

المرونة الايجابية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين

م.د. حسام ياسين علي شناوه التميمي

جامعة بغداد- كلية العلوم الاسلامية- قسم العلوم التربوية والنفسية الاسلامية

hussam.y@perc.uobaghad.edu.iq

تاريخ استلام البحث	تاريخ القبول
2026/5/17	2026/5/25

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على المرونة الايجابية لدى المرشدين التربويين فضلاً على التعرف على دلالة الفرق في المرونة الايجابية على وفق متغير الجنس (ذكور-اناث) ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (الكلابي 2023) إذ تألف المقياس بصيغته النهائية من (27) فقرة وتعرف الباحث على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين فضلاً على التعرف على دلالة الفرق في الانغماس الوظيفي على وفق متغير الجنس (ذكور-اناث) ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني المقياس المعد من قبل (التميمي 2024) إذ تألف المقياس بصيغته النهائية من (22) الباحث بتطبيق المقياس على عينة عشوائية من المديرية الستة في محافظة بغداد والبالغ عددها (400) مرشد ومرشدة للعام الدراسي (2025-2026) وأظهرت النتائج ما يلي: إن عينة البحث من المرشدين التربويين يمتلكون مرونة ايجابية.

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين (المرشدين-المرشدات) في المرونة الايجابية لدى المرشدين التربويين.
- 2- إن عينة البحث من المرشدين التربويين يمتلكون انغماس وظيفي .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين (المرشدين-المرشدات) في الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
- 4- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المرونة الايجابية والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين . وقام الباحث بوضع جملة من التوصيات والمقترحات على ضوء نتائج البحث.

الكلمات المفتاحية: المرونة الايجابية , الانغماس الوظيفي ، المرشدين التربويين.

Positive Psychological Resilience and Its Relationship to Work Engagement among Educational Counselors

Dr. Hussam Yassen ali Shanawa Al-Tamimi
Research Center, University of Baghdad

Abstract

The present study aims to identify the level of positive resilience among educational counselors and to examine gender differences (male–female) in positive resilience. To achieve these objectives, the researcher adopted the Positive Resilience Scale developed by Al-Kalabi (2023), which comprised 27 items in its final form. The study further aims to identify the level of work engagement among educational counselors and to examine gender differences (male–female) in work engagement. To achieve this, the researcher adopted the Work Engagement Scale developed by Al-Tamimi (2024), which comprised 22 items in its final form. The scales were administered to a random sample of 400 male and female educational counselors selected from the six educational directorates in Baghdad Governorate during the 2025–2026 academic year. The findings revealed that: (1) the educational counselors in the research sample possess positive resilience; (2) there are no statistically significant differences between male and female educational counselors in positive resilience; (3) the educational counselors in the research sample possess work engagement; (4) there are no statistically significant differences between male and female educational counselors in work engagement; and (5) there is a statistically significant positive correlation between positive resilience and work engagement among educational counselors. Based on these findings, the researcher formulated a set of recommendations and suggestions.

Keywords: Positive Resilience, Work Engagement, Educational Counselors.

مشكلة البحث

تُعد مهنة الإرشاد التربوي من المهن التي تتطلب مستوى عالياً من التفاعل النفسي والاجتماعي مع الطلبة والإدارة وأولياء الأمور، الأمر الذي قد يعرض المرشدين التربويين لضغوط مهنية متعددة تؤثر في مستوى أدائهم واندماجهم في العمل. وفي ظل التغيرات التربوية والاجتماعية المتسارعة، برزت الحاجة إلى امتلاك المرشد التربوي خصائص نفسية إيجابية تساعد على التكيف مع الضغوط والمحافظة على فاعليته المهنية، ومن أبرز هذه الخصائص المرونة الإيجابية. (عليمات، 2004: 168) عليه فأن المرونة الإيجابية ليست سمة أو خاصية يمتلكها بعض الأشخاص ولا يمتلكها آخرون بل أنها تشمل مجموعة

سلوكيات وافكار يمكن تعلمها وتطويرها لدى الفرد أذاً فالمرونة هي الكفاءة التي يتوجب ان تكون لدى المرشد التربوي والتي تساعده على التصدي للشدائد في مهنة الارشاد والتي تواجهه في مجمل حياته اليومية ويذكر جوي وآخرون ان الافراد المرنين يواجهون الضغوط بصورة جيدة لانهم يملكون مهارات وقدرات خاصة في مواجهة الاحداث الضاغطة تزخر الحياة المعاصرة بكثير من التحديات التي أوجبت توافر خدمة الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي للطلبة في المدارس بمختلف مراحلها، جِراء تنامي مشكلات سلوكية خطيرة باتت تهدد العملية التعليمية لاسيما مخرجاتها على وجه التحديد(عواد،2015: 113).

ونظراً لما تؤديه المرونة الإيجابية من دورٍ جوهري في تحديد مدى قدرة الفرد على التوافق مع المواقف الضاغطة والتحديات التي تواجهه في حياته، فإنها فالفرد المتوافق نفسياً ويكون لديه ائزان انفعالي هو الذي يتمتع بالسيطرة على انفعالاته بمرونة عالية ويعبر فيها عن امكانية الموقف الذي يمر به مما يساعده على المواجهة المدركة للظروف والمواقف الحياتية وازمات النفسية فلا ينهار ولا يضطرب للصعوبات او الضغوط التي يمر بها (ريان، 2009: 35) والتفكير الإيجابي هو الأداة الأكثر فاعلية للتعامل مع مشاكل وضغوط الحياة، وتتشكل مهارات التفكير الإيجابي من خلال الأفكار والمعتقدات الإيجابية(العقلانية) وكلما كان تفكير الفرد إيجابياً، فإنه يؤدي بالفرد إلى الحل يتسم بالنجاعة والفعالية أمام المشكلات والارتقاء بالفرد والمجتمع، ان التدريب على مهارات التفكير الإيجابي لـه مردود كبير على مستوى الفرد فـي حاضره ومستقبله (عواد، 2013: 24) وان الاشخاص الذين ينظرون للحياة نظرة ايجابية ممكن انهم عاشوا في بيئة يتحدث افرادها بشكل ايجابي عن الافراد والاشياء ولم يتعرضوا لكثير من النقد من خلال مراحل نموهم فانهم يتعلمو ان يشعروا ويفكروا ويسلكوا بطريقة ايجابية (محمد، 2019: 10)، فهل يمتلك المرشدون النفسيون درجة مقبولة من الانغماس الوظيفي، وهل تتأثر درجة انغماسهم بدرجة الحاجة الشخصية للبناء. لذلك وعبر ما تقدم تبرز مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن التساؤل الآتي (هل هناك علاقة بين المرونة الايجابية والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين)؟

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث الحالي من أهمية المتغيرات التي يتناولها، وهما المرونة الإيجابية والانغماس الوظيفي، لما لهما من دور فاعل في تحسين الأداء المهني للمرشدين التربويين وتعزيز قدرتهم على مواجهة الضغوط والتحديات داخل البيئة، وأن ممارسة المجتمعات المتحضرة في المرحلة الراهنة اهتماماً متزايداً بالإرشاد النفسي، وذلك لأن عصرنا هو عصر الضغوط النفسية والقلق، فالمتغيرات التي بات الفرد يتعامل معها قد زادت بسبب الحروب والصراعات المستمرة في الميادين كافة، وقد أصبحت الحاجة ماسة لتحديد الوسائل المختلفة التي يواجه الفرد بواسطتها تلك الضغوط والأزمات التي تهدد شخصيته وكيانه النفسي والاجتماعي، إذ يعد الإرشاد أحد تلك الوسائل التي تقدم المساعدة له (الأسدي وإبراهيم، 2003: 137). لذلك العمل الإرشادي من أهم الخدمات المقدمة لمساعدة الطلبة على تحقيق أقصى درجة ممكنة من التوافق الشخصي والاجتماعي، مما ينعكس إيجابياً على التحصيل، ولما كانت مقاصد العمل الإرشادي استثماراً للطاقات وتنمية للقوى البشرية، فإن من الطبيعي أن يقوم بهذا العمل التخصصي والإنساني من هو مؤهل لذلك من حيث الكفاءة والممارسة (الشهري، 1998: 9). ان الهدف الذي يسعى اليه المرشد لتحقيق اهداف مهنة الارشاد هو تنمية ثقة المسترشد بنفسه والتخلص من الافكار السلبية واذا كان هذا الهدف من الارشاد بصورة عامة هو مساعدة الفرد يعرف نفسه وان يفهم العالم المحيط به ليكون قادراً على التكيف المناسب، فان هذا الهدف ينطبق على المرشدين كونهم افراد لهم سمات شخصية مثلهم مثل غيرهم من الاشخاص الذين يواجهون صعوبات ومشكلات خاصة بهم فانه يمكن القول ان الارشاد يسعى الى تحقيق الاهداف المحددة التالية (تنمية ثقة الفرد بنفسه وتنمية معايير السلوك المقبول والالتزام بها وتشجيع الفرد على مواجهة مشكلاته وايجاد الحلول المناسبة لها وتطوير اتجاهات سليمة نحو الذات ونحو المجتمع المحيط به ومساعدة الفرد على تكوين علاقات طيبة مع المجتمع) (عربيات ، 2011: 16) والتفكير الإيجابي هو الأداة الأكثر فاعلية للتعامل مع مشاكل وضغوط الحياة، وتتشكل مهارات التفكير الإيجابي من خلال الأفكار والمعتقدات الإيجابية (العقلانية) وكلما كان تفكير الفرد إيجابياً، فإنه يؤدي بالفرد إلى الحل يتسم بالنجاعة والفعالية أمام المشكلات والارتقاء بالفرد والمجتمع، ان التدريب على مهارات التفكير الإيجابي لـه مردود كبير على مستوى الفرد فـي حاضره ومستقبله (ريان ، 2006 : 35) ،فإن الأشخاص الذين ينظرون للحياة نظرة ايجابية ممكن أنهم عاشوا في بيئة يتحدث أفرادها بشكل ايجابي عن الأفراد والأشياء ، ولم يتعرضوا لكثير من النقد

خلال مراحل نموهم فأنهم تعلموا أن يشعروا ويفكروا بطريقة ايجابية . (محمد , 2019 : 10) . وهذا ما أكدته دراسة (القطان , 2006) , بأن الأشخاص المتفائلين الايجابيين هم الذين يبحثون عن الجيد في الأشياء والأشخاص والمواقف ويفكرون بشكل ايجابي , ولا ينتقدون الآخرين بشكل عام وأنهم على وعي بما يقدمه الآخرون من الأعمال بشكل ايجابي فأنهم ينظرون الى الجوانب المضيئة في المواقف السلبية , وانهم دائماً متفائلون، ويعتقدون أن الأشياء ستمضي بشكل أفضل , لأن نظرتهم للحياة ايجابية . (القطان , 2006 : 21 – 22) لذلك قد يرى الباحث ان مفهوم المرونة الايجابية يؤدي دوراً مهماً وبعيد المدى في حياة المرشدين التربويين وسلوكياتهم تجاه مسترشدتهم وفيما يقومون به من خطط للاطلاع بها في المستقبل القريب والبعيد (Peterson,1988;26)

من دراسته للانغماس الوظيفي إلى وجود عدد من العوامل المتصلة بالعمل التي تؤدي إلى تقوية انغماس الموظف. ومن بين هذه العوامل: إتاحة الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات وتوفير الإحساس للفرد أن إسهاماته تعد فعالة في نجاح عمل المؤسسة التربوية، وتقدير انجازات الموظف، وتوفير قدر من الحرية للموظف في تحديد خطوات سير العمل (Bhatia et al,2012: 94).

وقد ظهرت الحاجة إلى إيجاد مصطلح لوصف شعور ارتباط الموظفين العاطفي بالوظيفة، وبزملائهم في العمل ويمكن العمل. وأعطت هذه الاهمية بظهور الحاجة الى ولادة مصطلح (انغماس الموظف). ويكون الموظفون الذين يهتمون بمستقبل المؤسسة التربوية وان تكون مستعدين لاستثمار جهودهم بالكامل لصالحها، وفي بيئة العمل التقليدية يفعل الموظفون ما يقال لهم ويكيفون عملهم وفقاً لتوصيف الوظائف الواضحة (زناتي، 1997: 162).

وعبر ما تقدم تبرز أهمية البحث الحالي بالأمور الآتية:

- 1- أهمية دراسة مشكلات المرشدين النفسيين بوصفهم من العناصر الفاعلة في العملية الإرشادية، حيث يمارسون دوراً مهماً في تحقيق أهداف هذه العملية.

2- يعد مفهوم المرونة الايجابية من المفاهيم الحديثة في علم النفس المعرفي والإرشاد النفسي ويرتبط بالبناء المعرفي للمرشد ويؤدي دوراً مهماً في تكوين إدراكه للمشكلات التربوية والنفسية والاجتماعية التي يواجهها في الحياة المهنية.

3- إن نتائج البحث الحالي يمكن أن تخدم مسؤولي الإرشاد النفسي في معرفة العوامل التي تسهم في انغماس المرشدين في عملهم.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي تعرف على:

- 1- المرونة الايجابية لدى المرشدين النفسيين.
- 2- الانغماس الوظيفي لدى المرشدين النفسيين.
- 3- العلاقة بين المرونة الايجابية والانغماس الوظيفي لدى المرشدين النفسيين.
- 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العلاقة بين المرونة الايجابية والانغماس الوظيفي لدى المرشدين النفسيين تبعاً لمتغير الجنس.
- 5- التعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة الايجابية والانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

حدود البحث

يقصر البحث الحالي على المرشدين التربويين التابعين للمديرية العامة لتربية بغداد (الرصافة الاولى، الرصافة الثانية، الرصافة الثالثة) و(الكرخ الاولى، الكرخ الثانية، الكرخ الثالثة) ولعام 2025-2026.

تحديد المصطلحات

المرونة الايجابية Positive Resilience

شيكاتي ولوثر 2000

عملية دينامية يظهر من خلالها الافراد تكيفاً ايجابياً على الرغم مما يخبرون ويواجهون من صدمات او محن او شداث (Luthar & Cicchetti, 2000; 7)

ويكس (Wicks, 2005) :

العملية المستمرة للتكيف العالي مع أي صدمة أو أزمة أو مأساة أو تهديد أو أي مصدر ضاغط ذي دلالة . (Wicks, 2005: 2) .

وقد اعتمد الباحث تعريف (Wicks, 2005) , تعريفاً نظرياً للمرونة الايجابية .

-ثالثاً: الإنغماس الوظيفي **Job Involvement**:

عرفه كل من:

بولي وآخرون (Paullay, et al., 1994): "انشغال الفرد بوظيفته معرفياً وسلوكياً واستغراقه بها" (Paullay, et al, 1994: 225).

يوشمار (Yoshimura, 1996): "درجة إرتباط الفرد عاطفياً ومعرفياً وسلوكياً بالعمل الذي يقوم بأدائه" (Yoshimura, 1996:28).

التعريف النظري:

تبنى الباحث تعريف يوشمارا (Yoshimura, 1996) تعريفاً نظرياً لكون الباحث اعتمد عليه في تبني

المقياس الباحث هشام مقياس الإنغماس الوظيفي (Yoshimura, 1996:28)

التعريف الإجرائي:

مجموع الدرجات الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإستجابة على فقرات مقياس الإنغماس

الوظيفي المعد من قبل الباحث

الاطار النظري

المرونة الايجابية Positive Resilience

يعود ظهور مفهوم المرونة الإيجابية إلى البحوث التي أُجريت خلال خمسينيات وستينيات القرن العشرين، والتي تناولت الأطفال الذين تعاني أمهاتهم من اضطرابات نفسية، ولا سيما الفصام. وقد أسهمت أعمال Emmy E. Werner، التي تُعد من الرواد في هذا المجال، في ترسيخ هذا المفهوم من خلال دراسات طويلة التي أُجريت في جزر هاواي، وقد أسهمت إسهامات كلٍّ من Norman Garmezy و Ann Masten إسهامًا محوريًا في بناء الأسس النظرية لمفهوم المرونة الإيجابية، إذ شكّلت دراستهما حجر الأساس في تأصيل هذا المفهوم علميًا. ومع تطور هذا الحقل، بدأ تداول المفهوم في الأدبيات العلمية ووسائل الإعلام، خاصة في سياق الحديث عن الأطفال المعرضين للخطر، حيث استُخدمت تسميات متعددة للإشارة إلى هذه الفئة، مثل "المحصنين" (Invulnerable) و"مقاومي الضغوط" (Stress-Resistant) و"المرنين" (Resilient) غير أن مصطلح "المرونة" (Resilience) أصبح لاحقًا الأكثر شيوعًا واتفاقًا بين الباحثين لوصف قدرة هؤلاء الأفراد على التكيف الإيجابي في مواجهة الشدائد (Masten & Reed, 2002: 88)

مع تزامن بروز مفهوم المرونة الإيجابية مع ظهور ما يُعرف بعلم النفس الإيجابي، الذي ارتبط اسمه بأعمال Martin Seligman، ولا سيما خلال فترة رئاسته لـ American Psychological Association عام 1998. إذ دعا سليجمان آنذاك إلى توجيه جهود علماء النفس نحو دراسة مكامن القوة الإنسانية، ومن بينها المرونة الإيجابية (Resilience)، بوصفها قدرة الفرد على التكيف الجسدي والنفسي مع الأزمات والضغوط، واستعادة توازنه وحيويته بعد التعرض للمحن. وفي هذا السياق، صاغ سليجمان مصطلح علم النفس الإيجابي Positive Psychology) (Psychology) مؤكّدًا أهمية تعزيز الشعور بالسعادة، وتنمية السمات الشخصية الإيجابية، ودعم الانفعالات الإيجابية التي تسهم في الحد من تأثير الانفعالات السلبية (عثمان، 2010: 543).

ويذكر جوي وآخرون أن الأفراد المرنين يواجهون الضغوط بصورة جيدة لأنهم يملكون مهارات وقدرات خاصة في مواجهة الأحداث الضاغطة، إذ تتلخص تلك المهارات في اثنتي عشرة مهارة وهي الاستجابة السريعة للخطر، النضج المبكر، فصل الانفعال، تكوين علاقات تبقى فترة طويلة، البحث عن المعلومات، التوقع التصويري

الاستنتاجي الايجابي، القيام بمخاطر حاسمة، الفعالة بكون الفرد محبوباً، اعادة البناء المعرفي للاحداث المؤلمة، الايثار والتقاؤل والامل) (Jew et.al, 1999: 77)

فوائد المرونة الايجابية

1- النظرة الايجابية للحياة: كلما كان الفرد يتمتع بخاصية المرونة كان أكثر إيجابيا في التعامل مع ما يحيط به. ومن خلال النظرة الإيجابية للحياة تستطيع أن تحدد مكانة الفرد و قيمته الاجتماعية في الحياة كونها تشجع على العمل والحركة فهي تعتبر بمثابة عامل يقوي عزيمة الفرد وفاعليته، فنظرة الفرد للأحداث والأشياء يجب أن تتسم بالاجابية لكي يتمكن من التعامل مع الواقع بثقة. لذا عليه بذل أقصى جهده في تقديم العمل الجيد ليحصل على نتائج مرضية . (الأحمدي، 2007: 35)

2- الصحة النفسية: من أهم مظاهر المرونة الايجابية هو تحقيق الصحة النفسية الجيدة فترتبط سمة المرونة بالصحة النفسية ارتباطا وثيقا. حيث ان الصحة النفسية هي التنظيم الذي يوازن بين عوامل التكوين الانفعالي للفرد والتكوين العقلي، ويساهم في تحديد استجابات الفرد التي تؤدي به الى اتزانه الانفعالي وتحقيق ذاته بحيث يتوافق شخصيا واجتماعيا . (الزهراني، 2000: 331)

3- الاستمرارية في العطاء: ان الاستمرارية لا تعرف الانقطاع , وان العمل المتقطع لا يرى ثماره فالفرد الذي يتواصل بعمله بحماس ورغبة واتقان يكون متصفا بالمرونة في استخدامه للوسائل والامكانيات في عمله ,لذا فانه يحقق العطاء المفيد والمستمر ويكتسب الاستمرارية في عمله .

4- التواصل الفعال : ويعني به استخدام أفضل الطرق والوسائل لايقال المشاعر والأفكار وتفسير سلوك الآخرين . كما أنه يعني التأثير والفعال والايجابي بسلوكياتهم ومشاعرهم وأفكارهم ,ويكون بعيدا كل البعد عن المصلحة الشخصية . فالشخص المرن يمتلك خاصية الاتصال الفعال ,كونه يمتلك القدرة على تقبل الآخرين ,والتعامل معهم بايجابية ,بينما الشخص غير المرن فهو كثير التصادم مع أفكار الآخرين ولا يتعامل معهم بوضوح وإيجابية.(الاحمدي ,2007: 37)

(Wicks, 2005) أنموذج ويكس للمرونة الإيجابية

تُعد المرونة الإيجابية - وفقاً لما طرحته ويكس - بناءً نفسياً مركباً يمكن النظر إليه بوصفه استراتيجية متعددة الأبعاد، تتضمن مجموعة من المتغيرات الظاهرة والضمنية. وتعكس هذه الاستراتيجية مجموعة من الوحدات التحليلية التي تفسر سعي الأفراد نحو تحقيق الأهداف الجوهرية في حياتهم. وقد حددت ويكس بعدين أساسيين لهذه الاستراتيجية، هما: الرؤية الشخصية وتوقع المشكلات ومحاولة معالجتها، ويمكن توضيحهما على النحو الآتي:

أولاً: الرؤية الشخصية

يشير هذا البعد إلى الكيفية التي يدرك بها الفرد العالم من حوله، وموقعه فيه، إذ تمثل الرؤية الشخصية الإطار المرجعي الذي ينطلق منه الفرد في تفسير الخبرات والأحداث. ويمكن فهمها بوصفها نموذجاً ذاتياً يتضمن تصورات الفرد وافتراضاته حول ذاته والحياة، وتشتمل على العناصر الآتية:

أ- المعنى:

لا تقتصر سمة المرونة لدى الأفراد على التفاؤل، بل تتجسد أيضاً في شعورهم بالمسؤولية عن صياغة معنى لحياتهم والعمل على تحقيقه بصورة واعية.

ب- الأهداف:

ترتبط المرونة الإيجابية بامتلاك رؤية إيجابية للحياة، مدعومة بأهداف واضحة ومنظمة تستند إلى منظومة من القيم والمبادئ. كما تعكس قدرة الفرد على التخطيط الواقعي، واتخاذ خطوات عملية جادة نحو تحقيق تلك الأهداف، من خلال ترتيب أولوياته والسير وفق مراحل زمنية محددة تضمن تنفيذها بكفاءة (Trommsdorff, 1980: 250).

ت- القيم والمبادئ:

ترى ويكس أن المرونة الإيجابية تتعزز لدى الأفراد الذين يمتلكون منظومة قيمية مستقرة، بينونها بأنفسهم استناداً إلى مبادئ راسخة. وتمثل هذه المبادئ قواعد عامة توجه السلوك، مثل: التواضع، الإخلاص، الاعتدال،

الشجاعة، العدالة، الصبر، المثابرة، والبساطة، فضلاً عن خدمة الآخرين. (Lovin, 2000: 36) كما يشير (Mayer) إلى أن القيم ذات الطابع المستمر والثابت تسهم في دعم المرونة الإيجابية، إذ تساعد الأفراد على مواجهة الأزمات والتكيف معها، وتمكنهم من الصمود أمام الشدائد واستعادة توازنهم النفسي (Wicks, 2005: 17).

ثانياً: توقع المشكلات ومحاولة حلها

يُقصد بالتوقع قدرة الفرد على تقليل القلق عبر التخطيط الواقعي للمواقف المستقبلية، بحيث يتعامل مع الأخطار بموضوعية دون تهوين أو تهويل، مع الاستعداد المسبق لمواجهةها. ولا يقتصر هذا البعد على الجانب المعرفي، بل يشمل تفاعلاً بين العمليات العقلية والانفعالية، ويتجلى في عدد من المظاهر، منها:

أ- الاستجابة السريعة للخطر:

تعكس سرعة استجابة الفرد للمواقف المهددة مستوى مرتفعاً من المرونة الإيجابية، إذ تساعده على تجنب الأذى والتعامل بفاعلية مع التحديات، بما يعزز فرص التكيف والبقاء.

ب- البحث عن المعلومات:

تظهر المرونة من خلال دافعية الفرد المستمرة للتعلم والبحث النشط عن المعرفة، سواء عبر الخبرة أو الملاحظة. كما تشمل مهارة الاستماع الفعال للآخرين وفهم مشاعرهم، الأمر الذي يسهم في تكوين قاعدة معلومات دقيقة يمكن توظيفها في المواقف الحاسمة.

ج- المخاطرة المحسوبة:

يميل الأفراد ذوو المرونة الإيجابية إلى اتخاذ قرارات جريئة ولكن مدروسة، تتطوي على درجة من المخاطرة الواعية. ويعكس ذلك ثقتهم بقدرتهم على التأثير، وشجاعتهم في مواجهة التحديات، مع تقدير النتائج المتوقعة واختيار البدائل التي تعزز فرص النجاح وتحقيق الأهداف المستقبلية (Premuzic & Furnham, 2005: 23).

ثانياً: الانغماس الوظيفي (Job Involvement)

يُعد موضوع الانغماس الوظيفي من الموضوعات التي تناولتها الأدبيات من زوايا نظر متعددة، اتسمت في كثير من الأحيان بالتباين والاختلاف. فعلى سبيل المثال، يركز علماء النفس عند دراستهم لهذا المفهوم على تحليل العوامل والظروف التنظيمية التي يمكن أن تسهم في تعزيز مستوى الانغماس لدى الأفراد، مثل طبيعة العلاقات بين الزملاء، ونمط الإدارة المتبع، والانطباعات النفسية العامة المرتبطة بالعمل.

وبشكل أكثر تحديداً، يسعى علماء النفس إلى تفسير الانغماس الوظيفي من خلال دراسة مواقف وحالات معينة تشكل دافعاً للفرد نحو تحسين أدائه في بيئة العمل. وترتكز هذه التفسيرات إلى حد كبير على دور الحوافز، إذ يُنظر إلى إشباع الحاجات الفردية داخل العمل بوصفه العامل الأساسي في تحقيق الانغماس الوظيفي. وانطلاقاً من ذلك، يهتم هذا الاتجاه بطرح مجموعة من التساؤلات، مثل: مدى أهمية العمل بالنسبة للفرد، وكفاءة الإدارة، وطبيعة العلاقات التعاونية بين العاملين، وغيرها من الأسئلة التي تسهم الإجابة عنها في فهم أعمق للعوامل المؤثرة في الانغماس الوظيفي. (Elloy, 1995: 128)

ومن جانب آخر، عندما يتبنى الفرد قيمة أو معياراً أو هدفاً أو نمطاً سلوكياً معيناً، فإن هذا التبنى يصبح بمثابة مرشد لسلوكه في المستقبل. إذ تعني عملية التبنى اندماج تلك القيم والمعايير ضمن البناء السلوكي والمعرفي للفرد، بحيث تشكل جزءاً من طريقته في التفكير والتصرف. كما تعكس هذه العملية نوعاً من التماهي مع الأدوار الاجتماعية وأنماط السلوك السائدة، مما يجعلها أساساً موجّهاً لسلوك الفرد في مواقفه اللاحقة. وبذلك، فإن جذور السلوك الإنساني وأنماط التفكير ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالخبرات الاجتماعية التي يمر بها الفرد (Lodahl, 1964: 51).

وفي السياق ذاته، أشار (Elloy, 1995) إلى مجموعة من العوامل التي تسهم في تعزيز مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأفراد، من أبرزها:

- توافر الدافعية والقدرة لدى الفرد للاندماج في عمله .
- وجود منظومة قيمية تشجع على الالتزام والانغماس في العمل .
- مراعاة الفروق الفردية بين العاملين من حيث الجنس، والمستوى التعليمي، وشدة الحاجات، ومستوى التحكم .
- تصميم الوظائف بطريقة تتيح إثراءها بما يتناسب مع قدرات الأفراد .

- الاهتمام بخصائص العمل، مثل تنوع المهام ووضوحها وأهميتها .
- دعم الإدارة لمشاركة العاملين، وإتاحة الفرص أمامهم للإبداع وتطبيق الأفكار الجديدة داخل بيئة العمل

(Elloy, 1995: 130).

شروط الانغماس الوظيفي

ذكرت محمد (2015) أن هناك ثلاثة شروط لحدوث الانغماس الوظيفي هي:

1- حين يكون الأفراد محفزين تحفيزاً قوياً ويكون لديهم إحساس بالضمان من جهة العمل ويشعر بالفخر بعملهم. وترى أن العلاقة الايجابية ما بين المرشد وإدارة المدرسة هي التي تسهم بنحو مباشر في خلق الانغماس، وهي الجاذبية للمرشد من أجل التصاقه بعمله، فالفرد يحتاج دائماً إلى الاحترام والتقدير على أي عمل، حتى لو صغر حجمه (محمد، 2015: 171).

خطوات تحقيق الانغماس الوظيفي

تشير (المنطاوي، 2007) إلى مجموعة من الإجراءات العملية التي يمكن من خلالها تعزيز مستوى الانغماس الوظيفي لدى الأفراد داخل بيئة العمل، ومن أبرز هذه الخطوات ما يأتي:

توظيف الفرد المناسب في المكان المناسب، بحيث تُسند المهام إلى من يمتلك القدرة على أدائها بكفاءة، إلى جانب توفر الدافعية والرغبة في إنجازها.

اهتمام المدير بتنمية اتجاهات إيجابية نحو العمل لدى المرؤوسين، مع مراعاة الفروق الفردية بينهم، والتعامل مع احتياجات كل فرد بصورة تتلاءم مع خصائصه الشخصية.

تبني المدير لفكرة الانغماس الوظيفي بوصفه تحدياً مهنيًا، يستلزم تطوير مهارات وأساليب إدارية حديثة تتناسب مع متطلبات هذا التوجه.

تحسين بيئة العمل من خلال تقليل أو إزالة العوامل السلبية التي قد تعيق الأداء أو تحد من دافعية العاملين.

بناء فرق عمل متجانسة (مثل الوحدات الإرشادية)، تتسم بالتعاون والانسجام بين أعضائها، وتسعى بصورة مشتركة نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

تهيئة بيئة عمل داعمة للمشاركة، من خلال توفير فرص حقيقية للأفراد القادرين والراغبين في الإسهام الفاعل في إنجاز المهام الأساسية.

تعزيز قنوات الاتصال المباشر بين الإدارة والمرشدين، بما يسهم في تحسين مناخ العمل، وتشجيع الإبداع، والاستفادة من الأفكار الجديدة في تطوير العملية الإرشادية.

تفويض الصلاحيات ومنح المسؤوليات المناسبة للمرشدين، بما يتوافق مع خبراتهم المهنية، ويسهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على التعامل مع المسترشدين بكفاءة (المنطاوي، 2007: 85).

النظرية التي فسرت الانغماس الوظيفي

هناك نماذج النظرية الموضوعية لتفسير الانغماس الوظيفي وتشمل

أ نموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي (Multidimensional model)

قُدِّم هذا النموذج بواسطة Yoshimura (1996)، حيث أكد أن الانغماس الوظيفي لا يُعدّ مفهوماً أحادي البعد، بل هو بناءٌ متعدد الأبعاد يتكوّن من ثلاثة أبعاد رئيسة، تتمثل في:

1- الانغماس السلوكي: يشير إلى اتخاذ الفرد الموظف دوراً إضافياً في العمل، كأن يأخذ الفترة المسائية لتعزيز مهاراته المتعلقة بوظيفته، أو للتفكير في العمل بعد مغادرته.

2- الانغماس المعرفي: يشير إلى درجة إدراك الفرد لنفسه كعضو في المؤسسة، ومشاركته في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.

3- الانغماس العاطفي: ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد للعمل في وظيفته، أو مدى حبه لعمله.

ويرى Yoshimura أن الانغماس الوظيفي يُعد من القضايا الأساسية لفهم سلوك المرشد داخل المنظمة التعليمية، إذ يعكس مدى اندماج الفرد مع وظيفته وإدراكه لأهميتها. وبناءً على ذلك، فإنه يتجلى في ارتباطه بالعمل على المستويات السلوكية والمعرفية العاطفية والانفعالية في آنٍ واحد. كما يتأثر هذا الانغماس بعدة عوامل، من أبرزها البعد العاطفي الذي يظهر من خلال ما ينعكس على الفرد من آثار إيجابية، مثل الشعور بالسعادة، والرضا الوظيفي، والإحساس بالراحة النفسية أثناء أداء العمل، داخل العمل وتقدير الذات.

والعكس صحيح أيضاً عندما ينخفض مستوى الانغماس في العمل لدى المرشدين فيظهر الأثر السلبي على مشاعر الفرد، مثل القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس (Akhtar & Singh, 2010: 6).

وقد اقترح (Yushimura) عدة استراتيجيات لتعزيز الانغماس الوظيفي في ضوء العوامل التي تؤثر عليه وهذه الاستراتيجيات هي:

1- العمل نفسه (the work itself)

تهتم هذه الإستراتيجية على الدوافع الذاتية لدى (المرشدين) نحو العمل. وهناك خصائص مطلوبة في الوظائف لحدوث الحافز للعمل:

- 1- يجب أن يتلقى المرشدون ملاحظات ذات مغزى حول أداء عملهم، وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكلٍ مثالي ومتكامل كعملية أو كخدمة جزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكلٍ كلي.
- 2- يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من الاحتواء وضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات للوصول الى تحقيق هذه الأهداف.
- 3- يجب أن ينظر المرشد إلى الوظيفة كونها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء مهامهم بشكل فعال.

2- بيئة العمل (The work environment)

تهتم هذه الإستراتيجية بزيادة الانغماس عبر بيئة العمل بشكل عام، وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية في أداء العمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد. إذ إن الموظفين (المرشدين) الذين يتمتعون أنفسهم ويتم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء (المسترشدين). والسبب وراء رغبة إدارة المؤسسة في إلهام الموظفين، هو كون استعداد الموظفين لتقديم الخدمات نابعاً من شعورهم بالفخر لما تمثله هذه الوظيفة بالنسبة لهم. وتحتاج هذه الإستراتيجية أيضاً إلى جوانب معينة من بيئة العمل وخصوصاً الاتصالات مع الآخرين من زملاء العمل وغيرهم، وتشجيعهم على المساهمة في الأعمال التي تكون خارج حدود عملهم، وكذلك وتشجيعهم على الاستمرار في العمل حتى وإن لم يحتاجوا للعائد المادي.

3- القيادة (Leadership)

ينبغي أن تركز هذه الاستراتيجية على الدور الذي يتعين على مدير المؤسسة التربوية القيام به بوصفه قائداً مسؤولاً عن تعزيز مستويات الانغماس الوظيفي لدى العاملين. ويتطلب ذلك تمكينه من أداء دوره الحيوي بصورة مباشرة وفاعلة من خلال تطوير برمجيات وبرامج تعلم تسهم في توسيع فهمه لآليات العمل، وتزويده بالمهارات المعرفية والاطر النظرية اللازمة التي تعزز كفاءته الإدارية في العمل الإرشادي كما ينبغي أن تتضمن هذه الاستراتيجية مجموعة من الخطوات الإجرائية التي تهدف إلى رفع فاعلية الأداء الإداري، وذلك عبر التزام المدير بتطبيقها

بصورة ممنهجة، والعمل على تنمية مهاراته القيادية والإدارية بما ينسجم مع متطلبات تحسين مستوى الانغماس داخل المؤسسة التربوية..

4- فرص النمو الشخصي (Opportunities for Personal Growth)

تستند هذه الاستراتيجية إلى بناء ثقافة تعلم مؤسسية راسخة، يُنظر فيها إلى التعلم بوصفه عملية تنظيمية أساسية تحظى باعتراف الإدارة والموظفين، ويتم الالتزام بها وممارستها بصورة مستمرة ودائمة. وتمثل ثقافة التعلم إطاراً تنموياً يسهم في تعزيز نمو المؤسسة، من خلال تشجيع الموظفين، ولا سيما المرشدين، على تبني سلوكيات تقديرية إيجابية تعكس مستوى عالٍ من الالتزام المهني. وتتسم هذه الثقافة بعدد من الخصائص الجوهرية، أبرزها: اعتماد مبدأ التحويل بدلاً من الإشراف المباشر، وإدارة التعلم الذاتي بدلاً من أسلوب التكبر الأوامر والتوجيه التقليدي الاعمى، فضلاً عن التركيز على تنمية القدرات طويلة الأمد بدلاً من الاقتصار على المعالجات والتصحيحات قصيرة المدى. ويعتقد (Yushimura) أن عملية التعلم المستقلة تحدث عندما يسعى الأفراد بنشاط لاكتساب هذه والمهارات والمعارف التي تعزز أهداف المؤسسة لشعورهم أن عوامل الراحة متوفرة في عملهم. وعلى وجه الخصوص لذلك علينا أن نحدد الإستراتيجية في الخطوات اللازمة لضمان حصول الأفراد على الفرصة وإعطائهم التشجيع على التعلم والنمو في أدوارهم. وهذا يعتمد على درجة المرونة التي تتمتع بها المرشد. وينبغي لهذه الإستراتيجية أن تشمل أيضاً فرص التطوير العملية الإرشادية، وكيف يمكن إعطاء المرشد التوجيه والدعم والتشجيع الذي يحتاجونه إذا ما أُريد لهم تحقيق إمكاناتهم وتحقيق التوافق التربوي والمهني الناجح في المؤسسة التعليمية مع تناغم مواهبهم وتطلعاتهم مما يحقق لهم سعادة وفرح في وظائفهم وبالتالي ينعكس على انغماسهم فيها. وتدرج هذه الإستراتيجية كذلك الإجراءات اللازمة التي من شأنها أعداد (المرشدين والمرشدات) لأي مستوى من المسؤولية والقدرة على استخدام الوسائل المختلفة لمواجهة المشكلات التي تواجههم في وظائفهم، وعدم الاستسلام بسهولة لضغوط العمل. مما يُشعرهم أنهم متحكمون بجوانب العمل لكي يسهم ذلك في بلورة قدراتهم وإمكاناتهم (Yushimura, 1996: 678-682).

وقد اعتمد الباحث هذا النموذج (نموذج متعدد الأبعاد للانغماس الوظيفي) للأسباب الآتية:

1- يُعدُّ إطاراً متكاملًا لوصف الانغماس الوظيفي. إنه النموذج ذاته الذي اعتمده دراسة (التميمي، 2025)

في إعداد مقياس الانغماس الوظيفي الذي اعتمده الباحث للبحث الحالي.

مجتمع البحث

اذ تكوّن مجتمع البحث الحالي من المرشدين والمرشدات التربويين من كلا الجنسين (ذكور وإناث)، العاملين في المديرية الست التابعة لمحافظة بغداد، وهي (الرصافة الأولى، الرصافة الثانية، الرصافة الثالثة، الكرخ الأولى، الكرخ الثانية، الكرخ الثالثة)، وذلك للعام الدراسي (2025-2026). وبلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (1924) مرشداً ومرشدة.

كوّن مجتمع البحث الحالي من المرشدين التربويين من كلا الجنسين (ذكور وإناث)، العاملين في المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد، والتي تشمل مديريات الرصافة (الأولى، الثانية، الثالثة) ومديريات الكرخ (الأولى، الثانية، الثالثة)، وذلك للعام الدراسي (2025-2026). وقد بلغ الحجم الكلي لمجتمع البحث (1924) مرشداً ومرشدة.

عينة البحث الأساسية

تألّفت عينة البحث الأساسية من (400) مرشد ومرشدة، جرى اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، مع توزيعهم بنسب متفاوتة تبعاً لمتغيري المديرية والجنس. ويبيّن الجدول (1) توزيع أفراد عينة البحث الأساسية.

جدول (1)

حجم عينة البحث موزعة على وفق المديرية والجنس

المجموع	الجنس		المديرية العامة
	إناث	ذكور	
70	34	36	رصافة أولى
70	34	36	رصافة ثانية
40	20	20	رصافة ثالثة
75	40	35	كرخ أولى
81	43	38	كرخ ثانية
64	40	24	كرخ ثالثة
400	211	189	المجموع

اداة البحث

بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمفهوم المرونة الإيجابية، اعتمد الباحث مقياس (الكلابي، 2023) لقياس هذا المتغير. وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (27) فقرة، ووضعت لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا). وقد خُصت الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) لل فقرات الإيجابية على التوالي، في حين عكست هذه الدرجات في الفقرات السلبية لتكون الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)

أما فيما يتعلق بقياس الانغماس الوظيفي، فقد تبنى الباحث مقياس (التميمي، 2024)، والذي تألف في صيغته النهائية من (22) فقرة. وقد أُرقت بكل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي: (تنطبق عليّ دائمًا، تنطبق عليّ غالبًا، تنطبق عليّ أحيانًا، تنطبق عليّ نادرًا، لا تنطبق عليّ أبدًا)، حيث مُنحت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب لل فقرات الإيجابية.

صلاحية الفقرات :

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات فقد تم عرض مقياس البحث الحالي على مجموعة من المختصين في مجال التربية والارشاد وعلم النفس والارشاد النفسي والتوجيه التربوي، لتحديد مدى صلاحية الفقرات، وفي ضوء اراء المختصين تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة اتقاق 80% فأكثر وبناءً على ذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات في كلا المقياسين مع بعض التعديلات .

التحليل الإحصائي للفقرات:

لقد طبق مقياس المرونة الايجابية ومقياس الانغماس الوظيفي على (400) مرشد ومرشدة تربوية واعتمدت هذه العينة لإغراض تحليل الفقرات وكذلك اعتمدت للتطبيق الاساسي لعينة البحث، وان الهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس وقد تم استعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين بوصفه اجراء لتحليل الفقرات وكما يأتي :

أسلوب المجموعتين المتطرفتين

لأغراض إجراء التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين، تم اتباع مجموعة من الخطوات المنهجية، تمثلت بما يأتي:

- حساب الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات الإجابة .
- ترتيب الاستمارات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدناها لكل من المقياسين .
- اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات، ونسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات، لتشكيل مجموعتين تمثلان أعلى درجات التباين والتمييز الممكن. وقد بلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (108) استمارة لكل مقياس .

وبعد ذلك، استُخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين للكشف عن دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة من فقرات المقياسين. وقد اعتمدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز الفقرة، وذلك من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05).

وأظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياسين تتمتع بقوة تمييزية دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، كما هو موضح في الجدولين (2) و(3).

الجدول (2) القوة التمييزية لفقرات مقياس المرونة الإيجابية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
7.042	0.862	4.055	0.577	4.759	1
6.077	0.794	4.203	0.461	4.740	2
10.365	0.819	3.963	0.373	4.861	3
6.214	1.022	4.018	0.516	4.703	4
10.028	0.877	3.842	0.495	4.814	5
8.433	0.861	3.879	0.577	4.722	6
2.878	1.257	2.768	1.606	3.333	7
10.132	1.158	2.824	0.923	4.268	8
10.653	1.106	3.305	0.701	4.648	9
10.564	0.836	3.361	0.703	4.472	10
8.395	0.929	3.574	0.800	4.564	11
9.469	0.971	3.472	0.737	4.583	12
7.631	1.187	4.009	0.291	4.907	13
3.713	1.272	2.768	1.537	3.481	14
6.055	0.994	4.101	0.627	4.787	15
8.493	0.987	3.916	0.508	4.824	16
11.365	1.138	3.222	0.669	4.666	17
12.796	1.026	3.259	0.567	4.703	18

9.267	0.866	3.814	0.609	4.759	19
7.620	1.013	4.037	0.542	4.879	20
2.892	1.166	2.824	1.537	3.361	21
10.071	0.730	3.777	0.488	4.796	22
7.508	0.873	3.944	0.584	4.703	23
6.822	0.810	4.157	0.512	4.787	24
6.705	0.971	4.009	0.526	4.722	25
4.761	0.851	4.055	0.713	4.564	26
6.823	0.978	3.935	0.560	4.675	27

الجدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس الانغماس الوظيفي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقر
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
10.221	0.922	4.092	0.000	5.000	1
9.807	0.990	3.907	0.315	4.888	2
10.779	1.169	3.657	0.291	4.907	3
10.570	0.742	4.027	0.347	4.861	4
11.171	0.778	4.027	0.277	4.916	5
12.649	0.810	3.750	0.420	4.861	6
8.557	0.957	3.592	0.886	4.666	7
11.332	1.016	3.351	0.724	4.713	8
10.865	0.876	4.083	0.555	5.000	9
10.206	0.885	4.101	0.135	4.981	10
11.590	0.990	3.527	0.559	4.796	11
10.928	1.019	3.685	0.413	4.842	12
10.105	1.048	3.824	0.315	4.888	13
12.654	1.012	3.611	0.303	4.898	14
13.490	0.948	3.583	0.375	4.907	15
13.119	1.009	3.518	0.379	4.879	16
12.544	0.980	3.537	0.456	4.842	17
15.269	0.983	3.120	0.540	4.768	18
11.678	1.016	3.222	0.731	4.629	19
12.408	1.045	3.638	0.263	4.925	20
13.004	1.177	3.416	0.263	4.925	21
10.570	1.114	3.527	0.559	4.796	22

* القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (214) تساوي (1,96)

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي):

أستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياسين والدرجة الكلية لكل مقياس. وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398)، مما يدل على اتساق الفقرات مع البناء الكلي للمقياسين.

وقد تم عرض هذه النتائج بشكل تفصيلي في الجدولين (4) و(5).

الجدول (4) معاملات ارتباط فقرات مقياس المرونة الايجابية بالدرجة الكلية

ت	معامل الارتباط	الدالة	ت	معامل الارتباط	الدالة
1	0.336	دالة	15	0.321	دالة
2	0.266	دالة	16	0.504	دالة
3	0.499	دالة	17	0.530	دالة
4	0.370	دالة	18	0.562	دالة
5	0.376	دالة	19	0.377	دالة
6	0.446	دالة	20	0.442	دالة
7	0.251	دالة	21	0.216	دالة
8	0.456	دالة	22	0.442	دالة
9	0.497	دالة	23	0.382	دالة
10	0.428	دالة	24	0.343	دالة
11	0.375	دالة	25	0.346	دالة
12	0.450	دالة	26	0.326	دالة
13	0.384	دالة	27	0.351	دالة
14	0.229	دالة			

الجدول (5)

معاملات ارتباط فقرات مقياس الانغماس الوظيفي بالدرجة الكلية

ت	معامل الارتباط	الدالة	ت	معامل الارتباط	الدالة
1	0.553	دالة	11	0.642	دالة
2	0.540	دالة	13	0.548	دالة
3	0.563	دالة	14	0.627	دالة
4	0,484	دالة	15	0.578	دالة
5	0.554	دالة	16	0.578	دالة
6	0.579	دالة	17	0.586	دالة
7	0.495	دالة	18	0.521	دالة
8	0.546	دالة	19	0.607	دالة
9	0.542	دالة	20	0.653	دالة
10	0.538	دالة	21	0.551	دالة
11	0.571	دالة	22	0.497	دالة

الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة الايجابية ومقياس الانغماس الوظيفي

الصدق Validity

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للمقاييس النفسية لأنه يشير إلى قدرة المقاييس في قياس ما وضع من أجل قياسه (Eble, 1972,P.408).

الصدق الظاهري Face Validity:

يشير الصدق الظاهري إلى مدى ما يبدو عليه المقياس من قدرة على قياس الظاهرة التي وُضع من أجلها، أي درجة ارتباط فقراته بالمتغير المستهدف، ومدى اتساق محتواه مع الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه. كما يعكس هذا النوع من الصدق المظهر العام للمقياس من حيث طبيعة الفقرات، وصياغتها، ووضوحها (الإمام، 1990: 130).

وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياسين على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، وذلك بهدف تقويم مدى ملاءمتها لقياس الخاصية المراد دراستها، والتأكد من صلاحيتها للاستخدام في البحث.

الثبات Reliability :

تم التحقق من ثبات المقياسين في البحث الحالي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، والتي تُعد من أكثر الأساليب شيوعاً في قياس الثبات، لما توفره من تقدير لمعامل الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس (Anastasi, 1997: 95) ويُفهم من ذلك أن جميع الفقرات ينبغي أن تقيس الخاصية نفسها، ويتحقق هذا الأمر من خلال قوة ترابط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس، وكذلك ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للاختبار.

وقد طبقت معادلة ألفا كرونباخ على بيانات عينة مكونة من (400) مرشد ومرشدة، وأظهرت النتائج أن معامل الثبات بلغ (0.84) لمقياس المرونة الإيجابية، في حين بلغ (0.70) لمقياس الانغماس الوظيفي، وهي قيم تشير إلى مستوى مقبول من الثبات لأغراض البحث الحالي.

الوسائل الإحصائية:

استعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية لتحقيق أهداف البحث بالاستعانة ببرنامج الحقيبة الإحصائية

:SPSS

- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين.
- معامل ارتباط بيرسون .
- معادلة ألفا كرونباخ .
- الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة .

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الأول: التعرف على المرونة الايجابية لدى المرشدين التربويين :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات أفراد العينة بلغ (113.65) بانحراف معياري قدره (9.88)، في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (81). وباستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (59.96)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399)، اتضح أنها دالة إحصائياً.

ويشير ذلك إلى أن أفراد عينة البحث يتمتعون بمستوى مرتفع من المرونة الإيجابية، كما يوضح ذلك

الجدول (6).

جدول (6)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في المرونة الايجابية

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	59,96	81	9,88	113,65	400

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفرق في المرونة الايجابية على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث) لدى المرشدين التربويين :

ولتحقيق هذا الهدف، تم حساب متوسط درجات أفراد العينة وفق متغير الجنس، حيث بلغ متوسط درجات الذكور (113.22) بانحراف معياري مقداره (11.13)، في حين بلغ متوسط درجات الإناث (114.02) بانحراف معياري مقداره (8.63). وباستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (0.80)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (398)، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة الإيجابية تبعاً لمتغير الجنس. ويُبين الجدول (7) ذلك.

جدول (7)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بين متوسط الدرجات وفق الجنس في المرونة الايجابية

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	1,96	0,80	11,13	113,22	189	ذكور
			8,63	114,02	211	اناث

الهدف الثالث: التعرف على الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات العينة في الانغماس الوظيفي بلغ (104.14) بانحراف معياري مقداره (11.51)، في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (66). وباستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (55.85)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (399)، اتضح أنها دالة إحصائياً.

ويشير ذلك إلى أن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى مرتفع من الانغماس الوظيفي، كما يوضح ذلك

الجدول (8).

جدول (8)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي والفرضي لعينة البحث في الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	1,96	55,85	72	11,51	104,14	400

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفرق في الانغماس الوظيفي على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث) لدى المرشدين التربويين :

ولتحقيق هذا الهدف تم حساب متوسط الدرجات وفق الجنس ، إذ بلغ متوسط درجات الذكور (104,35) وبانحراف معياري مقداره (11,54)، بينما كان متوسط درجات الاناث (103,95) وبانحراف معياري مقداره (11,50)، وباستعمال الأختبار التائي لعينتين مستقلتين ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (0,34)

وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (1,96) تبين انه لا يوجد فرق دال وفق الجنس في الإنغماس الوظيفي، عند مستوى (0,05) ودرجة حرية (398) والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بين متوسط الدرجات وفق العمر في الانغماس الوظيفي

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	1,96	0,34	11,54	104,35	189	ذكور
			11,50	103,95	211	اناث

الهدف الخامس: التعرف على العلاقة الإرتباطية بين المرونة الايجابية والإنغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين:

لتحقيق هذا الهدف تم تحليل البيانات احصائياً باستعمال معامل ارتباط بيرسون Person Correlation بين درجات أفراد العينة على مقياس المرونة الايجابية ومقياس الإنغماس الوظيفي، وكانت قيمة معامل الإرتباط (0,953)، ثم أستعمل الإختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط، وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) إذ كانت القيم التائية المحسوبة لدلالة معامل الإرتباط (1,981)، مما يدل انه توجد علاقة إرتباطية بين المرونة الايجابية والإنغماس الوظيفي، وكما مبين في الجدول (10)

جدول (10)

نتائج معاملات الارتباط بين المرونة الايجابية والانغماس الوظيفي

دلالة معامل الارتباط	درجة الحرية	قيمة معامل ارتباط بيرسون	متغيرات العلاقة	عدد العينة
1,96	398	0,953	المرونة الايجابية والإنغماس الوظيفي	400

التوصيات:

- 1- ضرورة عقد ندوات ودورات للمرشدين التربويين لزيادة الوعي بمفهوم المرونة الايجابية لديهم .
- 2- مخاطبة وزارة التربية للعمل على تنمية الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين من خلال عمل نشاطات تنمي المفهوم لديهم والعمل على تحقيق الصحة النفسية لديهم.

المقترحات:

- 1- اجراء دراسة تجريبية لتنمية المرونة الايجابية لدى المرشدين التربويين.
- 2- اجراء دراسة مماثلة على عينات مختلفة مثل طلبة الجامعة وملاكات وزارة التربية.
- 3- عمل دراسة ارتباطية بين مفهوم الانغماس الوظيفي ومتغيرات الاخرى .

المصادر :

- الاحمدي , أنس سليم , 2007 , حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات , الرياض , مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع .
- الأسدي، سعيد جاسم وإبراهيم، مروان عبد المجيد (2003). الإرشاد التربوي: مفهومه-خصائصه، ماهيته، عمان، الأردن، دار الثقافة.
- الإمام، عباس ناجي(2010)، علاقة سمة التفاؤل والتشاؤم بقلق المستقبل للشباب الجالية العربية في الدنمارك، كلية الاداب والتربية، قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك , رسالة ماجستير منشورة.
- التيمي , هشام ياسين (2024) تطور الحاجة للتجاوز وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى الضباط العاملين بالأجهزة الأمنية، دبلوم عالي معادل للماجستير (علم النفس الامني) غير منشورة ، الجامعة المستنصرية ، كلية الاداب .
- الكلابي ,سيف ناصر جبار (2023) المرونة الايجابية لدى المرشدين التربويين ,بحث منشور ,جامعة بغداد مركز البحوث التربوية والنفسية .

- ريان ,محمد اسماعيل , 2006 , الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الادراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر في غزة , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة الازهر , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .
- زناتي، محمد ربيع (1997) الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة أخلاقيات العمل،المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد (21)، العدد (3).
- زناتي، محمد ربيع (1997) الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية لتأثير بيئة أخلاقيات العمل،المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد (21)، العدد (3).
- الزهراني , مسفر , 2000 , التوجيه النفسي في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة , الرياض , مكتبة مكة المكرمة .
- الشهري، عبد الله بن علي أبو عراد(1998). مستوى الرضا الوظيفي عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- عثمان , محمد سعد حامد , 2010 , فاعلية برنامج ارشادي لتنمية المرونة الايجابية في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى عينة من الشباب , اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة عين شمس , كلية التربية .
- عودة،احمد سليمان،ملاكووي،فتحي حسن(2013)اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط1،الأردن، مكتبة الكناني.
- القطان , سامية , 2006 , تصور جديد للذكاء الوجداني , القاهرة , دار الكتب المصرية .
- القمش , مصطفى نوري , المعاينة , خليل عبد الرحمن , 2011 , سيكولوجية الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة , عمان , دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- المنطاوي، إيمان صلاح (2007): أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي-دراسة ميدانية على مؤسسة الأهرام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طنطا.
- محمد، أسيل صبار(2015): الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين،مجلة الأستاذ، أبن رشد، العدد(217)، المجلد (2).

- محمد , قصي صبيح , (2019) , المرونة الايجابية وعلاقتها بتشكيل هوية الأنا لدى الطلبة الموهوبين , رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة البصرة , كلية التربية للعلوم الانسانية.
- Akhtar, Z. & Singh, U. (2010). Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings. Retrieved from http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC1179/fc1179.htm
- Akhtar, Z. & Singh, U. (2010). Job involvement: A theoretical interpretation in different work settings. Retrieved from http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC1179/fc1179.html.
- Anastasi, A .(1976) psychological Testing ,New York .the Macmillan publishing .
- Comas, J. and Diaz,S. 2004: Hostility and Hope. Journal
- Eble, R. (1972). Essentials of Educational Measurement, New Jersey Prentice- Hall inc.
- Jew, C. and Green, K. and Kroger, J. 1999: Development and validation of measurer of resiliency .Journal of measurement and evaluation in Counseling and Development .Vol. 32,No .2,pp,75-90.
- Lovin , Robin, W .2000, Christian ethics :An Essential Guide .Nashville : Abington press .
- Luther , S.S. and Cichetti , R.S. 2000 : The Road To Resilience , The American Psychological Association : APA Help Center .
- Masten, A. and Reed, M.2002: Resilience in Development in Snyder, C. and Lopez , S. Eds .Hand Book of positive psychology .pp.74-88.New york : oxford University press. Moos, A. 1988: Counseling skills, Approach Methuen Publication M2 New Zealand.
- Paullay, I., Alliger, G., and Stone-Romero, E. (1994). Constructing validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality . Journal of Applied Psychology, Vol. 79, pp. 224 – 218
- Raymond, T. & Mjoli, T.(2013). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower- level employees at a motor- car manufacturing company in East London, South Africa, Journal of business and economic management, 1(2).
- Trommsdorff, G. and Lamm , H. 1980, future orientation of Institutionalized and non delinquents . European Journal of social psychology , 10,247-27.
- Wells, D. L., Moorman, R. H., & Werner, J. M. (2007). The impact of the perceived purpose of electronic performance monitoring on an array of attitudinal variables. Human Resource Development Quarterly, 18. Doi: 10.1002/hrdq.11.
- Wicks, C .2005 , positive Resilience : An integrative framework for Measurement . ph.D. Thesis. Graduate School. Loma Linda University.
- Wicks, C .2005 , positive Resilience : An integrative framework for Measurement . ph.D. Thesis. Graduate School. Loma Linda University.
- www.cogsic.rpi.edu/csjarhive/proceedings/2005/pdf
- Yoshimura, A. (1996), "A review and proposal of job involvement . Koio Business Review" ,33:175-184 .
- Yushimura, T.M (1996) "The Organizational Tenure-Job Involvement Relationship: A Job-Career Experience Explanation" . Journal of Occupational Behavior, 8.