

الارتباط بالعمل وعلاقته بالتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين

Job Attachment and its Relationship to Positive Thinking among Educational Counselors

أ.م.د مالك فضيل عبدالله
جامعة واسط كلية التربية
[-Malik.fdhail@gmail](mailto:Malik.fdhail@gmail.com)

ملخص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على درجة الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين ، والكشف عن العلاقة الارتباطية بينهما ، وقد تحدد البحث الحالي بالمرشدين التربويين لكلا الجنسين في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية في محافظة واسط وميسان وذي قار للعام الدراسي (2022-2023) ، وقد تكوّن مجتمع البحث الحالي من (1365) مرشد ومرشدة وبلغت عينة التحليل الإحصائي (200) مرشد ومرشدة ، وقد قام الباحث بتبني مقياس (حسن ، 2021) للارتباط بالعمل وتبنى مقياس (شهد ، 2017) لتفكير الايجابي وقد روعي في تبني المقياسين مؤشرات الصدق والثبات ، وحُلّت البيانات إحصائياً باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأظهرت النتائج ما يأتي:

- 1- أن المرشدين التربويين لديهم ارتباط بالعمل الارشادي من خلال المهام المناطة اليهم .
- 2- أن المرشدين التربويين يتمتع بالتفكير الإيجابي لقدرتهم على التكيف مع المجتمع وأحداثه.
- 3- توجد علاقة ارتباطية طردية بين درجات المتغيرين الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين.

وقد وضع الباحث جملة من التوصيات والمقترحات على أساس النتائج التي خرج بها البحث الحالي
الكلمات المفتاحية للبحث : الارتباط بالعمل ، التفكير الايجابي ، المرشدين التربويين

Job Attachment and its Relationship to Positive Thinking among
Educational Counselors

Assist . prof. Malik fadheel Abdullah

Abstract

The current research aims to identify the relationship between job attachment and positive thinking among educational counselors, and to reveal the correlation between them. The current research was confined to educational counselors of both sexes in intermediate , preparatory and secondary schools in the governorates of Wasit, Maysan and Dhi-Qar for the academic year (2022-2023). The research community consisted of (1365) male and female counselors, whereas the sample of the statistical analysis was (200) male and female counselors . The researcher adopted the scale of (Hassan, 2021) for job attachment and the scale of (Shahd, 2017) for positive thinking. The two scales took into account the indicators of validity and reliability , and the data were analyzed statistically, using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS), the results showed the following:

- 1- Educational counselors have job attachment through the tasks assigned to them .
- 2- Educational counselors enjoy positive thinking due to their ability to adapt to society and its events

الفصل الأول

- مشكلة البحث:-

يتعرض المرشد التربوي اثناء ادائه دوره الارشادي والوظيفي لمختلف انواع الضغوط والتحديات التي يتوجب عليه مواجهتها والتغلب عليها ، وعلى الرغم من ان هناك شبه اجماع من قبل علماء النفس ان جميع الافراد يتعرضون لمختلف انواع الضغوط والتحديات والتي قد تتشابه احياناً الا انهم اختلفوا في تحديد استجاباتهم اتجاه تلك المواقف والاحداث ومدى تأثرهم بها ، ويعد الارشاد النفسي احد قنوات الخدمة النفسية التي تقدم الى الافراد او الجماعات الاسوياء ، لقد ازدادت الحاجة الى الارشاد النفسي والتوجيه التربوي لتعقد الحياة وتشعب مشكلاتها بسبب ما يشهده العالم اليوم من تغيرات سريعة في مختلف الجوانب الفكرية والاجتماعية والاقتصادية التي صاحبت التطور العلمي، وعدم القدرة على المشاركة الفعالة فيما بينهم ، فتوسعت المدارس وازداد عدد الطلبة وازدياد التنافس وكثرت مشاكلهم التربوية والنفسية والمهنية فهم بحاجة الى المساعدة والنصح والارشاد لتطلع على مستقبلهم ، التي تؤثر سلبا في العملية التربوية وتعيقها من تحقيق اهدافها ، لذلك اصبح وجود المرشد التربوي في المدارس ضرورياً لتحقيق الاهداف التربوية لأن المرشد التربوي هو المسؤول عن تذليل الصعوبات، ويساعد الطلبة لتجاوز المشكلات (جاسم، 1990: 200) . لذا

يتطلب من المرشد ان يتمتع بمستوى عالي من التفكير الايجابي لكي ينظر الى مشكلات المرشدين بصورة ايجابية وينجح في حلها والمشكلات التي تواجه المرشدين تتوقف على طبيعة ونوعية التفكير لدى المرشد (ابو طير ، 2020 : 5) ، وان من اهم مظاهر الارتباط بالعمل الارشادي هو التمتع بالتفكير الايجابي لدى المرشد وتكوين علاقة ايجابية مع الاخرين والقيام بالمهام المناطة اليه وقدرته في مساعدة وحل المشكلات التي تواجه المرشدين في المؤسسة التعليمية ، هذا ما اكدته دراسة (حسن ، 2021) ودراسة (شهد ، 2017) ، ودراسة (ابو طير ، 2020) واستنادا إلى ما تقدم فان مشكلة البحث الحالي تتضح بالإجابة على السؤال الاتي هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين ؟

- أهمية البحث :-

تعد مهنة الإرشاد النفسي من ارقى المهن التربوية في العصر الحديث وان علاقة مهنة الإرشاد بالتربية علاقة مترابطة ومتكاملة ، فالتربية الحديثة تعد مهنة الإرشاد التربوي جزءاً لا يتجزأ منها بل هي ركن أساسي من أركانها ولا يمكن التفكير بالتربية بعيداً عن الإرشاد إذ يتضمن الإرشاد عمليتي التعلم والتعليم وتعديل السلوك وتتضمن التربية عملية التوجيه والإرشاد (الزبيدي ، 2001 : 29) ، ويعد الإرشاد النفسي احد قنوات الخدمة النفسية التي تقدم للأفراد او الجماعات بهدف التغلب على بعض الصعوبات التي تعترض سبل الفرد او الجماعات وتعود توافقهم وإنتاجيتهم ، وتعد الخدمات الارشادية بانها خدمات نفسية تقدم للطلبة لتساعدهم في انساب الاختيارات في المجالات كافة التربوية منها والاسرية والمهنية (ابو اسعد، 2011: 22) ، ويهدف الإرشاد التغلب على بعض الصعوبات التي تعوق توافقهم وإنتاجيتهم ، كما يعد حلقة مكملة للتعليم والتعلم حيث يجعل من العملية التربوية والتعليمية اكثر فاعلية ويسهم في اعداد الطلاب اعداداً متكاملأً ويساعدهم على تحرير طاقاتهم الكامنة ليتمكنوا من الاستفادة من قدراتهم وامكاناتهم والتغلب على مشكلاتهم وبالتالي يؤدي الى تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيشون فيها ويشجعهم على تقديم الخدمات الارشادية (الاسدي ، 2001: 24) وأن المرشد هو الشخص المؤهل الوحيد داخل المدرسة والذي تم إعداده للخدمات الإرشادية الفردية والجمعية وبناء الخطط الإنمائية والوقائية والعلاجية للمرشدين والمرشد الفعال له هويته ويعرف من هو وماذا يريد من الحياة ويعرف ما يقوم به ويعرف ما هو أساسي وجوهري في عمله، والمرشدون الفعالون قادرون على إعطاء المساعدة ويتمتعون بقدرات ومهارات ارشادية عالية تمكنهم من تقديم الخدمات الإرشادية وكذلك لديهم الاستعداد للتغير والمرونة بدلاً من الثبات والجمود (الخوaja، 2009: 15) إذ يكون للمرشد التربوي دورٌ مهمٌ وحاسمٌ في نجاح العملية الارشادية تبعاً لأدائه الذي يقوم به في خدمة الطلبة

ومساعدتهم في مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعترض طريقهم (السلامة، 2003: 20)، وتكمن أهمية الارتباط بالعمل الارشادي بوصفه موضوعاً يتناول مشاعر المرشدين ازاء المؤثرات الداخلية في العمل او المؤثرات الخارجية في البيئة المادية ولاشك ان تحقيق مستوى عالٍ من الرضا والتوافق المهني للمرشدين امر مهم نظراً لتأثيراته الواضحة على مستوى الطموح والانتاجية والاداء (فلمبان ، 1999: 14).

وأن استمرار اداء المرشد وفعالية الدوافع لديهم تعتمد الى حد كبير على مدى ارتباطهم بالعمل الارشادي وقناعتهم ومدى ادراكهم الايجابي بين المكافأة التي حصلوا عليها وبين ما ادركوا انهم يستحقوا ان يحصلوا عليها كنتيجة لعملهم ، وهذا يتطلب تفهم أهمية الحاجة لأن المرشد يمتلك القدرات والخصائص الضرورية للقيام بالجهد المطلوب كالمهارات والخبرة والاعداد وان يكون لديه ادراك دقيق لدورة بالإرشاد النفسي ولتحقيق الاهداف التي يتطلع اليها ، ويعد التفكير الايجابي سمة من سمات الشخصية وان تمتع المرشد بالتفكير الايجابي يدفعه نحو الانجاز والنجاح في اتخاذ القرارات الخاصة في العملية الارشادية فالنجاح يحتاج الى تفكير منطقي وايجابي من قبل المرشد حتى يستطيع تقديم افضل الخدمات الارشادية التي تؤدي بدورها الى حل المشكلات التي تواجه الطلبة في المؤسسات التعليمية (عبد الهادي والعزة ، 2014 : 87) وبينت دراسة (ابو طير ، 2020) ان التفكير بطريقة ايجابية اتجاه اي اشكالية او قضية تساعد الفرد في التغلب على هذه المشكلة فالتفكير الإيجابي امر مهم لدى المرشد ويعد اهم ركائز الخطة الارشادية ولذلك لا بد ان يمتلك المرشد هذه المهارات والقدرة على التفكير الايجابي حتى يستطيع ان ينمي ويطور ويطور لدى طلبته المسترشدين هذا النمط من التفكير(ابو طير ، 2020 : 3). وبناءً على ما تقدم يمكن أيجاز أهمية هذا البحث بجانبين هما :

الأهمية النظرية :

1. تأتي أهمية البحث من أهمية العينة المرشدين التربويين لانهم قادرين على تطوير المجتمع ولزم زمام المستقبل والمضي فيه تقدماً.
2. تناولها لمفهوم الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي تتلاءم مع توجه الدراسات النفسية الحديثة التي تؤكد على ضرورة الاهتمام بالجوانب الايجابية وتنميتها .

الأهمية التطبيقية:

1. الاستفادة من النتائج التي ستتوصل اليها الدراسة الحالية في مجال بناء البرامج الانمائية والوقائية والعلاجية .

2. تعدّد هذه الدراسة اضافة للمكتبات العراقية والعربية ، لاسيما وأن الباحث لم يعثر على دراسة جمعت بين متغيرات البحث .

- أهداف البحث:-

يهدف البحث الحالي التعرف على :-

1- الارتباط بالعمل لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية محافظة واسط وميسان وذي قار .

2- التفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين في مديرية تربية محافظة واسط وميسان وذي قار .

3- الكشف عن علاقة بين الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين مديرية تربية محافظة واسط وميسان وذي قار .

- حدود البحث:-

يتحدد البحث الحالي على المرشدين التربويين لكلا الجنسين في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية في مديرية تربية محافظة واسط وميسان وذي قار للعام الدراسي (2022-2023).

- تحديد المصطلحات:-

اولاً- الارتباط بالعمل فعرّفها كلا من:-

1- (Schaufeli et al,2002) :حالة ايجابية لدى الفرد ذات الصلة بالعمل تتسم بالحيوية والتفاني والانهماك (71 :Schaufeli et al,2002).

2- (Holbeshe & Matthews,2012) : هو شعور بالالتزام والحماس والطاقة تجاه المؤسسة والتي ينتج عنها مستويات عالية من المثابرة في العمل حتى في اصعب الظروف تجاوز التوقعات واخذ زمام المبادرة (109 :Holbeshe & Matthews,2012)

3- التعريف النظري : تبنى الباحث تعريف(Schaufeli et al,2002) المعتمد من قبل (حسن ،2021) تعريفاً نظرياً للبحث .

4- ويعرفه اجرائياً : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال أجابته على فقرات مقياس الارتباط بالعمل المستخدم في البحث الحالي .

ثانياً- التفكير الايجابي فعرّفه كلا من:

1- (Fredickson,2001) :هو نشاط عقلي مع موقف موجود في العقل والافكار والكلمات والصور التي هي بناءة للنمو والتوسع والنجاح (55:Fredickson,2001).

2- (Hamfrize,2004) : هو استعمال او تركيز النتائج الايجابية لعقل الفرد على ماهو بناء وجديد من اجل التخلص من الافكار الهدامة او السلبية ولتحل محلها الافكار والمشاعر الايجابية (Hamfrize,2004:20).

3- التعريف النظري : تبنى الباحث تعريف(Hamfrize,2004) المعتمد من قبل (شهد ، 2017) تعريفاً نظرياً للبحث .

4- ويعرفه اجرائياً : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المرشد التربوي من خلال أجابته على فقرات مقياس التفكير الايجابي المستخدم في البحث الحالي .

الفصل الثاني

اولاً: الاطار النظري:

- مفهوم الارتباط بالعمل:

يعد مفهوم الارتباط بالعمل من ابرز المفاهيم التنظيمية والادارية الايجابية ، وقد القى اهتماماً كبيراً على مدار العشرة سنوات الماضية ، فحاول الباحثون والكتاب ان يسلطوا الضوء على مفهوم الارتباط بالعمل لكنهم لم يقدموا منظوراً ذا معنى لهذا المفهوم بحيث يمكن تعميمه عبر الثقافات المختلفة مما جعلهم يصفون هذا المفهوم يتصف بالتشويش والغموض (قاسم ، 2012: 32). لذلك يتطلب البحث عن وسيلة تحفيزية اكثر فاعلية من مجرد الرضا عن العمل او الالتزام به لتلبية متطلباته بما يتلائم مع التطورات الكبيرة في هذا المجال ، ومن هنا اكتسبت العلاقة النفسية للموظفين بعملهم اهمية كبيرة ، فالمؤسسات المعاصرة بحاجة الى موظفين مرتبطين نفسياً وعاطفياً بما يقيمون به ومدركين لأهمية وهم على استعداد تام لتكريس انفسهم في ادوارهم ، اذ من المستحسن للمؤسسات ايجاد موظفين يمتلكون درجة عالية من الارتباط بعملهم كونه يحقق مستويات جيدة من الانجاز والابداع والرضا الوظيفي (24 : 2002 , Harter, et al) .

النماذج التي فسرت الارتباط بالعمل :

اولاً : انموذج متعدد الابعاد للارتباط الوظيفي (١٩٩٦):

لقد قدم هذا الأنموذج بوساطة (Yushimura1996) والذي أكد فيه على أن الارتباط وظيفي ليس مفهوماً أحادي الأبعاد، وانه يتكون من ثلاثة عناصر هي:

أ-الارتباط العاطفي: ويشير إلى مدى قوة استمتاع الفرد للعمل في وظيفته، أو مدى حبه لعمله

ب-الارتباط المعرفي: يشير إلى درجة إدراك الفرد لنفسه كعضو في المؤسسة، في مشاركته في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته.

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

ويرى (Yushimura) أن الاندماج الوظيفي يشكل أحد أهم القضايا الرئيسية اللازمة الفهم سلوك الموظفين في داخل المؤسسة، حيث يعبر عن الدرجة التي يرتبط فيها الفرد مع وظيفته التي يمارسها ويستشعر بأهميتها، لذا فإنه سيرتبط بها عاطفياً وانفعالياً معرفياً وسلوكياً في آن واحد، حيث سينتثر بالعديد من المؤثرات منها : المستوى العاطفي والذي يتضح من خلال آثاره الإيجابية على الفرد نفسه مثل : السعادة والرضا الوظيفي و الشعور بالراحة داخل العمل وتقدير الذات والعكس صحيح أيضاً عندما ينخفض مستوى الارتباط الوظيفي فيظهر الأثر السلبي على مشاعر الفرد مثل القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس (Akhtar&Singh, 2010:6).

كما إن (yushimura) قد قسم أنموذج متعدد الأبعاد للارتباط الوظيفي ومحدداته إلى ثلاث فئات رئيسية هي :

- 1- المتغيرات الشخصية وهي المتغيرات المرتبطة بالفرد مثل الخبرة الشخصية، ومركز لسيطرة وغيره .
- 2- المتغيرات التنظيمية: وهي المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل نوع العمل، وخصائص العمل، المشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي وغيرها .
- 3-المتغيرات غير التنظيمية: وهي المتغيرات خارج الظروف الشخصية والتنظيمية (Yushimura, 1996: 678).

ثانياً : نموذج الموارد الوظيفية (Schaufeli,et al,2002):

يعدُّ هذا النموذج أحد أهم النماذج الأكثر استعمالاً لشرح الارتباط بالعمل عند الموظفين ، والذي وضعه (Schaufeli, et al,2002) لعلاج نقاط الضعف التي تضمنتها النماذج السابقة التي تناولت مفهوم الإجهاد والتي حاولت إعطاء تفسير منطقي للإجهاد في العمل كتركيزها على الجوانب السلبية ونقاط الضعف عند الأفراد ، وعلى العكس من ذلك تماماً فإن هذا النموذج يركز بشكل أساسي على الجوانب الإيجابية، فهو يعمل على توحيد الرؤى الخاصة بنماذج الإجهاد مع أفكار الارتباط بالعمل بهدف إعطاء صورة واضحة عن هذين المفهومين ، والفكرة الأساسية التي يستند عليها هذا النموذج تتمثل بوجود مجموعة من المطالب الوظيفية والموارد الوظيفية والشخصية تنتبأ بالإجهاد أو الارتباط بالعمل ، تتمثل مطالب الوظيفة بالمهام والواجبات التي يجب على الموظف القيام بها أثناء أدائه لدوره ، وهي تحتاج إلى بذل الجهود الجسدية والتركيز الذهني العالي

لنجاح في المهام والذي يرافقه استنزاف موارد الفرد الجسدية والعقلية مما قد يؤدي لحدوث التوتر والمشكلات الصحية والنفسية والذي يقود لظهور الإجهاد الوظيفي (Ngan,2003:36) ، في حين تشير الموارد الوظيفية إلى العوامل التنظيمية كوضوح الدور والمشاركة في اتخاذ القرار وفرص التطوير والنمو ودعم زملاء العمل والمدراء والتقييم الايجابي للأداء من قبل المشرفين ، والموارد الشخصية التي تشير إلى جوانب الذات والتي تتمثل بالكفاءة الذاتية والتفاؤل والاستقرار العاطفي وهذه الموارد تمكن الفرد من تحقيق الأهداف وتقليل الأعباء والضغط المرافقة للعمل ومتطلباته وزيادة النمو الشخصي ، وهي بذلك تمثل عملية تحفيزية تقود إلى مستوى مرتفع من الحيوية والأداء المتميز والاستمتاع بالعمل وبالتالي من الممكن أن تسهم في زيادة مستوى ارتباط الأفراد بعملهم (Bakker & Demerouti,2010:149). يقترح هذا النموذج أن مجموعة من الموارد الوظيفية والشخصية تتنبأ بارتباط الموظف بعمله ، وبناء على ذلك فإن الارتباط بالعمل يكون على الأرجح عندما يواجه الموظف تحديات عالية متطلبات الوظيفة ولديهم موارد وظيفية وشخصية كافية للتعامل مع هذه المتطلبات ، ويفترض أيضاً أن متطلبات العمل المرتفعة يمكن أن تؤدي إلى ضغوط عندما تكون الموارد مفقودة ، ويرى أنه بإمكان الموظفين البحث عن الموارد على نحو استباقي عن طريق تطوير مهاراتهم وقدراتهم والبحث عن الدعم والفرص للتنمية ، وعلى الرغم من أن هذا النموذج يركز بشكل خاص على الموارد الوظيفية والشخصية في تفسيره للتباين في الارتباط بالعمل ، إلا أن الدراسات أظهرت أن عوامل الشخصية الخمسة الكبرى يمكن أن تفسر أيضاً جزءاً من التباين الذي يظهر في الارتباط بالعمل عند الأفراد (حسن ، 2021 : 33-35).

-التفكير الايجابي :

يعد التفكير الايجابي في الوقت الحاضر من اهم موضوعات علم النفس الايجابي لكونه يسهل القيام بالمهام والمسؤوليات التي تقود بها الفرد وتجعله يتكيف مع الظروف المتغيرة ، فيزيد من تركيزه وانتباهه وادراكه لأي موقف او مشكلة ويبعده عن التفكير السلبي الذي يؤدي الى الفشل وعدم النظر الى المشكلات الحياتية بمنظور صحيح (ابوطير،2020: 2).

ويذهب اهل المعرفة بالتفكير الايجابي الى ان التفكير في امر معين والتركيز عليه هو احد القوانين الاساسية في توجه حياة الانسان سلبياً وإيجابياً ، وان ما نفكر فيه تفكيراً مركزاً في عقلنا الواعي ينعكس ويندمج في خبرتنا ، وأياً كان ما نتعقده فسيتحول الى حقيقة عندما تمنحه مشاعرك ، وكلما اشتدت قوة اعتقادك ارتفعت العاطفة التي تضيف اليه تعاضم بذلك تأثير اعتقادك على سلوكك وعلى كل شي يحدث لك ، يظل الاشخاص الناجحون والسعداء محتفظين على الدوام باتجاه نفسي من التوقع الذاتي الايجابي (الرقيب،2008: 17).

النظريات التي فسرت التفكير الايجابي :

اولاً : مارتين سيليجمان (Seligman) :

أكدت نظرية سيلجمان في الغزو أن الطريقة التي نفسر بواسطتها الأشياء أو الأحداث هي الأكثر تأثيراً على سلوكنا الحالي و المستقبل أكثر من وقوعها. وقد يكون لها مضامين سيئة أو جيدة على صحتنا النفسية والجسدية ويقول سيلجمان ان الاكتئاب ينتج عن عادات في أسلوب التفكير الواعي ، فلو اننا استطعنا تغيير عادات التفكير هذه التي تمارس على مدار حياة الفرد ، لشفي المريض من حالة الاكتئاب التي يعانيتها كما أشار سيليجمان (1998) في كتابه النقاول المتعلم إلى أن النقاول يمكن تعلمه ، فنحن لسنا متقائلين بالفطرة أو متشائمين بالفطرة . والمتقائل يعتقد أن الإحباط والفشل وخيبة الأمل هي تحدي وإعاقة مؤقتة بعكس المتشائم (الحجار ، ١٩٨٩ ، : ٩٥). ويقسم سيلجمان الناس إلى اصحاب اسلوب تفسيري ايجابي ، واخرون إلى أصحاب اسلوب تفسيري سلبي ، وما يترتب عن ذلك التصنيف بالنسبة للطريقة التي تفكر بها ، ولاسيما بشأن الصحة ، فأنها تغير صحتنا ، اذ ان اسلوب التفسير التشاؤمي هو أحد الأسباب المؤدية للإصابة بالأمراض ينطلق أسلوب التفسير في حالتيه المتقائلة ، أو المتشائمة من نظرية الغزو لنفسه ذاتها . عين يكون الأسلوب التفسيري متشائماً يميل الشخص إلى تعميم المحنة من الوضعية الاصلية على مختلف وضعيات الحياة ويطلق احكاما عامة وقطعية على العالم والناس ، كما انه يميل إلى ادراك المحنة على انها دائمة ونهائية وإخلاص منها . ويكمل جلد الذات بحيث يعتبر الشخص ذاته أنه المسؤول ، وان العلة فيه هو ، وهي علة أو قصور لا يرى لنفسه خلاصاً منه ، وفي المقابل فإن أسلوب التفسير المتقائل يجعل الشخص يدرك الخسارة او الشدة ، على انها محدودة ضمن حيز ما ان هناك مجالات أخرى لازالت متوفرة ويمكن ان تكون مجزية ، وتشكل بدائل أو تعويضات معقولة حتى ملائمة . كما يدرك الاسلوب التفسيري المتقائل المحنة او الخسارة على انها انتكاسة مؤقتة وبالتالي فإن امكانات الانطلاق من جديد متاحة ، بتوسل الوسائل الملائمة . وعلى المستوى الذاتي حافظ أسلوب التفسير المتقائل على ايجابية النظرة إلى الذات وقدراتها وامكانياتها وتقديرها ، مما يبقي لطاقت متوفرة لجولات جديدة . اما اسلوب التفسير المتشائم إلى الانهزامية والاستسلام وبالتالي قعود عن الفعل والمبادرة (حجازي ، ٢٠٠٦:٣٣٦ - ٣٣٧) وافترض سيلجمان انه من المهم عدم الخلط بين تقدير الذات المنخفض مع ان يكون لدى الفرد طار ذهني متشائم بطبيعته . بصفة خاصة ، تنتج كلتا الحالتين شعوراً بالعجز المدرك الذي يمكن ان نزو كل أوجه حياة الفرد (لوكاس ، 2009 : ٣4).

ثانياً : نظرية التوقع الإيجابي لـ (Carver & Shareier ,2002):

إن نظام التوقع يتضمن كلا من المشاعر تجاه الوضعية والانفعال المتخذة بصددتها ، فإن الطبع المتفائل ذي التوقعات الإيجابية يميل إلى إظهار مشاعر إيجابية (حماس ، وأثارة) إنه ينطلق من الجانب المشرق ، إذ هناك في المجتمع الكثير من الإشراقات التي يمكن الانطلاق منها للنهوض القائم على رؤية ممكنة التحقيق ، وصوغها في خطة وتنظيم وآلية تنفيذ ، والانطلاق من ثم في تنفيذها وخطوات النجاح مهما كانت صغيرة تؤدي إلى مزيد من النجاح وفتح مزيد من السبل ، من موقع الرؤية الواقعية التي تفتش عن الإيجابيات، وهكذا يتم التصدي لكثير من المهمات الصعبة ، ومواجهة مشكلات كانت حلول بعضها تبدو مستحيلة في نظر البعض . إنه منطلق التفكير الدائم بإمكانات التوصل إلى حلول عملية وممكنة لأعقد المشكلات ، من خلال بحث أفكار جديدة ومبادرات جريئة تفتش عن المنافذ في المعوقات ، وتتحرك دوماً إلى الأحسن مزودة بالتفاوض والعزم، ويقوم ذلك كله على طبع متفائل، وفكر نهضوي ، يجافي الحزن ، ويدعو إلى الفرح والإسعاد ، وفتح كوة للنور والأمل (حجازي 2012: 116). ويتباين أسلوب التعامل لدى كل من المتفائل والمتشائم إذ يجابه المتفائل ويثابر ، بينما يتجنب المتشائم ويتراجع ، يحاول المتفائل السيطرة على الوضعية وإيجاد الحلول لها ، أو هو يعيد تأطير الوضعية ومعطياتها بحيث يجد حلولاً بديلة . وهو إن لم يفلح يعترف بواقعية المشكلة، فلا يلجأ إلى التكرار أو التجنب . إنه يتعامل من خلال آليات التركيز على المشكلة ويميل إلى التقبل الواقعي للمشكلات التي تخرج عن السيطرة ، أما المتشائم فإنه يلجأ إلى آليات تجنب معرفي أو سلوكي (انكالم ، أكل ، نوم ... الخ) ويتقبل المتفائل الواقع الموضوعي من منظور تفكير إيجابي ، وليس استسلامي قدري ، لأنه يستوعب هذا الواقع فإن تأثير المحنة أو الخيبات عليه سيكون أقل سلبية ، هذا إذا لم يحول المحنة إلى فرصة بحيث يعيد ترتيب أولويات حياته، ويعطي المحنة معنى يتيح التعامل الإيجابي معها . إنه يبحث عن أفضل الممكن المتبقي من الحلول والسلوكيات الاستجابية ، ولا يحاول دفن رأسه في الرمل متجاهل الأخطار . بينما المتشائم أكثر انخراطاً في وضعيات انهزام ذاتي، مع كل مترتباتها على الصحة وإدارة الحياة والمستقبل (البرزنجي، 2010: 48).

ثانياً : الدراسات السابقة

الدراسات المحلية والعربية والاجنبية التي تناولت الارتباط بالعمل:

اطلع الباحث على الدراسات المحلية والعربية والاجنبية التي تخص متغير الارتباط بالعمل ولا توجد دراسة تناولت متغير الارتباط بالعمل لدى عينة المرشدين التربويين بصورة مباشرة فقط دراسة واحدة على حد علم الباحث والتي تم تبني مقياسها وهي :

دراسة (حسن ،2021) : الارتباط بالعمل وعلاقته بالمواجهة الاستباقية والعوامل الخمسة الكبرى لدى المرشدين التربويين :

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الارتباط بالعمل وعلاقته بالمواجهة الاستباقية والعوامل الخمسة الكبرى لدى المرشدين ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس الارتباط بالعمل الذي تكون بصيغته النهائية من (23) فقرة وترجمة وتبنى مقياس المواجهة الاستباقية ل (Greenglass. Et al,2002) المكون من (47) فقرة وتبنى مقياس العوامل الخمسة الكبرى ل (Costa& Macri ,1992) المكون من (60) فقرة ، وتم تطبيق المقاييس الثلاثة على عينة قوامها (200) مرشد ومرشدة التابعة الى المديرية العامة لتربية محافظة واسط وبعد استعمال الوسائل الاحصائية اظهرت النتائج ، تمتع المرشدين التربويين بمستوى فوق المتوسط من الارتباط بالعمل وتمتع المرشدين التربويين بمستوى عال في المواجهه الاستباقية ويتمتع المرشدون بمستويات عالية من (الانبساطية وحيوية الضمير والانفتاح على الخبرة) ، وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات .

- الدراسات المحلية والعربية والاجنبية التي تناولت التفكير الايجابي :

اطلع الباحث على الدراسات المحلية والعربية والاجنبية التي تخص متغير التفكير الايجابي ولا توجد دراسة تناولت متغير التفكير الايجابي لدى عينة المرشدين التربويين بصورة مباشرة فقط دراستان واحدة محلية والاخرى عربية على حد علم الباحث:

- دراسة (شهد ،2017) : التفكير الايجابي وعلاقته بالعمر والجنس والتأهل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين :

هدفت الدراسة التعرف على مستوى التفكير الايجابي وعلاقته بالعمر والجنس والتأهل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس التفكير الايجابي وفقاً لنظرية (Hamfrize,2004) وتبنى مقياس النجاح المهني ، وتم تطبيق المقاييس على عينة قوامها (100) مرشد ومرشدة التابعة الى المديرية العامة لتربية محافظة الديوانية وبعد استعمال الوسائل الاحصائية اظهرت النتائج ، تمتع المرشدين التربويين بدرجة عالية من التفكير الايجابي

والنجاح المهني وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين ، وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات .

- دراسة (ابو طير ، 2020) : التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس :

هدفت الدراسة التعرف على مستوى التفكير الايجابي والتوافق المهني وعن طبيعة العلاقة بين المتغيرين ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بتطبيق المقياسين التفكير الايجابي والتوافق المهني على عينة قوامها (66) مرشد ومرشدة التابعة الى مديرية تربية ضواحي القدس وبعد استعمال الوسائل الاحصائية اظهرت النتائج ، وجود علاقة طردية دالة احصائياً بين التفكير الايجابي والتوافق المهني وتمتع المرشدين التربويين بدرجة عالية من التفكير الايجابي والتوافق المهني ، وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته:

منهجية البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي بوصفه أنسب المناهج لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات من أجل وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها (ملحم ، 2000: 32).

مجتمع وعينة البحث :

يشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع المرشدين التربويين في المدارس المتوسطة والثانوية والإعدادية المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظتي واسط وميسان وذي قار والبالغ عددهم (1365) مرشداً ومرشدة الذين يزاولون مهنة الإرشاد في مدارس المديرية العامة للتربية محافظة واسط وميسان وذي قار حسب الكتب الرسمية الصادرة من المديرية العامة للتربية محافظة واسط وميسان وذي قار قسم التخطيط لشعبة الاحصاء بأعداد المرشدين التربويين ، ولتحقيق هدف البحث الحالي تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية والبالغ عددها (200) مرشد ومرشدة ، بواقع (100) مرشد ومرشدة من مديرية محافظة واسط و(50) مرشد ومرشدة من مديرية محافظة ميسان (50) مرشد ومرشدة من مديرية محافظة ذي قار .

اداتا البحث :

الارتباط بالعمل :

التفكير الايجابي :

للتحقيق اهداف قام الباحث بعد اطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي لها علاقة بالارتباط بالعمل والتفكير الايجابي وتوصل الباحث الى تبني مقياسي الارتباط بالعمل المعد من قبل (حسن ، 2021) والتفكير الايجابي المعد من قبل (شهد ، 2017) لدى المرشدين التربويين للمبررات التالية :

1- يتمتع المقياسين بخصائص سيكومترية جيدة

2- طبق المقياسين على نفس العينة (المرشدين التربويين) وفي البيئة المحلية

3- شمول مجالات و فقرات المقياسين لكل جوانب المفهوم .

اولاً / التحليل المنطقي للمقياسين :

بعد أن تم وضع فقرات مقياس الارتباط بالعمل بصيغته النهائية وباللغة (23) فقرة ، وفقرات مقياس التفكير الايجابي بصيغته النهائية وباللغة (40) فقرة ، وتحديد بدائل الإجابة وطريقة تصحيحها ، والدرجة الموضوعية لكل بديل ، تم عرض المقياسين على (10) محكمين من المختصين في مجال العلوم التربوية والنفسية ، للحكم على مدى صلاحية كل فقرة في قياس ما وضعت من اجل قياسه مع إبداء الرأي في صلاحية التعليمات وبعد ذلك تم تحليل آراء المحكمين في صلاحية التعليمات والفقرات إذ اعتمد الباحث نسبة اتفاق (80%) فأكثر في تحديد صلاحية الفقرة وبذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات للمقياسين .

ثانياً / تجربة وضوح التعليمات والفقرات وحساب الوقت للإجابة على المقياسين

قام الباحث بتجربة استطلاعية على عينة صغيرة من مجتمع البحث تتشابه في خصائصها مع عينة البحث الرئيسية وترجع أهمية هذه التجربة إلى تحديد درجة استجابة أفراد العينة والتعرف عما إذا كانت الفقرات وألفاظها في مستوى المفحوصين فضلاً عن الزمن الذي يتطلبه تطبيق المقياس (فرج، 1980: 111-112) ، ولغرض التعرف على وضوح فقرات المقياس وتعليماته وتشخيص اللبس والغموض فيه وحساب الوقت قام الباحث بتطبيقه على (20) مرشد ومرشدة وتبين للباحث ان التعليمات وفقرات المقياسين كانت واضحة ومفهومة من حيث الصياغة والمعنى، وكان الوقت المستغرق للإجابة عن المقياسين تراوح بين (13-20) دقيقة ، وقد جرت الإشارة إلى أن المقياسين معدة لأغراض البحث العلمي فقط لتطمين المستجيبين وحثهم على الإجابة بصدق من دون ذكر الهدف الحقيقي من إجراء القياس .

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياسين :

وقد تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية على النحو الآتي:

أولاً - صدق المقياسين :

وللتحقق من صدق المقياسين الحاليين اعتمد الباحث المؤشرات الآتية :

أ- الصدق الظاهري :

قام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية للأخذ بأرائهم ، وقد حصلت الفقرات جميعها على نسبة اتفاق الخبراء تراوحت بين (80% - 100%) ، واعتمد الباحث موافقة (8) محكمين معياراً لصلاحية الفقرة وصدقها في قياس ما وضعت لأجله بنسبة اتفاق المحكمين (80%) فأكثر ، وتعد نسبة اتفاق (80%) يعد دليلاً على قبول الفقرة ، وبهذا يكون الحكم الصادر منهم مؤشراً على صدق الفقرة ونتيجة ذلك بقي عدد الفقرات مقياس الارتباط بالعمل (23) فقرة ، وعدد فقرات مقياس التفكير الايجابي (40) فقرة ، وتحقق هذا النوع من الصدق في المقياسين .

ب- مؤشرات صدق البناء للمقياسين :

1- القوة التمييزية للفقرات :

بعد تصحيح استمارات عينة التحليل الاحصائي البالغة (200) استمارة وتم ترتيب الاستمارات بالطريقة التنازلية من اعلى الى ادنى درجة وتم اختيار (27%) من الاستمارات للمجموعة العليا البالغ عددها (54) استمارة و(27%) من الاستمارات للمجموعة الدنيا والبالغ عددها (54) استمارة أيضاً وتم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيم التائية لجميع الفقرات وقد تبين جميع فقرات المقياسين الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي كانت مميزة لان القيمة التائية المحسوبة كانت اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (106).

2- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه لمقياسين الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي:

لتحقيق ذلك أستعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات كل مقياس والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ، وقد كانت جميع معاملات ارتباط الفقرات لكلا المقياسين دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (198)، إذ ان

معاملات الارتباط المحسوبة لجميع الفقرات كانت أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (0.139) .

ثانياً : ثبات المقياسين :

وللكشف عن مؤشرات ثبات المقياسين الحالي اعتمد الباحث الطريقة الآتية :

أ- الاتساق الخارجي باستعمال طريقة الاختبار - إعادة الاختبار للمقياسين:

ولحساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق مقياسي (الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي) على عينة من المرشدين التربويين بلغت (40) مرشد ومرشدة ثم تم إعادة تطبيق المقياسين بعد مرور أسبوعين وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني، قد بلغ معامل الارتباط بالنسبة لمقياس الارتباط بالعمل (0,82)، أما مقياس التفكير الايجابي فقد بلغ معامل الارتباط بهذه الطريقة (0,80) وهو ثبات جيد حسب راي انستازي (Anastasi,1988,P.126).

ب-اتساق الداخلي باستعمال معامل ألفا كرونباخ للمقياسين :

ولأجل استخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق مقياسي (الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي) على العينة الاساسية المكونة من (200) مرشد ومرشدة وكانت قيمة معامل الثبات لمقياس الارتباط بالعمل هي (0,79) ، وكانت قيمة معامل الثبات لمقياس التفكير الايجابي هو (0,77) .

وصف المقياسين بصيغته النهائية:

ا- الارتباط بالعمل :

يتكون مقياس الارتباط بالعمل من (23) فقرة موزعة على ثلاث مجالات بالتساوي هي (الحيوية (7) فقرات ، التفاني (9) فقرات ، الانغماس (7) درجات) وباتجاهين ايجابي وسلبي وبخمس بدائل للإجابة هي (لا تنطبق علي ابدأ ، لا تنطبق علي ، لا ادري ، تنطبق علي ، تنطبق علي تماماً) ، وقد أعطيت الأوزان (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) بالنسبة للفقرات الايجابية وبالعكس للفقرات السلبية (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي(115) درجة، وأقل درجة يحصل عليها هي(23) درجة، علماً إن المتوسط النظري للمقياس بلغ (69) درجة.

2- مقياس التفكير الايجابي :

يتكون مقياس التفكير الايجابي من (40) فقرة موزعة على اربعة مجالات بالتساوي هي (التوقعات الايجابية نحو المستقبل ، المشاعر الايجابية ، مفهوم الذات الايجابي ، المرونة الايجابية) وباتجاهين ايجابي وسلبي وبخمس بدائل للإجابة هي (لا تنطبق علي ابدأ ، لا تنطبق علي ، لا ادري ، تنطبق علي ، تنطبق علي تماماً) ، وقد أعطيت الأوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) بالنسبة لل فقرات الايجابية وبالعكس لل فقرات السلبية (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (200) درجة، وأقل درجة يحصل عليها هي (40) درجة، علماً إن المتوسط النظري للمقياس بلغ (120) درجة.

الوسائل الاحصائية:

لمعالجة بيانات البحث، استعمل الباحث الوسائل الاحصائية المناسبة بمساعدة الحقيبة الإحصائية (SPSS) بواسطة الحاسوب.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

الهدف الأول : التعرف على الارتباط بالعمل لدى المرشدين التربويين :

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس الارتباط بالعمل على عينة البحث البالغ عددهم (200) مرشد ومرشدة ، وقد اظهرت نتائج التطبيق النهائي ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ (127.493) وبانحراف معياري مقداره (17.753) درجة ، في حين كان المتوسط الفرضي للمقياس (69) درجة ، ولمعرفة الفرق بين المتوسطين استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (46.423) درجة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وبدرجة حرية (199) وهي ذات دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05)، والجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط

الفرضي لمقياس الارتباط بالعمل

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
الارتباط بالعمل	200	127.49	17.753	69	46.423	1.96

وتشير هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين لديهم ارتباط جيد بالعمل الارشادي من خلال المهام المناطة اليهم وشعورهم بالمسؤولية اتجاه طلبتهم الذي يجعلهم اكثر حماساً للعمل لتقديم افضل الخدمات الارشادية في تحقيق طموحهم المهني في مجالهم الارشادي ، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (حسن ، 2021).

الهدف الثاني : التعرف على درجة التفكير الايجابي :

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس التفكير الايجابي على عينة البحث البالغ عددهم (200) مرشد ومرشدة ، وقد اظهرت نتائج التطبيق النهائي ان المتوسط الحسابي لدرجات افراد العينة قد بلغ (140.99) وبانحراف معياري مقداره (21.876) درجة ، في حين كان المتوسط الفرضي للمقياس (120) درجة ، ولمعرفة الفرق بين المتوسطين استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة وتبين ان القيمة التائية المحسوبة البالغة (13.567) درجة هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وبدرجة حرية (199) وهي ذات دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05)، والجدول (2) يوضح ذلك .

جدول (2) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي لمقياس التفكير الايجابي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
التفكير الايجابي	200	140.99	21.876	120	13.567	1.96

وتشير هذه النتيجة الى ان المرشدين التربويين يتمتعون بالتفكير الإيجابي بدرجة عالية لقدرتهم على التكيف مع المجتمع وأحداثه، فضلا عن تأثرهم بالأقران والطلبة داخل المؤسسة الاكاديمية ،

كل هذه العوامل تؤدي إلى تكوين مشاعر الرضا عن الحياة ويجعلهم يتمتعون بالصحة النفسية عالية وتقبلهم لذواتهم ، وافتقت هذه النتيجة مع دراسة (شهد، 2017) ودراسة (ابو طير، 2020).

الهدف الثالث : التعرف على العلاقة الارتباطية بين الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين :

لتحقق من الهدف الثالث الذي يتضمن تعرف العلاقة الارتباطية بين درجات الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين ، قام الباحث بتطبيق معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياسين البحث ، فبلغ معامل الارتباط بينهما (0,309) درجة ، وبعد تطبيق الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط ظهر أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (4, 334) درجة هي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) درجة عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (198) مما يشير إلى أن هناك علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين درجات متغيري البحث الطموح المهني والخدمات الارشادية والجدول (3) يوضح ذلك :

الجدول (3) معامل الارتباط والقيمة التائية بين متغيري الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى

المرشدين التربويين

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		درجة الحرية	قيمة معامل الارتباط بين متغيري البحث الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي	العدد
	الجدولية	المحسوبة			
دالة	1,96	4, 334	198	0,309	200

إذ تدل هذه النتيجة على إن المرشدين التربويين يتمتعون بارتباط بالعمل وهم ايضاً يتصفون بتفكير ايجابي بدرجة مناسبة ، وهذا يدل على ان الارتباط بالعمل له علاقة موجبة وطردية بالتفكير الايجابي ، أي كلما زاد شعور الفرد بالارتباط بالعمل ارتفعت معها التفكير الايجابي والعكس صحيح ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث علاقة دالة وموجبة أي أن المتغيرين مرتبطان مع بعضهما البعض ،و يمكن من خلال معرفة احدهما التنبؤ بمستوى المتغير الأخر ، من خلال ما سبق نلاحظ هناك ارتباطاً منطقياً بين متغيري

البحث وهذا الارتباط المنطقي أكدته نتائج البحث الحالي ايضاً ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كلاً من دراسة(شهد ،2017) ودراسة (ابو طير ،2020) ودراسة (حسن ،2021).

الاستنتاجات:

من خلال معطيات البحث الحالي استنتج الباحث الآتي :

- 1- أن المرشدين التربويين لديهم ارتباط عالي بالعمل الارشادي من خلال المهام المناطة اليهم .
- 2- أن المرشدين التربويين يتمتع بالتفكير الايجابي الإيجابي لقدرتهم على التكيف مع المجتمع وأحداثه.
- 3-توجد علاقة ارتباطية طردية بين درجات المتغيرين الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين.

التوصيات :

في ضوء النتائج التي تمّ التوصل اليها البحث الحالي يوصي الباحث بما يأتي:

- 1- قيام وزارة التربية بشجيع المرشدين التربويين نحو العمل المبدع وذلك من خلال تكريم ومنح المكافآت الفردية للمتميزين في تقديم الخدمات الارشادية .
- 2- العمل على إقامة (دورات وورش عمل) التي تقوم على توعية المرشدين التربويين بمفهوم الارتباط بالعمل والتفكير الايجابي .
- 3- توفير اجهزة التكنولوجيا الحديثة التي تدعم وتكفل عمل المرشد التربوي وتقوي ارتباطه بالعمل الارشادي.
- 4- عدم تكليف المرشد النفسي المدرسي بأعمال إدارية ليس لها علاقة بدوره الإرشادي في المدرسة حتى لا تعطله عن القيام بهذا الدور .

المقترحات :

يقترح الباحث في ضوء النتائج والتوصيات ما يأتي :

- 1- إجراء دراسة تبحث في العلاقات بين الارتباط بالعمل ومتغيرات نفسية وتربوية أخرى ، مثل ، الذكاء الحياتي ، مواجهه الضغوط ، الطموح المهني ، تنظيم الذات لدى المرشدين التربويين .
- 2- إجراء دراسة تبحث في العلاقات بين التفكير الايجابي ومتغيرات نفسية وتربوية أخرى ، مثل ، الكفاية الذاتية ، الخدمات الإرشادية ، توكيد الذات ، سمات الشخصية - الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين.

الارتباط بالعمل وعلاقته بالتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين (20)

3- اجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى ، مثل المدرسين ، المعلمين ، اساتذة الجامعة .

مصادر البحث العربية والاجنبية

- أبو اسعد ، احمد عبد اللطيف (2011): العملية الارشادية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1، عمان ، الاردن .

- ابو طير ، هناء محمود (2020) : التفكير الايجابي وعلاقته بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في مدارس مديرية تربية ضواحي القدس ، رسالة ماجستير ، جامعة الخليل ، كلية الدراسات العليا .
- الأسدي ، سعد جاسم (2001) : التعرف ميدانياً على اسهامات المرشد التربوي في توجيه الطلبة مهنيا ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، العدد(41).
- البرزنجي ، ذكريات (2010) : التفؤل والتشائم وعلاقتها بمفهوم الذات وموقع الضبط ، ط1 ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- جاسم ، شاكر مبر (1990) : نظم التوجيه المهني والارشاد التربوي المقارن ، جامعة البصرة ، كلية التربية .
- الحجار ، محمد (1989) : الطب السلوكي المعاصر ، دار الملاين ، بيروت .
- حسن ، صافي حمزة (2021) : الارتباط بالعمل وعلاقته بالمواجه الاستباقية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرشدين التربويين ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن رشد .
- الخواجا ، عبد الفتاح محمد (2009): الارشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- الرقيب ، سعيد بن صالح (2008) : اسس التفكير الايجابي وتطبيقاته تجاه الذات والمجتمع في ضوء السنة النبوية ، جامعة الخرطوم ، كلية التربية .
- الزبيدي ، سلمان عاشور مجلي (2001): المدخل الى التوجيه والارشاد ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، ليبيا .
- الزوبعي ، عبد الجليل والحمداني ، موفق (1983): بناء الاختبار ، جامعة الموصل ، العراق .
- السلامة ، ناصر رفيق توفيق (2003): أداء المرشد التربوي في المدارس الحكومية الثانوية في مدارس مديرتي جنين وقباطية من وجهة نظر كل من الإداريين والمعلمين، اطروحة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس.
- شهد ، عباس شمران (2017) : التفكير الايجابي وعلاقته بالعمر والتأهيل والنجاح المهني لدى المرشدين التربويين ، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية ، جامعة بابل .
- عبد الهادي ، جودت عزت والعزه ، سعيد حسين(2014): التوجيه المهني ونظرياته ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.

- فرج ، صفوت (1980) : التحليل العاملي في العلوم السلوكية ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
- فلمبان ، ايناس فؤاد نواوي (2008) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، كلية التربية .
- قاسم ، مرفت (2012) : نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفي والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية ، اطروحة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، مصر .
- لوكس ، بيل (2009) : قوة العقل - الابداع في التفكير ترجمة ، عبد الحكم احمد الخزامي ، الدار للعلوم الاكاديمية ، القاهرة .
- ملحم، سامي محمد (2000): القياس والتقييم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، للتوزيع والنشر، ط1، عمان ، الأردن .

- Akhtar & Singh, (2010) : Job involvement : A theoretical interpretation in different work settings , Retrieved from .
- Anastasi , Ame . (1988): Psychological testing , New York .the MacMillan Company.
- Anitha , j .(2014) : Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity and performance management, 63(3),308-323.
- Bakker , A.B , & Demerouti, E. (2010): Towards a model of work engagement , Career Development International , Vol .13,p .209-223.
- Fredrickson , B . L (2001) : The role of positive emotions in positive psychology : the broaden-and-build theory of positive emotions . The American psychologist , 56 , 218-226 .
- Hamfrize, T . (2004) : The Power of Negative Thinking , Berkley Publishing Group New York.

- Harter , et , al . (2002):Business-unit-level relationship between employee satisfaction, work engagement, and business outcomes: A meta-analysis. Journal of Applied psychology , 87, 268-279.
- Holbeche ,L , & Matthews , G .(2012): Engaged unleashing your organizations potential through employee engagement. New jersey :john Wiley & Sons .
- Schaufeli , et , al . (2002): The measurement of engagement and burnout : A , tow sample confirmatory facture analytic approach , journal of Happiness Studies, vol. 3, pp.71-92.
- Yoshimura , A ,(1996): A review and proposal of job involvement , keio Business Review , 33 p. 175-184 .

الارتباط بالعمل وعلاقته بالتفكير الايجابي لدى المرشدين التربويين (24)
