

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2024

المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه  
والإرشاد المدرسي والمهني  
- دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ببوسعادة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علوم التربية

تخصص: توجيه وإرشاد

إعداد الطالبين:

✓ معموري محمد

✓ بوجمعة رقية

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

|                 |                  |               |                |
|-----------------|------------------|---------------|----------------|
| د. دودو صونيا   | أستاذ محاضر "أ"  | جامعة المسيلة | رئيساً         |
| د. صاهد فتيحة   | أستاذ محاضر "أ"  | جامعة مسيلة   | مشرفاً ومقرراً |
| أ.د بوضياف نوال | أستاذ تعليم عالي | جامعة المسيلة | مناقشاً        |

السنة الجامعية : 2024/2023



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: ...../2024

المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه  
والارشاد المدرسي والمهني  
- دراسة ميدانية بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ببوسعادة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علوم التربية

تخصص: توجيه وإرشاد

إعداد الطالبين:

✓ معموري محمد

✓ بوجمعة رقية

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة الأساتذة:

|                 |                  |               |                |
|-----------------|------------------|---------------|----------------|
| د. دودو صونيا   | أستاذ محاضر "أ"  | جامعة المسيلة | رئيساً         |
| د. صاهد فتيحة   | أستاذ محاضر "أ"  | جامعة مسيلة   | مشرفاً ومقرراً |
| أ.د بوضياف نوال | أستاذ تعليم عالي | جامعة المسيلة | مناقشاً        |

السنة الجامعية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## إهداء

الصلاة والسلام على سيد البشرية محمد وعلى آله وصحبه  
أجمعين

الحمد لك ربي على كثير فضلك

إلى من قال فيهما عز وجل ( وقضى ربك ألا تعبدوا إلا  
إياه وبالوالدين إحسانا )

أبي الغالي وأمي العزيزة

إلى الذي منحني الفرصة والقوة إلى زوجي وقرّة عيني  
وسندي في الحياة وأبو أولادي محمد

إلى من صبرا من أجلي أولادي أنس وشريفة

إلى مقامي الأم والأب الثانيين والدي زوجي وأخته  
فاطمة الزهراء

إلى أخوتي الغالي منصور ومبخوت

إلى أخواتي فتية، عملة، خديجة، زكية، فطيمة، حياة،  
دنيا، وأولادهم.

إلى كل من يعرفنا من قريب ومن بعيد

## الشكر والتقدير

بعد أن من الله علينا بإنجاز هذا العمل، فإننا نتوجه إلى الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: " لا يشكرُ الله من لا يشكرُ الناسَ "، فإننا نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة " صاهد فتيحة "، في إشرافها على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذلته معنا، وعلى نصائحها القيمة التي مهدت لنا الطرق لإتمام هذه الدراسة، فلها منا فائق التقدير والاحترام، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا.

وندين بالشكر أيضاً إلى كل الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لإنجاز هاته المذكرة.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة، وكذا التعرف على مستوى كل من المرونة النفسية والضغط المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق مقياس المرونة النفسية والذي تكون من (25) بنداً مقسماً ضمن الأبعاد التالية: (الفعالية الذاتية، التفاؤل، الاتزان الانفعالي، حل المشكلات)، وكذا تطبيق مقياس الضغط المهني الذي احتوى على (28) بنداً على عينة عشوائية بسيطة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة والذين بلغ عددهم (50). وبعد تحليل البيانات باستخدام الحزم الإحصائية الإجتماعية (SPSS) توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة مرتفع.
- مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة متوسط.
- توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة .
- توجد علاقة ارتباطية بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة .
- توجد علاقة ارتباطية بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة .
- توجد علاقة ارتباطية بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة.
- توجد علاقة ارتباطية بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة .
- الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، الفعالية الذاتية، التفاؤل، الاتزان الانفعالي، حل المشكلات - الضغط المهني - مستشار التربية والإرشاد المدرسي والمهني.

## **Abstract:**

This study aims to understand the nature of the relationship between psychological resilience and occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada. It also seeks to identify the levels of both psychological resilience and occupational stress. To achieve the study's objectives, a descriptive method was used. The Psychological Resilience Scale, consisting of 25 items divided into the following dimensions: self-efficacy, optimism, emotional stability, and problem-solving, was applied. Additionally, the Occupational Stress Scale, containing 28 items, was administered to a simple random sample of 50 school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada. After analyzing the data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), the study reached the following conclusions:

-The level of psychological resilience among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada is high.

-The level of occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada is moderate.

-There is a correlation between psychological resilience and occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada.

-There is a correlation between optimism and occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada.

-There is a correlation between emotional stability and occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada.

-There is a correlation between problem-solving and occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada.

-There is a correlation between self-efficacy and occupational stress among school and career guidance counselors at the Guidance Center in Bou Saada.

**Keywords:** Psychological resilience, self-efficacy, optimism, emotional stability, problem-solving, occupational stress, school and career guidance counselor.

# فهرس المحتويات

| الصفحة | المحتويات   |
|--------|---|
|        | إهداء   |
|        | الشكر والتقدير  |
|        | ملخص الدراسة  |
|        | فهرس المحتويات  |
|        | فهرس الجداول  |
|        | فهرس الأشكال  |
|        | فهرس الملاحق  |
| أ      | مقدمة   |
| 4      | الفصل الأول: الاطار العام للدراسة                                   |
| 5      | 1. إشكالية الدراسة  |
| 6      | 2. فرضيات الدراسة   |
| 6      | 3. أهمية الدراسة  |
| 7      | 4. أهداف الدراسة  |
| 8      | 5. تحديد مفاهيم الدراسة   |
| 10     | 6. الدراسات السابقة   |
| 18     | 7. الإطار النظري لمتغيري الدراسة ( المرونة النفسية - الضغط المهني ) |
| 18     | 1.7. المرونة النفسية  |
| 19     | 1.1.7. المفاهيم المرتبطة بالمرونة النفسية                           |
| 21     | 2.1.7. النظريات المفسرة للمرونة النفسية                             |
| 23     | 3.1.7. خصائص الأفراد ذوي المرونة نفسية                              |
| 24     | 4.1.7. استراتيجيات المرونة النفسية                                  |
| 25     | 5.1.7. العوامل ذات العلاقة بالمرونة النفسية                         |
| 25     | 6.1.7. فوائد المرونة النفسية  |

|    |  |
|----|--|
| 26 | 7.1.7 . مقومات المرونة النفسية                                 |
| 26 | خلاصة  |
| 28 | 2.7 . الضغط المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني |
| 28 | 1.2.7 . الضغط المهني   |
| 28 | 2.2.7 . مصادر الضغط المهني                                     |
| 29 | 3.2.7 . مراحل الضغوط المهنية                                   |
| 30 | 4.2.7 . بعض النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل                |
| 33 | 5.2.7 . المظاهر النفسية للضغوط المهنية                         |
| 34 | 6.2.7 . الآثار المترتبة عن الضغط المهني                        |
| 37 | الخلاصة  |
| 38 | الفصل الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية             |
| 39 | تمهيد  |
| 39 | 1 . منهج الدراسة   |
| 39 | 2 . الدراسة الاستطلاعية  |
| 39 | 1.2 . أهداف الدراسة الاستطلاعية                                |
| 40 | 2.2 . مجالات الدراسة الاستطلاعية                               |
| 40 | 3.2 . مجتمع الدراسة وعينتها الاستطلاعية                        |
| 41 | 4.2 . أدوات الدراسة  |
| 47 | 5.2 . نتائج الدراسة الاستطلاعية                                |
| 47 | 3 . الدراسة الأساسية   |
| 47 | 1.3 . عينة الدراسة الأساسية                                    |
| 47 | 2.3 . حدود الدراسة الأساسية                                    |
| 48 | 3.3 . أدوات الدراسة الأساسية                                   |
| 48 | 4 . أساليب المعالجة الإحصائية                                  |

|    |  |
|----|--|
| 49 | خلاصة  |
| 50 | الفصل الثالث: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها وفرضياتها والدراسات السابقة |
| 51 | تمهيد  |
| 51 | 1. اختيار إعتدالية التوزيع   |
| 52 | 2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات والفرضيات والدراسات السابقة                           |
| 52 | 1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة الأولى   |
| 53 | 1.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى                                      |
| 54 | 2.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية                                     |
| 55 | 3.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة                                     |
| 56 | 4.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الرابعة                                     |
| 57 | 2.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثاني  |
| 58 | 3.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثالث  |
| 59 | 3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتساؤلات والدراسات السابقة                        |
| 59 | 1.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة الأولى والدراسات السابقة                    |
| 60 | 1.1.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى                                   |
| 61 | 2.1.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية                                  |
| 62 | 3.1.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة                                  |
| 63 | 4.1.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الرابعة                                  |
| 64 | 2.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثاني                                     |
| 65 | 3.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثالث                                     |
| 67 | 4. الاستنتاج العام   |
| 69 | خاتمة  |

|    |                        |
|----|------------------------|
| 70 | الاقتراحات             |
| 72 | قائمة المصادر والمراجع |
| 76 | قائمة الملاحق          |

## فهرس الجداول والأشكال والملاحق:

### أ. فهرس الجداول:

| رقم الجدول | عنوان الجدول  | الصفحة |
|------------|---|--------|
| 1          | يبين خصائص مجتمع الدراسة حسب المؤسسة التعليمية  | 40     |
| 2          | يبين نسبة عدد أفراد العينة الاستطلاعية من مجتمع الدراسة   | 41     |
| 3          | يبين أبعاد مقياس المرونة النفسية  | 42     |
| 4          | يوضح العلاقة الارتباطية لكل عبارة بمجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه                                      | 42     |
| 5          | يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس (المرونة النفسية) وأبعاده الفرعية                       | 43     |
| 6          | يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس المرونة النفسية  | 44     |
| 7          | يمثل تحديد مستوى درجات الأدوات  | 44     |
| 8          | يوضح العلاقة الارتباطية لكل عبارة بمجموع درجات المقياس (الضغط المهني) ككل                                 | 45     |
| 9          | يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغط المهني   | 46     |
| 10         | يمثل تحديد مستوى درجات الأدوات  | 46     |
| 11         | يبين توزيع أفراد العينة ونسبتها من المجتمع  | 47     |
| 12         | يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة  | 51     |
| 13         | وضح مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياسي المرونة النفسية و الضغط المهني                               | 53     |
| 14         | يوضح العلاقة بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة | 54     |
| 15         | يوضح العلاقة بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة          | 55     |

|    |  |    |
|----|--|----|
| 56 | يوضح العلاقة بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة | 16 |
| 57 | يوضح العلاقة بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة       | 17 |
| 58 | يوضح مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة                       | 18 |
| 59 | يوضح مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة                          | 19 |

ب. فهرس الأشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل  | رقم الشكل |
|--------|--|-----------|
| 20     | يمثل المفاهيم المرتبطة بالمرونة النفسية              | 1         |
| 31     | يمثل نموذج هب لضغوط العمل                            | 2         |
| 31     | يمثل نموذج مارشال للضغوط                             | 3         |
| 32     | يمثل نموذج كاتز وكان لضغوط العمل                     | 4         |
| 33     | يمثل نموذج كاراسيك                                   | 5         |
| 52     | يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير (المرونة النفسية) | 6         |
| 52     | يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير (الضغط المهني)    | 7         |

ت. فهرس الملاحق:

| الصفحة | عنوان الملاحق       | رقم الملاحق |
|--------|---------------------|-------------|
| 76     | الاعتدالية          | 1           |
| 76     | الفرضيات الارتباطية | 2           |
| 77     | فرضيتي المستوى      | 3           |

|    |  |    |
|----|--|----|
| 77 | الصدق والثبات لمقياس المرونة النفسية                       | 4  |
| 80 | الصدق والثبات لمقياس الضغط المهني                          | 5  |
| 82 | تسهيل مهمة لإجراء دراسة ميدانية                            | 6  |
| 83 | تسهيل مهمة لإجراء دراسة ميدانية                            | 7  |
| 84 | تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث | 8  |
| 85 | تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث | 9  |
| 86 | وثيقة ايداع مذكرة ماستر                                    | 10 |

مقدمة

# مقدمة

## مقدمة:

إن دراسة المرونة النفسية إحدى أهم الدراسات في وقتنا الحالي لما لها من أهمية على حياة الإنسان لتحسين أدائه كفرد إيجابي يعمل على مواكبة التطورات والتقدم في جميع مجالات حياته، وتكمن أهميتها في ميل الفرد الى الثبات والحفاظ على هدوئه وإتزانته عند التعرض لمواقف عصيبة. إذ أن المرونة النفسية سمة تتضمن سلوكيات، أفكار واعتقادات وأفعالاً يمكن تعليمها وتنميتها لدى أي شخص فالشخصية المرنة الناضجة لديها القدرة على التكيف والتعامل مع ظروف الحياة المختلفة وتحدياتها في ضوء المستجدات المتسارعة على مختلف الأصعدة على غرار الصعيد المهني. إن هذه المواقف في حاجة إلى المرونة، وترجع خاصية المرونة النفسية إلى ديناميكية الفرد التي يدعمها التفكير الإيجابي والحوار والتفاعل الجيد مع الآخرين.

ولأن العمل أحد أساسيات الحياة لتوفير العيش الكريم فقد أصبح سبباً لبعض المشاكل النفسية والعضوية، هذا ما يجعل الأداء الوظيفي للفرد يتأثر ويخضع من إنتاجيته وفاعليته، وبالتالي تتأثر المنظمة. لذا نجد الفرد يسعى جاهداً لكي يقلل من أثارها أو الحد منها، من خلال تقوية بعض السمات للمحافظة على الصحة النفسية العامة. هذا ما أكدته يوسف (2015) أن المرونة النفسية ترتبط بمختلف المتغيرات لدى الفرد كالضغط النفسي.

وعلى هذا الاعتبار، إهتمت الدراسة الراهنة بالمرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني على وجه الخصوص. ومن أجل الكشف على علاقة المرونة النفسية بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تم تناول هذه الدراسة من خلال محطات نظرية وتطبيقية، نصفها كالاتي:

الفصل الاول (الإطار العام للدراسة): إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهدافها، أهميتها، وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وكذا الدراسات السابقة والإطار النظري لمتغيري الدراسة، هذه الأخيرة تضمنت كلا من المرونة النفسية بأبعادها الأربعة (التفاوض، الاتزان الانفعالي، الفعالية الذاتية، حل المشكلات) والضغط المهني.

## مقدمة

---

الفصل الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة: منهج الدراسة، مجالات الدراسة، مجتمع الدراسة، عينه الدراسة، أدوات الدراسة، حدود الدراسة، الخصائص السيكمترية، أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

الفصل الثالث : عرض ومناقشة النتائج: عرض وتحليل نتائج الدراسة، مناقشه الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة .

وانتهت الدراسة باستنتاج عام لنتائج الدراسة وخاتمة واقتراحات، إضافة الى قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

## 1- إشكالية الدراسة:

إن من مؤشرات سلامة الفرد واتزانته هو امتلاكه للصحة النفسية السليمة التي تعبر عن "الحالة الناجحة من الأداء النفسي والعقلي، وتؤدي بالفرد إلى ممارسة أنشطة منتجة، وإقامة علاقات مشجعة وتؤدي به إلى التكيف مع التغيرات المحيطة به ومواجهة المشكلات والتحديات الموجودة في الحياة، وبهذا الشكل فإن الصحة النفسية هي عملية ضرورية لتحقيق السعادة للفرد والمجتمع والأسرة" (شهري، 2018، ص 179).

كما أنها ليست مجرد الخلو من الاضطرابات العقلية، حيث ركزت المنظمة العالمية للصحة (1948) على أبعادها الايجابية، فهي حالة تكامل الإحساس الجسدي والنفسي والاجتماعي، ويمكن تحديد الصحة النفسية بمدى إحساس الفرد بإمكانياته الشخصية وبقدرته على تجاوز مواقف الحياة الضاغطة مستغلا موارده الفردية، ويكون منتجا في البيئة التي يعيش فيها" (وازي وآخرون، 2018، ص 81).

كما أشار محمد السعيد عبد الجواد أبو حلاوة في كتابه المرونة النفسية أن المرونة النفسية هي ميل الفرد إلى الثبات والحفاظ على هدوئه واتزانته الذاتي عند تعرضه لضغوط أو مواقف عصبية ، فضلا على قدرته في التوافق الفعال والمواجهة الايجابية لهذه المواقف والضغوط .(شقورة، 2012، ص2).

فضلا عما سبق، فالمرونة النفسية تمثل أيضا قدرة الفرد على عدم إظهار الخلل الوظيفي النفسي أو المزاج السلبي الدائم والانصياع مع الذات على حساب الدور المفترض القيام به" (العنكوشي و البديري، 2018، ص212)، وتتحد أبعادها في الفعالية الذاتية: وهي القدرة الذاتية للفرد التي تمكنه في التعامل مع المواقف والضغوط ومواجهة المشكلات بمرونة، والمثابرة في العمل بصورة فعالة، وتتمظهر في العبارتين (لدي القدرة على مواجهة صعوبات جديدة، أصر على حل المشكلات)، وكذا بعد التفاؤل: توقعات وتصورات ايجابية لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وكل ما يتعلق بمستقبلهم المهني وتتجلى في العبارتين ( أتصرف بناء على الحدس دون معرفة السبب، أبذل قصارى جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل)، كما تتحد في بعد الاتزان الانفعالي: قدرة الفرد على إحداث رد فعل أو استجابة انفعالية مرنة متوافقة مع المواقف التي تثير الانفعالات المختلفة، وتتمظهر في العبارتين (لدي القدرة على اقامة علاقات عميقة وآمنة، خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة)، ونجدها في بعد حل المشكلات: أي قدرة الفرد على مواجهة المشكلات وحلها وتتمظهر في العبارتين التاليتين: (أعمل من أجل تحقيق أهدافي، أسيطر على مجريات حياتي).

ولا شك أن الطبيعة الانسانية للفرد هي نزعتة نحو التوافق بصفة عامة والتوافق المهني بصفة خاصة للخروج من الضغوطات المهنية التي تعترض هذا الفرد. مما يمكن الفرد من إعادة التوازن إلى حياته والرجوع إلى الوظائف اليومية العادية التي كان يقوم بها قبل التعرض للمشكلات (عريبي، 2017، ص 02). " وتكمن المشكلة في أن معظم العاملين في عصرنا الحالي يواجهون أنواعا متعددة من الضغوط أثناء العمل، ولهذا يعد اتجاه العامل نحو دوره في العمل عنصر مهم في زيادة الأداء الوظيفي وتحقيق التوافق النفسي السوي للعامل داخل عمله " (اسماعيل والطاف، العدد12، ص 01).

وكباقي المهن، لا تخلو مهنة التوجيه والإرشاد التي تعد من المهن الاجتماعية من الاجهاد، ولعل هذا ما عبرت عليه هنية بنت محمود السبيعي (2001) مؤكدة أن المرشد الطلابي يتعرض لمجموعة من الضغوط التي تعيق أداءه ويتعرض خلالها للاستنزاف الجسدي والانفعالي مما يؤثر سلبا على حالته الصحية والنفسية وينعكس بدوره على أداءه في العمل، وقد دلت العديد من الدراسات على غرار ما جاءت به نصير ديباجة (1997) على أن الضغوط المهنية تنتج عن عبء العمل وصراع الدور وغموضه، كما أكدت الدراسات وجود علاقة بين نوع المهنة والاجهاد، فالمهن تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء والنتائج المترتبة عن السلوك أو ما يقوم به الفرد وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة عليه (مرنيز وبن الحاج، 2016، ص119).

وبناء على ما سبق فإن هذه الدراسة تحاول التعرف على علاقة المرونة النفسية بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وعليه جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على مشكلة جعلتنا نطرح التساؤلات التالية:

1. هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد

المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة؟

1.1 هل توجد علاقة ارتباطية بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي

والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ؟

2.1 هل توجد علاقة ارتباطية بين التناؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز

التوجيه بوسعادة ؟

3.1 هل توجد علاقة ارتباطية بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ؟

4.1 هل توجد علاقة ارتباطية بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ؟

2. ما مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة؟

3. ما مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة؟

## 2. فرضيات الدراسة:

توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

1.1. 1 توجد علاقة ارتباطية بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة .

2.1.2 توجد علاقة ارتباطية بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة .

3.1.2 توجد علاقة ارتباطية بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

4.1.2 توجد علاقة ارتباطية بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

## 3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيراتها التي طالما كانت محل إهتمام المختصين ويمكن أن نعددها في النقاط التالية :

- إلقاء الضوء على العلاقة بين متغيرين مهمين من متغيرات علم النفس الايجابي وهما المرونة النفسية والضغط المهني لما لهما من أهمية بالغة .
- تساعد على توجيه إنتباه مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني إلى أهمية المرونة النفسية وتأثيراتها الايجابية على مختلف جوانب الشخصية .
- يتوقع أن تفيد الدراسة في كيفية توظيف المرونة النفسية في تنمية التفكير الايجابي
- تناول شريحة مهمة في المجتمع وهي شريحة المرشدين التربويين (مستشاري التوجيه) لما يمتلكون من دور أساسي في بناء شخصية التلميذ .
- تجاهل تأثير الضغط المهني على الصحة النفسية لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني يؤدي إلى الإحباط والشعور بالتوتر مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة والفاعلية في المؤسسة التربوية .
- تعد هذه الدراسة خطة عمل يرجع إليها المرشدين في التعامل مع الضغط المهني والإخفاقات التكتيكية أثناء مزاولتهم مهامهم الإرشادية .
- تسهم هذه الدراسة في إعطاء صورة واضحة لدى المدراء والمدرسين عن الضغوط المهنية لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني مما يسهل عليه عمله وعدم التقاطع مع المهام الإدارية.

#### 4.أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة الى عدة نقاط نذكر منها :

- 1- الكشف على طبيعة العلاقة بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة .
- 2- الكشف عن مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة .
- 3- الكشف عن مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.
- 4- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.
- 5- الكشف عن طبيعة العلاقة بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

6- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

7- الكشف عن طبيعة العلاقة بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

5. تحديد مفاهيم الدراسة:

### 1.5. المرونة النفسية:

**اصطلاحا:** هي عملية التوافق الجيد والمواجهة الايجابية للشدائد، الصدمات، النكبات، أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر، مثل المشكلات الأسرية، مشكلات العلاقات مع الآخرين، المشكلات الصحية الخطيرة، ضغوط العمل (عبد الرحمان وآخرون، 2021، ص 110).

وهي القدرة على وضع خطط واقعية، واتخاذ الخطوات والإجراءات اللازمة لتطبيقها، والنظرة الإيجابية إلى الذات والثقة في القدرات والإمكانات الشخصية ومهارات التواصل الإيجابي وحل المشكلات، والقدرة على ترويض وإدارة الإنفعالات القوية. (أحمد جاسم ، 2019، ص 31).

**إجرائيا:** وهي الدرجة الدالة على مستوى المرونة النفسية لدى مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة من خلال استجاباتهم على مقياس المرونة النفسية (الملحق 1).

### 1.1.5. تعريف التفاوض:

**اصطلاحا:** هو نظرة استبشار نحو المستقبل وتجعل الفرد يتوقع الأفضل، وينتظر حدوث الخير ويرى النور الى النجاح ويستبعد ما دون ذلك. (أحمد، 1998، ص 364).

**إجرائيا :** هو الدرجة المتحصل عليها من خلال استجابة أفراد العينة لمقياس المرونة النفسية في بعد التفاوض .

### 2.1.5. الاتزان الانفعالي :

**اصطلاحا :** هو قدرة الفرد على ضبط انفعالاته ومشاعره ودوافعه والتحكم بها ،وقدرته على تناول الامور بصبر وتعقل ومواجهة الحياة بحيوية ونشاط وحسن تصرف من خلال اعتماده على نفسه ومتوافقا مع الآخرين. (الجميل، 2005، ص 18).

**إجرائيا :** مستوى قدرة الفرد على انفعالاته معبرا عنه بالدرجة التي يحصل عليها من خلال استجابة أفراد العينة لمقياس المرونة النفسية في بعد الاتزان الانفعالي .

### 3.1.5. حل المشكلات :

**اصطلاحا :** عبارة عن عملية يسعى الفرد من خلالها الى تخطي العوائق التي تواجهه وتحول بينه وبين الوصول الى الهدف الذي يسعى الى بلوغه. ( بحري وفارس، 2014، ص 34).

**إجرائيا :** هي الدرجة التي يتحصل عليها من خلال استجابة أفراد العينة لمقياس المرونة النفسية في بعد حل المشكلات.

### 4.1.5. الفعالية الذاتية :

**اصطلاحا:** يعرفها "باندور" (1994) على أنها هي اعتقادات الناس حول امكاناتهم لإنتاج المستويات المحددة للأداء، والتي تمارس تأثيرا في الأحداث المؤثرة في حياتهم .(إيمان، 2013، ص 149).

**إجرائيا :** هي الدرجة التي يتحصل عليها من خلال استجابة أفراد العينة لمقياس المرونة في بع الفعالية الذاتية.

### 2.5. الضغط المهني:

**اصطلاحا:** هو المستوى أو الدرجة التي يشعر فيها الفرد بالتوتر وعدم الارتياح تجاه المواقف التي يتعرض لها وفقا لمصدر الضغط المهني (سمائلي وبن عمارة، 2015، ص 59).

وهو التفاعل الكلي للصفات الجسمية والنفسية مع متطلبات البيئة المهنية وتترك آثارا سلبية أو إيجابية لدى الفرد ويتوقف ذلك حسب مستوى رد فعل هذا الفرد تجاه المشكلات التي يواجهها.

**إجرائيا:** وهو الدرجة الدالة على مستوى الضغط المهني والتي يتحصل عليها مستشار التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة من خلال استجاباتهم على مقياس الضغط المهني.

## 3.5. مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

هو الشخص الذي يساعد التلاميذ فردياً ويعمل على التكيف لما يتعلق بأموهم الخاصة وفقاً لمشكلات كل منهم سواء تربوية أو مهنية أو شخصية". (طراونة عبد الله ، 2009 ، ص14).

وهو المورد البشري الذي يمكنه جلب قدر من الرضا لاحتياجات التلميذ، يمارس مهامه في مراكز التوجيه المدرسي والمهني أو في مؤسسات التعليم الثانوي والتعليم المتوسط، تتمثل مهامه في الاعلام والتوجيه المدرسي والمهني والتقييم والمتابعة النفسية، يخضع لمسؤولية مدير مركز التوجيه المدرسي والمهني تقنياً ويخضع لمسؤولية مدير المؤسسة الثانوية أو المتوسطة من حيث الانضباط والمواظبة.

اجرائياً: هو الموظف التابع لمركز التوجيه ببوسعادة والذي يعمل في مؤسسات تعليمية (ثانوية، متوسطة) التابعة لقطاع التوجيه بمركز بوسعادة .

## 6. الدراسات السابقة:

## 1.6. الدراسات التي تناولت المرونة النفسية:

## 1.1.6. دراسة عبد الرحمان وآخرون (2021): بعنوان: "المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغط

## المهني لمعلمي المعاهد الأزهرية"

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة المرونة النفسية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمنطقة الشرقية الأزهرية بمواجهة الضغوط المهنية لديهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق مقياس المرونة النفسية ومقياس مواجهة الضغوط المهنية من اعداد الباحثين على عينة الدراسة المتكونة من معلمي المعاهد الأزهرية بمنطقة الشرقية والبالغ عددهم (120) معلماً ومعلمة. وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبه وذات دلالة إحصائية 0.01 بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في الضغوط المهنية لصالح الاناث، وتبين ان كلا من التفاؤل، والتفكير الايجابي، والصلابة النفسية يبنى بالقدرة على مواجهة الضغوط المهنية بنسبة مساهمة إجمالية (0.98) للتفكير الايجابي (2%) للصلابة النفسية .

### 2.1.6. دراسة صحراوي وفاء (2021): بعنوان: الفعالية الذاتية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عون الحماية المدنية

هدفت الدراسة إلى معرفة الضغط المهني وعلاقته بفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية. ولتحقيق هذا الهدف تكونت عينة البحث من 100 عون من الحماية المدنية، تم الاعتماد في الدراسة على مقياس الضغط المهني. ومقياس فعالية الذات وبعد إجراء المعالجات الإحصائية توصلت الدراسة إلى أن يعاني اعوان الحماية المدنية من ضغط مهني وأن هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى اعوان الحماية.

### 3.1.6. دراسة عمار وبوبكر (2020): بعنوان: التفاوض واستراتيجيات مواجهة الأحداث الضاغطة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

هدفت الدراسة إلى معرفة والوقوف على معرفة استراتيجيات مواجهة الأحداث الضاغطة لدى أساتذة التعليم الابتدائي الأكثر انتشارا وكذا معرفة سمة وشدة العلاقة بين التفاوض وتلك الاستراتيجيات، حيث اعتمد الباحثان المنهج الوصفي، واستخدما مقياس التفاوض ومقياس مواجهة الضغوط النفسية على عينة عشوائية بسيطة بلغت 46 أستاذا وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين التفاوض واستراتيجيا مواجهة الضغط النفسي.

الضغط المهني وعلاقته بفعالية الذات لدى أعوان الحماية المدنية. ولتحقيق هذا الهدف تكونت عينة البحث من 100 عون من الحماية المدنية، تم الاعتماد في الدراسة على مقياس الضغط المهني. ومقياس فعالية الذات وبعد إجراء المعالجات الإحصائية توصلت الدراسة إلى أن يعاني اعوان الحماية المدنية من ضغط مهني وأن هناك علاقة عكسية بين الضغط المهني وفعالية الذات لدى اعوان الحماية.

### 4.1.6. دراسة الخميس (2019) : بعنوان : "مستوى المرونة والضغوط النفسية والعلاقة بينهما لدى طالبات سنة أولى تحضيرية بجامعة الجوف بمحافظة القريات "

كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى المرونة والضغوط النفسية والعلاقة بينهما حيث تكونت العينة من طالبات سنة أولى تحضيرية بجامعة الجوف بمحافظة القريات .وتكونت عينة الدراسة من (140) طالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة .واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن ، كما تم إستخدام مقياس المرونة النفسية من إعداد العلي ومقياس مواجهة الضغوط المهنية من

إعداد الباحثة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المرونة النفسية لدى الطالبات كان منخفضاً ، كما أن مستوى الضغوط النفسية لديهم كان مرتفعاً. كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين مستوى المرونة النفسية والضغوط النفسية لدى الطالبات .

#### 5.1.6. دراسة العنكوشي، والبديري (2018) : بعنوان: "الثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين من ذوي المرونة النفسية في محافظة الديوانية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة بالنفس ومساهمة المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين بمحافظة الديوانية بالعراق. وقد استعمل الباحثان المنهج الوصفي. ولتحقيق أهداف البحث إعتدماً مقياس الثقة بالنفس لسيدني شروجر (1980) الذي اعتمده نجمة بلال (2014) وتبنياً مقياس مرونة النفسية لشقورة (2012) وقد طبقا على عينة قوامها 61 مرشد ومرشدة في محافظة الديوانية للعام الدراسي (2016\_2017)، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً بالإستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss)، توصل البحث الى النتائج التالية:

1- العينة لا تتمتع بمستوى عالي من المرونة النفسية؛

2- العينة لا تتمتع بمستوى عالي من الثقة في النفس.

3- العلاقة بين المرونة النفسية والثقة بالنفس للمرشدين التربويين قوية جداً.

#### 6.1.6. دراسة مليباري (2016): بعنوان: " المرونة النفسية وإنعكاسها على دافعية الإنجاز لدى المرأة السعودية في ضوء بعض المتغيرات بالجامعة السعودية".

حدد الهدف من هذه الدراسة في التعرف على أبعاد المرونة النفسية وانعكاساتها على دافعية الإنجاز لدى المرأة السعودية في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي للوصول الى النتائج، وأعدت الباحثة مقياسي المرونة النفسية ودافعية الإنجاز ،وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية بين أبعاد المرونة النفسية (البعد العقلي، البعد الإجتماعي، البعد الإنفعالي) وأبعاد دافعية الإنجاز (المنافسة والمثابرة، القدرة على الإستقلالية، تحمل المسؤولية، الارتقاء وإتقان العمل، الطموح والتطلع نحو المستقبل) كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المرونة النفسية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لصالح أفراد المستوى التعليمي العالي ،كما بينت النتائج وجود فروق في المرونة النفسية

تبعاً للعمر وكان لصالح أفراد العينة ذوات السن من 40 سنة فأكثر، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسية وتبعاً لمتغير العمل وكانت لصالح النساء غير العاملات .

#### 7.1.6. دراسة ريبيين وآخرون (Reuben .et al) (2012): بعنوان: "عوامل المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية".

هدفت الدراسة الى التعرف على عوامل المرونة النفسية وما تشمله من مكونات مثل (التفكير الايجابي ، الصمود، والصلابة) وعلاقتها بمواجهة الضغوط ، والامراض النفسية المتمثلة في القلق، والاكتئاب، والغضب، والعدوان، وذلك على عينة مكونة من (119) مراهقا ، وتم إستخدام المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التفكير الايجابي له تأثير دال إحصائيا على القلق والضغوط والغضب والعدوانية ، كما توصلت النتائج إلى أن التفكير الايجابي ساعد عينة البحث على مواجهة الضغوط ومواجهة حالات القلق والاكتئاب .

#### 8.1.6. دراسة شينج وشيونج ( Cheng and Cheung ) (2005) باليابان بعنوان: "العمليات المعرفية الكامنة وراء المرونة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية".

هدفت هذه الدراسة بحث كيف يصوغ الأفراد إستراتيجيات المواجهة للضغوط المهنية بمرونة معرفية ونفسية ، وذلك بإحدى المدن اليابانية ، وأظهرت النتائج أن المشاركين الذين تعاملوا بمرونة أكبر كان لديهم القدرة على التحكم في المواقف العصيبة أكثر، بل وأظهروا تحكما في مواقف وحالات كان ينظر إليها على أنها لا يمكن السيطرة عليها ، والمشاركين الذين تعاملوا بمرونة أقل يميلون الى استخدام المزيد من الرصد للمواقف فقط بغض النظر عن خصائص الظرف مما لا يساعد على حل ومواجهة المشكلة، هذه النتائج تشير إلى أن الأفراد المختلفون في درجة المرونة المعرفية والنفسية يختلفون في طبيعة العمليات المعرفية ، والأفراد الذين تعاملوا بمرونة أعلى يقدمون قدرة أكبر لحل المشكلة من أولئك الذين يتعاملون بمرونة معرفية ونفسية أقل .

9.1.6. دراسة تي وجاد وآخرون (Tugade et al.....) (2004) : بعنوان العلاقة بين المرونة النفسية والمشاعر الايجابية .

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية والمشاعر الايجابية ،ولقد اتضح أن المشاعر الايجابية تسهم في جودة الحالة النفسية وتزيد من مرونتها النفسية مما يؤهلها لمواجهة أحداث الحياة الصادمة بشكل أكثر فاعلية، لذا فالمشاعر الايجابية لها فوائد صحية على الجسم. ولقد توصلت الدراسة أن استراتيجيات مواجهة الضغوط التي تعتمد على الانفعالات أفضل في تقوية المرونة النفسية وزيادة قدرة الفرد على التكيف مع المصائب والأزمات .

### 2.6. الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية:

1.2.6. دراسة حمدان (2018): بعنوان: "العلاقة بين ضغوط العمل التي تواجه الأمهات السعوديات العاملات بمدينة الرياض والاكنتاب لدى أولادهن" .

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل التي تواجه الأمهات السعوديات العاملات بمدينة الرياض والاكنتاب لدى أولادهن .وتكونت عينة الدراسة من (301) امرأة سعودية عاملة تم اختيارهن بطريقة عشوائية من سكان مدينة الرياض . بالإضافة إلى (400) بنت وولد من أبناء لهؤلاء النساء العاملات وتراوح أعمارهم ما بين (9-12) سنة. وتضمنت الدراسة الأدوات التاليتين : مقياس ضغوط العمل للمرأة السعودية من إعداد الباحثة ، ومقياس الاكنتاب للأطفال CDI من إعداد مريا كوفاكس . وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ست مصادر لضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة السعودية العاملة وهذه الضغوط هي : الأنشطة الحيوية ، الصحة العامة، والانفعالات ( المشاعر ) تجاه الذات ، المشاكل في العمل ، مسؤوليات واحمال العمل، متطلبات الوظيفة .

2.2.6. دراسة اسحاق (2018): بعنوان: "العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى العاملات بالقطاع الحكومي بدولة الكويت" .

هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق الزوجي لدى العاملات بالقطاع الحكومي بدولة الكويت ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم مقياس التوافق الزوجي من قبل الباحث واستخدام مقياس الضغوط المهنية من إعداد أسماء إبراهيمي وتكونت عينة الدراسة من (300) سيدة عاملة

في القطاع الحكومي ، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأسفرت النتائج عن وجود علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي مع وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل والتوافق الزواجي كما أنه توجد علاقة إرتباطية سالبة بين الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار والتوافق الزواجي للمرأة العاملة .

### 3.2.6. دراسة مرنيز، بن الحاج (2016): بعنوان: "الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني\_ دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية غليزان ومستغانم\_"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الضغوط المهنية التي يتعرض لها مستشاري التوجيه المدرسي والمهني لدى عينة من 72 مستشاراً من مستشاري التوجيه بولاية غليزان ومستغانم من الجنسين (29 ذكراً، 43 أنثى)، واستخدام مقياس الضغوط المهنية المدركة لكوهن وآخرون. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الضغوط المهنية باختلاف مكان العمل، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً لمتغير الجنس لصالح الإناث ولمتغير التخصص الأكاديمي الجامعي لصالح أصحاب علم الاجتماع، وأن عامل التخصص يؤثر في ظهور أثر الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بنسبة 11.4% من مجموع العوامل المؤثرة وهو تأثير فوق المتوسط .

### 4.2.6. دراسة سمايلي، بن عمارة (2015) : بعنوان: " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي \_ دراسة ميدانية بولاية سطيف وميلة\_ "

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين مستوى الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، وقد أجريت هذه الدراسة على مجتمع دراسي يتكون من 120 مستشاراً يعملون في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية سطيف وميلة، كما اعتمدت الدراسة الاستمارة كأداة رئيسية تم إخضاعها لإجراءات التقنين من حيث الثبات والصدق وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى عالي من الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني خاصة في محور: ضعف العائد المادي، أما مستوى الرضا الوظيفي فقد كان في العموم متوسطاً، وقد تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي .

5.2.6. دراسة محمد البلوى (2009) : بعنوان: "الضغط وإدارة الوقت في خفض ضغوط العمل وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى المعلمين في منطقة الجوف بالسعودية" .

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر برنامج تدريبي قائم على التحصين ضد الضغط وإدارة الوقت في خفض ضغوط العمل وتحسين الكفاءة الذاتية المدركة لدى المعلمين في منطقة الجوف بالسعودية، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلماً ونم تقسيم (40) معلماً إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة ، طبق عليهم مقياس ضغوط العمل، ومقياس الكفاءة الذاتية المدركة، والبرنامج التدريبي من إعداد الباحث ، وأشارت نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج التدريبي في خفض مستوى ضغوط العمل ورفع مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى المعلمين .

6.2.6. دراسة نضال ثابت (2003) : بعنوان: " ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات اتجاه مهنة التدريس في محافظة غزة" .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظة غزة، والعلاقة بين ضغوط العمل والاتجاه نحو مهنة التدريس ، وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من المرحلتين، المرحلة الأساسية ، والمرحلة الثانوية في جميع محافظات غزة ، وقد استخدم الباحث استبانة ضغوط العمل المدرسي من إعداده ، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس من اعداد مجدي حبيب (1990)، وقد أوضحت النتائج عن وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل المدرسي لصالح المعلمين الذكور ، ووجود ارتباط سالب بين ضغوط العمل المدرسية والاتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية، وعينتي المعلمين والمعلمات باستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالا في علاقته بالاتجاه نحو المهنة في العينتين ( الكلية ، والمعلمات ) .

### 3.6.التعقيب على الدراسات السابقة:

#### 1. أوجه الإتفاق:

1- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة كونها تهدف الى معرفه العلاقة بين المرونة النفسية والضغوط المهنية كدراسة: خضر، محمد، سعيد (2021)، دراسة محمد عصام يوسف(2015) ..... إلخ .

2- الدراسات تناولت المرونة النفسية كمتغير مستقل وهذا دراسة: خضر، محمد، سعيد (2021)، دراسة مليباري (2016) ، دراسة ريبين نج، وريبكا أنج، ومون هو (2012) ،وهذا ما يتوافق مع الدراسة الحالية.

3- معظم الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي مثل: خضر، محمد، سعيد (2021)، دراسة سمايلي، بن عمارة (2015)، دراسة العنكوشي، البديري (2018)، دراسة مرنيز، بن الحاج (2016) ،دراسة محيوز (2021) وهذا ما اعتمدته الدراسة الحالية.

4- كانت دراسة سمايلي، بن عمارة (2015)، مرنيز، بن الحاج (2016) عن الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه وهذا ما تعاملت معه الدراسة الحالية .

## 2. أوجه الاختلاف :

1- اختلفت معظم الدراسات في استعمال كلا المتغيرين معا كدراسة مستقلة ( المرونة النفسية والضغوط المهنية) .

2- اختلاف في طبيعة العينة ومجتمع البحث حيث تناولت الدراسة الحالية لمستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني كمفردات للعينة .

3- اختلاف الدراسة من حيث الأهداف .

## 3. أوجه الاستفادة :

1- ساعدت الدراسات السابقة في الجانب النظري والمنهجي وفي ضبط المفاهيم التي تناولتها الدراسة الحالية كالمرونة النفسية والضغط المهني والتقاؤل.....الخ

2- أفادتنا في الأداة المستعملة في البحث ( مقياس المرونة النفسية مقياس الضغط المهني ) .

3- ساعدت في تحديد أبعاد أداة الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية وتحليل النتائج المتحصل عليها .

4- الاشكال الذي تفردت به الدراسة الحالية - في حدود علم الطالبان- هو تناول العلاقة بين هذين المتغيرين (مرونة نفسية، الضغط المهني) لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني.

فطالما وجدت دراسات تناولت فقط المهام التي يمارسها المستشار برؤية تقييمية في حين لم نجد دراسات تحاول إستقصاء مستوى الضغوط المهنية التي يعانيها المستشار، وما هي الاستراتيجيات التي تمكنه من التخفيف من هذه الضغوطات، كذلك البحث في مستوى المرونة النفسية التي يمكن لها أن تكون إحدى هذه

الاستراتيجيات التي تجعله يبحث عن حل المشكلات ويتوافق مع المستجدات الحياتية والمهنية على وجه الخصوص.

## 7. الإطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة (المرونة النفسية-الضغط المهني):

### 1.7 المرونة النفسية:

#### تمهيد:

لقد بدأت الدراسات في السنوات الماضية تتجاوز مجرد دراسة العلاقة بين إدراك الأحداث الضاغطة وأشكال المعاناة النفسية إلى الاهتمام والتركيز على التغيرات المدعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفعالة والتي من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة المشكلات والتغلب عليها وجاء هذا الفصل لتناول مفهوم المرونة النفسية والنظريات المفسرة لها وخصائص الأفراد ذوي المرونة النفسية، وعرض بعض المفاهيم التي ترتبط بالمرونة النفسية وفوائدها ومقوماتها ومحدداتها.

### 1.7. المرونة النفسية:

#### تعريف المرونة النفسية:

**لغة** : جاء في لسان العرب : مرن يمرن مرانة ومرونة : وهو لين في صلابه، ومرنت فلان على العمل أي صلبت واستمرت والمرانة، اللين .

#### اصطلاحاً: تعريف المرونة النفسية حسب الجمعية الأمريكية لعلم النفس

وردت في إصدارات الجمعية الأمريكية لعلماء النفس ( APA:2002 ) في نشرة بعنوان "الطريق الى المرونة النفسية": أنها عملية التوافق الجيد والمواجهة الايجابية للشدائد، الصدمات، النكبات أو الضغوط النفسية التي يواجهها الأفراد مثل المشكلات الأسرية، مشكلات العلاقة مع الاخرين، المشكلات الصحية الخطيرة، ضغوط العمل والمشكلات المالية.( وطنيه، 2018 ،ص858 ).

والمرونة النفسية كما يرى روتر: تكوين ثنائي الأبعاد: يتضمن البعد الأول (التعرض إلى المتاعب والأحداث الضاغطة والصدمات )، أما البعد الثاني فيكون من خلال التوافق الايجابي مع هذه الأحداث مما يؤدي إلى نواتج إيجابية . ( الزغبى،2016،ص 69) .

تعريف نيومان (New man 2002) : بأن المرونة النفسية هي القدرة على التكيف مع الأحداث الصادمة والمواقف الضاغطة المتواصلة، وهي عملية مستمرة يظهر من خلالها الفرد سلوكا تكيفيا ايجابيا في مواجهة الصدمات النفسية ومصادر الضغط النفسي، فالمرونة النفسية هي قدرات الفرد على التكيف بنجاح واحداث التغييرات اللازمة لمواجهة التحديات، كما ان مواجهة التحديات والصعوبات مؤشرات هامه على تمتع الفرد بالمرونة النفسية. (سلامة و اسماعيل، 2017 ، ص 242 ) .

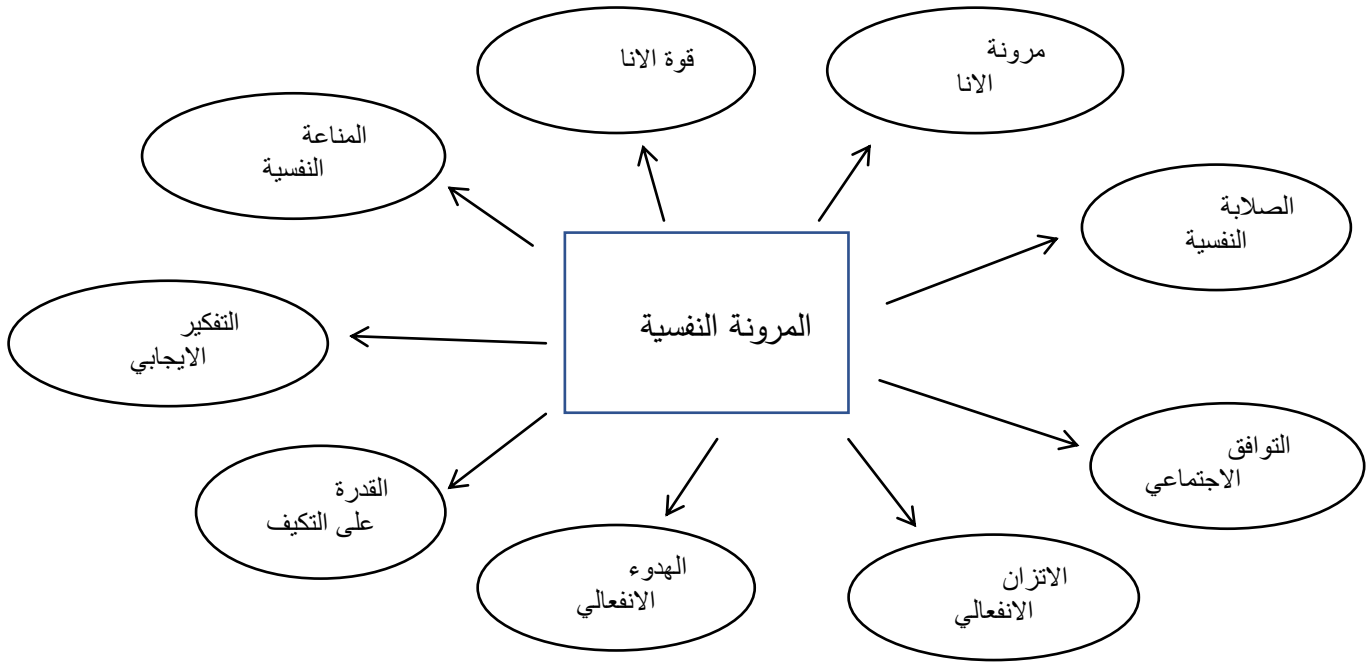
المرونة النفسية هي عملية التكيف السليم والجيد في أوقات الشدة والضغط والصدمات مع بقاء الأمل، والثقة بالنفس، والقدرة على التحكم بالمشاعر (التنظيم العاطفي) والقدرة على حل المشاكل، وفهم مشاعر الاخرين والتعاطف معهم، وهي امتلاك الفرد لمجموعة سمات تساعده على مواجهة مصادر الضغوط، منها القدرة على الالتزام، القدرة على التحدي، والقدرة على التحكم في الأمور الحياتية . (عصام، 2015 ، ص42) .

والمرونة النفسية هي مقدرة الشخص على مواجهة العقبات والضغط النفسية دون اضطرابات، وهي استعداد الفرد وقدرته على التكيف والتفاعل الايجابي مع ظروف الحياة المتغيرة والضاغطة التي تنعكس على استجاباته الحياتية وعلاقاته الإجتماعية . (عصام، 2015 ، ص 43 ) .

فالمرونة النفسية اذا هي خاصية في الفرد تجعله قادرا على التعامل والتكيف مع تقلبات الحياة والظروف الصعبة والمواقف الضاغطة، وهي اليسر واللين في تدارك أو تسيير الأمور .

### 1.1.7. المفاهيم المرتبطة بالمرونة النفسية :

هناك مجموعة من المفاهيم المتقاربة بما يتضمنه معناها أو تأثيرها أو في الأحداث التي تؤدي إلى ظهورها ولغرض الإيجاز وتعميم الفائدة. الشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل (1): يمثل المفاهيم المرتبطة بالمرونة النفسية: (العنكوشي والبديري، 2018، ص219).

• بعض المفاهيم الأخرى المتداخلة بالمرونة النفسية:

1- المرونة والتكيف Adaptable and Resilience : يعد التكيف أحد متطلبات المرونة النفسية فالتكيف يمكن الإنسان من الاستجابة بمرونة للتحديات المجهولة من خلال البحث عن طرق لمواجهة الظروف والتكيف مع الواقع الجديد ومن ثم فإن كلا من المرونة والتكيف يقللان من تأثير الجمود في مواجهة التحديات.

2- الكفاءة الذاتية Self-Efficacy : تعد المرونة النفسية عامل مشترك بين الأشخاص المتميزين بالكفاءة الذاتية وما تتطلبه من مستوى عالي من الثقة بالذات والايمان التي تمكن الشخص من مواجهة أي تحد، وأن يدرك انه يستطيع النجاح رغم التحديات التي تواجهه في العالم الخارجي .

3- الرؤية الشخصية Personal Vision: الأفراد المرنين لديهم فكرة واضحة فيما يريدون إنجازه، وهي رغم غموضها يستخدمها الأفراد على أنها موجهة لتحديات الحياة.

4- التنظيم Organisation: المرونة النفسية تتطلب قدرا من التنظيم من خلال ابتداء طريقة منظمة للمهام التي تحتاج الى إكمال، كما أنها تضيف للشخص قدرة للحفاظ على السيطرة الشخصية في مواجهة الوجود الفوضوي أو الأحداث الخارجة عن السيطرة .

5- العلاقات الإجتماعية Social relations: هذا المتغير يتضمن صفة العلاقات الشخصية والمهنية، إذ أن الأفراد المرنين لديهم علاقات قوية مع أصدقاء يملكون مواصفات كنتقاسم الأفكار والمشكلات والحلول والإحباطات والآمال .

6- التفاعل البين شخصي Interpersonal Interaction : المحور الرئيسي للمرونة النفسية هو قدرة الشخص للفهم والتعاطف مع الآخرين إذ أن الأفراد المرنين يظهرهم كفاءات في الذكاء الانفعالي، ومستوى عالي للوعي الذاتي والاجتماعي والقدرة على استخدام ذلك لإدارة أنفسهم بفعالية وعلاقتهم مع الآخرين .

7- حل المشكلات Problem Solving : تتضمن المرونة النفسية القدرة على حل المشكلات تمكن الأفراد من إيجاد الأسباب والحلول لمقابلة الأحداث التي تكون على تماس في الحياة اليومية فان هؤلاء الذين يدرّبون أنفسهم ليتمتعوا بحل المشكلات والتمتع بمواجهة التحديات الموجودة في حياتهم يملكون قدر كبير من المرونة النفسية .

8- الفعالية Active: الأفراد المرنين يشتغلون بشكل فاعل في التغير ومواجهة الأحداث الطارئة وغير الملائمة ويحافظون على التحكم بالشخصية من خلال المحافظة على الفاعلية الذاتية . (حمدي و محمد ، 2021 ، 72 ) .

### 2.1.7. النظريات المفسرة للمرونة النفسية :

قدم العديد من العلماء والباحثين وجهات نظر متباينة في تفسيرهم للمرونة النفسية كل حسب اهتماماته ومنطلقاته النظرية، وفيما يلي توضيح لهذه النظريات :

1.2. نظرية التحليل النفسي التقليدية ( فرويد) :

يرى فرويد أن النمو السليم يؤدي الى نشوء الأنا القوية، التي تظهر كأحد المتغيرات المهمة في الشخصية في ضوء القابلية على مواجهه المشكلات التي يتعرض لها الفرد في حياته لتحقيق عملية التوافق، وأن النمو الطبيعي يحدث في حاله التوازن بين مكونات (الهو والأنا والأنا العليا)، عندما يستبدل بأساليب أكثر نضجا وفعالية في التعامل مع المشكلة وعلى نحو ثابت، وكما يرى فرويد ان التوافق في الشخصية ما هو إلا الحصيلة النهائية عن إمكانية تحقيق الذات وتجنب الالم عبر الواقع الاجتماعي الذي يرسم من خلاله المعالم الأصلية للشخصية. ( خضر واخرون، 2021، ص480\_481 ) .

## 2.2. النظرية الإنسانية (كارل روجرز):

نظرة روجرز للإنسان نظرة ايجابية فهو في نظره فاعل ذو إرادة بحكم عقله يتدخل في تحديد مصيره ويندفع نحو أهداف إيجابية، ويشير روجرز الى أن لكل من قدرات وامكانات فريدة ومميزة باتجاه التطور والنمو السوي توجه سلوك الفرد وتحركه.

اذ يرى روجرز أيضا أن سلوك الفرد مدفوع بقوة ورغبة في المحافظة على النفس وتطورها. اذ يسعى الانسان باستمرار لاستكشاف قدراته ويعمل على تحقيقه وهذا ما يطلق عليه روجرز تحقيق الذات. ( خضر واخرون، 2021، ص 481 ).

## 3.2. نظرية ولتركانون :

يرى ولتر كانون أن الافراد عندما يتعرضون للضغوط والأزمات الحياتية فهم إما يتمتعون بقدرات خاصة من المرونة النفسية لمواجهتها والتأقلم معها ويساهم في ذلك عوامل بيولوجية داخلية وإما يهرب منها ويتجنبها نتيجة عدم امتلاكهم لقدرات المرونة النفسية التي تمكنهم من مواجهتها او التأقلم معها. ( العلوي، 2017، ص 10 ).

## 4.2. نظرية هانس سيللي :

يرى هانس سيللي المذكور في مرسى (2006) إن المرونة النفسية هي قدرة تحمل في ثناياها تفكيراً ايجابياً في الحياة ورغبة في استمرارية العيش فضلاً عن مواجهة الضغوط والكوارث والصدمات مواجهة حقيقية والتأقلم والتوافق مع تلك الضغوط كما أكد سيللي أن الفرد الذي يمتلك حداً من التحمل كلما زاد ازدادت قدراته على مواجهة الضغوط وكلما ضعف ضعف قدراته وانتابه التعب والارهاق وبالتالي فان المرونة النفسية من وجهة نظر سيللي تعني التوازن بينما يتعرض له الفرد من ضغوط وبين قدرته على مواجهه هذه الضغوط وقدرته على التوافق الايجابي معها. وقد حدد سيللي ثلاث مراحل لمواجهة الضغوط وجعل الفرد متمتعاً بالمرونة النفسية وهي :

1- **مرحلة التنبيه :** والتي تبدأ بادراك الفرد لوجود مصدر ضغط .

2- **مرحلة المقاومة :** وتشير الى قدرة الفرد على التوافق الايجابي مع العوامل الضاغطة .

3- **مرحلة الارهاق والإنهاك** : وهي المرحلة التي تضعف فيها قدرات الفرد على المقاومة وتظهر

علامات الضعف والوهن النفسي عليه . ( العلوي، 2017 ،ص 10 ) .

### 3.1.7. خصائص الأفراد ذوي المرونة نفسية :

- الصبر: يعد الصبر من أهم الركائز والدعائم التي يتجلى بها كل فرد يريد أن يحقق السعادة والسكينة لنفسه.

- التغلب على نزوع النفس من المكابرة والإصرار على الخطأ والقدرة على العفو والصفح فهي طاقه نفسية لا توجد عند الكثيرين، وهذه الطاقة لا يكون بسبب ضعف او نقص ولكن ترافق القدرة على الانتقام وبالرغم من ذلك يعفو عن ظلمه أو سبب له أذى .

- الاستبصار :هي قدرة الشخص على قراءة وترجمة المواقف والاشخاص وتشمل القدرة على التواصل وفهم الاخرين ، ومعرفة الفرد في التكيف مع المواقف المختلفة.

- الاستقلال: وهو عمل توازن بين الشخص والأفرد الاخرين المحيطين به كما يشمل كيفية تكيفه مع نفسه بحيث يعرف ماله وما عليه، وان الشخص المستقل هو الذي يقول بوضوح (لا) عندما يكون مناسباً أكثر مما يكون عليه من كونه متساهلاً وبسيطاً في حالة مواجهه الحدث .

- الابداع :ان الأفراد من ذوي المرونة العالية يمكنهم ان يتخيلوا تتالي الاحداث لديهم حيث يمكنهم صناعة واتخاذ القرار في مواجهتها، ويشمل إجراء خيارات وبدائل للتكيف مع تحديات الحياة ، بالإضافة للإندماج في كل الأشكال السلوكية .

- روح الدعابة: تمثل القدرة على ادخال السرور على النفس واتخاذ المرح اللازم للبيئة المحيطة به.

- المبادأة: وتتضمن قدرة الشخص على البدء في تحدي الاحداث ومواجهتها وذلك بعد دراسة سريعة وصحيحة تمثل قدرة الفرد على الحدس، أي الاحساس بادراك النتائج الايجابية الصحيحة والسريعة.

- تكوين العلاقات: وتشمل قدرة الفرد المرن على تكوين علاقات ايجابية صحيحة وقوية من خلال قدرته على التعامل النفسي والاجتماعي والعقلي مع من يحيطون به كما تشمل قدرته على التواصل مع ذاته.

- القيم الموجهة (الاخلاق): وتشمل البناء الخلقي الصحيح للشخص المرن ،والتي تتضمن قدرته على تكوين مفاهيم خلقية وتطبيقها من خلال تعامله مع افراد مجتمعه ومع خالقه ليكون شخصاً متمتعاً بإدراكات روحانية وخلقية في حياته العامة والخاصة (خلف وصالح، 2018، ص11-12).

- القدرة على تقبل النقد والتعلم من الأخطاء: يحتاج الإنسان الى ان يستمع لانتقادات الغير، فالإنسان معرض ان يخطئ دون ان يشعر بالخطأ، كما ان الانسان يحتاج الى اراء الغير فالإنسان السوي يحتاج الى ان يتعلم تقبل النقد دون ان يشعر بجرح الشعور، فالشخص الناضج العاقل الذي يتمتع بمرونة عالية يستفيد من كل ما ان يقيم الموقف فيقبل ما يراه يوجه اليه من انتقادات، أيا كان مصدرها، ويكون مستعدا صوابا، او يعدل فيه، او يرفض ما لا يسترح إليه.

- القدرة على تحمل المسؤولية والقيام بها: إن الإنسان السوي يتحمل المسؤولية بجدية ويحققها دون إهمال، والشخص الناضج المرن يتسرب على مواجهة الخوف بواقعية وبذلك يستطيع ان يعالج التردد، ويقوم بحمل المسؤولية ويكون قادرا أن يخطط للمستقبل.

- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة بنفسه: إن إحساس الإنسان بالالتزام والمسؤولية يدفعه أن يدرس كل موقف بدقة، أن يصدر القرار المناسب في وقته، دون تردد، فالإنسان الذي لديه قدر من المرونة النفسية له القدرة على أن يصدر قراراته بنفسه .(العنكوشي والبديري ،ص218-219).

#### 4.1.7. استراتيجيات المرونة النفسية :

قد وضعت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2005) مجموعة من الاستراتيجيات التي تساهم في بناء الصحة النفسية لدى الأفراد وهي عبارة عن عشرة طرق لبناء المرونة النفسية الإيجابية .

- إقامة علاقات طيبة مع أعضاء الأسرة والأصدقاء وهو أمر هام في بناء المرونة النفسية الإيجابية.
- رؤية الأزمات على أنها مشكلات لا يمكن التغلب عليها .
- تقبل الغير باعتباره جزء من الحياة .
- اتجه صوب أهدافك وضع أمامك أهداف واقعية يمكنك تحقيقها في ضوء قدراتك وإمكاناتك .
- ابحث عن فرص لاكتشاف ذاتك .
- تبنى نظرة إيجابية لذاتك ونمي ثقتك في قدرتك على حل المشكلات وثق دائما في قدرتك ورغبتك التي تساعدك في بناء المرونة النفسية الإيجابية.
- ضع الأمور في نصابها الصحيح عندما تواجه أحداثا مؤلمة وضاغطة وانظر إليها في حجمها الطبيعي بدلا من تضخم المشكلة .
- كن مستشرفا للأمل في المستقبل .

- اعتني بنفسك وبحاجتك ومشاعرك واندمج في الأنشطة التي تجعلك سعيدا وتساعدك في التعامل الجيد مع المواقف .

- اتخذ قرارات حاسمة بالتعامل مع المواقف العصبية بكل ما أوتيت من قوة واتخذ القرارات المناسبة التي تساعدك على حل المشكلات. ( المدهون، 2021 ص 24 ).

### 5.1.7.العوامل ذات العلاقة بالمرونة النفسية :

هناك مجموعة متفاعلة من العوامل في تكوين المرونة النفسية العامة ،وتظهر نتائج العديد من الدراسات أن العامل الرئيسي في تكوين أو تنمية المرونة النفسية هي العلاقات الاجتماعية السوية كالمساندة داخل الأسرة وخارجها ،وهي تتمثل فيما يمتلك الإنسان من قدرات منها :

- القدرة على التكيف مع الضغوط النفسية بفاعلية وبطريقة صحيحة.

- امتلاك الفرد لمهارات حل المشكلات .

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

- توافر الدعم الاجتماعي .

- الاتصال والترابط مع الآخرين مثل العائلة والآخرين مثل العائلة والأصدقاء .

- المعتقدات الدينية .

- البحث عن المعاني الإيجابية للمواقف الصادمة . ( وطنية، 2018 ، ص 258- 259 ) .

- تكوين علاقات إجتماعية والتواصل الإيجابي مع الآخرين.

- الثقة والنظرة الإيجابية للذات من خلال إدراكه الحقيقي لذاته وللأحداث من حوله.

- الاحتفاظ بالقيم الروحية والخلقية .

- اتخاذ القرارات الصائبة لحل المشكلات ومواجهة ضغوط الحياة (بيسوني و خياط، 2019،

ص530).

### 6.1.7. فوائد المرونة النفسية : للمرونة النفسية عدة فوائد نذكر منها :

1.6. الصحة النفسية : أنها حالة الاتزان والإعتلال التي تصل إليها نفسية الفرد إثر تمتعه

بمستوى عالي من الثبات الانفعالي والاجتماعي، ويظهر أثر ذلك بما يشعر به من طمأنينة ورضا عن

النفس كما أن بعض التعاريف للصحة النفسية أوردت أن من مظاهر الصحة النفسية للفرد أن يتمتع

بالمرونة النفسية والتي تعني التوازن في تسيير أمور الحياة والتعايش مع الآخرين واختلافهم ، والقدرة على تحمل مسؤوليات الحياة.

**2.6. النظرة الإيجابية للحياة :** الفرد الذي يتصف بالمرونة النفسية يكون أكثر ايجابية في تعامله مع من حوله. وهي التي تدفعه الى الجهد والعمل والتفاعل مع الواقع بثقه وحزم وامل في حدوث ما يرغب به. وإن إختلفت النتائج عن ما توقعه اتسم بالرضا والقبول .

**3.6. الإستمرارية في العطاء :** الإنسان المرن يتسم بالرغبة في العمل ولا يعرف الكآبة والملل والانقطاع عن العمل فهو يمارس عمله بهمة وحماس وإتقان. ويواصل مهامه بحماس وروح واتقان ، كما أنه يميل إلى استخدام الوسائل المتنوعة في سبيل الوصول الى الهدف

**4.6. الاتصال الفعال :** الانسان كائن اجتماعي لذلك فهو يكون علاقاته بالآخرين من خلال عملية الاتصال والانسان المرن تكون لديه خاصية الاتصال الفعال بالآخرين، ويربط مدى نجاحه وفشله بمدى نجاح وفشل علاقته ، وعدم الاصطدام بهم والتفاعل معهم بإيجابية وتقبلهم. (محمد، 2020، ص 126).

- المحافظة على الصحة النفسية والاتزان النفسي والجسمي.
- أنها عملية مستمرة ودائمة على تحقيق الكفاح والنجاح للوصول الى المراد.
- تجعل المرونة النفسية كل شيء سهلا ومرنا، وقابلا لتخطي جميع الصعوبات والمشكلات التي تواجه الانسان في حياته العملية. (المدهون ،2021، ص35) .

#### 7.1.7. مقومات المرونة النفسية :

- تنمية الكفاية: وهي تنمية قدرات الفرد العقلية والجسمية والاجتماعية، بحيث تنص درجة الكفاية والمهارة، وتساعد الفرد على التوافق مع متطلبات الحياة المختلفة.
- القدرة على التعامل مع العواطف: وهو نمو قدرة الفرد على ضبط إنفعالاته وعواطفه بحيث يتعامل معها بمرونة، ويعي عواطفه لضبطها بالمواقف التي تتطلب ذلك ويفتح له المجال بالتعبير حينما يتطلب الأمر.
- تنمية الاستقلالية الذاتية: بمعنى أن يعتمد الفرد على نفسه في اصدار قرارات تتعلق بمستقبله وحياته وفي نفس الوقت يستمع الى نصائح الاخرين وخاصة الوالدين وكل من يخصه، ويحاول ان يستخلص منها ما يتماشى مع ذاته.

- تبلور الذات: وهو نمو قدرة الفرد على فهم نفسه وذاته وامكانياته والعمل على تنميتها، ويضع ذاته ضمن اطار معين بحيث يتلائم مع القرار، والشعور الواضح لشخصيته وتأثيرها على كل من يحيط به.
- نضج العلاقات الشخصية المتبادلة: وهي نمو قدرة الفرد على إقامة علاقات شخصية واجتماعية بحيث تصبح متحررة من الاندفاعات، وزيادة القدرة على التفاعل والاستجابة بطريقه لها علاقة باستجابة الآخرين وتكون مرنة. (المدهون، 2021، ص 23- 24).

### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى المرونة النفسية مبرزين المفاهيم المرتبطة بها، والنظريات المفسرة لها، وكذا تعرفنا على عوامل المرونة النفسية ومحدداتها ومقوماتها وخصائصها والاستراتيجيات المتعلقة بها. ومن خلال ما سبق عرضه في هذا الفصل نلخص به أن المرونة النفسية سنة من سمات الشخصية، فهي تساعد على مواجهة الضغوط بفعالية وصبر وتعزز 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 وامتلاك مهارات حل المشكلات.

## 2.7. الضغط المهني لدى مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني:

### تمهيد :

تمثل الضغوط التي يتعرض لها الإنسان ظاهرة جديرة بالاهتمام والدراسة والبحث وذلك بالنظر للآثار النفسية الوخيمة المترتبة عنها والتي تؤثر في مختلف جوانب حياة الإنسان ومستويات أدائه واستقراره، لذلك أصبحت الضغوط النفسية موضوع بحث العديد من المهتمين في هذا المجال، وكون الحياة تتغير ومن منطلق إدراك طبيعة العصر الحالي الذي يتسم بالقلق والصراع أصبح الإنسان يعيش هذه الضغوطات سواء في الأسرة، المدرسة، مكان العمل، الشارع.

ورغم تعدد مصادر الضغوط النفسية فان العمل يظل أهم مصادره، ومن هذا المنطلق سنتناول في هذا الفصل الضغط المهني او الضغوط في مجال العمل .

### 1.2.7. الضغط المهني:

ثمة تعريفات متعددة لموضوع الضغط المهني حيث يراها جيبسون بأنها "استجابة متكيفة تعدلها الفروق الفردية والعمليات النفسية، والتي تنشأ نتيجة عمل أو موقف أو حدث بيئي يفرض على الفرد مطالب نفسية وجسدية عالية". (سمايلي وبن عمارة، 2015، 63).

وعرفه أرتولدو فييلد مان بأنه "ردود فعل الفرد الناشئ عن عوامل مهدد أو جديدة تواجهه في عمله " (الحمداوي وحناقه، 2013، ص 619).

ويمكن تعريف الضغط المهني على أنه إجهاد نفسي ناتج عن التفاعل بين الفرد وبيئة عمله تنتج ردود أفعال جسمية أو نفسية أو سلوكية. التي تعتبر استجابة تكيفه يقوم بها الجسم في مثل هذه الحالات مما يؤثر سلبا على أداء الفرد في عمله. (محيوز، 2021، ص 1229).

### 2.2.7. مصادر الضغط المهني :

- الضغط الناتج عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية او اجتماعية او تقنية.
- الضغط الناتج عن البيئة الاجتماعية : تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء .
- الضغط الناتج عن النظام الشخصي للفرد :تعرف إلى الخصائص الشخصية المتوازنة أو المكتسبة .

• **نقص الدعم الاجتماعي:** الفرد يشعر بالأمان حين يجد بجواره صديق أو قريب يستطيع اللجوء إليه حينما يواجه صعوبة أو مشكلة أو يحتاج الى مشورة، ومن هنا تأتي أهمية العلاقة الإنسانية بين المدير ومروؤوسيه، وجو الصداقة بين الزملاء في العمل لأن ذلك من شأنه أن يخفف من مقدار الضغوط التي يواجهها الفرد، أي أن العلاقات التي يتمتع بها الفرد في بيئة العمل من شأنها التخفيف من مثيرات ضغوط العمل .

• **عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل المؤدية لضغوط العمل:**

إذ يعد التعليم والخبرة من الخصائص الشخصية التي تؤثر في ضغوط العمل ومستوياتها لدى العاملين لأن المعرفة والخبرة السابقة تمكنهم التعامل مع الضغوط وتساعدهم على فهم الضغوط الجديدة وإدراكها ومعالجتها. (مريز وبن الحاج، 2016، 123-124).

### 3.2.7. مراحل الضغوط المهنية:

يعتبر هانز سيلبي (Selye) من الأوائل الذين تحدثوا عن التجارب المتنوعة على الحيوان والإنسان وقد تبين ان التعرض المستمر للضغط النفسي يؤدي الى حدوث إضطرابات في أنحاء الجسم المختلفة مما يؤدي إلى ظهور الأعراض الذي أطلق عليها سيلبي اسم أزمة أعراض التكيف العام وهذه الأزمة تحدث من خلال ثلاث مراحل وهي :

**المرحلة الأولى :** وتسمى إستجابة الإنذار، في هذه المرحلة يستدعي الجسم كل قواه الدفاعية لمواجهة الخطر الذي يتعرض له فيحدث نتيجة التعرض المفاجئ للمنبهات لم يكن مهياً لها وهي عبارة عن مجموعة من المتغيرات العضوية الكيميائية، فترتفع نسبة السكر في الدم ويتسارع النبض ويرتفع الضغط الشرياني، فيكون بالتالي الجسم في حالة استنفار وتأهب من أجل التكيف مع الفاعل المهدد .

**المرحلة الثانية :** وتسمى مرحلة المقاومة، فإذا استمر الموقف الضاغط فإن مرحلة الإنذار تتبعها مرحلة أخرى، وهي مرحلة المقاومة لهذا الموقف وتشتمل هذه المرحلة الأعراض الجسمية التي يحدثها التعرض المستمر للمنبهات والمواقف الضاغطة التي يكون الكائن الحي قد اكتسب القدرة على التكيف معها، وتعتبر هذه المرحلة هامة في نشأة أعراض التكيف أو ما يسمى بالأعراض السيكوسوماتية ويحدث ذلك خاصة عندما تعجز قدرة الإنسان على مواجهة الموقف عن طريق رد الفعل التكيفي، ويؤدي التعرض

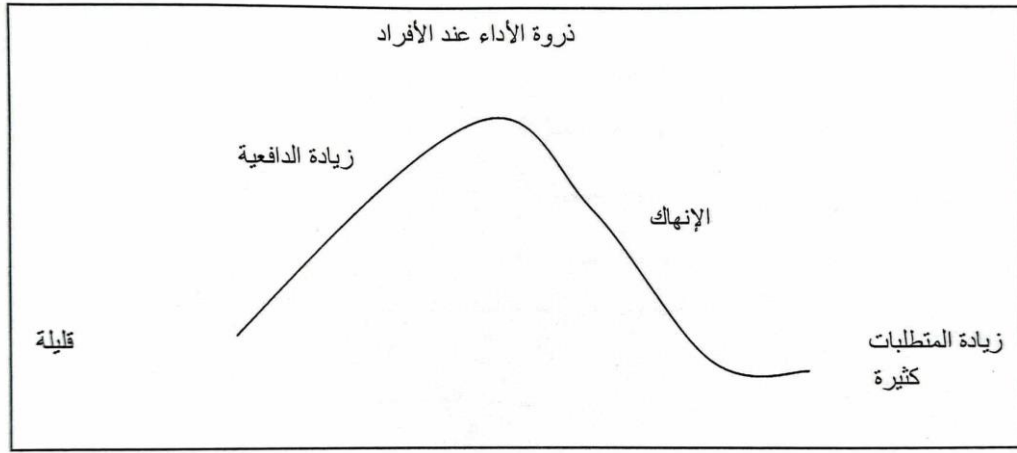
المستمر للضغوط إلى اضطراب التوازن الداخلي مما يحدث مزيداً من الإفرازات الهرمونية المسببة للاضطرابات العضوية .

**المرحلة الثالثة :** وتسمى الإنهاك أو الإعياء، فإذا أطال تعرض الفرد لضغوط متعددة لفترة أطول، فإنه سوف يصل إلى نقطة يعجز عن الاستمرار في المقاومة ويدخل في مرحلة الإنهاك ويصبح عاجزاً عن التكيف بشكل كامل في هذه المرحلة تنهار الدفاعات الهرمونية وتتقص مقاومة الجسم، ويصاب جهازه العصبي ويسير المريض نحو الموت بخطى سريعة، وإذا توقف الأمر على العديد من الاستجابات التكيفية التي تساعد الفرد على حماية نفسه كلما تعرض إلى تغيرات ومواقف ضاغطة، كإنخفاض درجة الحرارة أو زيادتها، وحالات الجوع والعطش والنشاط العضلي الزائد والتوتر الانفعالي كلها تؤدي إلى تغيرات في الكائن الحي نتيجة ما يسمى بحالة الضغط النفسي. (مرنيز وبن الحاج، 2016، ص125).

#### 4.2.7. بعض النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل:

##### أ. نموذج هب Hebb :

لقد اهتم هب بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير، ومتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوط العمل، وفي هذه النظرية أكد هب hebb أن العمل ذا متطلبات قليلة يؤدي إلى الملل، حيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات، ولكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الإستجابة لها، والتوافق معها، فإنها تؤدي إلى مستوى عالي من القلق، وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز ونقل قدرته على الأداء بوجه عام، وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل، وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي، وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأنفقه الأسباب وعدم القدرة على الأداء، ويمكن توضيح نموذجهم هب في الشكل التالي :

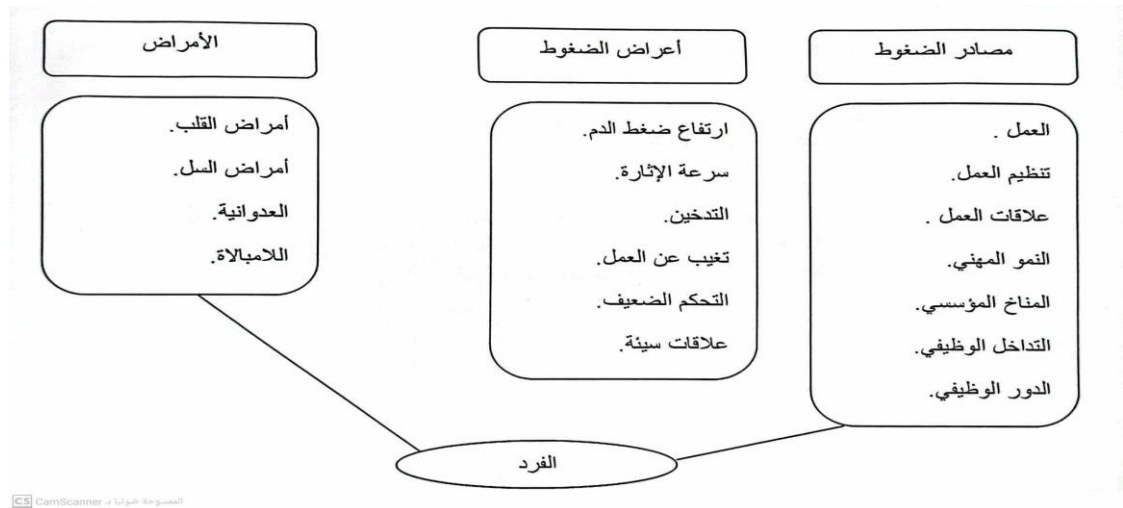


CamScanner الممسوحة ضوئياً بـ

الشكل: (2) يمثل نموذج هب لضغوط العمل

ب. نموذج مارشال Marshall للضغوط :

في هذا النموذج يحدد مارشال العوامل البيئية المسببة للضغوط في العمل، والأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة تعرضه لضغوط العمل، وهي أعراض خاصة بالفرد تؤدي به في النهاية إلى أمراض سيكوسوماتية، وأعراض خاصة بالمنظمة تؤدي إلى العدوانية وحوادث العمل. ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :



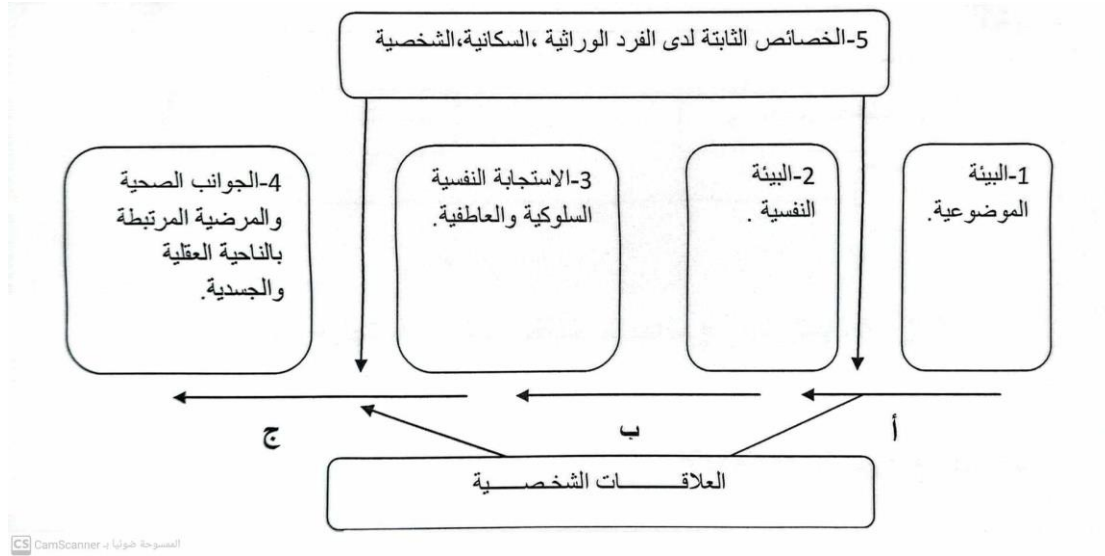
CamScanner الممسوحة ضوئياً بـ

الشكل (3) يمثل نموذج مارشال للضغوط

ت. نماذج كاتز وكان Kat and Kahn لضغوط العمل:

في هذا النموذج يشير إلأن هناك عدة عوامل تؤثر في درجة تعرض الفرد للضغوط والاستجابة لها ،أولى هذه العوامل البيئية الموضوعية، أي بيئة العمل كالوسائل والصحة والسلامة في المؤسسة .... والنوع الثاني هو البيئة النفسية، وتتضمن العوامل التي تشير إلى درجة تعرض أو سلامة الفرد للاضطراب النفسية، مثل القلق والشعور بالاكنتاب وعدم الاستقرار واضطرابات الشخصية.... والتي تقود الفرد الى نقص الكفاية والانتاجية .

فتأثير العوامل البيئية يتوقف على مدى إدراك الفرد لهذه العوامل والذي يتأثر بدوره بالفروق الفردية التي مصدرها طبيعة الاستجابات النفسية والسلوكية والعاطفية الموجودة لدى الافراد، والتي تؤثر على الأسلوب الذي يستجيب به الافراد نحو هذه المؤثرات البيئية، وكذلك الجوانب الصحية والمرضية، بالإضافة إلى طبيعة الخصائص الثابتة كالوراثة والشخصية، ثم العلاقات التي يتمتع بها الافراد في محيطهم البيئي .

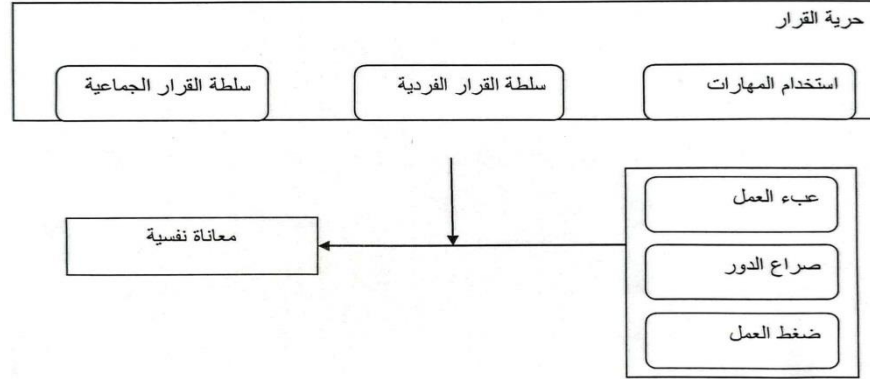


الشكل (4) يمثل نموذج كاتز وكان لضغوط العمل

ث. نموذج كاراسيك Karasek :

يتركز هذا النموذج على عنصرين أساسيين لفهم أسباب ضغط العمل وتأثيرهما على الصحة وهما أعباء العمل، وحرية استقلال العامل والاعتراف بقدراته .

ينتج الضغط حسب هذا النموذج في حالة ما إذا اجتمعت طلبات كثيرة مع حرية قرارات ضعيفة حيث ان التحكم الذي يمارسه المهني على الضوابط يكون بالغ الأهمية رغم أن هذا فان المتطلبات العديدة للعمل تكون اقل اضرارا بالفرد في حالة إذا ما تمتع هذا الأخير بالاستقلالية والتحكم مع امكانية اتخاذ القرارات.



الشكل: (5) يمثل نموذج كاراسيك

#### 5.2.7. المظاهر النفسية للضغوط المهنية: إن للضغوط المهنية عدة مظاهر نذكر منها :

1.5. الغضب: هو التهيج أو السخط المصحوب بالعدوانية أو الخصومة الحادة، وهو حالة نفسية تتولد لدينا عند إحساسنا بأن شيئاً ما قد حدث أو شخصاً قد أقدم على عمل ما يسيء إلينا قولاً أو فعلاً.

2.5. القلق: هو حالة الانفعال التي تبقى ايجابية ومنتجة ما دامت معقولة وتصبح سلبية إذا زادت بدرجة شديدة وهو الشعور بعدم الطمأنينة نتيجة عدم وجود حقائق مؤكدة لدينا إيجاباً وسلباً ويمكن القول بأنه الخوف من النتائج التي يصعب التكهن بها إلى حد معقول.

3.5. الأرق: وهو شعور مرتبط بتوقع خسارة ما حقيقية أو الخوف من شر أو خطر مرتقب وعدم القدرة على النوم السليم يصاحبه انخفاض في درجة حرارة الجسم، وينتج الأرق كإفراز مباشر لحالة القلق .

4.5. الإحباط: هو إحساس بالتذمر والرفض والملل يصاحبه أي سرور ناتج عن التعامل مع الأشخاص أو الأشياء، وهو الشعور بالعجز التام عن القيام برد فعل يؤدي إلى نتيجة ما.

5.5. فقدان الثقة بالنفس: هو الاحساس بعدم القدرة على الكفاءة واحتياج الفرد دائماً لمن يسانده ويعززه في قراراته وتظهر غالباً في شكل عدم القدرة على اتخاذ القرارات ثم سرعة تغييرها بعد اتخاذها. (فنوش وساعد، 2013، ص 257).

كما هناك بعض الأعراض التي تظهر نتيجة لضغوط عمل تعترض الموظف نذكر منها :

- التوتر والعصبية .
- القلق الدائم .
- عدم المقدرة على الاسترخاء.
- الإسراف في تعاطي الكحول والقدرات والمسكنات.
- عدم المقدرة على النوم (الأرق).
- صعوبات في الجهاز الهضمي.
- ارتفاع ضغط الدم.
- الحزن والكآبة.
- صعوبة التركيز في العمل وعدم التوازن الانفعالي.
- الميل للإصابة والوقوع في حوادث صناعية.
- الشعور بالخوف والصعوبة في التحدث والتعبير والصداع.
- آلام القولون والمعدة.
- فقدان الشهية والعرق بغزارة . ( فنوش وساعد، 2013 ،ص 557 ) .

#### 6.2.7. الآثار المترتبة عن الضغط المهني :

صنف علماء النفس آثار الضغوط المهنية على صحة الفرد الى آثار فيسيولوجية ونفسية وسلوكية

وانفعالية :

#### أ- الآثار الفيسيولوجية:

لجنة الصحة العقلية أكدت في تقريرها 1964 ان حجر الزاوية في كل الاضطرابات النفس جسدية هو الشدائد والضغوط ،كما أن البحوث الطبية تكشف عن اكثر من 50% من الامراض ترتبط اصلا بالضغط ومن هذه الأمراض الأزمات القلبية. ارتفاع ضغط الدم، قرحة المعدة، سكر الدم، الربو، الصداع النصفي، آلام الظهر ويطلق البعض على هذه الامراض مسمى أمراض التكيف لأنها لا تنشأ عن طريق العدوى أو الميكروبات .

#### ب-الآثار النفسية :

وتشمل التعب والإرهاق والملل وانخفاض الميل للعمل والاكنتاب والارق والقلق وانخفاض تقدير الذات والاحترق النفسي، ويمثل القلق عادة القاعدة الأساسية في أغلب الأمراض النفسية. وهو من أكثر النتائج النفسية لدى الأفراد الذين يعانون من الضغوط المهنية.

### ت- الآثار السلوكية :

وهي أكثر وضوحا من الأعراض الفسيولوجية والنفسية. ومن بين الأعراض السلوكية التي تنتج عن زيادة الضغط نجد النسيان، مشاكل في الوزن، اضطرابات في النمو، فقدان الشهية، انخفاض مستوى الطاقة، استهلاك الكحول والسجائر، الانتحار... إلخ أما المستوى الثاني يتصل بالمنظمة أو المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد .

من المعروف أن تأثير الضغوط المهنية على الأداء يأخذ شكل مقلوب الحرف U أي أن مقدار منخفض أو عالي من الضغوط قد لا يكون مثيرا أو مشجعا على العمل، ومن ثم تبدأ التأثيرات وتكون نتيجة ذلك أن الأداء يبدأ في الانخفاض وسبب ذلك أن حدة الإجهاد تستهلك طاقة وانتباه العامل . ( معمرى، 2017، ص 344- 345 ).

### ث- آثار الإنفعالية :

من الآثار الانفعالية للضغوط المهنية أن الأفراد يكونون أكثر عرضة للانغماس في السلوك التخريبي أو الهدم. الذي تكون تكلفته عالية سواء بالنسبة لهم أو لأصحاب العمل او للمجتمع، ويمكن لبعض الأعراض مثل عدم استقرار الحالة المزاجية والسلوك الشاذ أن تنتقل إلى الزملاء والأصدقاء والأسرة. وقد يؤدي ذلك في بعض الحالات الى وجود بيئة عمل شريرة تتخفف فيها الثقة مما يؤدي الى مشكلات أكثر خطورة. مثل الاكنتاب .

إن العديد من المنظمات إن لم يكن جميعها تنتظر إلى ضغوط العمل على أنها شيء يجب مكافحته وذلك لآثارها السلبية على الفرد والمنظمة معا، ولكن الحقيقة غير ذلك إذ أن لضغوط العمل آثار ايجابية مرغوب فيها. ومنها ما يلي :

- 1- تحفيز الفرد على العمل.
- 2- تجعل الفرد يفكر باستمرار في العمل.

- 3- يزداد تركيز الفرد على العمل.
- 4- ينظر الفرد إلى عمله بتميز.
- 5- التركيز على نتائج العمل.
- 6- المقدرة على التعبير على الانفعالات والمشاعر.
- 7- الشعور بالمتعة والانجاز.
- 8- تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة.
- 9- النظر إلى المستقبل بتفاؤل.
- 10- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة. ( معمرى، 2017، ص345).

## الخلاصة :

ترتبط الضغوط بالأحداث اليومية، فنحن بلا استثناء نتعرض لها يوميا ومن مصادر مختلفة فالضغوط الخارجية تلاحقنا في البيت أو الشارع أو العمل أو الدراسة أو التعاملات المالية وتسبب لنا بعض الأحيان أزمات نقف عاجزين أمام حلها، نضطر لأن نبحث عن سبيل لحلها. وربما تتعد هذه الضغوط وخاصة الاجتماعية، فيسعى الفرد لحلها ، وتولد له ارتجاجا يعجز عن قلبه الى إتزان، فيعاني مرارة الاحباط. ويكون الطموح أكثر من القدرة على التنفيذ، فيقف عاجزا عن ايجاد الحلول، إن الضغوط الداخلية تمثل تفاعلات الحالة النفسية للإنسان من داخل ذاته هو، فالنفس الانسانية أثناء جهادها للمعرفة عما يدور بداخلها هو جهاد ليس سهل، بل صعب على النفس ذاتها وخاصة عندما يقف الفرد أمام نفسه لا يستطيع أن يجد حلا يريح ذلك الصراع، فإذا ما عرف الإنسان نفسه، وصل بها الى الاستقرار والراحة النفسية... ومعرفة الذات مطلب كل إنسان حكيم يبحث لنفسه عن السبيل الصحيح.

الفصل الثاني:

الاجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### تمهيد:

يتضمن هذا الفصل وصفا للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي أتبعته لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، بداية بالدراسة الاستطلاعية وتحديد المنهج المناسب للدراسة وحدودها المكانية والزمانية والبشرية وتحديد مجتمع وعينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية، وأداة الدراسة وخصائصها السيكومترية، وتحديد الأساليب الإحصائية.

### 1. منهج الدراسة:

في هذه الدراسة وذلك لتناسبه وطبيعة البحث، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وما هو كائن ومن ثم تفسيرها، ووصفها وصفا دقيقا، والمنهج الوصفي لا يقف عند مرحلة جمع البيانات وتبويبها إنما يتعداها إلى الفهم والتفسير والمقارنة والقياس، ومن ثم التحليل الدقيق الذي يؤدي لإستخلاص العلاقات، والوصول إلى الاستنتاجات المتضمنة لمشكلة البحث .

وفي هذا البحث قمنا بدراسة المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة، ومن ثم تحديد النتائج واستخلاصها وإعداد الاقتراحات المناسبة في ضوء نتائج الدراسة.

### 2. الدراسة الاستطلاعية: تعد الدراسة الاستطلاعية منطلق كل باحث لتحديد وضبط وحصر ما

تحتاجه الدراسة تطبيقيا، وباعتبارها الخطوة الأولى التي تساعد الطالبان على إلقاء نظرة استطلاعية من أجل الالمام بجوانب دراسة موضوعهما، وهي مرحلة مهمة في البحث العلمي نظرا لارتباطها المباشر بالميدان، حيث تم الحصول على الترخيص في 14 أبريل 2024 من

قسم علم النفس ومديرية التربية لولاية المسيلة .

### 1.2. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- ✓ التعرف على مجتمع الدراسة وتحديد عينتها.
- ✓ معرفة ما إذا كان هناك تجاوب من طرف عينة الدراسة.
- ✓ تقنين أدوات الدراسة، والتأكد من صلاحيتها (صدقها وثباتها).

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### 2.2. مجالات الدراسة الاستطلاعية:

- ❖ **المجال المكاني:** مؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط التابعة لقطاع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه وبسعادة والذي يبلغ عددهم (98).
- ❖ **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية في 14 أبريل 2024 بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ببوسعادة .
- ❖ **المجال البشري:** وتمثل في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لمركز التوجيه ببوسعادة.

### 3.2. مجتمع الدراسة وعينتها الاستطلاعية:

تمثل مجتمع الدراسة في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لمركز التوجيه لدائرة بسعادة، حيث يبلغ عددهم (98) أما عدد أفراد الدراسة الاستطلاعية فبلغ عددهم (20) بنسبة (20.40%).

جدول رقم (01) يبين خصائص مجتمع الدراسة حسب المؤسسة التعليمية

| المجموع | متوسط | ثانوي | المستوى<br>العدد |       |
|---------|-------|-------|------------------|-------|
|         |       |       | ذكور             | الجنس |
| 12      | 08    | 04    | ذكور             | الجنس |
| 86      | 68    | 18    | إناث             |       |
| 98      | 76    | 22    | المجموع          |       |

اختيار عينة الدراسة: يقصد بالعينة أنها: " جزء من مجتمع معين يمثل في خصائصه ذلك المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال " (أبو علام، 2013، ص.63).

حيث تم اختيار عيني الدراسة الحالية (الاستطلاعية والنهائية) من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه ببوسعادة .

عينة الدراسة الاستطلاعية: للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، قاما الطالبان بتطبيق أداتا الدراسة (مقياس المرونة النفسية، مقياس الضغط المهني) على عينة استطلاعية عشوائية بسيطة

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

قوامها (20) مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني بمركز التوجيه بوسعادة، استغرقت مدة الدراسة الاستطلاعية خمسة أيام ، بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة.

والجدول رقم (02) يبين نسبة عدد أفراد العينة الاستطلاعية من مجتمع الدراسة:

| عدد أفراد          | التكرارات | النسبة المئوية |
|--------------------|-----------|----------------|
| المجتمع            | 98        | 100            |
| العينة الاستطلاعية | 20        | 20.40          |

4.2. أدوات الدراسة: تمثلت أدوات الدراسة في مقياس المرونة النفسية والضغط المهني.

1.4.2. مقياس المرونة النفسية:

◀ وصف مقياس المرونة النفسية:

قياس المرونة النفسية عند أفراد العينة، تم اعتماد على مقياس المرونة النفسية الذي تناول (25) بندا قسم الى أربع محاور تمثلت في محور الفعالية الذاتية الذي تمثل (7) عبارات، محور التفاؤل الذي تمثل في (7) عبارات، محور الاتزان الانفعالي الذي تمثل في (6) عبارات، محور حل المشكلات التي تمثل في (5) عبارات وكانت الإجابات من ثلاث بدائل وهي: تنطبق بدرجة: كبيرة، متوسطة، قليلة. وكانت أوزان هذه البدائل كالتالي: تنطبق بدرجة كبيرة 3 درجات، بدرجة متوسطة 2 درجة، بدرجة قليلة 1 درجة .

تم بناء مقياس المرونة النفسية من خلال الادب النظري والادوات المستخدمة في الدراسات السابقة على

غرار يحي شقورة (2012)، وصياغة أبعاد وفقرات المقياس بما يتناسب

حيث تضمن المقياس أربعة أبعاد هي: الفعالية الذاتية، التفاؤل، الاتزان الانفعالي، حل المشكلات

بعدد العبارات على التوالي: 7، 7، 6، 5.

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

جدول رقم (03) يبين أبعاد مقياس المرونة النفسية

| أبعاد المقياس     | رقم العبارات  |
|-------------------|---------------|
| الفعالية الذاتية  | 1,2,3,4,5,6,7 |
| التفاؤل           | 3,4,5,6,7,1,2 |
| الاتزان الانفعالي | 1,2,3,4,5,6   |
| حل المشكلات       | 1,2,3,4,5     |

◀ الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية:

✓ الصدق: تم حساب صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي بطريقتين:

- الطريقة الأولى: حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية

للمحور الذي تنتمي إليه كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4) يوضح العلاقة الارتباطية لكل عبارة بمجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه.

| العبارة     | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | العبارة           | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | العبارة          | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------------|----------------|---------------|-------------------|----------------|---------------|---------|----------------|---------------|------------------|----------------|---------------|
| حل المشكلات |                |               | الاتزان الانفعالي |                |               | التفاؤل |                |               | الفعالية الذاتية |                |               |
| 1           | ,855**         | 0,000         | 15                | ,626**         | 0,003         | 8       | ,668**         | 0,001         | 1                | ,855**         | 0,000         |
| 2           | ,723**         | 0,000         | 16                | ,812**         | 0,000         | 9       | ,656**         | 0,002         | 2                | ,723**         | 0,000         |
| 3           | ,706**         | 0,000         | 17                | ,588**         | 0,006         | 10      | ,708**         | 0,000         | 3                | ,706**         | 0,000         |
| 4           | ,845**         | 0,000         | 18                | ,800**         | 0,000         | 11      | ,739**         | 0,000         | 4                | ,845**         | 0,000         |
| 5           | ,782**         | 0,000         | 19                | ,745**         | 0,000         | 12      | ,527*          | 0,017         | 5                | ,782**         | 0,000         |
| 6           | ,620**         | 0,004         | 20                | ,645**         | 0,002         | 13      | ,645**         | 0,002         | 6                | ,620**         | 0,004         |
| 7           | ,829**         | 0,000         |                   |                |               | 14      | ,694**         | 0,001         | 7                | ,829**         | 0,000         |

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).  
\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط فقرات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي

تنتمي إليه جاءت دالة عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوحت معاملاتها بين (0.855) في العبارة رقم (1)

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

من بعد (الفعالية الذاتية) و (0,588)، في العبارة رقم (17) من بعد (الاتزان الانفعالي). ما عدا العبارة رقم (12) من بعد (التفاؤل) جاءت دالة عند مستوى دلالة (0,05) حيث بلغت قيمة معامل ارتباطها مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (0,527). وهذا ما يؤكد مدى التجانس والاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس المرونة النفسية.

### - الطريقة الثانية:

عن طريق حساب ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس وعن طريق حساب ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

الجدول رقم (5) يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للمقياس (المرونة النفسية) وأبعاده الفرعية.

| أبعاد المقياس     | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|-------------------|----------------|---------------|
| الفعالية الذاتية  | ,950**         | 0,000         |
| التفاؤل           | ,959**         | 0,000         |
| الاتزان الانفعالي | ,919**         | 0,000         |
| حل المشكلات       | ,932**         | 0,000         |

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد لمقياس المرونة النفسية كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,01$ )، حيث تراوحت على التوالي (0,950/0,959 /0,919 /0,932) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس المرونة النفسية.

### ✓ ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات مقياس المرونة النفسية عن طريق حساب معامل ألفا كرو نباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

## الفصل الثاني: \_\_\_\_\_ الاجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

الجدول رقم (6): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس المرونة النفسية

| عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | أبعاد مقياس المرونة النفسية. |
|--------------|--------------------|------------------------------|
| 7            | 0,877              | الفعالية الذاتية             |
| 7            | 0,793              | التفاؤل                      |
| 6            | 0,780              | الاتزان الانفعالي            |
| 5            | 0,776              | حل المشكلات                  |
| 25           | 0,950              | المقياس ككل المرونة النفسية  |

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس المرونة النفسية جاءت مرتفعة حيث تراوحت على التوالي: (0,877 / 0,793 / 0,780 / 0,776) وللمقياس ككل (0,950) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن مقياس المرونة النفسية يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

◀ تصحيح المقياس: تعطي درجة 3 للبديل (درجة كبيرة) والدرجة 2 للبديل (درجة متوسطة)، ودرجة

1 (درجة قليلة) فأعلي درجة متحصل عليها هو 75 درجة و أدني درجة هو 25، المتوسط الحسابي

الفرضي هو 50 ، كلما ارتفع المتوسط الفرضي كلما كان مؤشرا على ارتفاع مستوى المرونة ذا

انخفاض المتوسط الفرضي كلما كان مؤشرا على انخفاض مستوى المرونة النفسية

-المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة- أدنى درجة) / عدد البدائل، وهذا لتحديد مستوياتهم في

مقياسي الدراسة. ويتحدد طول الفئة باستخدام المدى حيث:  $(1-3) / 3 = 0.66$  حيث نحصل على مجالات

كما يلي:

الجدول رقم (7): يمثل تحديد مستوى درجات الأدوات

| القاعدة                          | درجة الموافقة | مجال المتوسط الحسابي |
|----------------------------------|---------------|----------------------|
| نقوم بضرب عدد العبارات في        | درجة منخفضة   | [1 - 1.66]           |
| رؤوس المجالات لتحديد مستوى كل    | درجة متوسطة   | 1,66-2,33            |
| من المرونة النفسية والضغط المهني | درجة عالية    | [ 2.33 - 3 ]         |

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### 2.4.2. مقياس الضغط المهني:

◀ وصف مقياس الضغط المهني: أما المقياس الثاني فكان يتمحور حول الضغط المهني لدى مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني، والذي تكون من (28) بنداً. وكانت الإجابات من ثلاث بدائل وهي: موافق، لا أدري، غير موافق.

وكانت أوزان هذه البدائل كالتالي: موافق 3 درجات، لا أدري 2 درجة، غير موافق 1 درجة.

### ◀ الخصائص السيكومترية لمقياس الضغط المهني:

#### ✓ الصدق:

تم حساب صدق المقياس عن حساب الاتساق الداخلي بطريقة حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح العلاقة الارتباطية لكل عبارة بمجموع درجات المقياس (الضغط المهني)

ككل.

| العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | العبارة | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---------|----------------|---------------|---------|----------------|---------------|---------|----------------|---------------|---------|----------------|---------------|
| 1       | ,900**         | 0,000         | 8       | ,578**         | 0,008         | 15      | ,878**         | 0,000         | 22      | ,773**         | 0,000         |
| 2       | ,853**         | 0,000         | 9       | ,643**         | 0,002         | 16      | ,627**         | 0,003         | 23      | ,587**         | 0,006         |
| 3       | ,719**         | 0,000         | 10      | ,719**         | 0,000         | 17      | ,798**         | 0,000         | 24      | ,757**         | 0,000         |
| 4       | ,574**         | 0,008         | 11      | ,773**         | 0,000         | 18      | ,673**         | 0,001         | 25      | ,757**         | 0,000         |
| 5       | ,824**         | 0,000         | 12      | ,667**         | 0,001         | 19      | ,566**         | 0,009         | 26      | ,878**         | 0,000         |
| 6       | ,514*          | 0,020         | 13      | ,536*          | 0,015         | 20      | ,643**         | 0,002         | 27      | ,627**         | 0,003         |
| 7       | ,911**         | 0,000         | 14      | ,646**         | 0,002         | 21      | ,540*          | 0,014         | 28      | ,911**         | 0,000         |

\*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).      \*\*. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط فقرات كل محور مع الدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوحت معاملاتها بين (0,911) في العبارة (7) والعبارة (28)، و (0,566) في العبارة رقم (19)، ما عدى العبارات رقم (6 و 13 و 21) جاءت دالة عند مستوى دلالة (0,05) وتراوحت قيم معاملات ارتباطها على النحو التالي: (0,514 / 0,536 / 0,540). وهذا ما يؤكد مدى التجانس والاتساق الداخلي للمقياس كمؤشر لصدق التكوين في قياس الضغط المهني.

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### - ثبات المقياس:

تم التأكد من ثبات مقياس الضغط المهني عن طريق حساب معامل ألفا كرو نباخ للتناسق الداخلي: تم حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ لهذا المقياس فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (9): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغط المهني

| عدد العبارات | معامل ألفا كرونباخ | المقياس ككل<br>الضغط المهني |
|--------------|--------------------|-----------------------------|
| 28           | 0,963              |                             |

يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الضغط المهني جاء مرتفع حيث (0,963) وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات المقياس، وهذا يعني أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحاً للتطبيق في الدراسة الأساسية.

◀ تصحيح المقياس: تعطي درجة 3 للبديل (موافق) والدرجة 2 للبديل (لا أدري)، ودرجة 1 (غير موافق)، فأعلي درجة متحصل عليها هو 84 درجة و أدني درجة هو 28، المتوسط الحسابي الفرضي هو 56 ، كلما ارتفع المتوسط الفرضي كلما كان مؤشرا على ارتفاع مستوى المرونة ذا انخفاض المتوسط الفرضي كلما كان مؤشرا على انخفاض مستوى الضغط المهني.

- المدى لتحديد طول الفئة = (أعلى درجة- أدنى درجة) / عدد البدائل، وهذا لتحديد مستوياتهم في مقياسي الدراسة. ويتحدد طول الفئة باستخدام المدى حيث:  $0.66 = 3 / (1-3)$  حيث نحصل على مجالات كما يلي:

الجدول رقم (10): يمثل تحديد مستوى درجات الأدوات

| القاعدة  | درجة الموافقة | مجال المتوسط الحسابي |
|--|---------------|----------------------|
| نقوم بضرب عدد العبارات في رؤوس المجالات لتحديد مستوى كل من المرونة النفسية والضغط المهني | درجة منخفضة   | [1 - 1.66]           |
|  | درجة متوسطة   | 1,66-2,33            |
|  | درجة عالية    | [ 2.33 - 3]          |

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### 5.2. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تم التأكد من صلاحية مقياسي المرونة النفسية والضغط المهني وهما صالحان للتطبيق النهائي حيث ثبت صدقهما وثباتهما.

### 3. الدراسة الأساسية :

1.3. عينة الدراسة الأساسية: يقصد بالعينة أنها: " جزء من مجتمع معين يمثل في خصائصه ذلك المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال " (أبو علام، 2013، ص.63).

وقد تم الاعتماد على الطريقة العشوائية في تحديد عينة الدراسة الأساسية التي تم اختيارها بطريقة بسيطة، حيث بلغ حجم العينة الأساسية (50) مستشار توجيه وإرشاد مدرسي ومهني بمركز التوجيه بوسعادة بنسبة قدرها (51.02%)

### والجدول رقم (11) يبين توزيع أفراد العينة ونسبتها من المجتمع

| عدد أفراد          | التكرارات | النسبة المئوية |
|--------------------|-----------|----------------|
| المجتمع            | 98        | 100            |
| العينة الاستطلاعية | 50        | 51.02          |

### 2.3. حدود الدراسة الأساسية :

❖ **المجال المكاني:** مؤسسات التعليم الثانوي والمتوسط التابعة لقطاع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة والذي يبلغ عددهم (98).

❖ **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة في الفترة من 18 أبريل 2024 إلى 28 أبريل 2024 بمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بوسعادة .

❖ **المجال البشري:** وتمثل في مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني التابعين لمركز التوجيه بوسعادة.

## الفصل الثاني: \_\_\_\_\_ الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### 3.3. أدوات الدراسة الأساسية :

تم تطبيق مقياسي المرونة النفسية والضغط المهني في صورتها النهائية بعد التأكد من صلاحيتهما المبينة من خلال إجراءات الدراسة الاستطلاعية السابقة.

### 4. أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد استرجاع أاداتا الدراسة، تم تفرغ البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح لدينا متغيرات رقمية وقد تم استخدام الرزنامة الإحصائية للعلوم الإحصائية (SPSS.V25)

- معامل الارتباط لبيرسون Pearson، لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وصدقها.
- معامل الثبات: لألفا كرونباخ Alpha Cornbrash لتحديد درجة الثبات .
- اختبار كولموغروف سميرونوف واختبار شابيرو ويلك للتأكد من اعتدالية البيانات
- معامل الارتباط سبيرمان لحساب فرضيات العلاقة
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

## الفصل الثاني: \_\_\_\_\_ الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

### خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبني المنهج المناسب، وكذلك حصر لمجتمع الدراسة لاختيار عينة الدراسة الأساسية، كما تم إجراء دراسة استطلاعية بهدف التأكد من صلاحية أدوات الدراسة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، وحساب خصائصها السيكومترية، والتي تتمثل في الصدق والثبات، حيث تبين بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة الاستطلاعية صلاحيتها للتطبيق في الدراسة الأساسية، كما تمت الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات، التي سوف يتم عرضها ومناقشتها في الفصل اللاحق .

## الفصل الثالث:

عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج  
الدراسة في ضوء تساؤلاتها وفرضياتها

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

**تمهيد:**

في هذا الفصل سوف نقوم بعرض ومناقشة نتائج الدراسة المتحصل عليها، من أجل تأكيد أو نفي فرضيات الدراسة بعد أن تم تحليل نتائج أداة الدراسة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Science (SPSS V.26) لتحليل البيانات وفيما يلي عرض ومناقشة فرضيات الدراسة.

**1. إختيار إعتدالية التوزيع :**

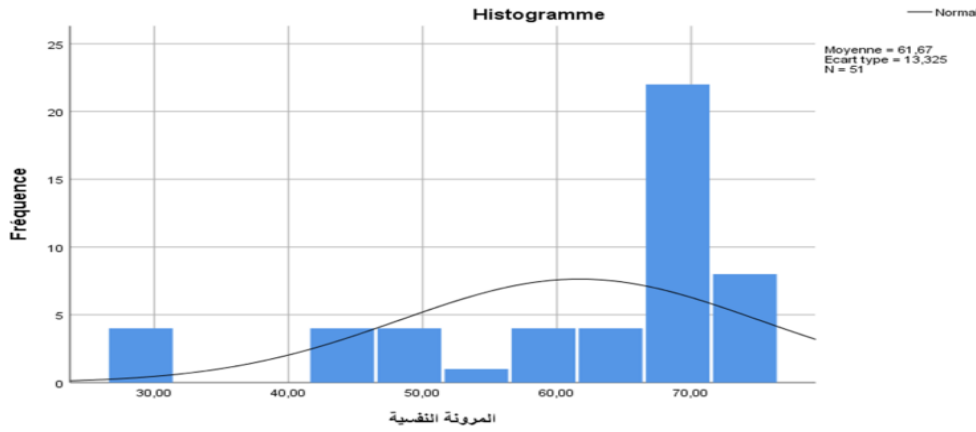
قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة والملائمة وجب أولاً التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة الحالية والمتمثلين في ((المرونة النفسية-الضغط المهني))، والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول رقم (12) يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة**

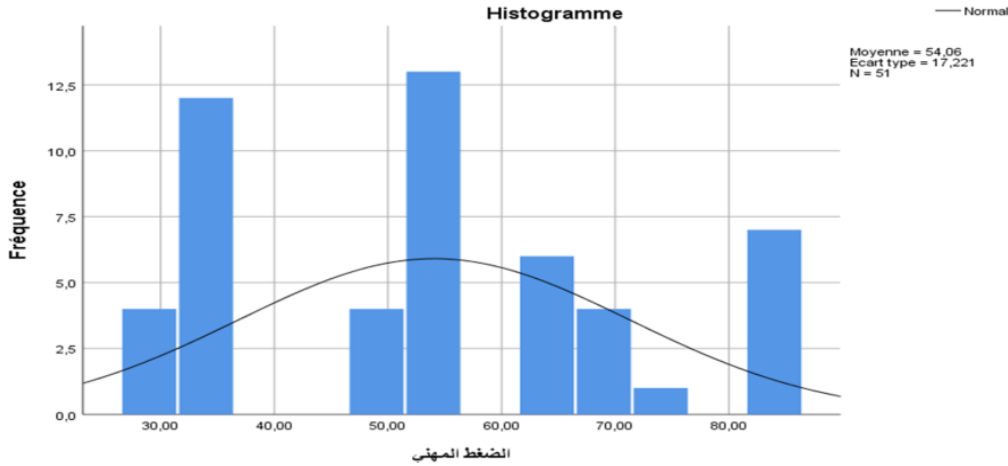
| القرار | Shapiro-Wilk     |                |           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |                |           | المتغيرات       |
|--------|------------------|----------------|-----------|---------------------------------|----------------|-----------|-----------------|
|        | مستوى<br>الدلالة | درجة<br>الحرية | الإحصاءات | مستوى<br>الدلالة                | درجة<br>الحرية | الإحصاءات |                 |
| دال    | 0,000            | 50             | 0,793     | 0,000                           | 50             | 0,294     | المرونة النفسية |
| دال    | 0,002            | 50             | 0,916     | 0,002                           | 50             | 0,162     | الضغط المهني    |

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم اختبار كولموغوروف سميرونوف واختبار شابيرو ويلك، أن كل القيم بالنسبة للمتغيرين محل الدراسة وهما متغير (المرونة النفسية-الضغط المهني)، جاءتا دالتين عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha = 0,01$ )، مما يجرننا إلى القول بأن بيانات المتغيرين لا تتوزع توزيعاً طبيعياً وبالتالي فإن كل الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في معالجة مختلف فرضيات الدراسة الحالية هي أساليب لا بارامترية. كما هو موضح في الشكلين التاليين:

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها وفرضياتها والدراسات السابقة



شكل رقم (6) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير (المرونة النفسية)



شكل رقم (7) يوضح التوزيع الطبيعي لبيانات متغير (الضغط المهني)

2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤلات والفرضيات والدراسات السابقة :

1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة الأولى والتي نصت على أنه:

" توجد علاقة ارتباطيه بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمرکز التوجيه بوسعادة" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط سبيرمان Rho de Spearman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المقياسين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

جدول رقم (13) يوضح مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد مقياسي المرونة النفسية و الضغط

المهني

| القرار الاحصائي                             | الضغط المهني | Rho de Spearman                |                 |
|---|--------------|--------------------------------|-----------------|
| الارتباط دال عند مستوى<br>الدلالة ألفا 0.01 | -,566**      | معامل الارتباط                 | المرونة النفسية |
|   | 0,000        | مستوى الدلالة                  |                 |
|   | 50           | حجم العينة                     |                 |
| * دال عند مستوى الدلالة 0,05.               |              | ** دال عند مستوى الدلالة 0,01. |                 |

من خلال الجدول رقم (13) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في المرونة النفسية. ودرجاتهم في الضغط المهني بلغ (-,566\*\*) وهي قيمة متوسطة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، بمعنى كلما زاد مستوى المرونة النفسية انخفض مستوى الضغط المهني، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي نستنتج أن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائياً بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه أمكن القول أن الفرضية الرئيسية الأولى قد تحققت.

النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

1.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على :

أنه: "توجد علاقة ارتباطيه بين الفعالية الذاتية و الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة" وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم معامل ارتباط سبيرمان Rho de Spearman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

الجدول رقم (14) يوضح العلاقة بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة

| القرار الاحصائي                             | الضغط المهني | Rho de Spearman                |                  |
|---|--------------|--------------------------------|------------------|
| الارتباط دال عند مستوى<br>الدلالة ألفا 0.01 | -,465**      | معامل الارتباط                 | الفعالية الذاتية |
|   | 0,001        | مستوى الدلالة                  |                  |
|   | 50           | حجم العينة                     |                  |
| * دال عند مستوى الدلالة 0,05.               |              | ** دال عند مستوى الدلالة 0,01. |                  |

من خلال الجدول رقم (14) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في بعد الفعالية الذاتية و متوسطات رتب درجاتهم في الضغط المهني بلغ (-,465\*\*) وهي قيمة متوسطة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة بوجود علاقة ارتباطيه بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت .

النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

### 2.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية والتي نصت على:

أنه: "توجد علاقة ارتباطيه بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة " وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم معامل ارتباط سبيرمان Rho de Spearman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

الجدول رقم (15) يوضح العلاقة بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي  
والمهني بمركز التوجيه بوسعادة

| القرار الاحصائي                             | الضغط المهني | Rho de Spearman                |         |
|---|--------------|--------------------------------|---------|
| الارتباط دال عند مستوى<br>الدلالة ألفا 0.01 | -,492**      | معامل الارتباط                 | التفاؤل |
|   | 0,000        | مستوى الدلالة                  |         |
|   | 50           | حجم العينة                     |         |
| * دال عند مستوى الدلالة 0,05.               |              | ** دال عند مستوى الدلالة 0,01. |         |

من خلال الجدول رقم (15) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في بعد التفاؤل. و متوسطات رتب درجاتهم في الضغط المهني بلغ (-,492\*\*) وهي قيمة متوسطة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة بوجود علاقة ارتباطيه بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت .

النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

### 3.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة والتي نصت على :

أنه: "توجد علاقة ارتباطيه بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ". وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم معامل ارتباط سبيرمان Rho de Spearman للكشف عن قيمة معامل الارتباط المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة

| Rho de Spearman                |                | الضغظ المهني                  | القرار الاحصائي                             |
|--------------------------------|----------------|-------------------------------|---|
| الاتزان الانفعالي              | معامل الارتباط | -,450**                       | الارتباط دال عند مستوى<br>الدلالة ألفا 0.01 |
|                                | مستوى الدلالة  | 0,001                         |   |
|                                | حجم العينة     | 50                            |   |
| ** دال عند مستوى الدلالة 0,01. |                | * دال عند مستوى الدلالة 0,05. |   |

من خلال الجدول رقم (16) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في الاتزان الانفعالي. ودرجاتهم في الضغظ المهني بلغ (-,450\*\*) وهي قيمة ضعيفة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة بوجود علاقة ارتباطيه بين الاتزان الانفعالي والضغظ المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت.

النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين الاتزان الانفعالي والضغظ المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

#### 4.1.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الرابعة والتي نصت على :

أنه: "توجد علاقة ارتباطيه بين حل المشكلات والضغظ المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة". وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم معامل ارتباط سبيرمان Rho de Spearman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

الجدول رقم (17) يوضح العلاقة بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة

| القرار الاحصائي                             | الضغط المهني | Rho de Spearman                |             |
|---|--------------|--------------------------------|-------------|
| الارتباط دال عند مستوى<br>الدلالة ألفا 0.01 | -,422**      | معامل الارتباط                 | حل المشكلات |
|   | 0,002        | مستوى الدلالة                  |             |
|   | 50           | حجم العينة                     |             |
| * دال عند مستوى الدلالة 0,05.               |              | ** دال عند مستوى الدلالة 0,01. |             |

من خلال الجدول رقم (17) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في بعد حل المشكلات. و متوسطات رتب درجاتهم في الضغط المهني بلغ (-,422\*\*) وهي قيمة ضعيفة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0,01)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفرى الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة بوجود علاقة ارتباطيه بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت .

النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

نرى في النتيجة السابقة أن حل المشكلات بالنسبة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني دور كبير في إعطائه نظرة ايجابية من أجل خفض الضغط المهني لديه .

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها وفرضياتها والدراسات السابقة

2.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثاني الذي نص على ما يلي :

ما مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة؟ ولإجابة على هذا التساؤل تم مقارنة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية بالمتوسط الفرضي للمقياس؛ ومعيار الحكم، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

| المستوى | المجال    | الفرق<br>بين<br>المتوسطين | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي | المتوسط<br>النظري | حجم<br>العينة | المرونة<br>النفسية |
|---------|-----------|---------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|---------------|--------------------|
| مرتفع   | [75-58,5] | 11,44000                  | 13,36025             | 61,4400            | 50                | 50            |                    |

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية. ومقارنته بالمتوسط النظري حيث تبين أن متوسط درجات أفراد العينة في المقياس بلغ (61,4400) درجة وبانحراف معياري قدره (13,36025) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (50) درجة ، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (11,44000) درجة، كما أن المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ينتمي الى المجال [75-58,5] أي المجال المرتفع وبناء عليه فإن مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة مرتفع .

3.2. عرض وتحليل نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثالث والذي نص على ما يلي :

ما مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة؟

الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها  
وفرضياتها والدراسات السابقة

وللإجابة على هذا التساؤل تم مقارنة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغط المهني بالمتوسط الفرضي للمقياس، ومعيار الحكم، فكانت النتائج كما في الجدول التالي:  
الجدول رقم (19) يوضح مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

| المتوسط | الجال         | الفرق<br>بين<br>المتوسطين | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | المتوسط النظري | حجم العينة | الضغط المهني |
|---------|---------------|---------------------------|-------------------|-----------------|----------------|------------|--------------|
| المتوسط | [65,52-46,48] | -1,44000                  | 17,01639          | 54,5600         | 56             | 50         |              |

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة على مقياس الضغط المهني. ومقارنته بالمتوسط النظري حيث تبين أن متوسط درجات أفراد العينة في المقياس بلغ (54,5600) درجة وبانحراف معياري قدره (17,01639) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (56) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (-1,44000) درجة لصالح الحسابي، كما أن المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ينتمي الى المجال [65,52-46,48] أي المجال المتوسط وبناء عليه فإن مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة متوسط.

3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتساؤلات والدراسات السابقة :

1.3. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية والدراسات السابقة :

من خلال الجدول رقم (13) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين درجات أفراد عينة الدراسة في المرونة النفسية. ودرجاتهم في الضغط المهني بلغ ( $0,566^*$ ) وهي قيمة متوسطة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، بمعنى كلما زاد مستوى المرونة النفسية انخفض مستوى الضغط المهني، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي نستنتج أن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة

توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائيا بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه أمكن القول أن الفرضية الرئيسية الأولى قد تحققت .

**النتيجة:** توجد علاقة ارتباطيه بين بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

وقد تعزو هذه النتيجة إلى كون الضغوط تستدعي حياة الفرد عموما ومستشاري التوجيه على وجه الخصوص مستوى مرتفع من المرونة النفسية والتي تعد من المفاهيم التي ترتبط بالاجابية في الشخصية، فعلى حد تعبير ميدي وآخرون (Meddi et al, 1998) فهي تعمل على مقاومة الآثار الضاغطة ووقاية الصحة، وتحفيز الأداء الفعال على الرغم من الظروف المسببة لتلك الضغوط ؛ وهي إذا بذلك تؤكد العلاقة بين المرونة النفسية والضغط المهني.؛ لا سيما وأن المرونة كما عبر عنها هي المحافظ على الكفاءة في سياق التحديات الضاغطة من أجل التكيف والتطور، فمستشار التوجيه مثل الكثير من الموظفين يستمد مرونته النفسية من شخصيته للحفاظ على العلاقات في البيئة المهنية رغم الضغوطات، ومن قيمه الدينية ومعايير الأسرة والاجتماعية التي تساعده على تخطي الضغوطات على غرار المهنية منها أو تخفيفها لتجاوز كل ما هو سلبي يزعزع جودة صحته النفسية. كما يمكن اعتبار المرونة النفسية لدة مستشار التوجيه هي إحدى آليات (النفسية إن صح التعبير) إدارة الضغط المهني. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة عبد الرحمان وآخرون (2021) حيث كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبه وذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، كما اتفقت مع نتائج دراسة الخميس (2019)، وكذا اتفقت مع نتائج دراسة ريبين وآخرون (Reuben .et al) (2012).

### 1.1.3 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى والدراسات السابقة :

أنه: "توجد علاقة ارتباطيه بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة" وللتحقق من صحة هذا لفرض استخدم معامل ارتباط سبيرمان Rho de Spearman للكشف عن قيم معامل الارتباط بين المتغيرين والجدول التالي يوضح نتائج ذلك.

من خلال الجدول رقم (14) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في بعد الفعالية الذاتية ومتوسطات رتب درجاتهم في الضغط المهني بلغ ( $-.465^{**}$ ) وهي قيمة متوسطة وسالبة، 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 وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة بوجود علاقة ارتباطيه بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الأولى قد تحققت .

**النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.**

وقد ترجع نتيجة هذه الدراسة إلى كون فعالية الذات مثلما أجمع عليها الباحثين هي ذلك الاحساس الذي يؤثر على السلوك فهو يعد المحرك للفعل لمواجهة الضغوطات المهنية التي ليست بالظاهرة الجديدة غير أنه في عصرنا هذا يواجه الافراد كثيرا ضغطا في وضعيات متعددة يكون أثره سريعا وأرجعه الباحثين إلى التغيرات الهامة في مجالات كالقيم والوظائف والاعمال، حيث اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة صحراوي وافية (2021) التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى أعوان الحماية المدنية.

### 2.1.3 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية والدراسات السابقة :

من خلال الجدول رقم (15) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في بعد التفاؤل. ومتوسطات رتب درجاتهم في الضغط المهني بلغ ( $-.492^{**}$ ) وهي قيمة متوسطة وسالبة، 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 وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة بوجود علاقة ارتباطيه بين

التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت .

**النتيجة:** توجد علاقة ارتباطيه بين بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

تعزو نتيجة هذه الفرضية الجزئية إلى كون الضغوط المهنية لها انعكاساتها الصحية والنفسية والعقلية والسلوكية والأدائية على الفرد ما ينتج لديه ضعف الولاء التنظيمي للعمل أو ضعف في الأداء الوظيفي، لكن يأتي التفاؤل كدافع نفسي يخرج الفرد أو مستشار التوجيه من ذلك الموقف ويمنح له القدرة على مواجهة الضغوط المهنية وتساعده على تحقيق أهدافه وتحسين أدائه وأداء أدواره ومهامه على أكمل وجه. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة عمار ميلود وبوبكر مليكة (2020) التي توصلت إلى عدم وجود علاقة بين التفاؤل واستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

### 3.1.3 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة والدراسات السابقة :

من خلال الجدول رقم (16) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في الاتزان الانفعالي. ودرجاتهم في الضغط المهني بلغ (-،450\*\*) وهي قيمة ضعيفة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0,01)  $\alpha$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة توجد علاقة ارتباطيه بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت.

**النتيجة:** توجد علاقة ارتباطيه بين بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

تظهر صحة الفرضية القائلة بوجود " علاقة ارتباطية بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة." ونتيجة لهذا الارتباط جاءت دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha)0,01$ ، بمعنى كلما كان هناك اتزان انفعالي كان التعامل أفضل وانخفض مستوى الضغط المهني، وهذه النتيجة تتماشى مع بعض الدراسات التي قامت حول هذا الجانب ومن بينها دراسة " تي وجاد " سألقة الذكر، وكذا دراسة شينج وشيونج ( Cheng and Cheung ) (2005) باليابان بعنوان: "العمليات المعرفية الكامنة وراء المرونة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية."

والتي بحثت في كيفية مواجهة الأفراد للضغوط المهنية بمرونة معرفية ونفسية، وكانت هذه في إحدى المدن اليابانية، وأظهرت النتائج أن الذين يتعاملون بمرونة أكبر كان لديهم القدرة على التحكم في المواقف العصبية أكثر، بل وأظهروا تحكما في مواقف وحالات كان ينظر إليها على أنها لا يمكن السيطرة عليها ، أما الذين تعاملوا بمرونة أقل يميلون الى استخدام المزيد من الرصد للمواقف فقط بغض النظر عن خصائص الظرف مما لا يساعد على حل ومواجهة المشكلة، هذه النتائج تشير إلى أن الأفراد المختلفون في درجة المرونة المعرفية والنفسية يختلفون في طبيعة العمليات المعرفية، والأفراد الذين تعاملوا بمرونة أعلى يقدمون قدرة أكبر لحل المشكلة من أولئك الذين يتعاملون بمرونة معرفية ونفسية أقل، وبالتالي فصحة النتائج المتوصل إليها من خلال البحث تسير في طريق الموضوعية إذا ما قورنت بهذه الدراسات.

#### 4.1.3 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الرابعة والدراسات السابقة :

من خلال الجدول رقم (17) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان بين متوسطات رتب درجات أفراد عينة الدراسة في بعد حل المشكلات. و متوسطات رتب درجاتهم في الضغط المهني بلغ (-، 422\*\*) وهي قيمة ضعيفة وسالبة، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha)0,01$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة وقبول الفرض البحثي، وبالتالي يمكن القول بأن النتيجة المتوصل إليها جاءت مؤيدة لفرضية البحث والقائلة توجد علاقة ارتباطية بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه

## الفصل الثالث: \_\_\_\_\_ عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء تساؤلاتها وفرضياتها والدراسات السابقة

بوسعادة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، ومنه نستنتج أن الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت.

النتيجة: توجد علاقة ارتباطيه بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة.

أظهرت النتائج المتوصل إليها صحة الفرضية التي تنصّ على أنّ هناك " علاقة ارتباطية بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة " 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 وقبول الفرض البحثي، وما يؤكّد صحة ما ذهبنا إليه توافق بعض الدراسات ولو في جانب من الجوانب. ومن بين الدراسات، دراسة شينج وشيونج (2005) (Cheng and Cheung) السالفة الذكر والتي أظهرت في جانب من جوانبها أنّ الأفراد الذين تعاملوا بمرونة أعلى يقدمون قدرة أكبر لحل المشكلة من أولئك الذين يتعاملون بمرونة معرفية ونفسية أقل، وبالتالي يمكن تأكيد صحة الفرضية السابقة. نرى في النتيجة السابقة أن حل المشكلات بالنسبة لمستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني دور كبير في إعطائه نظرة ايجابية من أجل خفض الضغط المهني لديه .

### 2.4. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثاني والدراسات السابقة :

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد العينة على مقياس المرونة النفسية. ومقارنته بالمتوسط النظري حيث تبين أن متوسط درجات أفراد العينة في المقياس بلغ (61,4400) درجة وانحراف معياري قدره (13,36025) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (50) درجة ، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (11,44000) درجة، كما أن المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ينتمي الى المجال [58,5-75] أي المجال المرتفع وبناء عليه فإن مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة مرتفع .

بعد قراءة النتائج المتوصل إليها في الجدول (18) الذي يوضح مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة. حيث أظهرت صحة التساؤل القائل "ما مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة"؟ وبالاستناد على التساؤل تم مقارنة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية بالمتوسط الفرضي للمقياس؛ ومعيار الحكم. جاء هذا التساؤل يوضح: أن متوسط درجات أفراد العينة في المقياس بلغ (61,4400) درجة وبانحراف معياري قدره (13,36025) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (50) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (11,44000) درجة، كما أن المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ينتمي الى المجال [58,5-75] أي المجال المرتفع وبناء عليه فإن مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة مرتفع. وبالتالي يمكن تأكيد صحة التساؤل السابق. وبالاستناد على بعض الدراسات السابقة التي تساهم في تبيين المرونة النفسية كدراسة شينج وشيونج (2005) (Cheng and Cheung) باليابان: بعنوان: "العمليات المعرفية الكامنة وراء المرونة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية". والذي توصل من خلالها إلى بعض النتائج التي ترى أن الأفراد المختلفون في درجة المرونة المعرفية والنفسية يختلفون في طبيعة العمليات المعرفية، والأفراد الذين تعاملوا بمرونة أعلى يقدمون قدرة أكبر لحل المشكلة من أولئك الذين يتعاملون بمرونة معرفية ونفسية أقل .

كما جاءت دراسة تي وجاد وآخرون (2004) (Tugade et al.....) : بعنوان العلاقة بين المرونة النفسية والمشاعر الايجابية. وجاءت في مجملها تهدف إلى أن استراتيجيات مواجهة الضغوط التي تعتمد على الانفعالات أفضل في تقوية المرونة النفسية وزيادة قدرة الفرد على التكيف مع المصائب والأزمات.

### 3.3 مناقشة وتفسير نتائج الدراسة في ضوء التساؤل الرئيسي الثالث والدراسات السابقة :

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على مقياس الضغط المهني. ومقارنته بالمتوسط النظري حيث تبين أن متوسط درجات أفراد العينة في المقياس بلغ (54,5600) درجة وبانحراف معياري قدره (17,01639) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق

(المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (56) درجة ، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (-1,44000) درجة لصالح الحسابي، كما أن المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ينتمي الى المجال [46,48-65,52] أي المجال المتوسط وبناء عليه فإن مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة متوسط.

بعد قراءة النتائج المتوصل إليها في الجدول (19) الذي يوضح " يوضح مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة. حيث أظهرت المتوسط التساؤل القائل " ما مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة ؟. وبالاستناد على التساؤل تم مقارنة المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغط المهني بالمتوسط الفرضي للمقياس؛ ومعيار الحكم. جاء هذا التساؤل يوضح: أن متوسط درجات أفراد العينة في المقياس بلغ (54,5600) درجة وبانحراف معياري قدره (17,01639) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ (56) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (-1,44000) درجة لصالح الحسابي، كما أن المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) ينتمي الى المجال [46,48-65,52] أي المجال المتوسط وبناء عليه فإن مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بمركز التوجيه بوسعادة متوسط. وبالتالي يمكن تأكيد صحة التساؤل السابق على أنه جاء متوسطا. وبالاستناد على بعض الدراسات السابقة التي تساهم في تبين المرونة النفسية كدراسة دراسة سمايلي، بن عمارة (2015) : بعنوان: " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي \_ دراسة ميدانية بولاية سطيف وميلة\_ " والذي توصل من خلالها إلى بعض النتائج التي ترى وجود مستوى عالي من الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني خاصة في محور: ضعف العائد المادي، أما مستوى الرضا الوظيفي فقد كان في العموم متوسطا، وقد تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي .

#### 4. الاستنتاج العام :

توصلت هذه الدراسة التي أجريت بعنوان " المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى  
مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني الى مجموعة من النتائج، وتم عرضها من خلال فرضيتها  
كالتالي :

- توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي  
والمهني .
- توجد علاقة ارتباطية بين الفعالية الذاتية والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي  
والمهني .
- توجد علاقة ارتباطية بين التفاؤل والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني  
.
- توجد علاقة ارتباطية بين الاتزان الانفعالي والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي  
والمهني .
- توجد علاقة ارتباطية بين حل المشكلات والضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي  
والمهني .
- مستوى المرونة النفسية لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني مرتفع .
- مستوى الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني متوسط .

خاتمة

### خاتمة:

ترتبط المرونة النفسية كسمة بالمشاعر الايجابية التي تعزز صحة الفرد. حيث تساعد على التأقلم بسرعة وبكفاءة، كما أن الأفراد الذين يملكون مرونة عالية تكون لديهم قدرة كبيرة لحل المشكلات في الاوقات الصعبة ويملكون الفعالية للقيام بواجباتهم ، بالإضافة الى ذلك فالمرونة النفسية لدى الأفراد تحمل انتعاش الأوعية الدموية والقلب بشكل سريع مقارنة مع الأفراد الأقل مرونة، هذا ما يجعل الفرد يقاوم الضغوط التي تواجهه في حياته عامة وفي عمله خاصة، فجميع الأعمال تؤدي إلى الضغط مع اختلاف الدرجة والطبيعة وتبقى القدرة على التأقلم مع الضغط وموجهته، سمة ومهارة يجب على الفرد أن يكتسبها إذا أراد تحقيق الكفاءة المهنية .

### الاقتراحات :

- في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية يقترح الطالبان بعض المقترحات التي تسهم في الكشف والتخفيف من مشكلتها وهي كالتالي:
- ضرورة توفير برامج تعزيزية ترفع من مستوى المرونة النفسية وبرامج أخرى تخفض من مستوى الضغط المهني .
  - اجراء المزيد من الدراسات عن متغير الضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .
  - سحب الأعمال الادارية من مهام مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .
  - عقد ندوات وورشات عمل تهدف إلى توعية مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني .
  - زيادة فرص تدريب وتكوين مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني وإكسابهم مهارات جديدة تتناسب ومتطلبات المهنة والتطورات التي يفرضها الواقع .

# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### المصادر والمراجع:

- أحمد عبد الخالق. (1998). التفاوض والتشاورم وقلق الموت ( دراسة عالمية ). مجلة الدراسات النفسية، العدد (8).
- ايمان عباس الخفاف. (2013). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية الذات، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- بحري نبيل، فارس علي. (2014). مهارات ما وراء المعرفة وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، جامعة الجزائر، الجزائر.
- الجميلي علي خضر. (2005). أثر العلاج الواقعي والمهارات الاجتماعية في رفع مستوى الاتزان الانفعالي لدى طلاب المرحلة الاعدادية، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- الحمداوي، عمر وحناقة، أحمد. (2013). الضغوط المهنية كمصدر لحوادث العمل "دراسة ميدانية" الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي 16/15 جانفي 2013 ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر .
- حمدي محمد ياسين، محمد صلاح الدين سليمان. (2021). الصحة النفسية والمرونة كمنبئان بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة، جامعة عين الشمس، مجلة البحث العلمي في الأدب ( العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية )، العدد 22 .
- خضر محمد عبد الرحمان، محمد السيد عبد الرحمان، سعيد طه محمود. (2021). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الخامس، العدد 22 .
- رجاء محمود أبو علام. (2013). مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط، دار المسيرة.
- سلامة محمد عبد العزيز، إسماعيل محمد نصر. (2017). المرونة النفسية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الرياضيين، مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، جامعة الاسكندرية ، العدد 94، جمهورية مصر العربية .
- سمايلي محمود، بن عمارة سعيدة. (2015). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي- دراسة ميدانية بولاية سطيف وميلة- مجلة ميلاف للبحوث والدراسات ، العدد الثاني .

## قائمة المصادر والمراجع

- شقورة، عمر شعبان. (2012). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- شهري توفيق. (2018). الصحة النفسية للطلاب الجامع، مجلة الفكر المتوسطي، جامعة وهران 2، العدد 13/جانفي 2018 .
- صحراوي، وفاء. (2021). الفعالية الذاتية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى عون الحماية المدنية. مجلة المرشد، المجد (11)، ع (2)، ص ص 370-480.
- صدقة، بيسوني سوزان بنت ووديع ، خياط وجدان. (2019). الشفقة بالذات وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى طالبات جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى ، المجلد (35)، العدد 4، الجزء 2.
- طراونة، عبد الله. (2009). مبادئ التوجيه والارشاد التربوي . الأردن - عمان - دار يافا العلمية للنشر .
- عصام، أبو ندى محمد. (2015). الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة، رسالة ماجستير في قسم علم النفس من كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة ، فلسطين .
- العلوي آسيا عياد. (2017). المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلبة في الأردن، رسالة ماجستير في تخصص علم النفس التربوي/نمو وتعلم، جامعة عمان العربية ، الأردن.
- العنكوشي حليم صخيل، البديري حلا يحي. (2018). الثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين من ذوي المرونة النفسية في محافظة الديوانية، لارك للفلسفة والليسانيات والعلوم الاجتماعية، الجزء الثالث من العدد 28.
- فنوش نصير، ساعد شفيق. (2013). مستويات ومصادر الضغوط المهنية لدى فئة العمال، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي 16/15 جانفي 2013، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر .
- لبوز عبد الله، الأور إسماعيل. ضغوط وعراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.

## قائمة المصادر والمراجع

- محمد حمد منيرة. (2020). المرونة النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة القريات بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة الجوف، المجلد 4، العدد 34: المملكة العربية السعودية.
- محيوز كريمة. (2021). فلسفة المناعة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله المجلد 9/العدد 02
- المدهون فريد عطا. (2021). تقبل المرض وعلاقته بالمرونة النفسية ومعنى الحياة لدى زوجات مصابي الجلطة الدماغية بمحافظة غزة ، مذكرة استكمال درجة الماجستير بكلية التربية في الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين .
- مرينز عفيف، بن الحاج جلول عبد القادر. (2016). الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني - دراسة ميدانية لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني بولاية غليزان ومستغانم - مجلة التنمية البشرية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، العدد6، مارس 2016 .
- معمري هند. (2017). مصادر الضغوط المهنية في العمل وآليات إدارتها، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، جامعة قسنطينة2، عبد الحميد مهري قسنطينة العدد 10، مجلد ج.
- وزاري طاوس، حمود سليمة ، الماسوي فريد. (2018). التطورات الاجتماعية للصحة النفسية لدى المجتمع الجزائري من منظور علم النفس الايجابي - دراسة ميدانية على عينة من الطلبة الجامعيين - مجلة سلوك ISSN2353-0399، المجلد 4، العدد 6 .
- وطنية رهيف أمير. (2018). الرضا الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى المرشدين التربويين، جامعة بابل، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والانسانية ، العدد 38 .

# قائمة المصادر والمراجع

# الملاحق

## ملاحق الدراسة الأساسية

- الاعتدالية

| Tests de normalité |                                 |     |       |                              |     |       |
|--------------------|---------------------------------|-----|-------|------------------------------|-----|-------|
|                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       | Shapiro-Wilk<br>Statistiques | ddl | Sig.  |
|                    | Statistiques                    | ddl | Sig.  |                              |     |       |
| المرونة النفسية    | 0,294                           | 50  | 0,000 | 0,793                        | 50  | 0,000 |
| الضغط المهني       | 0,162                           | 50  | 0,002 | 0,916                        | 50  | 0,002 |

- الفرضيات الارتباطية

| Corrélations       |                 |                            |                 |         |                    |             |                 |              |
|--------------------|-----------------|----------------------------|-----------------|---------|--------------------|-------------|-----------------|--------------|
|                    |                 |                            | الصلابة النفسية | التفاؤل | الانحياز الانفعالي | حل المشكلات | المرونة النفسية | الضغط المهني |
| Rho de Spearman    | الصلابة النفسية | Coefficient de corrélation | 1,000           | ,570**  | ,988**             | ,539**      | ,788**          | -,465**      |
|                    |                 | Sig. (bilatéral)           |                 | 0,000   | 0,000              | 0,000       | 0,000           | 0,001        |
|                    |                 | N                          | 50              | 50      | 50                 | 50          | 50              | 50           |
| التفاؤل            |                 | Coefficient de corrélation | ,570**          | 1,000   | ,553**             | ,892**      | ,898**          | -,492**      |
|                    |                 | Sig. (bilatéral)           | 0,000           |         | 0,000              | 0,000       | 0,000           | 0,000        |
|                    |                 | N                          | 50              | 50      | 50                 | 50          | 50              | 50           |
| الانحياز الانفعالي |                 | Coefficient de corrélation | ,988**          | ,553**  | 1,000              | ,534**      | ,784**          | -,450**      |
|                    |                 | Sig. (bilatéral)           | 0,000           | 0,000   |                    | 0,000       | 0,000           | 0,001        |
|                    |                 | N                          | 50              | 50      | 50                 | 50          | 50              | 50           |
| حل المشكلات        |                 | Coefficient de corrélation | ,539**          | ,892**  | ,534**             | 1,000       | ,824**          | -,422**      |
|                    |                 | Sig. (bilatéral)           | 0,000           | 0,000   | 0,000              |             | 0,000           | 0,002        |
|                    |                 | N                          | 50              | 50      | 50                 | 50          | 50              | 50           |
| المرونة النفسية    |                 | Coefficient de corrélation | ,788**          | ,898**  | ,784**             | ,824**      | 1,000           | -,566**      |
|                    |                 | Sig. (bilatéral)           | 0,000           | 0,000   | 0,000              | 0,000       |                 | 0,000        |
|                    |                 | N                          | 50              | 50      | 50                 | 50          | 50              | 50           |
| الضغط المهني       |                 | Coefficient de corrélation | -,465**         | -,492** | -,450**            | -,422**     | -,566**         | 1,000        |
|                    |                 | Sig. (bilatéral)           | 0,001           | 0,000   | 0,001              | 0,002       | 0,000           |              |
|                    |                 | N                          | 50              | 50      | 50                 | 50          | 50              | 50           |

## الملاحق

- فرضيتي المستوى

| Statistiques sur échantillon uniques |    |         |            |                    |
|--------------------------------------|----|---------|------------|--------------------|
|                                      | N  | Moyenne | Ecart type | Différence moyenne |
| المرونة النفسية                      | 50 | 61,4400 | 13,36025   |                    |
| Statistiques sur échantillon uniques |    |         |            |                    |
|                                      | N  | Moyenne | Ecart type | Différence moyenne |
| الضغط المهني                         | 50 | 54,5600 | 17,01639   |                    |

ملاحق الاستطلاعية:

- الصدق والثبات (المرونة النفسية)

| Corrélations |                   |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              |                   | س1     | س2     | س3     | س4     | س5     | س6     | س7     | محور 1 |
| س1           | Corrélacion de    | 1      | ,456*  | 0,291  | ,581** | ,913** | 0,385  | ,783** | ,855** |
|              | Sig. (bilatérale) |        | 0,044  | 0,213  | 0,007  | 0,000  | 0,094  | 0,000  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| س2           | Corrélacion de    | ,456*  | 1      | ,556*  | ,891** | 0,372  | ,579** | 0,304  | ,723** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,044  |        | 0,011  | 0,000  | 0,106  | 0,007  | 0,192  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| س3           | Corrélacion de    | 0,291  | ,556*  | 1      | ,674** | 0,199  | 0,442  | ,676** | ,706** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,213  | 0,011  |        | 0,001  | 0,400  | 0,051  | 0,001  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| س4           | Corrélacion de    | ,581** | ,891** | ,674** | 1      | ,524*  | ,645** | ,448*  | ,845** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,007  | 0,000  | 0,001  |        | 0,018  | 0,002  | 0,048  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| س5           | Corrélacion de    | ,913** | 0,372  | 0,199  | ,524*  | 1      | 0,354  | ,661** | ,782** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,106  | 0,400  | 0,018  |        | 0,126  | 0,001  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| س6           | Corrélacion de    | 0,385  | ,579** | 0,442  | ,645** | 0,354  | 1      | 0,304  | ,620** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,094  | 0,007  | 0,051  | 0,002  | 0,126  |        | 0,192  | 0,004  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| س7           | Corrélacion de    | ,783** | 0,304  | ,676** | ,448*  | ,661** | 0,304  | 1      | ,829** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,192  | 0,001  | 0,048  | 0,001  | 0,192  |        | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| محور 1       | Corrélacion de    | ,855** | ,723** | ,706** | ,845** | ,782** | ,620** | ,829** | 1      |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,004  | 0,000  |        |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |

## الملاحق

| Corrélations |                   |        |        |        |        |       |        |        |        |
|--------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
|              |                   | 8س     | 9س     | 10س    | 11س    | 12س   | 13س    | 14س    | مخور2  |
| 8س           | Corrélation de    | 1      | 0,417  | 0,385  | ,481*  | 0,340 | 0,442  | 0,363  | ,668** |
|              | Sig. (bilatérale) |        | 0,076  | 0,094  | 0,032  | 0,142 | 0,051  | 0,116  | 0,001  |
|              | N                 | 20     | 19     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |
| 9س           | Corrélation de    | 0,417  | 1      | 0,243  | ,647** | 0,274 | ,573*  | 0,122  | ,656** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,076  |        | 0,316  | 0,003  | 0,256 | 0,010  | 0,620  | 0,002  |
|              | N                 | 19     | 19     | 19     | 19     | 19    | 19     | 19     | 19     |
| 10س          | Corrélation de    | 0,385  | 0,243  | 1      | 0,317  | 0,118 | 0,291  | ,939** | ,708** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,094  | 0,316  |        | 0,174  | 0,621 | 0,213  | 0,000  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 19     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |
| 11س          | Corrélation de    | ,481*  | ,647** | 0,317  | 1      | 0,234 | 0,416  | 0,250  | ,739** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,032  | 0,003  | 0,174  |        | 0,321 | 0,068  | 0,289  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 19     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |
| 12س          | Corrélation de    | 0,340  | 0,274  | 0,118  | 0,234  | 1     | 0,215  | 0,293  | ,527*  |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,142  | 0,256  | 0,621  | 0,321  |       | 0,362  | 0,210  | 0,017  |
|              | N                 | 20     | 19     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |
| 13س          | Corrélation de    | 0,442  | ,573*  | 0,291  | 0,416  | 0,215 | 1      | 0,229  | ,645** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,051  | 0,010  | 0,213  | 0,068  | 0,362 |        | 0,330  | 0,002  |
|              | N                 | 20     | 19     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |
| 14س          | Corrélation de    | 0,363  | 0,122  | ,939** | 0,250  | 0,293 | 0,229  | 1      | ,694** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,116  | 0,620  | 0,000  | 0,289  | 0,210 | 0,330  |        | 0,001  |
|              | N                 | 20     | 19     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |
| مخور2        | Corrélation de    | ,668** | ,656** | ,708** | ,739** | ,527* | ,645** | ,694** | 1      |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,001  | 0,002  | 0,000  | 0,000  | 0,017 | 0,002  | 0,001  |        |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20    | 20     | 20     | 20     |

| Corrélations |                   |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              |                   | 15س    | 16س    | 17س    | 18س    | 19س    | 20س    | محور3  |
| 15س          | Corrélation de    | 1      | 0,284  | 0,307  | 0,170  | 0,416  | 0,340  | ,626** |
|              | Sig. (bilatérale) |        | 0,225  | 0,188  | 0,472  | 0,068  | 0,142  | 0,003  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 16س          | Corrélation de    | 0,284  | 1      | 0,422  | ,760** | ,515*  | ,500*  | ,812** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,225  |        | 0,064  | 0,000  | 0,020  | 0,025  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 17س          | Corrélation de    | 0,307  | 0,422  | 1      | 0,308  | 0,071  | 0,427  | ,588** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,188  | 0,064  |        | 0,187  | 0,766  | 0,061  | 0,006  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 18س          | Corrélation de    | 0,170  | ,760** | 0,308  | 1      | ,711** | 0,427  | ,800** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,472  | 0,000  | 0,187  |        | 0,000  | 0,061  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 19س          | Corrélation de    | 0,416  | ,515*  | 0,071  | ,711** | 1      | 0,316  | ,745** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,068  | 0,020  | 0,766  | 0,000  |        | 0,175  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 20س          | Corrélation de    | 0,340  | ,500*  | 0,427  | 0,427  | 0,316  | 1      | ,645** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,142  | 0,025  | 0,061  | 0,061  | 0,175  |        | 0,002  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| محور3        | Corrélation de    | ,626** | ,812** | ,588** | ,800** | ,745** | ,645** | 1      |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,003  | 0,000  | 0,006  | 0,000  | 0,000  | 0,002  |        |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |

## الملاحق

| Corrélations |                   |        |        |        |        |        |        |
|--------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              |                   | 21س    | 22س    | 23س    | 24س    | 25س    | محور 4 |
| 21س          | Corrélation de    | 1      | 0,409  | ,563** | ,527*  | ,659** | ,827** |
|              | Sig. (bilatérale) |        | 0,073  | 0,010  | 0,017  | 0,002  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 22س          | Corrélation de    | 0,409  | 1      | 0,411  | 0,385  | ,481*  | ,667** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,073  |        | 0,072  | 0,094  | 0,032  | 0,001  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 23س          | Corrélation de    | ,563** | 0,411  | 1      | 0,228  | ,605** | ,743** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,010  | 0,072  |        | 0,334  | 0,005  | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 24س          | Corrélation de    | ,527*  | 0,385  | 0,228  | 1      | 0,317  | ,696** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,017  | 0,094  | 0,334  |        | 0,174  | 0,001  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| 25س          | Corrélation de    | ,659** | ,481*  | ,605** | 0,317  | 1      | ,814** |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,002  | 0,032  | 0,005  | 0,174  |        | 0,000  |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |
| محور 4       | Corrélation de    | ,827** | ,667** | ,743** | ,696** | ,814** | 1      |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,001  | 0,000  | 0,001  | 0,000  |        |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     | 20     |

| Corrélations |                   |        |        |        |        |         |
|--------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
|              |                   | P1     | P2     | P2     | P4     | المرونة |
| P1           | Corrélation de    | 1      | ,862** | ,856** | ,817** | ,950**  |
|              | Sig. (bilatérale) |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000   |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      |
| P2           | Corrélation de    | ,862** | 1      | ,812** | ,951** | ,959**  |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  |        | 0,000  | 0,000  | 0,000   |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      |
| P3           | Corrélation de    | ,856** | ,812** | 1      | ,781** | ,919**  |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,000  |        | 0,000  | 0,000   |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      |
| P4           | Corrélation de    | ,817** | ,951** | ,781** | 1      | ,932**  |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,000  | 0,000  |        | 0,000   |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      |
| المرونة      | Corrélation de    | ,950** | ,959** | ,919** | ,932** | 1       |
|              | Sig. (bilatérale) | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |         |
|              | N                 | 20     | 20     | 20     | 20     | 20      |

## الملاحق

| Statistiques de fiabilité |            | Statistiques de fiabilité |            |
|---------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Alpha de Cronbach         | d'éléments | Alpha de Cronbach         | d'éléments |
| 0,793                     | 7          | 0,877                     | 7          |

| Statistiques de fiabilité |            | Statistiques de fiabilité |            |
|---------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Alpha de Cronbach         | d'éléments | Alpha de Cronbach         | d'éléments |
| 0,776                     | 5          | 0,780                     | 6          |

| Statistiques de fiabilité |            | Statistiques de fiabilité |            |
|---------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Alpha de Cronbach         | d'éléments | Alpha de Cronbach         | d'éléments |
| 0,950                     | 25         |                           |            |

- الصدق والثبات مقياس الضغط المهني

| Statistiques de fiabilité |            |
|---------------------------|------------|
| Alpha de Cronbach         | d'éléments |
| 0,963                     | 28         |

## الملاحق

| Corrélations |                        |        |       |                        |        |
|--------------|------------------------|--------|-------|------------------------|--------|
|              |                        | الضغط  |       | الضغط                  |        |
| 1ع           | Corrélation de Pearson | ,900** | 16ع   | Corrélation de Pearson | ,627** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,003  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 2ع           | Corrélation de Pearson | ,853** | 17ع   | Corrélation de Pearson | ,798** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 3ع           | Corrélation de Pearson | ,719** | 18ع   | Corrélation de Pearson | ,673** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,001  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 4ع           | Corrélation de Pearson | ,574** | 19ع   | Corrélation de Pearson | ,566** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,008  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,009  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 5ع           | Corrélation de Pearson | ,824** | 20ع   | Corrélation de Pearson | ,643** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,002  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 6ع           | Corrélation de Pearson | ,514*  | 21ع   | Corrélation de Pearson | ,540*  |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,020  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,014  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 7ع           | Corrélation de Pearson | ,911** | 22ع   | Corrélation de Pearson | ,773** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 8ع           | Corrélation de Pearson | ,578** | 23ع   | Corrélation de Pearson | ,587** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,008  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,006  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 9ع           | Corrélation de Pearson | ,643** | 24ع   | Corrélation de Pearson | ,757** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,002  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 10ع          | Corrélation de Pearson | ,719** | 25ع   | Corrélation de Pearson | ,757** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 11ع          | Corrélation de Pearson | ,773** | 26ع   | Corrélation de Pearson | ,878** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 12ع          | Corrélation de Pearson | ,667** | 27ع   | Corrélation de Pearson | ,627** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,001  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,003  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 13ع          | Corrélation de Pearson | ,536*  | 28ع   | Corrélation de Pearson | ,911** |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,015  |       | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 14ع          | Corrélation de Pearson | ,646** | الضغط | Corrélation de Pearson | 1      |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,002  |       | Sig. (bilatérale)      |        |
|              | N                      | 20     |       | N                      | 20     |
| 15ع          | Corrélation de Pearson | ,878** |       |                        |        |
|              | Sig. (bilatérale)      | 0,000  |       |                        |        |
|              | N                      | 20     |       |                        |        |

## الملاحق

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

السيد (ة):مستشار التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بصفتي طالب باحث في الماستر أتقدم لكم بهذه الدراسة والموسومة بعنوان: مستوى المرونة وعلاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمهني دراسة ميدانية بمركز التوجيه والارشاد المدرسي والمهني بوسعادة وذلك كمتطلب للحصول على درجة الماستر في التوجيه والارشاد

نرجو منكم الاجابة على العبارات التالية بوضع علامة ( X ) في الدرجة التي تتوافق معكم ،تقبلو مني فائق الاحترام والتقدير

### مقياس المرونة النفسية

| الرقم                           | العبارات   | درجة كبيرة | درجة متوسطة | درجة قليلة |
|---------------------------------|--|------------|-------------|------------|
| المحور الأول : الفعالية الذاتية |  |            |             |            |
| 01                              | لدي القدرة على مواجهة صعوبات جديدة .                       |            |             |            |
| 02                              | أنظر إلى نفسي كقادر على حل المشكل وليس كعاجز على حله .     |            |             |            |
| 03                              | أعتقد أنني لدي استعدادات تمكني من التغلب على المشكل .      |            |             |            |
| 04                              | ابحث عن حل لمواجهة الموقف .                                |            |             |            |
| 05                              | قادر على التأثير في مسار سير الأمور .                      |            |             |            |
| 06                              | أصر على حل المشكل .  |            |             |            |
| 07                              | أشعر بالعجز أمام الصعوبات .                                |            |             |            |
| المحور الثاني : التفاؤل         |  |            |             |            |
| 01                              | لا أحبط ان كانت الأمور ميؤوس منها .                        |            |             |            |
| 02                              | أمتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغط .        |            |             |            |
| 03                              | أتصرف بناء على الحدس دون معرفة السبب .                     |            |             |            |
| 04                              | أستأنف أعمالي بكل حيوية وحماس بعد تعرضي للمرض أو الاجهاد . |            |             |            |
| 05                              | أنظر للجانب المشرق ( الإيجابي ) للأشياء .                  |            |             |            |

## الملاحق

|                                   |  |  |  |    |
|-----------------------------------|--|--|--|----|
|                                   |  |  | أبذل قصارى جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل .                   | 06 |
|                                   |  |  | أفضل لعب دور القائد عند حل المشكلة .                         | 07 |
| المحور الثالث : الإتزان الإنفعالي |  |  |  |    |
|                                   |  |  | أؤمن بقدرة الله على مساعدتي .                                | 01 |
|                                   |  |  | أعتقد أن لكل حدث سببا .                                      | 02 |
|                                   |  |  | لدي القدرة على إقامة علاقات عميقة وآمنة.                     | 03 |
|                                   |  |  | خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة . | 04 |
|                                   |  |  | لدي القدرة للتكيف مع التغيرات .                              | 05 |
|                                   |  |  | أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط التي أتعرض لها .        | 06 |
| المحور الرابع : حل المشكلات       |  |  |  |    |
|                                   |  |  | لدي احساس قوي بهدفي في الحياة .                              | 01 |
|                                   |  |  | أعمل من أجل تحقيق أهدافي .                                   | 02 |
|                                   |  |  | أسيطر على مجريات حياتي .                                     | 03 |
|                                   |  |  | أحب التحدي .   | 04 |
|                                   |  |  | أفتخر بإنجازاتي .  | 05 |

## مقياس الضغوط المهنية

| الرقم | العبارة  | موافق | لا أدري | غير موافق |
|-------|--|-------|---------|-----------|
| 01    | المهام التي أقوم بها تفوق طاقتي .                                    |       |         |           |
| 02    | العمل الذي أقوم به روتيني لا جديد فيه .                              |       |         |           |
| 03    | المهام التي أقوم بها لا تتفق مع مؤهلاتي العلمية .                    |       |         |           |
| 04    | إمكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل المناسب من طرف المشرفين على عملي . |       |         |           |
| 05    | التعليمات والقوانين التي أعمل تحتها متعارضة وغير منسجمة .            |       |         |           |
| 06    | أشعر بالتداخل مع الآخرين في المسؤوليات الممنوحة لي .                 |       |         |           |
| 07    | يطلب مني إنجاز مهام متعددة من شخصين أو أكثر في وقت واحد .            |       |         |           |
| 08    | مهامي في العمل غير محددة وغير واضحة .                                |       |         |           |
| 09    | أنني غير متأكد من حدود سلطتي وصلاحياتي في وظيفتي .                   |       |         |           |
| 10    | يطلب مني أداء أعمال متناقضة .  |       |         |           |

## الملاحق

|    |   |
|----|---|
| 11 | تعدد المشرفين في مهنتي يجعلني غير متأكد من مسؤولياتي الوظيفية .                                       |
| 12 | لا تتيح لي الإدارة الفرصة في المشاركة في صنع القرار .   |
| 13 | لا تبدي الإدارة اهتماما بالاقترحات والآراء التي أقدمها .  |
| 14 | أفتقد للمعلومات ( التعليمات والمناشير ..... ) .   |
| 15 | أشعر بعدم التقدم في وظيفتي الحالية .  |
| 16 | فرص الترقية في مهنتي محدودة .   |
| 17 | أفتقد للأمان الوظيفي إزاء مستقبلي المهني .  |
| 18 | تفتقد وظيفتي لخطة واضحة للتطوير المهني .  |
| 19 | لا يتناسب الأجر الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي العلمية وحجم العمل الذي أقوم به .                             |
| 20 | لا توجد سياسات واضحة للتحفيز تكافأ العامل المتميز وتعترف بإنجازاته .                                  |
| 21 | أفكر في البحث عن عمل آخر يتيح لي فرصة تغيير وظيفتي .  |
| 22 | أفتقد للتجهيزات ووسائل العمل اللازمة لإنجاز عملي .  |
| 23 | موقع مكتبي في المؤسسة لا يساعدني على أداء عملي .  |
| 24 | لا يتوفر مكتبي على ظروف عمل مناسبة (من حيث تصميم المكتب ،الخصوصية ،والتهوية والحرارة ، والاضاءة ....) |
| 25 | أجواء العمل في مؤسستي تتسم بالتوتر .  |
| 26 | عدم وجود علاقات مودة واحترام مع الزملاء يشعرني بالعزلة .  |
| 27 | أشعر أحيانا بالتوتر لعدم تقدير مهنتي مقارنة بالمهن الأخرى .   |
| 28 | أجد صعوبة في التفاهم مع المسؤولين في مؤسسة العمل .  |



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



مسيلة في 18/02/2024

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إلى السيد: مديرتناوية المجاهد عزوق ابراهيم تامسة

قسم علم النفس

## الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

### تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثانية ماستر  
الشعبة: علوم التربية  
التخصص: إرشاد وتوجيه  
نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود  
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.  
عنوان الدراسة: مستوى المرونة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي  
دراسة ميدانية بثانوية المجاهد عزوق ابراهيم تامسة  
المشرف: د. صاهد فتيحة

اسم ولقب الطالب: معموري محمد  
رقم التسجيل: UN2801202323075121430  
في الفترة من 2024 /02 /14 إلى 2024 /02 /28  
في الأخير، تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي  
العلمي والعلاقات الخارجية  
الدكتور: مرزقال إبراهيم

نائب رئيس القسم للبحث العلمي

الدكتور  
فريد الدين جعلاب



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2024/

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): د. هور و محمد  
الصفة (طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالب  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 206949919  
الصادرة بتاريخ: 13-09-2021 عن دائرة: امجدل  
المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس  
تخصص: ارشاد وتوجيه تحت رقم التسجيل: 2801202323045121430  
والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس, مذكرة ماستر, مذكرة ماجستير, اطروحة دكتوراه).  
عنوانها: المرونة النفسية علاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي والمعنى دراسة ميدانية لمركز التوجيه بسعادة ..

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في  
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
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  
الرقم: 2024/

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): بوجمعة رقية

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 28343 711

الصادرة بتاريخ: 29-09-2024 عن دائرة: الدراسات

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: الإرشاد والتوجيه تحت رقم التسجيل: 2801202323075102572

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها: المرونة النفسية وعلاقتها بالضبط المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية على مركز التوجيه بوسعادة.

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في:

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

## وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى مستشاري التوجيه  
والإرشاد المدرسي والمهني - دراسة ميدانية لمركز التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ببلدية  
إعداد الطلبة:

1- مهوريا محمد رقم التسجيل: 2801202323075121430

2- لوجعة رقية رقم التسجيل: 2801202323075102572

القسم: علم النفس الشعبة: علوم التربية التخصص: إرشاد وتوجيه  
إشراف: د. صاهد فتيحة الرتبة: أستاذ محاضر

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح  
بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس القسم

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

الموافق  
[Signature]

Web site :

<http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/>

الموقع الإلكتروني:

Face book :

<https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/>

الفايسبوك:

Tél / Fax :

+213 35 35 3044

هاتف/ فاكس: