الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مذكرة بعنوان:

المرونة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة
دراسة ميدانية في بعض مراكز الشرطة بولاية غرداية

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلّبات نيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم

من إعداد الطالبة:

نجلاء بلطرش

تحت إشراف:

د. ربيع الواهج

الموسم الجامعي: 2025-2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مذكرة بعنوان:

المرونة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة
دراسة ميدانية في بعض مراكز الشرطة بولاية غرداية

مذكرة مقدّمة لاستكمال متطلّبات نيل شهادة الماستر في علم النفس عمل وتنظيم

من إعداد الطالبة:

نجلاء بلطرش

تحت إشراف:

د. ربيع الواهج

الموسم الجامعي: 2025-2026

شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وآخراً على توفيقه وإعانته في إنجاز هذا العمل، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى جميع أساتذة علم النفس على ما قدموه لنا من علم وتوجيه ونصائح قيّمة طوال مسيرتنا الدراسية.

كما أخصّ بالشكر والتقدير الأستاذ المشرف الدكتور الواهج الربيع، على دعمه وتوجيهاته ومرافقته لنا في إنجاز هذا العمل، فجزاه الله خير الجزاء

الاهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

أهدي ثمرة هذا الجهد والتعب:

الى اليد الخفية و القلب الحنون و صاحبة الدعاء الصادق

أمي الغالية

الى سندي و داعمي الأول و الذي يضيئ دربي بحكمته

أبي الغالي

الى عائلتي كلها و كلٌ بإسمه (عائلة بلطرش و عائلة أمي زويجة) شكرا على مساندتكم و على الكلمات الطيبة و الدعوات الصادقة

الى جدي حفظه الله والى جدتاي وجدي رحمهم الله ، تمنيت لو كانوا معي اليوم

الى صديقاتي كلٌ بإسمها خاصة (اكرام ونهى) شكرا لكل لحظة دعم لقد كنتم السند في وقت الحاجة

و الى كل من ساندني و دعمني من قريب و بعيد حتى و ولو بكلمة طيبة

الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع المرونة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة، من خلال دراسة ميدانية أُجريت في بعض مراكز الشرطة بولاية غرداية، بهدف التعرف على مستوى المرونة المهنية لدى الموظفين ومدى ارتباطها بالكفاءة الذاتية المدركة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، شملت العينة الأساسية (110) موظفا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من المجتمع الأصلي و ذلك بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة على عينة استطلاعية يبلغ عددها 30 موظفا و لجمع البيانات الميدانية، تم تطبيق استبيان في مقياس المرونة النفسية للباحثين معموري محمد و بوجمعة رقية، (2024) و مقياس الكفاءة الذاتية المدركة للباحثة عبير علي محمد البقاعي،(2025).

توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

- يوجد مستوى منخفض من المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية
- يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة لدي موظفي الشرطة بولاية غرداية
- توجد علاقة ارتباطية بين المرونة المهنية و المفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

الكلمات المفتاحية: المرونة المهنية، الكفاءة الذاتية المدركة.

Abstract

This study dealt with the subject of professional flexibility and its relationship with perceived self-efficacy among police officers, through a field study conducted in some police stations in the state of Ghardaia, in order to identify the level of professional flexibility of employees and the extent to which it is related to perceived self-efficacy. The study relied on the descriptive method, which included the basic sample (110) employees who were randomly selected from the original community. After verifying the psychometric characteristics of the study tools on a survey sample of 30 employees and to collect field data, a questionnaire was applied in the psychological resilience scale of researchers Maamouri Mohammed and Boujma Ruqaya, (2024) and the perceived self-eff-efficacy scale by the researcher Abeer Ali Mohammed Al-Bakaai, (2025).

The study reached the following results:

- There is a low level of professional flexibility among police officers in Ghardaïa.
- There is a high level of perceived self-efficacy among police officers in Ghardaïa.
- There is a correlational relationship between professional flexibility and perceived self-efficacy among police officers in Ghardaïa.
- There are statistically significant differences in the levels of professional flexibility among police officers in Ghardaïa attributed to the variable of years of experience.
- There are statistically significant differences in the levels of perceived self-efficacy among police officers in Ghardaïa attributed to the variable of educational qualification.

Keywords: Professional flexibility, self-efficacy.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الشكر والتقدير	
الإهداء	
ملخص الدراسة	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الملاحق	
مقدمة	2-1
الفصل الأول: الإطار العام للدارسة	
1-إشكالية الدراسة	04
2- الفرضيات	06
3-أهمية الدراسة	07
4 _أهداف الدراسة	08
5- التعريف الاجرائية	08
6-الدراسات السابقة	10
7-التعقيب على الدراسات السابقة	16
الفصل الثاني:المرونة المهنية	
تمهيد	18
1- مفهوم المرونة المهنية	19
2-خصائص المرونة المهنية	20
3-أبعاد المرونة المهنية	21
4- النظريات المفسرة للمرونة المهنية	23
5- المرونة المهنية في بيئة العمل الشرطي	26
خلاصة الفصل	28

الفصل الثالث:الكفاءة الذاتية المدركة	
تمهيد	30
1–مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة	31
2–أنواع الكفاءة الذاتية المدركة	33
3–مصادر الكفاءة الذاتية المدركة	33
4–النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة	34
5-الكفاءة الذاتية المدركة في عمل الشرطي	38
خلاصة الفصل	39
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد	41
1– المنهج الدراسة	42
2– حدود الدراسة	42
3– مجتمع البحث وعينة الدراسة	42
4 – الدراسة الاستطلاعية	43
5– أدوات الدراسة	44
6– إجراءات تطبيق الدراسة	45
خلاصة الفصل	52
الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج	
أولا–عرض النتائج	54
ثانيا– تفسير ومناقشة النتائج	58
ثالثا–الاستنتاج العام للدراسة	65
رابعا– اقتراحات الدراسة	67
قائمة المراجع	70
قائمة الملاحق	73

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تحديد افراد العينة الاستطلاعية بحسب المؤهل العلمي	43
02	تحديد افراد العينة الاستطلاعية بحسب الخبرة المهنية	44
03	مقياس المرونة النفسية المطبق في هذه الدراسة من 24 بند	45
04	معامل الثبات (الفا كرونباخ) للاستبيان	46
05	مقياس الكفاءة الذاتية المدركة المطبق في هذه الدراسة من 20 بند	47
06	ثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان	48
07	اختباري كولموجوروف–سميرنوف وشابيرو–ويلك	49
08	مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية	54
09	مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية	55
10	العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية المدركة	56
11	الفروق في المرونة المهنية حسب سنوات الخبرة	56
12	الفروق في الكفاءة الذاتية المدركة حسب المؤهل العلمي	57

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مصادر الكفاءة الذاتية المدركة	34

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	استبيان المرونة النفسية	74
02	استبيان الكفاءة الذاتية المدركة	75
03	العينة الاستطلاعية	76
04	الصدق التميزي للبند للمرونة المهنية	77
05	ثبات ألفا كرونباخ للمرونة المهنية	77
06	الصدق التميزي للبند للكفاءة الذاتية	77
07	ثبات ألفا كرونباخ للكفاءة الذاتية	78
08	التوزيع الطبيعي للبيانات	79
09	مستوى المرونة المهنية	79
10	مستوى الكفاءة الذاتية المدركة	79
11	العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية المدركة	80
12	العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية المدركة	81

مقدمة

تُعد مهنة الشرطة من المهن التي تتطلب قدراً كبيراً من التوازن النفسي والقدرة على التكيف مع مختلف الظروف المهنية، نظراً لطبيعة المهام التي يؤديها موظفو الشرطة وما يرافقها من ضغوط يومية ومسؤوليات متزايدة، فالعامل في هذا المجال يجد نفسه في مواجهة مواقف متغيرة تستدعي سرعة التصرف، والقدرة على التحكم في الانفعالات، والتعامل مع مختلف فئات المجتمع في ظروف قد تتسم بالتوتر أو الحساسية. كما أن التطورات الاجتماعية والأمنية التي يشهدها المجتمع المعاصر فرضت على جهاز الشرطة تحديات جديدة جعلت من الضروري الاهتمام بالجوانب النفسية والمهنية للعاملين فيه، باعتبار أن كفاءة الأداء الأمني لا ترتبط فقط بالإمكانات المادية والتنظيمية، بل تتأثر أيضاً بمدى قدرة الموظف على التكيف مع متطلبات العمل وضغوطه المختلفة.

وفي هذا الإطار، برز مفهوم المرونة المهنية باعتباره من المفاهيم المهمة التي تساعد الموظف على مواجهة الصعوبات المهنية والتكيف مع التغيرات التي قد تطرأ داخل بيئة العمل، فالمرونة المهنية تعكس قدرة الفرد على الاستمرار في أداء مهامه رغم الضغوط والعوائق، كما تمكنه من التعامل الإيجابي مع المشكلات المهنية واستعادة توازنه النفسي بعد المواقف الصعبة، وتزداد أهمية هذه المرونة لدى موظفي الشرطة بحكم طبيعة العمل الأمني الذي يتطلب الجاهزية المستمرة وتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات في ظروف مختلفة.

ومن جهة أخرى، تُعد الكفاءة الذاتية المدركة من العوامل النفسية التي تؤثر في سلوك الفرد وأدائه داخل المؤسسة، حيث ترتبط بمدى ثقة الموظف في قدرته على إنجاز المهام المطلوبة والتعامل مع المواقف المهنية المختلفة بكفاءة، فكلما ارتفعت الكفاءة الذاتية المدركة لدى الفرد، زادت ثقته بنفسه وقدرته على مواجهة التحديات المهنية، بينما قد يؤدي ضعفها إلى الشعور بالعجز والتردد وانخفاض مستوى الأداء، ومن هنا تظهر العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية المدركة، باعتبار أن الموظف القادر على التكيف مع الضغوط والتغيرات المهنية غالباً ما يكون أكثر إيماناً بقدراته وأكثر قدرة على التحكم في ظروف العمل.

وتبرز أهمية دراسة هذه العلاقة داخل قطاع الشرطة بصفة خاصة، نظراً لما يواجهه موظفو الشرطة من ضغوط نفسية ومهنية مستمرة قد تؤثر على استقرارهم النفسي والمهني، كما أن طبيعة العمل بمراكز الشرطة تتطلب قدراً كبيراً من التفاعل مع المواطنين والتعامل مع مواقف مختلفة تستوجب التوازن

الانفعالي والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار المناسب، وفي هذا السياق، جاءت هذه الدراسة الميدانية في بعض مراكز الشرطة بولاية غرداية من أجل محاولة التعرف على واقع المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة، والكشف عن طبيعة علاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة، باعتبار أن فهم هذه العلاقة قد يساهم في تسليط الضوء على بعض الجوانب النفسية والمهنية المؤثرة في أداء العاملين داخل المؤسسة الشرطية.

حيث بدأت الدراسة بمقدمة ثم قسمت الى خمسة فصول، منها ثلاث فصول نظرية وفصلين في الجانب التطبيقي،حيث تضمن الجانب النظري الفصل الأول بعنوان الاطار العام للدارسة،وخصص الفصل الثاني للمرونة المهنية،أما الفصل الثالث فتناول الكفاءة الذاتية المدركة ،وبالنسبة للجانب التطبيقي فضم فصلين الأول الاجراءات المنهجية للدراسة، والفصل الثاني كان بعنوان عرض وتحليل وتفسير ومناقشة النتائج.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-إشكالية الدراسة

2-فرضيات الدراسة

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5-التعريف الاجرائي

6- الدراسات السابقة

7-التعقيب على الدراسات السابقة

1-إشكالية الدراسة:

تُعد المرونة المهنية من المفاهيم النفسية والتنظيمية البارزة التي أفرزتها التحولات المتسارعة في بيئات العمل المعاصرة، حيث لم يعد الأداء المهني الفعّال مرتبطًا فقط بالمهارات التقنية أو الخبرات الميدانية، بل أصبح يتطلب قدرًا عاليًا من القدرة على التكيف مع المتغيرات، ومواجهة الضغوط، والتعامل الإيجابي مع الأزمات المهنية المختلفة، وتكتسب المرونة المهنية أهمية خاصة لدى موظفي الشرطة باعتبارهم ينتمون إلى واحدة من أكثر الفئات المهنية تعرضًا للضغوط النفسية والانفعالية، نتيجة طبيعة عملهم التي تتسم بالتعامل المستمر مع المواقف الطارئة، والتهديدات الأمنية، والاحتكاك المباشر مع مختلف فئات المجتمع، إضافة إلى ساعات العمل الطويلة، ونظام المناوبات، وتحمل المسؤوليات القانونية والأخلاقية الثقيلة، وفي ظل هذه الظروف المهنية المعقدة، تصبح المرونة المهنية عاملًا أساسيًا يساعد الموظف الشرطي على استعادة توازنه النفسي، والتحكم في انفعالاته، والاستمرار في أداء مهامه بكفاءة رغم ما يواجهه من صعوبات وتحديات متكررة، كما تسهم في الوقاية من الاحتراق النفسي، والتوتر المزمن، والانهاك المهني الذي قد ينعكس سلبًا على الأداء الأمني وعلى الصحة النفسية للفرد.

ومن جهة أخرى، تُعد الكفاءة الذاتية المدركة من المتغيرات النفسية الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الفرد المهني، إذ تشير إلى معتقدات الفرد وتصوراته حول قدرته على تنظيم أفعاله، وتعبئة موارده النفسية، وتنفيذ السلوكيات اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوبة ومواجهة المواقف الصعبة بنجاح. وتبرز أهمية الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بشكل خاص، حيث ترتبط بثقة الموظف في قدرته على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت الحرج، والتعامل مع المواقف الخطرة، وضبط النفس أثناء الأزمات، والالتزام بالقوانين والإجراءات المهنية تحت الضغط. كما تسهم الكفاءة الذاتية المدركة في تعزيز الدافعية للإنجاز، وتحمل المسؤولية، والمبادرة في العمل، والقدرة على الصمود أمام الإخفاقات المهنية، مما يجعلها عنصرًا أساسيًا في تحسين جودة الأداء الأمني وتعزيز الشعور بالاستقرار المهني والرضا الوظيفي.

وتتضح العلاقة التكاملية بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية المدركة من خلال التأثير المتبادل بينهما، إذ إن ارتفاع مستوى المرونة المهنية لدى الموظف الشرطي يعزز من ثقته بقدراته الذاتية، ويجعله

أكثر إيمانًا بقدرته على التكيف مع مختلف المواقف المهنية مهما بلغت درجة تعقيدها، في حين تعمل الكفاءة الذاتية المدركة على دعم المرونة المهنية من خلال تشجيع الفرد على تبني استراتيجيات إيجابية في مواجهة الضغوط، وعدم الاستسلام للفشل أو الإحباط، والنظر إلى التحديات المهنية باعتبارها فرصًا للتعلم والنمو المهني. وعليه، فإن دراسة المرونة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة تكتسي أهمية علمية وتطبيقية بالغة، كونها تسهم في فهم الآليات النفسية التي تساعد هذه الفئة المهنية على الحفاظ على أدائها الفعّال وتوازنها النفسي في بيئة عمل تتسم بالحساسية والتعقيد، كما توفر أرضية علمية يمكن الاستناد إليها في إعداد برامج نفسية وتكوينية تهدف إلى تعزيز المرونة المهنية ورفع مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ، بما ينعكس إيجابًا على فعالية الجهاز الأمني وعلى الصحة النفسية والاجتماعية لموظفي الشرطة.

ومنه نقوم بطرح الاشكالية التالية:

ما العلاقة بين المرونة المهنية بالكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية؟

وانطلاقا من هذه الإشكالية تدرج التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ ما مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية؟
- ✓ ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

2-فرضيات الدراسة

للإجابة على التساؤلات الفرعية قمنا بطرح مجموعة من الفرضيات:

توجد علاقة ارتباطية بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

- ✓ مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية مرتفع.
- ✓ مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية مرتفع.

- ✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- ✓ توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- تعد من الدراسات النادرة في الجزائر لخصوصية المؤسسة الأمنية وأجهزتها .
- نتوقع من خلال نتائج الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة و المرونة المهنية من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيرات سنوات الخبرة و المؤهل العلمي.
- تقدم آفاقا للباحثين الجدد الذين لهم علاقة في التعمق بموضوع الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمرونة المهنية للقيام ببحوث جديدة أكثر تخصصاً.
- نتوقع من خلال نتائج الدراسة تقديم مؤشرات لصناع القرار في المؤسسة الأمنية لأخذها بعين الاعتبار من أجل رفع الكفاءة الذاتية المدركة لأفراد المؤسسة الأمنية.

4-أهداف الدراسة:

يمكننا إبراز أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على العلاقة بين المرونة المهنية وكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة.
- التعرف على مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة.
- التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة.

5-التعريف الاجرائي للدراسة:

5-1-المرونة المهنية:

❖ **المرونة المهنية اصطلاحا:**

المرونة المهنية (Career Resilience) هي قدرة الفرد على التكيف بفاعلية مع التغييرات، والتحديات والضغوط الغير المتوقعة في بيئة العمل، من خلال تعديل الخطط والاستجابة السريعة للأزمات، تشمل القدرة على اكتساب مهارات جديدة، للتعامل مع التقنيات الحديثة، والموازنة بين المتطلبات الشخصية والمهنية لتحقيق أهداف العمل. (عيبادة، 2025)

❖ **المفهوم الاجرائي:**

يقصد بالمرونة المهنية اجرائيا في هذه الدراسة هي قدرة موظفي الشرطة على التكيف السلوكي و النفسي الإيجابي مع الضغوطات و الازمات و الظروف الطارئة الخاصة بالبيئة المهنية الأمنية و إظهار القدرة على مواصلة الأداء بكفاءة رغم صعوبة المهام الموكلة، نعبر عن المرونة المهنية كمياً و علمياً في هذه الدراسة من خلال الدرجات التي يتحصلون عليها في استجابتهم في مقياس معموري محمد و بوجمعة رقية،(2024) والمكون من 24 بند

5-2-الكفاءة الذاتية المدركة:

❖ **الكفاءة الذاتية المدركة اصطلاحا:**

تعد الكفاءة الذاتية المدركة أحد محددات التعلم المهمة، والتي تعبر عن مجموعة من الأحكام غير المتصلة بما ينجزه الفرد فقط، ولكن بالحكم على ما يستطيع إنجازه، فالكفاءة الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به ومدى مثابرته ومقدار الجهد الذي يبذله.

(بوسعد، 2021)

❖ **المفهوم الاجرائي:**

يقصد بالكفاءة الذاتية المدركة إجرائيا في هذه الدراسة مدى ثقة موظف الشرطة في قدراته الذاتية التي تمكنه من تنظيم و تنفيذ المهام الأمنية الموكلة له بكفاءة و التحكم في المشكلات الميدانية و يظهر ذلك من خلال مجموع الدرجات التي يتحصلون عليها موظفي الشرطة في مقياس عبير علي محمد البقاعي،(2025) والمكون من 20 بنداً

6-الدراسات السابقة:

لم نجد هناك دراسات تربط بين المتغيرين مباشرة ، لكن وجدنا العديد من الدراسات التي تناولت موضوع المرونة المهنية كما وأن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الكفاءة الذاتية المدركة.

❖ **الدراسات العربية:**

6-1-الدراسات المتعلقة بالكفاءة الذاتية المدركة:

الدراسة الأولى :

دراسة الزعبي أحمد 2016 بعنوان:**"الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل في الأردن في ضوء بعض المتغيرات"**. (أحمد، 2016)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف إلى الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في الأردن، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أفراد معلمي الطلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل في مدينة عمان في الأردن والبالغ عددهم (50) معلماً ومعلمة، وقد تم تطوير أداة قياس مستوى الكفاءة الذاتية المدركة والتي اعتمدت رؤية باندورا للكفاءة الذاتية، وقد تم تطبيقها على أفراد عينة الدراسة بعد التأكد من صدق وثبات الأداة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي الطلبة الموهوبين في الأردن مرتفعة المستوى من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.005) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً للجنس، والمؤهل العلمي، كما أظهرت

النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.005) في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لمعلمي الطلبة الموهوبين تبعاً لنوع التخصص وسنوات الخبرة.

الدراسة الثانية:

دراسة سجود ناصر 2022 بعنوان:**"الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال بفلسطين".** (ناصر، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة ومستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال في فلسطين، ومعرفة العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة وكل من الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي، وكذلك معرفة أثر المتغيرات الجنس، الخبرة العمر ، المؤهل العلمي في رأي عينة الدراسة حول مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي.

تم توظيف المنهج الوصفي الارتباطي في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية، وتم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية المدركة، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الاحتراق النفسي، وتألفت العينة المدروسة من (104) مدرسا ومدرسة من مدرسي غرف المصادر في المدارس الحكومية في محافظات الشمال.

كشفت النتائج عن أن درجة كل من الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي كانت مرتفعة، بينما كانت منخفضة على متغير الاحتراق النفسي، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية المدركة والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباط سلبية دالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية المدركة والاحتراق النفسي، ومن ناحية أخرى تبين للباحثة من خلال نتائج التحليل وجود أثر في آراء المعلمين قيد الدراسة تعود لمتغير الجنس على متغير الاحتراق النفسي، ووجود فروق دالة إحصائيا تعزى لمتغير الخبرة على كل من متغير الكفاءة الذاتية ومتغير الرضا الوظيفي.

❖الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

دراسة عادل تاحويليت 2021 بعنوان: **"مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة أسيا جبار بقسنطينة"**. (تاحوليت، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، على عينة نهائية قوامها 127 طالبة، اختيروا بطريقة العينة العشوائية الطبقية من السنة الجامعية 2019 – 2020 ، واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي.

وخلصت النتائج إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طالبات المدرسة العليا للأساتذة كان متوسطا، وكشفت النتائج أيضا عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية المدركة تعزى لمتغير التخصص العلمي لصالح التخصص الأدبي.

الدراسة الثانية:

دراسة مليكة بوسعد 2021 بعنوان:**"الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها باستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه بجامعة ورقلة"**. (بوسعد، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة واستراتيجيات القراءة المعرفية وما وراء المعرفية والتعويضية لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة، ودلالة الفروق في العلاقة باختلاف الجنسين (ذكور / إناث)، والتخصص علمي / أدبي، والكشف عن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة وإستراتيجيات القراءة الأكثر استخداما لدى هذه العينة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدم لجمع البيانات مقياسي (الكفاءة الذاتية المدركة أعدته الباحثة واستراتيجيات القراءة الذي طوره "Shang "2010 وقام بتعريبه العلوان والمحاسنة 2011) ، وتم التأكد من خصائصهما السيكومترية وعليه تم تطبيقهما على عينة مكونة من (150) طالبا وطالبة دكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة خلال السنة الدراسية 2018/2019، وباستخدام الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسطات والانحراف المعياري الأوزان النسبية، معامل الارتباط بيرسون، اختبار فيشر ز لدلالة الفرق بين معاملات (الارتباط تم الوصول إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى

طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة متوسط، ويستخدم طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة إستراتيجيات القراءة الثلاثة الإستراتيجية ما وراء المعرفية والإستراتيجية المعرفية والإستراتيجية التعويضية وتوجد علاقة دالة بين الكفاءة الذاتية المدركة واستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة ولا تختلف العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة واستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة باختلاف الجنس (ذكور / إناث) وباختلاف التخصص (علمي أدبي).

6-2-الدراسات المتعلقة بالمرونة المهنية:

❖ الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة علي سالم عيايدة 2025 بعنوان:**"المرونة الوظيفية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية- دراسة تطبيقية على مديريات وزارة الداخلية في جنوب الضفة الغربية"**. (عيبادة، 2025)

سعت الدراسة إلى استكشاف تأثير المرونة الوظيفية على تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في مديريات وزارة الداخلية الفلسطينية بجنوب الضفة الغربية. ولتحقيق هذا الهدف، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث أُجريت الدراسة على عينة مكونة من (138) موظفا وموظفة.

بينت النتائج أن مستويات المرونة الوظيفية وجودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة بشكل عام. كما كشفت النتائج إلى أن المرونة الإستراتيجية هي الوحيدة التي أثرت بشكل دال وإيجابي في جودة الحياة الوظيفية، حيث فسرت ما نسبته 48.1% من التباين في جودة الحياة، بينما لم تظهر الأبعاد الأخرى المرتبطة بالمرونة الهيكلية والتشغيلية ومرونة الموارد البشرية تأثيراً معنوياً، بالإضافة إلى ذلك، تبين أن متغيري النوع الاجتماعي ومستوى الدخل الشهري لهما تأثير ذو دلالة إحصائية، حيث كان مستوى المرونة الوظيفية وجودة الحياة الوظيفية أعلى لدى الذكور ولدى الموظفين ذوي الدخل المرتفع. في المقابل، لم يكن لسنوات الخبرة تأثير إحصائي يذكر. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء تغيرات هيكلية واستراتيجية مرنة على مستوى الهياكل التنظيمية، وتحسين جودة الحياة للعاملين في مديريات وزارة الداخلية الفلسطينية.

❖ **الدراسات المحلية:**

الدراسة الأولى :

دراسة حبيب الود 2016 بعنوان:**"أثر البيئة التنظيمية في تطبيق مرونة العمل داخل المصالح الطبية– دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية نفيسة حمود"**. (الود، 2016)

ركّزت هذه الدراسة على العمالة الداخليّة وكيفيّة تنظيم عملها من خلال مهام المناصب التي يشغلونها، وأوقات عملها ابتداءً من وقت دخول العامل إلى وقت خروجه اليومي وهو ما يصطلح عليه في علم التنظيم بمرونة العمل، إلاّ أنّ وجود ممارسة مرونة العمل في مؤسّسة ما لا يعني بالضرورة أنّها مُرسّمة أو تمّ العمل من طرف المسيّرين على إيجادها، فقد تكون ممارسة موجودة لكن التنظيم الرسمي يتجاهلها أو لا يعترف بها، كما هو الحال في المؤسسة المحل الدراسة، وقد اعتمدت على الطرح الذي قدّمه ميشال كروزييه حول لعبة السلطة من خلال نسق تكوين القواعد بين الإدارة وهم أصحاب السلطة الكبيرة انطلاقا من تحكّمهم في الجانب التسييري للمؤسّسة، وعمّال الفريق العلاجي كونهم أصحاب الخبرة في العمل العلاجي، وبدعم رؤساء مصالحهم والذين يمثّلون السلطة الكاريزميّة والتي ترى نفسها تملك المكانة التي تخوّلها التدخل في ما يتعلّق بسير المصالح الطبيّة إضافة إلى عجز الإدارة وتقصيرها في توفير الوسائل المطلوبة للعمل.

الدراسة الثانية:

دراسة خدوم سلمى 2023 بعنوان:**"المرونة النفسية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأطباء–دراسة ميدانية على عينة أطباء ببعض المؤسسات الصحية بولاية قالمة"**. (سلمى، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المرونة النفسية وفاعلية الذات والعلاقة بين أبعاد فاعلية الذات (إدراك ،الاقتدار، بذل الجهد المبادرة المثابرة والمرونة النفسية. ولتحقيق هذه الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وقد طبقت الدراسة على عينة تكونت من 51 طبيب (6) ذكور و 45 إناث) حددت بطريقة عرضية من بعض المؤسسات الصحية بولاية قالمة – الجزائر، ولجمع البيانات تم الاعتماد على كل من مقياس المرونة النفسية للباحث هشام عبد الحافظ ربابعة، ومقياس فاعلية الذات للباحثة زريبي أحلام، ولمعالجة البيانات تم استخدام الأساليب الإحصائية

المتمثلة في المتوسط الحسابي الانحراف المعياري معامل الارتباط سبيرمان ذلك بالاعتماد على البرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وأسفرت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين المرونة النفسية وفاعلية الذات لدى الأطباء.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين المرونة النفسية وإدراك الاقتدار لدى الأطباء.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين المرونة النفسية وبذل الجهد لدى الأطباء.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين المرونة النفسية والمبادرة لدى الأطباء.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين المرونة النفسية والمثابرة لدى الأطباء.

7-التعقيب على الدراسات السابقة:

من حيث الأهداف:

ركزت معظم الدراسات السابقة على دراسة كل متغير على حدة (الكفاءة الذاتية المدركة أو المرونة المهنية) و علاقته بمتغيرات أخرى مثل : الرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي، جودة الحياة الوظيفية، فعالية الذات

- دراسات الكفاءة الذاتية المدركة (مثل دراسات احمد، 2016 و تاحويليت(2021) و بوعد (2021) و ناصر (2022)) هدفت الى قياس مستواها او علاقتها بمتغيرات مثل استراتجيات القراءة و الرضا الوظيفي
- دراسات المرونة المهنية (مثل دراسة الود (2016) , سلمى (2023) و عيايدة (2025)) اهتمت بمقياس مستواها أو تأثيرها على المتغيرات كجودة الحياة الوظيفية و فعالية الذات
- ما يميز الدراسة الحالية انها تسعى لربط المتغيرين (المرونة المهنية و الكفاءة الذاتية المدركة) بشكل مباشر..

من حيث المنهج المستخدم:

الغالبية في الدراسات السابقة اعتمدت المهنج الوصفي (المسحي، الارتباطي ، التحليلي) و هو المنهج المناسب لدراسة الظواهر كما هي موجودة في الواقع و قياس العلاقات بين المتغيرين دون تدخل الباحث .

من حيث العينة :

تنوعت بين معلمي الطلبة الموهوبين و طالبات المعاهد العليا و طلبة دكتوراه و الأطباء و موظفي وزارة الداخلية

- كانت اغلب العينات محددة بمكان واحد (الأردن ،الجزائر، فلسطين) أو بمؤسسة واحدة مما قد يحد من تعميم النتائج

من حيث النتائج:

بالنسبة للكفاءة الذاتية : أظهرت بعض الدراسات انها مرتفعة (الزعبي(2016) ، ناصر(2022) بينما أظهرت أخرى أنها متوسطة (تاحويليت (2021) ، بوعد (2021))كما تبين وجود علاقة إيجابية بينها و بين الرضا الوظيفي (ناصر 2022)

بالنسبة للمرونة المهنية: اشارت النتائج فبعض الدراسات الى وجود تأثير إيجابي للمرونة الاستراتجية على حودة الحياة الوظيفية (عيايدة، 2025)

بينما أظهرت دراسات أخرى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية و فعالية الذات (سلمى2023)

الفصل الثاني:

المرونة المهنية

الفصل الثاني: المرونة المهنية

تمهيد

1- مفهوم المرونة المهنية

2-خصائص المرونة المهنية

3-أبعاد المرونة المهنية

4- النظريات المفسرة للمرونة المهنية

5- المرونة المهنية في بيئة العمل الشرطي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تُعدّ المرونة المهنية من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الدراسات الإدارية والنفسية، نظرًا لدورها الحيوي في تمكين الأفراد من التكيف مع متغيرات بيئة العمل ومواجهة التحديات المهنية المتزايدة. ففي ظل التطورات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، لم يعد الأداء المهني مرتبطًا فقط بالمهارات التقنية، بل أصبح يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة الفرد على التكيّف، والتعلم المستمر، والتعامل الإيجابي مع الضغوط والأزمات، ومن هذا المنطلق، يسعى هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم المرونة المهنية، وبيان خصائصها وأبعادها المختلفة، إضافة إلى عرض أهم النظريات التي فسّرت هذا المفهوم، وصولًا إلى إبراز أهميتها في بيئة العمل الشرطي التي تتميز بخصوصياتها وتعقيداتها.

1- مفهوم المرونة المهنية:

يشير مفهوم المرونة المهنية إلى قدرة الموظف أو المنظمة على التكيف مع الظروف والتحديات المتغيرة والجديدة التي قد تواجههما وربما تؤثر على تحقيق أهدافهما أو خططهما المستقبلية، وكذلك التعامل بشكل جيد مع ما هو غير متوقع، وتسهل مرونة الموظف تغيير خططه للتنقل أو التغلب على العقبات غير المتوقعة ويمكن أن تدعم المنظمة ثقافة المرونة لديها عبر تشجيع الموظفين على حرية اختيار طريقة عملهم وجداولهم ومواقع العمل الخاصة بهم وغيرها من الأمور التي تدعمها بيئات العمل المرنة، وتفيد المرونة المهنية في سرعة مواجهة الأحداث غير المتوقعة وتعزز من قيمة القائم بذلك سواء كان موظف أم صاحب عمل، وعلى سبيل المثال كأحد تطبيقات المرونة المهنية يساهم توقع التغييرات في تفضيلات المستهلكين لدى الشركات وما يتبعها من حاجة في خفض أو زيادة معدلات الإنتاج وفقًا لحجم الطلب مما يعكس قوة العمل لديها خاصة إذا كانت تضع قياس المرونة داخل عمليات الشركة ضمن معايير المتابعة والأداء. (أحمد، 2022)

المرونة المهنية: يشير المفهوم إلى القدرة التفاضلية للمؤسسات على التنبؤ بالمحن، والاستجابة لها، والتعافي منها، والتعلم منها. وتعد المرونة المهنية مسألة نسبية، حيث تتميز المؤسسات الأعلى مرونة بقدرتها على التنبؤ بالمحن بشكل أسرع وأكثر شمولا، والاستجابة لها بسرعة وفعالية أكبر، والتعافي منها بشكل أعمق، إلى جانب استخلاص دروس أكثر فاعلية من تلك التجارب.
(عيايدة، 2025، ص 07)

وتعرف **المرونة المهنية** بقدرة المؤسسة في توظيف إمكاناتها التنظيمية، بما يشمل الجوانب التشغيلية، والهيكلية، والاستراتيجية، بالإضافة إلى مواردها البشرية، للتغلب على الأزمات التي تواجهها على المدى القصير والطويل. (ابتهاج، 2024، ص 121)

وتعني **المرونة المهنية** القدرة على التكيف مع التحديات والتغييرات التي تحدث في بيئة العمل، بما في ذلك المتطلبات المهنية والشخصية، وتتضمن المرونة المهنية مجموعة من الخصائص والممارسات التي تمكّن الموظفين والشركات من تحقيق توازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، كما تعتبر المرونة المهنية عاملاً أساسياً في تعزيز تنافسية الشركات في السوق، وتحقيق الأهداف بفعالية، كما تُساهم في تعزيز رضا الموظفين والاحتفاظ بالكوادر العاملة وجذب المواهب

الجديدة، بالإضافة إلى ذلك، تُعزِّز المرونة المهنية جودة حياة الموظفين وتساعد في تحقيق توازن بين حياتهم الشخصية ومساراتهم المهنية.

(حبيب، 2024)

ويمكن تعريف **المرونة المهنية** بأنها قدرة المنظمة على التكيف مع حالات عدم اليقين، وتوجيه عملياتها بطريقة تسمح لها بتعبئة مواردها بسرعة ومرونة للاستجابة للتغيرات الطارئة والمفاجئة، ويهدف ذلك إلى مواجهة التحديات غير المتوقعة والعودة إلى التوازن والمسار الصحيح للمنظمة بعد التعرض لتلك التقلبات والأزمات. (سارة، 2024، ص 214)

ويرى البشتاوي والبدراين أن المرونة المهنية هي قدرة المنظمة على التنبؤ بالتغيرات التي قد تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية، وذلك بهدف الاستجابة السريعة لتلك التغيرات، كما تشمل توفير المتطلبات اللازمة للاستجابة لها مثل الموارد والقدرات اللازمة، مما يسهم في رفع كفاءة وفاعلية أداء المنظمة وتحسين استمرارية أعمالها، وتتعلق المرونة المهنية بأهداف التنظيم ووظائفه، بحيث يكون التنظيم قادرا على تعديل بعض أهدافه المرحلية ووظائفه العملية التي تم إنجازها أو التي تعذر إنجازها، واستبدالها بأهداف ووظائف جديدة أكثر أهمية أو أسهل من حيث الإنجاز في الظروف الجديدة. (زين، 2021، ص 99)

المرونة المهنية هي قدرة العامل على التكيف مع مختلف الظروف والتغيرات التي تحدث داخل بيئة العمل، سواء تعلق الأمر بتغيير المهام أو أساليب العمل أو ضغوط المهنة، كما تعبر عن استعداد الفرد للتعامل مع المشكلات المهنية بطريقة إيجابية تساعده على الاستمرار وتحقيق التوازن في عمله. المهني.

2-خصائص المرونة المهنية:

أهم خصائص المرونة المهنية:

- **التكيف مع التغييرات:** أي سرعة الاستجابة لمتطلبات البيئات التنافسية المتغيرة والظروف المفاجئة دون توقف العمل.
- **حسن التصرف وإدارة الموارد:** وتعني القدرة على إدارة الموارد المتاحة بكفاءة، إعادة توزيعها عند الحاجة، وتحديد الأولويات.

- **إدارة الضغوط والمواقف الصعبة:** وهي القدرة على مواصلة العمل بكفاءة حتى عند حدوث أزمات أو تغييرات طارئة (الاستقرار الهيكلي).
- **التعلم والتطور المستمر: أي** الانفتاح على اكتساب مهارات جديدة، وتطوير الأداء الوظيفي، والتعلم من التجارب السابقة.
- **المبادرة والتعاون:** اتخاذ مبادرات إيجابية، وطلب الدعم عند الحاجة، والعمل بفعالية مع الفريق للتكيف مع التغييرات.
- **التوازن بين العمل والحياة:** تحقيق مرونة في جداول العمل، مثل العمل عن بعد أو الساعات المرنة، بما يضمن استمرار الإنتاجية مع مراعاة الاحتياجات الشخصية .

تُعد هذه الخصائص جزءًا حيويًا لتحقيق "المتانة" الوظيفية، والقدرة على التعامل مع تحديات سوق العمل المتطورة. (قباج، 2023، ص 10)

3-أبعاد المرونة المهنية:

أبعاد المرونة المهنية هي مجموعة من القدرات الشخصية والتنظيمية التي تمكّن الفرد من التكيف مع متغيرات العمل، وتشمل أساساً:

3-1- المرونة الإستراتيجية:

تمثل المرونة الاستراتيجية قدرة المؤسسة في تحديد التغيّرات الحاصلة في بيئتها الخارجية وسرعة توظيف مواردها للاستجابة السريعة والعمل بشكل فوري عندما يحين وقت التغيير، فهي تتطلب استدامة الحيطة والحذر واتخاذ إجراءات ملائمة للتنفيذ في وقت قياسي، من خلال تبني الخيار الاستراتيجي الذي يمكن المؤسسة من الاستجابة بشكل فاعل لحالات التغيير باستثمار الفرص البيئية في مجال أعمالها مع إمكانية التكيف مع التغييرات البيئية والاستفادة منها لتحقيق التميز على المنافسين.

3-2- المرونة الإنتاجية:

هي قدرة المؤسسة على تطويع وتوظيف قدراتها وسعتها الإنتاجية في تقديم تشكيلة مختلفة ومتنوعة من المنتجات وكذا تقليل الوقت اللازم لتطوير وطرح منتجات جديدة كتجاوب سريع مع التغيرات البيئية الحالية أو المتوقعة.

3-3- المرونة التسويقية:

وتتمثل في قدرة المؤسسة على إعادة تشكيل الجهود التسويقية في فترة قصيرة استجابة للسياق البيئي المتغير بما يمكنها من بيع منتجاتها وتلبية احتياجات العملاء من خلال العروض المتعلقة بالمنتج والتسعير والتوزيع والترويج.

3-4- المرونة الهيكلية:

وتتمثل في سهولة تغيير الهيكل وعملية اتخاذ القرار.

3-5- مرونة الموارد البشرية:

تعبر عن مدى امتلاك الأفراد للمهارات والسلوك الذي يزود المؤسسة بخيارات لتطبيق الاستراتيجيات البديلة، حيث تستطيع المؤسسات امتلاك هذا المستوى من المهارات لمواجهة لتقلبات، كما تعبر عن قدرة إدارة الموارد البشرية على التكيف بفعالية وفي الوقت المناسب لمتغيرات الطلب سواء كانت في البيئة الداخلية أو الخارجية.

3-6- مرونة المعلومات:

يقصد بها قدرة المؤسسة على القيام بأعمال متعددة ومتنوعة بشكل متزامن، وذلك باستخدام الاتصال والتبادل والمشاركة في البيانات داخل المؤسسة والقدرة على مواءمة أساليب بناء نظم المعلومات مع احتياجات المؤسسة المختلفة.

3-7- المرونة الإدارية:

يقصد بها قدرة المؤسسة على إعادة تشكيل تقنياتها وعمليات صنع القرار في الوقت المناسب وبحكمة من أجل دمج التغييرات في البيئة في إطار رؤية استراتيجية موجهة نحو الموارد، وتعتمد هذه القدرة على إدارة مجموعات من المهارات الفردية والجماعية مما يولد المرونة التشغيلية والاستراتيجية، كما تشمل مرونة القرارات المتعلقة بتطور الممارسات التعاقدية والرواتب ومرونة التخصص حيث يتوافق مع نظام الاستهلاك والإنتاج.

3-8- المرونة التشغيلية:

ترتبط المرونة على المستوى التشغيلي بنطاق الخدمات وبنطاق التغير التكنولوجي، كما تعكس القدرة على تغيير حجم ومزيج أنشطة أعمال المؤسسة. (بلخضر، 2022، ص 425)

4- النظريات المفسرة للمرونة المهنية:

تُفسر المرونة المهنية (Occupational Resilience) من خلال نظريات نفسية واجتماعية وإدارية تركز على قدرة الفرد على التكيف مع ضغوط العمل والتغيرات البيئية، أبرزها:

4-1-نظرية التكيف المهني (Career Adaptability Theory):

ترتبط هذه النظرية بالعالم مارك سافيكاس، وتُعد من أهم النظريات الحديثة التي فسّرت المرونة المهنية في سياق الحياة العملية المتغيرة، وترى هذه النظرية أن الفرد لا يواجه مساره المهني بشكل ثابت، بل يمر بمراحل وتحولات تتطلب منه التكيف المستمر.

يركّز سافيكاس على مفهوم "القدرة على التكيف المهني" باعتبارها موردًا نفسيًا يساعد الفرد على مواجهة المهام الانتقالية، الصدمات المهنية، والتغيرات غير المتوقعة في بيئة العمل، وتتجسد هذه القدرة في أربعة أبعاد رئيسية:

- **الاهتمام (Concern)**: ويعني وعي الفرد بمستقبله المهني واستعداده للتخطيط له.
- **التحكم (Control)**: ويشير إلى إحساس الفرد بالمسؤولية عن قراراته المهنية وقدرته على توجيه مساره الوظيفي.
- **الفضول (Curiosity)**: ويتمثل في رغبة الفرد في استكشاف الفرص المهنية المختلفة وتجربة أدوار جديدة.
- **الثقة (Confidence)**: وتعني إيمان الفرد بقدرته على التغلب على التحديات المهنية وتحقيق النجاح.

وكلما توفرت هذه الأبعاد لدى الفرد، زادت مرونته المهنية، وأصبح أكثر قدرة على التكيف مع التحولات مثل تغيير الوظيفة، التطور التكنولوجي، أو ضغوط العمل.

4-2-نظرية الضغوط والتكيف (Stress and Coping Theory):

ترجع هذه النظرية إلى ريتشارد لازاروس، وتُعد من النظريات الأساسية في تفسير كيفية تعامل الأفراد مع الضغوط، بما في ذلك الضغوط المهنية.

تفترض هذه النظرية أن التوتر لا ينتج فقط عن الظروف الخارجية، بل عن طريقة إدراك الفرد لهذه الظروف، فالفرد يمر بمرحلتين من التقييم:

- **التقييم الأولي:** حيث يحدد ما إذا كان الموقف يشكل تهديدًا أو تحديًا.
- **التقييم الثانوي:** حيث يقيم موارده وقدرته على مواجهة هذا الموقف.

في هذا السياق، تظهر المرونة المهنية كقدرة على استخدام استراتيجيات فعالة للتكيف، مثل:

- **التكيف الموجّه نحو المشكلة:** كالبحث عن حلول عملية أو تطوير المهارات.
- **التكيف الموجّه نحو الانفعال:** مثل التحكم في المشاعر أو إعادة تفسير الموقف بشكل إيجابي.

فالأفراد الذين يتمتعون بمرونة مهنية عالية يميلون إلى استخدام استراتيجيات تكيف فعالة، مما يقلل من تأثير الضغوط ويزيد من قدرتهم على الاستمرار في الأداء.

4-3- نظرية الصلابة النفسية (Hardiness Theory):

قدّمتها سوزان كوباسا، وتركّز على السمات الشخصية التي تجعل الفرد أكثر مقاومة للضغوط.

تقوم هذه النظرية على ثلاثة أبعاد أساسية:

- **الالتزام (Commitment):** أي انخراط الفرد في عمله وشعوره بقيمة ما يقوم به.
- **التحكم (Control):** اعتقاد الفرد بقدرته على التأثير في الأحداث بدلًا من الشعور بالعجز.
- **التحدي (Challenge):** النظر إلى التغيرات كفرص للنمو وليست كتهديدات.

تُفسّر هذه النظرية المرونة المهنية على أنها نتيجة لامتلاك هذه الخصائص، حيث يكون الفرد أكثر قدرة على مواجهة الأزمات المهنية مثل فقدان الوظيفة أو ضغط العمل دون الانهيار النفسي، بل وتحويلها إلى فرص للتطور.

4-4- نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory):

تعود إلى ألبرت باندورا، وتُبرز دور البيئة الاجتماعية في تشكيل سلوك الفرد، بما في ذلك مرونته المهنية. ترتكز هذه النظرية على فكرة أن الأفراد يتعلمون من خلال:

- **الملاحظة والتقليد:** حيث يكتسب الفرد سلوكيات التكيف من خلال مشاهدة زملاء العمل أو القادة.
- **التعزيز:** إذ يتم تعزيز السلوكيات المرنة عندما تؤدي إلى نتائج إيجابية.
- **الكفاءة الذاتية المدركة:** وهي إيمان الفرد بقدرته على النجاح، وتُعد عنصرًا محوريًا في المرونة المهنية.

ووفقًا لهذه النظرية، فإن بيئة العمل التي توفر نماذج ناجحة ودعمًا إيجابيًا تسهم في تنمية مرونة الموظفين، لأنهم يتعلمون كيفية التعامل مع التحديات من خلال التجربة والملاحظة.

4-5- نظرية رأس المال النفسي (Psychological Capital Theory):

يرتبط هذا المفهوم بالعالم فريد لوتانز، ويُعد من المفاهيم الحديثة في الإدارة والسلوك التنظيمي.

تشير هذه النظرية إلى أن المرونة المهنية جزء من "رأس المال النفسي" الذي يتكون من أربعة عناصر:

- **الأمل (Hope):** القدرة على وضع أهداف والسعي لتحقيقها.
- **التفاؤل (Optimism):** توقع نتائج إيجابية في المستقبل.
- **الكفاءة الذاتية (Self-efficacy):** الثقة في القدرة على إنجاز المهام.
- **المرونة (Resilience):** القدرة على التعافي من الصدمات والتكيف مع التغيرات.

تؤكد هذه النظرية أن هذه العناصر يمكن تطويرها من خلال التدريب، مما يعني أن المرونة المهنية ليست صفة ثابتة، بل مهارة قابلة للنمو داخل المؤسسات.

4-6-نظرية التوافق بين الفرد والوظيفة (Person-Job Fit Theory):

تركّز هذه النظرية على العلاقة بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة، حيث ترى أن المرونة المهنية تتعزز عندما يكون هناك انسجام بينهما.

فإذا كانت مهارات الفرد، قيمه، واهتماماته متوافقة مع طبيعة العمل، فإنه:

- يكون أقل عرضة للضغوط.
- أكثر رضا وظيفيًا.
- أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات.

أما في حالة عدم التوافق، فقد يواجه الفرد صعوبات في التكيف، مما يقلل من مرونته المهنية ويزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي.

من خلال هذه النظريات، يتضح أن المرونة المهنية ظاهرة متعددة الأبعاد، تتأثر بعوامل نفسية (مثل الكفاءة الذاتية والصلابة)، ومعرفية (مثل إدراك الضغوط)، واجتماعية (مثل التعلم من الآخرين)، وتنظيمية (مثل بيئة العمل والتوافق المهني)، كما أن هذه النظريات تؤكد أن المرونة المهنية ليست مجرد استجابة ظرفية، بل هي عملية ديناميكية مستمرة تتطور عبر الزمن من خلال التفاعل بين الفرد وبيئته المهنية.

(زغوان، 2022، ص 1001)

5- المرونة المهنية في بيئة العمل الشرطي:

تُعدّ المرونة المهنية في بيئة العمل الشرطي من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة، نظرًا لخصوصية العمل الأمني الذي يتسم بالضغط العالي، المخاطر المستمرة، والتعامل مع مواقف غير متوقعة تتطلب سرعة في اتخاذ القرار وقدرة كبيرة على التكيف. فالعاملون في جهاز الشرطة لا يواجهون فقط تحديات مهنية عادية، بل يتعاملون يوميًا مع أزمات، صراعات، حالات طوارئ، وأحيانًا مواقف تهدد حياتهم، مما يجعل المرونة المهنية عنصرًا أساسيًا لضمان الأداء الفعّال والاستقرار النفسي، في هذا السياق، تشير المرونة المهنية إلى قدرة الشرطي على التكيف مع الظروف المتغيرة، التحكم في الضغوط، الحفاظ على التوازن الانفعالي، والاستمرار في أداء مهامه بكفاءة رغم الصعوبات، وتتجلى هذه المرونة في عدة مظاهر، من أبرزها القدرة على اتخاذ قرارات سريعة وصائبة في المواقف الحرجة، التعامل الإيجابي مع الجمهور بمختلف فئاته، التكيف مع نظام العمل المتغير (مثل المناوبات الليلية)، والتعامل مع الصدمات النفسية الناتجة عن بعض الحوادث.

وتتأثر المرونة المهنية في البيئة الشرطية بعدة عوامل، من أهمها:

- **العوامل الفردية:** مثل الصلابة النفسية، الكفاءة الذاتية، الخبرة المهنية، ومستوى التكوين والتدريب. فالشرطي الذي يمتلك ثقة في قدراته يكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات.
- **العوامل التنظيمية:** وتشمل طبيعة القيادة داخل المؤسسة، أسلوب الإشراف، الدعم النفسي، ووضوح الأدوار. فوجود بيئة عمل داعمة يعزز من قدرة الأفراد على التكيف.
- **العوامل الاجتماعية:** مثل دعم الزملاء وروح الفريق، حيث يُعتبر التضامن المهني داخل الجهاز الأمني عاملًا مهمًا في تخفيف الضغوط.
- **العوامل البيئية:** المرتبطة بطبيعة المهام الأمنية، مثل التعامل مع الجرائم، الحوادث، أو الكوارث.

كما تلعب المرونة المهنية دورًا مهمًا في الوقاية من الاحتراق الوظيفي، الذي يُعد من أبرز المشكلات التي قد يواجهها رجال الشرطة نتيجة الضغط المستمر. فكلما كان الشرطي أكثر مرونة، كان أكثر قدرة على التحكم في انفعالاته، والتقليل من التوتر، والحفاظ على صحته النفسية.

إن المرونة المهنية في بيئة العمل الشرطي ليست مجرد مهارة إضافية، بل هي ضرورة حتمية لضمان الأداء الفعّال والاستمرارية في العمل الأمني، فهي تمكّن الشرطي من مواجهة التحديات اليومية بثبات، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل وضغوطه، مما ينعكس إيجابًا على الفرد والمؤسسة والمجتمع ككل.

(موسى، 2022، ص 405)

خلاصة الفصل:

المرونة المهنية تمثل ركيزة أساسية لنجاح الأفراد داخل بيئات العمل الحديثة، خاصة تلك التي تتسم بالتغير المستمر والضغوط العالية فقد اتضح أن هذا المفهوم لا يقتصر على مجرد القدرة على التكيّف، بل يشمل مجموعة من الخصائص والأبعاد النفسية والسلوكية التي تمكّن الفرد من مواجهة التحديات المهنية بكفاءة وفعالية، كما أبرزت النظريات المفسّرة للمرونة المهنية تعدد زوايا النظر إليها، ما بين التركيز على الجوانب الفردية والمعرفية والاجتماعية، وهو ما يعكس طابعها المعقّد والمتداخل.

وفي سياق بيئة العمل الشرطي، تتضاعف أهمية المرونة المهنية نظرًا لطبيعة المهام الحساسة والمسؤوليات الجسيمة التي يتحملها أفراد الشرطة، حيث يصبح التكيّف السريع، التحكم في الضغوط، واتخاذ القرارات السليمة في الظروف الحرجة أمورًا ضرورية لا غنى عنها، وعليه، فإن تعزيز المرونة المهنية داخل المؤسسات الأمنية يستدعي تبني استراتيجيات فعالة تشمل التكوين المستمر، الدعم النفسي، وتحسين ظروف العمل، بما يضمن تحقيق الأداء الأمثل والحفاظ على التوازن النفسي للعاملين.

الفصل الثالث:

الكفاءة الذاتية المدركة

الفصل الثالث: الكفاءة الذاتية المدركة

تمهيد

1-مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة

2-أنواع الكفاءة الذاتية المدركة

3-مصادر الكفاءة الذاتية المدركة

4-النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية المدركة

5-الكفاءة الذاتية المدركة في عمل الشرطي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تُعدّ الكفاءة الذاتية من المفاهيم الأساسية في علم النفس، حيث تعكس اعتقاد الفرد بقدرته على تنظيم سلوكه وتوظيف إمكاناته لتحقيق الأهداف المطلوبة ومواجهة مختلف التحديات.

وتكتسي هذه الكفاءة أهمية خاصة في المجال المهني، لاسيما في عمل الشرطي الذي يتطلب درجة عالية من الثقة بالنفس، وسرعة اتخاذ القرار، والقدرة على التحكم في الضغوط والمواقف الطارئة. ومن هذا المنطلق، يهدف هذا الفصل إلى التطرق إلى مفهوم الكفاءة الذاتية وأنواعها، مع إبراز مصادرها، إضافة إلى عرض أهم النظريات المفسرة لها، مع التركيز على دور الكفاءة الذاتية في تعزيز أداء الشرطي وتحسين كفاءته في أداء مهامه الأمنية بكفاءة وفعالية.

1-مفهوم الكفاءة الذاتية المدركة:

تعرّف الكفاءة بأنها قدرة فرد أو مؤسسة على الإنتاج وكلما كانت الكفاية الإنتاجية عالية دل ذلك على الإنتاج ويتصف بالوفرة وبالنوعية الجيدة مع سرعة في الوقت وقلة في النفقات وانخفاض في مستوى الفائق. (طه، 2009، صفحة 378)

ويرى فتحي محمد الزيات الكفاءة الذاتية المدركة بأنه اعتقاد أو إدراك الفرد لمستوى أو كفاءة أو فاعلية إمكاناته أو قدراته الذاتية وما تنطوي عليه من مقومات عقلية معرفية وانفعالية ودافعية حسية وفسيولوجية عصبية لمعالجة المواقف أو المهام أو المشكلات أو الأهداف الأكاديمية.
(علي، 2026، صفحة 219)

كما تعرف بأنها امتلاك هي المعلم مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والمفاهيم والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدواره المتعددة، وهي أداء عملي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه، كما تعرف بأنها مجموعة القدرات أو المكنات المرتبطة بمهام وأدوار المعلم المختلفة.
(شحاتة، 2003، صفحة 254)

ويرى إبراهيم الشافعي أن الكفاءة الذاتية تشير إلى معتقدات الفرد وتقديره لقدرته على القيام بأعماله الضرورية في تعامله مع أحداث الحياة الضاغطة، وأشار إبراهيم الشافعي إلى أن الكفاءة الذاتية هي تقدير الفرد لذاته فيما يتعلق بتوقعه لقدراته على إنجاز الأعمال والخطط التي وضعها لنفسه. (الشافعي، 2005، صفحة 16)

ويعرفها باندورا على أنها تنبؤات الفرد وتصوراته حول قدراته الشخصية في مهمة ما، فهو يرى بأن التنبؤات التي يشكلها الفرد حول ذاته تؤثر بشكل كبير على أدائه.
(الشافعي، 2005، صفحة 06)

أما **باجرس** فيعرفها بأنها إيمان الفرد بقدراته الذاتية وثقته في معرفته ومهاراته، ويقينه بامتلاك ما يلزمه لتحقيق المستوى الذي يسعى إليه وإنجاز المهام الموكلة إليه بكفاءة، أما حمدي وداود فيشيران إلى أن الكفاءة الذاتية تعد من السمات الشخصية التي تنمو مع مرور الوقت بحيث تصبح عاملاً رئيسياً في شخصية الفرد، وتؤثر بشكل كبير على سلوكه داخل المدرسة وخارجها.
(يسرى، 2025، صفحة 23)

عرفها شفارتر على أنها بعد من أبعاد الشخصية متمثلة في قناعات ذاتية حول قدرة الفرد على التغلب على المهام والمشكلات الصعبة التي تواجهه من خلال توجيه سلوكه ثم ضبطه والتخطيط المناسب له وخصوصا من خلال المهام التربوية لكونها تؤثر في الكيفية التي يشعر بها الأفراد عند أدائهم لمهامهم. (فتحي، 2001، صفحة 74)

ويعرفها شيرر وآخرون على أنها مجموعة من التوقعات العامة التي يمتلكها الفرد والتي تقوم على الخبرة الماضية، والتي تؤثر على توقعات النجاح في المواقف الجديدة. (فتحي، 2001، صفحة 77)

ويرى إيغان أن الكفاءة الذاتية لها علاقة كبيرة برغبة الأفراد واستعداداتهم لبذل وتقديم الجهد والتفاعل مع الصعوبات ومواجهتها، ومقدار الجهد الذي سيبذلونه، فالكفاءة الذاتية المدركة لا تهتم فقط بالمهارات التي يمتلكها الفرد وإنما بما يستطيع الفرد عمله بالمهارات التي يمتلكها.

(محمود، 2010، صفحة 65)

ويرى سيرفونوبيك (Servon&Beck) أن معتقدات الأشخاص حول الكفاءة الذاتية تحدد مستوى الدافعية كما تنعكس من خلال المجهودات التي يبذلونها في أعمالهم والمدة التي يصمدون فيها في مواجهة العقبات كما أنه كلما تزايدت ثقة الأفراد في فاعلية الذات لديهم تزيد مجهوداتهم ويزيد إصرارهم على تخطي ما يقابلهم من عقبات.

ومن خلال هذه المجموعة من التعاريف، يمكن استخراج نقاط مهمة يتضمنها مفهوم الكفاءة الذاتية:

- تقييم الأفراد لقدراتهم.
- التوقعات عن الأداء.
- مجموعة المعتقدات حول الأداء.
- تعكس ثقة الفرد بنفسه وبقدراته.
- توجه جهود الفرد لمواجهة المشكلات.
- مرجعية المحك فيما يخص التقييم المعرفي للذات.

2-أنواع الكفاءة الذاتية المدركة:

- **الكفاءة الذاتية الأكاديمية** :ثقة الطالب في قدرته على النجاح في المهام الدراسية، فهم المواد، وتحقيق نتائج جيدة.
- **الكفاءة الذاتية الاجتماعية** :إيمان الفرد بقدرته على التفاعل الاجتماعي، بناء العلاقات، والعمل ضمن فريق بفعالية.
- **الكفاءة الذاتية التنظيمية** :قدرة الفرد على إدارة وقته، التخطيط، والتحكم في سلوكه لتحقيق أهداف طويلة الأمد.
- **الكفاءة الذاتية في حل المشكلات** :الثقة في القدرة على إيجاد حلول للتحديات والعقبات غير المتوقعة.
- **الكفاءة الذاتية الجسمية/الصحية** :اعتقاد الفرد بقدرته على التحكم في صحته، التعامل مع المرض أو أداء التمارين. (أنيس، 2017، صفحة 304)

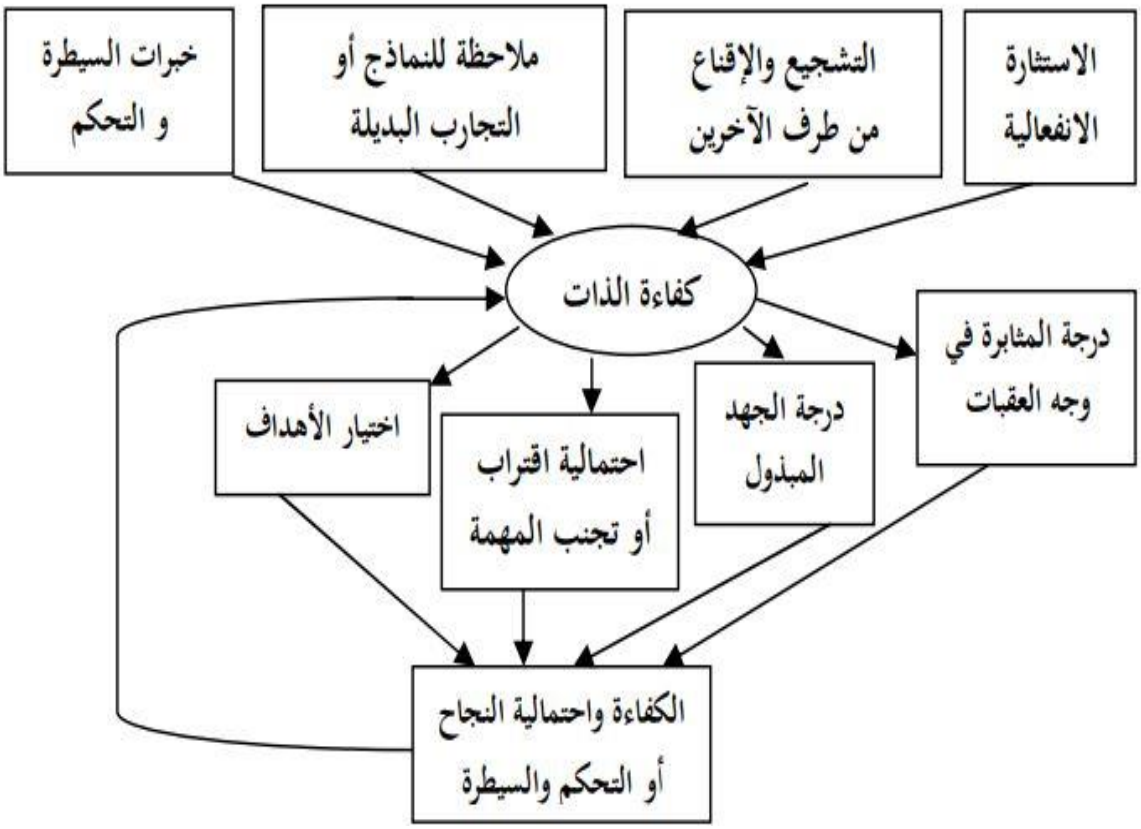
3-مصادر الكفاءة الذاتية المدركة:

يعرض باندورا أربعة مصادر للكفاءة الذاتية وهي:

الإنجاز الشخصي أو الكفاءة الشخصية الاستثارة الانفعالية التجارب البديلة الملاحظة في النماذج والإقناع اللفظي، إن إحساس الكفاءة الذاتية ليس ستاتيكيا أو ثابتا ولكنه عرضة للتغير، فالتغير في الاتجاهات نحو الذات يمكن أن يكون ذا صلة بالتغير في الجهود المبذولة والإنجاز، كذلك فإن التاريخ الشخصي في النجاح في مهام معينة سوف يجعل صاحبه يختبر انفعالات إيجابية مثل: السرور بدلا من الانفعالات السلبية مثل القلق حينما ينخرط في تلك المهمة، وإذا ما لاحظ الآخرين يؤدون تلك المهمة أو يتلقون تشجيعا من أشخاص مهمين فإن مستوى كفاءة الذات لديه سوف تتعزز وسوف تؤثر على الدافعية لديه بشكل إيجابي والعكس صحيح أيضا. (عقاقبة، 2018، صفحة 320)

إن باندورا يقرر بأن التمكن الشخصي empowerment من خلال خبرات التحكم mastery هو المساهم الأفضل لكفاءة ذات قوية ورجوعية resilient وأن الإفراط في تقدير الكفاءة الذاتية هو حسن بل ربما كان مفيدا.

الشكل01: مصادر الكفاءة الذاتية المدركة



4-النظريات المفسرة للكفاءة الذاتية:

4-1-نظرية باندورا:

يشير باندورا (Bandura) في كتابه أسس التفكير والأداء النظرية المعرفية الاجتماعية، بأن نظرية كفاءة الذات اشتقت من النظرية المعرفية الاجتماعية التي وضع أسمها، والتي أكد فيها بأن الأداء الإنساني يمكن أن يفسر من خلال المقابلة بين السلوك ومختلف العوامل المعرفية والشخصية والبيئية وفيما يلي الافتراضات النظرية والمحددات المنهجية التي تقوم عليها هذه النظرية:

- يمتلك الأفراد القدرة على عمل الرموز والتي تسمح بإنشاء نماذج داخلية للتحقق من فاعلية التجارب قبل القيام بها، وتطوير مجموعة مبتكرة من الأفعال والاختبار الفرضي لهذه المجموعة من الأفعال من خلال التنبؤ بالنتائج والاتصال بين الأفكار المعقدة وتجارب الآخرين.
- إن معظم أنواع السلوك ذات هدف معين، كما أنها موجهة عن طريق القدرة على التفكير المستقبلي، كالتنبؤ أو التوقع وهي تعتمد بشكل كبير القدرة على عمل الرموز.

- يمتلك الأفراد القدرة على التأمل الذاتي، والقدرة على تحليل وتقييم الأفكار والخبرات الذاتية، وهذه القدرات تتيح التحكم الذاتي في كل من الأفكار والسلوك.
- يمتلك الأفراد القدرة على التنظيم الذاتي عن طريق التأثير على التحكم المباشر في سلوكهم، وعن طريق اختيار أو تغيير الظروف البيئية، والتي بدورها تؤثر على السلوك، كما يضع الأفراد معايير شخصية لسلوكهم، ويقومون بتقييم سلوكهم بناما على هذه المعايير، وبالتالي يمكنهم بناء حافز ذاتي يدفع ويرشد الملوك.
- يتعلم الأفراد عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجها، والتعلم عن طريق الملاحظة يقتل بشكل كبير من الاعتماد على التعلم عن طريق المحاولة والخطأ، ويسمح بالاكتساب السريع للمعارف المعقدة، والتي ليس من الممكن اكتسابها فقط عن طريق الممارسة.
- أن كل من القدرات السابقة هي نتيجة تطور الميكانيزمات والأبنية النفسية العصبية المعقدة، حيث تتفاعل كل من القوى النفسية والتجريبية لتحديد السلوك وتزويده بالمرونة اللازمة.
- تتفاعل كل من الأحداث البينية والعوامل الذاتية الداخلية والسلوك بطريقة متبادلة، فالأفراد يستجيبون معرفيا وانفعاليا وسلوكيا إلى الأحداث البينية، ومن خلال القدرات المعرفية يمارسون التحكم على سلوكهم الذاتي، والذي بدوره يؤثر ليس فقط على البيئة ولكن أيضا على افتراضات النظرية المعرفية الاجتماعية وبالرغم من أن هذه المؤثرات ذات تفاعل تبادلي إلا أنها ليست بالضرورة تحدث في وقت متزامن، أو أنها ذات قوة متكافئة.

ويتضح من خلال هذه النظرية أن تعلم الفرد وأعماله تكمن في النظرة التي يكونها الفرد عن نفسه، وهذا ما يؤدي بالتأثير على سلوكه سواء بالسلب أو الإيجاب نظرا لإصداره حكم عن نفسه دون الوعي بمخلفات تلك الحكم. (سعيدي، 2019، صفحة 23)

4-2-نظرية العزو السببي:

سميت نظرية العزو السببي بهذا الاسم لأنها اهتمت بالطرائق والأساليب التي عن طريقها نعزو السلوك إلى الأسباب ولعل من أهم الاعمال في هذا المجال هي أعمال (Haider) إذ أكد على ظاهرة السببية إلى الأسباب التي تعزي إلى الأعمال الملاحظة وكيفية إعطاء الأفراد أسباباً للأحداث، ويعتقد المتخصصون بعلم النفس أن العزو والاعتقاد بكفاءة الذات كلاهما يسهم ويعنى بإدراك السيطرة على

أحداث مستقبلية ممكنة الوقوع لذا يكون العزو وفاعلية الذات متغيرين مرتبطين أحدهما بالآخر، وكما أن كفاءة الذات تتأثر بالنجاح والفشل الماضي فإن طريقة تفسيرها لهذه التوقعات ربما يؤثر في كفاءة الذات وبدورها فإن كفاءة الذات قد تؤثر في أسلوب العزو، فالفرد الذي يكون ذا كفاءة ذاتية منخفضة في أحدى النواحي كالدراسة فإنه يعزو الضعف في ذلك إلى ضعف القابلية لدية مما يعزز شعوراً منخفضاً بكفاءة الذات.

(محمد، 2025، صفحة 423)

4-3-نظرية يونج:

يرى يونج أن مصطلح الشعور بالكفاءة يشير إلى الخبرات العقلية التي يعيها الفرد أو يكون على دراية بها وقد يوجد تفاعل بين هذه الخبرات العقلية والعمليات الفسيولوجية للجسم إلا أن مفهوم حالات الشعور محدد بتلك الخصائص الداخلية التي تكون خبرات الفرد العقلية ووظائف المخ، وتوجد محددات تحدد الفرد تتمثل في تلف عمليات المخ، وقدرة الفرد على استقبال ومعالجة المعلومات والظروف البيئية.

(محمد، 2025، صفحة 423)

4-4-نظرية الذات لكارل روجرز:

يفترض روجرز في نظريته عن الذات أن للكائن الحي نزعة أساسية يسعى من خلالها لتحقيق ذاته ، والمحافظة على حياته فمركز هذا العالم هو الفرد نفسه ، فهو أفضل مصدر للمعلومات ، وهو الإطار المرجعي لذاته حيث يرى أن الذات تتحقق من خلال النمو الإيجابي للصفات الشخصية للفرد، والمفاهيم التي يكونها حول ذاته وحول الأشخاص الآخرين والبيئة الخارجية من حوله ، فالذات هي كينونة الفرد وجوهر شخصيته وتتكون نتيجة التفاعلات الاجتماعية مع البيئة المحيطة وتنمو نتيجة النضج والتعلم وتصبح المركز الرئيسي لجميع الخبرات، ولذلك فإدراك الفرد لكفاءته الذاتية تبعاً لنظرية روجرز هو أمر ذو أهمية بالغة حتى يستطيع الفرد النجاح في تحقيق ذاته، عن طريق التعلم والتفاعل المتبادل مع البيئة من حوله وجمع الخبرات المفيدة له. (شاهين، 2024، صفحة 343)

4-5-نظرية التحليل النفسي:

إن اعتقاد الفرد في قوة كفاءته الذاتية يعتبر من أقوى الدوافع المحركة له في الحياة، وقد كانت نظرية التحليل النفسي هي أول من أشارت إلى مصطلح الدافعية، وأكدت على أن وجود الدافع هو المحرك الأساسي للسلوك، حيث كان الدافع الأساسي عندها هو الرغبة الجنسية، وتؤكد أيضاً على أهمية الخبرات المتكررة التي يتعرض لها الفرد في مراحل النماء الأولى، وتشير إلى ضرورة توفير جو من الأمن والحرية لتمكين الطفل من التعبير عن ذاته والسعي لإشباع رغباته، وتنمية الكفاءة لديه ليصبح خالياً من عصاب الطفولة.

(الرفوع، 2015، صفحة 60)

4-6-النظرية السلوكية:

معظم العلماء السلوكيين يستعملون مصطلح الحافز الذي يمثل القوة الدافعة للإنسان، ولا يهتمون بمصدر هذا الدافع لاهتمامهم فقط بأن يكون متعلماً ومكتسباً، حيث تركز النظرية السلوكية على المثيرات الخارجية والتي هي محركات السلوك الإنساني ويرى سكينر أن التعلم محكوم بنتائجه في معظم الحالات، وأي نشاط من جانب المتعلم يتعاظم إذا توافرت الفرصة المناسبة لتعزيزه، وبذلك فإن استخدام التعزيز يمكنه أن ينمي الكفاءة لدى الفرد، وبالتالي يجعله يقوم بالسلوكيات اللازمة للنجاح في تحقيق الأهداف المرجوة.

(شاهين، 2024، صفحة 344)

5-الكفاءة الذاتية المدركة في عمل الشرطي:

تُعد الكفاءة الذاتية في عمل الشرطي من الركائز الأساسية التي يقوم عليها الأداء المهني الفعّال لرجل الأمن، إذ تعكس درجة إيمان الفرد بقدراته على تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة، خاصة في ظل ما يواجهه من مواقف معقدة وخطيرة تتطلب سرعة في اتخاذ القرار ودقة في التنفيذ، فالشرطي يتمتع بكفاءة ذاتية مرتفعة يكون أكثر قدرة على التحكم في انفعالاته، والتصرف بحكمة في الأزمات، والتعامل بثقة مع مختلف أنواع الجرائم والظروف الطارئة، مما ينعكس إيجابًا على جودة أدائه وعلى

سلامته وسلامة الآخرين، كما تسهم الكفاءة الذاتية في تعزيز الدافعية الداخلية للعمل، وتزيد من روح المبادرة والالتزام بالمسؤولية، وتساعد على التكيف مع ضغوط العمل المتواصلة التي تميز المهنة الشرطية، وتتأثر هذه الكفاءة بعدة عوامل، من أبرزها مستوى التكوين والتدريب الذي يتلقاه رجل الشرطة، وخبرته الميدانية المتراكمة، إضافة إلى الدعم النفسي والتنظيمي الذي توفره المؤسسة الأمنية، فضلاً عن السمات الشخصية مثل الثقة بالنفس والمرونة والصمود النفسي، ومن هنا فإن تنمية الكفاءة الذاتية لدى رجال الشرطة تُعد ضرورة ملحة، تتطلب اعتماد برامج تدريبية متخصصة، وتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، بما يسهم في الرفع من مستوى الأداء الأمني وتعزيز الاستقرار داخل المجتمع.

(هويدي، 2020، صفحة 19)

خلاصة الفصل:

الكفاءة الذاتية المدركة تمثل عنصرًا جوهريًا في توجيه سلوك الفرد وتحقيق فعاليته في مختلف المجالات، خاصة في المجال المهني والأمني، فهي تعكس مدى ثقة الفرد بقدراته على مواجهة التحديات واتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة. وقد بيّن العرض أهمية الكفاءة الذاتية في تحسين الأداء وتعزيز الدافعية والقدرة على التكيف مع ضغوط العمل، كما تناول أنواعها ومصادرها، إضافة إلى أبرز النظريات التي فسّرت هذا المفهوم، وبالنسبة لعمل الشرطي فإن تنمية الكفاءة الذاتية تُعدّ ضرورية للارتقاء بالأداء المهني وضمان الاستجابة الفعالة لمتطلبات العمل، مما يساهم في تحقيق الأمن والاستقرار داخل المجتمع.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- مجتمع الدراسة

4- الدراسة الاستطلاعية

5- أدوات الدراسة

6- إجراءات تطبيق الدراسة

7- الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة الفصل

.

تمهيد:

من خلال هذا الفصل نتناول جانبًا أساسيًا من موضوع دراستنا والمتعلق بـ المرونة المهنية و علاقتها بالكافاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة في ولاية غرداية حيث سعينا إلى عرض مختلف الإجراءات والخطوات المنهجية التي تم الاعتماد عليها من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن الإشكالية المطروحة. كما تضمن هذا الفصل توضيحًا لمنهج الدراسة المعتمد، وتحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة، إضافة إلى التعريف بأداة الدراسة المستخدمة وكيفية التأكد من صدقها وثباتها، مع عرض الأساليب الإحصائية التي تم توظيفها لتحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة.

1-منهج الدراسة:

انسجامًا مع طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ومن أجل معالجة الإشكالية والتساؤلات الفرعية المرتبطة بموضوع المرونة المهنية و علاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من موظفي الشرطة في ولاية غرداية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره من أكثر المناهج ملاءمة لمثل هذه الدراسات. إذ يساهم هذا المنهج في وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها بطريقة علمية دقيقة، من خلال جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة وتنظيمها وتفسيرها بما يسمح بفهم مختلف أبعادها والوصول إلى نتائج موضوعية تدعم أهداف البحث.

2-حدود الدراسة:

-الحدود المكانية: طبقة الدراسة على عينة من موظفي الشرطة بغرداية في مقر الامن الولائي بـ الحاج مسعود و مركز الامن الحضري بسيدي اعباز و البالغ عددهم 110 شرطي.

-**الحدود الزمانية:** امتدت الدراسة خلال شهر فيفري و مارس 2026، حيث تخللت هذه الفترة عدة زيارات ميدانية الى المؤسسة، حيث تم خلالها زيارات أولية استكشافية و اختيار عينة الدراسة المناسبة، أما من خلال شهر مارس تم توزيع الاستبيانات و استرجاعها بعد مرور فترة زمنية محددة.

-الحدود البشرية : أجريت الدراسة الميدانية على بعض مراكز الشرطة في ولاية غرداية بمختلف رتبهم المهنية.

3- مجتمع البحث و عينة الدراسة :

يضم مجتمع الدراسة موظفي الشرطة في ولاية غرداية بإختلاف مناصبهم و رتبهم المهنية، حيث قدر العدد الإجمالي للموظفين 110 موظف و قد تم اختيار العينة بشكل عشوائي و توزيع خصائص العينة حسب المؤهل العلمي و الخبرة المهنية.

4- الدراسة الاستطلاعية:

قبل اعتماد خطة البحث بشكل نهائي، يستحسن القيام بدراسة استطلاعية بهدف جمع المعلومات و المعطيات الأولية حول موضوع الدراسة لتحقيق اهداف الدراسة ، حبث قامت الطالبة بإجراء الدراسة الاستطلاعية و ذلك في الموسم الجامعي 2025/ 2026 خلال الفترة الممتدة من شهر جانفي الى غاية شهر مارس ، للحصول على المعلومات أولية تفيد انجاز الدراسة و التعرف على مختلف جوانبها، كما تم تطبيق المقياسيين على العينة الاستطلاعية بلغ حجمها 30 شرطي، قصد معرفة الصدق و الثبات للقياسيين.

جدول 01: تحديد افراد العينة الاستطلاعية بحسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المؤوية
ثانوي	17	56,7%
جامعي	13	43,3%
المجموع	30	100%

المصدر من مخرجات برنامج spss ومن اعداد الطالبة

_من خلال الجدول يتضح أن أفراد العينة الاستطلاعية يختلفون من حيث المؤهل العلمي، حيث جاءت فئة ذوي المستوى الثانوي في المرتبة الأولى بتمرار بلغ 17فردا بنسبة 56,7% في حين بلغ عدد الفئة الجامعية (13) فردا بنسبة 43,3% . و نلاحظ من ذلك ان أغلبية أفراد العينة يمتلكون مستوى ثانوياً.

جدول 02: تحديد افراد العينة الاستطلاعية بحسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المؤوية
أقل من 05 سنوات	8	26,7%
من 05الى 10سنوات	5	16,7%
أكثر من 10سنوات	17	56,7%
المجموع	30	100%

المصدر من مخرجات برنامج spss ومن اعداد الطالبة

1-من خلال الجدول يتبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الخبرة المهنية، حيث جاءت فئة ذوي الخبرة التي تفوق 10 سنوات في المرتبة الأولى بتكرار بلغ (17) فردًا بنسبة (56.7%)، تليها فئة أقل من 5 سنوات بتكرار (8) أفراد بنسبة (26.7%)، ثم فئة من 5 إلى 10 سنوات بتكرار بلغ (5) أفراد بنسبة (16.7%). ويُلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية طويلة، مما قد يساهم في تقديم معلومات أكثر دقة وواقعية تخدم أهداف الدراسة

5- أدوات الدراسة:

بناءا على طبيعة الدراسة و الأهداف المسطرة لتحقيقها، و كذا المنهج الذي تم اعتماده فيها فإن الأداة الأكثر ملائمة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة هي الاستبيان .

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على تبني مقياسيين هما:

-إستبيان المرونة النفسية للباحثين معموري محمد و بوجمعة رقية (2024)

- استبيان الكفاءة الذاتية المدركة للباحثة عبير علي محمد البقاعي (2025)

6- إجراءات تطبيق الدراسة :

6-1- الصدق التمييزي للبند لمقياس المرونة النفسية :

يتكون مقياس المرونة النفسية المطبق في هذه الدراسة من 24 بند ،و الجدول التالي يبين ذلك

جدول 03: يتكون مقياس المرونة النفسية المطبق في هذه الدراسة من 24 بند

العبارة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	مستوى الدلالة	العبارة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	مستوى الدلالة
الفقرة1	2,5667	24,736	,000	الفقرة13	2,9000	39,456	,000
الفقرة2	2,7667	30,066	,000	الفقرة14	2,7333	28,745	,000
الفقرة3	2,7667	26,664	,000	الفقرة15	2,5333	24,286	,000
الفقرة4	2,8000	31,671	,000	الفقرة16	2,6667	24,083	,000
الفقرة5	2,4333	23,451	,000	الفقرة17	2,6000	22,915	,000
الفقرة6	2,7667	30,066	,000	الفقرة18	2,7000	27,643	,000
الفقرة7	1,3333	12,042	,000	الفقرة19	2,7667	30,066	,000
الفقرة8	2,4667	21,486	,000	الفقرة20	2,8000	27,840	,000
الفقرة9	2,4000	21,153	,000	الفقرة21	2,5333	20,362	,000
الفقرة10	1,7333	12,095	,000	الفقرة22	2,2667	15,817	,000
الفقرة11	2,0333	16,655	,000	الفقرة23	2,3000	14,366	,000
الفقرة12	2,6333	21,570	,000	الفقرة24	2,1000	14,324	,000

المصدر من مخرجات برنامج spss ومن اعداد الطالبة

من خلال نتائج الصدق التمييزي لبنود مقياس المرونة النفسية، يتضح أن جميع الفقرات جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.000)، حيث سجلت قيم "ت" المحسوبة درجات مرتفعة ومتفاوتة عبر مختلف البنود، مع متوسطات حسابية تراوحت بين (1.3333) و(2.9000). ويُستنتج من

ذلك أن جميع فقرات المقياس تتمتع بقدرة جيدة على التمييز بين أفراد العينة من حيث مستوى المرونة المهنية، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الصدق التمييزي، وبالتالي صلاحيته لقياس المتغير محل الدراسة

6-2 معامل ألفا كرونباخ:

قبل الانتقال إلى اختبار فرضيات الدراسة، تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك بهدف التحقق من مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وقدرتها على إعطاء نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي

جدول04: يوضح معامل الثبات (الفا كرونباخ) للاستبيان :

عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
24	8800

المصدر من مخرجات برنامج spss ومن اعداد الطالبة

يبين الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.880) لعدد بنود قدره (24) بندًا، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان، مما يعكس تمتع أداة الدراسة بدرجة جيدة من الثبات والموثوقية. وبما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تجاوزت الحد الأدنى المقبول إحصائيًا والمقدر بـ (0.70)، فإن ذلك يؤكد صلاحية الاستبيان للاستخدام في الدراسة وإمكانية الاعتماد على نتائجه في اختبار فرضيات الدراسة وتحليل البيانات بثقة

3-6 لصدق التمييزي للبند لمقياس الكفاءة الذاتية المدركة:

جدول05: يتكون مقياس الكفاءة الذاتية المدركة المطبق في هذه الدراسة من 20 بند

العبارة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	مستوى الدلالة	العبارة	المتوسط الحسابي	قيمة ت	مستوى الدلالة
الفقرة1	3,9667	7,918	,000	الفقرة11	3,9333	6,911	,000
الفقرة2	3,8333	6,530	,000	الفقرة12	4,1333	10,865	,000
الفقرة3	3,8333	4,805	,000	الفقرة13	3,8000	6,595	,000
الفقرة4	3,7333	6,886	,000	الفقرة14	3,8667	6,500	,000
الفقرة5	3,6667	6,021	,000	الفقرة15	3,9333	6,513	,000
الفقرة6	4,1000	9,104	,000	الفقرة16	4,0333	7,878	,000
الفقرة7	4,0667	6,728	,000	الفقرة17	3,5000	3,525	,000
الفقرة8	3,9667	6,922	,000	الفقرة18	3,6000	4,039	,000
الفقرة9	4,2000	6,837	,000	الفقرة19	3,9000	5,341	,000
الفقرة10	3,7000	4,372	,000	الفقرة20	4,1333	6,901	,000

المصدر من مخرجات برنامج spss ومن اعداد الطالبة

من خلال النتائج الموضحة في الجدول، نلاحظ أن جميع فقرات الاستبيان حققت مستويات دلالة إحصائية أقل من (0.05)، حيث بلغت قيمة الدلالة (،000) في كل الفقرات، مما يدل على وجود دلالة إحصائية معنوية لإجابات أفراد العينة، وبالتالي فإن الفقرات تعتبر مقبولة وذات أهمية في الدراسة.

كما يتضح أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.50)و (4.13)، وهي قيم مرتفعة نسبيًا، ما يشير إلى اتجاه إجابات أفراد العينة نحو الموافقة على أغلب العبارات الواردة في الاستبيان.

وقد سجلت الفقرة (9) أعلى متوسط حسابي قدره (4.20) بقيمة (ت) بلغت (6.837)، مما يدل على ارتفاع مستوى اتفاق أفراد العينة حول مضمون هذه الفقرة. في حين سجلت الفقرة (17) أدنى متوسط حسابي قدره (3.50) بقيمة (ت) بلغت (3.525)، إلا أنها بقيت ضمن المستوى المقبول وتشير كذلك إلى وجود موافقة متوسطة إلى مرتفعة.

أما بالنسبة لقيم (ت)، فقد جاءت جميعها أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة، وهو ما يؤكد معنوية الفروق وصدق اتجاهات أفراد العينة نحو فقرات الاستبيان.

وبصفة عامة، تعكس النتائج وجود تقييم إيجابي من طرف أفراد العينة تجاه مختلف فقرات الاستبيان، مما يدل على تحقق البعد محل الدراسة بدرجة مرتفعة نسبيًا

جدول06: جدول يوضح ثبات (ألفا كرونباخ) للاستبيان

عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
20	,9130

المصدر من مخرجات برنامج spss ومن اعداد الطالبة

يوضح الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.913) لعدد بنود يقدر بـ (20) بندًا، وهي قيمة مرتفعة جدًا، مما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات الاستبيان وارتفاع درجة الثبات والموثوقية لأداة الدراسة ،كما تشير هذه النتيجة إلى أن فقرات الاستبيان تقيس نفس المفهوم بدرجة عالية من الدقة، الأمر الذي يسمح بالاعتماد على الأداة في جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة بكل ثقة، خاصة وأن قيمة معامل ألفا كرونباخ تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائيًا والبالغ (0.70).

6-5 اختبار التوزيع الطبيعي :

جدول07: يوضح اختباري كولموجوروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك

	Kolmogorov-Smirnov[a] اختبار كولموجوروف-سميرنوف			Shapiro-Wilk اختبار شابيرو – ويلك		
	Statistic الاحصائية	Df درجة الحرية	Sig. الدلالة	Statistic الاحصائية	Df درجة الحرية	Sig. الدلالة
المرونة_النفسية	,237	110	,000	,734	110	,000
الكفاءة_الذاتية	,195	110	,000	,916	110	,000

يتضح من الجدول أعلاه ومن خلال اختباري كولموجوروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (.Sig) لمتغيري (المرونة النفسية) و(الكفاءة الذاتية) بلغت (0.000)، وهي قيمة أقل من (0.05).

وهذا يشير إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (توزيع غير اعتدالي)، وبناءً على ذلك سيتم استخدام الاختبارات الإحصائية اللا معلمية (Non-Parametric Tests).

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد مرحلة تطبيق تم تفريغ بيانات أداتي الدراسة ولمستوي الإجابة للحاسب الآلي وذلك كان عن طريق البرنامج الإحصائي (spss) وذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

7-1_ استخدام اختبار كولموجوروف سيمرنوف وشابيرو ويلك لمعرفة اعتدالية التوزيع للبيانات، وبما أن القيم دالة إحصائياً عند مستوى أقل من 0.05 مما يدل على أن بيانات المتغيرين غير موزعة طبيعياً وبالتالي سنعالج هذه البيانات ضمن الإحصاء اللا معلمي.

7-2_ استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لمتغيرات العينة الاستطلاعية (المؤهل العلمي، الخبرة المهنية).

7-3_ استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب درجات أفراد العينة الاستطلاعية على فقرات المقاييس، وكذلك لتحديد مستوى كل من المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة الأساسية.

7-4_ استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة (One-Sample t-Test) في حساب الصدق التمييزي لفقرات مقياس المرونة المهنية ومقياس الكفاءة الذاتية لدى العينة الاستطلاعيه، وكذلك لاستخدامه في تحديد مستوى المتغيرات مقارنة بالمتوسط الفرضي.

7-5_ استعمال معامل "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداتي الدراسة (مقياس المرونة المهنية، ومقياس الكفاءة الذاتية).

7-6_ استخدام معامل الارتباط "سبيرمان للرتب" لمعرفة دلالة العلاقة بين المتغيرات وذلك في معالجة الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية.

7-7_ استخدام اختبار "كروكسال واليس" في معالجة الفرضية التي تنص على أن هناك فروق في مستويات المرونة المهنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

7-8_ استخدام اختبار "مان ويتني" في معالجة الفرضية التي تنص على أن هناك فروق في مستويات الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل المتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة، تم التطرق إلى مختلف الخطوات العلمية والمنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية من أجل تحقيق أهدافها والإجابة عن فرضياتها بطريقة علمية دقيقة. حيث تم في البداية تحديد المنهج المناسب للدراسة، والمتمثل في المنهج الوصفي الارتباطي باعتباره الأنسب لدراسة العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

كما تم عرض مجتمع الدراسة والعينة التي تم اختيارها، مع توضيح خصائصها المتعلقة بالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، إضافة إلى توضيح طريقة اختيار العينة وحجمها. وتم كذلك التطرق إلى أدوات الدراسة المتمثلة في مقياس المرونة المهنية ومقياس الكفاءة الذاتية، مع عرض خصائصهما السيكومترية من صدق وثبات، حيث أظهرت النتائج تمتع الأداتين بدرجات جيدة من الصدق والثبات، مما يؤكد صلاحيتهما للتطبيق الميداني.

وتناول الفصل أيضاً الإجراءات الميدانية التي اتبعتها الباحثة في تطبيق الدراسة وجمع البيانات، إضافة إلى عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها، مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" ومعامل ارتباط سبيرمان واختبار كروسكال واليس، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد على تفسير الظاهرة المدروسة.

وعليه فإن الإجراءات المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة ساهمت في توفير إطار علمي ومنهجي منظم، مكّن من دراسة العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية بطريقة موضوعية وعلمية، مما يمهد للانتقال إلى عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها في الفصل الموالي.

.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج

أولا : عرض وتحليل النتائج

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة

5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

ثانيا: تفسير ومناقشة النتائج

1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة

ثالثا: الاستنتاج عام.

رابعا : مقترحات الدراسة

خامسا: توصيات الدراسة

أولا عرض النتائج:

بعد تطبيق أدوات الدراسة على عينة موظفي الشرطة بولاية غرداية، ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تم عرضها وفق فرضيات الدراسة كما يلي:

1-عرض نتائج الفرضية الأولى:

- **عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى:**

يوجد مستوى منخفض من المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

جدول (08): مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المرونة المهنية	110	60,71	6,31	84	-38,687	109	0,000

عرض النتيجة:

يتضح من خلال نتائج الجدول أن المتوسط الحسابي لمستوى المرونة المهنية بلغ (60,71) وهو أقل من المتوسط الفرضي للمقياس والمقدر بـ(84)، كما بلغت قيمة "ت" (-38,687) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدل على انخفاض مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، وبالتالي لم تحقق الفرضية الأولى

2 – عرض نتائج الفرضية الثانية:

- **عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:**

يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

جدول (09): مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية المدركة	110	79,76	8,25	60	25,120	109	0,000

عرض النتيجة:

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي للكفاءة الذاتية بلغ (79,76) وهو أعلى من المتوسط الفرضي المقدر بـ(60)، كما بلغت قيمة "ت" (25,120) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدل على ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، وبالتالي تحقق الفرضية الثانية.

3 – عرض نتائج الفرضية الثالثة:

- **عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة:**

توجد علاقة ارتباطية بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

جدول (10): العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية

المتغيرات	معامل ارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة
المرونة المهنية والكفاءة الذاتية	0,523**	0,000

عرض النتيجة:

يتضح من خلال نتائج الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان (0,523) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين، وبالتالي تحقق الفرضية الثالثة.

4- عرض نتائج الفرضية الرابعة:

- **عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (11): الفروق في المرونة المهنية حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	ن	متوسط الرتب	قيمة كا^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	39	42,38	12,666	2	0,002
من 5 إلى 10 سنوات	10	49,00			
أكثر من 10 سنوات	61	64,95			

عرض النتيجة:

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة كا^2 (12,666) عند مستوى دلالة (0,002)، وهي قيمة دالة إحصائياً. كما أظهرت النتائج أن أعلى متوسط للرتب كان لدى فئة أكثر من 10 سنوات، مما يدل على أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة المهنية، وبالتالي تحقق الفرضية الرابعة.

5-عرض نتائج الفرضية الخامسة:

- **عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (12): الفروق في الكفاءة الذاتية حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ن	متوسط الرتب	قيمة كا^2	مستوى الدلالة
ثانوي	61	61,95	1101,000	0,016
جامعي	49	47,47		

عرض النتيجة:

يتبين من خلال نتائج الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة (0,016)، وهي

قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05). كما أظهرت النتائج أن أصحاب المستوى الثانوي سجلوا متوسط رتب أعلى مقارنة بذوي المستوى الجامعي، وبالتالي تحقق الفرضية الخامسة.

ثانيا : تفسير ومناقشة نتائج:

1-تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

- **تفسير و مناقشة الفرضية الأولى:**

يوجد مستوى منخفض من المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

جدول (01): مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن المتوسط الحسابي لمستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية بلغ (60,71)، وهو أقل من المتوسط الفرضي للمقياس والمقدر بـ(84)، كما بلغت قيمة "ت" (-38,687) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، مما يدل على انخفاض مستوى المرونة المهنية لدى أفراد العينة، وبالتالي فإن الفرضية الأولى قد تحققت. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمل الشرطي يعد من أكثر المهن تعرضاً للضغوط النفسية والمهنية، نظراً لطبيعة المهام الأمنية التي تتطلب التدخل السريع والتعامل المستمر مع المواقف الصعبة والأزمات المختلفة. كما أن موظفي الشرطة يواجهون يومياً مواقف تتطلب التحكم في الانفعالات والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة تحت الضغط، وهو ما قد يؤدي إلى استنزاف طاقتهم النفسية والانفعالية. كذلك فإن كثرة المسؤوليات المهنية وساعات العمل الطويلة قد تحد من قدرة الفرد على التكيف مع مختلف الضغوط المهنية، مما ينعكس سلباً على مستوى المرونة المهنية لديه. ويمكن أيضاً إرجاع هذه النتيجة إلى نقص برامج الدعم النفسي والتكوين المهني المتخصص في إدارة الضغوط المهنية وتنمية مهارات التكيف النفسي لدى موظفي الشرطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صادق عبده حسن علي، 2016) التي أكدت أن الضغوط المهنية تؤثر سلباً على مستوى التوافق النفسي والقدرة على التكيف المهني لدى العاملين في القطاعات الحساسة. كما تتفق مع دراسة (بوصلاح خلود، 2018) التي أشارت إلى أن ضعف التحكم في

الانفعالات والتعرض المستمر للمواقف الضاغطة يؤدي إلى انخفاض المرونة النفسية والمهنية لدى الأفراد. وتؤكد هذه النتائج أهمية الاهتمام بالصحة النفسية لموظفي الشرطة من خلال توفير برامج إرشادية وتكوينية تساعدهم على تنمية مهارات التكيف ومواجهة ضغوط العمل بفعالية أكبر.

مقارنة نتائج الفرضية الأولى بالدراسات السابقة:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود مستوى منخفض من المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للمرونة المهنية جاء أقل من المتوسط الفرضي للمقياس، وهو ما يعكس معاناة أفراد العينة من انخفاض القدرة على التكيف مع الضغوط المهنية المختلفة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صادق عبده حسن علي، 2016) التي أكدت أن ارتفاع الضغوط المهنية والنفسية لدى العاملين في المهن الحساسة يؤدي إلى انخفاض مستوى التكيف والمرونة المهنية لديهم، خاصة في البيئات التي تتسم بالضغط المستمر وتحمل المسؤوليات الكبيرة. كما تتفق أيضاً مع دراسة (بوصلاح خلود، 2018) التي أشارت إلى أن التعرض المتكرر للمواقف الضاغطة وعدم القدرة على التحكم في الانفعالات يؤدي إلى ضعف المرونة النفسية والمهنية لدى الأفراد. ويمكن تفسير هذا الاتفاق بأن طبيعة العمل الأمني تتشابه في كثير من الخصائص مع المهن التي تناولتها الدراسات السابقة، من حيث كثرة الضغوط والانفعالات والمواقف الصعبة. بينما قد تختلف هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي توصلت إلى ارتفاع مستوى المرونة المهنية لدى العاملين، ويعود ذلك إلى اختلاف طبيعة البيئة المهنية، ومستوى الدعم النفسي والتنظيمي المقدم للأفراد، إضافة إلى اختلاف خصائص العينات المدروسة.

2-تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- **تفسير و مناقشة الفرضية الثانية:**

يوجد مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

جدول (02): مستوى الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية

تشير النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي للكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية بلغ (79,76)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس والمقدر بـ(60)، كما بلغت قيمة "ت" (25,120) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدل على ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة، وبالتالي تحقق الفرضية الثانية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الشرطي تتطلب مستوى عالياً من الثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات المناسبة في مختلف المواقف الأمنية، الأمر الذي يساهم في تعزيز شعور الموظف بكفاءته الذاتية. كما أن الخبرة المهنية والتدريبات المستمرة التي يتلقاها أفراد الشرطة تساعدهم على اكتساب مهارات وقدرات تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية. كذلك فإن النجاح المتكرر في التعامل مع المشكلات والمواقف المهنية الصعبة يعزز من ثقة الفرد بقدراته وإمكاناته، مما يرفع من مستوى الكفاءة الذاتية لديه. ويمكن أيضاً القول إن البيئة التنظيمية داخل المؤسسة الأمنية قد تساهم في تنمية الشعور بالكفاءة الذاتية من خلال تعزيز روح المسؤولية والانضباط المهني. وتتفق هذه النتيجة مع نظرية باندورا التي ترى أن الكفاءة الذاتية تمثل اعتقاد الفرد بقدرته على النجاح وتحقيق الأهداف المطلوبة. كما تتفق مع دراسة (أوضيفية ووزري، 2018) التي توصلت إلى أن ارتفاع الكفاءة الذاتية يساعد الأفراد على مواجهة الصعوبات والتكيف مع مختلف المواقف الحياتية والمهنية. كذلك تتفق مع دراسة (بوصلاح خلود، 2018) التي أكدت أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية يكونون أكثر قدرة على التحكم في انفعالاتهم والتعامل الإيجابي مع الضغوط المختلفة.

مقارنة نتائج الفرضية الثانية بالدراسات السابقة:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، حيث كان المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهو ما يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة عالية من الثقة في قدراتهم وإمكاناتهم المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أوضيفية ووزري، 2018) التي أكدت أن الكفاءة الذاتية المرتفعة تساعد الفرد على مواجهة الصعوبات والتكيف مع مختلف المواقف الحياتية والمهنية. كما تتفق مع نظرية باندورا التي ترى أن الكفاءة الذاتية تعد من أهم العوامل التي تساعد الفرد على النجاح وتحقيق الأهداف المطلوبة. كذلك تتفق مع دراسة (بوصلاح خلود، 2018) التي توصلت إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية مرتفعة يكونون أكثر قدرة على التحكم في انفعالاتهم والتعامل الإيجابي مع الضغوط المختلفة. ويمكن تفسير هذا الاتفاق بأن العمل الشرطي يعتمد بدرجة كبيرة على الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار، وهي عوامل تعزز الكفاءة الذاتية لدى الأفراد. كما أن الخبرة المهنية والتكوين المستمر الذي يتلقاه أفراد الشرطة يساعدهم على تنمية الشعور بالقدرة والكفاءة في أداء مهامهم

3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

- **تفسير و مناقشة الفرضية الثالثة:**

توجد علاقة ارتباطية بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية.

جدول (03): العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان (0,523) عند مستوى دلالة (0,000)، وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى الكفاءة الذاتية ارتفع مستوى المرونة المهنية لدى أفراد العينة، وبالتالي فإن الفرضية الثالثة قد تحققت. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الفرد الذي يمتلك ثقة عالية في قدراته يكون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط المهنية والتكيف مع المواقف الصعبة بطريقة إيجابية ومرنة. كما أن الشعور بالكفاءة الذاتية

يساعد الفرد على التحكم في انفعالاته والتعامل مع المشكلات المهنية بثقة وفعالية دون الشعور بالعجز أو الإحباط. كذلك فإن الموظف الذي يثق في قدراته يميل إلى استخدام استراتيجيات فعالة في حل المشكلات والتكيف مع التغيرات المهنية المختلفة، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى المرونة المهنية لديه. ويمكن القول أيضاً إن العلاقة بين المتغيرين تعود إلى أن الكفاءة الذاتية تمنح الفرد الدافعية والثقة بالنفس، في حين تساعد المرونة المهنية على التكيف مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بوصلاح خلود، 2018) التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والقدرة على التكيف النفسي والاجتماعي. كما تتفق مع نتائج العديد من الدراسات النفسية التي أشارت إلى أن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والتحديات المهنية بطريقة مرنة وفعالة. وتؤكد هذه النتيجة أن تعزيز الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة يمكن أن يساهم في رفع مستوى المرونة المهنية وتحسين أدائهم الوظيفي.

مقارنة نتائج الفرضية الثالثة بالدراسات السابقة:

توصلت الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، حيث تبين أن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية يرتبط بارتفاع مستوى المرونة المهنية لدى أفراد العينة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بوصلاح خلود، 2018) التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين الكفاءة الذاتية والقدرة على التكيف النفسي والاجتماعي، حيث أشارت الدراسة إلى أن الأفراد الذين يمتلكون ثقة عالية في قدراتهم يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والمواقف الصعبة بطريقة مرنة وإيجابية. كما تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات النفسية التي أكدت أن الكفاءة الذاتية تساعد الفرد على التحكم في الانفعالات واستخدام استراتيجيات فعالة في مواجهة المشكلات والتحديات المختلفة. ويمكن تفسير هذا الاتفاق بأن الكفاءة الذاتية تمنح الفرد الشعور بالثقة والقدرة على النجاح، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى المرونة المهنية لديه. كما أن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يميلون إلى التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل والتكيف مع متطلباتها المختلفة، مما يساعدهم على تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي داخل المؤسسة المهنية.

4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

- **تفسير و مناقشة الفرضية الرابعة:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (04): الفروق في المرونة المهنية حسب سنوات الخبرة

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة كا^2 (12,666) عند مستوى دلالة (0,002)، وهي قيمة دالة إحصائياً. كما أظهرت النتائج أن أعلى متوسط للرتب كان لدى فئة أكثر من 10 سنوات، مما يدل على أن الموظفين ذوي الخبرة الطويلة يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة المهنية مقارنة بالفئات الأخرى. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن سنوات الخبرة تمكن الفرد من اكتساب مهارات مهنية ونفسية تساعده على التكيف مع ضغوط العمل المختلفة. كما أن الاحتكاك المستمر بالمواقف الأمنية والأزمات المهنية يساعد الموظف على تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع المشكلات والضغوط بطريقة أكثر هدوءاً ومرونة. كذلك فإن الخبرة الطويلة تمنح الفرد قدرة أكبر على التحكم في الانفعالات واتخاذ القرارات المناسبة في الظروف الصعبة. ويمكن أيضاً القول إن الموظف كلما ازدادت خبرته أصبح أكثر فهماً لطبيعة العمل ومتطلباته، وبالتالي يكون أكثر قدرة على التكيف مع مختلف المواقف المهنية. وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن الخبرة المهنية تعتبر من العوامل الأساسية المساهمة في تنمية المرونة المهنية وتحسين القدرة على التكيف النفسي والاجتماعي داخل بيئة العمل. كما تؤكد هذه النتيجة أهمية الاستفادة من خبرات الموظفين القدامى في تدريب وتوجيه الموظفين الجدد لمساعدتهم على التكيف مع ضغوط العمل الأمني.

مقارنة نتائج الفرضية الرابعة بالدراسات السابقة:

أظهرت نتائج الدراسة الحالية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الموظفين ذوي الخبرة الطويلة. وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن الخبرة المهنية تعتبر من أهم العوامل المساهمة في تنمية المرونة المهنية وتحسين القدرة على التكيف مع ضغوط العمل المختلفة. ويمكن تفسير هذا الاتفاق بأن الموظف كلما ازدادت خبرته المهنية أصبح أكثر قدرة على التعامل مع المشكلات والأزمات المهنية بطريقة أكثر هدوءاً ومرونة، كما تساعده الخبرة على اكتساب مهارات نفسية ومهنية تمكنه من التحكم في الانفعالات واتخاذ القرارات المناسبة في المواقف الصعبة. كذلك فإن تراكم الخبرات المهنية يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لمواجهة الضغوط وتحقيق التوافق النفسي والمهني. وتؤكد هذه النتيجة أن الخبرة المهنية تلعب دوراً أساسياً في بناء شخصية مهنية قادرة على التكيف مع التحديات المختلفة داخل بيئة العمل الأمني

5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

- **تفسير و مناقشة الفرضية الخامسة:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (05): الفروق في الكفاءة الذاتية حسب المؤهل العلمي

تشير نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغ مستوى الدلالة (0,016)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05). كما بينت النتائج أن أصحاب المستوى الثانوي سجلوا متوسط رتب أعلى مقارنة بذوي المستوى الجامعي، مما يدل على ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لديهم. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الخبرة الميدانية والاحتكاك المباشر بطبيعة العمل الأمني قد يكون لهما دور أكبر في تنمية الشعور بالكفاءة الذاتية مقارنة بالمستوى الأكاديمي فقط. كما أن

الموظفين ذوي المستوى الثانوي قد يكونون التحقوا بالعمل في وقت مبكر، مما سمح لهم باكتساب خبرات مهنية طويلة عززت ثقتهم بقدراتهم على أداء المهام المختلفة. كذلك فإن النجاح المستمر في مواجهة المواقف المهنية اليومية يساعد على رفع مستوى الكفاءة الذاتية لدى الفرد. ويمكن القول أيضاً إن الكفاءة الذاتية لا ترتبط فقط بالمستوى التعليمي، وإنما تتأثر بعوامل أخرى مثل الخبرة المهنية والتدريب والدافعية الشخصية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أوضيفية ووزري، 2018) التي أكدت أن الخبرة والتجارب العملية تسهم بشكل كبير في تعزيز الكفاءة الذاتية لدى الأفراد. كما تتفق مع بعض الدراسات النفسية التي أشارت إلى أن الثقة بالنفس والشعور بالقدرة على النجاح يتأثران بالتجارب العملية الناجحة أكثر من تأثرهما بالمستوى الأكاديمي فقط.

مقارنة نتائج الفرضية الخامسة بالدراسات السابقة:

توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أظهرت النتائج أن أصحاب المستوى الثانوي سجلوا مستوى أعلى من الكفاءة الذاتية مقارنة بذوي المستوى الجامعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الخبرة الميدانية والاحتكاك المباشر بطبيعة العمل الأمني قد يكون لهما تأثير أكبر في تنمية الشعور بالكفاءة الذاتية مقارنة بالمستوى الأكاديمي فقط. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أوضيفية ووزري، 2018) التي أكدت أن التجارب المهنية والخبرات العملية تلعب دوراً مهماً في تعزيز الكفاءة الذاتية لدى الأفراد. كما تتفق مع بعض الدراسات التي أشارت إلى أن النجاح في أداء المهام المهنية والتعرض المستمر للمواقف العملية يساعدان على بناء الثقة بالنفس والشعور بالقدرة على الإنجاز. في حين قد تختلف هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن المستوى التعليمي المرتفع يسهم في رفع الكفاءة الذاتية، ويمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى طبيعة المهنة المدروسة واختلاف خصائص العينة والبيئة المهنية

ثالثا الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية حول العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، يمكن القول إن الدراسة كشفت عن مجموعة من النتائج المهمة التي ساهمت في فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين داخل البيئة المهنية الأمنية. فقد بينت النتائج وجود مستوى منخفض من المرونة المهنية لدى أفراد العينة، وهو ما يعكس حجم الضغوط النفسية والمهنية التي يتعرض لها موظفو الشرطة أثناء أداء مهامهم اليومية، خاصة في ظل طبيعة العمل الأمني الذي يتطلب سرعة التدخل وتحمل المسؤولية والتعامل المستمر مع المواقف الصعبة والأزمات المختلفة. كما أظهرت النتائج في المقابل ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى أفراد العينة، وهو ما يدل على امتلاك موظفي الشرطة درجة عالية من الثقة في قدراتهم وإمكاناتهم المهنية، نتيجة الخبرة المهنية والتكوين المستمر الذي يتلقونه داخل المؤسسة الأمنية.

كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية، حيث تبين أن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية يساهم في رفع مستوى المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة. وتؤكد هذه النتيجة أهمية الكفاءة الذاتية باعتبارها عاملاً نفسياً مهماً يساعد الفرد على مواجهة الضغوط المهنية والتكيف مع مختلف المواقف الصعبة بطريقة أكثر مرونة وفعالية. كذلك أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة المهنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الموظفين ذوي الخبرة الطويلة، وهو ما يدل على أن الخبرة المهنية تلعب دوراً أساسياً في تنمية القدرة على التكيف مع ضغوط العمل وتحسين المهارات النفسية والمهنية لدى الفرد. كما كشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث سجل أصحاب المستوى الثانوي مستوى أعلى من الكفاءة الذاتية مقارنة بذوي المستوى الجامعي، وهو ما يمكن تفسيره بأهمية الخبرة الميدانية والتجارب العملية في تعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية.

ومن خلال مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، تبين وجود اتفاق مع معظم الدراسات التي أكدت أن الضغوط المهنية تؤثر سلباً على المرونة المهنية، وأن الكفاءة الذاتية تعتبر من العوامل الأساسية التي تساعد الفرد على مواجهة التحديات المهنية وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي. كما

أكدت الدراسات السابقة أن الخبرة المهنية تسهم بشكل كبير في تطوير مهارات التكيف والقدرة على التحكم في الانفعالات والتعامل مع الضغوط المختلفة. وهذا ما يعزز مصداقية النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

وعليه يمكن القول إن الاهتمام بالجوانب النفسية والمهنية لموظفي الشرطة أصبح ضرورة ملحة، خاصة فيما يتعلق بتنمية المرونة المهنية وتعزيز الكفاءة الذاتية لديهم، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية وإرشادية تساعدهم على اكتساب مهارات إدارة الضغوط النفسية والمهنية، وتنمية القدرة على التكيف مع مختلف المواقف الأمنية، بما ينعكس إيجاباً على أدائهم المهني وصحتهم النفسية داخل المؤسسة الأمنية.

رابعا : اقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات التي قد تساهم في تنمية المرونة المهنية وتعزيز الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية، والمتمثلة فيما يلي:

1. ضرورة الاهتمام بالصحة النفسية لموظفي الشرطة من خلال توفير برامج دعم نفسي وإرشاد مهني داخل المؤسسة الأمنية .
2. تنظيم دورات تدريبية متخصصة في تنمية المرونة المهنية وكيفية التكيف مع الضغوط النفسية والمهنية المختلفة .
3. العمل على تعزيز الكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة من خلال تشجيع الثقة بالنفس وتحفيز الموظفين على تطوير قدراتهم المهنية .
4. توفير بيئة عمل مهنية تساعد على التخفيف من الضغوط النفسية والانفعالية التي يتعرض لها أفراد الشرطة أثناء أداء مهامهم .
5. إدراج برامج خاصة بإدارة الضغوط المهنية والتحكم في الانفعالات ضمن برامج التكوين المستمر لموظفي الشرطة .

6. الاستفادة من خبرات الموظفين ذوي الخبرة الطويلة في تدريب وتوجيه الموظفين الجدد لمساعدتهم على التكيف مع طبيعة العمل الأمني .
7. تشجيع التواصل الإيجابي والدعم الاجتماعي بين موظفي المؤسسة الأمنية لما له من دور في تعزيز التوافق النفسي والمهني .
8. إجراء تقييمات دورية لمستوى المرونة المهنية والكفاءة الذاتية لدى موظفي الشرطة للكشف المبكر عن المشكلات النفسية والمهنية .

خامسا:توصيات الدراسة

1. تبني آليات الدعم النفسي والارشاد المهني داخل المؤسسة الأمنية لمساعدة الموظفيين على تطوير قدراتهم على التكييف مع المتغيرات المهنية.
2. تمكين الموظفين في المشاركة في اتخاد القرارات المتعلقة بعملهم مما يعزز ارتباطهم بالمؤسسة ويدعم مرونتهم المهنية .
3. تشجيع الموظفين على مواصلة التعليم والتدريب نظرا لأثر المؤهل العلمي في ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية المدركة.
4. اجراء دراسات مماثلة على عينات أكبر في ولايات أخرى وتعميم النتائج.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- ابتهاج، أ. (2024). أثر المرونة التنظيمية على أداء الجامعات السعودية خلال جائحة كورونا. المجلة العربية للنشر العلمي، السعودية، (18 ..(Vol
- أحمد، ك. (2022). استراتيجيات لبناء المرونة المهنية. تم الاسترجاع من: https://insight.oceanx.sa/4-أوش-اكس
- أنيس، ك. (2017). التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجامعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر، (vol.08)جامعة سطيف.
- بلخضر، م. (2022). مدى توفر أبعاد المرونة التنظيمية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وتأثرها بالفروق الشخصية والمهنية. مجلة الاقتصاد الصناعي – خزارتك، عنابة، الجزائر، (12 ..(Vol
- بلحسيني، و. (2017). الكفاءة الذاتية المفهوم والبناء النظري. مجلة المداد، الجزائر، (vol. 05) جامعة الجلفة.
- حبيب، ط. (2024). المرونة في العمل فوائدها وكيف يمكن تعزيزها. تم الاسترجاع من مطمئنة: https://motmaina.com/blogDetail/123
- الرفوع، م. (2015). الدافعية – نماذج التطبيق. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- زغوان، أ. (2022). النظريات المفسرة للنضج المهني.(vol.08)مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، سكيكدة، الجزائر.
- زين، أ. (2021). دور الوسيط للمرونة التنظيمية في العلاقة بين التطبيق للمواصفات الدولية لنظام إدارة استمرارية الأعمال واحتواء الأزمات. مجلة جدار للدراسات والبحوث، الأردن.
- سارة، ع. أ. (2024). أثر التمكين والمرونة الوظيفية في رفع كفاءة أداء الموظفين بالتطبيق على شركات الطيران بمصر. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، (vol.26) مصر.

- سعيدي، س. (2019). مستوى الكفاءة الذاتية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر – تخصص التوجيه والإرشاد.
- شاهين، أ. .(2024) .fالخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الذاتية لزوجات المدمنين الخاضعين للعلاج. (vol.48م) مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- شحاتة، ح. (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- الشافعي، إ. (2005). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغوط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية مجلة تربوية، جامعة الكويت، الكويت، (Vol) .. 19)
- طه، ف. ع. (2009). معجم علم النفس والتحليل النفسي. مصر: دار النهضة للنشر والتوزيع.
- عيايدة، ع. س. (2025). المرونة الوظيفية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية. (vol.10) مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، فلسطين.
- عقاقبة، ع. أ. (2018). إسهام معتقدات الكفاءة الذاتية في التعرض للإجهاد والتعامل معه.(vol.07)مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر، جامعة بسكرة.
- علي، ع. م. (2026). الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي للموجهين الطلابيين بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مصر، جامعة القاهرة.
- فتحي، أ. (2001). علم النفس المعرفي. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- قباج، ك. (2022-2023). المرونة الموارد في تحقيق ميزة تنافسية مستديمة للمؤسسة الاقتصادية تيارت. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر – تخصص إدارة أعمال، جامعة تيارت.
- محمود، ق. ي. (2010). الذكاء الاجتماعي للأطفال – النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- محمد، ح. م. (2025). مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا وفق بعض المتغيرات.(vol03) مجلة القرطاس، جامعة عمر المختار، ليبيا.

- موسى، ع. أ. (2022). ضغوط العمل وأساليب مواجهتها وسمات الشخصية لدى ضباط الشرطة(vol.03) مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، السعودية.
- هويدي، ع. أ. (2020). نحو أداء اجتماعي متميز للمؤسسة الشرطية – مدخل أخلاقي مسؤول اجتماعياً.(vol.08) مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر.
- يسرى، ر. (2024-2025). الكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى تلاميذ السنة الأولى ثانوي المتفوقين دراسياً – دراسة ميدانية بثانويتين بولاية قالمة. الجزائر: مذكرة لنيل شهادة الماستر – تخصص علم النفس المدرسي، جامعة قالمة.

الملاحق





جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله

وبركاته،

تحية طيبة وبعد؛ أخي الفاضل / أختي الفاضلة ...

في إطار التحضير لإعداد مذكرة التخرج تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، بعنوان: **"المرونة المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى موظفي الشرطة دراسة ميدانية بولاية غرداية"**. يشرفنا أن نتقدم لكم بهذا الاستبيان الموجه أساساً لخدمة البحث العلمي، لذا نرجو منكم إبداء آرائكم بموضوعية عن الفقرات، وذلك بوضع إشارة(X) في الخانة التي تتوافق مع رأيكم.

كما نتعهد لكم بالالتزام بالسرية والأمانة العلمية بما يكفل عدم الكشف عن آرائكم المسجلة، واستخدامها فقط في نطاق البحث العلمي.

ونشكركم على مساهمتكم الجادة في إبداء آرائكم حول هذا الاستبيان، وتقبلوا منا فائق الشكر والاحترام والتقدير.

المعلومات الشخصية:

المؤهل العلمي : ثانوي ☐ جامعي ☐

الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

مقياس المرونة النفسية

الرقم	العبارة	بدرجة منخفضة	بدرجة متوسطة	بدرجة مرتفعة
01	لدي القدرة على مواجهة صعوبات جديدة			
02	أنظر إلى نفسي كقادر على حل المشكل وليس كعاجز على حله			
03	أعتقد أن لدي استعدادات تمكنني من التغلب على المشاكل			
04	أبحث عن حل لمواجهة الموقف			
05	أنا قادر على التأثير في مسار سير الأمور			
06	أنا مُصرٌّ على حل المشكل الذي يصادفني			
07	أشعر بالعجز أمام الصعوبات			
08	لا أحبط إن كانت الأمور ميؤوس منها			
09	أمتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغط			
10	أتصرف بناءً على الحدس دون معرفة السبب			
12	أستأنف أعمالي بكل حيوية وحماس بعد تعرضي للمرض أو الإجهاد			
13	أبذل قصارى جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل			
14	أؤمن بقدرة الله على مساعدتي			
15	أعتقد أن لكل حدث سببا ما			
16	لدي القدرة على إقامة علاقات عميقة وآمنة			
17	خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة			
18	لدي القدرة على التكيف مع التغيرات			
19	أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط التي أتعرض لها			
20	لدي إحساس قوي بهدفي في الحياة			
21	أعمل من أجل تحقيق أهدافي			
22	أسيطر على مجريات حياتي			
23	أحب التحدي			
24	أفتخر بإنجازاتي			

مقياس الكفاءة الذاتية المدركة

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يمكنني حل المشكلات الصعبة إذا بذلت قصارى جهدي					
02	أمتلك القدرة على استخدام الوسائل والطرق المناسبة لتحقيق أهدافي					
03	أنا متأكد من أنني أستطيع تحقيق أهدافي					
04	أثق في قدرتي على التعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة					
05	أنا واثق من أنني أستطيع التعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة					
06	أستطيع تركيز جهدي لحل المشكلة التي تواجهني					
07	أستطيع أن أحافظ على هدوئي بالاعتماد على إمكاناتي للتغلب عند مواجهة الصعوبات					
08	عندما أواجه مشكلة ما، أستطيع أن أجد عدة حلول لتلك المشكلة					
09	أتمسك بأهدافي وأسعى لتحقيقها					
10	أستطيع التحكم بمشاعري					
11	أشعر بالرضا حول إمكاناتي الشخصية					
12	يمكنني تحديد نقا ط القوة ونقاط الضعف لدي					
13	أستطيع التعامل بفعالية مع الضغوط الحياتية التي تواجهني					
14	أشعر بالرضا حول طريقتي في إنجاز أعمالي					
15	أبقى هادئا عند مواجهة الصعوبات					
16	أتعامل مع التحديات التي تواجهني بهدوء					
17	أستطيع التأثير في الآخرين وإقناعهم					
18	أكتسب القدرة على التعامل مع الأحداث المتغيرة بسرعة					
19	أرى نفسي عنصرا مهما في المجتمع					

20	يمكنني القيام بواجباتي المهنية بالشكل المطلوب					

1-العينة الاستطلاعية

المؤهل_العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	17	56,7	56,7	56,7
	جامعي	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الخبرة_المهنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	8	26,7	26,7	26,7
	من 5 إلى 10 سنوات	5	16,7	16,7	43,3
	أكثر من 10 سنوات	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

2-الصدق التميزي للبند للمرونة المهنية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
س1_1	30	2,5667	,56832	,10376
س1_2	30	2,7667	,50401	,09202
س1_3	30	2,7667	,56832	,10376
س1_4	30	2,8000	,48423	,08841
س1_5	30	2,4333	,56832	,10376
س1_6	30	2,7667	,50401	,09202
س1_7	30	1,3333	,60648	,11073
ي1_8	30	2,4667	,62881	,11480
س1_9	30	2,4000	,62146	,11346
س1_10	30	1,7333	,78492	,14331
س1_11	30	2,0333	,66868	,12208
س1_12	30	2,6333	,66868	,12208
س1_13	30	2,9000	,40258	,07350
س1_14	30	2,7333	,52083	,09509
س1_15	30	2,5333	,57135	,10431
س1_16	30	2,6667	,60648	,11073
س1_17	30	2,6000	,62146	,11346
س1_18	30	2,7000	,53498	,09767
س1_19	30	2,7667	,50401	,09202

س1_20	30	2,8000	,55086	,10057
س1_21	30	2,5333	,68145	,12441
س1_22	30	2,2667	,78492	,14331
س1_23	30	2,3000	,87691	,16010
س1_24	30	2,1000	,80301	,14661

One-Sample Test

	Test Value = 0					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
س1_1	24,736	29	,000	2,56667	2,3545	2,7789
س1_2	30,066	29	,000	2,76667	2,5785	2,9549
س1_3	26,664	29	,000	2,76667	2,5545	2,9789
س1_4	31,671	29	,000	2,80000	2,6192	2,9808
س1_5	23,451	29	,000	2,43333	2,2211	2,6455
س1_6	30,066	29	,000	2,76667	2,5785	2,9549
س1_7	12,042	29	,000	1,33333	1,1069	1,5598
ي1_8	21,486	29	,000	2,46667	2,2319	2,7015
س1_9	21,153	29	,000	2,40000	2,1679	2,6321
س1_10	12,095	29	,000	1,73333	1,4402	2,0264
س1_11	16,655	29	,000	2,03333	1,7836	2,2830
س1_12	21,570	29	,000	2,63333	2,3836	2,8830
س1_13	39,456	29	,000	2,90000	2,7497	3,0503
س1_14	28,745	29	,000	2,73333	2,5389	2,9278
س1_15	24,286	29	,000	2,53333	2,3200	2,7467
س1_16	24,083	29	,000	2,66667	2,4402	2,8931
س1_17	22,915	29	,000	2,60000	2,3679	2,8321
س1_18	27,643	29	,000	2,70000	2,5002	2,8998
س1_19	30,066	29	,000	2,76667	2,5785	2,9549
س1_20	27,840	29	,000	2,80000	2,5943	3,0057
س1_21	20,362	29	,000	2,53333	2,2789	2,7878
س1_22	15,817	29	,000	2,26667	1,9736	2,5598
س1_23	14,366	29	,000	2,30000	1,9726	2,6274
س1_24	14,324	29	,000	2,10000	1,8002	2,3998

3-ثبات ألفا كرونباخ للمرونة المهنية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	24

4-الصدق التميزي للبند للكفاءة الذاتية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
س2_1	30	3,9667	,66868	,12208
س2_2	30	3,8333	,69893	,12761
س2_3	30	3,8333	,94989	,17343
س2_4	30	3,7333	,58329	,10649
س2_5	30	3,6667	,60648	,11073
س2_6	30	4,1000	,66176	,12082
س2_7	30	4,0667	,86834	,15854
س2_8	30	3,9667	,76489	,13965
س2_9	30	4,2000	,96132	,17551
س2_10	30	3,7000	,87691	,16010
س2_11	30	3,9333	,73968	,13505
س2_12	30	4,1333	,57135	,10431
س2_13	30	3,8000	,66436	,12130
س2_14	30	3,8667	,73030	,13333
س2_15	30	3,9333	,78492	,14331
س2_16	30	4,0333	,71840	,13116
س2_17	30	3,5000	,77682	,14183
س2_18	30	3,6000	,81368	,14856
س2_19	30	3,9000	,92289	,16850
س2_20	30	4,1333	,89955	,16424

One-Sample Test

	Test Value = 3					
					95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
س2_1	7,918	29	,000	,96667	,7170	1,2164
س2_2	6,530	29	,000	,83333	,5723	1,0943
س2_3	4,805	29	,000	,83333	,4786	1,1880
س2_4	6,886	29	,000	,73333	,5155	,9511
س2_5	6,021	29	,000	,66667	,4402	,8931
س2_6	9,104	29	,000	1,10000	,8529	1,3471
س2_7	6,728	29	,000	1,06667	,7424	1,3909
س2_8	6,922	29	,000	,96667	,6811	1,2523
س2_9	6,837	29	,000	1,20000	,8410	1,5590
س2_10	4,372	29	,000	,70000	,3726	1,0274
س2_11	6,911	29	,000	,93333	,6571	1,2095
س2_12	10,865	29	,000	1,13333	,9200	1,3467
س2_13	6,595	29	,000	,80000	,5519	1,0481
س2_14	6,500	29	,000	,86667	,5940	1,1394
س2_15	6,513	29	,000	,93333	,6402	1,2264
س2_16	7,878	29	,000	1,03333	,7651	1,3016
س2_17	3,525	29	,001	,50000	,2099	,7901
س2_18	4,039	29	,000	,60000	,2962	,9038

س2_19	5,341	29	,000	,90000	,5554	1,2446
س2_20	6,901	29	,000	1,13333	,7974	1,4692

5-ثبات ألفا كرونباخ للكفاءة الذاتية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	20

6-التوزيع الطبيعي للبيانات

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المرونة_النفسية	,237	110	,000	,734	110	,000
الكفاءة_الذاتية	,195	110	,000	,916	110	,000

a. Lilliefors Significance Correction

7-مستوى المرونة المهنية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المرونة_المهنية	110	60,7182	6,31168	,60179

One-Sample Test

	Test Value = 84					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المرونة_المهنية	-38,687	109	,000	-23,28182	-24,4746	-22,0891

8-مستوى الكفاءة الذاتية

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean

الكفاءة_الذاتية	110	79,7636	8,25169	,78677

One-Sample Test

	Test Value = 60					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الكفاءة_الذاتية	25,120	109	,000	19,76364	18,2043	21,3230

9-العلاقة بين المرونة المهنية والكفاءة الذاتية

Correlations

			المرونة_النفسية	الكفاءة_الذاتية
Spearman's rho	المرونة_النفسية	Correlation Coefficient	1,000	,523**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	110	110
	الكفاءة_الذاتية	Correlation Coefficient	,523**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	110	110

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات المرونة المهنية لدى موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

Ranks

	الخبرة_المهنية	N	Mean Rank
المرونة_النفسية	أقل من 5 سنوات	39	42,38
	من 5 إلى 10 سنوات	10	49,00
	أكثر من 10 سنوات	61	64,95
	Total	110	

Test Statistics[a,b]

	المرونة_المهنية
Chi-Square	12,666

Df	2
Asymp. Sig.	,002

a. Kruskal Wallis Test
b. Grouping Variable: الخبرة_المهنية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية المدركة لدي موظفي الشرطة بولاية غرداية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

Ranks

	المؤهل_العلمي	N	Mean Rank	Sum of Ranks
الكفاءة_الذاتية	ثانوي	61	61,95	3779,00
	جامعي	49	47,47	2326,00
	Total	110		

Test Statistics[a]

	الكفاءة_الذاتية
Mann-Whitney U	1101,000
Wilcoxon W	2326,000
Z	-2,411
Asymp. Sig. (2-tailed)	,016

a. Grouping Variable: المؤهل_العلمي