

المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين

أ.م.د ناديتة محمد رزوقي الاعجم

جامعة ديالى - كلية التربية المقداد- تخصص (علم النفس التربوي)

nadiam@uodiyala.edu.iq

07700790515

مستخلص البحث: يهدف البحث الحالي التعرف الى :-

- 1-درجة المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين .
 - 2-درجة الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين
 - 3-العلاقة بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين
- ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس المرونة النفسية المعد من قبل (الزهيري ، 2012) المكون من (49) فقرة وبدائل خماسية (تطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي ابداً) ، وقامت الباحثة بأعداد مقياس الاداء الوظيفي المكون من (30) فقرة وبدائل خماسية (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي غالباً ، تنطبق علي احياناً ، تنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي ابداً) ، وبعد تطبيق المقياسين على عينة البحث المكونة من (100) مرشد ومرشدة ، أظهرت النتائج ان درجة المرونة النفسية لدى المرشدين كانت عالية (165.133) ودرجة الاداء الوظيفي ايضاً كانت عالية (115.122) اما العلاقة بين المتغيرين فهي علاقة قوية و موجبة

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية - الاداء الوظيفي .

المبحث الاول

المشكلة:

تتصف الحياة بتعدد التغيرات والتحولات والتي تشكل مختلف الضغوط على الفرد والذي يسعى من اجل التوافق والتأقلم مع هذه الضغوط ويعمل الى اصدار الاستجابة المناسبة لمواجهتها وتعديل سلوكه والانسجام مع هذه التغيرات والتكيف معها(الشيخ ، 2017 ، 287). وتعد المرونة النفسية من الاستجابات الانفعالية والعقلية التي يستطيع من خلالها الفرد على التكيف الايجابي بمختلف نواحي الحياة ومواجهة الضغوط في مختلف المجالات فتكون لديه صورة ايجابية متصفة بالتفاؤل والاستبشار بالمستقبل والاندماج مع المجتمع بصورة سليمة ، كما وتساهم المرونة النفسية في القدرة على تكيف الفرد بصورة ملائمة مع البيئة المحيطة به وتعمل على الثبات والاتزان الانفعالي والقدرة على تحمل الضغوط والمواجهة الايجابية لكافة هذه الضغوط.(الطحان ، 1992 ، 112)

وتمثل المرونة النفسية للمدرس أو المعلم في المجال التربوي احدى اهم العوامل التي يجب أن تتوفر في شخصيته والاهتمام بها ليستطيع من خلالها القيام بالأداء المهاري بصورة فعالة ونقل المعرفة والمهارات عبر المواقف التربوية للوصول الى النتائج الايجابية المنشودة في عملية التعليم لانها تؤثر تأثيراً مباشراً في سلوك الطلبة المتعلمين.(Masten ,2009 , 33)

وبعد الاداء الوظيفي من اهم المواضيع التي تعتمد عليها المؤسسات في كافة المجالات لانها تساهم في تطور البلد ونمو اقتصاده وتوسعى اي مؤسسة الى تحقيقه والارتقاء بمستوى العاملين لتحقيق الانجاز الذي يجلب المنفعة لهذه المؤسسة ، فكلما كان اداء العاملين أو الموظفين عالياً كانت المؤسسة أكثر استقراراً وطول بقاء وانتاجية.(الزهراني ، 2021 ، 9) ان نجاح المؤسسات التربوية ونجاح العنصر التربوي المتمثل بالمرشد التربوي يكون مرهوناً بالاداء الوظيفي المميز لهذا الموظف ، لذا

يتطلب النجاح في الاداء وبذل الجهد وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات من اجل اداء فعال يتصف به المرشد التربوي وقدرته على تحمل المسؤوليات واتقان العمل والقدرة على التنظيم وتقليل الاخطاء. (عاشور ، 2005 ، 37)

اهمية البحث:

تعد المرونة النفسية بمثابة العملية الديناميكية والتي من خلالها يستطيع الفرد التكيف السليم والايجابي لمواجهة الضغوطات المختلفة التي تعترضه وتسبب له التوتر والانفعال ومن خلالها يستطيع التعامل مع هذه الضغوط فبي مختلف المواقف ومن خلالها يستطيع القدرة على التوجه الايجابي والتوافق النفسي والقدرة على التفاعل مع الاخرين. (الخطيب ، 2007 ، 4)

ويشير الحارثي 2010 الى ان المرونة النفسية سمة من سمات الشخصية يكتسب الفرد من خلالها القدرة على التوافق مع الضغوط النفسية في مختلف المواقف ويستطيع اكتساب العديد من الخصائص والصفات الايجابية لتساعده في تحقيق التوافق والقدرة على تكوين علاقات ذات طابع ايجابي مع الاخرين وتمكن الفرد من الاستجابة الملائمة للمؤثرات الجديدة والقدرة على الانجاز. (الحارثي ، 2010 ، 8) ويرى ريان 2007 ان المرونة النفسية لها الدور المهم في عملية التوافق السليم والمواجهة الايجابية في الظروف الصعبة والصدمات والازمات التي يمر بها الفرد مثل المشكلات الاسرية وضغوطات العمل والعلاقة مع الاخرين ، فالفرد الذي يمتاز بالمرونة النفسية بإمكانه السيطرة على انفعالاته بمرونة عالية ويعبر عنها بطريقة ملائمة بحسب طبيعة الموقف فلا يضطرب أو ينهار للضغوطات التي تواجهه. (ريان ، 2007 ، 38) من (الزهيري ، 2012 ، 17)

ويقصد بالاداء الوظيفي درجة تحقيق الفرد واتمام مهامه في مهنته التي يعمل فيها أو عملية اشباع الفرد لمتطلبات مهنته ووظيفته وقيامه بالانشطة والمهام المختلفة ومدى كفاءته في العمل وتقديمه فيه. (ماهر ، 2005 ، 284) ويشير الهيتي 2005 الى ان الاداء الوظيفي هو عملية ادارية تهدف الى قياس نقاط القوة والضعف في المجهود الذي يبذله الفرد ومجموع سلوكياته التي يمارسها في موقف معين من اجل تحقيق الاهداف التي تسعى المؤسسة التي ينتمي اليها لتحقيقها كذلك هو عملية لتحليل اداء الفرد بما يملكه من مهارات فكية أو فنية أو سلوكية لتحقيق هذه الاهداف. (الهيتي ، 2005 ، 199) ويرى الجوفي 2006 الى ان الاداء الوظيفي يشير الى افعال وسلوكيات الفرد وتقييم ادائه ومساهمته في تحقيق اهداف المؤسسة المنسوب اليها ومعرفة بأهداف ومهام عمله وقدرته على الحوار وتحمل المسؤولية وتقديم الافكار والمقترحات واستثمار الوقت والمحافظة على اوقات الدوام. (الجوفي ، 2006 ، 76)

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف الى درجة :

- 1- المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين.
- 2- الاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- 3- العلاقة بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين لكلا الجنسين ضمن مدارس تربية بغداد الكرخ الثالثة للعام الدراسي 2022/2023 للدراسة النهارية .

تحديد المصطلحات:

المرونة النفسية **Psychological Flexibility**: عرفها كل من :

1- الطحان 1992:

المرونة النفسية هي خاصية لدى الفرد تساعد على التكيف والتلاؤم وتشير الى الانفتاح على صعيد القدرات والمواجهة الايجابية للشدائد والضغوط النفسية المختلفة واستعداده لمواجهة هذه الضغوط. (الطحان ، 1992 ، 181)

2- الاحمدي 2007:

هي الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكن الفرد من التكيف الايجابي مع مواقف الحياة المختلفة سواء كان التكيف بالتوسط أو القابلية للتغيير أو الأخذ بإيسر الامور وتمكنه من اداء وظائفه بشكل جيد. (الاحمدي ، 2007 ، 4)

3- بينر (Pienar , 2007) :

قدرة الفرد على استخدام موارده الداخلية والخارجية بنجاح لحل قضايا تنموية ومهام الحياة . (Pienar : 2007 , p. 41 وهو التعريف النظري للبحث

4- Masten 2009:

بانها القدرة الايجابية للفرد على التكيف مع الضغوط النفسية المختلفة وتمكنه من اداء وظائفه بشكل جيد والكفاح ضد الازدياد. (Masten,2009,24)

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس المرونة النفسية
الاداء الوظيفي **Functionality** : عرفه كل من :

1- سلطان 2004

هو الاثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور او المهام وقدرته على تنفيذ الاعمال والمسؤوليات المكلف بها والتي ترتبط بوظيفته والوصول الى تحقيق هذه المهام. (سلطان ، 2004 ، 219)

2- عاشور 2005:

هو قيام الفرد بالانشطة والمهام المختلفة التي يتكوّن منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم اثناء العمليات الانتاجية والتي يمكنه من خلالها قياس ادائه وقدرته على الانجاز. (عاشور ، 2005 ، 26)

3- الزهراني 2012:

هو الاثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وادراك الدور والمهام وقدرته على تحقيق هذه المهام واتمامها لوظيفة الفرد. (الزهراني ، 2012 ، 4)

4- التعريف النظري :

هو قيام الفرد بالمهام والواجبات الموكلة اليه وقدرته على اداؤها بأفضل صورة .

5- التعريف الاجرائي :

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس الاداء الوظيفي .

تعريف المرشد التربوي: هو احد اعضاء الهيئة التدريسية أو التعليمية المؤهل لدراسة مشاكل الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية من خلال جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات ومساعدة الطلبة في اختيار القرار المناسب الذي يرتضيه لنفسه. (الحياني ، 2016 ، 192).

المبحث الثاني

اطار نظري ودراسات سابقة:

مفهوم المرونة النفسية:

تعد سمة المرونة النفسية من السمات المهمة لدى الفرد وقدرته للتعامل مع الضغوطات النفسية ومواقف الحياة المتقلبة سواء على صعيد الصحة النفسية أو العلاقات الاجتماعية وقدرته على التوافق والابتعاد عن التطرف وقدرة الفرد على الاحتفاظ بالسعادة من خلال احساسه بتحقيق اهدافه (عبدالله ، 2004 ، 121) ويشير كل من Klohnen,vandewater & yong,1996 الى ان المرونة النفسية هي صفة شخصية لدى الفرد تسمح له بتعديل الطريقة التي من خلالها يعبر عن نفسه من اجل التوافق مع البيئة المحيطة به وتكون مرتبطة بالتوافق الاجتماعي والمهني لديه ، كما انها ترتبط بالقناعة في اقامة العلاقات ونوعيتها وترتبط ايضاً بمظهر الشخص وصورته من الناحية الايجابية ، على عكس السلبية منها فانها مرتبطة بالضغوط والصراعات النفسية والمواقف السلبية التي اثرت على الفرد.(Klohnen,vandewater & yong,1996,204) ويرى الخطيب 2007 الى ان المرونة النفسية هي الاستعداد والقدرة على اجراء التعديلات المؤقتة تجاه الاستجابات السلوكية المختلفة ، كما وانها انها تعد تحولاً في الاتجاه الذهني للفرد للتصرف في اوضاع جديده تساعده على التكيف والتلاؤم للظروف المستجدة.(الخطيب ، 2007 ، 154)

ويرى الباحث ان المرونة النفسية لدى الفرد هي سمة من السمات التي يمتلكها واستعداد نفسي تساعده في القدرة بالسيطرة على انفعالاته والتحكم في النفس خلال المواقف الضاغطة ، كما وتساعده المرونة النفسية الفرد على تكوين علاقات اجتماعية ذات طابع ايجابي وتواصل بناء مع الاخرين وتساعده ايضاً في قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة لحل المشكلات وتجاوز الازمات والتعامل معها بمرونة عالية لتساعده على التوافق السليم.

عوامل المرونة النفسية:

- القدرة على تكوين علاقات اجتماعية واقعية والتواصل الايجابي مع الاخرين.
 - القدرة على ضبط الانفعالات والاندفاعات القوية والطارئة.
 - القدرة على الاحتفاظ بالقيم.
 - القدرة على اتخاذ القرارات لحل المشاكل ومواجهة ضغوطات الحياة.
 - النظرة الايجابية للذات والثقة في القدرات.(الحمادني ومنوخ،2013، 384)
- صفات الافراد ذوي المرونة النفسية:
- الصحة النفسية.
 - النظرة الايجابية للحياة.
 - الاستمرار في العطاء.
 - الاتصال الفعال ونضج العلاقات الشخصية.
 - القدرة على تقبل النقد والتعلم من الاخطاء.
 - التسامح والقدرة على تحمل المسؤولية.(الشيخ ن2017، 378).

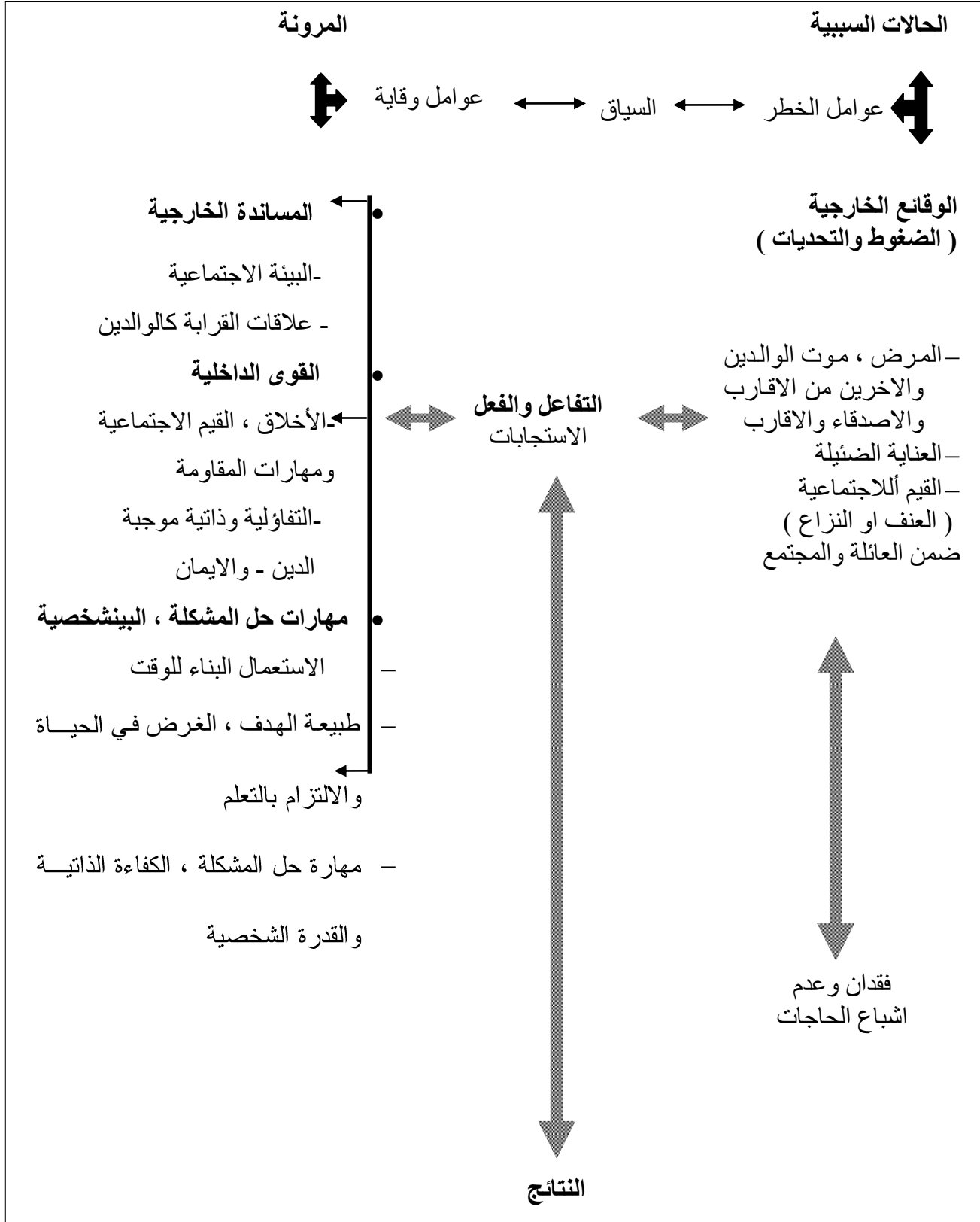
نظريات فسرت المرونة النفسية:

نظرية التحليل النفسي:

يرى Freud فرويد ان شخصية الفرد مكونة من ثلاث قوى (الهو ، الانا ، الانا الاعلى) ووظيفة الانا هي السعي الى تحقيق التوافق بين ضغط الغرائز وضغط الانا الاعلى ، بحيث ان مواجهة المشكلات مرتبط بقوة الانا والقدرة على احداث التوازن بين الهو والانا الاعلى لانها تخضع لمبدأ الواقع وتسعى الى التفكير الموضوعي والذي يتماشى مع الضغوط والمشكلات الاجتماعية ووظيفتها هي الدفاع شخصية الفرد وحل الصراعات والتوافق مع البيئة ، كما ويشير فرويد Frued الى ان التوافق في الشخصية هو الحصيلة النهائية لتحقيق الذات وتجنب الالم والتغلب على صعوبات البيئة ، ويرى اريكسون Erikson ان فاعلية الانا السوية تتحدد في مؤشرات المرونة في كل من (الثقة ، الاستقلالية ، المبادرة ، الانجاز ، تشكيل الهوية ، الالفة ، الانتاجية ، الحكمة) وان الحل الايجابي لدى الفرد يتمثل في اكتساب وفهم كل مرحلة من المراحل بمرونة ، اما ادلر Adler فيرى ان المرونة النفسية تعتمد على تغيير الفرد لاسايب حياته وفقاً لمستجدات الواقع والمصلحة الاجتماعية بما يحقق له بلوغ مستويات عالية في النمو النفسي والتكيف للواقع الاجتماعي. (القمصان ، 2017 ، 33)

أنموذج، 2007، Pienar

ينطوي هذا الأنموذج على الموازنة بين العوامل الوقائية ضد عوامل الخطر للاستجابة بنجاح للتحديات في الأسرة ، المدرسة ، المجتمعات شكل (7) ، تؤكد بيير أن المرونة تتحدد بوجود عوامل الوقاية التي تخفف تأثير التعرض للمخاطر ، وبمثابة عامل محفز عن طريق تعديل الأستجابة للمخاطر وتقلل احتمالية النتائج السلبية، وبالتالي مرونة الأفراد محددة ومتوقفة بحسب الموارد resources الداخلية والخارجية المتاحة لهم هي التي تشكل وتحدد المرونة النفسية لديهم .



تشير بينر الى المرونة عملية ديناميكية dynamic process أكثر مما هي صفة ثابتة والتي تشمل عمليات وتراكيب متنوعة لا تشكل أطوار ومراحل محددة بل تحدث عبر فترة حياتية مرتبطة بمدى من الصدمات والضغوط بشكل مصاحب منسوجة في شبكة من العلاقات والتجارب خلال مسيرة حياتية ممتدة منذ الولادة الى الموت . وتذكر بينر ان الحالات السببية Causal condition تكون أعمق بكثير من التهديدات والتجربة المؤلمة نفسها وترتبط بشكل خاص بتجربة فقدان الأفراد لاحتياجاتهم ، فالطفل الذي لا يجد بيئة تحتويه وتسانده ستكون مشاعره أكثر حدة وأكثر تهديداً مما لدى البالغ ، وان سلوك الانسان دائماً يكون ذا غرض وموجه نحو الهدف وبطريقة ما أو بأخرى يكافح الافراد باستمرار ليحفظوا اتزانهم الحيوي وحالة التوازن صحتهم أثناء التفاعل مع البيئة ويواصلون الكفاح من اجل الحصول على طاقة كامنة فعلية من خلال محاولة تحقيق حاجاتهم وكلما تحقق اشباع الحاجات تحققت الاهداف لذلك فالحاجات الانسانية تشكل العامل الرئيس في مجموعة الأهداف .

ان المكونات الاساسية في المرونة ضرورية لتشجيع الوعي الذاتي وبشكل مساعد الكفاءة المدركة وتقوية المشاعر والمعتقدات التي تعزز المرونة وهي المساندة الخارجية والقوى الداخلية ومهارات حل المشكلة الشخصية . المرونة تتطلب وعياً أو وجود العقل هنا والان ورؤية الواقع مهما حدث من حالات وظروف والاعتراف بحقيقة الواقع الذي لا يمكن تغييره والمرونة تعني الحكمة وهي سمة تكتسب من تجارب الحياة وتتضمن أيضاً معرفة أو ادراك الأشياء التي لا تتوافق مع الواقع سواء كانت تعمل أو لا تعمل وبأنها صحيحة وصادقة. (Pienar : 2007 , P. 211 – 217)

الاداء الوظيفي:

يمثل الاداء الوظيفي مكانة مهمة في أي منظمة أو مؤسسة لأنه يعد من اهم الوسائل التي تهدف بالارتقاء بالعمل والاداء معاً ، فكلما كان الاداء على مستوى عالٍ وتنظيمي كانت النتيجة ايجابية فهو يعكس الكيفية التي يتحقق من خلالها الفرد لمتطلبات وظيفته واتمام المهام المكونة لهذه الوظيفة ويساعد على التميز في اداء العاملين والاستمرار في الانتاجية والتقدم في مستويات الاداء والتفاعل بين الفرد والمؤسسة التي ينتمي اليها لتحقيق الاستقرار. (الزهراني، 2012، 3)

وتشير حسن 2003 الى ان الاداء الوظيفي هو درجة تحقيق الفرد للمهام الموكلة اليه من المؤسسة التي ينتمي اليها فهو يمثل مل يطمح اليه الفرد من اشباع متطلبات الوظيفة ، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة اما الاداء فهو يقاس على اساس النتائج التي يتم تحقيقها ، لذا فان الاداء الوظيفي يتمثل بكل ما يقوم به الفرد من أنشطة ومهام مختلفة يتكون منها عمله باستخدام مختلف الوسائل والامكانيات المتاحة للوصول الى الاداء المطلوب. (حسن، 2003، 216)

العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي:

- كفاية الموظف والمهارات والقدرات التي يمتلكها.
- البيئة التنظيمية للمؤسسة أو المنظمة وتشمل نظام الحوافز والترقيات ونظام الاتصالات.
- اساليب العمل المتبعة في المنظمة.
- متطلبات العمل وتتضمن الواجبات والمسؤوليات من الموظف.
- البيئة الخارجية التي تؤثر على عمل الموظف من جهة وعلى عمل المنظمات من جهة اخرى. (موساوي، 2015، 43)

ويرى الباحث ان الاداء الوظيفي هو مجموعة من الانشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة التي ينتمي اليها والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله لتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقاً للموارد المتاحة والانظمة الادارية والاجراءات والطرق المحددة للعمل.

نظريات فسرت الاداء الوظيفي:**نظرية التوقع Vector vroom:**

وضع هذه النظرية فيكتور فروم Vector vroom حيث يرى ان دافعية لاداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيحصل عليها وشعوره بإمكانية الوصول الى هذه العوائد كمحصلة للإداء المتوقع منه ، وتعد قوة الجذب لدى فروم vroom ممثلة للمنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد التي يتيحها له مستوى الاداء الذي يقوم به ، ويشير فروم vroom الى انه كلما كان التشجيع موجود للفرد زاد ادائه في العمل بما يعود بالمنفعة لكلا الطرفين الفرد والمنظمة التي ينتمي اليها ، وان قدرة الفرد على تحقيق اهداف وظيفته التي يشغلها مرتبط بالمسؤوليات والواجبات التي يتكوّن منها عمله من جهة ومن تفاعل المؤسسة أو المنظمة مع الفرد من جهة اخرى.(فرحي، 2016، 33)

نظرية العلاقات الانسانية Alton May:

ركزت هذه النظرية على اهمية التعزيز المعنوي للأفراد والتنظيم داخل المؤسسة أو المنظمة التي ينتمي اليها الفرد ، ووجهت هذه النظرية الاداريين الى الاهتمام بالجانب الانساني للعمال وضرورة الاخذ بعين الاعتبار الظروف النفسية والاجتماعية لهم ، كما اشارت النظرية الى ان المنظمات كائنات اجتماعية والعاملين داخلها يسعون الى التعاون والتعايش في علاقات ذات طابع ودي ، وان الافراد داخل هذه المنظمات يشعرون بالسعادة من خلال العلاقات الطيبة مع زملائهم في العمل وهذا بدوره يؤدي الى زيادة في الاداء ليعود بالمنفعة الى المؤسسة أو المنظمة.(ارفيس، 2017، 495)

دراسات سابقة:

دراسة الحمداني ومنوخ 2013**مستوى المرونة النفسية لدى طلبة المرحلة الاعدادية وعلاقتها بالجنس والتخصص**

هدفت الدراسة التعرف على المرونة النفسية لدى طلبة المرحلة الاعدادية وتكونت عينة البحث من (300) طالب وطالبة من ثانويات محافظة صلاح الدين / تكريت واطهرت النتائج ان طلبة المرحلة الاعدادية يعانون من ضعف في مستوى المرونة النفسية ولا يوجد فروق بين الاناث والذكور في مستوى المرونة النفسية.

دراسة الشيخ 2017**المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة**

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة وبلغت عينة البحث (500) طالب وطالبة من جامعة دمشق وتوصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة.

دراسة احمد 2017**التدفق النفسي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى اساتذة الجامعة**

هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين التدفق النفسي ومستوى المرونة النفسية لدى اساتذة جامعة تكريت وتكونت عينة البحث من (400) استاذ واستاذة من جامعة تكريت وتوصلت النتائج الى وجود فروق دالة بين التدفق النفسي والمرونة النفسية بين اساتذة الجامعة.

دراسة عبد الرزاق 2010**تقييم اثر الحوافز على الاداء الوظيفي**

هدفت الدراسة التعرف على اثر الحوافز على الاداء الوظيفي لدى العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية وتكونت عينة البحث من (220) عاملاً في الشركة وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود اثر للحوافز على اداء العاملين في الشركة.

دراسة عبدالله 2012

الابداع التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي

استهدفت الدراسة الموظفين في شركة ابن ماجد العامة في البصرة / العراق وتألفت عينة البحث من (300) موظف بالشركة واطهرت النتائج الى ان الابداع التنظيمي يؤدي الى تحسين الاداء الوظيفي للعاملين في الشركة.

دراسة الزهراني 2012

العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين

هدفت الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين في منطقة الباحة بالسعودية وتكونت عينة البحث من (1025) عاملاً واطهرت النتائج الى وجود عوامل مؤثرة تتمثل ب(بيئة العمل ، الاتصال الوظيفي ، الحوافز ، القيادة ، التدريب) على الاداء الوظيفي.

المبحث الثالث / (منهجية البحث و إجراءاته)

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وتضمنت اجراءات البحث وصف مجتمع البحث واختيار العينة وتحديد الادوات واجراءات القياس والوسائل الاحصائية المستخدمة فيه.

مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين لكلا الجنسين ضمن مدارس تربية بغداد الكرخ الثالثة للدراسة النهارية للعام الدراسي 2023/2022 والبالغ عددهم (350) مرشداً ومرشدة.

عينة البحث

اختار الباحث عدداً من المرشدين والمرشدات التربويين ضمن مدارس تربية بغداد الكرخ الثالثة للدراسة النهارية بطريقة عشوائية من مجتمع البحث الكلي والبالغ (350) مرشداً تربوياً من كلا الجنسين حيث اختار الباحث عينة بلغت (100) مرشداً تربوياً شملت (50) مرشداً من و(50) مرشدة تربوية.

أدوات البحث:

لقياس المتغيرين قامت الباحثة بعدة اجراءات كالتالي:

أولاً: المرونة النفسية:

اطلع الباحث على دراسات سابقة والتي تناولت مستوى المرونة النفسية ، وتم تبني مقياس المرونة النفسية (الزهيري ، 2012) والمكون من (49) فقرة لمناسبته مع طبيعة البحث الحالي.

مؤشرات صدق وثبات مقياس اساليب المعاملة الوالدية:

أولاً: الصدق:

الصدق الظاهري:

عرضت الباحثة فقرات المقياس على عدد من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية والأخذ بأرائهم حول صلاحية الفقرات ومدى ملائمتها لعينة البحث ونتيجة لآراء المحكمين للمقياس تمت الموافقة على الفقرات التي نالت على نسبة اتفاق 90% فأكثر.

الثبات

قامت الباحثة باستخراج الثبات للمقياس بطريقتين : ع

1-طريقة اعادة الاختبار : اذ بلغ معامل ثبات مقياس المرونة النفسية بهذه الطريق (0.82 %) ،

2-معامل الفاكرونباخ : بلغت قيمة معامل الثبات لمقياس المرونة النفسية بهذه الطريقة (0.80 %)

ثانياً/الاداء الوظيفي

التخطيط للمقياس:

اتبع الباحث لبناء المقياس الاطلاع على مقاييس تناولت الاداء الوظيفي وعلى الدراسات السابقة والمقاييس ضمن هذا المجال وتم اعداد فقرات للمقياس مكونة من (30) فقرة. صياغة فقرات المقياس بصيغته الأولية:

لغرض ضمان صياغة فقرات المقياس، تم اعداد الفقرات وفق ما يعكسه الترتيب النظري للمقياس والذي تم تحديده مسبقاً، وبعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، تم صياغة (30) فقرة بصورتها الأولية.

صلاحية فقرات المقياس:

تم عرض فقرات مقياس الاداء الوظيفي البالغ عددها (30) فقرة على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحيتها وفي ضوء آرائهم تم قبول الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق 80% فأكثر ، وجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

الفقرات الصالحة التي حصلت على نسبة 80% فأكثر

أرقام الفقرات	عدد المحكمين	الموافقين	النسبة المئوية
17-1-27-22-28-4-8-12-10-18	10	10	100%
-20-25-26-30-29-13-3--23-24 15	10	9	90%
19-21-6-16-5-9-14-11--2-7	10	8	80%

القوة التمييزية للفقرات

حسب مقياس الاداء الوظيفي المتكون من (30) فقرة فقد اختيرت عينة مكونة من (100) مرشد ومرشدة ، ولغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات قام الباحث بالتالي :

الجدول (2)

القيم التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين والقيم الثانية

القيمة الثانية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
15.232	0.262	3.341	0.210	4.122	1
14.342	0.414	3.431	0.144	4.423	2
12.211	0.133	3.211	0.241	4.432	3
13.322	0.431	3.176	0.351	4.222	4
16.266	0.188	3.434	0.441	4.120	5
12.356	0.447	2.223	0.422	4.199	6
13.411	0.166	2.261	0.130	4.411	7
14.341	0.256	3.121	0.353	4.431	8
13.117	0.312	2.422	0.423	4.211	9

القيمة الثانية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
16.311	0.322	3.310	0.231	4.255	10
14.244	0.431	3.331	0.433	4.330	11
16.211	0.227	3.223	0.255	4.421	12
15.111	0.410	3.137	0.311	4.234	13
14.228	0.311	3.122	0.261	4.366	14
17.233	0.355	3.443	0.512	4.311	15
12.440	0.211	3.290	0.312	4.174	16
15.213	0.541	3.321	0.310	4.410	17
13.314	0.335	3.550	0.322	4.335	18
14.113	0.210	3.312	0.120	4.522	19
14.177	0.266	3.660	0.434	4.431	20
14.324	0.412	3.423	0.231	4.187	21
14.188	0.113	3.155	0.419	4.266	22
16.220	0.411	3.331	0.155	4.321	23
12.341	0.355	3.443	0.266	4.231	24
11.511	0.415	3.160	0.332	4.122	25
15.441	0.433	3.511	0.212	4.432	26
14.211	0.511	3.611	0.223	4.240	27
14.331	0.420	3.341	0.611	4.223	28
13.288	0.603	3.233	0.232	4.265	29
15.411	0.238	3.244	0.266	4.331	30

النتائج

قامت الباحثة باستخراج الثبات للمقياس بطريقتين :

1- طريقة إعادة الاختبار : إذ بلغ معامل ثبات مقياس داء الوظيفي بهذه الطريقة (0.84 %)

2- معامل الفأرونباخ : بلغت قيمة معامل الثبات مقياس داء الوظيفي (0.79 %)

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

أجرى الباحث مجموعة من المعالجات الإحصائية لبيانات البحث بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS)، وعلى النحو الآتي :

1- معامل ارتباط بيرسون لاستخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لكلا المقياس المرونة النفسية

والاداء الوظيفي وإيجاد العلاقة بينهما.

2- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا

والدنيا مع المرونة النفسية والاداء الوظيفي.

3- الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطي استجابات أفراد العينة والمتوسط

النظري لكلا المقياس المرونة النفسية والاداء الوظيفي.

4-الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل الارتباط بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي

المبحث الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث الحالي وفقاً لأهدافه ، وتفسيرها ومناقشتها اضافة الى التوصيات والمقترحات ، وعلى النحو الآتي:

الهدف الأول: التعرف على درجة المرونة النفسية

جدول (3)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لإفراد عينة البحث على مقياس المرونة النفسية

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
100	165.133	22.210	99	147	93.142	1,98	0,05

اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي للدرجات بلغ(165.133) وبدرجة انحراف معياري (22.210) ومتوسط فرضي(147) وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (93.142) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99) حيث تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث يمتلكون درجة جيدة من المرونة النفسية ويعزو الباحث ذلك الى ان المرشد التربوي يمتلك الكفاية المهنية التي تتناسب مع المهمة الموكلة اليه وانهم يتفاعلون مع وظيفتهم ومحبين لعملهم ويمتلكون القدرة على التكيف مع الظروف مما يجعلهم يشعرون بمرونة وسعادة نفسية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشيخ 2017 ، وتختلف مع دراسة احمد 2017 ، ودراسة الحمداني ومنوخ 2013 .

الهدف الثاني: التعرف على درجة الاداء الوظيفي

جدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لأفراد عينة البحث على مقياس الاداء الوظيفي

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
100	115.122	20.130	99	90	19.120	1,98	0,05

اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي للدرجات بلغ(115.122) وبدرجة انحراف معياري (20.130) ومتوسط فرضي(90) وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (19.120) اكبر من القيمة التائية الجدولية (1,98) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99) حيث تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث لديهم اداء وظيفي مناسب ويفسر الباحث ذلك الى ان المرشدين التربويين يمتلكون الادوات والمعلومات اللازمة لاداء وظيفتهم بدرجة عالية من الاداء ويمتلكون القدرات التي تؤهلهم على القيام باعمالهم ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة احمد 2017 ودراسة عبدالله 2012 ، واختلفت مع دراسة الزهراني 2012 .

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين درجة المرونة النفسية والاداء الوظيفي

جدول (5)

معامل الارتباط بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط	المتغير
	الجدولية	المحسوبة			
0,05	1,96	12.40	98	0.77	المرونة النفسية والاداء الوظيفي

استخدم معامل ارتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة بين المرونة النفسية والاداء الوظيفي حيث بلغ (0.77) وإيجاد دلالة معامل الارتباط استعمل الاختبار التائي وعند مقارنته بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) أظهرت النتائج أن معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة (12.40) أعلى من القيمة الجدولية (1,96)، ويفسر الباحث هذه النتيجة ان الفرد الذي يتمتع بمرونة نفسية يستطيع القيام بالاداء الوظيفي على اكمل وجه ويشعر بالسعادة في ادائه عمله.

التوصيات

يوصي الباحث بما يلي :

- 1- التاكيد على تدعيم المرونة النفسية لدى المرشدين التربويين.
- 2- الاهتمام باعداد برامج ارشادية تساعد المرشدين في تقوية ادائهم الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية.

المقترحات:

يقترح الباحث ما يلي:

- 1- اجراء دراسة تتناول المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط الاجتماعية.
- 2- اجراء دراسة تتناول الاداء الوظيفي وعلاقته بالكفاية الانتاجية.

المصادر:

- *-الحارثي ، عائشة ، 2010، المرونة النفسية وعلاقتها بالبيئة الاسرية لدى طلاب التعليم العام في سلطنة عمان ، كلية التربية ، جامعة عين شمس.
- *-الحمداني ، ربيعة مانع ، ومنوخ ، صباح مرشود ، 2013، مستوى المرونة النفسية لدى طلبة المرحلة الاعدادية وعلاقتها بالجنس والتخصص ، مجلة جامعة تكريت، مجلد (20) ، العدد(6)0
- *-الحياي، صبري بردان، 2016، الارشاد التربوي والنفسي ، ط1، مركز دبيونو للنشر ، عمان ، الاردن.
- *-الخطيب ، محمد ، 2007، تقييم عوامل مرونة الانا لدى الشباب الفلسطيني في مواجهة الاحداث الصادمة ، مجلة الجامعة الاسلامية ، غزة، مجلد(15) ، العدد(2).
- *- الجوفي ،ايمان ، 2006، العلاقات الاجتماعية والنفسية الوظيفية وعلاقتها بالاداء الوظيفي ، بحث تطبيقي ، جامعة صنعاء ، اليمن.
- *-الاحمدي ، انس سليم ، 2007، المرونة وحدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات ، ط1 ، مؤسسة الامة للنشر، السعودية.
- *-الطحان ، محمد خالد ، 1992، مبادئ الصحة النفسية ، ط3 ، دار التعلم للنشر ، دبي ، الامارات.

- *-الزهراني ، عمر عطية ، 2012، العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة تحليلية، مجلة دار العلوم الادارية ، مجلد(39) ، العدد(1) ، السعودية.
- *-الزهيري ، لمياء قيس ، 2012 ، المرونة النفسية وعلاقتها باحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة ديالى .
- *-الشيخ ، كمال اسماعيل ، 2017، المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة ، مجلة جامعة تشرين لبحوث والدراسات العلمية ، العدد (2) ، سوريا.
- *-القمصان ، رانيا محمد ، 2017، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالمرونة النفسية ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة.
- *-العزري ،سالم بن صالح، 2016، المرونة النفسية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى طلبة كلية العلوم ، رسالة ماجستير، كلية العلوم والآداب ، سلطنة عمان.
- *-الهيتمي ، خالد عبد الرحمن ، 2005 ، ادارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي ، ط2، دار وائل للنشر، عمان ، الاردن.
- *- فرحي ، ابتسام ، 2016 ، التمكين الاداري واثره على الاداء الوظيفي ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي ، الجزائر.
- *-حسن ، راوية ، 2003 ، ادارة الموارد البشرية -رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للنشر ، عمان ، الاردن.
- *- موساوي، حليلة ، 2015 ، دور الاتصال المؤسسي في رفع الاداء الوظيفي-دراسة ميدانية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجبلاني ، الجزائر.
- *-ريا ، محمد اسماعيل ، 2006، الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الادراكية والتفكير الابتكاري، رسالة ماجستير ، جامعة الازهر ، غزة.
- *-سلطان ، محمد سعيد انور ، 2004 ، السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار الجامعية للنشر، الاسكندرية.
- *-عاشور ، احمد صقر، 2005 ، السلوك الانساني في المنظمات ، ط1، دار المعرفة الجامعية للنشر ، الاسكندرية.
- *-عبدالله ، محمد قاسم ، 2004 ، مدخل الى الصحة النفسية ، ط2 ، دار الفكر للنشر ، عمان، الاردن.
- *-ماهر ، احمد ، 2005 ، ادارة الموارد البشرية ، ط1 ، الدار الجامعية للنشر ، الاسكندرية.
- *- ارفيس ، مريم ، 2017 ، الاداء الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية ، مجلة التغيير الاجتماعي ، العدد(6) ، جامعة بسكرة ، الجزائر.
- *-قداوي ، ماجد قاسم ، 2012، المسؤولية الاجتماعية ومرونة الانا لدى طلاب المرحلة الاعدادية العاملين وغير العاملين-دراسة مقارنة ، كلية التربية ، جامعة الموصل.
- *-Klohn ,F,C ,Vandewater ,E,A & Yong ,A (1996) : Nogotiating the middle years , ego-resiliency and successful midlif adjustment in women
- *-Masten,A,S(2009):Ordinary magic , lessons from research in human development , Education Canada
- *-Pienar , A (2007) : To Wards A Living Theory Of Psychological Resilience , Bloemfontein , National Research Foundation 210-230.

*Psychological flexibility and its relationship to job performance
among educational counselors*

Asst.Prof. Dr. Nadia Muhammad Razuqi Al-Ajam

University of Diyala

College of Education Al-Muqdad

nadiam@uodiyala.edu.iq

07700790515

Abstract:

The current research aims to identify:

- 1- The degree of psychological resilience of educational counselors.
- 2- The degree of job performance of educational counselors
- 3- the relationship between psychological resilience and job performance of educational counselors.

To achieve the objectives of the research, the researcher adopted the measure of psychological resilience prepared by (Al-Zuhairi, 2012) consisting of (49) paragraphs and five alternatives (always apply to me, apply to me). Mostly, applies to me sometimes, applies to me rarely, never applies to me), and the researcher prepared a job performance scale consisting of (30) paragraphs and five alternatives (always apply to me, apply to me often, apply to me sometimes, apply to me rarely, do not apply Ali never), and after applying the two scales to the research sample consisting of (100) male and female counsellors, the results showed that the degree of psychological flexibility of the counselors was high (165.133) and the degree of job performance was also high (115.122). As for the relationship between the two variables, it is a strong and positive relationship.

Keyword: Psychological flexibility - job performance