

مرونة العمل لدى المرشد التربوي

أ.م. سليمان عباس سليمان أ.م.د. ايمان حسن جعدان

جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية جامعة بغداد / كلية التربية للعلوم

الانسانية

journalofstudies@gmail.com

الملخص :

يهدف البحث الحالي التعرف إلى مستوى مرونة العمل لدى المرشد التربوي ، وتعرف دلالة الفروق في مرونة العمل لدى المرشد التربوي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور - اناث) .
وتحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين النفسيين (الذكور والاناث) العاملين في مديريات تربية كل من محافظة صلاح الدين وكركوك ونيوى ، وكانت عينة التحليل الإحصائي (٤٠٠) مرشداً ومرشدة ، وتكونت عينة التطبيق النهائية من (٥٩٤) مرشداً ومرشدة . ولتحقيق اهداف البحث قام الباحثان ببناء أداة لقياس مرونة العمل لدى المرشدين التربويين بعد إتباع الخطوات العلمية في بنائه والتحقق من صدقها وثباتها ، ويتكون بصورته النهائية من (٢٧) فقرة ، وببدائل إجابة خماسية .
وبعد التحليل الإحصائي لل فقرات من ايجاد القوة التمييزية لل فقرات ، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس واستخراج دلالات صدقه وثباته ، اظهرت النتائج ان المرشدين التربويين بشكل عام لديهم مستوى مرتفع من مرونة العمل ، وان مرونة العمل لدى المرشدين التربويين تختلف باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - اناث) و لصالح الذكور .
الكلمات المفتاحية : (مرونة العمل، المرشد التربوي).

Flexibility of work with the educational counselor

Ass. Prof. .Suleiman Abbas
Suleiman

Ass. Prof. Dr. Eman Hassan
Jaadan

University of Mosul / College
of Basic Education

University of Baghdad /
College of Education for
Human Sciences

Abstract :

The current research aims to identify the level of work flexibility of the educational counselor, and to identify the significance of the differences in the flexibility of work of the educational counselor according to the variable of gender (male - female).

The current research community is defined by psychological counselors (males and females) working in the educational directorates of each of the governorates of Salah al-Din, Kirkuk and Nineveh. The sample of the statistical analysis was (٤٠٠) male and female counselors, and the final application sample consisted of (٥٩٤) male and female counselors. In order to achieve the objectives of the research, the two researchers built a tool to measure the work flexibility of the educational counselors after following the scientific steps in its construction and verifying its validity and stability.

After the statistical analysis of the paragraphs to find the discriminatory power of the paragraphs, and the relationship of the degree of the paragraph with the total score of the scale and extract the indications of its validity and stability, the results showed that the educational counselors in general have a high level of work flexibility, and that the work flexibility of the educational counselors differs according to the gender (male - female). And in favor of males.

Based on the results of the research, the two researchers recommended a number of recommendations and proposals.

Keywords: (work flexibility - educational counselors).

اهمية البحث والحاجة اليه

يؤدي العمل دوراً رئيساً في الصحة الجسدية والنفسية للموظفين ورفاهيتهم ، إذ يعزز ويوفر العمل للفرد مكانة اجتماعية خارج نطاق الاسرة ، ويتيح له قدراً من الثقة بالنفس ، والاستقرار النفسي والفكري والمادي ، مما يساعده على التخطيط لأمواله المستقبلية ،

لضمان حياته والقيام بأدواره ومسؤولياته الاجتماعية ضمن الاسرة والمجتمع (كاظم ، ٢٠٢٠ ، ص ٢) ، ويواجه العاملون في مختلف المهن مواقف وظروف عديدة قد يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والاحباط والغضب مما يؤثر سلباً في حالتهم الصحية الجسدية النفسية وينعكس بدوره على مستويات ادائهم في العمل وعلى القدرة على تحقيق اهداف المنظمة او المؤسسة التي يعملون بها ، اذ ان الضغط النفسي تأثيراً غير مباشر هذا التأثير يتمثل في انخفاض دافعية الافراد نحو العمل وضعف قدراتهم على اتخاذ القرارات اللازمة لتسيير اعمالهم وضعف قدراتهم الابداعية . (الابراهيمى والجبوري ، ٢٠١٩ ، ص ٤٥)

ويعد المرشد التربوي حجر الزاوية الأساس في العملية التربوية ، لأن دوره هو الأكثر تأثيراً من المدير والمدرس في الطالب ، فهو يقوم بالاهتمام بالطلبة ويؤدي دوراً بارزاً في مساعدتهم في استيعاب سلوكياتهم والآثار المترتبة عليها ، ويقدم لهم الإرشادات الضرورية لتغيير أو تعديل بعض النواحي في سلوكهم والتي تؤدي بهم إلى المشكلات (نوري ، ٢٠١٩ ، ص ٢٢٣ - ٢٢٤)

إن نجاح اي عمل يتوقف على القائمين به وعلى ما يتصفون به من صفات وعلى ما يملكون من معلومات وقدرات ومهارات ورغبة وحب لإنجاز ذلك العمل فنجاح الارشاد في المدرسة يعتمد بالدرجة الاولى على المرشد التربوي ؛ لأنه العنصر القيادي الفعال في العملية الارشادية فتعرض ذلك المرشد لكثير من الضغوطات سواء كانت نفسية أو اقتصادية أو مهنية والتي تتمثل بعدم تقبل ممارسة هذه المهنة من قبل بعض المعلمين وإدارة المدرسة وعدم توفير القاعدة النظرية لتلك المهنة وعدم توفير الموارد المادية لاحتياجاتها من قبل الجهات المسؤولة كل ذلك يخلق ضعف التواصل العاطفي والسلوكي والمعرفي ما بين المرشد والعملية الارشادية وبالتالي ستكون عملية خالية من الابداع والتميز (محمد ، ٢٠١٦ ، ص ١٦٥ - ١٦٦)

ان المرونة في مكان العمل هي أكثر من مجرد توفير سياسة أوقات العمل المرنة وانما هي إحساس متبادل بالثقة والاحترام بين صاحب العمل والموظف ، وثقافة مكان العمل الداعمة ، والشعور الأمثل بالسيطرة على الوظيفة وظروف العمل ، على الرغم من صعوبة قياس هذه التراكيبات ، إلا أنها مكونات أساسية للتشغيل الشامل لمرونة مكان العمل (Hill et al. , ٢٠٠٨ , P.١٦٠) ، فمرونة العمل أصبحت تياراً رئيسياً في السنوات الأخيرة (Yaghi , ٢٠١٦ , P.١) ، وقد مثلت المرونة في مكان العمل اتفاقية عمل محددة بين الموظفين ومكان العمل . ووفقاً لهذه الاتفاقية ، يمكن تغيير الترتيب القياسي للعمل من خلال توفير سكن أفضل للموظفين ، وتضمنت المرونة في مكان العمل بشكل أساسي التغييرات في ساعات العمل والموقع والنمط بشكل بارز ، يساعد هذا الخيار الاستراتيجي على تغيير ظروف العمل وتوقعات الموظفين ويلعب وجود المرونة في مكان العمل دوراً حيوياً في تنمية الجاذبية التنظيمية بين العاملين (Bhusan and Sar , ٢٠٢٠ , P.١٠٠٢) .

ان العمل الإرشادي كغيره من الاعمال يحتاج الى التخطيط والمثابرة لتحقيق الأهداف ، ولكنه يختلف في طبيعته الحساسة التي تتعامل مع حاجات الإنسان النفسية التي تتطلب من المرشد أن يمتلك مرونة في العمل تمكنه من استخدام مهاراته على افضل وجه للوصول لتحقيق الاهداف الارشادية بتميز وابداع (البادي ، ٢٠١٤ ، ص ٣ - ٤) .

مما سبق يتضح لنا ضرورة البحث في مرونة العمل ، والذي ربما سيعطينا تصوراً افضل لتحقيقه لدى المرشد التربوي المدرسي وكيف يمكن تجنب المرشد النفسي والتربوي المدرسي الارهاق النفسي من ضغوط العمل من جهة وتحقيق رضا المرشد النفسي والتربوي المدرسي عن عمله وزيادة الاداء من جهة ثانية .

الأهمية النظرية :

١. أهمية المرشد في كونه احد الاركان الأساسية في العملية التعليمية والذي يمارس مهنة تقدم خدمات تعليمية وإنسانية ، كونها تعنى بالفرد من جميع جوانبه النفسية والاجتماعية والعقلية .

٢. إن لدراسة مرونة العمل أهمية في كونه يعدُ جانباً مهماً في حياة اي مرشد تربوي .

الاهمية التطبيقية :

١. توفر أدوات تشخيصية لمرونة العمل للبيئة العراقية .
٢. تفيد نتائج الدراسة الحالية في معرفة الاسباب التي قد تؤدي إلى فشل بعض المرشدين التربويين المدرسين في تأدية مهامهم الارشادية ومن ثم تذليل هذه الأسباب .

٣. يقدم البحث الحالي توصيات ومقترحات يمكن لوزارة التربية والمؤسسات ذات العلاقة الاستفادة منها .

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف إلى :

١. مرونة العمل لدى المرشد التربوي
٢. دلالة الفروق في مرونة العمل لدى المرشد التربوي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور - إناث)

حدود البحث

يقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين في محافظات صلاح الدين وكركوك ونيوى (ذكور - إناث) ، للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) .

تحديد المصطلحات

ثالثاً : مرونة العمل Work Flexibility

ويعرفها كل من

هل وآخرون . Hill et al. (٢٠٠٨)

قدرة العمال على اتخاذ خيارات تؤثر على متى وأين ومدة مشاركتهم في المهام المتعلقة بالعمل. (Hill et al. , ٢٠٠٨ , p.١٥٢)

مي تشو وآخرون . Mee Choo et al. (٢٠١٦)

" قدرة الموظفين على إجراء تغييرات بشأن المكان والوقت الإجمالي الذي سيقضونه أو ينخرطون في المهام المتعلقة بالعمل" . (Mee Choo et al , ٢٠١٦ , p.٢٤)

ما Ma (٢٠١٨)

بان يقرر الموظف متى وأين يعمل ، وهي طريقة لمساعدة الموظف على تحقيق التوازن بين احتياجات الأسرة والعمل . (Ma , ٢٠١٨ , p.١)

ونظرا لعدم وجود تعريف نظري مناسب للبحث ، اشتق الباحث من خلال التعريفات السابقة تعريف مناسب للبحث الحالي وهو :

" مستوى التحكم في وقت العمل ومدى قدرة المرشدين التربويين على تحديد طريقة ومكان عملهم ، والتي لها تأثير مباشر على مختلف جوانب العمل والحياة " التعريف الاجرائي لمرونة العمل :

" الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من اجابته على فقرات مقياس مرونة العمل المعتمد في البحث الحالي " ..

خامساً : المرشد التربوي :

وتعرفه وزارة التربية (٢٠١٣)

بأنه أحد أعضاء هيئة التدريس المؤهل لدراسة مشكلات الطلبة التربوية والصحية والاجتماعية والسلوكية، عن طريق جمع المعلومات التي تتصل بهذه المشكلات سواء

أكانت هذه المعلومات متصلة بالطالب أم بالبيئة المحيطة به . (وزارة التربية ، ٢٠١٣ ، ص ٦٠)

النظريات التي تفسر مرونة العمل

من المهم أن نلاحظ أن عدداً قليلاً من النظريات تناولت المرونة في مكان العمل بشكل مباشر ، على الرغم من الدعوات المستمرة في أدبيات العمل والأسرة لمزيد من استكشاف الأطر النظرية . الامر الذي يعكس نقصاً في الاتساق بين الباحثين فيما يتعلق بتطوير النظرية ، أو تعقيد المفهوم ، أو الافتقار إلى وجهات النظر النظرية المستخدمة لتوجيه أبحاث الحياة العملية بشكل عام . وعلى الرغم من تحديات بناء النظرية هذه ، فقد تم وضع المرونة في مكان العمل بشكل هادف ضمن مجموعة متنوعة من وجهات النظر النظرية . (Hill et al. , ٢٠٠٨ , p.١٥٤) ، فنجد ان هنالك نظريات ونماذج نظرية تناولت مرونة العمل بشكل مباشر وغير مباشر مثل علاقة مرونة العمل ببعض المتغيرات الاخرى . فقد قدمت نظرية النظم البيئية والتوجه البيئي لبرونفنبرينر Bronfenbrenner (١٩٧٩) إطاراً شاملاً يمكن من خلاله معالجة العديد من مجالات الاهتمام البحثي . (Bone , ٢٠١٥ , p.٢٥٧) ومنها مرونة العمل ، في حين تركز نظرية الصراع بين العمل والأسرة لجرينهاوس وبيوتل Greenhaus & Beutell (١٩٨٥) على نظرية الدور ، (Kengatharan , ٢٠١٥ , P.٠٠) لخان وزملاؤه Kahn et al. (١٩٦٤) لديناميكيات الدور داخل المنظمات وتصورهم للصراع بين الأدوار . من أجل تفسير وفهم أدبيات الصراع بين العمل والأسرة ، (Grzywacz , ٢٠٠٨ , P.٤٥٢ and Butler) ، كما قدم نموذج استرداد الجهد بواسطة ميجمان ومولدر Meijman and Mulder (١٩٩٨) ، وهو إحدى النظريات التي هيمنت على البحث في عمليات الإجهاد والتعافي (Els et al. , ٢٠١٥ , P.٣) والذي يشير إلى أن

الناس سيحاولون دائماً التدخل بنشاط في وضع عملهم وبيئتهم عندما يواجهون مطالب معينة . ولتجنب التعرض السلبي ، فإنهم يعتمدون دائماً إجراء عمل معين . (Meijman P.٨ , ١٩٩٨ , and Mulder) ، اما نظرية حدود العمل / الأسرة والتي تعود أصول نظرية الحدود إلى العمل الاجتماعي لنيبيرت-إنج (Nippert-Eng ١٩٩٦ أ) حيث يصف كيف يسعى الناس لإيجاد وتعيين معنى للعمل والمنزل وتسهيل الانتقال بين الاثنين . واستناداً إلى فرضياتها على نظرية الحدود ، أطلقت كلارك (٢٠٠٠) فكرتها عن نظرية حدود العمل / الحياة التي تفترض أن الأفراد يديرون ويتفاوضون على مجالات العمل وغير العمل بطريقة يمكن من خلالها تحقيق التوازن بينهم . (KHATEEB , ٢٠٢١ , P.٣٠) فضلاً عن وجود نظريات ونماذج نظرية اخرى حاولت تفسير علاقة مرونة العمل بمتغيرات اخرى .

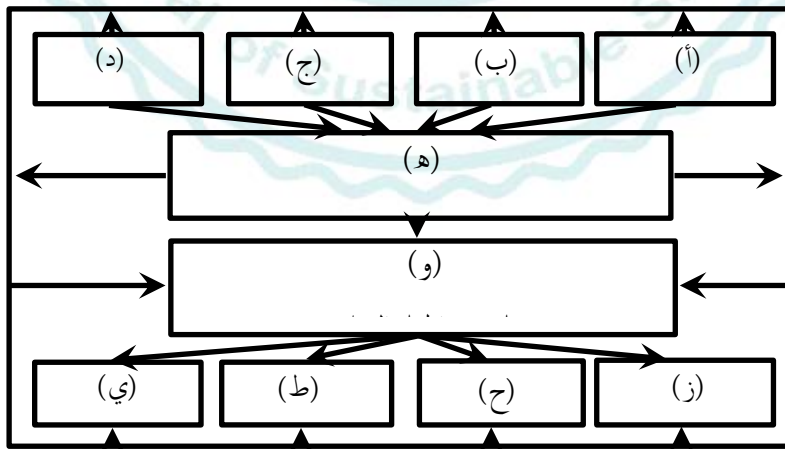
اما النموذج الذي اعتمدته الدراسة الحالية فهو النموذج المفاهيمي لهل وزملائه Hill et al. (٢٠٠٨) ، وقد اعتمد الباحثان هذا النموذج لكونه النموذج الاحدث الذي حاول معالجة مفهوم مرونة العمل معالجة شاملة كما انه الاقرب لموضوع البحث حسب رأي الباحثان

النموذج المفاهيمي لهل وزملائه

قدم هل وزملائه Hill et al. (٢٠٠٨) نموذجاً مفاهيمياً يستند الى نظرية النظم البيئية وبعض الافكار من نظريات اخرى لتفسير مرونة العمل .

يتم تصور المرونة في مكان العمل على أنها متغير وسيط يربط بين الفرد والمنزل والأسرة ومكان العمل وخصائص المجتمع كمتغيرات تفسيرية explanatory variables للفرد والمنزل والأسرة ومكان العمل وحيوية المجتمع كمتغيرات تابعة ، (Yang &

(١٠٤، P. ٢٠٢٢، Sanborn ، فمرونة مكان العمل خاصية بيئية لمكان العمل . تعمل هذه البيئة الديناميكية كأساس للعمليات القريبة التي تساهم في تنمية الأفراد والعائلات والمؤسسات . (١٥٦، P. ٢٠٠٨، Hill et al.) فيوجد في المستوى الأعلى من نموذج هل وزملائه أربع فئات من السلائف للمرونة في مكان العمل : (أ) الخصائص الفردية ، (ب) خصائص المنزل والأسرة ، (ج) خصائص مكان العمل ، و (د) خصائص المجتمع . يتم تصور هذه كمتغيرات مستقلة . في قلب هذا النموذج (هـ) المرونة في مكان العمل ، والتي يعرفها على أنها " قدرة العمال على اتخاذ خيارات تؤثر على وقت وأين ومدة مشاركتهم في المهام المتعلقة بالعمل " ، والتي يمكن اعتبارها مستقلة ، متغير وسيط أو وسيط أو تابع . ثم تأتي (و) تناسب الحياة العملية ، والتي تُعرّف بأنها " القدرة على دمج العمل والحياة الشخصية / الأسرية بنجاح " . في المستوى السفلي توجد أربع نتائج ، والتي يمكن اعتبارها متغيرات تابعة ، والتي نسميها (ز) الحيوية الفردية ، (ح) حيوية المنزل والأسرة ، (ط) حيوية مكان العمل ، و (ي) حيوية المجتمع . يتم تعريف الحيوية على أنها " القدرة على العيش والتطور " و "قوة التحمل" و "بنشاط وحيوية" . (Hill et al. ٢٠٠٨، P. ١٥٦) يوضح هذا النموذج



شكل (١)

تم تصور السلائف المميزة (أ) الخصائص الفردية ، (ب) خصائص المنزل والأسرة ، (ج) خصائص مكان العمل ، و(د) خصائص المجتمع ليكون لها تأثير مباشر على درجة تحقيق المرونة في مكان العمل (هـ) . ويُقترح أيضاً أن يكون لها تأثير مباشر على الأجزاء الأخرى من النموذج بما في ذلك ملاءمة الحياة العملية (و) ونتائج الحيوية الأربعة الحيوية الفردية ، (ح) حيوية المنزل والأسرة ، (ط) حيوية مكان العمل ، و (ي) حيوية المجتمع . كعملية قريبة للتغيير ، وتم اقتراح المرونة في مكان العمل (هـ) للتأثير على ملاءمة حياة العمل (و) بالإضافة إلى نتائج الحيوية الأربعة الحيوية الفردية ، (ح) حيوية المنزل والأسرة ، (ط) حيوية مكان العمل ، و (ي) حيوية المجتمع . أخيراً ، تم اقتراح ملاءمة الحياة العملية (و) للتأثير بشكل مباشر على نتائج الحيوية الأربعة الحيوية الفردية ، (ح) حيوية المنزل والأسرة ، (ط) حيوية مكان العمل ، و (ي) حيوية المجتمع . (Hill et al. , ٢٠٠٨ , P.١٥٦-١٥٧)

الدراسات السابقة

سيكتفي الباحثان بعرض الدراسات الاقرب على لموضوع بحثه وكما يلي :

ثانياً : دراسات تناولت مرونة العمل

الفليت وعابدين (٢٠٢١)

" ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة "

هدف هذا البحث إلى التعرف على أثر ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي وتم تطبيق البحث على العاملين في شركات الانترنت في قطاع غزة ، وطرحت الدراسة سؤال رئيس وهو : ما أثر ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تم تصميم استبانة حول ترتيبات العمل المرن وأثره على

الارتباط الوظيفي ، وبلغ مجتمع البحث (٣٤٤) موظفا ، وقام الباحثين بتوزيع (١٨٢) استبانة على مجتمع البحث باستخدام العينة العشوائية ، وتم استرداد (١٣٢) استبانة وتجميع إجابات العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة وتحليلها إحصائياً ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها :

❖ وجود قوانين يتم تطبيقها عند تحديد إجراءات العمل في المؤسسة ، وخاصة عند تحديد خيارات العمل المرن، بما يساهم في زيادة الانتاجية والاحتفاظ بالعاملين لأطول وقت ممكن

❖ وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين أبعاد ترتيبات العمل المرن وأبعاد الارتباط الوظيفي
❖ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ترتيبات العمل المرن على الارتباط الوظيفي
❖ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ترتيبات العمل المرن وأبعاد الارتباط الوظيفي

وقدم هذا البحث مجموعة من التوصيات أهمها : العمل على تحديث الانظمة المستخدمة بخصوص العمل المرن بما يساهم في تقليل ساعات العمل في شركات الانترنت ، والاستعانة بالتكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي أثناء العمل خارج المكتب ، وتقديم الحوافز لأصحاب الافكار الريادية والمبدعين ، والافتخار بالعاملين لخلق روح التفاني والتحدي لديهم (الفليت وعابدين ، ٢٠٢١ ، ص ٩٠ - ١٠٦)

ديلي فيرجيني Delle-Vergini (٢٠١٧)

The effect of Flexible Work Arrangements on employee Intent to Stay

تأثير ترتيبات العمل المرنة على نية الموظف في البقاء

هدف هذ البحث الى دراسة حالة نوع معين من ترتيبات العمل المرن ؛ العمل من المنزل ، وتأثيراته على نية الموظف للبقاء في شركة Remote Staff Support Solutions Inc. (RSSS) ، وهي شركة BPO صغيرة تقع في مانيتا ، الفلبين . وتقديم توصيات رئيسية للشركة لتقليل معدل دورانها . وتم طرح ثلاثة أسئلة بحثية لحلها :

ما هي المزايا الرئيسية لنظام ترتيبات العمل المرن من وجهة نظر الموظف ، وما هي تأثيرات مزايا ترتيبات العمل المرن هذه على رفاهية الموظف ، وهل ستؤثر ترتيبات العمل المرن على نية الموظف للبقاء ؟ تم تقديم استبيان إلى ٥٣ مشاركاً في مقابلة شبه منظمة في بيئتهم المنزلية . ثم تم تجميع المعلومات وتوليفها وتصنيفها لمزيد من التحليل والتفسير . وكانت النتائج الرئيسية أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين ترتيبات العمل المرن ونية الموظف للبقاء لفترة أطول مع الشركة . علاوة على ذلك ، يبدو أن رفاهية الموظف المرتبطة بمزايا ترتيبات العمل المرن كان لها تأثير كبير على قراراتهم بالبقاء . لوحظت ردود فعل عاطفية قوية حول مسألة وقت الأسرة وتقديم الرعاية ، إلى جانب الإلغاء الافتراضي لترتيبات العمل المرن . وتم اكتشاف بعض الارتباطات السلبية لترتيبات العمل المرن ، وهي قضايا التكنولوجيا ، والانحرافات في المنزل ، والعزلة عن زملاء العمل . واوصى الباحث بتوسيع نطاق ترتيبات العمل المرنة لتقييم الآثار الكاملة على نية البقاء لمعرفة ما إذا كان يؤدي في الواقع إلى تقليل معدل الدوران (Delle-Vergini, ٢٠١٧ P.iii)

إجراءات البحث

أولاً : منهجية البحث : Method of the Research

اتبع الباحثان المنهج الوصفي ، وهو أسلوب من أساليب البحث العلمي ، ويعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع او الظاهرة كما توجد في الواقع ، ويهتم بوصفها وصفاً

دقيقاً من خلال التغير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، او التغير الكمي الذي يعطي وصفاً دقيقاً مقدار وحجم الظاهرة.

(نوفل وآخرون ، ٢٠١٤ ، ص ٧٤)

ثانياً : مجتمع البحث : Population of Research

يقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث ، فقد يكون المجتمع من سكان مدينة أو مجموعة من المزارع في منطقة معينة ، أو وحدات معرفة بصورة واضحة بحيث يمكن تمييز الوحدات الإحصائية التي تدخل ضمن هذا المجتمع دون غيرها ، ويعرف بأنه كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي تحت الدراسة ، فهو مجموع وحدات البحث التي يراد منها الحصول على البيانات .

(عبد المؤمن ، ٢٠٠٨ ، ص ١٨٤)

وتحدد مجتمع البحث الحالي بالمرشدين النفسيين (الذكور والاناث) العاملين في مديريات تربية كل من محافظة صلاح الدين وكركوك ونينوى حيث بلغ عدد المرشدين النفسيين في المدارس المشمولة بالإرشاد النفسي والتوجيه التربوي للعام الدراسي (٢٠٢١ - ٢٠٢٢) في مدارس التعليم الابتدائي والثانوي في مديريات المحافظات الثلاث (٨٦١) مرشداً ومرشدة موزعين بحسب الجنس إلى (٤٧٢) مرشداً و (٣٨٩) مرشدة ، وبحسب النسبة المئوية إذ بلغت نسبة الذكور (٥٥%) ، بينما بلغت نسبة الإناث (٤٥%) ، وكما موضح في الجدول رقم (١)

جدول (١)

أفراد مجتمع البحث في مديريات تربية كل من محافظة صلاح الدين وكركوك ونينوى
موزعين بحسب الجنس

الجنس المحافظة	ذكور	اناث	المجموع
صلاح الدين	١٤٩	٧١	٢٢٠
كركوك	١٣٠	١٥١	٢٨١
نينوى	١٩٣	١٦٧	٣٦٠
المجموع	٤٧٢	٣٨٩	٨٦١

ثالثاً : عينات البحث : Sample of the Research

ان البحث الحالي يتطلب أكثر من إجراء وبذلك يحتاج إلى أكثر من عينة ، لذلك سوف يقوم الباحثان بالحديث عن كل عينة من عينات البحث الحالي في الإجراء الذي تتطلبه .

عينة التطبيق الأساسية

ينبغي على الباحثان ان يحاول الحصول على عينة تمثل المجتمع الاصلي تمثيلاً حقيقياً (جابر وكاظم ، ١٩٨٤ ، ص ٢٣٠) . وقد راعى الباحثان في اختيار العينة أن تكون ممثلة لكل المرشدين في مديريات تربية كل من محافظة صلاح الدين وكركوك ونينوى . إذ أن المسح بالعينة يعني شمول جزءاً من المجتمع الإحصائي على أن يكون الجزء ممثلاً دقيقاً لخصائص المجتمع المسحوب منه هذا الجزء .

(البلداوي ، ٢٠٠٧ ، ص ٥٠) .

وفي ضوء ما تقدم اختار الباحثان عينة البحث المكونة من (٥٩٤) مرشداً ومرشدة تم اختيارها بالطريقة العشوائية ذات الاختيار المتناسب بواقع (٣٠٨) مرشداً و (٢٨٦) مرشدة والتي شكلت (٦٩%) من المجتمع الكلي ، إذ بلغت نسبة الذكور (٥٢%) ونسبة الإناث (٤٨%) وكما موضح في جدول (٢)

جدول (٢)

افراد عينة البحث موزعين بحسب المحافظة والجنس

الجنس المحافظة	ذكور	اناث	المجموع
صلاح الدين	١٣٠	٦٢	١٩٢
كركوك	٧٢	١٣٦	٢٠٨
نينوى	١٠٦	٨٨	١٩٤
المجموع	٣٠٨	٢٨٦	٥٩٤

عينة التحليل الإحصائي

هناك مجموعة من الاعتبارات العلمية ، التي يتم على وفقها تحديد حجم العينة الإحصائية ، وتم اختيار حجم عينة التحليل الإحصائي لهذا البحث على وفق :

❖ معيار ايبيل Ebel (١٩٧٢) الذي يشير إلى إن سعة العينة ، وكبرها ، هو الإطار المفضل في عملية الاختبار ، ذلك انه كلما زاد حجم العينة ، قل احتمال وجود الخطأ المعياري .

(Ebel , ١٩٧٢ , p. ٢٨٩ – ٢٩٠)

❖ يشير هنرسون Henrysoon (١٩٧١) أن حجم العينة المناسب في عملية التحليل الإحصائي ، يفضل أن لا يقل عن (٤٠٠) فرد ، يتم اختيارهم بدقة من المجتمع الأصلي (Henrysoon, ١٩٧١, p. ١٣٢)

وبناءً على ذلك ، تم اختيار عينة التحليل الإحصائي ، بالطريقة العشوائية ، إذ بلغت (٤٠٠) مُرشد ومُرشدة بواقع (٢٠٢) مُرشد و (١٩٨) ومُرشدة موزعين على مديريات تربية صلاح الدين وكركوك والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

عينة التحليل الإحصائي

مديرية تربية	ذكور	اناث	المجموع
صلاح الدين	١٣٠	٦٢	١٩٢
كركوك	٧٢	١٣٦	٢٠٨
المجموع	٢٠٢	١٩٨	٤٠٠

رابعاً : أداة البحث Scales of the Research :

بهدف قياس مرونة العمل كان لابد من توفر أداة لتحقيق ذلك الهدف ، لذلك اطلع الباحثان على الأدبيات والدراسات التي تناولت مفهوم مرونة بالعمل ، وقد وجد اهتماماً ملحوظاً بهذا المفهوم في الدراسات الأجنبية ، وبعد الاطلاع على تلك الدراسات ولغرض قياس مرونة العمل لدى المرشدين التربويين قام الباحثان ببناء مقياس مرونة العمل بالاعتماد على الأدبيات والمقاييس السابقة والإطار النظري فقد اعتمد النموذج المفاهيمي لـهـل وزملائه (٢٠٠٨) . وذلك للمبررات الآتية :

١. لم يعثر الباحثان على أداة مناسبة لقياس متغير مرونة العمل لدى المرشدين ، وبالتالي كان لزاماً على الباحثان أن يقوم ببناء أداة قياس مناسبة لقياس متغير مرونة العمل لدى المرشدين التربويين ،

٢. إن المقاييس التي اطلع عليها الباحثان الاجنبية والعربية غير ملائمة للعينة الحالية ، لان العينات التي طبقت عليها هذه المقاييس تختلف من حيث طبيعة مجتمعها وثقافته وخصائصه عن طبيعة مجتمع البحث الحالي مما قد يجعل النتائج التي يتم

الحصول عليها عند تطبيق المقاييس غير دقيقة ، كما أنها صممت لفئات عمرية

ومراحل دراسية مختلفة

خطوات بناء مقياس مرونة العمل :

١. تحديد المفهوم ومكوناته

اعتمد الباحثان تعريف مرونة العمل لهل وآخرون . Hill et al. (٢٠٠٨) في تحديد مفهوم مرونة العمل ، الذي عرف مرونة العمل بأنها " قدرة العمال على اتخاذ خيارات تؤثر على متى وأين ومدة مشاركتهم في المهام المتعلقة بالعمل " (Hill et al. , ٢٠٠٨) ، وبالاعتماد على الأدبيات السابقة حدد الباحثان فقرات المقياس :

٢. صياغة فقرات المقياس :

بهدف صياغة فقرات مقياس مرونة العمل لدى المرشدين اطلع الباحثان على الأدبيات النظرية التي تناولت المفهوم وعلى عدد من الدراسات التي تناولته واستشارة عدداً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية ، ومن ثم شرع في صياغة فقرات المقياس مراعيًا في صياغتها أن تكون بلغة مفهومة وملائمة لطبيعة أفراد العينة، وقد تكون المقياس بصورته الأولية من (٢٧) فقرة ، وكما موضح في الملحق (٥)

١. بدائل الإجابة وتصحيح المقياس :

اعتمد الباحثان أسلوب (ليكرت) في إعداد بدائل الإجابة على مقياس مرونة العمل كونه من الأساليب الشائعة والمفضلة ، والتي تتضمن خمسة بدائل هي (لا ينطبق على الإطلاق ، ينطبق على قليلاً ، ينطبق على بشكل متوسط ، ينطبق على كثيراً ، ينطبق بالكامل) وأعطيت الدرجات من (١ - ٥) للفقرات الايجابية ، والدرجات من (٥ - ١) للفقرات السلبية .

٢. إعداد تعليمات المقياس :

قام الباحثان بإعداد تعليمات توضح كيفية الإجابة على فقرات المقياس ، وحرصاً منه على أن تكون تلك التعليمات واضحة فقد ضمنها مثلاً يوضح طريقة الإجابة .

٣. صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري) :

يُعد فحص الفقرات فحصاً منطقياً من المحكمين ضرورياً للتثبت من مدى مطابقة شكلها الظاهري للسمة التي أعدت لقياسها (الكبيسي ، ٢٠٠١ ، ص ١٧) ، وللتعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس في قياس ما وضعت لأجله وملائمتها للمجال الذي تمثله وملائمة بدائل الإجابة ، قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية بلغ عددهم (١١) محكماً لمعرفة آرائهم فيه ، وبعد إن استرجع الباحثان استمارات الاستبانة من السادة المحكمين حللت آراءهم بشأن صلاحية فقرات المقياس والاطلاع على ملاحظاتهم التي تضمنت إجراء بعض التعديلات اللغوية وإعادة صياغة لبعض الفقرات من دون استبعاد لأي فقرة من فقراته ، أما عن بدائل الاستجابة على المقياس فقد تم الإبقاء عليها كما هي ، وبهذا الإجراء يكون المقياس صادقاً صدقاً ظاهرياً .

تجربة وضوح التعليمات :

يشير عوض (١٩٩٨) انه يجب أن تكون التعليمات للاختبار سهلة الفهم وواضحة وفي حدود المستوى الثقافي والعلمي للعينة التي أُعد الاختبار للتطبيق عليها وكذلك يجب إعطاء أمثلة توضح وتساعد على فهم أسئلة الاختبار وكيفية الإجابة عنها (عوض ، ١٩٩٨ ، ص ٦٩) . وبهدف التعرف على وضوح التعليمات و فقرات المقياس وبدائل الإجابة والوقت المستغرق للإجابة ، قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٠) مرشداً ومرشدة تم اختيارها بالطريقة العشوائية من المجتمع ، وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح للباحث أن تعليمات المقياس وفقراته وبدائل الإجابة كانت

واضحة ، وكان مدى الاجابة يتراوح بين (١٠ - ١٨) دقيقة ، ومتوسط الوقت المستغرق للإجابة (١٢) دقيقة .

التحليل الإحصائي لمقياس مرونة العمل :

يشير علوان وجاسم (٢٠٢٢) الى ان التحليل الإحصائي يتضمن عدة إجراءات عملية مثل تحديد عينة التحليل الإحصائي وتطبيق الاختبار والتحليل الإحصائي وفق نظرية استجابة البند واستخراج توزيع مستويات قدرة الأفراد ومقارنة النتائج .

(Alwan, & Jasim , ٢٠٢٢ , ١١٥٧)

يهدف التحليل الإحصائي لفقرات المقياس إلى الإبقاء على الفقرات التي تعكس المفهوم أو السمة التي وضعت لأجلها (Ebel , ١٩٧٢ , P. ٣٩٢) ، ولتحقيق ذلك طبق الباحثان المقياس على أفراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) مُرشد ومُرشدة وصحت استمارات الإجابة ، وتم حساب درجة كلية لكل مستجيب .

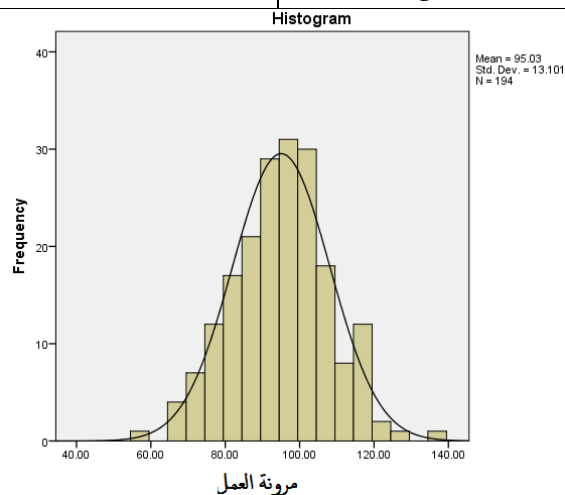
وبهدف التحقق من مدى تمثيل عينة التحليل الاحصائي للمجتمع الذي سحبت منه تم حساب بعض المؤشرات الاحصائية لهذه العينة وكما موضح في الجدول (٤) والشكل (٢)

جدول (٤)

المؤشرات الاحصائية لعينة التحليل الاحصائي لمقياس مرونة العمل

المؤشرات الإحصائية	الدرجة
الوسط الحسابي	٩٥,٠١٠
الوسيط	٩٥,٥٠٠
المنوال	٩١
الانحراف المعياري	١٣.١٠١
التباين	١٧١.٦٤٧

٠.٠٠٩	الالتواء
٠.١١٠	التفرطح
٥٧	أقل درجة
١٣٦	اعلى درجة
٧٩	المدى



شكل (٢)

التمثيل البياني لدرجات عينة التحليل الإحصائي لمقياس مرونة العمل

أ. القوة التمييزية للفقرات

تعد عملية تحليل الفقرات خطوة مهمة وأساسية في بناء أي مقياس ، أن الهدف من هذا التحليل هو الإبقاء على الفقرات المميزة وهي الفقرات الجيدة في المقياس.

(Ebel , ١٩٧٢ , P.٣٩٢)

لذا يعد التحليل الإحصائي للفقرات أكثر أهمية من التحليل المنطقي ، لأنه يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه ، من خلال التحقق من بعض المؤشرات القياسية للفقرة ، مثل قدرتها على التمييز بين المجيبين ، ومعامل صدقها .

(الكبيسي ، ١٩٩٥ ، ص ١٥)

لذا طبق الباحثان المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (٤٠٠) مُرشد ومُرشدة وصححت استمارات الإجابة، ولاستخراج القوة التمييزية ل فقرات المقياس رتبت درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية ونسبة (٢٧ %) من كل مجموعة ، وبلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (١٠٨) مُرشد ومُرشدة في المجموعة العليا، و (١٠٨) مُرشد ومُرشدة في المجموعة الدنيا . واستعمل الباحثان الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة والجدول (٦) يبين نتائج حساب القوة التمييزية للفقرات .

الجدول (٦)

القوة التمييزية لفقرات مقياس مرونة العمل

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	دلالة الفروق
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣,٩١٦٧	٠,٩٨٧٠٧	٣,٢٢٢٢	١,١٢١٨٦	٤,٨٣٠	دالة
٢	٤,٥٣٧٠	٠,٧٢٨٩٢	٣,٦٥٧٤	١,٠١٥٤١	٧,٣١٣	دالة
٣	٣,٠٧٤١	١,١٤١٤٣	٢,٣١٤٨	١,٠٢٩٠٠	٥,١٣٤	دالة
٤	٣,٣٦١١	١,٢٨٥٨٦	٢,٧٨٧٠	١,٢٣٠٨٤	٣,٣٥٢	دالة
٥	٤,٣٨٨٩	٠,٧٩٥٢٤	٣,٣٥١٩	١,٠٦١٧٨	٨,١٢٤	دالة
٦	٤,١٦٦٧	١,٠٤٥٦٩	٣,٣٢٤١	١,٢٢١٥٣	٥,٤٤٦	دالة

٧	٣,٧٠٣٧	١,٠٥٢٤٥	٣,١٩٤٤	١,٢٤١٤٨	٣,٢٥٢	دالة
٨	٤,٥٠٠	٠,٧١٦٩٥	٣,٢٧٧٨	١,٠١٢٣٨	١٠,٢٣٩	دالة
٩	٤,٠٠٩٣	١,٠٠٩٢٦	٢,٥١٨٥	١,١٣١٣٨	١٠,٢١٨	دالة
١٠	٤,١٦٦٧	٠,٨٠٣٠٣	٣,٤٣٥٢	٠,٩٧٨٩٧	٦,٠٠٤	دالة
١١	٤,٥٨٣٣	٠,٦٧١٥٢	٣,٣٧٩٦	٠,٩٦٤٠٠	١٠,٦٤٨	دالة
١٢	٣,٨٥١٩	١,٠٤٨٥٠	٢,٥١٨٥	١,١١٤٧٤	٩,٠٥٤	دالة
١٣	١,٨٩٨١	١,٣٤٦٠٩	١,٤٥٣٧	٠,٩٢١٠٣	٢,٨٣٢	دالة
١٤	٤,٢٢٢٢	٠,٧٥٢٩٨	٣,٠٢٧٨	١,٠٠٨٩٢	٩,٨٦٠	دالة
١٥	٤,٢٨٧٠	١,٠٤١٦٦	٢,٨٣٣٣	١,٢٨٦١٦	٩,١٢٨	دالة
١٦	٣,٨٧٩٦	١,١٦٥٨٥	٣,٤٥٣٧	١,٠٤٤٦٥	٢,٨٢٨	دالة
١٧	٤,٦٢٩٦	٠,٥٣٩٨٦	٣,٠٧٤١	١,١٤٩٥٩	١٢,٧٢٩	دالة
١٨	٣,٨٨٨٩	١,٠٠٧٧٦	٢,٧٣١٥	١,٠٧٣٠٩	٨,١٧١	دالة
١٩	٣,٦٠١٩	١,١٩٩٢٢	٣,٠٣٧٠	١,٠٣١٥٢	٣,٧١١	دالة
٢٠	٤,٥٣٧٠	٠,٦١٧٨٩	٣,١٧٥٩	١,٠٣٠٦٤	١١,٧٧١	دالة
٢١	٤,١١١	٠,٨٤٦٤٧	٢,٥٧٠١	١,١٣٣٦٤	١١,٣٠١	دالة
٢٢	٣,٤٦٣٠	١,١٣٩١٦	٢,٦٨٥٢	١,٢٤٢٩١	٤,٧٩٤	دالة
٢٣	٤,٢٤٠٧	٠,٨٥٢٣٨	٢,٩٧٢٢	٠,٩٧١١٦	١٠,٢٠٢	دالة
٢٤	٤,١٧٥٩	٠,٧٩٥١٨	٣,٠١٨٧	٠,٩٣١٤٤	٩,٨٠١	دالة
٢٥	٤,٢٤٠٧	٠,٨١٨٨٢	٣,٨٥١٩	١,١١٧٥٣	٢,٩١٧	دالة
٢٦	٤,٥٦٤٨	٠,٥٨٤٤٣	٣,٦٣٨٩	١,٠٥٤٢٢	٧,٩٨٣	دالة
٢٧	٣,٣٨٨٩	١,١٢٦٠٢	٢,٢٤٣٠	٠,٩٦٩٧٤	٧,٩٩٢	دالة

يتبين من الجدول (٦) أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (٣٩٨) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) .

ب. الاتساق الداخلي (صدق الفقرات)

تم حساب الاتساق الداخلي كما يأتي :

❖ ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مرونة العمل

يعد هذا الأسلوب من أكثر أساليب تحليل فقرات المقاييس النفسية استعمالاً لما يتصف به من قدرة على تحديد مدى تجانس فقرات المقياس في قياس الظاهرة المراد قياسها ، وتشير انستانزي Anstasi (١٩٧٦) إلى أن الدرجة الكلية للمقياس هي

أفضل معيار عندما لا يتوفر محك خارجي (Anstasi, ١٩٧٦, P.٢٠٦) ، لذلك قام الباحثان بحساب علاقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الارتباط بالعمل باستعمال معامل الارتباط بيرسون، وكانت الارتباطات دالة عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعاملات الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) . وكما موضح في الجدول (٧)

جدول (٧)

قيم معامل ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مرونة العمل

ال فقرات	معامل الارتباط	الدالة	ال فقرات	معامل الارتباط	الدالة	ال فقرات	معامل الارتباط	الدالة
١	٠,٢٢٥	دالة	١٠	٠,٣٤٩	دالة	١٩	٠,٢٢١	دالة
٢	٠,١٣١	دالة	١١	٠,٤١٠	دالة	٢٠	٠,٢٠٥	دالة
٣	٠,١٧٢	دالة	١٢	٠,٤٣٠	دالة	٢١	٠,٤١٤	دالة
٤	٠,٢٩٩	دالة	١٣	٠,٥٠٩	دالة	٢٢	٠,٤١٣	دالة
٥	٠,١٤٦	دالة	١٤	٠,٤١٢	دالة	٢٣	٠,٤٠٩	دالة
٦	٠,٢٤٣	دالة	١٥	٠,٥٢٢	دالة	٢٤	٠,٣٥١	دالة
٧	٠,٢١٦	دالة	١٦	٠,٥٣٤	دالة	٢٥	٠,٥٠٣	دالة
٨	٠,١٣٠	دالة	١٧	٠,٣٧٧	دالة	٢٦	٠,٤٨٩	دالة
٩	٠,٢٠٠	دالة	١٨	٠,٣٨٥	دالة	٢٧	٠,٣٠٩	دالة

الخصائص القياسية للمقياس

الصدق Validity

يعد صدق الاختبار الخاصية الأكثر أهمية بين خصائص الاختبار الجيد (عمر واخرون ، ٢٠٠٩ ، ١٨٩) . فالاختبار الصادق هو ذلك الاختبار الذي يكون قادراً على قياس ما وضع لقياسه فقط . بمعنى ان يكون هذا الاختبار قادراً على ان يميز بين القدرة التي يقيسها وبين القدرات الأخرى التي يحتمل أن تختلط بها أو تتداخل معها (عبد

الرحمن ، ٢٠٠٨ ، ١٩٨) . وقد تحقق الباحثان من صدق مقياس مرونة العمل على النحو الآتي :

الصدق الظاهري :

الصدق الظاهري / السطحي هو صدق المظهر العام للاختبار اي الصورة الخارجية للاختبار من حيث مدى مناسبة الاختبار للمفحوصين ، ويبدو ذلك من وضوح التعليمات وصحة ترتيبها ، وترتيب الاسئلة من حيث الصعوبة والسهولة ، وعلى دقة تحديد الزمن المناسب للاختبار ، وكذلك سهولة وصعوبة وتفسير نتائجه ، اما الصدق الظاهري ليس صدقا بالمعنى العلمي للكلمة لأنه يدل على ما يبدو عليه الاختبار وليس على ما يقيسه بالفعل ، ويحسب الصدق الظاهري من خلال اراء المحكمين .

(سليمان وابو علام ، ٢٠٠٢ ، ٥٨٧)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس مرونة العمل من خلال عرضه على المحكمين والأخذ بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وتعليماته ، وبناءً على آرائهم قبل المقياس بتعليماته مع استبدال احدى فقراته وإجراء بعض التعديلات اللغوية على بعض الفقرات .

صدق البناء :

يوصف صدق البناء بأنه من أكثر أنواع الصدق اتفاقاً مع مفهوم الصدق من الناحية العلمية والفلسفية، والمقصود بصدق المفهوم ، أو التكوين الفرضي مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين من خلال الجوانب المتباينة لهذا المفهوم . (ربيع ، ٢٠٠٧ ، ص ١١٨) ، ويعنى بالسّمات السيكولوجية التي تنعكس او تظهر في علامات اختبار ما او مقياس ما ويمثل البناء سمة سيكولوجية او صفة او خاصية

لا يمكن ملاحظتها مباشرة وإنما يستدل عليها من خلال مجموعة من السلوكيات المرتبطة بها كالذكاء والقلق والصدق والامانة وغير ذلك . (ملحم ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٧٣) ولغرض الحصول على مقياس يتوافر فيه صدق بنائي، تحقق الباحثان من خلال الآتي :

- ❖ استخراج تمييز الفقرات .
- ❖ استخراج علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي لدرجات المقياس ، إذ إن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس.

ثبات المقياس Scale Reliability

لغرض إيجاد ثبات مقياس مرونة العمل فقد أعتمد الباحثان على طريقتين هما :

أولاً : طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد قام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٣٠) مُرشد ومُرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وبعد مرور مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على المجموعة نفسها ، ثم صححت إجاباتهم ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين . (٠,٨٥٣) ، وتعد قيمة الثبات هذه جيدة ، إذ إن معامل الثبات الذي يتراوح بين (٠.٧٠ - ٠.٩٠) يعد مؤشر جيد لاختبار الثبات (عيسوي ، ١٩٨٥ ، ص ٥٨) .

ثانياً : معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي Cronbach Alpha Coefficient

لغرض التعرف على الاتساق الداخلي لمقياس مرونة العمل ، تم حساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (٠,٩٣٦) وهو معامل ثبات جيد .

الصورة النهائية لمقياس مرونة العمل

بعد إتباع الخطوات العلمية في بناء مقياس مرونة العمل والتحقق من صدقه وثباته أصبح مقياساً صالحاً للتطبيق على عينة البحث ، ويتكون بصورته النهائية من ٢٧ فقرة ، ونظراً لأن بدائل الإجابة خماسية (١ - ٥) فإن أعلى درجة نظرياً (١٣٥) واقل درجة (٢٧) أما المتوسط الفرضي فيساوي (٨١) .

التطبيق النهائي للبحث :

بدأ الباحثان بتطبيق مقياس مرونة العمل بصورته النهائية على عينة البحث البالغ عددها (٥٩٤) مرشداً ومرشدة بتاريخ ٢٠٢٢ / ٥ / ١٦ وقد حرص على الوصول بنفسه إلى أفراد العينة بهدف الحصول على معلومات دقيقة ، وتمكن من اكمال تطبيق أدوات الدراسة بتاريخ ٢٠٢٢ / ٥ / ٣٠ ، وبعد الانتهاء من التطبيق وتصحيح الاستمارات وتنزيل النتائج تمت معالجتها إحصائياً باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

خامساً : الوسائل الإحصائية :

استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات إحصائياً للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث وكذلك في استخراج النتائج.

نتائج البحث

الهدف الأول :

لتحقيق الهدف الاول " تعرف مستوى مرونة العمل لدى المرشد التربوي " . قام الباحثان بتطبيق مقياس مرونة العمل على عينة البحث من المرشدين التربويين البالغ عددها (٥٩٤) مرشداً ومرشدة ، وبعد معالجة البيانات إحصائياً تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة ، ومن ثم التحقق من الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي البالغ (٨١) وذلك باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول (٨) .

جدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لدرجات أفراد العينة

حجم العينة	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدالة
				المحسوبة	الجدولية	
٥٩٤	٩٥,٦٥٤	٨١	١١,٩٧٩	٢٩,٨١٦	١,٩٦	٠,٠٥

وفي ضوء نتائج الجدول اعلاه يتضح ان المرشدين التربويين بشكل عام لديهم مستوى مرتفع من مرونة العمل، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة على وفق هل وزملائه Hill et al. (٢٠٠٨) الذي يرى بان المرونة في مكان العمل على أنها متغير وسيط يربط بين الفرد والمنزل والأسرة ومكان العمل وخصائص المجتمع كمتغيرات تفسيرية للفرد والمنزل والأسرة ومكان العمل وحيوية المجتمع كمتغيرات تابعة (Yang & Sanborn , ٢٠٢٢ , P.١٠٤) وعلى هذ ينبغي دراسة سلائف للمرونة في مكان العمل وهي : (أ) الخصائص الفردية ، (ب) خصائص المنزل والأسرة ، (ج) خصائص مكان العمل ، و (د) خصائص المجتمع لكي يصبح لدينا تصور اوسع حول هذه النتيجة .

وهذه النتيجة تتفق مع الدراسات السابقة في وجود نوع من مرونة العمل مثل دراسات الفليت وعابدين (٢٠٢١) ، (الفليت وعابدين، ٢٠٢١، ص ٩٠) ؛ وديلي فيرجيني Delle-Vergini (٢٠١٧) ، (Delle-Vergini, ٢٠١٧ P. iii) .

ويرى الباحثان أن المستوى العالي من مرونة العمل لدى المرشدين التربويين يمكن أن يكون بسبب احساس المرشد بالسيطرة في عمله وانه غير مقيد مقارنة بزملائه من المعلمين والمنتسبين للمدرسة ، فتفرده في العمل منحه طريقة خاصة في التعامل مع المتطلبات الوظيفية كافة ، وربما ظهرت النتيجة بهذا الشكل بسبب ان الادارات تعامل المرشد التربوي معاملة مميزة مما ينعكس على احساسه بمرونة العمل والتحكم في ساعات دوامه الوظيفي وكيفية ادائه .

الهدف الثاني :

لتحقيق الهدف الثاني " تعرف دلالة الفروق في مرونة العمل لدى المرشد التربوي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور - اناث) " . قام الباحثان بتطبيق مقياس مرونة العمل على عينة البحث من المرشدين التربويين البالغ عددها (٥٩٤) مرشداً ومرشدة ، ولمعرفة دلالة الفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكور ، اناث) ، فقد تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (٩٦,٧٢٧) درجة بانحراف معياري (١١,٩٢٢) ، وكذلك حساب حساب المتوسط الحسابي لدرجات الاناث (٩٤,٥٠٠) درجة بانحراف معياري (١١,٩٥٣) ، ثم استعمل استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، فكانت القيمة التائية المحسوبة البالغة (٢,٢٧٢) اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (

(٥٩٢) مما يدل على وجود فرق ذو دلالة احصائية بين متوسط درجات الذكور والاناث في مرونة العمل ولصالح الذكور ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفروق الاحصائية في متغير مرونة العمل لدى المرشد التربوي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	الدلالة
مرونة العمل	ذكور	٣٠٨	٩٦,٧٢٧	١١,٩٢٢	٨١	٢,٢٧٢	١,٩٦	دالة لصالح الذكور
	اناث	٢٨٦	٩٤,٥٠٠	١١,٩٥٣				

وقد تبين من النتائج في الجدول (٩) أن القيمة التائية المحسوبة (٢,٢٧٢) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وهذا يدل على عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وهذه النتيجة تعني ان مرونة العمل لدى المرشدين التربويين يختلف باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور - اناث)

الاستنتاجات :

بناءً على النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات وكالتالي :

❖ يتمتع المرشدون التربويون بمستوى عال في مرونة العمل .

التوصيات :

بناءً على النتائج التي أظهرتها الدراسة يقدم الباحثان التوصيات التالية :

❖ ضرورة اهتمام المسؤولين في وزارة التربية والمختصين بالإرشاد التربوي بالاستفادة من متغيرات البحث والعمل على توظيفها بما يخدم العملية التعليمية بصورة عامة والإرشاد التربوي بالخصوص .

❖ قيام وزارة التربية بترسيخ بالعمل على وضع ضوابط لمرونة العمل لدى المرشد التربوي

المقترحات :

استكمالاً لنتائج هذه الدراسة يقترح الباحثان القيام بالدراسات التالية :

❖ إجراء دراسات تتضمن متغيرات البحث الحالي على عينات أخرى مثل المعلمين والمدراء .

❖ إجراء دراسات تتناول علاقة مرونة العمل بمتغيرات مثل التوازن بين العمل والاسرة المصادر العربية :

• الابراهيمى ، ضمياء قحطان محمد والجبوري ، عبد الحسين رزوقي . (٢٠١٩) . تفعيل الذات لدى المرشدين التربويين ، مجلة الاستاذ ، المجلد (٥٨) العدد (١) ، جامعة بغداد ، كلية التربية/ ابن رشد ، ، ٤٥ - ٧٨

• البلداوي ، عبد الحميد عبد المجيد . (٢٠٠٧) . اساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي التخطيط للبحث وجمع وتحليل البيانات يدويا وبأستخدام برنامج SPSS ، دار الشروق ، عمان .

• توفيق ، دعاء أحمد . (٢٠٢١) . الابعاد الاجتماعية للعمل المرن في ظل الازمات دراسة ميدانية على عينة من الخبراء والعمال بمصنع نستلة ١ مصر ، مجلة كلية التربية جامعة عين شمس ، العدد ٢٧ ، ج ٣ ، ص ٢٥٣ - ٣١٤ .

• جابر ، عبد الحميد جابر وكاظم احمد خيري . (١٩٨٤) . مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع .

• ربيع ، محمد شحاتة . (٢٠١٤) . قياس الشخصية ، ط ٥ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن

• سليمان ، امين علي محمد وابو علام ، رجاء محمود . (٢٠٠٢) . القياس والتقويم في العلوم الانسانية اسسه وادواته وتطبيقاته ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة

- الشربيني ، زكريا ؛ صادق ، يسرية ؛ القرني ، محمد سالم محمد و مطحنة ، خالد . (٢٠١٣) . **مناهج البحث في العلوم التربوية و النفسية والاجتماعية ،** مكتبة الشقري ، الرياض .
- الصمادي ، منال عثمان محمد و التلاهين، فاطمة محمد راشد . (٢٠١٦) . الكفايات الإرشادية لدى المرشدين وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مدراء المدارس في الأردن ، **مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد : (١٦٩ الجزء الثالث) يوليو ، ٧٠٩-٧٤٤**
- عبد الرحمن ، سعد . (٢٠٠٨) . **القياس النفسي النظرية والتطبيق ، ط ٥ ، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع ، مصر**
- عبد المؤمن ، علي معمر . (٢٠٠٨) . **مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الوجيز في الأساسيات والمناهج والتقنيات) ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .**
- عمر ، محمود احمد ؛ فخرو ، حصة عبد الرحمن؛ السبيعي، تركي و تركي امنه عبدالله . (٢٠٠٩) . **القياس النفسي والتربوي ، دار المسيرة ، الاردن .**
- عوض ، عباس محمود . (١٩٩٨) . **القياس النفسي بين النظرية والتطبيق ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .**
- عيسوي ، عبد الرحمن محمد . (١٩٨٥) . **القياس التجريبي في علم النفس والتربية ، القاهرة ، دار المعارف الجامعية .**
- الفليت ، خلود عطية احمد ، وعابدين ، عبدالرحمن فوزي سالم . (٢٠٢١) . **ترتيبات العمل المرن وأثره على الارتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بشركات الانترنت في قطاع غزة ، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد (١١) ، العدد (١) ، ٩٠ - ١٠٦**
- كاظم ، صبا نزار . (٢٠٢٠) . **معنى العمل وعلاقته بالقيم الشخصية لدى موظفي الدولة ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، كلية الآداب ، جامعة بغداد**

- الكبسي ، كامل ثامر . (١٩٩٥) . اثر اختلاف حجم العينة والمجتمع في القوة التمييزية لفقرات المقاييس النفسية ، دراسة تجريبية ، جامعة بغداد ، كلية التربية/ ابن رشد
- الكبسي ، كامل ثامر . (٢٠٠١) . العلاقة بين التحليل المنطقي والتحليل الإحصائي لفقرات المقاييس النفسية ، مجلة الأستاذ ، العدد (٢٥) ، جامعة بغداد ، كلية التربية/ ابن رشد
- محمد ، أسيل صبار . (٢٠١٦) . الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين ، مجلة الاستاذ العدد ٢١٧-المجلد الثاني ، جامعة بغداد ، كلية التربية/ ابن رشد ، ١٦٥-١٩٠
- ملحم ، سامي محمد . (٢٠٠٩) . القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط ٤ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن
- نوري ، نور بدري . (٢٠١٩) . تحليل عمل المرشد التربوي في المدارس الثانوية ، مجلة الاستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد (٥٨) العدد (٤) ، جامعة بغداد ، كلية التربية/ ابن رشد ، ٢٢١-٢٤٦
- نوفل ، محمد بكر ؛ عباس ، محمد خليل ؛ العبسي ، محمد مصطفى وابو عواد، فريال محمد . (٢٠١٤) . مدخل الى منهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط ٥ ، دار المسيرة ، الاردن .
- وزارة التربية العراقية . (٢٠١٣) . دليل المرشد التربوي ، ط ٢ ، الشركة العامة لإنتاج المستلزمات التربوية ، مطبعة رقم (١) ، بغداد .

المصادر الاجنبية

- Albion , Majella J. (٢٠٠٤) . A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options , **Australian Journal of Management**, Vol. ٢٩, No. ٢ , ٢٧٥-٢٩٤ .
- Anastasi , Anne & Urbina , Susana . (١٩٩٧) . **Psychological testing** , New York. Macmillan company
- Anastasi , Anne . (١٩٧٦) . **Psychological testing** , New York. Macmillan company

- Bhusan , Biswa and Sar , Ashok Kumar . (٢٠٢٠) . Critically analysing the concept of workplace flexibility and how it impacts employee and organizational performance : A case of the retail industry in India , **Eurasian Chem. Commun.** ٢ (٢٠٢٠) ١٠٠١-١٠١٠ <http://echemcom.com>
- .Bone ,Kate Daisy . (٢٠١٥) . " The Bioecological Model : applications in holistic workplace well-being management ", **International Journal of Workplace Health Management**, Vol. ٨ , Iss ٤ , pp. ٢٥٦ - ٢٧١ Permanent link to this document : <http://dx.Doi.org/١٠.١١٠٨/IJWHM-٠٤-٢٠١٤-٠٠١٠>
- Delle-Vergini , Sante . (٢٠١٧) . **The effect of Flexible Work Arrangements on employee Intent to Stay** , A dissertation presented to the University of Northampton in partial fulfilment of the degree of Master of Business Administration .
- Ebel , R. L. (١٩٧٢) . **Essentials of educational measurement** , New Jersey , Prentic Hall. Inc.
- Els , C. ; Mostert , K. & De Beer , L.T. (٢٠١٥) . Job characteristics, burnout and the relationship with recovery experiences , **SA Journal of Industrial Psychology**, ٤١(١), DOI:١٠.٤١٠٢/sajip.v٤١i١.١١٩٦
- Grzywacz, Joseph G. & Butler, Adam B. (٢٠٠٨) .Work–Family Conflict , in **THE SAGE HANDBOOK OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR** Volume I , Edited by Julian Barling and Cary L. Cooper , SAGE Publications Inc.
- Henrysoon, S. (١٩٧١) . Gathering , Analyzing and using data on test Items . In Robert. L. Thorondik . **Educational Measurement** , ٢nd ed , Washington, American council on Education .
- Hill, E. J. ; Grzywacz J. ; Allena, S. ; Blancharda , V. ; Costac , C. ; , Shulkinc , S. and Pitt-Catsoupes M. (٢٠٠٨) . Defining and conceptualizing workplace flexibility , **Community, Work & Family** , Vol. ١١ , No. ٢ , May ٢٠٠٨, ١٤٩١٦٣

- Kengatharan , Navaneethakrishnan . (٢٠١٥) . The nature of work family conflict: A review and agenda for future research , **International Journal of Human Resource Studies** ISSN ٢١٦٢-٣٠٥٨ , Vol. ٥ , No. ٢
- KHATEEB , Fatima R. (٢٠٢١) . WORK LIFE BALANCEA REVIEW OF THEORIES, DEFINITIONS AND POLICIES , **Cross-Cultural Management Journal** Volume XXIII , Issue ١/
- Ma , Xuejiao . (٢٠١٨) . The effect mechanism of work flexibility on employee job satisfaction , IOP Conf . Series : **Journal of Physics : Conf. Series** ١٠٥٣ (٢٠١٨) . ٠١٢١٠٥ , [Doi : ١٠.١٠٨٨/١٧٤٢-٦٥٩٦/١٠٥٣/١/٠١٢١٠٥](https://doi.org/10.1088/1742-6596/1053/1/012105)
- Mee Choo , Jasmine Lee , Desa , Nasina Mat , & Asaari , Muhammad Hasmi Abu Hassan . (٢٠١٦) . Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict , **Studies in Asian Social Science** , Vol. ٣ , No. ١ , <http://sass.sciedupress.com>
- Meijman , Thea F. and Mulder , Gijsbertus . (١٩٩٨) . THE EFFORT-RECOVERY MODEL , in : **HANDBOOK OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY** Volume ٢ : Work Psychology . Drenth Pieter J. D. ; Thierry , Henk & Wolff , Charles J. de , Psychology Press Ltd ,
- Yaghi , Nizar . (٢٠١٦) . **Work Flexibility and Job Satisfaction : The Mediating Role of Employee Empowerment** , Executive Doctorate in Business In the Robinson , College of Business Of Georgia State , University GEORGIA STATE https://scholarworks.gsu.edu/bus_admin_diss
- Yang , Eunhwa & Sanborn , Bonnie . (٢٠٢٢) . Ecological systems theory from: A **Handbook of Theories on Designing Alignment between People and the Office Environment** , Routledge Accessed on : ٢١ Jan ٢٠٢٢ <https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.1201/9781031288309>

- Alyaa Mohammed Alwan, Dr.Khalid J. Jasim. (٢٠٢٢). The Effect of the Difference in the Distribution of the Level of Ability that is Skewed Positive for the Parameters of the Items of the Mental Ability Test

