للصفات الوراثية .
 - الخصائص السيكولوجية (مثل فاعلية الذات) ، وترتبط بالتغيرات النفسية المميزة لكل فرد عبر فترة حياته والتي تتأثر بعوامل وظروف مختلفة التي يمر بها .
 - الخصائص الإجتماعية والثقافية (مثل النظام الإجتماعي والتعليمي) ، وتتبع ظروف الشخص الإجتماعية وظروف عمله والآخرين الموجودين في حياته وتأثيره وتأثيرهم به .

وهذه المصادر هي التي تحدد المستوى التطوري لكل فرد ، على الرغم من أن بعض هذه المصادر لم تتبلور عبر مدة الحياة بعد النضج البيولوجي ويزداد مستوى هذه المصادر مع العمر

ب. محددات النمو عبر الحياة :

ينظر علم النفس إلى التطور الذي يحدث عبر إمتداد الحياة بأنه متعدد الإتجاهات وأنه يضم المكاسب والخسائر التي يتعرض لها الأفراد وما يترتب عليها ، إذ أن قبولها من الأفراد يعد تغييراً وتوافقاً ملائماً . ويكون هذا التغيير أقل وضوحاً ودقةً ونضجاً بالنسبة للأطفال قياساً بالأفراد الراشدين

إن المدة التي يقضي فيها الفرد حياته تشير الى أن بعض الأفراد يحتاجون الى إستثمار الكثير من وقتهم ومصادرهم مثلاً (الوقت والطاقة) من أجل المحافظة على المرونة في السلوك وفي العمل أكثر مما يكون إستثمارهم لعمليات تكيف أخرى في أحداث ومواقف إجتماعية معينة .

ج. تكيف الفرد مع البيئة :

وتعني إن الأفراد بتفاعلهم مع متطلبات البيئة فإنهم يحققون وسائل ملائمة للعيش ويقومون بتشكيل بيئتهم الداخلية والخارجية بصورة فعالة ويضعون أنفسهم في بيئة محفزة أو يخلقون فرص تتلاءم مع حاجاتهم بأفضل صورة ممكنة (Freund & Baltes , 2000 , pp. 36 - 37) . وفيما يأتي وصف لكل من هذه الاستراتيجيات :

أولاً : الإنتقائية Selection

يشير الإنتقاء الى العمليات الشاملة في تطوير الأهداف وإختيارها والإلتزام بها للفرد وهذه الأهداف تقوم بتوجيه السلوك الذي يعطي المعنى لحياة الناس . ومن أجل إنجاز الأهداف يجب أن تنظم في تدرج هرمي بشكل منظم ومتناسك وهذا التدرج يتكون من مستويات تقسم الى أهداف ثانوية (منخفض ، قريب) و تخصص الى أهداف رئيسية (عالٍ ، بعيد) وهي تخدم الأفعال والسلوكيات المرتبطة بالهدف . (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ٦٨)

إن أفضل مستوى لتمثيل الأهداف وتحقيق مستوى من النجاح يكون عندما يشخص الأفراد أهدافهم ويسعون لإنجازها بشكل يومي وتكون ذا معنى في حياتهم . ويعتمد النجاح والفشل في تحديد الأهداف على مستوى تمثيلها لدى الفرد إذ يقوم الأفراد بتقويم أدائهم التي على أساسها يكون هناك معايير لهذه الأهداف ، فكلما كانت الأهداف عالية (أكثر تجريباً) كلما كانت النتائج أكثر إنسجاماً مع الأفراد والإنسجام يقود الى إشباع عالٍ للفرد وإنجاز للهدف (Freund & Baltes , 2000 , p. 41)

إن الإنتقاء ضروري لأن مواردنا محدودة (على سبيل المثال : الوقت والطاقة) ، ويمكننا متابعة عدد معين من الأهداف بنجاح في وقت واحد . وتتطلب عمليات الإنتقاء الناجح في الوقت نفسه الاخذ بالحسبان حساب توقعات المجتمع ، وبناء الفرص ، فضلاً عن المهارات الفردية والكفاءات ، وبدون هذه القدرة الإنتقائية لا يكون هناك إتجاه صحيح للتطور ، فالطاقة البشرية تكون مشتتة في إتجاهات عدة بدلاً من تركيزها على مجال محدد . (Abele & Wiese , 2007 , P . 3)

وبشكل عام ، فإن الإنتقاء يعكس قنوات مسارات الحياة ، بغض النظر عما إذا كانت هذه القنوات هي بيولوجية أو ثقافية أو ذاتية التحديد . ومبدأ الإنتقاء هو عملية شاملة في التنمية البشرية ، لأنها مرتبطة

بالظروف التطورية والمادية لجميع النظم الحية . وفي هذا المعنى الأكثر عمومية ، يحدث الانتقاء ؛ لأن الوقت الفعلي يتدفق في اتجاه واحد دون تكرار . وبالتالي فإن الانتقاء ينطوي على تضيق الفرص للبدائل (Lang et al. , 2011, p. 63) .

ثانياً : الإنتقائية على أساس الخسارة (Loss – Based Selection)

وتتضمن عمليات تتضمن إعادة ترتيب التدرج الهرمي للأهداف والتركيز على أهم الأهداف ودرجة ملاءمتها للمعايير السائدة وأيضاً البحث عن أهداف جديدة وقد يكون التخلي عن الأهداف غير المثمرة والتعويض بالأهداف كما أن تطويع السياق الإجتماعي ليتلاءم مع الأهداف أيضاً من الأمور الصعبة التي قد يواجهها الفرد هنا ، فكلما كان الفرد لديه قابلية أكبر على إستثمار الجهود التعويضية قلَّت لديه الكلفة التي يمكن دفعها عند إستثمار المصادر التي يعتمد عليها .

إن الفرد يحاول إصلاح خسائره ويستثمر مصادر أخرى ويحاول توافيقها وذلك بإنتقائه الناجح الذي سينجزه هنا . (Freund & Baltes , 2000 , p. 52) .

ويحدث الانتقاء القائم على الخسارة عندما يتعرض الأفراد خسارة حقيقية أو وشيكة للموارد . وفقدان يهدد الحفاظ على مستوى معين من الأداء ويتطلب من الأفراد تطوير أهداف جديدة ، والتضحية بأهداف أقل أهمية ، أو التكيف مع المعايير الجديدة التي يمكن تحقيقها مع عدد أقل من الموارد . (ng & Law , 2014 , p. 7)

ثالثاً : التعظيم Optimization

يشير التعظيم للأنشطة التي يتم تنفيذها في اكتساب أو صقل ، وتطبيق ، وتنسيق استراتيجيات تتبع الهدف . (Abele & Wiese , 2007, P. 4) . أي اكتساب وتطبيق وتحسين الوسائل ذات الصلة بالهدف من أجل تحقيق النتائج المرجوة في مجالات محددة . (Freund & Riediger, 2006 , p. 362) ، وهو ينطوي على الاستراتيجيات التي تهدف إلى تعزيز المهارات والقدرات لتحقيق الأهداف المحددة . ويمكن أن تشمل تعزيز المهارات الحالية أو تخصيص الوقت والجهد الإضافي للمهمة . (ng & Law , 2014 , p. 8)

ووسائل التعظيم هي إستثمار الوقت والجهد ، وإكتساب المهارات والمصادر الجديدة وقد يشكل إنموذجاً من الأفراد الناجحين يمكن الإقتداء بهم فهم يحملون معتقدات كفاءة الذات العالية وقدرتهم على متابعة الأهداف التي تتحقق نتائجها على الأمد البعيد والتي تتطلب مثابرة وإصرار على تعاضد الجهود لإنجاز الهدف وهي بدورها تتطلب مهارات التنظيم الذاتي ويحمل القدرات والمشاركة الفاعلة لأداء المهام

، وبهذا هناك وسائل للتعظيم والتي تعد أشكال متابعة الأهداف بشكل ناجح ، (Freund & Baltes , 2000 , p. 45) .

رابعاً : التعويض Compensation

يتم التعامل مع التدهور والخسارة بالتعويض Compensation وتستعمل هذه العملية من أجل المحافظة على مستوى معين من الوظيفة (المعرفية والجسدية والإجتماعية) لمواجهة الخسارة والتدهور في الوسائل المرتبطة بالهدف والتي تهدد مستوى أداء الفرد ، ولذلك فإن هناك حاجة لعمليات تعويضية والإسناد من جهات معينة تضم وسائل بديلة مثل إستعمال المساعدات الخارجية ، (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ٦٢) فالتعويض يستلزم استبدال الوسائل التي لا تسهم في تحقيق الهدف بوسائل أكثر فعالية (Zacher et al . 2015 , p. 101)

إن التعويض يحدث عندما تنخفض مهارات الشخص بحيث لا يستطيع أن يعمل على نحو جيد في مجالات معينة ، فعلى سبيل المثال إذا تعرض الإنسان إلى إصابة تقلل قدرته على القيادة فقد يعوض ذلك فان يستقل الحافلة . وأحياناً يتطلب التعويض تعلم مهارة جديدة ، فمثلاً : أن البالغ المسن الذي يواجه مشاكل قصيرة الأمد في التذكر قد يعوض بتعلم كيفية استعمال الوسائل الرقمية ، لذا يختلف التعويض عن الاختيار في استدامة المهمة أو الهدف رغم استعماله لوسائل أخرى في تحقيقها . (Kail & Cavanaugh , 2010 . p. 18)

ويكون التعويض مؤثراً كلما أصبحت مجموعة معينة من الوسائل غير متاحة ، إما بسبب الخسائر المباشرة لهذه الوسائل (مثلاً : فقدان السمع) ، أو بسبب تحول سلبي (عدم التوافق بين الاهداف مثلاً) ، أو بسبب قيود جديدة تحد من الوقت والطاقة (على سبيل المثال ، فإن التركيز الاستهلاكي الحصري على مهام المرونة وتنظيم الخسارة) . والتعويض ، عندئذ ، لديه أصول متعددة ويأتي في أشكال متنوعة (Baltes , 1997, p. 269)

وهناك نوعان للأشكال الخارجية للتعويض وتعني إستعمال الوسائل الخارجية التي لا تقع داخل الفرد : أولاً : إستعمال وسائل مثلاً المساعدة التي تأتي عن طريق سماع مشكلات الآخرين وسير حياتهم وهي تعد وسائل مساعدة تقنية (فنية) .

ثانياً : المساعدة من الأفراد الآخرين : وهو عنصر رئيس للجهود التعويضية الخارجية وبعد عنصراً إجتماعياً ، إذ تشير الأدبيات حول الإسناد الإجتماعي بأن المساعدة الرسمية أو غير الرسمية من الأفراد الآخرين يمكن النظر إليها بأنها وسائل قوية للتعويض عن الخسارة في الوسائل المرتبطة بالهدف .

إذ أن هناك ثلاثة أشكال للتعويض غير التكيفي هي :

١. تعويض أقل من المعدل : ويعني عدم استثمار الوسائل الكافية للقيام بأفعال تقف ضد الخسارة المرتبطة بالهدف .
٢. تعويض معياري غير كافٍ : ويقصد به استثمار الوسائل التي لا تقود إلى أية نتيجة مرغوبة في تحقيق الهدف .
٣. تعويض مفرط : ويقصد به الإفراط في القيام باستعمال الوسائل المرتبطة بتحقيق الهدف فمثلاً : اللاعب الرياضي يحاول التعويض عن خسارته المرتبطة بتقدمه في العمر عن طريق مضاعفة ساعات التدريب التي تؤدي إلى نتيجة عكسية لا يمكن علاجها مثل ألم التهاب المفاصل (Freund & Baltes , 2000 , p. 51)

إن التعظيم والتعويض يعتمدان على المصادر (مثل الوقت والطاقة والإسناد الإجتماعي) وعندما تكون محدودة فإن هناك طريقة واحدة للتعويض هي تركيز جهود الفرد على الوسائل المفيدة التي تؤدي إلى إنجاز مستوى الأداء الذي تهدده الخسارة أو التدهور بدلاً من استثمار الوقت والطاقة في وسائل ممكنة ومتنوعة . (Freund & Baltes , 2000 , p. 51) .

خامساً : المبادرة (Initiative)

تشير نصيف (٢٠١٢) إلى المبادرة بأنها : (قدرة الأفراد على الفعل وإبتداع وسائل وطرائق مغايرة وإستبدال الأهداف بأخرى وتتمثل تعويض الخسائر والاجتهاد في الإستعانة بغيرها وإكتساب الجديد وتطويره وتنميته إذ يمكن أن تكون الإستجابة إيجابية للخسارة من أبرز مظاهرها القدرة على التعويض والتي تقود الفرد الى تغيير نظريته بالعالم ولذاته وتتمثل في حشد الطاقات والتعلم وهو ما يشكل الإدارة الفعالة للحياة) ان تمسك الفرد بأهدافه وتحقيقها والوصول إلى أعلى النتائج والجهود المكثفة لبلوغها وعندما يفشل في تحقيقها فإنه يمتلك القدرة على التفكير والمبادرة في طرق جديدة للوصول الى الشيء المراد وصوله وأيضاً لديه القدرة على البحث ما هو جديد وإستكشافه كما يشير إلى حق المبادرة وهو حق التقدم في أداء الأعمال أو إنجاز مشروع معين . (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ١٣٦)

ويشير بالنيس (١٩٩٧) إلى أن الانتقاء ينطوي على الاتجاهية والأهداف أو النتائج ؛ وينطوي التعظيم على وسائل تحقيق النجاح (النتائج المرجوة) ؛ ويدل التعويض على الاستجابة لخسارة وسائل (موارد) تستعمل للحفاظ على النجاح أو المستويات المرغوبة من الوظيفة (النتائج) . (Baltes , 1997 , p. 272) ، كما يشير فريوند وبالتس (٢٠٠٢) إلى أن الانتقاء يشير الى تطوير وانتقاء الأهداف ، والتعظيم الى التطبيق وتحسين الوسائل المرتبطة بالهدف ، ويقدم التعويض لاستبدال

الوسائل عندما لم تعد الوسائل السابقة متوفرة . (Freund and Baltes a , 2002 , p. 426)
ويضيف بوكر (٢٠١٣) بأن التعويض يتميز عن الانتقاء في أن الانتقاء يشير إلى اختيار الأهداف بدلاً
من اختيار الأساليب . وعلى النقيض من التعظيم ، يعرف التعويض بواسطة المفاضلة بين اثنين أو أكثر
من الأساليب - مثل مجموعة واحدة من الطرائق تصبح أقل صالحة للاستعمال ، يتم استبدالها بمجموعة
أخرى من الأساليب . (Boker , 2013 , p. 63)

وتفترض نظرية (الانتقاء - التعظيم - التعويض) بأن التفاعل أو " التزامن " بين هذه
الاستراتيجيات السلوكية يؤدي إلى نتائج إيجابية مثل إنجاز الهدف والرفاه ؛ لأن الجمع بين
استعمال هذه الاستراتيجيات يساعد الأفراد على توزيع أمثل لمواردهم المحدودة (Zacher et al .
101 , p. 2015) ، فهو يخدم عملية الانتقاء في اختيار الهدف ونطاق الحياة ومهام الحياة بينما
التعظيم والتعويض يهتمون باستدامة أو تعزيز أهداف مختارة . (Kail & Cavanaugh, 2010 , p. 18)
ويشير Zacher et. al (2015) إلى أن هذا الافتراض لم يتم التحقق منه حتى الآن ، فقد
درس الباحثون فقط آثار الاستعمال العام لاستراتيجية (SOC) ولم يتم التحقق حتى الآن من التأثيرات
التفاعلية لهذه الاستراتيجيات (Zacher et al . 2015 , p. 102)

وينبغي أن يكون واضحاً لدينا بأن الآليات الثلاث للانتقاء ، والتعظيم ، والتعويض تتشابك ،
ذلك ان التغييرات في واحدة منها سوف تنتج عنها في الغالب تغييرات في الأخرى . (Boker ,
2013 , p. 63)

وهذه العمليات تشكل نظام من النشاط السلوكي الذي يولد وينظم النمو وتقدم العمر (Kail
& Cavanaugh, 2010 , p. 18)

ان استعمال استراتيجيات (SOC) في العمل يبدأ عملية تحفيزية يركز بوساطتها الموظفون
اهتمامهم على أهداف العمل المختارة ، وتخصيص مواردهم المتاحة لهذه الأهداف ، واكتساب موارد جديدة
أو غير مستعملة ؛ لتسهيل تحقيق الأهداف . (Zacher et al. 2015 , p. 102)

إن تعريفات هذه العمليات التنظيمية من الممكن أن تُفهم بصورة خاطئة بأنها عمليات فعالة
وقصدية وواعية لكن هذا بعيد عن الصواب إذ أنها تكون على شكل أبعاد متصلة تتراوح بين
الإستعمال الفعال الى غير الفعال ، والداخلي الى الخارجي ، والواعي الى غير الواعي ، فقد
تكون فعالة عند أفراد وغير فعالة عند آخرين و تشكل ماهو شخصي (داخلي) وماهو خارجي
أي المحيط الإجتماعي - التاريخي مع السياق الثقافي الذي يحيط بالأفراد وبهذا فهي تمثل

خصائص نظام يشمل الفرد ، والجماعة ، والمجتمع . (Freund & Baltes , 2000 , pp. 37 - 38)

ان العلاقة الديناميكية بين انتقاء الهدف ، والتعظيم من تحقيق الهدف من خلال الوسائل المتاحة ، والاستراتيجيات التعويضية من المرجح أن تكون معقدة في عدة طرائق . فالتغيير على المدى القصير في كل من الآليات الثلاث قد يؤدي إلى تغيير طويل المدى في أي من هذه الثلاثة أو جميعها . (Boker , 2013 , p. 63) ، ولكن لمجرد ملاحظة الديناميات الجوهرية المستقرة داخل الفرد عند نقطة واحدة في الوقت المناسب يستنتج بأنه لا يعني أن جميع الأفراد ينظم نفس التوازنات بالطريقة نفسها . كما أنه لا يعني أن الفرد يبدي أي تغيير في الديناميكيات التنظيمية له أو لها أو يحتفظ بمجموعة ثابتة من التوازن مع مرور الوقت . (Boker , 2013 , p. 65)

وفي سياق تفصيلي شامل ومفصل للنظرية المتعلقة بمبادئ الاختيار والتعويض ، يجادل هيكهاوزن وشولز (١٩٩٥) بأن الأفراد يسعون إلى تعزيز إمكانيات عملهم إما عن طريق تغيير العالم وفقاً لأهدافهم (السيطرة الأولية) أو عن طريق تغيير أنفسهم وأهدافهم (السيطرة الثانوية) . ويُنظر إلى التحكم الأولي والثانوي على أنه يعزز الموارد التحفيزية للفرد والقدرة العامة على ممارسة الرقابة الأولية . ووفقاً لهذه النظرية ، يسعى الأفراد عموماً للسيطرة الأولية طوال حياتهم . في حين أن التحكم الأولي يشمل جميع المحاولات لتعديل البيئة وفقاً لأهداف المرء وضروراته ورغباته ، إلا أن التحكم الثانوي يشير إلى تكييف أهداف الشخص مع البيئة الخارجية ويحتضن العمليات المعرفية . ويمكن تقييم التحكم الأولي والثانوي على بعدين ، أي القيمة الحقيقية والوظائف . ويمكن أن تكون الجهود التكيفية للتكيف وظيفية أو غير فعالة - بغض النظر عما إذا كانت السيطرة وهمية أو غير حقيقية (Lang et al. , 2011, p. 67)

وإنّ هذه الوسائل والاستراتيجيات لاتقف عن حدود الأفراد وإنما تصبح سلوكاً جماعياً ومن ثم تتحدد طبيعة عقول الجماعات والوحدات الاجتماعية تبعاً لتلك الاستراتيجيات وتصبح بناءات معرفية تعمل بصورة واعية أو غير واعية وقد تكون فعالة أو في أحوال أخرى غير فعالة ، (نصيف ، ٢٠١٢ ، ص ٦٣) ومن أجل تفعيل هذه الاستراتيجيات يجب الكشف عن وجودها عند الأفراد فدياً والعمل على تطويرها ثم المحاولة على أن تظهر للمستوى الكلي مما يترتب عليها تحسين النظم والبناء الاجتماعي أي المقدرة الإنتقائية على مستوى جماعي (إستثمار الوقت والطاقة في وسائل مفيدة وناجحة) والتعظيم (إستعمال المعرفة المتحولة والتكنولوجيا الحديثة) والتعويض (الإعتماد على مساعدة الجماعة عندما يتعرض الفرد الى موقف يحتاج مساعدة الجماعة) ، وتبرز مسألة الجودة في التعامل مع الأفراد

باستعمال هذه الاستراتيجيات التي تعتمد التفاعل الديناميكي للأفراد فيما بينهم كأن يكونوا أزواجاً أو أسرة أو موظفين في مؤسسات . ولهذا فإن المدخل النفسي والاجتماعي لهذه الاستراتيجيات هو إتاحة الفرص للأفراد لتحقيق عيش في حياة أفضل ومواجهة للصعوبات بشكل أكثر مرونة وتلاؤم وتعني مرونة تقدير الواقع وإبتداع الوسائل ومقاربات مغايرة وإستبدال الأهداف ذاتها (عمران ، ٢٠١٥ ، ص ٣٩) واخيراً يتم تعريف العمليات التنموية للإنتقاء ، والتعظيم ، والتعويض على أنها : تحمي موارد تنمية الفرد . على سبيل المثال : عندما يسعى الأفراد لتحقيق أهداف غير واقعية ويرفضون قبول الحقائق التي لا يمكن تغييرها ، فإن أي استثمار إضافي سيؤدي إلى الفشل أو الخسارة وأحد المعاني الضمنية هو أنه متى ما لا تعمل مثل هذه العمليات على حماية أو تحسين قدرة الفرد على توليد المعنى والفاعلية والغرض في الحياة ، فإنها سوف تكون مختلة أو غير مؤهلة .

ومن ثم ، فإننا ندعي أن الوظائف التكيفية للإنتقاء ، والتعظيم ، والتعويض فيما يتعلق بنجاحات مدى الحياة تعتمد على الظروف والمطالب السياقية . عندما لا يكون هناك معنى للخيارات في الحياة ، يكون الانتقاء تعسفاً ، وحينما يحدث اختيار الأهداف غير الواقعية ، سيؤدي ذلك إلى فشل في المستقبل . وعندما تكون الموارد غير قابلة للتحسين ، فإن التحسين هو عبثاً ، وعندما لا تكون هناك خسارة ، فإن أي تعويض سابق لأوانه . وإذا حدث الإنتقاء ، والتعظيم ، والتعويض وفقاً لشروط بيئية محددة ، فمن المحتمل أن تؤدي إلى نتائج سلوكية تكيفية . (Lang et al. , 2011, p. 67)

الفروق الفردية في استراتيجيات إدارة الحياة Soc

يشير بوكر (٢٠١٣) أن استعمال الاستراتيجيات الثلاث يكون له مسار تطوري فالانتقاء يصبح أكثر أهمية خلال وقت مبكر إلى منتصف مرحلة البلوغ ، والتعظيم ، والتعويض تصبح أكثر أهمية بالنسبة لما يسمى البالغون الكبار (سن ٦٠ - ٨٠) ومن ثم تصبح الاستراتيجيات الثلاث أكثر صعوبة لتطبيق بنجاح للبالغين فوق ٨٠ . (Boker , 2013 , p. 63)

وقد وجدت فرويند وبالتيس (٢٠٠٢) أن الفوارق العمرية في عمليات SOC تتبع منحني على شكل حرف U مقلوب تبلغ ذروته في منتصف العمر ، باستثناء الانتقاء الاختياري ، التي كانت أعلى في مرحلة البلوغ السن . (Zacher et al . 2015 , p. 3) ، وعلى النحو الذي اقترحه فرويند وبالتيس (٢٠٠٢) ، يمكن أن تؤدي تغيرات النمو من الشباب إلى مرحلة البلوغ المتوسطة إلى عدد أكبر من الخيارات ، وبالتالي حاجة متزايدة لممارسة الانتقاء كاستراتيجية . (Boker , 2013 , p. 67)

الدراسات السابقة

دراسة فرويند وبالتيس 2002 Freund and Baltes

درس الباحثون فائدة إجراء تقرير ذاتي للانتقاء الاختياري ، والانتقاء القائم على الخسارة ، والتحسين ، والتعويض (SOC) كاستراتيجيات لإدارة الحياة . وتم الحصول على الحل المتكون من العوامل الاربعة في عينتين مستقلتين (عينة ٢١٨ ، ١٤-٨٧ سنة) و (عينة ١٨١ ، ١٨ - ٨٩ سنة) . وكما هو متوقع ، أظهر البالغون في منتصف العمر تأييداً أعلى لاستراتيجيات إدارة الحياة (SOC) من البالغين الأصغر والأكبر سناً . علاوة على ذلك ، وأظهرت استراتيجيات إدارة الحياة (SOC) ارتباطات متشعبة مقارنة ذات مغزى مع بنى نفسية أخرى (على سبيل المثال ، أساليب التفكير ، وقائمة العوامل الخمسة) وارتباطات إيجابية مع مقاييس الرفاه (Freund & Baltes b , 2002 , p. 642) .

دراسة نصيف (٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى قياس متغيرات البحث (الانتاجية في منتصف العمر ، واستراتيجيات ادارة الحياة ، بأساليبها المتعددة) فضلاً عن قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرين لدى موظفي دوائر الدولة وفق متغير الجنس (ذكور اناث) والحالة الزوجية (متزوج ، غير متزوج) ، وتألفت عينة البحث من (٤٠٠) موظف وموظفة إختيروا بالاسلوب العشوائي الطبقي من ثماني وزارات ، وقامت الباحثة بإعداد مقياس الانتاجية في منتصف العمر وتبني مقياس استراتيجيات إدارة الحياة للباحثان (فرويند وبالتيس ٢٠٠٢) ، وبعد إستعمال التحليل العاملي ظهر وجود (٥) استراتيجيات لإدارة الحياة يستعين الفرد العراقي بها في حياته وبلغ معامل الثبات للمقياس بطريقة إعادة الإختبار وألفا كرونباخ (٠.٦٢) ، وللحصول على النتائج إستعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية : الإختبار التائي (t - test) ومعامل إرتباط بيرسون ، وتحليل التباين الثنائي (Two Way Anova) ، وتوصلت نتيجة البحث إلى إن موظفي الدولة يتميزون بالإننتاجية في منتصف أعمارهم ، وإنهم يمتلكون ستراتيجيات فعالة لإدارة حياتهم وهناك فروقاً في الإنتاجية وفي استراتيجيات إدارة الحياة لصالح الذكور ، وأشارت المعالجة الإحصائية إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الإنتاجية واستراتيجيات إدارة الحياة ، (نصيف ، ٢٠١٢ ، ط)

دراسة عمران (٢٠١٥)

إستهدف البحث الى : قياس الذكاء الشخصي لدى النساء الارامل . والتعرف على الفروق في الذكاء الشخصي لدى النساء الارامل على وفق متغيرات " مدة الترملة وعدد الاولاد الذين تحت رعاية الام ، السكن " . وقياس استراتيجيات إدارة الحياة لدى النساء الارامل . والتعرف على الفروق في قياس إستراتيجيات إدارة الحياة لدى النساء الارامل على وفق " مدة الترملة وعدد الاولاد الذين تحت رعاية الام ، السكن " . واخيراً التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الذكاء الشخصي واستراتيجيات ادارة الحياة .

قامت الباحثة بإعداد مقياس الذكاء الشخصي بواقع (٣٢) فقرة , كما إعتمدت مقياس استراتيجيات ادارة الحياة الذي اعدده فريوند و بالتس (Freund & Baltes , 2002) , تعريب (نصيف , ٢٠١٢) , وقد تم تطبيق المقياسين على العينة البالغة (٢٥٠) ارملة من النساء المسجلات في دائرة الرعاية الاجتماعية التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في بغداد للعام ٢٠١٤ , وقد تمت الإستعانة ببرنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) في معالجة البيانات

وتوصل البحث إلى النتائج الآتية :

١. تتمتع العينة (النساء الارامل) بالذكاء الشخصي .
 ٢. لا توجد فروق دالة إحصائياً في الذكاء الشخصي تبعاً للمتغيرات (مدة الترميل , وعدد الاولاد الذين تحت رعاية الام) , بينما وجدت فروق دالة إحصائياً في السكن ولصالح الفئة التي (تسكن مع عائلة اخرى) .
 ٣. تتمتع العينة (النساء الارامل) باستراتيجيات ادارة الحياة .
 ٤. لا توجد فروق دالة إحصائياً في استراتيجيات (الانتقائية , والانتقائية على اساس الخسارة) , بينما وجدت فروق دالة إحصائياً في استراتيجية (التعظيم) وبحسب (مدة الترميل) وهي لصالح الفئة الاولى (١ - ٣) , وكذلك ظهرت فروقاً دالة إحصائياً في استراتيجية (التعويض) ولصالح الفئة (١ - ٣) سنوات .
 ٥. توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متغيري البحث .
- وطبقاً للنتائج تبلورت بعض التوصيات وبعض المقترحات . (عمران , ٢٠١٥ , ط)

دراسة يعقوبي واخرون Yaghoobi et al. , 2015

هدفت البحث الى دراسة دور الاعتقاد في جدوى العالم وايجابية الذات في التنبؤ باستراتيجيات ادارة الحياة . وكانت العينة من طلاب جامعة قوشان بإيران ، حيث تم اختيار ٤٦٧ (٢٥٥ فتى و ٢١٢ فتاة) من الفئة العمرية (٢٨ - ٥٠) . ومن أجل جمع البيانات تم استخدام قائمة المعتقدات الاساسية (BBI) واستبيان الانتقاء ، والتحسين ، التعويض (SOC). ولإيجاد العلاقة بين المتغيرات تم استخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد . وكشفت النتائج أن الاعتقاد في جدوى العالم وايجابية الذات لديهم علاقة إيجابية مع جميع مكونات استراتيجيات إدارة الحياة ، وفي الواقع يمكنهم التنبؤ بجميع مكونات استراتيجيات إدارة الحياة . ولذلك ، فإن الأشخاص الذين يعتبرون محيطهم أكثر أهمية ، لديهم معتقدات أفضل في أنفسهم ويستعملون إستراتيجيات ادارة الحياة أكثر من غيرهم . وبعبارة أخرى ، يمكنهم التحكم في حياتهم بشكل أكثر نجاحاً . (Yaghoobi et al. , 2015 , p. 373)

ويتبين من الدراسات السابقة تباينها من حيث الاهداف والعينات على الرغم من انها جميعاً هدفت الى التعرف على استراتيجيات ادارة الحياة لكن لفئات مختلفة ولمجتمعات مختلفة , وقد استخدمت جميع هذه الدراسات نفس الاداة وهي مقياس استراتيجيات ادارة الحياة الذي اعدده فريوند وبالتس (٢٠٠٢) والذي اعتمده البحث الحالي ايضاً , واخيراً اشارت جميع الدراسات الى ان افراد عيناتها يمتلكون مستوى جيد من استراتيجيات ادارة الحياة . وقد تميزت الدراسة الحالية بتناولها فئة لم تتناولها اي من البحوث السابقة الا وهي فئة الاستاذ الجامعي . كما انها محاولة لتعريب وتطوير اداة البحث للتناسب مع البيئة العراقية مما يتيح استخدام هذه الاداة مستقبلاً .

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً : منهجية البحث :

استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث

ثانياً : مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث الحالي على تدريسيي جامعة الموصل للعام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨) من مختلف المراتب العلمية (مدرس مساعد ، ومدرس ، وأستاذ مساعد ، وأستاذ) والتخصص (علمي ، وإنساني) والجنس (ذكور ، إناث) ، اذ بلغ عددهم (٤٢٧٤) * تدريسياً وتدرسية موزعين على (٢٣) كلية و (٧) مركز بحثية فضلاً عن الذين يعملون في رئاسة الجامعة .

ثالثاً : عينة البحث :

اعتمد الباحثان في اختيار عينة بحثهما على الطريقة العشوائية المرحلية ، حيث بلغ عدد أفراد هذه العينة (٢٤٠) تدريسي وتدرسية تم اختيارهم بصورة عشوائية من كليتين علمية (كلية التربية للعلوم الصرفة ، وكلية العلوم) ، وكليتان إنسانية (كلية الآداب ، وكلية التربية للعلوم الانسانية) من جامعة الموصل بواقع (١٢٥) من الذكور و (١١٥) من الإناث موزعين على وفق النوع والتخصص والمرتبة العلمية ، والجدول (١) يوضح ذلك :

جدول (١)

عينة التحليل الإحصائي موزعين على وفق المرتبة العلمية والنوع والتخصص

| المجموع | الجنس | | المرتبة العلمية | | | | | | | | الكليات |
|---------|-------|------|-----------------|------|-------------|------|------|------|------------|------|-----------------------------|
| | | | أستاذ | | أستاذ مساعد | | مدرس | | مدرس مساعد | | |
| | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | |
| ٦٢ | ٢٩ | ٣٣ | ١ | ٠ | ٦ | ٩ | ١٦ | ١٥ | ٦ | ٩ | التربية للعلوم الصرفة |
| ٦٠ | ٣٧ | ٢٣ | ٢ | ١ | ١١ | ٤ | ١٨ | ١١ | ٦ | ٢ | العلوم |
| ٥٨ | ١٦ | ٤٢ | ٠ | ٢ | ٣ | ١٢ | ٨ | ١٩ | ٥ | ٩ | الآداب |
| ٦٠ | ٣٣ | ٢٧ | ١ | ٤ | ٤ | ١٠ | ١٤ | ١٤ | ٨ | ٥ | التربية للعلوم الانسانية |

* تم الحصول على هذه الإحصائية من دائرة التخطيط والإحصاء في جامعة الموصل للعام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨)

| | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|---|---|----|----|----|----|----|----|---------|
| ٢٤٠ | ١١٦ | ١٢٦ | ٤ | ٧ | ٢٤ | ٣٥ | ٥٦ | ٥٩ | ٢٥ | ٢٥ | المجموع |
|-----|-----|-----|---|---|----|----|----|----|----|----|---------|

رابعاً : أداة البحث :

إعتمد الباحثان على مقياس فريوند وبالتس (Freund & Baltes , 2002) لاستراتيجيات إدارة الحياة (SOC) .
وصف المقياس

يتألف مقياس استراتيجيات إدارة الحياة بصورته الأجنبية من أربعة استراتيجيات وهي كالاتي :

١ . الإنتقائية Selection :

٢ . الإنتقائية على أساس الخسارة Loss – Based Selection :

٣ . التعظيم Optimization :

٤ . التعويض Compensation :

وقد قامت نصيف بترجمة المقياس الى البيئة العربية من الالمانية واستخرجت بعداً خامساً للمقياس اطلقت عليه اسم المبادرة . وقد حصل الباحثان على نسخة المقياس المنقحة باللغة الانكليزية ، لذلك فضلاً إعادة ترجمة المقياس من اللغة الانكليزية وليس الألمانية لعدم تمكنهم من ايجاد مترجم عن اللغة الالمانية ولقناعتهما بان النسخة المنقحة الانكليزية افضل من النسخة الالمانية والتي ترجمها المؤلفان الى الانكليزية صدق الترجمة

قام الباحثان بإستخراج صدق الترجمة من اللغة الانكليزية إلى اللغة العربية بإتباع ما يأتي :

١ . ترجمة مقياس (SOC) من اللغة الانكليزية* الى اللغة العربية من مختصين في الترجمة ، وجرى الحصول على ترجمتين وحدتا في ترجمة واحدة .

٢ . عرض المقياس المترجم الى اللغة العربية على أحد الخبيرين ليعيد ترجمته من اللغة العربية الى اللغة الانكليزية مرة اخرى .

٣ . قام الباحثان بإختيار الأفضل في الصياغة مابين المترجم عن الانكليزية ، إذ تم طرح الفقرات بطريقة أسهل وأكثر فهماً (استعان الباحثان بنفس طريقة دراسة نصيف (٢٠١٢) في تعديل المقياس بعد الترجمة) ، وبذلك تم وضع كل فقرة لكل استراتيجية أمامها إختياران يمثل الأختيار الأول (الهدف)

* اسماء الخبراء الذين استعان بهم الباحثان في ترجمة المقياس .

١.أ.د. ويس جلود ابراهيم / جامعة الموصل - كلية التربية الاساسية - قسم اللغة الأتكليزية .

٢.أ.م.د. زياد فاضل حمود / جامعة الموصل - كلية التربية الاساسية - قسم اللغة الأتكليزية . (والذي اعيدت اليه الترجمة

الانكليزية فيما بعد ليعيد ترجمها الى العربية)

والذي يعبر عن الجانب الإيجابي لكل استراتيجية والثاني (المشتت) والذي يعبر عن الجانب السلبي لكل استراتيجية .

٤. أما توزيع الدرجات ، فقد أصبح بالشكل الآتي : إعطاء درجة (١) الى إختيار (الهدف) و (صفر) الى إختيار (المشتت) .

صلاحية المقياس وفقراته

للتحقق من مدى صلاحية فقرات مقياس استراتيجيات إدارة الحياة للبيئة العراقية والبالغ عددها (٤٨) فقرة وتعليماته وبدائله قام الباحثان بعرضه على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس** والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وفي ضوء آرائهم وتوجيهاتهم ، تم الإبقاء على الفقرات التي نالت نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر ، وقد قبلت جميع الفقرات مع تعديل بعضها لغوياً .

عينة وضوح التعليمات وحساب الوقت

طبق المقياس على عينة عشوائية مؤلفة من (٢٠) تدريسي في كلية التربية الاساسية / جامعة الموصل ، وتبين أن تعليمات المقياس كانت واضحة وفقراته مفهومة وإن الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقياس كان (١٤) دقيقة .

تطبيق المقياس

قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة البناء (المشار إليها سابقاً) ، لغرض تحليل الفقرات إحصائياً ، واختيار الصالحة منها ، واستبعاد غير الصالحة ، اعتماداً على القوة التمييزية (بأسلوبي المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي) لكل منها وكذلك لاستخراج مؤشرات الثبات والصدق للمقياس .

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

تمييز فقرات مقياس استراتيجيات ادارة الحياة

من أجل الكشف عن الفقرات المميزة ، قام الباحثان بتحليل الفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ، إذ تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات البالغ عددها (٢٤٠) استمارة . وبعد ترتيب الدرجات تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى ، تم أخذ نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى

** اسماء الخبراء الذين استعان بهم الباحثان في صلاحية المقياس .

١.أ.د. احسان ناصر عليوي / كلية التربية - ابن الهيثم / جامعة بغداد .

٢.أ.د. ثابت محمد خضير / كلية التربية الاساسية / جامعة الموصل .

٣.أ.د. خشمان حسن علي / كلية التربية الاساسية / جامعة الموصل .

٤.أ.م.د. سمير يونس محمود / كلية التربية للعلوم الانسانية / جامعة الموصل .

٥.أ.م.د. ايسر فخري رحومي العاني / كلية التربية - ابن رشد / جامعة بغداد .

الدرجات وأدناها بغية الحصول على مجموعتين متطرفتين ، وفي ضوء هذه النسبة فإن عدد كل من المجموعتين المتطرفتين كان (٦٥) استمارة أي أن (١٣٠) استمارة خضعت للتحليل من أصل (٢٤٠) استمارة . وقد تراوحت حدود درجات المجموعة العليا ما بين (٤١ - ٤٨) درجة ، أما درجات المجموعة الدنيا فقد تراوحت ما بين (٢ - ٣١) درجة .

وبعد استعمال اختبار مربع كاي لعينتين مستقلتين وذلك للمقارنة بين درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس تبين ان القيم المستخرجة تتراوح ما بين (٥,٢٠٥ - ٦٧,٤٨٣) وقد اعتبرت قيمة (كا^٢) للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا مؤشراً لتمييز الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية بدرجة تساوي (٣,٨٤) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١) ، فأظهرت النتائج ان جميع الفقرات مميزة لذا تم الابقاء عليها جميعاً دون حذف أية واحدة .

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يعتمد هذا الأسلوب بالدرجة الأساس لمعرفة فيما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تسير في المسار نفسه الذي يسير فيه المقياس ، لذلك يعد هذا الأسلوب من أدق الوسائل المعتمدة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (عيسوي ، ١٩٨٥ ، ص ٩٥) ، وتشير Anastasi (١٩٧٦) إلى أن الدرجة الكلية للمقياس هي أفضل محك داخلي عندما لا يتوفر المحك الخارجي ، (Anastasi , 206 , p. 1976) ، ولاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون ، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٢٢ - ٠,٦٠٤) وكما موضح في الجدول (٢) ، وعلى وفق معيار ايبيل فإن الفقرات التي يقل معامل ارتباطها عن (٠,١٩) تعد غير مناسبة لتضمينها في المقياس فإما تُعدل او تحذف (Ebel , 1972 , p. 399) . وعلى هذا الاساس لم تسقط اياً من الفقرات وتم الابقاء عليها جميعاً من دون حذف اية واحدة .

جدول (٢)

معاملات تمييز فقرات مقياس استراتيجيات ادارة الحياة بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ومعاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس باستخدام اختبار (كا^٢)

| ارتباط الفقرة | كا ^٢ | لا | نعم | المجموعة | ت |
|---------------|-----------------|----|-----|----------|------|
| ٠.٤٩٥ | ٣٠.٩٥٢ | ٠ | ٦٥ | عليا | ٠.٢٥ |
| | | ٢٥ | ٤٠ | دنيا | |
| ٠.٤٥٩ | ٢٩.٢٩٣ | ٢ | ٦٣ | عليا | ٠.٢٦ |
| | | ٢٨ | ٣٧ | دنيا | |
| ٠.٤٨٩ | ٤٤.٨٧٢ | ٢ | ٦٣ | عليا | ٠.٢٧ |

| ارتباط الفقرة | كا ^٢ | لا | نعم | المجموعة | ت |
|---------------|-----------------|----|-----|----------|-----|
| ٠.٣١٢ | ٢٣.٢٢٢ | ١٣ | ٥٢ | عليا | ٠.١ |
| | | ٤٠ | ٢٥ | دنيا | |
| ٠.٣٢٥ | ٢٨.٠٢٦ | ٩ | ٥٦ | عليا | ٠.٢ |
| | | ٣٨ | ٢٧ | دنيا | |
| ٠.٣٢٨ | ٢٣.٨٧٨ | ٤ | ٦١ | عليا | ٠.٣ |

| | | | | | |
|--------|--------|----|----|------|-----|
| | | ٣٧ | ٢٨ | دنيا | |
| ٠.٠٥٢٩ | ٤٢.٤٤٩ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٢٨ |
| | | ٣٢ | ٣٣ | دنيا | |
| ٠.٤٠٩ | ٣١.٧٧٣ | ٤ | ٦١ | عليا | .٢٩ |
| | | ٣٣ | ٣٢ | دنيا | |
| ٠.٤٩٣ | ٣٥.٦٢٤ | ١ | ٦٤ | عليا | .٣٠ |
| | | ٣٠ | ٣٥ | دنيا | |
| ٠.٤٢٠ | ٢٣.٢٦٩ | ٢ | ٦٣ | عليا | .٣١ |
| | | ٢٤ | ٤١ | دنيا | |
| ٠.٣٦١ | ٢٧.٩٤٤ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٣٢ |
| | | ٢٣ | ٤٢ | دنيا | |
| ٠.٢٣٨ | ١٣.٤٥٨ | ١٣ | ٥٢ | عليا | .٣٣ |
| | | ٣٣ | ٣٢ | دنيا | |
| ٠.٤٣٩ | ٣٠.٩٥٢ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٣٤ |
| | | ٢٥ | ٤٠ | دنيا | |
| ٠.٤٥٤ | ٣٧.٣٢٧ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٣٥ |
| | | ٢٩ | ٣٦ | دنيا | |
| ٠.٣٤٨ | ١٨.٥٩٣ | ٧ | ٥٨ | عليا | .٣٦ |
| | | ٢٩ | ٣٦ | دنيا | |
| ٠.٤٦٣ | ٤٣.٦٠٢ | ٥ | ٦٠ | عليا | .٣٧ |
| | | ٤١ | ٢٤ | دنيا | |
| ٠.٣١٠ | ١٩.٥٧٣ | ٤ | ٦١ | عليا | .٣٨ |
| | | ٢٥ | ٤٠ | دنيا | |
| ٠.٤٣١ | ٣٥.٦٨٦ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٣٩ |
| | | ٢٨ | ٣٧ | دنيا | |
| ٠.٤٧٨ | ٤٢.٥٧٧ | ١ | ٦٤ | عليا | .٤٠ |
| | | ٣٤ | ٣١ | دنيا | |
| ٠.٤٥١ | ٤٤.٤٠٩ | ١ | ٦٤ | عليا | .٤١ |
| | | ٣٥ | ٣٠ | دنيا | |
| ٠.٣٥٣ | ٣٠.١١٨ | ٤ | ٦١ | عليا | .٤٢ |
| | | ٣٢ | ٣٣ | دنيا | |
| ٠.٥٣١ | ٤٢.٤٤٩ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٤٣ |
| | | ٣٢ | ٣٣ | دنيا | |
| ٠.٤٤٣ | ٢٧.٧٤ | ٢ | ٦٣ | عليا | .٤٤ |
| | | ٢٧ | ٣٨ | دنيا | |
| ٠.٢٧٢ | ١٢.٦٧١ | ١٧ | ٤٨ | عليا | .٤٥ |
| | | | | | |
| | | ٢٨ | ٣٧ | دنيا | |
| ٠.٢٢٠ | ٥.٢٠٥ | ٢٧ | ٣٨ | عليا | .٤ |
| | | ٤٠ | ٢٥ | دنيا | |
| ٠.٣٨٢ | ٢٨.٥٨٣ | ٨ | ٥٧ | عليا | .٥ |
| | | ٣٧ | ٢٨ | دنيا | |
| ٠.٣٨٤ | ٣١.٧٧٣ | ٤ | ٦١ | عليا | .٦ |
| | | ٣٣ | ٣٢ | دنيا | |
| ٠.٣٥١ | ٢١.٦٦٧ | ١٣ | ٥٢ | عليا | .٧ |
| | | ٣٩ | ٢٦ | دنيا | |
| ٠.٥١٩ | ٤٠.٧٨٤ | ١ | ٦٤ | عليا | .٨ |
| | | ٣٣ | ٣٢ | دنيا | |
| ٠.٤٤٦ | ٣٢.٦٦١ | ٧ | ٥٨ | عليا | .٩ |
| | | ٣٨ | ٢٧ | دنيا | |
| ٠.٥١٣ | ٤١.١٤٢ | ٢ | ٦٣ | عليا | .١٠ |
| | | ٣٥ | ٣٠ | دنيا | |
| ٠.٢٤٣ | ١٠.٢٦٣ | ١٨ | ٤٧ | عليا | .١١ |
| | | ٣٦ | ٢٩ | دنيا | |
| ٠.٢٢٧ | ٧.٨٧٩ | ٢٥ | ٤٠ | عليا | .١٢ |
| | | ٤١ | ٢٤ | دنيا | |
| ٠.٣٨٦ | ٢٣.٢٢٢ | ١٣ | ٥٢ | عليا | .١٣ |
| | | ٤٠ | ٢٥ | دنيا | |
| ٠.٢٧٦ | ١٦.٢٨٤ | ١٢ | ٥٣ | عليا | .١٤ |
| | | ٣٤ | ٣١ | دنيا | |
| ٠.٤١٧ | ٢٣.٧٧٧ | ٨ | ٥٧ | عليا | .١٥ |
| | | ٣٤ | ٣١ | دنيا | |
| ٠.٣٧٤ | ٢٤.٨٣٤ | ١٣ | ٥٢ | عليا | .١٦ |
| | | ٤١ | ٢٤ | دنيا | |
| ٠.٦٠٤ | ٦٧.٤٨٣ | ١ | ٦٤ | عليا | .١٧ |
| | | ٤٦ | ١٩ | دنيا | |
| ٠.٥٢١ | ٣٥.١٨ | ٦ | ٥٩ | عليا | .١٨ |
| | | ٣٨ | ٢٧ | دنيا | |
| ٠.٥٣٣ | ٣٩.٠٢٨ | ١ | ٦٤ | عليا | .١٩ |
| | | ٣٢ | ٣٣ | دنيا | |
| ٠.٤٤٦ | ٢٦.٤٨١ | ٠ | ٦٥ | عليا | .٢٠ |
| | | ٢٢ | ٤٣ | دنيا | |
| ٠.٣٥٧ | ٣١.٨٧٧ | ١٣ | ٥٢ | عليا | .٢١ |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|--------|----|----|------|-------|--------|----|----|------|------|--|
| | | ٣٧ | ٢٨ | دنيا | | | | ٤٥ | ٢٠ | دنيا | |
| ٠.٥٠٩ | ٣٤.١٥٥ | ٢ | ٦٣ | عليا | ٠.٥٥٨ | ٥١.٢٨٢ | ٦ | ٥٩ | عليا | ٠.٢٢ | |
| | | ٣١ | ٣٤ | دنيا | | | ٤٦ | ١٩ | دنيا | | |
| ٠.٣٦٤ | ٢٩.٢١٦ | ١ | ٦٤ | عليا | ٠.٤١٥ | ٢١.٨٤ | ٢ | ٦٣ | عليا | ٠.٢٣ | |
| | | ٢٦ | ٣٩ | دنيا | | | ٢٣ | ٤٢ | دنيا | | |
| ٠.٣٨٩ | ٢٧.٥٤١ | ٥ | ٦٠ | عليا | ٠.٥٠٧ | ٤٤.٨٧٢ | ٢ | ٦٣ | عليا | ٠.٢٤ | |
| | | ٣٢ | ٣٣ | دنيا | | | ٣٧ | ٢٨ | دنيا | | |

❖ قيمة كمال الجدولية : ٣,٨٤ عند ٠,٠٥ ودرجة حرية ١ .

مؤشرات صدق وثبات مقياس استراتيجيات ادارة الحياة :

الصدق **Validity** :

تحقق الباحث من صدق مقياس استراتيجيات ادارة الحياة بأنواع الصدق الآتية :

أ. الصدق الظاهري **Face Validity** :

وقد تحقق هذا النوع من الصدق للمقياس عن طريق عرضه على الخبراء والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات وتعليمات المقياس وكما مر ذكره أنفاً في صلاحية الفقرات .

ب. صدق البناء **Construct Validity** :

وقد تم التحقق من صدق البناء بوساطة حساب تمييز الفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين ومعامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية باستعمال معامل ارتباط بيرسون .

ثبات المقياس **Reliability** :

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ، ولتحقيق ذلك قام الباحثان بتطبيق مقياس استراتيجيات ادارة الحياة على (٣٠) تدريسي وتدرسية من كليتي التربية للعلوم الانسانية والصرفة ، ومن ثم قاما بتقسيم المقياس بعد الإجابة على فقراته الى قسمين يشمل الأول الفقرات الفردية ، والثاني الفقرات الزوجية ، إذ بلغ معامل الثبات قبل التصحيح (٠.٧١) وبعد التصحيح بمعادلة (سبيرمان - براون) كان (٠.٨٣) وهو معامل ثبات جيد يمكن الركون إليه .

عينة التطبيق النهائي

قام الباحثان بتطبيق أداة البحث على عينة البحث النهائية البالغة (٢٤٦) تدريسي وتدرسية ، موزعين على كليات (الآداب والعلوم والتربية للعلوم الصرفة والتربية للعلوم الانسانية) ، وقد بدأ التطبيق بتاريخ (٢٠١٨ / ١ / ٧) وانتهى بتاريخ (٢٠١٨ / ١ / ٢١)

خامساً : الوسائل الإحصائية :

استعمل في هذا البحث الوسائل الإحصائية الآتية :

١. مربع كاي : لحساب تمييز الفقر في مقياس استراتيجيات ادارة الحياة .
(عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ٢٨٨)
٢. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لحساب ثبات المقياس ، ولمعرفة العلاقة بين كل فقرة والمجموع الكلي للمقياس . (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ١٣٨)
٣. معادلة سبيرمان - براون لتعديل معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية . (ربيع ، ٢٠٠٩ ، ٩٠)
٤. الاختبار التائي لعينة واحدة T - Test for one Independent Sample : لمعرفة الفرق بين الوسط الحسابي للمقياس والوسط الفرضي لها لدى افراد العينة النهائية للبحث الحالي .
(عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ١٨١)
٥. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين T - Test for two Independent Samples للمقارنة في متغيرات البحث على وفق متغيري الجنس والتخصص . (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ١٨٥)
٦. تحليل التباين الأحادي بدون تفاعل One Way Analysis of Variance لتعرف الفروق بين متوسطات متغير اللقب العلمي (عودة والخليلي ، ١٩٨٨ ، ٣٢٣) .

نتائج البحث

الهدف الاول :

لتحقيق الهدف الاول والذي نص على " قياس استراتيجيات إدارة الحياة (بأساليبها المتعددة) لدى اساتذة الجامعة " . قام الباحثان بجمع البيانات واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية ، لكل مجال كل على حدة وللمقياس بشكل كلي والجدول (٣) بين ذلك .

جدول (٣)

نتائج الاختبار التائي لدلالة مستوى مقياس استراتيجيات الحياة ومجالاته

| المستوى | مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | المتوسط الحسابي المتحقق | العدد | المجالات |
|---------|--------------------------|--------------------------|----------|-------------------|----------------|-------------------------|-------|-----------------------------|
| | | الجدولية | المحسوبة | | | | | |
| %٦٢,٩٤ | دال إحصائياً | ١,٩٦٠ (٠,٠٥) (٢٤٥) | ٨,٦٥٨ | ٢,٨١٣١٠ | ٦ | ٧,٥٥٢٨ | ٢٤٦ | الإنتقائية |
| %٧١,٦١ | دال إحصائياً | | ١٤,٣٩١ | ٢,٨٢٦٥١ | ٦ | ٨,٥٩٣٥ | | الإنتقائية على أساس الخسارة |
| %٧٩,٨١ | دال إحصائياً | | ٢١,٢٠٠ | ٢,٦٤٦٥٥ | ٦ | ٩,٥٧٧٢ | | التعظيم |

| | | | | | | |
|--------|--------------|--------|---------|----|---------|---------------|
| ٧٥,٥٤% | دال إحصائياً | ١٧,٦٥٣ | ٢,٧٢٣٢٦ | ٦ | ٩,٠٦٥٠ | التعويض |
| | دال إحصائياً | ١٩,٤٣٦ | ٨,٧٠٦٣٢ | ٢٤ | ٣٤,٧٨٨٦ | الدرجة الكلية |

ويتبين من الجدول (٣) أن تدريسي جامعة الموصل يستعملون استراتيجيات إدارة حياة وبأساليبها المتعددة ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة في ان البالغين يستعملون هذه الاستراتيجيات في حياتهم كدراسات كل من فرويند وبالتيس (٢٠٠٢) ، ودراسة نصيف (٢٠١٢) ، ودراسة عمران (٢٠١٥) ، ودراسة يعقوبي وآخرون (٢٠١٥) .

الهدف الثاني :

لتحقيق الهدف الثاني والذي نص على " معرفة الفروق في استراتيجيات إدارة الحياة (بأساليبها المتعددة) على وفق متغيرات الجنس (ذكر ، انثى) ، والتخصص (علمي ، انساني) ، والمرتبة العلمية (مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ) . " قام الباحثان بجمع البيانات واستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية ، لكل متغير على حدة وكالاتي :

أ. متغير الجنس (ذكور - إناث)

معرفة دلالة الفروق في استراتيجيات إدارة الحياة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، اناث) فقد تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات الذكور فكان (٣٤ , ٨٥٩) درجة بانحراف معياري (٨,٤٧٢٣٩) ، وكذلك حسب المتوسط الحسابي لدرجات الاناث فكان (٣٤ , ٦٩٢) درجة بانحراف معياري قدره (٩,٠٥٦٥٤) ، ثم استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فكانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (٠,١٤٨) أصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٤) مما يدل على عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور والاناث في استراتيجيات إدارة الحياة ، والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس

| الدلالة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | الجنس |
|----------|----------------|----------|-------------------|-----------------|-------|-------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| (٠,٠٥) | ١,٩٦٠ | ٠,١٤٨ | ٨,٤٧٢٣٩ | ٣٤ , ٨٥٩ | ١٤٢ | ذكور |
| | | | ٩,٠٥٦٥٤ | ٣٤ , ٦٩٢ | ١٠٤ | إناث |

وتؤشر هذه النتيجة ضعف تأثير الجنس على استراتيجيات إدارة الحياة لدى اساتذة الجامعة ذكوراً واناثاً ، وتتفق مع دراسات كل فرويند وبالتييس (٢٠٠٢) ، ودراسة نصيف (٢٠١٢) ، ودراسة عمران (٢٠١٥) ، ودراسة يعقوبي وآخرون (٢٠١٥) . إذ أن الجميع يشتركون في استعمال هذه الاستراتيجيات بدون استثناء سواء كانوا ذكوراً ام اناثاً .

ب. متغير التخصص (علمي - إنساني)

لمعرفة دلالة الفروق في استراتيجيات إدارة الحياة تبعاً لمتغير التخصص (علمي - إنساني) فقد تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات ذوي التخصص العلمي فكان (٣٣,٠٣٤) درجة بإنحراف معياري (٩,٤١٨٩٦) ، وكذلك حسب المتوسط الحسابي لذوي التخصص الإنساني فكان (٣٦,٤٠٦) درجة بإنحراف معياري قدره (٧,٦٨١٠٨) ، ثم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فكانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (٣,٠٨٨) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٤٤) مما يدل على وجود فرق ذي دلالة احصائية بين متوسط درجات ذوي التخصص العلمي والانساني في استراتيجيات إدارة الحياة ولصالح التخصص الإنساني ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق تبعاً لمتغير التخصص

| الدلالة | القيمة التائية | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العدد | التخصص |
|----------|----------------|----------|-------------------|-----------------|-------|--------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| (٠,٠٥) | ١,٩٦٠ | ٣,٠٨٨ | ٩,٤١٨٩٦ | ٣٣,٠٣٤ | ١١٨ | علمي |
| | | | ٧,٦٨١٠٨ | ٣٦,٤٠٦ | ١٢٨ | إنساني |

وتؤشر هذه النتيجة الى استعمال استراتيجيات إدارة الحياة يختلف بين تدريسيي الكليات ذات التخصص الانساني والتخصص العلمي ، وان تدريسيي الكليات ذات التخصص الإنساني يستخدمون استراتيجيات إدارة الحياة اكثر من تدريسيي التخصصات العلمية .

ج. متغير المرتبة العلمية (مدرس مساعد - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)

لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في استراتيجيات إدارة الحياة تبعاً لمتغير المرتبة العلمية (مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ) . قام الباحثان باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من المراتب العلمية (مدرس مساعد ، مدرس ، استاذ مساعد ، استاذ) والجدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث بحسب متغير المرتبة العلمية

| المرتبة العلمية | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-----------------|-------|-----------------|-------------------|
| مدرس مساعد | ٥٦ | ٣٣,٦٠٧١ | ٧,٣١٢٩٥ |
| مدرس | ١١٢ | ٣٤,٤٢٨٦ | ٨,٥٠٦١٩ |
| أستاذ مساعد | ٦٦ | ٣٦,٤٢٤٢ | ١٠,٠٧٢١٤ |
| أستاذ | ١٢ | ٣٤,٦٦٦٧ | ٨,١٧٢٣٩ |

وباستعمال تحليل التباين الأحادي لثُعرف الفروق ذات الدلالة الاحصائية في استراتيجيات ادارة الحياة تبعاً لمتغير المرتبة العلمية ، تبين أن القيمة الفائية المحسوبة (١,١٨٨) أصغر من القيمة الفائية الجدولية (٢,٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٣ ، ٢٤٢) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استراتيجيات ادارة الحياة تبعاً لمتغير المرتبة العلمية . والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات متغير المرتبة العلمية

| الدلالة | القيمة الفائية | | متوسط مجموع | مجموع المربعات | درجات الحرية | مصادر التباين |
|----------|----------------|----------|-------------|----------------|--------------|----------------|
| | الجدولية | المحسوبة | | | | |
| (٠,٠٥) | ٢,٦٠ | ١,١٨٨ | ٨٩,٨١٢ | ٢٦٩,٤٣٥ | ٣ | بين المجموعات |
| | | | ٧٥,٦٢٦ | ١٨٣٠١,٥٧٤ | ٢٤٢ | داخل المجموعات |
| | | | | ١٨٥٧١,٠٠٨ | ٢٤٥ | الكلي |

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من فرويند وبالتيس (٢٠٠٢) ، ودراسة نصيف (٢٠١٢) ، ودراسة عمران (٢٠١٥) ، ودراسة يعقوبي وآخرون (٢٠١٥)

ويمكن أن تعزى عدم الاختلافات هذه إلى أن جميع الاساتذة يتعرضون للظروف والضغوط نفسها ويعيشون في بيئة جامعية متشابهة كونهم من جامعة واحدة ومدينة واحدة وهذا يمكن أن يؤدي إلى هذه النتيجة .

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالآتي :

١. الإفادة من المقياس الحالي في مجالات الارشاد والصحة النفسية .
٢. العمل على تقنين الصورة المختصرة للمقياس الحالي والافادة منها .
٣. تفعيل دور الإرشاد النفسي في الجامعات العراقية لمساعدة الأفراد وتعليمهم استراتيجيات ادارة الحياة والتعامل معها .

المقترحات

في ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحثان بالآتي :

١. إجراء دراسات تتبعية لاستراتيجيات إدارة الحياة لغرض تكوين تصور واضح عنها وعن تأثيرها في السلوك الانساني .
٢. إجراء دراسات تربط استراتيجيات إدارة الحياة مع متغيرات اخرى
٣. بناء برامج ارشادية يكون تستهدف التدريب على استراتيجيات إدارة الحياة بأساليبها المتعددة .

المصادر :

- ❖ الإبراهيمي ، عدنان بدري . (٢٠٠٩) . درجة فاعلية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لتحقيق الميزة التنافسية لجامعاتهم ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الثاني
- ❖ الجنابي ، بلسم عواد . (٢٠٠٨) . استراتيجيات التكيف لأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق الجامعي لدى طلبة (رسالة ماجستير غير منشورة) ، بغداد ، التربية ابن الهيثم
- ❖ حجازي ، مصطفى . (٢٠٠٥) . الإنسان المهودر دراسة تحليلية نفسية اجتماعية ، المركز الثقافي العربي ، الدار البيضاء - المغرب ، بيروت - لبنان .
- ❖ الحلاق ، علي سامي علي . (٢٠١٤) . طرائق التدريس التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا ومسوغات استخدامها ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد الثاني
- ❖ حمدان ، محمد زياد . (١٩٨٥) . تطوير المنهج مع استراتيجيات تدريسه ومواده التربوية ، دار التربية الحديثة ، عمان ، الأردن .
- ❖ الدراجي ، حسن علي سيد . (٢٠٠٧) . أساليب التعامل مع الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ونوع التأهيل وأنماط يونك للشخصية لدى معلمي المدارس الابتدائية (اطروحة دكتوراه غير منشورة) بغداد ، التربية ابن رشد .
- ❖ ربيع ، محمد شحاتة . (٢٠٠٩) . قياس الشخصية ، ط ٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة . الاردن .
- ❖ الصرايرة ، باسم ؛ الصمادي ، يحيى ؛ الفليح ، خالد ؛ السليتي ، فراس . (٢٠٠٩) . استراتيجيات التعلم والتعليم النظرية والتطبيق ، عالم الكتب الحديث ، اربد .
- ❖ العبدلي ، خالد بن محمد بن عبدالله . (٢٠١٢) . الصلابة النفسية وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسياً والعاديين بمدينة مكة المكرمة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ❖ العريشي ، جبريل حسن ؛ العروان ، هند . (٢٠٠٤) . الدور المعلوماتي لعضو هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- ❖ عمران ، سوزان حسين . (٢٠١٥) . الذكاء الشخصي وعلاقته باستراتيجيات إدارة الحياة (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية التربية ، المستنصرية
- ❖ عودة ، احمد سليمان ؛ الخلي ، خليل يوسف . (١٩٨٨) . الاحصاء للباحث في التربية والعلوم الانسانية ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، المملكة الاردنية الهاشمية

- ❖ العيسوي ، عبدالرحمن محمد . (١٩٨٥) . القياس والتجريب في علم النفس والتربية ، دار المعرفة ، جامعة الإسكندرية ، مصر .
- ❖ فتيحة ، مزياني . (٢٠٠٧) . أثر مصادر الضغط المهني واستراتيجيات المقاومة والمعبرية الانفعالية والدفاعية الانفعالية / العقلانية على الاحتراق النفسي عند ضباط الشرطة - دراسة ميدانية بالمديرية العامة للأمن الوطني بالجزائر العاصمة - ، (اطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- ❖ الكرخي ، حسين عليوي سيد . (٢٠٠٩) . الحاجة إلى المعرفة وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى تدريسيي الجامعة (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التربية ، المستنصرية
- ❖ لطفي ، راشد محمد ، . (١٩٩٢) . نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها ، الإدارة العامة ، دراسات العلوم الإنسانية ، المكتبة الجامعية في الأردن ، العدد (٧٥) .
- ❖ نصيف ، رقية رافد شاكر . (٢٠١٢) . الإنتاجية في منتصف العمر وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الحياة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الآداب في جامعة بغداد
- ❖ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (١٩٨٨) . قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ذي الرقم ٤٠ ، لسنة ١٩٨٨ ، الوقائع العراقية ، العدد ٣١٩٦ في ٤ / ٤ / ١٩٨٨ .
- ❖ Abele, Andrea E & Wiese, Bettina S. (2007) . **The Nomological Network of Self-Management Strategies and Career Success** , LASER Discussion Papers - Paper No. 7
- ❖ Anastasi , A. (1976) . **Psychological testing** , 4thEd. , New York , Macmillan company, New York , USA .
- ❖ Baltes, P. (1997) . On the incomplete architecture of human ontogeny : Selection , optimization , and compensation as foundation of development theory . **American Psychologist** , No. 52 , pp. 366 – 380
- ❖ Baltes, P. & Baltes, M. (1990) . Psychological Perspectives on Successful aging : The model of selective , optimization , with compensation . In **P. Baltes & M. Baltes (Eds) : Successful Aging : Perspectives from the behavioral Science (pp. 1 - 34)** . Cambridge University Press (Baltes & Baltes , 1990 , p. 22)
- ❖ Boker , Steven M. (2013) . Selection, Optimization, Compensation, and Equilibrium Dynamics , **The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry** , Vol. 26 (1) , 61-73 .
- ❖ Ebel , R. L. (1972) . **Essentials of educational measurement** . (2nd eds) , New Jersey , Prentice - Hill
- ❖ Freund , A. M & Baltes, P. (2002) . The Adaptiveness of Selection, Optimization, and Compensation as Strategies of Life Management: Evidence From a Preference Study on Proverbs, **Journal of Gerontology** , Vol. 57B, No. 5, P426–P434
- ❖ Freund , A. M & Baltes, P. (2002) . life Management Strategies of Selection, Optimization, and Compensation: Measurement by Self-Report and

- Construct Validity. **Journal of personality and social psychology**, Vol.82, No.4, pp.642-662
- ❖ Freund , A. M. & Baltes, P. (2000) . The orchestration of selection , optimization , and compensation : An action - theoretical conceptualization of a theory of developmental regulation . In W. J. Perrig & A. Grob (Eds) : **Control of human behavior , mental process and consciousness** (pp. 35 – 58) Mahwah , New Jersey: Erlbaum
 - ❖ Freund, A. M. & Riediger , Michaela . (2006) . Goals as building blocks of personality and development in adulthood , in D. K. Mahwah & T. D. Little (2006) **Handbook of personality development** (353 – 372) .
 - ❖ Freund, A. M & Baltes, P. (1998) . Selection, optimization, and compensation as strategies of life-management: Correlations with subjective indicators of successful aging, **Psychology and Aging**, Vol.13, No.4, pp.531-543.
 - ❖ Haase, C. M., Heckhausen, J., & Wrosch, C. (2012) . Developmental Regulation Across the Life Span : Toward a New Synthesis . **Developmental Psychology**. Advance online publication. doi: 10.1037/a0029231
 - ❖ Kail Robert V.and Cavanaugh, John C. (2010) . **Human Development: A Life-Span View**, Fifth Edition , USA .
 - ❖ Lang, F. R., Rohr, M. K., & Williger, B. (2011) . Modeling success in life-span psychology : The principles of selection , optimization , and compensation . In K. L. Fingerman, C. A. Berg, J. Smith, & T. C. Antonucci (Eds.), **Handbook of life-span development** (pp. 57-85). New York, NY, US : Springer Publishing Co.
 - ❖ Ng , Eddy S. W. & Law , Alan . (2014) . Keeping Up! Older Workers' Adaptation in the Workplace after Age 55 , **Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement** 33 (1) : 1 – 14 , doi:10.1017/S0714980813000639
 - ❖ Prenda , Kimberly M. and Lachman , Margie E. (2001) . Planning for the Future: A Life Management Strategy for Increasing Control and Life Satisfaction in Adulthood , **Psychology and Aging** , Vol. 16, No. 2, 206-216
 - ❖ Yaghoobi , K. , Saeidi, A. , Kaki, A. & Tavana, A . (2015) . The Role of Basic Beliefs in Predicting Life Management Strategies (Selection, Optimization, & Compensation) , **European Online Journal of Natural and Social Sciences** ; Vol.4, No.2 pp. 373-379 , www.european-science.com
 - ❖ Zacher, H. , Chan, F., Bakker, B. & Demerouti , E. (2015) . Selection, optimization, and compensation strategies: Interactive effects on daily work engagement , **Journal of Vocational Behavior** 87 (2015) 101–107 .