

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي:/2022

المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى

مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين

-دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي بالمسيلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص: توجيه وإرشاد

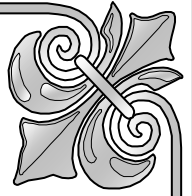
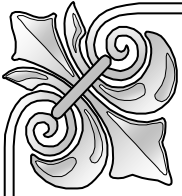
إشراف:

*د/ بوجمعة نقبيل

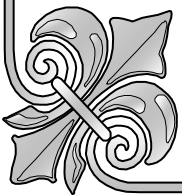
إعداد الطالب:

*بوجمعة طيوب

السنة الدراسية 2021/2022



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرفان

قال الله تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ سورة النمل الآية (19)

نحمد الله ونشكره عز وجل الذي منَّ علينا بفضله وتوفيقه لإتمام هذا العمل المتواضع.

لا تسع الكلمات والمعاني للتعبير عن شكري وتقديري للأستاذ المشرف الدكتور "نقيب بوجمعة".

على إشرافه على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معي، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لي الطريق لإتمام هذه الدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى جميع أساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة على تعاونهم معنا وجزيل الشكر وعظيم الامتنان لكل من كان عوناً لنا ومن ساعدنا من قريب أو من بعيد وأخص بالذكر الأستاذ "بعاش عبد الحق" على تقديمه النصيحة والعون دون أن أنسى مهندس ومخرج هذا العمل المتواضع "طيب حماني عباس"

إهداء

نهدي هذا الجهد المتواضع إلى من قال الله تعالى فيهما:
﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي
صَغِيرًا﴾ سورة الإسراء الآية (24).

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما
إلى الإخوة والأخوات، إلى زوجتي ورفيقتي دربي **عفاف** إلى مصابيح البيت
أبنائي الأعزاء: **هيثم أمين** و**شجون** إلى كل الأهل والأقارب
إلى جميع الأصدقاء وزملاء العمل في مديرية التربية لولاية المسيلة
إلى كل من عرفناه من قريب أو بعيد
إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم واخمدوا رايات الجهل والتجهيل
أساتذتنا الأفاضل
إلى كل من سقط سهوا من قلمنا ولم يسقط من قلوبنا.

& طيوب بوجمعة &

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في ولاية المسيلة، ومعرفة مستوى كل من المتغيرين لدى عينة الدراسة التي تكونت من (60) مستشاراً ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدمجين حديثاً بولاية المسيلة، وتم اللجوء إلى العينة الاحتمالية واختيارها بأسلوب المعاينة المتاحة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي نظراً لملائمته لأغراض الدراسة، ولجمع البيانات وتحليلها تم الاعتماد على مقياس المرونة النفسية من إعداد الدكتور عبد الله خلف صالح 2018، واستبيان الالتزام الوظيفي المعد من طرف الطالب الباحث، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss_{v28}) وبرنامج الإكسل (Excel).

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين، ومستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين كان مرتفع، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

كما توصلت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، الالتزام الوظيفي، مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between psychological resilience and job commitment among the integrated guidance and counseling consultants in the state of M'sila, and to know the level of each of the variables in the study sample, which consisted of (60) newly integrated guidance and counseling advisors in the state of M'sila, and the probabilistic sample was used and selected in a manner Available inspection, and the study relied on the descriptive approach due to its suitability for the purposes of the study, and for data collection and analysis, the psychological resilience scale was prepared by Dr. Abdullah Khalaf Saleh 2018, and the job commitment questionnaire prepared by the student researcher, and the data was analyzed by using the statistical package for social sciences program (Spssv28) and Excel.

The results of the study showed a statistically significant correlation between psychological flexibility and job commitment among the integrated guidance and counseling counselors, and the level of both psychological flexibility and job commitment among the integrated guidance and counseling counselors was high, and the results also showed that there are no statistically significant differences between the integrated guidance and counseling counselors In psychological resilience according to demographic and functional variables: (gender, marital status, workplace).

The results also found that there are no statistically significant differences between guidance and counseling consultants integrated in job commitment according to demographic and occupational variables: (gender, marital status, workplace).

Keywords: psychological resilience, job commitment, integrated guidance and counseling counselors.



الصفحة	المحتوى
	شكر وعران
	الإهداء
	مقدمة
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والأشكال
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
4	إشكالية الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا
9	الدراسات السابقة
9	أولا: الدراسات المتعلقة بمتغير المرونة النفسية
12	ثانيا: الدراسات المتعلقة بمتغير الالتزام الوظيفي
16	فرضيات الدراسة
الفصل الثاني: المرونة النفسية	
18	تمهيد
19	لمحة تاريخية عن المرونة النفسية
20	مفهوم المرونة النفسية
21	عوامل المرونة النفسية
22	أهمية المرونة النفسية
22	أشكال المرونة النفسية



23	ثمار المرونة النفسية
23	النظريات المفسرة للمرونة النفسية
26	سمات الشخصية لذوي المرونة النفسية
28	خلاصة
الفصل الثالث: الالتزام الوظيفي	
30	تمهيد
31	مفهوم الالتزام الوظيفي
31	مراحل الالتزام الوظيفي وتطوره
33	خصائص الالتزام الوظيفي
34	أهمية الالتزام الوظيفي
35	العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي
36	أنواع الالتزام الوظيفي
37	محددات الالتزام الوظيفي
37	أبعاد الالتزام الوظيفي
38	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
40	تمهيد
41	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
42	ثانياً: الدراسة الأساسية
42	منهج الدراسة
42	حدود الدراسة
42	مجتمع الدراسة
43	عينة الدراسة
43	خصائص عينة الدراسة
46	أدوات الدراسة



58	تقنيات وأساليب المعالجة الإحصائية
59	خلاصة
الفصل الخامس: عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة	
61	تمهيد
62	أولاً- التحقق من شرط اعتدالية التوزيع
62	ثانياً- عرض نتائج أدوات الدراسة
73	ثالثاً- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات
87	استنتاج عام
89	خاتمة
90	اقتراحات الدراسة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق



فهرس الجداول

الرقم	الجداول	الصفحة
01	الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	43
02	الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	44
03	الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل	45
04	الجدول رقم (04): يوضح توزيع عبارات مقياس المرونة النفسية على الأبعاد	46
05	الجدول رقم (05): يوضح المجالات التفسيرية لدرجات مقياس المرونة النفسية بأبعاده	48
06	الجدول رقم (06): يوضح ثبات مقياس المرونة النفسية على طريقة ألفا كرونباخ	48
07	الجدول رقم (07): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الصلابة النفسية مع درجته الكلية	49
08	الجدول رقم (08): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات لبعد التفكير الايجابي مع درجته الكلية	50
09	الجدول رقم (09): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد تعدد المصادر مع درجته الكلية	50
10	الجدول رقم (10): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الغرض أو الهدف مع درجته الكلية	51
11	الجدول رقم (11): يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس المرونة النفسية مع درجته الكلية	52
12	الجدول رقم (12): يوضح أرقام عبارات أبعاد استبانة الالتزام الوظيفي	53



53	الجدول رقم (13): يوضح العبارات التي تم استبعادها من الصورة الأولية لإستبانة الالتزام الوظيفي	13
54	الجدول رقم (14): يوضح المجالات التفسيرية لدرجات استبانة الالتزام الوظيفي بأبعاده	14
54	الجدول رقم (15): يوضح ثبات استبانة الالتزام الوظيفي على طريقة ألفا كرونباخ	15
55	الجدول رقم (16): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد حب العمل مع درجته الكلية	16
56	الجدول رقم (17): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد محيط العمل مع درجته الكلية	17
57	الجدول رقم (18): يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس الالتزام الوظيفي مع درجته الكلية	18
62	الجدول رقم (19): يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة	19
63	الجدول رقم (20): يوضح وصف عبارات البعد الأول (الصلابة النفسية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	20
64	الجدول رقم (21): يوضح وصف عبارات البعد الثاني (التفكير الإيجابي) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	21
66	الجدول رقم (22): يوضح وصف عبارات البعد الثالث (تعدد المصادر) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	22
67	الجدول رقم (23): يوضح وصف عبارات البعد الرابع (الغرض أو الهدف) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	23
69	الجدول رقم (24): يوضح وصف عبارات البعد الأول (حب العمل) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	24
71	الجدول رقم (25): يوضح وصف عبارات البعد الثاني (محيط العمل) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	25



73	الجدول رقم (26): يوضح العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي	26
74	الجدول رقم (27): يوضح مستوى المرونة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة	27
76	الجدول رقم (28): يوضح مستوى الالتزام الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة	28
77	الجدول رقم (29): يوضح الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس	29
79	الجدول رقم (30): يوضح الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	30
80	الجدول رقم (31): يوضح الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمكان العمل	31
82	الجدول رقم (32): يوضح الفروق بين أفراد العينة في الالتزام الوظيفي تبعاً للجنس	32
84	الجدول رقم (33): يوضح الفروق بين أفراد العينة في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	33
85	الجدول رقم (34): يوضح الفرق بين أفراد العينة في الالتزام الوظيفي تبعاً لمكان العمل	34



فهرس الأشكال

الصفحة	الأشكال	الرقم
44	الشكل رقم (01): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	01
45	الشكل رقم (02): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية	02
46	الشكل رقم (03): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل	03
64	الشكل رقم (04): يوضح توزيع عبارات البعد الأول (الصلابة النفسية) حسب المتوسطات الحسابية	04
65	الشكل رقم (05): يوضح توزيع عبارات البعد الثاني (التفكير الإيجابي) حسب المتوسطات الحسابية	05
67	الشكل رقم (06): يوضح توزيع عبارات البعد الثالث (تعدد المصادر) حسب المتوسطات الحسابية	06
68	الشكل رقم (07): يوضح توزيع عبارات البعد الرابع (الغرض أو الهدف) حسب المتوسطات الحسابية	07
70	الشكل رقم (08): يوضح توزيع عبارات البعد الأول (حب العمل) حسب المتوسطات الحسابية	08
72	الشكل رقم (09): يوضح توزيع عبارات البعد الثاني (محيط العمل) حسب المتوسطات الحسابية	09

مقدمة



مقدمة:

إن المنظومة التربوية في عالمنا العربي عامة، بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في أهدافها ومضامينها ووسائلها، لتكون هذه المنظومة أداة تطوير وتغيير وبناء، لمواجهة تحديات الألفية الثالثة عصر العولمة، ومن ثم فإن الاهتمام بغرس كل أصناف العوامل النفسية وكل ما يرتبط بها من كفاءات وقدرات لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين، من خلال إعدادهم وتكوينهم لهو أمر حيوي يفرض نفسه اليوم قبل أي وقت مضى.

ويعتبر منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، منصب مستحدث في المؤسسة التربوية وفقاً للمنشور الوزاري 219 المؤرخ في 18/09/1991، والذي ينص على خلق مناصب مستشاري التوجيه والإرشاد في مختلف المؤسسات التربوية.

ومستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين الذي هو موضوع دراستنا، جاء من خلال التعليم الوزاري المشتركة رقم 25 المؤرخة في 16 ديسمبر 2019، المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق لـ 08 ديسمبر عام 2019، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات. أنظر الملحق رقم (01).

إذ على هذا المورد أن يتصف بالمرونة النفسية والتي هي أحد المكونات الرئيسية المكملة للصحة النفسية وتعكس مقدرة الشخص على مقاومة ما يواجهه، كما تعتبر المرونة النفسية من بين السمات الإيجابية التي تستحق الدراسة، إذ تلعب المرونة دوراً هاماً في تحديد مدى قدرة الفرد على التكيف مع الصعوبات والمواقف المختلفة التي تواجه الفرد في حياته.

وفي المقابل فإن الالتزام الوظيفي يعتبر هو الآخر متغيراً مهماً في العلاقة التي تربط مستشار التوجيه والإرشاد برئيسه أو بزميله في العمل، كما يعتبر معياراً مهماً لقياس نجاح المؤسسة.

وحظي موضوع الالتزام الوظيفي باهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة هو الآخر لما له من تأثير كبير على سلوكيات الأفراد، وما له من انعكاس على الفرد والمؤسسة على حد سواء.

إذ يتولد الالتزام الوظيفي من خلال محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغط العمل والعوامل التنظيمية، والمؤشرات المجتمعية والبيئية العامة، حيث نجد أن الالتزام هو إدراك الفرد لتوافق بين قيمه وأهدافه وقيم وأهداف المنظمة التي يعملون فيها.



ومن هنا جاء موضوع الدراسة متمثلاً في: المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين حديثاً بولاية المسيلة.

وقد جاءت هذه الدراسة وفق قسمين يحتوي كل منها اشتمل على عدة فصول جاءت على النحو التالي:

الجانب النظري واشتمل على ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول: مدخل للدراسة أو الإطار العام للدراسة وتم التطرق فيه إلى الإشكالية وطرح التساؤلات، ثم أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، وصولاً إلى التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، ثم الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، وفرضيات الدراسة.

الفصل الثاني: خصص للحديث عن متغير المرونة النفسية بدءاً بالتمهيد ثم لمحة تاريخية عن المرونة النفسية، مفهوم المرونة النفسية والعوامل المؤثرة فيها، أهمية وأشكال المرونة النفسية، ثمار المرونة النفسية، النظريات المفسرة للمرونة النفسية، والسمات الشخصية لذوي المرونة النفسية، وصولاً إلى خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: خصص للحديث عن متغير الالتزام الوظيفي بدءاً بتمهيد ثم المفهوم وأنواع الالتزام الوظيفي، خصائصه وأهميته وعناصره، محددات الالتزام الوظيفي وأبعاده، مراحل الالتزام الوظيفي وأنماطه، العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي، ثم قياس الالتزام الوظيفي، وصولاً إلى خلاصة الفصل.

الجانب التطبيقي للدراسة واشتمل على فصلين هما:

الفصل الرابع: خصص للحديث عن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، بدءاً بتمهيد، ثم الدراسة الاستطلاعية، والدراسة الميدانية التي تناولت فيها العناصر التالية: منهج الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة، تقنيات وأساليب المعالجة الإحصائية المتبعة في الدراسة وصولاً إلى خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: وخصص لعرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها، من خلال أولاً- التحقق من شرط إعتدالية التوزيع ثانياً- عرض نتائج مقاييس الدراسة ثالثاً- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات التي تمخضت عليها الدراسة بما يتفق أو يختلف عن الدراسات السابقة، وانتهت الدراسة بخاتمة تتضمن النتائج المتحصل عليها، مع ذكر قائمة المراجع والملاحق.

وأمل الطالب الباحث أن يستفيد المقبلين على دراسات مشابهة لها شكلاً ومضموناً.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. أهداف الدراسة.
3. أهمية الدراسة.
4. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً.
5. الدراسات السابقة.
6. فرضيات الدراسة.



1- إشكالية الدراسة:

يمثل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، أحد أهم الفاعلين الأساسيين في الحقل المدرسي وشخصية تربوية لها دور فعال في مرافقة الفصول الدراسية التي تتطلب متابعة جدية وحقيقية، قصد تحقيق الاستقرار التربوي للمتمدرسين وضمان وتفعيل جميع عوامل النجاح في مشوارهم الدراسي.

وهنا تقتضي الضرورة تسليط الضوء أكثر على وظيفة هذه الشخصية المهنية المهمة في العملية التربوية والتعليمية، وتحديد المعايير المبنية والتي على أساسها يتم استقطاب وانتقاء طالبي العمل لشغل منصب مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

فهو الشخص الذي يحمل شهادة الليسانس في علوم التربية أو علم الاجتماع وعلم النفس ويتولى رسمياً القيام بالتوجيه المدرسي على مستوى المؤسسات التعليمية ومهامه تؤهله للتدخل على أكثر من مستوى في أكثر من مجال من المجالات ذات العلاقة بالتوجيه ويمارس نشاطه تحت إشراف مدير المؤسسة.

إن ما يمكن استخلاصه من التعريف السابق هو ضرورة إلزامية توسيع قاعدة معايير الاستقطاب والانتقاء، لتشمل بذلك خصائص وسمات إضافية أكثر عمقا ينبغي أن يتحلى وتتوفر لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، فكما أن للقائد سمات وخصائص معينة كذلك الشأن بالنسبة لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ينبغي أن يتصف بها ومنها المرونة النفسية.

ونظراً لطبيعة العمل في مجال التوجيه والإرشاد المدرسي القائمة على سبل علمية وتربوية وتدعيم أسس الصحة النفسية للمسترشدين من أولويات القائم بهذه المهنة النبيلة التحلي بدعائم الصحة النفسية ومنها تحليه بمستوى جيد من المرونة النفسية وتوفير المناخ الوظيفي المساعد على أداء مهنته.

فتحلي مستشاري التوجيه والإرشاد أصحاب الشهادات المدمجين في قطاع التربية بالمرونة النفسية أساس نجاحهم في مواجهة المواقف المتنوعة فهي تسمح لهم بالتحكم بانفعالاتهم والاستجابة بشكل يتناسب مع مواجهة العوائق والمشكلات وعلى العكس عدم تمتع مستشاري التوجيه بالمرونة النفسية لمواجهة العقبات سوف يزيد من خطرها عليهم وبالتالي التأثير على مستقبلهم العلمي والمهني وفي الحياة خاصة.



فالمرونة النفسية مفهوم معاصر من ميدان علم النفس الإيجابي التطبيقي، وقد برز نتيجة لجهود العلماء في تفسير السلوك الإيجابي للأفراد عند تعرضهم لظروف صعبة، ولفهم العمليات التي تفسر سلوكهم غير المتوقع.

كما يعد مفهوم المرونة النفسية خاصية مستمرة، تستمر بالتطور طوال عمر الفرد، وهي تشير إلى استخدام طاقة إيجابية إنتاجية، لتحقيق الأهداف حتى في مواجهة الظروف المعاكسة والتحديات وبالرغم من أن العديد من الطلبة يتأثرون بنفس الظروف التي تساهم في فشلهم أو تسربهم من الجامعة إلا أن بعضهم الآخر يختارون البقاء والاستمرار والالتزام، فالمرونة النفسية عملية ديناميكية، يستخدم فيها الأفراد استراتيجيات تكيف معينة عند التعرض لضغوطات، ناتجة عن الصعوبات والتحديات التي تواجههم في دراستهم.

والمرونة النفسية مهمة لتقبل الجديد من الأفكار والتغيرات، فتسهل القدرة على الإبداع في أنماط التفكير والتغير المعرفي المتواصل بما يتناسب مع التغيرات الحاصلة في المجتمع، كما تتشكل أساساً لتقبل الآخر واحترام معتقداته والتفاعل مع اختلافه بما يغني مهاراتهم التواصلية وعلاقتهم الإنسانية وتبذل الأفكار للاستفادة منها في اغناء تجربته ووعيه بالحياة.

وعلى الرغم من أن مفهوم الالتزام الوظيفي يعد مفهوماً قديماً في مجال العلوم الإنسانية، إلا أنه في مجال الإدارة لم يحظ بالاهتمام الكافي إلا بعد ظهور المدرسة السلوكية التي أكدت على العلاقات الإنسانية وأهميتها في مجال المنظمات المختلفة، فأصبحت الإدارات تطالب بأن يكون التزام العاملين نحو منظماتهم التي يعملون فيها، وتريد منهم الإخلاص في العمل، وبذل أقصى جهد لزيادة الإنتاج. (سلامة، 2003)

ويشير الباحثون إلى ظاهرة جودة العلاقة بين الموظف والمنظمة بمصطلح الالتزام الوظيفي، ويشير آخرون إلى مستوى الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمته، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بها بمصطلح الولاء التنظيمي الذي يعني الارتباط والانتماء.

وأشارت (البليسي، 2003) إلى أن الالتزام الوظيفي يتضمن ارتباط الفرد السيكولوجي مع منظمته وولائه وإيمانه بقيمتها مع إحساسه باندماجه في عمله، ويترسخ ذلك لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته.



ويرى (علام، 1993) أن الالتزام الوظيفي يتأثر بأربعة عوامل هي: (الخصائص الشخصية وتشمل العمر والمؤهل العلمي ومدة الخدمة والحالة الاجتماعية، الخصائص التنظيمية: وتشمل نمط القيادة والأجور وطبيعة العلاقة التي تربط الفرد بزملائه والمشاركة في صنع القرار، خصائص العمل وتشمل متطلبات العمل من مهارات وقدرات وأساليب وإجراءات ودرجة استقلالية وتغذية عكسية خصائص البيئة الخارجية: وتشمل مجموعة عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية ويظهر فيها قوة العامل بتوافر الفرص البديلة للفرد والتي يكون لها تأثيراً في التزامه الوظيفي).

ويعد موضوع الالتزام الوظيفي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم وهو مهم أيضاً لتفحص مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظماتهم، فالأفراد ذوو الالتزام المرتفع تجاه منظماتهم لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيداً من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم. (المخلافي محمد، 2001، ص 185)

وقد عد الالتزام الوظيفي مركز القلب للمؤسسة التربوية لكونه يقود إلى المخرجات المطلوبة ويحسن الدافعية، ويؤدي إلى زيادة الانتماء لها، غير أنه قد يتأثر بعوامل مثل: عدم توفر التدريب العملي للأفراد العاملين (إداريين وأعضاء تدريس) أو العمل النوعي المتخصص، وفي حالة عدم دعم الجامعة المؤسسة التربوية لأعضائها العاملين فيها. (Morgan&Hunt1994)

ويمكن للمرونة النفسية أن تعزز الالتزام الوظيفي لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي، وأن تصبح عاملاً من عوامل الصحة النفسية على المستوى الشخصي، وعاملاً مساعداً على المستوى الوظيفي.

وتعتبر كل من مفاهيم المرونة النفسية والالتزام الوظيفي ذات أهمية للفرد، لما لها من دور قوي ومؤثر في تحقيق الطالب لأهدافه وإثبات نفسه كعنصر فعال قادر على مواجهة كافة المصاعب والتحديات وصولاً إلى تحقيق الأهداف.

كما يرتبط الالتزام الوظيفي بكفاءة وفاعلية المؤسسات في تحقيق أهدافها والوصول إلى ما تصبوا إليه من رؤى وأهداف وقيم جوهرية، وفي ضوء التطور الذي تشهده الدراسات في هذا الميدان وذلك في محاولة منها لتفسير تباين الالتزام الوظيفي وتحديد أثره في المؤسسات.



وفي ضوء ما سبق، وبالإضافة إلى نتائج بعض الدراسات السابقة، جاءت فكرة هذه الدراسة الحالية والذي تسعى إلى إمكانية التنبؤ بمستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي، والفروق بينهما في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية والوظيفية لدى فئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، ويمكن تحديد إشكالية الدراسة بصورة أدق في ضوء طرح التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين؟

- ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان العمل؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير مكان العمل؟



2- أهداف الدراسة:

- الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.
- التعرف على مستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.
- الكشف عن وجود الفروق بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين المرونة النفسية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).
- الكشف عن وجود الفروق بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين الالتزام الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).
- إثراء الأدب النظري لموضوع البحث بنتائج الدراسة الحالية.

3- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من الموضوع الذي تناولته، حيث أن المرونة النفسية والالتزام الوظيفي متغيرات مهمة لدى فئة مهنية تربوية (مستشاري التوجيه المدمجين).

وتبرز الأهمية النظرية للدراسة من خلال التعرف على مستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة ومدى الفروق بينهما تبعاً لمتغيرات الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل.

وتستمد الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية فيما يترتب على نتائج الدراسة من فوائد عملية في ميدان علم النفس التربوي والنفسى، إذ ربما سيستفيد من نتائج الدراسة الحالية المسؤولون التربويون من خلال الوقوف على مستوى المرونة النفسية والالتزام الوظيفي والعلاقة بينهما.

كما تتضح أهمية الدراسة عملياً كونها تقوم على تحديد العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه حاملي الشهادات والمدمجين في قطاع التربية، إضافة إلى الكشف عن الفروق بين أفراد العينة في كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي في ظل بعض المتغيرات، ويمكن تحقيق أهمية هذه الدراسة في استفادة الباحثين المهتمين بمجال هذه الدراسة من نتائجها كأساس لأبحاثهم مستقبلاً، وفي تطوير دراسات جديدة تهتم بهذه الفئات للوصول إلى الرفاهية النفسية والوظيفية.



4- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً:

- **المرونة النفسية:** تعرف في هذه الدراسة بأنها مجموعة الدرجات التي يحصل عليها مستشاري التوجيه على مقياس المرونة النفسية المستخدم في هذه الدراسة.

- **الالتزام الوظيفي:** هو الرابط النفسي الذي يربط مستشار التوجيه بالمؤسسة التي يعمل بها مما يدفعه للاندماج في العمل وتبني قيم المؤسسة التربوية، ومن شأنه أن يؤثر في إنتاجيته وفاعليته نحو العمل ويقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها مستشاري التوجيه المدمجين على استبانة الالتزام الوظيفي في هذه الدراسة.

- **مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين:** هو عضو في الفريق التربوي يعين في الثانويات والمتوسطات ومراكز التوجيه وفي هذه الدراسة هو الموظف عن طريق الإدماج المهني والاجتماعي الخاص بحاملي الشهادات التالية: ليسانس في علم النفس وليسانس في علوم التربية وليسانس في علم الاجتماع.

5- الدراسات السابقة:

تطلبت طبيعة الدراسة الحالية من الباحث الاطلاع على كل الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، ولقد تم تصنيفها حسب موضوعاتها على النحو التالي:

أولاً: الدراسات ذات الصلة بالمرونة النفسية أو المتعلقة بمتغير المرونة النفسية

قامت أماني حسن عبد السلام (2018) بدراسة علمية هدفت إلى التعرف علناً على المرونة النفسية وعلاقته بالمرونة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط للموظفين المقطوعة رواتبهم، وشملت عينة الدراسة الموظفون المقطوعة رواتبهم في العام (2018) وبلغ عددهم (159) موظفاً من جميع محافظات قطاع غزة واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة، كما استخدمت الباحثة ثلاثة مقاييس من إعدادها، هي: (مقياس الأسي النفسي، ومقياس المرونة النفسية ومقياس أساليب مواجهة الضغوط) بالإضافة لدراسة الحالة من إعداد الباحثة، بعد إجراء صدق وثبات لكل أداة، وقد استخدمت مقاييس النزعة المركزية واختبارات وتحليل التباين للتوصل إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للأسي النفسي تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد الأبناء الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري، طبيعة السكن).



وقام كنان إسماعيل الشيخ (2017) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة دمشق، ودلالة الفروق لدى أفراد عينة البحث على مقياس المرونة النفسية ومقياس الرضا عن الحياة وفق متغيري البحث (الجنس والاختصاص)، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة البحث من (500) طالبا وطالبة، وقام الباحث بتطبيق مقياس المرونة النفسية ليحي عمر شعبان شقورة (2012)، ومقياس الرضا عن الحياة لمجدي الدسوقي (1998)، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى أفراد عينة البحث من طلبة دمشق، كما أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس المرونة النفسية وفق متغير الجنس لصالح الطلبة الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس المرونة النفسية وفق متغير الاختصاص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا عن الحياة وفق متغير الجنس لصالح الطلبة الذكور.

أما بوقيقة محمد علي (2017)، فهدفته دراسته إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية ومتغيري الجنس والسن لطلبة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية بجامعة قاصدي مرياح بورقلة، وكذا الكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية لطلبة تبعا لمتغيري الجنس والسن، وقد تكونت عينة الدراسة من (95) طالبا وطالبة تم اختيارهم بصورة عشوائية طبق عليهم مقياس المرونة النفسية، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة، وقد أسفرت الدراسة على وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير السن، كما أظهرت عدم وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

وهدفته دراسة أحمد محمد الزعبي (2016) إلى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية وكل الأحداث الضاغطة والصحة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، وبيان ما إذا كانت هناك فروق دالة جوهريا في متوسطات درجات المرونة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة والصحة النفسية بين الذكور والإناث، وكذلك تبعا لتخصصات الطلبة، وقد تكونت عينة الدراسة من (342) طالبا وطالبة، حيث استخدم الباحث مقاييس المرونة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة وكذا مقياس الصحة النفسية، كما اعتمد الباحث المنهج الوصفي



الإرتباطي المقارن، وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة سلبية دالة عند مستوى (0.01) بين المرونة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة، ووجود علاقة إيجابية بين المرونة النفسية والصحة النفسية، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور ومتوسطات درجات الإناث في الصحة النفسية لصالح الإناث.

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المرونة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة استناداً إلى متغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلبة الدراسات العلمية ومتوسطات درجات طلاب الدراسات الأدبية في الصحة النفسية لصالح الدراسات الأدبية، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الصحة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة استناداً إلى متغير التخصص.

أما شقورة (2012) فقد هدفت دراسته إلى التعرف على كل من مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة، لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، والتعرف على العلاقة بين المرونة والرضا عن الحياة، والكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة بالنسبة لمتغيرات الجنس الجامعة التخصص، المعدل التراكمي للطلاب تكونت عينة الدراسة من (600) طالب وطالبة (200) طالب وطالبة من كل الجامعة، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية من جامعات، الأقصى والأزهر الإسلامية، من التخصصات العلمية والإنسانية ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس المرونة النفسية من إعداد الباحث، مقياس الرضا عن الحياة من إعداد مجدي الدسوقي (1998) أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى فوق المتوسط لكل مكن المرونة النفسية والرضا عن الحياة، وأشارت أيضاً لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة والرضا عن الحياة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور باستثناء البعد الاجتماعي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد المرونة النفسية تعزى لمتغير التحصيل الدراسي والتخصص، والمعدل التراكمي للطلاب.

وهدفت دراسة سعيد أحمد شويل، وفتحي مهدي نصر (2012) إلى التعرف على الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية من طلاب جامعة الباحة في متغيري تقدير الذات واتخاذ القرار ومدى تأثير تلك الفروق بمتغير الجنس ذكور - إناث، وتكونت عينة الدراسة من (286) طالباً وطالبة (108) طالباً



(129) طالبة، تراوحت أعمارهم الزمنية بين 19-22 سنة، واستخدم الباحثان مقياس المرونة النفسية الايجابية، ومقياس تقدير الذات، مقياس اتخاذ القرار إعداد الباحثين، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة السابقة، ووجود فروق دالة إحصائياً بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الايجابية بين الطلاب في متغير تقدير الذات في اتجاه مرتفعي المرونة النفسية الإيجابية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في متغير اتخاذ القرار.

وقامت آل غزال (2008) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ودلالة الفروق في المرونة النفسية على وفق متغيري التخصص والنوع وإيجاد العلاقة الإرتباطية بين التشاؤم الدفاعي والمرونة النفسية ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة ببناء مقياسين أحدهما لقياس التشاؤم الدفاعي والآخر لقياس المرونة النفسية وقد طبق المقياسين على عينة بلغت (500) طالبة وطالب من جامعة بغداد والجامعة المستنصرية، وبعد جمع المعلومات ومعالجتها باستخدام الاختبار التائي ومعامل ارتباط بيرسون ومعادلة التصحيح لسبيرمان براون وتحليل التباين التائي، توصلت الدراسة إلى تمتع طلبة الجامعة بمستوى عال من المرونة النفسية كما أظهرت أن الطلبة أصحاب التخصص العلمي أعلى من أقرانهم أصحاب التخصص الإنساني في المرونة النفسية وليست هناك فروق في المرونة النفسية بين الذكور والإناث، ووجود علاقة إرتباطية موجبة بين التشاؤم الدفاعي والمرونة النفسية.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بمتغير الالتزام الوظيفي

قامت شافي جميل نهار الشخابنة (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين وقد اتبع منهج البحث الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال تطوير استبانتين، الاستبانة الأولى تقيس درجة الضغوط النفسية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تكونت من (44) فقرة موزعة على خمسة أبعاد وهي: (بيئة العمل، ضغوط المرؤوسين، ضغوط الطلبة والأهل، ضغوط المجتمع المحلي ضغوط شخصية)، والاستبانة الثانية تقيس الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وتضمنت (30) فقرة، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما، إذ تم تطبيقهما على عينة مكونة من (302) معلماً ومعلمة، واختيروا بالطريقة العشوائية التطبيقية.



وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير سنوات الخدمة في بعد ضغوط المرؤوسين ولصالح من كانت خدمتهم (10) سنوات فأكثر وفي بعد ضغوط المجتمع المحلي ولصالح من كانت خدمتهم (05) سنوات إلى أقل من (10) سنوات ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي، وأظهرت النتائج أن درجة الالتزام الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الالتزام الوظيفي للمديرين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ولمتغير سنوات الخدمة ولصالح من كانت خبرتهم من (10) سنوات فأكثر، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الضغوط النفسية ودرجة الالتزام الوظيفي للمديرين.

وقامت لروية مشتي وزهية خطار (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، وقد تكونت عينة الدراسة من (139) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، تم إجراؤها خلال الموسم الجامعي 2018-2019، حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين درجات الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي وبينت أن هناك درجة متوسطة في الالتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة، كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وبتغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.

أما صالح بشير صالح فياض (2013) فهدفت دراستها إلى قياس التمكين وأثره على الالتزام الوظيفي في دائرة الجمارك الأردنية، حيث تم قياس مجالات التمكين (المشاركة في اتخاذ القرارات، التحفيز، العمل الجماعي، التدريب، تفويض السلطة) وأثرها على الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في دائرة الجمارك الأردنية البالغ عددهم (1576) حيث تم توزيع الاستبانة على (370) فرداً، وتم استرداد



(300) صالحة للتحليل، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أهمها وجود درجة تمكين عالية للعاملين في دائرة الجمارك الأردنية حيث بلغت نسبة الموافقة الإجمالية على جميع محاور التمكين (75.06%) ودرجة عالية من الالتزام الوظيفي بلغت نسبتها (82%)، كما بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تمكين العاملين وبين الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام الاستمراري، والالتزام العاطفي، والالتزام المعياري) للعاملين في دائرة الجمارك الأردنية.

وأجرى حمادات وعياصرة (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية في الأردن من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (91) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة أداة الدراسة، بينت النتائج الدراسة أن مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو المهنة جاء في المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية تلاه مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الطلبة وبدرجة تقدير متوسط ثم مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو الزملاء المدرسين وبدرجة تقدير متوسط أما مجال مسؤولية عضو هيئة التدريس نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي فقد جاء في المرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متدنية وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وأجرى سامي إبراهيم حماد حنونة (2002) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم الوظيفي مثل: الجنس، مستوى التعليم، سنوات الخدمة المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة، تم استخدام المنهج التحليلي وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية طبقية عددها (340) من أصل (1676) موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وموزعين حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كوجود مستوى عالي من الالتزام الوظيفي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستويات الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية التالية: العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، كما



أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تتعلق بمتغير الجنس ومكان العمل.

تعقيب على الدراسات السابقة: من خلال استعراض الدراسات السابقة الخاصة بكل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي يلاحظ أنها تباينت في الأهداف والمناهج والمجتمعات والأدوات.

- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة شقورة (2012)، في الموضوع المعالج من خلال دراسة العلاقة بين المرونة النفسية.

- استهدفت الدراسة الحالية مجتمعا جديداً (مستشاري التوجيه والإرشاد حاملي الشهادات المدمجين حديثاً في قطاع التربية).

- تنوعت الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة تبعاً لأهداف كل دراسة، أما الدراسة الحالية فقد تم استخدام مقياس المرونة النفسية واستبانة الالتزام الوظيفي.

- تميزت الدراسة الحالية بتفردا بدراسة المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تم اعتماد أداة جاهزة (مقياس المرونة النفسية)، مع تصميم إستبانة خاصة لقياس متغير الالتزام الوظيفي.

- يلاحظ أن كل الدراسات السابقة تناولت المرونة النفسية كمتغير رئيس ودراسة علاقتها بمتغيرات أخرى، أو تناولت الالتزام الوظيفي كمتغير رئيس ودراسة علاقته بمتغيرات أخرى.

- الاستفادة من الإطار النظري فيما يتعلق بكل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي.

- الاستفادة من الدراسات السابقة في الوصول إلى الصياغة النهائية للإشكالية.

- تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات الدراسة الحالية.



6- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة إرتباطية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.

الفرضيات الفرعية:

- مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع.
- مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير مكان العمل.

الفصل الثاني: المرونة النفسية

■ تمهيد.

1. لمحة تاريخية عن المرونة النفسية.
2. مفهوم المرونة النفسية.
3. عوامل المرونة النفسية.
4. أهمية المرونة النفسية.
5. أشكال المرونة النفسية.
6. ثمار المرونة النفسية.
7. النظريات المفسرة للمرونة النفسية.
8. سمات الشخصية لذوي المرونة النفسية.

■ خلاصة.

تمهيد:

إن المرونة النفسية تلعب دوراً هاماً في تكيف الفرد مع بيئته بحيث يعتبر الإنسان الصحيح نفسياً هو الذي يمكنه السيطرة على انفعالاته بمرونة عالية، وأن الفرد لكي يتمتع بمستوى جيد من الصحة النفسية فلا بد من توافر قدر من المرونة النفسية التي تمكنه من التوافق مع الأحداث الضاغطة التي يمر بها ومواجهتها بشكل يقلل من عوامل الخطورة التي تؤثر عليه سلباً في حياته.

وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى المرونة النفسية، مبرزين تاريخ المرونة النفسية وما هي النظريات المفسرة لها، ونتعرف على عوامل المرونة، ومحدداتها والثمرات التي تتجم عنها.



1- لمحة تاريخية عن المرونة النفسية:

بينما يستمتع الناس مع المرونة لآلاف السنين والحكمة مع العديد من الحكايات القديمة للأفراد والذين انتظروا على الشدائد، إلا أن الدراسات العلمية للمرونة بدأت في الستينات والسبعينات من القرن الماضي بالرغم من ذلك فإنها حققت خطوات واسعة ومن الواضح أن الطفولة المبكرة هي النافذة الهامة من الزمن لفهم وتعزيز المرونة.

وتعود جذور دراسة مفهوم المرونة النفسية إلى ما يقرب من (50) عاماً مضت، ولقد كان الاهتمام بالمفهوم على نطاق ضيق وغير شامل من قبل عدد قليل من الباحثين الذين كرسوا حياتهم المهنية لدراسة وفحص هذه الظاهرة، فيما ركزت الأبحاث في تلك الفترة على فهم آليات التنمية والظروف المشاركة في عمليات الوقاية **Protective Processes**، فكان الاهتمام فقط حول العوامل التي ساهمت في عزل وحماية الأفراد، ويعد ذلك خصصت دراسات عن السكان المعرضين للخطر، والتركيز بشكل خاص على هؤلاء الشباب الذين أظهروا مرونة وقدرة في التغلب على الظروف الاقتصادية، والمشكلات العاطفية، وتحديات البيئة التي يواجهونها والتي تنمو بشكل مستمر.

وأكدت الدراسات العلمية أن دراسة المرونة بدأت فقط في الستينات والسبعينات من القرن الماضي وبالرغم من ذلك فإنها حققت خطوات واسعة في الفترة الأخيرة.

حيث نشر "جاريميز" **Garmezy (1973)** أول بحث عن المرونة النفسية، واستخدام ما يعرف بعلم الأوبئة، والذي يدرس مع الذي يتعرض للمرض ومن الذي لا يتعرض، ولماذا وذلك للكشف عن عوامل الخطورة وعوامل الوقاية والتي تساعد كثيراً الآن في تعريف المرونة النفسية. (أبو حلاوة، 2013، ص 25)

وتعد "ايمي ويرنر" **Emmywerner (1982)** واحدة من العلماء الأوائل الذين استخدموا المرونة النفسية في العقد السابع من القرن العشرين، حيث درست مجموعات من الأطفال من كواي بهواي من أسرة فقيرة ومدمنة للكحول أو يعاني بعض أباؤهم من المرض النفسي، وكان كثيراً من أباؤ هؤلاء الأطفال لا يعملون فلاحظت أن ثلثي هؤلاء الأطفال يظهرون سلوكاً عدوانياً وتخريبياً كما تعاطوا للفشل في العمل في سنوات عمرهم التالية ومع ذلك وعلى نحو ما تشير "ايمي ويرنر" فإن ربع هؤلاء الأطفال لم يظهروا مثل هذا السلوك العدواني والتخريبي ونجحوا في حياتهم المهنية فيما بعد، وترى أن يطلق عليهم أطفال ذوي المرونة



النفسية والأطفال ذوي المرونة النفسية وأسرههم يمتلكون سمات تجعلهم مختلفون مع أقرانهم. (أبو حلاوة، 2013، ص 25)

ويرجع الفضل في العالم العربي إلى إدخال مفهوم الإيجابية لفهم المرونة النفسية إلى (مخيمر، 1981، ص 49)، في كتابه "إيجابية التوافق" والذي انتهى فيه إلى الإيجابية الخلاقة، ومن ثم واصل "مخيمر" وضع تصوره للإيجابية في كتابه "الإيجابية كميّار وحيد أكيد لتشخيص التوافق النفسي عند الراشدين" بقوله: فبغير الإيجابية الخلاقة يكون الفرد عاقراً لأن الإيجابية هي التي تكون دائماً حبلية بأجنة الإنجازات الجديدة، التي يمكن أن تخرج إلى النور، فلايجابية والمستقبل هما المفهومان المركزيان في عالم الإنسان، ويستطرد "مخيمر" بأن كل العلوم الإنسانية اليوم إنما تركز اهتماماً على هذه الجينات التي لم تكتمل من المشروع والتي تكمن مضمرة في رحم الإيجابية تمضي بها الديناميات شيئاً فشيئاً إلى النضج بلوغاً إلى الميلاد في المستقبل، ويفسر "مخيمر" الإيجابية الخلاقة بأنها قدرة الفرد على مواجهة المواقف الجديدة استناداً إلى إيجابيته الخلاقة (الذكاء الابتكاري على المستوى العقلي، والمرونة على المستوى الانفعالي).

أما دراسة "ماستن" Masten (1989) فقد أظهرت النتائج أن الأطفال الآباء المصابين بالاسكيزوفينيا لا يحصلون على ظروف أسرية سوية مقارنة بأطفال الآباء العاديين ولهذه الظروف تأثيرات شديدة الدلالة على النمو النفسي للأطفال ومع ذلك لوحظ أن بعض أطفال الآباء المرضى نفسياً ينجحون في التوافق وينجحون دراسياً بصورة إيجابية، وبالتالي يجب أن تقود مثل هذه النتائج الباحثين إلى دراسة وفهم هذه الاستجابات الإيجابية بالرغم من الظروف العصبية التي يتعرض لها مثل هذه النوعية من الأطفال. (أبو حلاوة، 2013، ص 25)

2- مفهوم المرونة النفسية:

عرفتها الجمعية الأمريكية لعلم النفس بأنها عملية التوافق الجيد والمواجهة الايجابية للشدائد الصدمات النكبات، أو الضغوط النفسية التي يواجهها الأفراد مثل المشكلات الأسرية مشكلات العلاقات مع الآخرين المشكلات الصحية الخطيرة، ضغوط العمل والمشكلات المالية. (الزعيبي، 2016، ص 67)

ويعرفها "روتر" (Roter) على مواجهة الضغط النفسي في وقت ما بطريقة تسمح للثقة بالنفس بالتزايد فهي تتضمن مواجهة الضغوط النفسية في وقت ما بطريقة تلبي الثقة بمقدرة الشخص على مواجهة التهديدات في المستقبل. (الشماط، 2013، ص 20)



ويمكن أن تعرف المرونة النفسية بأنها: "عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية للصعوبات أو الصدمات أو النكبات أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر، مثل: المشكلات العائلية ومشكلات العلاقات مع الآخرين، والمشكلات الصحية، وضغوطات العمل والمشكلات المالية". (الحربي، ب ت، ص 4).

كما يرى (قوته، 2011، ص 36) أن المرونة النفسية هي عملية التكيف السليم والجيد في أوقات الشدة والضغوط والصدمات مع بقاء الأمل، والثقة بالنفس والقدرة على الحكم بالمشاعر. (أبو ندى، 2015، ص 42)

3- عوامل المرونة النفسية:

لقد عرفت بعض النظريات العلاقات الدائمة والراعية، والتوقعات العالية المتماسكة، كفرص المشاركة والأثر والتأثير كعناصر هامة لمرونة الأنا، حيث أنها تشجع النمو وتستطيع أن تواجه الآثار السلبية لعوامل الخطر.

كما وتسهم مجموعة متفاعلة من العوامل في تكوين المرونة النفسية العامة، وتظهر نتائج العديد من الدراسات أن العامل الرئيسي في تكوين المرونة النفسية هي العلاقات الاجتماعية السوية والمساندة داخل الأسرة وخارجها، وقد أوضح (الخطيب، 2007، ص 104)، أن الإسهامات التجريبية في مجال البحث أظهرت أن من العوامل المكونة للمرونة النفسية في الشخصية تتمثل فيما يمتلك الإنسان من القدرات:

- قدرة الإنسان على الاحتفاظ بسعادته خلال إحساسه أنه سيحقق الهدف الذي يسعى إليه.
- قدرة الإنسان على العمل المنتج، والسعي الحثيث للسيطرة على بنيته النفسية، والاجتماعية، والعقلية والأكاديمية، والخلفية، وقدرته على المحافظة على أمنه النفسي، وتقبل ذاته، ومعرفته أو إدراكه الحقيقي لها وللآخرين المحيطين به.
- القدرة على ترويض الانفعالات القوية والاندفاعات، من خلال التحكم في النفس في أثناء حدوث الضغوط النفسية.
- القدرة على تكوين علاقات واقعية والتواصل الإيجابي مع الآخرين.
- القدرة على وضع خطط واقعية واتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لحل المشكلات.



- النظرة الإيجابية للذات والثقة في القدرات من خلال إدراكه الحقيق لها وللأحداث من حوله.

- القدرة على الاحتفاظ بالقيم الروحية والخلقية. (أبو ندى، 2015، ص 50)

وتأتي المرونة النفسية من ثلاث مصادر: الدعم الخارجي الذي يحافظ على استمرارية المرونة والقوة الداخلية الذاتية التي تتكون مع مرور الوقت والتي تساعد الفرد على مواجهة المحن، وامتلاك مهارات حل المشكل والشدائد. (يحي عمر شعبان، 2012، ص 13)

4- أهمية المرونة النفسية:

يوضح "كاشدان" (Kashdan, 2010) أهمية المرونة النفسية في أنها تساعد الفرد على التكيف مع مختلف المطالب الظرفية، والحفاظ على التوازن بين مجالات الحياة الهامة، بأن تكون السلوكيات الملتزمة تتفق مع القيم، وتعتبر المرونة حجر الزاوية في الأداء الصحي والاجتماعي الشخصي، والقدرة النسبية للانتعاش مع الأحداث المجهدة، ويعد ضبط النفس أو السيطرة الذاتية أو القدرة على تعديل الميول المعرفية والسلوكية هو عامل يساعد للتمكين المرونة النفسية، إذ أن الأفراد الذين يتمتعون بأقوى درجات ضبط النفس يكون أدائهم الاجتماعي أفضل، بذلك يكونوا أكثر مرونة وتظهر هذه المرونة بقوة في الفضول والمثابرة. وذكر أبو حلاوة (2013)، عدد من العوامل المرتبطة بالمرونة النفسية وهي:

- القدرة على وضع خطط واقعية واتخاذ الخطوات والإجراءات اللازمة لتطبيقها أو تنفيذها.

- النظرة الإيجابية إلى الذات والثقة في القدرات والإمكانيات الشخصية.

- مهارات التواصل الإيجابي وحل المشكلات.

- القدرة على ترويض أو إدارة الانفعالات القوية والانديفاعات.

5- أشكال المرونة النفسية:

عندما يكون الإدراك مرناً، فهذا يسهل من حل المشكلة بطريقة ابتكارية، والمرونة كسمة للشخصية تسمح للفرد بأن يلم بالموقف ككل، فهي تسمح للفرد بأن يرى بوضوح جميع العناصر. إن المرونة النفسية تسمح للفرد بان يرى الجوانب والحدود المتعلقة بالمشكلات، ومن ثم فإنها دائماً ما تسمح للفرد بتغيير المشكلة نفسها، حيث يكون الفرد قادراً على أن يعيد تحديد المشكلة، فالمرونة هي نوع من القابلية للتكيف، إذن المرونة هي إحدى المكونات المهمة في العملية المعرفية، ولقد اتفقت كل من دراسة (الكناني، 2011) و(سكيك، 2012) و (سعادة، 2009) أن للمرونة النفسية شكلان، هما:



- **المرونة التلقائية:** وتشير إلى المرونة التي تظهر لدى الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف وأيضاً تعني قدرة الفرد السريعة على إنتاج أكبر عدد ممكن من أنواع مختلفة من الاتجاهات والأفكار التي ترتبط بمشكلة أو موقف معين.

- **المرونة التكيفية:** وهي أن يتجنب الفرد الحلول التقليدية للمشكلات، ويفكر في حلول جديدة وتشير إلى قدرة الفرد على تغيير الوجهة الذهنية في مواجهة المشكلة ووضع الحلول لها، وتزداد لدى الفرد القدرة على تغيير استجاباته لكي يتلاءم مع الموقف أو المواقف الجديدة.

6- ثمار المرونة النفسية:

- **الصحة النفسية:** تعرف الصحة النفسية بأنها النضج الاجتماعي والانفعالي وتوافق الفرد مع نفسه ومع العالم من حوله، والقدرة على تحمل مسؤوليات الحياة، ومواجهة المشكلات، وتقبل الفرد لحياته والشعور بالرضا والسعادة. (الزهراني مسفر، 2000، ص 331)

- **النظرة الإيجابية للحياة:** الشخص المرن هو الشخص الأكثر إيجابية في تعامله مع ما يدور من حوله فالنظرة الإيجابية هي التي تحدد مكانة الفرد وقيمه الاجتماعية لأنها سبب في العمل والحركة والتفاعل مع الواقع بثقة وحزم.

- **الإيصال الفعال:** يعبر الاتصال عن تفاعل الشخص مع محيطه فالإنسان المرن يتصف بخاصية الإيصال الفعال وتقبل الآخرين وعدم الاصطدام بهم وتفاعله معهم بإيجابية.

7- النظريات المفسرة للمرونة النفسية:

7-1- نظرية التحليل النفسي: Psychoanalysis Perspective (1839-1856)

يؤكد "فرويد" S. Freud على أن السنوات الخمس الأولى من حياة الفرد التي تربط الطفل مع والديه و لا سيما الأم، إذ أن المرونة والتواصل مع الآخرين ما هو إلى إشباع لحاجات الطفل الأساسية التي يحصل عليها من أمه من خلال الرضاعة لفترة طويلة.

وتفسير "فرويد" هذا يأتي من اعتقاده أن أساس ارتباط الطفل بأمه هو إرضاء حاجاته الفمية وهذا يكون أساس الدافع الثانوي لارتباطه مع الآخرين في الأسرة فالطفل الذي أشبع طفولته بشكل جيد فإن شخصيته ستكون عرضة للتفاوض ومرنة، بينما إذا لقي إحباطاً في إشباع اللذة الفمية فإنه سوف يكون نوع من



نوع العدائية والسادية والذي يتسم سلوكه بالميل إلى إثارة الجدل والخلاف والتشاؤم، والكره والعداء والتناقض الوجداني إزاء الآخرين.

ويرى (جابر عبد الحميد جابر، 1990) أن المرونة النفسية هي عبارة عن طاقته كامنة في الإنسان ويسهل إبدالها وإزاحتها بين الذاتي والموضوعي، فمثلا الوليد الجائع يضع في فمه أشياء مثل أصابعه، لعبة بلاستيك وكأنه يستثمر في طاقته حيث يخفف من إشباع حاجاته ككائن عضوي وتتحول هذه العمليات من الهو الذاتية إلى الأنا المنطقية والموضوعية.

ويرى كذلك أن الشخصية تتكون من ثلاث أجهزة رئيسية هي الهو والأنا والأنا الأعلى وحين تعمل متعاونة تسهل لصاحبها سبل التفاعل مع بيئته على نحو مرضي حيث يتم إشباع حاجاته الأساسية ورغباته وأما إذا تنافرت وتشاحت هذه الأجهزة ساء توافق الفرد وقل رضاه عن نفسه وبيئته ونقصت كفايته. (جابر عبد الحميد جابر، 1990، ص ص 32-34)

7-2- النظرية الاجتماعية:

يؤكد "باندورا" أن عملية التعلم أمر أساسي للمرونة، التعلم يحدث من خلال الخبرة المباشرة ويمكن للأفراد تعلم سلوكيات جديدة من خلال عملية مراقبة الآخرين وملاحظة العواقب المترتبة على سلوكهم. ووفقا لنظرية "باندورا" فإن الاستجابات الجديدة مطلوبة في الوقت الذي يقوم فيه بالملاحظة بترميز المثيرات الدخلة وتخزينها وتحولها، وهذا الاكتساب من خلال إدراك معرفي الذي يحدث قبل أداء الاستجابة المتعلمة ولكي يصبح التعلم ظاهرا فلا بد من أن تكون القدرات الحركية متاحة وظروف البواعث مهياً وبالإضافة إلى المكافئات الخارجية والبدلية، فإن هذه النظرية تؤكد على التعزيز الذاتي كمحدد لانتقاء السلوك، وأحد الجوانب ذات الدلالة على جوانب نظرية "باندورا" يتعلق بمجال واسع من مجالات آثار النمذجة وهي التي تسمح بمجال واسع من النقل إلى مواقف جديدة. (توما جورج خوري، 1996، ص 154)

وفي السياق ذاته وجد أن مركز التحكم الداخلي يؤثر إيجابياً وبشكل مباشر على الحالة الانفعالية وذلك لأن الأفراد ذوي هذا النوع من مركز التحكم حينما يكونون تحت وضعية ضغط معينة يدركون أنه بإمكانهم السيطرة والتحكم في هذه الوضعية، مما يقلل شعورهم بالتوتر والتهديد ويرفع ذلك من مستوى تقدير الذات لديهم ومن مستوى شعورهم بالرضا والارتياح الانفعالي، على عكس ذوي التحكم الخارجي الذين يبدون



مستويات منخفضة من تقدير الذات إلى جانب الاضطرابات الانفعالية كالقلق والشعور باليأس والتوتر وهو ما يؤثر سلبا على صحتهم. (الزروق فاطمة الزهراء، 2014، ص 120)

من خلال ما سبق يتضح لنا بأن نظرية التعلم الاجتماعي أشارت ضمنا للمرونة النفسية من خلال ما جاء به روادها ومن بينهم "باندورا" الذي أكد على أن المرونة النفسية تكتسب عن طريق الملاحظة والنمذجة والكفاءة الذاتية وهي عناصر تساعد على تكوين شخصية متكيفة مع بيئته، وكذلك "روتر" الذي أضاف بعدا يتمشى مع وجهة هذه النظرية وهو البعد المعرفي من خلال تقسيم الأفراد إلى فئتين، أصحاب مركز التحكم الداخلي وأفراد ذوي الضبط الخارجي، وأشار ضمنا بأن الأفراد المرنين هم الذين يتأرجحون بين مركز الداخلي والخارجي وذلك حسب الموقف الذي يتعرضون له.

7-3- النظرية السلوكية: Behaviorale pespectve (1878-1958)

يرجع الفضل في بلورة هذا السلوك إلى جون واطسون "Jhonwatson" الذي أراد أن يجعل علم النفس علماً مثل العلوم الطبيعية، لذلك رفض أن تكون فكرة اللاشعور موضوع دراسة لعلم النفس، وتقوية الشخصية في حالة سوائها أو انحرافها على مجموعة من العادات التي سبق أن تعلمها الفرد، فالشخصية كلها مكتسبة متعلمة تحت شروط التعزيز، ويعتبر السلوكيون وأن الإشراف والصراع بين المثبرات من أهم مصادر مرونة السلوك، أو نتيجة لما يحدث من سوء التكيف تجاه المواقف الجديدة، ولعل سبب ذلك هو عدم قدرة الفرد على ترك الاستجابات القديمة.

7-4- نظرية السمات:

يعتبر "هانز ايزيك" من أبرز من أسهموا في نظرية السمات حيث قدموا وصفا منظما للشخصية فالعادات أساسا تقوم عليها سمات الشخصية وهذه بدورها تتجمع في أبعاد قليلة، وبناء على التحليل العاملي أدى إلى التواصل إلى الأبعاد الآتية:

- الشخصية الإنبساطية: وهي شخصية اجتماعية ومرنة وهي عكس الإنطواء.
- الشخصية العصابية: وهي شخصية لديها استعداد للمرض العضلي.
- الشخصية الذهنية: والتي لها استعداد للمرض الذهاني.

ويضاف إلى ذلك أبعاد أخرى مثل المحافظة والتطرف والتعقيد والبساطة والصلابة والليونة والديمقراطية والتسلطية. (سفيان، 2004، ص 67)



الملاحظ من خلال ما سبق ذكره، في نظرية السمات أن "إيزيك" قسم الشخصية إلى مجموعة من الأنماط، وجاء بالمرونة النفسية في النمط الانبساطي بحيث يرى أن الأفراد المرنين هم الذين يملكون النمط الانبساطي وهم اجتماعيون ودودين ومتكيفين مع المواقف التي تواجههم، وهذا كذلك ما أشار إليه "ألبرت" من خلال ما جاء به ويرى أن الأفراد الاجتماعيين ينظرون إلى المواقف التي تواجههم على أنها فرص للتفاعل مع الآخرين و التفاعل هو جزء من أسلوبهم الخاص في التعامل مع العالم المحيط من حولهم وهو كذلك عنصر هام في المرونة النفسية.

8- سمات الشخصية لذوي المرونة النفسية:

يعتبر بعد المرونة من الأبعاد المعرفية للشخصية، وهو أسلوب معرفي ذو بعدين (التصلب والمرونة) ويستخدم مفهوم الأساليب المعرفية في الوقت الحاضر كأساس للتمييز بين الأفراد، يقوم على أساس تجميع الخصائص الفردية في أنماط كلية متميزة، وإن مفهوم المرونة مقابل التصلب يفرض نفسه إلى حد ما يحيط بطاقة عقلية لوصف الأقر على تحقيق التوافق، وأنه سمة مستقرة إلى حد ما في بناء شخصية تكشف عن نفسها من خلال إصدار السلوك المرن. (مجيد، 2008، ص ص 149-150)

لقد اقترح العديد من الباحثين وأصحاب الرأي في موضوع المرونة النفسية بعض الملامح الشخصية الخاصة بالأفراد ذوي المرونة العالية في الأنا منهم (حسان، 2009)، و (سكيك، 2012) و (أبو الندى، 2015).

- **الاستبصار:** هو القدرة على قراءة وترجمة المواقف والأشخاص والقدرة على التواصل البينشخصي علاوة على ذلك فإن الشخص المستبصر يعرف كيف يكيّف سلوكه ليكون مناسباً للموقف وهذا ما يجعله يفهم نفسه ويفهم الآخرين. (حسان، 2009، ص 66)

- **التواصل:** قدرة الشخص على تكوين علاقات إيجابية صحيحة وقوية ومن خلال قدرته على التواصل النفسي، والاجتماعي، والعقلي البينشخصي مع من يحيطون به، كما تشمل قدرته على التواصل مع ذاته، وأن هناك قيماً موجّهة تشمل البناء الخلقى والروحاني الصحيح للشخص المرن، والتي تتضمن قدرته على تكوين مفاهيم روحانية وخلقية في حياته العامة والخاصة. (سكيك، 2012، ص 25)

- **الاستقلال:** إن الاستقلال هو عمل توازن بين الشخص والأفراد الآخرين المحيطين به، كما يشمل تكيفه مع نفسه بحيث يعرف ما له وما عليه، فلاستقلال هو استطاعة الفرد قول لا في الوقت المناسب، في



حالة مواجهة الحدث الضاغط، وهو يشمل عمل توازن بينه وبين الأفراد الآخرين ويكيف نفسه بحيث يعرف ما له وما عليه، وإن الشخص المستقل يقول بوضوح لا عندما يكون مناسباً أكثر مما يكون عليه من كونه سهلاً أو بسيطاً في حالة مواجهة الحدث، وإن الاتجاه الإيجابي والمتفائل يكون حاضراً دائماً وهذا البعد مرتبط بالفروق الفردية والقدرة على مواجهة الأحداث. (أبو الندى، 2015، ص 52)

- روح الدعابة: وهي القدرة على إدخال السرور على النفس، وإيجاد المرح للبيئة المحيطة به، وهذا يعتبر خاصية أو سمة للأفراد المرنين. (حسان، 2009، ص 56)

بالإضافة إلى بعض السمات الأخرى لذوي المرونة النفسية والتي نذكر منها:

علاقات جيدة مع الآخرين - مهارات تواصلية ومعرفية جيدة - تقدير الفرد لمواهبه وإنجازاته وتقديرها بالنسبة للآخرين - معرفة الهدف من الحياة - الشعور بالانتماء - المساهمة في الحياة الاجتماعية - تعزيز الذات - الإيمان بأن الضغوط تزيد الفرد قوة - رؤية الضغوط على أنها تحديات.

علاوة على ذلك فإن الأفراد ذوي المرونة النفسية يتصفون أيضاً بالاعتماد على الذات والإبداع والثقة بالذات والشعور بالبهجة والضبط الداخلي وكذا مهارات متعددة لحل مشكلاتهم وارتفاع مستوى تحصيلهم الأكاديمي. (إسماعيل، 2017، ص 295)

**خلاصة:**

لقد تطرقت في هذا الفصل إلى المرونة النفسية مبرزاً تاريخ المرونة النفسية والنظريات المفسرة لها وتعرفنا على عوامل المرونة النفسية ومحدداتها ومقوماتها. من خلال ما سبق عرضه في هذا الفصل نلخص أن المرونة النفسية، سمة من سمات الشخص فهي تساعد على مواجهة الضغوط بفاعلية وصبر وإرادة، فهي تعزز ذاته، وتقوي روح التحدي فيه والدعم الخارجي هو الذي يحافظ على استمرارية المرونة، والقوة الداخلية الذاتية التي تتكون مع مرور الوقت والتي تساعد الفرد على مواجهة المحن امتلاك مهارات حل المشكل والشدائد.

الفصل الثالث: الالتزام الوظيفي

■ تمهيد.

1. مفهوم الالتزام الوظيفي.
2. مراحل الالتزام الوظيفي وتطوره.
3. خصائص الالتزام الوظيفي.
4. أهمية الالتزام الوظيفي.
5. العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي.
6. أنواع الالتزام الوظيفي.
7. محددات الالتزام الوظيفي.
8. أبعاد الالتزام الوظيفي.

■ خلاصة.

تمهيد:

يعد الالتزام الوظيفي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة المدرسية في العقود الأخيرة، لما له من علاقة بفاعلية المؤسسة التعليمية ودرجة إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام الوظيفي عن اتجاه العاملين في المؤسسة التعليمية نحو مؤسساتهم ويشمل الرغبة القوية في البقاء فيها.

ويظهر الالتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه مؤسساتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى، ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى الالتزام الوظيفي من زوايا مختلفة، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية في المؤسسة التعليمية.

وعليه سأتناول مفهوم الالتزام الوظيفي، مراحلها، محدداته وأبعاده، أنواعه وخصائصه، والعوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي.

1- مفهوم الالتزام الوظيفي:

زاد اهتمام الباحثين بالالتزام الوظيفي لما له من دور إيجابي بفاعلية الإدارة المدرسية، وإنجاز الأعمال وذلك لأهميته إذ يعد الموظف الملتزم أكثر التصاقاً بمؤسسته.

وتباينت تعريفات مفهوم الالتزام الوظيفي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله، وكذلك لازم المفهوم بعض التعقيدات نتيجة التركيز على الالتزام في بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة مثل: الالتزام الوظيفي، الالتزام نحو العمل، والالتزام نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، والالتزام التنظيمي والالتزام نحو المنظمة، والالتزام نحو المهنة وغيرها. (حمادات، 2006)

وقد كان (شيلدون Sheldon, 1971, P 499) من أوائل من عرفوا الالتزام الوظيفي بأنه تقييم الموظف الإيجابي لمؤسسته وتفانيه في العمل من أجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

وعرف كل من (عاصي وحسين، 2008، ص 99)، الالتزام الوظيفي على أنه: "اقتناع الفرد التام وقبوله لأهداف المؤسسة التي يعمل فيها وقيمتها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في مؤسسة أخرى".

وأشار (حموري، 2016، ص 17)، بأن الالتزام الوظيفي هو استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع وجود الرغبة الحقيقية في الاستمرار داخل المنظمة وقبول أهدافها وقيمتها.

يعرف (عاصي، وحسين، 2008، ص 2)، الالتزام الوظيفي بأنه قناعة الفرد التامة بقوله بأهداف المنظمة التي يعمل فيها وقيمتها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى. (صالح، 2013، ص 42)

2- مراحل الالتزام الوظيفي وتطوره:

يترسخ الالتزام لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته وينبغي للإداري التعرف عليها كي تعينه على تطوير مستوى الالتزام للعاملين بالمؤسسة، وهي كالتالي:

- **مرحلة الطاعة:** وتعني القبول أي قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي أي يرضخ لأوامر والتعليمات دون التفكير أو المناقشة.



- **مرحلة الاندماج مع الذات:** وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.
- **مرحلة الهوية:** وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

إن الالتزام الوظيفي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي:

- * **مرحلة التجربة:** وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للإعداد والتدريب والاختبار، ويكون توجيهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة التي يعمل فيها، وتكييف اتجاهاته بما يتلاءم مع اتجاهات التنظيم، وإظهار مدى خبراته ومهاراته في أدائه.

ويرى بوكنان (Buchanan) أن الخبرات التالية تظهر من خلال هذه المرحلة وهي:

- تحديات العمل.
- تضارب الالتزام والولاء.
- وضوح الدور.
- ظهور الجماعة المتلاحمة.
- إدراك التوقعات.
- نمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم.
- الشعور بالصدمة.

- * **مرحلة العمل والإنجاز:** وتتراوح مدتها ما بين عامين إلى أربعة أعوام تلي مرحلة التجربة، حيث يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهوم الإنجاز، وتتصف هذه المرحلة بالخبرات التالية:

- الأهمية الشخصية.
- التخوف من العجز.
- وضوح الالتزام بالعمل والولاء للمنظمة.



*مرحلة الثقة بالتنظيم: وتبدأ في السنة الخامسة من التحاق الفرد بالتنظيم وتستمر إلى ما بعد ذلك حيث تتقوى اتجاهات التزامه التي تكونت في المرحلتين السابقتين وتنقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج. (حمادات، حسين محمد، 2006، ص ص 69-70)

3- خصائص الالتزام الوظيفي: من خصائص الالتزام الوظيفي كما جاءت في ما يلي:

- أن الالتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيها يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة الإيجابي. (حمادات، حسين محمد، 2006، ص 68)
- يعبر الالتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جده ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها.
- يشير الالتزام الوظيفي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يمثل الالتزام الوظيفي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.
- يتضمن الالتزام الوظيفي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة والاستمرار والبقاء في العمل والشعور بالواجب تجاه المنظمة.
- يعبر الالتزام الوظيفي عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسد مدى ولائهم لمنظماتهم.
- يستغرق الالتزام الوظيفي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
- يتأثر الالتزام الوظيفي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.



- تتمثل مخرجات الالتزام الوظيفي في البقاء دخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العاملين والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة. (محمد بن غالب العوفي، 2011، ص 37)

ومنه يتضح للطالب الباحث بأن الالتزام الوظيفي له خصائص متعددة وذلك لتعدد أبعاده، فهو رغبة الفرد القوية ومدى تمسكه بمنظّمته (مؤسسة العمل) والسعي بأقصى جهده لتحقيق أهدافها ومنه تحقيق التقويم الإيجابي لها.

4- أهمية الالتزام الوظيفي:

الالتزام الوظيفي يشكل الأساس الذي يتيح لصاحب المهنة أن يضع مهنته في خدمة المجتمع وللوظيفة قواعدها وأخلاقياتها، فهي تتطلب من المهني التقيد بمواقيت العمل وقواعده، واحترام مكان العمل والمحافظة على مستلزمات العمل وتقديم الخدمة بنزاهة ودون خشية أو محاباة لأحد. (عبد الرحمان، 1998، ص 78)، ويمكن تلخيص أهمية الالتزام الوظيفي في عدة نقاط أهمها:

- على المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران الموظفين ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم.
- على مستوى المنظمة نجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أدائهم الأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفعالية.
- على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام الوظيفي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة.
- فيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام الوظيفي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة. (أبو الروس وحنونة، 2006، ص 1265)

- يتمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- إن الالتزام الوظيفي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة. (عبد الباقي، 2004، ص 182)

ومن الأسباب التي تبرز أهمية الالتزام الوظيفي ما يلي:

- يمثل الالتزام الوظيفي عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العالين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز.
- التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى.
- إن الالتزام الوظيفي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية سليمة تمكنها من الاستقرار والبقاء.
- إن التزام الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها.

5- العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي:

- تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الالتزام الوظيفي أن من أهم العوامل التي تسهم في تنمية التزام العاملين وولائهم لمؤسساتهم هي:
- **المكانة الاجتماعية:** ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضا حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية.
- **إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم:** من المعروف أن العاملين مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعون إلى إشباعها، فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في التنظيم، ويسعون لأن يكونوا مقدرين محبوبين، وان ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذاتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم في تحقيق وإشباع هذه الحاجات لا يمكن على الأغلب أن يكون

مكانا لاستقرارهم بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره يمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من التزامهم الوظيفي له ويدفعهم إلى مزيد من العمل الجاد المنتج لتحقيق أهدافه، فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة ذلك التنظيم فإنه يتولد لدى الفرد ذلك الشعور بالرضا والاطمئنان ومن ثم بالانتماء والالتزام الوظيفي، فالالتزام الوظيفي يزيد إذا سعت المنظمة إلى العمل على إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين لديها.

- **وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:** لقد أظهرت الدراسات أن الالتزام الوظيفي يزداد كلما كانت أهدافه واضحة يستطيع الأفراد فهمها وتمثلها والسعي لتحقيقها، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة ساعد ذلك على زيادة الانتماء والالتزام الوظيفي وذلك لتجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض أدوار العاملين.

- **الرضا الوظيفي:** نقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم، وينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه ويرى "هيرزبيرج" أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بمعرفة شعور الفرد نحو ما تنطوي عليه الوظيفية بما في ذلك الشعور بالإنجاز والاعتبار والمسؤولية، أم عدم الرضا الوظيفي فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة عمله المتمثلة بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الاجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف.

- **الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي:** يعبر المناخ الوظيفي عن الخصائص المختلفة التي تميز البيئة في العمل والتي تشمل نواحي التنظيم الرسمي، وحاجات العاملين وطبيعة الاتصالات التنظيمية وأساليب الإشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التي يدركها أفراد فتؤثر في سلوكهم وفي كل السلوك الوظيفي. (عبوي، زيد، 2006، ص ص 211-214)

6- أنواع الالتزام الوظيفي:

- **الالتزام الاستمراري:** ويشير الالتزام الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمر فيها على مدار الوقت.

- **الالتزام العاطفي:** ويعبر عن قوة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف.



- **الالتزام المعياري:** وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة فهو التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه. (جرينبرج وبارون، 2004، ص 216)

7- محددات الالتزام الوظيفي:

اتفق معظم الباحثين على أن المحددات الأساسية لدرجة الالتزام تتمثل في أربعة مجموعات أساسية من العناصر التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام الوظيفي وهي:

- السمات أو الخصائص الشخصية (السن، الجنس، التعليم، ... الخ).
- السمات أو الخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور).
- سمات أو خصائص الهيكل التنظيمي (حجم التنظيم، استقلال التنظيم).
- الخبرات المرتبطة بالعمل (اتجاهات الجماعة، استقلال التنظيم). (عبد الباقي، 2004، ص 182)

8- أبعاد الالتزام الوظيفي:

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها على مستوى الالتزام الوظيفي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر بوتر رائد من رواد في هذا الجانب من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما التوافق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة، وفي إحدى الدراسات التي أجراها "ستيرز" تمت الاستعانة بالالتزام الإسمي وأحداث الماضي للتعبير عن الالتزام الوظيفي. (خضير وآخرون، 1996، ص 78)

وقد كانت أعرف الالتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدى الحياة وتمت تسميته الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها بالإضافة إلى الإيمان بها أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام الوظيفي. (أبو الروس وحنونة، 2006، ص 1265)

**خلاصة:**

مما سبق يتضح أن تحقيق الالتزام الوظيفي ضروري في المؤسسات التعليمية، شأنها شأن مؤسسات العمل الأخرى في المجتمع، بل إن الالتزام الوظيفي أكثر أهمية للمؤسسات التربوية والتعليمية وخاصة المدارس، فالالتزام مستشاري التوجيه والإرشاد ينعكس على مخرجات المؤسسات التعليمية، ومديرو المدارس عموماً يتحملون مسؤولية واضحة في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة، وذلك من خلال دعم وإظهار القدوة في العمل والالتزام وسلوك التوجيه والمراقبة والإرشاد، ومراعاة مشاعرهم وحقوقهم من خلال الانفتاح على المستشارين، وإقامة علاقات زمالة معهم، وإظهار سلوك عدم السيطرة بالسماح لهم بتحمل المسؤولية، وتفويض المهام لهم وإيجاد الظروف التي تمكنهم بأن يكونوا أكثر فاعلية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

■ تمهيد.

أولاً- الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً- الدراسة الأساسية.

1. منهج الدراسة.
 2. حدود الدراسة.
 3. مجتمع الدراسة.
 4. عينة الدراسة.
 5. خصائص عينة الدراسة.
 6. أدوات الدراسة.
 7. تقنيات وأساليب المعالجة الإحصائية.
- خلاصة.

**تمهيد:**

ترتكز دقة النتائج التي يتوصل لها الباحث على صحة الإجراءات التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجراءه لبحثه.

وفي هذا الفصل تم التطرق لأهم الإجراءات المتبعة في هذه الدراسة، حيث يعمل الجانب التطبيقي من البحث على تكملة وتأكيد ما جاء في الجانب النظري ويعتبر هذا الفصل الأساس وسيلة لنقل مشكلة الدراسة إلى الميدان لمعالجتها وجمع البيانات الكافية عنها، وفي هذا الفصل استعرض أهم الإجراءات المنهجية للبحث وذلك بالتطرق أولاً إلى الدراسة الاستطلاعية، ثم إلى الدراسة الأساسية المتمثلة في المنهج المستخدم مكان إجراء الدراسة عينة ومجتمع الدراسة، أدوات الدراسة وإجراءات التطبيق الميداني، وفي الأخير الوصول إلى التقنيات الإحصائية المستخدمة.



أولاً- الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث علمي إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث في دراستها، والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها وإخضاعها للبحث العلمي، وكذا التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة. (مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص 38).

وتعد الدراسة الاستطلاعية دراسة أولية التي تساعدنا في إلقاء نظرة من أجل الإلمام بجوانب الدراسة الميدانية حيث لا بد من إجراء دراسة استطلاعية والتي كانت بدايتها:

- التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.
 - التعرف على كل ما يمكنه عرقلة عملنا ومختلف الصعوبات المحتمل مواجهتها.
 - تحديد العينة ومعرفة الأجواء المحيطة بها ومختلف ظروفها.
 - التقرب من أفراد العينة.
- وبعد جمع المعلومات اللازمة، وباستخدام التراث النظري المتعلق بمتغيرات البحث، تم التوصل إلى اقتراح أن تكون أداة جمع البيانات متمثلة في: مقياس المرونة النفسية. عبد الله خلف صالح (2018).
- استبيان الالتزام الوظيفي المصمم من طرف الطالب الباحث.
 - التطبيق الأولي لأدوات الدراسة وهذا بهدف التحقق من صلاحيتها (الثبات والصدق).
 - عينة الدراسة الاستطلاعية فقد تم توزيع (30) نسخة من مقياس المرونة النفسية واستبانة الالتزام الوظيفي المذكورين سابقاً على (30) فرداً.
- تمت الدراسة الاستطلاعية خلال شهر جانفي من عام (2022)، خلال التجمعات التكوينية والاجتماعات النصف شهرية الخاصة بمستشاري التوجيه المدمجين التي يقومون بها بمقر مركز التوجيه.



ثانياً- الدراسة الأساسية:

1- منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي والذي يعتمد في الأساس على تجميع المعلومات وتحديد العلاقات بين الظواهر والحقائق ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات واقعية قابلة للتطبيق والتطوير، وينطبق هذا النوع من المناهج في حال ما إذا استخدمها الباحثون في الكشف عن العلاقات بين الظواهر، كما هو الحال في هذه الدراسة التي تبحث عن العلاقة بين كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي. (أبو علام، 2003)

2- حدود الدراسة: تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:

الحدود البشرية: تمثل مجتمع الدراسة في جميع مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين حديثاً خلال السنة الدراسية 2021- 2022 بولاية المسيلة.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة الميدانية خلال شهر جانفي من عام (2022)، حيث تم الالتقاء مع المستشارين المدمجين حديثاً خلال الاجتماعات النصف شهرية التي يقومون بها بمركز التوجيه.

الحدود المكانية: أجريت الدراسة الميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمدينة المسيلة.

3- مجتمع الدراسة:

إن أول خطوة في اختيار العينة هي تعريف المجتمع الذي يرغب الباحث في دراسته، والذي يريد تعميم نتائج دراسته من العينة المختارة من هذا المجتمع، ويعرفه (Grawits) على أنه "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً، والتي تركز عليها الملاحظات. (موريس أنجرس، 2004، ص 298) ويتكون مجتمع الدراسة الحالية من (90) مستشاراً ومستشارة للتوجيه والإرشاد المدمجين حديثاً في بداية السنة الدراسية الحالية في كل من المدارس الإعدادية والمدارس الثانوية.



4- عينة الدراسة:

العينة هي جزء من المجتمع أو هي عدد الحالات التي يؤخذ من المجتمع الأصلي وتجمع منها البيانات بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي، وبهذه الطريقة فإنه يمكن دراسة الكل عن طريق دراسة الجزء، بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذ منه. (غرايبي وآخرون، 2005، ص 43)

وتعرف أيضا «... العينة هي جزء من المجتمع تتم دراسة الظاهرة عليهم من خلال المعلومات عن هذه العينة، حتى تتمكن من تعميم النتائج على المجتمع». (النجار، 2009، ص 35)

نوع العينة وطريقة اختيارها: لاختيار نوع معين من العينة لابد من الرجوع أولاً إلى طبيعة مشكلة الدراسة فقد تتطلب هذه الأخيرة (المشكلة) نوعاً معيناً من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفاً من المعاينة يكون أكثر ملائمة. (موريس أنجريس، 2004، ص 316)

ولقد اقتضت طبيعة الموضوع والمجال البشري للدراسة اللجوء إلى عينة غير احتمالية، وقد تم اختيارها بأسلوب المعاينة المتاحة، وهو أسلوب يعتمد فيه الباحث على ما يتاح له وما يمكنه الوصول إليه من مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين حديثاً، حيث قدر عدد أفراد العينة الأساسية للدراسة (60) مستشار ومستشارة.

5- خصائص عينة الدراسة:

توزعت عينة الدراسة الأساسية إلى مجموعة من الخصائص حسب المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس والحالة الاجتماعية ومكان العمل)، وتم توضيح ذلك في الجداول التالية:

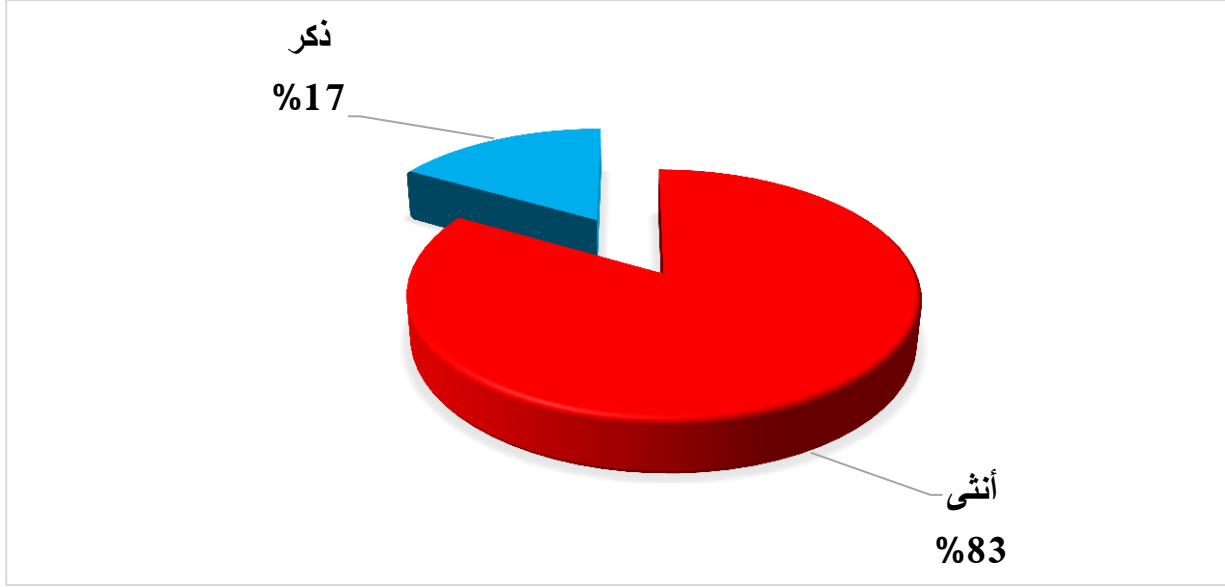
أ- بالنسبة لمتغير الجنس:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
83%	50	إناث
17%	10	ذكور
100%	60	الإجمالي



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (60) مستشار ومستشارة، نلاحظ أن هناك (50) مستشارة بنسبة بلغت (83%)، أما المستشارين فقد بلغ عددهم (10) مستشارين بنسبة قدرت بـ (17%)، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (01).



الشكل رقم (01): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

ب- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

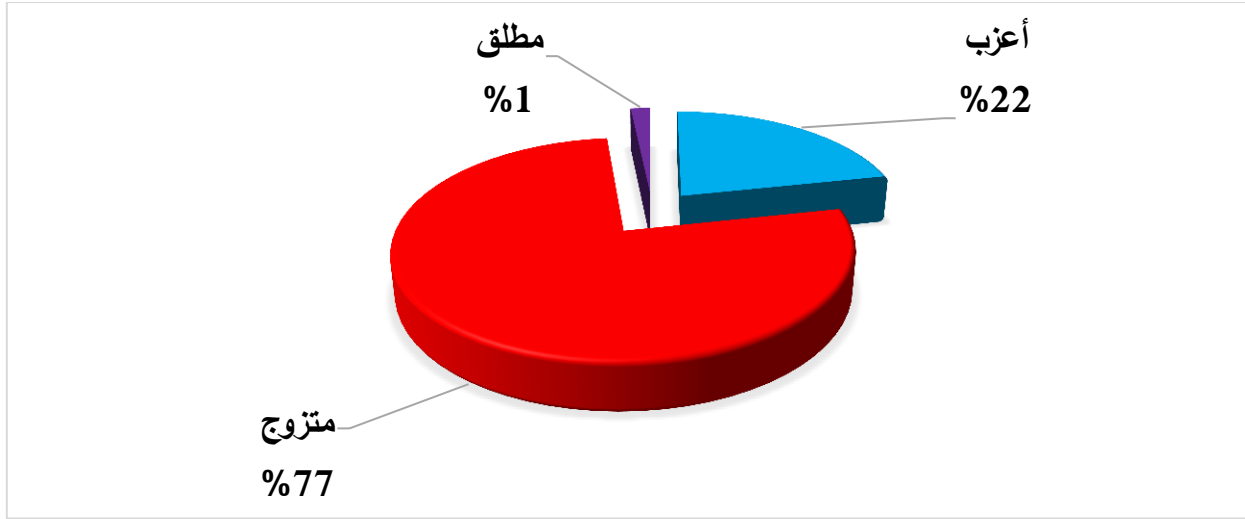
الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
22%	13	أعزب
77%	46	متزوج
01%	1	مطلق
100%	60	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (60) مستشاراً، نلاحظ أن هناك (13) مستشاراً أعزباً بنسبة بلغت (22%)، أما الذين المتزوجون فقد بلغ عددهم



(46) مستشاراً بنسبة قدرت بـ (77%)، في حين أن هناك مستشار واحد فقط مطلق بنسبة قدرت بـ (1%) وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (02).



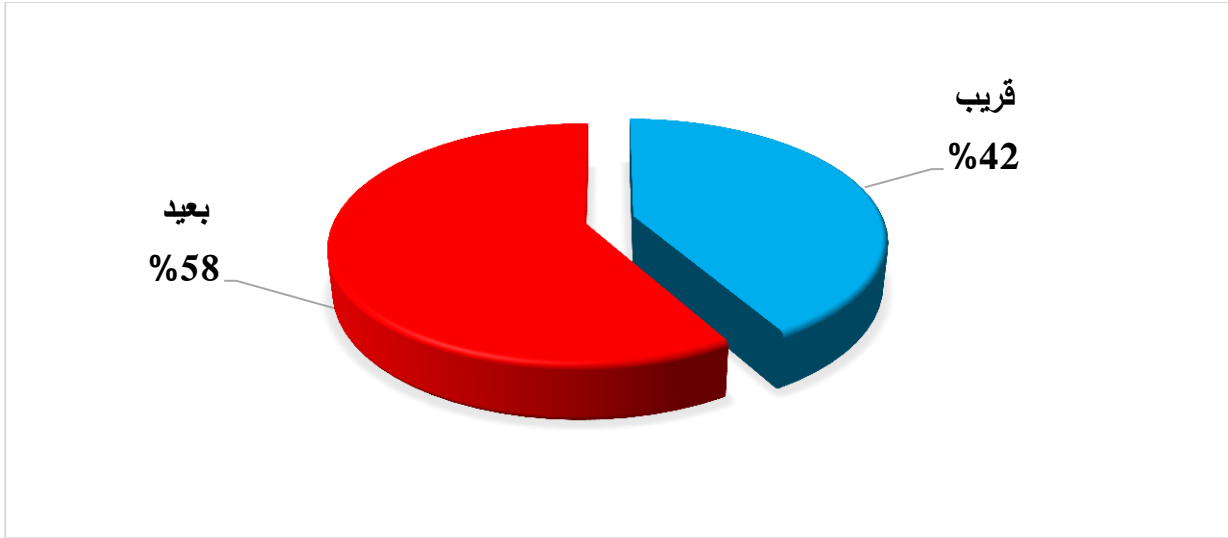
الشكل رقم (02): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

ت - بالنسبة لمتغير مكان العمل:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	مكان العمل
42%	25	قريب
58%	35	بعيد
100%	60	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً (60) مستشار ومستشارة، نلاحظ أن هناك (25) مستشاراً يقطنون قريباً من مكان العمل بنسبة بلغت (42%)، أما الذين يقطنون بعيداً عن مكان العمل فقد بلغ عددهم (35) مستشاراً بنسبة قدرت بـ (58%)، وهذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (03).



الشكل رقم (03): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير مكان العمل.

6- أدوات الدراسة:

أولاً- مقياس المرونة النفسية: تم الاستعانة بمقياس المرونة النفسية (عبد الله خلف صالح، 2018) وقد صمم هذا المقياس لقياس مؤشرات المرونة النفسية من خلال أربعة أبعاد وهي: (الصلابة النفسية، التفكير الايجابي، تعدد المصادر، الهدف أو الغرض)، وقد تكون المقياس ككل من (22) عبارة ويتم وضع كل عبارة على مقياس مكون من خمس بدائل للإجابة، وهي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) وتقديراتها (5، 4، 3، 2، 1)، وقد توزعت عبارات المقياس على الأبعاد السابقة كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع عبارات مقياس المرونة النفسية على الأبعاد.

عدد العبارات	أرقام العبارات	البعد
06	1، 2، 3، 4، 5، 6	الصلابة النفسية
06	7، 8، 9، 10، 11، 12	التفكير الايجابي
05	13، 14، 15، 16، 17	تعدد المصادر
05	18، 19، 20، 21، 22	الغرض أو الهدف
22	إجمالي عدد العبارات	



وفيما يلي وصف مختصر لتلك الأبعاد يشتمل على الأفكار الأساسية لكل منها:

- 1- **الصلابة النفسية:** وهي امتلاك الفرد لمجموعة سمات تساعده على مواجهة مصادر الضغوط منها القدرة على الالتزام والقدرة على التحدي والقدرة على التحكم في الأمور الحياتية.
 - 2- **التفكير الايجابي:** يعرف "ويرلي" (1990) التفكير الايجابي بأنه: استراتيجيات ايجابية في الشخصية وأنه الميل والرغبة لممارسة سلوكيات أو تصرفات تجعل حياة الفرد ناجحة وتقوده إلأن يكون إنساناً ايجابياً. (عبد الستار إبراهيم، 2008، ص 189)
 - 3- **تعدد المصادر:** هو الإيمان بأن الأشياء تحدث نتيجة الشعور بالخبرات السابقة والتي تمنح الثقة لمواجهة التحديات، وتمكن من القدرة على التكيف والتغير، وإيجاد المساعدة ومصدرها وقت الضغط والبحث عن أسباب المشكلة من عدة مصادر.
 - 4- **الغرض أو الهدف:** هو القدرة على التمسك بتحقيق الأهداف والتحكم بمجريات الحياة رغم الصعوبات، والشعور بالفخر بمستوى الإنجاز الذي يتحقق.
- طريقة التصحيح:** هذا المقياس يتبع تصميم ليكارت الخماسي، وهو عبارة عن سلم خماسي مكون من الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) تمنح للمستجيب بعد اختياره البديل الذي يلائمه من البدائل الموجودة (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً)، علماً أن أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد على المقياس ككل هي (22) درجة، وأعلىها هي (110) درجة، وأيضاً أن كل العبارات في منحنى واحد (جميع العبارات ايجابية)، وفيما يلي الجدول التالي الذي يوضح معايير تفسير درجات المقياس بأبعاده كما يلي:



الجدول رقم (05): يوضح المجالات التفسيرية لدرجات مقياس المرونة النفسية بأبعاده.

مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا	
5 - 4.2	4.2 - 3.4	3.4 - 2.6	2.6 - 1.8	1.8 - 1	للعبرة الواحدة
30-26	25-21	20-16	15-11	10-6	البعد الأول
30-26	25-21	20-16	15-11	10-6	البعد الثاني
25-21	21-17	17-13	13-9	9-5	البعد الثالث
25-21	21-17	17-13	13-9	9-5	البعد الرابع
110-93	92-75	74-58	57-40	39-22	مقياس المرونة النفسية

ثبات وصدق مقياس المرونة النفسية: لتحقيق أهداف الدراسة وللوصول إلى نتائج ذات أهمية علمية يمكن الوثوق فيها تم التحقق من ثبات وصدق مقياس المرونة النفسية.

أ- الثبات: تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح ثبات مقياس المرونة النفسية على طريقة ألفا كرونباخ.

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الأبعاد
6	0.648	البعد الأول
6	0.573	البعد الثاني
5	0.666	البعد الثالث
5	0.708	البعد الرابع
22	0.838	مقياس المرونة النفسية

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للبعد الأول (الصلابة النفسية) ب (0.64)، وبالنسبة للبعد الثاني (التفكير الإيجابي) ب (0.57)، وبالنسبة للبعد الثالث (تعدد المصادر) ب (0.66)، وبالنسبة للبعد الرابع ب (الغرض أو الهدف) ب (0.70)، وبالنسبة لمقياس المرونة النفسية بلغ (0.83)، ويمكن القول بأنها القيم المعروضة تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات



العالي حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة، وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب- **الصدق:** تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، ثم بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، كما يلي:

- **الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعدها النفسية:** تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لبعدها النفسية) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الصلابة النفسية مع درجته الكلية.			
العبارات	الدرجة الكلية للبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 1	0.569**	العبارة 4	0.712**
العبارة 2	0.413*	العبارة 5	0.634**
العبارة 3	0.540**	العبارة 6	0.786**
الارتباط دال عند (0.01)**		الارتباط دال عند (0.05)*	

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,78) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (6) والدرجة الكلية للبعد، و(0,54) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (3) والدرجة الكلية للبعد، في حين نجد أن العبارة (2) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بارتباط قدر ب (0.41)، وعموماً يمكن القول بأن البعد الأول (الصلابة النفسية) صادق وذلك لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.



- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد التفكير الايجابي: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لبعد (التفكير الايجابي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات لبعد التفكير الايجابي مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية لبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 7	0.550**	العبارة 10	0.452*
العبارة 8	0.583**	العبارة 11	0.564**
العبارة 9	0.567**	العبارة 12	0.605**
الارتباط دال عند (0.01)**		الارتباط دال عند (0.05)*	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,60) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (12) والدرجة الكلية للبعد، و(0,55) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (7) والدرجة الكلية للبعد، في حين نجد أن العبارة (10) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بارتباط قدر ب (0,45)، وعموماً يمكن القول بأن البعد الثاني (التفكير الايجابي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.

- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد تعدد المصادر: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لبعد (تعدد المصادر) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد تعدد المصادر مع درجته الكلية.			
العبارات	الدرجة الكلية للبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 13	0.613**	العبارة 16	0.750**
العبارة 14	0.681**	العبارة 17	0.585**
العبارة 15	0.674**	الارتباط دال عند (0.01)**	



من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,75) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (16) والدرجة الكلية للبعد، و(0,58) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (17) والدرجة الكلية للبعد، وعموماً يمكن القول بأن البعد الثالث (تعدد المصادر) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.

- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد الغرض أو الهدف: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لبعد (الغرض أو الهدف) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الغرض أو الهدف مع درجته الكلية.			
العبارات	الدرجة الكلية للبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 18	0.708**	العبارة 21	0.683**
العبارة 19	0.751**	العبارة 22	0.627**
العبارة 20	0.703**	الارتباط دال عند (0.01)**	

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,75) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (19) والدرجة الكلية للبعد، و(0,62) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (22) والدرجة الكلية للبعد، وعموماً يمكن القول بأن البعد الرابع (الغرض أو الهدف) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.



- تقدير الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس ككل: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس المرونة النفسية مع درجته الكلية.			
الأبعاد	مقياس المرونة النفسية	الأبعاد	مقياس المرونة النفسية
الصلابة النفسية	0.852**	تعدد المصادر	0.663**
التفكير الايجابي	0.694**	الغرض أو الهدف	0.825**
** الارتباط دال عند ألفا (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للبعد الأول (الصلابة النفسية) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.85)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الثاني (التفكير الايجابي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.69)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الثالث (تعدد المصادر) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.66)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الرابع (الغرض أو الهدف) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.82)، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل أبعاده تتسق فيما بينها وبين مقياس المرونة النفسية.

ثانياً - استبانة الالتزام الوظيفي: قام الطالب الباحث بتصميم استبانة لقياس الالتزام الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة وفق ليكارت الخماسي، وتم ذلك من خلال مراجعة التراث النظري وبعض الدراسات السابقة وكذا بالاستعانة ببعض المقاييس والاستبيانات التي تم تصميمها لدراسة متغير الالتزام الوظيفي، والتي من بينها: - مقياس الالتزام الوظيفي الذي أعده الباحث (بدر الدين قنول، 2018).



وتتكون الاستبانة في صورتها الأولية من (32) عبارة، وقد توزعت على مجموعة من الأبعاد الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): يوضح أرقام عبارات أبعاد استبانة الالتزام الوظيفي.

عدد العبارات	أرقام العبارات	البعد
15	15، 14، 13، 12، 11، 10، 9، 8، 7، 6، 5، 4، 3، 2، 1	حب العمل
17	28، 27، 26، 25، 24، 23، 22، 21، 20، 19، 18، 17، 16 32، 31، 30، 29	محيط العمل
32	إجمالي عدد العبارات	

وفيما يلي توصيف لأبعاد الالتزام الوظيفي:

- **حب العمل:** هو التعلق أو هو ذلك الشعور الايجابي المتولد عند الموظف تجاه مؤسسته والارتباط بها والإخلاص لها... وهم الموظفون الذين يتمتعون بالحماس تجاه عملهم إلى جانب تمتعهم بالولاء والالتزام والإنتاجية.

- **محيط العمل:** كل ما يحيط بالتنظيم من الداخل والخارج ويتضمن مجموعة من المكونات المادية والمعنوية والاجتماعية والإدارية والتكنولوجية. (العوالمة، 1992، ص 122)

وبعد عرض الصورة الأولية من الاستبانة على مجموعة من المحكمين، وكذا تجربتها على عينة استطلاعية للدراسة وذلك لتقدير مدى ثباتها وصدقها تم استبعاد أربع عبارات من الاستبانة، ويوضح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): يوضح العبارات التي تم استبعادها من الصورة الأولية لإستبانة الالتزام الوظيفي.

عدد العبارات	نص العبارات	رقم العبارة	البعد
13	أشعر بمحدودية فرص (الترقية والتطور) في وظيفتي الحالية	08	حب العمل
	أقبل العمل في أي مؤسسة أخرى طالما أنني أقوم بالعمل نفسه	11	
15	تتميز علاقاتي في محيط عملي بالاحترام	18	محيط العمل
	أحس بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي أعمل بها	23	العمل
28	إجمالي عدد العبارات		



طريقة التصحيح: تم بناء هذه الاستبانة لتتبع تصميم ليكارت الخماسي وفقا للبدائل (عالي جدا، عالي، متوسط، منخفض، منخفض جدا)، وتمنح هذه البدائل الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) في جميع العبارات ماعدا العبارة رقم (15) أين يتم عكس الدرجات لكون أنها عبارة سلبية، ومنه فإن أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد على المقياس ككل هي (28) وأعلىها هو (140) درجة، والجدول التالي يوضح معايير تفسير درجات الاستبانة بأبعاده كما يلي:

الجدول رقم (14): يوضح المجالات التفسيرية لدرجات استبانة الالتزام الوظيفي بأبعاده.

العبارة	البعد	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
العبارة الواحدة	1.8 - 1	2.6 - 1.8	3.4 - 2.6	4.2 - 3.4	5 - 4.2	
البعد الأول	23-13	33-24	44-34	54-45	65-55	
البعد الثاني	27-15	39-27	51-39	63-52	75-63	
استبانة الالتزام الوظيفي	50-28	72-51	95-73	117-96	140-118	

- ثبات وصدق استبانة الالتزام الوظيفي: تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا الاستبيان، والذي أفرز على حذف عبارات (8، 11، 18، 23) لعدم ارتباطها بالدرجات الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، وبعد عملية الحذف تم الوصول إلى النتائج التالية:

أ- الثبات: تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (15): يوضح ثبات استبانة الالتزام الوظيفي على طريقة ألفا كرونباخ.		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الأبعاد
13	0.870	البعد الأول
15	0.870	البعد الثاني
28	0.825	الالتزام الوظيفي



من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ، والذي قدر بالنسبة للبعد الأول (حب العمل) ب (0.87)، وبالنسبة للبعد الثاني (محيط العمل) ب (0.87)، وبالنسبة لاستبانة الالتزام الوظيفي فقد بلغ (0.82)، ويمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا الاستبيان يتمتع بالثبات العالي، حيث نلاحظ أن كل القيم موجبة، وأن هناك انسجام وترابط بين عبارات كل بعد من أبعاد هذا الاستبيان يتعدى (0.50)، ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب- **الصدق:** تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

- **الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد حب العمل:** تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لبعد (حب العمل) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (16): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد حب العمل مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 1	0.590**	العبارة 8	0.631**
العبارة 2	0.781**	العبارة 9	0.554**
العبارة 3	0.601**	العبارة 10	0.785**
العبارة 4	0.692**	العبارة 11	0.787**
العبارة 5	0.529**	العبارة 12	0.730**
العبارة 6	0.486**	العبارة 13	0.494**
العبارة 7	0.517**	الارتباط دال عند (0.01)**	
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (13) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,78) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (11) والدرجة الكلية للبعد، و(0,48) كأدنى ارتباط كان بين العبارة



(6) والدرجة الكلية للبعد، وعموماً يمكن القول بأن البعد الأول (حب العمل) صادق لأن كل عبارته تتسق فيما بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.

- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد محيط العمل: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لبعد (محيط العمل) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (17): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد محيط العمل مع درجته الكلية.			
العبارات	الدرجة الكلية للبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 14	0.742**	العبارة 22	0.587**
العبارة 15	0.710**	العبارة 23	0.614**
العبارة 16	0.598**	العبارة 24	0.649**
العبارة 17	0.660**	العبارة 25	0.612**
العبارة 18	0.634**	العبارة 26	0.586**
العبارة 19	0.643**	العبارة 27	0.411*
العبارة 20	0.603**	العبارة 28	0.556**
العبارة 21	0.576**	الارتباط دال عند (0.01)**	
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (14) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,74) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (14) والدرجة الكلية للبعد، و(0,55) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (28) والدرجة الكلية للبعد، في حين نجد أن العبارة رقم (27) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) بارتباط قدر ب (0.41)، وعموماً يمكن القول بأن البعد الثاني (محيط العمل) صادق، لأن كل عبارته تتسق فيما بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه.

- تقدير الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان: تم تقدير الارتباطات بين درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:



الجدول رقم (18): يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس الالتزام الوظيفي مع درجته الكلية			
المقياس ككل	البعد	الاستبيان	البعد
0.878**	محيط العمل	0.387*	حب العمل
** الارتباط دال عند ألفا (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون، نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للبعد الأول (حب العمل) مع الدرجة الكلية للاستبيان ب (0.38)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للبعد الثاني (محيط العمل) مع الدرجة الكلية للاستبيان ب (0.87)، وعموماً يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق لأن كل أبعاده تتسق فيما بينها وبين الاستبيان.



7- تقنيات وأساليب المعالجة الإحصائية:

- تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات التي تم الوصول إليها من خلال استجواب أفراد عينة الدراسة، وفيما يلي هذه الأساليب:
- معامل ألفا كرونباخ لتقدير ثبات المقياس بطريقة التناسق الداخلي.
 - معامل الارتباط بيرسون لتقدير صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في وصف عبارات أدوات الدراسة والتعبير عنها بيانياً.
 - اختبار كولموغوروف سميرونوف، وكذلك اختبار شبيرو ويلك بهدف التحقق من طبيعة توزيع درجات كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي مع رسم بياني لهما.
 - تم التحقق من شرط خطية العلاقة عن طريق لوحة الانتشار بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي.
 - تم التحقق من العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة عن طريق معامل بيرسون البسيط.
 - اختبار (T.test) بالنسبة للعينة الواحدة بهدف تحديد مستوى أفراد عينة الدراسة على كل من مقياس المرونة النفسية واستبانة الالتزام الوظيفي.
 - اختبار (T.test) بالنسبة لعينتين مستقلتين بهدف الكشف عن الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على كل من مقياس المرونة النفسية واستبانة الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغيري (الجنس، مكان العمل).
 - اختبار (F) تحليل التباين الأحادي بهدف الكشف عن الفروق بين أفراد العينة في درجاتهم على كل مقياس المرونة النفسية واستبانة الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير (الحالة الاجتماعية).

**خلاصة:**

لا يمكن لنتائج أي دراسة أن تستقيم ما لم يكن هناك تكامل وتناغم بين جميع أجزائها، وعليه جاء هذا الفصل والذي تناولنا فيه وبالضبط منهجية الدراسة، والإجراءات الميدانية، بداية من الدراسة الاستطلاعية وإجراءاتها مروراً بالتأكيد على صلاحية أدوات الدراسة المستعملة، وذلك لكي تصبح أكثر موضوعية وعلمية ويمكن الوثوق مما ستجمعه من معلومات، ثم تحديد المنهج المتبع ونوع الدراسة، هذا وعرجنا على مجتمع وعينة الدراسة من خلال مخططات توضيحية للعينة المختارة، دون أن نغفل عن إجراءات التطبيق الميداني وأخيراً الأدوات الإحصائية التي تتناسب مع هذه الدراسة، وهذا لكي نترجم النتائج الرقمية إلى دلالات لفظية ذات معنى.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

تمهيد:

أولاً- التحقق من شرط إعتدالية التوزيع.

ثانياً- عرض نتائج أدوات الدراسة.

ثالثاً- عرض وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

استنتاج عام.

خاتمة.

اقتراحات الدراسة.

**تمهيد:**

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة واستخلاص ما تتضمنه، فضلاً عن المقترحات.

لقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدمجين بمدينة المسيلة، وكذلك الكشف عن مستوى المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما هدفت للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).



أولاً- التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة تم أولاً التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:
الجدول رقم (19): يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغير محل الدراسة.

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
غير دال	0.220	63	0.975	0.198	63	0.099	المرونة النفسية
غير دال	0.004	63	0.940	0.001	63	0.151	الالتزام الوظيفي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغوروف سميرونوف وكذا اختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على متغير المرونة النفسية كانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، في حين أن درجاتهم في الالتزام الوظيفي وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبما أن المتغير المستقل كان توزيعه معتدل، هذا يعني أن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية أنظر إلى الملحق رقم (06).

ثانياً- عرض نتائج أدوات الدراسة:

1- عرض نتائج مقياس المرونة النفسية:

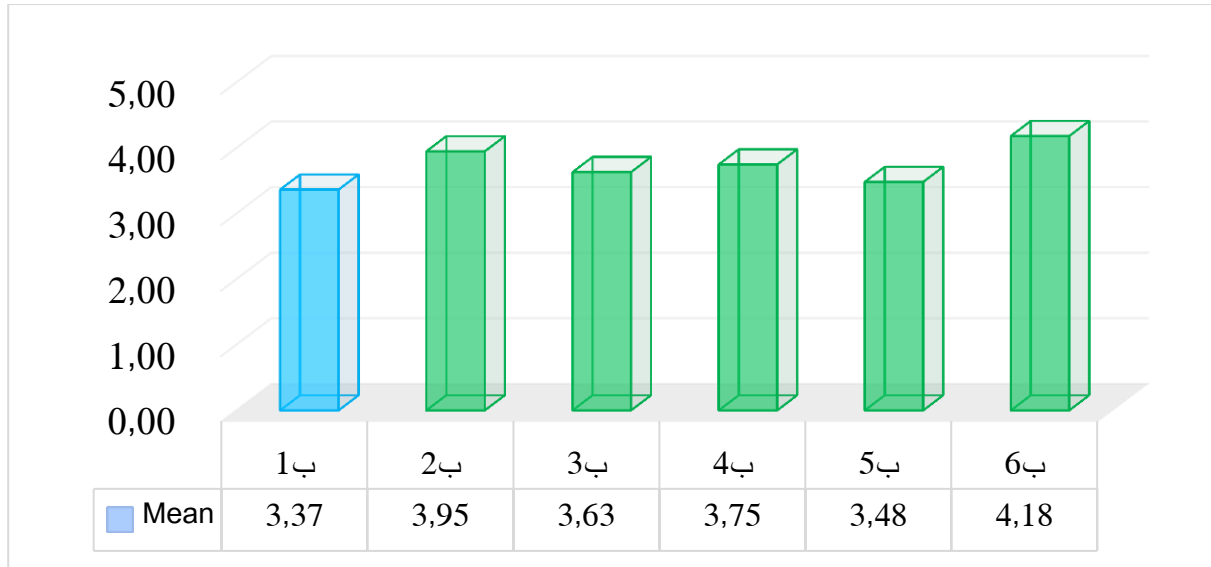
- البعد الأول (الصلابة النفسية): تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الأول (الصلابة النفسية) من المرونة النفسية، والنتائج موضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم (20): يوضح وصف عبارات البعد الأول (الصلابة النفسية) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرقم	العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	لدي القدرة على التعامل مع المشاعر السلبية	60	3.37	1.057
02	لدي القدرة على التعامل مع كل ما هو جديد	60	3.95	0.910
03	ليس من السهل أن أحبط بسبب الفشل	60	3.63	1.057
04	أشعر بأن التعامل مع الضغوط يجعلني أكثر قوة	60	3.75	1.114
05	لدي القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية في الظروف الحرجة	60	3.48	0.948
06	أتعامل مع ذاتي على أنني شخص قوي	60	4.18	0.725
	الصلابة النفسية	60	22.37	4.461

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات البعد الأول (الصلابة النفسية)، نلاحظ أن العبارة الأولى تنتمي إلى المجال المتوسط (2.60 - 3.40)، أما بقية العبارات (2، 3، 4، 5، 6)، فهي تنتمي إلى المجال المرتفع (3.40 - 4.20)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول (الصلابة النفسية) والذي بلغ (22.37)، فهو ينتمي إلى المجال المرتفع (20.4 - 25.2)، ومنه يمكن القول أن المتوسط الحسابي للبعد الأول (الصلابة النفسية)، حسب استجابات أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعاً، وهذا ما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (04): يوضح توزيع عبارات البعد الأول (الصلابة النفسية) حسب المتوسطات الحسابية.

- البعد الثاني (التفكير الإيجابي): تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد

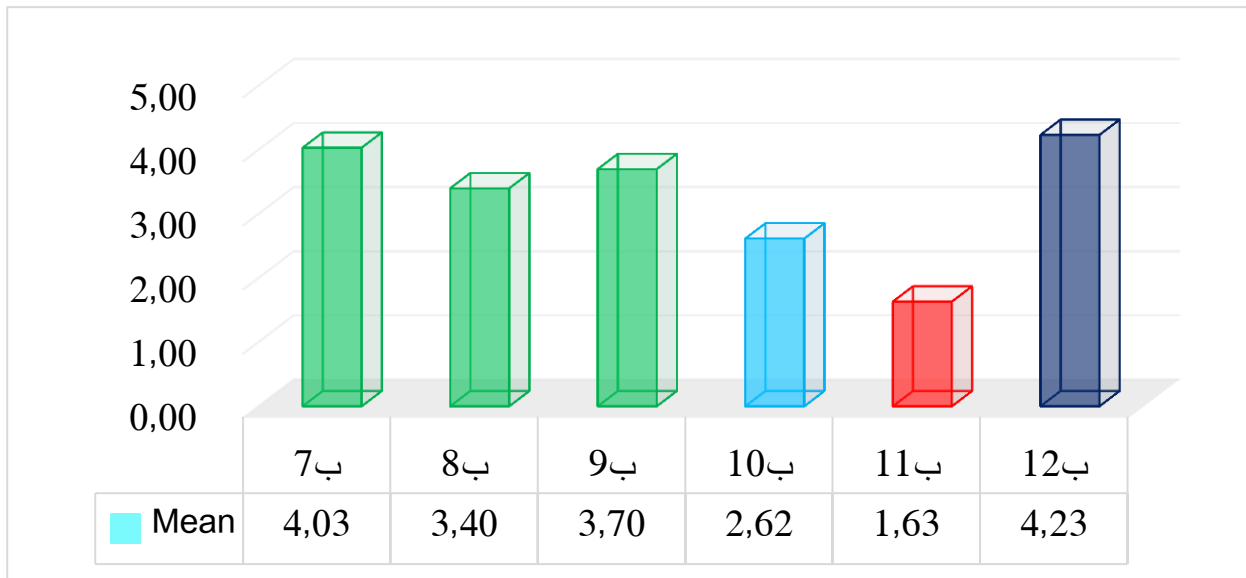
الثاني (التفكير الإيجابي)، والنتائج كما يلي في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): يوضح وصف عبارات البعد الثاني (التفكير الإيجابي) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرقم	العبارات	النقطة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
07	لا أستسلم وان بدت الأمور ميئوسا منها	60	4.03	0.780
08	أمتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغط	60	3.40	0.887
09	لدي القدرة على إعادة التوازن بعد كل معضلة	60	3.70	0.743
10	لدي القدرة على أخذ الأشياء من باب الفكاكة	60	2.62	1.151
11	ابدل جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل	60	1.63	0.780
12	أفضل أن أكون متفائلا عند حل المشاكل التي أتعرض لها	60	4.23	0.851
2.132	التفكير الإيجابي	60	19.62	



من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات البعد الثاني (التفكير الإيجابي)، نلاحظ أن العبارة رقم (11) تنتمي إلى المجال المنخفض جداً (1.00 - 1.80)، أما العبارة رقم (12) فهي تنتمي إلى المجال المرتفع جداً (4.20-5.00)، كما أن العبارة رقم (10) تنتمي إلى المجال المتوسط (2.60-3.40)، في حين أن بقية العبارات وهي (7، 8، 9) فهي تنتمي إلى المجال المرتفع (3.40-4.20) وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني (التفكير الإيجابي) والذي بلغ (19.62) فهو ينتمي إلى المجال متوسط (15.6-20.4)، ومنه يمكن القول أن البعد الثاني (التفكير الإيجابي) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة جاء متوسطاً، وهذا يوضحه الشكل التالي:



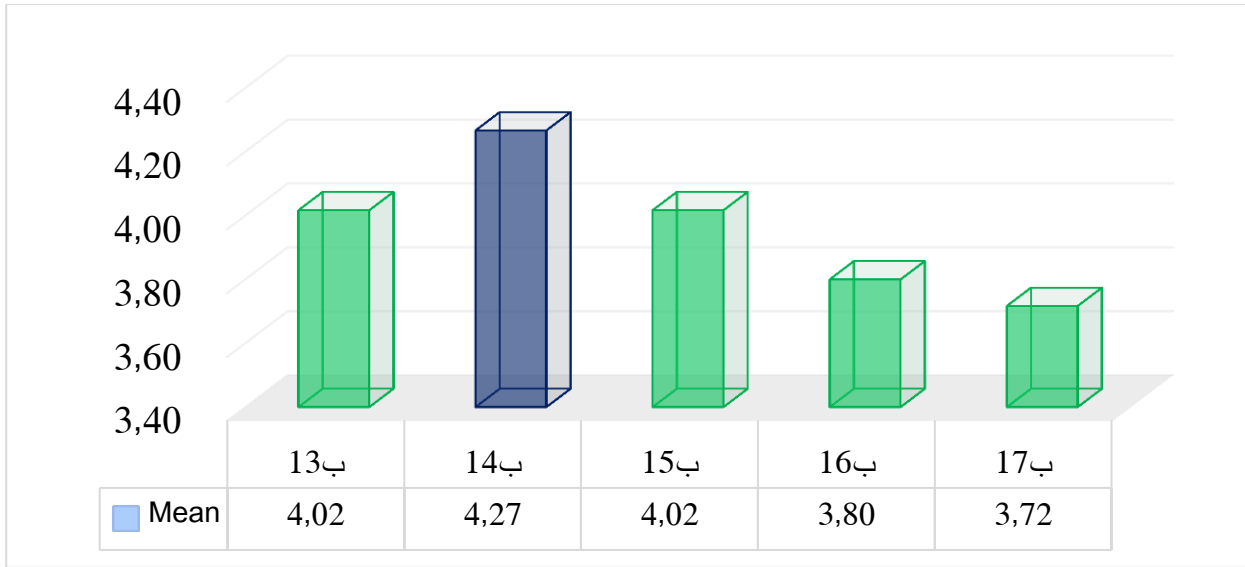
الشكل رقم (05): يوضح توزيع عبارات البعد الثاني (التفكير الإيجابي) حسب المتوسطات الحسابية.



- البعد الثالث (تعدد المصادر): تمت معالجة إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات البعد الثالث (تعدد المصادر)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22): يوضح وصف عبارات البعد الثالث (تعدد المصادر) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.			
الرقم	العبارات	العينة	المتوسط الحسابي
13	أؤمن بأن الأشياء تحدث نتيجة أسباب معينة	60	4.02
14	أشعر أن خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة	60	4.27
15	لدي قدرة على التكيف والتغير	60	4.02
16	أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط	60	3.80
17	أبحث عن مسببات المشكلة من عدة مصادر	60	3.72
تعدد المصادر		60	19.82
			2.684

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات البعد الثالث (تعدد المصادر)، نلاحظ أن العبارة رقم (14) تنتمي إلى المجال المرتفع جداً (4.20 - 5.00)، أما بقية العبارات وهي (13، 15، 16، 17) فهي تنتمي إلى المجال المرتفع (3.40 - 4.20)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثالث (تعدد المصادر)، والذي بلغ (19.82) فهو ينتمي إلى المجال المرتفع (17-21)، ومنه يمكن القول أن المتوسط الحسابي للبعد الثالث (تعدد المصادر) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعاً، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (06): يوضح توزيع عبارات البعد الثالث (تعدد المصادر) حسب المتوسطات الحسابية.

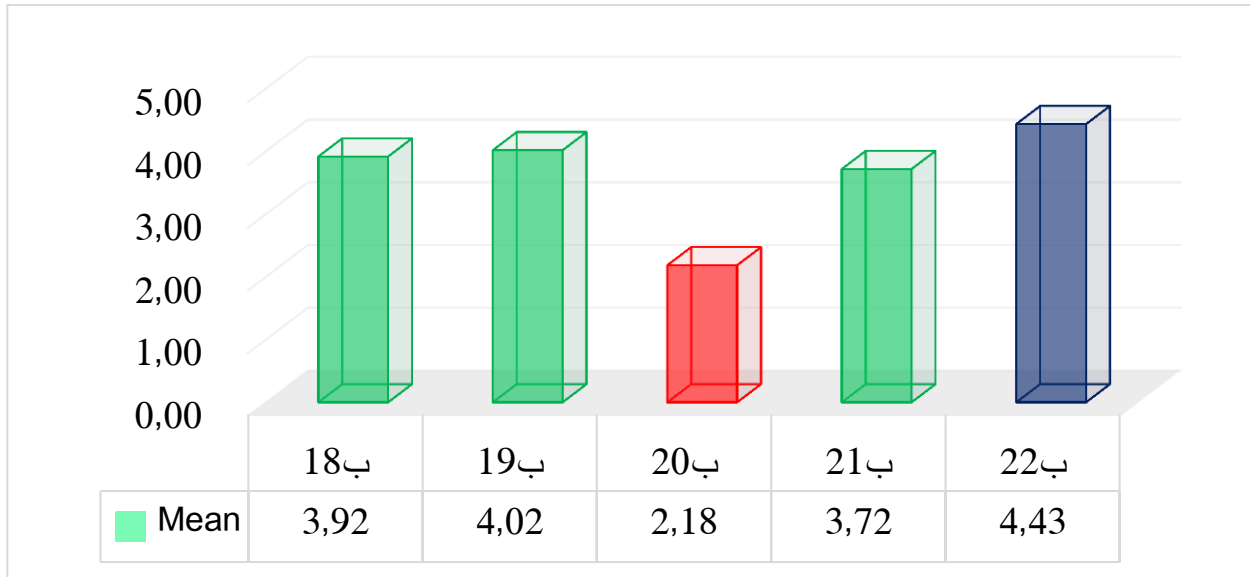
- البعد الرابع (الغرض أو الهدف): تمت معالجة استجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات البعد الرابع (الغرض أو الهدف)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23): يوضح وصف عبارات البعد الرابع (الغرض أو الهدف) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرقم	العبارات	النقطة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
13	لدي القدرة على تحقيق أهدافي	60	3.92	0.743
14	أتمسك بتحقيق أهدافي رغم الصعوبات	60	4.02	1.066
15	أمتلك القدرة على التحكم بمجريات حياتي	60	2.18	1.049
16	أمتلك القدرة على تحدي المعوقات	60	3.72	0.904
17	أشعر بالفخر بمستوى الإنجاز الذي أحققه	60	4.43	0.810
	الغرض أو الهدف	60	18.27	2.114



من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات البعد الرابع (الغرض أو الهدف)، نلاحظ أن العبارة رقم (20) تنتمي إلى المجال المنخفض (1.80-2.60)، في حين أن العبارة رقم (22) تنتمي إلى المجال المرتفع جدا (4.20-5.00)، أما بقية العبارات وهي (18، 19، 21)، فهي تنتمي إلى المجال المرتفع (3.40-4.20)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الرابع والذي بلغ (18.27) فهو ينتمي إلى المجال المرتفع (17-21)، ومنه يمكن القول أن البعد الرابع (الغرض أو الهدف) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعا، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (07): يوضح توزيع عبارات البعد الرابع (الغرض أو الهدف) حسب المتوسطات الحسابية.

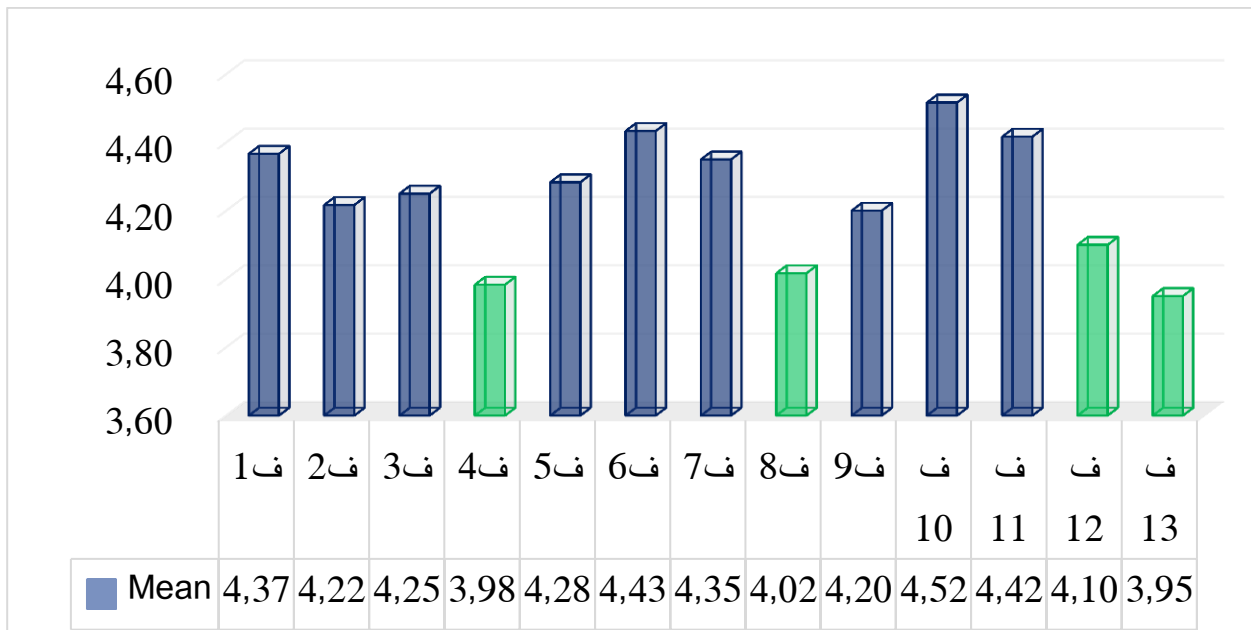
2- عرض نتائج أبعاد الالتزام الوظيفي:

- البعد الأول (حب العمل): تمت معالجة استجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات البعد الأول (حب العمل)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24): يوضح وصف عبارات البعد الأول (حب العمل) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.			
الرقم	العبارات	العينة	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري
01	أتطلع على كل ما هو جديد في مجال عملي	60	4.37
02	أتجنب الغياب قدر الإمكان حفاظاً على السير الحسن للمؤسسة	60	4.22
03	أفترغ بشكل كامل لمهنتي داخل المؤسسة	60	4.25
04	أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها	60	3.98
05	ألتزم بأوقات عملي داخل المؤسسة	60	4.28
06	أمارس مهنتي بعيداً عن الأمور الشخصية	60	4.43
07	أجد متعة في ممارسة عملي	60	4.35
08	أقوم بتأدية أعمالتي بكفاءة وفاعلية	60	4.02
09	أعمل على تقديم أفضل ما عندي في العمل داخل المؤسسة	60	4.20
10	أتحلى بالجدية التامة في أداء عملي	60	4.52
11	أهتم (بواجباتي ومهامي) قبل أي شيء	60	4.42
12	أنجز أعمالتي في الوقت المحدد	60	4.10
13	أشعر بالملل أثناء تأدية عملي في المؤسسة	60	3.95
6.026	حب العمل	60	55.08



من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات البعد الأول (حب العمل)، نلاحظ أن العبارات رقم (4، 8، 12، 13)، تنتمي إلى المجال المرتفع (3.40 - 4.20)، أما بقية العبارات (1، 2، 3، 5، 6، 7، 9، 10، 11)، فهي تنتمي إلى المجال المرتفع جداً (4.20-5.00)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الأول (حب العمل)، والذي بلغ (55.08) فهو ينتمي إلى المجال المرتفع جداً (54.6-65) ومنه يمكن القول أن البعد الأول (حب العمل) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة جاء مرتفعاً جداً، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (08): يوضح توزيع عبارات البعد الأول (حب العمل) حسب المتوسطات الحسابية.

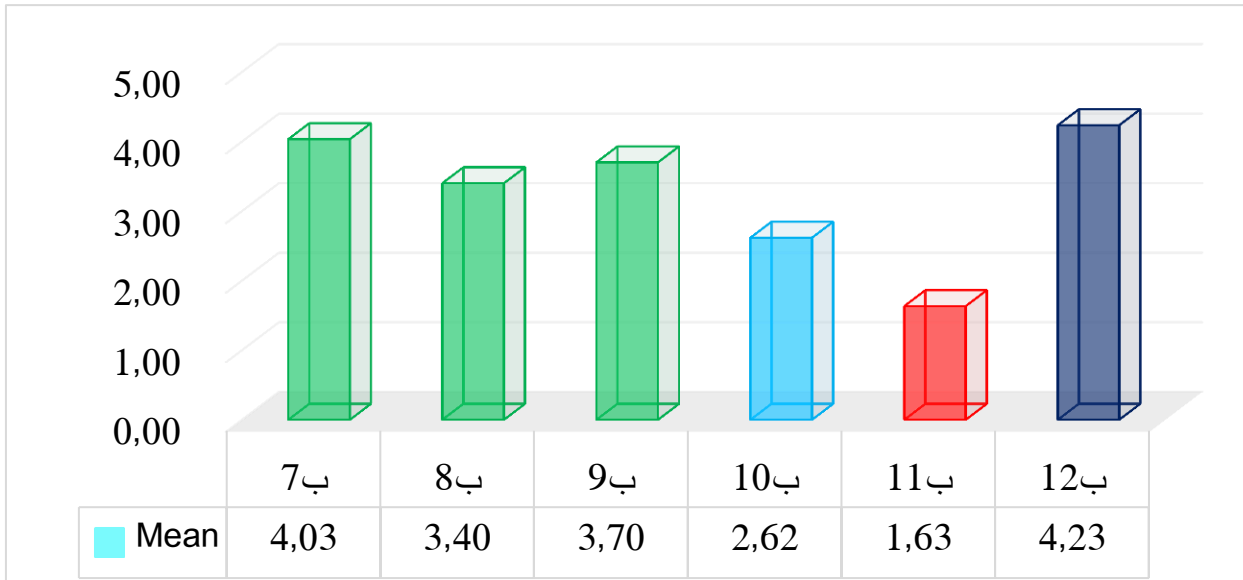
- البعد الثاني (محيط العمل): تمت معالجة استجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات البعد الثاني (محيط العمل)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25): يوضح وصف عبارات البعد الثاني (محيط العمل) عن طريق المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الرقم	العبارات	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
14	أقدم كل المساعدات الممكنة داخل المؤسسة	60	4.35	0.732
15	أفتخر بأني عضو في هذه المؤسسة	60	4.57	0.673
16	ارغب في قضاء وقت أكبر من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها	60	3.57	1.477
17	أشعر بفخر حينما يتحدث الآخرون عن المؤسسة التي أنتمي إليها	60	3.98	1.000
18	يصعب عليا الالتحاق بمؤسسة جديدة والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة	60	3.10	1.434
19	يسود الجو الأخوي مع زملائي داخل المؤسسة	60	4.17	0.924
20	لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	60	3.72	1.027
21	دائما ما أعتز لأصدقائي عن عملي في المؤسسة	60	3.92	0.962
22	أرى أن أمورا كثيرة في حياتي سوف تتأثر إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة التي أنتمي إليها	60	2.60	1.196
23	أعتقد أن بقاءني في المؤسسة نابع من حاجتي للعمل فيها	60	2.25	1.188
24	أحرص على البقاء في المؤسسة حتى مع وجود فرص عمل أخرى في مؤسسات أخرى	60	2.95	1.501
25	أعتقد أن هذه المؤسسة أكثر أمانا وظيفيا من المؤسسات الأخرى	60	2.63	1.262
26	أعتقد أن عملي في هذه المؤسسة يلبي طموحاتي المستقبلية	60	2.48	1.142
27	أشعر بضرورة الولاء التنظيمي للمؤسسة التي أعمل بها	60	3.87	1.142
28	من الجيد مهنياً البقاء في مؤسسة واحدة من وجهة نظري	60	2.43	1.320
4.299	محيط العمل	60	50.58	



من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المستخرجة من استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات البعد الثاني (محيط العمل)، نلاحظ أن العبارات (23، 26، 28) تنتمي إلى المجال المنخفض (1.80 - 2.60)، أما العبارات (18، 22، 24، 25) فهي تنتمي إلى المجال المتوسط (2.60-3.40)، كما أن العبارات (16، 17، 19، 20، 21، 27) تنتمي إلى المجال المرتفع (3.40-4.20)، في حين أن بقية العبارات (14، 15) تنتمي إلى المجال المرتفع جداً (4.20-5.00)، وبالنظر إلى المتوسط الحسابي الإجمالي للبعد الثاني والذي بلغ (50.58) فهو ينتمي إلى المجال متوسط (39-51)، ومنه يمكن القول أن البعد الثاني (محيط العمل) حسب استجابات أفراد عينة الدراسة جاء متوسطاً، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:



الشكل رقم (09): يوضح توزيع عبارات البعد الثاني (محيط العمل) حسب المتوسطات الحسابية.



ثالثاً- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضيات

3-1- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية العامة

ف- توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى استخدام معامل بيرسون وذلك بعد التحقق من خطية العلاقة أنظر إلى الملحق رقم (02)، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (26): يوضح العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي.			
القرار	الالتزام الوظيفي	Rho de Pearson	
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	0.446**	معامل الارتباط	المرونة النفسية
	0.000	مستوى الدلالة	
	60	حجم العينة	

من خلال الجدول رقم (26)، نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في مقياس (المرونة النفسية) ودرجاتهم في استبانة (الالتزام الوظيفي) بلغ (0.44) وهي قيمة موجبة ومتوسطة ويعني هذا أن الارتباط بين درجات (المرونة النفسية) ودرجات (الالتزام الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة هو ارتباط طردي، أي أن درجات أفراد العينة في مقياس (المرونة النفسية) تتوزع بنفس توزيع درجاتهم في استبانة (الالتزام الوظيفي) والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي يمكن القول بأن هذه النتيجة جاءت مؤيدة لفرضية الدراسة العامة (توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين) ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو (99%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).



ويلاحظ من خلال مخرجات الجدول رقم (26) وجود علاقة ارتباطية دالة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي، وبالتالي فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين المرونة النفسية بجميع أبعادها والالتزام الوظيفي بأبعاده حيث كانت مرتفعة، ويمكن أن تفسر هذه النتيجة إلى أن الدور الفاعل الذي تلعبه المرونة النفسية في زيادة الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين وذلك من خلال تعزيز ثقة المستشار بنفسه، وثقته بقدراته في التعامل مع التحديات التي تواجهه أثناء أدائه لمهامه، والاستفادة من مصادر الدعم الذي يقدمها له الأشخاص الذين يعتبرهم موضع ثقة في تقديم النصح والإرشاد المناسبين حيث تسمح له الرفع من مستوى صلابته النفسية للسماح له بتجاوز الصعوبات التي تعترضه في مساره الوظيفي.

ويمكن أيضا تفسير هذه النتيجة بوجود علاقة قوية، بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي تعكس مستوى المرونة النفسية بشكل إيجابي على الالتزام الوظيفي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي المدمج، ومن العوامل التي تساعد على استمرارية المرونة لدى هذه الفئة امتلاكها لمهارات حل المشكلات والاتصال والتواصل بنجاح مع الآخرين، ومن مقومات المرونة النفسية نضج العلاقات الشخصية المتبادلة (نمو قدرة الفرد على إقامة العلاقات الشخصية والاجتماعية)، بحيث تصبح متحررة من اندفاعات وزيادة التفاعل والاستجابة بطريقة تفاعلية مع استجابات الآخرين.

3-2- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى

ف1- مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة القائم على أساس المقارنة بين متوسط العينة في المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27): يوضح مستوى المرونة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة.

المقياس ككل	ن.ن	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة الحرة	t	الدلالة مستوى	القرار
الدرجة الكلية	60	66	06.80	142.8	59	382.13	000.0	دال عند 0.01



من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (27) نلاحظ، أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية والذي بلغ (80.06) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ (66)، كما أن المتوسط الحسابي يقع في المجال المرتفع (74.8-92.4)، وبناء عليه فإن مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (13,38)، وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد الفرضية الفرعية الأولى (مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (99%)، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وتشير نتائج هذا الفرض إلى وجود مستوى مرتفع من المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه المدمجين وعلى جميع الأبعاد للمرونة النفسية، وقد يعزى ارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين إلى قدرتهم على التعامل بإيجابية مع المواقف الوظيفية المختلفة والتكيف معها، والقدرة على التنوع في الأساليب المعرفية التي يستخدمونها وفقا لمقتضيات المواقف التي تواجههم.

ومن الممكن أن يعود ارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة، إلى مدى توافقهم النفسي وهذا دليل على استعدادهم النفسي المرتفع، لمباشرة مهامهم بالوظيفة الجديدة التي تم إدماجهم فيها، وأنهم يمتلكون القدرة على التكيف مع الأحداث ومواجهتها بقدر كاف من المرونة النفسية، مما يؤدي إلى تجاوز المشكلات والعقبات الوظيفية التي تعترضهم أثناء مسارهم، وتفسر هذه النتيجة أيضا أن المرونة النفسية المرتفعة التي يتمتعون بها يمكن أن تساعدهم على مواصلة مشوارهم المهني بأريحية في المستقبل.

وقد يعزى أيضا المستوى المرتفع للمرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين إلى القدرة على ضبط النفس والانفتاح على الخبرات الحياتية المختلفة، والقدرة على العمل بفاعلية وفقا للقيم الخاصة بالأفراد، والتي تمنح نوعا من الحرية في زيادة مستوى التفكير الإيجابي.

ويمكن أيضا تفسير حصول أفراد عينة الدراسة على مستوى مرتفع في المرونة النفسية إلى تمتعهم بالشخصية القوية التي تسمح لهم في التعامل مع العديد من المواقف والأحداث ببيئة العمل، وهي مؤشر من مؤشرات القدرة العالية على التكيف والتعامل مع الظروف والمتغيرات البيئية والوظيفية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا إلى الظروف الحياتية والاجتماعية الصعبة التي عاشتها فئات مستشاري التوجيه المدرسي المدمجين بعد تخرجهم من الجامعة، والتحاقهم بنظام العقود لفترة تزيد عن عشر سنوات.

ويعد ارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى فئات مستشاري التوجيه المدرسي المدمجين مؤشر جيد يدعو للتفاؤل كونه يساعد على التنبؤ بحالة الرفاهية النفسية التي يتمتعون بها بعد إدماجهم بمناصب عمل دائمة بالمؤسسات التعليمية.

وهناك العديد من دراسات المرونة النفسية التي اتفقت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية، حيث أشارت نتائجها، إلى وجود مستوى مرتفع من المرونة النفسية لدى المجتمعات التي استهدفتها بالدراسة ومن بين هذه الدراسات، دراسة (آل غزال، 2008)، ودراسة (شقورة، 2012).

3-3- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية

ف2- مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة القائم على أساس المقارنة بين متوسط العينة في المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28): يوضح مستوى الالتزام الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

المقياس ككل	العينة	النظري المتوسط	الحسابي المتوسط	العياري الانحراف	الدرجة	T	الدلالة مستوى	القرار
الدرجة الكلية	60	84	23.103	139.8	59	304.18	000.0	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول رقم (28) نلاحظ، على أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على مقياس الالتزام الوظيفي ككل والذي بلغ (103.23) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ (84) كما أن المتوسط الحسابي يقع في المجال المرتفع (95.2-117.6)، وبناء عليه فإن درجة الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت

(18,30) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس، حيث جاء لصالح المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد الفرضية الفرعية الثانية (مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (99%)، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (1%).

وتشير نتائج هذا الفرض إلى وجود مستوى مرتفع من الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين وعلى جميع أبعاد استبانة الالتزام الوظيفي، وقد تعود هذه النتيجة إلى رغبة الكثير منهم في جلب انتباه المحيطين بهم في بيئة العمل وخاصة أمام رؤسائهم من خلال إظهار الحماس الزائد مع الشعور بالسرور بالوظيفة الجديدة التي تم إدماجهم فيها.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (سامي إبراهيم، حماد حنونة، 2006)، والتي هدفت إلى قياس مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، والتي أظهرت نتائجها إلى وجود مستوى عال من الالتزام الوظيفي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

3-4- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثالثة

ف3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29): يوضح الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.									
الجنس	التجانس (F) ليفين	مستوى الدلالة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "T"	الدلالة مستوى	القرار
المرونة النفسية	0.367	0.54	50	79.62	7.642	58	-0.94	0.34	غير
			10	82.30	10.488				دال



من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ، أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف)، والتي بلغت (0.36) في مقياس المرونة النفسية، أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس المرونة النفسية والتي بلغت بالنسبة الذكور (79,62) وبالنسبة للإناث (82,30)، نلاحظ أن هناك فروقا طفيفة بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T.test) والتي بلغت (-0.94) نلاحظ أنها قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضة للفرضية الفرعية الثالثة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس)، ونسبة التأكد من هذه النتيجة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن متغير الجنس ليس له أي تأثير واضح بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي المدمجين، وأن هؤلاء لهم نفس المستوى في المرونة النفسية بعد إدماجهم في الوظيفة الجديدة (مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي) بالمدارس الإعدادية والمدارس الثانوية، وأنهم متفقين (المستشارون والمستشارات) في استجاباتهم حول عبارات مقياس المرونة النفسية، وهذا نتيجة تجاوزهم الصعوبات السابقة التي عانوا منها خلال مرحلة عقود التشغيل وذلك في صعوبة الحصول على وظيفة قارة ودائمة، والصعوبات المادية والمعنوية نتيجة الوضعية التي يعيشونها.

إن الأدبيات لم تشر إلى وجود فروق في مستوى المرونة النفسية حسب متغير الجنس فنتائج الدراسة الحالية أظهرت أن الجنسين ذكور وإناث يتمتعون بالمرونة النفسية، وهو ما أكده "بينر" أن المرونة النفسية تتحدد بقدرة الأفراد عموماً ذكورا وإناثاً على استخدام مواردهم الخارجية والداخلية بنجاح لحل قضاياهم التنموية ومهام الحياة.

كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة (آل غزال، 2008)، التي أظهرت أنه لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في مستوى المرونة النفسية، وكذلك نتائج دراسات (رندة سكيك، 2012) و(سعيد آل شويل، وفتحي نصر، 2012)، التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى المرونة النفسية، وهناك دراسات أخرى أكدت على وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى المرونة النفسية لصالح



الذكور كدراسة (شقورة، 2012) ودراسة (بوقيقة محمد علي، 2018)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير الجنس.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (كنان اسماعيل الشيخ، 2017)، التي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الطلبة الذكور.

وقد أشارت الدراسات التي تناولت متغير الجنس بأنه متنبئ متناقض وغير جدير بالاعتماد في التنبؤ بمستوى المرونة النفسية.

3-5- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الرابعة

ف4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (F) (اختبار تحليل التباين الأحادي)، الذي يقوم على أساس دراسة الفرق بين أكثر من عینتين، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (30): يوضح الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية							
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار	
المرونة النفسية	57.225	2	28.612	0.423	0.657	غير دال	داخل المجموعات
	3854.508	57	67.623				ما بين المجموعات
	3911.733	59					الكلية

من خلال الجدول رقم (30) وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (F) (تحليل التباين الأحادي) في مقياس (المرونة النفسية) والتي بلغت (0.42)، نلاحظ أنهما قيمة غير دالة إحصائياً، أي أنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفروق، وبالتالي نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضةً للفرضية الفرعية الخامسة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري



التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين رغم اختلاف حالتهم الاجتماعية منفتقين في استجاباتهم حول عبارات مقياس المرونة النفسية، وتعود هذه النتيجة إلى أن الأعباء والضغوط الاجتماعية نتيجة المسؤوليات الاجتماعية التي عاشها أفراد عينة الدراسة خلال المرحلة السابقة، أفرزت رؤية موحدة نحو موضوع تجاوز هذه الصعوبات، والذي يتمثل في الحصول على منصب عمل دائم وراتب شهري مضمون يكون بداية موفقة لهم في واقعهم المعيشي.

3-6 - عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الخامسة

ف5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان العمل.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (31): يوضح الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمكان العمل.

القرار	الدلالة مستوى	قيمة T	الحرية درجة	المعيار الإفرادي	المتوسط الحسابي	العينة حجم	الدلالة مستوى	(F) التجانس ليفين	مكان العمل
غير دال	0.58	0.55	58	8.074	80.76	25	0.52	0.418	قريب
				8.272	79.57	35			بعيد

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (F) والتي بلغت (0.41) في مقياس المرونة أنها قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين متجانستين.



وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس المرونة النفسية والتي بلغت بالنسبة للقريبيين من مكان العمل (80,76) وبالنسبة للبعيديين عن مكان العمل (79,57)، نلاحظ أن هناك فروقاً طفيفة بينهما، غير أن قيم اختبار الدلالة (T.test) والتي بلغت (0.55)، في مقياس المرونة النفسية نلاحظ أنها قيمة موجبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة جاءت معارضة للفرضية الفرعية الخامسة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان العمل)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (95%)، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

ومن خلال ما بينه الجدول أعلاه، ومن خلال التفسيرات التي تم التوصل إليها يتضح أنه لا يوجد تأثير لمتغير مكان العمل على استجابات أفراد عينة الدراسة، حول عبارات مقياس المرونة النفسية ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التحديات التي يفرضها بعد مكان العمل عن مقر السكن لم يصنع أي فروق في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين، وأن هذه العوامل والظروف المتعلقة بالعمل وكذلك بيئة العمل الجديدة لم تكن عائقاً أمام عينة الدراسة في التأقلم والتكيف مع الوظيفة الجديدة، وأن تفكيرهم في هذه المرحلة يتركز في حصولهم على وظيفة دائمة.



3-7- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية السادسة

ف6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (32): يوضح الفروق بين أفراد العينة في الالتزام الوظيفي تبعاً للجنس.

الجنس	(F) بين الجنس	الدلالة مستوى	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	قيمة "T"	الدلالة مستوى	القرار
الالتزام	3.560	0.06	58	103.04	8.559	50	-0.408	0.684	غير دال
الوظيفي				104.20	5.846				

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (3.56) في مقياس الالتزام الوظيفي أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين متجانستين. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس الالتزام الوظيفي والتي بلغت بالنسبة للذكور (103,04) وبالنسبة للإناث (104,20)، نلاحظ أن هناك فروقا طفيفة بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T.test) والتي بلغت (-0.40) نلاحظ أنها قيمة سالبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضة للفرضية الفرعية السادسة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).



ويعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام الوظيفي باختلاف الجنس إلى وجود فرص متساوية بين الجنسين في التوظيف وفي التشريعات الخاصة بالعمل، ويعود أيضاً عدم وجود فروق بين استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي العالي الذي يتمتعون به تبعاً لمتغير الجنس، إلا أنهم تلقوا نفس التحفيز ونفس الفرص في الحصول على الوظيفة الجديدة، وأن هناك ارتباط عاطفي قوي والتزام عالي في تحقيق أهداف وغايات الوظيفة الجديدة، وأن هذا التحفيز التي تم الحصول عليه (الوظيفة الجديدة)، يعتبر قاعدة أساسية لتوجيه سلوكهم في العمل بالمؤسسة التعليمية التي يعملون بها.

وبالرجوع للجانب النظري في عنصر العوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي، فقد تباينت الآراء من حيث العلاقة بين متغير الجنس ومتغير الالتزام الوظيفي، فبعض الدراسات أكدت على أن الرجل أكثر استقراراً والتزاماً من المرأة والبعض الآخر أشار إلى المرأة العاملة أكثر التزاماً من الرجل، وفي أن المرأة المتزوجة والتي تتمتع بحياة زوجية مستقرة وطيبة، أكثر التزاماً من غير المتزوجة لأنها أكثر رضاً وارتباطاً بوظيفتها.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (حمادات وعياصرة، 2011)، والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

3-8- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية السابعة

ف7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (F) (تحليل التباين الأحادي) الذي يقوم على أساس دراسة الفرق بين أكثر من عینتين، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (33): يوضح الفروق بين أفراد العينة في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
الالتزام الوظيفي	داخل المجموعات	2	62.959	0.949	0.393	غير دال
	ما بين المجموعات	57	66.365			
	الكلية	59	3908.733			

من خلال الجدول رقم (33)، وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (F) (تحليل التباين الأحادي) في مقياس (الالتزام الوظيفي) والتي بلغت (0.39)، نلاحظ أنهما قيم غير دالة إحصائياً، أي أنه تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفروق، وبالتالي نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضة للفرضية الفرعية السابعة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

وتعني هذه النتيجة أنه لا يوجد تأثير واضح للحالة الاجتماعية في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين حول عبارات الالتزام الوظيفي، وأنهم متفقون في آرائهم حول التزامهم الوظيفي بالوظيفة الجديدة التي تم إدماجهم بها، وأن لديهم شعور بتطابق صفاتهم ومهاراتهم مع الوظيفة والبيئة الجديدتين وهذا ما يمكن أن نستنتجه من مستوى التزامهم الوظيفي العالي.



3-9- عرض ومناقشة وتفسير النتائج في ضوء الفرضية الثامنة

ف8- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير مكان العمل.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (34): يوضح الفرق بين أفراد العينة في الالتزام الوظيفي تبعاً لمكان العمل.									
مكان العمل	(F) ليفين التجانس	الدلالة مستوى	العينة	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	الدرجة	قيمة "T"	الدلالة مستوى	القرار
الالتزام الوظيفي	قريب	0.055	25	104.84	6.256	58	1.300	0.199	غير دال
	بعيد								

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (3.83) في مقياس الالتزام الوظيفي أنها قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، ومنه نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس الالتزام الوظيفي والتي بلغت بالنسبة للقريبين من مكان العمل (104,84)، وبالنسبة للبعيد عن مكان العمل (102,08)، نلاحظ أن هناك فروقا طفيفة بينهما غير أن قيم اختبار الدلالة الإحصائية (T.test) والتي بلغت (1.30) في استبيان الالتزام الوظيفي، نلاحظ أنها قيم موجبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة التي تم التوصل إليها جاءت معارضة للفرضية الفرعية الثامنة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير مكان العمل)، وكانت نسبة التأكد من هذه النتيجة (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).



وتعني هذه النتيجة أنه لا يوجد تأثير واضح لمتغير مكان العمل على استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الالتزام.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التحديات التي يفرضها بعد مكان العمل عن مقر السكن لم يصنع أي فروق في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين، وأن هذه العوامل والظروف المتعلقة بالعمل وكذلك بيئة العمل الجديدة لم تكن عائقاً أمام عينة الدراسة في التأقلم والتكيف مع الوظيفة الجديدة، وأن تفكيرهم في هذه المرحلة يتركز في حصولهم على وظيفة دائمة وهذا أدى إلى ارتفاع مستوى المرونة النفسية لديهم وبالتالي ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي، وعدم تأثر التزامهم الوظيفي بمكان العمل من حيث القرب أو البعد. وجاءت دراسة (سامي، إبراهيم حماد حنونة، 2002)، متفقة مع الدراسة الحالية بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تتعلق بمتغير الجنس ومكان العمل. واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (لروية مشتي، زهية خطار، 2020)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وامتداد الخبرة المهنية.



استنتاج عام:

سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه المدمجين بمدينة المسيلة، وكذلك الكشف عن مستوى المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة، كما هدفت للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة في كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي، تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل)، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.
- مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع.
- مستوى الالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان العمل.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين في الالتزام الوظيفي تبعاً لمتغير مكان العمل.

خاتمة



خاتمة:

من خلال الدراسة والتحليل للموضوع من جانبه النظري والميداني، والتي حاولت من خلالها التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين بولاية المسيلة ومعرفة مستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي، وإذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين، تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).

وسعيًا مني للوصول إلى إجابات عن التساؤلات اعتمدت على المنهج الوصفي الملائم للدراسة الحالية، انطلاقاً من مقياس المرونة النفسية وإستبانة الالتزام الوظيفي، كما قمت بالتحقق من الصدق والثبات للأداتين، توصلت إلى أنهما يتمتعان بصدق وثبات عاليين.

وانطلاقاً من البيانات والنتائج المتحصل عليها حولت تحليلها اعتماداً على الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع موضوع الدراسة.

وفي الأخير توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين بمدينة المسيلة، ووجدت أن مستوى كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي جاء مرتفع لدى عينة الدراسة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان العمل).



اقتراحات الدراسة:

- في ضوء ما أسفرت عليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن استخلاص بعض المقترحات التي تفيد في استكمال الجهود التي يمتلكها البحث منها:
- تقديم نشاطات منهجية تبقي مستويات المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد مرتفع.
 - إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول متغيرات المرونة النفسية، والالتزام الوظيفي لدى فئات مختلفة، وعلى عينات مختلفة من عاديي وذوي الاحتياجات الخاصة، وفي ضوء متغيرات أخرى مثل: الكفاءة الذاتية، التنظيم الذاتي، الدافعية، مركز الضبط، الانضباط الوظيفي.
 - ضرورة الاهتمام بالجوانب النفسية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.
 - ضرورة الاهتمام بعلم النفس الإيجابي وتسلط الضوء على مواضيع تمس الجانب الإيجابي لمستشاري التوجيه.
 - العمل على وضع ندوات ومحاضرات لتعريف مستشاري التوجيه بمدى المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لديه، واستبدال النظرة التساؤمية بنظرة ايجابية للحياة.
 - عمل دورات تدريبية للمستشارين تدريبية للمستشارين لتنمية كل من المرونة النفسية والالتزام الوظيفي لديهم.
 - تسلط الضوء على المرونة النفسية والالتزام الوظيفي ودورهما وتأثيرهما على شخصية الفرد والدراسة والتعمق فيهما.
 - تطوير المساقات الجامعية في التخصصات المختلفة والمركزة على المرونة النفسية.
 - تقديم النشاطات الجامعية التي تنمي المرونة النفسية لدى المستشارين.

المراجع



المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

ابو حلاوة، محمد (د ت). *الطريق الى المرونة النفسية*. تاريخ الاطلاع: 15 فيفري 2022 م. الرابط:

www.gulfkids.com

جرينبرج، جيرالد وبارون (2004). *إدارة السلوك في المنظمات*. ترجمة: رفاعي محمد ويسيونى، إسماعيل. الرياض: دار المريخ.

حاروش، نور الدين (2014). *إدارة الموارد البشرية*. ط1. الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع.

حسين، سلامة (2004). *اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة*. ط1. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

حمادات، محمد حسين حمادة (2006). *قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس*. ط 1. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.

خوري، توما جورج (1996). *الشخصية*. د ط. بيروت. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

رجاء، محمود أبو علام (2003). *مدخل إلى مناهج البحث التربوي*. ط 1. الكويت: مكتبة الفلاح. الزهراني، مسفر (2000). *التوصية النفسية من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة*. مكة المكرمة: المملكة العربية السعودية.

سفيان، نبيل (2004). *المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي*. ط 1. مصر: دار أترك للنشر والتوزيع.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. القاهرة: الدار الجامعية. عبد الستار إبراهيم (2008). *عين العقل. دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني والمهارات الايجابية*. ط 1. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.

عبوي، زيد (2006). *التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته*. ط 1. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.



- فوزي غرابية وآخرون (2005). *أساليب البحث العلمي*. ط 7. عمان: دار وائل.
- لعماد، مخيمر (2002). *كراسة تعليمات ودليل مقياس الصلابة النفسية*. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- مجيد، سوسن شاكر (2008). *اضطرابات الشخصية وأنماطها وقياسها*. ط 1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- مروان، عبد المجيد إبراهيم (2000). *اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية*. ط 1. الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- موريس، أنجرس (2004). *منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية*. الاشراف على الترجمة والمراجعة مصطفى ماضي. طبعة ثانية منقحة. الجزائر: دار القصبة للنشر.
- النجار، نبيل جمعة صالح (2009). *الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية مع التطبيقات برمجية spss*. ط 1. الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الكتب الأجنبية:

Morgan, Robertm ,Hunt, Shelby. D . (1994). "*The Commitment – Trust Theory Of Relationship Marketing*". Journal Of Marketing. 58 (3) . 20-38.

ثانياً: المجالات والدوريات

- أبو الروس، سامي وحنونة (2006). *تأثير الإيمان بالمؤسسة على الرغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار في العمل في جامعاتهم*. دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية بغزة.
- إسماعيل، هالة خير سناري (2017). *المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية*. ج1. عدد 5. جامعة عين الشمس. مجلة الإرشاد النفسي.
- الحري فاتن، هادي صالح (ب ت). *المرونة النفسية لدى عينة من الطالبات في المرحلة الثانوية الممارسات وغير الممارسات للرياضة في منطقة القصيم*. المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية. المملكة العربية السعودية: كلية عنيزة الأهلية.



حمادات محمد، وعياصرة محمد (2011). *درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في آلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم*. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). المجلد (15). العدد (4).

خصير، نعمة عباس (1996). *الالتزام التنظيمي وفاعلية العمل*. مجلة اتحاد الجامعات العربية. العدد 31.

الزروق، فاطمة الزهراء (2014). *الشخصية والسلوك كعوامل خطورة على الصحة*. مجلة الدراسات. جامعة الجزائر 2. العدد 20.

الزعيبي، أحمد محمد (2016). *المرونة النفسية كمتغير وسيط بين أحداث الحياة الضاغطة*. دمشق. سوريا: مجلة جامعة دمشق.

عبد الرحمان، محمد بشارة (1998). *مفهوم الالتزام المهني والانضباط الوظيفي*. مجلة الفكر الشرطي. المجلد (07). العدد 2. الشارقة.

علام، محمد اعتماد (1993). *"الانتماء التنظيمي عند العاملين في الصناعات التحويلية"*. مجلة حولية. كلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية. جامعة قطر. العدد 12.

قوته، سمير وآخرون (2001). *المرونة النفسية للأطفال الذين تعرضوا للعنف السياسي*. دراسة ميدانية. برنامج غزة للصحة النفسية. غزة. فلسطين.

المخلافي، محمد سرحان خالد (2001). *أهمية الالتزام التنظيمي والالتزام المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء*. مجلة جامعة دمشق. المجلد (17). العدد 2.

ثالثاً: المذكرات والرسائل الجامعية

أبو ندى، محمد عصام (2015). *الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة*. رسالة ماجستير في علم النفس. كلية التربية. غزة: الجامعة الإسلامية.

- البليبيسي، سناء جودت محمد علي (2003). استراتيجيات ادارة الصراع التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة في الاردن وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين والتزامهم التنظيمي رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الاردن.
- حسان ، ولاء إسحاق (2009). فاعلية برنامج ارشادي مقترح لزيادة مرونة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: الجامعة الإسلامية.
- حموري، هلا فيصل (2016). المكانة الاجتماعية لمديري المدارس في لواء قصبة أربد وعلاقتها بالالتزام الوظيفي. (رسالة ماجستير غير منشورة). إربد: جامعة اليرموك.
- سكيك، رندة (2012). المرونة النفسية وعلاقتها بمهارة ادارة الازمات لدى القيادة التشريعية والتنفيذية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة: الجامعة الإسلامية.
- سلامة، رتيبة محمد حسن (2003). الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الاردن.
- الشماط، مازن فواز (2012-2013). مرونة الأنا كمؤشر وقائي من سيطرة الميول الاكتئابية وأفكار الانتحار. رسالة ماجستير في الإرشاد النفسي. كلية التربية. سوريا: جامعة دمشق.
- صالح بشير، صالح فياض (2013). التمكين وأثره على الالتزام الوظيفي في دائرة الجمارك الأردنية. رسالة ماجستير. تخصص إدارة الاعمال. الأردن.
- محمد، بن غالب العوفي (2011). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي. رسالة ماجستير في العلوم الادرية، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- يحي، عمر شعبان شقورة (2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير. كلية التربية. غزة. فلسطين: جامعة الأزهر.

الملاحق



الملحق رقم (01)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزارة الأولى
المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
وزارة المالية

التعليمية الوزارية المشتركة رقم المؤرخة في 2019... المحددة
لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1441
الموافق 08 ديسمبر عام 2019، المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على
الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

تهدف هذه التعليمية الوزارية المشتركة، وفقاً لأحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم
19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1441 هـ الموافق لـ 08 ديسمبر 2019 المذكور أعلاه، إلى
توضيح كيفيات إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي
الشهادات، الخاضعين لأحكام المرسومين التنفيذيين رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008،
المعدل والمتمم، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، والرسوم التنفيذية رقم
08-127 المؤرخ 30 أبريل 2008، والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج الاجتماعي للشباب
حاملي الشهادات.

أ. - الأعراف المعنية بتدابير الإدماج:

تخص تدابير الإدماج، وفقاً لأحكام المادتين 1 و 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ
في 11 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 08 ديسمبر عام 2019، والمذكور أعلاه، الأعراف الذين
يزاولون نشاطهم في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات،
المتواجدون في وضعية الخدمة، في المؤسسات والإدارات العمومية، بتاريخ 31 أكتوبر 2019.



الملحق رقم (02)

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية

استمارة حول موضوع:

المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.

نتقدم إلى سيادتكم بهاته الاستمارة والتي تتدرج تحت متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم النفس وعلوم التربية الموسومة بعنوان (المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين)، على أمل أن تلقى الاستجابة التامة منكم، ونحيطكم علما أن كل المعلومات المستقاة من هاته الاستمارة لن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

البيانات الشخصية

الجنس:

ذكر أنثى

الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج مطلق أرمل

مقر العمل:

قريب بعيد



أولاً: المرونة النفسية

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
المكون الأول: الصلابة النفسية						
01	لدي القدرة على التعامل مع المشاعر السلبية					
02	لدي القدرة على التعامل مع كل ما هو جديد					
03	ليس من السهل أن أحبط بسبب الفشل					
04	أشعر بأن التعامل مع الضغوط يجعلني أكثر قوة					
05	لدي القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية في الظروف الحرجة					
06	أتعامل مع ذاتي على أنني شخص قوي					
المكون الثاني: التفكير الإيجابي						
07	لا أستسلم وان بدت الأمور ميئوساً منها					
08	أمتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغط					
09	لدي القدرة على إعادة التوازن بعد كل معضلة					
10	لدي القدرة على أخذ الأشياء من باب الفكاهة					
11	ابذل جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل					
12	أفضل أن أكون متفائلاً عند حل المشاكل التي أتعرض لها					
المكون الثالث: تعدد المصادر						
13	أؤمن بأن الأشياء تحدث نتيجة أسباب معينة					
14	أشعر أن خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة					
15	لدي قدرة على التكيف والتغير					
16	أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط					
17	أبحث عن مسببات المشكلة من عدة مصادر					
المكون الرابع: الغرض أو الهدف						
18	لدي القدرة على تحقيق أهدافي					
19	أتمسك بتحقيق أهدافي رغم الصعوبات					
20	أمتلك القدرة على التحكم بمجريات حياتي					
21	أمتلك القدرة على تحدي المعوقات					
22	أشعر بالفخر بمستوى الإنجاز الذي أحققه					



ثانيا: الالتزام الوظيفي (الصورة الأولى)

البعد الأول : حب العمل		عالي جدا	عالي	متوسط	منخفضة	منخفضة جدا
1	أهتم بالتعرف على كل ما هو جديد في مجال عملي					
2	أتجنب الغياب عن المؤسسة حفاظا على مصلحتها					
3	أتفرغ بشكل كامل لمهنتي داخل المؤسسة					
4	أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها					
5	ألتزم بأوقات عملي داخل المؤسسة					
6	أمارس مهنتي بعيدا عن الأمور الشخصية					
7	أجد متعة في ممارسة عملي					
8	أشعر بمحدودية فرص (الترقية والتطور) في وظيفتي الحالية					
9	أقوم بتأدية أعمالتي بكفاءة وفاعلية					
10	أعمل على تقديم أفضل ما عندي في العمل داخل المؤسسة					
11	أقبل العمل في أي مؤسسة أخرى طالما أنني أقوم بالعمل نفسه					
12	أتحلى بالجدية التامة في أداء عملي					
13	أهتم (بواجباتي ومهامي) قبل أي شيء					
14	أنجز أعمالتي في الوقت المحدد					
15	أشعر بالملل أثناء تأدية عملي في المؤسسة					
البعد الثاني: محيط العمل						
16	أقدم كل المساعدات الممكنة داخل المؤسسة					
17	أفتخر بأنني عضو في هذه المؤسسة					
18	تتميز علاقاتي في محيط عملي بالاحترام					



					19	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها
					20	أشعر باعتزاز حينما أتحدث مع الآخرين عن المؤسسة التي أنتمي إليها
					21	يصعب علي الالتحاق بمؤسسة جديدة والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة
					22	أشعر بوجود جو أخوي داخل المؤسسة
					23	أحس بارتباط عاطفي تجاه المؤسسة التي أعمل بها
					24	لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي
					25	أتحدث باعتزاز لأصدقائي عن عملي في المؤسسة
					26	أرى أن أموراً كثيرة في حياتي سوف تتأثر إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة التي أنتمي إليها
					27	إن بقائي في المؤسسة نابع من حاجتي للعمل فيها
					28	أحرص على البقاء في المؤسسة حتى مع وجود فرص عمل أخرى في مؤسسات أخرى
					29	أعتقد أن هذه المؤسسة أكثر أماناً وظيفياً من المؤسسات الأخرى
					30	أشعر بأن عملي في هذه المؤسسة يلبي طموحاتي المستقبلية
					31	أشعر بضرورة الولاء التنظيمي للمؤسسة التي أعمل بها
					32	أعتقد أن البقاء في مؤسسة واحدة عمل أخلاقي من وجهة نظري.



ملحق رقم (03): قائمة بأسماء المحكمين.

التسلسل	المحكم	التخصص	الرتبة العلمية	الجامعة
01	أحمد سعودي	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	المسيلة
02	عبد الحق بركات	علم النفس	أستاذ محاضر أ	المسيلة
03	الطيب تومي	علوم التربية	أستاذ محاضر أ	المسيلة
04	عائشة مكتوت	أرطفونيا	أستاذ محاضر أ	المسيلة
05	عواطف بوقرة	علم النفس	أستاذ محاضر أ	المسيلة



ملحق رقم (04): استبيان الالتزام الوظيفي في صورته النهائية.

ثانياً: الالتزام الوظيفي (الصورة النهائية)

منخفضة جدا	منخفضة	متوسط	عالي	عالي جدا	البعد الأول : حب العمل
					1 أتطلع على كل ما هو جديد في مجال عملي
					2 أتجنب الغياب قدر الإمكان حفاظاً على السير الحسن للمؤسسة
					3 أتفرغ بشكل كامل لمهنتي داخل المؤسسة
					4 أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها
					5 ألتزم بأوقات عملي داخل المؤسسة
					6 أمارس مهنتي بعيداً عن الأمور الشخصية
					7 أجد متعة في ممارسة عملي
					8 أقوم بتأدية أعمالي بكفاءة وفاعلية
					9 أعمل على تقديم أفضل ما عندي في العمل داخل المؤسسة
					10 أتولى بالجدية التامة في أداء عملي
					11 أهتم (بواجباتي ومهامي) قبل أي شيء
					12 أنجز أعمالي في الوقت المحدد
					13 أشعر بالملل أثناء تأدية عملي في المؤسسة
البعد الثاني: محيط العمل					
					14 أقدم كل المساعدات الممكنة داخل المؤسسة
					15 أفتخر بأني عضو في هذه المؤسسة
					16 أرغب في قضاء وقت أكبر من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها
					17 أشعر بفخر حينما يتحدث الآخرون عن المؤسسة التي أنتمي إليها



					18	يصعب علي الالتحاق بمؤسسة جديدة والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة
					19	يسود الجو الأخوي مع زملائي داخل المؤسسة
					20	لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي
					21	دائماً ما أعتز لأصدقائي عن عملي في المؤسسة
					22	أرى أن أموراً كثيرة في حياتي سوف تتأثر إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة التي أنتمي إليها
					23	أعتقد أن بقاءني في المؤسسة نابع من حاجتي للعمل فيها
					24	أحرص على البقاء في المؤسسة حتى مع وجود فرص عمل أخرى في مؤسسات أخرى
					25	أعتقد أن هذه المؤسسة أكثر أماناً وظيفياً من المؤسسات الأخرى
					26	أعتقد أن عملي في هذه المؤسسة يلبي طموحاتي المستقبلية
					27	اعتقد بضرورة الالتزام التنظيمي للمؤسسة التي أعمل بها
					28	من الجيد مهنيًا البقاء في مؤسسة واحدة من وجهة نظري



ملحق رقم (05): الثبات والصدق

أولاً/ ثبات وصدق مقياس المرونة النفسية:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.648	6
البعد 2	0.573	6
البعد 3	0.666	5
البعد 4	0.708	5
الكلية	0.838	22

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		دك 1			دك 1
ب1	Pearson Correlation	0.569**	ب4	Pearson Correlation	0.712**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
ب2	Pearson Correlation	0.413*	ب5	Pearson Correlation	0.634**
	Sig. (2-tailed)	0.023		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
ب3	Pearson Correlation	0.540**	ب6	Pearson Correlation	0.786**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Correlations

Correlations					
		دك 2			دك 2
ب7	Pearson Correlation	0.550**	ب10	Pearson Correlation	0.452*
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.012
	N	30		N	30
ب8	Pearson Correlation	0.583**	ب11	Pearson Correlation	0.564**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
ب9	Pearson Correlation	0.567**	ب12	Pearson Correlation	0.605**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		



Correlations

Correlations					
3ك			3ك		
13ب	Pearson Correlation	0.613**	16ب	Pearson Correlation	0.750**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
14ب	Pearson Correlation	0.681**	17ب	Pearson Correlation	0.585**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
15ب	Pearson Correlation	0.674**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	30			

Correlations

Correlations					
4ك			4ك		
18ب	Pearson Correlation	0.708**	21ب	Pearson Correlation	0.683**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
19ب	Pearson Correlation	0.751**	22ب	Pearson Correlation	0.627**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
20ب	Pearson Correlation	0.703**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	30			

Correlations

Correlations					
الكلي			الكلي		
1ك	Pearson Correlation	0.852**	3ك	Pearson Correlation	0.663**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
2ك	Pearson Correlation	0.694**	4ك	Pearson Correlation	0.825**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					



ثانيا/ ثبات وصدق مقياس الالتزام الوظيفي:

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
البعد 1	0.870	13
البعد 2	0.870	15
الكلية	0.825	28

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
		دك 1			دك 1
ب1	Pearson Correlation	0.590**	ب8	Pearson Correlation	0.631**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب2	Pearson Correlation	0.781**	ب9	Pearson Correlation	0.554**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	29		N	29
ب3	Pearson Correlation	0.601**	ب10	Pearson Correlation	0.785**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب4	Pearson Correlation	0.692**	ب11	Pearson Correlation	0.787**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب5	Pearson Correlation	0.529**	ب12	Pearson Correlation	0.730**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
ب6	Pearson Correlation	0.486**	ب13	Pearson Correlation	0.494**
	Sig. (2-tailed)	0.008		Sig. (2-tailed)	0.006
	N	29		N	29
ب7	Pearson Correlation	0.517**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.004			
	N	29			



Correlations

Correlations					
دك2			دك2		
14ب	Pearson Correlation	0.742**	22ب	Pearson Correlation	0.587**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	28
15ب	Pearson Correlation	0.710**	23ب	Pearson Correlation	0.614**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
16ب	Pearson Correlation	0.598**	24ب	Pearson Correlation	0.649**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
17ب	Pearson Correlation	0.660**	25ب	Pearson Correlation	0.612**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
18ب	Pearson Correlation	0.634**	26ب	Pearson Correlation	0.586**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	29		N	29
19ب	Pearson Correlation	0.643**	27ب	Pearson Correlation	0.411*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.027
	N	29		N	29
20ب	Pearson Correlation	0.603**	28ب	Pearson Correlation	0.556**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.002
	N	29		N	29
21ب	Pearson Correlation	0.576**	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.001	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	N	29			

Correlations

Correlations					
دك1			دك2		
1دك	Pearson Correlation	0.387*	2دك	Pearson Correlation	0.878**
	Sig. (2-tailed)	0.038		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	29		N	29
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		



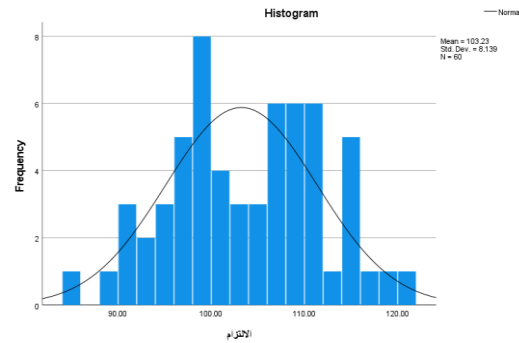
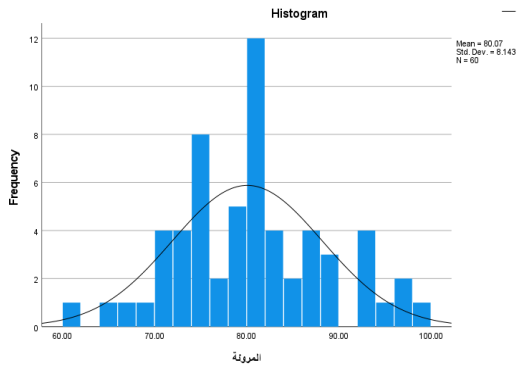
ملحق رقم (06): نتائج الدراسة.

أولاً/ التحقق من طبيعة التوزيع:

Explore

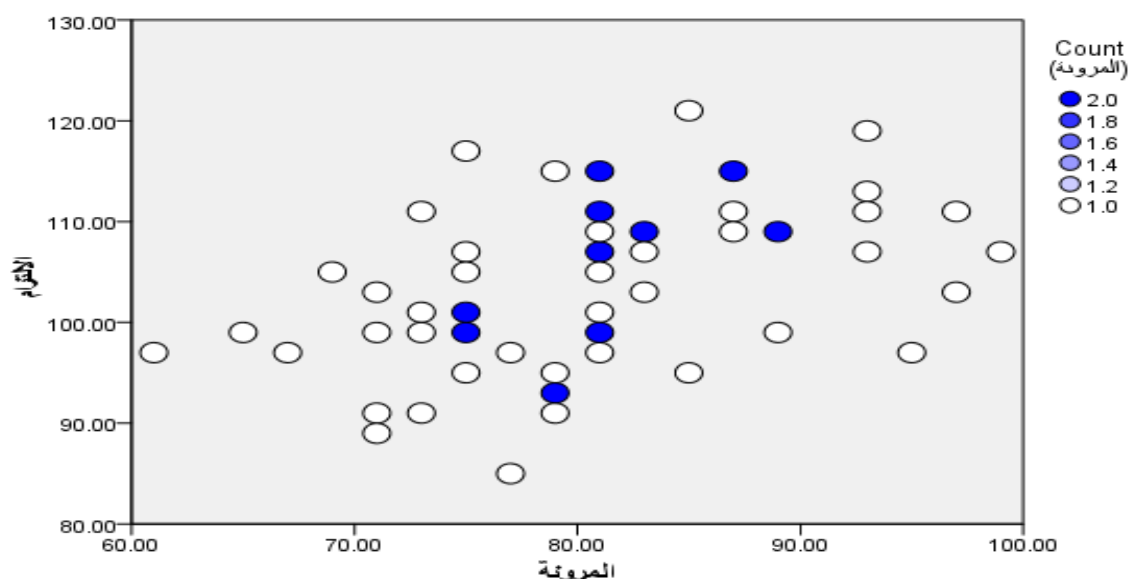
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المرونة	0.104	60	0.165	0.981	60	0.459
الالتزام	0.090	60	0.200	0.982	60	0.513

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction





ثانيا/ التحقق من شرط خطية العلاقة:



ثالثا/ وصف أبعاد مقاييس الدراسة:

1- نتائج أبعاد مقياس المرونة النفسية:

أ/ نتائج البعد الأول (الصلابة النفسية):

Descriptives

Descriptive Statistics			
العبارات	N	Mean	Std. Deviation
لدي القدرة على التعامل مع المشاعر السلبية.	60	3.3667	1.05713
لدي القدرة على التعامل مع كل ما هو جديد.	60	3.9500	0.90993
ليس من السهل أن أحبط بسبب الفشل.	60	3.6333	1.05713
أشعر بأن التعامل مع الضغوط يجعلني أكثر قوة.	60	3.7500	1.11424
لدي القدرة على اتخاذ القرارات العقلانية في الظروف الحرجة	60	3.4833	0.94764
أتعامل مع ذاتي على أنني شخص قوي.	60	4.1833	0.72467
الصلابة النفسية ككل	60	22.3667	4.46062

ب/ نتائج البعد الثاني (التفكير الإيجابي):

Descriptives

Descriptive Statistics			
العبارات	N	Mean	Std. Deviation
لا أستسلم وإن بدت الأمور ميؤوسا منها.	60	4.0333	0.78041
أمتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغط.	60	3.4000	0.88681
لدي القدرة على إعادة التوازن بعد كل معضلة.	60	3.7000	0.74333
لدي القدرة على أخذ الأشياء من باب الفكاهة.	60	2.6167	1.15115
أبذل جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل.	60	1.6333	0.78041
أفضل أن أكون متفانلا عند حل المشاكل التي أتعرض لها.	60	4.2333	0.85105
التفكير الإيجابي ككل	60	19.6167	2.13201



ج/ نتائج البعد الثالث (تعدد المصادر):

Descriptives

Descriptive Statistics			
العبارات	N	Mean	Std. Deviation
أؤمن بأن الأشياء تحدث نتيجة أسباب معينة.	60	4.0167	1.01667
أشعر أن خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة.	60	4.2667	0.73338
لدي قدرة على التكيف والتغير.	60	4.0167	0.92958
أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط.	60	3.8000	0.91688
أبحث عن مسببات المشكلة من عدة مصادر	60	3.7167	0.95831
تعدد المصادر ككل	60	19.8167	2.68386

د/ نتائج البعد الرابع (الغرض أو الهدف):

Descriptives

Descriptive Statistics			
العبارات	N	Mean	Std. Deviation
لدي القدرة على تحقيق أهدافي.	60	3.9167	0.74314
أتمسك بتحقيق أهدافي رغم الصعوبات.	60	4.0167	1.06551
أمتلك القدرة على التحكم بمجريات حياتي.	60	2.1833	1.04948
أمتلك القدرة على تحدي المعوقات	60	3.7167	0.90370
أشعر بالفخر بمستوى الإنجاز الذي أحققه.	60	4.4333	0.81025
الغرض أو الهدف ككل	60	18.2667	2.11425

2- نتائج أبعاد إستبانة الالتزام الوظيفي:

أ/ نتائج البعد الأول (حب العمل):

Descriptives

Descriptive Statistics			
العبارات	N	Mean	Std. Deviation
أتطلع على كل ما هو جديد في مجال عملي	60	4.3667	0.73569
أتجنب الغياب قدر الامكان حفاظاً على السير الحسن للمؤسسة	60	4.2167	0.76117
أفترغ بشكل كامل لمهنتي داخل المؤسسة	60	4.2500	0.75071
أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها	60	3.9833	1.04948
ألتزم بأوقات عملي داخل المؤسسة	60	4.2833	0.73857
أمارس مهنتي بعيداً عن الأمور الشخصية	60	4.4333	0.69786
أجد متعة في ممارسة عملي	60	4.3500	0.73242
أقوم بتأدية أعمالي بكفاءة وفاعلية	60	4.0167	0.79173
أعمل على تقديم أفضل ما عندي في العمل داخل المؤسسة	60	4.2000	0.97076
أتحلى بالجدية التامة في أداء عملي	60	4.5167	0.65073
أهتم (بواجباتي ومهامي) قبل أي شيء	60	4.4167	0.67124
أنجز أعمالي في الوقت المحدد	60	4.1000	0.79618
أشعر بالملل أثناء تأدية عملي في المؤسسة	60	3.9500	1.08025
حب العمل ككل	60	55.0833	6.02619



ب/ نتائج البعد الثاني (محيط العمل):

Descriptives

Descriptive Statistics			
العبارات	N	Mean	Std. Deviation
أقدم كل المساعدات الممكنة داخل المؤسسة	60	4.3500	0.73242
أفتخر بأني عضو في هذه المؤسسة	60	4.5667	0.67313
أرغب في قضاء وقت أكبر من حياتي المهنية في المؤسسة التي أعمل بها	60	3.5667	1.47713
أشعر بفخر حينما يتحدث الآخرون عن المؤسسة التي أنتمى إليها	60	3.9833	0.99986
يصعب علي الالتحاق بمؤسسة جديدة والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المؤسسة	60	3.1000	1.43444
يسود الجو الأخوي مع زملائي داخل المؤسسة	60	4.1667	0.92364
لهذه المؤسسة مكانة عالية في نفسي	60	3.7167	1.02662
دائما ما أعتز لأصدقائي عن عملي في المؤسسة	60	3.9167	0.96184
أرى أن أموراً كثيرة في حياتي سوف تتأثر إذا ما قررت ترك العمل في المؤسسة التي أنتمى إليها	60	2.6000	1.19604
أعتقد أن بقائي في المؤسسة نابع من حاجتي للعمل فيها	60	2.2500	1.18786
أحرص على البقاء في المؤسسة حتى مع وجود فرص عمل أخرى في مؤسسات أخرى	60	2.9500	1.50056
أعتقد أن هذه المؤسسة أكثر أماناً وظيفياً من المؤسسات الأخرى	60	2.6333	1.26178
أعتقد أن عملي في هذه المؤسسة يلبي طموحاتي المستقبلية	60	2.4833	1.14228
أعتقد بضرورة الالتزام التنظيمي للمؤسسة التي أعمل بها	60	3.8667	1.14191
من الجيد مهنيًا البقاء في مؤسسة واحدة من وجهة نظري	60	2.4333	1.31956
محيط العمل ككل	60	50.5833	4.29936

رابعاً/ التحقق من صحة فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

Correlations

Correlations		
		الالتزام
المرونة	Pearson Correlation	0.446**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

الفرضية الأولى:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المرونة	60	80.0667	8.14252	1.05119
One-Sample Test				
	Test Value = 66			
	t	df	Significance	Mean Difference
المرونة	13.382	59	0.000	14.06667

الفرضية الثانية:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الالتزام	60	103.2333	8.13939	1.05079
One-Sample Test				
	Test Value = 84			
	t	df	Significance	Mean Difference
الالتزام	18.304	59	0.000	19.23333



الفرضية الثالثة:

T-Test

		Group Statistics						
الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean			
المرونة	أنثى	50	79.6200	7.64223	1.08077			
	ذكر	10	82.3000	10.48862	3.31679			
		Independent Samples Test						
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	MeanDifference	Std. ErrorDifference
المرونة	variances assumed	0.367	0.547	-0.949	58	0.346	-2.68000	2.82301
	variances not assumed			-0.768	10.990	0.459	-2.68000	3.48844

الفرضية الرابعة:

Oneway

		ANOVA				
الحالة الإجتماعية		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
المرونة	Between Groups	57.225	2	28.612	0.423	0.657
	Within Groups	3854.508	57	67.623		
	Total	3911.733	59			

الفرضية الخامسة:

T-Test

		Group Statistics						
مكان العمل		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean			
المرونة	قريب	25	80.7600	8.07403	1.61481			
	بعيد	35	79.5714	8.27216	1.39825			
		Independent Samples Test						
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	MeanDifference	Std. ErrorDifference
المرونة	variances assumed	0.418	0.520	0.554	58	0.582	1.18857	2.14484
	variances not assumed			0.556	52.606	0.580	1.18857	2.13605

الفرضية السادسة:

T-Test

		Group Statistics						
الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean			
الالتزام	أنثى	50	103.0400	8.55942	1.21048			
	ذكر	10	104.2000	5.84618	1.84872			
		Independent Samples Test						
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	MeanDifference	Std. ErrorDifference
الالتزام	variances assumed	3.560	0.064	-0.408	58	0.684	-1.16000	2.83969
	variances not assumed			-0.525	17.771	0.606	-1.16000	2.20976



الفرضية السابعة:

Oneway

ANOVA						
الحالة الإجتماعية		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
الالتزام	Between Groups	125.917	2	62.959	0.949	0.393
	Within Groups	3782.816	57	66.365		
	Total	3908.733	59			

الفرضية الثامنة:

Test

Group Statistics					
مكان العمل		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
الالتزام	قريب	25	104.8400	6.25620	1.25124
	بعيد	35	102.0857	9.16955	1.54994

Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Significance	MeanDifference	Std. ErrorDifference
الالتزام	variances assumed	3.839	0.055	1.300	58	0.199	2.75429	2.11905
	variances not assumed			1.383	57.912	0.172	2.75429	1.99196



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanhip of the College for Studies and
Student Affairs

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدمجين.
-دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية المسيلة-

إعداد الطلبة:

رقم التسجيل: 20075115390

1- طيوب بوجمعة

التخصص: توجيه وإرشاد

الشعبة: علوم التربية

القسم: علم النفس

الرتبة: أستاذ محاضر أ

إشراف: نقبيل بوجمعة

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021-
2022 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وامضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

رئيس القسم



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الهاتف: 0355353054

المسيلة في : 2022/02/18 م.

إلى السيد:

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء التريص الميداني

تحية عطرة وبعد ...

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة سنة ثالثة، باستتم.

الشعبة: علم النفس.....
التخصص: توجيه وإرشاد.....

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة: الموضحة النفسية وعلاقتها بسلوكيات التلاميذ في المؤسسات التعليمية، مشارة للتوجيه والإرشاد.

المشرف (ة): بوجعته تقييل.....

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الميلاد	رقم التسجيل
01	بوجعته تقييل	30-09-1983 - آتيو	20075115309
02			
03			

في الفترة الممتدة من 2022/02/22م إلى غاية 2022/03/31م.

في الأخير لكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب رئيس القسم للبحث العلمي



Téléphone / Fax
E-mail

(213) 0355353054
univ28psy@yahoo.com

قسم علم النفس . الهاتف / الفاكس
البريد الإلكتروني

سُبْحَانَكَ يَا جَدُّكَ اللَّهُ