



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

الإسهام النسبي للانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات لدى المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات في مدارس إدارة تعليم جازان

إعداد

د/ حسن بن إدريس عبده صميلى

قسم علم النفس - كلية التربية

جامعة جازان - المملكة العربية السعودية

تاريخ الاستلام : ٢٠ فبراير ٢٠٢١ م - تاريخ القبول : ١١ مارس ٢٠٢١ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2021.

الملخص :

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين متغيرات الانهماك في العمل والرضا المهني وإدارة الذات ، وذلك على عينة من المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات في مدارس إدارة تعليم جازان بلغ عددها (٣٢٦) مرشداً ومرشدة بواقع (١٤٣) مرشداً و (١٨٣) مرشدة طلابية، وقام الباحث بإعداد أدوات البحث (مقياس الانهماك في العمل ، مقياس الرضا المهني ، مقياس إدارة الذات) ، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد المتدرج واختبار (T, test) ، توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة الذات والانهماك في العمل، وكذلك بين إدارة الذات والرضا المهني لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات ، كما وجد فرق دال إحصائياً بين المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات في إدارة الذات لصالح مجموعة المرشدات الطالبات ، وتوصلت النتائج أيضاً إلى إمكانية التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى عينة المرشدين ، وإمكانية التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجة الانهماك في العمل لدى مرشدات الطالبات ، كما توصلت النتائج إلى إمكانية التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى العينة الكلية للبحث .

الكلمات المفتاحية: الانهماك في العمل،-الرضا المهني- إدارة الذات- المرشدون الطلابيين

- المرشدات الطالبات.

The relative contribution of work involvement and vocational satisfaction in predicting self-management of male student counselors and female student counselors at public education administration in Jazan

Abstract

The current research aimed to identify the relationship between self-management, work involvement, and vocational satisfaction among a sample of male student counselors and female student counselors at public education administration in Jazan. The research sample comprised (326) student counselors; (143) male student counselors and (183) female student counselors. In order to achieve the objectives of the research, three psychometric scales were created and applied by the Researcher (i.e.; self-management scale, work involvement scale, and vocational satisfaction scale). By using Pearson correlation coefficient; simple linear regression; multiple regression; and the (t) test, results showed that there were statistically significant correlations between self-management and work involvement, and between self-management and vocational satisfaction among the male student counselors and the female student counselors. Moreover, results indicated that there was a statistically significant difference between the male student counselors and the female student counselors on self-management variable for the favor of female student counselors. In addition, results showed that it is possible to predict the degree of self-management among the male student counselors based on their scores on work involvement, and vocational satisfaction. Likewise, results indicated that it is possible to predict the degree of self-management among the female student counselors based on their scores on work involvement. It is possible to predict the degree of self-management among the whole study sample based on their scores on work involvement, and vocational satisfaction.

Keywords: Work involvement, Vocational satisfaction, Self- management, Male student counselors, Female student counselors

مقدمة :

توجهت الدراسات والأبحاث النفسية الحديثة إلى التركيز على دراسة متغيرات تهتم بالجوانب الإيجابية في الشخصية الإنسانية، وتستدعي تناول محاور ذات أهمية في بنى تلك الشخصية لتهتم ببحثها ودراستها، وواحداً من تلك المتغيرات التي اهتم علم النفس الإيجابي بدراستها وبحثها الاستغراق الوظيفي أو الانهماك في العمل كما يطلق عليه، والذي يعد حالياً واحداً من المصطلحات التي توثق ارتباط الموظف بوظيفته، وتبرز أهميتها في الحياة المهنية والاجتماعية بشكل عام، بل إنها ممارسات تعكس قيمة الوظيفة في حياة الفرد وأهميتها. ويعد الانهماك في العمل هو أحد المصطلحات الناشئة في مجال علم النفس الإيجابي، كما أنه مصطلح أساسي في مجال علم النفس المهني، وكذلك في مجال إدارة الموارد البشرية، كونه أحد الروافد التي يمكن من خلالها تحقيق الرفاهية الخاصة بالمنتجين لمؤسسات العمل ، وتحسين قدر الرضا المهني لديهم (Schaufeli, & Salanova)

(2007,136)). ويوصف بأنه " درجة ارتباط الفرد بوظيفته والتي تؤثر على أدائه في مختلف مجالات الحياة" ، (٢٠١٢،١ ، Sachdeva & Bhatia, Deep) والانهماك في العمل يساعد الأفراد على النظرة التفاؤلية والسعي لتحقيق النجاح في مجال العمل الذي يمارسه ويقوم به وفي الحياة بشكل عام، كما يكون له انعكاسات إيجابية خارج نطاق العمل، بل إن الموظفين ينظرون إلى التعب والإرهاق كتجربة سارة ؛ لأنها ترتبط بإنجازات إيجابية في ظل الاستمتاع بكثير من الأشياء خارج العمل، كما أنهم يشعرون بطاقة وحماساً، وتبقى روحهم المعنوية مرتفعة حتى في الحالات التي تبعث على الإحباط، فالعمل والزملاء مصدر إلهام، وبذلك فهم يشعرون بالسعادة وبالقيل من التبرم ويتجاوزون ما هو مطلوب منهم Bakker (185, 2010 , Leiter &) ، والانهماك في العمل يعكس أهمية الوظيفة في حياة الفرد ، حيث يعطي اهتماماً عظيماً لمهامه الوظيفية، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر لتقدير الذات والنجاح في الحياة ككل (Elias & Mittal , 2011, 305). وتعود البدايات الأولى لنشأة مفهوم الانهماك في العمل إلى العديد من محاولات الباحثين حول إيجاد مصطلح يصف ارتباط الموظفين بالجهة التي يعملون بها، وقد أدى ذلك إلى أن تستهدف تلك الدراسات أفضل الممارسات لإشراك الموظفين والاحتفاظ بهم، وبالرغم من ذلك فإن البدايات الفعلية لهذا المفهوم ظهرت على يد خان Khan ، والذي يعتبر أول من فسر هذا المفهوم (الزبيدي،

٢٠١٧، ص ١٥٨)، إلا أن استعمال مصطلح (الانهماك الوظيفي) لأول مرة كان في عام (١٩٩٠) (Schaufeli , 2013,p.1))، ويرأي (٢٠١٤، ٣٥)، Robbins Judge & Stephen , Timothy) فإن انهماك الأفراد في أعمالهم يقيس الدرجة التي تميزهم في وظائفهم نفسياً، إذ تؤخذ بالحسبان مستويات أدائهم المدرك، على أن الدراسات التي تناولت مصطلح الانهماك في العمل أو الانهماك الوظيفي قد اتسمت بالتعدد والتنوع، وذلك باعتباره واحداً من المصطلحات الحديثة نسبياً على مستوى البحوث المتعلقة بالأداء الوظيفي ، وتلك المتعلقة بالالتزام التنظيمي ، ومصادر العمل والاحترق الوظيفي، ويمكن وصف الانهماك الوظيفي بأنه الاتجاه والشعور الإيجابي للعاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة وقيمتها (الزبيدي ، ٢٠١٧، ص ١٥٩).

ويشكل الرضا المهني ركيزة أساسية في عملية التنمية البشرية، إذ تشكل القوى البشرية الركن الأساس في حركة التنمية الشاملة، لذا يتفق العلماء والباحثين على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في مختلف الوظائف، لما ينتج عنه من زيادة في الإنتاج بأداء متميز ، وخلق بيئة مثالية للعمل قادرة على تقديم خدمات متميزة للمستفيدين، وعليه فإن الرقي الوظيفي في أي مهنة مرهون بمدى اقتناع العاملين بأهمية عملهم ورضاهم عنه (محمد ، ٢٠١٠ ، ص ١٣)، ويعد مفهوم الرضا المهني من أكثر الموضوعات التي نالت اهتمام العديد من الباحثين ، كونه يشكل الأسباب أو الدوافع الرئيسة للأداء الوظيفي المميز، وقد أصبح الرضا المهني جانباً مهماً تسعى المؤسسات التربوية والخدمية والإنتاجية لتحقيقه عند الأفراد وجميع العاملين فيها ، حيث أثبتت دراسات عديدة أن الاتجاه النفسي للعاملين أو رضاهم عن العمل الذي يمارسونه يؤثر في إنتاجهم وأدائهم لذلك العمل (عليان ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٠)، والرضا المهني هو أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وحتى تطويره والإبداع فيه ، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة لدى المرشد التربوي، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله فإنه يستشعر سمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن، فيلتهب حماسه ويركز طاقته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبدع في عمله (الحراشنة، ٢٠٠٨، ص ٣٦٢). ويرى عبدالله (٢٠٢٠) أن الرضا المهني عامل مهم في تحقيق النمو الشخصي

والمهني للأخصائي النفسي المدرسي، كما أن نجاحه في عمله يرتبط إلى حد كبير بمدى رضاه عن نفسه وعن مهنته .

وتعد مهارات إدارة الذات عنصراً هاماً في تحقيق الفرد التوافق والإنجاز على المستويات الشخصية والأكاديمية والمهنية، وقد يتعدى الأمر ذلك إلى تحقيق مستوى عال من الصحة النفسية، كما يمتد تأثيرها ليشمل مسار الفرد في حياته بوجه عام، ويتجلى توافر تلك المهارات في مواجهة العوائق والصعوبات الحياتية، مما يسهم في التعامل مع تلك العوائق والصعوبات والتغلب عليها، اعتماداً على توفر الكم المعرفي و المهاري في التعاطي مع تلك المتغيرات وتوظيف ذلك المخزون للنجاح على كافة الأصعدة، وينظر إلى مفهوم إدارة الذات كما يرى (Minzer , 2003) على أنه من المفاهيم العصرية التي تلعب دوراً إيجابياً وفعالاً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم، وتعيّنه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا المفهوم أكثر إنتاجية في الأبحاث الحديثة التي تهدف إلى تقوية وتعزيز النفس، وهذا يعني أن أساليب تحقيق إدارة الذات هي عملية الاستفادة القصوى من الوقت والمواهب لإنجاز أهداف قيمة ، اعتماداً على نظام قيمى صحيح ، وتعد الإدارة الذاتية عملية مستمرة ، كما أنها عملية استيعاب للعمليات بشكل منظم والخطوات التي نقوم بها، وقد ذكر (McDougall , 1998) أن مفهوم إدارة الذات ظهر كبديل لمصطلح التحكم الذاتي؛ حيث تتضمن برامج الذات إجراءات مراقبة الذات، والتغذية الراجعة الذاتية، وتقويم الذات، وتعزيز الذات وتوجيه الذات . ويعد مفهوم إدارة الذات من المفاهيم التي تناولها كثير من الباحثين والمتخصصين في مجالات عدة ، وقد ظهرت العديد من التعريفات التي حاولت توضيح مفهوم إدارة الذات فقد عرف رضا (٢٠٠٨ ، ص ٣٣) إدارة الذات بأنها " قدرة الفرد على توجيه مشاعره وأفكاره وإمكانياته نحو الأهداف التي يصبو إلى تحقيقها " . كما عرفها (Martyn) بأنها "الاتجاهات والتصرفات الإيجابية التي تساعدك للعيش في الحياة بالطريقة التي تريدها". ويعرف ماهر (٢٠٠٥ ، ص ٢١) إدارة الذات بأنها تعظيم استخدام المهارات لتحقيق الأهداف ، وتعظيم المهارة يتم وفق ثلاث خطوات ، وهي معرفة الذات وتحديد الأهداف بشكل واضح ، والثالثة تحديد الصفات الشخصية التي تساعد على تحقيق الأهداف . كما عرفها جابر (٢٠٠٩ ، ص ٤٣٠) بأنها مهارات وآليات شاملة تستخدم مع نماذج مختلفة من الأفراد في مواقف متعددة ومن خلال أنماط سلوكية متنوعة كوسيط يدل على فعاليته في تحسين السلوك

وتشمل: مهارات الانضباط الوجداني ، والثقة ، والتكيف ، الوعي بالضمير ، والتفاؤل الإنجازي ، وتعرف المشكلات. وفي مجال علم النفس والتعليم فإن إدارة الذات هي "الطرق والمهارات والاستراتيجيات التي يستطيع من خلالها الأفراد أن يوجهوا أنشطتهم نحو إنجاز الأهداف، كما تتضمن إعداد الهدف والتخطيط لتحقيقه ، ومتابعة تنفيذ المهام، وتقويم الذات، والتدخل الذاتي ، وتنمية الذات (فاطمة محمد، ٢٠١٨). ويرى (Cole & Bambara) أن إدارة الذات مفهوم في غاية الأهمية، كونه يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الأفراد، مما يدعم استقلاليتهم، ويمكنهم من التغلب على العوائق التي تحول دون تحقيق الأهداف (في أبو مسلم، ٢٠١٢). وبذلك فإن إدارة الذات تعد ركيزة فاعلة في توجيه الجهود نحو تحقيق الغايات والوصول إلى الأهداف، وعنصراً مؤثراً في إيجاد التوازن في الحياة، ويتجلى في عدد من الممارسات التي تُخرج سلوكاً يتسم بالانضباط الوجداني، والتكيف الواعي ، والتعامل مع المشكلات الحياتية، وبالتالي فإن إدارة الذات يعني بها النجاح في التحكم السلوكي لتوجيهها نحو الممارسات المقبولة ، هي وعامل هام يساعد الفرد على الوصول إلى مستويات من النجاح الشخصي والاجتماعي.

وتعد إدارة الذات من العوامل المحفزة للفرد للانهماك في العمل ، حيث يتبين ذلك في قدرة الفرد على تحديد أهدافه وإنجاز أعماله ومسؤولياته المهنية من خلال التخطيط الجيد، والقدرة على مواجهة المشكلات المتنوعة في إطار العمل، وبناء العلاقات الجيدة، الأمر الذي يعزز من الارتباط الوجداني بالوظيفة والاندماج التام بها .

وينظر إلى الإرشاد الطلابي كواحد من الخدمات الضرورية الواجب توفرها في المؤسسات التعليمية من أجل الوصول بالطلبة إلى نمو سليم ، وتوافق إيجابي ذاتياً واجتماعياً، ونتيجة للتقدم الهائل في كل مجالات الحياة الإنسانية فقد برزت الحاجة إلى أهمية الخدمات الإرشادية في المؤسسات التعليمية (ملحم ، ٢٠١٠، ص ٣٥٠). ومن جانب آخر فإن نجاح المرشد التربوي في أداء المهام المناطة به يرتبط بعوامل متعددة لها علاقة وثيقة بإدارة الذات منها امتلاكه لمجموعة من المهارات، مثل التخطيط، وإدارة الوقت، وإدارة الانفعالات، والقدرة على تحقيق الأهداف، والعلاقات الاجتماعية، والثقة بالنفس، والكفاءة الذاتية (الديب، ٢٠٠٦). وفي ظل أهمية مفاهيم مثل الانهماك في العمل والرضا المهني، وإدارة الذات في العمل الإرشادي، حيث إن إدارة الذات مكون فاعل في الممارسة الإرشادية، وعندما

تتضح قدرة المرشد المدرسي على إدارة ذاته بطريقة صحيحة ، فإن ذلك سيساعده على تحقيق النجاح المهني، وتحقيقه لذلك يؤدي إلى تحقيق الرضا المهني، وبالتالي تتضح العلاقة الوثيقة بين إدارة الذات والرضا المهني ، وهذا ما أشار إليه (Ducheva,2005) موضحاً أن تحقيق النجاح المهني والوصول إلى درجة متقدمة من الرضا المهني يحتاج إلى تنمية عدد من المهارات التي تمكن المرشد المدرسي من إدارة ذاته بطريقة فاعلة، لذا فإن قدرة المرشد المدرسي على إدارة ذاته بطريقة تؤهله لأداء الأدوار المناطة به، وتمكنه من الوفاء بمسؤولياته التربوية والمهنية، تسهل عليه تحقيق النجاح المهني وبالتالي توفر له شعوراً بالرضا المهني. وفي إطار آخر فإن الانهماك في العمل يعد جانباً من ضمن الجوانب المساعدة على تحقيق الرضا المهني، وذلك لأن الانهماك في العمل له دور كبير وحيوي في أداء المهمات المطلوبة، وهو عامل أساسي لزيادة دافعية الموظف في ضوء تنظيم عمله وأدائه، كما أشارت لذلك دراسة الشنطي (٢٠١٥، ص١٥٦) والتي أبانت أن الانهماك في العمل يزيد من التزام الموظف بعمله ، ويؤدي إلى رضاه عن وظيفته مستقبلاً، كما يعزز من الكفاءة والانتاجية، وهو عامل مؤثر لتحفيز العاملين حيث يقلل من حالات الغياب والتأخر، ويعمل على زيادة السلوكيات التطوعية. وبالتالي فالنجاح في العمل الإرشادي يعتمد على المدى الذي ينهك فيه الفرد في مهامه العملية، ومدى قدرته على إدارة ذاته بفاعلية وتمكن، وهي مؤشرات يمكن لها أن تساعد في تحقيق المرشد الطلابي للرضا المهني. وقد وقف الباحث على بعض من الدراسات التي تناولت الانهماك في العمل ولكن لدى فئات مهنية غير المرشد الطلابي مثل دراسة (Ayers, 2010) والتي طبقت على عينة من المعلمين ؛ ودراسة (Toga & Mjoli, 2012) ؛ وطبقت على عينة من العاملين في إحدى الشركات؛ ودراسة محمد (٢٠١٦) والتي طبقت على المرشدين ولكنها ربطته بمتغير الثقة بالنفس؛ ودراسة عبيد (٢٠١٩) وربطته بإزعاجات الحياة اليومية، كما أن هناك دراسات اهتمت بالبحث في الرضا المهني لدى المرشد الطلابي مثل دراسة الزبون (٢٠١٦)؛ شحادة (٢٠١٨)؛ ودراسة (Pyne 2018) ؛ وجميعها اهتمت بدراسة الرضا المهني لدى المرشد المدرسي وفي بيانات مختلفة ومع متغيرات متباينة. في حين وجدت دراسات تناولت إدارة الذات لدى المرشد الطلابي مثل دراسة العقاد (٢٠١٦)؛ ودراسة قديح (٢٠١٧)؛ ودراسة سهير ناجرة (٢٠١٩) ، إلا أنه لم توجد دراسة تناولت متغيرات الدراسة الحالية (الانهماك

في العمل والرضا المهني وإدارة الذات) لدى المرشد الطلابي، وفي هذا الشأن فإن الباحث سيقوم بالدراسة الحالية نظير الأهمية التي تمثلها هذه المفاهيم في ممارسة العمل الإرشادي وهو العمل الذي يقوم على تقديم الخدمة الإرشادية وفق عناصر ترتكز على التخطيط وحسن استثمار الوقت، والتعاطي مع المشكلات المهنية والتربوية، وكل ذلك يكون وفق قواعد ومعايير الممارسة المهنية ، بجانب ذلك فإن الانهماك في العمل الإرشادي يدفع المرشد المدرسي إلى الاهتمام بمهامه الوظيفية، ويوفر له فرص النجاح في العمل والنجاح في الحياة ككل. ومع سيادة عدد من الممارسات التربوية في أوساط المجتمع المدرسي، وحاجة الطلبة على اختلاف فئاتهم التحصيلية والسلوكية إلى الاستفادة من الخدمات الإرشادية، فإن تلك الخدمات تستدعي أن يكون لدى المرشد قدراً مناسباً من إدارة الذات وأن يكون منهماكاً في وظيفته، ما يوفر له مقومات الشعور بالرضا عن مهنته وبالتالي النجاح المهني ، ومما سبق يتبين أهمية دراسة متغيرات الدراسة الحالية عبر ندرة الدراسات التي تناولت متغيراتها الثلاثة (إدارة الذات ، الانهماك في العمل ، الرضا المهني) حيث لا توجد في حدود علم الباحث دراسة محلية أو عربية أو أجنبية تناولت متغيرات الدراسة الحالية مجتمعة، ومع أن هناك دراسات تناولت إدارة الذات والرضا المهني للمرشد المدرسي، إلا أن الدراسات التي تناولت متغير الانهماك في العمل قليلة جداً أو نادرة وخاصة الدراسات التي تناولته في البيئة التعليمية، وتحديدًا لدى المرشدين الطلابيين، ولكون المفهوم يعزز الارتباط النفسي والسلوكي بالمجال التربوي، ويوسع من دائرة الممارسة المهنية القائمة على الإخلاص والتفاني والإحساس بالمسؤولية، فقد اتجه الباحث في الدراسة الحالية لدراسة إدارة الذات والانهماك في العمل والرضا المهني بما يساعد على فهم طبيعة العلاقة فيما بين متغيرات الدراسة الحالية، لذا تحاول الدراسة الكشف كذلك عن طبيعة العلاقة بين كل من إدارة الذات، والانهماك في العمل والرضا المهني لدى أفراد عينة الدراسة، وإمكانية التنبؤ بإدارة الذات من الانهماك في العمل والرضا المهني.

مشكلة البحث :

يمكن صياغة المشكلة في الأسئلة التالية :

- ١ - هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الانهماك في العمل وإدارة الذات لدى عينة البحث ؟
- ٢ - هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا المهني وإدارة الذات لدى عينة البحث ؟
- ٣ - هل يوجد فرق دال إحصائياً في إدارة الذات بين المرشدين والمرشدات بمدارس إدارة تعليم جازان ؟
- ٤ - هل يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى مرشدي الطلاب بمدارس إدارة تعليم جازان ؟
- ٥ - هل يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى مرشدات الطالبات بمدارس إدارة تعليم جازان ؟
- ٦ - هل يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى العينة الكلية (المرشدين والمرشدات) بمدارس إدارة تعليم جازان ؟

أهداف البحث :

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الانهماك في العمل وإدارة الذات لدى عينة البحث
- ٢- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا المهني وإدارة الذات لدى عينة البحث
- ٣- الكشف عن الفروق في إدارة الذات بين متوسطات درجات المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات في مدارس إدارة تعليم جازان .
- ٤- الكشف عن إمكانية التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى مرشدي الطلاب بمدارس إدارة تعليم جازان .
- ٥- الكشف عن إمكانية التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى مرشدات الطالبات بمدارس إدارة تعليم جازان
- ٦- الكشف عن إمكانية التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى العينة الكلية (المرشدين والمرشدات) بمدارس إدارة تعليم جازان .

أهمية البحث:**أولاً: الأهمية النظرية :**

١- هذا البحث من البحوث القليلة التي بحثت إدارة الذات في علاقتها بأعمال الإرشاد الطلابي، والتي يساعد توافر مكوناتها في تحقيق قدر عال من النجاح المهني ، ويسهم في رفع إنتاجية وفاعلية وكفاءة المرشد المدرسي مما يمكنه من أداء الأدوار المناطة به بكل فاعلية .

٢- قد يقوم هذا البحث بالمبادرة في توفير المعلومات ذات القيمة العلمية والعملية والتي يحتاجها العاملون في الارشاد الطلابي، حول أهمية إدارة الذات في تحقيق الرضا المهني للمرشد المدرسي عن المهام التي يؤديها.

٣- إلقاء مزيد من الضوء على مفهوم الانهماك في العمل كونه مفهوم مهم جداً في مجال الصحة النفسية، ويساعد على إشباع حاجة الفرد للإنجاز وحفزه على العطاء ومن ثم يزداد تقديره لذاته وإحساسه بقيمته ، ويزداد إنتاجه ، ويشعر بالارتياح والرضا المهني.

٤- أهمية العينة التي سيجرى عليها البحث الحالي وهم فئة المرشدين والمرشيدات الطلابيات فهم من يتصدى للعملية الإرشادية المهنية المتخصصة ويسعون لتحقيق سائر أهداف العملية الإرشادية تربوياً وعلمياً .

الأهمية التطبيقية :

١- قد يعمل هذا البحث على حث الباحثين على تصميم برامج إرشادية تساعد على تنمية مهارة إدارة الذات وزيادة مستوى الرضا المهني مما ينعكس على تنمية اتجاهات العاملين في مجال الإرشاد الطلابي الايجابية نحو مهامهم العملية .

٢- قد تساعد نتائج البحث القائمين على برامج الارشاد الطلابي في وزارة التعليم، للتعرف إلى أهمية كل من الانهماك في العمل والرضا المهني وإدارة الذات في العمل الإرشادي بما يساهم في اتخاذ الإجراءات المعززة لهذه الممارسات بين العاملين في الإرشاد الطلابي

٣- إعداد مقاييس خاصة بمتغيرات إدارة الذات والانهماك في العمل والرضا المهني يستفيد منها الباحثين مستقبلاً في إجراء البحوث العلمية.

٤- النتائج المتحصلة من هذا البحث يمكن أن تؤدي إلى إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات التي تساعد في الوصول إلى فهم أوضح لواقع متغيرات الدراسة الحالية وغيرها من المتغيرات ذات الصلة .

حدود البحث:

- ١- حدود موضوعية.: تتحدد في متغيرات الانهماك في العمل والرضا المهني وإدارة الذات.
- ٢-حدود بشرية: تتحدد بمرشدي الطلاب ومرشدات الطالبات .
- ٣-حدود مكانية : تتحدد بمدارس الإدارة العامة للتعليم في جازان الواقعة ضمن نطاق مكاتب التعليم الستة التابعة لها .

٤-حدود زمانية : يتحدد البحث الحالي بالفصل الدراسي الأول من العام الجامعي

١٤٤٢هـ-٢٠٢٠م

مصطلحات البحث:

١- الانهماك في العمل: يعرفه الباحث إجرائياً بأنه " حالة إيجابية تظهر في ممارسات تتمثل في الاهتمام والجدية في العمل والتفاني في أداء المهام المطلوبة والاهتمام بالتركيز في الإنجاز أثناء القيام بالعمل، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي في المقياس المعد لذلك .

٢- الرضا المهني : يعرفه الباحث إجرائياً بأنه " حالة من الشعور الذي يبديه المرشد الطلابي والذي يظهر مستوى رضاه في الوسط المهني من خلال الرضا عن البيئة التعليمية، والرضا عن الخدمات الإشرافية وآليات التقويم ، والرضا عن الخدمات الإرشادية، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي في الأداة أو المقياس المعد لذلك .

٣-إدارة الذات : يعرفها الباحث إجرائياً بأنها " مجموعة المهارات التي تتجلى في تمكن المرشد الطلابي من إدارة الوقت بفاعلية، والثقة في النفس ، والتعامل مع المشكلات، وتوظيف تلك المهارات توظيفاً إيجابياً لتحقيق الأهداف المرجوة، ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي في المقياس المعد لذلك.

المرشد الطلابي : هو الموظف المكلف بأداء مهام وواجبات التوجيه والإرشاد الطلابي التي نص عليها الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد

(٢٠٠١،

الاطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً : الانهماك في العمل :

أصبح الانهماك في العمل والاستغراق فيه بعداً بالغ الأهمية من أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية، فقد تزايد الاهتمام به يوماً بعد يوم، تجلّى ذلك الاهتمام خلال التسعينيات، وأوائل عام "٢٠٠٠م"، ويرتبط الاستغراق الوظيفي بالمرجات الناتجة عن مواقف وسلوكيات ونوايا الأفراد (Alias,et,al,2014,p103). ويرى حسنين (٢٠١٣، ص ٥٣) أن الانهماك في العمل يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد، أو التزامه نحو عمله ويضيف أن الانهماك الوظيفي هو الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها. فيما عرفه (Law,2014) بأنه المدى الذي يمكن أن يندمج الموظف فيه جسدياً، وذهنياً، وعاطفياً، في أداء الأعمال المناطة به. و تكون معظم الأهداف الشخصية في حياته مرتبطة وموجهة نحو وظيفته. وأن يحقق العمل أكبر إشباع في حياته. وتكون أهم أولويات الفرد الاهتمام بوظيفته(المغربي،٢٠١٤، ص ٣٤). وتتداخل مصطلحات الانهماك الوظيفي والاستغراق الوظيفي والانهماك في العمل على نحو يجعل من الصعوبة التفريق بينهم، فالانهماك في العمل يعني حالة من ارتباط الفرد بوظيفته والمؤثرة على جميع مجالات الحياة (٢٠١٢ Bhatia ,et, al)، في حين يشير (Lawr & Hall) أن الانهماك الوظيفي هو المدى الذي يبين درجة اهتمام الفرد بوظيفته، ويتجلى ذلك من خلال اندماجه في وظيفته التي تمثل عنصراً مهماً في حياته ومؤثراً في هويته (عبيد،٢٠١٩، ص ٥٦). وهو" إدراك الفرد لمدى توافقه النفسي مع وظيفته طالما أن للوظيفة القدرة على إشباع حاجاته الهامة (365 : 2003 . Hsu , & , Leong, Huang,)، و يتأثر نسبياً بما يحيط بالعمل من ظروف ومدى إسهام الوظيفة في إشباع حاجات الفرد الأساسية (أسيل محمد ، ٢٠١٧)، وبالتالي فإن المصطلحات المتداولة وإن تنوعت إلا أنها تتفق فيما بينها في تأطير العلاقة بين الفرد والعمل الذي يؤديه، وتقاس بمدى انهماك الأفراد، أو اندماجهم بمجال العمل من خلال ظهور ممارسات عملية قائمة على الحماس والتفاني والإخلاص.

أهمية الانهماك في العمل :

يعد الانهماك في العمل عاملاً رئيسياً وهاماً لتحفيز الموظفين وزيادة دافعيتهم نحو العمل، وبالتالي يؤدي إلى نمو مهني أكبر، وشعور بالراحة في البيئة العملية، كما تبرز أهميته في تأثيره الكبير على زيادة إنتاجية الموظفين ورفع كفاءتهم، وله دور مؤثر في زيادة المشاركة في أداء المهام المطلوبة (Sonnentag & Kruei , 2006 , p.198) فيما أبرز (Bakker & Bal , 2012,199) أهميته في الإحساس بمشاعر إيجابية ، وتطوير مصادر ذاتية وتنظيمية، والفرد في عمله يكون لديه العمل هو الهدف الأساسي في الحياة ، ويشارك مشاركة فعالة في العمل مع القدرة على التحكم في الظروف الشخصية بما يحقق أهداف العمل، ويمثل العمل بالنسبة له الأداء الأساسي لتحقيق الذات، ويكون الأداء لديه مرتبطاً بمفهوم الذاتية والثقة بالنفس. ويذكر الغامدي (٢٠١٩) ان Sakovska أبرز أهمية الانهماك في العمل كسلوك إيجابي يترتب على ممارسته آثار عدة، كخفض معدلات دوران العمل، وزيادة إنتاجية العاملين، والشعور بالأمان الوظيفي. ويرى الباحث أن الانهماك في العمل يشكل تأثيراً مهماً في إبراز تمكن المرشد الطلابي في المدرسة من زيادة وعيه بأهمية الأدوار التي يؤديها، مما يساعد على زيادة إنتاجيته في تقديم الخدمات الإرشادية المتنوعة، ويعكس قدرته على مواجهة سائر التحديات والصعوبات، ويوفره القدرة على تلبية متطلبات الممارسة المهنية، الأمر الذي يؤدي إلى تلبية مطالب واحتياجات أصحاب المصلحة في العمل المدرسي سواء كانوا من الطلبة أو أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية أو أولياء أمور الطلبة.

أنواع الانهماك في العمل

من أنواع الانهماك الوظيفي:

الانهماك الانفعالي: ويعني وجود علاقة قوية بين العواطف والافكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته (Kahn 1990 , 700)، والانهماك الانفعالي يفضي إلى مشاعر التشويق والاعتزاز والحماس وحب الوظيفة والالتزام بها (Rich et, al 2010)، أما الانهماك المعرفي فيعني انهماك الفرد على نحو كامل في الاستغراق في وظيفته (Rothbard , 2001:655) والفرد المنهمك يتمكن من تجاهل الأمور المحيطة به ويركز على نحو كبير على المهمة التي أنيطت به (Rich , 2010) 108 :فيما أضاف (Simpson, 2009: 108) الانهماك الشخصي: ويمثل توظيف الحالة الجسدية والإدراكية والشعورية وتجسيدها لدى الموظف أثناء

قيامه بالمهام المطلوبة، والانهماك مقابل الإرهاق ويمثل مجموعة من الخصائص والأعراض النفسية ، مثل الإنهاك ،التهكم، وانخفاض الكفاءة كردة فعل لمسببات الضغط التنظيمي المزمنة.

مكونات الانهماك في العمل :

١- القدرة Capacity :

وتشير إلى قدرة الفرد على تلبية متطلبات المهنة والصمود في مواجهة تحدياتها ، وتتألف من مستوى المهارات والمعارف والتعليم لدى الفرد وتوافر الموارد الكافية، والعلاقات مع المديرين والمشرفين والزملاء والأصدقاء والأسرة، ومستوى التفاؤل والنزاع بين الوظيفة والحياة، وما تتطلبه الوظيفة من تفاعل مستمر بين أدوار العمل وأدوار الحياة الأخرى (Jackson , 2013 :3).

٢-التحديات : Challenge

ويعد المكون الثاني للانهماك الوظيفي، و له جانبان يشيران إلى كل من مستوى الصعوبة المرتبطة بالمهمة أو مجموعة المهام ، وقد تكون المهام مملة وغير منشطة أو محفزة للفرد، و يتحقق من خلال التفاعل الديناميكي بين التحديات التي تواجه الفرد ومستوى قدراته على مواجهة تلك التحديات، وإن عدم كفاية التحدي يؤدي بالفرد إلى الابتعاد عن الانهماك والشعور بعدم الاستفادة من وظيفته (Neault & Pickerell ,2011 , 158).

العوامل المؤثرة على الانهماك في العمل:

ذكر (Robertson et al , 2009) أن هناك سبعة عوامل تؤثر في الانهماك في العمل وتتمثل في: طبيعة العمل وطبيعة القائم به، العمل الذي يتسم بالشفافية والوضوح، فرص التنمية الوظيفية ،الحصول على التقدير والمكافآت في الوقت المناسب، وجود علاقات محترمة وقوية في محيط العمل، وجود اتصال مفتوح في اتجاهين بين الوظيفة ورئيس الجهة. أنظمة القيادة الملهمة (Robertson et al , 2009 , p.5). ومن العوامل المؤثرة العوامل الوظيفية كاستقلالية الوظيفة والواقع وتوصيف المهام وتنوعها والانهماك مع زملاء العمل بالانشغاطات المختلفة. والعوامل الذاتية كالحوافز والقيم والاتجاهات والشعور بالنجاح. والعوامل الاجتماعية مثل المشاركة في الوظيفة مع الآخرين وعملية اتخاذ القرارات (ميرفت قاسم ، ٢٠١٢، ص ٩٧) .

أبعاد الانهماك في العمل : حصر (Bakker, & Leiter 2010,181) أبعاد الانهماك في العمل في ثلاثة أبعاد هي :

١- الحماس وهو شعور الموظف بالحيوية وقوة الإرادة والمثابرة أثناء قيامه بعمله، والقدرة على استثمار الجهود المختلفة في بيئة العمل.

٢-الإخلاص: المتمثل بشعور الموظف بالافتخار والحماس وهو يؤدي عمله وشعوره بأن عمله هو مصدر إلهامه .

٣-الاستغراق في العمل : والمتمثل في شعور الموظف بالسعادة وهو يؤدي عمله وشعوره بأن وقت العمل ينقضي بسرعة .

ثانياً: الرضا المهني: job Satisfaction

يعد الرضا الوظيفي أحد أهم المواضيع التي تناولها علم النفس الإداري والمهني بالبحث والدراسة وذلك لما تحمله الوظيفة من قيمة إنسانية وما تمثله من دعم للوجود البشري، فالفرد يتعلم ويكتسب المهارات ويطورها وينمي قدراته من خلال العمل. (الدليمي، ٢٠٠٦ ، ص٨٢٣). وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين، إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية التي تناولت الرضا الوظيفي، إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد له، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد في المواقف المختلفة، حيث إن النفس البشرية تميل إلى العمل فما دام هناك شخص يعمل فهو بالتالي يكون راضياً عن عمله، وأكثر إبداعاً وعطاءً من زميله غير الراضي عن عمله ويعرف بأنه "عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات في تنظيم العمل في المنظمة والأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازه والاعتراف والتقدير" (عبدالغني ، ٢٠٠١ ، ص ١١٠). وهو شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل (عبدالباقي ، ٢٠٠٤، ص٣٢١) ويعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، وتطويره والإبداع فيه، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله فإنه يشعر بالهمة والنشاط ، والتركيز في العمل، وتزداد إنتاجيته ويبدع في عمله (الحراشة ، ٢٠٠٨، ص ٣٦٢).

العوامل المؤثرة في الرضا المهني :

يتأثر الرضا المهني بعوامل عدة بعضها يعود إلى العمل، بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل ، وهناك عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات العاملين .وعوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل .عوامل بيئة تتعلق بظروف البيئة المؤثرة على العمل والعامل(عبد الخالق ،١٩٩٥، ص ٢٥).ومن العوامل المؤثرة كذلك الأجور والتي تلعب دوراً هاماً في مساعدة الفرد على الرضا عن عمله، فالأجور والرواتب تساعد على بناء علاقة طيبة بين الموظف والإدارة. فدرجة رضا الفرد عن عمله تتوقف على ما يحصل عليه، كونها تساعد على تحقيق الأمن والشعور بالاستقرار في المكان الي يعمل الفرد به (Speers,2004,541).نمط الاشراف: فعندما يكون المشرف حساسا لحاجات الموظفين ومشاعرهم يكتسب ولاءهم للمؤسسة، فتأثير المشرف على رضا العاملين عن عملهم يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها موظفوه. ويتوقف أيضا على خصائصهم الشخصية (Castanzo,2003,164). فرص التقدم الوظيفي: وتعرف على أنها شغل الموظف وظيفه أخرى أعلى من حيث المسؤولية، والسلطة، والصعوبة بحيث يفوق مستوى وظيفته الحالية. فالترقية تؤثر في الرضا المهني، وتؤدي إلى تقليل معدل الغياب الموظف، وانخفاض مشكلات العمل.(Speers, 2004,544).العلاقة مع زملاء العمل: وهم جماعة رسمية تنشأ داخل المؤسسة، وتقوم بينهم علاقات تتحدد من خلال الهيكل التنظيمي داخل المؤسسة. وتتكون من المدير والموظفين، وهدفها هو أداء الوظائف والمهام الموكلة إليهم. وإذا كانت العلاقة بين الموظفين، يسودها التعاون والألفة ساعد ذلك على رفع مستوى الأداء وبالتالي رفع مستوى الرضا المهني (Parsons, & Stonestreet. 2003,20).فيما يذكر(Dorman ,Fay, Zapf, & Frese, 2006) أن الرضا المهني يرتبط بالاستقلالية في العمل، وخفض الأعباء الإدارية.

النظريات التي تناولت الرضا المهني :

١. نظرية ماسلو (Maslo Theory)

وهي واحدة من أهم النظريات التي بحثت في الرضا الوظيفي ، ووفقا لهذه النظرية فان الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توترا وفقدان اتزان وقد صنف ماسلو الحاجات في تدرجها الهرمي كما يأتي الحاجات الأساسية المادية (الفسيولوجية): وهي الحاجات

الأساسية التي لا غنى عنها كالماء والهواء والطعام، حاجات الأمان : وتتمثل في توفير البيئة الآمنة والمساعدة على كينونية الفرد وبقائه مثل (الأمن، الحماية)، حاجات الحب والصدقة (الاجتماعية) : وتتمثل في الانتماء و إقامة علاقات مع الآخرين يسودها التعاطف والحب، حاجات الاحترام : وهي حاجة الإنسان ورغبة لتكوين صورة إيجابية عن نفسه واعتراف الآخرين به وأهميته ، الحاجة إلى تحقيق الذات : وتأتي هذه الحاجة بعد أن يتم إشباع الحاجات السابقة وهي رغبة الإنسان لأن يكون ما يود أن يكون ، ووفقا لهذه النظرية فإن الفرد يسعى إلى تحقيق الحاجة الإنسانية وإشباعها وعندما يتم إشباعا لحاجة عند الفرد فإنه يؤدي إلى زيادة الرضا لديه (الخصاونة ، ٢٠٠٠، ص ٥٨) .

٢. نظرية العدالة والمساواة (Adams 1963)

طرح عالم النفس (جون آدمز) في ١٩٦٣ نظرية المساواة في بيئة العمل واعتبارها واحدة من الحوافز التي تدفع الشخص نحو العمل، وترتبط بالحالة الجماعية وليست الفردية فقط، وترتكز على العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة، وتفترض أن شعور الفرد بعدالة ما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من عمله يحدد درجة رضاه الوظيفي، وهذا يؤثر في إنتاجيته وأدائه، وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يحكم على عدالة المكافآت والحوافز التي يحصل من خلال مقارنة ما يحصل عليه من مكافآت وحوافز مع ما يحصل عليه أمثاله من العاملين بنفس المستوى ، وإذا كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة تكون النتيجة شعور الفرد بالرضا الوظيفي، وعلى أساس ذلك فإن الفرد لا يكتفي بما يحصل عليه الآخرون في بيئة العمل ، وبالتالي إذا شعر أن جهده يعادل جهد غيره ولكنه يحصل أقل منه، فإن شعوره بعدم الإنصاف يؤدي إلى هبوط دوافعه للعمل حتى لو كان قد حصل على ترقية أو زيادة في الراتب، لأنه قد يرى زميلا قد حصل على ترقية أو زيادة أكبر (الحناوي وسلطان ، ١٩٩٧)

٣. نظرية الإنجاز لمكلييلاند (McClelland 1961)

افتترضت هذه النظرية ثلاثة عناصر من الحاجات والتي تؤثر في التحفيز وهي : الحاجة إلى السلطة: حيث إن الأفراد ممن لديهم حاجة قوية للسلطة يميلون دائما إلى ممارسة التأثير والرقابة، وعادة يسعى هؤلاء الأشخاص للوصول إلى مناصب قيادية. والحاجة للانتماء : فالأفراد ممن لديهم حاجة قوية للانتماء يتولد لديهم شعور بالبهجة والسرور عندما يكونوا محبوبين من أشخاص آخرين، ويشعرون بالألم إذا تم رفضهم من

الجماعة التي ينتمون إليها ، ويميل هؤلاء الأشخاص إلى بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين، أي لديهم الحاجة إلى الصداقة وبناء علاقات مع الأفراد الآخرين في العمل. و أخيراً الحاجة للإنجاز :وهذا يعني أن الأفراد الذين تتوفر لديهم حاجة قوية للإنجاز يكون لديهم رغبة قوية للنجاح وخوف من الفشل وهم يحبون التحدي ويضعون لأنفسهم أهدافاً ليس من المستحيل الوصول إليها(الموسوي، ٢٠٠٤، ص ٦٠).

٤. نظرية هرزبرج (Harzberg 1968)

ترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل، حيث حدد هرزبرج مجموعتين من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، الأولى وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو العمل وتتمثل في دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم ، وتنحصر في إحساس الفرد بالإنجاز وتحمل المسؤولية وتوفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ، أما الثانية فهي العوامل المحيطة بالوظيفة أو العمل وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم ، وحصراً في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الأشراف أو نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه وبين رؤسائه ، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ ، شيرير، ٢٠٠٨ ، ص ٦٨٥)

ثالثاً : إدارة الذات Self – Management

مفهوم إدارة الذات :

مفهوم إدارة الذات من المفاهيم التي تحوي أكثر من مفردة ، فهو يشمل الوقت والأهداف والتخطيط والتنفيذ ، لذلك تعددت تعاريفه، ومنها "قدرة الإنسان على تنظيم وقته وارتباطاته وكل ما له علاقة بعمله، وعمل اللازم للتحكم بالنفس وإمساك زمامها، وذلك من خلال الاستفادة من قدراته وإمكانياته وتحديد أهدافه بدقة، والتركيز على المتابعة من أجل تحقيقها" (رخوة الهذلي ، ٢٠١٠)، ويعد من المفاهيم العصرية التي تلعب دوراً حيوياً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم ، وهذا المفهوم أكثر إنتاجية في قدرة الفرد على تقوية وتعزيز ذاته، الأمر الذي يعني أن مهارة إدارة الذات تعد عاملاً مساعداً في النجاح (Minzer,2003). وبجانب ذلك فإن إدارة الذات كما ذكر(Hari et al) من أهم أبعاد المهارات الاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة المشكلات وحلها بكفاءة ، والاستمتاع

بالحياة ككل، فعندما ينتقل الفرد إلى سوق العمل فهو يحتاج إلى مهارات عدة من أهمها إدارة الذات التي تتضمن احترام الوقت والقدرة على التعبير عن المشاعر بطريقة صحيحة، وإقامة علاقات ناجحة مع الآخرين ، والقدرة على حل المشكلات وتقدير الذات (في: ناجرة، 18 (2019). وتُعرف إدارة الذات عند أبوهروس (٢٠١٥، ص ٣٨٤) بأنها "قدرة الفرد الذاتية على إدارة أمور حياته المختلفة بكل نجاح، من خلال امتلاك مجموعة من المهارات المتمثلة في مهارات العمل تحت الضغوط، واستثمار الوقت، ومهارة التكيف والتوافق مع الظروف الطارئة ومهارة التعامل مع المواقف المغضبة. كما يعرفها (منى و إيناس ، ٢٠١١، ص ٥٤٩) بأنها " كل ما يملكه الشخص من مشاعر و أفكار إمكانيات وقدرات. و إدارتها بالصورة المثلى لتحقيق الأهداف ، وهذه الإمكانيات والقدرات قابلة للتنمية بالممارسة. وبالتالي فإن الباحث يخلص إلى أن مفهوم إدارة الذات مفهوم محوري في النجاح في شتى تفاعلات الفرد مع مجتمعه، في المسارات الحياتية المختلفة، وأن هذا المفهوم يتحقق من خلال الاستفادة من كافة القدرات والإمكانيات التي تساعد الفرد على تحديد أهدافه، والسعي بكل الامكانيات المتاحة له للعمل على تحقيقها، وتحقيق مستويات متميزة من النجاح .

أهمية إدارة الذات :

تبرز أهمية مفهوم إدارة الذات في قدرة الفرد على زيادة الكفاءة الذاتية من خلال تطبيق إستراتيجيات معينة تمكنه من تحقيق أهدافه، كما تبرز أهميته كذلك في كونه مفهوماً يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الأفراد ، مما يساعد على تدعيم استقلاليتهم، ويمكنهم من التغلب على أي عوائق تمنعهم من الوصول إلى أهدافهم (أبو مسلم، ٢٠١٢). فيما تشير سميرة العبدلي (٢٠١٧) إلى أن أهمية إدارة الذات كما ذكر " Bar-on "، تتجلى في النظر إليها كمجموعة من المهارات في الجوانب الشخصية والانفعالية والاجتماعية ذات التأثير في قدرة الفرد على معالجة المطالب الحياتية والضغوط البيئية، وهي ذات تأثير بالغ الأهمية في تحديد قدرة الفرد على النجاح في الحياة". إن إدارة الذات ذات أهمية بالغة ، إذ أن هذا المفهوم يمثل حجر الزاوية في الكثير من الدراسات والأبحاث المتخصصة فلقد أكدت نتائج تلك الدراسات العلمية والتجريبية أن لأفكارنا عن ذواتنا تأثير بالغ على السلوك الصادر منا، وتتعدى ذلك إلى التأثير على التوافق الشخصي والمهني.

مكونات إدارة الذات :

تناول العديد من الباحثين أبعاد ومكونات إدارة الذات واختلفوا في ذلك التناول ، وربما يعزي هذا التباين إلى الزاوية التي نظر منها الباحثون لمفهوم إدارة الذات، فقد توصل (2008) Hogan & Parter إلى أن مكونات مهارات إدارة الذات هي التقدير الذاتي، والتقييم الذاتي ، والمراقبة الذاتية، والتوجيه الذاتي، والثقة بالنفس، فيما ذكر Unger & Buelow (2009) أن أبعاد إدارة الذات هي وضع أهداف للذات والتخطيط لها، والعلاقات مع الآخرين وحل الخلافات ، وتوجيه وتقويم الذات. كما أشار (2011) Dembo & Seli إلى عدد من أبعاد إدارة الذات، والتي تساعد على رفع الأداء العملي للفرد، وهي الدوافع، وإدارة الوقت، وضبط البيئة المادية والاجتماعية. فيما ذكرت (هويدا محمود، ٢٠١٢، ص٥) خمسة أبعاد تمثلت في إدارة الوقت. إدارة الانفعالات، إدارة العلاقات الاجتماعية، الثقة بالنفس.الدافعية الذاتية.

أهداف إدارة الذات

تتنوع أهداف إدارة الذات وتتعدد حيث إن من أهم تلك الأهداف، الانتظام الذاتي : ويقصد به أن تسير الوظائف النفسية لانا وإدارة الذات على نحو متسق ومرتب، مع الشعور بالرضا عن السلوك وعواقبه. التدبير الذاتي : وهو من أهداف إدارة وضبط الذات من أجل أن يتعلم الفرد تدبير حاله وشؤون حياته.زيادة السلوك المناسب: من خلال قيام الفرد بتدبير شؤونه حتى يستطيع تعزيز السلوك المناسب. تعلم الاستمتاع ببذل الجهد: وهو هدف يعني الوصول بالفرد إلى حالة من الاستمتاع حتى حين يبذل الجهد، وذلك بزيادة إثابته كلما بذل جهداً إيجابياً (أبوزيد، ٢٠٠٨م).تعديل السلوك: حيث تسعى إدارة الذات إلى تعديل السلوك الذي يعتبر حجر الزاوية، والقدرة على التصرف في المواقف المختلفة التي تواجه الفرد.ضبط الانفعالات: يمر الإنسان منذ ميلاده بالعديد من الانفعالات، و الأحداث، والشخص السوي هو الذي يعلى إخراج انفعالاته بالشكل الصحيح ويمارس السيطرة عليها (فاضل، ٢٠١١م). تنمية الشعور بالمسؤولية : تؤدي المسؤولية الدور الأكبر في في العديد من المتغيرات كالفشل والكسل والتعاسة والهروب والانعزال والسلوك المسؤول هو الذي ينتج عنه الصحة النفسية (جبل ، ٢٠١١) زيادة الثقة بالنفس: تعمل إدارة الذات على زيادة ثقة الشخص في ذاته من خلال معرفة إمكاناته و حسن توظيفها(عوض، ٢٠١٦). ويعتمد

نجاح العمل على الإرشادي على فاعلية المرشد وقدرته على أداء الأدوار المطلوبة منه بشكل سليم، حيث ترتبط هذه الفاعلية بعوامل عدة منها الكفايات الشخصية والأدائية ومهارات التواصل وتطوير قدراته، والقدرة على مواجهة المشكلات في الوسط المدرسي (شاهين، القسيس، ٢٠١٦، ص ٢٧٤)، إن الاستخدام الأمثل لإدارة الذات في العمل الإرشادي يساعد المرشد الطلابي على تحقيق تطلعاته وطموحاته، ويمكنه من النجاح في أداء الأدوار المهنية والتعليمية وتنفيذ البرامج الإرشادية بكل فاعلية مستثمراً قدرته في إدارة ذاته.

الدراسات والبحوث السابقة :

المحور الأول: الدراسات التي تناولت الانهماك في العمل وعلاقته ببعض المتغيرات :

تناولت دراسة (Ayers, 2010) الرضا الوظيفي، والاستغراق الوظيفي، والدعم التنظيمي كمؤشرات على الالتزام الوظيفي، وقد جرى تطبيقها على عينة بلغت (900) معلم في إحدى الولايات الأمريكية الجنوبية، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي، والمشاركة الوظيفية، والالتزام التنظيمي، وكان من التوصيات التي أوصت بها الدراسة، ضرورة تعزيز الحوار في مجال التعليم، وتعزيز علاقات التبادل الاجتماعي بين الموظفين، وتعزيز أهمية جودة العمل، ونمو الشخصية، والقيادة، والمنح الدراسية، والتعاون، والذي يؤدي بدوره إلى الالتزام التنظيمي .

وبحثت دراسة (Toga & Mjoli, 2012) العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستوى التشغيلي داخل مصانع شركة مرسيدس العاملة في لندن وجنوب أفريقيا ، حيث درست الرضا والاستغراق الوظيفي كمتغيرات مستقلة بينما الالتزام التنظيمي كمتغير تابع .واستخدمت المنهج الوصفي و طبقت على عينة تكونت من (100) موظفا.وتوصلت إلى أنه رغم العلاقة القوية بين كل من الرضا والاستغراق الوظيفي مع الالتزام التنظيمي، فإن نسبة تباين الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي أعلى منها بالنسبة للاستغراق الوظيفي، والرضا الوظيفي الداخلي، وترتبط بنفس الدرجة مع الالتزام التنظيمي.

قام نصار بدراسة (٢٠١٣) هدفت إلى الوقوف على مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث، و وزارة التربية والتعليم الحكومي،

وذلك بهدف التعرف على مستوى جودة الحياة والاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، حيث جرى تطبيق هذه الدراسة على عينة قوامها (٤٠٦) من الموظفين العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ، ووزارة التربية والتعليم الحكومي، بين مدير مدرسة ومساعد مدير ، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في كلا الدائرتين، وأن أبعاد جودة حياة العمل متوافرة أيضاً في كلا الدائرتين بدرجة متوسطة ومقبولة، كما توصلت الدراسة إلى أن درجة الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت جيدة جداً.

أجرت أسيل محمد(٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على الانهماك في العمل والثقة بالنفس على عينة من المرشدين التربويين وطبقت الدراسة على عينة بلغت (٣٠٠) مرشداً ومرشدة بواقع (١٥٠) مرشد و(١٥٠) مرشدة ،من العاملين في وزارة التربية العراقية بمحافظة بغداد، وقد قامت الباحثة بإعداد أدوات الدراسة ،وتوصلت النتائج إلى تمتع أفراد العينة بدرجة عالية من الانهماك في العمل وكذلك مستوى عال من الثقة بالنفس، وأيضاً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس لدى عينة الدراسة .

قام عبيد (٢٠١٩) بدراسة هدفت الى التعرف على الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى عينة من المرشدين التربويين على عينة بلغت (٢٠٠) بواقع (٧١)مرشداً و(١٢٩) مرشدة من محافظة بغداد، وقام الباحث بإعداد مقياس للانغماس الوظيفي وآخر للإزعاجات اليومية، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى أعلى من المتوسط النظري في كل من الإزعاجات اليومية والانغماس الوظيفي، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة في الانغماس الوظيفي، وتوصلت كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإزعاجات اليومية وفقاً لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية.

أجرى الغامدي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية والكشف عن العلاقة الارتباطية بن مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وقد طبقت على عينة عشوائية بلغ عددهم (١٨٠٠) معلماً ومعلمة، توصلت الدراسة إلى أن مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ظهر بدرجة عالية، وأظهرت الدراسة وجود

علاقة ارتباطية إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين والمعلمات حول تقديرهم لمستوى الصحة التنظيمية تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي، بينما لا توجد فروق تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وفي جانب الاستغراق الوظيفي، فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى استغراقهم الوظيفي على أبعاد المقياس تعزى إلى المؤهل العلمي، بينما لا توجد فروق تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة.

المحور الثاني : الدراسات التي تناولت الرضا المهني في علاقته ببعض المتغيرات :

تناولت دراسة ورل وآخرون (al et, Worrell . ٢٠٠٦) الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي ، وذلك على عينة شملت (٥٠٠) أخصائي نفسي مدرسي طبق عليهم مقياس الرضا المهني ، وأظهرت النتائج أن الرضا المهني يزداد كلما توفرت الاستقلالية والمكانة المهنية للوظيفة وكذلك الأنشطة والواجبات المرتبطة بالوظيفة (في عبدالله ، ٢٠٠٩)

وأجرى فان فوريس ولفنسون (levinson & Voorhis Van ٢٠٠٦) دراسة تناولت التحليل البعدي لبحوث الرضا المهني للأخصائي النفسي المدرسي ، وذلك على ثمان دراسات أجريت خلال الفترة من ١٩٨٢-١٩٩٩ ، واستخدمت جميعها استبيان مينسوتا للرضا كما شملت العينة (٢١١٦) فرداً ، وأظهر التحليل البعدي أن (٨٥%) من أفراد العينة راضين عن وظائفهم ، ومن العوامل التي تسبب لهم الرضا العلاقة مع الزملاء ، وبيئة العمل ، وإتاحة الفرصة للعمل باستقلالية .

كما أجرى بالبيد (١٤٢٨) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين كل من التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين الطلابيين بمحافظة القنفذة ، وأيضاً التعرف على الفروق بين المرشدين الطلابيين في التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات مكان العمل ، والخبرة ، والراتب ، تكونت العينة من (١٠٧) من المرشدين ، مستخدماً في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي (١٤١٧ هـ) ، والقائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم من إعداد عبدالخالق (١٩٩٥ م) ، ، وأبرزت الدراسة نتائج منها وجود علاقة

ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجات التفاؤل ودرجات الرضا الوظيفي، وأيضاً وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات التشاؤم ودرجات الرضا الوظيفي .

وكانت دراسة (Timms & Brough , 2013) قد هدفت إلى التعرف على الرضا المهني لدى المعلمين، ورضاهم عن بيئة العمل والانهماك في العمل، وذلك من خلال إجراء اختبار القوة التفسيرية لإطارين نظريين مرتبطين بالانهماك الوظيفي ، الأول هو المصادر المرتبطة بمطالب العمل والذي يرى أن الانهماك في العمل مرتبط بوفرة المصادر في بيئة العمل ، والثاني هو إطار القدرة الذاتية الذي يرى أن الانهماك في العمل مرتبط بقدرة العاملين على إشباع حاجاتهم النفسية ضمن بيئة العمل ، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت (312) معلماً من المدارس غير الحكومية في كوينزلاند في استراليا، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن إطار القدرة الذاتية أكثر ارتباطاً بالانهماك في العمل وبشكل عال جداً ، مع عدم استبعاد دور المصادر والمتغيرات الأخرى. أي أن الإطارين يفسران الانهماك ولكن بدرجات متفاوتة من القوة .

هدفت دراسة عايش (٢٠١٦) الى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي والتكيف النفسي لدى المرشدين التربويين في وزارة التعليم في قطاع غزة، في ضوء متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٠) مرشداً ومرشدة من العاملين في وزارة التربية والتعليم ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة في الاتجاه السالب بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وذلك لصالح الذكور ، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، وعدد سنوات الخبرة.

سعت الدراسة التي قام بها الزبون (٢٠١٦) للتعرف على منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية، والكشف عن مستوى الرضا عن العمل لديهم. وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (٦٠٣) مرشداً ومرشدة وأظهرت النتائج أن كلاً من الاتجاهات نحو المعوقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية، فاعلية الذات، ذات تأثير في الرضا عن العمل الارشادي، وقد فسرت ما مقداره (٨٣.١%) من الرضا عن العمل لديهم. وقد جاء متغير (الاتجاهات نحو المعاقين) في المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (٦٩.٤ %) من التباين في المتغير التابع، وجاء متغير(الذكاء الانفعالي) في المرتبة الثانية

مع متغير الاتجاهات نحو المعاقين وفسر ما مقداره (٧٦.٣ %) من التباين في المتغير التابع، وجاء في المرتبة الثالثة متغير الحاجات النفسية مع كل من الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي، وفسر ما مقداره (٨٠.٣ %) من التباين في المتغير التابع، وأخيراً جاء متغير (فاعلية الذات) مع المتغيرات السابقة (الاتجاهات نحو المعاقين، الذكاء الانفعالي، الحاجات النفسية) وفسر (٨٣.١) كما أظهرت النتائج أن مستوى الرضا عن العمل الإرشادي جاء بدرجة متوسطة .

سعت الدراسة التي قام بها Pyne (2018) إلى الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي للمرشد المدرسي وتنفيذ برامج الإرشاد المدرسي الشامل في المدارس الثانوية. شملت العينة المشاركة "١٠٣" من مرشدي المدارس الثانوية الذين تم اختيارهم باستخدام عينة عنقودية من مناطق المدارس العامة في ميشيغان. تم استخدام مقياس الوظيفة العامة (JIG) لقياس الرضا الوظيفي. كما تم استخدام مقياس تنفيذ الإرشاد المدرسي الشامل (CSCIM)، بناءً على نموذج ASCA الوطني، لقياس مستوى تنفيذ برنامج الإرشاد المدرسي الشامل في المدارس. أظهرت العناصر الفردية "الدعم الإداري" و "تسهيل الاتصال بين الموظفين ارتباطاً كبيراً بالرضا الوظيفي، بينما تم العثور على ارتباطات متوسطة إلى عالية في البنود "خدمة الطلاب"، و "فلسفة البرنامج المحددة بوضوح"، و "توفير الوقت لتخطيط وتقييم البرنامج.

قام العامري بدراسة (٢٠١٨) هدفت إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين، ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الضغوط المهنية، ومعرفة الفروق في الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية، وبلغت عينة الدراسة (٢٠٠) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم عشوائياً، وقام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الضغوط المهنية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة كان ضعيفاً، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بحسب متغير (الجنس) على مقياس الرضا الوظيفي، ووجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين، وكذلك لا توجد فروق في استجابات المرشدين

التربويين تبعاً لمتغير (الجنس) على مقياس الضغوط المهنية، فيما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية.

قام شحاذة (٢٠١٨) بدراسة هدفت الى الكشف عن العلاقة المحتملة بين التعاطف الوجداني والرضا المهني لدى عينة من المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية، وعدد أفراد العينة (١٥٩)، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن مستوى التعاطف الوجداني لدى أفراد عينة البحث كان مرتفعاً، في حين كان مستوى الرضا المهني متوسطاً، وكذلك تبين وجود علاقة إيجابية بين التعاطف الوجداني والرضا المهني. وقد تبين أيضاً عدم وجود فروق بين المرشدين النفسيين في درجة التعاطف الوجداني تبعاً لمتغير التخصص الدراسي؛ في حين تبين وجود فروق بين المرشدين النفسيين في درجة التعاطف تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح المرشدين ذوي سنوات الخبرة الأكثر، وقد تبين أيضاً عدم وجود فروق بين المرشدين النفسيين في درجة الرضا المهني تبعاً لمتغير التخصص الدراسي؛ في حين تبين وجود فروق بين المرشدين النفسيين في درجة الرضا المهني تبعاً لمتغير سنوات الخبرة وكانت الفروق لصالح المرشدين ذوي سنوات الخبرة الأكثر، كما كان متغير سنوات الخبرة أكثر المتغيرات تأثيراً على مستوى التعاطف الوجداني، والرضا المهني .

قام عبدالله (٢٠٢٠) بدراسة بعنوان " الرضا المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الاخصائي النفسي المدرسي، وذلك على عينة من الأخصائيين والأخصائيات بلغ عددهم (٢٢٣)، (٩٦) أخصائياً، و(١٢٧)أخصائية، وقد قام بتطبيق مقياسي الرضا المهني ودافعية الإنجاز على عينة الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة موجبة و دالة احصائياً بين الرضا المهني و دافعية الإنجاز، ووجود تأثير دال لعاملي النوع ومدة الخبرة على بعض أبعاد الرضا المهني ودافعية الإنجاز، وكذلك على الدرجة الكلية، كما وجد أن بعد الممارسة المهنية كأحد أبعاد الرضا المهني يتنبأ بدافعية الإنجاز بنسبة (٢١%)، وأوصت الدراسة بالعمل على تحسين ظروف العمل وإعداد البرامج المعززة للرضا المهني ودافعية الإنجاز.

المحور الثالث: الدراسات التي تناولت إدارة الذات وعلاقته ببعض المتغيرات:

قام صالح (٢٠١٤) بدراسة تناولت قياس الشخصية المنتجة وإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين ومعرفة العلاقة بينهما وفق متغيري الجنس ومدة الخدمة. وجرى تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٣٠٠ مرشد ومرشدة) تم اختيارهم عشوائياً وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن المرشدين التربويين يتسمون بالشخصية المنتجة، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الشخصية المنتجة وفق متغير (الجنس). كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في الشخصية المنتجة وفق متغير (مدة الخدمة) ، و أظهرت الدراسة أن المرشدين التربويين يتسمون بإدارة الانفعالات. وأنه لا توجد فروق في إدارة الانفعالات دالة إحصائية وفق متغير (الجنس). ووجود فروق دالة إحصائية وفق متغير (مدة الخدمة) في إدارة الانفعالات. كما وجدت الدراسة علاقة ارتباطية موجبة بين الشخصية المنتجة وإدارة الانفعالات.

أجرى العقاد (٢٠١٦) دراسة سعت إلى التعرف على مركز الضبط " الداخلي والخارجي " ومستوى إدارة الذات والاحترق النفسي لدى عينة من المرشدين التربويين في محافظة غزة، وذلك على عينة مكونة من (٢٠٢) مرشداً ومرشدة (٩٨) مرشداً، و (١٠٤) مرشدة، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدرجة الكلية لمركز الضبط والدرجة الكلية لأبعاد إدارة الذات، وقد أعد الباحث أداة لقياس إدارة الذات على عينة الدراسة، و توصلت الدراسة إلى أن مستوى إدارة الذات لدى عينة الدراسة مرتفع عن المتوسط الفرضي، ومن نتائج الدراسة عدم وجود أثر دال إحصائياً بين إدارة الذات والتفاعلات الثنائية والمشاركة (الجنس، سنوات الخبرة ، المرحلة التعليمية) لدى المرشدين التربويين في محافظة غزة .

قام قديح (٢٠١٧) بدراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين المناعة النفسية وإدارة الذات والقدرة على التخطيط لدى المرشدين المدرسيين في قطاع غزة ، والكشف على أثر التفاعل بين المناعة النفسية وإدارة الذات والقدرة على التخطيط في ضوء متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية ، وذلك على عينة بلغت (٢٣٠) من المرشدين المدرسيين، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى إدارة الذات يرتفع عن المتوسط الافتراضي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناعة النفسية وإدارة الذات ، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في إدارة الذات تعود إلى (الجنس وسنوات الخبرة والمرحلة

التعليمية)، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين إدارة الذات والتفاعلات الثنائية للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية.

هدفت الدراسة التي قام بها محمد (٢٠١٨) إلى التعرف على الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وأجريت على عينة مكونة من المرشدين والمرشدات النفسيين في المدارس الثانوية في ولاية الخرطوم، على عينة إجمالية بلغت (٧٧) ، (٦٧ من المرشدات)، و (١٠ من المرشدين)، وقد قام الباحث بتصميم أداة لقياس الذات المهنية، وأخرى لقياس الرضا الوظيفي ، توصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة ، كما توصلت أيضاً إلى وجود علاقة دالة بين الذات المهنية و الرضا الوظيفي، ولم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في الذات المهنية تعزى لمتغير الخبرة.

قامت أمل الزايد بدراسة (٢٠١٩) هدفت إلى التعرف على الذات المهنية لدى عينة من المرشدات الطالبات بمدارس محافظة الرس في ضوء بعض المتغيرات ، حيث بلغ عددهن (٥١) مرشدة طلابية، وهدفت إلى التعرف على مستوى الذات المهنية ، وما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذات المهنية بأبعاده، وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية). و تم استخدام مقياس الذات المهنية والذي أعدته الشرفا (٢٠١١)،. وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج؛ منها أن مستوى الذات المهنية لاستجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادهما لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة).

أجرت سهير ناجرة (٢٠١٩) دراسة بعنوان "إدارة الذات والتوافق المهني لدى المرشدين التربويين " وذلك على عينة من المرشدين بلغ عددهم (٦٩) مرشداً ومرشدة في محافظة بيت لحم ، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائياً بين كل من إدارة الذات والتوافق المهني ، كما أظهرت النتائج أن مستوى إدارة الذات لدى عينة الدراسة جاء بدرجة عالية ، في حين أن مستوى التوافق المهني جاء كذلك بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى إدارة الذات تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، كما وجدت فروق في سنوات الخبرة لصالح من

خبرتهم ٦-١١ سنة ، و أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في التوافق المهني تبعاً لمتغير الجنس، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح من خبرتهم خمس سنوات فأقل.

التعقيب على الدراسات السابقة :

يلاحظ من خلال إيراد الدراسات السابقة خاصة ما يتعلق بمتغير الانهماك في العمل قلة الدراسات السابقة - في حدود علم الباحث- التي تناولت هذا المتغير بالبحث والدراسة لدى المرشدين الطلابيين، ولم يعثر الباحث إلا على دراستين وهما دراسة محمد(٢٠١٦)؛ ودراسة عبيد (٢٠١٨) .

أثبتت عدد من الدراسات التي تم عرضها في هذا البحث ارتفاع مستوى إدارة الذات لدى المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات ومن ذلك دراسة صالح (٢٠١٤)؛العقاد (٢٠١٦)؛ قديح (٢٠١٧)؛ محمد (٢٠١٨)؛سهير ناجرة (٢٠١٩)،الأمر الذي يبرز الأهمية لمهارة إدارة الذات في العمل الإرشادي.

تنوعت الدراسات التي تناولت متغير إدارة الذات لدى المرشدين الطلابيين، من خلال ارتباطه ببعض المتغيرات، فقد تناولته دراسة صالح (٢٠١٧) في ارتباطه و متغير قياس الشخصية ؛ في حين تناولته دراسة العقاد(٢٠١٦) مع مركز الضبط والاحتراق النفسي ؛ كما تناولته دراسة قديح (٢٠١٧) من خلال ارتباطه بالمناعة النفسية والقدرة على التخطيط؛ فيما تناولته دراسة محمد (٢٠١٨)؛ من خلال ارتباطه بالرضا المهني؛ وتناولته دراسة سهير ناجرة (٢٠١٩) والتوافق المهني .

اهتمت الدراسات التي تناولت متغير الانهماك في العمل من خلال تطبيقه على عينات متباينة، مثل دراسة نصار(٢٠١٣) وطُبقت على المعلمين في وزارة التربية والتعليم في غزة؛ ودراسة (Ayers, 2010)، تناولته عند عينة المعلمين ؛ ودراسة (Toga & Mjoli, 2012) وتناولته لدى عينة من العمال في إحدى الشركات؛ ودراسة عبيد(٢٠١٨) وكذلك دراسة محمد (٢٠١٨) ودرسته عند المرشدين التربويين.

لم يجد الباحث في حدود اطلاعه أي دراسة تناولت متغيرات البحث الثلاثة الحالية- إدارة الذات ، الانهماك في العمل ، الرضا المهني - وما وجده أن بعض من هذه الدراسات

مثل دراسة (Ayers, 2010)، وتناولت الاستغراق الوظيفي والرضا المهني ؛ دراسة (Toga & Mjoli, 2012) وتناولت العلاقة بين الاستغراق والرضا الوظيفي؛ ودراسة (Timms & Brough , 2013) وبحثت الرضا المهني والانهماك في العمل؛ ودراسة محمد (٢٠١٨) والتي تناولت متغيري الذات المهنية والرضا الوظيفي، مما يميز البحث الحالي بتناوله لكل هذه المتغيرات الثلاثة معاً.

يعد البحث الحالي هو الوحيد على حد علم الباحث -الذي تناول متغير الانهماك في العمل على المجتمع السعودي ولدى المرشدين الطلابيين في حين أن الدراسات التي بحثته في مجتمعات أخرى مثل دراسة (Timms & Brough , 2013) ، وتناولته في المجتمع الأسترالي ؛ ودراسة محمد (٢٠١٦)؛ و دراسة عبيد (٢٠١٩) والتي تناولته على عينة من المبحوثين في المجتمع العراقي.

أغلب الدراسات السابقة التي سبق عرضها، واهتمت بتناول الرضا المهني لدى المرشدين الطلابيين أكدت على وجود علاقة دالة بينه وبين العديد من المتغيرات، مثل دراسة بالبيد (٢٠٠٧)؛ وأكدت على علاقته بالتفاؤل؛ ودراسة محمد (٢٠١٨) وأكدت على وجود علاقة بين الرضا المهني والذات المهنية؛ ودراسة شحادة (٢٠١٨) والتي أكدت على ارتباطه بالتعاطف الوجداني.

يلاحظ من خلال إيراد الدراسات السابقة عدم وجود دراسات سابقة - في حدود علم الباحث- سابقة تناولت متغيرات البحث الثلاثة (إدارة الذات ، الانهماك في العمل ، الرضا المهني) مجتمعة بالبحث والدراسة.

فروض البحث

١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الانهماك في العمل وإدارة الذات لدى عينة البحث

٢-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا المهني وإدارة الذات لدى عينة البحث

٣ -لا يوجد فرق دال إحصائياً في إدارة الذات بين المرشدين والمرشدات بمدارس إدارة تعليم

جازان

٤ -يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى

مرشدي الطلاب بمدارس إدارة تعليم جازان

- ٥- يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى مرشدات الطالبات بمدارس إدارة تعليم جازان
- ٦ - يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات من خلال درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى العينة الكلية (المرشدين والمرشدات) بمدارس إدارة تعليم جازان.

المنهج والإجراءات :

أ- المنهج استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يهدف لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة (الانهماك في العمل والرضا المهني وإدارة الذات) إضافة إلى التعرف على الفروق في إدارة الذات ، والتنبؤ بإدارة الذات بمعلومية الانهماك في العمل والرضا المهني لدى عينة الدراسة.

ب- مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث :ويقصد به المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات التابعين للإدارة العامة للتعليم في منطقة جازان والذين يعملون في المدارس التابعة لمكاتب التعليم (جيزان، أبو عريش، العارضة، أحد المسارحة والحريث، صامطة ، فرسان). وعددهم ٨١٨ مرشداً ومرشدة طلابية.

ج-العينة الاستطلاعية : تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من عدد من المرشدين والمرشدات خارج عينة الدراسة وعددهم (٥٠) مرشداً ومرشدة، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة الحالية.

د-عينة البحث :اشتملت عينة البحث على عدد من المرشدين الطلابيين والمرشدات الطالبات التابعين للإدارة العامة للتعليم في جازان والذين يعملون في المدارس التابعة لمكاتب التعليم وقد تكونت العينة النهائية من (٣٢٦) مرشداً طلابياً ومرشدة طلابية بواقع (١٤٣) مرشداً و(١٨٣) مرشدة طلابية.

-وصف عينة البحث:

جدول (١)
خصائص عينة البحث

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية	المجموع
النوع الاجتماعي	ذكر	١٤٣	٤٤%	٣٢٦
	أنثى	١٨٣	٥٦%	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٥٦	٧٨%	٣٢٦
	دبلوم	٥٤	١٧%	
	ماجستير	١٦	٥%	
مكتب التعليم	جيزان	٤٦	١٤%	٣٢٦
	أبو عريش	٦١	١٩%	
	صامطة	٧٤	٢٣%	
	أحد المسارحة	٧١	٢٢%	
	العارضنة	٥٨	١٨%	
	فرسان	١٦	٥%	
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٥٤	١٧%	٣٢٦
	١٠-٥	٧٧	٢٤%	
	أكثر من ١٠	١٩٥	٥٩%	

هـ- أدوات البحث :استخدم الباحث الأدوات التالية: مقياس إدارة الذات، مقياس الانهماك في العمل، مقياس الرضا المهني، وجميعها تم إعدادها من قبل الباحث، وفيما يلي عرض لإعداد أدوات البحث :

مقياس الانهماك في العمل :

١- تحديد أبعاد و فقرات المقياس :

في ضوء الاطار النظري والاطلاع على بعض المقاييس التي اهتمت بقياس الانهماك الوظيفي أو الاستغراق الوظيفي ، في عدد من الدراسات ومنها دراسة (W. Schaufeli , Bakker , A.(2003)؛ ودراسة (الزبيدي ٢٠١٩)؛ قام الباحث بصياغة عدد من العبارات بلغت (١٨) عبارة موزعة على أبعاد المقياس وهي كالتالي: الاهتمام والجدية (٧) عبارات؛ والتفاني في المهام (٦) عبارات؛ التركيز في الإنجاز (٥) وقد صيغت جميع عبارات مقياس الانهماك في العمل في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة للبعد أو المقياس ككل على ارتفاع مستوى الانهماك في العمل، وبذلك أصبحت الصورة الأولية للمقياس مكونة من (١٨) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد ، ويجب على جميع العبارات بواحد من الاختيارات الأربعة (دائماً، غالباً، أحياناً، لا تحدث أبداً) ، وتعطى الدرجات بحسب إجابات عينة الدراسة

مرتبة حسب التالي (٤، ٣، ٢، ١) ولكي يطمئن الباحث على صدق وثبات المقياس فقد قام بحساب الخصائص السيكو مترية للمقياس من خلال الإجراءات التالية:

٢ - صدق المقياس:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين (٨) من الأساتذة المختصين في مجال علم النفس من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الكليات التابعة للجامعات السعودية والعربية ، وذلك لغرض معرفة آرائهم وملاحظاتهم ومقترحاتهم حيال مجالات المقياس وفقراتها ووضوحها من عدمه، والترابط فيما بينها، ومدى تحقيقها لأهداف الدراسة، وقد تم تفرغ الملاحظات التي أبدأها الأساتذة المحكمون، وفي ضوءها قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وتغيير وإضافة ما أشاروا به، ولم يشر المحكمون إلى حذف أي من العبارات، وإنما جرى بناء على توجيهاتهم إعادة صياغة البعض منها.

ب. صدق المفردات : تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة من درجة البعد ، باعتبار أن بقية مفردات البعد محكاً للمفردة (السيد ، ١٩٧٩). وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٥٠) فرداً من نفس مجتمع الدراسة ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الانهماك في العمل

الاهتمام والجديّة		التفاني في المهام		التركيز في الإنجاز	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	.٥٠٢**	٨	.518**	١٤	.521**
٢	.589**	٩	.571**	١٥	.590**
٣	.654**	١٠	.675**	١٦	.647**
٤	.521**	١١	.588**	١٧	.691**
٥	.705**	١٢	.645**	١٨	.581**
٦	.633**	١٣	.607**		
٧	.695**				

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ؛ مما يشير إلى صدق

المقياس. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس.

البُعد	الاهتمام والجدية	التفاني في المهام	التركيز في الإنجاز
الاهتمام والجدية	—		
التفاني في المهام	.591**	—	
التركيز في الإنجاز	.701**	.657**	—
الدرجة الكلية	.601**	.599**	.654**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك بين الأبعاد بعضها البعض دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١ ؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

٣ - ثبات المقياس :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية .

جدول (٤)

معاملات الثبات لمقياس الانهماك في العمل

البُعد	الاهتمام والجدية	التفاني في المهام	التركيز في الإنجاز	الدرجة الكلية
معامل الثبات	.٧٢٥	.٧٠٤	.٧٢٢	.٧٩٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس بلغت على الترتيب (٠.٧٢٥ - ٠.٧٠٤ - ٠.٧٢٢ - ٠.٧٩٠) وهي معاملات ثبات مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس ، وإمكانية الوثوق به لإجراء البحث الحالي .

مقياس الرضا المهني :

١- تحديد أبعاد ومفردات المقياس :

في ضوء الإطار النظري والاطلاع على بعض المقاييس التي اهتمت بقياس الرضا المهني ، في عدد من الدراسات ومنها دراسة (عبدالقادر، وآخرون، ٢٠١٧)؛ ودراسة (الخرجي، ٢٠١٧)؛ فقد قام الباحث بصياغة عدد من العبارات بلغت (٢٢) عبارة موزعة على أبعاد المقياس وهي كالتالي: الرضا عن البيئة التعليمية (٨) عبارات؛ الرضا عن الخدمات الإشرافية وآليات التقييم (٧) عبارات؛ الرضا عن الخدمات الإرشادية المقدمة (٧)

عبارات؛ وبذلك أصبحت الصورة الأولية لمقياس الرضا المهني مكونة من ثلاثة أبعاد موزعة على (٢٢) عبارة، وتم صياغة جميع عبارات مقياس الرضا المهني في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة للبعد أو المقياس ككل على ارتفاع مستوى الرضا المهني ، حيث يجاب على جميع العبارات بواحد من الاختيارات الأربعة (دائماً، غالباً، أحياناً، لا تحدث أبداً)، وتعطى الدرجات بحسب إجابات عينة الدراسة مرتبة حسب التالي (٤، ٣، ٢، ١) ولكي يطمئن الباحث على صدق وثبات المقياس فقد قام بحساب الخصائص السيكو مترية للمقياس من خلال الإجراءات التالية:

٢ - صدق المقياس :

أ - الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض المقياس في صورته الاولية على عدد من المحكمين (٨) من الأساتذة المختصين في مجال علم النفس من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الكليات التابعة للجامعات السعودية والعربية ، وذلك لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم ، ومقترحاتهم حيال مجالات المقياس وفقراتها ووضوحها من عدمه، والترابط فيما بينها، ومدى تحقيقها لأهداف الدراسة، وقد تم تفريغ الملاحظات التي أبداها الأساتذة المحكمون، وفي ضوءها قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وتغيير وإضافة ما أشاروا به، ولم يشر المحكمون إلى حذف أي من العبارات، وإنما تم و بناء على توجيهاتهم إعادة صياغة البعض منها.

ب- صدق المفردات : تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة من درجة البعد ، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٥٠) فرداً من نفس مجتمع البحث ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الرضا المهني

الرضا عن البيئة التعليمية		الرضا عن آليات التقويم والإشراف		الرضا عن الخدمات الإرشادية المقدمة	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.618**	9	.672**	١٦	.575**
2	.634**	10	.619**	١٧	.545**
3	.608**	11	.637**	١٨	.507**
4	.622**	12	.610**	١٩	.617**
5	.509**	13	.722**	٢٠	.566**
6	.516**	14	.699**	٢١	.589**
7	.655**	15	.613**	٢٢	.666**
8	.700**				

يتضح من الجدول (٥) ان معاملات ارتباط جميع المفردات دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى توفر مؤشر الصدق للمقياس. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس.

البعد	الرضا عن البيئة التعليمية	الرضا عن آليات التقويم والإشراف	الرضا عن الخدمات الإرشادية المقدمة
الرضا عن البيئة التعليمية	—		
الرضا عن آليات التقويم	.701**	—	
الرضا عن الخدمات الإرشادية	.671**	.678**	—
الدرجة الكلية	.599**	.589**	.674**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك بين الأبعاد بعضها البعض دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

٣- ثبات المقياس :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول التالي يوضح

معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

جدول (٧)

معاملات الثبات لمقياس الرضا المهني:

الدرجة الكلية	الرضا عن الخدمات الإرشادية	الرضا عن اليات التقويم	الرضا عن البيئة التعليمية	البعد
.٨٦٤	٧٤٥.	٧٦٦.	٧٨٥.	معامل الثبات

يتضح من الجدول رقم (٧) أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس بلغت على الترتيب (٠.٧٨٥ - ٠.٧٦٦ - ٠.٧٤٥ - ٠.٨٦٤) وهي معاملات ثبات مرتفعة ، مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق به لإجراء البحث الحالي .

مقياس إدارة الذات :

١ - تحديد ابعاد ومفردات المقياس: قام الباحث بإعداد مقياس إدارة الذات في ضوء التعريف الإجرائي والاطلاع على الإطار النظري، و المقاييس المستخدمة في عدد من الدراسات ذات العلاقة مثل دراسة(هويدا محمود،٢٠١٣)؛ دراسة (العقاد،٢٠١٦)؛ ودراسة (سميرة العبدلي ٢٠١٧)؛ ثم قام بتحليل نتائج الدراسات التي تناولت إدارة الذات لدى المرشدين الطلابيين أو المعلمين بشكل عام، وعليه تم صياغة عدد من العبارات التي تتناسب وخصائص أفراد العينة، وقد صيغت جميع عبارات المقياس في الاتجاه الإيجابي، بحيث تدل الدرجة المرتفعة للبعد أو المقياس ككل على ارتفاع مستوى إدارة الذات، ثم قام الباحث بإعدادها للتطبيق، ويتكون مقياس إدارة الذات من ثلاثة أبعاد، وهي استثمار الوقت (٧) عبارات، الثقة بالذات (٧) عبارات، حل المشكلات (٨) عبارات، وبالتالي أصبح المجموع الكلي للعبارات (٢٢) عبارة. حيث يجاب على جميع العبارات بواحد من الاختيارات الأربعة (دائماً، غالباً، أحياناً، لا تحدث أبداً) ، وتعطي الدرجات بحسب إجابات عينة الدراسة مرتبة حسب التالي (٤، ٣، ٢، ١).

٢- الصدق

استخدم الباحث طريقتين لحساب الصدق:

١-صدق المحكمين : قام الباحث بإعداد الصورة الأولية للمقياس والمكونة من (٢٢) عبارة وتم عرضها على عدد من المحكمين(٨) من المختصين في مجال الإرشاد النفسي والقياس النفسي والصحة النفسية ، و عدد من المرشدين الطلابيين ومشرفي الإرشاد الطلابي ، حيث طُلب من كل شخص منهم أن يبدي رأيه في صلاحية العبارات ومناسبتها

للدراصة والعينة المطبقة عليها، وأيضا إبداء آرائهم حيال إضافة أو حذف بعض العبارات لتتناسب مع البناء الكلي للمقياس وجرى الأخذ بها .

ب-صدق المفردات : تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة من درجة البُعد ، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (٥٠) فرداً من نفس مجتمع البحث ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه لمقياس إدارة الذات

مواجهة المشكلات		الثقة بالذات		إدارة الوقت	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.638**	١٥	.659**	٨	.759**	١
.695**	١٦	.625**	٩	.724**	٢
.735**	١٧	.675**	١٠	.556**	٣
.695**	١٨	.580**	١١	.554**	٤
.622**	١٩	.713**	١٢	.771**	٥
.770**	٢٠	.764**	١٣	.525**	٦
.749**	٢١	.604**	١٤	.696**	٧
.730**	٢٢				

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ؛ مما يشير إلى صدق المقياس. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس.

مواجهة المشكلات	الثقة بالذات	إدارة الوقت	البُعد
		—	إدارة الوقت
		.553**	الثقة بالذات
—	.753**	.536**	مواجهة المشكلات
.737**	.873**	.755**	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، وكذلك بين الأبعاد بعضها البعض دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى صدق المقياس وصلاحيته للاستخدام في البحث الحالي .

ثبات مقياس إدارة الذات : تم حساب الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ ، لأبعاد المقياس والدرجة الكلية، والجدول رقم (١٠) يوضح القيم للأبعاد والدرجة الكلية

جدول (١٠)

معاملات الثبات لمقياس إدارة الذات

البعد	إدارة الوقت	الثقة بالذات	مواجهة المشكلات	الدرجة الكلية
معامل الثبات	٧٥٠.	٧٣٣.	٧٨٠.	٨٧٥.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس بلغت على الترتيب (٠.٧٥٠ - ٠.٧٣٣ - ٠.٧٨٠ - ٠.٨٧٥) وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى ثبات المقياس وإمكانية الوثوق به لإجراء البحث الحالي .

نتائج البحث ومناقشتها :

الفرض الأول " " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الانهماك في العمل و إدارة الذات لدى عينة البحث " وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين إدارة الذات والانهماك في العمل لدى عينة الدراسة من المرشدين والمرشدات الطالبات ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجات العينة على مقياسي إدارة الذات والانهماك في العمل (ن = ٣٢٦)

الانهماك في العمل إدارة الذات	الاهتمام والجدية	التفاني في المهام	التركيز في الإنجاز	الدرجة الكلية
إدارة الوقت	.616**	.607**	.479**	.648**
الثقة بالذات	.623**	.590**	.566**	.679**
مواجهة المشكلات	.704**	.586**	.617**	.736**
الدرجة الكلية لإدارة الذات	.756**	.678**	.650**	.800**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل من إدارة الذات وأبعاده المدروسة، والانهماك في العمل وأبعاده المدروسة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) وجميعها قيم موجبة؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من إدارة الذات والانهماك في العمل لدى عينة الدراسة ، وهذا يعني تحقق الفرض الأول. يتفق ذلك ودراسة (Toga & Mjoli, 2012) و التي توصلت إلى ارتباط بين كل من الانهماك

الوظيفي والالتزام التنظيمي، ودراسة نصار (٢٠١٣) والتي أكدت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي، ودراسة أسيل محمد (٢٠١٦) والتي بينت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات الانغماس الوظيفي والثقة بالنفس والتي تعد إحدى مكونات الإدارة الذاتية الفاعلة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن الإدارة الذاتية بما تتضمنه من مقومات متعددة، مثل (إدارة الوقت، والثقة بالنفس والقدرة على مواجهة المشكلات والتخطيط الجيد) وغيرها من متطلبات الإدارة الذاتية، فإنها تسهم في تهيئة المناخ المناسب للمرشد الطلابي للعمل الهادف، وتمكنه من تحقيق النجاح المطلوب في الوفاء بالالتزامات المهنية المطلوبة منه، بما يوثق من الارتباط بين المشتغل بالإرشاد الطلابي والمهام الوظيفية التي يؤديها، كما تشجعه على العمل وفق اتجاهات إيجابية، وهذه المعالم تزيد من سيادة ممارسات تبرز الانهماك في العمل، بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة من متطلبات الممارسة الإرشادية، ويسهم في تنمية العلاقة الإيجابية بين المرشد الطلابي ومهامه الوظيفية المتنوعة، وبالتالي فإن الأدوار المطلوبة من المرشد الطلابي تتحول إلى ارتباط إيجابي تتلشى فيه المظاهر الروتينية وتبرز فيه العلاقة القائمة على الارتباط الوجداني بما يبرز الانسجام الحقيقي، والذي يعتبر الباعث الفعلي لانهماك في العمل، حيث يتجلى الشعور بالحماس والحرص على إعطاء المتطلبات الوظيفية والمهام العملية الاهتمام اللازم بما يؤدي إلى انهماك الفرد في وظيفته. وهذه النتيجة تعد منطقية جداً، كون ظهور مهارات إدارة الذات يعد من العوامل المساعدة على تحقق الانهماك في العمل، وكلما زاد الانهماك في العمل للمرشد الطلابي في أداء مهامه العملية، كان ذلك مؤشراً على قدرته على إدارة ذاته بطريقة ناجحة.

الفرض الثاني " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا المهني وإدارة الذات لدى عينة البحث ". وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين إدارة الذات والرضا المهني لدى عينة الدراسة من المرشدين والمرشحات الطلابيات والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين درجات العينة على مقياس إدارة الذات والرضا المهني (ن = ٣٢٦)

الدرجة الكلية	الرضا عن الخدمات الارشادية	الرضا عن آليات التقويم والاشراف	الرضا عن البيئة التعليمية	الانهماك / إدارة الذات
.501**	.541**	.336**	.394**	إدارة الوقت
.627**	.656**	.419**	.508**	الثقة بالذات
.612**	.665**	.408**	.483**	مواجهة المشكلات
.672**	.722**	.449**	.533**	الدرجة الكلية لإدارة الذات

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل من إدارة الذات وأبعادها ، والرضا المهني وأبعاده دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) وجميعها قيم موجبة ؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين كل من إدارة الذات والرضا المهني لدى عينة الدراسة الأمر الذي يدل على وجود علاقة طردية بين إدارة الذات والرضا المهني، وبذلك يتحقق الفرض الثاني، بمعنى أن زيادة مستوى إدارة الذات يؤدي إلى زيادة الرضا المهني للمرشدين والمرشدين الطالبات، وهذه النتيجة تتفق و دراسة ورل وآخرون . (Worreel et al, 2006) والتي أظهرت أن الرضا المهني يزداد كلما توفرت الأنشطة والواجبات المرتبطة بالوظيفة؛ ودراسة محمد (٢٠١٨) والتي توصلت إلى وجود علاقة دالة بين الذات المهنية والرضا الوظيفي، ودراسة سهير ناجرة (٢٠١٩) وتوصلت إلى وجود علاقة بين إدارة الذات والتوافق المهني، ويرد الباحث هذه النتيجة إلى أن توافر مهارات إدارة الذات بأبعادها المختلفة يسهم في زيادة الشعور بالرضا المهني لدى المرشد الطلابي، فالإدارة الذاتية الموجهة نحو استخدام كافة الإمكانيات والقدرات الشخصية والمهنية، والتي توجه نحو تحقيق الاهداف المخطط لها يساعد على تعزيز ثقة المرشد الطلابي في قدرته على النجاح المهني، ومتى ما تحققت مستويات إدارة الذات فإنها ستساعد المرشد الطلابي على الإنجاز، وتوافر هذا الإنجاز يؤدي إلى النجاح المهني، والنجاح المهني يتوقف إلى حد كبير على مدى رضا الفرد عن ذاته في شتى الممارسات الحياتية، ومن ضمنها الجانب المهني، والذي لا يتأتى إلا من مجموعة العوامل والممارسات الفاعلة في الممارسة المهنية والمرتكزة على مستوى عال من الإدارة الذاتية، يؤكد ذلك ما أشار إليه (Zheng & Yiqun ، ٢٠١٧) من أن النجاح في حقيقته هو النجاح في إدارة الذات، وبالتالي فإن تحقيق درجة متقدمة من

الرضا المهني للمشتغل في تقديم خدمات الإرشاد النفسي يحتاج إلى تنمية عدد من المهارات التي تمكنه من إدارة ذاته بطريقة فاعلة .

الفرض الثالث: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة الذات بين المرشدين والمرشحات بمدارس إدارة تعليم جازان" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة الفرق بين متوسطي درجات المرشدين والمرشحات الطالبات على مقياس إدارة الذات ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٣)

قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث على مقياس إدارة الذات

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	143	72.608	5.366	26.751	0.01
إناث	183	84.705	2.597		

يتضح من الجدول السابق ما يلي : أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق في الدرجة الكلية لإدارة الذات في ضوء متغير النوع بلغت (٢٦.٧٥١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في إدارة الذات، وتعزى هذه الفروق لصالح أعلى متوسط حسابي وهي مجموعة المرشحات الطالبات، حيث كان المتوسط الحسابي لها أعلى من مجموعة المرشدين. وبالتالي فإن الفرض الثالث لم يتحقق، وقد اتفقت النتيجة الحالية مع دراسة سهير ناجرة (٢٠١٩)، والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى إدارة الذات تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، فيما اختلفت مع دراسة العقاد (٢٠١٦)؛ ودراسة قديح (٢٠١٧)؛ والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في إدارة الذات تبعاً لمتغير الجنس، ويرى الباحث أن المرشحات الطالبات يبدن في ممارساتهن الوظيفية السعي الدائم والمستمر إلى تقديم ذاتهن وإدارتها بصورة تعتمد على التخطيط والثقة بالنفس والتواصل الجيد مع الآخرين، وهي ممارسات تعمل على إظهار مستوى مرتفع من التمكن في إدارة العملية الإرشادية في المدارس، فإدارة الذات تعتمد بشكل رئيسي على التخطيط الجيد وتنوع الاستراتيجيات في حل المشكلات والسعي إلى بناء العلاقات الإيجابية مع المحيطين سواءً كان في الوسط المدرسي أو خارجه، وهذه الاستراتيجيات ملحوظة بشكل أدق لدى الإناث أكبر مما لدى الذكور، حيث إن الإناث يسعين إلى التنظيم في حياتهن في شتى تفرعاتها، وخاصة في العلاقات والسلوكيات والانفعالات، وذلك ملمح ظاهر، في حين أن

الرجال تتعدد أدوارهم، وتتباين التوقعات في إنجاز المطلوب منهم، وذلك قد يسهم في ضعف قدرتهم على إدارة ذواتهم بالصورة الموجودة لدى المرشحات، الأمر الذي أسهم في إظهار النتيجة الحالية.

الفرض الرابع " يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات بمعلومية درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى المرشدين الطلابيين بمدارس إدارة تعليم جازان ". للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية لإدارة الذات من خلال كل من الانهماك في العمل والرضا المهني لدى عينة المرشدين الطلابيين، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٤)

قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	4541.079	2	2270.540	144.297	.000
البواقي	2202.921	140	15.735		
المجموع	6744.000	142			

يتضح من الجدول السابق ما يلي : أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية لإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني بلغت (١٤٤.٢٩٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني لدى المرشدين الطلابيين، ويوضح الجدول رقم (١٥) الإسهام النسبي لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات.

جدول (١٥)

معامل الارتباط الجزئي ومعامل التفسير لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني مع إدارة الذات

المتغير	ر الجزئي	ر الجزئي	ر النمذج	الإسهام النسبي %
الانهماك في العمل	.611	.373	.367	36.7
الرضا المهني	.335	.112	.102	10.2

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن معامل الارتباط الجزئي للانهماك في العمل بلغت (٠.٦١١) وبلغت قيمة معامل التفسير النهائي المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠.٣٦٧)، وهذا معناه أن الانهماك في العمل يسهم بنسبة (٣٦.٧ %) في التنبؤ بإدارة الذات. كما بلغت قيمة معامل الارتباط الجزئي للرضا المهني (٠.٣٣٥)؛ وقيمة معامل

التفسير (٠.١٠٢) وهذا معناه أن الرضا المهني يسهم بنسبة (١٠,٢) في التنبؤ بإدارة الذات لدى عينة المرشدين الطلابيين.

جدول (١٦)

معامل الانحدار والخطأ المعياري والقيمة التنبؤية لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات

الانحدار	ثابت	قيمة "ت"	β	الخطأ المعياري	B	المتغير
12.576		**9.121	.604	.078	.707	الانهماك في العمل
		**4.206	.279	.068	.287	الرضا المهني

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني للتنبؤ بإدارة الذات بلغت على الترتيب (٩.١٢١ - ٤.٢٠٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ثابت الانحدار ١٢.٥٧٦، وعلى هذا يمكن كتابة معادلة الانحدار لدى عينة الذكور على النحو الآتي: إدارة الذات = $٠.٧٠٧ + ١٢.٥٧٦ \times$ الانهماك في العمل + $٠.٢٨٧ \times$ الرضا المهني.

ومما يؤكد الربط بين منطقيّة هذه النتيجة بمنطقيّة العلاقة بين إدارة الذات مع كل من الانهماك في العمل والرضا المهني لدى المرشدين الطلابيين والمرشادات الطلابيات، والتي سبق إيضاحها في الفرضين الأول والثاني، وبالتالي فإن العلاقة عندما تكون موجبة ودالة إحصائياً بين المتغيرين، أمكن بالتالي التنبؤ بأحدهما بدلالة المتغير الآخر، وفي هذا الفرض فإن كلاً من الانهماك في العمل والرضا المهني أسهما في التنبؤ بإدارة الذات، اعتماداً على كون الانهماك في العمل يهيئ للأداء الجيد، وبالتالي فإن المرشدين الطلابيين يعملون على تطوير مصادرهم الذاتية والتنظيمية ما يجعل الانهماك منبئاً بإدارة الذات، كما أن الرضا المهني والذي يتنبأ بدرجة إدارة الذات كون إدارة الذات كممارسة تساعد على زيادة الشعور بالرضا المهني، وذلك ناتج من أن العمل وفق استراتيجيات معينة يعزز الشعور بالرضا المهني.

الفرض الخامس: "يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات بمعلومية درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى المرشادات الطلابيات بمدارس إدارة تعليم جازان". وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية

لإدارة الذات من خلال درجات كل من الانهماك في العمل والرضا المهني ، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٧)

قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني لدى المرشحات بمدارس إدارة تعليم جازان

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	6722.707	1	6722.707	342.094	.000 ^b
البواقي	3556.943	181	19.652		
المجموع	10279.650	182			

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية لإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني بلغت (٣٤٢.٠٩٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني لدى عينة الإناث. ويوضح الجدول التالي الإسهام النسبي لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات لدى عينة الإناث.

جدول (١٨)

معامل الارتباط الجزئي ومعامل التفسير لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني مع إدارة الذات لدى المرشحات بمدارس إدارة تعليم جازان

المتغير	ر الجزئي	ر الجزئي	ر النموذج	الإسهام النسبي %
الانهماك في العمل	.809	.654	.652	65.2

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط الجزئي للانهماك في العمل بلغت (٠.٨٠٩) وبلغت قيمة معامل التفسير النهائي المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠.٦٥٢)، وهذا معناه أن الانهماك في العمل يسهم بما نسبته (٦٥.٢ %) في التنبؤ بإدارة الذات .

جدول (١٩)

معامل الانحدار والخطأ المعياري والقيمة التنبؤية لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات

المتغير	B	الخطأ المعياري	β	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
الانهماك في العمل	1.125	.061	.809	**18.496	9.796

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية للانهماك في العمل في التنبؤ بإدارة الذات بلغت على (١٨.٤٩٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، كما بلغ ثابت الانحدار (٩,٧٩٦)، وعلى هذا يمكن كتابة معادلة الانحدار لدى عينة الإناث على النحو الآتي:

إدارة الذات = $٩.٧٩٦ + ١.١٢٥ \times$ الانهماك في العمل . ويرد الباحث ذلك إلى أن المرأة السعودية العاملة في قطاع التعليم في ظل سعيها الدؤوب للتميز، وكفائها في إثبات وجودها وعلى كافة الأصعدة فإن ذلك قد أسهم في إبراز تمكنها من إدارة ذاتها، وسعيها الدائم لإبراز ذلك وبالتالي فإن انهماكها في عملها وحرصها على الوفاء بمستلزمات الأدوار المطلوبة منها أمر متوقع، ما ساعد على التنبؤ بإدارة ذاتها، كما تم حساب القيمة التنبؤية لمتغير الرضا المهني الذي لم يدخل معادلة الانحدار، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٢٠)

القيمة التنبؤية لمتغير الرضا المهني في إدارة الذات لدى عينة الإناث

المتغير	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الرضا المهني	1.034	غير دال

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية للرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات لدى المرشدات الطالبات بلغت (١٠.٣٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً لذا لم يدخل متغير الرضا المهني معادلة الانحدار، ويرى الباحث أن ذلك قد يعود إلى أن قدرة المرأة على تحمل الضغوط العملية أقل من قدرة الرجل، وبالتالي فمواجهة ضغوط العمل يؤثر بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لديها، حيث توصلت الدراسات إلى أن عدم الرضا عن العمل يرتبط بالضغوط النفسية وكون المرأة مناط بها عدد من المسؤوليات المهنية إضافة إلى أن المرشدات الطالبات يناط بهن في المدارس عدد من الواجبات والمسؤوليات والتي يقع بعضها خارج مهامهن الرسمية، فإن ذلك قد أدى إلى عدم وجود إسهام للرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات. أكد ذلك درجة العلاقة بين الرضا المهني وإدارة الذات حيث كانت قيمتها أقل من درجة العلاقة بين الانهماك في العمل وإدارة الذات. كما يرد الباحث هذه النتيجة إلى كون المرشدة الطلابية تواجه بأعباء عملية متعددة، ويقابلها حرص من المرشدة على الوفاء بشئى تلك الالتزامات، ولأن المتطلبات متنوعة فإن ذلك أثر بشكل كبير على تحقيق مستوى الرضا المهني وأضعف من درجة إسهامه في التنبؤ بإدارة الذات.

الفرض السادس " يمكن التنبؤ بدرجة إدارة الذات بمعلومية درجات الانهماك في العمل والرضا المهني لدى عينة البحث الكلية " وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار

المتعدد المتدرج لمعرفة إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية لإدارة الذات من خلال درجات كل من الانهماك في العمل والرضا المهني، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢١)

قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	11275.100	2	5637.550	314.547	0.01
البواقي	5789.059	323	17.923		
المجموع	17064.160	325			

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالدرجة الكلية لإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني بلغت (٣١٤.٥٤٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بإدارة الذات من خلال العمل والرضا المهني. ، ويوضح الجدول التالي الإسهام النسبي لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ بإدارة الذات لدى العينة الكلية.

جدول (٢٢)

معامل الارتباط الجزئي ومعامل التفسير لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني مع إدارة الذات

المتغير	ر الجزئي	ر ^٢ الجزئي	ر ^٢ النموذج	الإسهام النسبي %
الانهماك في العمل	.618	.381	.375	37.5
الرضا المهني	.444	.197	.188	18.8

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط الجزئي للانهماك في العمل بلغت (٠.٦١٨) وبلغت قيمة معامل التفسير النهائي المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠.٣٧٥)، وهذا معناه أن الانهماك في العمل يسهم بنسبة ٣٧.٥ % في التنبؤ بإدارة الذات .

كما بلغت قيمة معامل الارتباط الجزئي للرضا المهني ٠.٤٤٤؛ وقيمة معامل التفسير (٠.١٨٨) وهذا معناه أن الرضا المهني يسهم بنسبة ١٨.٨ % في التنبؤ بإدارة الذات .

جدول (٢٣)

معامل الانحدار والخطأ المعياري والقيمة التنبؤية لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني في التنبؤ
إدارة الذات

المتغير	B	الخطأ المعياري	β	قيمة "ت"	ثابت الانحدار
الانهماك في العمل	.836	.059	.651	14.121**	10.209
الرضا المهني	.218	.048	.209	4.522**	

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية لكل من الانهماك في العمل والرضا المهني للتنبؤ بإدارة الذات بلغت على الترتيب (١٤.١٢١ - ٤,٥٢٢) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ ، كما بلغ ثابت الانحدار ١٠,٢٠٩ ، وعلى هذا يمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي: إدارة الذات = ١٠,٢٠٩ + ٠,٨٣٦ × الانهماك في العمل + ٠,٢١٨ × الرضا المهني. ومن خلال النتائج السابقة يتحقق صحة الفرض السادس ، حيث يمكن التنبؤ بإدارة الذات من خلال الانهماك في العمل والرضا المهني. وتؤكد نتيجة الفرض الحالي نتيجة الفرضين الأول والثاني والتي نص كل منها على وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين إدارة الذات والانهماك في العمل وإدارة الذات والرضا المهني، ويرد الباحث ذلك إلى أن إدارة الفرد لذاته باستراتيجيات تراعي تحقيق الإدارة الذاتية يساعد على تحقيق الانهماك في العمل، والذي يبدو ملحوظاً في ظل تواجد القدرة على مواجهة سائر المطالب العملية، والوفاء بالمسؤوليات المهنية ما يوضح الانهماك في العمل وذلك لن يكون ملحوظاً إلا إذا كان لدى المرشد الطلابي القدرة على إدارة ذاته، والسعي في الوفاء بعناصر إدارة الذات، يؤكد ذلك ما أشار إليه نجم في الزبيدي (٢٠١٧، ص ١٨٠) عندما تناول بعض الجوانب المعززة للانهماك في العمل، ومنها تنفيذ برامج تأهيلية تساعد على إكساب العاملين المهارات اللازمة للتواصل الجيد، ومهارات حل المشكلات، ومهارات صنع واتخاذ القرار. وهذه المهارات تنمي من الخبرات الذاتية وتهيء الفرد لإدارة ذاته بطريقة مميزة ، وذلك يوضح الممارسات التي تجعل الانهماك في العمل يؤدي إلى أداء أفضل، حيث يلاحظ سعي العاملين إلى تطوير مصادره الذاتية والتنظيمية. وكذلك الرضا المهني والذي يتنبأ بدرجة إدارة الذات فإدارة الذات كمارسة تساعد على زيادة الشعور بالرضا المهني ، وذلك ناتج من أن العمل وفق استراتيجيات معينة، سيؤدي الى الشعور بالرضا المهني ويؤكد ذلك ما ذكره (Ducheva, 2005) من أن تحقيق النجاح المهني والوصول إلى درجة متقدمة من الرضا

المهني يحتاج إلى تنمية عدد من المهارات التي تمكن المرشد المدرسي من إدارة ذاته بطريقة فاعلة. إن المرشد عندما يمتلك مقومات إدارة الذات ويحقق مكوناتها فإن ذلك يساعد على زيادة شعوره بالرضا المهني عن عمله الذي يؤديه ، ويتوفر له هذا الشعور استناداً على الوفاء بالعناصر المساعدة على تحقيق النجاح المهني والذي يوفر درجة عالية من الشعور بالرضا المهني، وبالتالي فإن الرضا المهني يتنبأ بدرجة إدارة الذات.

التوصيات :

- ١- الاهتمام بدعم وتحسين مقومات بيئة العمل لدى العاملين في الإرشاد الطلابي، لما لها من علاقة واضحة بالسعي إلى تعزيز ذواتهم وتحسين النجاح المهني ، كما أن هذه الممارسة تزيد من جاذبية العمل لديهم وبالتالي يزداد ارتباطهم بأعمالهم .
- ٢ - الاهتمام بالآليات المساعدة على تعزيز إدارة الذات لدى العاملين في الإرشاد الطلابي لما لها من علاقة واضحة بالانهماك في العمل والرضا المهني .
- ٣ - تعزيز العناصر المساعدة على زيادة مستوى الانهماك في العمل والرضا المهني لدى المرشدين والمرشحات الطلابيات لما لها من انعكاس إيجابي على الممارسة المهنية، وكذلك على زيادة التفاعل الإيجابي بين مكونات العمل المدرسي .
- ٤ - اهتمام وزارة التعليم بإقامة الدورات التدريبية التي تبصر المرشدين الطلابيين والمرشحات الطلابيات باستراتيجيات إدارة الذات، والجوانب التي تسهم في زيادة اندماجهم في العمل والرضا المهني .
- ٥ - حث الباحثين على إجراء العديد من الدراسات والأبحاث التي تتناول " الانهماك في العمل والرضا المهني وإدارة الذات " وذلك لأهمية مثل هذه المتغيرات في تحسين وزيادة فاعلية العمل الإرشاد الطلابي ، وقلة الأبحاث التي تناولت تلك المتغيرات من جهة أخرى.
- ٦ - العمل على تلمس الاحتياجات المهنية والإنسانية لدى المرشحات الطلابيات ، مع الاهتمام بتهيئة الظروف المناسبة لهن داخل المدارس مما يساعد على زيادة مستوى الرضا المهني .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابو زيد، مدحت.(٢٠٠٨م). العلاج النفسي وتطبيقاته الجماعية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- أبو مسلم ، محمود أحمد (٢٠١٢).مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة ، (٢٤) ، ١٨٧-٢١٢.
- أبوهدروس، ياسرة (٢١٠١م).إدارة الذات وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي في ضوء الأنظمة التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصى. مجلة العلوم التربوية والنفسية بالبحرين، ١(١٦)، ٣٦٩-٤٠٧.
- الإدارة العامة للتوجيه والإرشاد (٢٠٠١).دليل المرشد الطلابي في مدارس التعليم العام، الرياض: وزارة المعارف، شؤون الطلاب.
- بالبيد ، مفرح عبدالله (١٤٢٨هـ) : التفاؤل و التشاؤم وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة القنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،جامعة أم القرى.
- جابر ، عيسى عبدالله (٢٠٠٩). إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتياً لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت ، مجلة بحوث التربية النوعية ، مصر ، (١٤) ، ٤٢٤ - ٤٥٥
- جيل، عبد النا صر عوض(٢٠١١م) نظريات مختارة في خدمة الفرد، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية
- الحراحشة، محمد عبود(٢٠٠٨) .النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفلية ، مجلة جامعة دمشق ، ٢٤ (١)، ٣٢٣ - ٣٦٢
- حسنين، أحمد(٢٠١٣). الإحباط الإداري الأسباب والعلاج .مصر: دار الكتب المصرية. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الحناوي ، محمد صالح و سلطان ، محمد سعيد (١٩٩٧) .السلوك التنظيمي، الإسكندرية:الدار الجامعية للطباعة والنشر .
- الدليمي، علي(٢٠٠٩) علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. عمان: دار وائل للتوزيع والنشر.

الديب ، إبراهيم رمضان (٢٠٠٦). أسس ومهارات إدارة الذات وصناعة التغيير والنهضة إدارة الوقت. مصر :مؤسسة أم القرى للترجمة و النشر و التوزيع.
رضا، أكرم (٢٠٠٨). دليل الشباب الى النجاح ، ط ١، القاهرة : دار الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع .

الزكي ، منى و الشامي ، إيناس (٢٠١١).العلاقة بين مستوى اتقان مهارات إدارة الذات والاداء التدريسي للطالبة المعلمة في كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة الأزهر ،المؤتمر العلمي السنوي العربي السادس ، كلية التربية النوعية بالمنصورة ، محكمة مصر ،(١)، ٥٦٢-٥٣٩
الزاید، أمل صالح(٢٠١٩). الذات المهنية لدى المرشدات الطالبات بمدارس محافظة الرس في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية. ١ (٢٠) ، ٣٧٧-٣٤١.
الزبون ، سليم عودة ، شديفات ، سمير عواد ، صقر، عصام .(٢٠١٦). منبئات الرضا عن العمل لدى مرشدي التربية الخاصة بالمملكة الأردنية الهاشمية مجلة الزرقاء للدراسات والبحوث الانسانية، ١٦ (٢) ، ١-١١.

الزبيدي، عقيل هاشم (٢٠١٧).آليات تعزيز الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في جدة ، مجلة القراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس، (١٩٣)، ١٥٣-٢٢٤.
السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩).علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، القاهرة : دار الفكر العربي.

شاهين، محمد والقسيس آلين (٢٠١٦). درجة امتلاك المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية للمهارات الإرشادية وعلاقتها بالصعوبات التي يواجهونها ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، ٥ (١٨) ، ٢٤٥-٢٦٤ .

شحادة ، أنس محمد السقا، صباح (٢٠١٨) .التعاطف الوجداني وعلاقته بالرضا المهني لدى المرشدين النفسيين في مدارس محافظة دمشق الرسمية المجلة التربوية ٣٣ (١٢٩) ، ١٣٣-١٨٢.
الشنطي ،محمود عبدالرحمن (٢٠١٥). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين الهيكل التنظيمي والأداء الوظيفي ،مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، ١٧ (٢) ، ١٤٧-١٨٠.

الشيخ، شيرير(٢٠٠٨).الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية " سلسلة الدراسات الانسانية"، ١٦ (١) ، ٦٨٣-٧١١.

صالح ، أصاد خضير (٢٠١٤) الشخصية المنتجة وعلاقتها بإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، العراق

- العامري ، علي محسن (٢٠١٨).الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين، مجلة العلوم النفسية، (٢٧)، ٥٠٥-٥٤٤.
- عايش، محمد (٢٠١٦).الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والتكيف النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الأقصى . غزة
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٤). الرضا الوظيفي في المنظمات، الإسكندرية : الدار الجامعية .
- عبد الخالق ، ناصف (١٩٩٥)م الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، المجلة العربية للإدارة، ٦ (١)، ٢٢-٣٢ .
- عبدالحמיד، جابر و كفاي ،علاء الدين (١٩٩١).معجم علم النفس والطب النفسي، الجزء الرابع، القاهرة : دار النهضة العربية.
- عبدالله، هشام إبراهيم (٢٠٢٠).الرضا المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأخصائي النفسي المدرسي، مجلة دراسات تربوية ونفسية، (١٠٦)، ١-٧٢.
- عبدالله، هشام إبراهيم (٢٠٠٩) .فعالية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الوجداني وأثره على الرضا المهني للمرشد المدرسي ، مجلة كلية التربية ، جامعة قناة السويس ، (١٢)، ٤٧- ١٠٠.
- العبدلي ، سميرة بنت أحمد(٢٠١٧). إدارة الذات وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة بالقطاع الصحي، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (١٩٤)، ٣١٠-٣٣٥.
- عبيد،سالم حميد (٢٠١٩).الإزعاجات اليومية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين، مجلة الأستاذ للعلوم الانسانية والاجتماعية ٥٨ (٤)، ٥٣-٨٠.
- العطية، رعد وسالم، مها (٢٠١٨).مستوى الانهماك الوظيفي لدى مديري مدارس المرحلة الابتدائية في بغداد، مجلة كلية التربية للبنات، ٢٩ (٤)، ٢٩٠٧- ٢٩١٨.
- العقاد، فؤاد (٢٠١٦).مركز الضبط وعلاقته بإدارة الذات والاحترق النفسي لدى المرشدين التربويين في محافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأقصى ، غزة .
- عليان، ربحي(٢٠٠٢). ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في الأردن، مجلة دراسات (العلوم التربوية الإنسانية)، ٢٩ (٢٤)، ٣٣٤-٣٥٠ .
- عمر، عصام عبد اللطيف (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، القاهرة : نيو لينك للنشر والتدريب.

عوض ، أميلة جبر عبد الله (٢٠١٦). إدارة الذات وعلاقتها بالالتزام الانفعالي لدى زوجات شهداء حرب ٢٠١٤ على غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة.
الغامدي، هاني بن محمد (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، ٢٠، ١١٩-١٤٤.
فاضل، على رمضان (٢٠١١). قوة السيطرة على النفس. القاهرة: الدار العالمية للكتب الإنسانية.

قاسم ، ميرفت (٢٠١٢) نموذج ثلاثي الابعاد للعلاقة بين جوده الحياه الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل : دراسة ميدانية على العاملين المدنيين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ، القاهرة .

قديح، بكر (٢٠١٧) (المناعة النفسية وعلاقتها بإدارة الذات والقدرة على التخطيط لدى المرشدين المدرسيين في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأقصى، غزة
ماهر، أحمد (٢٠٠٥). إدارة الذات ، الإسكندرية ، الدار الجامعية .

محمد، أسيل صبار (٢٠١٦). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين ، جامعة الانبار، مجلة كلية التربية للعلوم الانسانية ، ٢ (١٢)، ١٦٥-١٩٠

محمد، عثمان الزبير (٢٠١٨). الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم، مجلة الدراسات العليا بالنيلين ، ١٢ (٤٦ / ٢)، ٢٧٥-٢٩٩.

محمد، فاطمة (٢٠١٨). الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الذات لطلبة المرحلة الإعدادية، مجلة الإرشاد النفسي ،جامعة عين شمس ، (٥٥)، ١١٩-١٥٢.

محمود ، هويدا حنفي (٢٠١٢). الصلابة النفسية و إدارة الذات وعلاقتها الصحة النفسية والنجاح الأكاديمي في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية، مجلة دراسات عربية في علم النفس ،مصر ، ١١ (٣) ٥٤١-٦١٨.

المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، دراسة ميدانية على المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة"، جامعة الزقازيق مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (٢)، ١-٥١.

ملحم ، سامي محمد (٢٠١٠). مبادي التوجيه والإرشاد النفسي، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الموسوي، سناف (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، الأردن: درا مجدولاي للنشر والتوزيع .

نجاعة، سهير (٢٠١٩). إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في محافظة بيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

نصار، إيمان حسن (٢٠١٣). جودة حياة العمل واثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية و التعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية و التعليم الحكومي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الهذلي، رخوة بنت عمران.(٢٠١٠م). إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديريات ومساعدات ومعلمات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

ثانياً: المراجع الاجنبية:

Alias ,N. Nor N, Hassan, R (2014)The Relationships Between Talent Management Practices, Employee Engagement, and Employee Retention in the Information and Technology (IT) Organizations in Selangor, Proceedings of the 1st AAGBS International Conference on Business Management (AiCoBM) 101-115.

Ayers, J. (2010). Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment. PhD. Dissertation, Minneapolis: Walden University.

Bakker, A., & Leiter, M (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York, NY: Psychology Press.

Bakker, A., and Bal, M (2012). Weekly Work Engagement and Performance: A study among Starting Teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(1), 189-206.

Bhatia, A. , Deep, G. & Sachdeva, S. (2012) . Analyzing the role of job involvement on organizational effectiveness, international journal of Computing & Business research.

Castanzo, C. (2003). Increasing Employee Requires Daily Diligence. American Banker.

Dembo,M. Seli, H(2011).Motivation and Learning Strategies for College Success: A Focus on Self-Regulated Learning 4th EDITION ,Routledge, New York.

Dorman,G., Fay,D., Zapf,D.,& Frese, M.,(2006):A state trait Analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluation Applied psychology: An international Review, 1,(55), 27-51.

Ducheva,Z,(2005) Professional Adjustment in career Development of The Teacher ,Trakia Journal of sciences, Technical College –Yambol, Trakia University

Elias, S. & Mittal, R. (2011) . The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement, *International Journal of Organizational*, 19(4)305-316

Hair, E., Jager, J., & Garrett, S. (2002). Helping Teens Develop Healthy Social Skills and Relationships: What the Research Shows about Navigating Adolescence, Research Brief. Washington, DC: Child Trends.

Hogan S. & Prater, M.. (2008) The Effect of Peer Tutoring and Self-Management on Task, Academic and Disruptive Behavioral Disorders,. 18, 128-188.

Jackson, M, (2013). Determined to succeed? Performance versus choice in educational attainment. London, UK: Stanford University Press.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Management Journal*, 33, 692-724.

Leong, L. , Huang,S. Y. & Hsu, j. (2003) . An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms, *Journal of American Academy of Business*, 2 (2) , 360- 370.

Low ,M.(2014). Employee Disengagement: The Impact Of Role Discrepancy, Professional Identity And Organizational Justice" Doctor Thesis, Athabasca University.

McDougall.(1998)Research on Self-Management Techniques Used by Students with Disabilities in General Education Settings: A Descriptive Review *Remedial and Special Education* ,19(5) 310-320

Minzer, K.(2003) Using self-management to improve homework completion rates and academic grades of high school students classified as learning disabilities, P.HD, Thesis University of Cincinnati

Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48 (4), 185-188.

Parsons, M, & Stone Street, J. (2003). Factors that Contribute to Nurse Manager Satisfaction. *Nursing Economics*. (21). 21- 29

Pyne ,R, J(2018).Comprehensive School Counseling Programs, Job Satisfaction, and the ASCA National Model, *journal Of Professional Counseling*, 15(2), PP 88-97

Rich , B. Lepine J, &. Crawford, E(2010) Job engagement Antecedents and effects on job performance. in *The Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635

Robbins , S,&. Judge,T (2014): *Essentials of Organizational Behavior*, (12th ed.), Pearson Education Inc., N.J

Rothbard ,N (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family Roles, *Roles. Administrative Science, Quarterly*, 46 (4), 655-684

Schaufeli ,W. ,Bakker ,A.(2003). Uwes Utrecht work Engagement Scale. Preliminary Manual Utrecht University.

Schaufeli, W., & Salanova, M(2007). Work engagement: An emerging psychological and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner & D.P Skarlicki (Eds)

Simpson, M. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31(1), 44–65.

Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197–217.

Speer's, Andera (2004). Job Satisfaction in North Profit Organization, the Factors that Influence Employee job Satisfaction, Good Will Industries Greater Grand Rapid. Master Theses

Timms, C, and Brough, P. (2013), "I Like Being a Teacher": Career Satisfaction, the Work environment and work engagement, *Journal of Educational Administration*, 51(6):768-789

Toga, R. & Mjoli, T. (2012). The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. *Journal of Business and Economic Management*, 1(2), 25-35.

Unger, W. Buelow, J (2009).Hybrid concept Analysis of Self-Management in Adults Newly Diagnosed with Epilepsy, *Epilepsy and Behavior* ,14(1),89-95

Zheng, M.& Yiqun, G. (2017). Meaning in life promotes proactive coping via positive affect: A daily diary study. *Journal of happiness studies*, 18 (6), 1683-1696.