



كلية التربية

قسم علم النفس

فعالية برنامج ارشادي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي

خطة بحث مقدمه

للحصول علي درجه الماجستير في التربية تخصص " علم النفس التربوي "

أعداد

محمد حسين صالح

تحت اشراف

دكتورة

رحاب طاحون

مدرس علم النفس التربوي بكلية التربية
بجامعة مدينة الساعات

الأستاذ الدكتور

سليمان محمد سليمان

أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة
بني سويف

المقدمة

- إن الانسان بصفة عامة و المعلم بصفة خاصة كثيرا ما يتعرض للالزامات أو الضغوط أو النقد أو الالهانة وقدرة الانسان على تحمل ما يتعرض له يتوقف على قدرته على العودة إلى حالته الطبيعية بالمرونة النفسية التي يتمتع بها فطريه كانت أم مكتسبه تؤثر المرونة النفسية بشكل كبير على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمينو تنعكس آثار الرضا الوظيفي على كفاءة المعلم و مدى اخلاصه في مهنة التدريس الأمر الذي يتوقف عليهمستوى مستقبل جيل بأسره حيث كلما أنخفض الرضا الوظيفي للمعلم أنخفض إنتاجه وقدرته على العطاء .

وتساعد المرونة النفسية المعلم على التعايش مع مصاعب الحياة في ظل الظروف الاجتماعية القاسية التي يعيشها المعلم متمثلة في المشكلات الاقتصادية والمشكلات الصحية و العائلة أو العاطفية و متاعب المهنة و المرونة النفسية ليست قوه خارقة أو نادرة فهي توجد في الأشخاص العاديين و يمكن اكتسابها و تنميتها فهي عملية فردية يسعى الفرد من خلالها لمعرفة ذاته و قدراته المتميزة

، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسه أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة ولا سيما ان يصاحب الرضا الوظيفي مرونة نفسيه فهي قادره ع اعطاء المعلم القدره علي مواجه التحديات وتجنب الزلل

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي (Satisfaction Job) و احد المواضيع الاداريه الهامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين، ويعرفه جونز (٢٠٠٩)

على انه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فان الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية.

إن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتماءه لوظيفته وللمنظمة، فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، ونقل أيضاً مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة والمنظمة، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه

يعرفه المالكي (٢٠٠٧) : بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو

العمل، الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله وكلما كان تصور الفرد ان عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل ايجابية، أي كلما كان راضياً عن عمله ولكن كلما تصور الفرد ان عمله يجرمه من هذا الإشباع كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كلما كان غير راض عن عمله

ويعد (هوبك Hoppock) من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي حيث يعرفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله ، كما صوره لوك Locke وبورتر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة

بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل
ونظراً لأهمية هذا الموضوع فإن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا
الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التعليم العام، ومدارس الفئات الخاصة من الجنسين

مشكلة الدراسة :

السؤال الرئيسي لمشكلة الدراسة /

ما فعالية برنامج ارشادي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي؟
ومنه تكمن مشكلة الدراسة فى التساؤلات التالية :

- ما فعالية البرنامج الارشادي في تنمية المرونة النفسية لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي؟
- هل تستمر فعالية برنامج ارشادي في تنمية المرونة النفسية لدى معلمى مرحلة التعليم الاساس يعقب انتهاء البرنامج بمدة شهرين ؟
- ما فعالية البرنامج الارشادي في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي ؟
- هل تستمر فعالية برنامج ارشادي في تنمية الرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساس يعقب انتهاء البرنامج بمدة شهرين ؟

أهمية الدراسة :

اولا / الأهمية النظرية ..

- ابراز أهمية المرونة النفسية في دعم شخصية المعلم وتحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي.

- أهمية تحقيق المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي .

ثانيا / الأهمية التطبيقية ..

- وضع برنامج وضع ارشادي معرفي سلوكي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي.

- إعداد مقياس للمرونة النفسية لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي .

- إعداد مقياس للرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى

- ١- التعرف على مدى الرضا الوظيفي والمرونة النفسية لمعلمى مرحلة التعليم الاساسي.
- ٢- الكشف عن مدى فاعلية برنامج مقترح لرفع الرضا الوظيفي والمرونة النفسية للمعلمين.
- ٣- بناء واعداد برنامج لزيادة الرضا الوظيفي والمرونة النفسية للمعلمين.
- ٤- استخدام مقياس الرضا الوظيفي .

أهمية الدراسة

- ١- استخدام برنامج مقترح لرفع الرضا الوظيفي لمعلمين مرحلة التعلم الاساسي.
- ٢- تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لمعلمى مرحلة تعلم الاساس.
- ٣- يمكن الاستفادة من هذا البرنامج فى المدارس والمؤسسات التعليمية.

حدود الدراسة :

الحدود الجغرافية :

يتم اختيار عينة من معلمى مرحلة التعليم الاساسي

(ابتدائي - اعدادي) من إدارة وسط القاهرة التعليمية وإدارة السادس من أكتوبر التعليمية ..

الحدود الزمنية :

الفصل الدراسي الثاني من السنة الدراسية (٢٠١٩/٢٠٢٠)

المناهج المستخدمة :

- المنهج شبه التجريبي للمجموعة الواحدة من معلمى مرحلة التعليم الاساسي بمقياس (قبلى / تتبعى / بعدى) من حيث متغيرات الدراسة (المرونة النفسية – الرضا الوظيفي) ..

- المنهج الوصفي الارتباطي بين معلمى مرحلة التعليم الاساسي من حيث متغيرات الدراسة ..

الادوات المستخدمة :

- - إعداد مقياس للمرونة النفسية لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي .
- - إعداد مقياس للرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي .
- اعداد برنامج ارشادي معرفي سلوكي في تنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة التعليم الاساسي

مصطلحات الدراسة :

أولا : المرونة النفسية PSYCHOLOGICAL RESILIENCE

التعريف الاصطلاحي :

تعرف الرابطة النفسية الامريكية (A.P.A.2000) المرونة النفسية RESILIENCE في نشرتها التي اطلقت عليها الطريق الى المرونة (THE ROADLO- RESILIENCE) و هي عملية التوافق الجيد في مواجهة الشدة ، و الصدمة ، و المأساة ، و التهديدات ، و المشكلات الاسرية و ضغوطها ، و المشكلات في العلاقات مع الاخرين ، و المشكلات الصحية الخطيرة ، و ضغوط العمل ، و الضغوط الاقتصادية ، كما تعني القدرة على النهوض و التجاوز و التعافي في هذه الضغوط و تقبل كل ايجابي و مواصلة الحياة بفعالية .
- روتو (Rutter, 1992, p.19) بأنها قدرة الفرد الذى يتغلب على المحنة وينجو من الضغوط، ويتجاوز العقبات والمساوء حسان (٦:٢٠٠٩)

استعداد الفرد وقدرته على التفاعل الإيجابي مع ظروف الحياه المتغيرة – الضاغطة ومواجهة التحديات التى تنعكس على استجاباته السلوكية للمواقف الحياتيه وعلاقاته الاجتماعية.

معجمان (٢٠١٠)

هى قدرة الفرد على مواجهه ضغوط الحياة المختلفة وتحدياتها وقدرته على التفاعل اجتماعيا مع الاخرين قدادى (٢٠١٢)

هى السمات الشخصية الثانية بصورة شبيه التى تتميز بالقدرة على التعافى بسرعة من التحارب أو الخبرات السلبية وبالتكيف المرن مع المتغيرات المستمرة لمطالب الحياة، يوصفها تعريفا شاملا للمرءنه النفسية.

التعريف الإجرائي للمرونة النفسية

هو الدرجة التى يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس المرونة النفسية المستخدم فى البحث الحالى معبرا عنها الدرجة الكلية

ثانيا : الرضا الوظيفي :

أولا الرضا الوظيفي

١- عرفة منصور المعمر (١٩٩٣م)

ان الرضا الوظيفي هو الحالة التى يحقق الفرد من خلال ذاته ويشبع رغباته ويجعله مقبلا على

عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية

٢- عبد القادر فرج (١٩٩٨م)

الرضا الوظيفي هو تكيف الفرد مع عمله ومهنته اذا كان ايجابيا او سلبيا اي الرضا وعدم الرضا في الجوانب السلبية

- محمد النوبجى (١٩٨٨م)

ان الرضا هو موقف الشخص تجاه العمل الذى يؤديه وذلك نتيجة لإرتباطه بعمله

التعريف الاجرائى للرضا الوظيفي

هو الدرجة التى يتحصل عليها المفحوص من خلال مقياس الرضا الوظيفي الذى رصغ فى هذا البحث.

تعريف المعلم

تذكر (ريما ٢٠١٢) ان المعلم هو القائد التربوى الذى يتصدر لعملية توصيل الخبرات

المعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم

التعريف الإجرائي للمعلم:

هو الفرد الحاصل على شهادة البكالوريوس أو ليسانس فى التربية أو غيرها والذى يمارس مهنة التدريس

- مرحلة التعليم الاساس

يعرفها على الفكر (١٩٩٦) بأنها هى المرحلة التى يبدأ فيها التعليم المنظم فى السلم التعليمي

والتي تنسيق التعليم بالمرحلة الثانوية ومدة الدراسة فى تسع سنوات.

الدراسات السابقة

للرضا الوظيفي والمرونة النفسيه

دراسات تناولت موضوع الرضا الوظيفي

(١) دراسة مريم بخاري (١٤٠٦ - ١٤٠٧هـ) والتي كانت بعنوان الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام

في ضوء اللائحة التعليمية ، وكانت أهم أهداف هذه الدراسة :-

البحث بطريقة منهجية عن مدى الرضا الوظيفي عند العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة من خلال

معرفة أحاسيسهن واتجاهاتهن نحو اللائحة التعليمية الجديدة التي صدرت لتحسين أوضاع العاملين في التعليم

وزيادة الحوافز لديهم ، كما هدفت هذه الدراسة إلى :-

التعرف على العوامل الإدارية التي تعيق أو تساعد على الرضا الوظيفي لدى العاملات في التعليم العام بمنطقة

مكة المكرمة .

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في دراستها ، وطبق الإستبيان على عينة طبقية عشوائية حيث بلغ

عدد أفراد عينة الدراسة (٢٢٦) موظفة من العاملات في مجال التعليم العام في منطقة مكة المكرمة بالإضافة

إلى الموجهات.

وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي :-

(أ) الموظفات غير راضيات عن عملهن في ضوء الملائمة التعليمية .

(ب) ارتفاع نسبة المتضررات من تحويلهن إلى نظام المستويات .

(ت) عدم توفر الفرص الكافية أمام المعلمات لرفع مؤهلاتهن .

(ث) عدم تأثير الندوات التدريبية أثناء الخدمة في المركز الوظيفي للموظفة أدى إلى ارتفاعه نسبة غير الراضيات

عنها إلى التسرب الكبير منها .

(ج) تسببت اللائحة التعليمية الجديدة في عزل الوظائف التعليمية عن بقية الوظائف في القطاعات المختلفة .

(ح) ارتفاع نسبة الراضيات عن أهمية عملهن ٨٩٪ .

(خ) ارتفاع نسبة الموظفات اللواتي لا يشعرن بالأمان في ظل اللائحة التعليمية ٣٥,٤٪ .

د) هناك قصور في ثقافة الهيئات الإدارية وعدم استطاعتهم إدارة المؤسسات التعليمية بصورة سليمة .

ذ) تميل معظم المعلمات إلى قبول ما يسند إليها من أعمال من غير اختصاصهن أحياناً تفادياً للاصطدام مع الهيئات الإدارية ٧٨,٧٪ .

ر) نسبة كبيرة من الموظفات ٧٢,٦٪ ليس لديهن اطلاع أو معرفة باللائحة التعليمية الجديدة عام ١٤٠٢ هـ .

(٢) دراسة العنزي (١٤٢١ هـ) والتي كانت بعنوان " العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية "

والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية ، والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية) .

والتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والرضا الوظيفي لديهم .

وتكونت عينة الدراسة من (٤٢) مديراً ومديرة بواقع (٢٠) مديراً و (٢٢) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وطريف ورفحاء والعيقلية .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ- الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة .

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى (الجنس ، المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس .

ت- لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك بجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث (المسؤولية - الاعتراف والتقدير - العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) وأيضاً في البعد الرابع (الطرق المتبعة في الإشراف) .

ث- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو للمديرات فقط ، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلية للمقياس .

(٣) دراسة محسن المنصوري (١٩٧٠ م) والتي كانت بعنوان " الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات مدينة بغداد بالمرحلة الابتدائية " وكان هدف هذه الدراسة :-

التعرف على رضا المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية في مدينة بغداد عن عملهم ، واستخدام لتحقيق هذا الهدف استبيان يتكون من ٥٥ سؤالاً بخمس استجابات لكل سؤال يتدرج من الرضا المطلق إلى عدم الرضا .

و التحقق من إجابات المعلمين والمعلمات فيما يخص رضاهم عن مهنتهم وذلك باستخدام استفتاء هوبوك (Hoppoucle) وهو استفتاء استخدم لقياس صدق الاستفتاء الأساسي .

و الكشف عن الأهمية بالنسبة للعوامل المؤدية إلى عدم الرضا ، والتي ذكرت في الاستفتاء الأساسي ، وذلك باستخدام استفتاء ثالث .

ولقد طبق الاستبيان على عينة قوامها ٦٠٠ معلم ومعلمة في بغداد من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية ٢٩ مدرسة للبنين و ٢٥ مدرسة للبنات ، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :-

١- عدم وجود رضا مطلق أو عدم رضا مطلق وأن نسبة الرضا ترتفع عند المعلمات وأرجعها الباحث إلى الإجازة الصيفية الطويلة وإلى قرب عمل المرأة كمعلمة من دورها الطبيعي في الحياة كأم .

٢- ٢٤٪ ممن يعملون بهذه المهنة لم يوضحوا موقفهم بشكل تام .

٣- من عوامل عدم الرضا عن المهنة النقص في الوسائل التعليمية ، عدم التقدير الكافي من المفتشين والإداريين ، وعدم توفر الأبنية المدرسية المنظمة ، نظام الأزواج في المدارس ومشاكله ، تكديس الأطفال في صفوف ضيقة ، اهمال التلاميذ لواجباتهم المدرسية .

٤- من العناصر التي رضا عنها المعلمون والمعلمات والشعور بالإعتراز عند رؤية تلاميذهم في مناصب عليا ، الإحساس بتقدير التلاميذ والإحساس بأهمية العمل في المجتمع ، تقدير المدرسة لجهود المعلم ، اشباع عاطفة الأبوة والأمومة .

الدراسات السابقة للمرونة النفسية:

دراسة ديمة الشورة ٢٠١٣ (الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة، هدفت الدراسة إلى:

١- وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من المكونات والكفاءة الاجتماعية (الضبط الإنفعالي، توكيد الذات، التواصل، التفاعل الاجتماعي) وبين التوجه نحو الحياة.

٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الاجتماعية والتوجه نحو الحياة.

٣- توجد فروق جوهرية في مستوى التوجه نحو الحياة بين الأطفال والعامة.

٤- توجد فروق جوهرية في درجة التوجه نحو الحياة بين الأطفال القاطنين في أماكن السكن النظام العشوائي وهي لصالح الأطفال القاطنين في السكن العشوائي.

٥- لا توجد فروق جوهرية في درجة التوجه نحو الحياة بين الأطفال غير العاملين نحو لمتغير العمر.

٦- لا توجد فروق جوهرية في درجة التوجه نحو الحياة للأطفال العاملين القاطنين في أماكن السكن النظامي والعشوائي.

٧- توجد فروق جوهرية في التوجه نحو الحياة للأطفال لغير العاملين القاطنين في أماكن السكن النظامي والعشوائي وهي لصالح الأطفال لغير العاملين القاطنين في السكن العشوائي.

٢- أجرى غريب (٢٠١٣) دراسة في الجزء بهدف تعرف الأسلوب المعرفي (التصلب- المرونة) في علاقته باستراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة مكونة من (١٧٨) طالب وطالبة من طلبة علم النفس بجامعة قاصدي مرباح بورقه، استناداً إلى متغيرات الجنس والنظام الجامعي. استخدم خلالها مقياس الأسلوب المعرفي (التصلب- المرونة) وأهم النتائج التي تحققت عنها الدراسة، عدم وجود علاقة بين الأسلوب المعرفي (التصلب- المرونة) واستراتيجيات مواجهة الضغوط لدى عينة الدراسة وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأسلوب المعرفي واستراتيجيات مواجهة الضغوط استناداً إلى متغير الجنس، كما وجدت فروق دالة إحصائية في استراتيجيات مواجهة الضغوط استناداً متغير النظام الجامعي.

٣- أجرى شقورة (٢٠١٣) في غزة- فلسطين دراسة تستهدف تعرف على مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، كذلك تعرف العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة والكشف عن الفروق في مستوى المرونة النفسية والرضا عن الحياة بالنسبة لمتغيرات الجنس، والجامعة، التخصص والمعدل التراكمي والترتيب الميلادي للطالب والدخل الشهري للأسرة والمستوى التعليمي للوالدين

وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٠٠) طالب وطالبة تم خلالها استخدام استبيان المرونة النفسية من إعداد الباحث ومقياس الرضا عن الحياة من إعداد مجدي الدسوقي (١٩٩٨)

وأهم النتائج التي توصل إليها وجود مستوى فوق المتوسط من المرونة النفسية والرضا عن الحياة، إذ بلغ الوزن النفسي للمرونة النفسية (٧٧,١٧) درجة الوزن النفسي للرضا عن الحياة (٦٤,٧٣) درجة كما وجد علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية

والرضا عن الحياة (٧٣,٦٤) درجة كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة وكذلك وجدت فروق في المرونة النفسية تبعاً للجنس لصالح الطلاب، ولم توجد فروق في جميع أبعاد المرونة النفسية نظراً لمتغير الجامعة بينما كانت الفروق دالة في البعد الاجتماعي لصالح طلبة جامعة الأقصى، أما بالنسبة للرضا عن الحياة فقد أظهرت الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في إبعاد الرضا عن الحياة والدرجة الكلية للمقياس نظراً لمتغير الجنس.

- دراسة محمد جواد الخطيب (ب ٢٠٠٧) بعنوان الاحتراف النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة (فلسطين)

يهدف البحث التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراف النفسي ومرونة الأنا لدى المعلمين بمحافظة غزة.

استخدم الباحث مقياس الاحتراف النفسي من إعداد سيد مان وترجمه ترجمة عادل عبد الله مجد (١٩٩٤)

ومقياس مرونة الأنا إعداد محمد جواد الخطيب ومحمد وفائي الحلو (٢٠٠٥)

العينة: وتكونت العينة من (٤٦٢) معلماً ومعلمة

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود مستويات مرتفعة في أبعاد الاحتراف النفسي ومستويات مرتفعة في أبعاد مرونة الأنا وعدم وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراف النفسي ومرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين.

- دراسة ولاء اسحق (٢٠٠٩) بعنوان فاعلية برنامج إرشادي مقترح لزيادة مرونة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة (فلسطين)

الأهداف: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن فعالية برنامج إرشادي لزيادة مرونة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة.

العينة: تكونت من (١١٦) طالبة من طالبات المستوى الأول من كلية التربية، من إعدادها.

الأدوات: مقياس مرونة الأنا من إعداد الباحثة.

النتائج: توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات أفراد العينة على استبانة مرونة الأنا، في الاختيار القبلي والبعدي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين درجات أفراد العينة على استبانة الأنا في الاختيار البعدي، والاختيار التتبعي مما يعني قدرة البرنامج الإرشادي وفعاليتيه واستمر تأثيره في زيادة مرونة الأنا لدى عينة الدراسة

ج الدراسة :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج التجريبي للإجابة عن الأسئلة التي تحدد مشكلة الدراسة التجريبية، حيث إن التجريب من أكثر طرق البحث دقة، والتصميم التجريبي المستخدم في هذه الدراسة تصميم النموذج ذي المجموعتين (التجريبية والضابطة) مع القياس القبلي - البعد - التتبعي " القائم على استخدام

مجموعتين من معلمي التعليم الأساسي، ويهدف هذا التصميم إلى اختبار برنامج تدريبي، والمستخدم لتنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.
ثانياً: منهجية الدراسة:

تم اختيار التصميم شبه التجريبي ذو المجموعتين الضابطة والتجريبية لتطبيق القياس القبلي والبعدي والتتبعي.
أ- متغيرات الدراسة:

(١) المتغير المستقل: هو دراسة البرنامج التدريبي الذي قام الباحث بتصميمه وإعداده، وما يتضمنه من مواقف وأنشطة وبدائل تعليمية، والفنيات المستخدمة أثناء الجلسات، والتي تهدف إلى معرفة أثره على المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

(٢) المتغير التابع: يتعلق بأبعاد المرونة النفسية والرضا الوظيفي التي حددها الباحث.
ب- التصميم التجريبي:

جدول ()

التصميم التجريبي للدراسة

القياس				المجموعة	التصميم التجريبي للمجموعة الضابطة والتجريبية والمجموعتان
تتبعي	بعدي	البرنامج	قبلي		
ت _ت	ت _ب	تم تطبيقه	ت _ق	المجموعة (ت)	
لم يتم تطبيقه	ض _ب	لم يتم تطبيقه	ض _ق	المجموعة (ض)	

- (ت_ق) ترمز إلى المجموعة التجريبية في القياس القبلي.
- (ت_ب) ترمز إلى المجموعة التجريبية في القياس البعدي.
- (ض_ق) ترمز إلى المجموعة الضابطة في القياس القبلي.
- (ض_ب) ترمز إلى المجموعة الضابطة في القياس البعدي.
- ت_ت ترمز إلى المجموعة التجريبية في القياس التتبعي.

ثالثاً : مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة التعليم الأساسي بإداره وسط القاهره والبالغ عددهم (.....) معلم.

رابعاً : المشاركون في الدراسة : لجأ الباحث في إجراء الدراسة إلى اختيار عينة محددة بالطريقة "العشوائية" من المجتمع الأصلي، وذلك لأن إجراء الدراسة على المجتمع الأصلي بأكمله يعتبر أمراً صعب التحقق، كما أن علم الإحصاء بلغ من التقدم درجة يستطيع معها الباحث أن يستنتج من العينة الصغيرة المحدودة ما يود استنتاجه من المجتمع الأصلي ككل بدرجة لا بأس بها من التأكيد، ولقد تم اختيار المشاركين في الدراسة على النحو التالي:

أ- المشاركون في الدراسة الاستطلاعية وبلغ عددهم (١٢٥) معلم، تتراوح أعمارهم ما بين (٢٧) عام إلى (٥١) عام بمتوسط عمري قدره (٤٠.٩) عام وانحراف معياري قدره (١١.٧) عام وذلك للتحقق من الكفاءة السيكومترية لكل من مقياس المرونة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي.

ب- المشاركون في الدراسة الأساسية:

لجأ الباحث في إجراء الدراسة إلى اختيار عينة محددة بالطريقة "العمدية القصدية" من المجتمع الأصلي، وذلك لأن إجراء الدراسة على المجتمع الأصلي بأكمله يعتبر أمراً صعب التحقق، كما أن علم الإحصاء بلغ من التقدم درجة يستطيع معها الباحث أن يستنتج من العينة الصغيرة المحدودة ما يود استنتاجه من المجتمع الأصلي ككل بدرجة لا بأس بها من التأكيد، وقد بلغ عدد المشاركون في الدراسة (٦٠) معلماً ومعلمة تم تقسيمهم إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية قوامها (٣٠) معلماً ومعلمة، ومجموعة ضابطة قوامها (٣٠) معلماً ومعلمة وللتأكد من التكافؤ بين المجموعتين "التجريبية والضابطة" على مقياس الذكاء، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي، حيث إن الدراسات التجريبية التي تتكون من مجموعتين تجريبية وأخرى ضابطة يتطلب وجود تكافؤ بين مجموعتي الدراسة قبل تقديم المتغير المستقل - البرنامج التدريبي - وألا تكون هناك فروق داله بين المجموعتين التجريبية والضابطة في المتغيرات موضوع الدراسة، وحتى يمكن تفسير الفروق بين المجموعتين إلى أثر المتغير التجريبي، وليس متغيرات أخرى .

ولقد استخدم الباحث بعض الأساليب الإحصائية لتحديد التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة على متغيرات الدراسة عن طريق المعالجة الإحصائية لدرجاتهم للتطبيق القبلي لتكافؤ المجموعتين قبل تقديم البرنامج" على الأدوات المستخدمة على النحو التالي:

قام الباحث بمقارنة متوسطات الدرجات الخام، ودرجات الانحراف المعياري للمجموعة التجريبية، ومتوسطات الدرجات الخام، ودرجات الانحراف المعياري للمجموعة الضابطة لتكافؤ المجموعتين على مقياس الذكاء، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس الرضا الوظيفي ككل، وقد استخدم الباحث اختبار (ت) للكشف عن دلالة الفروق قبل تطبيق البرنامج التدريبي، والجداول (١)، و(٢)، و(٣) توضح ذلك :

جدول (١)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في

القياس القبلي لمتغير الذكاء

المقياس المستخدم	المجموعة التجريبية في القياس القبلي (ن=٣٠)		المجموعة الضابطة في القياس القبلي (ن=٣٠)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م		
الذكاء	٨١.٦٥	٤.٣٩	٨١.٧٢	٤.٣٤	٠.٤١	غير دالة

يتضح من الجدول () عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلى لمتغير الذكاء، مما يدل على تحقق شرط تكافؤ المجموعتين في متغير الذكاء.

جدول ()

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلى لمقياس المرونة النفسية

مستوى الدلالة	قيمة ت	المجموعة الضابطة في القياس القبلى (ن=٣٠)		المجموعة التجريبية في القياس القبلى (ن=٣٠)		المرونة النفسية
		ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,٢١	١,٧١	١٥,٦٠	١,٩١	١٥,٥٠	الرضا عن مجال وطبيعة العمل
غير دالة	٠,١٩	١,٩٩	١٣,٦٣	٢,١٣	١٣,٥٣	الرضا عن معايير تقويم الأداء
غير دالة	٠,٢٥	٢,٠٣	١٢,٤٠	٢,٠٦	١٢,٥٣	الرضا عن النمو المهني
غير دالة	٠,٣٤	١,٥٠	١١,٩٧	١,٥٨	١٢,١٠	الرضا عن الأسلوب ونمط القيادة وصناعة القرارات
غير دالة	٠,٣٣	١,٨٨	١٠,٦٣	٢,٠٨	١٠,٤٧	الرضا عن بيئة العمل والعلاجات الاجتماعية
غير دالة	٠,١٣	١,٩٧	١٢,٣٠	٢,٠٨	١٢,٢٣	الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها
غير دالة	٠,١٣	٤,٧١	٧٦,٥٣	٤,٩٠	٧٦,٣٧	الدرجة الكلية

يتضح من جدول () السابق عدم وجود فروق داله إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلى فى جميع أبعاد مقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على تحقق شرط تكافؤ المجموعتين في المرونة النفسية.

جدول ()

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلى لمقياس الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة ت	المجموعة الضابطة في القياس القبلى (ن=٣٠)		المجموعة التجريبية في القياس القبلى (ن=٣٠)		الرضا الوظيفي
		ع	م	ع	م	

التقدير واحترام الذات	١٣,٨٠	٢,٥١	١٣,٩٠	٢,٣٨	٠,١٦	غير داله
الانتماء	١٢,٠٠	١,٦٨	١٢,٠٧	١,٤٤	٠,١٧	غير داله
طبيعة العمل	١٤,٠٧	١,٨٢	١٣,٩٣	١,٧٢	٠,٢٩	غير داله
التفاعل الإداري	١٣,٩٣	١,٦٢	١٣,٨٧	١,٥٩	٠,١٦	غير داله
التفاعل الاجتماعي	١٣,٤٣	١,٧٦	١٣,٤٣	١,٧٧	٠,٠٠	غير داله
الأجور والمكافأة	٨,١٠	١,٦٥	٨,٠٣	١,٥٦	٠,١٦	غير داله
الدرجة الكلية	٧٥,٣٣	٤,٨٤	٧٥,٢٣	٤,٢٤	٠,٠٩	غير داله

يتضح من جدول () السابق عدم وجود فروق داله إحصائياً بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس القبلي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على تحقق شرط تكافؤ المجموعتين في الرضا الوظيفي.

كما تم لضمان تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة أيضاً مراعاة ما يلي:

- ١- أن تشمل العينة النهائية الطلاب الذين يحصلون على (٢٥٪) من الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية، والذين يحصلون على (٢٥٪) من الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.
- ٢- روعي في اختيار العينة توافر عدة شروط فيها، ذلك بهدف زيادة ضبط إحكام الدراسة "قدر الإمكان" من حيث عدم تدخل أية متغيرات أخرى غير متغيرات الدراسة الراهنة، ومن بين هذه الشروط.
 - أن يكون المعلم من معلمي مرحلة التعليم الأساسي.
 - عدم معاناة المعلم من أية إعاقات جسمية واضحة، أو أمراض عضوية مزمنة، وذلك على اعتبار أن الإعاقة تشكل ضغطاً نفسياً على المعلم.
 - تم إعداد قوائم تتضمن بيانات أفراد العينة على المقاييس موضوع الدراسة بعد انتهاء عملية التصحيح، وتخضع البيانات للمعالجة الإحصائية المناسبة للقياسات السابقة التي تم إجراؤها خلال الدراسة.

ثالثاً : أدوات الدراسة :

للتحقق من صحة فروض الدراسة اعتمد الباحث على الأدوات التالية :

- ١- مقياس ستانفورد بنيه الطبعة الخامسة (تعريب: محمود أبو النيل، ومحمد محمد، وعبد الموجود عبد السميع، ٢٠١١).
- ٢- مقياس المرونة النفسية. (إعداد/ الباحث)
- ٣- مقياس الرضا الوظيفي. (إعداد / نورالدين عبدالجواد، مصطفى متولى)
- ٤- برنامج تدريبي لتنمية المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. (إعداد/ الباحث)

وفيما يلي وصف للإجراءات التي قام بها الباحث لإعداد كل أداة من تلك الأدوات وكيفية ضبطها :

ويمكن تناول هذه الأدوات بشيء من التفصيل فيما يلي:

١- مقياس ستانفورد بنيه الطبعة الخامسة (تعريب: محمود أبو النيل، ومحمد محمد، وعبد الموجود عبد السميع، ٢٠١١).

تتميز الطبعة الخامسة لمقياس ستانفورد بينيه التي أعدها جال روبد عام (٢٠٠٣) بقياس خمسة عوامل أساسية في نظرية كاتل-هورن-كارول بدلاً من أربعة في الصورة الرابعة من المقياس وتطوير عامل الذاكرة قصيرة المدى إلى الذاكرة العاملة، وتعزيز المستوى غير اللفظي حيث تستخدم نصف الاختبارات الفرعية في الصورة الخامسة طريقة غير لفظية للاختبار والتي تتطلب استجابات لفظية محددة، والاعتماد على التطورات الحديثة في نظرية القياس وخاصة نظرية الاستجابة للمفردة في تقنين المقياس، واستخدام مواد أكثر جاذبية للأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة، ولقد تم تناول المقياس في الدراسة الخالية من خلال الخطوات التالية:

أ- **الهدف من المقياس:** يهدف هذا المقياس إلى تحديد المستوى العقلي العام للمفحوص من خلال قياس خمسة عوامل أساسية هي: الاستدلال السائل، والمعرفة، والاستدلال الكمي، والمعالجة البصرية - المكانية، والذاكرة العاملة، ويتوزع كل عامل من هذه العوامل على مجالين رئيسيين هما: المجال اللفظي والمجال غير اللفظي.

ب- **وصف المقياس:** يتكون مقياس ستانفورد بنيه للذكاء من مجالين هما: المجال اللفظي وغير اللفظي، ويتكون كل مجال من المجالين من خمسة اختبارات فرعية، وتتكون الاختبارات الفرعية غير اللفظية من: الاستدلال التحليلي غير اللفظي والذي يشمل مختلف مستوياته مجموعة من الأنشطة كسلاسل الأشياء والمصفوفات، بينما تتعلق المعرفة العامة غير اللفظية بعدد من الأنشطة التي تتدرج في صعوبتها كلما ارتفع مستوى المفحوص، فيشمل ذلك الاختبار الفرعي المعرفة الإجرائية ثم تليها سخافات الصور، أما الاستدلال الكمي غير اللفظي فيحتوي بنود خاصة بفهم الكميات والأعداد، وتتضمن المعالجة البصرية المكانية غير اللفظية للوحة الأشكال وتليها مستويات أكثر صعوبة أنماط الأشكال بالإضافة إلى الذاكرة العاملة غير اللفظية، وإذا ما انتقلنا إلى الجانب اللفظي نجد أنه يتكون من نفس الاختبارات الفرعية الغير لفظية مع اختلاف الأنشطة التي تقدم داخل كل اختبار فرعي فنجد أن الاستدلال التحليلي اللفظي يتكون من الاستدلال المبكر ثم يتبعه السخافات اللفظية الكلاسيكية ثم يليها التشابه اللفظي

د- **زمن تطبيق المقياس:** يستغرق تطبيق المقياس كاملاً ما بين (١٥-٧٥) دقيقة اعتماداً على عمر المفحوص ومستوى قدرته، ويستغرق تطبيق الصورة اللفظية (٣٠) دقيقة وبالمثل الصورة غير اللفظية، أما الصورة المختصرة فتتراوح فترة تطبيقها ما بين (١٥-٢٠) دقيقة فقط.

هـ- **الخصائص السيكومترية للمقياس:** تم التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس ستانفورد بنيه الصورة الخامسة وذلك كما يلي:

- **ثبات لمقياس:** تم حساب ثبات مقياس ستانفورد بنيه الطبعة الخامسة بطريقتي إعادة التطبيق والتجزئة النصفية؛ حيث تراوحت معاملات ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة المقياس بين (٠,٨٥٣ - ٠,٩٨٨)، كما تراوحت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية ما بين (٠,٩٥٤ - ٠,٩٩٧)، المتوسط بالنسبة لنسبة الذكاء الكلية

ونسبة الذكاء الغير لفظية ونسبة الذكاء اللفظية ونسبة ذكاء الصورة المختصرة، ويبلغ متوسط ثبات مؤشرات العوامل الخمسة (٠,٩٠) أو أكثر بينما تصل معدلات ثبات المقاييس العشرة إلى (٠,٨٤).

وقام الباحث في الدراسة الحالية بالتحقق من ثبات مقياس ستانفورد بنيه الصورة الخامسة عن طريق إعادة المقياس على المشاركين في الدراسة الاستطلاعية (١٢٥) بطريقة التجزئة النصفية ؛ حيث قام بتقسيم المقياس ككل إلى نصفين كما قسم كل اختبار فرعي إلى نصفين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل قسمين، والجدول () التالي يوضح النتائج:

جدول ()

معامل الارتباط بين نصفى كل اختبار فرعي ونصفى المقياس (ن = ١٢٥)

المجال	معامل الارتباط	المجال	معامل الارتباط	الدرجة الكلية	معامل الارتباط
اللفظي	**٠,٧٤١	غير اللفظي	**٠,٦٦٩	للمقياس	**٠,٧٢٠

** دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١) أن ثبات المقياس ككل وأبعاده بشكل مستقل مرتفع، حيث أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة ومناسبة، مما يُشير إلى أن المقياس بمجالاته الفرعية يتسم بثبات ملائم.

- صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس بطريقتين: الأولى هي صدق التمييز العمري حيث تم قياس قدرة الاختبارات الفرعية المختلفة على التمييز بين المجموعات العمرية المختلفة وكانت الفروق جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١)، والثانية هي حساب معامل ارتباط معاملات ذكاء المقياس بالدرجة الكلية للصورة الرابعة وتراوحت بين (٧٤,٠ - ٧٦,٠) وهي معاملات صدق مقبولة بوجه عام وتشير إلى ارتفاع مستوى صدق المقياس.

وتم التحقق من صدق المقياس في الدراسة الحالية على المشاركين في الدراسة الاستطلاعية والتي تبلغ (١٢٥) معلم عن طريق صدق المحك ؛ حيث قام بتطبيق مقياس ستانفورد بنيه الصورة الرابعة، باعتباره محكاً لمقياس ستانفورد بنيه الصورة الخامسة، فبلغ معامل الارتباط (٧٩٥,٠)، وهو معامل صدق ملائم، ومن ثم يمكن الوثوق بهذا المقياس في الدراسة الحالية.

٢- مقياس المرونة النفسية (إعداد / الباحث)

تضمن إعداد المقياس عدة خطوات نوضحها فيما يلي:

- أ- مبررات إعداد المقياس: هناك مجموعة من المبررات لإعداد هذا المقياس هي:
- ندرة المقاييس العربية المصممة والمقننة على عينات عربية أو مصرية من الأخصائيين الاجتماعيين - في حدود علم الباحث - والتي تقيس المرونة النفسية من الجوانب التي يقيسها المقياس المعد في الدراسة الحالية وهي (الرضا عن مجال وطبيعة العمل، والرضا عن معايير تقويم الأداء، والرضا عن النمو المهني والتطويري، والرضا عن الأسلوب ونمط القيادة وصناعة القرارات المؤثرة في المؤسسة، والرضا عن بيئة العمل والعلاجات الاجتماعية، والاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها).

- تشبع المقاييس الأجنبية بعوامل ثقافية تختلف عن ثقافة البيئة المصرية.

ب-الهدف من المقياس:

قام الباحث بإعداد هذا المقياس لقياس مكونات المرونة النفسية لدى المعلمين والتي تتمثل في: الرضا عن مجال وطبيعة العمل، والرضا عن معايير تقويم الأداء، والرضا عن النمو المهني والتطويري، والرضا عن الأسلوب ونمط القيادة وصناعة القرارات المؤثرة في المؤسسة، والرضا عن بيئة العمل والعلاجات الاجتماعية، والاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها.

أولا : ثبات المقياس :

اعتمد الباحث في حساب ثبات المقياس على نوعين من الثبات هما : الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، والثبات باستخدام طريقة إعادة المقياس، ويمكن تناولهما فيما يلي:

- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: تعتمد هذه الطريقة على حساب معامل ألفا للمقياس بعد حذف درجة المفردة، وحساب معامل ألفا للمقياس ككل، وجدول () التالي يُبين قيم معاملات ألفا بعد حذف المفردة :

جدول ()

قيم معامل ألفا لمقياس المرونة النفسية للمعلمين (ن=١٢٥)

رقم المفردة	قيمة معامل ألفا	رقم المفردة	قيمة معامل ألفا	رقم المفردة	قيمة معامل ألفا
١	٠,٧٢١	١٥	٠,٧٠٩	٢٩	٠,٧١٤
٢	٠,٧٢٤	١٦	٠,٧١٣	٣٠	٠,٧١٣
٣	٠,٧٢١	١٧	٠,٧١٢	٣١	٠,٧١٢
٤	٠,٧٢٠	١٨	٠,٧١٦	٣٢	٠,٧٢١
٥	٠,٧١٩	١٩	٠,٧١٩	٣٣	٠,٧٢٥
٦	٠,٧٠٩	٢٠	٠,٧٢٥	٣٤	٠,٧٢٤
٧	٠,٧١٩	٢١	٠,٧١٧	٣٥	٠,٧٠٧
٨	٠,٧٢٢	٢٢	٠,٧١٨	٣٦	٠,٧٠٨
٩	٠,٧٢١	٢٣	٠,٧٠٩	٣٧	٠,٧٠٩
١٠	٠,٧١٠	٢٤	٠,٧٠٦	٣٨	٠,٧١٢
١١	٠,٧١١	٢٥	٠,٧٠٨	٣٩	٠,٧١٤
١٢	٠,٧٠٨	٢٦	٠,٧٢٢	٤٠	٠,٧١٣
١٣	٠,٧٠٩	٢٧	٠,٧٢٥	٤١	٠,٧٠٧
١٤	٠,٧٢٤	٢٨	٠,٧٢٣		

وقد بلغت قيمة معامل ألفا للمقياس ككل=٠,٧٢٥

يتضح من جدول () السابق أن قيم معامل ألفا لجميع المفردات تُعبر عن ثباتها، حيث انخفض معامل ألفا بحذف المفردة في معظم المقياس، ولم يتغير وظل ثابتاً في بعض المفردات ولم يتخط معامل ألفا للمقياس ككل، وهذا يُشير إلى أن جميع مفردات المقياس مهمة وحذفها قد يؤثر سلباً عليه، مما يُشير إلى أن مفردات المقياس تتسم بثبات ملائم.

- الثبات بطريقة إعادة التطبيق : قام الباحث بحساب معامل الثبات لمقياس المرونة النفسية للمعلمين بطريقة إعادة تطبيق المقياس على المشاركين في الدراسة الاستطلاعية (١٢٥) معلم، بفواصل زمنية مقداره أسبوعين، وجدول () التالي يبين معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين:

جدول ()

ثبات مقياس المرونة النفسية للمعلمين عن طريق إعادة التطبيق (ن=١٢٥)

معاملات الارتباط	رقم المفردة	معاملات الارتباط	رقم المفردة	معاملات الارتباط	رقم المفردة
**٠,٧٠٣	٢٩	**٠,٧٣٩	١٥	**٠,٥٢٤	١
**٠,٦٨٥	٣٠	**٠,٦٥٤	١٦	**٠,٦٢٢	٢
**٠,٤٧٥	٣١	**٠,٥٧٤	١٧	**٠,٥٣٩	٣
**٠,٦٤١	٣٢	**٠,٥٩٨	١٨	**٠,٧٠١	٤
**٠,٦٣٩	٣٣	**٠,٦٦٧	١٩	**٠,٦٢٥	٥
**٠,٥٤٧	٣٤	**٠,٧٠١	٢٠	**٠,٧١٤	٦
**٠,٧٢٠	٣٥	**٠,٧٥٩	٢١	**٠,٤٩٩	٧
**٠,٤٩٧	٣٦	**٠,٤٧٢	٢٢	**٠,٥٣١	٨
**٠,٥٥٣	٣٧	**٠,٥٨٧	٢٣	**٠,٥٢٩	٩
**٠,٥٨٧	٣٨	**٠,٥٠٨	٢٤	**٠,٧٤١	١٠
**٠,٦٧٤	٣٩	**٠,٥٥٧	٢٥	**٠,٦٣٩	١١
**٠,٦١٣	٤٠	**٠,٦٣٢	٢٦	**٠,٦٤٤	١٢
**٠,٥٢٢	٤١	**٠,٥٢٩	٢٧	**٠,٤٨٢	١٣
		**٠,٧٤٤	٢٨	**٠,٥٤٣	١٤
**٠,٦٩٤			الدرجة الكلية للمقياس		

*داله عند ٠,٠٥ ** دالة عند ٠,٠١

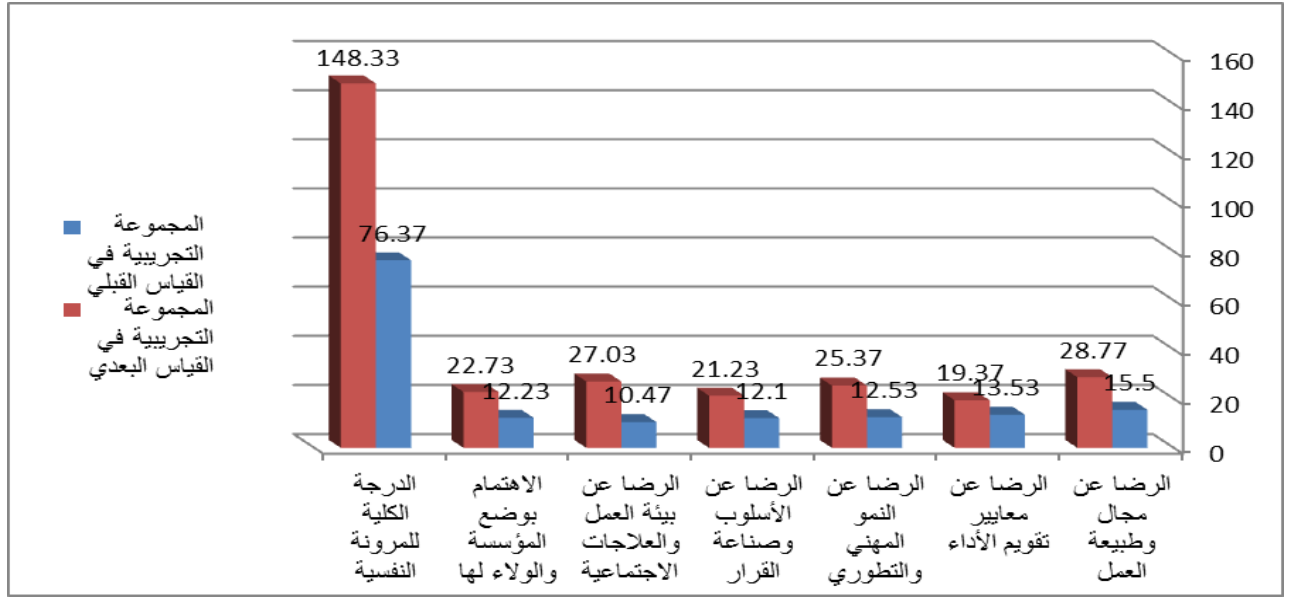
نتائج الدراسة ومناقشتها

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في

القبلي والبعدي للمرونة النفسية

مستوى دلالة حجم الأثر	حجم الأثر	مستوى الدلالة	قيمة ت	المجموعة التجريبية في القياس البعدي (ن=٣٠)		المجموعة التجريبية في القياس القبلي (ن=٣٠)		المرونة النفسية
				ع	م	ع	م	
مرتفع	٠.٧٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٦.١٥	٢.٤٧	٢٨.٧٧	١.٩١	١٥.٥٠	الرضا عن مجال وطبيعة العمل
مرتفع	٠.٦٦	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٩.٣٧	٢.٠٩	٢٣.٧٠	٢.١٣	١٣.٥٣	الرضا عن معايير تقويم الأداء
مرتفع	٠.٧٠	دالة عند مستوى	٢١.٤٢	٢.٣٦	٢٥.٣٧	٢.٠٦	١٢.٥٣	الرضا عن النمو المهني والتطوري
مرتفع	٠.٦٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٠.٥٣	١.٦١	٢١.٢٣	١.٥٨	١٢.١٠	الرضا عن الأسلوب وصناعة القرارات المؤثرة
مرتفع	٠.٧٩	دالة عند مستوى	٢٩.٢٤	١.٨٣	٢٧.٠٣	٢.٠٨	١٠.٤٧	الرضا عن بيئة العمل والعلاجات الاجتماعية
مرتفع	٠.٦٣	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٦.٤٧	٢.٢٣	٢٢.٧٣	٢.٠٨	١٢.٢٣	الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها
مرتفع	٠.٨٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	٥٠.٨٧	٥.٨١	١٤٨.٣٣	٤.٩٠	٧٦.٣٧	الدرجة الكلية للمرونة النفسية

ويمكن تمثيل تلك البيانات في الشكل () التالي:



شكل ()

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي للمرونة النفسية

يتضح من جدول () والشكل السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في جميع أبعاد مقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية للمرونة النفسية لصالح القياس البعدي. كما يتضح من الجدول السابق وجود حجم أثر للبرنامج على المرونة النفسية، وذلك الأثر مرتفع؛ حيث تراوح حجم الأثر ما بين (٠.٦٦ - ٠.٨٥)، وحيث إن جميع القيم أكثر من (٠,٢٠) فإن البرنامج المستخدم في تحسين المرونة النفسية ذو كفاءة معقولة.

١-الفرض الثاني ونتائجه:

ينص الفرض الثاني على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي في الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية وفي كل بعد من أبعاده". ولاختبار صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار النسبة التائية للعينات المستقلة، وجدول () يوضح نتيجة هذا الإجراء:

جدول ()

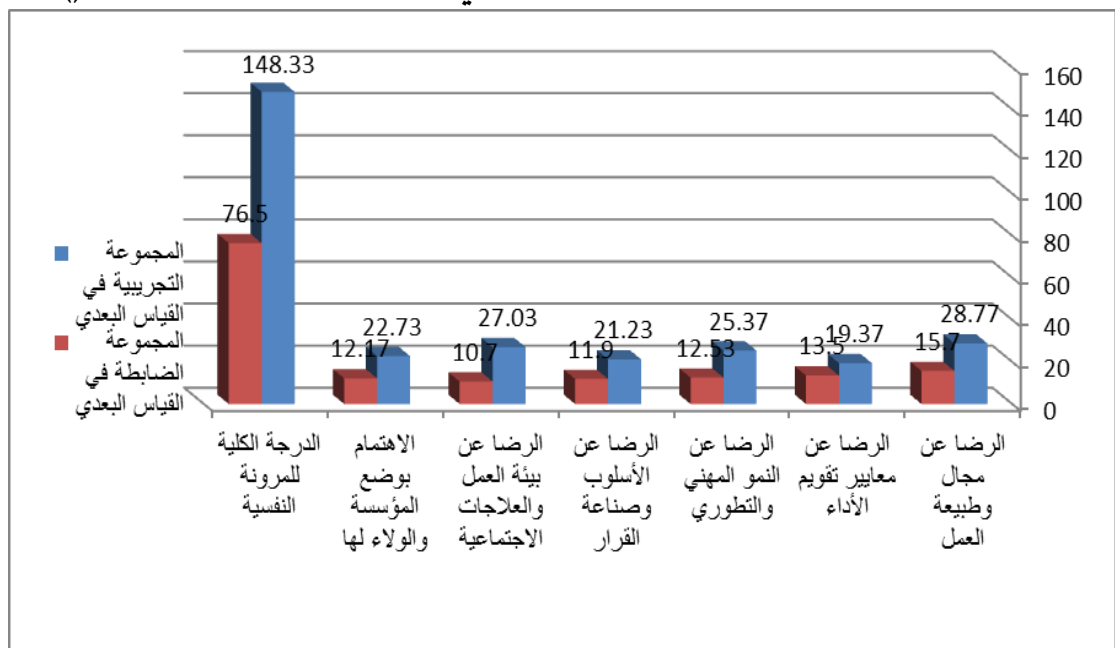
دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة

في القياس البعدي للمرونة النفسية

المرونة النفسية	المجموعة التجريبية في القياس البعدي (ن=٣٠)	المجموعة الضابطة في القياس البعدي (ن=٣٠)	قيمة ت	مستوى الدلالة	حجم الأثر	مستوى دلالة حجم

الأثر				ع	م	م	م	
مرتفع	٠.٧٤	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٢٣.٧٤	١.٧٢	١٥.٧٠	٢.٤٧	٢٨.٧٧	الرضا عن مجال وطبيعة العمل
مرتفع	٠.٦٥	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	١٨.٢٣	٢.٠٣	١٣.٥٠	٢.٠٩	٢٣.٧٠	الرضا عن معايير تقويم الأداء
مرتفع	٠.٧٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٢٣.٠٢	١.٩٤	١٢.٥٣	٢.٣٦	٢٥.٣٧	الرضا عن النمو المهني والتطوري
مرتفع	٠.٧٤	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٢٣.٤٣	١.٤٧	١١.٩٠	١.٦١	٢١.٢٣	الرضا عن الأسلوب وصناعة القرارات
مرتفع	٠.٨١	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٣٤.٦٥	١.٨٢	١٠.٧٠	١.٨٣	٢٧.٠٣	الرضا عن بيئة العمل والعلاجات
مرتفع	٠.٦٦	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	١٩.٥٦	١.٩٥	١٢.١٧	٢.٢٣	٢٢.٧٣	الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها
مرتفع	٠.٨٤	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	٥٣.٦٨	٤.٤٧	٧٦.٥٠	٥.٨١	١٤٨.٣٣	الدرجة الكلية للمرونة النفسية

تمثيل تلك البيانات في الشكل () التالي:



شكل ()

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي للمرونة النفسية

يتضح من جدول (السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي في جميع أبعاد مقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية للمرونة النفسية لصالح القياس البعدي. كما يتضح من الجدول السابق وجود حجم أثر للبرنامج على المرونة النفسية، وذلك الأثر مرتفع؛ حيث تراوح حجم الأثر ما بين (٠.٦٥ - ٠.٨٤)، وحيث أن جميع القيم أكثر من (٠,٢٠) فإن البرنامج المستخدم في تحسين المرونة النفسية ذو كفاءة معقولة.

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة

في القياس البعدي لمقياس الرضا الوظيفي

يتضح من جدول (السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في القياس البعدي في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس لصالح القياس البعدي. كما يتضح من الجدول السابق وجود حجم أثر للبرنامج على الرضا الوظيفي، وذلك الأثر مرتفع؛ حيث تراوح حجم الأثر ما بين (٠.٦٠ - ٠.٨٥)، وحيث إن جميع القيم أكثر من (٠,٢٠) فإن البرنامج المستخدم في تحسين الرضا الوظيفي ذو كفاءة معقولة.

٥-الفرض السادس ونتائجه:

ينص : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين البعدي والتتبعي للمجموعة التجريبية في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفي كل بعد من أبعاده".

مجمل عام لنتائج الدراسة: يمكن تلخيص النتائج السابقة فيما يلي:

- أ- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مستوى (٠.٠١) في القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للمرونة النفسية لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى وجود تحسن في الدرجة الكلية للمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادها، نتيجة لتطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية.
- ب- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة عند مستوى (٠.٠١) في القياس البعدي بالنسبة للمرونة النفسية لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى وجود تحسن في الدرجة الكلية للمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادها، نتيجة لتطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية.
- ج- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في الدرجة الكلية للمرونة النفسية وفي كل بعد من أبعادها.
- د- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية عند مستوى (٠.٠١) في القياسين القبلي والبعدي بالنسبة للرضا الوظيفي لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى وجود تحسن في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفي كل بعد من أبعاده، نتيجة لتطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية.

- هـ- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة عند مستوى (٠.٠١) في القياس البعدى بالنسبة للرضا الوظيفي لصالح المجموعة التجريبية، مما يشير إلى وجود تحسن في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفي كل بعد من أبعاده، نتيجة لتطبيق البرنامج على المجموعة التجريبية.
- و- لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في القياسين البعدى والتتبعي في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وفي كل بعد من أبعاده.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة يوصى الباحث بما يلي:

- ١- عمل دورات تدريبية للمعلمين على كيفية تنفيذ برامج التدريب التي تساعد في تحسين المرونة النفسية للمعلمي في المرحلة الثانوية.
- ٢- عمل دورات تدريبية للمعلمين على كيفية تنفيذ برامج التدريب التي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لهم.
- ٣- العمل على وضع برامج تدريبية داخل المدارس وخارجها لتحسين الرضا الوظيفي للمعلمين.
- ٤- عمل دورات تدريبية للمعلمين لتدريبهم على كيفية إعداد الدروس في ضوء البرامج التدريبية في جميع المواد الدراسية.
- ٥- ضرورة تشجيع المعلمين في الفصل المدرسي على التمتع بالمرونة النفسية داخل الفصل وتهيئة المناخ والإمكانيات لذلك.
- ٦- ضرورة الاهتمام بقياس المرونة النفسية لدى المعلمين وإعداد برامج تدريبية لتحسينها.
- ٧- ضرورة الاهتمام بقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين وإعداد برامج تدريبية لتحسينه.
- ٨- الاهتمام بدراسة العوامل النفسية التي من شأنها تحسين المرونة النفسية.

الدراسات المقترحة:

يمكن أن تشير الدراسة الحالية بعض المشكلات البحثية الآتية:

- ١- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في مراحل دراسية أخرى.
- ٢- إجراء دراسة مقارنة بين أثر المرونة النفسية في تنمية الرضا الوظيفي.
- ٣- أثر برنامج تدريبي قائم على عادات العقل في تنمية بعض المرونة النفسية في مراحل عمرية مختلفة.
- ٤- أثر برنامج قائم على عادات العقل في تنمية الرضا الوظيفي في مراحل عمرية مختلفة.
- ٥- الفرق بين المعلمين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية في الأكسيثميا.
- ٦- الفرق بين المعلمين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في الأكسيثميا.

المراجع العربية

- ١- ابن كثير تفسير القرآن الكريم- ط. أ. بيروت- دار بن حريم للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٠- ص ٩٢-١٣.
- ٢- ابن منظور- لسان العرب- تهذيب لسان العرب- حلب- بيروت- دار الكتب العلمية ١١٩٣-أص ٤٩٢.
- ٣- أبو حلاوة، محمد السعيد (٢٠١٠) التفاؤل، الصلابة، المرونة النفسية: إطار عام لبرامج الإرشاد النفسي للموهوبين، ورقة عمل مقدمة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الثامن (استثمار الموهبة رد ومؤسسات التعليم، الوافور المأمول) كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- ٤- أبو هنطش، أحمد محمود، ١٩٨٩ م، الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات هيئة التدريس في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ٥- أسعد، محمد محمد علي، رسلان، نبيل اسماعيل، ١٩٨٤م، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، إصدارات مركز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- ٦- آل الشيخ، عبد الله عبد الله، ١٩٩٤ م، المعوقات التنظيمية والسلوكية التي تؤثر على أداء العاملين في المنظمات الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٧- آل ناجي، محمد (١٤١٤) تطبيق نظرية هيوزبيرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي بمنطق الأحياء، الآداب العامة، ع (٨٠)، معهد الإدارة العامة (٧-٥٢)، الرياض.
- ٨- بخاري، مريم سيف الدين، ١٤٠٧ هـ، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٩- بدر، حامد، ١٩٨٣م، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثالث، سبتمبر.
- ١٠- البدراني، بدر (١٤٢٧ / ١٤٢٨) قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١١- التوبجري، محمد (١٤٠٨/١٩٨٨) تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي. المجلة العربية للإدارة مجمع (١٢)، ٤ (١). (٥-٢١).
- ١٢- التوبجري، محمد عبد المحسن، ١٩٩٥م، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، مجلة الدراسات النفسية، العدد الرابع.
- ١٣- الجامعة الأمريكية للطب النفسي ترجمة د. السعيد عبد الجوار أبو حلاوة، الطريق إلى المرونة النفسية، ٢٠١٣.
- ١٤- الحربي، حمود (١٤١٥ / ١٩٩٤) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود- رسالة ماجستير غير منشور. ق- إدارية تربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ١٥- الحربي، حمود صالح صابر، ١٩٩٦م، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، رسالة ماجستير، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٨٥.

- ١٦- حكيم، منتظر حمزة، ١٤٠٩ هـ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد الثاني: ٩٧- ١٣٦.
- ١٧- حكيم، منظر حمزة، ١٩٩٥م، الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، العدد الثامن.
- ١٨- حمود صالح صابر الحربي. الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (أطروحة ماجستير) الرياض- جامعة الملك سعود- عليه التربية، قسم التربية ١٩٩٤- ص ١٥.
- ١٩- الحنيطي، إيمان محمد علي، ٢٠٠٠م، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- ٢٠- الحيدر، عبد المحسن صالح، طالب، ابراهيم عمر، ١٤٢٦ هـ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض، بحث ميداني، منشورات معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، الرياض.
- ٢١- الحيدر، عبد المحسن وبن طالب، ابراهيم (١٤٢٦ / ٢٠٠٥) الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث ميداني) معهد الإدارة العامة، بدون طبعة، بدون دار نشر.
- ٢٢- الخضري، سليمان الشيخ، ١٩٨٢م، الرضا المهني لدى العاملين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، العدد ٣٠- ٧٥- ٩٣.
- ٢٣- الخطيب محمد (٢٠١٠) دور التربية المدنية في تعليم المرونة الأناني الشخصية الفلسطينية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٢، العدد ٢.
- ٢٤- الخطيب، محمد (٢٠٠٧) الإحتراف النفسي علاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة، المؤتمر التربوي الثالث، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٢٥- الدلكي، حسن محمد حسن، ٢٠٠٠م، العلاقة بين الرضا الوظيفي والنية لترك العمل في قطاع البنوك الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- ٢٦- الراجحي، هاني ناصر محمد، ١٤٢٤ هـ، التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٢٧- الراوي، خالد وهيب، ١٤٢١ هـ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء، مجلة الاقتصاد والإدارة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، مج ١٤، ٢٤، ٩٥- ١٢٢.
- ٢٨- رزوق، أسعد (١٩٧٩) موسوعة علم النفس، مراجعة عبد الله عبد الدايم، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان.
- ٢٩- رواية حسن، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات) الدار الجامعية، الإسكندرية ٢٠٠٨.
- ٣٠- رواية حسن، السلوك التنظيمي (مدخل يناير المهارات، الدار الجامعية) الإسكندرية ٢٠٠٨.
- ٣١- الروقي، سعد معتاد، ١٤٢٤ هـ، الضغوط الإدارية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي، دراسة مسحية على ضباط حرس الحدود بمحافظة جدة والقطاعات التابعة.
- ٣٢- زويلف، مهدي (٢٠٠٥) إدارة الأفراد ومدخل كمي، ط. (٣)- عمان- بدون دار نشر.

- ٣٣- سعود محمد بن محمد النمر، الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص: بحث ميداني- مجلة جامعة الملك مسعود (م ٥) العلوم الإدارية (١/ ١٤:٣) ص ٧٥.
- ٣٤- السيد أحمد شكري ١٩٩١، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، كلية التربية، جامعة قطر، العدد (٨) ص ١٧.
- ٣٥- الشمعان، عويد (٢٠٠٢) العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من التفاؤل والتشاؤم والإضطرابات النفسية لدى الموظفين في القطاع الحكومي في دولة الكويت. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية/ ١٨ (١)، ١- ٣٧.
- ٣٦- الصحاح في اللغة والعلوم: معجم الوسيط تجديد وصحاح العلامة الجوهري، تقديم عبد الله العلايلي، إعداد وتصنيف نديم مرعشلي، أسامة مرعشلي- ط، أ بيروت: دار الحضارة العربية، ١٩٧٥- ص ٣٨٩.
- ٣٧- الطحان، محمد خالد (١٩٩٢) مبادئ الصحة النفسية، الطبعة الثالثة، دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.
- ٣٨- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٣) السلوك التنظيمي- مدخل تنظيمي محاصر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ٢٠٠٣.
- ٣٩- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤) السلوك الفعال في المنظمات ٣١٠، الإسكندرية الدار الجامعية.
- ٤٠- العديلي/ ناصر. (١٤٠١ / ١٩٨١) الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لإتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية. معهد الإدارة العامة. رسالة ماجستير منشورة في علم النفس الإداري من جامعة ولاية كاليفورنيا (همبولدت).
- ٤١- العطية/ ماجدة، سلوك المنظمة- سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠٠٣ م.
- ٤٢- العميان محمود (٢٩٩٩/ ١٤٢٠) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط (٣) عميان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ٤٣- محمد ابراهيم النويجري (١٩٨٨) المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة" دراسة منشورة. المجلة العربية للإدارة، مجلد (١٢) عدد (٣).

المراجع الأجنبية

- 1- 98 APA, American Psychological association (2002). The road to resilience, 750, first street, NE, Washington DC.
- 2- ManceilAnqas, Joseph, (1993), "Principal instructional management, its relation to teacher job satisfaction, DAL. A 53/ 22P, 3758.
- 3- NZOTTA, BRIGGS C. A comparative study of the job satisfaction of Academic and public liberarions in Nigeria, African Journal of Academic Librarianship(Vol. 2, No1 (June 1984) P75
- 4- The Arrington, DommieEvertle, 1993- perceived principal leaderships (Behavior and reported teacher job satisfaction.) Leadership behavior DATA, 53/ 07. P. 2198
- 5-Taylor, Shelly (1995) Health Psychology, Third Edition, New York. MCG raw Hill international Editions

6-(ManceilAnqus, Joseph (1993)-

Principial Instructional Management and its relation to teacher. Job " .satisfaction" DAI.A53/11, P, 3758

7-Herzberg F, Mauseer, B and Synderman, B. (1959) The motivation to .work. New York: John Welle and sons

8-Bonanno, G.A- Etal (2007) What predict Psychological resilience after disaster? The tole of demographics, eosoutces, and life stress journalism