

المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني
لدى موظفي جامعة الملك سعود

إعداد

أ/ عبد الله سعد المطيري

معيد بجامعة الملك سعود - عمادة السنة

الأولى المشتركة

قسم مهارات تطوير الذات

المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني

لدى موظفي جامعة الملك سعود

أ/ عبد الله سعد المطيري *

مقدمة:

تعد المرونة النفسية أحد أهم المفاهيم الإيجابية للشخصية والتي قد يكون لها أثر على مدى توافق الفرد ورضاه عن ذاته وحياته بشكل عام ووظيفته بشكل خاص، فالشخص المرن هو شخص قادر على التأقلم والتوافق والتكيف، ومواجهة أي عثرات تعترضه في حياته (أبو سيف وعيسى، ٢٠٢٣)، وإضافة إلى ذلك فالمرونة النفسية فرصة وقدره للأفراد للإبحار وبطريقة إيجابية في مسار توظيف المصادر النفسية والاجتماعية والبدنية والثقافية للمواجهة، والتوافق الإيجابي الفعال مع أحداث الحياة الصادمة وتجاوز تأثيراتها، والمحافظة على الهدوء والالتزان النفسي، والإحساس بجودة الوجود الذاتي (أبو حلاوة، ٢٠١٣). علاوة على ذلك فإن المرونة النفسية من المفاهيم المهمة الرئيسية في مجالات التطوير المهني وعلم النفس المهني وفي مجال العمل من أجل فهم سبب وكيفية تحقيق الأشخاص القادرين على التعامل مع المواقف السلبية والمجهددة المتعلقة بحياتهم المهنية (Sezgin, 2023)، كما أن المرونة للموظفين عاملاً مهماً، من حيث إدارة الضغوطات، والتكيف مع الصعوبات والتحديات التي تواجههم في مختلف مجالات الحياة بما فيها مجال العمل، وقد أظهرت الدراسات أن الأفراد الذين يتمتعون بمرونة نفسية عالية لديهم التزام وظيفي مرتفع تجاه مؤسسات العمل التي يشتغلون فيها، وميل أقل لترك تلك المؤسسات (Sezgin, 2012).

وبطبيعة الأمر فإن حياة الفرد تتوقف على درجة توافقه، فإذا فشل إلى حد ما في هذا التوافق فإن حياته تصبح معرضة للخطر، فضرورة التوافق يفرضها كون الإنسان في مواجهة البيئة ومنها بيئة العمل إذ عليه أن يتوافق مهنيًا مع النواحي المختلفة في ميدان العمل (إبراهيمي، ٢٠١٨)، إذ يعد التوافق المهني من الجوانب المهمة للصحة النفسية وأصبح ضرورياً لقيام الأفراد بمهامهم على أكمل وجه، وضرورياً لنجاح الفرد وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته داخل المؤسسات المهنية (أبو غالي وبسيسو، ٢٠٠٩).

* أ/ عبد الله سعد المطيري: معيد بجامعة الملك سعود - عمادة السنة الأولى المشتركة -قسم مهارات تطوير الذات.

ولأن التوافق المهني يعتبر تحدياً دائماً يواجه الموظفين في الوقت الذي يسعى فيه الجميع لتحقيق الرضا الوظيفي والنجاح المهني (Clur et al., 2017)، فإن الهدف الرئيسي الذي يرجو علماء النفس المهني الوصول إليه هو تحقيق هذا التوافق للموظفين والتكيف مع محيط العمل (زين الدين وصابر، ٢٠١٤)، الذي تظهر أهميته من خلال مساعدة الفرد على إشباع احتياجاته، وإرضاء دوافعه بالوسائل المشروعة التي حددها المجتمع مع مراعاة إمكانية البيئة (الزبيدي، ٢٠١٧)، ويرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهري في حياة الإنسان (الحبيشي وزيتوني، ٢٠١٨)، وبالتالي فإن تحقيق التوافق المهني للفرد يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي، ومؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب الحياة الأسرية والاجتماعية (طه، ١٩٩٤). إذ تعتبر الوظيفة جزءاً من الهوية الشخصية، لذلك فإن مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق النفسي، بسبب المدة الكبيرة التي يقضيها الإنسان في الميدان المهني الذي يعمل فيه (Ducheva, 2005).

وقد بينت العديد من الدراسات تأثير المرونة النفسية على مجال العمل وارتباطها بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي والتوافق المهني (Ding & Wang, 2022). وبينت دراسة (Holmberg et al., 2020) أن المرونة النفسية تعزز من الدافعية والإنجاز للعمل، وتؤثر إيجابياً على الصحة النفسية المهنية (Holmberg et al., 2020)، وتوصلت دراسة (Ramaci et al., 2019)، إلى أن الموظفون الذين يتمتعون بمرونة نفسية يظهرون انفتاحاً أكبر على قبول الانتكاسات في بيئة العمل والاستمرار في مسار حياتهم وعملهم القيم، وينعكس ذلك بشكل إيجابي على الرفاهية لديهم. وأن الموقف المرن والواعي تجاه الأحداث النفسية الصعبة يساعد على الاستجابة للتغيرات والقدرة على العمل بفعالية أكبر (Ramaci et al., 2019, p1)، كما أظهرت نتائج دراسة (Yildiz & Beduk, 2023) إلى الأثر الإيجابي للمرونة النفسية على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين، وأظهرت دراسة "إيلي ثارب" (Elitharp, 2005)، أن الأفراد ذوي المرونة النفسية المرتفعة يتمتعون بدرجة عالية من التوافق المهني والرضا الوظيفي، وأنهم أكثر استقراراً في وظائفهم، وأقل اغتراباً في بيئة العمل، ولديهم القدرة على مواجهة مشكلات العمل، وعلى العكس فإن الأفراد ذوي المرونة النفسية المنخفضة هم أقل قدرة على مواجهة مشكلات العمل، والأداء الوظيفي بفاعلية. وتوصلت دراسة عبدالوهاب (٢٠١٩) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية للمعلم والكفاءة المهنية لديه، كما توصلت دراسة النجار والطلاع (٢٠١٢) إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الصلابة النفسية وبين التوافق المهني لدى الأكاديمين.

يتضح مما سبق أن المرونة النفسية تساعد الفرد على التكيف مع أحداث الحياة، وتجعل منه شخصية شديدة الاحتمال يستطيع من خلالها النظر إلى المشكلات من زوايا متعددة والتبصير بمختلف العوامل المسببة لها، وإيجاد الحلول المختلفة للتغلب عليها، وفي هذا السياق ينبغي النظر إلى طبيعة عمل الموظفين في جامعة الملك سعود بعين الاعتبار، باعتبارهم العنصر الأساسي والمؤثر في الإداء والعمل الإداري داخل الجامعة، وما تواجههم من صعوبات وتحديات في مجال علمهم، والتي يترتب عليها انعكاسات قد تؤثر عليهم من النواحي النفسية والجسمية والاجتماعية، وتحول دون تحقيق توافقه المهني، وتمنعهم من القيام بواجباتهم المهنية على أكمل وجه، فأن الأمر يتطلب الاهتمام بدراسة العوامل الوقائية التي تنصدي لهذه التغيرات لديهم، وبناءً على ذلك يمكن القول أن المرونة النفسية بوصفها سمة شخصية تقضي إلى زيادة التقييم الإيجابي للذات والإحساس بالتطور والإرتقاء، وتعزز من العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، وتلعب دوراً بارزاً في تعزيز مستوى توافق الأفراد بشكل عام، وتوافقه المهني على وجه الخصوص، ومن هنا ارتأى الباحث إن إجراء دراسة علمية للتعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والتوافق المهني لدى موظفي جامعة الملك سعود.

مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة الحالية بالتساؤل الرئيسي الآتي: هل توجد علاقة بين المرونة النفسية والتوافق المهني لدى موظفي جامعة الملك سعود؟
ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من موظفي جامعة الملك سعود على مقياس المرونة النفسية تعزى لمتغيرات: العمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من موظفي جامعة الملك سعود على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغيرات: العمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟
- ما القدرة التنبؤية للمرونة النفسية بالتوافق المهني لدى موظفي جامعة الملك سعود؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف القدرة التنبؤية للمرونة النفسية بالتوافق المهني لدى موظفي جامعة الملك سعود كما تهدف إلى التعرف على الفروق في المرونة النفسية والتوافق المهني لدى موظفي جامعة الملك سعود تعزى لمتغيرات: العمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال أهمية الموضوع (المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى موظفي جامعة الملك سعود) من خلال تعزيز المرونة النفسية للموظفين وتنميتها،

والكشف عن العوامل الأساسية التي تساعد في تحسينها، ودورها في تحقيق التوافق المهني، وإنعكاس ذلك على الصحة النفسية لدى الموظفين وإبداعهم الإداري والمهني، ومحدودية الأبحاث في هذا المجال.

قد تكون هذه الدراسة إضافة للأطر النظرية والدراسات السابقة في الأدب السيكلوجي فيما يتعلق بتوضيح العلاقة بين المرونة النفسية والتوافق المهني، وتأطير ذلك الدور نظرياً وعملياً لكلا المفهومين.

قد تفيد هذه الدراسة الباحثين والمختصين في إعداد برامج تهدف إلى رفع مستوى المرونة النفسية والتوافق المهني لدى الموظفين وبما يساهم في تعزيز وتطوير ادائهم المهني. مصطلحات الدراسة:

أولاً: المرونة النفسية Psychological Flexibility: تُعرّف المرونة النفسية بأنها "الاتصال باللحظة الحاضرة، والوعي التام للانفعالات، والمشاعر والأحاسيس والأفكار، وتقبلها، بما في ذلك غير المرغوب فيها، والتصرف وفقاً لنمط سلوكي في خدمة القيم المختارة. بكلمات أبسط، هذا يعني قبول أفكارنا وعواطفنا والتصرف بناءً على القيم طويلة الأمد بدلاً من الدوافع والأفكار قصيرة الأمد" (Ramaci et al., 2019).

ثانياً: التوافق المهني Vocational Adjustment: يعرف بأنه: "العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلائم بينه وبين البيئة المهنية - المادية والاجتماعية - والمحافظة على هذا التلائم" (عويضة، ١٩٩٦).

الدراسات السابقة:

أجرى عبد الوهاب (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية في إدارة بني سويف التعليمية والذي بلغ عددهم (٢٠٠) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة، ووجود فروق في مستوى المرونة النفسية حسب متغير النوع لصالح الإناث، ولعدم وجود فروق في مستوى الكفاءة المهنية حسب متغير النوع لديهم.

وقام عبدالرحمن (٢٠٢٠) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والمرونة النفسية والرضا الوظيفي، والكشف عن الفروق بينهم وفقاً لمتغيرات النوع (ذكور-إناث)، ونوع التعليم (عالي - متوسط)، لدى عينة من الموظفين تكونت من (٣٠٠) موظف وموظفة، من موظفي جامعة الأزهر، وموظفي مصلحة الضرائب المصرية، وطبق عليهم مقياس اليقظة العقلية، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي وجميعها من (إعداد الباحثة)، وقد

أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية وأبعاده والمرونة النفسية والرضا الوظيفي ، كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في النوع لصالح الذكور ونوع التعليم لصالح التعليم العالي في مقياس المرونة النفسية ، أيضا وجود فروق دالة إحصائية في النوع لصالح الذكور، ونوع التعليم لصالح التعليم العالي في مقياس الرضا الوظيفي، وأخيرا أشارت النتائج إلى أنه يمكن التنبؤ باليقظة العقلية من خلال الرضا الوظيفي والمرونة النفسية .

وهدف دراسة الشريف (٢٠٢٠) إلى معرفة العلاقة بين المرونة المعرفية والأداء المهني لمعلمات رياض الأطفال. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال في محافظة البحر الأحمر. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس المرونة المعرفية من إعداد علاء الدين عبد الحميد أيوب، ومقياس الأداء المهني من إعداد الباحثة، وتم التحقق من دلالات صدقهما وثباتهما. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الأداء المهني وأبعاد المرونة المعرفية.

وأجرى اليبوي (٢٠٢١) دراسة هدفت الى التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في الصفوف الدنيا من المرحلة الابتدائية وذلك خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا. بلغت عينة الدراسة (٢٠٩) أم عاملة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي. لجمع بيانات الدراسة، تم استخدام مقياس الضغوط المهنية تعريب فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (٢٠١٠) ومقياس المرونة النفسية تعريب رشا محمد عبد الستار (٢٠١٥). وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية منخفضة دالة إحصائية بين المرونة النفسية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة ووجود مستوى مرتفع من المرونة النفسية وكان أكثر أبعاد الضغوط المهنية انتشارا هو العبء الزائد. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في المرونة النفسية لدى عينة الدراسة وفقا للعمر وكانت لصالح الأكبر سنا. كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في المرونة النفسية وفقا للمستوى التعليمي ولا توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية وفقا لنوع العمل ونوع القطاع.

وسعت دراسة خضر (٢٠٢١) إلى التعرف على المرونة النفسية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمنطقة الشرقية الأزهرية، وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لديهم، والتعرف على الفروق بينهما وفقاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلما ومعلمة، واستخدم الباحث مقياسي المرونة النفسية ومقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحث)، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية

ومواجهة الضغوط المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المرونة النفسية لصالح الإناث، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الضغوط المهنية لصالح الإناث، وتبين أن كلا من التفاؤل، والتفكير الإيجابي، والمرونة النفسية ينبئ بالقدرة على مواجهة الضغوط المهنية.

وأجرى دحلان (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى عن مستوى الاختيار المهني وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طلاب الصف العاشر بمحافظة غرب خان يونس، والتعرف على الفروق بينهما وفقاً لمتغير النوع، والتخصص العلمي، وتكونت عينة الدراسة المكونة من (٢٤٠) من طلاب الصف العاشر بقطاع غزة. واستخدم في الدراسة مقياسي: الاختيار المهني، والمرونة النفسية، من إعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لكل من الاختيار المهني والمرونة النفسية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار المهني والمرونة النفسية، وعدم جود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في مستوى كل من الاختيار المهني، والمرونة النفسية، تبعاً للنوع. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة في مستوى الاختيار المهني تبعاً لمتغير اختيار التخصص لصالح الفئة (علمي)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية تبعاً لمتغير اختيار التخصص.

وهدف دراسة علي (٢٠٢٢) إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والأداء المهني لدى أخصائي رعاية الشباب بجامعة بنها والذي بلغ عددهم (٨٥) أخصائي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والأداء المهني لدى أخصائي رعاية الشباب بجامعة بنها.

وسعت دراسة "هوشجور ويامان" (Hosgor & Yaman, 2022) إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي لدى الممرضات خلال جائحة كوفيد-١٩، لدى عينة مكونة من (٢٨٤) ممرضة في تركيا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين المرونة النفسية والأداء الوظيفي، ووجود فروق في مستوى المرونة النفسية حسب متغير الخبرة لصالح الممرضات الأكثر خبرة في العمل، وأن المرونة النفسية تعزز من الأداء الوظيفي لدى الممرضات.

وأجرى كورك وآخرون (Koruk et al., 2023) دراسة هدفت إلى التعرف على الدور الوسيط للمرونة النفسية في العلاقة بين الرضا المهني والانهك النفسي المرتبط بالوظيفة والتوافق الزواجي لدى عينة من الموظفين في تركيا بلغت (٢٤٦) موظفاً وموظفة، منهم (١٠٤) ذكور،

١٤٢ إناث)، وأظهرت نتائج الدراسة أن المرونة النفسية كانت بمثابة متغير وسيط في المسار بين الرضا المهني والتوافق الزواجي.

وأجرى أبو سيف وعيسى (٢٠٢٣) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى الأطباء بمستشفى مزدة العام والبالغ عددهم (٥٢) طبيباً وطبيبة، وأسفرت نتائج الدراسة مستوى مرتفع من المرونة النفسية، ومستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لديهم، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية لدى الأطباء وفقاً لمتغير الجنس، بينما وجدت فروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس ولصالح الإناث.

وهدف دراسة روسو وآخرون (Russo et al., 2023) إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والقدرة على التكيف المهني والرفاهية. لدى عينة من الموظفين والطلاب والعاطلين عن العمل في إيطاليا بلغت (٤٩٨) منهم (١٣٥ ذكور و ٣٦١ إناث)، تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٠ عام، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والتكيف المهني والرفاهية لدى أفراد عينة الدراسة.

وسعت دراسة الأعمج (٢٠٢٤) إلى التعرف على درجة المرونة النفسية والأداء الوظيفي، والعلاقة بينهما، لدى عينة من المرشدين التربويين، بلغت (١٠٠) مرشد ومرشدة، واستخدم في الدراسة مقياس المرونة النفسية المعد من قبل (الزهيري، ٢٠١٢)، وقامت الباحثة بأعداد مقياس الاداء الوظيفي، وأظهرت النتائج ان درجة كل من المرونة النفسية والأداء الوظيفي كانت عالية، اما العلاقة بين المتغيرين فهي علاقة قوية وموجبة.

تعليق على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات التي تم استعراضها إلى أن المرونة النفسية تلعب دوراً مهماً في تحسين الأداء المهني والرضا الوظيفي لدى مختلف الفئات المهنية والأفراد.

معظم الدراسات توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين المرونة النفسية والأداء المهني والرضا الوظيفي، وهذا يشير إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمرونة نفسية عالية يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والضغوط المهنية، مما يعزز قدرتهم على تقديم أداء أفضل والشعور بالرضا في وظائفهم.

بعض الدراسات أظهرت فروقاً في المرونة النفسية والرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، مما قد يعكس تأثيرات اجتماعية أو ثقافية على كيفية التعامل مع الضغوط والضغوط المهنية. في

بعض الحالات، أظهرت الإناث مستويات أعلى من المرونة النفسية، بينما أظهرت حالات أخرى فروقاً لصالح الذكور في مجالات معينة.

الدراسات التي تناولت تأثيرات المرونة النفسية على التعامل مع الضغوط المهنية (مثل دراسة اليوبي ودراسة خضر) تشير إلى أن المرونة النفسية يمكن أن تكون أداة قوية لمواجهة الضغوط والتحديات. وأن الأفراد الذين يمتلكون مرونة نفسية جيدة يظهرون قدرة أكبر على إدارة الضغوط والتكيف معها.

أشارت بعض الدراسات إلى أن الخبرة التعليمية أو العملية يمكن أن تؤثر على مستوى المرونة النفسية، حيث بعض الدراسات أظهرت الدراسات أن الأفراد الأكثر خبرة قد يمتلكون مرونة نفسية أعلى كما في دراسة (Hosgor & Yaman, 2022) كما أن التعليم العالي كان له تأثير إيجابي على بعض المقاييس مثل الرضا الوظيفي والمرونة النفسية.

تباينت عينات الدراسات السابقة كما تباينت أساليب القياس فيها، مما يبرز أهمية اختيار الأدوات المناسبة وتحديد الفئات المستهدفة بدقة. بينما بعض الدراسات استخدمت مقاييس معدة خصيصاً للبحث، وأخرى اعتمدت مقاييس موجودة مسبقاً، مما يعكس تنوع الأساليب في قياس المتغيرات.

بشكل عام، توضح الدراسات السابقة أهمية تعزيز المرونة النفسية كجزء من استراتيجيات تطوير الأداء الوظيفي والرضا المهني.

منهج البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهتم بجمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها، بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق، الذي يتضمن قدراً من التفسير لهذه النتائج، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة (صابر، وخفاجة، ٢٠٠٢).

عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (٥٢١) موظفاً من موظفي جامعة الملك سعود تم اختيارهم بطريقة الطبقيّة العشوائية من وحدات وإدارات ومراكز وكليات الجامعة.

جداول (١) يوضح توزيع عينة البحث

المتغيرات	المجموعات	عدد العينة
العمر	أقل من ٢٥ سنة	19
	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	219
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	229
	من ٤٥ سنة فأكثر	54

المتغيرات	المجموعات	عدد العينة
المؤهل العلمي	المجموع	521
	ثانوي	35
	جامعي	405
	فوق جامعي	81
	المجموع	521
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	131
	سنوات 5-10	207
	سنوات 11-15	125
	أكثر من ١٥ سنة	58
	المجموع	521

أدوات الدراسة:

١-مقياس المرونة النفسية:

وصف المقياس: اعتمد الباحث على مقياس المرونة النفسية المعد من قبل وينود ومكتوين (Winwood & McEwen, 2013)، وقد تم إعداده لقياس المرونة في مجال العمل ويتكون المقياس من ٢١ بنداً، موزعة على ٧ مكونات وهي:

المكون الأول: القيم الشخصية ويعكس المعرفة والتمسك بالقيم الشخصية، وينوده (١، ٢، ٣).
المكون الثاني: إيجاد مطالب الفرد حيث يرتبط بالقيم والمعتقدات الجوهرية، وينوده (٤، ٥، ٦، ٧).

المكون الثالث: الحفاظ على وجهات النظر ويتعلق بالقدرة على إعادة صياغة الإخفاقات. وينوده (٨، ٩، ١٠).

المكون الرابع: إدارة الضغوط ومواجهة المشقات اليومية، وينوده (١١، ١٢، ١٣، ١٤).
المكون الخامس: التفاعل بشكل تعاوني. ويقصد به أسلوب العمل المتبع في مكان العمل، الذي يتضمن التماس العائد، والنصيحة، والدعم بالإضافة إلى تقديم الدعم للآخرين. وينوده (١٥، ١٦، ١٧).

المكون السادس: الحفاظ على الصحة، يقصد به الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة.. وينوده (١٨، ١٩).

المكون السابع: بناء شبكات الدعم الشخصي، ويتعلق العامل بنمط تطوير شبكة الدعم الشخصية واستمرارها، وينوده (٢٠، ٢١).

وقد تحقق معدا المقياس من الخصائص السيكومترية له، من خلال التحليل العاملي للمقياس، حيث بلغ قيمة (كايز- ماير اولكين) لاختبار مصفوفة معاملات الارتباط للتحليل

(٠.٨٩٥) وبلغت قيمة اختبار بارتلليت (٥٦٢٧.٦) وهي قيم دالة عند (٠.٠٠١)، وهذا يعد مؤشر مرضٍ عن صدق المقياس. (Winwood & McEwen, 2013).

تصحيح المقياس:

يصحح المقياس وفق لخمس بدائل هي لا ينطبق (١) ينطبق قليلا (٢) ينطبق احيانا (٣) ينطبق غالبا (٤) ينطبق تماما (٥)، وتتراوح الدرجة على كل فقرة بين (١ - ٥) في حين تتراوح الدرجة الكلية بين (١ - ١٠٥) وتشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من المرونة النفسية، والعكس صحيح في حال الدرجة المنخفضة على المقياس.

إجراءات الترجمة:

قام الباحث بترجمة المقياس (المعد من قبل وينود ومكتوين Winwood & McEwen, 2013) والذي يقيس المرونة في بيئة العمل من اللغة الانكليزية إلى اللغة العربية ومن ثم تم عرض الترجمة والنسخة الأجنبية على (٤) من المختصين في مجال علم النفس من ثنائي اللغة الإنجليزية والعربية للتحقق من صدق الترجمة، وقد أُجريت بعض التعديلات من الناحية اللغوية وفقاً للتوافق بين المحكمين على التعديلات المطلوبة. ومن ثم طلب الباحث إعادة الترجمة من اللغة العربية إلى اللغة الانكليزية من اثنان من المتقنين للغتين العربية والانكليزية وذلك للتحقق من الترجمة العكسية.

الخصائص السيكومترية المرونة النفسية:

١. صدق مقياس المرونة النفسية:

أ. الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمقياس المرونة النفسية تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية

للبعد والدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية

التنظيم الانفعالي			الانتماء			البحث عن حل			إدارة الضغط		
الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد
1	.536**	.709**	4	.752**	.811**	8	.557**	.845**	11	.707**	.828**
2	.739**	.846**	5	.568**	.773**	9	.766**	.643**	12	.755**	.897**
3	.690**	.887**	6	.654**	.824**	10	.580**	.810**	13	.817**	.909**
-	-	-	7	.696**	.822**	-	-	-	14	.638**	.753**

تطوير العلاقات الاجتماعية			اللياقة البدنية			تقديم الدعم للآخرين		
مع البعد	مع المقياس	الفقرة	مع البعد	مع المقياس	الفقرة	مع البعد	مع المقياس	الفقرة
.424**	.630**	20	.910**	.685**	18	.868**	.740**	15
.395**	.665**	21	.942**	.714**	19	.753**	.420**	16
-	-	-	-	-	-	.646**	.424**	17

** دالة عند مستوى (٠.٠١) - * دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٢) فيما يتعلق أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.420 & .817)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه تراوحت بين (.395 & .924) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يدل على أن مقياس المرونة النفسية يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي. كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (٣).

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس المرونة النفسية مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس

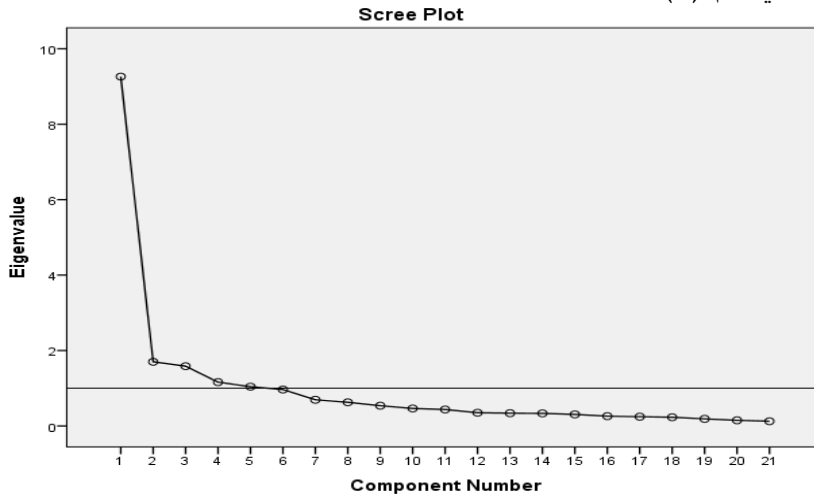
الأبعاد	الدرجة الكلية	التنظيم الانفعالي	الانتماء	البحث عن حل	إدارة الضغط	تقديم الدعم للآخرين	اللياقة البدنية	تطوير العلاقات الاجتماعية
الدرجة الكلية	-							
التنظيم الانفعالي	.813**	-						
الانتماء	.833**	.641**	-					
البحث عن حل	.804**	.597**	.601**	-				
إدارة الضغط	.861**	.658**	.599**	.610**	-			
تقديم الدعم للآخرين	.739**	.597**	.520**	.486**	.615**	-		
اللياقة البدنية	.756**	.639**	.544**	.535**	.618**	.505**	-	
تطوير العلاقات الاجتماعية	.756**	.639**	.544**	.535**	.618**	.505**	1.000**	-

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض تراوحت بين (.486 & ١.000) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبين الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.739 & .861) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يؤكد على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

ب. صدق البناء:

لاستخراج صدق البناء لمقياس المرونة النفسية تم استخدام طريقة التحليل العاملي الاستكشافي، للتعرف البنية العاملية للصورة الحالية للمقياس تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي Factor Analys، المعتمد على المكونات الأساسية (Principal Component Analysis)، لاستجابات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية، حيث تم اختبار مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر - ماير - أولكن (KMO)، وقد بلغت قيمته (KMO=0.889)، للتأكد من ملائمة البيانات للتحليل العاملي. حيث أنه كلما كانت قيم (KMO) أكبر من (٠.٦٠) كلما كان ذلك أفضل (دودين، ٢٠١٠)، وهي أعلى من الحد الأدنى المطلوب، ويدعم ذلك دلالة قيمة مربع كاي كا^٢ (٢١)، لاختبار بارتليت سفارستي (Bartlett's - Sphericity) والتي بلغت ($\chi^2 = 3895.980, p = 0.000$)، وهي دالة إحصائياً وفقاً لمحك جيلفورد، وقد تم تحليل المصفوفة الارتباطية لفقرات المقياس، وذلك باستخدام محك كايزر (Kaiser) في اختيار عدد العوامل، بحيث يعد العامل جوهرياً إذا كانت قيمة جذره الكامن (≥ 1.0) صحيح، وقد استخدمت القيمة (0.30) كحد أدنى لقبول تشبعات الفقرات بالعوامل. (دودين، ٢٠١٠)، ووفقاً لهذا الإجراء فقد تم استخلاص (٥) عوامل كما هو مبين بالشكل البياني رقم (١):



الشكل البياني رقم (١): Scree Plot يبين الجذور الكامنة الناتجة عن تحليل فقرات مقياس المرونة النفسية.

وقد فسرت ما نسبته (70.236%) من التباين الكلي للمقياس، وتراوحت الجذور الكامنة للعوامل بين (1.041 & 9.263)، حيث بلغت نسبة العامل الأول إلى الثاني (٥:١) تقريباً، فيما استطاع العامل الأول تفسير ما نسبته (٦٢.٧٩%) تقريباً من التباين المفسر الكلي لجميع العوامل المستخرجة وجميعها مؤشرات على أحادية البعد كدليل على صدق البناء للمقياس، ويمثل الجدول (٣)، مصفوفة التشبع لل فقرات على الأبعاد كالآتي:

جدول (٤): مصفوفة التشبع لل فقرات على الأبعاد من الدرجة الأولى لمقياس المرونة النفسية

م	الفقرات	العوامل				
		1	2	3	4	5
1	A12	1.002				
2	A13	0.842				
3	A14	0.840			-0.367	0.322
4	A11	0.696				
5	A21	0.491	0.356	-0.417		
6	A15	0.475				
7	A5		0.977		-0.330	
8	A6		0.747			
9	A7		0.635		0.334	
10	A9	0.536	0.568			
11	A4		0.488	0.425		
12	A3			0.754		
13	A1			0.709		
14	A2	0.352		0.357		
15	A8				0.925	
16	A10		-0.328		0.780	
17	A19			0.331	0.447	
18	A17					0.806
19	A16					0.797
20	A20				0.315	0.537
21	A18	0.301		0.327		0.329

٢. ثبات مقياس المرونة النفسية:

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات أوميغا، والتجزئة النصفية، للدرجة الكلية للمقياس ولكل بُعد على حدة، والجدول (٥)، يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بعد على حدة:

جدول (٥): معامل الثبات لمقياس المرونة النفسية

الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات التجزئة	ثبات أوميغا
التنظيم الانفعالي	٣	.736	.840	.787
الانتماء	٤	.818	.837	.820
البحث عن حل	٣	.659	.704	.707
إدارة الضغط	٤	.868	.854	.879
تقديم الدعم للآخرين	٣	.582	.700	.601
اللياقة البدنية	٢	.532	.534	-
تطوير العلاقات الاجتماعية	٢	.709	.721	-
الدرجة الكلية	٢١	.931	.894	.935

يتضح من الجدول (٥) فيما أن قيم معاملات ثبات ألفا للأبعاد تراوحت بين (.532 & .931)، وتراوحت قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية (.894 & .534)، فيما تراوحت قيم معاملات ثبات أوميغا (.935 & .601). وهي معامل ثبات مقبولة إلى مرتفعة، أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمقياس "المرونة النفسية" يتضح أن معامل ثبات ألفا بلغ (.931)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (.894)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (.935). وهي معاملات ثبات مرتفعة، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

٢- مقياس التوافق المهني:

استخدم الباحث مقياس التوافق المهني الذي أعدته الراوحي (٢٠١٦)، ويتكون المقياس من (٦٠) عبارة، و(٥) أبعاد، وقد تم تطبيقه على موظفي القطاع الحكومي والخاص. ويتمتع المقياس بدرجات عالية من الصدق والثبات، يمكن معها استخدامه في الدراسة الحالية. وقد حُسب صدق المقياس من خلال مؤشرات صدق التكوين، والتحليل العاملي، وحُسب ثباته بطريقة القسمة النصفية.

للتحقق من صدق المقياس تم استخدام التحليل العاملي وذلك بطريقة المكونات الرئيسية لهوتيلنج، وصدق التكوين. وفيما يتعلق بثبات المقياس، فقد تم استخدام طريقة التجزئة النصفية. وتراوحت معاملات الثبات للمقياس ما بين (.٠٨٦، .٠٩٤).

تصحيح المقياس:

يكون تصحيح المقياس وفق لخمس بدائل هي لا ينطبق (١) ينطبق قليلا (٢) ينطبق احيانا (٣) ينطبق غالبا (٤) ينطبق تماما (٥) وكلما ارتفعت الدرجة يعبر ذلك على مستوى مرتفع من التوافق المهني، والعكس صحيح في حال الدرجة منخفضة.

الخصائص السيكومترية لمقياس التوافق المهني:

- صدق الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمقياس التوافق المهني تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٦): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية

للبعد والدرجة الكلية لمقياس التوافق المهني

الأداء المهني التوافقي			الرضا عن طبيعة المهنة			البعد الذاتي		
الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد
1	.657**	.718**	11	.557**	.677**	18	.736**	.642**
2	.724**	.774**	12	.754**	.740**	19	.650**	.688**
3	.586**	.506**	13	.727**	.696**	20	.626**	.652**
4	.604**	.746**	14	.610**	.722**	21	.601**	.715**
5	.735**	.795**	15	.687**	.662**	22	.604**	.782**
6	.795**	.876**	16	.662**	.748**	23	.613**	.696**
7	.709**	.635**	17	.606**	.756**	-	-	-
8	.747**	.824**	-	-	-	-	-	-
9	.590**	.726**	-	-	-	-	-	-
10	.598**	.741**	-	-	-	-	-	-
البعد الاجتماعي - العلاقة مع الزملاء			العلاقة مع الإدارة			الراتب والترقية		
الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد	الفقرة	مع المقياس	مع البعد
24	.845**	.924**	30	.517**	.587**	34	.815**	.848**
25	.257**	.313**	31	.577**	.607**	35	.796**	.859**
26	.438**	.404**	32	.842**	.901**	36	.777**	.835**
27	.762**	.871**	33	.848**	.910**	37	.838**	.858**
28	.198**	.182**	-	-	-	38	.531**	.589**
29	.871**	.897**	-	-	-	39	.552**	.635**
-	-	-	-	-	-	40	.663**	.702**

** دالة عند مستوى (٠.٠١) - * دالة عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من الجدول (٦) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.١٩٨ & ٠.٨٧١)، وتراوحت قيم معاملات ارتباطاتها بالبعد الذي تنتمي إليه بين (٠.١٨٢ & ٠.٩٢٤) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، وهذا يدل على أن مقياس التوافق المهني يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (٧):

جدول (٧): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التوافق المهني مع بعضها

ومع الدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	الدرجة الكلية	الأداء المهني التوافقي	الرضا عن طبيعة المهنة	البعد الذاتي	البعد الاجتماعي	العلاقة مع الإدارة	الراتب والترقية
الدرجة الكلية	-						
الأداء المهني التوافقي	.934**	-					
الرضا عن طبيعة المهنة	.918**	.837**	-				
البعد الذاتي	.901**	.791**	.825**	-			
البعد الاجتماعي	.931**	.818**	.806**	.832**	-		
العلاقة مع الإدارة	.929**	.847**	.820**	.800**	.900**	-	
الراتب والترقية	.936**	.841**	.809**	.805**	.855**	.839**	-

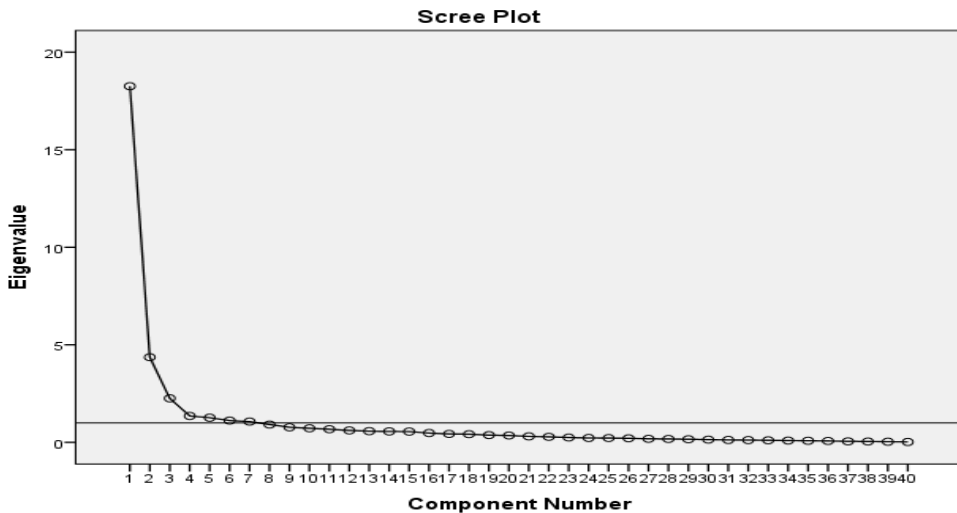
**دال عند مستوى (٠.٠٠١)

يتضح من الجدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض تراوحت بين (٠.٧٩١ & ٠.٩٠٠) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، وبين الأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٩٠١ & ٠.٩٣٦) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، وهذا يؤكد على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

صدق البناء:

لاستخراج صدق البناء لمقياس التوافق المهني تم استخدام طريقة التحليل العاملي الاستكشافي، وللتعرف على البنية العاملية للصورة الحالية للمقياس تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي Factor Analys، المعتمد على المكونات الأساسية (Principal Component Analysis)، لاستجابات أفراد العينة على مقياس التوافق المهني، حيث تم اختبار مدى ملائمة البيانات للتحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر - ماير - أولكن (KMO)، وقد بلغت قيمته (KMO=0.883)، للتأكد من ملائمة البيانات للتحليل العاملي. حيث أنه كلما كانت قيم

(KMO) أكبر من (٠.٦٠). كلما كان ذلك أفضل (دودين، ٢٠١٠)، وهي أعلى من الحد الأدنى المطلوب، ويدعم ذلك دلالة قيمة مربع كاي كا ٢ (X^2)، لاختبار بارتلليت سفارستي (Bartlett's - Sphericity) والتي بلغت ($\chi^2 = 12250.400, p = 0.000$)، وهي دالة إحصائياً وفقاً لمحك جيلفورد، وقد تم تحليل المصفوفة الارتباطية لفقرات المقياس، وذلك باستخدام محك كايزر (Kaiser) في اختيار عدد العوامل، بحيث يعد العامل جوهرياً إذا كانت قيمة جذره الكامن ($1.0 \geq$) صحيح، وقد استخدمت القيمة (0.30) كحد أدنى لقبول تشبعات الفقرات بالعوامل. (دودين، ٢٠١٠)، ووفقاً لهذا الإجراء فقد تم استخلاص (٧) عوامل كما هو مبين بالشكل البياني رقم (٢):



الشكل البياني رقم (٢): Scree Plot يبين الجذور الكامنة الناتجة عن تحليل فقرات مقياس المرونة النفسية للعينة

وقد فسرت ما نسبته (74.198 %) من التباين الكلي للمقياس، وتراوحت الجذور الكامنة للعوامل بين (1.067 & 18.254)، حيث بلغت نسبة العامل الأول إلى الثاني (٤:١) تقريباً، فيما استطاع العامل الأول تفسير ما نسبته (٦١.٥٠ %) تقريباً من التباين المفسر الكلي لجميع العوامل المستخرجة وجميعها مؤشرات على أحادية البعد كدليل على صدق البناء للمقياس، ويمثل الجدول (٨)، مصفوفة التشبع للفقرات على الأبعاد كالاتي:

جدول (٨): مصفوفة التشبع للفقرات على الأبعاد من الدرجة الأولى لمقياس التوافق المهني

م	الفقرات	العوامل					
		1	2	3	4	5	6
1	Qb37	0.795					
2	Qb5	0.791					
3	Qb7	0.775					
4	Qb34	0.763					
5	Qb36	0.760					
6	Qb35	0.741					
7	Qb33	0.710	0.390				
8	Qb12	0.668					
9	Qb13	0.596				0.347	
10	Qb29	0.564	0.436				
11	Qb32	0.557	0.447				
12	Qb18	0.556		0.456			
13	Qb24	0.540	0.453				
14	Qb6	0.501					
15	Qb22		0.892				
16	Qb21		0.824				
17	Qb16		0.732				
18	Qb23		0.614				
19	Qb27	0.459	0.529				
20	Qb17		0.513				0.313
21	Qb19			0.927			
22	Qb20			0.891			
23	Qb1			0.660			
24	Qb10			0.657			0.342
25	Qb2			0.648			
26	Qb8	0.321		0.618			
27	Qb15			0.471			
28	Qb28				0.908		
29	Qb25	-0.325			0.785	0.380	
30	Qb26	0.388	-0.375		0.691		
31	Qb30				0.523		

م	الفقرات	العوامل				
		1	2	3	4	5
32	Qb31			0.318	0.468	
33	Qb9					0.791
34	Qb4					0.779
35	Qb14					0.712
36	Qb3					0.645
37	Qb11					0.510
38	Qb39					0.775
39	Qb38		0.341			0.602
40	Qb40					0.544

٢. ثبات مقياس المرونة النفسية:

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات أوميغا، والتجزئة النصفية، للدرجة الكلية للمقياس ولكل بُعد على حدة، والجدول (٩)، يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بعد على حدة:

جدول (٩): معامل الثبات لمقياس التوافق المهني				
الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات التجزئة	ثبات أوميغا
الأداء المهني التوافقي	١٠	.896	.904	.821
الرضا عن طبيعة المهنة	٧	.839	.807	.798
البعد الذاتي	٦	.780	.799	.697
البعد الاجتماعي	٦	.753	.890	.897
العلاقة مع الإدارة	٤	.755	.915	.877
الراتب والترقية	٧	.883	.940	.895

يتضح من الجدول (٩) فيما يتعلق بالبُعد الأول "الأداء المهني التوافقي" أن معامل ثبات ألفا بلغ (.753 & .896)، وبلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (.799 & .940)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (.697 & .895) وهي معاملات ثبات مرتفعة، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

نتائج التساؤلات:

السؤال الأول: هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية تعزى لمتغيرات: العمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One way Anova، للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة في المرونة النفسية، وفقاً لمتغيرات الدراسة وجاءت النتائج موضحة كالآتي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي"

لدلالة الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية وفق متغيرات البحث

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة p
العمر	بين المجموعات	7943.701	3	2647.900	15.450	0.000
	داخل المجموعات	88604.376	517	171.382		
	المجموع	96548.077	520			
المؤهل	بين المجموعات	3605.243	2	1802.621	10.047	0.000
	داخل المجموعات	92942.834	518	179.426		
	المجموع	96548.077	520			
الخبرة	بين المجموعات	15539.446	3	5179.815	33.058	0.000
	داخل المجموعات	81008.631	517	156.690		
	المجموع	96548.077	520			

يتضح من الجدول (١٠) التالي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.05) بين متوسطات أفراد العينة في المرونة النفسية، وفقاً لمتغير العمر، حيث ($F_{3:520} = 15.450, p = 0.000$)
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.05) بين متوسطات أفراد العينة في المرونة النفسية، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث ($F_{2:520} = 10.047, p = 0.000$).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.05) بين متوسطات أفراد العينة في المرونة النفسية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث ($F_{3:520} = 33.058, p = 0.000$).
- ونظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، فقد تم استخراج قيم ليفين Levene لفحص تجانس العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة في مقياس المرونة النفسية، وكانت قيم ليفين دالة ولذلك تم إجراء الاختبار البعدي "تمهان"، للمقارنات البعدية المتعددة للتحقق من اتجاه الفروق، والجدول (١١) يوضح ذلك:

جدول (11)

اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة في مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغيرات البحث

العمر	المتوسط	أقل من ٢٥	٢٥ - أقل من ٣٥	٣٥ - أقل من ٤٥	٤٥ فأكثر
أقل من ٢٥ سنة	86.26	-			
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	86.22	0.039			
من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	94.16	7.894	7.933*		
من ٤٥ سنة فأكثر	93.65	7.385	7.424*	0.509	-
المؤهل العلمي	المتوسط	ثانوي	جامعي	فوق جامعي	
ثانوي	87.34	-			
جامعي	91.86	-4.519			
فوق جامعي	84.94	2.405	6.923*	-	
مدة الخبرة	المتوسط	أقل من ٥	٥ - ١٠ سنوات	١١ - ١٥ سنة	أكثر من ١٥
أقل من ٥ سنوات	85.67	-			
5 - 10 سنوات	88.32	2.652			
11 - 15 سنوات	100.00	14.328*	11.676*		
أكثر من ١٥ سنة	88.53	2.863	0.211	11.466*	-

* تعني أنها دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يتضح من الجدول (١١) الآتي:

- فيما يتعلق بالعمر كانت الفروق بين (من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة) والفئة (٢٥ - أقل من ٣٥)، وبين الفئة العمرية (من ٤٥ سنة فأكثر) والفئة (٢٥ - أقل من ٣٥) ولصالح الفئة الأكبر سناً.
 - فيما يتعلق بالمؤهل كانت الفروق بين المؤهل الجامعي والمؤهل فوق جامعي ولصالح ذوي المؤهل الجامعي.
 - فيما يتعلق بسنوات الخبرة كانت الفروق بين ذوي الخبرة (١١ - ١٥ سنوات) وذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات). وبين ذوي الخبرة (١١ - ١٥ سنوات) وذوي الخبرة (١٠ - ٥ سنوات)، بين ذوي الخبرة (١١ - ١٥ سنوات) وذوي الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) ويتضح أن الفروق جميعها لصالح ذوي الخبرة (١١ - ١٥ سنوات).
- السؤال الثاني: هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغيرات: العمر، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One way Anova، لتعرف الفروق بين استجابات أفراد العينة في التوافق المهني، وفقاً لمتغيرات الدراسة وجاءت النتائج موضحة كالآتي:

جدول (١٢) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدلالة الفروق بين أفراد العينة في التوافق المهني وفقاً لمتغيرات البحث

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة p
العمر	بين المجموعات	61507.058	3	20502.353	21.169	0.000
	داخل المجموعات	500713.441	517	968.498		
	المجموع	562220.499	520			
المؤهل	بين المجموعات	23347.576	2	11673.788	11.222	0.000
	داخل المجموعات	538872.923	518	1040.295		
	المجموع	562220.499	520			
الخبرة	بين المجموعات	110373.310	3	36791.103	42.096	0.000
	داخل المجموعات	451847.189	517	873.979		
	المجموع	562220.499	520			

يتضح من الجدول (١٢) التالي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.05) بين متوسطات أفراد العينة في التوافق المهني، وفقاً لمتغير العمر، حيث (F"3:520"=21.169, p=.000).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.05) بين متوسطات أفراد العينة في التوافق المهني، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث (F"2:520"=11.222, p=.000).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.05) بين متوسطات أفراد العينة في التوافق المهني، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث (F"3:520"=42.096, p=.000).
- ونظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، فقد تم استخراج قيم ليفين Levene لفحص تجانس العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة في مقياس التوافق المهني، وكانت قيم ليفين دالة ولذلك تم إجراء الاختبار البعدي "تمهان"، للمقارنات البعدية المتعددة للتحقق من اتجاه الفروق، والجدول (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣)

اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة في مقياس التوافق المهني وفقاً لمتغيرات البحث

العمر	المتوسط	أقل من ٢٥	٢٥ - أقل من ٣٥	٣٥ - أقل من ٤٥	٤٥ فأكثر
أقل من ٢٥ سنة	162.00	-			
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	149.76	12.242			
من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	172.71	10.707	22.949*		

العمر	المتوسط	أقل من ٢٥	٢٥- أقل من ٣٥	٣٥- أقل من ٤٥	٤٥ فأكثر
من ٤٥ سنة فأكثر	168.76	6.759	19.001*	3.948	-
المؤهل العلمي	المتوسط	ثانوي	جامعي	فوق جامعي	
ثانوي	154.74	-			
جامعي	165.76	-11.015			
فوق جامعي	148.02	6.718	17.733*	-	
مدة الخبرة	المتوسط	أقل من ٥	٥- ١٠ سنوات	١١- ١٥ سنة	أكثر من ١٥
أقل من ٥ سنوات	148.94	-			
5- 10 سنوات	156.42	7.481			
11- 15 سنوات	187.46	38.525*	31.044*		
أكثر من ١٥ سنة	158.88	9.940	2.459	28.585*	-

* تعني أنها دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يتضح من الجدول (١٣) الآتي:

- فيما يتعلق بالعمر كانت الفروق بين (من ٣٥ الى أقل من ٤٥ سنة) والفئة (٢٥- أقل من ٣٥)، وبين الفئة العمرية (من ٤٥ سنة فأكثر) والفئة (٢٥- أقل من ٣٥) ولصالح الفئة الأكبر سناً.

- فيما يتعلق بالمؤهل كانت الفروق بين المؤهل الجامعي والمؤهل فوق جامعي ولصالح ذوي المؤهل الجامعي.

- فيما يتعلق بسنوات الخبرة كانت الفروق بين ذوي الخبرة (١١- ١٥ سنوات) وذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات). وبين ذوي الخبرة (١١- ١٥ سنوات) وذوي الخبرة (١٠- ٥ سنوات)، بين ذوي الخبرة (١١- ١٥ سنوات) وذوي الخبرة (أكثر من ١٥ سنة) ويتضح أن الفروق جميعها لصالح ذوي الخبرة (١١- ١٥ سنوات).

السؤال الرابع: ما القدرة التنبؤية للمرونة النفسية بالتوافق المهني؟

للإجابة على هذا السؤال تم اجراء تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression، وفقا لأسلوب Stepwise، للتعرف على تأثير المرونة النفسية على التوافق المهني، وجاءت كما هو موضح في الجدول (١٤) الآتي:

جدول (١٤) نتائج تحليل الانحدار للتنبؤ بتأثير المرونة النفسية بالتوافق المهني

العوامل المتنبئة	Unstandardized Coefficients	معامل الانحدار بيتا Beta	معامل التحديد (R ²)	النسبة المئوية للتباين المفسر	قيمة ف	
					ف	مستوى الدلالة
الثابت	-2.430	-	-	-	-	-
مقياس المرونة	2.248	0.932	0.871	0.000	1628.39	0.000

قيمة ف	قيمة ف	النسبة المئوية للتباين المفسر	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	معامل الانحدار بيتا	Unstandardized Coefficients	العوامل المنبئة
مستوى الدلالة	ف					Beta	Bمعامل الانحدار	
								النفسية
.000	59.43	%78.3	0.783	.000	.885	-0.247	-4.158	التنظيم الانفعالي
.000	45.42	%80.1	0.801	.000	.895	0.223	2.583	البحث عن الحل
.038	4.32	%80.2	0.802	.038	.896	-0.060	-1.051	تقديم الدعم للآخرين

يتضح من الجدول (١٤) الآتي:

- قدرة النموذج الأول "مقياس المرونة النفسية" على التنبؤ بالتوافق المهني، حيث استطاع العامل المنبئ ان يفسر ما نسبته (75.8%) من تباين التوافق المهني، وهو مقدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ف (1628.39)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال المرونة النفسية.
- قدرة النموذج الثاني المكون من "المرونة النفسية، والتنظيم الانفعالي" على التنبؤ بالتوافق المهني، حيث استطاع العامل المنبئ ان يفسر ما نسبته (78.3%) من تباين التوافق المهني، وهو مقدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ف (59.43)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية للمرونة النفسية، والتنظيم الانفعالي.
- قدرة النموذج الثالث المكون من "المرونة النفسية، والتنظيم الانفعالي، والبحث عن الحل" على التنبؤ بالتوافق المهني، حيث استطاع العامل المنبئ ان يفسر ما نسبته (80.1%) من تباين التوافق المهني، وهو مقدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ف (45.42)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية للمرونة النفسية، والتنظيم الانفعالي، والبحث عن الحل.
- قدرة النموذج الرابع المكون من "المرونة النفسية، والتنظيم الانفعالي، والبحث عن الحل، وتقديم الدعم للآخرين" على التنبؤ بالتوافق المهني، حيث استطاع العامل المنبئ ان يفسر ما نسبته (80.2%) من تباين التوافق المهني، وهو مقدار دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة ف (4.32)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يؤكد أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني من خلال الدرجة الكلية للمرونة النفسية، والتنظيم الانفعالي، والبحث عن الحل، وتقديم الدعم للآخرين.

- عدم قدرة بقية أبعاد المرونة النفسية "الانتماء، إدارة الضغوط، تطوير العلاقات الاجتماعية" على التنبؤ بالتوافق المهني.

مناقشة النتائج:

- أظهرت النتائج وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية تعزى لمتغير العمر لصالح الفئة الأكبر سناً. ويمكن تفسير الفروق في المرونة النفسية لدى الموظفين بناءً على العمر بأن الموظفين في الفئة الأكبر سناً قد يكون لديهم تجارب حياتية واسعة تساعدهم على التعامل مع الضغوط والتحديات بشكل أكثر فعالية مقارنة بالشباب أو صغار السن. وغالباً ما يكون الأفراد في هذه الفئة العمرية قد وصلوا إلى مستوى من الاستقرار في حياتهم المهنية والشخصية، مما يساعدهم على التكيف مع التغيرات والتحديات بشكل أفضل كما يمكن أن يكون الأفراد في هذه الفئة العمرية قد وجدوا طرقاً فعالة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع الضغوط. في حين أن المرونة تتناقص عمومًا مع تقدم العمر، فإن تعزيزها أمر حيوي لتحسين نتائج الصحة العقلية لدى كبار السن، مما يشير إلى الحاجة إلى تدخلات مركزة لبناء المرونة.
- وتتفق هذه النتيجة مع دراسة اليوبي (٢٠٢١) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية بناءً على العمر، حيث لدى الأكبر سناً. ويرى Garner, and et al. (2023) الأفراد الأصغر سناً يميلون إلى إظهار قدر أقل المرونة النفسية، ربما بسبب قلة الخبرة الحياتية واستراتيجيات التأقلم، ويشير Ong, and et al. (2023) غالباً ما يُظهر كبار السن مرونة نفسية أعلى، تُعزى إلى تجارب الحياة المتراكمة وآليات التأقلم التكيفية.
- أظهرت النتائج وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية تعزى لمتغير المؤهل بين المؤهل الجامعي والمؤهل فوق جامعي ولصالح ذوي المؤهل الجامعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بناءً على التحديات والفرص التي يواجهها الأفراد، فالأفراد الحاصلون على مؤهل جامعي قد يكونون في وضع يمكنهم من الوصول إلى فرص عمل جيدة وبيئات عمل داعمة، مما يساهم في تحسين مرونتهم النفسية. بينما قد يواجه الحاصلون على مؤهلات أعلى ضغوطاً إضافية تتعلق بتحقيق التوقعات أو التكيف مع مستويات أعلى من المسؤولية. فالأفراد الحاصلون على مؤهلات أعلى من الجامعية (مثل الماجستير أو الدكتوراه) قد يضعون توقعات عالية لحياتهم الشخصية والمهنية مما يجعلهم قد يواجهون ضغوطاً أكبر لتحقيق مستويات أداء عالية، وتحقيق أهداف مهنية

محددة، مما قد أن يؤثر على مرونتهم النفسية. في المقابل، الاستعداد للتغيير قد يعزز من قدرة الأفراد على التكيف مع التغيرات لذوي التعليم الجامعي. وقد وجدت دراسة عبد الرحمن (٢٠٢٠) أن التعليم العالي كان له تأثير إيجابي على مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي. وأشار "Hosgor & Yaman (2022) أن الخبرة العملية تؤثر بشكل إيجابي على مستوى المرونة النفسية، مما يعزز الأداء الوظيفي.

- أظهرت النتائج وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (١١ - ١٥ سنوات). ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال النظر في التأثيرات التي تحدث في مختلف مراحل الحياة المهنية. فالخبرة المهنية المتوسطة (١١ إلى ١٥ سنة) غالباً ما تكون هذه الفترة من الحياة المهنية حينما يكون الموظف في ذروة الأداء والقدرة على التكيف. في هذه المرحلة، يكون الموظف قد اكتسب مهارات وخبرات كافية للتعامل مع تحديات العمل ولكنه لم يصل بعد إلى مرحلة الإشباع أو الإرهاق المهني. بينما الموظفون الذين لديهم خبرة أقل قد يفتقرون إلى المهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع المواقف المعقدة والضغط المهنية بفعالية. قد يكونون في مرحلة تعلم واكتساب الخبرات، وهذا يمكن أن يجعلهم أقل مرونة نفسية لأنهم لم يطوروا بعد استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط. والموظفون ذوي الخبرة الأعلى (أكثر من ١٥ سنة) ولذين لديهم خبرة طويلة قد يواجهون ظاهرة "الإرهاق المهني" أو "الروتين المهني". بعد سنوات طويلة في العمل، قد يشعرون بالتعب أو الاستنزاف، وقد يكون لديهم مقاومة للتغيرات أو صعوبة في التكيف مع متطلبات جديدة تواكب التطور التكنولوجي، مما يؤدي إلى انخفاض المرونة النفسية. بالإضافة إلى ذلك، قد يشعرون بأنهم قد حققوا ما يمكن تحقيقه مهنيًا، مما قد يؤدي إلى تقليل دافعهم للتكيف أو التغيير.

وقد أظهرت دراسة هوشجور ويامان (٢٠٢٢) Hosgor & Yaman أن المرونة النفسية كانت أعلى لدى الممرضات الأكثر خبرة. كما أظهرت النتائج أن الخبرة العملية تؤثر بشكل إيجابي على مستوى المرونة النفسية، ويشير المطيري (٢٠٢١) إلى أن المرونة النفسية ترتبط إيجابياً بعدة عوامل، منها الخبرة والالتزان الانفعالي. وقد وجد أن المرونة النفسية تساهم في زيادة الخبرات الإيجابية وتعزيز الصحة النفسية، وترتبط المرونة المعرفية بالانفتاح على الخبرة (مصطفى والشريف، ٢٠٢٣). ويذكر الحداء وعرشان (٢٠٢١) أن نجاح المؤسسات يعتمد على ما يمتلكه العاملون من خبرة ومهارات كالذكاء الاستراتيجي والمرونة النفسية.

- أظهرت النتائج وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التوافق المهني تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة الأكبر سناً. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفئة العمرية الأكبر عادةً ما يكون لديهم خبرة عملية واسعة، مما يعزز قدرتهم على التوافق مع بيئة العمل ومتطلباتها. هذه الخبرة تمكنهم من فهم ديناميات العمل وتوقع التحديات وكيفية التعامل معها بفعالية. وأن الأفراد الأكبر سناً قد استقروا في مسيرتهم المهنية، مما يوفر لهم قاعدة صلبة تساعد على التركيز على التوافق مع أدوارهم الحالية وتحقيق أهدافهم المهنية. ويشير (Garner, and et al. (2023 إلى أن الممارسين الأصغر سناً وأولئك الذين لديهم سنوات أقل من الخدمة غالباً ما يظهرون مرونة أقل، مما قد يؤثر على جودة حياتهم المهنية والتعامل مع الإجهاد. ويظهر الممارسون المؤهلون زيادة ملحوظة في المرونة النفسية بمرور الوقت، وهو ما يرتبط بتحسين النتائج المهنية (Garner and et al., 2023).
- بينت النتائج وجود فروق في التوافق المهني بين المؤهل الجامعي والمؤهل فوق جامعي ولصالح ذوي المؤهل الجامعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموظفين الحاصلين على مؤهل جامعي قد يكونون في وضع يتيح لهم الحصول على وظائف تتناسب مع مهاراتهم وتوقعاتهم المهنية بشكل أفضل. في المقابل، بينما الأفراد بمؤهلات أعلى قد يواجهون ضغوطاً أعلى لتحقيق مستويات وظيفية مرتفعة تتناسب مع مؤهلاتهم. كما أن الأفراد بمؤهلات أعلى قد يتعرضون لتحديات في العثور على وظائف تتناسب مع مستوى تعليمهم وطموحاتهم المهنية والأكاديمية. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة عبد الرحمن (٢٠٢٠) التي وجدت فروقاً دالة إحصائية تبعاً لنوع التعليم لصالح التعليم العالي. وعلى الرغم من أن الدراسات تشير إلى ارتباط المؤهلات العليا بتوافق أكبر، حيث يتضمن التدريب المتقدم غالباً مكونات تعزز من الاستجابات التكيفية للضغوط (Ong and et al., 2019) إلا أننا نرى أن التوازن بين التعليم والتوقعات المهنية يمكن أن يلعب دوراً كبيراً في تحديد مدى التوافق المهني لدى الأفراد بناءً على مؤهلاتهم الدراسية.
- أظهرت النتائج وجود فروق في التوافق المهني لدى الموظفين تعزى لعدد سنوات الخبرة، لصالح الفئة ذوي الخبرة المتوسطة (١١ إلى ١٥ سنة)، ويمكن تفسيره من خلال مراحل التطور المهني والتغيرات في الدوافع والمهارات التي تحدث عبر السنوات المختلفة. حيث تمثل الخبرة المتوسطة (١١ إلى ١٥ سنة) الذروة المهنية، وفي هذه المرحلة، يكون الموظف غالباً في قمة عطائه المهني. كما قد يكون تجاوز مرحلة التوافق الأولي مع بيئة العمل

وتحدياتها، وحقق مستوى من الاستقرار والاعتراف المهني، وهذا يعزز من شعوره بالتوافق المهني حيث يكون مرتاحاً في دوره، ملماً بمتطلبات وظيفته، ويمتلك خبرة كافية للتعامل مع مختلف المواقف. والاستفادة من الخبرات، إضافة إلى أن هذه الفترة تتيح للموظف استخدام خبراته السابقة بفعالية، مما يزيد من شعوره بالكفاءة والرضا عن أدائه المهني، وبالتالي يعزز توافقه المهني. بينما ذوي الخبرة الأقل قد لا يزالون في طور التوافق مع متطلبات العمل واكتساب المهارات اللازمة. وقد يواجهون تحديات مرتبطة بعدم الاستقرار الوظيفي أو الشعور بعدم الكفاءة الكاملة بعد، مما يقلل من شعورهم بالتوافق المهني. أما ذوي الخبرة الأعلى (أكثر من ١٥ سنة)، وهم الذين قضوا وقتاً طويلاً في نفس الوظيفة أو المجال قد يشعرون بالإرهاق المهني وفي هذه المرحلة قد يبدأ بعض الموظفين في التفكير في التقاعد أو تغيير المسار المهني، مما قد يقلل من ارتباطهم الوظيفي وتوافقهم مع متطلبات العمل اليومية. ويرى كل من صبيبة وكحيلة وناصر (٢٠١٤) أنه كلما زادت سنوات الخبرة بسبب الفترة التي قضاها في العمل زادت الأعباء ومن ثم زادت قدرتهم على التعامل معها بالشكل الأمثل وزادت قدرتهم على تحمل المسؤولية الملقاة على عاتقهم، يقابل ذلك حماس ودافعية الموظفين الذين التحقوا حديثاً أو أمضوا فترة قليلة في هذه المهنة، وربما يفسر ذلك تلاشي أثر الخبرة في شعور الموظفين بالتوافق مع مهنتهم. ويرى ومع زيادة سنوات الخدمة، يطور الموظفون استراتيجيات أفضل للتكيف، مما يعزز مرونتهم النفسية (Rutschmann., and et al., 2024).

- أشارت النتائج إلى أن المرونة النفسية تتنبأ بقدرة الموظفين على التوافق مع متطلبات العمل، وإدارة الضغوط، والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل. ويظهر التأثير للمرونة النفسية والتنظيم الانفعالي في النموذج الثاني، يضيف التنظيم الانفعالي إلى المرونة النفسية، يشير إلى أن القدرة على تنظيم المشاعر والتعامل مع الانفعالات بشكل مناسب يعزز التوافق المهني، ولكنه لا يضيف الكثير إلى التفسير الذي تقدمه المرونة النفسية وحدها. قد يكون ذلك لأن المرونة النفسية تشمل ضمناً بعض جوانب التنظيم الانفعالي. كما أن التأثير المتضائل لإضافة أبعاد أخرى: النموذج الثالث والرابع يظهران تراجعاً في نسبة التباين المفسرة عند إضافة "البحث عن الحل" و"تقديم الدعم للآخرين". وهذا قد يشير إلى أن هذه الأبعاد، رغم أنها مهمة، إلا أنها ليست بنفس أهمية المرونة النفسية والتنظيم الانفعالي في

الانتبؤ بالتوافق المهني. وقد يكون السبب في ذلك أن هذه الأبعاد ترتبط بشكل غير مباشر بالتوافق المهني أو تكون أقل وضوحاً في تأثيرها مقارنة بالمرونة النفسية. يمكن القول أن المرونة النفسية تعتبر عاملاً مهماً في الانتبؤ بالتوافق المهني، حيث أنها تعكس قدرة الموظف على التكيف مع البيئة المهنية المتغيرة. إضافة التنظيم الانفعالي يزيد من دقة الانتبؤ لكنه لا يضيف كثيراً بشكل مستقل. أما الأبعاد الأخرى مثل البحث عن الحل وتقديم الدعم، فقد يكون تأثيرها أقل أهمية أو يعتمد على سياق معين أو عوامل شخصية أخرى. وهذه النتيجة داعمة للأدب النظري، الذي يؤكد على أهمية المرونة النفسية في التوافق المهني. حيث تعمل المرونة النفسية في العمل على تعديل العلاقة بين متطلبات الوظيفة والموارد، مما يؤثر على الرضا الوظيفي والرفاهية بين الموظفين (Novaes et al., 2018). وتنبأ المرونة النفسية بجودة الحياة المهنية (Garner et al., 2023). وتؤثر تدخلات العمل المرنة بشكل إيجابي على الرفاهية النفسية للموظفين، وترتبط المرونة النفسية بين الموظفين بانخفاض الإرهاق العاطفي والأداء العالي (Onwezen et al., 2014). ويرتبط استخدام المرونة النفسية في العمل بانخفاض مستويات الإرهاق العاطفي اليومي (Biron & Veldhoven, 2012). كما ترتبط المرونة النفسية بالقدرة على التوافق الوظيفي وتعزيز الرفاهية (Singh et al., 2023). مما سبق يتضح أن المرونة النفسية تلعب دوراً مهماً في التوافق المهني، حيث تعمل كمورد حيوي يعزز قدرة الأفراد على التوافق مع بيئات العمل المتغيرة.

التوصيات:

- استناداً إلى النتائج التي تم عرضها، تضع الدراسة التوصيات التالية:
- تطوير برامج تدريبية تُصمم خصيصاً لموظفي الجامعة الأكبر سناً، تركز على استراتيجيات التأقلم الفعالة التي تتناسب مع خبراتهم وتساعدتهم على التعامل مع الضغوط المهنية بشكل أفضل.
- تصميم دورات وورش عمل تُركز على تطوير مهارات التأقلم مع الضغوط بين الموظفين الشباب، مع توفير أدوات تساعدتهم على تعزيز مرونتهم النفسية في بداية مسيرتهم المهنية.
- تشجيع سياسات التوازن بين العمل والحياة في الجامعة من خلال توفير مرونة في ساعات العمل، وخيارات العمل عن بُعد، وموارد لدعم الصحة النفسية، مما يساهم في تحسين مرونة الموظفين النفسية.

- تقديم ورش عمل ودعم إضافي للموظفين الحاصلين على مؤهلات فوق الجامعية مثل الماجستير والدكتوراه، لمساعدتهم على التعامل مع الضغوط العالية المرتبطة بمسؤولياتهم الأكاديمية والإدارية.
- الاستفادة من خبرات الموظفين متوسطي الخبرة، من خلال إشراكهم في مشاريع تنموية أو إدارية تعزز من استقرارهم المهني وتحسن مرونتهم النفسية.
- إنشاء منصات أو برامج تتيح للموظفين الأكبر سنًا مشاركة خبراتهم مع زملائهم الجدد في الجامعة، مما يعزز من التوافق المهني ويشجع على الاستفادة من المعرفة المتراكمة.
- توفير تدريبات وورش عمل لتحسين مهارات التكيف مع التغيرات المهنية للموظفين في جامعة الملك سعود، مع التركيز على تعزيز قدرتهم على التكيف مع التحديات الأكاديمية والإدارية المختلفة.

المقترحات:

- استنادًا إلى النتائج التي تم عرضها، تضع الدراسة المقترحات التالية لتعزيز المرونة النفسية والتوافق المهني لدى الموظفين:
- إجراء دراسات مستفيضة لتحليل كيف يؤثر العمر والخبرة المهنية على مستويات المرونة النفسية بين موظفي جامعة الملك سعود، وما إذا كانت هناك عوامل مؤثرة أخرى في البيئة الجامعية.
- تنفيذ دراسات لتقييم مدى فعالية البرامج التدريبية الحالية في جامعة الملك سعود في تعزيز المرونة النفسية والتوافق المهني للموظفين.

المراجع

- إبراهيمي، سامية (٢٠١٨). مفهوم الذات والتوافق النفسي لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٦ (١)، ١٤٥-١٦٠.
- أبو حلاوة، محمد السعيد عبدالجواد (٢٠١٣). المرونة النفسية ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية، *إصدار شبكة العلوم النفسية العربية*، (٢٩)، ١-٥٥.
- أبو سيف، تجديدة أبو سيف أحمد وعيسى، عبدالله عبدالسلام محمد (٢٠٢٣). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الأطباء العاملين بمستشفى مزدة العام، *مجلة القلم المبين*، ٢٠٦-٢٣٠.
- أبو غالي، عطايف محمود وبسيسو، نادرة غازي (٢٠٠٩). التوافق المهني وعلاقته بأساليب الصراع لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة، *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، ١٧ (٢)، ٤١٩-٤٦٤.
- بو عطيط، سفيان (٢٠١٨). العوامل الديمغرافية وتأثيراتها على مستوى التوافق المهني للأستاذ الجامعي، *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٠ (٤)، ٥٣-٦٤.
- الحبيشي، إيهاب محسن حمود، وزيتوني عبد القادر (٢٠١٨). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتوافق المهني لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة بالجمهورية اليمنية، *المجلة العلمية والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية*، (١٥) الجزء الأول، ١٢-٣٤.
- الحذاء، حليلة وعرشان، إتحاد. (٢٠٢١). الذكاء الاستراتيجي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين في المؤسسات (دراسة تحليلية). *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب*، (١٣١)، ٣١١ - ٣٤٠.
- خضر، محمد عبدالرحمن محمد، عبد الرحمن، محمد السيد، & أبو السعود، سعيد طه محمود. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*. ٢٢، ١٠٣ - ١٣٢

DOI: [10.21608/jasep.2021.181133](https://doi.org/10.21608/jasep.2021.181133)

دحلان، محمد منذر يوسف عبد الخالق. (٢٠٢٢). الاختيار المهني وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طلاب الصف العاشر بمحافظة غرب خان يونس - فلسطين. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، (٧٥)، ١٥١-١٢٨.

<https://doi.org/10.33193/JALHSS.75.2022.625>

الأعجم، نادية محمد رزوقي. (٢٠٢٤). المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين. *مجلة كلية التربية الأساسية*، ٢٩ (١٢٢) ٤١٤ - ٤٢٨.

<https://doi.org/10.35950/cbej.v29i122.11059>

الزبيدي، سحر عناوي رهيو (٢٠١٧). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدى عينة من مدراء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ١٤ (٣)، ٣١٠-٣٤١.

زين الدين، بو عامر أحمد، وصابر: بحري (٢٠١٤). مصادر التوافق المهني لدى العامل، *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، (٦)، ١٤٠-١٥٢.

الشريف، هاجر نصر الدين محمد أحمد. (٢٠٢٠). المرونة المعرفية وعلاقتها بالأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة البحر الأحمر. *مجلة العلوم التربوية بكلية التربية بالغردقة*. ٣ (٢)، ١-٤٦. <https://doi.org/10.21608/mseg.2021.50816.1001>

صابر، فاطمة عوض وخفاجة، ميرفت علي (٢٠٢٢). أسس ومبادئ البحث العلمي. الاسكندرية: مكتبة الإشعاع.

صبيرة، فؤاد وكحيلة، ريم وناصر عبير (٢٠١٢). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*. ٣٦ (٤)، ٣٥٩ - ٣٢٧.

طه، فرج عبد القادر (١٩٩٤). *قراءات في علم النفس الصناعي والتنظيمي في الوطن العربي*، (ط٤)، القاهرة: دار المعارف.

عبد الرحمن، حنان أحمد. (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*، مج٤٤، ع٤، ١١٥ - ١٩٢. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1117532>

عبدالرحمن، حنان أحمد. (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*، مج٤٤، ع٤، ١١٥ - ١٩٢. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1117532>

عبد الوهاب، هبه محمد (٢٠١٩). العلاقة بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة بني سويف.

علي، حسام حجاجي محمد (٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أخصائي رعاية الشباب بجامعة بنها، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم التربوية النفسية والاجتماعية، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.

عويضة، كامل (١٩٩٦). علم النفس الصناعي، (ط١)، بيروت: دار الكتب العلمية، لبنان.
مصطفى، رانيا، والشريف، إيمان. (٢٠٢٣). تأثير المرونة المعرفية والانفتاح على الخبرة والرضا عن الحياة في الذكاء الثقافي لدى طلاب الجامعة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية. جلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ١٧ (١٥)، ٦٠١-٥٣٠.

[DOI:10.21608/jfust.2024.274982.2106](https://doi.org/10.21608/jfust.2024.274982.2106)

المطيري، منصور عبدالله فالح. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بالالتزان الانفعالي لدي معلمي التربية البدنية بدولة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة، (٢٣٢)، ٢٦٣-٢٣٩.

<https://doi.org/10.21608/MRK.2021.148979>

النجار، يحيى محمود، والطلاع، عبد الرؤوف أحمد (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، مجلة جامعة الخليل للبحوث، ٧ (١)، ٣٠-١.

اليوبي، عهود حمود، كلنتن، ابتهاج عبد العزيز، و حمد، إرادة عمر. (٢٠٢١). المرونة النفسية و علاقتها بالضغوط المهنية لدى عينة من الأمهات العاملات خلال فترة التعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا. دراسات عربية في التربية و علم النفس، (١٣٤)، ٣٤٢-٣١١.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1239995>

Biron, M., & van Veldhoven, M. (2012). Emotional labour in service work: Psychological flexibility and emotion regulation. *Human Relations*, 65(10), 1253-1278. doi: 10.1177/0018726712447832

Clur, L., Barnard, A., & Joubert, Y. T. (2017). Work adjustment of cancer survivors: An organisational support framework. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10.

<https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/1468/2184>

Ding, D. & Wang, W. (2022). Psychological Flexibility And Job Performance Among It Staff: A Chained Mediation Model Of

- Workplace Ostracism And Perceived Stress, *International Journal of Psychology*, 64(1), 1-13. DOI:[10.2117/psysoc.2021-A154](https://doi.org/10.2117/psysoc.2021-A154).
- Ducheva, Z. (2005). professional Adjustment in carrier Development of the Teacher, *Trakia Journal of sciences*, 3 (8), 21- 23. https://www.researchgate.net/publication/242542588_PROFESSIONAL_ADJUSTMENT_IN_CARRIER_DEVELOPMENT_OF_THE_TEACHER
- Elitharp, T. (2005). The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, Satisfaction with Job, Commitment to the Profession, Age, and Resilience to the Turnover Intentions of Special Education Teachers, *PHD*, Virginia Polytechnic Institute and State University. <https://vtechworks.lib.vt.edu/server/api/core/bitstreams/5440c6db-8cd2-45fd-b74c-80041c16716d/content>
- Garner, E. V., Golijani-Moghaddam, N., & Sabin-Farrell, R. (2023). Psychological flexibility as a predictor of professional quality of life in newly qualified psychological therapy practitioners. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 27, 15-24. doi: [10.1016/j.jcbs.2023.02.005](https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2023.02.005)
- Holmberg, J., Kemani, M., Holmström, L., GÖran, L. & Wicksell, R. (2020). Psychological Flexibility and Its Relationship to Distress and Work Engagement Among Intensive Care Medical Staff, *Frontiers in Psychology*, 11, 1-10. DOI:[10.3389/fpsyg.2020.603986](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603986)
- Hosgor, H & Yaman, M (2022). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics, *Nursing Journal*, 30(1), 44-52. DOI: [10.1111/jonm.13477](https://doi.org/10.1111/jonm.13477).
- Koruk, S., Aykac, B. & Vapurlu., S. (2023). The Mediating Role of Psychological Flexibility in the Relationship between Job Satisfaction-Jobrelated Emotional Exhaustion and Dyadic Marital Adjustment, *Marriage & Family Review*, 59(7), 480-499. <https://doi.org/10.1080/01494929.2023.2234352>.
- Novaes Pinto, V., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Psychological Flexibility as a Moderator of the Relationships between Job

- Demands and Resources and Occupational Well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, 1-12. doi: [10.1017/SJP.2018.14](https://doi.org/10.1017/SJP.2018.14)
- Ong, Clarissa W., and Elizabeth H. Eustis, 'Psychological Flexibility', in Michael P. Twohig, Michael E. Levin, and Julie M. Petersen (2023), *The Oxford Handbook of Acceptance and Commitment Therapy* (2023; online edn, Oxford Academic, 10 Nov. 2021), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197550076.013.7>, accessed 22 Aug. 2024.
- Onwezen, M. C., van Veldhoven, M. J. P. M., & Biron, M. (2014). The role of psychological flexibility in the demands–exhaustion–performance relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 305-318. doi: [10.1080/1359432X.2012.742242](https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.742242)
- Ramaci, T., Bellini, D., Presti, G. & Santisi, G. (2019). Psychological Flexibility and Mindfulness as Predictors of Individual Outcomes in Hospital Health Workers, *Frontiers in Psychology*, 10, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01302>
- Russo, A., Zammitti, A., Santisi, G. & Magnano, P. (202٣). The relationship between psychological flexibility and career adaptability as resources to promote well-being, *British Journal of Guidance & Counselling*, 52(2), 286-295. [10.1080/03069885.2023.2212856](https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2212856)
- Rutschmann, Ronja., Romanczuk- Seiferth, Nina., Andrew, T., Gloster., Christoph, Richter. (2024). Increasing psychological flexibility is associated with positive therapy outcomes following a transdiagnostic ACT treatment. *Frontiers in Psychiatry*, doi: [10.3389/fpsy.2024.1403718](https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1403718)
- Sezgin, F. (2012). İlkogretim okulu Ogretmenlerinin psikolojik dayanıklılık duzeylerinin. *Kastamonu Education Journal*, 20(2), 489-502. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/806957>
- Sezgin, F. (2023). The Relationship Between Psychological Resilience And Career Adaptability In University Students, *International Technology, Education and Development*, 5039-5045. doi: [10.21125/inted.2023.1308](https://doi.org/10.21125/inted.2023.1308)

- Singh, R. S., & O'Brien, W. H. (2020). The impact of work stress on sexual minority employees: Could psychological flexibility be a helpful solution? *Stress and Health*, 36(4), 291-303.
doi: [10.1002/SMI.2913](https://doi.org/10.1002/SMI.2913)
- Yildiz, E. & Beduk, A. (2023). The Relationship Between Psychological Resilience And Job Embeddedness: Ssample Of Health Sector Employees, *Dicle University Social Sciences Institute Journal*, (33), 391-425.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3009303>
- Yuen, Yu, Chong., Eveline, Frey., Wai, Tong, Chien., Ho, Yu, Cheng., Andrew, T., Gloster. (2023). The role of psychological flexibility in the relationships between burnout, job satisfaction, and mental health among nurses in combatting COVID-19: A two-region survey.. *Journal of Nursing Scholarship*,
doi: [10.1111/jnu.12874](https://doi.org/10.1111/jnu.12874)