



عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية

م. نداء كاظم هادي
التربية العامة لمحافظة البصرة
أ.م. د زينب ناجي السعدي
جامعة بغداد/كلية التربية للبنات

المخلص:

يهدف البحث التعرف على: على مستوى عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية، دلالة الفروق في عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية وفق المتغيرات الاتية:
أ- الجنس (ذكور - اناث).

ب- التحصيل الدراسي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)

ت- سنوات الخدمة (1-10، 11-15، 16 فما فوق)

حيث كانت عينة البحث متكونة من (400) من مدرسي المدارس الثانوية في محافظة البصرة للدراسة الصباحية، للعام الدراسي 2023-2024. حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، ثم تم جمع البيانات وفرزها بعد تطبيق مقياس عقلية الوفرة. وتحليل البيانات باستخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss وظهرت النتائج وجود عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية. وتوجد فروق دالة احصائيا بين متغير الجنس (الذكور والاناث) لصالح الذكور ولا توجد فروق لمتغيري التحصيل وسنوات الخدمة. وفق هذه النتائج توصلت الباحثة الى توصيات ومقترحات.
الكلمات المفتاحية: عقلية، الوفرة، المدرسين.

Abundance Mentality among Secondary School Teachers

L. Nidaa Kadhimi Hadi

General Education, Basra Governorate

Assistant Professor Dr. Zainab Naji Al-Saadi

University of Baghdad/College of Education for Women

Abstract:

The research aims to identify:

- 1- At the level of the abundance mentality among secondary school teachers,
- 2- The significance of differences in the abundance mentality among secondary school teachers according to the following variables:
A- Gender (males - females).
B- Academic achievement (bachelor's - master's - doctorate)
C- Years of service (1-10, 11-15, 16 and above)

Where the research sample consisted of (400) secondary school teachers in Basra Governorate for morning study, for the academic year 2023-2024. The sample was selected randomly, then the data was collected and sorted after applying the abundance mentality scale. And the data was analyzed using the statistical package for social sciences spss and the results appeared The presence of an abundance mentality among secondary school teachers. Teachers have an abundance mentality, and there are statistically significant differences between the gender variable (males and females) in favor of males, and there are no differences for the variables of achievement and years of service. According to these results, the researcher reached recommendations and suggestions.

Keywords: Mentality, abundance, teachers.

مشكلة البحث:



في عالم اليوم سريع الخطى والتنافسي اكتسب مفهوم عقلية الوفرة اهتماما كبيرا لاسيما في مجالات التطوير الشخصي والنمو المهني وتدور الايديولوجية للحياة ويبقى الاعتقاد بوجود فرص وموارد وفيرة ومتاحه لتحقيق اهداف الفرد، حيث يلعب الادراك دورا كبيرا في كيفية تجربتنا من حولنا، ويرى كوفي (Covey, 2012) انه اكثر الاحداث تاريخيه اهمية من وجهة نظر الكثير من المؤرخين هي ليست التكنولوجيا ولا الانترنت فحسب، وليست التجارة الالكترونية، بل هو التغيير الغير مسبوق في الحالة البشرية ولأول مره وبصورة فعلية قد حظية اعدد كبيرة وسريعة ومتزايدة من الناس بحرية الاختيار، ولأول مرة سيتاح لهؤلاء الناس ان يديروا انفسهم بأنفسهم لكن المجتمع غير معد تماما لذلك. (Covey, 2012: 9).

كما حيث تؤثر النماذج العقلية على كل ما نراه بأعيننا، وبطريقة تفاعلنا معه والية تفسيرنا للمعلومات. تمثل النماذج العقلية خرائط عقلية يتم استخدامها للعيش في البيئات الملحوظة والملموسة، وهذه الخرائط تبرز بعض عناصر البيئة والمعلومات وتستبعد عناصر أخرى (Mathieu, Heffner, Goodwin, Cannon-Bowers, & Cannon-Bowers, 2000:43).

وتنشأ النماذج العقلية الأعمق – النماذج التي تفسر العالم وتحدد الية تفاعلنا معها- نتيجة لعوامل الوراثة والشخصية، فالإنسان يولد بشخصية مميزة تتشكل عن طريق البيئة المحيطة. ويعتبر هذا الخليط من الذات الفطرية والمكتسبة هو ما ينمي نماذجنا العقلية الأعمق ومعتقداتنا من هنا جاءت الدراسة الحالية لتتفحص اثنين من النماذج العقلية وهي عقلية الوفرة والندرة. وتؤثر النماذج العقلية للوفرة والندرة على السلوك في جميع مستويات المنظومات، والتي تتضمن الأفراد والقادة والنظام البيئي بأكمله. فعند النظر الى المنظومة من منظور عقلية الوفرة، تنقلص المخاوف حول الندرة وتتناقص المشاركة. على الجانب الآخر، تؤدي النماذج العقلية للندرة الى السعي نحو التخزين والتوتر داخل المنظومة. (McCrae :P45) et al., 2000

وكما يصف كوفي (Covey 2004) في كتابه العادات السبع للأشخاص الأكثر فعالية لعقلية الوفرة والندرة. ومع عقلية الندرة، "يبدو الأمر كما لو تم أخذ شيء ما، عندما يحصل شخص آخر على تقدير خاص، أو مكسب غير متوقع أو يحقق نجاحاً أو إنجازاً ملحوظاً" (Covey, 2004:250). ويعتقد الأفراد الذين يتبنون وجهة النظر هذه أن هناك الكثير مما يمكن فعله، وأنه عندما يكسب الآخرون، سيكون لديهم أقل. وقد قدم مؤلفون آخرون تفسيرهم لهذا المفهوم أيضاً. يقترح كوفي (2009) أن Covey أن الأفراد الذين لديهم عقلية الندرة غالباً ما يكتفون بأشياء مثل الوقت والممتلكات والموهبة. إنهم ينظرون الى حياتهم من خلال عدسة الخسارة، الأمر الذي قد يؤدي الى الإرهاق والعداء والاستياء. أولئك الذين لديهم عقلية الندرة يعتقدون أن هناك القليل من الوقت لتعلم أشياء جديدة أو العمل مع الآخرين. عندما يشعر الشخص أن لديه أقل مما يحتاج اليه، تصبح الحياة أقرب الى عقلية "البقاء للأصلح" (Morton, 2017: 32).

كما ان الافراد الذين يميلون الى العزلة والابتعاد عن الآخرين ويكون اتجاهات سلبية نحوهم ونحو مجتمعهم سوف يتعرضون الى الكثير من المشكلات كما يزداد ضعف اتصالاتهم بأفراد مجتمعهم (كفاي، 2010: 121).

أذ عرض الباحث توماس روبرت (1973) المشكلات الاساسية للبشرية التي تعد بداية مقصودة لمفهوم الوفرة التي يقر بموجبها بان بقاء الجنس البشري على اساس بيئي ثابت يعد خطير وحرر في حال استمرار البشر بالنمو واستخدام موارد الارض (Finnin, 1979, p.108). ولا شك في أنه يتجلى بوضوح داخل المؤسسات أكثر من تجليه في عدم قدرة الناس على التركيز على الأولويات الأهم وتنفيذها (Covey & Merrill, 2006, p.29). وتحاول الباحثة الاجابة على التساؤل الاتي: هل توجد عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية؟
الاهمية:

أن مهنة التعليم هي من أفضل المهن على مر العصور وذلك لدورها الفعال في بناء المجتمعات وتطوير ازدهارها، كما لها دور في تحسين العملية التعليمية حيث اصبح المجتمع معتمدا على المعرفة ، كما تزداد اهمية التعليم يوما بعد يوم حيث تتضح هذه الاهمية في قدره الانسان على ان



يتعايش في مجتمعات المعاصرة، ومواكبتها لذا يعد دور المعلم، ويعتبر عاملاً مهماً ومحورياً في أعداد الخطط التعليمية والمنهجية، فهو يعد باني الأجيال، كما تقع على عاتقه مسؤوليه أعداد الكوادر البشرية وهو منظم ويحرص على تعليم الطلبة بشكل صحيح، أن من أهم القضايا التنموية التي تشكل أساساً، تقدم المجتمعات وقدرتها على مواجهة ما يعتبره من التحديات الكبيرة والمتسارعة هو أعداد المعلم وتعزيز دافعيته للتعليم بما يتناسب مع متطلبات التقدم الحضاري والاجتماعي وانطلاقاً من الدور الذي يطلع به المعلم في أي نظام تربوي إيماناً بمركزه والتأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواها أن الدول على اختلاف فلسفتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية تعطي وتولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم أكبر الاهتمام، كما تتيح له فرص النمو المهني المستمر وتيسر له الظروف لتحسين أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية. (الخطيب، 2016: 23)

كما إن العيش بوفرة هو أن تكون على قيد الحياة بالكامل، خالياً من أي شعور بالنقص أو اليأس. إن فن الوفرة ليس فن كسب المال، بل هو فن معرفة كيف نعيش. إن معرفة كيفية العيش هي جوهر ما أسميه "طاو الوفرة". إن "طاو الوفرة" ليس نهج "الثراء السريع" أو "التفكير في طريقك إلى الثروات" لتحقيق الرخاء. فهو لا يشجعك على "التفكير كمليونير"، أو "ارتداء الملابس لتحقيق النجاح"، أو "تسلق سلم الشركة". إنه يتحدث عن تجربة أعمق من الوفرة التي لا يمكن تحقيقها بمجرد تراكم السلع أو تكديس ميزانية عمومية مثيرة للإعجاب. إن تطبيق المبادئ الثمانية التي تمت مناقشتها في طاو الوفرة قد يجلب، مع مرور الوقت، وفرة مادية أكبر إلى حياتك. (Boltd, 2005: 4-6)

وإن وجود عقلية للوفرة/عقلية الندرة تنظر إلى إتاحة العديد من الموارد أو وجود فقط قلة منها مسألة. في غاية الأهمية، فنوع العقلية يمكن أن يعزز الإبداع أو الابتكار أكثر من حالة وجود الموارد نفسها. يوضح تشاباس (2006) Chapas أن مصدر الإبداع هو عقلية الوفرة. يبرهن ذلك على أن عقلية الوفرة تتضمن إدراك وجود مزيد من الفرص بالمقارنة مع عقلية الندرة التي تعتقد فقط بوجود فرص محدودة ويصعب إنتهازها. (Chapas, 2006: p56)

ويشير كل من سوتزوسرينيفاد (2008) Srinvas & Sutz إلى أهمية إجراء البحوث حول العناصر المعرفية والمؤسسية العملية لحل المشكلات تحت ظروف الندرة، ويوضح أن التوجهات الإبداعية تظهر ظروف الندرة من خلال تقديم حلول للمشكلات التي تعجز الأساليب التقليدية عن حلها. (Srinvas & Sutz, 2008: P20)

ومع استمرار الأحداث الحالية الأخيرة في التأثير على كل جانب من الجوانب حياتنا تقريباً، فإن العقلية هي الشيء الوحيد الذي سيحدث الفرق الأكبر في كيفية ظهورنا على الجانب الآخر، تسمح لك عقليتك بالتحكم في كيفية تفاعلك مع الأحداث الخارجة عن سيطرتك، وسيساعدك امتلاك عقلية وفيرة على تحويل هذه التجربة التي تبدو سلبية إلى تجربة إيجابية لك ولعملك. إن العالم الذي نعيش فيه غني بما يتجاوز خيالنا. هناك أشجار، أحلام، شروق الشمس؛ هناك عواصف رعدية، ظلال، أنهار: هناك حروب، لدغات البراغيث، شؤون الحب؛ هناك حياة الناس، الله، المجرات بأكملها. (covey, 2012: 32)

وأشار بول فييرابند (1999) Feyerabend إلى أن الأرض فيها ما يكفي حاجة كل إنسان، لكن ليس ما يكفي جشع. كل إنسان. مهاتما غاندي جميع العلوم والثقافات لديها افتراض أساسي حول مدى مواردها. ويمتد التوجه عبر طيف من الندرة (أي عدم وجود موارد كافية لتلبية الطلب)، إلى الوفرة (أي أن هناك ما يكفي من الموارد لتلبية الطلب)، أو خطوات لا تعد ولا تحصى على طول الطيف مثل خطوة واحدة. من الكفاية (أي أن هناك ما يكفي من الموارد لتلبية الطلب) لدى الأفراد. أذ توجه موازٍ للوفرة أو الندرة؛ إنهم ينظرون إلى حياتهم أو منظماتهم أو ميزانياتهم أو العالم على أنهم بطبيعتهم غنيون بالموارد أو فقيريون بالموارد بطبيعتهم، أو في مكان ما من هذا الطيف. (Feyerabend, 1999: 5)

كما ينظر ستيفن كوفي (2008) Stephen Covey لعقلية الوفرة Mentality of Abundance على أنها رؤية وأمتلاك لقدرة تتعامل مع التحدي الرئيس في عصر العامل العالم. فهي تمثل السبيل إلى الجانب الواعد من حقيقة العالم المعاصر، هي تمثلاً نقيضاً واضحاً للالام والإحباط، في الواقع هي



تمثل حقيقة جوهرية في قدرتها على خدمة الصالح العام وسوف تكون قادرة على البقاء والتأثير بعمق في مستقبل العالم. (Covey, 2008:78)

وتكمن أهمية دراسة سميث (Smith, 2010) في إثراء البحوث حول عقلية الوفرة وبخاصة في مجال القيادة من خلال تقديم إطار مفهومي جديد يجمع بين مجموعة من سمات الشخصية والسلوكيات. أذ تكمن أهمية الدراسة في الاستفادة من النموذج المقترح لعقلية الوفرة- الندرة في تفسير سلوكيات الأشخاص. فضلاً عن ذلك فإن النموذج المقترح يتضمن سمات معينة ترتبط بتوافق الأشخاص وتشجع القادة على العمل نحو زيادة عقلية الوفرة. بالإضافة لذلك، تكمن الأهمية النظرية للدراسة من خلال ما تقدمت به من استعراض للمفاهيم والنماذج التي تفيد الباحثين في مجال عقلية الوفرة. (Smith, 2010:54)

كذلك يشير نموذج عقلية الوفرة الى وجود ما يكفي للجميع. يؤدي هذا المنظور والنهج الى تقاسم المكانة والتقدير والأرباح وصنع القرار. إنه يعني العمل معاً، وتخصيص الوقت للآخرين، وإيجاد السعادة الحقيقية لنجاح الآخرين والأشياء الجيدة التي تحدث في حياتهم. مع عقلية الوفرة، يشارك الناس بحرية ويفهمون أنه يمكن للجميع النمو والنجاح معاً. يدرك أصحاب هذا المنظور أن كل فرد لديه شيء فريد يقدمه للمجتمع الأكبر. هناك تركيز على العطاء للآخرين وتحسين الكل. عقلية الوفرة قد توفر تحولاً في التفكير. "يمكن لكل شخص ومنظمة أن يتعلموا ويتبنوا ممارسات لاكتشاف نقاط قوتهم الفريدة، واستخدام استراتيجيات للتعويض عن أوجه القصور، والاستفادة من نتائج أكتشاف الذات لخدمة الآخرين وتحقيق المزيد من الازدهار للعالم". (Yost et al., 2019:189)

أهداف البحث الحالي:

يهدف البحث التعرف على :

- 1- عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية،
- 2- مستوى عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية وحسب كل من المتغيرات:
ث- الجنس (ذكور - إناث).
- ج- التحصيل الدراسي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)
- ح- سنوات الخدمة (1- 10، 11- 15، 16 فما فوق)

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي:

- 1- الحدود الزمنية: يتحدد بالعام الدراسي 2023-2024.
- 2- الحدود البشرية: يتحدد بمدرسي المدارس الثانوية.
- 3- الحدود المكانية: يتحدد مكان الدراسة بمحافظة البصرة.

تحديد المصطلحات:

يعرف (English 2004) **عقلية الوفرة**: أنها عندما يُدرك أحد الأشخاص وجود عدد من الموارد المتاحة معاً وأن مشاركة النجاح مع الآخرين مسألة عادية (English, 2004: 36)

اما **التعريف المتبنى في البحث الحالي** لسـتيفـن كوفي (Stephen Covey 2008) ينص أن عقلية الوفرة : تصور ذهني بأن الحياة مليئة بالعطايا والمميزات والفرص المستمرة والمتتالية التي تقابل الانسان والنظر اليها على أنها ساحة تعاونية لا تنافسية " (Covey, 2008, p.32).

التعريف النظري: اعتمدت الباحثة تعريف ستيفن كوفي بوصفه تعريفاً نظرياً للبحث كون الباحثة اعتمدت نظريته في بناء مقياس عقلية الوفرة.

التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب نتيجة اجابته الاجرائية على فقرات مقياس عقلية الوفرة المستعمل في البحث.

الاطار النظري

هذا الفصل يتضمن محورين وهما المحور الاول يتمثل بالاطار النظري حيث يتناول متغيرات البحث الحالي وهما: عقلية الوفرة والبحث عن الاحساس والتوجه المنتج، واهم النظريات



التي تناولت هذه المتغيرات ومفهومه وابعاده، اما المحور الثاني يتضمن الدراسات السابقة التي لها صلة بمفاهيم الدراسة الحالية.

■ مفهوم عقلية الوفرة: Abundance Mentality

حجة كوفي بأن عقلية الوفرة تأتي فقط من جانب التنشئة في المعادلة تتعارض مع مجموعة كبيرة من أبحاث علم النفس. إن علم النفس وتطوير المنظمات، مع تركيزهما على الأفراد والمنظمات، يمنحنا لمحات من نظرية الوفرة والندرة، لكنها لم تتطور بشكل كامل أبداً. ونرى إمكانية بناء إطار يتضمن مقياساً لاتجاهات القائد وسلوكياته المرتبطة بهذه النماذج العقلية. وتنشأ عقلية الوفرة من خلال التحكم في السيناريوهات لتتضمن رؤية إيجابية ومرحبة بالعالم، كما تنشأ عقلية الوفرة من خلال النظر الى البيئة من زاوية إمكانية النجاح وإتاحة الفرصة للأشخاص والشركات للتواصل مع بعضهم البعض. (Fromm,1989:214)

ومن التعريفات المقترحة لسلوكيات الوفرة . الفرق بين التفاؤل والوفرة دقيق. عند هذه النقطة، يمكن للمرء أن يخمن أن التفاؤل يمكن أن يكون أحد عناصر التوجه نحو الوفرة. بشكل بديهي، قد نفترض أن أولئك الذين يرون أن حياتهم الشخصية، أو تنظيمهم، أو كوكبهم وفير بطبيعتهم، ربما يكون لديهم موقف متفائل. لكن التوجه للوفرة أوسع من التفاؤل. عقلية الوفرة تتضمن سلوكيات تدل على عدم الخوف من الندرة الموارد. سلوكيات الوفرة مثل تقاسم الموارد (على سبيل المثال، تقديم التبرعات)، الاعتقاد بأن الأمور سوف تتحسن (على سبيل المثال، رؤية نصف الكوب المملوء)، والإبداع يشير المجتمع (على سبيل المثال، التواصل مع الجيران) الى الإيمان بقدرة الفرد على القيام بعمل جيد دون اكتناز. هذه السلوكيات ليست بالضرورة سلوكيات المتفائلين. ويمكن للمرء أن يكون متفائلاً وغير وفير، على الرغم من أنني أعتقد أن هذا نادر الحدوث. وكما سيظهر القسم التالي، فإن التفكير الإيجابي والتفاؤل يشاران بالخير في جميع أنحاء أدبيات علم النفس باعتبارها سمات مرغوبة، تلك التي تنتج صحة أفضل، وعلاقات أفضل، ومديرين أفضل. لقد كتب الكثير عن التفاؤل، وهي سمة شخصية يبدو أنها توفر فوائد عديدة للناس وهي قريبة جداً ترتبط بسلوكيات الوفرة المقترحة. لقد تم تعريف التفاؤل بشكل جيد من قبل سيليجمان Seligman وصفه بالمتفائل. يفكر المتفائلون، الذين يواجهون نفس الضربات القاسية، لهذا العالم عن سوء الحظ في الاتجاه المعاكس. ويميلون الى الاعتقاد بأن الهزيمة مجرد نكسة مؤقتة، وأن أسبابها تقتصر على هذه الحالة فقط. يعتقد المتفائلون أن الهزيمة ليست خطوهم: الظروف، أو الحظ السيئ، أو أشخاص آخرون هم من جلبوها. (Seligman,1990:4-5)

كما ان التفاؤل هو تلك القدرة الخارقة على رؤية الأفضل وافترض الأفضل للحظة والمستقبل. المتفائلون يضعون مركز السيطرة في المكان المناسب، وهو المكان الذي يمنحهم أكبر قدر من الأمل والقدرة على الحفاظ على الطاقة والعمل. في أعمال مثل مهارات التشجيع، نسمع الدعوة الى أن تكون إيجابياً: في المرة القادمة التي تكون فيها مع مجموعة من الأشخاص، ابحث عن المشجع. هو أو هي الذي يضيء وصوله الأجواء، وهو الذي ينشر الأخبار السارة، وهو الذي يحشد موارد كل شخص، وهو الذي ينقل ذلك التفاؤل المعطي الطاقة الذي يرفع "إرادة" المجموعة فوق "الن ترغب". (Denkemeier Lousonsey,1996:1)

ويقترح كوفي (1999) Covey أيضاً وجود مزيج من التواضع والشجاعة والنزاهة تنتج الحكمة وعقلية الوفرة. يمضي كوفي في اقتراح مصدر "عقلية الندرة" لدى الكثير من الناس. أعتقد أن السبب وراء اقتناء الكثير من الناس لعقلية الندرة هو أنهم يكبرون مع الحب المشروط. الحب يجعل العالم يدور، وإذا كانت مشاعرك بالقيمة والقبول منذ الطفولة المبكرة تأتي من المقارنة والمنافسة، فإن عقلية الندرة متأصلة فيك. (Covey,1999:13)

تطور مفهوم الوفرة ، واصبح الباحثون مهتمين بسلوكيات القيادة وتفاعلها مع البيئة، وطلبت ابحاث القيادة المزيد من الأسئلة الدقيقة حول قيادة السلوك، معترفين بأن القائد هو واحد من العديد من العناصر التي تؤثر في خبرة وفعالية المرؤوسين ، ومؤكدين على الحاجة الى الموازنة بين النظرة الصناعية للقيادة والنظرة الاجتماعية الأخلاقية لها بعدّها عملية طارئة تحتاج لمهارة وتدريب. (Peter,2000 :65-69)



وفي كتابه "العادات السبع للأشخاص الأكثر فاعلية"، يصف كوفي (2004) Covey مفهوم عقلية الندرة وعقلية الوفرة. يبين مفهوم عقلية الوفرة وجود ما يكفي للجميع، ويؤدي هذا التوجه والمفهوم إلى مشاركة المقام والتقدير والأرباح وصنع القرار، كما أنه يعني العمل معاً وقضاء الوقت من أجل الآخرين وإيجاد السعادة الحقيقية وفي نجاح الآخرين والأشياء الجيدة التي تحدث في حياتهم (Covey, 2004:p48).

كما يتم تعريف عقلية الوفرة بأنها إدراك وجود موارد أكثر مما هو متاح بالفعل في الواقع، وعقلية الوفرة هي النقيض لمفهوم عقلية الندرة. أيضاً، يُعرف انكلش (2004) English عقلية الوفرة بأنها عندما يُدرك أحد الأشخاص وجود العديد من الموارد المتاحة معاً وأن مشاركة النجاح مع الآخرين مسألة عادية. أيضاً، يُعرف (2004) English عقلية الندرة بأنها عندما يقوم الشخص بحماية الموارد المحدودة لكنه في الوقت ذاته يستمر في جمع الموارد لكن لمصلحته الخاصة. (34 :) English, 2004

ويوضح (2004) Fredrickson أن زيادة المشاعر الإيجابية من خلال عقلية الوفرة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإبداع، وهو ما يعني أنه كلما زادت عقلية الوفرة تنزايد الثقة في إمكانية نجاح الإبداع. على هذا النحو، فإن عقلية الوفرة تعد من العوامل الهامة في الإبداع. Fredrickson (2004:p21)

كما أشار للوفرة هو مصطلح يُرى غالباً في علم البيئة، وعلم الأحياء التطوري، وأدبيات الاقتصاد. لا يوجد تعريف عالمي للوفرة، ولكن المصطلح يشير عادة إلى وجود الكثير من أي مورد معين، سواء كان مادياً أو غير مادي (على سبيل المثال، الماء والحب)، مما هو مطلوب حالياً في تلك البيئة. هناك فرق بين الوفرة كعقلية (اختيار في الإدراك الذي يؤثر على الفعل) والوفرة كوصف للمشاهد الفعلي (هل هناك موارد وفيرة حقاً أم أنها مجرد تمنيات؟). تساعد الوفرة النظامية على التوفيق بين هذين الأمرين: يمكن أن تكون الموارد المادية وفيرة إذا نظرنا إليها كجزء من دورة مستمرة من التجديد. (Wickkiewicz, 2005:53)

إذ يرى كوفي Covey أن انتقال البشر بسرعة إلى واقع عالمي به اعتماد متبادل، تصبح الثقة أهمية أكبر كثيراً، عما كانت قبل ذلك في مجال العمل، ولكن تكشف الحقائق اليوم عدم الثقة في كل مكان، في المجتمعات العالمية، وفي الأسواق والمؤسسات والعلاقات والحياة الشخصية. إن انخفاض الثقة يولد الشك والارتباك ويسبب الخلاف، سواء أكان سببه سلوكاً غير أخلاقي أم سلوكاً أخلاقياً، ولكنه غير كافٍ. كما إن انخفاض الثقة هو أكبر خسارة في الحياة، وفي المؤسسات بأنواعها، ومن بينها الأسر وسياسات وصراعات بين الأشخاص ومنافسات بين الأقسام، ويُفرز التواصل بأسلوب دفاعي ووقائي، ويصبح دائم الوجود وينتج عنه دورة انحذاريه باهظة التكلفة. فطبقاً لدراسة قامت بها كلية تجارة ووريك في المملكة المتحدة، فإن عقود العمالة الخارجية التي تقوم إدارتها على الثقة أكبر منها على اتفاقيات صارمة وعقوبات؛ أقرب إلى تحقيق عوائد للثقة لكل من الطرفين ما يعادل (40%) من القيمة الإجمالية لكل عقد. إضافة إلى ذلك تظهر دراسة قام بها واطسون وايت (2002)، إن العائد الإجمالي للمساهمين في المؤسسة التي يرتفع فيها مستوى الثقة يبلغ تقريباً ثلاثة أمثال العائد في المؤسسات التي ينخفض فيها مستوى الثقة، وذلك بفارق يقارب 300%!. وتبين دراسة تربوية أجراها جين Jayne الأستاذ بجامعة ستانفورد، إن المدارس التي يرتفع فيها مستوى الثقة تتمتع بفرص تبلغ ثلاثة أمثال المدارس التي ينخفض فيها مستوى الثقة، في تحسين درجات الاختبارات (Covey & Merrill, 2006, p.34) (Jayne, 2017, P.78)

نظرية ستيفن كوفي:

وفي ضوء نظرية كوفي، فإن عقلية الوفرة تتكون من مكونين أو عنصرين أساسيين وهما الثقة (الأمانة والتواضع والاتساق مع الآخرين)، والشجاعة (قدرات ومهارات ونتائج عمل الأشخاص). وبالتالي، فإن عقلية الوفرة تجمع بين هذه العناصر في قالب يحدد ارتباطها وأهميتها الجوهرية للأفراد. (Covey, & Miller, 2006, 63)



واقترح ستيفن كوفي في نظريته ما يُعرف باسم النموذج الذهني لعقلية الوفرة، والذي يوضح أن جميع البشر مزودين منذ ولادتهم بمجموعة من المواهب والقدرات والذكاءات المدعومة بمظاهر الرؤية والانضباط والشغف والضمير، التي تشكل وسائل التعبير عن عقلية الوفرة، وأن امتلاك عقلية الوفرة يكون إلى حد كبير تحت سيطرة الشخص الذي يمتلكها على الرغم من وجود العوامل الوراثية والبيئية المؤثرة على عقلية الوفرة. (Covey & Merrill, 2006, 12)

كذلك في ضوء الإسهام النظري لعقلية الوفرة، فإنه يتم تعريفها وفقاً لكوفي كما يلي "عقلية الوفرة هي الشعور بالاستحقاق الشخصي الذي تتلاقى عنده جوانب الرؤية والانضباط والشغف والضمير، مما يؤدي بالفرد إلى اكتشاف ذاته وزيادة فاعليتها، مما يؤدي إلى تحمل وتبادل المسؤوليات والمكانة، وينشئ خيارات جديدة وإدراك للتفاعلات الإيجابية مما يؤدي بالفرد إلى الإيمان بأن الحياة مليئة بالهبات والمزايا والفرص التي لا تنتهي". (Covey, 2008, 32)

نشأ مفهوم عقلية الوفرة ضمن الأفكار التي طرحها ستيفن كوفي في عام (2008) Covey والتي اعتمدت بشكل أساسي على نظرية معيار الشخص الكامل The Whole Person Paradigm، والذي يعتمد على فكرة أن الإنسان يتكون من أربعة أبعاد هي الجسد والعقل والروح والقلب، وهي التي تجعل الإنسان يعيش ويحب ويتعلم ويسهم في مجتمعه. (Covey, 2008, 7)

كما تقوم نظرية ستيفن كوفي Covey على فكرة أن عقلية الوفرة تمنح الأشخاص معيار يساعد على التخلص من مشاعر الألم والإحباط ويسلمهم إلى تحقيق الإشباع والقيمة والمساهمة العالية في عالمهم وحياتهم عبر بناء رؤية وانضباط وشغف وضمير، حيث تظهر الثقة عند ممارسة الضمير، بينما تظهر الشجاعة عند اندماج الرؤية مع الانضباط والشغف. (Covey, 2012, 19)

كما تُعرف عقلية الوفرة في ضوء النظرية بأنها "تجنب رؤية الحياة كمنافسة ينجح فيها فائز واحد فقط، بل هي وفرة من الفرص والموارد والثروة المتزايدة باستمرار، وهي عدم مقارنة الشخص لنفسه مع الآخرين بل الشعور بالسعادة الحقيقية لنجاحاتهم". (Hsieh, & Kumar, 2023, 690)

أوضح ستيفن كوفي Covey أن مجالات أو وسائل التعبير عن عقلية الوفرة لدى الأشخاص تتمثل في:

الرؤية Vision:

تعني تنمية الإحساس بالذات من خلال دمج الاحتياجات والإمكانيات، وهي النظر بعين العقل إلى الإمكانيات الكامنة في الأشخاص والمشروعات والمؤسسات، حيث تنتج الرؤية عندما يقوم العقل بدمج الحاجة مع الفرصة أو الإمكانية. (Northrop, 2014, 8)

وعند إدراك الإمكانيات الموجودة عند الآخرين والإعتراف بوجودها، فإن ذلك يشبه وضع مرآة أمامهم تعكس أفضل ما لديهم، وهذه الرؤية تحرر الآخرين وتطلق أفضل ما لديهم وتحررنا من ردود أفعالنا تجاه سلوكهم غير المرغوب. (Putnam-Walkerly, 2021, 52)

ويعبر مجال الرؤية من وجهة نظر ستيفن كوفي Covey عن رؤية الحالة المستقبلية بعين العقل. فالرؤية هي بداية عملية إدارة صياغة الذات إذ أنها الرغبة والأحلام والآمال والأهداف والخطط التي لا تكون مجرد أحلام يقظة. والرؤية الأهم من وجهة نظر كوفي Covey هي تلك التي تجعل الشخص يشعر بذاته ودوره الفريد في الحياة والغاية منها والمعنى الكامن ورائها. إن الشعور بهذه المعاني يتطلب الكثير من التآكل وغوص الإنسان في ذاته وطرح أسئلة متعمقة على نفسه وهو ما يرتبط بعقلية الوفرة. (Buchanan, 2024, 6)

الانضباط Discipline:

الانضباط عبارة تضحية الفرد بالسعادة اللحظية في سبيل تحصيل هدف أكبر بعيد المدى، وهي العمل على تحويل الرؤية إلى واقع ملموس والتعامل مع الحقائق الجادة والعملية والسعي الجاج إلى تحقيقها على أرض الواقع. وينشأ الانضباط من اندماج الرؤية مع الالتزام. ويعتبر الانضباط أحد مؤشرات عقلية الوفرة وهي صفة مشتركة بين الأشخاص الناجحين كلهم. (Weller, 2019, 223)

الشغف Passion:



الرغبة والإثارة نحو خلق المستقبل، وهي النزعة التي تحافظ على الانضباط في سبيل تحقيق الرؤية، حيث ينشأ الشغف عندما تحل الحاجة محل الموهبة البشرية. (Boehm, 2023, 10) والشغف كأحد مجالات عقلية الوفرة يأتي من القلب ويظهر في صورة التفاؤل، والإثارة، والاتصال العاطفي، والعزيمة. فالأشخاص الذين يمتلكون الشغف يعتقدون أن أفضل طريقة للتنبؤ بالمستقبل هي خلقه. في الواقع، يتحول الشغف إلى ضرورة أخلاقية، مما يجعل الإنسان جزءاً من الحل لمشكلة الشعور باليأس والعجز بشكل أساسي. (Ward, 2020, 218) كما يوضح كوفي Covey أن الحماس يميز عقلية الوفرة لأنه ينبع من القلب، ويظهر على هيئة تفاؤل وإثارة وتواصل عاطفي، وهو يشعل الدافع الذي لا يمكن إيقافه، وهو يأتي كنتائج لخياراتنا وليس للظروف المحيطة بنا، حيث يؤمن الأفراد ذوي مستويات الحماس المرتفع أن أفضل طرق التنبؤ بالمستقبل هي صناعته. (Newman, 2023, 426)

الضمير Conscience:

الضمير هو الحس الأخلاقي بالصواب والخطأ والقدرة على التمييز بينهما، والنزوع نحو المعني والاسهام، وهي القوة الموجهة للرؤية والانضباط والشغف. والضمير هو القانون الأخلاقي الكامن في داخلنا، وهو تقاطع القانون الأخلاقي مع السلوك. وفي حين أصبح هذا المفهوم مستشهد به على نطاق واسع في علم النفس وعلم الاجتماع وأدب المساعدة الذاتية والإعلام، فإن معظم الأدلة المقدمة في الأدبيات على حد علمنا تعتمد على قصص قصصية ودراسات نوعية. لم يتم إجراء أي بحث تجريبي عبر البلاد لإثبات العلاقة بين "عقلية الوفرة" والرفاهية المالية للفرد بشكل تجريبي. وتهدف الدراسة الحالية إلى معالجة ذلك عقلية الوفرة، كمفهوم، صاغها ستيفن كوفي في العادات السبع للأشخاص ذوي الفعالية العالية. إنها سمة شخصية لعقلية "الفوز للجانبين". يهدف Win-Win إلى إيجاد حل حيث أفوز أنا وأنت تفوز. التعريف الأساسي لـ "عقلية الوفرة" "هو أن هناك الكثير متاحاً للجميع". (Covey, 2008, 38)

❖ الدراسات السابقة:

3-دراسة (عباس، 2019) عقلية الوفرة – الندرة والاسلوب المعرفي المجازفة- الحذر وعلاقتها بالنية العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة.

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين عقلية الوفرة – الندرة والاسلوب المعرفي المجازفة – الحذر وعلاقتها بالنية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة حيث قام الباحث ببناء مقياس عقلية الوفرة وتم تطبيقها على عينة البالغ عددهم (400) طالبة وطالبة من طلبة الجامعة، وقد تم استخدام برنامج (SPSS) الاحصائي وظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين كل من عقلية الوفرة- الندرة والعمل التطوعي.

3-دراسة Laura, (2009) (Mental models of abundance and scarcity in leaders).

(النماذج العقلية للوفرة والندرة لدى القادة).

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن النماذج العقلية للوفرة والندرة لدى القادة، وتم إجراء البحث على ثلاث مراحل الاولى تكونت من التوعية الاستكشاف من خلال المقابلات عبر الانترنت مع (16) خبيراً قدموا مدخلات لتصميم الاداة الكمية. اما المرحلتان الثانية والثالثة من تطبيق الكمية اداة المقياس موقع القادة كرؤساء، حيث تمن (192) مشاركا والمرحلة الثانية (102) مشاركا، وتم تحليل البيانات من خلال التحليل الارتباطي والعامل.

حيث كانت النتائج ان القادة الذين لديهم عقلية وفرة حيث تكون لديهم قدرة في حل النزاعات والتواصل والعمل الجماعي مقارنة مع اولئك الذين لديهم عقلية ندرة حيث يعانون من الخوف والسيطرة ومن التواصل مع الآخرين.

منهجية البحث وإجراءاته



يتم تحديد مجتمع البحث الحالي الذي يهدف التعرف على عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية على وفق مشكلته وأهدافه التي يسعى الى تحقيقها، ومن هنا فإن المنهج المناسب والي اعتمدته الباحثة لإجراءات هذا البحث هو المنهج الوصفي (Descriptive Research) الذي يعرف: يشير الى انه منهج بحثي يسعى لتحديد وضع الظاهرة المدروسة، فهو يعتمد بالنتيجة على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويركز على وصف الظاهرة وصفا دقيقا.

وكما تتطلب دراسة أية ظاهرة من الظواهر او صفة، أولاً وقبل كل شيء وصفاً لهذه الظاهرة وتحديد كمياً وكيفياً. (دواد وعبد الرحمن، 1990: 114).

وبذلك فإن المنهج الوصفي يعمل على إيجاد معاملات الارتباط استناداً الى البيانات المتحققة لأفراد العينة (البطش وأبو زينة، 2007: 247). لذا فإن الباحثة اعتمدت في بحثها هذا المنهج الوصفي، فهو المنهج المناسب، وذلك لأن المنهج الوصفي يسعى الى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، وهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وتعتقد الباحثة أن هذا المنهج هو الأنسب لتحقيق أهداف البحث بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث الحالي مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية للعام الدراسي (2023-2024) لمحافظة البصرة.

عينة التطبيق :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية كي تمثل بعض الخصائص الموجودة في المجتمع (Robson, 1999, P138)، إذا بلغ عدد أفراد العينة (360) من مدرسي ومدرسات المدارس الثانوية. تم اختيارهم بصورة عشوائية من عدة مدارس في محافظة البصرة.

أداة البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي تطلب الأمر وجود أداة البحث وهي لقياس متغير عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية في محافظة البصرة للدراسة الصباحية.

وقد قامت الباحثة ببعض الإجراءات الإحصائية وهي :

1- الصدق الظاهري:

قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس على عينة من المحكمين من أساتذة في العلوم التربوية والنفسية والإرشاد النفسي والتربوي في كليات التربية، وقد تم الموافقة عليه بنسبة 98% وتم تعديلهم الفقرات التي بحاجة الى تعديل .

2- الثبات :

أستخرج الثبات بطريقة إعادة الاختبار بعد مضي أسبوعين من تطبيق المقياس على مجموعة من الطلبة بلغ عددهم (50) مدرس ومدرسة من مدرسي المدارس الثانوية، وتم أستخراج الثبات بأستخدام معامل ارتباط بيرسون.

الوسائل الإحصائية :

أستخدمت الباحثة الوسط الحسابي والوسط الفردي والانحراف المعياري والاختبار التائي لعينة واحدة واختبار التباين الثلاثي واختبار شفيه.

عرض النتائج ومناقشتها:

حيث يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل اليها من قبل الباحثة من خلال تطبيق أداة البحث وهي لعقلية الوفرة على العينة المتضمنة مدرسي المدارس الثانوية، على وفق أهداف البحث، وتفسير تلك النتائج ، ومن ثم الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يأتي:-

يستهدف البحث الحالي التحقق من:

1- التعرف على عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية.

وبعد تطبيق مقياس عقلية الوفرة لمدرسي المدارس الثانوية في مركز محافظة البصرة والبالغة (360) مدرس ومدرسة ، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث



على مقياس عقلية الوفرة قد بلغ (130,166) درجة، وبانحراف معياري قدره (17,832) درجة، اما المتوسط الفرضي فبلغ (96) درجة، ولغرض معرفة دلالة الفرق بينهما، تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذا بلغت القيمة التائية المحسوبة (36,353) درجة، وعند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (359) ظهر انها ذات دلالة إحصائية لصالح المتوسط الحسابي للعينة، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي والقيمة التائية المحسوبة والجدولية لعينة مدرسي المدارس الثانوية لعقلية الوفرة

عدد الافراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
				المحسوبة	الجدولية		
360	130,166	17,832	96	36,353	1,96	0,05	دالة

يتضح من الجدول (1) ان العينة المشمولة بالبحث من مدرسي المدارس الثانوية يتمتعون بعقلية الوفرة. أي ان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية حيث كان المتوسط الحسابي للمدرسين على مقياس عقلية الوفرة قد بلغ (130,166) وبهذا يكون اعلى من الوسط الفرضي الذي بلغ (96). ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق نظرية كوفي (Covey) اذا اشار الى ان الافراد ذوو عقلية الوفرة يميلون الى الاعتقاد بأن هناك ما يكفي من الموارد والنجاحات للجميع. وبينما يسعى هؤلاء الأشخاص الى التعرف على قوة الأفكار واللغة التي تجسدا في حياتنا اليومية، فإنهم يسعون جاهدين لتجربة الحياة بأكملها بمشاعر الكرم والإبداع والالهام والسعادة. ويدرك هؤلاء الأشخاص أنه من الممكن التأثير على نتائج حياة الفرد من خلال الاستثمار في الفرص بتفاؤل والاستفادة منها. كما انه عندما يسترجع هؤلاء الأفراد ذكرياتهم الماضية، فإنهم يبذلون جهداً كبيراً لاسترجاع ذكرياتهم الإيجابية والمميزة وتذكير أنفسهم بالأوقات التي تمكنوا خلالها من إتقان المشاريع والمهام التي قاموا بها. كما يحاول هؤلاء الأفراد التركيز على تفردهم وقوتهم وأهدافهم وحماسهم في الحياة. ويحبون أن يشعروا بالفضول تجاه الآخرين وتجاربهم، ويحاولون دائماً تذكير أنفسهم والآخرين بأن لديهم خياراً بغض النظر عن الأحداث السيئة التي يواجهونها في الحياة (Covey, 2008, p. 36). وتفسر الباحثة هذه النتيجة انه يوجد هناك الكثير من النجاحات والفرص والموارد الوفيرة والتي تكفي جميع الافراد، وتكون على العكس من الندرة التي تعبر عن كل من ان الموارد والفرص محدودة، وذلك مما يدي بالناس الى التنافس او ان يتمسكوا بما لديهم خوفاً من فقدانه، كما انها تعد عقلية الوفرة من احدى الخصائص الاساسية التي تساعد الافراد على ان يحققوا النجاح والسعادة، كونها تبني عقلية مبنية على الثقة بان الحياة مليئة بالفرص، كما ان النجاح لا يقتصر على قدر معين

2- دلالة الفروق في عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية وفق المتغيرات الاتية:

- الجنس (ذكور - اناث).

- التحصيل الدراسي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)

- سنوات الخدمة (10 - 11)، (15 - 11)، (16 فما فوق)

لتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية على وفق متغيرات (الجنس - والتحصيل الدراسي - وسنوات الخدمة). وللتحقق من ذلك تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال اختبار تحليل التباين الثلاثي Three -Way Anova، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

تحليل التباين لاختبار دلالة الفروق في عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية في وفق متغيرات (الجنس - التحصيل الدراسي - وسنوات الخدمة)



التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	الدلالة الاحصائية
الجنس	2808,423	1	2808,423	9,473	دالة
التحصيل الدراسي	1458,897	2	729,449	2,461	غير دالة
سنوات الخدمة	3926,340	2	1963,170	6,622	دالة
الجنس*التحصيل	575,736	2	287,868	0,971	غير دالة
الجنس*سنوات الخدمة	891,998	2	445,999	1,504	غير دالة
الخدمة*التحصيل	1938,538	4	484,634	1,635	غير دالة
سنوات الخدمة*التحصيل*جنس	83,544	4	20,886	0,070	غير دالة
الخطأ	101388,783	342	296,458		
المجموع	6213774,00	360			
المجموع المصحح	114164,000	359			

يتضح من الجدول (2) :

أ- هناك فرق ذو دلالة احصائية في عقلية الوفرة عينة مدرسي المدارس الثانوية المشمولين بالبحث على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث) إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (9,473) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية البالغة (3,84) درجة، حيث تبين ان القيمة المحسوبة للفرق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1/359).

ب- ليس هناك فرق ذو دلالة احصائية في عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية المشمولين بالبحث على وفق متغير التحصيل (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (2,461) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية (3,84) درجة تبين ان القيمة المحسوبة للفرق غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1/359).

ج- هناك فرق ذو دلالة احصائية في عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية المشمولين بالبحث على وفق متغير سنوات الخدمة (1- 10, 11- 15, 16 فأكثر)، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة (6,622) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية (3,84) درجة تبين ان القيمة المحسوبة للفرق غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (1/359).

د- ليس هناك تفاعل بين متغيري الجنس والتحصيل في درجات عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لدى العينة (0,971) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية (3,84) درجة، تبين ان القيمة الفائية للفرق غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

هـ - ليس هناك تفاعل بين متغيري (الجنس والخدمة) في درجات عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لدى العينة (1,504) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية (3,84) درجة، تبين ان القيمة الفائية للفرق غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

و- ليس هناك تفاعل بين متغيري (الخدمة والتحصيل) في درجات عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لدى العينة (1,635) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية (3,84) درجة، تبين ان القيمة الفائية للفرق غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05).



ي- ليس هناك تفاعل بين متغيري (الخدمة والتحصيل) في درجات عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية، إذ كانت القيمة الفائية المحسوبة لدى العينة (0,070) درجة، وبمقايستها بالقيمة الفائية الجدولية (3,84) درجة، تبين ان القيمة الفائية للفرق غير دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

وتشير هذه النتيجة الى عدم وجود تأثير للمتغيرات المستقلة كل من (الجنس، والتحصيل الدراسي، وسنوات الخدمة) على المتغير التابع (عقلية الوفرة)، وهو بالمستوى نفسه، إذ أن عدم وجود التفاعل يجعل مناقشة الآثار الرئيسية ضرورياً، لأنه يشير الى ان تأثير أحد المتغيرين لا يتغير اعتماداً على قيمة المتغير الآخر.

■ وللتعرف على اتجاه الفروق بين الجنسين (ذكور - إناث) تم استخدام المقارنات المزدوجة التي تشير الى ان الفروق دالة احصائياً لصالح الذكور والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

نتائج تحليل المقارنات المزدوجة للكشف عن اتجاه الفروق بين الجنسين (ذكور - إناث) على مقياس عقلية الوفرة لدى مدرسي المدارس الثانوية

الجنس	الاعداد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	الخطأ المعياري للفروق	الدلالة الاحصائية
ذكور	180	133.0611	15,891	5.788	1,857	دالة
إناث	180	127,272	19,193			

حيث أظهرت النتائج ومن الجدول اعلاه (3) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين (الذكور والاناث) حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (138,988)، درجة والمتوسط الحسابي للإناث (131,755) درجة عند مستوى دلالة (0,05)، حيث كانت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير الجنس هي (9,473) مقارنة مع القيمة الجدولية هي (3,84) حيث انها دالة، وهناك فروق بين الجنسين حيث بلغ متوسط الفروق بين الجنسين (5,788) ويكون لصالح الذكور، وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسات، ومنها دراسة (العباس، 2019)، حيث تشير الى وجود فروق بين الجنسين (ذكور - إناث)، وتفسر هذه النتيجة في ضوء نظرية كوفي (Covey) الى ان عقلية الوفرة تعد طريقة تفكير حيث تتسم بالايمان بان العالم مليء بالفرص والامكانيات التي يمكن الاستفادة منها. انه اي في العديد من الثقافات يربى الذكور على تحمل المسؤوليات الكبرى. والسعي الى تحقيق النجاح والعمل على تحقيق الذات، ها قد يكون دافعاً لهم لتطوير عقلية الوفرة، وذلك بناء على ما تعرض له من تجارب ومعتقدات.

■ للتعرف على اتجاه التفاعل التحصيل الدراسي (البكالوريوس - الماجستير - الدكتوراه) تم استخدام اختبار شيفي (Scheffe) للمقارنات المتعددة للتحصيل الدراسي وقد تبين انه غير دالة احصائياً.

الجدول (4)

نتائج اختبار شيفي Scheffe للمقارنات المتعددة لدرجات عقلية الوفرة في متغير التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	التحصيل الدراسي	متوسط الفروق	الخطأ المعياري للفروق	الدلالة الاحصائية
بكالوريوس	ماجستير	0,837	2,310	غير دالة
	دكتوراه	0,837	2,248	غير دالة



ماجستير	بكالوريوس	0,837	2,310	غير دالة
	دكتوراه	3,624	2,336	غير دالة
دكتوراه	بكالوريوس	4,462	2,248	غير دالة
	ماجستير	3,624	2,336	غير دالة

أظهرت النتائج في الجدول (4) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لعقلىة الوفرة بين التحصيل الدراسي (بكالوريوس _ ماجستير _ دكتوراه) عند مستوى دلالة (0,05)، حيث كانت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير التحصيل الدراسي هي (2,461)، أما القيمة الجدولية هي (3,84) حيث انها غير دالة لعقلىة الوفرة لمتغير التحصيل الدراسي (بكالوريوس _ ماجستير _ دكتوراه)،
■ وللتعرف على التفاعل لعقلىة الوفرة بين سنوات الخدمة (1- 10, 11- 15, 16 فأكثر)، تم استخدام اختبار شيفي (Scheffe) للمقارنات لسنوات الخدمة. وقد تبين انه غير دالة احصائيا.

الجدول (5)

نتائج اختبار شيفي Scheffe للمقارنات المتعددة لدرجات
عقلىة الوفرة في متغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	سنوات الخدمة	متوسط الفروق	الخطا المعياري للفروق	الدلالة الاحصائية
1-5 سنوات	6-10 سنوات	1,191	2,370	غير دالة
	11 فأكثر	2,388	5,830	غير دالة
6-10 سنوات	1-5 سنوات	1,091	1,191	غير دالة
	11 فأكثر	7,021	2,388	غير دالة
11 فأكثر	1-5 سنوات	7,021	2,388	غير دالة
	6-10 سنوات	5,830	2,156	غير دالة

أظهرت النتائج في الجدول (5) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية لعقلىة الوفرة على متغير سنوات الخدمة (فما فوق 16, 11-15, 1-10) عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت القيمة الفائية المحسوبة لمتغير التحصيل الدراسي هي (4,010) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية وهي (3,84) حيث انها دالة لمتغير سنوات الخدمة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان سنوات الخدمة يمكن ان يكون لها اثر على عقلىة الوفرة التي تشير الى الايمان بوجود فرص وامكانيات غير محدودة، بينما تعكس سنوات الخدمة الخبرة الزمنية والمهنية والتي قد تؤثر بالطريقة التي يرى بها الفرد الفرص والتحديات، كما ان سنوات الخبرة تساعد الفرد على كيفية استغلال الموارد بشكل فعال.

○ الفروق وفق متغيري (الجنس والتحصيل الدراسي)

ومن جدول التباين الثلاثي (2)، أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وفق متغيري (الجنس والتحصيل الدراسي) في عقلىة الوفرة حيث ان القيمة الفائية على مقياس عقلىة الوفرة قد بلغ (0,971) درجة ، وعند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ظهر انها غير دلالة احصائياً. وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء نظرية كوفي حيث اشار الى عقلىة الوفرة الى انها نظرة الفرد الايجابية للعالم من حوله، وهو يؤمن بوجود موارد وفرص كافية، وترتبط هذه العقلىة بمواقف نفسية مثل الامتنان والتفكير الايجابي اكثر من ارتباطها بالخصائص الديموغرافية مثل الجنس والتحصيل، وقد تكون هذه العقلىة ناتجة عن عوامل داخلية



وهي السمات الشخصية او النضج النفسي اكثر من كونها مرتبطة بالجنس والمستوى العلمي، تتأثر العقلية بالقناعات والاتجاهات الشخصية.

○ الفروق وفق متغيري (الجنس وسنوات الخدمة)

ومن جدول التباين الثلاثي (2) أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وفق متغيري (الجنس وسنوات الخدمة) في عقلية الوفرة حيث ان القيمة الفائية على مقياس عقلية الوفرة قد بلغ (1,504) درجة ، وعند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ظهر انها غير دلالة احصائياً. وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء نظرية كوفي حيث اشار الى انه قد تؤثر الثقافة والتنشئة الاجتماعية على مدى تبني الفرد لهذه العقلية، كما ان بعض المجتمعات يتم فيها تعزيز العقلية لدى احد الجنسين بناء على دور كل منهم في المجتمع، كما ان البيئة التي تعمل على تشجيع المشاركة والتعاون بدل من المنافسة ويصبح عامل الجنس اقل تأثير على العقلية.

■ الفروق وفق متغيري (سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي)

ويتضح من جدول التباين الثلاثي (2) حيث أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وفق متغيري (سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي) في عقلية الوفرة حيث ان القيمة الفائية على مقياس عقلية الوفرة قد بلغ (1,635) درجة ، وعند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ظهر انها غير دلالة احصائياً. وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء نظرية كوفي الى ان عقلية الوفرة لا تعتمد بالضرورة على مقدار ما يحققه الانسان او عدد السنوات التي يقضيها الفرد في العمل او الخدمة، هذا يعني ان عقلية الوفرة هي حالة ذهنية او فلسفة الحياة لقد لا ترتبط مباشرة بالخبرة والانجاز. كما ان عقلية الوفرة تعتمد على الايمان الداخلي وبان هناك ما يكفي للجميع، وهي ليست بالضرورة تكون مرتبطة بما يملكه الفرد او يحققه. كما يمكن لشخص يمتلك خبرة قليلة او موارد محدودة ان يتبنى عقلية الوفرة.

○ الفروق وفق متغيري (الجنس والتحصيل الدراسي وسنوات الخدمة)

ومن جدول التباين الثلاثي (2) أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية وفق متغيري (سنوات الخدمة والتحصيل الدراسي) في عقلية الوفرة حيث ان القيمة الفائية على مقياس عقلية الوفرة قد بلغ (0,070) درجة ، وعند مقايستها مع القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05) ظهر انها غير دلالة احصائياً. وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء نظرية كوفي، يعني ان هذه العوامل قد لا تكون ذات صلة بشكل مباشرة او اساسي في تشكيل عقلية الوفرة، حيث ان الجنس لا يؤثر بشكل مباشر على عقلية الوفرة اذا تعتمد على البيئة والتربية، وكذلك تجارب الفرد اكثر من كونه ذكر او انثى، على الرغم من ان التعليم قد يفتح افق امام الفرد لفهم اوسع للفرص، حيث انها تعتمد على نمط التفكير غالباً اثر من المؤهلات العلمية، طول الخدمة في العمل قد تؤثر على الخبرات، لكنه ليس شرطاً لتبني العقلية، ولا يمكن لاي فرد بمرحلة عمرية ان يتبنى ها النوع من التفكير.

❖ الاستنتاجات في ضوء نتائج البحث الحالي:

وفق ما تقدم واستناداً الى ما تم التوصل اليه البحث يمكن استنتاج ما يلي:-

1- ان متغير عقلية الوفرة هو نمط من التفكير يمكن ان يكتسب ويتطور بمرور الزمن، وله تأثير واضح على المدرسين.

❖ التوصيات :-

في ضوء نتائج البحث الحالي التي توصي الباحثة الاتي:-

2- وضع استراتيجيات لعملية تعزيز عقلية الوفرة في كل من مجال التعليم والعمل والعلاقات الاجتماعية من قبل المؤسسات التربوية، والعمل على وضع توصيات للأفراد والمؤسسات حول كيفية تبني عقلية الوفرة.

❖ المقترحات:

فيما يلي عدد من المقترحات وهي :



- 1- دراسة عقلية الوفرة في سياقات جديدة ومختلفة وهي كل من (كبيئات العمل وكيفية تأثيرها على كل من الابداع والتعاون والتعليم.
 - 2- دراسة مقارنة لعقلية الوفرة بين المجتمعات ذات الخلفيات المختلفة (شرقية وغربية). ودراسة حول علاقة عقلية الوفرة وبين مستويات السعادة والرضا الشخصي.
- المصادر:
- البطش، محمد وليد، ابو زينة فريد كامل (2007). **مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الاحصائي، عمان، دار المسيرة.**
 - الخطيب، احمد (٢٠١٦). **اعداد المعلم العربي نماذج واستراتيجيات، عمان: جدار للكتاب العالمي.** ط١
 - داود، عزيز حنا عبد الرحمن، انوار حسين (1990). **مناهج البحث التربوي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.**
 - عباس، بيداء هادي (2019). **عقلية الوفرة- الندرة والاسلوب المعرفي-المجازفة الحذر وعلاقتها بالنية للعمل التطوعي لدى طلبة الجامعة، (اطروحة دكتوراه منشورة)، جامعة بغداد.**
 - كفاقي، علاء الدين واخرون (2012): **نظريات الشخصية (ارتقاء نمو تنوع)، دار الفكر ناشرون وموزعون عمان الاردن.**

- Boldt, L. G. (2005). The tao of abundance. Retrieved August 20, 2005, from.
- Buchanan, A. (2024). A systematic review of mindset theory. *Preprint manuscript*]. <https://doi.org/10.31234/osf.io/ce78h>.
- Boehm, H. (2023). *Cultivating an Entrepreneurial Mindset: Perspectives from Theory and Practice* (Doctoral dissertation, Hochschulbibliothek HWR Berlin).
- Cha, S. E., & Edmondson, A. C. (2006). When values backfire: Leadership, attribution, and disenchantment in a values-driven organization. *The Leadership Quarterly*, 17, 57-78.
- Covey & Merrill, R (2006). **The speed of trust**. New York: Free Press.
- Covey (2012). **The 3rd Alternative**. New York: Free Press.
- Covey, S. R. (1999). A family of ethics. *Incentive*, 173(10), 13.
- Covey, S. R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York: Free Press.
- Covey, S. R. (2008). **The 7 Habits of Highly Effective Teens** Touchstone.
- Dinkmeyer, D., & Losoncy, L. (1996). *The skills of encouragement : Bringing out the best in yourself and others*. Del Ray Beach, FL: St. Lucie Press.
- Feyerabend, P. (1999). *Conquest of abundance*. Chicago: University of Chicago Press.
- Finnin, W. M., Jr. (Ed.). (1979). *The morality of scarcity*. Baton Rouge: Louisiana State University Press.
- Fredrickson, B. (2004) The Boarden-and-Build Theory of Positive Emotions, *The Royal Society*, August, 1367-1377.
- Freebairn-Smith, L. (2010). *Abundance and scarcity mental models in leaders*. Saybrook University.



- Fromm 1989b: Das jüdische Gesetz. Zur Soziologie des Diasporajudentums [Fromm's Dissertation 1922], Volume 2 of the unpublished papers of Erich Fromm, edited by Rainer Funk, Weinheim / Basel (Beltz-Verlag) 1989.
- Hsieh, J. K., & Kumar, S. (2023). Revisiting the impact of consumers' need for touch on webrooming intention: the perspective of maximizing mindset theory. *Journal of Research in Interactive Marketing*. 18 (4).
http://www.soulfulliving.com/tao_of_abundance.htm
- Jayne, P. (2017) **A Journey to the Centre of Self: Positioning the Researcher in Autoethnography**, Volume 18, No. 3, Art. 10
- Laura Freebairn-Smith(2009) ABUNDANCE AND SCARCITY MENTAL MODELS IN LEADERS.
- Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Cannon-Bowers, E. S., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 273-283.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Hrebickova, M., Ostendorf, F., Angleitner, A., Avia, M. D., et al. (2000). Nature over nurture: temperament, personality, and life span development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173-186.
- Morton, AJ Atkin, K Corder, M Suhrcke, D Turner, EMF Van Sluijs BMJ open 7 (1), e013340, 2017 61.
- Newman, E. (2023). *The Answer Within: How to Access Your Spirit Guides for Alignment and Abundance*. Llewellyn Worldwide
- Northrop, M. R. (2014). *A quantitative study measuring the relationship between student mindset, parent mindset, and anxiety*. Pepperdine University.
- Peter, Drucker (2000). **"Managing Knowledge Means Managing Oneself "**. **Leader to Leader**, New York.
- Putnam-Walkerly, K. (2021). The power of an abundance mindset for changemakers. *Leader to Leader*, 2021(99), 52-57.
- Seligman, M. (1990). *Learned optimism*. New York: Alfred A. Knopf.
- Srinvas, S. and Sutz, J. (2008) Developing Countries and Innovation: Searching for a New Analytical Approach, *Technology in Society*, 30, 129-140.
- Ward, M. R. (2020). *Abundance: Creating a culture of generosity*. Fortress Press.
- Weller, M. (2019). A pedagogy of abundance. *Revista española de pedagogía*, 223-235.
- Wielkiewicz, R. M., & Stelzner, S. P. (2005). An ecological perspective on leadership theory, research, and practice. *Review of General Psychology*, 9(4), 326-341.
- Yost, P. R., Terrill, J. R., & Chung, H. H. (2019). An economy of abundance: From scarcity to human potential in organizational and university life. *Journal*



of Applied Business and Economics, 21(7), 182-200.
doi:10.33423/jabe.v21i7.2554[1]