

تقييم إستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدرات الشباب

وعلاقته بالرضا عن الحياة

أ.م.د/ سماح عبد الفتاح عبد الجواد

تخصص إدارة المنزل والمؤسسات، قسم الاقتصاد

المنزلي، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد السادس - العدد الأول - مسلسل العدد (١١) - يناير ٢٠٢٠

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2356-8690

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail JSROSE@foe.zu.edu.eg

تقييم إستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدرات الشباب وعلاقته بالرضا عن الحياة

أ.م.د/ سماح عبد الفتاح عبد الجواد

المخلص:

مرحلة الشباب مرحلة ذهبية في حياة الأفراد والمجتمعات الرقمية، يكتسب فيها الشباب مهاراته وتنمو جدارته واحدة تلو الأخرى، وبحكم هذه المرحلة يعد الشباب طاقة بشرية ضخمة وقوة إجتماعية متميزة إذا أحسن إعدادها وتوظيفها من خلال الإهتمام الإستراتيجي لتحقيق الصالح العام والذي يُعد مطلباً أساسياً وضرورياً في هذا العصر الرقمي وذلك من خلال تمكين الشباب لأداء عمله بنجاح ومواجهة تحديات الحياة والمتغيرات المستجدة بوعي وإقتدار، وذلك بفعل تقييمه وحكمه الشخصي لإنجازاته مما يُصقل شخصيته فيصبح أكثر قدرة على العطاء و ينعكس ذلك بشكل أشد عمقاً وأثراً على صحته النفسية ومدى شعوره بالنجاح والرضا عن الحياة. لذلك كان الهدف من الدراسة وبصفة رئيسية تقييم وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وعلاقته بشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة. وتم تطبيق أدوات البحث وتجميعها في الفترة الزمنية (أغسطس، سبتمبر، أكتوبر) لعام ٢٠١٩م. على عينة

إشتملت (٢٠٠) شاب وشابة تم إختيارهم بطريقة صدفية من مستويات إجتماعية وتعليمية وثقافية مختلفة من محافظة الشرقية، وتم إستيفاء البيانات البحثية من خلال ثلاث إستبيانات عن طريق المقابلة الشخصية مع الشباب (عينة البحث)، ومن أجل هذا تم تصميم هذه الأدوات في ضوء الأهداف البحثية والتي تتضمنت إستمارة البيانات الأولية للشباب وإستبيان يقيس وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم، وإستبيان يقيس شعور الشباب بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة، وتم تصنيف وتبويب البيانات وإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ببرنامج Spss21. وقد إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد أسفرت النتائج الآتى: توجد فروق دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات عينة البحث فى كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لإختلاف متغيرات المستوى الاجتماعى الاقتصادى (مكان السكن، النوع) وكانت النتائج لصالح الحضر والذكور على التوالى. كما يوجد تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين متوسطات درجات عينة البحث فى كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لإختلاف متغيرات المستوى الاجتماعى الاقتصادى (الحالة الاجتماعية، السن، المسمى الوظيفى، نوع القطاع، المستوى التعليمى، مستوى الدخل الشهرى) وكانت النتائج لصالح العزاب، الأكبر سناً، الوظائف المرموقة، القطاعين معاً، المستوى التعليمى الأعلى، مستوى الدخل المرتفع على التوالى، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة، كما وجد تأثر فى مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم ، وتبين أيضاً وجود تأثر فى مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة ومستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة ببعض متغيرات المستوى الاجتماعى الاقتصادى (مكان السكن، النوع، الحالة الاجتماعية، حجم الأسرة، السن، المسمى الوظيفى، نوع القطاع، المستوى التعليمى ، مستوى الدخل الشهرى) وكان من أهم التوصيات السعى الجاد نحو بناء مجتمع الجدارة مواكباً للتوجهات العالمية الحديثة وتماشياً وتحقيقاً لأهداف إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م وذلك من خلال الإهتمام بفئة الشباب وبصحتهم النفسية، فالمجتمعات الأكثر تقدماً تضع فى سلم أولوياتها إستقطاب وإستثمار طاقات الشباب والجدارات الريادية والتوظيف الكامل لهم، ولتحقيق ذلك يجب توجيه واضعى المناهج إلى حتمية تطوير التعليم من خلال إدراج مواد وتطبيقات عملية تشمل إدارة الجدارة وغرسها كعلم لإعداد خريجين مؤهلين لسوق العمل

وربطهم بجهات التوظيف مع الإلتزام بتطبيق معايير الجدارة، وموضوعات علم النفس الإيجابي المتمثلة في "الرضا عن الحياة" كونه أساس الصحة النفسية وحتى يكون الشباب مقتنعاً وواعياً لما يقوم به ويؤدى رسالته فى الحياة برضا وإيجابية، فمن أخرى من الشباب بفهم تلك الرسالة ومن أجدر منهم ،وهذا بدوره يفسر أهمية التلازم بين تقدم المجتمع وجدارة أبنائه وصحتهم النفسية.

الكلمات الإفتتاحية : إدارة الجدارة - توظيف قدرات الشباب - الرضا عن الحياة.

المقدمة والمشكلة البحثية:

مرحلة الشباب هى العمل والبناء ومواجهة الصعاب والعقبات المحتملة الحدوث وما تنطوى عليه من تغيرات سواء أكانت مادية أو معنوية كان لزاماً على الشاب أن يكون لديه القدرة والكفاية اللازمة لمواجهة متغيرات المرحلة والتعامل معها من جوانبها الكلية ومواكبة النمو المتسارع لمتطلبات المرحلة الراهنة والمستقبلية (حنان أبو نحية، ٢٠١٨). وهذا ما أكدته إيمان عبد الوهاب (٢٠١٨) حيث أضافت أن مواجهة تلك التحديات والمعطيات الجديدة تحتاج إلى موارد بشرية ذات جدارات مبدعة وخبرات متميزة وفكر متجدد وأساليب ومهارات مبتكرة تجعلها قادرة على التكيف مع البيئة وفق القيم والأهداف والتوجهات الجديدة. ولهذا أشار (Andraws 2011) إلى ضرورة العمل على تنمية الجدارات فى ضوء التوجه العالمى وإستخدام هذه الجدارات كمدخل للتنمية المهنية بغرض صقل وتنمية القدرات لمواجهة التحديات المعاصرة وتطبيق الأفكار الجديدة التى تفرضها عملية التغيير المستمر مع التأكيد على إعتبارالتنمية المهنية المبنية على الجدارة هى النموذج الأبرز للتنمية المرتبطة بالممارسة .

وقد أفاد (Mulder 2014) أن المكانة أو الوظيفة قديماً إرتبطت إرتباطاً وثيقاً بالنقائيد ثم إنتقلت تدريجياً إلى الإدراك والقدرة والجدارة، وأصبح تخصيص الوظائف للأفراد يتم على أساس التحصيل المعرفى وجملة القدرات وغيرها من الخصائص الشخصية التى تعمل كمحرك لأداء الأفراد فى مجالات مهنية معينة خاصة مع بروز مجتمع الجدارة الحالى ،وهو المجتمع الذى يشغل فيه الأفراد ذوى المؤهلات العالية والخبرات والكفايات المراكز ذات المكانة فى المجتمع بجدارتهم وليس بسبب إمتيازات أخرى ورثوها. وقد أشار فهد الفضالة (٢٠١٨) إلى أن الجدارة أصبحت عنصراً أساسياً فى جميع الوظائف من خلال توصيف الوظائف ونظام الترقية ونظام المسار الوظيفى المبنى على الجدارة وإعداد قادة المستقبل وإعداد هيكله العمالة .

فالجدارة تأسست فى الإختيار للوظيفة على قول الله تعالى فى كتابه العزيزعلى لسان إبنة مدين "يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ" (الآية ٢٦،سورة القصص). إن هذه الآية القرآنية تشير إلى أن الجدارة تُعد كأساس لإسناد الأعمال وأصلاً عاماً للإختيار (بن يحيى على، ٢٠١٩) والذى عرفها بأنها تتمثل فى السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التى

تُمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء خارقة وقياسية تفوق المعدلات العادية، ويرى إذا كان معيار الجدارة في الإلتحاق بالوظيفة يكون على أساس الصلاحية وبعيداً عن المحاباه فإن لهذا المعيار ثلاثة أنواع يترتب على توافرها ثبوت الجدارة الفعلية لطالب الوظيفة وهي (الجدارة الأخلاقية والجدارة الصحية والجدارة المهنية) ويرتبط توافر الجدارة المهنية بأمرين هما الجدارة العلمية والخبرة العملية، وقد أضافت **وفاء المزين (٢٠١٧)** بأنها ترتبط بمكتسبات قابلة للملاحظة والقياس للوصول لأعلى درجة من التمكن في المجال المرتبط بالجدارة. وقد أكد **أسامة على (٢٠١٧)** على إذا تم إستغلال تلك الجدارات والمعارف والسمات إستغلالاً جيداً إنعكس ذلك على تحقيق التميز في الأداء بما ينعكس على الميزة التنافسية وبذلك يكون مفهوم الجدارة قد توفر.

فقد ميز بعض الباحثين بين عدة أنواع من الجدارات الوظيفية الرئيسية والتي صُنفت إلى ست مجموعات وهي (الإنجاز والتصرف، المساعدة والخدمات الإنسانية، الأثر والتأثير، المجموعة الأدارية، المجموعة الذهنية، الفعالية الشخصية) وتتحكم هذه الجدارات في فعالية أداء الشخص عندما يتعامل مع ضغوط مباشرة في مناخ العمل وهي تعزز من فعالية جدارات أخرى متعلقة بأجواء العمل، فهذه الجدارات التي تم تناولها في المجموعات السابقة تمثل ٨٠٪ إلى ٩٠٪ من الخصائص المميزة لذوى الأداء المتفوق في أغلب الوظائف التي تم تناولها في قاموس الجدارة، ولكن هناك جدارات أخرى منفردة تختص بها وظيفة معينة من الوظائف، وهذه الجدارات الوظيفية ذات إرتباط بتفضيلات الفرد لمزاولة بعض الوظائف المحددة أكثر من غيرها (**فهد الفضالة ٢٠١٨**). والذي أشار إلى مدى أهمية نموذج الجدارة كونه عنصر مساعد في تفعيل مهام إدارة الموارد البشرية في منظمات العمل بالقطاعين الحكومي والخاص وتمكينها من تحقيق أهدافها وتوجهاتها الإستراتيجية وذلك عندما يتمتع جميع العاملين بالجدارات المطلوبة. وهذا ما أكدته **عاطف طه (٢٠١٣)** أن أهميتها تتمثل في كونها الأساس في الإختيار والتوظيف، فمدخل الجدارة يوضح الفارق الدقيق في خريطة المهارات بين ما يتمتع به الفرد وبين ما تحتاج إليه الوظيفة وبالتالي يمكن توجيه الجهود التدريبية من خلالها لسد تلك الفجوة .

ويعد التقييم القائم على الجدارات عاملاً رئيسياً في رؤية الدولة ورسالتها وتطويرها في المستقبل من أجل دعم قابلية توظيف الشباب المؤهل، وقد أشارت **وفاء المزين (٢٠٢٠)** إلى أن الإهتمام بتنمية الجدارات يعد نموذجاً للتقويم الشامل لذا وجب علينا الإهتمام بتنميتها والتأكيد عليها إستجابة لمتطلبات العصر الحالي، وقد أوضح **محمد محمد (٢٠١٧)** معاناة الشباب في البحث عن فرص عمل وندرتهما بالقطاع الحكومي، كما أن الفرص المتاحة أمامهم تحتاج إلى قدرات خاصة مثل فرص العمل بالقطاع الخاص والعمل بالخارج وبالمشاريع الصغيرة، ولذلك أكد **حمدي**

البيطار (٢٠١٩) على ضرورة الموافقة على تطوير مناهج التعليم وفق منظومة الجدارات المهنية فهي المنهجية المعتمدة دولياً في الوقت الحالي لسد الفجوة بين مهارات الخريجين وإحتياجات سوق العمل. وقد أكدت **Katawneh & Osman (2014)** على أن إدارة وتنمية الجدارات البشرية مطلباً أساسياً في هذا العصر لتحقيق التكيف والإستجابة مع التطورات المتلاحقة وهو ما يتطلب تطويره من خلال عدد من السياسات والإستراتيجيات التي يجب إتباعها والإستفادة منها في تحسين أداء جميع العاملين .

أن الدول الديمقراطية تمارس أسلوب الجدارة في الإختيار والتعيين والترقية بينما تمارس الأنظمة الديكتاتورية أسلوباً مغايراً كالتنصيب والتعيين الفوقي أو طبقاً لحسابات أخرى. ويرى **سامح عامر (٢٠١٧)** أن نجاح الإدارة في مواجهة التحديات يعتمد على مدى تطبيق منهجية الجدارة. وقد أشار **أسامة على (٢٠١٧)** إلى أن الإختيار يعتبر من أهم الوظائف في المنظمات لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب خاصة في ظل بيئة تنافسية لسوق العمل، وسوف يعطى فرصة جيدة لنجاح باقى الوظائف من تدريب وتعليم وترقية، ولذلك أوصى على تنمية الجدارات الوظيفية للعاملين بما يؤدي إلى وجود قيادات على قدر عال من التميز لمواجهة كافة التحديات الاقليمية والدولية التي تواجهها، وأكد على وضع إستراتيجية لتبنى الأفكار الإبتكارية والإبداعية التي يقدمها الموظفون لمواجهة مشاكل العمل بما يعزز الميزة التنافسية، وأشار إلى وجود بعض الجدارات التي تحتاج إلى تنمية بما يمكن قادة المستقبل على قيادة المنظمة مثل القدرة على التركيز لما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلاً بما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية أيضاً.

وقد أشارت **نهلة أبوعليوة (٢٠١٥)** إلى نفس الإتجاه والذي يتطلب إستراتيجية متكاملة للمؤسسات لتحقيق نقلة نوعية في جوانب عدة، ولذلك أكدت **الباحثة** على مدى أهمية إدارة جدارات الشباب وتميئتها وتوظيفها حيث أصبحت ركيزة أساسية ومطلباً ملحاً لتجسيد دور الشباب الريادي في التطوير والتقدم ودفع عجلة التنمية للأمام والذي يتطلب قدراً من الوعي والمصادقية لديهم للتقييم الموضوعى لجداراتهم لعبور هذه المرحلة بسلام وبإيجابية وذلك يمنحهم حصانة ومقدرة أكبر على الأداء والعطاء ومواجهة تحديات الحياة بكفاءة وبكثير من المنطق والتعقل والشعور بقيمة الحياة.

وبناءً على ماسبق وضعت **الباحثة** تصور لتقييم عدد من إستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدرات الشباب وعلاقته بشعورهم بالرضا عن الحياة منها :

١- إستراتيجية جدارة إدارة الموارد : وقد أوضحت **نعمة رقبان وآخرون (٢٠١٣)** أن الإدارة نشاط يهتم بالتنسيق بين الجهود وتعاون جميع الأفراد والإستخدام الأمثل للموارد المتاحة

لتحقيق الأهداف المنشودة ويشتمل هذا النشاط على تحديد الأهداف، التخطيط، التنظيم، التنفيذ، التقييم. وقد أكدت **وفاء الزهراني (٢٠٠٩)** أن الإدارة الجيدة تكون على أساس من الدراسة الواعية والقرارات الرشيدة للموارد اللازمة وإستخدامها لتحقيق الأهداف المنشودة بأقصى درجة ممكنة لإشباع الإحتياجات المتعددة، وقد أشار **(Marchington et al., 2016)** إلى مرحلة تحديد الأهداف تأتي المرحلة الأولى ثم التخطيط الجيد لتلك الموارد الذي يتضمن تحديد المتطلبات بشكل دقيق مستخدماً خطاً زمنياً مع مراعاة التوازن بين الأهداف العامة للمؤسسة والأهداف الخاصة بالأفراد، ويرى **خليفة الشروقي (٢٠١٨)** أن التخطيط يشمل كافة الإجراءات التي تهدف إلى براعة إختيار الموظفين والإستفادة منهم بما يحقق أهداف الوزارة في ضوء التكاليف المحددة.

ويرى **(Chegini et al., 2017)** أن العنصر البشري يأتي في مقدمة العناصر التي تبنى عليها إدارة المؤسسات بشرط توافر رأس المال البشري المؤهل، حيث تصبح إدارة تلك الموارد البشرية هي السبيل الذي يمكن من خلاله تحقيق النجاح للمؤسسات وزيادة فاعليتها والنظر إلى المستقبل لتراعى تطوير آليات الإختيار والتدريب والأجور والحوافز. وقد أوصت دراسة **نيبال عطيه، رشا منصور (٢٠١٨)** بإعادة النظر في أساليب إدارة الطاقات البشرية في بيئة العمل بحيث تتسم بالشفافية وتراعى المنهج العلمي، ثم يأتي التنظيم وتوضحه **رافدة الحريري (٢٠١٧)** بأنه الترتيبات التي تمكن العاملين من العمل كفريق لتنفيذ الخطة الموضوعية.

وقد عرف **(Schulte et al., 2015)** التنفيذ بأنه ترجمة للخطط الموضوعية إلى واقع عملي من خلال إستراتيجيات تتسم بالمرونة في نفس الوقت تحت القيادة العاملين على الإنجاز وتحقيق مستويات أداء مرتفعة. وقد أشار **معمر فضيلة ونورى منير (٢٠١٧)** إلى تحفيز الأداء والذي يتم ذلك من خلال إستراتيجية الرواتب والأجور الوظيفية وتحفيز الموارد البشرية التي تعمل داخل المؤسسة. فإستراتيجية الحوافز المادية أحد أنشطة تقويم الموارد البشرية ونظام الترقية في العمل إلى المستويات العليا.

وقد أوضحت **رشا منصور (٢٠١٥)** بأن التقييم هو مرحلة المراجعة لما تم تحقيقه من أهداف ومالم يتم تحقيقه مع تحديد المعوقات التي واجهت عملية التنفيذ، وقد أشار **Armstrong and Taylor, (2014)** إلى البحث عن أسبابها ومصادرها ووضع الحلول البديلة للوصول إلى مستوى التنفيذ المستهدف، فيتوقف نشاط التقويم على مدى فاعلية تنفيذ العامل لمهامه.

وقد بين **عبدالله العولقي (٢٠١٨)** إن ممارسات إستراتيجية توظيف موارد بشرية ذوى معارف وخبرات وقدرات وفق المستوى المطلوب يؤدي لخلق معارف جديدة للمنظمة فهؤلاء الأفراد يندمجون بسهولة ويكون لديهم القدرة على إستخدام وتطبيق المعرفة بسرعة وكفاءة، وهذا ما أكده

Jaradat and Al Azaam (2013) بأن إستراتيجية التوظيف والتي تشير إلى عملية حصول المنظمة على الموارد البشرية كماً ونوعاً تتم في ضوء عملية التحليل الوظيفي وتخطيط الموارد البشرية مستندة إلى تحديد عدد الوظائف والمؤهلات والمهارات المطلوب أدائها، وأن العديد من المنظمات بدأت تدرك أن أساس الإستراتيجيات التنافسية هو وجود رأس مال بشري فعال ذو جودة عالية، فإملاك موارد بشرية مبدعة بشرية ومرنة وذات مهارات عالية يمكن إعتبارها ميزة تنافسية مستدامة.

وقد أكد (Tabasi et al. (2014) على أن العديد من الأدبيات أثبتت أن هناك علاقة وثيقة بين إستراتيجيات الموارد البشرية وجعل المنظمات مبدعة من خلال توفير أعمال مثيرة لإهتمام العاملين تساعدهم على شعورهم بالنمو الشخصي، كما أفاد محمد الزغبى (٢٠١٢) بأن إستقطاب وإختيار الكفاءات الجيدة ذات المهارات والمؤهلات النادرة نسبياً عاملاً مهماً في تحسين الإبداع ورفع مستوى أدائهم. ولذلك نادى (Har et al., (2010) بدعم إختيار العامل المناسب في الوظيفة المناسبة بالمهارة المناسبة والمعرفة المطلوبة. كما أكد عبد الله العولقي (٢٠١٨) على أن التوظيف الفعال هو الذى يتضمن إستقطاب موظفين ذو معارف وقدرات وفق المستوى المطلوب يجلب معارف جديدة ومفيدة للمنظمة وهؤلاء الأفراد يندمجون بسهولة فى المنظمة ويكون لديهم القدرة على إستخدام وتطبيق المعرفة التنظيمية بسرعة وكفاءة. كما أوضح أن معالجة القصور فى تصميم وتنفيذ إستراتيجية الموارد البشرية تعمل على إظهار الفائض والعجز فى القدرات والمعارف والتي تُنتج فرص لتوسيع الأعمال والدخول إلى مشاريع جديدة وتعمل على جذب وإستقطاب الكفاءات والقدرات الإبداعية المتميزة والقادرة على توليد المعرفة ومشاركتها وتطبيقها ومن ثم تثبيت الجدارات المحورية وتحقيق الميزة التنافسية وإكساب معارف جديدة وتشجيع أصحاب الأفكار الإبداعية، كما أشار إلى تقييم أداء الموارد البشرية وربطها بتحديد ما هى المعرفة التى جلبها الفرد؟ وكيف يطبق الفرد ويبادل معرفته لمساعدة الآخرين؟ وهل يطور الفرد معرفته ومهارته بفاعلية؟.

٢- إستراتيجية إدارة جدارة المبادرة وسرعة الانجاز: لكى يحقق الفرد جدارته ويصل إلى تحقيق أهدافه بنجاح يحتاج إلى مبادرة وقوة دافعة وهى ما تسمى بالمبادرة لسرعة الإنجاز والتي تعد أحد الشروط الأساسية لتحقيق الأهداف المنشودة (كلثوم قاجة، ٢٠١٨). وهذا ما أكده عبد الرحمن النملة (٢٠١٦) أنها تكسب الأفراد الكفاءة والمثابرة فى أشكال مختلفة من الأداء وتنفيذ الأعمال المطلوبة فى أقصر وقت مع التميز والإتقان، وقد عرف (Hisrich, (2008) المبادر بأنه الشخص الذى يتمتع بصفات أخذ المبادرة والقدرة على تنظيم الآليات والمتطلبات اللازمة إقتصادية وأجتماعية أو نفسية، وكذلك الإستعداد التام لقبول الفشل والمخاطرة والتمتع

بالمهارات والميزات ولديه القدرة على طلب وتأمين الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول، وجعلها ذات قيمة تمكنه من تحقيق المنافسة .
وقد أشار محمد المحاسنة، عمر الخرشة (٢٠١٥) إلى أن روح المبادرة العالية تقضى على الروتين وتجعل من الفرد مبدعاً قادراً على تحمل المخاطرة بإحلال الأفكار الجديدة مكان الأفكار التقليدية، وبالتالي القضاء على الشعور بالخوف والتردد وتجاوز المعوقات مما يؤدي إلى الإبداع والإبتكار ثم البحث عن التميز. فمن الضروري في هذا الوقت الذي يشهد تقدماً تكنولوجياً في المجالات كافة أن تكون سرعة الإنجاز إضافة إلى الدقة والإتقان وجودة الخدمة أو المنتج من أهم الكفايات التي يجب أن تتوفر في القائد لتسريع عمليتي النجاح والتقدم للمنظمة وتقليل الفاقد من الوقت والجهد والمال. فالإنسان لديه نزعة فطرية نحو التفوق وهذا يتضح بصورة جلية لدى أصحاب ذوى دافعية الإنجاز العالية ببذل الجهد من أجل تحقيق الهدف. وقد أشار **Royle & Hall, (2012)** إلى أولئك الذين هم في مستوى عال من الإنجاز يحتاجون إلى عدم النجاح عبر الصدف والبحث عن مصادر يمكن تحديدها شخصياً لنجاحهم أو فشلهم بدلاً من ترك النتيجة محتملة.

ويرى **بوعزاز تسعديت (٢٠١٢)** أنه من خصائص ذوى الإنجاز العالى يهتمون بالإمتياز من أجل الإمتياز ذاته ويفضلون المواقف التي يستطيعون فيها إمتلاك ناصية أمورهم بأنفسهم ويضعون أهدافهم بحرص وعناية والإهتمام بالأهداف المستقبلية بعيدة المدى والطموح العام والمثابرة.

وقد أضافت **سومية هادف (٢٠١٨)** أن لديهم الرغبة فى التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى إنجازاتهم ويتميز الأفراد مرتفعى الإنجاز بالثقة العالية بالنفس ويفضلون المهن المتغيرة والتي فيها تحديات مستمرة ويتخذون قرارات ذات درجة من الخطر وتحمل المخاطر، فالشخص ذو الإنجاز العالى ينجز أشياء صعبة ويتغلب على العوائق مهما كانت أو يتنافس أو يتفوق على الآخرين ويبذل الجهود الشاقة والمستمرة فى سبيل إنجاز ما يقوم به ويعمل بمفرده نحو تحقيق هدف بعيد سام ويجاهد فى سبيل التغلب على الضجر والتعب، وأضافت **كلثوم قاجة (٢٠١٨)** على أن إرتفاع الدافعية للإنجاز لدى الأفراد يسهم فى رفع الإنتاجية فى جميع الميادين (الإدارية والاقتصادية.... الخ)، وإنتقلت معهم مروة زعبل (٢٠١٨) بأن الشباب يتميز بقوته العضلية وطاقته الحيوية التي تجعله قادراً على تحمل العمل الشاق وتجعله أكثر ميلاً للإنتلاق والمبادرة ويكره أى قيود تفرض عليه.

٣- إستراتيجية إدارة جدارة الإقناع والتأثير: كل إستراتيجية لها مفتاحها الخاص بها وبالتالي يمهّد السبيل للعمل حتى إنه قد يؤثر على العقبات التي تعترضها، وتعد إستراتيجيات الإقناع

والتأثير أحد المداخل التي يجب أن تتبنى في ميدان التوظيف والعمل والحياة. وقد أكد **سلطان خليف (٢٠١٠)** على أن مسألة المفاضلة بين الإستراتيجيات التأثيرية يجب أن ينطلق من عدة إعتبارات منها مستوى الإحاطة والفهم التام من قبل القيادات الإدارية بشأن نتائج وتبعات كل إستراتيجية تأثيرية يتم إعتقادها في المجال الوظيفي .

إن الإقناع يؤدي دوراً رئيسياً وحيوياً في حياة أى فرد ، فمثلا الوالد فى بيته يريد أن يقنع أسرته بوجهه نظره، والمسئول فى موقعه يريد أن يقنع المرؤوسين وهكذا ، فللإقناع أهمية ودوراً هاماً فى الحياة التى تعد ميداناً للإتصال الذى يُعد عملية إنسانية وحياتية ذات جانب إجتماعى ونفسى (**رعد البياتى، ٢٠١٠**). وقد جاء فى القرآن الكريم المصدر الأساسى للإقناع والإعتماد عليه فى مخاطبة النفوس والضمائر من خلال الترغيب والترهيب ومخاطبة العقل بالحجج والبراهين العقلية المنطقية **محمد الحسناوى (٢٠٠٥)**.

فالإقناع يمارس منذ قرون كفن ولكن مقارنة بالعلوم الأخرى فهو حديث العهد ، وقد عرض الباحثون ثلاث إستراتيجيات نظرية للإقناع وهى الإستراتيجية الديناميكية النفسية والإستراتيجية الثقافية الإجتماعية وإستراتيجية إنشاء المعانى وقد أضاف **حسن غولى، جبارالعكلى (٢٠١٢)** أن هناك ثلاثة أبعاد فى الإقناع وفقاً لعلم النفس فى العصر الحديث وهى المكون السلوكى (أخلاق المصدر) والمكون العاطفى (مشاعر المتلقى) والمكون المعرفى الإدراكى (الحجج) وقد أكد **جبارالعكلى (٢٠١١)** على أنها تعد من أهم متغيرات الإقناع وتلخص بالأسئلة الآتية: من الذى يخاطب؟ ويقول ماذا؟ وماهو التأثير؟ وقد حدد (هوفلاند) جوانب تؤثر فى فاعلية الإتصال الإقناعى وهى خبرة المصدر ومصداقيته وبذلك يكون أكثر تأثيراً ، بالإضافة إلى الثقة والجاذبية لمصادر الإقناع.

ويرى **حنيش نوره (٢٠١٥)** أن هناك عدة عوامل لنجاح الإقناع منها القدرة على نقل المبادئ والعلوم والأفكار بإتقان ومعرفة أحوال المخاطبين وقيمتهم وأولوياتهم وجاذبية الشخصية وحسن الخلق وأناقة المظهر والثقافة الواسعة وإتساع المعرفة وتوافر الصفات الإيجابية الضرورية فى المرسل (الإخلاص ،الصدق ،الأمانة ،الأخلاق...الخ) والتمكن من مهارات الإقناع وآلياته من خلال إمتلاك مهارات الإتصال وإجادة فنون الحوار مع الإلتزام بأدابه، وقد أضاف **جمال المهيلى (٢٠١٧)** مهارات متعلقة بالموضوع محل الإقناع وجمع الأدلة والتنوع ، وقد أشارت **نزهة حانون (٢٠٠٨)** إلى القدرة على إيضاح الفكرة وعرضها وسلامتها ومعقوليتها وإختيار الظروف المناسبة لتطبيق عملية الإقناع (الزمنية ،المكانية، النفسية ،الجسدية...الخ) وتحليل الإقناع إلى مقدمات متفق عليها كالحقائق والنتائج المنطقية المبنية على مقدمات للإبتعاد عن الجدل والتعدى والإنقسام. وقد أوضح **أحمد العسال (٢٠١٤)** بأن هناك عوائق للإقناع وهى

الإستبداد والتسلط وصلابة المتلقى وكثرة الأفكار مما يربك الذهن، وكذلك تذبذب مستوى الفعالة والإعتقاد الخاطيء بصعوبة التغيير وإختفاء ثقافة الإشادة من قبل المصدر إتجاه المستقبل .

٤- إستراتيجية إدارة جدارة اليقظة الذهنية: أن مفهوم اليقظة الذهنية فرض نفسه بقوة على ساحة علم النفس المعاصر بوصفه مفهوماً نفسياً شغل أذهان الباحثين والمعالجين النفسيين ذوى التوجهات السلوكية فضلاً عن تقديم برامج إرشادية لتنميته وإستخدامه بطريقة علاجية فى العديد من الإضطرابات النفسية والجسمية (على الوليدى ٢٠١٧). وقد عرفها فيصل الربيع (٢٠١٩) بأنها حالة من الوعى الحسى يتميز بصورة مختلفة وفعالة إذ تترك الفرد منفثاً على كل ما هو جديد. وقد أكد فتحى الضبع، أحمد طلب (٢٠١٣) أن اليقظة العقلية تتضمن الوعى والإنتباه والتركيز على الأحداث الإيجابية أوالسلبية فى اللحظة الحالية دون تفسيرها أوإصدار أحكام تقييمية، وقد أكد (Alter, (2012 على أن اليقظة العقلية تتأثر بقدرات الفرد وتوقعاته الشخصية ودفاعيته وقدرته على التخطيط والإنجاز .

ومن فؤائد اليقظة الذهنية أنها تساعد الفرد على التعامل بحساسية أكثر مع البيئة والإفتاح على المعلومات الجيدة وإستحداث فئات جديدة وزيادة الوعى بوجهات النظر المتعددة ثم المساهمة فى حل المشكلات (Spencer, 2013). وقدأكد الدراسات فى هذا الصدد أن اليقظة الذهنية تعد موضوعاً مهماً فى التربية الإيجابية لأنها تساعد على تطوير ونمو المخ ككل وبخاصة النصف الأيسر من المخ المسئول عن التعلم المعرفى،ولذلك أكد فتحى الضبع (٢٠١٦) على أنها تعزز النمو المعرفى وتزيد من جودة الأداء والإنجاز والسعادة. كما أوضحت أمانى الهاشم (٢٠١٧) أنها تمنح مزيداً من التركيز فيكتسب الفرد كثيراً من القوة والسيطرة فى جميع جوانب الحياة وترفع من المرونة الذهنية لدى الأفراد عند التعامل مع المواقف الضاغطة وتحفزهم على إظهار ما لديهم من قدرات وإمكانات دون التقيد بالأفكار الجامدة وتعزز من شعورهم بالمقدرة على إدارة البيئة المحيطة وتحسن من شعورهم بالتماسك وبمعنى الحياة وإستكشافها وتعمل على إنفتاح الذات تجاه الأبعاد الروحية، وقد أكد كمال حسن (٢٠١٧) على أن الفرد اليقظ يستطيع وصف الخبرات الداخلية والتعبير عنها، وأضافت (Bernay, (2014 أنه يبدى إنتباها أثناء أداء المهام ويمتلك فكر إبداعى ،كما أشارت إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بتقدير الذات والإستقرار النفسى وخفض الإجهاد والتخطيط عند أداء المهام. ويرى عاصم عمر (٢٠١٨) أن إستراتيجية محطات التعلم قد تسهم فى تنمية اليقظة الذهنية ،حيث أن هذه الإستراتيجية تتميز بالتنوع فيما تقدمه من أنشطة تعليمية وتتضمن العديد من المحطات مثل المحطة الإستقصائية، الإستكشافية، المحطة القرائية، والمحطة الصورية ، والمحطة السمعية والبصرية ومحطة الكمبيوتر .

ولذلك أكد **Renshaw (2012)** على أنه يمكن إعتبارها مهارة يمكن تعلمها وإكتسابها وتمييزها مثل أى مهارة أخرى، وقد أوضح **رياض العاسمى، نغم جمال (٢٠١٨)** أن إستخدام اليقظة العقلية كتدخل نفسى وداعم للعلاجات النفسية ، فليقظة العقلية صبغة نفسية ومن جهة أخرى فإن التعريفات المتعددة لها تتضمن مظاهر نفسية إيجابية كالملاحظة والوعى والإنتباه والقبول، وأشارت العديد من الدراسات التجريبية إلى فوائدها فهي ترتبط إيجابياً مع الأداء النفسى الإيجابى.

٥- إستراتيجية جدارة إدارة التغيير بفاعلية : يعتبر التغيير سنة حتمية فى هذا الكون، وأن كل شيء يتغير على هذه الأرض ويتبدل وأن الإنسان إن لم يعمل على إدارة التغيير فسوف يأتى يوم يعمل التغيير على إدارة الإنسان لأنه إن ظل ساكناً جامداً تهب عليه رياح التغيير فتدفعه فى إتجاهها مسلوب الإرادة (**ماهر إبراهيم، إيدزوكار ٢٠١٧**). ولذلك أكد **منير شقورة (٢٠١٢)** أن التغيير أصبح مطلباً ضرورياً فى جميع جوانب حياة الإنسان حتى يتسنى له التكيف مع متطلبات العصر لأن الإنسان إن لم يتقدم يتقدم، وقد عرف **محمد الشمري (٢٠١٤)** التغيير على أنه نشاط حتمى ومستمر وتقاؤلى يقوم على إستجابة مخططة أو غير مخططة أو محتملة وذلك بإحداث تعديلات فى بعض أو جميع العناصر عبر مراحل معينة بإستخدام أدوات محددة للإنتقال بالمنظمة من حيث هى الآن فى فترة زمنية معينة (الوضع الراهن) إلى حيث ترغب أن تكون خلال المستقبل (الوضع المنشود) من أجل تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

وقد عرفت **بوظبه نور الهدى (٢٠١٦)** إدارة التغيير بأنها عبارة عن جهد مخطط ومنظم لإحداث التغيير وضبط حركته نحو الأهداف المرجوة منه وزيادة قدرة المؤسسات على التكيف مع الأوضاع الجديدة وذلك من خلال الإستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة بكفاءة وفعالية وحل المشاكل المصاحبة للتغيير. ويؤكد **عبد الله الجهنى (٢٠١٩)** أن أهمية التغيير تنبع من تطور المعرفة الإنسانية والتقدم العلمى المتسارع الذى أدى إلى الإبتكارات والإكتشافات المستمرة وما صاحب ذلك من تطور فى جميع المجالات (الاقتصادية والاجتماعية.... الخ) وما واكب هذه التطورات من مشاكل معقدة وتحديات ظاهرة.

ويتصف التغيير بجملة من الخصائص حددها **جمال محمد (٢٠١٣)** بأنه حركة تقاؤلية حيث تقفز المنظمات من وضع حالى نحو وضع مستهدف فالتغيير عملية مستمرة وقابلة للقياس وتتميز بالتحفيز بهدف روح التحدى لدى العاملين والقبول والمرونة والواقعية والتوافقية، وقد أشار **زيد عبودى (٢٠٠٩)** إلى أن هناك عدة إستراتيجيات للتغيير من أهمها إستراتيجية العقلانية الميدانية، إستراتيجية المناورة والإقناع،.... الخ)

وقد أشارت نيرفانا حسن (٢٠١٨) إلى العديد من الدوافع الكامنة وراء إتخاذ مواقف مقاومة التغيير ويمكن تصنيفها إلى أسباب تتعلق بإتجاهات الأفراد لمقاومة التغيير مثل الخوف من المميزات المادية أو المعنوية التي يحصلون عليها أو الخوف من التغيير سوف يتطلب القيام بالمزيد من الجهد وأسباب تتعلق بالمنظمة ذاتها مثل الروتين وضعف القدرات الفنية للعاملين.

ولذلك تؤكد الباحثة أن مقاومة الأفراد للتغيير تمثل عائق رئيسى فهى سمة بشرية طبيعة متوقعة ولذلك يجب التعامل معه ومعالجتها بحكمة وإقتدارحتى تحظى فكرة التغيير بقبول وتفاعل من الأفراد ويصبح التغيير أكثر فاعلية وذلك عن طريق إستخدام عدة قواعد حتى يكون التغيير مثمر يحدث ويدوم مع الوقت، وقد أوصت صبحة الغيلانى (٢٠١٥) بتعزيز أساليب معالجة مقاومة التغيير والتعرف على أسباب المقاومة وتحديد درجتها وأساليب التعامل معها .

٦- إستراتيجية إدارة جدارة القيادة الإبتكارية: القيادة فن تأثير القائد على الأفراد اللذين معه وتوجيههم إلى تحقيق الهدف (نورة الشهرانى ٢٠١٨). ويعرف محمد الزعنون، رمزى مزهر، (٢٠١٩) القيادة الإبتكارية بأنها نمط من أنماط القيادة يتميز فيها القائد بالقدرة على طرح الأفكار وتنفيذها فى العمل سواء التى يكتشفها بنفسه أو التى يتوصل إليها من خلال العاملين معه ويسعى تنفيذها إلى تحقيق الإزدهاروالتميز للمنظمة وخلق قيمة أسرع وأكبر مقارنة بالمنافسين. ويؤكد علاء قنديل، (٢٠١٠) أن القيادة الإبتكارية لها عدة أبعاد منها الطلاقة والتطلع للأشياء فى ضوء جديد وفكر جديد. والأصالة تعنى القدرة على إنتاج أفكار غير عادية وعدم تكرار أفكار المحيطين وتقليدهم، ومواصلة الإتجاه نحو التغيير والتطور والأفكار الجديدة المبدعة، ووفرة الأفكار لمقارنتها وإختيارأفضلها، والمرونة والحساسية للمشكلات وتعنى القدرة على رؤيتها رؤية واضحة وتحديدتها تحديداً دقيقاً والتعرف على حجمها وأبعادها وآثارها.

وقد أشارت هناء غنيم، (٢٠١٨) إلى أهمية القيادة الإبتكارية تتمثل فى التجديد والتحسين المستمر القائم على تطوير الأفكار الجديدة والخروج عن المألوف، وقد أوضح ممدوح الرفاعى (٢٠١٢) أن إستراتيجيات الإبتكار تتضمن جوانب متنوعة منها (الجانب السيكلوجى) الذى يتضمن (إستراتيجية الإقناع، إستراتيجية التحفيز، إستراتيجية التظمين)، والجانب التطبيقى الذى يتضمن إستراتيجية (أسواق الفكرة وإستراتيجية سيكلوجية التفكير، وإستراتيجية شبكات الإبتكار)، وقد أكد (Armstrong, 2009) على أن هذه الإستراتيجيات تعمل بشكل تكاملى ومنهجى وعلمى لأن غياب أى من هذه الجوانب لا يحقق الغاية المنشودة منها وهى الوصول إلى تحقيق الإبتكار.

وقد بينت دراسة **عبدالعزيز النداوي، فاطمة عمران (٢٠١٥)** أن القيادة الابتكارية تساهم في خلق الترابط بين قدرات العاملين والمتطلبات العملية، كما تعمل على خلق الحافز الإيجابي لديهم والذي سينعكس على طاقاتهم الابتكارية التي ستساعدهم على استخدام أساليب الإدارة الذاتية والعصف الذهني والتي تساهم في إزالة العوائق الإجتماعية والنفسية لديهم ومنحهم الثقة الكاملة بأنفسهم والتي تؤدي إلى تقديم الأفكار ذات القيمة العالية للمنظمة، ومن جهة أخرى فإنها تعمل على تشجيع العاملين، وقد أوصت الدراسة باستخدام الإستراتيجيات المحفزة للجوانب الفكرية للعاملين والمقومات الإستراتيجية للقيادة الابتكارية وهي التفكير والتخطيط الابتكاري، فالتفكير الابتكاري هو عملية منظمة للحصول على الأفكار الجديدة من مصادر متنوعة وهي ليست حكراً على الخبراء أو الأذكى بل هي فن وعلم ومن ثم ممارسته بشكل مهني **(علاء قنديل، ٢٠١٠)**.
ويؤكد **فيصل منشد (٢٠١٣)** أن وجود الأفكار الجديدة يساهم في التطوير والتجديد باستخدام التفكير المنطقي السليم الذي يخدم الإستراتيجية الإبداعية وفي التخطيط لكيفية تهيئة الوسائل والأساليب اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية والإيمان بأن التفكير السليم هو أهم خطوة نحو تحقيق الأهداف.

وقد أشار **محمد الحريري (٢٠١١)** إلى أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في القائد وهي الإتصال، فالإتصال له صور عديدة، ويعتبر الإستماع والتحدث من أساسيات فن الإتصال، فالقائد عليه أن يكون ملماً بالعلاقات الإنسانية وأهمها علاقات العمل وكيفية تكوينها، وقد أكدت **هناء غنيم (٢٠١٨)** على أن القائد لا يمكن أن يحقق هدفه وهدف المؤسسة التي يقودها دون أن يضمن التواصل الفعال القائم على الإنسانية وتفهم حاجات الآخرين بل وحل المشكلات بطريقة إبتكارية، فحل المشكلات لأي مؤسسة لا يكفيها وجود مدير وإنما تحتاج لقائد إستثنائي يمتلك من المعرفة والمهارة والجرأة ما يكفي للمخاطرة بالخروج عن المألوف والتفكير بحلول جديدة ومبتكرة، بالإضافة إلى إتخاذ القرارات بطريقة إبتكارية. ويؤكد **حسين الطراونة، توفيق عبد الهادي (٢٠١١)** على أن **(Simon and March)** يرى أن إتخاذ القرارات يأخذ إتجاهين إما إتجاه روتيني أو إتجاه إبتكاري. وقد أكد **زيد عبود (٢٠١٠)** أنه يتوجب على القائد أن يكون قادراً على إتخاذ القرار فاللجوء إلى العقل والمنطق لا يكفي للتوصل إلى تقييم الموقف، فالعديد من الأفراد يمكنهم ذلك ولكن قلة قليلة فقط هم من يستطيعون أن يتخذوا القرار في التوقيت المناسب ثم يعلنوا هذا القرار بلا تردد.

وترى الباحثة أنه يمكن للمنظمة صياغة وتنفيذ مدى واسع من الإستراتيجيات المطورة والمبدعة من أجل الإستجابة السريعة للبيئة المتغيرة ويتم إشتقاق إستراتيجية تقييم أداء الموارد البشرية من الخطط والأهداف الإستراتيجية للمنظمة، إذ تعمل إستراتيجية تقييم الأداء كموجه

ومراقب وضابط لجهود الموارد البشرية في كل المستويات الإدارية من أجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية وتحقيق طموحات الأفراد من خلال تقييمهم الشخصي لكفاءاتهم وجداراتهم والإرتقاء بها وتقديم أفضل أداء لديهم مما يمنحهم الثقة بالنفس والتصرف بحرية وإقتدار وجدارة نحو التقدم والنجاح وبالتالي الشعور بالأمن النفسى والسعادة والرضا عن الحياة، ويضيف **محمد عفانة**، (٢٠١٨) حتى يشعر الشباب بالرضا عن حياته لا بد من تحقيق التوازن بين الطموح والإمكانيات، فإذا وضع الشاب لنفسه طموحات وأهداف يقدر على تحقيقها فإن ذلك يشعره بالكفاءة والجدارة فيرضى عن نفسه ويسعد بحياته.

وقد عرف **نورالهدى بن عمر**، **نوبيات قدور** (٢٠١٨) الرضا عن الحياة بأنه تقدير الفرد لنوعية حياته في المجالات الحيوية المختلفة والتي تعتبر مهمة بالنسبة له بما يتلاءم مع توقعاته الخاصة ويتضمن ذلك رضا الفرد عن ذاته وإنجازاته ونتائج سلوكه وتقبله للآخرين وتقبله لظروفه وإمكاناته وإستمتاعه بالحياة وإعتبارها ذات قيمة. وقد أكد **عبد الكريم جرادات**، **محمد عبود** (٢٠١٦) على أنه يعد من المتغيرات الكامنة التي من الصعب قياسها بصورة مباشرة، إلا إنه يمكن دراسته من خلال السياق النفسى والاجتماعى.

وقد أشارت **سوسن سليمان** (٢٠٠٩) أن الرضا يعتبره أحد علامات التوافق النفسى للفرد، ولظاهرة الرضا أهمية في معرفة توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية وإيجابية في التفاعل وأكثر إستقراراً وسعادة، وهذا ما أكدته **Prasoon & Chaturvedi, 2016** لأنه يرتبط بشكل وثيق بصحة جسمانية ونفسية أفضل وعمر مديد والعديد من المخرجات الإيجابية لدى الفرد. وقد ذكر **نوبيات قدور** (٢٠١٣) الجوانب التالية التي إعتبارها هي الأكثر إسهاماً في شعور الفرد بالرضا عن الحياة وهي الصحة والراحة المادية والعلاقات الحميمة والأطفال والأسرة، وهذا ما أكدته **دعاء أبو عبيد** (٢٠١٣) بأنه لا يمكن أن يحقق الفرد شعوراً من الرضا عن حياته إلا إذا تكاملت العديد من العوامل الصحية والنفسية والمادية والمعنوية والاجتماعية والاقتصادية.

وقد أشار **طارق أبو دغمجة** (٢٠١٦) إلى أبعاد الرضا عن الحياة وهي الرضا عن الذات والرضا عن الأسرة والرضا عن البيئة المحيطة. ويرى **جمال تفاحه** (٢٠٠٩) أن الرضا عن الذات يشير إلى أن يدرك الفرد ما يزود به من إمكانات وأن ينجح في تحقيق هذه الإمكانيات وأن يرضى عن نجاحه في تحقيق ما يريد وهذا مظهر من مظاهر الصحة النفسية وأن يدرك أن الناس يختلفون فيما بينهم من حيث ما زدوا به من إمكانات عقلية معرفية أو دافعية أو إنفعالية وقد أضافت **دعاء أبو عبيد** (٢٠١٣) الرضا الاجتماعى والذي يشير إلى أن الفرد يقضى معظم

وقته مع أسرته وأقرانه وأصدقائه وتأثير البيئة الاجتماعية المحيطة به عظيم على اتجاهاته وسلوكه وقيمه ورضاه عن الحياة قد يفوق تأثير رضاه الشخصي.

وتؤكد رنا أبو جبل (٢٠١٧) إن الشخص الناجح في حياته وعلاقاته الاجتماعية يكون أكثر نشاطاً وحيوية وتقبل الآخرين، وتشير كافة الابحاث على أن الشخص السوى من يتمتع بعلاقات إجتماعية سوية والتي قد تكون سبباً للراحة النفسية والتي من خلالها قد تُكون مفهوم الذات ومن ثم الشعور بالسعادة والتوصل إلى الطرق المؤدية للرضا عن الحياة والتوازن النفسى وقدرتها على تحقيق الأهداف التي تعتبر بمثابة الخريطة التي توصلنا إلى سلم الرضا عن الحياة. ويرى خليل أبو جراد (٢٠١٥) أن الرضا الوظيفى يلعب دوراً بارزاً في تحقيق السعادة والأمن النفسى للعاملين وزيادة الإنتاجية ودافعية الإنجاز، وفي حال توافر رضا كافٍ للعامل فإن ذلك سيزيد من إنتماءه لوظيفته، كما أن الأفراد ذوى درجات الرضا الوظيفى المرتفع يكونوا أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

وقد أشارت نوبيات قدور (٢٠١٣) إلى النظريات المفسرة للرضا عن الحياة وهى (نظرية التكيف ونظرية القيم والأهداف والمعانى ونظرية التقييم ونظرية المقارنة الاجتماعية)، وقد أضافت رانيا المالكى (٢٠١١) نظرية الظروف الموضوعية ونظرية الفجوة بين طموح الفرد وإنجازاته ونظرية الخبرات السارة.

إن مفهوم الرضا عن الحياة سواء عن الحياة بوجه عام أو عن مجال محدد من المجالات الحياتية يمثل مؤشراً لجودة الحياة للفرد ، فإنخفاض رضا الفرد ينعكس سلبياً على جودة حياته (عدنان جبر، حسام منشد ٢٠١٥). لأنه يرتبط مباشرة بعملية تكيفه الشخصى والاجتماعى وكذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطموح الفرد وما يتطلبه إلى تحقيقه ويرتبط أيضاً بما أنجزه وتمكن من تحقيقه فعلاً ويكتسب الرضا أهمية خاصة فى المرحلة الأهم والأكثر خطورة من مراحل حياة الفرد وهى مرحلة الشباب (طارق أبو غمجة ٢٠١٦).

وترى أريج أبو عويضة، (٢٠١٨) أن أهمية موضوع الرضا عن الحياة ترجع إلى أن شباب هذا العصر يعانون من الشعور بالإحباط، ولذلك أصبح هؤلاء الشباب معرضين بحكم طبيعة الحياة التى يعيشونها للمعاناة من بعض صور الإضطراب النفسى والإحساس بعدم الرضا عن الحياة الذى يمثل مشكلة فى حياة الشباب، وتعد هذه المشكلة نقطة بداية بالنسبة للكثير من المشكلات التى تبدد طاقات الشباب وتجعله فريسة للانحراف. وقد أوضح إمطانيوس ميخائيل (٢٠١٠) أن الشعور بالرضا عن الحياة. أو عدم الرضا يرتبط بطموح الفرد وإنجازاته، وما يصبوا إليه ويريد تحقيقه فى الحياة. وقد أكدت دعاء أبو عبيد (٢٠١٣) على إذا توفر مستوى مناسب من الرضا عن الحياة لدى الفرد يجعله أكثر قدرة على تقدير ذاته، ويكون أكثر قدرة على

التكيف مع الآخرين وبناء علاقات إجتماعية مناسبة، وأن للرضا عن الحياة أثر إيجابي محفز على إستمرار الإنتاجية ورفع مستوى الطموح والتطلعات المستقبلية .

مشكلة البحث:

وتظهر حجم المشكلة فى أن الشباب يمثل قطاعاً كبيراً من المجتمع المصرى وجزءاً هاماً من بنية المجتمعات ،ووفقاً لأحدث إحصاءات الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لعام (٢٠١٧) أن الشباب يمثل ٦٠٪ من إجمالى السكان فى المجتمع المصرى، فهم الشريحة العمرية الأكثر والأوفر، وبذلك فهم يشكلون قطاعاً مستعرضاً يجب العمل والتركيز عليه والإهتمام به. حيث أوضح فرحات أحمد (٢٠١٧) أن الشباب يعتبر أداة الدولة للتحويل إلى مجتمع المعرفة ، إذا ما أحسن إستخدامها وسلاحها المدمر إذا لم يفسح له المجال، ولذلك أكدت سماح وهبه (٢٠١٣) أن الشباب يحتاج دائماً لتنمية مهاراته المختلفة ليقوى على التعامل مع متغيرات المجتمع . حيث إرتبط مفهوم التوظيف بشكل كبير بقدرات الشباب وجدارتهم وعليه أصبحوا يواجهون منافسة إقليمية وعالمية متزايدة فى سوق العمل ،فأصبحت مسألة التوظيف تخطو أبعد من إيجاد فرص عمل بسيطة لذلك أصبح ضرورة التركيز على المهارات وإدماج الجدارات والإبداع والإبتكار .

وأكد محمد محمد (٢٠١٧) بأن هناك إرتباط بين توفير المهارات وتوفير فرص العمل وبالتالي الحد من مشكلة البطالة بين الشباب ، كما أكد أن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية ويتمتعون بالمهارات وأن أوجه التفاوت بين النتائج التعليمية ومتطلبات سوق العمل وعدم مطابقة المهارات للعمل يؤدي إلى عدم تأهيل الشباب لسوق العمل وإن غياب التنسيق بين التعليم وسوق العمل أدى إلى فائض فى العمالة، وهذا ما أكدته أميرة محمد (٢٠١١) أن مخرجات التعليم العالى لا تتواءم مع إحتياجات سوق العمل وأن أسباب هذه المشكلة تتمثل فى عدم وجود معلومات دقيقة عن الإحتياجات الفعلية لسوق العمل وبطء إستجابة مؤسسات التعليم العالى لهذا التغيير وأيضاً حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الملائمة لإحتياجات سوق العمل.

وقد أكد المنتدى الإقتصادى العالمى (٢٠١٢) على عدم توافق المهارات فى سوق العمل لا ينجم عن عجز الإقتصاد عن توفير فرص عمل فقط ولكن سوق العمل يتطلب مهارات عالية وكذلك بسبب محتوى التعليم وطريقة تقديمه غير الملائمين. فمعدلات البطالة أعلى بين الأكثر تعليماً ،مما يوضح أن أنظمة التعليم فى المنطقة العربية أخفقت فى تخريج شباب يتمتعون بالمهارات المطلوبة لسوق العمل، وأرجعت حنان أبو لحيه (٢٠١٨) السبب إلى أن المناهج فى الوطن العربى عامة لا تنمى الملكات العقلية والجسدية والاجتماعية بل تنمى الملكات الحفظية وهو ما يتعارض مع المرتكزات الأساسية للتفكير الإبداعى.

وقد أكدت وفاء المزين (٢٠٢٠) أن المتعمق في دراسة وتحليل نظام الجدارات المهنية يجد أن أهم أهدافه هو ربط إحتياجات سوق العمل المصرى بمخرجات التعليم فى جميع المهن وتحقيق هذا الهدف له عدة إيجابيات سيكون لها إنعكاسات إقتصادية على الاقتصاد المصرى مما يحسن من الإنتاجية ويلبى متطلبات سوق العمل والمجتمع المصرى ككل، وهذا ما أشارت إليه إيمان عبد الوهاب، (٢٠١٨) وهو إنعكاس ذلك على مخرجات ذات جدارات عالية تلبى متطلبات سوق العمل المحلى والعالمى وبحوث أساسية وتطبيقية داعمة للتنمية الشاملة للمجتمع وإستعدادات غير نمطية لمواجهة مشكلاته وحل قضاياها ، وذلك من خلال تطور العلاقة بين التعليم وبناء مجتمع الجدارة أوالإستحقاقية.

فقد أشارت إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر (٢٠٣٠) إلى ضعف الكفاءة فى سوق العمل وعدم الربط بين الإنتاجية والأجر وعدم ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل وترتب على ذلك تأخر ترتيب مصر بالنسبة لمؤشر التنافسية العالمية الصادر من المنتدى الاقتصاد العالمى فترتيب مصر(١٣٧) عام ٢٠١٥م ، وإرتفاع حجم القطاع غير الرسمى إلا أن هذا العمل لا يعتبر لائقاً نظراً لتدنى الأجور وغياب عوامل الأمن والأمان وتدهور جودة المنتجات، وضعف الروابط بين مؤسسات التعليم العالى وسوق العمل وضعف العلاقة بين المناهج ومتطلبات سوق العمل، وغياب آلية لجمع المعلومات والإفتقار إلى وجود كيان قومى مسئول عن ربط الخريجين بجهات التوظيف والقصور فى رصد مؤشرات وإحصائيات سوق العمل والتعليم والدرجات هى المعيار للقبول وعدم إتقان اللغات الاجنبية . علاوة على غياب مخططات واضحة لرعاية الأكفاء والمتميزين.

وقد أكدت إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر (٢٠٣٠) على ضعف الحوافز لتشجيع الموارد البشرية الأكثر كفاءة ولذلك تسعى الدولة إلى توفير حوافز مثل رفع المرتبات لجذب الكفاءات المطلوبة، وقد أكد فرحات أحمد (٢٠١٧) أن البلدان العربية تتعرض منذ أكثر من نصف قرن لتيار ضخم من الهجرة الدولية للكفاءات عالية التأهيل مما ترتب عليه خسارة مزدوجة من خلال تحمل تكلفة إعداد الكفاءات المهاجرة والخسارة الثانية هى تكلفة الفرص الضائعة والمتمثلة فى العائد المنتظر لمساهمة أصحاب الكفاءات المهاجرة فى تنمية وطنهم الأم ولا سبيل فى تقليل الخسارة إلا من إعادة جذب هؤلاء الكفاءات للعودة لأوطانهم.

بالإضافة إلى ماسبق أكدت إيمان عبد الوهاب (٢٠١٨) على أن أهداف التنمية المهنية تواجه نوعاً من القصور الناجم عن نمطية التوجه وضعف الأساليب والإرتكان إلى (التدريب فقط) كمقوم أساسى للتنمية المهنية دون النظر إلى مقومات أخرى قد تكون أكثر أهمية ،ومعظم

الدراسات تناولت بعد واحد هو التدريب لذا تبدو الحاجة ملحة لتجديد وتصحيح مفهوم ومسارات التنمية المهنية ودعم وتطوير مقوماتها حتى تلبى متطلبات المجتمع.

وقد أوصت دراسة **على العمرو، الحارث أبو حسين (٢٠١٧)** بأهمية التدريب للموارد البشرية وذلك من أجل المساعدة في تقديم الأفكار الإبداعية التي تزيد من تطور أداء العاملين وكفاءتهم مع إعطاء أهمية للتدريب التحويلي والذي يهتم بتدريب ومساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة إلى أخرى وفقاً لإحتياجات سوق العمل، كما يرى **حمدي البيطار (٢٠١٨)** أن التطوير يبدأ من التدريب القائم على الجدارات.

وقد أوصت دراسة **ديالا الجزاى (٢٠١٣)** بضرورة استخدام وسائل التكنولوجيا المعلومات في غايات تدريب الأفراد بهدف تقديم مهارات جديدة للإستفادة منها. ويذكر **فرحات أحمد (٢٠١٧)** أنه من الحقائق المعروفة أن كمال الثورة التكنولوجية هو أن يتحول الشباب من مجرد عمال تابعين للآلات إلى عمال مبدعين وقادرين على تطوير نظام العمل والإنتاج والمشاركة في الإبتكار والتجديد والإنتاج. كما أكد **رياض أبازيد (٢٠٠٨)** إن الإستغلال الأمثل للموارد والتكنولوجيا لن تجدى نفعاً من غير العنصر البشرى الذى يعد الأساس والحاكم والمتحكم وحجر الزاوية فى العملية الإنتاجية والإدارية لأن نجاح المنظمة يتوقف عليه وتتحقق فعاليتها من خلاله وتكمن الإستجابة المناسبة فى إختيار وتعيين الأفراد المناسبين فى الوزارات والمؤسسات الحكومية وفق نظام الجدارة والإستحقاق بحيث يتم وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب.

وترى الباحثة أن معايير الجدارة يجب أن تقوم على أساس العدل والتنافس بين كافة المرشحين للوظائف من خلال منح كل مواطن الفرصة لإثبات نفسه دونما تمييز للجنس أو الدين أوالعرق والتنافس لا يقتصر على التعيين فحسب بل يمتد من مرحلة التوظيف إلى مرحلة التقاعد، وقد أكد **أحمد عريقات (٢٠٠٩)** على إن توافر الكفاية والجدارة لدى الموظف المُمكّن أمر ضرورى ليكون قادراً على إنجاز مهام عمله بنجاح وبمهارة عالية إعتماًداً على خبراته ومهاراته. وقد أشار **على العمرو، الحارث أبو حسين (٢٠١٧)** إلى عدم توفر المورد البشرى المؤهل والكفاء يعد من أبرز معوقات الأداء التى تحد من فاعلية المنظمات وكفاءتها فى تحقيق التكيف المنشود مع البيئة المحيطة به ،وهذا بدوره يسهم وبشكل جلى فى تقليل قدرة هذه المؤسسة على المنافسة، حيث أكد على أن الميزة التنافسية أصبحت لأى مؤسسة تكمن فى الإبداع القائم على الجدارات والقدرات والمهارات والتنمية والإبتكار .

وترى نور أسعد (٢٠١١) أن هذا يحتاج إلى موارد بشرية متميزة ، وهنا تأتى أهمية تنمية جدارات الموارد البشرية التى تحتاجها أى منظمة لتحقيق ميزة تنافسية على المستويين المحلى والعالمى. وقد أكد **سامح عامر (٢٠١٧)** أنه يمكن التحقق من تطبيق الجدارة من خلال الحكم

على عدة معايير ومدى توافرها من خلال الإستفادة من قبل العاملين وعلى أرض الواقع وهذه المعايير هي معايير الترقية والتعيين وتقييم الأداء والتدريب وقياس الرضا الوظيفي ،فالجداريات منهجية إبداعية فريدة وفعالة للتطويرحيث إنها تصلح لكل الوظائف الإدارية والمهن الفنية حيث يتم تحديد الواجبات والمهام الدقيقة لكل وظيفة ويرافقها قائمة المعارف والمهارات والجوانب السلوكية اللازمة والأدوات والمعدات والموارد الأخرى ذات العلاقة وأيضاً التوجه المستقبلي لكل القائمين على إدارة المؤسسة. وقد أشارت براده رشيد (٢٠٠٩) إلى أن معظم دول العالم قد مرت بمرحلة كانت الوظيفة العامة فيها حكراً على طبقة من المواطنين ثم إنتقلت إلى مرحلة أخرى أصبحت مبادئ الجدارة فيها هي السائدة وإتسع مفهوم الجدارة ليشمل سائر نواحي الحياة المهنية والوظيفية.

وبناء على ما سبق فقد أكد محمد محمد (٢٠١٧) على زيادة أعداد العاطلين بين الشباب والأضرار النفسية والاجتماعية الناتجة عن البطالة، وقد أشارت حنان أبو نحيه (٢٠١٨) أن البطالة إحدى المظاهر الكبرى لتهميش الشباب ،حيث أصبحت هذه المشكلة تطال عدداً هائلاً من الشرائح الشابة ، بالإضافة إلى الوضع الإقتصادي المتردى قد أجبر الشاب على البقاء مدة طويلة فى رعاية أسرته لعدم قدرته على الإستقلال المادى مما خلق أزمة لديه وأصبحت مظاهر التمرد لدى الشباب أمر ملحوظ فى المجتمع العربى ،وتؤكد أن كل هذه المشكلات آفة الذكر نتجت عنها مجموعة من الضغوط على الشباب وأفرزت مجموعة من الظواهر كظاهرة الإنتحار وتعاطى المخدرات أو الهجرة.

وتؤكد الباحثة أن الشباب يقوم بالإنسحاب والهروب من الواقع والرضوخ والخضوع أوالتكيف على الأقل ظاهرياً والنفور ضمناً والإحساس بالعجز واليأس والتمرد الفردى أو العمل الثورى أو الإنضمام إلى جماعات إرهابية وترى الباحثة أيضاً إن التسلح بالعلم والمعرفة يُمكن الشباب من فهم الواقع ليعرف كيف يتعامل معه بجداره متصدياً للمشكلات بكفاءة وإقتدار وموظفاً لقدراته ومهاراته وما هو متاح لديه من إمكانيات صالحة وتطبيقها بشكل صحيح وسليم وفى نفس الوقت تجعله يحترم ذاته ويقيم أدائه ليدخل ميدان الحياة فى مجتمع المعرفة قوى الشخصية والإرادة ، يفكر ويحسب ويوازن قبل أن يتخذ القرار فهو يعيش فى مرحلة تزخر بالإنفعالات فينعكس ذلك على تكيّفه وشعوره بالسعادة والرضا عن نفسه وعن حياته، فقد شكلت الجداريات جزءاً جوهرياً ومتغيراً إستراتيجياً يؤدي دوراً هاماً فى تحسين قدرات الشباب ،كما تعد جزءاً هاماً فى إدارة المهوبة داخل المنظمات.

وأكدت إيمان عبد الوهاب (٢٠١٨) على أن معايير الإستحقاقية والجدارة أصبحت هي الأهم فى تبوء المكانة الوظيفية والمهنية وربطها بمفهوم الجدارة. وقد أوصى مؤتمر القمة العالمى

للابتكار فى التعليم، وايز (٢٠١٦) بأنه ينبغى أن تواكب الجدارات متطلبات وتحديات العصر كالعولمة والمعرفة والتطور العلمى والتكنولوجى والاتجاهات العالمية نحو إقتصاد المعرفة والمطالب الإقليمية والمحلية. ويشير على العمرو، الحارث أبو حسين (٢٠١٧) إلى أن هذا الأمر يتطلب تصميم إستراتيجيات خاصة بالموارد البشرية، مثل إستراتيجية التدريب بشكل يتفق معاً لأسس علمية وممارسات الناجحة ذات العلاقة.

وبناء على ما سبق وجدت الباحثة إن مشكلة البحث متشعبة وأسبابها كثيرة وذات أبعاد متعددة، لإن إختيار الأجر من الشباب يعد من أهم مقتضيات التوظيف والتي يجب أن تستند عليها الوظيفة وهذا المبدأ لا يقتصر على التوظيف فحسب وإنما يمتد عبر المسار المهنى بأكمله وهذا بدوره يحتاج إلى إستراتيجيات وآليات ومعايير تحققه وضمانات تحميه من أى إنتهاك، فقد لوحظ فى الأونة الأخيرة غياب أو قلة الإهتمام بتطبيق معايير الجدارة. وبالتالي أصبح موضوع التوظيف هاجساً لدى الشباب يتمثل فى كونه وطيد الصلة بحياتهم وخاصة فى ظل ما يثار حول تولى الوظائف ووصول بعض الأشخاص لها عن طريق المحاباة والمحسوبية والذي يعد أخطر مشكلة تواجه الإدارة والشباب وهى تفشى الفساد الوظيفى والتي تتفاقم حيناً بعد حين على نحو عجزت معه النصوص القانونية على كثرتها وتعددتها فى معالجة تلك الظاهرة مما ترتب عليه فقدان الثقة وعدم الرضا لدى الشباب.

يعد تطبيق مبدأ الجدارة وتقييمها من أهم المقتضيات لتوظيف الشباب وشعورهم بالإستحقاق والسعادة والرضا عن الحياة وغياب ذلك يعد عاملاً رئيسياً فى طمس وضياح طاقات وكفاءات هذه الفئة البالغة الأهمية وخاصة عندما لا يعى المجتمع بهموم الشباب ومشكلاته، فهم إن صح التعبير هو القوة الضاغطة على المجتمع والتي يحتم عليه إعطائه الأهمية حيث غدا التحدى الحقيقى الآن هو القدرة على تنمية الجدارة وخلقها وتوظيفها وتطبيقها بكفاءة، حيث يعد ركيزة أساسية من أجل تحقيق تنمية مستدامة للإنسان، وفى ظل التوجه الحالى للإهتمام الموصول بشريحة الشباب، الأمر الذى يتطلب تجاوز كل أوجه القصور لديهم والبحث عن إستراتيجيات جديدة قائمة على إدارة الجدارة والسعى نحو توفير مقوماتها بإعتبارها أحد المداخل الهامة التي يركز عليها فى تنمية الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية والصحة النفسية المتمثلة فى شعورهم بالرضا عن الحياة فى ضوء الحاجة الملحة لتلبية متطلبات العصر المتغيرة.

لذا يحاول البحث التأكيد على ذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسى والذي تتبلور من خلاله مشكلة البحث وهو: هل توجد علاقة بين وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة، وينبثق منه عدة أسئلة فرعية: ما مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف

قدراتهم ؟ ما مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة ؟ هل توجد فروق في كل من وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعا لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (مكان السكن، النوع)؟ هل توجد إختلافات في كل من وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعا لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (الحالة الاجتماعية، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري)؟ هل توجد علاقة بين وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة؟ هل يتأثر مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم؟ هل يتأثر مستوى وعي الشباب بإستراتيجيات الجدارة ومستوى شعورهم بالرضا عن الحياة ببعض متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي (مكان السكن، النوع، الحالة الاجتماعية، حجم الأسرة، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي، مستوى الدخل الشهري) ؟

أهداف البحث :

إستهدف البحث بصفه رئيسية تقييم وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة (المبادرة وسرعة الإنجاز، الإقناع والتأثير، إدارة الموارد، اليقظة الذهنية، إدارة التغيير بفاعلية، القيادة الإبتكارية) لتوظيف قدراتهم وعلاقته بالشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة (الرضا الشخصي، الرضا الاجتماعي، الرضا الوظيفي)، وينبثق منه عدة أهداف فرعية:

- ١- تحديد مستوى وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم .
- ٢- تحديد مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة
- ٣- دراسة الفروق في كل من وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعا لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (مكان السكن، النوع)
- ٤- الكشف عن الإختلافات في كل من وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعا لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (الحالة الاجتماعية للشباب، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي للشباب، مستوى الدخل الشهري)
- ٥- إيجاد العلاقة بين وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة.

٦- تحديد أثر إستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدرات الشباب على شعورهم بالرضا عن الحياة.

٧- تحديد أثر بعض متغيرات المستوى الاجتماعى الاقتصادى (مكان السكن، النوع، الحالة الاجتماعى للشباب، حجم الأسرة، السن، المسمى الوظيفى، نوع القطاع، المستوى التعليمى للشباب، مستوى الدخل الشهرى) على كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة والشعور بالرضا عن الحياة .

أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث الحالى من خلال أهمية المتغيرات التى تناولها وتوظيف النتائج فى مجالين هامين المجال العلمى النظرى والمجال التطبيقى. ومن كونها **تواكب توجهات عالمية حديثة** وهى (إدارة الجدارة، علم النفس الإيجابى الرضا عن الحياة، فئة الشباب) حيث يقوم البحث بالربط بينهم ومدى أهمية الحاجة إلى إستراتيجيات إدارة الجدارة وعلاقتها بالرضا عن الحياة والدعوة إلى تطبيقها فى مصر والوطن العربى، كما يعزز دروها فى تحقيق التنمية المستدامة وتمكين الشباب من خلال إلقاء نظرة متفحصه عليهم وتبسيط الضوء لترسيخهم والإهتمام بهم من خلال الآتى :

١- دعم الآراء المنادية بدعم الجدارة هذه التقنية الإدارية الحديثة من خلال منهجاً جديداً أكثر موضوعية فى تحقيق الكفايات والجدارات اللازمة لدى الشباب وتوظيفها وتقييمها من خلال تقديم تصور لإستراتيجيات إدارة الجدارة وتعميق الفهم العلمى السليم لها وتوضيح مردودها الإيجابى فى تحقيق الميزة التنافسية وكإستجابة لمتطلبات سوق العمل المستمرة وكمحاوله لمساعدتهم على القيام بأدوارهم الجديدة المنوطة بهم فى ظل تغيرات العصر وتحديات المستقبل.

٢- تعد الدراسة بمثابة تعزيز لأهمية الشعور بالرضا عن الحياة لدى الشباب كونه وصفاً تعبيراً لإحدى السمات الإيجابية ومظهراً من مظاهر التكيف وأساس الصحة النفسية وأحد الدوافع القوية للأداء المتميز ومؤشراً للنجاح فى الحياة .

٣- تناولت الدراسة شريحة بالغة الأهمية ألا وهى شريحة "الشباب" التى تمثل عصب الحياة واللبنه الأساسية فى بناء الأمة فى خلال الإهتمام الجدى بقضاياهم والكشف عن كافة المشكلات التى تعترضهم وآثارها السلبية والنفسية التى تشعرهم بعدم الرضا للحد منها وكيفية معالجتها.

٤- يقدم البحث صورة واقعية تسهم فى تحديد وتشخيص نوعى دقيق حول وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة وعلاقتها بشعورهم بالرضا عن الحياة التى يمكن الإستفادة من

إطاره ومضمونه ونتائجه النظرية والميدانية في عمل ندوات وبرامج ودورات تدريبية للشباب ولكافة المعنيين، فتوافر الجدارة وتنميتها أصبح أمر حتمي لا مفر منه في ظل التطورات المعاصرة فهو الآن غاية ووسيلة للمؤسسات المعنية وللشباب من خلال التنافس لاكتساب جدارات جديدة تحقق ذاتهم و تعزز مكانتهم وتعطيهم إمتيازات مادية ومعنوية تشعرهم بالكفاية والرضا عن الحياة.

٥- من المتوقع والمأمول وبناءً على النتائج البحثية والتي تساعد على إستنباط مواطن القوة والضعف في الإختيار والتوظيف لقدرات الشباب ومعرفة ما هو مطبق لديهم وما يستوجب تطبيقه والاستفادة منها من قبل الشباب و القيادات والمؤسسات المعنية القائمة على أمر الشباب كمحاولة لسد الفجوة بين الواقع النظري والتطبيقي ،حيث إن تبنى إستراتيجية منهجية الجدارات تعتبر خطوة رئيسية في تجديد رؤية مستقبلية للإدارة الموارد البشرية (الشباب) والتي تعد إستثمار طويل الأجل تفيد المسؤولين والمخططين وتوجه سياسيات صنع القرارات على تطبيقها خدمةً للمصلحة العامة وتماشياً وتحقيقاً لأهداف إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م.

٦- تعتبر هذه الدراسة دعماً وتشجيعاً وتقديراً لذوى الكفاءات العالية والمبادرات الشبابية للكشف عنهم وإستثمارهم وإطلاق هذه الطاقات البشرية الخلاقة ، فالمجتمع في حاجة لهم ويعد هذا أحد المعايير الهامة والتي تعكس التقدم والصعود في نحو سلم مجتمع الجدارة الرقمية.

٧- توفيراً لنظرية مرجعية ومقاييس لمتغيرات البحث بمكوناتها الفرعية تدعم الباحثين المهتمين بمثل هذه الموضوعات في المستقبل ، نظراً لعدم توافر أبحاث عربية في حدود علم الباحثة تناولت متغيرات البحث في إدارة الجدارة لدي الشباب وعلاقتها بالشعور بالرضا عن الحياة.

فروض البحث:

١. توجد فروق دالة إحصائية في كل من وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وعلاقتها بشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (مكان السكن، النوع).
٢. يوجد تباين دال إحصائياً في كل من وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لمتغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (الحالة الاجتماعية للشباب، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي للشباب، مستوى الدخل الشهري).
٣. وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين وعي الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة.

٤. يتأثر مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم.

٥. يتأثر مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدراتهم ومستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة ببعض المتغيرات المستقلة (مكان السكن، النوع، الحالة الاجتماعية للشباب، حجم الأسرة، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي للشباب، مستوى الدخل الشهري) الأسلوب البحثي:

١- منهج البحث: يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي (عبد الغني العمراني ٢٠١٢)

٢- المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية :

✓ **عُرف مصطلح الإستراتيجية الحرفي** قديماً الذي يعود للكلمة الإغريقية (Stratos) التي تعنى الجنرال العسكرى، وتكون مرتبطة بكلمة (age) والتي تعنى قيادة الجيش عبد الباري درة وناصر جرادات (٢٠١٤) مما يعنى أن أصل هذا المصطلح يعود للمصطلحات والمفاهيم المرتبطة بالسياق الحربى من حيث رسم الخطط وتنفيذها لنيل النصر، ومن ثم تتبلور مفهوم الإستراتيجية ليطبق فى منظمات الأعمال، ومن ثم تطبيقه بشكل فعال وذلك لأن هذا المفهوم يعنى بدراسة الظروف المحيطة والعمل على تكيف المنظمة بأى تغيير يحدث بشكل مفاجىء فى البيئية (David, 2011).

✓ **تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها** "رسم وصياغة عدة خطط منظمة ومخططة يركز الشباب على إستخدامها بشكل أساسى ومن ثم تنفيذها بصورة ملموسة وتقييمها لتحقيق أهدافه المنشودة"

✓ **الشباب:** حيث حددت الأمم المتحدة فئة الشباب بأنهم أولئك الذين تتراوح أعمارهم الزمنية ما بين ١٥ - ٢٤ سنة فى حين حددها البنك الدولى ما بين ١٥-٢٥ سنة، بينما أشار إليها معجم المنجد فى اللغة العربية إلى الفترة من سن البلوغ إلى الثلاثين أى ١٥-٣٠ سنة (خالد عبد السلام، ٢٠١٤). هناك بعض الباحثين حدد الفئة التى ينتمى إليها الشباب والتي بين ١٧ سنة حتى بداية الأربعين تعد مرحلة الشباب إستناداً إلى مصادر قرآنية وإلى قوله تعالى "حَتَّى إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ" (الآية ١٥، سورة الأحقاب) (عزيزة النعيم، ٢٠١٤). أى قوى وشب ونضج وإرتجل وبلغ أربعين سنة أى تنامى عقله وكمل فهمه وزاد حلمه كما أشارت بعض الدراسات أن معدل النشاط الاقتصادى يصل إلى ذروته عند الفئة العمرية (٣٥-٣٩ سنة) وأن الأفراد المبدعين عادة ما يكونون من فئة الشباب لوحظ أن هناك علاقة إرتباطية بين الشبابية والنتاج الإبداعى

الصادر من الفرد ،كما تم الإتفاق على أن العمر الأكثر إبداعاً عند الفرد هو الواقع بين (٣٠-٤٠ سنة).

✓ **وقد تبنت الباحثة هذه المرحلة من (١٨-٤٠) عام** لأن هذه المرحلة تتسم بالنضج والنشاط والقوة والحيوية بالإضافة إلى أنهم دخلوا السن القانونية للعمل وحققوا قدراً من العلم والمعرفة العملية والممارسة والخبرة المهنية في مختلف المجالات ولديهم قدرة على المشاركة وإبداء الرأى والنقد وإتخاذ القرار ومواقف إتجاه مختلف القضايا وخاصة فيما يختص بمستقبلهم المهني والاجتماعي ولديهم مهارات وقدرات تسمح لهم من لعب أدوار إجتماعية متعددة لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم كلاً حسب مستواه وقدراته وميوله وجداراته .

✓ **الجدارة:** يتبين لنا أن كلمة الجدارات فى قواميس ومعاجم اللغة العربية جاءت مرادفة لمعانى الإستحقاق والأهلية والتفوق ، كما يتضح لنا أن كلمة الجدارة فى اللغة الانجليزية جاءت بمعانى عديدة وهى الكفاءة والمهارة والإقتدار والخبرة (أمل أحمد، ٢٠١٨) ويعرفها المجلس العالمى لمواصفات التدريب IBSTPI بأنها المعرفة والمهارة والميول التى تجعل شخصاً ما قادراً على القيام بشكل فعال بأداء عمل أو وظيفة بمستوى المواصفات المطلوبة أو المتوقعة (وفاء المزين، ٢٠٢٠).

✓ **تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها** "مزيج من المعارف والمهارات والقدرات والخصائص المرتبطة بمجالات الأداء العالية التى يجب على الشباب أن يمتلكها ليؤدى دوره وعمله بكفاءة وفاعلية "

✓ **إدارة الجدارة:** وتعرف إجرائياً بأنها "الجهد المخطط والمنظم لإدارة قدرات الشباب الكامنة والمركبة من خلال التوظيف السليم والأمثل لها للوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة"

✓ **إستراتيجيات إدارة الجدارة يقصد بها إجرائياً:** يقيس هذا المقياس متغير محدد قابل للقياس من خلال الإنعكاسات السلوكية للشباب التى تؤثر إيجاباً أو سلباً على حياتهم، وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها " إستراتيجيات يتبناها الشباب تعمل على زيادة كفاءته وتحسين وتطوير معارفه ومهاراته وتغيير سلوكه وإتجاهاته لتوظيف قدراته من خلال إجراءات مخططة ومنظمة مسبقاً حتى يستطيع تحقيق أهدافه المنشودة وهى الوصول إلى وضع مستقبلى مرغوب وصولاً للإستحقاق فى تحقيق أهدافه المستقبلية التى يسعى إليها، وفى هذا السياق يتألف المقياس من ستة إستراتيجيات لإدارة الجدارة (حسب رأى الباحثة):

أ- **إستراتيجية إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز:** الفكرة الأساسية لهذه الإستراتيجية هى تمتع الشباب بروح المبادرة والمخاطرة العالية التى تقضى على الروتين والسبق لإنجاز مهامهم ذات

الأولية والأهمية من خلال التنظيم الجيد لوقتهم وإستثماره بفاعليه مع البحث عن فرص لحل مشكلاتهم وتوجيه طاقاتهم والإستفادة من مواردهم بطرق جديدة .

ب- إستراتيجية إدارة جدارة الإقناع والتأثير:تعنى قدرة الشباب على غرس أوتعزيز أوتغيير معتقدات أوتجاهات أوسلوكيات وقيم معينة فى نفوس الآخرين من خلال التأثير عليهم بإستعمال أدلة منطقية وفق خطط إستراتيجية.

ت- إستراتيجية جدارة إدارة الموارد: هذه الإستراتيجية تعنى قدرة الشباب على إحداث التوازن بين الموارد المتاحة والمتطلبات المتعددة من خلال إتباع الأسلوب الإدارى الأمثل فى توظيف تلك الموارد لتحقيق الأهداف المنشودة.

ث- إستراتيجية إدارة جدارة اليقظة الذهنية : تعتمد هذه الإستراتيجية على وجود حالة مرنة من الوعى الحسى الذى يتميز بصورة مختلفة وفعالة تحدث عندما يكون الشباب قادراً على أن يبقى حاضراً ذهنياً بشكل مقصود للتعامل مع الأحداث الراهنة بوعى وإهتمام وإستقبال للمعلومات بتركيز دون إصدار أحكام وتجاهل المشتتات وقبول البدائل ووجهات النظر الجديدة.

ج- إستراتيجية جدارة إدارة التغيير بفاعلية :وفقاً لهذه الإستراتيجية يستخدم الشباب قدرته على التحرك من الواقع الحالى إلى واقع مستقبلى أكثر كفاءة وفاعلية من خلال الإستعداد المسبق الذى يتضمن توفير كافة المهارات والموارد المتاحة مستخدماً أساليب عملية وطرائق إقتصادية لإحداث التغيير المطلوب خلال فترة زمنية محددة ومن أهمها التغيير سواء (بإعادة التعليم أوبالتدريب أوبالقوة..الخ) بهدف إستبدال التغيير العشوائى الإرتجالى بالتغيير المخطط المدروس.

ح- إستراتيجية إدارة جدارة القيادة الابتكارية: تعتمد هذه الإستراتيجية على النمط القىادى الذى يتصف بالبصيرة الإبتكارية والثقة بالنفس وبالآخرين والتي تأتى من المبادرة الفردية الذاتية أوالجماعية للشباب والتي تجعلهم قادرين على إنتاج وتوليد وتطبيق أفكار جديدة مبتكرة وغير مألوفة دون التأثير بخبرات الآخرين.

خ- الدرجة الكلية لإستراتيجيات إدارة الجدارة : تعبر عن جدارات الشباب بشكل عام.
✓الرضا عن الحياة : ويعرفه كنان الشيخ (٢٠١٧) بأنه شعورالفرد بالفرح والسعادة والراحة والطمأنينة وإقباله على الحياة بحيوية نتيجة لتقبله لذاته ولعلاقاته الاجتماعية ورضاه عن إشباع حاجاته.

✓الرضا عن الحياة تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه"هو شعور نفسى داخلى لدى الشباب بالقناعة وتقييم معرفى وشامل لنوعية الحياة التى يعيشها حسب المعايير التى إنتقاها لنفسه منها قد

يبعث في نفسه الشعور الإيجابي أو السلبي (بالرضا أو عدم الرضا) فهو مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد ، وهذا ما يتيح تحديد المجال أو المجالات التي تدعم هذا الشعور لدى الشباب كحياته الشخصية أو الاجتماعية أو الوظيفية مما يتيح الفرصة للكشف عن الأسباب الكامنه وراءه"

٣- حدود البحث : وتتمثل حدود البحث فيما يلي :

- ١- الحدود البشرية : اشتملت عينة البحث على (٢٠٠) شاب وشابة تم إختيارهم بطريقة صدفية من مستويات تعليمية وإقتصادية وإجتماعية مختلفة .
- ٢- الحدود المكانية : تم تطبيق أدوات البحث فى محافظة الشرقية (فاقوس- الحسنية - القرين- كفرصقر- أبوكبير- هيهيا- ديرب نجم - أبو حماد - منيا القمح - الزقازيق).
- ٣- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث وتجميعها في الفترة الزمنية (أغسطس، سبتمبر، أكتوبر) لعام ٢٠١٩م.
- ٤- المتغيرات البحثية:

- المتغير المستقل : إدارة الجدارة.

- المتغير التابع : الشعور بالرضا عن الحياة لدى الشباب.

٥- إعداد وبناء أدوات البحث:- اشتملت أدوات البحث الحالي على ما يلي:- (إعداد الباحثة)

- ١- إستمارة البيانات الأولية للشباب.
- ٢- إستبيان يقيس وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم .
- ٣- إستبيان يقيس شعور الشباب بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة.
- ٦- أسلوب جمع البيانات: تم إستيفاء البيانات البحثية من خلال ثلاث إستبيانات عن طريق المقابلة الشخصية مع الشباب (عينة البحث)، ومن أجل هذا تم تصميم هذه الإستبيانات في ضوء الأهداف البحثية وتتضمن:

١- الإستبيان الأول: يتضمن البيانات الأولية عن الشباب وتشتمل على (مكان السكن ، النوع ، نوع قطاع العمل ،حجم الأسرة ،المسمى الوظيفى ،السن ،الحالة الاجتماعية ،الدخل الشهرى ، المستوى التعليمى وفق ثلاث مستويات تبدأ من (أمي، يقرأ ويكتب، حاصل على الابتدائية، حاصل على الإعدادية) مستوى منخفض، (شهادة متوسطة أو ثانوية عامة) مستوى متوسط (شهادة جامعية، شهادة فوق الجامعية) مستوى مرتفع وتندرج المستويات التعليمية بتقييم يبدأ من (١-٣)

- كما تم تقسيم فئات الدخل ثلاث مستويات بدءاً من ١٠٠٠ إلى > من ٢٥٠٠ (مستوى منخفض)، ومن ٢٥٠٠ إلى > من ٣٥٠٠ (مستوى متوسط)، ومن ٣٥٠٠ فأكثر (مستوى مرتفع).

٢- الإستبيان الثاني : أعدت الباحثة إستبيان يقيس وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدراتهم بعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بهذا المتغير وإحتوى المقياس فى صورته النهائية على ست محاور: المحور الأول: إستراتيجية إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز ويتكون من (١٥ عبارة)، والمحور الثانى: إستراتيجية إدارة جدارة الأفعان والتأثير ويتكون من (١٥ عبارة) ، والمحور الثالث: إستراتيجية جدارة إدارة الموارد ويتكون من (١٥ عبارة)، والمحور الرابع: إستراتيجية إدارة جدارة اليقظة الذهنية ويتكون من (١٥ عبارة)، والمحور الخامس: إستراتيجية جدارة إدارة التغيير بفاعلية ويتكون من (١٧ عبارة)، والمحور السادس: إستراتيجية إدارة جدارة القيادة الابتكارية ويتكون من (٢٠ عبارة) ويجب عليهم الشباب بما يناسبهم ويحدد إستجاباتهم وفق ثلاث اختيارات (نعم ، أحياناً ، لا) وتم التصحيح طبقاً للتقدير الثلاثي (١ ، ٢ ، ٣) للعبارات الموجبة، (١ ، ٢ ، ٣) للعبارات السالبة ، وتم تقسيم وعى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدراتهم إلى (منخفض - متوسط - مرتفع) من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الإستبيان من المعادلات الآتية :

المدى = (أكبر درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة) .

طول الفئة = (المدى / ٣) + ١

وعليه تم تقسيم الإستجابات إلى ثلاث مستويات لوعى الشباب عينة البحث بمحاور إستراتيجيات إدارة الجدارة كالتالى :

مستوى وعى منخفض : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة)

مستوى وعى متوسط : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة *)

(٢)

مستوى وعى مرتفع : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة *) (٢)

٣- الإستبيان الثالث :أعدت الباحثة إستبيان يقيس شعور الشباب بالرضا عن الحياة بعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بهذا المتغير. إشتمل الإستبيان فى صورته النهائية ثلاث أبعاد:

البعد الأول: الرضا الشخصى ويتكون من (٢٠ عبارة)

البعد الثانى: الرضا الاجتماعى ويتكون من (١٥ عبارات)

البعد الثالث: الرضا الوظيفي ويتكون من (١٥ عبارة)، ويجيب الشباب على الثلاث أبعاد بما يناسبهم ويحدد إستجابتهم وفق ثلاث إختيارات (نعم، أحياناً، لا) وتم التصحيح طبقاً للتقدير الثلاثي (٣، ٢، ١) للعبارات الموجبة، (١، ٢، ٣) للعبارات السالبة، وتم تقسيم شعور الشباب بالرضا عن الحياة إلى (منخفض - متوسط - مرتفع) من خلال حساب المدى وأبعاده تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الإستبيان من المعادلات الآتية :

$$\text{المدى} = (\text{أكبر درجة مشاهدة} - \text{أقل درجة مشاهدة})$$

$$\text{طول الفئة} = (\text{المدى} / ٣) + ١$$

وعليه تم تقسيم الإستجابات إلى ثلاث مستويات لشعور الشباب عينة البحث بأبعاد الرضا عن الحياة كالتالى :

مستوى وعى منخفض : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة)

مستوى وعى متوسط : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة * ٢)

مستوى وعى مرتفع : من أقل درجة مشاهدة إلى > (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة * ٢)

تقنين الأدوات: يقصد به حساب صدق وثبات المقاييس:

أولاً: حساب صدق المقاييس:

اعتمد البحث الحالي في التحقق من صدق المقاييس Validity علي طريقتين:

(أ) - صدق المحتوى (Validity content):

للتأكد من صدق المحتوى تم عرض مقياسي (إستراتيجيات إدارة الجدارة، الرضا عن الحياة) في صورتها الأولية علي عدد من السادة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وكلية التربية النوعية جامعة الزقازيق وطنطا وفي مجال علم النفس بكلية الآداب - جامعة الزقازيق ، وذلك للتعرف علي آرائهم في المقياس من حيث دقة الصياغة اللغوية لمفردات المقياسين، وسلامة المضمون، وإنتماء العبارات المتضمنة في كل بعد له، وكفاية العبارات الواردة في كل بعد لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله، ومناسبة التقدير الذي وضع لكل عبارة، وملائمة المحاور، وسلامة المضمون ودقة الصياغة والعرض لكل عبارة، ومناسبة التقدير الذي وضع لكل عبارة، وقد قامت الباحثة بإجراء التعديلات المشار إليها علي صياغة بعض العبارات، وبذلك يكون قد خضع لصدق المحتوى.

(ب) - صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي لمقياسي (إستراتيجيات إدارة الجدارة، الرضا عن الحياة) تم تطبيقهما علي عينة استطلاعية بلغ عددهم (٥٠) وبعد رصد النتائج تمت معالجتها إحصائياً

وحساب معامل الارتباط بيرسون بين (المحاور - والدرجة الكلية) للمقياسين وكانت جميعها دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل علي الاتساق الداخلي لعبارات المقياسين ويسمح للباحثة باستخدامهما في بحثها الحالي، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١): معاملات الارتباط لأدوات الدراسة ن = (٥٠)

معامل الارتباط	محاور الرضا عن الحياة	معامل الارتباط	محاور إستراتيجيات إدارة الجودة
**٠.٨٢٣	الرضا الشخصي	**٠.٧٦٥	المبادرة وسرعة الإنجاز
**٠.٨٠٩	الرضا الإجتماعي	**٠.٧٨٩	الإقناع والتأثير
**٠.٨١٣	الرضا الوظيفي	**٠.٨٠١	إدارة الموارد
		**٠.٧٦٢	اليقظة الذهنية
		**٠.٧٨١	إدارة التغيير بفاعلية
		**٠.٧٩١	القيادة الإبتكارية

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

ثانياً: حساب ثبات المقاييس **Reliability**:

قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات للمقياسين باستخدام طريقة الفا كرونباخ Alpha cronbach والتجزئة النصفية، Split- Half وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢): معاملات الثبات لمحاور أدوات الدراسة ن = (٢٠)

التجزئة النصفية			عدد العبارات	محاور إستراتيجيات إدارة الجودة
معامل جتمان	معامل سبيرمان	معامل ألفا		
**٠.٧٥٦	**٠.٧٥٥	**٠.٧٦٥	١٥	المبادرة وسرعة الإنجاز
**٠.٧٢٣	**٠.٧٢١	**٠.٧٧٧	١٥	الإقناع والتأثير
**٠.٧٣٦	**٠.٧٣٥	**٠.٧٤١	١٥	إدارة الموارد
**٠.٧٢٠	**٠.٧٢٤	**٠.٧١٢	١٥	اليقظة الذهنية
**٠.٧٤٦	**٠.٧٤٧	**٠.٧٤٣	١٧	إدارة التغيير بفاعلية
**٠.٧٦٦	**٠.٧٦٤	**٠.٧٤٣	٢٠	القيادة الإبتكارية
**٠.٧٤١	**٠.٧٤١	**٠.٧٤٦	٨٢	إستراتيجيات إدارة الجودة (ككل)
**٠.٧٤٠	**٠.٧٤٠	**٠.٧٤٦	٢٠	الرضا الشخصي
**٠.٧٢٤	**٠.٧٢٤	**٠.٧٤٣	١٥	الرضا الإجتماعي

**٠.٧٤٤	**٠.٧٤٤	**٠.٧٣٤	١٥	الرضا الوظيفي
**٠.٧٣٦	**٠.٧٣٦	**٠.٧٤١	٥٠	الرضا عن الحياة (ككل)

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات ثبات (ألفا - التجزئة النصفية التي تشمل معامل سبيرمان، ومعامل جتمان) للأبعاد والمقياس ككل دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يؤكد ثبات المقياسين وصلاحيتهما للتطبيق في البحث الحالي.

المعالجات الإحصائية:

بعد جمع البيانات وتفرغها تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Sps21 (حسن الجندى، ٢٠١٤). وحساب العدد والنسب المئوية، والوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون وألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب الصدق والثبات، واختبار "ت" t test لحساب الفروق بين المتوسطات بالنسبة لمتغيرات الدراسة، وتحليل التباين الاحادي الاتجاه One Way Anova واختبار LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الدلالة.

أولاً: وصف العينة:

تكونت عينة البحث من (٢٠٠) شاب وشابة تم إختيارهم بطريقة صدفية من مستويات إجتماعية وتعليمية وثقافية مختلفة، وفيما يلي وصف شامل لعينة البحث :

جدول (٣): توزيع عينة البحث وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (ن = ٢٠٠)

البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%				
ريف	٩١	٤٥.٥	ذكر	٦٥	٣٢.٥	حكومي	١١٢	٥٦			
مكان السكن	حضر	١٠٩	٥٤.٥	النوع	أنثى	١٣٥	٦٧.٥	نوع القطاع	خاص	٨٢	٤١
المجموع	٢٠٠	١٠٠	المجموع	٢٠٠	١٠٠	كليهما	٦	٣			
البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%				
من ١٠٠٠ -	٢٥٠٠	٩٥	٤٧.٥	صغيرة من (٢-٤) أفراد	٩٩	٤٩.٥	١٨-٢٥ سنة	٦٦	٣٣		
الدخل الشهري	من ٢٥٠٠ -	٣١	١٥.٥	حجم متوسطة من (٥-٦) الأسرة	٨٤	٤٢	السن	٢٦-٣٣ سنة	٥٩	٢٩.٥	
من ٣٥٠٠ فأكثر	٣٥٠٠ فأكثر	٧٤	٣٧	٧ أفراد فأكثر	١٧	٨.٥	٣٤-٤٠ سنة	٧٥	٣٧.٥		
البيان	الفئة	العدد	%	البيان	الفئة	العدد	%				
مرموقة	٧٥	٣٧.٥	المستوى	منخفض	٣٩	٣٧.٥	أعزب	٨٥	٤٢.٥		
المسمى الوظيفي	عادية	٧٤	٣٧	متوسط	٣٠	٣٧	الحالة	متزوج	١٠٣	٥١.٥	
مهنية	٥١	٢٥.٥	التعليم	مرتفع	١٣١	٦٥.٥	الإجتماعية	مطلق	٨	٤	
المجموع	٢٠٠	١٠٠	المجموع	٢٠٠	١٠٠	أرمل	٤	٢			

أوضحت النتائج الواردة بجدول (٣) أن عينة البحث قد شملت على أن أكثر من نصف العينة يقطنون في مناطق حضرية بنسبة (٥٤.٥%) وكانت (٤٥.٥%) منهم من الريف، كما بلغت نسبة الذكور (٣٢.٥%) في حين بلغت نسبة الإناث (٦٧.٥%)، كما تبين أن (٥٦%) من أفراد العينة الأساسية عاملين بالقطاع الحكومي و(٤١%) منهم عاملين بالقطاع الخاص و(٣%) منهم عاملين بالقطاعين الحكومي والخاص، كما تبين أن (٤٧.٥%) كانوا من أصحاب الدخل المنخفضة يليها في الترتيب أصحاب الدخل المرتفعة بنسبة (٣٧%) يليهم (١٥.٥%) منهم دخلهم متوسط، كما وجد أن ما يقرب من نصف أفراد العينة ينتمون لأسر صغيرة الحجم (٤٩.٥%) والتي تضم من (٢-٤ أفراد) تلتها (٤٢%) من أفراد العينة ينتمون إلى أسر متوسطة الحجم والتي تضم من (٥-٦ أفراد) يليهم (٨.٥%) من أفراد العينة ينتمون إلى أسر كبيرة الحجم (٧ أفراد فأكثر).

وأكثر من ثلث العينة (٣٧.٥%) تتراوح أعمارهم من ٣٤-٤٠ عام في حين بلغت نسبة أفراد العينة والتي تتراوح أعمارهم من ١٨-٢٥ عام (٣٣%) تلتهم أفراد العينة والتي تتراوح أعمارهم ٢٦-٣٣ عام بنسبة (٢٩.٥%)، كما بلغت نسبة الشباب العاملين برزائف مرموقة (٣٧.٥%) يليهم الشباب العاملين بوظائف عادية بنسبة (٣٧%) ثم الشباب العاملين بوظائف مهنية بنسبة (٢٥.٥%)، كما تبين أيضاً أن (٣٧.٥%) من العينة ذات مستوى تعليمي منخفض، يليهم (٣٧%) ذات مستوى تعليمي متوسط، بينما (٢٥.٥%) منهم مستواهم التعليمي مرتفع، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥١.٥%) متزوجين وأن ما يقرب من النصف أعزب بنسبة (٤٢.٥%) و (٤%) منهم مطلقي وفي الأخير (٢%) منهم أرامل.

ثانياً: وصف العينة في ضوء الاستجابات علي أداة البحث:

جدول (٤): توزيع عينة البحث وفقاً لمستوي الوعي بإستراتيجيات إدارة الجودة بمحاورها

المختلفة لتوظيف قدراتهم ، والوزن النسبي لكل محور (ن = ٢٠٠)

الترتيب	الوزن	المتوسط	%	العدد	مستوي الوعي	إستراتيجيات إدارة الجودة
الثالث	٨١.٣٣	٢.٤٤	١٨.٥	٣٧	مستوي الوعي منخفض (٢٦>١٦)	المبادرة وسرعة الإنجاز
			١٩	٣٨	مستوي الوعي متوسط (٣٦>٢٦)	
			٦٢.٥	١٢٥	مستوي الوعي مرتفع (٣٦ فأكثر)	
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	
الأول	٨٣.٥٠	٢.٥٠٥	١٨.٥	٣٧	مستوي الوعي منخفض (٢٦>١٦)	الإقناع والتأثير
			١٢.٥	٢٥	مستوي الوعي متوسط (٣٦>٢٦)	
			٦٩	١٣٨	مستوي الوعي مرتفع (٣٦ فأكثر)	
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	
الثاني	٨٢.١٧	٢.٤٦٥	١٨	٣٦	مستوي الوعي منخفض (٢٥>١٥)	إدارة الموارد
			١٧.٥	٣٥	مستوي الوعي متوسط (٣٥>٢٥)	
			٦٤.٥	١٢٩	مستوي الوعي مرتفع (٣٥ فأكثر)	
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	
السادس	٧٦.٥٠	٢.٢٩٥	٢٢	٤٤	مستوي الوعي منخفض (٢٥>١٦)	اليقظة الذهنية

			٢٦.٥	٥٣	مستوي الوعي متوسط (٣٤>٢٥)	
			٥١.٥	١٠٣	مستوي الوعي مرتفع (٣٤ فأكثر)	
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	
			٢٢.٥	٤٥	مستوي الوعي منخفض (٣٠>١٩)	
الخامس	٧٧.٨٣	٢.٣٣٥	٢١.٥	٤٣	مستوي الوعي متوسط (٤١>٣٠)	إدارة التغيير بفاعلية
			٥٦	١١٢	مستوي الوعي مرتفع (٤١ فأكثر)	
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	
			٢٢.٥	٤٥	مستوي الوعي منخفض (٣٥>٢٢)	
الرابع	٧٩.٨٣	٢.٣٩٥	١٥.٥	٣١	مستوي الوعي متوسط (٤٨>٣٥)	القيادة الإبتكارية
			٦٢	١٢٤	مستوي الوعي مرتفع (٤٨ فأكثر)	
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	
			١٩.٥	٣٩	مستوي الوعي منخفض (١٧٠>١١١)	
	٨٠.٦٧	٢.٤٢	١٩	٣٨	مستوي الوعي متوسط (٢٢٩>١٧٠)	إستراتيجيات إدارة الجدارة
			٦١.٥	١٢٣	مستوي الوعي مرتفع (٢٢٩ فأكثر)	(ككل)
			١٠٠	٢٠٠	المجموع	

أوضحت القيم الواردة بجدول (٤) اختلاف نسب مستوي الوعي بإستراتيجيات إدارة الجدارة لدى الشباب ،فقد كانت الأولية لذوي الوعي المرتفع حيث قدرت نسبتهم بـ ٦١.٥٪، تلتها نسبة ذوي الوعي المنخفض بـ ١٩.٥ وتلتها ذوي الوعي المتوسط.

وتفسر الباحثة أن هذا الفرق الكبير بين نسب وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة جاء منطقياً وبصورة متوقعة وذلك راجع لعدة أسباب ولعل السبب الرئيسى هو وجود فجوة كبيرة بين الدراسة النظرية والواقع العملى المتمثل فى عدم ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل أو ضعف قدرات الشباب دون مستوى المطلوب للتوظيف، بالإضافة إلى عدم تطبيق معايير الجدارة أثناء (الإختيار والتوظيف والخدمة..الخ) بالإضافة إلى كمية المشاكل والصعوبات والضغوط التى يعانى منها الشباب اليوم.

ولو نظرنا إلى نتائج الجدول السابق لوجدنا أن محور "إدارة جدارة الإقناع والتأثير" احتل المرتبة الأولى، وترى الباحثة أن هذا جاء منطقياً، حيث أكدت هارى ميلر (٢٠١١) بأن الإقناع والتأثير يشكل نقطة البداية قبل البدء بالعمل فى أى عمل أو مشروع ويستخدمه الأفراد بشكل هادف وبناء على نطاق واسع جداً فى شتى مجالات الحياة.

وتؤكد الباحثة على أنه يحقق أهدافه عندما يكون مصحوباً بالإيمان والثقة بالنفس بما يمتلكونه الأفراد من قدرات ومهارات ومبادئ وما يستطيعون إنجازه، فعندما يكون الإنسان قادراً على الإقناع والتأثير يشعر بالنجاح ويرتفع مستوى أدائه وكفاءته وخاصة عندما يلقي التشجيع والدعم من الآخرين، حيث يقول أحد الحكماء " أن كل شخص له تأثير على أحد ما"، فالفرد فى إتصال دائم مع غيره وفى بناء علاقات إنسانية طبيعية ويفترض فى هذه التعاملات التحلى بالمصادقية.

وقد أشار **حميد الطائي**، **بشير العلق** (٢٠٠٩) إلى إن نجاحاتنا وإنتاجتنا تعتمد كثيراً على قدراتنا على إقناع الآخرين، وقد أفاد **غالب المشيخي** (٢٠٠٩) بأن الأفراد الذين لديهم قدرة على الإقناع يملكون قدرة خاصة في مواجهة المواقف الصعبة، ولذلك أكد **جهاد المومني** (٢٠١١) إن عمليات الإقناع بين الناس تحتاج للمزيد من الدراسة والبحث المستفيضة وتحتاج إلى تقديمها بأسلوب علمي أكاديمي فيستفيد منها أصحاب الفكر وحملة مشاعل المعرفة والدعاة المخلصون، وقد بينت الدراسات الحديثة والفعالة والتي أثبتت في مجال تعديل السلوك أن الإقناع من خلال الأساليب والمحاضرات والمناقشات يؤدي إلى تعديل واضح في السلوك وتأثيرها على أساليب التفكير وتحسن القدرة على التوافق. وقد أكد **Hogan, (2004)** على إنه من الصعوبة أن يتقدم ويتطور مجتمع لا يمتلك الفعالة الكافية بضرورة الأخذ بوسائل الحضارة المتقدمة من تكنولوجيا (صناعية إقتصادية.. الخ) ويأتي الإقناع ليضطلع بالدور الرئيسي في عملية الإتصال.

وقد أشارت **روضه حميدان**، (٢٠٠٧) إلى أهمية التواصل والاتصال بين الناس فلا بد من التمتع بمهاراته، حيث المشكلة الأساسية هي الإفتقار إلى مهاراته، ويرى "لوسير" أن الهدف من الإتصال هو محاولة التأثير والإقناع وليس مجرد إرسال الرسائل بإستخدام الوسائل المختلفة فلا فائدة للإتصال دون تحقيق الهدف ولا نجاح للإتصال دون إحداث التأثير، فالفرد يتصل ليؤثر ويتعرض للإتصال ليتأثر.

وتؤكد الباحثة أنه لا يمكن التوصل إلى أهمية الإقناع إلا إذا إقترن بهدف، حيث يتعرض الفرد في حياته اليومية لعشرات المحاولات الإقناعية وتشكل المواقف عاملاً مهماً في العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي حيث يمثل الإقناع والتأثير أحد الركائز المهمة في التعاملات الإدارية اليومية فهو محور أساسي ذو أهمية كبيرة وحاسمة في سهولة الإتصال وتفعيله وإزالة العوائق والعقبات التي تمثل وتخلق مشاكل على كل المستويات الادارية، ولذلك جاء "محور جدارة إدارة الموارد" في المرتبة الثانية.

بناء عليه ترى الباحثة أن العلاقة بينهم مترابطة حيث نجد الحثيات الإقناعية تساهم في خلق أو ممارسة الإتصال الفعال وغيرها من العوامل التي لها دور بالغ الأهمية في تفعيل الإتصال الداخلي، بالإضافة إلى مقومات نجاح الإقناع فنجد أنه تدخل فيه الكثير من العوامل ومنها الإعداد الجيد للمشروع، ولذلك نجد إدارة جدارة الإقناع والتأثير تتم وفق إدارة الموارد من خلال خطة إستراتيجية مبنية على أسس إدارية علمية سليمة، وبناء على ما سبق فإن تعلم الشباب كيف يفكرون نستطيع أن ندرّبهم عليه لأجل إعدادهم للمستقبل ولكن الأهم منه هو أن نساعدهم ليصبحوا قادة قادرين على الإقناع والتأثير على الآخرين بأفكارهم، وفهم ما يخوضوه من صعوبات وتجارب تستلزم أن يكونوا قادرين على المناقشة والمجادلة والإقناع بجدارتهم والوصول

لذلك يعتبر من أهم الغايات التي يسعون إلى تحقيقها والإستفادة منها فى التعريف بأنفسهم والتسويق لقدراتهم وإثباتاً لأهليتهم للتوظيف وجداراتهم فى أداء عملهم بكفاءة وكأعضاء ناشجين وفعالين فى مجتمع الجدارة.

وقد أكد **Azmi, (2010)** على أن الإختيار والتعيين فن لا يجيده سوى القادة المحترفون الذين تمكنهم خبراتهم ومهاراتهم من الإختيار السليم للكوادر الفعالة القادرة على مواجهة التحديات وإنجاز المهمات، وترى الباحثة أن إدارة الموارد تساعد على إكتشاف أساليب وطرق جديدة فى تبسيط الأعمال الإدارية اليومية بأقل وقت ومجهود وتكلفة ممكنة مما يحقق السرعة فى الأداء والإنجاز وإستغلال الوقت فى تحقيق الأهداف بطريقة مثلى والإستمتاع بالعمل المراد إنجازه، وذلك يفسر ترتيب محور "إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز" فى الترتيب الثالث، حيث وجد أن الأفراد الأكثر لياقة هم الذين يقيمون من قبل مديرهم على أن لديهم مستويات كفاية (جدارة) أعلى، وعليه فإن لياقة الشخص تشكل أرضية يبنى عليها تطور الكفايات والقدرة على التركيز والإنجاز، وهذا يؤكد وجود علاقة بين مستويات الكفاية ومستوى اللياقة البدنية فى الأداء وهذا ما أكدته دراسة **Ben (2007)** وخاصة فئة الشباب والتي تعتبر من أكثر الفئات المستهدفة بالتنمية باعتبارها تشكل طاقة جسدية ونفسية تؤهلها للصراع والتحدى أكثر من غيرها، لذا تكون مهياًة لمواجهة كل التقلبات والصعوبات والتغيرات التي تطرأ من أجل بناء مجتمع يلاحق المتجدد والمتطور من إكتشافات العلم وما إنتهت إليه الجهود من أجل الوصول إلى الحقيقة فى كل ما من شأنه الرقى بمستوى الحياة وتنمية قدرات الإنسان ليحقق قدراً من السعادة (فرحات أحمد ٢٠١٧).

ولذلك نجد محور "إدارة جدارة القيادة الإبتكارية" جاء فى المركز الرابع، فمفهوم الإبتكار يقترن بالشباب فى كثير من الإرتباطات النظرية والعلمية، فروح الإبتكار لدى الشباب تمكنه من إمتلاك القدرة على الإنجاز والتطوير وعلى هذا الطريق يكون المجتمع عندما يهتم بتنمية الإبتكار عند شبابه فقد أمن مستقبله جيلاً قادراً على أن يبذل ويبتكر فى كل شأنه تقدم مجتمعه وتطوره بأساليب أكثر مناسبة لروح العصر وأكثر قدرة على مواجهة التحديات وقهر الصعاب، ويشير **علاء قنديل (٢٠١٠)** أن ذلك يتناسب مع طموح الشباب للقيام بدور بارز وحيوى يسهم فى بناء المجتمع وتطوره وهو يتحلى بالحيوية للإسهام بمثل هذا الدور الإبتكارى التجديدى والقيادة الإبتكارية.

وقد أشار **نجم نجم (٢٠١٢)** إلى أن القيادة الإبتكارية تتمثل فى إحدى سماتها إمتلاك القدرة على الإبتكار لتقديم الحلول الجديدة لمشكلات الأعمال ومواجهة التحديات التي تنشأ عن بيئة الأعمال المتغيرة ، فالقيادة اليوم هى قيادة الإبتكار التي تأتى بالتغيير وتتبنى كل ما يرتبط

بالمستقبل. وأوضح عبود نجم (٢٠١٥) أن القيادة تعتبر أهم الموارد الإستراتيجية عندما تكون قادرة على تحقيق التغيير وإدخال ثقافة الابتكار وإستقطاب أفضل المواهب ولذلك أكد عبد الكريم كيتانا، (٢٠١٧) على أنه يوجد العديد من أنماط القيادة التي تؤثر على عملية التغيير، منها ما يؤثر إيجابياً ومنها ما يؤثر بشكل سلبي على عملية التغيير، وتعد القيادة التحويلية والإنتقالية من أنسب الأنماط التي تقود بشكل فعال إلى تغيير إبداعي، بينما تعد القيادة الإبتكارية النمط الأفضل لقيادة إدارة التغيير وهذا يبرر ترتيب "جدارة إدارة التغيير بفاعلية" في المركز الخامس. وقد أفادت مروة زعيل، (٢٠١٨) بأن الشباب يتمتع بنظرة مستقبلية ثقابة تختلف بشكل واضح عن نظرة المجتمع فهم أكثر تقبلاً للتغيير والتطوير لما يتمتعون به من مهارات وطاقات وقدرة فعالة في إحراز التقدم والقادرة على تحقيق معدلات التنمية البشرية بكل أبعادها نظراً لما يتسمون به من وعى وإدراك وقدرة على التكيف مع المتغيرات القائمة، فالشباب بحكم تكوينهم العقلي يمثلون أنشط العقول في إرتياد المجالات العلمية والبحثية والمعرفية والدراسة بجدية، وهذا يوضح لماذا جاء محور "إدارة جدارة اليقظة الذهنية" في الترتيب الأخير. وقد أكد حمدي الفرماوي، وليد حسن، (٢٠٠٩) على أن إحداث التغيير المعرفي الإيجابي هو من أهم مزايا اليقظة الذهنية من خلال ممارستها بوصفها إستراتيجية تؤدي بالفرد إلى التغيير في أساليب التفكير التي يمارسها في ضبط إنفعالاته بحيث يدرك أن الأفكار السلبية اللاعقلانية التي تتزامن مع المزاج السيء لا تمثل سوى أفكار وليست إنعكاساً حقيقياً للموقف وإن هذا الموقف لا يتطلب من الفرد سوى إدارة ذاته بصورة واعية .

جدول (٥): توزيع عينة البحث وفقاً لمستوى الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة والوزن النسبي (ن = ٢٠٠)

الرضا عن الحياة	مستوى الشعور	العدد	%	الوزن	الترتيب
الرضا الشخصي	مستوي الرضا منخفض (٣٨ > ٢٧)	٤٣	٢١.٥	٢.٢٩٥	الثاني
	مستوي الرضا متوسط (٤٩ > ٣٨)	٥٥	٢٧.٥		
	مستوي الرضا مرتفع (٤٩ فأكثر)	١٠٢	٥١		
	المجموع	٢٠٠	١٠٠		
الرضا الإجتماعي	مستوي الرضا منخفض (٢٨ > ٢٠)	٤٢	٢١	٢.٤	الأول
	مستوي الرضا متوسط (٣٦ > ٢٨)	٣٦	١٨		
	مستوي الرضا مرتفع (٣٦ فأكثر)	١٢٢	٦١		
	المجموع	٢٠٠	١٠٠		
الرضا الوظيفي	مستوي الرضا منخفض (٢٥ > ١٥)	٤٤	٢٢	٢.٢٢٥	الثالث
	مستوي الرضا متوسط (٣٥ > ٢٥)	٦٧	٣٣.٥		

	٤٤.٥	٨٩	مستوي الرضا مرتفع (٣٥ فأكثر)	
	١٠٠	٢٠٠	المجموع	
	١٩	٣٨	مستوي الرضا منخفض (٦٣ > ٨٨)	
الرضا عن الحياة	٨٠.٠٠٠	٢.٤	مستوي الرضا متوسط (٨٨ > ١١٣)	٤٤
(ككل)		٥٩	مستوي الرضا مرتفع (١١٣ فأكثر)	١١٨
	١٠٠	٢٠٠	المجموع	

أوضحت القيم الواردة بجدول (٥) اختلاف نسب مستوي الرضا عن الحياة فقد كانت الأولية لذوي مستوي الرضا المرتفع حيث قدرت نسبتهم بـ ٥٩٪، تلتها نسبة ذوي مستوي الرضا المتوسط بـ ٢٢٪ وتلتها نسبة ١٩٪ وكانت من نصيب ذوي الرضا المنخفض.

وتفسر الباحثة أن التفاوت بين مستويات الرضا لدى الأفراد نتيجة طبيعية نظراً لتأثره وإرتباطه بالعديد من العوامل منها (العمليات النفسية الداخلية والشخصية والحالة الصحية والمستوى الاجتماعي والتعليمي والاقتصادي.. الخ) وبصفة عامة فقد احتل محور "الرضا الاجتماعي" المرتبة الأولى، يليه الرضا الشخصي، يليه الرضا الوظيفي

وإنققت هذه النتيجة مع دراسة **Seik, (2000)** والتي أسفرت نتائجها على أن الحياة العائلية كانت أهم المظاهر للرضا عن الحياة لدى الأفراد، وإنققت مع دراسة **محمد عفانه (٢٠١٨)** والتي أشارت إلى العديد من الدراسات تعتبر العلاقات الاجتماعية الايجابية والثيقة مع الآخرين كأفراد العائلة والأقارب والأصدقاء والجيران مصدراً رئيسياً للرضا عن الحياة، وترى الباحثة أن هذه النتيجة جاءت في الإتجاه المتوقع إذ من الطبيعي أن ينظر الشباب بعين الرضا لحياتهم الاجتماعية في حدود مفاهيمهم عن الأسرة ونظرتهم الخاصة لها وتماسكها وأنماط التعامل بين أفرادها وطبيعة العلاقات الأسرية والاجتماعية والزوجية فيها، ويمكن تفسيرها في ضوء حقيقة أن الفرد يبدأ منذ الطفولة في البحث عن الدعم والتقدير الاجتماعي، وهذا ما أشارت إليه **دعاء أبو عبيد (٢٠١٣)** أن العلاقات الاجتماعية قد تكون سبباً للراحة النفسية والتي من خلالها نكون مفهوم الذات ومن ثم الشعور بالسعادة والتوصل إلى الطرق المؤدية للرضا عن الحياة والتوازن النفسي وقدرتنا على تحقيق الأهداف والتي تعتبر بمثابة الخريطة التي توصلنا إلى سلم الرضا عن الحياة، فالفرد يقضى معظم وقته مع أسرته وأقرانه وأصدقائه ولهذا فإن البيئة الاجتماعية المحيطة لها تأثير عظيم على إتجاهاته وسلوكه وقيمه ورضاه عن الحياة قد يفوق تأثير رضاه الشخصي ولهذا جاء محور "الرضا الشخصي" في المرتبة الثانية.

فالأشخاص الذين يتمتعون بعلاقات إجتماعية سوية يشعرون برضا عن أنفسهم والتفكير بإيجابية وتفاؤل والتمتع بصحة جيدة ويتميزون بدافعية نحو العمل وتقدير قيمته وقدرة على

تحقيق ذاتهم والتعاون والمشاركة مع الآخرين والتخطيط الجيد لحياتهم وطموحاتهم ولهذا جاء محور "الرضا الوظيفي" في المرتبة الثالثة والأخيرة، حيث ذكر (Melendez, et al. (2009 أن السمات الشخصية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الرضا وهذا ما أكدته حمزة الجبوري (٢٠١٦) على تطبيق المهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها الشخص في العمل تزيد من الرضا عن الوظيفة، وهذا الرضا الوظيفي هو عامل نفسي أكثر من كونه جانب علمي أو عملي. أن الرضا الوظيفي كما تراه الباحثة يعد أحد الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية والتي تطلق العنان للإبداع والإبتكار وزيادة الإنتاج والتقدم الحضاري، فإذا كانت القوى البشرية هي أعمدة التنمية الشاملة فإن عدم تحقيق الرضا الوظيفي لتلك القوى يجعل جهود التنمية تذهب سُدى بدون جدوى ولذلك أجمع الباحثون على أهميته، فهو من أهم مؤشرات الصحة والنجاح لأي منظمة ومدى كفاءتها ولذلك لابد من تحسينه نظراً لقيمه الإنسانية والحضارية. وقد ذكرت إيناس فلمبان (٢٠٠٨) في هذا الصدد أن الدول المتقدمة قد إهتمت به وما تزال تهتم بالبحث عنه فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر إهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره.

ثالثاً: نتائج وصف أدوات الدراسة في ضوء الاستجابات علي استمارة إستراتيجيات إدارة الجدارة

١- إستراتيجية إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز:

جدول (٦): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي الشباب بإستراتيجية إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	نصالح	قيمة ٢٤	درجة التحقق						المؤشرات
				لا		أحياناً		نعم		
				ك	%	ك	%	ك	%	
٧٠.٥	٢.١	نعم	٤٨.٢	١٤	٢٨	٣٢	٦٤	٥٤	١٠.٨	أحرص على ترتيب وإنجاز أعمالي حسب أولويتها
٦٦.١	٢.٠	لا	٢٢.٨	٤٢.٥	٨٥	٤٠	٨٠	١٧.٥	٣٥	تمر على الأيام دون القيام بعمل شيئاً يذكر
٦٩.٩	٢.١	نعم ولا بالتساوي	٥٧.٨	٤٦	٩٢	٤٦	٩٢	٨	١٦	أشعر بالكسل كلما بدأت في أداء أعمالي
٧٦.٩	٢.٣	نعم	١١٦.٣	٤	٨	٣٠	٦٠	٦٦	١٣٢	أنجز عملي بإتقان مهما كلفني من جهد
٦٩.٠	٢.١	نعم	٦٠.٨	٢٤	٤٨	١٧	٣٤	٥٩	١١٨	أبذل قصارى جهدي لأتفوق على الآخرين
٥٤.٦	١.٦	أحياناً	١٨.١	٢٠.٥	٤١	٤٥	٩٠	٣٤.٥	٦٩	أؤجل عمل اليوم إلى الغد
٧٦.٢	٢.٣	نعم	١١٠.٤	٧	١٤	٢٦.٥	٥٣	٦٦.٥	١٣٣	لدي دافع قوي لإنجاز أي عمل
٧٢.٤	٢.٢	لا	٦٥.٨	٥٥	١١٠	٣٦.٥	٧٣	٨.٥	١٧	أنسحب بسهولة عندما تواجهني صعوبات في عملي
٧٠.٩	٢.١	نعم	٨٠.٣	٢١.٠	٤٣	١٥.٥	٣١	٦٣	١٢٦	إنجازي للأعمال المطلوبة هو معياري للنجاح

٧٠.٩	٢.١	نعم	٥٥.٩	١٦	٣٢	٢٦.٥	٥٣	٥٧.٥	١١٥	لدى إرادة قوية ومثابرة حتى أحقق أهدافي
٦٩.٦	٢.١	نعم	٤٣.٠	١٢.٥	٢٥	٣٨	٧٦	٤٩.٥	٩٩	أبادر للقيام بالأعمال الصعبة التي تتطلب مني جهد كبير وأصر على إنجازها
٧٠.٣	٢.١	نعم	٤٧.٥	١٥	٣٠	٣٠.٥	٦١	٥٤.٥	١٠٩	إذا دعيت لشئ ما أثناء العمل فاني أعود سريعاً له
٥٦.١	١.٧	أحياناً	٧.٧	٢٥	٥٠	٤١	٨٢	٣٤	٦٨	أخطائي المتكررة في عملي تشعرنى بالإحباط
٦٩.٩	٢.١	لا	٤٥.٩	٥٥	١١٠	٢٨	٥٦	١٧	٣٤	أحاول إضاعة الوقت حتى ينتهي وقت العمل
٦٦.٧	٢.٠	نعم	٢١.٩	٢٠	٤٠	٣٣	٦٦	٤٧	٩٤	يغضبني ضعف عزيمتي وكفائتي في عملي

إن مفتاح الحل للمبادرة وسرعة الإنجاز هو الحافز على العمل ووجود الدافعية له، فإذا كان إمتلاك الفرد من قدرات أو مواهب مهم، فالأهم هو وجود الدافع للإنجاز، وهذا ما أكده عبد الرحمن النملة (٢٠١٦) فالدافع للإنجاز يلعب دوراً مهماً في تنفيذ الأعمال بكفاءة في وقت قصير وبمستوى أداء متميز.

ولو نظرنا إلى نتائج الجدول السابق لوجدنا أن ما يقرب من ثلثي العينة (٦٦.٥%) لديها دافع قوى لإنجاز أى عمل" وترتب عليه أن (٦٦%) منهم" تنجز عملها بإتقان مهما كلفها من جهد" وقد أشارت علا إبراهيم، (٢٠١٤) إلى أن مرحلة الرشد نجد فيها الشخص يعبر عن حاجته للإنجاز في تحمسه لتحقيق النجاح والتفوق في العمل وإتقان الأداء والإبتكار في عمله وتجويده، وقد ترتب عليه أن (٦٣%) منهم ترى أن "إنجازها لأعمال المطلوبة هو معيارها للنجاح" وأن أكثر من نصفهم (٥٩%) تؤكد على أنها" تبذل قصارى جهدها لتتفوق على الآخرين".

وتؤكد الباحثة من خلال المقابلات الفردية التي أجرتها مع أفراد العينة أن بعضهم يؤكد أنهم يسعون إلى التفوق لتحقيق ذاتهم وثقة في قدراتهم وإمكانياتهم بغض النظر عن الآخرين ويرفضون المقارنه معهم والبعض الآخر يؤكدون العكس إنهم يشعرون بالسعادة والرضاء عندما يتفوقون على الآخرين، وقد أكد محمد العيسى (٢٠١٠) أن التفوق يشير إلى قدرات أدائية عالية ومتميزة لدى الفرد بالإرادة القوية والمثابرة العالية والرغبة الشديدة في التفوق والثقة العالية بالنفس والميول القيادية الواضحة، ولهذا وجد أن أكثر من نصف العينة (٥٧.٥%) منهم تؤكد على "إمتلاكها إرادة قوية ومثابرة حتى تحقق أهدافها" وأن (٥٥%) منهم لا "تسحب بسهولة عندما تواجهها صعوبات في عملها".

وقد أكد عبد الله الشوكاني (٢٠٠٦) أن الأفراد الذين لديهم حاجة عالية للإنجاز هم الذين يتفوقون ويتطلعون إلى الأعمال التي تتضمن نوعاً من التحدى والصعوبة، فهم مدفوعون برغبة عارمة إلى التفوق في العمل وإلى حل المشكلات وإلى التميز في الأداء، كما تبين أن (٥٥%) منهم لا"تحاول إضاعة الوقت حتى ينتهي وقت العمل" و(٥٤.٥%) منهم"إذا دعيت لشئ ما

أثناء العمل فإنها تعود سريعاً إليه" و(٥٤%) تؤكد على "حرصها ترتيب وإنجاز أعمالها حسب أولويتها". ولذلك أشارت مريم أبو مصطفى (٢٠١٦) إلى الخصائص المميزة للأفراد ذو دافعية الإنجاز المرتفعة أنهم يهتمون بالوقت ولديهم شعور بأهميته والتفانى في العمل والسعى نحو الكفاءة في تأدية المهام التي توكل إليهم والرغبة المستمرة في الإنجاز .

٢- إستراتيجية إدارة جدارة الإقناع والتأثير:

جدول (٧): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعى الشباب بإستراتيجية إدارة جدارة الإقناع والتأثير (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الصالح	قيمة ٢٤	درجة التحقق				المؤشرات			
				لا		أحياناً		نعم		ك	%
				ك	%	ك	%	ك	%		
٧٧.١	٢.٣	نعم	١٣٧.٠	٩.٥	١٩	١٨.٥	٣٧	٧٢	١٤٤	الإقناع والتأثير نعمة من الله ومهارة مرغوبة وصفة محبوبة للتفاعل مع الآخرين.	
٦٨.٤	٢.١	نعم	٣٢.٧	١٦.٥	٣٣	٣٤	٦٨	٤٩.٥	٩٩	أراعى الفروق الفردية بين الأفراد وأعاملهم على قدر عقولهم ومحتمل طاقاتهم	
٧٨.١	٢.٣	نعم	١٥٧.٧	٩	١٨	١٦	٣٢	٧٥	١٥٠	أؤمن بأن الأخلاص والمصادقية هما أهم سببين لنجاح الإقناع والتأثير على الغير	
٧٧.٥	٢.٣	نعم	١٤٩.٩	١٠	٢٠	١٦	٣٢	٧٤	١٤٨	أؤمن بأن الاطمئنان النفسى الذى أغرسه لدى الآخرين هو أول أشكال الإقناع	
٦٢.٧	١.٩	أحياناً	٧.٩	٢٤	٤٨	٣٨.٥	٧٧	٣٧.٥	٧٥	أراقب حركاتي حتى لا تصدر عنى إيذاء أو إشارة تدل على العدوانية أوعدم تفهمى للآخر	
٧٢.٢	٢.٢	نعم	٧١.٣	١٥	٣٠	٢٤	٤٨	٦١	١٢٢	الإقناع والتأثير عمل بشرى يرتفع بدرجة إتقانه وحسن الإعداد له.	
٦٨.٣	٢.٠	أحياناً	٤٩.٨	١٠	٢٠	٤٧.٥	٩٥	٤٢.٥	٨٥	يلجأ إلى الآخرين عندما يقعون فى مشاكل لمساعدتهم .	
٧٣.٣	٢.٢	نعم	٧٤.٢	١٠	٢٠	٣٠.٥	٦١	٥٩.٥	١١٩	يرتكز التأثير والتأثر على إقناع العقل وإستئارة العواطف وربطهم بالمواقف والانشطة الحياتية	
٧٤.٧	٢.٢	نعم	١٢١.٠	١٥.٥	٣١	١٤.٥	٢٩	٧٠	١٤٠	أؤمن بأن حسن الخلق هو أقصر الطرق لنجاح الإقناع	
٦٥.٨	٢.٠	لا	١٧.٨	٤٦.٥	٩٣	٣١	٦٢	٢٢.٥	٤٥	أعتقد أن اللهجة أكثر ضغطاً وأعلى صوتاً هى أفضل الطرق لأقناع الآخرين بوجهه نظرى	
٧٤.٢	٢.٢	نعم	٨٣.٤	٨.٥	١٧	٣٠.٥	٦١	٦١	١٢٢	أرى أن التفاوت بين الناس فى قدرتهم على الإقناع يتوقف على حسن إستعمالهم لها	
٦٥.٣	٢.٠	نعم	١٧.٦	١٩.٥	٣٩	٣٨.٥	٧٧	٤٢	٨٤	لدى القدرة على إستمالة الآخرين وإقناعهم بالحجج القطعية والأدلة القوية	
٦٤.٥	١.٩	نعم	١٢.٣	٢٢	٤٤	٣٦.٥	٧٣	٤١.٥	٨٣	أمتلك مقومات الشخصية المقنعة والمؤثرة فى الآخرين	
٦٢.٦	١.٩	نعم	٥.٧	٢٥.٥	٥١	٣٦	٧٢	٣٨.٥	٧٧	أمتلك طرق وإستراتيجية متنوعة للإقناع والتأثير على الآخرين منها (الترغيب والترهيب، بالأمثلة الحياتية.. الخ)	
٦٩.٣	٢.١	نعم	٥٢.٦	٢١.٥	٤٣	٢١	٤٢	٥٧.٥	١١٥	أنمى قدرتى على مهارة الإقناع من خلال الممارسة لتطویر ذاتى	

تبين من نتائج الجدول السابق إلى أن أكثر من ثلثى العينة (٧٥٪) منهم تؤمن " بأن الأخلص والمصدقية هما أهم سببين لنجاح الإقناع والتأثير على الغير".

وترى الباحثة أن الإنسان المخلص يفوز بفتح قلوب الناس، فالإخلص يكسب صاحبه قوة في التأثير وقدرة على المواجهة. وقد أكد أحمد سالم (٢٠٠٩) أن الدراسات أشارت إلى أهمية إرتباط شخصية المتحدث بصفة المصدقية حتى يتسنى له تحقيق أهدافه بفعالية، مما ترتب عليه أن (٧٤٪) من العينة تؤمن بأن "غرس الإطمئنان النفسى لدى الآخرين هو أول أشكال الإقناع"، كما تبين أن (٧٢٪) منهم ترى أن "الإقناع والتأثير نعمة من الله ومهارة مرغوبة وصفة محبوبة للتفاعل مع الآخرين" وتؤكد (٧٠٪) منهم تؤمن بأن "حسن الخلق هو أقصر الطرق لنجاح الإقناع" كما ترى (٦١٪) منهم أن "الإقناع والتأثير عمل بشرى يرتفع بدرجة إتقانه وحسن الاعداد له".

وقد أفاد عامر مصباح (٢٠١٠) أن هناك مجموعة من الأسس للعملية الإقناعية حتى تحقق أهدافها منها الصياغة الواضحة للرسالة والتفاعل مع الآخرين وإقامة الصلات بينهم والموضوعية والتخطيط الجيد لعملية الإقناع وفق خطة إستراتيجية مبنية على أسس علمية ومن أبرز عناصره تحديد الهدف بدقة من العملية الإقناعية والأدوات المناسبة والتفكير فى الوقت المناسب لإرسال الرسالة والحساسية بإرجاع الأثر وحسن إستجابة المستمع للرسالة الإقناعية وإبتعاد المستمع عن الأحكام المسبقة حول المرسل ومكانة المرسل الإجتماعية ومصدقيته، ولذلك تؤكد نفس النسبة (٦١٪) على أن "التفاوت بين الناس فى قدرتهم على الإقناع يتوقف على حسن إستعمالهم لها" كما وجد أن أكثر من نصف العينة (٥٩.٥٪) منهم ترى أن "التأثير والتأثر يرتكز على إقناع العقل وإستثارة العواطف وربطهم بالمواقف والأنشطة الحياتية".

وترى الباحثة لتحقيق التأثير والأثر المطلوب تستخدم الوسائل الإقناعية العديد من الوسائل منها المقومات الشخصية والتي تتمثل شخصية المقنع وذكاءه الإقناعى، وقد أضاف أحمد سالم (٢٠٠٩) على أن الإغراءات المنطقية والتي تقوم على إبراز الحجج والأدلة والبراهين، والإغراءات النفسية هي التي تتوجه إلى الإتجاهات والمواقف والحواجز وتستند إلى الأحاسيس والمشاعر والغرائز وتعمل على مخاطبة الحاجات الإنسانية، ولذلك (٥٧.٥٪) منهم تسعى إلى "تنمية قدرتها على مهارة الإقناع من خلال الممارسة لتطوير ذاتها".

وقد أوضح جمال المهيلى (٢٠١٧) أن الإقناع فن ومهارة يمكن إكتسابه بالتدريب وخطوات إكتساب هذه المهارة تتلخص فى التعرف على المعلومات الهامة عن المهارة ثم تنفيذها ولو مرة واحدة بطريقة صحيحة ثم تطبيقها عدة مرات لإجادة التنفيذ بطريقة صحيحة ثم إكتساب المهارة كسلوك، فطريق المهارة يبدأ من عند الإنسان نفسه وينتهى بأن يكتسبه الإنسان، فلا بد من توافر

الإرادة للحصول عليها، فلا مهارة بلا تدريب ولا تدريب بلا تعليم ولا تعليم بلا إرادة، فإذا كنت تريد ستصل بإذن الله.

٣- إستراتيجية جدارة إدارة الموارد:

جدول (٨): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي الشباب بإستراتيجية جدارة إدارة الموارد (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة ت ك	درجة التحقق						
				لا		أحياناً		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٧٢.٨	٢.٢	نعم	٨٢.٨	١٥.٥	٣١	٢١	٤٢	٦٣.٥	١٢ ٧	أمتلك القدرة على إدارة شئون حياتي.
٧٤.٢	٢.٢	نعم	٨٨.٢	١١	٢٢	٢٥.٥	٥١	٦٣.٥	١٢ ٧	أستخدم كل ما لدى من موارد لتحقيق أهدافي
٧٣.٧	٢.٢	نعم	٧٩.٧	١٠	٢٠	٢٩	٥٨	٦١	١٢ ٢	أضع أهداف واضحة ومحددة وواقعية
٧١.٨	٢.٢	نعم	٨٨.٠	٢٠	٤٠	١٥.٥	٣١	٦٤.٥	١٢ ٩	أسعى إلى تحقيق أهدافي بدقة وفقاً لأولوياتها
٧٢.٨	٢.٢	نعم	٧٨.٧	١٤.٥	٢٩	٢٣	٤٦	٦٢.٥	١٢ ٥	أسعى لتنمية موارد لي لتحقيق أهدافي المتعددة
٦٨.٩	٢.١	لا	٥٨.٣	٥٨.٥	١١٧	١٧.٥	٣٥	٢٤	٤٨	أرى أن التخطيط مضيعة للوقت
٦٠.١	١.٨	نعم	٠.٦	٣١	٦٢	٣٣.٥	٦٧	٣٥.٥	٧١	لدي جدول يومي ألتزم به
٦٤.٦	١.٩	نعم	١٣.٢	٢١.٥	٤٣	٣٧	٧٤	٤١.٥	٨٣	أستخدم الخطط الناجحة في المواقف المشابهة
٦٣.٧	١.٩	أحياناً	١٥.٤	٣٧.٥	٧٥	٤٢	٨٤	٢٠.٥	٤١	عند حدوث طوارئ ألقى خطتي على الفور
٧٥.٠	٢.٣	نعم	١٠٧.٢	١٢	٢٤	٢٠.٥	٤١	٦٧.٥	١٣ ٥	لدي القدرة على اتخاذ القرار وتحمل نتائجه
٦٧.٨	٢.٠	نعم	٣١.٤	٢٠.٥	٤١	٢٨	٥٦	٥١.٥	١٠ ٣	أوزع المهام على الأفراد وفقاً لقدراتهم
٧٣.٩	٢.٢	نعم	١٠٢.١	١٥.٥	٣١	١٧.٥	٣٥	٦٧	١٣ ٤	أهتم بتبسيط الأعمال توفيراً للموارد
٦٧.٥	٢.٠	نعم	٣٣.٣	٢٢.٥	٤٥	٢٥	٥٠	٥٢.٥	١٠ ٥	أراجع باستمرار ما تم إنجازه من الخطة
٦٨.٦	٢.١	نعم	٣٥.٨	١٩	٣٨	٢٨.٥	٥٧	٥٢.٥	١٠ ٥	أنظر للمشكلة الواحدة من عدة زوايا مختلفة للوصول إلى أفضل البدائل
٧٠.٩	٢.١	نعم	٨٠.٣	٢١.٥	٤٣	١٥.٥	٣١	٦٣	١٢ ٦	أحرص على تقييم أعمالي للوقوف على نقاط الضعف لتلافيها فيما بعد

القرار هو إختيار أو تصرف معين يتم التوصل إليه بعد دراسة عميقة واضحة للموقف أو المشكلة موضوع الدراسة هذا ما أوضحته نعمه رقبان (٢٠٠٨).

تؤكد الباحثة على أن إتخاذ القرار هو قلب العملية الإدارية بل وجوهرها ولو نظرنا إلى نتائج الجدول السابق لوجدنا ما يقرب من ثلثي العينة (٦٧.٥٪) "لديهم القدرة على إتخاذ القرار وتحمل نتائجه"، وقد اختلفت النتائج مع دراسة مروة زعبل (٢٠١٨) والتي بينت أن حوالي (٥٠.٤٪) من الشباب أحياناً يترددوا في إتخاذ قرار حاسم في حياتهم وتتفق معها يسراً مصباح (٢٠١٥) أنه أحياناً يفشل الشباب في تحمل مسئولية قراراتهم بنسبة وصلت (٣٩.٦٪)، كما تبين أيضاً أن (٦٧٪) منهم "تهتم بتبسيط الأعمال توفيراً للموارد" وأن (٦٤.٥٪) منهم "تسعى إلى تحقيق أهدافها بدقة وفقاً لأولويتها".

وقد أكدت سحر نافع (٢٠١٤) أن الشباب قادرين دائماً على تحديد الهدف المهم ثم الأقل أهمية وأحياناً ما يجاهدون أنفسهم على عدم تضييع وقتهم دون فائدة ومنهم من يضيعون الكثير من الوقت دون عمل أى شيء، وقد أكدت أن (٦٣.٥٪) منهم على "قدرتها على إدارة شئون حياتها" و"تستخدم كل ما لديها من موارد لتحقيق أهدافها" و(٦٣٪) منهم "تحرص على تقييم أعمالها للوقوف على نقاط الضعف لتلافيها فيما بعد".

وقد أوضحت شيماء النجار (٢٠٠٩) بأن التقييم يفيد بعد الإنتهاء من التنفيذ في التعرف على أسباب النجاح أو الفشل مما يساعد على التعرف على كيفية إختيار الأوقات المناسبة لأداء الأعمال والطرق الصحيحة لأدائها وكيفية الإستفادة من الوقت في الخطط المستقبلية، كما تبين أن (٦٢.٥٪) منهم "تسعى لتنمية مواردها لتحقيق أهدافها المتعددة"، وإرتبط بما سبق أن (٦١٪) منهم تحرص على "وضع أهداف واضحة ومحددة وواقعية".

وترى الباحثة أن ذلك يعد من أهم الإعتبارات الواجب مراعاتها عند وضع الأهداف وهو أولى مراحل الإدارة الناجحة، كماتبين أن أكثر من نصف العينة (٥٨.٥٪) لا ترى أن التخطيط مضيعة للوقت" وقد علق بعض أفراد العينة من خلال المقابلات الفردية التي أجرتها الباحثة معهم على هذه العبارة قائلين "من لا يخطط لحياته فإنه يخطط للفشل" مؤكداً على مدى أهمية التخطيط وفوائده على المدى القريب والبعيد.

وترى الباحثة أن مضيعات الوقت كثيرة ومتنوعة قد تصل إلى أكثر من (٤٠) مضيعة للوقت، ويقصد بها كل ما يمنع من تحقيق الأهداف المنشودة بشكل فعال، وقد قسمتها (مروة زعبل، ٢٠١٨) إلى مضيعات شخصية ومضيعات خارجية، وقد ترتب عليه وجد أن (٥٢.٥٪) منهم "تراجع باستمرار ما تم إنجازه وفقاً للخطة" وترى الباحثة أن عملية تقييم الخطة الموضوعية تبدأ أثناء وضع الخطة ذاتها وتستمر أثناء التنفيذ من خلال مراجعة الخطط وما تم إنجازه من الأهداف وتمتد حتى مرحلة تقييم النتائج.

٤- إستراتيجية إدارة جدارة اليقظة الذهنية:

جدول (٩): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي الشباب بإستراتيجية إدارة جدارة اليقظة الذهنية (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة ت ك	درجة التحقق						
				لا		أحياناً		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٦٢.٤	١.٩	لا	٦.٨	٤٢	٨٤	٢٨.٥	٥٧	٢٩.٥	٥٩	أدى بعض الأعمال آلياً وبإندفاع دون تفكير
٦٢.٣	١.٩	لا	١٣.٩	٤٤.٥	٨٩	٢٣	٤٦	٣٢.٥	٦٥	أجد صعوبة في التعبير عما يجول بخاطري وفكري
٦٤.٠	١.٩	أحياناً	١٨.١	١٩.٥	٣٩	٤٣	٨٦	٣٧.٥	٧٥	أمتلك القدرة على التنبؤ بالأحداث
٦٣.١	١.٩	لا	٧.٢	٤٢	٨٤	٣١	٦٢	٢٧	٥٤	أشعر بالقلق من حدوث أى تطورات فى حياتى
٦٨.٤	٢.١	نعم	٣٢.٩	١٦	٣٢	٣٥	٧٠	٤٩	٩٨	لدى فضول لمعرفة كل ما يدور حولى لحظة بلحظة
٦٥.٢	٢.٠	أحياناً	٤٢.٦	٣٥.٥	٧١	٥١	١٠٢	١٣.٥	٢٧	تنبانى حالات من الشرود الذهنى واللامبالاة
٦٦.٥	٢.٠	نعم	٢١.١	٢٠.٥	٤١	٣٢.٥	٦٥	٤٧	٩٤	أفهم إنفعالات الآخرين من خلال سلوكهم .
٦٢.٠	١.٩	نعم	٧.٦	٣٥.٥	٧١	٤٠	٨٠	٢٤.٥	٤٩	أفكر بطريقة غير عقلانية عندما أشعر بالحزن
٦٧.٨	٢.٠	نعم	٣٥.٦	١٣.٥	٢٧	٤٢	٨٤	٤٤.٥	٨٩	أتعامل مع المواقف الانفعالية المختلفة بحسب ما تقتضيه
٦٤.٩	١.٩	نعم	١٣.٧	٢٤	٤٨	٣١	٦٢	٤٥	٩٠	أستطيع أداء عملى بكفاءة وتحت ضغط
٧٣.٦	٢.٢	نعم	٩١.٣	١٤.٥	٢٩	٢٠.٥	٤١	٦٥	١٣٠	أحاول الاستفادة من آراء الآخرين لحل مشكلة ما
٦٨.٤	٢.١	نعم	٣٨.٩	٢١	٤٢	٢٥	٥٠	٥٤	١٠٨	ألاحظ ذاتى وأراجع الكثير من ردود أفعالى لتقييمها
٦٢.٨	١.٩	لا	١٠.٧	٤٤	٨٨	٢٦	٥٢	٣٠	٦٠	أميل إلى تقليد الآخرين فى طريقة تفكيرهم
٧٠.٠	٢.١	نعم	٤٨.٧	١٧.٥	٣٥	٢٦.٥	٥٣	٥٦	١١٢	أدرك أخطائى وأتعلم منها
٧٤.٩	٢.٢	نعم	١٠٦.٨	١٢.٥	٢٥	٢٠	٤٠	٦٧.٥	١٣٥	إستخدم كل مالى لتحسين قدرتى على فهم وإدراك الأمور

اليقظة الذهنية هي مجموعة من الأبعاد المتعلمة التي تشمل الجانب العقلي والعاطفي والبدني والتعلم والأداء ومهارات التواصل (Hassed, 2016). كما يمكن اعتبارها حالة من التغيير وهي تختلف من فرد لآخر ويمكن تنميتها عن طريق التدريب والمران (Park et al. 2013). وقد أكدت وردة السقا (٢٠١٦) أن الفرد يحتاج لتطوير حالته الذهنية من خلال التدريب والمرونة فى القدرة على التفكير والتأمل فى ردود الأفعال المعتادة والقدرة على إستبدال غير المناسب بأفكار أكثر ملائمة وأكثر توافق مع بيئته، ولذلك أشارت نتائج الجدول السابق إلى أنه ما يقرب من ثلثى العينة (٦٧.٥%) "تستخدم كل مالىها لتحسين قدرتها على فهم وإدراك الأمور" كما أتضح أن (٦٥%) منهم "تحاول الإستفادة من آراء الآخرين لحل مشكلة ما". وتؤكد إسمهان يونس (٢٠١٥) أن نظرية (لانجر) تشير إلى أن الأفراد اليقظين لديهم الوعي بوجهات النظر المتعددة من خلال إمكانية رؤية الموقف من زوايا متعددة وليس التمسك

بوجهه نظر واحدة ، فعند وصول الفرد إلى حالة الإدراك والوعي بالأفكار ويبدأ بتمييز كل فكرة على حده ثم يتمكن من إستيعاب هذه الأفكار جميعها بطريقة منفتحة ، وهذا يؤدي في النهاية إلى بناء فكرة أكثر منطقية، و(٥٦%) منهم "تدرك أخطائها وتتعلم منها".

ويشير صالح القوقزة، أحمد بنى عطا (٢٠٠٨) أن لليقظة الذهنية دوراً مهماً وفعالاً في عملية التعلم والتعليم وتزداد أهميتها في تعديل السلوك السلبي، وهذا ما أكده Franco & (Gallego, 2011) على فعاليتها في تنمية بعض الجوانب الإيجابية في الشخصية مما ترتب عليه أن (٥٤%) منهم "تلاحظ ذاتها وتراجع الكثير من ردود أفعالها لتقييمها"، كما تبين أن ما يقرب من نصف العينة (٤٩%) منهم "لديها فضول لمعرفة كل ما يدور حولها لحظة بلحظة".
ولذلك أشارت رانيه الطوطو، أمينة رزق (٢٠١٨) إلى أن الأفراد اليقظين قادرين على إنتقاء المثبرات الملائمة من البيئة الخارجية وتوجه إنتباههم إلى المثبرات الجديدة فتجعلهم واعين بشكل كامل ببيئتهم ويعلمون ما يدور حولهم لحظة بلحظة وبدون شرود ذهني ، وذلك لأنها تقوم على الأنتباه والوعي والمعلومات الجديدة وإتخاذ آفاق جديدة.

٥- إستراتيجية جدارة إدارة التغيير بفاعلية:

جدول (١٠): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لوعي الشباب بإستراتيجية جدارة إدارة التغيير بفاعلية (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الصالح	قيمة كـ٢	درجة التحقق						المؤشرات
				لا		أحياناً		نعم		
				ك	%	ك	%	ك	%	
٦٣.١	١.٩	نعم	٧.٢	٢٧	٥٤	٣١	٦٢	٤٢	٨٤	علاج مقاومة الأفراد للتغيير بتفهم ووعي
٦٧.٧	٢.٠	نعم	٣١.٠	٢١	٤٢	٢٧.٥	٥٥	٥١.٥	١٠.٣	فضل العمل بروح الفريق لإحداث التغيير المناسب
٧٢.٥	٢.٢	نعم	٦٦.٤	١٠.٥	٢١	٣٢	٦٤	٥٧.٥	١١.٥	دعم المبادرات الإبداعية الهادفة للتغيير وأساندها
٥٧.٦	١.٧	لا	٥.٣	٣٩	٧٨	٢٦	٥٢	٣٥	٧.٠	أمتك القدرة على القيام التدريب في مجال التغيير
٦٤.٨	١.٩	نعم	١٢.٧	٢٢.٥	٤٥	٣٤.٥	٦٩	٤٣	٨.٦	لدى الثقة في إتخاذ قرارات التغيير
٧١.٤	٢.١	نعم	٧٤.٠	١٩	٣٨	١٩	٣٨	٦٢	١٢.٤	شجع تبادل الخبرات بين الأفراد لإحداث التغيير المناسب
٧٠.٦	٢.١	نعم	٦٩.٠	٢٠.٥	٤١	١٨.٥	٣٧	٦١	١٢.٢	تجعلني مهاراتي قادراً على إحداث التغيير الإيجابي
٧٢.٧	٢.٢	نعم	٧٠.٨	١٢.٥	٢٥	٢٧.٥	٥٥	٦٠	١٢.٠	ستفيد من التجارب الحياتية الحديثة في إحداث التغيير
٧٤.٦	٢.٢	نعم	٩٢.٨	٢.٥	٥	٤١	٨٢	٥٦.٥	١١.٣	قتنع بالأهداف المنشودة من التغيير
٦٤.٠	١.٩	أحياناً	٢٠.٠	١٩	٣٨	٤٤	٨٨	٣٧	٧.٤	أستطيع التنبؤ بالنتائج المتوقعة من عمليات التغيير
٦٨.٣	٢.٠	نعم	٣٣.٠	١٩	٣٨	٢٩.٥	٥٩	٥١.٥	١٠.٣	أحرص على توفير الاحتياجات اللازمة لإحداث التغيير
٧٠.٥	٢.١	نعم	٧٢.٠	٢١.٥	٤٣	١٧	٣٤	٦١.٥	١٢.٣	إحداث التغيير يجب تهيئة المناخ مناسب
٦٩.٥	٢.١	نعم	٤٦.٠	١١	٢٢	٤١.٥	٨٣	٤٧.٥	٩.٥	سعى لتذليل العقبات التي تعوق تحقيق التغيير المنشود
٧٨.٠	٢.٣	نعم	١٣٤.٠	٤.٥	٩	٢٥.٥	٥١	٧٠	١٤.٠	سعى في تغيير وضعي الحالي إلى وضع مستقبلي

فضل			٢						
استخدم وسائل تحفيز متنوعة لإحداث التغيير الفعال	٩٩	٤٩.٥	٥٤	٢٧	٤٧	٢٣.٥	٢٣.٩	٢.٠	٦٦.٤
قيم البدائل المختلفة لحل المشكلات قبل إتخاذ قرار بالتغيير	٩٠	٤٥	٨٧	٤٣.٥	٢٣	١١.٥	٤٣.٠	٢.١	٦٨.٦
سعى لتحقيق التغيير فى كافة نواحي حياتى بكل لأساليب	٩٠	٤٥	٥٥	٢٧.٥	٥٥	٢٧.٥	١٢.٣	١.٩	٦٣.٩

إن التغيير أمر حتمى وضرورى ومستمر، فالحياة فى طبيعتها متجددة ومتغيرة. فمن المنطق يفرض علينا التغيير بإعتباره أحد مظاهر الحياة، فالعالم الآن سريع الحركة والتغيير فى كافة المجالات سواء سياسية وعلمية وتكنولوجية... الخ) ولكن التغيير لا يأتى بطريقة عفوية إرتجالية وإنما عملية مدروسة ومخططة وتتبع النهج الإدارى حتى تُحدث تعديلات فى الوضع الحالى للوصول إلى ما نريد أن نكون عليه مستقبلاً.

ولو نظرنا إلى نتائج الجدول السابق لوجدنا أنها تشير إلى أن ثلثى العينة (٧٠٪) "تسعى فى تغيير وضعها الحالى إلى وضع مستقبلى أفضل" لذلك وجد أن (٦٢٪) منهم "تشجع تبادل الخبرات بين الأفراد لإحداث التغيير المناسب".

وترتب على ذلك أن (٦١.٥٪) منهم ترى إنه "لإحداث التغيير يجب تهيئة المناخ المناسب" وهذا ما أكدته بوطبة نور الهدى (٢٠١٦) بأن إدارة التغيير تحتاج إلى القدرة على توفير المناخ الملائم للتغيير ووضع إستراتيجيات فاعلة للتغيير وتطبيقها ومتابعة تنفيذها من خلال الإستفادة المثلى من الموارد البشرية والمادية والتقنية بهدف الإرتقاء بالأداء وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة من التغيير، كما تبين أن (٦١٪) منهم "مهاراتها تجعلها قادرة على إحداث التغيير الإيجابى" ولذلك وجد (٦٠٪) منهم "تستفيد من التجارب الحياتية الحديثة فى إحداث التغيير".

كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٧.٥٪) منهم "تدعم المبادرات الإبداعية الهادفة للتغيير وتساندها" ولذلك يؤكد عاكف خصاونة، (٢٠١١) أن الإبداع يعد أمر مهم فى خلق مبادرة تغيير ناجحة إذ أن الإبداع والتغيير يشكلان جوهر لدورة حياة الأفكار الإبداعية وإستمراريتها وكل منهما مرتبط بالآخر منذ المرحلة الأولى فى دورة الحياة وحتى المرحلة الأخيرة، فالتغيير يحتاج إلى أفكار إبداعية لخلق وإستمراريته خصوصاً أمام المشاكل المستعصية التى تواجهه، مما ترتب عليه أن (٥٦.٥٪) منهم "تقتنع بالأهداف المنشودة من التغيير".

وقد أضافت كلا من رقية البدارين، فريد القواسمه (٢٠١٣) لا تعد عملية التغيير عملية عشوائية أو تتم بصورة عفوية وإنما هى عملية موجهة تسعى إلى تحقيقها مجموعة من الأهداف، ولكن أشارت بوطبة نور الهدى (٢٠١٥) إلى أن تحديد أهداف التغيير من أصعب وأهم جوانب

عملية التغيير، فعند تحديد الأهداف يجب الأخذ في الإعتبار الجهة المستهدفة والموارد المتاحة، فالتغيير يستلزم توافر الموارد للبدء في عملية التغيير وتنفيذه ومتابعته وتقييم نتائجه والحفاظ على إستمراريته، وبالإضافة إلى الفرص المواتية والقيود والإختيار الصائب للإستراتيجية يتوقف على التقييم الدقيق للمنظمة وبيئتها والعاملين فيها ووسيط التغيير والإستراتيجية ذاتها.

وترى الباحثة أن التغيير يسعى إلى تحقيق عدة أهداف جوهرية أبرزها: إحداث التغيير الإيجابي المفعم بالقيم العلمية والإدارية والأخلاقية والمهنية، ودفع الواقع ودعمه بكل ما هو جديد بشكل فعال يتمشى مع المستجدات العالمية ويحقق خطط التنمية ويسعى إلى تطوير الموارد وإيجاد مناخ مناسب للعمل وتلبية الإحتياجات لتحسين الأداء والوضع التنافسي وتطوير قيادات قادرة على الإبتكار، وأفادت برباوى كمال (٢٠١٣) أن من أهم الأهداف التي دعت لعملية التغيير تكوين فريق إداري أكثر كفاءة وتقبلاً للتغيير وتنمية روح الجماعة من خلال زيادة الإحساس بتفاعل وديناميكية الجماعة وإرساء قواعد الثقة بينهم، وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول السابق حيث تبين أن أكثر من نصف العينة (٥١.٥%) منهم "تفضل العمل بروح الفريق لإحداث التغيير المناسب" ولذلك ترتب عليه أن (٥١.٥%) منهم أيضاً "تحرص على توفير الإحتياجات اللازمة لإحداث التغيير".

٦- إستراتيجية إدارة جدارة القيادة الإبتكارية:

جدول (١١): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لنوعى الشباب بإستراتيجية إدارة جدارة القيادة الإبتكارية (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة كا	درجة التحقق						
				لا		أحياناً		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٧٦.٢	٢.٣	نعم	١١١.٧	٧.٥	١٥	٢٥.٥	٥١	٦٧	١٣٤	أقبل الافكار الجديدة وإهتم بها وإشجعها
٦٤.٥	١.٩	أحياناً	٦٨.٤	١١	٢٢	٥٨.٥	١١٧	٣٠.٥	٦١	أحرص على توفير مناخ مشجع للأبداع قائم على العلاقات الانسانية وروح الفكاهاة
٧٠.٥	٢.١	نعم	٦٦.٥	٢٠.٥	٤١	١٩	٣٨	٦٠.٥	١٢١	أثق فى قدراتى الإبداعية والإبتكارية.
٦٢.١	١.٩	لا	٨.٢	٤٢.٥	٨٥	٢٦.٥	٥٣	٣١	٦٢	أتجنب الحوارات التى تدعو للتفكير.
٦٥.٣	٢.٠	نعم	١٥.٩	٢٣.٥	٤٧	٣٠.٥	٦١	٤٦	٩٢	أتمتع بمرونة فكرية تمكنى من إستخدام إستراتيجيات جديدة لإيجاد حلول للمشكلات
٧٢.٥	٢.٢	نعم	٦٧.٣	١١.٥	٢٣	٣٠	٦٠	٥٨.٥	١١٧	أشجع الحصول على البيانات المطلوبة للعمل بسرعة

٦٩.٦	٢.١	نعم	٤١.٢	١٥.٥	٣١	٣٢	٦٤	٥٢.٥	١٠.٥	أعبر عن الأفكار الإبداعية الجديدة بثقة وشجاعة
٦٥.٦	٢.٠	نعم	١٦.٦	٢١.٥	٤٣	٣٣.٥	٦٧	٤٥	٩.٠	أقل من الرقابة المباشرة على الآخرين أثناء أداء عملهم
٥٥.٩	١.٧	أحياناً	٦.١	٢٥.٥	٥١	٣٩.٥	٧٩	٣٥	٧.٠	أصاب بالإحباط عند وقوعى فى مشكلة ما
٦٠.٩	١.٨	أحياناً	٣١.٤	٢٠.٥	٤١	٥١.٥	١٠.٣	٢٨	٥.٦	أوظف خبرتى لتفسيرالحقائق للوصول إلى نتائج متميزة
٦٢.٤	١.٩	أحياناً	٣٤.٤	١٨	٣٦	٥١.٥	١٠.٣	٣٠.٥	٦.١	أحرص على مشاركة الزملاء فى تحديد أساليب العمل
٧٣.٠	٢.٢	نعم	٧٤.٨	١٢.٥	٢٥	٢٦.٥	٥٣	٦١	١٢.٢	أشجع التنافس بين الأفراد كأحد أسباب تطور القيادة الإبتكارية
٦٧.١	٢.٠	نعم	٣٣.١	٢٤	٤٨	٢٣.٥	٤٧	٥٢.٥	١٠.٥	أحلل المواقف بشكل دقيق وواضح بعيداً عن العشوائية
٦٥.٣	٢.٠	نعم	١٨.٣	٢٥	٥٠	٢٧.٥	٥٥	٤٧.٥	٩.٥	أضع عدداً من الأفكار المبتكرة وأختبر صحتها وقيمتها
٧٠.٠	٢.١	نعم	٤٥.٤	١٢.٥	٢٥	٣٦.٥	٧٣	٥١	١٠.٢	أشجع الآخرين على القيام بعملهم بأسلوب متجدد ومبتكر
٧٢.٠	٢.٢	نعم	٧٤.٤	١٧	٣٤	٢١	٤٢	٦٢	١٢.٤	أهتم بنجاح الأفكار والأساليب الجديدة فى العمل
٧٢.٢	٢.٢	نعم	٦٦.٠	١٣	٢٦	٢٨	٥٦	٥٩	١١.٨	أدعم تقديم الحوافز بأنواعها لذوى القدرات الإبتكارية
٦٤.٦	١.٩	أحياناً	٦٢.٤	١١.٥	٢٣	٥٧	١١٤	٣١.٥	٦.٣	أخذ الوقت الكافى فى التفكير للوصول إلى نتائج منطقية
٦٦.٢	٢.٠	نعم	١٩.٦	٢٠	٤٠	٣٤.٥	٦٩	٤٥.٥	٩.١	أهتم بالتواصل الفعال مع الآخرين
٧٤.٧	٢.٢	نعم	٩٠.٤	٨	١٦	٢٩.٥	٥٩	٦٢.٥	١٢.٥	أشعر الآخرين بالثقة الكبيرة فى قدراتهم.

القيادة الإبتكارية هى الأكثر قدرة على التغيير والتعامل بروح إيجابية مع الأفكار الجديدة وتتلخص فى الخروج من دائرة التفكير إلى حيز التطبيق والتنفيذ لجميع الحلول بطرق إبتكارية وإبداعية خارجة عن المألوف فى سبيل تحقيق الأهداف المرسومة (هناء غنيم، ٢٠١٨). وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم (١١) إلى أن ما يقرب من ثلثى العينة (٦٧%) "تتقبل الافكار الجديدة وتهتم بها وتشجعها" كما تبين أن (٦٢.٥%) منهم "تشعر الآخرين بالثقة الكبيرة فى قدراتها".

وتؤكد الباحثة أن نشر الثقة يشكل قيمة عالية التأثير فى فريق العمل وقدرات المنظمة فهى عامل محفز على الإبتكار، ومن خلال المقابلات الفردية التى أجرتها الباحثة مع أفراد العينة إتضح من أقوالهم أن شعورهم بالثقة فى قدراتهم كان لها العامل الأكبر فى تحقيق ذاتهم وتنمية

القيادة الابتكارية لديهم وقد حققت مؤسساتهم التقدم وحصدت النجاح وإتصفت بالريادة في مجالها بعد توفيق الله عندما غرست الثقة في نفوس أفرادها ، كما تبين أن (٦٢٪) منهم "تهتم بنجاح الأفكار والأساليب الجديدة في العمل" وتبين أيضاً أن (٦١٪) منهم "تشجع التنافس بين الأفراد كأحد أسباب تطور القيادة الابتكارية" ولذلك أكد **Konengham, (2012)** أن القائد الحقيقي لا يتمتع فقط برؤية مستقبلية وقدرة على إلهام الآخرين بل أيضاً يهتم بتشجيع أتباعه على الابتكار والإبداع، ولذلك أوصت **سماح جبريني (٢٠١٦)** بالعمل على تشجيع العاملين على الإهتمام بالابتكار كطريقة مثلى لتحسين قيامهم بمهامهم على أكمل وجه، كما أكدت على أهمية العمل على طرح موضوع القيادة الابتكارية بشكل أوسع وأكبر وتعريف العاملين بها وتحفيزهم على القيام بإجرائها من خلال إقامة ورش عمل ترفع من مستوى هذا الأسلوب الإداري الحديث.

كما أوصت **أريج الأخرس (٢٠١١)** بضرورة توفير الإمكانيات والتسهيلات التي من شأنها أن تساعد على الابتكار والإبداع وعلى رأسها شبكات الإتصال والإنترنت، كما إتضح أن (٦٠.٥٪) منهم تؤكد على "ثقتها في قدراتها الإبداعية والابتكارية"، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٩٪) منهم "تدعم تقديم الحوافز بأنواعها (معنوية ومادية) لذوى القدرات الابتكارية". وقد أشار **علاء قنديل (٢٠١٠)** إلى ما يميز القائد عن المدير هو الإبداع في إختيار السلوك المناسب لتحفيز المرؤوسين وخلق المناخ المناسب للإبداعى لهم والمبادرة بالتجديد والابتكار.

وقد أكد **بسام اللحىاني (٢٠١٥)** على أهمية وجود نظام للحوافز لتشجيع العامل على تحمل المسؤولية بشكل صحيح وهذه الحوافز تكون مرتبطة بشكل مباشر بالأداء مما يؤدي إلى المنافسة بين الأفراد والتفكير الخلاق، ولهذا أوصى **عبد العزيز الندواي، فاطمة عمران (٢٠١٥)** بربط الابتكار بمجموعة من الحوافز ذات تأثير إيجابي ومباشر على العاملين، كما تبين أن (٥٨.٥٪) منهم "تشجع الحصول على البيانات المطلوبة للعمل بسرعة".

وترى الباحثة أن مهمة القائد الابتكاري توفير قاعدة بيانات كاملة داخل مؤسسته فهي سلاح مهم يعتمد عليه في إتخاذ القرار وحل مشاكل العمل وبذلك يمكن العاملين بالرجوع إليها لإنجاز أعمالهم بحرية وإقتدار وتمنحهم الثقة للتصرف الصحيح وهذا بدوره يعود بالفائدة ويوفر العديد من الموارد (وقت وجهد ومال.. الخ). كما وجد أن (٥٢.٥٪) منهم "تعتبر عن الأفكار الإبداعية الجديدة بثقة وشجاعة" ولذلك أشارت **هناء غنيم (٢٠١٨) أن القدرة على القيادة لا يمتلكها الجميع لأنها تتطلب الثقة بالنفس والقدرة على إتخاذ القرار والجرأة في القيام بأعمال لا يقوم بها الآخرون، كما إتضح أن (٥٢.٥٪) منهم أيضاً "تحلل المواقف بشكل دقيق وواضح بعيداً عن العشوائية".**

فقد أكدت العديد من الدراسات أن القائد المبتكر من أهم صفاته الثقة بالنفس كما أنه يتميز بروح المبادرة والحكمة والذكاء في التعامل مع المشكلات والقدرة على تحليل المواقف بشكل سريع

والحزم وإحترام الإنسانية والجرأة في إتخاذ القرار، وترتب على ماسبق أن (٥١%) منهم "تشجع الآخرين على القيام بعملهم بأسلوب متجدد ومبتكر" وتؤكد الباحثة من خلال المقابلات الفردية لأفراد العينة أن هناك بعض القادة يتمسكون بالأنماط والأساليب التقليدية القديمة في العمل وحلول عادية للمشاكل التي تواجههم خوفاً من التغيير والتجديد وينقصهم الثقة والإقتناع والبعض الآخر يشجع على إتباع كل ما هو جديد ومبتكر لإنجاز الأعمال بكفاءة عالية. وقد أكدت مبروكة محيرق (٢٠١٣) في هذا الصدد أن من أهم أهداف القيادة الإبتكارية هو إضافة أنواع من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج وتخفيف تكاليف التدريب، كما تختص بمحاولة تحقيق نتائج غير عادية ترفع مستوى الأداء التنظيمي نحو مجالات وآفاق لم يحدث الوصول إليها من قبل.

رابعاً: نتائج التوزيع النسبي في ضوء الإستجابات علي الرضا عن الحياة (ككل):

١- الرضا الشخصي:

جدول (١٢): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لشعور الشباب بالرضا الشخصي (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة كا ^٢	درجة التحقق						المؤشرات
				لا		أحياناً		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٦٦.٢	٢.٠	نعم	١٩.٨	٢١.٥	٤٣	٣١.٥	٦٣	٤٧	٩٤	أشعر بالرضا عن علاقتي بربي
٧٣.٧	٢.٢	نعم	٨٩.٦	١٣.٥	٢٧	٢٢	٤٤	٦٤.٥	١٢٩	أنام نوماً هادئاً مريحاً
٥٦.٢	١.٧	لا	٤.٣	٤٠	٨٠	٢٨.٥	٥٧	٣١.٥	٦٣	ظروف حياتي ممتازة
٧٤.٠	٢.٢	نعم	٩٠.٧	١٢.٥	٢٥	٢٣	٤٦	٦٤.٥	١٢٩	أثق في نفسي ومهاراتي وقدراتي
٧١.٧	٢.١	نعم	٥٨.٣	١٠.٥	٢١	٣٥	٧٠	٥٤.٥	١٠٩	أتمتع بصحة جيدة
٦٩.٢	٢.١	نعم	٣٨.٧	١٤	٢٨	٣٦.٥	٧٣	٤٩.٥	٩٩	أشعر بالتفاؤل تجاه حياتي المستقبلية
٦٢.٨	١.٩	لا	٧.١	٣٨.٥	٧٧	٣٧	٧٤	٢٤.٥	٤٩	أكره نفسي عندما أتذكر عيوبي
٦٦.٥	٢.٠	نعم	٢٣.٥	١٧.٥	٣٥	٣٨.٥	٧٧	٤٤	٨٨	أشعر أن حياتي مشرقة وملينة بالحياة
٦٩.٦	٢.١	نعم	٧٤.٧	٢٤.٥	٤٩	١٤	٢٨	٦١.٥	١٢٣	ظروفي الحالية أفضل من ذي قبل
٨٢.١	٢.٥	نعم	٢٠٩.٤	١	٢	١٨.٥	٣٧	٨٠.٥	١٦١	أشكر الله على كل نعمه وأفضاله
٧٦.١	٢.٣	لا	١١٦.٠	٦٨.٥	١٣٧	٢٢	٤٤	٩.٥	١٩	وجودي ليس له أهمية أوقية
٧٨.٤	٢.٤	نعم	١٤٨.٤	٦	١٢	٢١	٤٢	٧٣	١٤٦	أشعر بالرضا عن شكلي ومظهري
٧٤.٤	٢.٢	نعم	٨٥.٩	٧	١٤	٣٢.٥	٦٥	٦٠.٥	١٢١	رغم متاعب الحياة لأهزم بسهولة
٦٨.٦	٢.١	لا	٣٧.٩	٥٣.٥	١٠٧	٢٦.٥	٥٣	٢٠	٤٠	أشعر بأنني أقل شأنًا وتقديرًا من الآخرين
٧٧.٤	٢.٣	نعم	١٤٩.٦	١٠.٥	٢١	١٥.٥	٣١	٧٤	١٤٨	لدى يقين بالله وثقة بأنني سأحقق ما أريده
٦٥.٣	٢.٠	لا	٢٧.٨	٥٠.٥	١٠١	٢١.٥	٤٣	٢٨	٥٦	أعاني من مشاعر يأس وخيبة أمل
٦٥.٨	٢.٠	نعم	١٧.٤	٢٢	٤٤	٣٢	٦٤	٤٦	٩٢	أشعر بالطمأنينة والاستقرار في حياتي
٥٩.٨	١.٨	أحياناً	٦.٤	٢٧.٥	٥٥	٤١.٥	٨٣	٣١	٦٢	حققت حتى الآن الكثير من طموحاتي
٦٧.٥	٢.٠	نعم	٢٧.٦	١٧	٣٤	٣٦	٧٢	٤٧	٩٤	أود تحسين صفات معينة في شخصيتي
٦٧.٥	٢.٠	نعم	٢٩.٦	٢١	٤٢	٢٨	٥٦	٥١	١٠٢	أتمتع بمستوى معيشي مناسب

أن قوة الإيمان والتدين من أهم العوامل التي تجعل الإنسان يشعر بالرضا عن الحياة ولأنها من أهم الحاجات المشبعة لدى الإنسان والتي تبعث في النفس الطمأنينة والإحساس بالرضا (يحيى شقورة، ٢٠١٢). فالشعور الديني يؤدي إلى الإحساس بالسعادة والرضا عن الحياة والقناعة والإيمان بالقضاء والقدر خيره وشره واليقين بأن الله عز وجل يتدخل في الأحداث المهمة من أجل الأفضل دائماً ويتحقق ذلك للفرد من خلال الدعاء والصلاة والشكر مما يوفر له أسمى صور الدعم والطمأنينة عائشة المحروقي، (٢٠١١). ولو نظرنا إلى نتائج الجدول رقم (١٣) لوجدنا أكثر من ثلثي العينة (٨٠.٥٪) "تشكر الله على كل نعمه وأفضاله" وأن (٧٤٪) منهم "لديها يقين بالله وثقة بأنها ستحقق ما تريده"

وتؤكد الباحثة بأن للرضا أبواب إيمانية كثيرة باب (الشكر واليقين بالله والقناعة والصبر والتوكل... الخ) وجميعها يكسبنا رضا الله ومحبهه والقدرة على مواجهة صعوبات الحياة، فهي أبواب إيمانية حياتية ثمينة متجددة نابعة من الثقة بالله التي لا تتزعزع والعقيدة الراسخة لدينا، كما تبين أن (٧٣٪) منهم "تشعر بالرضا عن شكلها ومظهرها" وتؤكد (٦٨.٥٪) منهم أنها لا ترى أن وجودها ليس له أهمية أو قيمة. تؤكد أمانى عبد الوهاب (٢٠٠٧) أن الشعور بالرضا للوجود يعنى أن يكون الفرد سعيداً بحياته ويرى أن لها قيمة وفيها ما يستحق أن يكافح ويعيش من أجله، وترتب عليه (٦٤.٥٪) منهم "تثق في نفسها ومهاراتها وقدراتها".

وترى الباحثة أن العديد من الباحثين إتفقوا على أن تقدير الفرد لذاته وقدراته ومهاراته يعد أحد العوامل المسؤولة والمرتبطة إرتباطاً إيجابياً عن إحساسه بالرضا عن الحياة، كما تبين أيضاً أن نفس النسبة السابقة تنام نوماً هادئاً مريحاً "ولذلك فسر جمال تفاحه (٢٠٠٩) ذلك بأنه راجع إلى شعور الفرد بالطمأنينة والتي تتمثل في إستقراره النفسى والنوم الهادى المسترخى والرضا عن الظروف الحياتية وبناء عليه وجد أن (٦١.٥٪) منهم ترى أن "ظروفها الحالية أفضل من ذى قبل"، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٦٠.٥٪) تؤكد على أنه "رغم متاعب الحياة لا تهزم بسهولة".

ويرى محمد أبو العلا (٢٠٠٩) أن ذلك يشكل عامل أساسى من عوامل النجاح وإجتياز المواقف الصعبة التي تواجه الفرد في حياته وتمكنه من مواصلة دربه وإحساسه بالرضا عن الحياة ويشير إلى تقييم الفرد لمدى صحته النفسية وسعادته في الحياة وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول السابق فقد إتضح أن (٥٤.٥٪) منهم "تتمتع بصحة جيدة" وإتفق ذلك مع نتائج دراسة لطيفه الكندري (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى أن الصحة العامة الجيدة للفرد تمكنه من بذل الجهد لمواجهة التوتر وظروف الحياة لتحقيق طموحه وبالتالي فإن رضاه عن الحياة يتأثر بصحته،

وتضيف دعاء أبو عبيد (٢٠١٣) أن الصحة ترتبط بدرجة الرضا عن الحياة وهى واحدة من أسبابها الرئيسية، كما أتضح أن (٥١%) منهم "تتمتع بمستوى معيشى مناسب" كما تبين أن ما يقرب من نصف العينة (٤٩.٥%) "تشعر بالتفاؤل تجاه حياتها المستقبلية".

وترى الباحثة أن التفاؤل يعد مظهراً ومؤشراً هاماً للتنبؤ بالرضا عن الحياة ، وهذا ما أشار إليه (يحيى شقورة، ٢٠١٢) بأن التفاؤل والتشاؤم من سمات الشخصية ولهما تأثير على شعور الفرد بالرضا عن الحياة، فالتفاؤل يساعد على بناء جهاز مناعى قوى يزيد من القدرة على مواجهة الضغوط الحياتية والتكيف معها.

٢- الرضا الاجتماعي:

إن الشخص الناجح فى حياته وعلاقاته الاجتماعية يكون أكثر نشاطاً وتقبل للآخرين وشخص متعاون مشارك فى الأنشطة الإجتماعية (دعاء أبو عبيد، ٢٠١٣). وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم (١٣) والتي بينت أن ما يقرب من ثلثى العينة (٦٩.٥%) "تتمنى الخير والسعادة لجميع من حولها" و(٦٩%) منهم "تسعدوا مشاركتها فى الأنشطة الإجتماعية" و(٦٧%) منهم "تشارك الآخرين أفراحهم وأحزانهم" كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٨.٥%) "تتبادل المعلومات مع الآخرين بكل إحترام" مما أدى إلى (٥٦.٥%) "تربطهم بالآخرين علاقات طيبة".

تؤكد الباحثة على أن قدرة الفرد على عقد وتكوين صلات إجتماعية طيبة ومرضية تتسم بالتعاون، الاحترام... الخ) يعد أحد أهم سمات الشخصية السوية. وقد أشار أحمد إسماعيل (٢٠١١) أن من مظاهر الرضا عن الحياة (السعادة والعلاقات الاجتماعية والطمأنينة والاستقرار الإجتماعى والتقدير الإجتماعى) لأن من يشعر بهذه الأشياء ويعمل على تحقيقها يكون راضياً عن حياته بصورة إيجابية، ولذلك وجد أن (٥٥.٥%) "تستمتع بقضاء وقتها مع أسرته". وقد أضافت رانيا المالكى (٢٠١١) أن الجو الأسرى ووجود شريك الحياة والعلاقات الإجتماعية والتواصل والمشاركة فى الأنشطة الترويحية من أهم العوامل المساعدة فى تحقيق الرضا، ولذلك تبين أن (٥١%) منهم "تشعر بالرضا عن حياتها الاجتماعية" ولذلك أكدت سوسن سليمان (٢٠٠٩) إنه كلما زاد تقبل الفرد بوضعه الإجتماعى كلما زادت لديه درجة الرضا عن الحياة.

جدول (١٣): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لشعور الشباب بالرضا الاجتماعي (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة كا ^٢	درجة التحقق						المؤشرات
				لا		أحياناً		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٦٩.٥	٢.١	نعم	٤٥.٥	١٩	٣٨	٢٥.٥	٥١	٥٥.٥	١١١	أستمتع بقضاء وقتي مع أسرتي
٦٧.٨	٢.٠	نعم	٢٩.١	١٧	٣٤	٣٥	٧٠	٤٨	٩٦	شخصيتي وأفكارى تنال إعجاب الآخرين
٦٨.٧	٢.١	نعم	٣٥.٣	١٥	٣٠	٣٦	٧٢	٤٩	٩٨	ينصت الآخريين لما أقوله بإهتمام
٦٨.٠	٢.٠	نعم	٣١.١	١٩.٥	٣٩	٢٩.٥	٥٩	٥١	١٠٢	أشعر بالرضا عن حياتي الاجتماعية
٧٣.٩	٢.٢	نعم	٨٢.٠	٥	١٠	٣٨.٥	٧٧	٥٦.٥	١١٣	تربطني بالآخرين علاقات طيبة
٦٢.٦	١.٩	أحياناً	٩.١	٢٣.٥	٤٧	٤٠	٨٠	٣٦.٥	٧٣	الجميع يعاملنى بإهتمام وإحترام
٧٧.٥	٢.٣	نعم	١٢٩.١	٥.٥	١١	٢٥	٥٠	٦٩.٥	١٣٩	أتمنى الخير والسعادة لجميع من حولى
٧٦.٨	٢.٣	نعم	١١٦.٥	٥.٥	١١	٢٧.٥	٥٥	٦٧	١٣٤	أشارك الآخريين أفراحهم وأحزانهم
٦٨.٦	٢.١	نعم	٣٣.٧	١٦.٥	٣٣	٣٣.٥	٦٧	٥٠	١٠٠	سلوكى الاجتماعى يتسم بالسلام والإحترام
٦٦.٤	٢.٠	نعم	٢٢.٨	٢٣	٤٦	٢٨	٥٦	٤٩	٩٨	أقبل الآخريين كما أقبل نفسى
٧٦.٨	٢.٣	نعم	١٢٢.٢	٧.٥	١٥	٢٣.٥	٤٧	٦٩	١٣٨	تسعدنى مشاركتى فى الأنشطة الاجتماعية
٥٧.٤	١.٧	أحياناً	٩.٩	٣٠.٥	٦١	٤٣.٥	٨٧	٢٦	٥٢	أقبل نقد الآخريين بصدر رحب
٥١.٥	١.٥	أحياناً	٧٩.٦	٨	١٦	٥٩.٥	١١٩	٣٢.٥	٦٥	يحرزنى عدم إعتماذ الآخريين على
٥٦.٨	١.٧	أحياناً	١٦.٩	٢٣.٥	٤٧	٤٦.٥	٩٣	٣٠	٦٠	أشعر بالضيق من مسؤولياتى الاجتماعية
٦٩.٥	٢.١	نعم	٥٧.٢	٢٢	٤٤	١٩.٥	٣٩	٥٨.٥	١١٧	أبتادل المعلومات مع الآخريين بكل إحترام

٣- الرضا الوظيفي:

جدول (١٤): التوزيع النسبي لأفراد العينة وفقاً لشعور الشباب بالرضا الوظيفي (ن=٢٠٠)

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	لصالح	قيمة كا ^٢	درجة التحقق						المؤشرات
				لا		أحياناً		نعم		
				%	ك	%	ك	%	ك	
٦٨.١	٢.٠	نعم	٣٧.٠	٢١.٥	٤٣	٢٥	٥٠	٥٣.٥	١٠٧	شعر بالرضا عن أدائى الوظيفى
٦٣.٩	١.٩	أحياناً	١٥.٢	٣٨	٧٦	٤١.٥	٨٣	٢٠.٥	٤١	شعر بالضيق من كونى غير نشيط
٥٥.٧	١.٧	لا	٤.٦	٤٠.٥	٨١	٢٩.٥	٥٩	٣٠	٦٠	بخلى الشهرى يرضى طموحاتى الحالية والمستقبلية
٥٦.٢	١.٧	أحياناً	١١.٥	٣٢.٥	٦٥	٤٣.٥	٨٧	٢٤	٤٨	شعر بالعدالة فيما أحصل عليه مقابل ما أقوم به
٥٨.٩	١.٨	نعم	٠.٩	٣١.٥	٦٣	٣٦.٥	٧٣	٣٢	٦٤	يسعدنى وجود آليه واضحة للحوافز،التعيينات .. الخ
٦٩.٢	٢.١	نعم	٦٦.٤	٢٤.٥	٤٩	١٥.٥	٣١	٦٠	١٢٠	شعر بالفخر من المكانة الاجتماعية لوظيفتى
٦٠.١	١.٨	لا	١٥.٤	٤٢	٨٤	٢٠.٥	٤١	٣٧.٥	٧٥	يؤثر مكان عملى بشكل سلبى على أدائى الوظيفى
٧١.٨	٢.٢	نعم	٦٤.٩	١٥	٣٠	٢٥.٥	٥١	٥٩.٥	١١٩	وظيفتى مناسبة لمؤهلاتى وخبراتى العلمية
٥٤.٨	١.٦	لا	٥.٩	٣٩	٧٨	٣٥.٥	٧١	٢٥.٥	٥١	شعر بالعدالة فى توزيع المهام بينى وبين زملائى
٧١.١	٢.١	نعم	٥٤.٦	١٤.٥	٢٩	٢٩	٥٨	٥٦.٥	١١٣	قتنع بأن هناك علاقة وثيقة بين علاقتى زملائى فى العمل وأدائى الوظيفى
٦٨.٣	٢.٠	نعم	٣١.٨	١٧.٥	٣٥	٣٢.٥	٦٥	٥٠	١٠٠	عمل مع زملائى يتعاون وبروح الفريق الواحد
٦٧.٤	٢.٠	نعم	٤٠.٩	٢٥	٥٠	٢٠.٥	٤١	٥٤.٥	١٠٩	وظيفتى تتيح لى الفرص للتطور والابداع
٥٨.٤	١.٨	لا	٥.٠٤	٢٢	٤٤	٥٧	١١٤	٢١	٤٢	تتيح الإدارة آليات مناسبة لتذليل الصعاب بالعمل
٦٢.٨	١.٩	نعم	٥.٩	٢٦	٥٢	٣٤	٦٨	٤٠	٨٠	تتيح لى وظيفتى سلطة وصلاحيه كافية لإداء عملى

٥٤.٢	١.٦	٧	٣٠.٧	٣٣	٦٦	٤٩.٥	٩٩	١٧.٥	٣٥	بسود التفاهم بين الرؤساء والمرؤوسين داخل العمل
------	-----	---	------	----	----	------	----	------	----	--

الرضا الوظيفي مصطلح يطلق كتعبير عن مشاعر الفرد نتيجة شعوره بالقناعة والإرتياح والسعادة وتقبله لعمله، وهذا يتوقف حسب ما يراه الفرد لظروف عمله وفقاً للعوامل والمتغيرات من (الأجر، الترقية، التقدم الوظيفي، نظرة المجتمع.. الخ) ويمكن إجمال هذه العوامل والمتغيرات بأنها عوامل مادية ومعنوية وعوامل داخلية وخارجية تسهم بشكل فعال في إحساس الفرد بالرضا أو عدم الرضا تجاه عمله (مها محمد، ٢٠١٠). وقد أشارت نتائج الجدول رقم (١٤) إلى أن (٦٠٪) "تشعر بالفخر من المكانة الاجتماعية لوظيفتها".

وترى الباحثة أن المكانة التي تمنحها الوظيفة للشخص ومعرفة أفراد مجتمعه بقيمة هذه المكانة وجهة العمل التي يعمل بها تشبع لديه حاجة إنسانية هامة وضرورية ألا وهي الشعور باحترام الذات والثقة بالنفس، فهما من أهم الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها والتي تظهر من خلال التقدير الاجتماعي له ولوظيفته مما يؤدي إلى إحساسه بالرضا، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٩.٥٪) منهم ترى أن "وظيفتها مناسبة لمؤهلاتها وخبراتها العلمية" ووجد أن (٥٦.٥٪) منهم "تقتنع بأن هناك علاقة وثيقة بين علاقتها بزملائها في العمل وأدائها الوظيفي".

وتشير دراسة (Mohamed almuqabila (2011 إلى أن العلاقة مع الزملاء تعتبر إحدى الإعتبارات التي يتأثر العمل بها وأيضاً الأهداف التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها ومستوى تماسك الجماعة فكلما زادت تماسكهم وعملت على تحقيق الأهداف دل على الرضا، كما تبين أن أكثر من نصف العينة (٥٤.٥٪) تؤكد على أن "وظيفتها تتيح لها الفرص للتطور والإبداع" لذلك أكد عارف الجريد (٢٠٠٧) أن محتوى الوظيفة من حيث نوعها ومهامها والنسق التي تسير به وما تحتويه من إثراء وظيفي تمكنه من الأداء بطريقة تتوافق مع ما يمتلك من قدرات وإمكانات أو ما تنتجه من فرص يظهر فيها خبراته وإبداعاته وكل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالي، مما ترتب عليه أن (٥٣.٥٪) منهم "تشعر بالرضا عن أدائها الوظيفي".

وقد أضاف خليل أبوجراد (٢٠١٥) أن الإنسان إذا ما شعر بالرضا عن عمله الناتج عن إشباع حاجاته سيولد لديه سعادة وإرتياح وتوافق نفسي ويعمل على زيادة الطموح والذي بدوره يدفعه نحو مزيد من الإنجاز لتحقيق هذا الطموح بنشاط وحيوية، وهذا ما أكدته خولة الطالباني (٢٠١٣) بأن زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء مرتفع لأن هناك علاقة طردية بين الرضا والأداء، حيث تبين أنه كلما زادت درجات الرضا إرتفعت معدلات الأداء .

خامساً: النتائج في ضوء فروض البحث:

الفرض الأول: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعا لإختلاف متغيرات المستوي الاجتماعي الاقتصادي (مكان السكن، النوع).

١-مكان السكن:

وللتحقق من صحة هذا الفرض إستخدمت الباحثة اختبار "t test" للوقوف علي دلالة الفروق. جدول (١٥): دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعا (مكان السكن)

المقياس	البعد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
	المبادرة وسرعة الإنجاز	ريف	٩١	٣٠.٧٥	٨.٥٩	١٩٨	**٩.١٦	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٣٩.٥٣	٤.٧٠			
	الإقناع والتأثير	ريف	٩١	٣٠.٧٠	٩.١٨	١٩٨	**٩.٣٦	٠.٠٠
		حضر	١٠٨	٤٠.١٨	٤.٧٢			
	إدارة الموارد	ريف	٩١	٢٩.٢٥	١٠.٢٧	١٩٨	*١٠.٠٢	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٤٠.٣٣	٤.٨٢			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	اليقظة الذهنية	ريف	٩١	٢٧.٨١	٧.٦٩	١٩٨	**٩.٧٣	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٣٧.٠٢	٥.٦٧			
	إدارة التغيير بفاعلية	ريف	٩١	٣٢.٩٩	١٠.٥٦	١٩٨	**٩.٨٩	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٤٥.١٨	٦.٧٣			
	القيادة الإبتكارية	ريف	٩١	٣٩.١٩	١٢.٠٥	١٩٨	*١٠.٨٢	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٥٣.٨٣	٦.٧٦			
	إستراتيجيات إدارة الجدارة (ككل)	ريف	٩١	١٩٠.٦٩	٥٦.٥٣	١٩٨	*١٠.٣٤	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٢٥٥.٧١	٣٠.٥٨			
	الرضا الشخصي	ريف	٩١	٤٠.٨٥	١٠.٢٣	١٩٨	**٨.٩٢	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٥١.٧٥	٦.٩٩			
الرضا عن الحياة	الرضا الاجتماعي	ريف	٩١	٣٠.١٠	٧.٦٠	١٩٨	**٩.٩٢	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٣٩.٢٢	٥.٣٦			
	الرضا الوظيفي	ريف	٩١	٢٦.٥٢	٨.٢٠	١٩٨	*١٠.٢١	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	٣٦.٢٣	٥.١٣			
	الرضا عن الحياة (ككل)	ريف	٩١	٩٧.٤٦	٢٤.٧٦	١٩٨	*١٠.٣٩	٠.٠٠
		حضر	١٠٩	١٢٧.٢٠	١٥.٢٨			

**دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (١٥): وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لمتغير مكان السكن - لصالح الحضر، حيث كانت قيمة (ت) قيم دالة إحصائياً، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة محمد الوهيبى (٢٠٠٩) بالنسبة لإدارة التغيير تبعاً لمتغير المنطقة.

وتفسر الباحثة بأن البيئة الحضرية بيئة عمل تجذب أفضل الجدارات والمواهب وخاصة المجتمعات الحضرية الحديثة وقد إتضح ذلك من خلال المقابلات الفردية التى أجرتها الباحثة مع أفراد العينة أنهم أكدوا على أن المجتمعات الحضرية تتميز بعدة مزايا عكس الريفية منها السعى بإستمرار للتجديد والتطوير ومسايرة عصر المعرفة وتقنياتها وتقبل التغيرات الحديثة بإرتياح وإنخراط الشباب فيها والتعامل معها بإنسجام، فبعضهم أشاروا إلى جودة الحياة بها والتي تشمل على المعايير الكمية والنوعية للحياة الكريمة فهى تتيح فرص للتوظيف وبيئة آمنة و نظيفة متوفر بها كافة أنواع الخدمات والرعاية الصحية المناسبة، بالإضافة إلى فتح الأسواق بلا حدود وتدفق تجارة السلع والخدمات وسهولة التنقل وإتاحة المعلومات بلا قيود كل ذلك يساعد الشباب أن ينمى قدراته وتكون لديه فرص عديدة للحصول على وظيفة وإنجاز عمله بكفاءة .

وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث فى الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير مكان السكن - لصالح الحضر، حيث كانت قيمة (ت) قيم دالة إحصائياً، وهذا ما أكده محمد عفانه (٢٠١٨) على تفاوت مستويات الرضا عن الحياة لدى الأفراد القاطنين فى نفس الدولة.

وترى الباحثة أن هذه نتيجة منطقية وواقعية، فالإختلاف بين الريف والحضر يرجع لعدة أسباب من أهمها أن المدن الحضرية تسعى إلى تلبية إحتياجات السكان ورفاهيتهم من حيث إعتقاد التكنولوجيا وإقتصاد متعدد المهارات مدعوم بموظفين وأفراد يتمتعون بالتعليم والكفاءة، بالإضافة إلى الوصلات والخدمات الصحية وأحيانا أجهزة ذكية وحماية من المخاطر فضلاً عن جمال ورقى تصميمات البيئة الحضرية والتي تتصف بسهولة الحركة والمرور، كما تشمل بعض المناظر الطبيعية وشبكة من الحدائق والنوادي والتي تدعم جميع أنماط الحياة لتحفيز الشباب على المشاركة بسهولة فى فعاليتها (الترفيهية والرياضية... الخ) كل ذلك من شأنه يشعر الفرد بالرفاهية والراحة النفسية ومن ثما شعوره بالرضا عن الحياة.

٢- النوع:

وللتحقق من صحة هذا الفرض إستخدمت الباحثة اختبار "t test" للوقوف على دلالة الفروق.

ويتضح من جدول (١٦): وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لمتغيرالنوع- لصالح الذكر حيث كانت قيمة (ت) قيم دالة إحصائياً، وقد اختلفت النتائج مع محمد بعلوشة (٢٠١٧) بالنسبة لإدارة التغيير، وبالنسبة لمحور القيادة الإبتكارية اختلفت مع هناء غنيم (٢٠١٨)، وبالنسبة لمحور اليقظة الذهنية إتفقت مع فيصل الربيع (٢٠١٩)، وإختلفت مع أماني الهاشم (٢٠١٧) وبالنسبة لمحور المبادرة وسرعة الإنجاز اختلفت مع دراسة رامى اليوسف (٢٠١٨) والتي كانت لصالح الاناث.

وتفسر الباحثة من خلال المقابلات الفردية التي أجرتها مع أفراد العينة بأن الأناث يعانين من التمييز في الإختيار والتوظيف والترقى والترشح للمناصب القيادية فضلا عن الترشح للدورات التدريبية التي تنمي الجدارات وتنقل المهارات الشخصية والكثير من الأمور تتعرض فيها للإقصاء والتهميش وذلك لأن المجتمع بطبيعته ذكوري متأثر بالعديد من العوامل الثقافية والإجتماعية مثل العادات والتقاليد التي تحدث الفجوة بين الجنسين، وبعضهن أشارن إلى الأدوار المتعددة التي تقوم بها داخل المنزل وخارجه وإهتمامها بالدرجة الأولى يكون بالزواج أو تكوين الأسرة وتربية أبنائها ، وآخريات يشكين من إلقاء الرجل على عاتقها المسؤولية الأسرية وتربية الأبناء .

جدول (١٦): دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً (النوع)

المقياس	البعد	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
إستراتيجيات إدارة الجدارة	المبادرة وسرعة الإنجاز	ذكر	٦٥	٣٧.٦٨	٧.٥٩	١٩٨	**٢.٦٥	٠.٠٠٩
		أنثي	١٣٥	٣٤.٥٠	٨.٠٧			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	الإقناع والتأثير	ذكر	٦٥	٣٧.٧٥	٧.٦٢	١٩٨	*٢.٢٢	٠.٠٢٧
		أنثي	١٣٤	٣٤.٩٢	٨.٨١			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	إدارة الموارد	ذكر	٦٥	٣٦.٩٧	٨.٨٧	١٩٨	*١.٧٤	٠.٠٤٤
		أنثي	١٣٥	٣٤.٤٨	٩.٧٧			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	اليقظة الذهنية	ذكر	٦٥	٣٥.٣٨	٧.٩٦	١٩٨	**٣.١٧	٠.٠٠٢
		أنثي	١٣٥	٣١.٦٠	٧.٨٨			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	إدارة التغيير بفاعلية	ذكر	٦٥	٤١.٦٣	١٠.٥٨	١٩٨	*١.٨٦	٠.٠٣٤
		أنثي	١٣٥	٣٨.٦٧	١٠.٤٩			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	القيادة الإبتكارية	ذكر	٦٥	٤٩.٦٠	١١.٧٨	١٩٨	*٢.٠٠	٠.٠٤٧
		أنثي	١٣٥	٤٦.٠٠	١١.٩٧			

٠٠٠٢١	*٢.٣٣	١٩٨	٥٢.٧٦	٢٣٩.٠٢	٦٥	ذكر	إستراتيجيات إدارة الجدارة	
			٥٤.٩١	٢١٩.٩٢	١٣٥	أنثي	(ككل)	
٠٠٠٠٠	**٣.٦٠	١٩٨	٨.٨٠	٥٠.٤٢	٦٥	ذكر	الرضا الشخصي	
			١٠.٣٥	٤٥.٠٤	١٣٥	أنثي		
٠٠٠٠١	**٣.٤٦	١٩٨	٧.٣٣	٣٧.٧٨	٦٥	ذكر	الرضا الاجتماعي	الرضا عن
			٧.٨٦	٣٣.٧٦	١٣٥	أنثي		الحياة
٠٠٠٠٩	**٢.٦٢	١٩٨	٧.٩٩	٣٣.٩٨	٦٥	ذكر	الرضا الوظيفي	
			٨.٢١	٣٠.٧٦	١٣٥	أنثي		
٠٠٠٠١	**٣.٤٣	١٩٨	٢٣.١٣	١٢٢.١٨	٦٥	ذكر	الرضا عن الحياة (ككل)	
			٢٤.٩٠	١٠٩.٥٧	١٣٥	أنثي		

**دالة عند مستوى (٠.٠١) *دالة عند مستوى (٠.٠٥)

وتربية الأبناء ويتفرغ هو لعمله فيكون لديه وقت أكبر لتنمية قدراته والنهوض بجدارته، وهذا ما أكدته آمال غراب (٢٠١٨) بأن الذكور أكثر قدرة على الإستفادة من الإمكانيات والقدرات الداخلية بغرض تحقيق الأهداف وخلق التوازن وإمتلاك القدرة العالية على إتخاذ القرار وإدارة المشاعر وذلك عن طريق إستخدام السبل والطرق المرتبطة بالعقل والمعرفة والتي تمكنهم من التفاعل والتكيف الإيجابي والتعامل مع متطلبات الحياة بطرق إبداعية، وطرح القضايا بوضوح ودقة وإيجاد الحلول بطرق أكثر فاعلية عن الأنثى، حيث يستطيع تطوير أفكاره من خلال التعرف على جوانب الضعف والقوة في الأداء بهدف التحسين والتطوير وإتفق معها *et al.* (2015 Loyo.coe) بأن الذكور أكثر قدرة على التغيير والتعامل مع الظروف المجتمعية والإستجابة للمستجدات وما تحفل به من متغيرات مجتمعية جديدة تجعله أكثر فاعلية مع المجتمع الجديد.

وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المختلفة تبعاً لمتغير النوع - لصالح الذكر حيث كانت قيمة (ت) هي قيم دالة إحصائياً، إختلفت النتائج مع دراسة يحيى شقورة (٢٠١٢)، وإختلفت مع *Jorgenson, sh.* (2011) *et al.* وإتفقت مع كنان الشيخ (٢٠١٧) والتي أكدت على أن الذكور يدركون أنهم حققوا جزءاً مهماً من أهدافهم، ويمتلكون الحرية في إختيار طريقة تفكيرهم ويستخدمون أساليب وأنشطة موجهة لإدارة الحياة كما يرغبون وبالتالي فإنهم يشعرون بالرضا عنها، ولديهم علاقات إجتماعية وهوايات وأنشطة متنوعة، وبناءً على ما سبق فقد تحققت صحة الفرض الأول .

الفرض الثاني: يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لاختلاف متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي

(الحالة الاجتماعية، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي للشباب، مستوى الدخل الشهري)

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الاحادي "One Way ANOVA" للوقوف علي دلالة الفروق، وتطبيق اختبار Isd لبيان دلالة اتجاه الفروق إن وجدت، والجدولين من (١٧)، (١٨) يوضحان ذلك.

١- الحالة الاجتماعية :

يتضح من جدول (١٧): وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الوعي بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً للحالة الاجتماعية للشباب- لصالح العزاب، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً.

وتفسر الباحثة ذلك بأن الشباب الذين لم يسبق لهم الزواج لديهم الوقت الكافي للحصول على فرص للتعلم والمشاركة في الدورات والبرامج التدريبية والبعثات وجميع البروتوكولات العلمية والأنشطة المجتمعية وبذلك تنمو مهاراتهم وقدراتهم وتجعلهم أكثر قدرة على إكتشاف الأفكار الجديدة والتقدم والمبادرة إلى العمل بشكل دائم والإنتاجية بكل كفاءة وإقتدار دون قيود أو عراقيل فيجعل لهم أوفر الحظ في الحصول على الوظيفة المناسبة، وفي المقابل الشباب المتزوجين أوالمطلقين أوالأرمل الذين لديهم أطفال أو أعباء عائلية أو إلتزامات أخرى يشعرون ببعض العراقيل ،بالاضافة إلى بعض العادات والتقاليد التي يفرضها المجتمع على المطلقات والأرامل من النساء ، كل تلك العوامل تحول بينهم وبين تقدمهم والنهوض بقدراتهم ومهاراتهم وحصولهم على الوظيفة المناسبة أو أداء العمل بكفاءة .

جدول (١٧): تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعدده تبعاً للحالة الاجتماعية

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
	المبادرة وسرعة الإنجاز	بين المجموعات	١٩٩٩.٦٨	٣	٦٦٦.٥٦	١٢.٠٣	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات الكلي	١٠٨٥٨.٠٨	١٩٦	٥٥.٤٠		
إستراتيجيات إدارة الجدارة	الإقناع والتأثير	بين المجموعات	١٨٦٥.٣٨	٣	٦٢١.٧٩	٩.٦٨	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات الكلي	١٢٥٣.٠٨٠	١٩٥	٦٤.٢٦		
	إدارة الموارد	بين المجموعات	٢٦٦٦.٦٨	٣	٨٨٨.٨٩	١١.٢٩	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات الكلي	١٥٤٢٨.٥٠	١٩٦	٧٨.٧٢		
		الكلي	١٨٠٩٥.١٨	١٩٩			

		٥٤٨.٤٩	٣	١٦٤٥.٤٨	بين المجموعات	
٠.٠٠	٩.٤٧	٥٧.٩١	١٩٦	١١٣٥٠.٧٤	داخل المجموعات	اليقظة الذهنية
			١٩٩	١٢٩٩٦.٢٢	الكلية	
		١٠٤٢.١٢	٣	٣١٢٦.٣٧	بين المجموعات	
٠.٠٠	١٠.٦٥	٩٧.٨٥	١٩٦	١٩١٧٧.٩٩	داخل المجموعات	إدارة التغيير بفاعلية
			١٩٩	٢٢٣٠٤.٣٦	الكلية	
		١٣٧١.٦٥	٣	٤١١٤.٩٦	بين المجموعات	
٠.٠٠	١٠.٩٦	١٢٥.١٨	١٩٦	٢٤٥٣٥.٢٦	داخل المجموعات	القيادة الإبتكارية
			١٩٩	٢٨٦٥٠.٢٢	الكلية	
		٢٩٠١٦.٢٧	٣	٨٧٠٤٨.٨٠	بين المجموعات	
٠.٠٠	١١.١٣	٢٦٠٧.٨٢	١٩٦	٥١١١٣٣.٠٧	داخل المجموعات	إستراتيجيات إدارة الجدارة (ككل)
			١٩٩	٥٩٨١٨١.٨٨	الكلية	
		١٠٩٨.٨٠	٣	٣٢٩٦.٤١	بين المجموعات	
٠.٠٠	١٢.٤٥	٨٨.٢٥	١٩٦	١٧٢٩٦.٧٧	داخل المجموعات	الرضا الشخصي
			١٩٩	٢٠٥٩٣.١٨	الكلية	
		٤٩٦.٣١	٣	١٤٨٨.٩٤	بين المجموعات	
٠.٠٠	٨.٨٩	٥٥.٨٢	١٩٦	١٠٩٤٠.٠٨	داخل المجموعات	الرضا الاجتماعي
			١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢	الكلية	الرضا عن الحياة
		٣٣٥.٥٠	٣	١٠٠٦.٤٩	بين المجموعات	
٠.٠٠	٥.٢٣	٦٤.١١	١٩٦	١٢٥٦٦.٢٩	داخل المجموعات	الرضا الوظيفي
			١٩٩	١٣٥٧٢.٧٨	الكلية	
		٥٣٢٨.٢٢	٣	١٥٩٨٤.٦٧	بين المجموعات	
٠.٠٠	٩.٦٤	٥٥٢.٥١	١٩٦	١٠٨٢٩١.٥٥	داخل المجموعات	الرضا عن الحياة (ككل)
			١٩٩	١٢٤٢٧٦.٢٢	الكلية	

**دالة عند مستوي (٠.٠١)

وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للحالة الاجتماعية للشباب - لصالح العزاب حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائية. وإختلفت نتائج الدراسة مع أمثال الحويطة (٢٠١٨) والتي كانت لصالح المتزوجين، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين الحالة الاجتماعية والرضا عن الحياة، إذ توجد علاقة إيجابية بين الزواج والشعور الذاتي بجودة الحياة ووفقاً لأدبيات سابقة إستنتجوا أن لديهم مستوى أكبر بالشعور بجودة الحياة عن الأفراد الغير المتزوجين والذين سبق لهم الزواج كالمطلق والأرمل وغيرهم. وإنتقت النتائج مع رانيا المالكي (٢٠١١).

وترى الباحثة من خلال المقابلات التي أجرتها مع أفراد العينة أنه على الرغم من أن بعضهم يرى الزواج يمثل إستقرار وحياة زوجية وصفها البعض بأنها غير مستقرة ولكن الأطفال هم ثمرة هذا الزواج وقرّة أعينهم فيتحملون من أجلهم، فهم يتعرضون في بعض الأحيان لبعض الأزمات والتفكك الذي قد يصل إلى حد الطلاق، والبعض الآخر يشعروا بالضجر والضغط من

الأعباء المتعددة التي يفرضها الزواج والحياة الأسرية والتي تشعرهم في كثير من الأحيان بعدم الرضا والنظر إلى الذين لم يسبق لهم الزواج بعين الحسد والتحسر لما يتمتعون به من حرية وعدم تحمل مسئولية من وجهة نظرهم ، وفي المقابل بعض أفراد العينة من الذين لم يسبق لهم الزواج كان لديهم الرغبة في بناء أسرة وإنجاب الأطفال لكنهم يؤمنوا أن ذلك رزق يأتي بإرادة الله وفي الوقت المناسب الذي يختاره مما يشعرهم بالقبول والرضا ، فضلا عن ذلك يتيح لهم الوقت للتعلم والعمل والتطوير والمشاركة الإجتماعية مما يقودهم إلى تحقيق الرضا عن الحياة .

للقوف علي اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD كما هو موضح بالجدول .

يتضح من جدول (٢١) وجود تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات عينة البحث في وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لاختلاف السن- لصالح الأكبر سناً، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائيا . وقد إتفقت نتائج هذا البحث مع دراسة فيصل الربيع (٢٠١٩) بالنسبة لمحور اليقظة الذهنية.

وتفسر الباحثة ذلك بأن بالتقدم في العمر يصبح الفرد أكثر نضجاً ويتسم تفكيره بالموضوعية وشخصيته أكثر قدرة على تحمل المسئولية وإتخاذ القرار وإختيار الوقت المناسب وأكثر تحكماً في مشاعر الغضب وإدارة المواقف والأزمات والإرتقاء بمستوى الوعي والتفكير ، فضلا عن إتقان فن ومهارت الإتصال والتواصل لأن الفئة العمرية الأكبر بمرور الوقت قد خاضت العديد من التجارب ومواجهة الصعاب التي أثقلت قدراتها ونمت مهاراتها وجعلتها أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أعمالها بجدارة. وهذا ما أكدته دراسة آمال غراب (٢٠١٨)، ودراسة Dejeaghere, J., wiger, N. (2016).

وجود تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات عينة البحث في الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لاختلاف السن- لصالح الأكبر سناً، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائيا، وإختلفت النتائج مع دراسة أمثال الحويطة (٢٠١٨)، وإتفقت مع دراسة Nickolloich, D. et al., (2010) ، وهذا ما أوضحته دراسة منال السبيعي (٢٠٠٧) إنه كلما تقدم العمر كلما إزدت درجة مقياس الشعور بالرضا عن الحياة .

للقوف علي اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD كما هو موضح بالجدول .

يتضح من جدول (٢٣): وجود تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات عينة البحث في وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لاختلاف المسمى الوظيفي - لصالح الوظائف المرموقة، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائيا ، بالنسبة لمحور القيادة الإبتكارية، وقد إتفقت النتائج مع نتائج نورة الشهراني (٢٠١٨)، وإختلفت مع نتائج سماح جبريني (٢٠١٦). وتفسر صفية الأحمدى (٢٠١٥) ذلك بأن الجدارة ليست

شيئاً من السهل الحصول عليه، فهي مزيج من التعب والجهد والخبرة وزمن طويل من المعاشة مع الأحداث خطوة بخطوة حتى تحصل الخبرة المتراكمة نتيجة لذلك ، فالجدارات أصبحت طرق دقيقة لتمييز نوى الأداء المتميز عن متوسطى الأداء أو منخفضى الأداء ، والبحث عن الأداء وفق معايير محددة. كما أضاف خالد المعلم (٢٠١٥) تتبعاً لمفهوم الجدارة فإن الترقية للمناصب تتم لمن هو أقدر على العطاء، وإن عملية الإختيار والتعيين والترقية الصادرة من القيادة الإدارية تكون تبعاً للبيانات المتعلقة بالإمكانات المتوفرة لدى الفرد والتي تؤدي إلى النجاح ، وقد أشار سامح عامر (٢٠١٧) أن التأهيل العلمى وحده لم يعد هو الحاكم فى أهلية الشخص للوظيفة، فإن الخبرة العملية ذات أهمية

جدول (١٨): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للحالة الاجتماعية للشباب

المقياس	الحالة الإجتماعية	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل
		م=٣٩.٠٠٠	م=٣٣.٤٣	م=٢٨.١٣	م=٣١.٠٠٠
المبادرة وسرعة الإنجاز	أعزب		٥.٥٧٢٨٢*	١٠.٨٧٥٠٠*	٨.٠٠٠٠٠*
	متزوج			٥.٣٠٢١٨	٢.٤٢٧١٨
	مطلق				٢.٨٧٥٠٠
	أرمل				
	الحالة الإجتماعية	م=٣٩.٢٦	م=٣٣.٧٦	م=٣٠.١٣	م=٢٩.٢٥
الإقناع والتأثير	أعزب		٥.٥٠٤٦٢*	٩.١٣٦٩٠*	١٠.٠١١٩٠*
	متزوج			٣.٦٣٢٢٨	٤.٥٠٧٢٨
	مطلق				٨٧٥٠٠.
	أرمل				
	الحالة الإجتماعية	م=٣٩.٣٩	م=٣٢.٦٩	م=٢٨.٢٥	م=٢٩.٢٥
إدارة الموارد	أعزب		٦.٦٩٨٩١*	١١.١٣٨٢٤*	١٠.١٣٨٢٤*
	متزوج			٤.٤٣٩٣٢	٣.٤٣٩٣٢
	مطلق				١.٠٠٠٠٠
	أرمل				
	الحالة الإجتماعية	م=٣٦.٠٦	م=٣٠.٧٧	م=٢٧.٨٨	م=٢٧.٢٥
اليقظة الذهنية	أعزب		٥.٢٩١٨٣*	٨.١٨٣٨٢*	٨.٨٠٨٨٢*
	متزوج			٢.٨٩١٩٩	٣.٥١٦٩٩
	مطلق				٦٢٥٠٠.
	أرمل				

أرمل	أرمل	أرمل	أرمل	أرمل	الحالة الإجتماعية
مطلق	مطلق	متزوج	أعزب	مطلق	أعزب
م=٢٥.٧٥	م=٣٢.٨٨	م=٣٧.٣١	م=٤٣.٧٤	م=٧.١٢٥	إدارة التغيير
*١٧.٩٩١١٨	*١٠.٨٦٦١٨	*٦.٤٣٠.٥٠			بفاعلية
*١١.٥٦.٦٨	٤.٤٣٥٦٨				أرمل
					الحالة الإجتماعية
أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	أعزب	القيادة
م=٣٣.٧٥	م=٣٩.٥٠	م=٤٤.٢٤	م=٥٢.٠٧	م=٧.٨٢٧٨٧	الإبتكارية
*١٨.٣٢.٥٩	*١٢.٥٧.٥٩	*٧.٨٢٧٨٧			أرمل
١٠.٤٩٢٧٢	٤.٧٤٢٧٢				الحالة الإجتماعية
٥.٧٥.٠٠					إستراتيجيات
					إدارة الجدارة
أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	أعزب	(ككل)
م=١٧٦.٢٥	م=١٨٦.٧٥	م=٢١٢.١٩	م=٢٤٩.٠٦	م=٣٦.٨٦٤٦٥	أرمل
*٧٢.٨.٠٨٨٢	*٦٢.٣.٠٨٨٢	*٣٦.٨٦٤٦٥			الحالة الإجتماعية
٣٥.٩٤٤١٧	٢٥.٤٤٤١٧				أعزب
١٠.٥٠.٠٠					متزوج
					مطلق
أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	أعزب	الرضا الشخصي
م=٣٤.٠٠	م=٣٧.٧٥	م=٤٤.٥٥	م=٥٠.٩٥	م=٦.٣٩٩٥٤	أرمل
*١٦.٩٥٢٩٤	*١٣.٢.٢٩٤	*٦.٣٩٩٥٤			الحالة الإجتماعية
*١٠.٥٥٣٤٠	*٦.٨٠٣٤٠				أعزب
٣.٧٥.٠٠					متزوج
					مطلق
أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	أعزب	الرضا الاجتماعي
م=٢٩.٧٥	م=٣٠.٨٨	م=٣٣.٠٥	م=٣٨.١٦	م=٥.١١٦١٦	أرمل
*٨.٤١٤٧١	*٧.٢٨٩٧١	*٥.١١٦١٦			الحالة الإجتماعية
٣.٢٩٨٥٤	٢.١٧٣٥٤				أعزب
١.١٢٥.٠٠					متزوج
					مطلق
أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	أعزب	الرضا الوظيفي
م=٢٦.٥٠	م=٢٥.٥٠	م=٣٠.٦٤	م=٣٤.٠٧	م=٣.٤٢٩٨١	أرمل
*٧.٥٧.٥٩	*٨.٥٧.٥٩	*٣.٤٢٩٨١			الحالة الإجتماعية
٤.١٤٠٧٨	٥.١٤٠٧٨				أعزب
١.٠٠.٠٠					متزوج
					مطلق
					أرمل

أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	الحالة الإجتماعية
م=٩٠.٢٥	م=٩٤.١٣	م=١٠٨.٢٤	م=١٢٣.١٩	
*٣٢.٩٣٨٢٤	*٢٩.٠٦٣٢٤	*١٤.٩٤٥٥٢		أعزب
١٧.٩٩٢٧٢	١٤.١١٧٧٢			الرضا عن الحياة (كل)
٣.٨٧٥.٠٠				مطلق أرمل

**دالة عند مستوي (٠.٠١) *دالة عند مستوي (٠.٠٥)

كبرى فى مجال التعيين المبني على الجدارة، بالإضافة إلى الإلتزام الأخلاقي والإنضباط فى العمل من الصفات المكملة لمفهوم الجدارة يتطلب مواصفات عديدة ترتبط بشخصيته كالأمانة والنزاهة وسلوكياته تجاه الآخرين فى بيئة العمل، فهذه معايير الجدارة الشاملة لكل من شأنه أن يسفر عن أداء متميز بأعلى درجة ممكنة من الكفاءة.

وتضيف الباحثة إذا توافرت تلك الصفات فى الفرد فأنها تمكنه من تبوء الوظائف المرموقة وهذا هو العصب الرئيسى للجدارة هو (وضع الشخص ذو الكفاءة أو الجدارة العالية فى المكان المناسب والتميز) طبقاً لمعايير الجدارة المطروحة وإختياره وترقيته للوظائف المرموقة بعيداً عن التحيز أو أى حسابات أخرى.

٢- السن

جدول (٢١): تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث فى كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للسن

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
المبادرة وسرعة الإنجاز	بين المجموعات	٢٤٦٩.٧٨	٢	١٢٣٤.٨٩	٢٣.٤٢	٠.٠٠	
	داخل المجموعات	١٠٣٨٧.٩٧	١٩٧	٥٢.٧٣			
	الكلية	١٢٨٥٧.٧٦	١٩٩				
إستراتيجيات إدارة الجدارة	بين المجموعات	٢٣٥٧.٧٧	٢	١١٧٨.٨٩	١٩.١٩	٠.٠٠	
	داخل المجموعات	١٢٠٣٨.٤٠	١٩٦	٦١.٤٢			
	الكلية	١٤٣٩٦.١٧	١٩٨				
إدارة الموارد	بين المجموعات	٢٨٠٤.٥٢	٢	١٤٠٢.٢٦	١٨.٠٧	٠.٠٠	
	داخل المجموعات	١٥٢٩٠.٦٦	١٩٧	٧٧.٦٢			
	الكلية	١٨٠٩٥.١٨	١٩٩				
اليقظة الذهنية	بين المجموعات	٢٣٥٥.٩٧	٢	١١٧٧.٩٨	٢١.٨١	٠.٠٠	
	داخل المجموعات	١٠٦٤٠.٢٥	١٩٧	٥٤.٠١			

			١٩٩	١٢٩٩٦.٢٢	الكلية	
٠.٠٠٠	١٦.٣٠	١٥٨٣.٦٢	٢	٣١٦٧.٢٣	بين المجموعات	إدارة التغيير بفاعلية
		٩٧.١٤	١٩٧	١٩١٣٧.١٢	داخل المجموعات	
			١٩٩	٢٢٣٠.٤.٣٦	الكلية	
٠.٠٠٠	٢٠.٦٥	٢٤٨٢.٣٩	٢	٤٩٦٤.٧٨	بين المجموعات	القيادة الإبتكارية
		١٢٠.٢٣	١٩٧	٢٣٦٨٥.٤٤	داخل المجموعات	
			١٩٩	٢٨٦٥٠.٢٢	الكلية	
		٥٢١١٠.٣	٢	١٠٤٢٢٠.٦	بين المجموعات	إستراتيجيات إدارة الجدارة (ككل)
٠.٠٠٠	٢٠.٧٨	٢	٥	٤٩٣٩٦١.٢	داخل المجموعات	
		٢٥٠٧.٤٢	١٩٧	٣		
			١٩٩	٥٩٨١٨١.٨	الكلية	
				٨		
٠.٠٠٠	٢١.٠٥	١٨١٢.٦٤	٢	٣٦٢٥.٢٨	بين المجموعات	الرضا الشخصي
		٨٦.١٣	١٩٧	١٦٩٦٧.٩٠	داخل المجموعات	
			١٩٩	٢٠٥٩٣.١٨	الكلية	
٠.٠٠٠	١٨.٥٨	٩٨٦.٣١	٢	١٩٧٢.٦١	بين المجموعات	الرضا الاجتماعي
		٥٣.٠٨	١٩٧	١٠٤٥٦.٤١	داخل المجموعات	
			١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢	الكلية	
٠.٠٠٠	٢٢.٢٣	١٢٤٩.٦١	٢	٢٤٩٩.٢١	بين المجموعات	الرضا الوظيفي
		٥٦.٢١	١٩٧	١١٠٧٣.٥٧	داخل المجموعات	
			١٩٩	١٣٥٧٢.٧٨	الكلية	
		١١٩٣٦.٨	٢	٢٣٨٧٣.٧٤	بين المجموعات	الرضا عن الحياة
٠.٠٠٠	٢٣.٤٢	٧		١٠٠٤٠٢.٤	داخل المجموعات	
		٥٠٩.٦٦	١٩٧	٨		
			١٩٩	١٢٤٢٧٦.٢	الكلية	
				٢		

جدول (٢٢): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لاختلاف (السن)

المقياس	السن	صغير السن	متوسط السن	كبير السن
المبادرة وسرعة الإنجاز	السن	٣١.٢٠=م	٣٥.٢٥=م	٣٩.٥٧=م
	صغير السن		*٤.٠٥٧٢٧	*٨.٣٧٦٣٦
	متوسط السن			*٤.٣١٩١٠
الإقناع والتأثير	السن	٣١.٢٤=م	٣٦.٥٤=م	٣٩.٣٩=م
	صغير السن		*٥.٢٩٩٩٥	*٨.١٤٩٤٧
	متوسط السن			*٢.٨٤٩٥٢
إدارة الموارد	السن	٣٠.٤١=م	٣٥.٦١=م	٣٩.٣٣=م
	صغير السن		*٥.٢٠١٠٨	*٨.٩٢٤٢٤
	متوسط السن			*٣.٧٢٣١٦
اليقظة الذهنية	السن	٢٨.٥٥=م	٣٢.٦٦=م	٣٦.٧٣=م
	صغير السن		*٤.١١٥٥٦	*٨.١٨٧٨٨
	متوسط السن			*٤.٠٧٢٣٢
إدارة التغيير بفاعلية	السن	٣٤.٧٠=م	٣٩.٣٧=م	٤٤.١٩=م
	صغير السن		*٤.٦٧٥٩١	*٩.٤٨٩٧٠
	متوسط السن			*٤.٨١٣٧٩
القيادة الإبتكارية	السن	٤٠.٦٢=م	٤٧.٧٥=م	٥٢.٤٨=م
	صغير السن		*٧.١٢٤٥٥	*١١.٨٥٨٧٩
	متوسط السن			*٤.٧٣٤٢٤
إستراتيجيات إدارة الجدارة ككل	السن	١٩٦.٧١=م	٢٢٧.١٩=م	٢٥١.١٧=م
	صغير السن		*٣٠.٤٧٤٣٢	*٥٤.٤٦١٢١
	متوسط السن			*٢٣.٩٨٦٨٩
السن	٤١.٥٢=م	٤٦.٤٩=م	٥١.٦٧=م	

١٠.١٥١٥٢*	٤.٩٧٦٣٧*		صغير السن	
٥.١٧٥١٤*			متوسط السن	الرضا الشخصي
			كبير السن	
كبير السن	متوسط السن	صغير السن	السن	
٣٨.٥١=م	٣٥.٢٤=م	٣١.٠٢=م		
٧.٤٩١٥٢*	٤.٢٢٢١٤*		صغير السن	
٣.٢٦٩٣٨*			متوسط السن	الرضا الاجتماعي
			كبير السن	
كبير السن	متوسط السن	صغير السن	السن	
٣٥.٨٧=م	٣١.٥٤=م	٢٧.٤٤=م		
٨.٤٢٧٢٧*	٤.١٠٢٩٨*		صغير السن	
٤.٣٢٤٢٩*			متوسط السن	الرضا الوظيفي
			كبير السن	
كبير السن	متوسط السن	صغير السن	السن	
١٢٦.٠٤=م	١١٣.٢٧=م	٩٩.٩٧=م		
٢٦.٠٧٠٣٠*	١٣.٣٠١٤٩*		صغير السن	
١٢.٧٦٨٨١*			متوسط السن	الرضا عن الحياة (ككل)
			كبير السن	

٣- المسمى الوظيفي:

وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لاختلاف المسمى الوظيفي - لصالح الوظائف المرموقة، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً.

وتفسر الباحثة أن العديد من الدراسات أشارت إلى أن هناك علاقة إيجابية بين العمل وشعور الفرد بالرضا عن الحياة ويزداد هذا الشعور عندما يرتقى لوظيفة مرموقة نظراً لحصوله على العديد من المزايا (المعنوية والمادية) والتي تشعره بالثقة بالنفس والنجاح وبالتالي الرضا عن الحياة. وهذا ما أظهرته دراسة محمد أبو العلا (٢٠٠٩) بوجود علاقة بين الأفراد ونجاحهم مستقبلاً وبين الرضا عن الحياة، وبالتالي فإن للرضا عن الحياة دوراً مهماً في متابعة التعليم وإنعكاس ذلك على مختلف جوانب حياتهم، وقد أكد (Azlina & shahrir, 2010) على إنعكاسه على مستقبلهم العلمي والمهني، وهذا ما أسفرت عنه دراسة كامل كتلو (٢٠١١) عن وجود علاقة إرتباطية بين التفوق العلمي والرضا عن الحياة. للوقوف علي اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار Isd كما هو موضح بالجدول.

جدول (٢٣): تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للمسمى الوظيفي

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
المبادأة وسرعة الإنجاز	بين المجموعات	داخل المجموعات	٨١٣٢.٩٥١	٢	٤٠٦٦.٤٧٥	١٦٩.٥٥	٠.٠٠٠
		الكلية	١٢٨٥٧.٧٥٥	١٩٩	٢٣.٩٨٤	١	
		بين المجموعات	٩٠٢٤.٩٦٢	٢	٤٥١٢.٤٨١	١٦٤.٦٦	٠.٠٠٠
الإقناع والتأثير	بين المجموعات	داخل المجموعات	٥٣٧١.٢٠٩	١٩٦	٢٧.٤٠٤	٤	٠.٠٠٠
		الكلية	١٤٣٩٦.١٧١	١٩٨	٢٧.٤٠٤	٤	
		بين المجموعات	١٢٤٦٠.٨٠٨	٢	٦٢٣٠.٤٠٤	٢١٧.٨٤	٠.٠٠٠
إدارة الموارد	بين المجموعات	داخل المجموعات	٥٦٣٤.٣٧٢	١٩٧	٢٨.٦٠١	٠	٠.٠٠٠
		الكلية	١٨٠٩٥.١٨٠	١٩٩	٢٨.٦٠١	٠	
		بين المجموعات	٨٠٨٥.٠٣١	٢	٤٠٤٢.٥١٥	١٦٢.١٥	٠.٠٠٠
إستراتيجيات إدارة الجدارة	بين المجموعات	داخل المجموعات	٤٩١١.١٨٩	١٩٧	٢٤.٩٣٠	٥	٠.٠٠٠
		الكلية	١٢٩٩٦.٢٢٠	١٩٩	٢٤.٩٣٠	٥	
		بين المجموعات	١٤٥٦٢.٣٤٣	٢	٧٢٨١.١٧٢	١٨٥.٢٧	٠.٠٠٠
إدارة التغيير بفاعلية	بين المجموعات	داخل المجموعات	٧٧٤٢.٠١٢	١٩٧	٣٩.٣٠٠	٤	٠.٠٠٠
		الكلية	٢٢٣٠.٤.٣٥٥	١٩٩	٣٩.٣٠٠	٤	
		بين المجموعات	٢٠٠٠٢.٨١٦	٢	١٠٠٠١.٤٠٨	٢٢٧.٨٤	٠.٠٠٠
القيادة الإبتكارية	بين المجموعات	داخل المجموعات	٨٦٤٧.٤٠٤	١٩٧	٤٣.٨٩٥	٦	٠.٠٠٠
		الكلية	٢٨٦٥٠.٢٢٠	١٩٩	٤٣.٨٩٥	٦	
		بين المجموعات	٤١٦٦٢٨.١٧	٢	٢٠٨٣١٤.٠٨	٢٢٦.٠٣	٠.٠٠٠
إستراتيجيات إدارة الجدارة (ككل)	بين المجموعات	داخل المجموعات	١٨١٥٥٣.٦٩	١٩٧	٩٢١.٥٩٢	٧	٠.٠٠٠
		الكلية	٥٩٨١٨١.٨٧	١٩٩	٩٢١.٥٩٢	٧	
		بين المجموعات	١٣١٢٧.٧٧٩	٢	٦٥٦٣.٨٨٩	١٧٣.٢١	٠.٠٠٠
الرضا عن	الرضا الشخصي	بين المجموعات	١٣١٢٧.٧٧٩	٢	٦٥٦٣.٨٨٩	١٧٣.٢١	٠.٠٠٠

الحياة	داخل المجموعات	الكلية	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	بين المجموعات
١	٣٧.٨٩٥	١٩٧	٧٤٦٥.٤٠١	١٩٩	٢.٥٩٣.١٨٠	٢	٧٢٧٦.٩١٢	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨	١٩٩
٠٠٠٠	١٣٩.١٢	٣٦٣٨.٤٥٦	٢	٧٢٧٦.٩١٢	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨
٣	٢٦.١٥٣	١٩٧	٥١٥٢.١٠٨	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨	١٩٩
٠٠٠٠	١٥٦.٤٧	٤١٦٤.٧٢٤	٢	٨٣٢٩.٤٤٨	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨	١٩٩	١٢٤٢٩.٠٢٠	٢	٨٣٢٩.٤٤٨
٥	٢٦.٦١٦	١٩٧	٥٢٤٣.٣٣٢	١٩٩	١٣٥٧٢.٧٨٠	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤	١٩٩	١٣٥٧٢.٧٨٠	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤	١٩٩
٠٠٠٠	٢١٠.٣٣	٤٢٣١٩.٧٤٢	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤	١٩٩	١٣٥٧٢.٧٨٠	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤	١٩٩	١٣٥٧٢.٧٨٠	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤
٥	٢٠١.٢٠٢	١٩٧	٣٩٦٣٦.٧٣٦	١٩٩	١٢٤٢٧٦.٢٢	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤	١٩٩	١٢٤٢٧٦.٢٢	٢	٨٤٦٣٩.٤٨٤	١٩٩
٠٠٠٠												

جدول (٢٤): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للمسمى الوظيفي

المقياس	المسمى الوظيفي	مرموقة	عادية	مهنية حرفية
	مرموقة	٤١.٦٧=م	٣٦.٣٢=م	٢٥.٣٧=م
المبادرة وسرعة الإنجاز	عادية		٥.٣٤٢٣٤	١٦.٢٩٤١٢
	مهنية حرفية			١٠.٩٥١٧٨
	المسمى الوظيفي	٤١.٨١=م	٣٧.٤٧=م	٢٤.٨٢=م
	مرموقة		٤.٣٣٧٨٤	١٦.٩٨٧٢٨
الإقناع والتأثير	عادية			١٢.٦٤٩٤٤
	مهنية حرفية			
	المسمى الوظيفي	٤٢.٣٣=م	٣٧.٠٥=م	٢٢.٣٧=م
	مرموقة		٥.٢٧٩٢٨	١٩.٩٦٠٧٨
إدارة الموارد	عادية			١٤.٦٨١٥١
	مهنية حرفية			
	المسمى الوظيفي	٣٩.٢٩=م	٣٣.٠٧=م	٢٢.٩٨=م
	مرموقة		٦.٢٢٥٧٧	١٦.٣١٢٩٤
اليقظة الذهنية	عادية			١٠.٠٨٧١٨

مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=٢٥.٩٨	م=٤٠.٨١	م=٤٧.٧٦	م=٤٧.٧٦	
*٢١.٧٧٩٦١	*٦.٩٤٩١٩			
*١٤.٨٣٠٤٢				إدارة التغيير بفاعلية
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=٣١.١٨	م=٤٨.٥٣	م=٥٦.٧١	م=٥٦.٧١	
*٢٥.٥٣٠٢٠	*٨.١٧٩٦٤			
*١٧.٣٥٠٥٦				القيادة الإبتكارية
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=١٥٢.٧١	م=٢٣٣.٢٦	م=٢٦٩.٠١	م=٢٦٩.٠١	
*١١٦.٣٠٧٤٥	*٣٥.٧٥٦٥٨			
*٨٠.٥٥٠٨٧				إستراتيجيات إدارة الجودة ككل
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=٣٤.٠٨	م=٤٧.٣٩	م=٥٤.٨٤	م=٥٤.٨٤	
*٢٠.٧٦١٥٧	*٧.٤٤٨١١			
*١٣.٣١٣٤٦				الرضا الشخصي
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=٢٥.٣٧	م=٣٦.٠٠	م=٤٠.٧٥	م=٤٠.٧٥	
*١٥.٣٧٤١٢	*٤.٧٤٦٦٧			
*١٠.٦٢٧٤٥				الرضا الاجتماعي
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=٢١.٣٣	م=٣٣.٠٤	م=٣٧.٧٢	م=٣٧.٧٢	
*١٦.٣٨٦٦٧	*٤.٦٧٩٤٦			
*١١.٧٠٧٢١				الرضا الوظيفي
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	
المسمي الوظيفي	عادية	مرموقة	مرموقة	
م=٨٠.٧٨	م=١١٦.٤٣	م=١٣٣.٣١	م=١٣٣.٣١	
*٥٢.٥٢٢٣٥	*١٦.٨٧٤٢٣			
*٣٥.٦٤٨١٢				الرضا عن الحياة (ككل)
مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	مهنية حرفية	

نوع القطاع:

جدول (٢٥): تحليل التباين الاحادي للاتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لنوع القطاع

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
	المبادرة وسرعة الإنجاز	بين المجموعات	٤٠٠٠٠.٥٣	٢	٢٠٠٠٠.٢٦	٤٤.٤٨٢	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٨٨٥٧.٧٠٢	١٩٧	٤٤.٩٦٣		
		الكلية	١٢٨٥٧.٧٥٥	١٩٩			
	الإقناع والتأثير	بين المجموعات	٤٤٣٤.٧٦٣	٢	٢٢١٧.٣٨١	٤٣.٦٢٩	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٩٩٦١.٤٠٨	١٩٦	٥٠.٨٢٤		
		الكلية	١٤٣٩٦.١٧١	١٩٨			
	إدارة الموارد	بين المجموعات	٥٨٠٢.١٣١	٢	٢٩٠١.٠٦٥	٤٦.٤٩٠	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٢٢٩٣.٠٤٩	١٩٧	٦٢.٤٠١		
		الكلية	١٨٠٩٥.١٨٠	١٩٩			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	اليقظة الذهنية	بين المجموعات	٣٨٥٧.١٠٥	٢	١٩٢٨.٥٥٢	٤١.٥٧١	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٩١٣٩.١١٥	١٩٧	٤٦.٣٩١		
		الكلية	١٢٩٩٦.٢٢٠	١٩٩			
	إدارة التغيير بفاعلية	بين المجموعات	٦٥١٧.١١٧	٢	٣٢٥٨.٥٥٩	٤٠.٦٦٢	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٥٧٨٧.٢٣٨	١٩٧	٨٠.١٣٨		
		الكلية	٢٢٣٠.٤.٣٥٥	١٩٩			
	القيادة الإبتكارية	بين المجموعات	٩٣٨٨.١٥٩	٢	٤٦٩٤.٠٧٩	٤٨.٠٠٨	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٩٢٦٢.٠٦١	١٩٧	٩٧.٧٧٧		
		الكلية	٢٨٦٥٠.٢٢٠	١٩٩			
	إستراتيجيات إدارة الجدارة (كل)	بين المجموعات	١٩٦٥٨٧.١١٠	٢	٩٨٢٩٣.٥٥٥	٤٨.٢١٧	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٤٠١٥٩٤.٧٦٥	١٩٧	٢٠٣٨.٥٥٢		
		الكلية	٥٩٨١٨١.٨٧٥	١٩٩			
	الرضا الشخصي	بين المجموعات	٥٩٢٢.٧٤٩	٢	٢٩٦١.٣٧٥	٣٩.٧٦٦	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٤٦٧٠.٤٣١	١٩٧	٧٤.٤٦٩		
		الكلية	٢٠٥٩٣.١٨٠	١٩٩			
الرضا عن الحياة	الرضا الاجتماعي	بين المجموعات	٣٣٣٨.٥٨٦	٢	١٦٦٩.٢٩٣	٣٦.١٧٥	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٩٠٩٠.٤٣٤	١٩٧	٤٦.١٤٤		
		الكلية	١٢٤٢٩.٠٢٠	١٩٩			
	الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٣٧٩٠.٢٥٦	٢	١٨٩٥.١٢٨	٣٨.١٦٤	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٩٧٨٢.٥٢٤	١٩٧	٤٩.٦٥٧		
		الكلية	١٣٥٧٢.٧٨٠	١٩٩			
	الرضا عن الحياة (كل)	بين المجموعات	٣٨٤٥١.٠١٩	٢	١٩٢٢٥.٥١٠	٤٤.١٣٠	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٨٥٨٢٥.٢٠١	١٩٧	٤٣٥.٦٦١		
		الكلية	١٢٤٢٧٦.٢٢٠	١٩٩			

يتضح من جدول (٢٥): وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لاختلاف نوع القطاع- لصالح القطاعين معاً، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً، وقد أكد محمد محمد (٢٠١٧) إن مخرجات التعليم القائم على التلقين لا تتيح فرصاً في أسواق العمل الأكثر ارتباطاً بالعولمة خاصة في النواحي التكنولوجية والتي تتطلب شباب ذومستويات مرتفعة من التعليم والمهارة والمعرفة والتكنولوجيا وإتقان اللغات ومهارات عالية. وبالتالي يوجد ارتباط بين توفير المهارات وتوفير فرص العمل وإتفق معه على الشلقوى (٢٠١٨) على إن شعور الأفراد بإمتلاكهم كفاءة ذاتية عالية يؤدي إلى إستغلال قدراتهم بصورة إيجابية.

وترى الباحثة من خلال المقابلات الفردية التي أجرتها مع أفراد العينة أن الشباب الذين يتمتعون بمهارات ريادية كان ذلك مفتاحاً لنجاحهم في ظل البيئة الرقمية في كافة القطاعات مما جعلهم أكثر قدرة على التميز، فهم قادرين على تنمية مهاراتهم وكيفية تسويقها لأصحاب العروض الأعلى، حيث يتوفر لديهم المتطلبات المعرفية والخبرات الفنية المطلوبة التي تمكنهم من إقتناص فرص العمل بكفاءة وإقتدار، وكان عددهم قليل بالعينة وذلك مؤشر يدل على وجود فجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل ومعاونة الشباب في الحصول على فرصة عمل ملائمة نظراً لقلة التعليم ونقص المهارات ولأن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم مهارات عالية أكثر من مجرد معرفة موضوعية.

وبناءً عليه لابد أن تسعى الجهات الحكومية وخاصة أصحاب القرار جاهدين إلى تحقيق توافق مناسب بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل وأن يشهد التعليم تحولاً هائلاً ليتناسب مع البيئة الرقمية والمستجدات المعاصرة وأن تعتمد سياسات تقود للتوظيف وكسر حلقة التبطل والمشكلات المتعددة التي يعاني منها الشباب وتسهل العمل على توفير توجيه وإرشاد مهني مقترن بإستراتيجيات ذات صلة بإختبارات عادلة لتوظيفهم بما يتناسب مع قواهم وإهتماماتهم وجداراتهم.

وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لاختلاف نوع القطاع- لصالح القطاعين معاً، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً. وقد إتفقت تلك النتائج نتائج خليل أبو جراد (٢٠١٥).

وترى الباحثة أن عمل الشباب بقطاعين معاً يعود عليهم بمزايا عديدة منها الشعور بالأمان الإقتصادي والنفسي من خلال توفير دخل مادي ومستوى معيشي مناسب وخاصة عندما يكون هذا العمل مناسب وملائم لقدراتهم ويمكنهم من تحقيق طموحاتهم والوصول لرغباتهم مما يشعرهم

بالتوافق والرضا عن حياتهم. وهذا ما أكده محمد عفانه (٢٠١٨) أن الأفراد الذين يدركون حقيقة أهدافهم وطموحاتهم ومدى أهميتها وينجحون في تحقيقها يتمتعون بدرجة أعلى من الرضا عن الحياة. وقد فسريحي شقورة (٢٠١٢) ذلك من خلال نظرية الطموح والإنجاز حيث يرى أصحابها أن الإنسان يرضى عن حياته عندما يحقق طموحاته أو عندما تكون إنجازاته وأعماله قريبة من طموحاته . للوقوف علي اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD كما هو موضح بالجدول رقم (٢٤).

جدول (٢٦): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لنوع القطاع

المقياس	نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
		م=٣٩.١٢	م=٣٠.٢٠	م=٤١.٦٧
المبادرة وسرعة الإنجاز	حكومي		°٨.٩٢٠٩٥	٢.٥٥٠٦٠
	خاص			°١١.٤٧١٥٤
	كليهما			
		م=٣٩.٧٦	م=٣٠.٢١	م=٤٠.٥٠
الإقناع والتأثير	حكومي		°٩.٥٤٩٤٤	٧٤٣٢٤.
	خاص			°١٠.٢٩٢٦٨
	كليهما			
		م=٣٩.٦٧	م=٢٨.٨٤	م=٤١.٦٧
إدارة الموارد	حكومي		°١٠.٨٢٨١٨	١.٩٩٧٠٢
	خاص			°١٢.٨٢٥٢٠
	كليهما			
		م=٣٦.٣١	م=٢٧.٦٠	م=٣٩.٣٣
اليقظة الذهنية	حكومي		°٨.٧١٤٩٤	٣.٠٢٠٨٣
	خاص			°١١.٧٣٥٧٧
	كليهما			
		م=٤٤.٣٢	م=٣٢.٧٩	م=٤٥.٦٧
إدارة التغيير بفاعلية	حكومي		°١١.٥٢٨٧٥	١.٣٤٥٢٤
	خاص			°١٢.٨٧٣٩٨
	كليهما			

نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
	م=٥٢.٧١	م=٣٨.٩٨	م=٥٥.٨٣
القيادة الإبتكارية		°١٣.٧٢٩٧٥	٣.١٢٧٩٨
			°١٦.٨٥٧٧٢
نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
	م=٢٥١.٥٣	م=١٨٨.٦١	م=٢٦٤.٦٧
إستراتيجيات إدارة		°٦٢.٩١٧٠٣	١٣.١٣٩٨٨
الجدارة (ككل)			°٧٦.٠٥٦٩١
نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
	م=٥١.٢٥	م=٤٠.٢٧	م=٥٢.٦٧
الرضا الشخصي		°١٠.٩٨١٧١	١.٤١٦٦٧
			°١٢.٣٩٨٣٧
نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
	م=٣٨.٥١	م=٣٠.١٧	م=٣٧.٨٣
الرضا الاجتماعي		°٨.٣٣٨٢٠	٠.٦٧٥٦٠
			°٧.٦٦٢٦٠
نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
	م=٣٥.٣٠	م=٢٦.٦١	م=٣٧.٦٧
الرضا الوظيفي		°٨.٦٩٣٨٢	٢.٣٦٣١٠
			°١١.٠٥٦٩١
نوع القطاع	حكومي	خاص	كليهما
	م=١٢٥.٠٦	م=٩٧.٠٥	م=١٢٨.١٧
الرضا عن الحياة		°٢٨.٠١٣٧٢	٣.١٠٤١٧
(ككل)			°٣١.١١٧٨٩

٤- المستوى التعليمي:

جدول (٢٧): تحليل التباين الاحادي الاتجاه الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للمستوى التعليمي

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
المبادرة وسرعة الإنجاز	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	٨٨٥١.٩٣٠	٢	٤٤٢٥.٩٦٥	٢١٧.٦٦	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٤٠٠٥.٨٢٥	١٩٧	٢٠.٣٣٤	٢	
		الكلي	١٢٨٥٧.٧٥٥	١٩٩			
الإقناع والتأثير	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	١٠٠٥٧.٢٢٠	٢	٥٠٢٨.٦١٠	٢٢٧.١٥	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٤٣٣٨.٩٥١	١٩٦	٢٢.١٣٨	٣	
		الكلي	١٤٣٩٦.١٧١	١٩٨			
إدارة الموارد	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	١٣٣٦٠.٤٩٣	٢	٦٦٨٠.٢٤٦	٢٧٧.٩٥	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٤٧٣٤.٦٨٧	١٩٧	٢٤.٠٣٤	٠	
		الكلي	١٨٠٩٥.١٨٠	١٩٩			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	٧٨٣٨.٩٧٦	٢	٣٩١٩.٤٨٨	١٤٩.٧١	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٥١٥٧.٢٤٤	١٩٧	٢٦.١٧٩	٩	
		الكلي	١٢٩٩٦.٢٢٠	١٩٩			
إدارة التغيير بفاعلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	١٥٥٢٤.٠٦٩	٢	٧٧٦٢.٠٣٤	٢٢٥.٥٢	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٦٧٨٠.٢٨٦	١٩٧	٣٤.٤١٨	٥	
		الكلي	٢٢٣٠.٤.٣٥٥	١٩٩			
القيادة الإبتكارية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	٢٠٣٦٣.٩٠١	٢	١٠١٨١.٩٥٠	٢٤٢.٠٦	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	٨٢٨٦.٣١٩	١٩٧	٤٢.٠٦٣	٧	
		الكلي	٢٨٦٥٠.٢٢٠	١٩٩			
إستراتيجيات إدارة الجدارة (ككل)	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	بين المجموعات	٤٤٠٧٥٢.٤٣	٢	٢٢٠٣٧٦.٢١	٢٧٥.٧٦	٠٠٠٠
		داخل المجموعات	١٥٧٤٢٩.٤٤	١٩٧	٧٩٩.١٣٤	٩	
		الكلي	٥٩٨١٨١.٨٧	١٩٩			
الرضا عن	الرضا الشخصي	بين المجموعات	١٣١١٢.٠٨١	٢	٦٥٥٦.٠٤١	١٧٢.٦٤	٠٠٠٠

				داخل المجموعات	٧٤٨١.٠٩٩	١٩٧	٣٧.٩٧٥	.	الحياة
				الكلية	٢٠٥٩٣.١٨٠	١٩٩			
				بين المجموعات	٧٤٧٤.٦٠٦	٢	٣٧٣٧.٣٠٣	١٤٨.٦٠	
.....				داخل المجموعات	٤٩٥٤.٤١٤	١٩٧	٢٥.١٤٩	٥	الرضا الاجتماعي
				الكلية	١٢٤٢٩.٠٢٠	١٩٩			
				بين المجموعات	٨٧٢٣.٢٣٠	٢	٤٣٦١.٦١٥	١٧٧.١٧	
.....				داخل المجموعات	٤٨٤٩.٥٥٠	١٩٧	٢٤.٦١٧	٩	الرضا الوظيفي
				الكلية	١٣٥٧٢.٧٨٠	١٩٩			
				بين المجموعات	٨٦٤٥٢.١٢٥	٢	٤٣٢٢٦.٠٦٢	٢٢٥.١٣	
.....				داخل المجموعات	٣٧٨٢٤.٠٩٥	١٩٧	١٩٢.٠٠٠	٥	الرضا عن الحياة
				الكلية	١٢٤٢٧٦.٢٢	١٩٩			(ككل)

يتضح من جدول (٢٧): وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لإختلاف المستوى التعليمي - لصالح المستوى التعليمي الأعلى ، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً، وقد إتفقت تلك النتائج مع النتائج التي حصلت عليها صفية الأحمدى (٢٠١٥)، وبالنسبة لمحور جدارة إدارة التغيير إختلفت مع نتائج محمد بعلوشة (٢٠١٧). ومحور إدارة جدارة القيادة الإبتكارية إتفقت مع هناء غنيم (٢٠١٨) وإختلفت مع أريج الأخرس (٢٠١١)، وبالنسبة لمحور اليقظة الذهنية إتفقت مع نتائج أمانى الهاشم (٢٠١٧).

وتفسر الباحثة ذلك بأن التعليم يعد أحد الدعائم الرئيسية لتحقيق أبعاد التنمية الشاملة ، حيث يشكل سلاحاً ومفتاحاً للتقدم والتحضر نظراً لدوره الريادى فى إحداث التنمية المستدامة ، فأهميته تكمن فى إستثمار رأس المال البشرى ، وذلك ما أكده إياد جابر (٢٠١٨) والذى أشار إلى أن بعض الدراسات وبعض أبحاث الإقتصاديين توصلت إلى وجود دور رئيسى لمساهمة التعليم فى زيادة الدخل القومى من خلال رفع كفاءة وإنتاجية الأيدى العاملة. فالعنصر البشرى هو العنصر الحاكم فى التنمية بإعتباره مورداً إقتصادياً يعتمد على القدرات التى يمتلكها هذا العنصر ، وبذلك يسهم التعليم بدور فعال فى تمكين الشباب ويعد أحد أهم أشكال الإستثمار فى العنصر البشرى . وتضيف الباحثة أن الشباب ذو المستوى التعليمى الأعلى أكثر قدرة على إكتساب المعرفة والمعلومات والمهارات الجديدة وإستخدام أساليب التفكير العلمى الإبتكارى بطرق إبداعية وأحكام

موضوعية ، فالتعليم العالى يطور لديه مهارات العمل فيتنقن خبرات التعامل وكفاءة المواجهة لكافة الصعوبات والقضايا من خلال التحليل العلمى وبناء الإستنتاجات على أساس علمى بعيداً عن العشوائية فيصبح أكثر قدرة على الإقناع وصياغة الخطط المستقبلية وإحداث التغيير نحو الأفضل وإنجاز جميع مهامه والوصول لتحقيق أهدافه بجدارة وإقتدار .

ويتضح من النتائج وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث فى الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لإختلاف المستوى التعليمي - لصالح المستوى التعليمي الأعلى، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً، وإتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أمثال الحويلة (٢٠١٨). وقد بينت دراسة نجوى عبد المنعم (٢٠١٠) بأن المتعلمين أكثر رضا عن الحياة عن أقرانهم غير المتعلمين، وهذا ما أكدته دراسة رانيا المالكى (٢٠١١) بأن هناك فروق جوهرية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ،حيث أشارت العديد من الدراسات إلى وجود إرتباط وثيق بين التعليم والشعور بالرضا عن الحياة لأن التعليم يسمح للأفراد بتطوير أنفسهم لتحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم والتكيف ،فالأفراد الذين لديهم مستويات تعليم عالية ودخل مناسب لديهم مستويات عالية من الرضا عن الحياة لأنهم يظهروا أكثر تفاؤلاً وتوقعاتهم واقعية عن الحياة بشكل عام. وتؤكد الباحثة أن التعليم حاجة مركبة (إنسانية وإجتماعية...إلخ) وعامل وقائى بكل مستوياته ويضفى على الحياة عمقاً وقيمة وسعادة ورضاً.

للقوف علي اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD كما هو موضح بالجدول رقم (٢٩) والذى أظهر.

وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم تبعاً لإختلاف للدخل الشهري - لصالح مستوى الدخل الأعلى، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً.

وتفسر الباحثة ذلك من منطلق أن الدخل يعتبر مورداً هاماً ورئيسياً للشباب لتحقيق أهدافه، فمما لا شك فيه أنه كلما إرتفع دخله كلما أستطاع تحقيق طموحاته ورغباته وتنمية قدراته وجداراته، فالدخل يُمكن الشباب من توفير كافة المتطلبات والإحتياجات اللازمة للوصول لما يطمح إليه ،وهذا ما أشارت إليه آمال غراب (٢٠١٨) حيث يوفر الدخل مصادر التعلم لتنمية المهارات والقدرات والخبرات من خلال إتاحة الفرصة للمشاركة فى الدورات التدريبية وورش العمل.

وتضيف الباحثة أنه يمكنه أيضاً من إقتناء وإستخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة والإشتراك فى جميع الفعاليات والأنشطة المجتمعية على كافة مستوياتها والتي جميعها تنقل شخصيته وتنمى قدراته

وبالتالى يؤدى أعماله بمستوى أداء على و متميز يحقق من خلاله ذاته وميزة تنافسية لمؤسسته وهذا هو مفهوم الجدارة فى أبسط معانيها.

كما أشارت النتائج إلى وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث فى الشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لإختلاف الدخل الشهري - لصالح مستوى الدخل المرتفع، حيث كانت قيمة (ف) قيم دالة إحصائياً، إختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة رانيا المالكى (٢٠١١) والتي أكدت على أن مستوى الدخل لا يؤثر كثيراً على الرضا عن الحياة ، وإتفقت مع دراسة نور الهدى بن عمر، نوبيات قدور (٢٠١٨) حيث وجد أن الأسر ذات الدخل الشهري المرتفع كانوا أكثر سعادة وطمأنينة وقناعة ورضا عن حياتهم مقارنة بالأسر ذات الدخل المنخفض، وهذا ما أظهرته العديد من الدراسات أن الدخل يعتبر عاملاً مهماً ومؤشراً جوهرياً للرضا عن الحياة، وأن زيادة الدخل.

جدول (٢٨): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً للمستوى التعليمي

المقياس	المستوي التعليمي	منخفض	متوسط	مرتفع
المبادرة وسرعة الإنجاز	منخفض	٢٢.٧٧=م	٣٣.٥٣=م	٣٩.٧٩=م
	متوسط			
	مرتفع			
الإقناع والتأثير	منخفض	٢٢.١٥=م	٣٤.٠٧=م	٤٠.٣٦=م
	متوسط			
	مرتفع			
إدارة الموارد	منخفض	١٩.٦٢=م	٣٢.٨٠=م	٤٠.٥٣=م
	متوسط			
	مرتفع			
اليقظة الذهنية	منخفض	٢٠.٨٢=م	٣٠.٩٣=م	٣٦.٨٤=م
	متوسط			
	مرتفع			

مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=٤٥.٣٩	م=٣٦.١٧	م=٢٢.٩٧		
°٢٢.٤١٤٩٥	°١٣.١٩٢٣١		منخفض	
°٩.٢٢٢٦٥			متوسط	إدارة التغيير بفاعلية
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=٥٣.٧٦	م=٤٣.٢٣	م=٢٨.٠٨		
°٢٥.٦٧٨٨٠	°١٥.١٥٦٤١		منخفض	
°١٠.٥٢٢٣٩			متوسط	القيادة الابتكارية
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=٢٥٦.٣٦	م=٢١٠.٧٣	م=١٣٦.٤١		
°١١٩.٩٤٨٥٢	°٧٤.٣٢٣٠.٨		منخفض	
°٤٥.٦٢٥٤٥			متوسط	إستراتيجيات إدارة الجدارة (ككل)
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=٥١.٩٦	م=٤٤.٤٣	م=٣١.٢٣		
°٢٠.٧٣١٠٦	°١٣.٢٠٢٥٦		منخفض	
°٧.٥٢٨٥٠			متوسط	الرضا الشخصي
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=٣٨.٨٩	م=٣٣.٨٣	م=٢٣.١٨		
°١٥.٧١٣٦٤	°١٠.٦٥٣٨٥		منخفض	
°٥.٠٥٩٨٠			متوسط	الرضا الاجتماعي
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=٣٦.٢٠	م=٢٨.٦٣	م=١٩.٥١		
°١٦.٦٨٥٦٥	°٩.١٢٠٥١		منخفض	
°٧.٥٦٥١٤			متوسط	الرضا الوظيفي
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	المستوي التعليمي	
م=١٢٧.٠٥	م=١٠٦.٩٠	م=٧٣.٩٢		
°٥٣.١٣٠٣٦	°٣٢.٩٧٦٩٢		منخفض	
°٢٠.١٥٣٤٤			متوسط	الرضا عن الحياة (ككل)
			مرتفع	

جدول (٢٩): تحليل التباين الاحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لمستوى الدخل الشهري

المقياس	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
	المبادرة وسرعة الإنجاز	بين المجموعات	٥٠٦٧.٧٥٥	٢	٢٥٣٣.٨٧٨	٦٤.٠٧٩	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٧٧٩٠.٠٠٠	١٩٧	٣٩.٥٤٣		
		الكلية	١٢٨٥٧.٧٥٥	١٩٩			
	الإقناع والتأثير	بين المجموعات	٤٦٧١.٢٩٠	٢	٢٣٣٥.٦٤٥	٤٧.٠٧٤	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٩٧٢٤.٨٨١	١٩٦	٤٩.٦١٧		
		الكلية	١٤٣٩٦.١٧١	١٩٨			
	إدارة الموارد	بين المجموعات	٦١٧٢.٢٦١	٢	٣٠٨٦.١٣٠	٥٠.٩٩٢	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١١٩٢٢.٩١٩	١٩٧	٦٠.٥٢٢		
		الكلية	١٨٠٩٥.١٨٠	١٩٩			
إستراتيجيات إدارة الجدارة	اليقظة الذهنية	بين المجموعات	٥٢٢٣.٥٨٠	٢	٢٦١١.٧٩٠	٦٦.١٩٧	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٧٧٧٢.٦٤٠	١٩٧	٣٩.٤٥٥		
		الكلية	١٢٩٩٦.٢٢٠	١٩٩			
	إدارة التغيير بفاعلية	بين المجموعات	٦٨٧١.٠٠٤	٢	٣٤٣٥.٥٠٢	٤٣.٨٥٣	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٥٤٣٣.٣٥١	١٩٧	٧٨.٣٤٢		
		الكلية	٢٢٣٠٤.٣٥٥	١٩٩			
	القيادة الإبتكارية	بين المجموعات	١٠٧٦٣.٩١٣	٢	٥٣٨١.٩٥٦	٥٩.٢٧٧	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٧٨٨٦.٣٠٧	١٩٧	٩٠.٧٩٣		
		الكلية	٢٨٦٥٠.٢٢٠	١٩٩			
	إستراتيجيات إدارة الجدارة (كل)	بين المجموعات	٢٢٤٢٠.٥٨٩٦	٢	١١٢١٠.٢٩٤٨	٥٩.٠٥٣	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٣٧٣٩٧٥.٩٧٩	١٩٧	١٨٩٨.٣٥٥		
		الكلية	٥٩٨١٨١.٨٧٥	١٩٩			
	الرضا الشخصي	بين المجموعات	٧٢٣٥.٢١١	٢	٣٦١٧.٦٠٦	٥٣.٣٥٢	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	١٣٣٥٧.٩٦٩	١٩٧	٦٧.٨٠٧		
		الكلية	٢٠٥٩٣.١٨٠	١٩٩			
الرضا عن الحياة	الرضا الاجتماعي	بين المجموعات	٣٢٠٢.١٩٣	٢	١٦٠١.٠٩٧	٣٤.١٨٥	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٩٢٢٦.٨٢٧	١٩٧	٤٦.٨٣٧		
		الكلية	١٢٤٢٩.٠٢٠	١٩٩			
	الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٥٢٠٧.٣٠٣	٢	٢٦٠٣.٦٥٢	٦١.٣١٤	٠.٠٠٠
		داخل المجموعات	٨٣٦٥.٤٧٧	١٩٧	٤٢.٤٦٤		
		الكلية	١٣٥٧٢.٧٨٠	١٩٩			

٥٧.٠٧.٠٠٠	٢٢٧٩٤.٩٥٢	٢	٤٥٥٨٩.٩٠٣	بين المجموعات	الرضا عن الحياة (ككل)
	٣٩٩.٤٢٣	١٩٧	٧٨٦٨٦.٣١٧	داخل المجموعات	
		١٩٩	١٢٤٢٧٦.٢٢٠	الكلية	

جدول (٣٠): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة تبعاً لمستوى الدخل الشهري

المقياس	الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
المبادرة وسرعة الإنجاز	منخفض	٣٠.٤٤=م	٣٧.٢٣=م	٤١.٣٦=م
	متوسط		٦.٧٨٣٧٠°	١٠.٩٢٢٧٦°
	مرتفع			٤.١٣٩٠٦°
الإقناع والتأثير	الدخل الشهري	٣٠.٨٦=م	٣٨.٤٨=م	٤١.٢١=م
	منخفض		٧.٦٢٠٧١°	١٠.٣٤٢٣٢°
	متوسط			٢.٧٢١٦١
إدارة الموارد	الدخل الشهري	٢٩.٥٩=م	٣٧.٨٧=م	٤١.٥٣=م
	منخفض		٨.٢٨١٤٩°	١١.٩٣٧٥٥°
	متوسط			٣.٦٥٦٠٦°
اليقظة الذهنية	الدخل الشهري	٢٧.٧١=م	٣٤.١٩=م	٣٨.٨٤=م
	منخفض		٦.٤٨٨٢٩°	١١.١٣٢٥٧°
	متوسط			٤.٦٤٤٢٩°
إدارة التغيير بفاعلية	الدخل الشهري	٣٣.٦٨=م	٤١.٧٧=م	٤٦.٣٨=م
	منخفض		٨.٠٨٩٩٨°	١٢.٦٩٤١٧°
	متوسط			٤.٦٠٤١٨°
القيادة الإبتكارية	الدخل الشهري	٣٩.٧٨=م	٤٩.٣٩=م	٥٥.٧٣=م
	منخفض		٩.٦٠٨١٥°	١٥.٩٥٠٧٨°
	متوسط			٦.٣٤٢٦٣°
إستراتيجيات إدارة	الدخل الشهري	١٩٢.٠٦=م	٢٣٨.٩٤=م	٢٦٤.٤٩=م
	منخفض		٤٦.٨٧٢٣٣°	٧٢.٤٢٣٣٣°

٢٥.٥٥١٠٠			متوسط	الجدارة (ككل)
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٥٣.٦٦=م	٤٩.١٦=م	٤٠.٦٦=م		
١٢.٩٩٩٠٠	٨.٤٩٨١٣		منخفض	الرضا الشخصي
٤.٥٠٠٨٧			متوسط	
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٣٩.٢٨=م	٣٧.٨١=م	٣٠.٨٩=م		
٨.٣٨٩٠٥	٦.٩١١٧١		منخفض	الرضا الاجتماعي
١.٤٧٧٣٣			متوسط	
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
٣٧.٣٨=م	٣٤.٧١=م	٢٦.٥٣=م		
١٠.٨٥٢٠٦	٨.١٨٣٣٦		منخفض	الرضا الوظيفي
٢.٦٦٨٧٠			متوسط	
			مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري	
١٣٠.٣٢=م	١٢١.٦٨=م	٩٨.٠٨=م		
٣٢.٢٤٠١١	٢٣.٥٩٣٢١		منخفض	الرضا عن الحياة
٨.٦٤٦٩٠			متوسط	(ككل)
			مرتفع	

والإستهلاك وإشباع عدد أكبر من الإحتياجات لدى الفرد يمكن تحقيق مستوى أعلى من الرفاهية، وقد خلُصت بعض الدراسات إلى أن مستوى الدخل المرتفع يرتبط بشكل وثيق مع مستوى عالٍ بالشعور الرضا عن الحياة والشعور الذاتي بجودة الحياة. وللوقوف علي اتجاه الفروق تم تطبيق اختبار LSD كما هو موضح بالجدول.

وبذلك تتحقق صحة الفرض الثاني .

الفرض الثالث: توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وعلاقته بشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة .

للتحقق من صحة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون من الدرجات الخام Pearson Correlation Coefficient بين المتغيرات وجدول (٣١) يوضح ذلك.

جدول (٣١): مصفوفة معاملات الارتباط بين وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم والشعور بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة

المبادرة وسرعة الإنجاز	الإقناع والتأثير	إدارة الموارد	اليقظة الذهنية	إدارة التغيير بفاعلية	القيادة الإبتكارية	إدارة الجدارة (ككل)	الرضا الشخصي	الرضا الإجتماعي	الرضا الوظيفي	الرضا عن الحياة (ككل)
١	٠.٩٢٤	٠.٩٤٠	٠.٩٠٥	٠.٨٩١	٠.٩٢١	٠.٩٥٦	٠.٨٩٤	٠.٨٨٢	٠.٨٦٠	٠.٩٢٧
	١	٠.٩٥٧	٠.٩٢٥	٠.٩١٨	٠.٩٣٦	٠.٩٧٣	٠.٨٨٠	٠.٨٩٥	٠.٨٥٠	٠.٩٢٢
		١	٠.٩١٦	٠.٩١٦	٠.٩٥٢	٠.٩٧٧	٠.٨٨٩	٠.٩٠٢	٠.٨٥٧	٠.٩٣١
			١	٠.٨٨٣	٠.٩١١	٠.٩٤٧	٠.٨٩١	٠.٩٠٧	٠.٨٥٧	٠.٩٣٣
				١	٠.٩٦٢	٠.٩٦٢	٠.٨٨١	٠.٨٧٤	٠.٨٤٦	٠.٩١٥
					١	٠.٩٨١	٠.٩٠٣	٠.٩٠٢	٠.٨٥٧	٠.٩٣٦
						١	٠.٩١٧	٠.٩٢٠	٠.٨٨٢	٠.٩٥٦
							١	٠.٨٨٩	٠.٨٣٧	٠.٩٦٥
								١	٠.٨١٨	٠.٩٤٩
									١	٠.٩٣٠
										١

*دالة عند مستوى ٠.٠٥ **دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٣١) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم وشعورهم بالرضا عن الحياة بأبعاده المتعددة، وهذا ما أكدته إيناس خريبة (٢٠١٢) بأن الجدارة تسهم فى تعزيز الشعور بالرضا عن الحياة لدى الأفراد وإن إختيار التخصص المناسب الذى يؤهلهم للوظيفة المستقبلية التى يرغبون فيها وما إلى ذلك من أمور مهمة تؤثر فى مستقبلهم ورضاهم عن حياتهم، وإتفقت معها فى النتائج ريم الكيلانى (٢٠١٥) والتى أوضحت أن مستوى الجدارة يعتبر مؤشراً قوياً لتغيير حياة الإنسان وهو من الركائز الأساسية لتحقيق الذات ونمو فاعليتها وكفاءتها. وقد أكدت غاندى الرياحنة (٢٠١٤) أن شعور الأفراد يزداد بالرضا عن الحياة حينما يكون الطموح والإنجاز كبيرين لديهم، وهذا ما أوضحتها رانيا المالكى (٢٠١٢) من خلال نظرية الفجوة بين طموح الفرد وإنجازاته، فالفرد يرضى عن حياته عند تحقيق طموحاته، فالفرد عليه وضع طموحات تحت سقف إمكانياته وقدراته سواء المادية أو العقلية والثقافية، فبقدر ما يشعر الفرد

بالنجاح والتفوق والكفاءة والجدارة والقدرة على تحقيق الأهداف يشعر بالمقابل بالرضا عن حياته، في حين يرى طارق أبو دغمجة (٢٠١٦) أن الرضا يعتبر أداة تحفيز للنفس البشرية، فهو أهم عامل في الأداء والإنتاج.

وتفسر الباحثة من خلال المقابلات الفردية مع أفراد العينة أن الشباب اليوم لديه العديد من الإحتياجات والطموحات من أهمها (الحاجة إلى تأمين المستقبل من خلال تعليم جيد والحصول على الوظيفة المناسبة وتوفير الدعم الإجتماعى والتأهيل والتوجيه المهني، وتنمية جداراتهم وتطبيق معاييرها أثناء التوظيف وأثناء الخدمة، والحماية الاجتماعية، الحاجة إلى الزواج وتكوين الأسرة، الحاجة إلى مثل عليا وقيم واضحة وقيادة واعية والحاجة إلى الدعم الشخصى وإطلاق القدرات الابداعية والمشاركة المجتمعية، الاستقرار النفسى والذى يتمثل فى الرضا عن النفس والشعور بالبهجة والتفاؤل نحوالمستقبل...الخ). ولكى يحقق الشباب ذلك لابد من التسلح بالعلم والمعرفة والجدارة، وهذا ما أشار إليه Paul&Upadhyaya, (2017) بأنه على الرغم من أن الشباب يعيشون واقعاً صعباً فيه الكثير من التحديات والمعوقات إلا أنهم يقومون بتنمية قدراتهم الذاتية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال التعليم ، فالتعليم يهدف إلى تطوير القيم الإخلاقية والروحية لدى الشباب.

وأضاف رشيد حمدوش (٢٠١٣) إلى أن الشباب يملكون فرصاً للتعليم والتعلم، فالشباب هم الفئة الأكبر رغبة فى التجديد والتطلع إلى تقبل الحديث عن الأفكار والتجارب الشخصية ويحاول دعم مركزه الاجتماعى وتنمية جدارته والتي تعد مطلباً ضرورياً وأساسياً فى هذا العصر لتحقيق التكيف والإستجابة المتلاحقة وهو ما يتطلب تطوير عدد من السياسات والإستراتيجيات التى يجب إتباعها والإستفادة منها فى تحسين أداء جميع طاقات الشباب، ولذلك أكد محمد عفانه (٢٠١٨) على أن قدرة الفرد على التكيف ومواجهة الحياة بنجاح يعتمد على التوظيف المتكامل لقدراته العقلية والإنفعالية.

وقد أشارت دعاء ابو عبيد (٢٠١٣) أن هناك العديد من الدراسات التى ترى بأن الأفراد الذين يدركون حقيقة أهدافهم وغاياتهم وينجحون فى تحقيقها يتمتعون بدرجات مرتفعة من الرضا عن الحياة ،وهذا ما ذكره عبد الكريم جرادات (٢٠١٥) بأن الرضا لدى الفرد يكون مبنياً على العلاقة بين إعتقاده كيف ينبغى أن تكون حياته وإعتقاده كيف هى فى الواقع وقد أشارت سوسن سليمان (٢٠٠٩) لذلك بأن للرضا عن الحياة علاقه بالتوقع، فالرضا مرتبط بمدى ما يتوقعه الفرد من عائد أو إثابة نتيجة ما يقوم به، وكلما كان توقع الفرد إيجابياً كان رضاه أعلى، كما أكد Antaramian,(2017) بأنه يتأثر بالسمات الشخصية والدخل والتعليم والبيئة ومستويات الإدراك، وتشير بعض الدراسات بأن الأفراد ذوى الرضا عن الحياة لديهم علاقات إجتماعية

إيجابية وإستقرار زواجى وأداء وظيفى أفضل مع الالتزام التنظيمى ويتمتعون بصحة جيدة ونسبة الوفيات أقل مقارنة مع ذوى الرضا المنخفض ، ولذلك أكد السيد عبد المطلب (٢٠١٩) على أن الرضا عن الحياة يعد المحرك الجوهرى لسلوك الانسانى ، ويشير إلى تقييم للجوانب المتنوعة التى تجعله يشعر بالسعادة عن وجوده طوال حياته.

وبالتالى تحققت صحة الفرض الثالث من فروض البحث

الفرض الرابع: يتأثر مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة لتوظيف قدراتهم بمحاورها المختلفة (إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز، إدارة جدارة الإقناع والتأثير، جدارة إدارة الموارد، إدارة جدارة اليقظة الذهنية، جدارة إدارة التغيير بفاعلية، إدارة جدارة القيادة الإبتكارية، إدارة الجدارة (ككل)

وللتعرف على أكثر متغيرات الدراسة تأثيراً على مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة تم حساب معادلة الانحدار بطريقة inter بادخال متغيرات الدراسة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التى كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية للوعي بمستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة، وقد أسفرت نتائج الانحدار أن القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد قوية حيث بلغت قيمة F (٣٩١.٥٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٠١)، وأن قيم معاملات الارتباط وهي معامل الارتباط البسيط R بلغت (٠,٩٦١) ومعامل التحديد R2 (٠,٩٢٤) ومعامل التحديد المصحح R2 (٠,٩٢٢).

وقد احتل متغير إدارة جدارة اليقظة الذهنية الترتيب الأول فى تأثيره على شعور الشباب بالرضا عن الحياة وحسب اختبار "ت"، يليه فى الترتيب إدارة جدارة القيادة الإبتكارية، وجاء فى الترتيب الثالث إدارة جدارة الإقناع والتأثير، يليه إدارة الجدارة (ككل)، يليه متغير إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز، يليه جدارة إدارة الموارد، أما جدارة إدارة التغيير بفاعلية فجاء فى الترتيب الأخير، وقد استطاعت المتغيرات السابقة الذكر أن تفسر ٩٢٪ من التباين الحادث فى إستراتيجيات إدارة الجدارة، فى حين أن ١٨٪ من التباين الحادث فى شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة يعزى إلى عوامل أخرى. وتفسر الباحثة أن اليقظة الذهنية جاءت فى المرتبة الأولى فى تأثيرها على شعور الشباب بالرضا عن الحياة بأنها نتيجة منطقية إتقت مع العديد من الدراسات، فاليقظة الذهنية التى وصفها البعض بالوعي والتركيز العالى الذى يساعدنا على الإستمتاع بالعالم بشكل أكبر وفهم أنفسنا أكثر وبالتالي معرفة مانريده وما نطمح إليه، حيث تعد اليقظة واحدة من خمس خطوات ذوات دلائل علمية يستطيع الجميع أخذها لتحسين رفايته النفسية، وهذا ما أكده Davis & Humphrey, (2012) بأن عدد من الباحثين أكدوا أن الأشخاص الذين يملكون يقظة ذهنية عالية سجلوا ذكاءً إنفعالياً أكبر وضغوط نفسية قليلة ورضا عن الحياة بشكل أكبر، وأثبتت دراسة

(2014), Wang & Kang, (2015), Griebel, فيصل ربيع (2019) أن اليقظة الذهنية ترتبط إيجابياً مع رضا عالٍ عن الحياة، وبذلك قد تحقق الفرض الرابع.

جدول (32): نتائج الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي على شعور الشباب بالرضا عن الحياة بإستراتيجيات إدارة الجدارة بمحاورها المختلفة لتوظيف قدراتهم

المتغير	ترتيب	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار	المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار
إدارة جدارة المبادرة وسرعة الإنجاز	5	0.202	1.280	0.376	
إدارة جدارة الإقناع والتأثير	3	0.149	1.448	0.436	
جدارة إدارة الموارد	6	0.692	0.397	0.144	
إدارة جدارة اليقظة الذهنية	1	0.012	2.539	0.732	
جدارة إدارة التغيير بفاعلية	7	0.969	0.039	0.014	
إدارة جدارة القيادة الإبتكارية	2	0.029	2.458	0.531	
إدارة الجدارة (ككل)	4	0.047	1.843	0.373	
				0.961	معامل الارتباط البسيط R
				0.924	معامل التحديد R Square
				0.922	معامل التحديد المصحح Adjusted R Square
				391.52*	قيمة F

*** مستوى معنوية 0,001

الفرض الخامس: يتأثر مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة، ومستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة ببعض متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي (مكان السكن، النوع، الحالة الاجتماعية للشباب، حجم الأسرة، السن، المسمى الوظيفي، نوع القطاع، المستوى التعليمي للشباب، مستوى الدخل الشهري)

أولاً: مستوى وعى الشباب بإستراتيجيات إدارة الجدارة:

وللتعرف على أكثر متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي تأثيراً على إستراتيجيات إدارة الجدارة تم حساب معادلة الانحدار بطريقة inter بإدخال متغيرات الدراسة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التي كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية للوعي بإستراتيجيات إدارة الجدارة، وقد أسفرت نتائج الانحدار أن القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد قوية

حيث بلغت قيمة F (93.696) عند مستوى معنوية (0,001)، وأن قيم معاملات الارتباط وهي معامل الارتباط البسيط R بلغت (0,903) ومعامل التحديد R2 (0,816) ومعامل التحديد المصحح R2 (0,807)، وقد إحتل متغير المستوى التعليمي الترتيب الأول في تأثيره على إستراتيجيات إدارة الجدارة وحسب إختبار "ت" ، يليه في الترتيب المسمى الوظيفي، وجاء في الترتيب الثالث مكان السكن، يليه الحالة الاجتماعية، يليه متغير نوع القطاع ، يليه متغير السن، يليه النوع، يليه حجم الأسرة، أما مستوى الدخل الشهري فجاء في الترتيب الأخير، وقد إستطاعت المتغيرات السابقة الذكر أن تفسر 82% من التباين الحادث في إستراتيجيات إدارة الجدارة، في حين أن 18% من التباين الحادث في إستراتيجيات إدارة الجدارة يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (33): نتائج الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي على إستراتيجيات إدارة الجدارة

ترتيب المتغير	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار	المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار
3	0.000	3.624	15.281	مكان السكن
7	0.048	1.770	6.787	النوع
4	0.002	3.079	8.997	الحالة الاجتماعية
8	0.217	1.240	3.936	حجم الأسرة
6	0.054	1.941	5.259	السن
2	0.000	4.317	19.193	المسمى الوظيفي
5	0.012	2.538	9.618	نوع القطاع
1	0.000	9.758	35.794	المستوى التعليمي
9	0.987	0.016	0.048	مستوى الدخل الشهري
	0.903			معامل الارتباط البسيط R
	0.816			معامل التحديد R Square
	0.807			معامل التحديد المصحح Adjusted R Square
				قيمة F
				93.696*

*** مستوى معنوية 0,001

ثانياً: مستوى شعور الشباب بالرضا عن الحياة:

وللتعرف على أكثر متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي تأثيراً على الرضا عن الحياة تم حساب معادلة الانحدار بطريقة *inter* بادخال متغيرات الدراسة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التي كان لها ارتباط دال إحصائياً بالدرجة الكلية للوعي، وقد أسفرت نتائج الانحدار أن القوة التفسيرية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد قوية حيث بلغت قيمة F (٨٦.١٥١) عند مستوى معنوية (٠,٠٠١)، وأن قيم معاملات الارتباط وهي معامل الارتباط البسيط R بلغت (٠,٨٩٦) ومعامل التحديد R^2 (٠,٨٠٣) ومعامل التحديد المصحح R^2 (٠,٧٩٤)، وقد احتل متغير المستوى التعليمي الترتيب الأول في تأثيره على مستوى الرضا عن الحياة وحسب اختبار "ت"، يليه في الترتيب المسمى الوظيفي، يليه النوع، يليه مكان السكن، يليه الحالة الاجتماعية، يليه السن، يليه نوع القطاع، ويليه مستوى الدخل الشهري، أما حجم الأسرة فجاء في الترتيب الأخير، وقد استطاعت المتغيرات السابقة الذكر أن تفسر ٩٠٪ من التباين الحادث في الرضا عن الحياة، في حين أن ١٠٪ من التباين الحادث في الرضا عن الحياة يعزى إلى عوامل أخرى.

جدول (٣٤): نتائج الانحدار الخطي المتعدد لبيان أثر متغيرات المستوى الاجتماعي الاقتصادي على الرضا عن الحياة

ترتيب المتغير	مستوى الدلالة	قيمة t	معامل الانحدار	المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار
٤	٠.٠٠٠٠	٣.٩٠٦	٧.٧٦٧	مكان السكن
٣	٠.٠٠٠٠	٤.٠١٣	٧.٢٥٥	النوع
٥	٠.٠٠١٥	٢.٤٥٤	٣.٣٨٢	الحالة الاجتماعية
٩	٠.٠٦٩٦	٠.٣٩١	٠.٥٨٥	حجم الأسرة
٦	٠.٠٠٢٠	٢.٣٤٧	٢.٩٩٨	السن
٢	٠.٠٠٠٠	٤.٨٠٨	١٠.٠٨١	المسمى الوظيفي
٧	٠.٠٠٣٩	٢.٠٨٣	٣.٧٢٢	نوع القطاع
١	٠.٠٠٠٠	٨.٥٥٧	١٤.٨٠٠	المستوى التعليمي
٨	٠.٠٥٧٨	٠.٥٥٨	٠.٧٩١	مستوى الدخل الشهري
٠.٨٩٦				معامل الارتباط البسيط R
٠.٨٠٣				معامل التحديد R Square
٠.٧٩٤				معامل التحديد المصحح Adjusted R Square

*** مستوى معنوية ٠,٠٠١

وتأسيسا علي ما سبق تحقق صحة الفرض الخامس

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي :

❖ توجيه واضعي المناهج إلى حتمية تطوير التعليم من خلال إعادة هياكلته ليواكب التوجهات العالمية الحديثة من خلال إدراج مواد وأنشطة وتطبيقات عملية تشمل الآتي :

● إدارة الجدارة وغرسها كعلم ضمن المناهج الدراسية منذ وقت مبكر في السلم التعليمي ،
فمعالجة الجدارات موضوع معقد يحتاج تنفيذه لخبراء من خلال إعداد حقائب تعليمية تدريبية ،
فمنظومة الجدارات الآن لا تطبق بأسلوب علمي على أرض الواقع ، فما يتم تطبيقه ليس له
علاقة بالجدارات كعلم وإنما يطبق المنهج القائم على الوحدات الدراسية وهذا ناتج عن عدم
الإعتماد على خبراء حقيقيين متخصصين في المناهج، لذلك يجب أن يتم تصحيح مسار
المنظومة .

● موضوعات علم النفس الحديث "الرضا عن الحياة" كونه أساس الصحة النفسية، فمن الضروري
أن تقوم المؤسسات التعليمية بكافة مراحلها بغرس القوى الإيجابية منذ الصغر، فأطفال اليوم هم
رجال الغد ،حيث أن بناء الإنسان وخاصة صحته النفسية وتوافقه ينبغي أن يكون على قمة
أولويات مجتمعنا لتأهيلهم لمواجهة عصر ملئ بالضغوط .

● العمل الجاد لتقوية الروابط بين مؤسسات التعليم وسوق العمل لملائمة مخرجات التعليم مع
متطلباته عن طريق توفير آليه لجمع البيانات عن سوق العمل وإيجاد كيان قومي مسئول عن
ربط الخريجين بجهات التوظيف وتطبيق معايير الجدارة بعيداً عن المحاباة تحقيقاً لمبدأ تكافؤ
الفرص الذي يلقي إهتماماً على كافة الأصعدة (السياسية والاجتماعية .. الخ)

● تدريس قصص العظماء والتميزين من ذوى الجدارات الريادية فى كافة مجالات المجتمع
وتنظيم لقاءات ومناقشات مفتوحة معهم يتم نشرها بوسائل الاعلام وتجسيدها من خلال أعمال
درامية مع السعى لإنشاء وحدة لرعايتهم مع التأكيد على إحتضان مشروعات ذوى الجدارات
والمواهب منهم ودعمها مادياً ومعنوياً وإنشاء نظم للمكافأة والتميز .

❖ السعى الجاد نحو بناء مجتمع الجدارة والذي يتمحور حول (وضع الشخص المناسب فى
المكان المناسب) من خلال التركيز على الأفراد المتميزين وذوى الجدارات العالية وتحقيقاً
لأهداف إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م وتماشياً مع سياسات الأجل الطويل
من خلال إجراء إصلاحات هيكلية من تؤثر بشكل إيجابى وذلك من خلال الآتى:

• **القضاء على الأمية المتزايدة لموضوع الجدارة** فى إدارة الموارد البشرية ،حيث تقوم العديد من المؤسسات بالإختيار على أساس جدارات المعلومات السطحية لذلك يتطلب الأمر إعادة النظر فى إجراءات الاختبارات التنافسية لتطبيق معايير الجدارة وتشكيل لجان إستشارية تحكيمية متخصصة بهدف إجراء تقييم حقيقى للمتقدمين،وللمساعدة فى بناء نموذج الجدارات العامة والخاصة من خلال خبراتهم العلمية وللاستفادة منهم فى وضع أدلة تدريبية لتنمية الجدارات الأساسية.

• **توفير مناخ مناسب وبيئة عمل تنافسية جيدة** تعزز روح الريادة والمبادرة والابداع والابتكار للإسهام بشكل فعال فى تشجيع الشباب على رفع كفاءتهم وتنمية جداراتهم وتحفيزهم على التميز.

• **إنشاء وحدة للتدريب** تعقد برامج ودورات تدريبية لتنمية مهارات وقدرات الشباب، كما تحتوى على قاعدة بيانات متكاملة تعتمد على خريطة الجدارات ضمن خطة زمنية فى ضوء الإحتياجات الحالية والمستقبلية بها (نماذج للجدارات) مرنة ومصنفة وتقاير للأداء يمكن الإطلاع عليها ومشاركة الشباب فيها إلكترونياً مع إعطاء أهمية للتدريب التحويلي.

• **العمل على إجراء مسح ميدانية** للتعرف على المستويات الفعلية لجدارات الشباب وبرامج تتبعه تقيس الرضا لديهم بصفة دورية لتحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة فى ضوء النتائج ولمعالجة القصور وخطوة بناءة للوصول بهم للمستوى المطلوب من الجدارة والشعور بالتكيف والرضا عن الحياة.

• **المجتمعات الأكثر تقدماً تضع فى سلم أولوياتها إستقطاب طاقات الشباب وتوظيفها للصالح العام**، فأى معركة للتغيير وتحقيق التنمية المستدامة والتي ظلت حتى وقتنا الراهن من أهم القضايا ولذلك كسب الشباب كقوة إجتماعية يعنى كسب تلك المعركة ،فيجب الإهتمام بهم ومد يد العون لهم لمواجهة التحديات التى تواجههم وتحويلها لمحفزات للتنمية ،وهذه ضمانه للتقدم والعطاء دون حدود حتى يكون الشباب مقتنعاً وواعياً لما يقوم به ويؤدى رسالته فى الحياة برضا وإيجابية .

• **وضع صيغ متعددة لربط الشباب بكافة القطاعات وتوظيف المعرفة** من خلال إنشاء مواقع علمية متخصصة وخط ساخن لتوصيل أصواتهم للمسؤولين مع توفير كافة التسهيلات التى تساعدهم على معرفة كل ما هو جديد وتعزيز خدمات التوظيف والإرشاد المهنى للمساعدة على توجيه الشباب نحوالمهن الفنية التى تطلب عمالة بشكل أكبر بما يتفق مع متطلبات سوق العمل وبالتالي تغيير اتجاهاتهم السلبية تجاه منظومة التوظيف بما يلبي الإحتياجات المعاصرة والمستقبلية.

- الجداره بمفهومها البسيط تعنى أداء العمل الصحيح وبطريقة صحيحة ومن قبل الشخص الصحيح من خلال إمتلاكه لمجموعة من السمات والتي تمكنه من تحقيق معدلات أداء متميزة وعليه يتم التوظيف دون التمييز ،ولذلك يجب دعم الجهود الرامية إلى إرساء تمكين المرأة من أجل تحقيق المساواة ومحاربة التمييز من أجل بناء مستقبل أفضل.
- تشجيع الشباب على العمل الحر مع توافرالشروط المناسبة فى حالة قلة فرص التوظيف بالقطاع الحكومى، من خلال نشر ثقافة العمل الحر على مستوى المجتمع ككل من خلال وسائل الإعلام وإثارة الرأى العام .
- بث روح المنافسة الشريفة بين الشباب بالإجتهاد والسعى الدؤوب لتحقيق أهدافهم ولكن مع التحلى بروح الإيمان والرضا بما قسمه الله ،ذلك من شأنه يساعدهم على التمتع بالتنكيف والسواء النفسى والقدرة على مواجهة أحداث الحياة.
- ترسيخ الدور النفسى والاجتماعى والتنافسى الذى تلعبه الجداره من خلال تحسين أداء الشباب وتأهيلهم أكاديمياً ومهنياً ونفسياً والتأكيد على العلاقة القوية بين إمتلاكهم للجداره العاليه وشعورهم بالتحقيق الذات والنجاح والرضا عن الحياة.
- ❖ يقول الله فى كتابه العزيز "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ" صدق الله العظيم دعوة صريحة إلى العمل بإتقان، فالوظيفة مسئولية وأمانة أخلاقية وميثاق شرف يتم إشغالها على أساس الجداره، فالجداره ما هى إلا نقيض لأى نظام آخر يميل إلى عناصرالتحيز، حتى نستطيع تحقيق التنمية وهذا يفسرأهمية التلازم بين تقدم المجتمع وجداره أبناءه وصحتهم النفسية.

المراجع:

القرآن الكريم

- ١- السيد الفضالى عبد المطلب (٢٠١٩): الأفكار العقلانية الأكاديمية وعلاقتها بكل من الاندماج المعرفى والرضا عن الحياة الدارسية لدى طلبة كلية التربية ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، العدد ٦٨، ديسمبر.
- ٢- المنتدى الاقتصادى العالمى (٢٠١٢): التصدى لتحدى ١٠٠ مليون شاب عربى ،وجهات نظر حول تشغيل الشباب فى العالم العربى فى العام ٢٠١٢، الأجنده الأقليمية .
- ٣- إستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠م
- ٤- إمتانويس ميخائيل (٢٠١٠) : مؤشرات الثبات والصدق لمقياس الرضا عن الحياة متعدد الأبعاد للطلبة MSLSS على عينات سورية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، ١١، (١).

- ٥- إياد شمخي جابر (٢٠١٨) : دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية في العراق ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة بنها ، جمهورية مصر العربية.
- ٦- إيمان جمعه محمد عبد الوهاب (٢٠١٨): مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات إقتصاد المعرفة" تصور مقترح" مجلة التربية ،كلية التربية، جامعة الأزهر،العدد (١٨١) ، يناير.
- ٧- أحمد ولد محمد سالم (٢٠٠٩): دور الترويج في توجيه سلوك المستهلك دراسة حالة الموريتانية للألبان، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر .
- ٨- أحمد يوسف عريقات (٢٠٠٩): دور التمكين في إدارة الأزمات في منظمات الأعمال ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي السابع ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية بجامعة الزرقاء الخاصة .
- ٩- أحمد محمد حسين إسماعيل (٢٠١١): الرضا عن الحياة لدى المراهقين وعلاقته بأساليب التنشئة الأسرية والرضا عن الأداء المدرسي وفاعلية برنامج تدريبي في تحسين الرضا عن الحياة لديهم ،رسالة دكتوراة ،كلية العلوم التربوية ، الجامعة الأردنية ، عمان ،الأردن.
- ١٠- أريج الأخرس (٢٠١١): درجة ممارسة القيادة الإبتكارية لدل مديرم مدارس مديرية التربية كالتعليم في محافظة جرش كعلاقتها بمستوى تقدير الذات لدى معلمهم ، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت ،الأردن .
- ١١- أريج حسان حسنى أبو عويضة (٢٠١٨): الإلتزان الانفعالي والرضا عن الحياة وعلاقتها بإتخاذ القرار لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، رسالة ماجستير، كلية، جامعة الأزهر، غزة.
- ١٢- أسامة حامد على على (٢٠١٧): أثر الإختيار المينى على الجدارة لقادة المستقبل في تعزيز الميزة التنافسية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئة، كلية التجارة الاسماعلية، جامعة قناة السويس، المجلد الثامن، العدد الثالث .
- ١٣- إسمهان عباس يونس (٢٠١٥): اليقظة العقلية وعلاقتها بأساليب التعلم لدى طلبة المرحلة الاعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة واسط كلية التربية .
- ١٤- أمانى الهاشم (٢٠١٧): درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهه نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان .

- ١٥- أمانى عبد الوهاب (٢٠٠٧): أثر المساندة الوالدية على الشعور بالرضا عن الحياة لدى الأبناء المراهقين من الجنسين، المؤتمر السنوى السابع عشر، مركز الإرشاد النفسى، جامعة عين شمس، القاهرة .
- ١٦- آمال يوسف خليفة غراب (٢٠١٨): دينامية العلاقة بين المهارات الحياتية لدى الشباب الجامعى وقدرتهم على إدارة الأزمات الاقتصادية، المجلة التربوية، العدد (٥٢)، إبريل، كلية التربية ، جامعة حلوان .
- ١٧- أمثال هادى الحويلة (٢٠١٨): الرضا عن الحياة وعلاقته بكل من الاعتقاد فى الكفاءة الذاتية والإكتئاب والوحدة النفسية لدى عينة من ذوى الإعاقة البصرية بدولة الكويت ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد ١٥ ، العدد ٢ ، الإمارات العربية المتحدة .
- ١٨- أمل على محمود سلطان أحمد (٢٠١٨): الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس(دراسة ميدانية)،المجلة التربوية ،كلية التربية ، العدد (٥٦) ، ديسمبر، ج.م.ع.
- ١٩- أميرة محمد حشمت عطيه محمد (٢٠١١) الخخصة فى التعليم الجامعى ومتطلبات سوق العمل ،دراسة ميدانية مقارنة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، كلية الآداب .
- ٢٠- إيناس فؤاد نواوى فلمبان (٢٠٠٨): الرضا الوظيفى وعلاقته بالولاء التنظيمى لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة أم القرى بمكة،السعودية.
- ٢١- إيناس محمد صفوت خريبة (٢٠١٢): الرضا عن الحياة الجامعية والعوامل الخمسة الكبيرة للشخصية لدى طلبة جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ (٥) ، ج.م.ع.
- ٢٢- برياوى كمال (٢٠١٣): دور الاتصال الداخلى فى عملية التغيير التنظيمى، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، المجلد الرابع ، العدد العاشر .
- ٢٣- بسام حميد اللحيانى (٢٠١٥): التمكين الوظيفى ودوره فى تحسين عملية الاتصال الإدارى لدى مديرى التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- ٢٤- بن يحيى على (٢٠١٩): معايير الجدارة فى الالتحاق بالوظائف العامة فى النظام القانونى الجزائرى الجزائرى ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة خيضر بسكرة ، الجزائر .
- ٢٥- بوطبة نور الهدى (٢٠١٦): إدارة التغيير فى مؤسسات التعليم العالى: نحو نموذج مقترح لتنفيذ الإصلاحات الجامعية " دراسة حالة تطبيق إصلاح ل.م.د فى عينة من الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر .
- ٢٦- بوعزاز تسعديت (٢٠١٢): الرضا المهني وعلاقته بالإنجاز لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ، دراسة ميدانية ، جامعة البويرة ، الجزائر .
- ٢٧- جبار دادى العليكى (٢٠١١): الذكاء الشخصى وعلاقته بالاقناع الاجتماعى والاستهواء المضاد لدى الطلبة المتميزين، رسالة دكتوراه، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، بغداد .
- ٢٨- جمال السيد تفاحه (٢٠٠٩): الصلابة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المسنين (دراسة مقارنة)، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية ، المجلد التاسع عشر، العدد الثالث ج.م.ع .
- ٢٩- جمال محمد (٢٠١٣): إدارة التغيير والتطوير التنظيمى، عمان، دار المعتز .
- ٣٠- حسن أحمد القره غولى ، جبار دادى العليكى (٢٠١٢): سيكولوجية الوعى الذاتى والاقناع الاجتماعى، ط١، مكتبة اليمامة ، بغداد .
- ٣١- حسن عوض حسن الجندي (٢٠١٤): الإحصاء والحاسب الآلي: تطبيقات IBM SPSS Statistics V21، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى.
- ٣٢- حسين الطراونة، توفيق عبد الهادى (٢٠١١): الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة، دارحامد للنشر والتوزيع، عمان
- ٣٣- حمدى على الفرماوى، وليد رخوان حسن (٢٠٠٩): الميتا انفعالية لدى العاديين وذوى الاعاقة الذهنية، دارالصفاء ، عمان .
- ٣٤- حمدى محمد البيطار (٢٠١٩): استخدام المعايير المهنية والجدارات المهنية تطوير والتعليم الفنى الصناعى، ورقة عمل، المؤتمر العلمى الثانى لقسم المناهج وطرق التدريس بعنوان " نظام التعليم الجديد" الواقع والتحديات ، ٢٧ يناير ، جامعة أسيوط ، أسيوط ، مصر

- ٣٥- حمزة محمد الجبوري (٢٠١٦): تأثير إدارة التغيير التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة، دراسة ميدانية لإستطلاع آراء عينة من العاملين في معمل بغداد (الخيم) بغداد الوزيرية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد ٢٢، العدد ٨، بغداد.
- ٣٦- حميد الطائي، بشير العلاق (٢٠٠٨): أساسيات الاتصال ، دار اليازوي للنشر والتوزيع، عمان .
- ٣٧- حنان فوزي العبد أبو لحيه (٢٠١٨): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها وعلاقتها بالإيجابية لدى الخريجين الشباب العاملين والعاطلين عن العمل في قطاع غزة ، رسالة ماجستير، كلية التربية ،جامعة الأزهر، غزة .
- ٣٨- حنيش نورة (٢٠١٥): مهارات الاتصال الاقناعي عند الشيخ محمد الغزالي ،دراسة تحليلية تطبيقية حديث الاثني -أمودجاً- رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة الشهيد حمه لخضر -الوادي، الجزائر .
- ٣٩- جبار وادي العكيلي (٢٠١١): الذكاء الشخصي وعلاقته بالاقناع الاجتماعي والاستهواء المضاد لدى الطلبة المتميزين ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ،الجامعة المستنصرية ،بغداد.
- ٤٠- جمال يوسف الهيملي (٢٠١٧): مهارات الاقناع في الكتاب والسنة ، المدينة المنورة ، السعودية .
- ٤١- جهاد على توفيق المومني (٢٠٠٩): المهارات الاجتماعية وفاعلية الذات لدى عينة من المتفوقين والعاديين من طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة جدة،رسالة ماجستيرفي علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.
- ٤٢- خالد بن سالم عوض المعلم (٢٠١٥) : مستويات تطبيق الجدارة التنظيمية وأثرها على الأداء التنظيمي ، دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة والعلوم الادارية ، جامعة ظفر ، صلالة ، سلطنة عمان .
- ٤٣- خالد عبد السلام (٢٠١٤): عوامل الإنحراف الاجتماعي لدى الشباب الجزائري وإستراتيجيات التكفل والعلاج ، دراسات نفسية وتربوية ، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية ، العدد (١٣) ، الجزائر .
- ٤٤- خليفة على الشروقي (٢٠١٨): تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير، كلية تدريب الضباط ، الاكاديمية الملكية للشرطة ، مملكة البحرين .
- ٤٥- خليل على خليل جراد (٢٠١٥): الأنتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

- ٤٦- **خوله عبد الحميد محمد الطالباني (٢٠١٣):** دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية في المعهد التقني ببابل، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية ، المجلد ٢١، العدد (٣).
- ٤٧- **دعاء شعبان شعبان أبو عبيد (٢٠١٣):** الرضا عن الحياة وعلاقته بقلق المستقبل لدى الأسرى المحررين المبعدين إلى قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة ، فلسطين .
- ٤٨- **ديالا الجزازي (٢٠١٣):** أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركات التأمين في الأردن "رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، عمان، الأردن .
- ٤٩- **رافدة الحريري (٢٠١٧):** اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار اليازودي العلمية ، عمان.
- ٥٠- **رانيا معتوق المالكي (٢٠١١):** فاعليات الأنا وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من السعوديات في مدينة مكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية، رسالة ماجستير ، جامعة القرى، السعودية .
- ٥١- **رانيه موفق الطوطو، أمينة رزق (٢٠١٨):** اليقظة العقلية وعلاقتها بالتفكير التأملی لدى طلبة جامعة دمشق، **مجلة جامعة البعث**، المجلد ٤٠، العدد (٤).
- ٥٢- **رشا منصور (٢٠١٥):** وعى ربة الأسرة بإدارة مواردها وعلاقته بالدخل غير المنظور، **مجلة الاسكندرية للعلوم الزراعية ، كلية الزراعة ، جامعة الاسكندرية (٦٠) .**
- ٥٣- **رشيد براده (٢٠٠٩):** المدرسة المغربية كما يراها المراهقون والشباب ، مطبعة النجاح ، الدار البيضاء، المغرب .
- ٥٤- **رعد حميد توفيق صالح البياتي (٢٠١٠):** الاقناع والتأثير ودورهما في إنجاح الدعوة الاسلامية ، **مجلة الجامعة الاسلامية ، كلية أصول الدين ،بغداد .**
- ٥٥- **رقية البدارين، فريد محمد القواسمه (٢٠١٣):** دور المرأة في قيادة التغيير، دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن، **مجلة البلقاء للبحوث والدراسات ، جامعة عمان الأهلية ، عمان ، الاردن ،المجلد(١٦)،العدد(١).**
- ٥٦- **رنا محمد سليمان أبو جبل (٢٠١٧):** العنف الموجه نحو الزوجة وعلاقته بالرضا عن الحياة والاكنتاب لدى الزوجات في غزة ، **رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الازهر ، غزة.**

- ٥٧- روضة حميدان (٢٠٠٧): بناء وتقنين مقياس مهارات الاتصال لدى طلبة الجامعات الاردنية، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة ، الكرنك ، الأردن .
- ٥٨- رياض أحمد محمد أبازيد (٢٠٠٨) : مدى تطبيق معايير الجدارة في إختيار المديرين في مراكز الوزارات في الأردن ، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال ، المجلد (٤) ، العدد (١) ، الأردن.
- ٥٩- رياض العاسمي ،نعم جمال (٢٠١٨) : اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من طلاب الارشاد النفسى فى كلية التربية الثانية فى جامعة دمشق بمحافظة السويداء ، مجلة الآداب والعلوم الانسانية ، جامعة تشرين ،دمشق ،مجلد (٤٠)، عدد (٣) .
- ٦٠- ريم محمد سعيد الكيلانى (٢٠١٥) : الجدارة وعلاقتها بالتوافق الشخصى والاجتماعى لدى عينة من طلبة المستوى الرابع بجامعة الأزهر، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، غزة .
- ٦١- زيد عبود (٢٠١٠) : دورالقيادة التربوية فى إتخاذ القرارات الإدارية ،دارالشرق للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن.
- ٦٢- زيد منير عبوى (٢٠٠٨) : فن الإدارة بالإتصال ، دار دجلة للنشر والتوزيع ، الاردن.
- ٦٣- سامح عبد المطلب إبراهيم عامر(٢٠١٧): دور الجدارات الادارية فى تحسين الأداء التنظيمى للموارد البشرية " رؤية تنموية للمؤسسة التعليمية " المؤتمر الدولى لمعهد التخطيط القومى" نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة فى مصر " ٦-٨مايو ، مصر .
- ٦٤- سحر حمدى عبد اللطيف نافع (٢٠١٤): إدارة الوقت والروح المعنوية للعاملين وعلاقتها بالكفاءة الإدارية للمؤسسات التعليمية ، رسالة ما جستير ، كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية.
- ٦٥- سماح جودة على وهبه (٢٠١٣): بعض مهارات إدارة الذات وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدى عينة من الشباب الجامعى ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية .
- ٦٦- سماح حسن على جبرنى (٢٠١٦): درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدل القادة التركيف كعلاقتها بفاعمية اتخاذ القرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمين فى الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين.
- ٦٧- سلطان أحمد خليف (٢٠١٠) : إستراتيجيات التأثير لدى أعضاء الهيئة التدريسية فى المعهد التقنى الموصل ، مجلة أبحاث بكلية التربية الأساسية ، المجلد ٩، العدد ٤.

- ٦٨- سوسن محمد سليمان (٢٠٠٩): السعادة والرضا أمنية غالية وصناعة راقية ، عالم الكتب، مصر .
- ٦٩- سومية هادف (٢٠١٨): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطنى للضمان الاجتماعى للعمال غيرالاجراء، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعة العربى بن مهيدى أم البواقي، الجزائر .
- ٧٠- شيماء أحمد على قطب النجار (٢٠٠٩): إدارة الموارد وعلاقتها بالمسئولية الاجتماعية لدى الأبناء فى مرحلة المراهقة ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد المنزلى ، جامعة المنوفية .
- ٧١- صالح القوقرة ، أحمد بنى عطا (٢٠٠٨): أثر برنامج التدريب العقلى على تحسين مستوى الأداء المهارى فى رياضة الجمباز لتلاميذ المرحلة الأساسية ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد (٣٥) ، الجامعة الأردنية ، الأردن .
- ٧٢- صبحة بنت سالم بن حليس الغيلانى (٢٠١٥): درجة ممارسة المشرفين الإداريين لأبعاد إدارة التغيير وعلاقتها بالرضا الوظيفى لمديرى المدارس ومساعدتهم بمحافظة جنوب الشرقية فى سلطنة عمان ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم والآداب ، جامعة نزوى ، سلطنة عمان .
- ٧٣- صفية عزيز صالح الأحمدي (٢٠١٥): درجة توفر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية فى مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات، رسالة ماجستير،كلية التربية،جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٧٤- طارق ميلاد على أبودغمجة (٢٠١٦): برنامج تدريبي لتنمية الصلابة النفسية لتحسين درجة الرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعى ، مجلة البحث العلمى فى التربية ، العدد السابع عشر، كلية البنات ، جامعة عين شمس، ج.م.ع.
- ٧٥- عائشة بنت عباس المحروقى (٢٠١١): مصادر السعادة لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية فى ضوء بعض الخصائص الديموجرافية والاجتماعية والاكاديمية بمدينة مكة المكرمة ،رسالة ماجستير،جامعة أم القرى ،السعودية .
- ٧٦- عارف بن ماطل الجريد (٢٠٠٧): التحفيز ودوره فى تحقيق ارضا الوظيفى لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير فى العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا، السعودية.
- ٧٧- عامر مصباح (٢٠١٠): علم النفس الاجتماعى، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الجزائر .

- ٧٨- عاصم محمد إبراهيم عمر (٢٠١٨): فاعلية تدريس مقرر الأحياء باستخدام إستراتيجية محطات التعلم فى تنمية اليقظة الذهنية والاستيعاب المفاهيمى لدى طلاب الصف الأول الثانوى، مجلة الدراسات التربوية، جامعة السلطان قابوس ، مجلد ١٢، عدد (٢) ، إبريل.
- ٧٩- عاطف جابر طه (٢٠١٣): قضايا عالمية معاصرة فى الموارد البشرية ، الدارالأكاديمية للعلوم، القاهرة .
- ٨٠- عاكف لطفى خصاونة (٢٠١١): إدارة الإبداع والإبتكار فى منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن
- ٨١- عبد البارى درة ،ناصر جرادات (٢٠١٤): الادارة الاستراتيجية فى القرن الحادى والعشرون ، ط١، دار وائل ، عمان.
- ٨٢- عبد الرحمن بن سليمان النملة (٢٠١٦): العلاقة بين الكفاءة الاجتماعية والدافعية لفتجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسياً فى منطقة الرياض ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد ٤٣ ، الجامعة الإندنية .
- ٨٣- عبد العزيز بدر الندواى، فاطمة موسى عمران (٢٠١٥): أثر القيادة الابتكارية على إستراتيجيات الابتكار من وجهة نظر إدارة الموارد البشرية فى قطاع شركات التأمين الإردنية ،المؤتمر العلمى الرابع عشر،كلية الاقتصاد والعلوم الادارية،جامعة الزيتونه الاردنية ، الاردن .
- ٨٤- عبد الكريم جرادات (٢٠١٥): إسهام الفاعلية الذاتية الاجتماعية والحاجة إلى المعرفة فى التنبؤ بالرضا عن الحياة: هل يختلف باختلاف مستوى دخل الأسرة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، مجلد ٤٣، العدد ٣.
- ٨٥- عبد الكريم جرادات، محمد هانى عبود (٢٠١٦): الرضا عن الحياة والدعم الاجتماعى لدى المسنين المقيمين فى دور الرعاية وأولئك المقيمين فى بيوتهم الخاصة ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد ١٧، العدد ١، مارس .
- ٨٦- عبد الله أحمد العولقى (٢٠١٨): أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية فى تنمية الإبداع التنظيمى من خلال عمليات المعرفة كمتغير وسيط دراسة ميدانية فى البنوك التجارية اليمينة ، مجلة جامعة الجزيرة ، المجلد الأول، العدد (١) ، يناير،اليمن.
- ٨٧- عبد الله الجهنى (٢٠١٩): قيادة التغيير، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع .
- ٨٨- عبد الله بن ناصر الشوكانى (٢٠٠٦): العلاقة بين نمط مدير المدرسة القيادى حسب نموذج هرسى وبلانشاردوبين دافعية المعلمين للإنجاز، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة أم القرى، السعودية .

- ٨٩- عبود نجم (٢٠١٥): القيادة وإدارة الابتكار، ط٢، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع .
- ٩٠- عدنان جبر، حسام منشد (٢٠١٥): الرضا عن الحياة وعلاقته بالأمل لدى طلبة الجامعة، مجلة الأستاذ، ٢١٤(٢).
- ٩١- عزيزة عبد الله على النعيم (٢٠١٤): جودة الحياة لدى عينة من الشباب في مدينة الرياض، مجلة الآداب، المجلد ٢٦، ع (٢)، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٩٢- علا عبد الباقي إبراهيم (٢٠١٤): الصحة النفسية وتنمية الانسان، عالم الكتب للنشر، مصر.
- ٩٣- علاء قنديل (٢٠١٠) : القيادة الادارية وإدارة الابتكار، دار الفكر،الأردن .
- ٩٤- على الوليدى (٢٠١٧): اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى طلبة جامعة الملك خالد ، مجلة للعلوم التربوية، (٢٨).
- ٩٥- على محمد العمرو، الحارث أبو حسين (٢٠١٧): أثر فاعلية إستراتيجيات تدريب الموارد البشرية على أداء العاملين فى الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث ، المجلد الأول ، العدد الأول، عمان .
- ٩٦- على محمد الشلوى (٢٠١٨): اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوادمي ، مجلة البحث العلمى فى التربية ، العدد التاسع عشر .
- ٩٧- غاندى محمود الرياحنة (٢٠١٤): قلق الموت والرضا عن الحياة لدى مرضى الفشل الكلوى فى محافظة أربد ، ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، أربد ، الأردن .
- ٩٨- غالب بن محمد على المشيخي (٢٠٠٩): قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب جامعة الطائف ، إطروحة دكتوراه فى علم النفس ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية
- ٩٩- فتحى عبد الرحمن الضبع، أحمد على طلب (٢٠١٣): فاعلية اليقظة العقلية فى خفض أعراض الإكتئاب النفسى لدى عينة من طلال الجامعة ، مجلة الإرشاد النفسى ، ١(٣٤) .
- ١٠٠- فتحى عبد الرحمن الضبع (٢٠١٦): اليقظة العقلية وعلاقتها بالسعادة الدراسية لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية ، مجلة الارشاد النفسى ، مصر .
- ١٠١- فرجات أحمد (٢٠١٧): الشباب العربى والتحديات الراهنة التى تواجهه لبناء مجتمع المعرفة ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد ٢٨، مارس ، فلسطين.
- ١٠٢- فهد الفضالة (٢٠١٨): الجدارة فى العمل،سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية فى الدول العربية ، العدد المائة والاربعون ، المعهد العربى للتخطيط .

- ١٠٣- فيصل الربيع (٢٠١٩): الذكاء الانفعالي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة اليرموك، *المجلة الاردنية في العلوم التربوية* ، جامعة اليرموك ، الاردن ، مجلد (١٥) ، العدد (١)
- ١٠٤- فيصل منشد (٢٠١٣): أسس ومبادئ التربية ، دار الرضوان للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ١٠٥- كامل كتلو (٢٠١١): العلاقة بين السعادة والتدين والحب والرضا عن الحياة لدى طلبة المتزوجين ، كلية التربية ، مؤتمر علم النفس في الجامعة العالمية الإسلامية ، ماليزيا .
- ١٠٦- كمال إسماعيل عطيه حسن (٢٠١٧) : الإسهام النسبي لانفعالي الانجاز (الفخر ، الخجل) واليقظة العقلية في إستراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً ، *مجلة كلية التربية* ، جامعة بنها ، ٢٨ ، ١٠٩ ، ج.م.ع.
- ١٠٧- كلثوم قاجة (٢٠١٨): دافعية الإنجاز لدى معلمى أقسام التربية التحضيرية بالمدارس الابتدائية، *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية* ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، جوان، الجزائر .
- ١٠٨- كنان إسماعيل الشيخ (٢٠١٧): المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة " دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق " *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (٣٩) العدد (٢) ، سوريا .*
- ١٠٩- ماهر عدنان إبراهيم، إياد زوكار (٢٠١٧): دور إدارة التغيير في نجاح إدخال تكنولوجيا المعلومات في المصارف العامة، *المصرف التجارى السورى* ، دراسة حالة ، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، *مجلة جامعة البعث* ، المجلد ٣٩، العدد ٩، سوريا.
- ١١٠- مبروكة محيرق (٢٠١٣): أساسيات تدريب الموارد البشرية، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١١١- محمد الحسناوى (٢٠٠٥): أساليب الإقناع فى سورة الإسراء، *مجلة الغرقان*، العدد السادى والاربعون ، شوال ، السعودية.
- ١١٢- محمد أبو العلا (٢٠٠٩): الرضا عن الحياة وعلاقته بأحداث الحياة الضاغطة ، *المجلة العلمية لكلية الآداب* ، مصر
- ١١٣- محمد الحريرى (٢٠١١): طرق وإستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
- ١١٤- محمد العبسى (٢٠١٠): طرق التدريس لذوى الاحتياجات الخاصة ، دار المسيرة ، عمان.

- ١١٥- محمد بن على بن سعيد الوهيبى (٢٠٠٩): تفعيل الممارسات الإدارية للعاملين بالمديرية العامة لتطوير المناهج بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان فى ضوء مدخل إدارة التغيير، دراسة ميدانية ، جامعة السلطان قابوس ، عمان .
- ١١٦- محمد رفيق خليل بعلوشة (٢٠١٧): واقع الممارسات الادارية لمديرى مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة فى ضوء إدارة التغيير وسبل تحسينه ،رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين
- ١١٧- محمد جاسر زكى عفانه (٢٠١٨): التنظيم الانفعالى وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- ١١٨- محمد جمال فؤاد محمد (٢٠١٧): تصورمقترح لتنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الأنترنيت دراسة من منظور الخدمة العامة فى الخدمة الاجتماعية،مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، العدد(١)،المجلد ٣،نيسان .
- ١١٩- محمد عايد الشمري (٢٠١٤): قيادة التغيير،مجلة عالم التربية،العدد٤٧،ج٢، يوليو، شبكة معلومات العربية التربوية.
- ١٢٠- محمد عبد الرحيم المحاسنه ،عمر مد الله الخرشه (٢٠١٥): الكفايات الجوهرية للقيادات النسائية وأثرها فى الأداء المؤسسى:دراسة حالة فى إدارة الشرطة النسائية الأردنية، مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، الكرك ، المجلد الثلاثون ، العدد الاول ، المملكة الأردنية الهاشمية .
- ١٢١- محمد منصورالزغنون، رمزى عطيه مزهر (٢٠١٩): ممارسات القيادة الابتكارية وأثرها فى تحقيق الريادة التنظيمية من وجهه نظر العاملين فى بنك القدس بمحافظات قطاع غزة، مجلة - جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية (المجلد ٤)، ع (١٢)، كانون الأول، غزة .
- ١٢٢- مروة أحمد عبد العزيز زعبل (٢٠١٨): إستخدام الشباب الجامعى للإنترنت وعلاقته ببعض مهارات إدارة الذات ، رسالة ماجستير ، كلية الزراعة ، جامعة الزقازيق .
- ١٢٣- مريم عادل محمد أبو مصطفى (٢٠١٦): المناخ الجامعى وعلاقته بالدافعية للإنجازومستوى الطموح لدى طالبات جامعة الأزهر والاسلامية : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة ، غزة.
- ١٢٤- معمر فضيله، نورى منير (٢٠١٧): نموذج مقترح لأثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية فى إحداث التغيير التنظيمى ،دراسة تطبيقية على عينة من مديرى مؤسسة

- إتصالات الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية ، العدد (١٧) ،الجزائر .
- ١٢٥- **ممدوح الرفاعي (٢٠١٢):** إستراتيجيات الإبتكار طريق الإدارة نحو الإبتكار الجذرى ،جامعة عين شمس ،القاهرة.
- ١٢٦- **منال بنت مهنا السبيعي (٢٠٠٧):** الشعور بالسعادة وعلاقته بكل من الرضا عن الحياة والتقاؤل ووجهة الضبط لدى المتزوجات فى ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ،رسالة ماجستير،كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود ،المملكة العربية السعودية .
- ١٢٧- **منير حسن أحمد شقورة (٢٠١٢):** إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الادارى لدى مديرى المدارس الثانوية فى محافظات غزة من وجهه نظر المعلمين ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة .
- ١٢٨- **مها محمد أحمد إبراهيم (٢٠١٠):** مصطلح الرضا الوظيفى : دراسة فى المفاهيم والدلالات - الإتجاهات الحديثة فى المكتبات والمعلومات، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية -ع يوليه، المملكة العربية السعودية .
- ١٢٩- **مؤتمر القمة للإبتكار فى التعليم - واير (٢٠١٦):** التعليم من أجل المستقبل : التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادى والعشرين ، مؤسسة قطر بالتعاون مع جامعة بكين للمعلمين.
- ١٣٠- **نجم عبود نجم (٢٠١٢) :** القيادة وإدارة الإبتكار، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٣١- **نجوى إبراهيم عبد المنعم (٢٠١٠):** الرضا عن الحياة ، المؤتمر السنوى الخامس عشر ، مركز الارشاد النفسى، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ١٣٢- **نزّهه حانون (٢٠٠٨):** الأساليب الاقناعية فى الصحافة المكتوبة ،رسالة ماجستير،جامعة متنورى، قسنطينية .
- ١٣٣- **نعمه مصطفى رقبان (٢٠٠٨):** دليلك إلى الإدارة العلمية للشئون المنزلية،دار النصر للطباعة، شبين الكوم، ج.م.ع.
- ١٣٤- **نعمه مصطفى رقبان، الحسينى رجب ربحان ،حنان عبد الحليم رزق، نيبال فيصل عبد الحميد (٢٠١٣):** تنمية مهارات الوقت لدى فتيان جامعة كفر الشيخ، مجلة التربية النوعية ،كلية التربية النوعية ، جامعة المنصورة.

١٣٥- نهلة سيد أبو عليوة (٢٠١٥): إستراتيجية مقترحة لتحويل المدرسة المصرية إلى بيئة تمكينية لجدارات مجتمع المعرفة فى ضوء بعض الخبرات الأجنبية ، **مجلة التربية المقارنة والدولية** ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية ، السنة الأولى ، العدد (٢).

١٣٦- نور الهدى بن عمر، نوبيات قدور (٢٠١٨): الرضا عن الحياة لدى أباء وأمهات ذوى الاعاقة الذهنية " دراسة ميدانية بالمركز النفسى البيداغوجى للأطفال المعاقين بالمسيلة **مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية**، العدد ٣٢، الجزائر .

١٣٧- نور خليل محمود أسعد (٢٠١١): إدارة الموهبة وأثرها على الإبداع التكني ودور الجدارات التكنولوجية: دراسة تطبيقية، **رسالة ماجستير**، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن .

١٣٨- نوره فالج عايض الشهرانى (٢٠١٨): درجة ممارسة القادة الاكاديمين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس، **المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية**، العدد (٣) : الأردن.

١٣٩- نوبيات قدور (٢٠١٣): علاقة الكدر الزواجى بكل من الصحة النفسية والرضا عن الحياة لدى عينة من المتزوجين، **رسالة دكتوراه** ، جامعة قاصدى مبراح ورقلة ، الجزائر .

١٤٠- نيبال فيصل عبد الحميد محمد عطية، رشا رشاد محمود منصور (٢٠١٨): إدارة الموارد البشرية وعلاقتها ببعض مهارات ربة الأسرة العاملة، **مجلة شقراء**، العدد العاشر، أكتوبر .

١٤١- نيرفانا أحمد على حسن (٢٠١٨): تأثير الثقافة التنظيمية على إتصالات إدارة التغيير"دراسة حالة على عينة من المنشآت الفندقية العاملة فى مصر، **رسالة ماجستير**، كلية الأعلام ، جامعة القاهرة .

١٤٢- هارى ميلز (٢٠١١): فن الأقتناع ، مكتبة جرير للنشر والتوزيع ، الأردن .

١٤٣- هناء أحمد محمد غنيم (٢٠١٨): تصور مقترح لتطوير أداء المديرين المساعدين بمدارس وكالة الغوث الدولية فى فلسطين فى ضوء القيادة الابتكارية، **رسالة ماجستير**، كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة ، غزة .

١٤٤- وردة عثمان عرفة السقا (٢٠١٦): العلاقة بين اليقظة الذهنية وكلا من الغضب وإدارته، **رسالة دكتوراه** ، **مجلة البحث العلمى فى التربية** ، العدد السابع عشر ، كلية البنات ، جامعة عين شمس.

١٤٥- وفاء بنت أحمد بن عبد الله الزهراني (٢٠٠٩): وعى ربات الأسر بمقومات الكفاءة الإدارية وعلاقته ببعض سمات الشخصية ، رسالة ماجستير، كلية الفنون والتصميم الداخلي للبنات ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.

١٤٦- وفاء عبد النبي محمد حسين المزين (٢٠٢٠): نحو تعليم غفنى جديد (منظومة التعليم المبني على الجدارات المهنية ، مجلة إلكترونية تصدرها رابطة التربويين العرب، العدد الثاني عشر، يناير، مصر.

١٤٧- وفاء عبد النبي محمد حسين المزين (٢٠١٧): أثر إستخدام برنامج إلكترونى قائم على الويب فى تنمية بعض جدارات الحاسب الآلى لدى طلاب المدارس الثانوية التجارية، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، مصر.

١٤٨- يحيى عمر شعبان شقورة (٢٠١٢): المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

١٤٩- يسرا فتحى عبد اللطيف مصباح(٢٠١٥):المهارات الحياتية وعلاقتها بتقدير الذات لدى ربات الأسر، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة المنوفية.

- 1- **Arnstrong, M., (2009):** Strategic H.R.M: Aguide to action,th Kongan page, Great Britain, Cambridge University press
- 2- **Armstrong, M., Stephen Taylor, S. (2014):** Armstrong s Handbook of Humen Resoure Management Practice " 13th egestion, London : kogan page limited.
- 3- **Alter (2012):** Information:The Foundation of business.New Jersey: Prentice Hall publishers.
- 4- **Andraws,T. (2011):** Suggested educational competencies for school teachers in light of the global tendencies towards aknowledge economy International Form of Teaching and Studies,Vol.(7) Issule(1).
- 5- **Antaramian, S. (2017):** The importance of very high life satisfaction for students' academic success, EDUCATIONAL PSYCHOLOGY & COUNSELLING, 4.

- 6- **Azlina A.M. and Shahrirj (2010)**: Assessing reliability of resiliency belief scale (RBS) in the Malaysian context. International Journal for CrossDisciplinary Subjects in Education (IJCDSE); 1(1).
- 7- **Azmi, Ilhaamie (2010)**: Competency-based Human Resource Practices in Malaysian Public Sector Organizations. African Journal of Business Management .Vol. 4(2).
- 8- **Bernay, Ross S. (2014)**: Mindfulness and the beginning teacher. (Australian Journal of Teacher Education.) Edith CowanUniversity. Edith Cowan University. Research Online. Western Australia. Perth. Western Australia.
- 9- **Chegini, M.G., Yousefi, S. & Ghanbarian Borojani, A. (2017)**: “Factors affecting the efficiency of human resources in Guilan's rice processing industry”. International Journal of Agricultural Management and Development,
- 10- **David, F. (2011)**: Strategie Management:Concepts &Cases.New Jersey: Prentice-Hall Ine.
- 11- **Davis, K. & Humphrey, N. (2012)**: Emotional intelligence predicts adolescent mental health beyond personality & cognitive ability. Personality & Individual Differences, 52.
- 12- **Dejaeghere, J., wiger, N.,2016**: Broadening Educational outcomes, social relation, skills development, & employ bility for youth, comparative education review, V.60, n.3, Tansania
- 13- **Franco, C., Manas, I., Cangas A. & Gallege, J. (2011)**: Exporing the effects of amindfulness program for students of secondary school .International Journal of knowledge society research, 2(1).
- 14- **Grieble, C. (2015)**: Emotionalintelligenceasamediatorintherelationship etweenmindfulness

- & subjective well-being. Un published master theisis, Estern Illinois University.
- 15- **Har W.C., Boon In, T., Phaik L.S, and Hsien, L.V., (2010):** The Impact of HRM Practices on KM: A Conceptual Model", Australian Journal of Basic & Applied Sciences, Vol(4), Issue(12).
- 16- **Hassed, C. (2016):** Mindful learning:Why attention matters in education International Journal of school Educational psychology.4(1).
- 17- **Hisrich, R.D. (2008):** Towards and Organization Model for Entrepreneurial education : Proceedings of International Entrepreneurship Conference. Dortmund Germany.
- 18- **Jaradat, S.A. and Al Azaam, A. (2013):** Impact of Human Resources Management practices on Achieving competitive Advantage for Industrial companies: An Empirical study at Al Hassan Industrial Estate-Jordan", Information and Knowledge Management, Vol(3), No(12).
- 19- **Jorgenson, Sh. et al. (2011):** College satisfaction and academic success: Acomparision by sex and disability. Official International Research. Dawson College.
- 20- **Katawneh, A.I. & Osman, A. (2014):** The impact of Core Comptencies in improving the Oraganization Commitment of employees in Mutah University in Jordan,International Joynal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol(4), No.(8)
- 21- **Marchington, M., Wilkinson, A. Donnelly, R. & Kynighou, A., (2016):** Human resource management at work' 6th edition ,London: chartered Institute of personnel and Development.
- 22- **Mohamed Adel Almuqabila (2011):** Job Satisfaction with the Football Officials in Jordan, Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.

- 23- **Mulder, M. (2014):** Competence. In: Steven Billett & etal (Eds)"
International Handbook of Reseach in profession and Practice-
based Learning,Dordrecht,Springer.
- 24- **Nickolich, D. et al., (2010):** Perceived life satisfaction of
workplace specialist I faculty and mentors participating in a first-year
STEM teachers training project. The Journal Technology Studies.
Vol. 36 (2).I
- 25- **Paul, E. & Upadhyaya, H. (2017):** Gender Wise Relationship
between Value and Self Identity of High School Students, The
International Journal of Indian Psychology, 4(88), Issue 2, January-
March.
- 26- **Roylet, Todd, M. Hall, Angela, T. (2012):** The relationship
Between Mc Clell and, Theory of Needs, Feeling Individually
Accountable ,And Informal Account Ability For Others International
Journal of Management and Marking Research. 5(1).
- 27- **Schulte S., Janiesch, C., Venu gopal, S., Weber, I. &
Hoenisch, P. (2015):** Elastic Business predicts Management :state
of the art and open challenges for BPM in the cloud". Future
Generation computer systems. 46.
- 28- **Seik, Tuan (2000):** Subjective assessment of urban quality of life
in singapore, Habitat International.
- 29- **Spencer-Oatey, H. (2013):** Mind Fulness for intercultural
interaction.Acompilationad Qutetactions global padcore concept.
- 30- **Tabasi, M.M., Vaezi, R. and Alvani, S.M. (2014):** Relationship
Between StrategicHuman Resource Management Practices and
Organizational Innovation With Respect To The Role of
Organizational Learning", Kuwait Chapter of Arabian Journal of
Business and Management Review Vol(3), No(7).

- 31- **Lo, yo, Correa & Others (2015):** Culturally Responsive social skill Instruction for Latino mate students, journal of positive behavior, V.17, n.f, Mexico.
- 32- **Wang, Y. & Kong, F. (2014):** The role of emotional intelligence in the impact of mindfulness on life satisfaction & mental distress. Social Indicators Research, 116(3).

Assessment of Merit Management Strategies for Employing Youth Abilities and its Relationship to Satisfaction With Life

Samah Abdel Fattah Abdel Gawad

Department ,Assistant Professor of Home management and institutions of Home Economic, Faculty of Specific Education, Zagazig University
Abstract

The youth stage is a golden stage in the lives of individuals and digital societies, in which youth acquire their skills and grow his merit one by one. According to this stage, youth considered as a huge human energy and a distinct social force if it is well prepared, employed through the strategic interest for achieving the public goal, which is a basic and necessary requirement in this digital era, by empowering youth to do his job successfully and Confronting the challenges of life and the emerging changes consciously and competently, through his assessment and personal judgment of his accomplishments, which polishes his personality and becomes more capable of giving. This is reflected in a more profound and impact on his psychological health and his sense of success and satisfaction with life, therefore the aim of the study was the evaluation of youth awareness of merit management strategies with its various axes to employ their abilities and its relationship to their satisfaction with life in its various dimensions, The research tools were

applied and collected in the time period (August, September, October) for the year 2019, on a sample that included (200) youth from both sexes were chosen in a coincidental manner from different social, educational and cultural levels from Sharkia governorate, and the research data was completed through three questionnaires Through a personal interview with youth (research sample), for this purpose, these tools were designed in the light of the research goals and include a primary data form for young people, a questionnaire that measures youth awareness of the merit management strategies with its various axes to employ their abilities, and a questionnaire that measures the youth's feeling of satisfaction with life in its multiple dimensions, and the data was compiled and classified using appropriate statistical methods with Spss21 program. The study followed the descriptive analytical method. The results of this showed that there was a statistical significant differences at the level (0.01) between the averages scores of the research sample in the youth's awareness of merit management strategies with its various axes to employ their abilities and its relationship with their feelings life satisfaction with its multiple dimensions according to the difference in the socioeconomic level variables (place of residence, gender) and the results were in favor of urban and male respectively, There was also a statistical significant difference at the level (0.01) between the averages scores of the research sample of the youth's awareness of merit management strategies with its various axes to employ their abilities and its relationship to their feelings of satisfaction with life in its various dimensions according to the different socioeconomic level variables (social status, age, job title, type of sector, Education level and monthly income level) The results were in favor of singles, age, high-profile jobs, both sectors, higher educational level and high income level,

respectively. The results showed also, there was a statistical significant correlation at the level (0.05) between the youth's awareness of merit management strategies to employ their abilities and its relationship to their feelings of satisfaction with life, also there was an influence in the level of youth feelings of life satisfaction with the merit management strategies with its various axes to employ their abilities, It was also found that there was an influence on the level of youth awareness of the merit management strategies and the level of youth satisfaction of life with some of variables of the socio-economic level (place of residence, gender, marital status, family size, age, job title, sector type, educational level and monthly income level). One of the most important recommendations was the serious endeavor towards building a community of merit to keep pace with modern global trends and in line with the goals of the sustainable development strategy Egypt Vision 2030 AD, Through caring for the youth and their mental health. So, the more advanced societies put their priorities on attracting and investing youth energies and entrepreneurial competencies and making full use of them. To achieve this, curriculum developers should be directed to the imperative of developing education through the inclusion of practical materials and applications that include merit management and implantation as a science to prepare qualified graduates for the labor market and link them to employment agencies with a commitment to applying merit standards, and establishing positive psychology topics represented in "satisfaction with life" for its being the basis of health, in order for youth to be convinced and aware of what he is doing and performing his message in life with satisfaction and positivity, it is better for youth to understand that message and who is better than them, and this in turn explains the importance of correlation between the progress of society and individuals merit and their mental health.

Key words: merit management – employing youth abilities – life satisfaction.