



مرؤنة التسامح لدى موظفي الجامعة
Tolerance Flexibility among University Employees

ا. د. لطيفة ماجد محمود
هبة ميسر سعد داود
جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الإنسانية

Abstract

The aim of the current research is to identify the level of tolerance flexibility among university employees and the significance of statistical differences in tolerance flexibility according to the variables of gender (male – female) and years of service. To achieve the objectives of the research, the researcher relied on the (tolerance flexibility) scale developed by Çolak (2017), based on her theory and definition. Face validity and construct validity were also verified. The reliability was verified using both the test-retest method, with a reliability coefficient of 0.84, and the Cronbach's alpha method, with a reliability coefficient of 0.75. The scale was then applied to the research sample, which consisted of 400 male and female employees from the University of Diyala, categorized according to the variable of years of service (more than 5 years – less than 5 years). The research sample was selected using a stratified random sampling method with proportional distribution. The researcher employed statistical methods such as the one-sample t-test, Pearson correlation coefficient, the t-test for independent samples, and Cronbach's alpha equation. The results showed that the research sample has tolerance flexibility when compared to the hypothesized mean of the scale, with statistically significant differences. The results also indicated that there were no statistically significant differences based on the gender variable (male – female), but there were statistically significant differences based on the years of service variable (more than 5 years – less than 5 years), with the advantage for those with more than five years of service.

Email:
hum24mep4@uodiyala.edu.iq
hum@uodiyala.edu.iq

Published: 1- 9-2025

Keywords: مرؤنة التسامح، موظفي الجامعة.

هذه مقالة وصول مفتوح بموجب ترخيص

CC BY 4.0

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Website: djhr.uodiyala.edu.iq

Email: djhr@uodiyala.edu.iq

Tel.Mob: 07711322852

e ISSN: 2789-6838

p ISSN: 2663-7405



المؤخص

هدف البحث التعرف إلى مرونة التسامح لدى موظفي الجامعة، ودلالة الفروق الاحصائية في مرونة التسامح تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وعدد سنوات الخدمة، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني على مقياس (مرونة التسامح) لتشولاك (Çolak, 2017) مع الاعتماد على نظريتها وتعريفها، إذ تكون المقاييس من (15) فقرة، موزعة على ثلات مجالات لكل مجال (5) فقرات، كما جرى التحقق من الصدق الظاهري وصدق البناء، والتحقق من الثبات بطريقتي الاختبار وإعادة الاختبار إذ بلغ معامل الثبات فيها (0.84)، وبلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (0.75) وبعدها جرى تطبيق المقياس على عينة البحث المكونة من (٤٠٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة ديالى وحسب متغير عدد سنوات الخدمة (أكثر من ٥ سنوات - أقل من ٥ سنوات)، إذ اختيرت عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المناسب، واستعملت الباحثة (الاختبار الثاني لعينة واحدة، ومعامل ارتباط بيرسون، والاختبار الثاني لعينتين مستقلتين، ومعادلة التجزئة النصفية) كوسائل احصائية، واسفرت النتائج ان أفراد عينة البحث لديهم مرونة تسامح قياساً بالمتوسط الفرضي للمقياس وبفارق ذي دلالة معنوية، وأشارت النتائج الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير الجنس (ذكور - إناث)، مع وجود فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير عدد سنوات الخدمة (أكثر من ٥ سنوات - أقل من ٥ سنوات) والصالح عدد سنوات الخدمة الاكثر من خمس سنوات.

الفصل الأول

مشكلة البحث:

ارتبطت متطلبات مكان العمل وخاصة في الجامعات بمستويات مرتفعة من القلق والتوتر، إذ يمكن وصف أسباب القلق والتوتر للموظفين بعدم القدرة على التعامل مع المشكلات أو مهام العمل، فضلاً عن المشاعر السلبية لأنعدام الأمان الوظيفي (Mark&Smith, 2011:338-340). إذ ان أغلب مشكلات الموظفين تتجسد عن التوقعات فالبشر يتوقعون من الحياة أن تتحقق آمالهم، وقد تتزعزع الثقة والأمل بشدة في مواجهة موقف مؤلم، لذلك من المهم للفرد أن يجد معنى للحياة من أجل المضي قدماً بقوة أكبر من ذي قبل، بدون القدرة على التسامح فإن استمرار العلاقة الطويلة أمر غير ممكن، وان الآثار السلبية في حياة الفرد الناجمة عن عدم التسامح مثل ظهور المشاعر السلبية كالاضغينة والكراءة والزيادة المستمرة في الأفكار السلبية في ذهن الفرد والمشاكل الماضية التي تؤثر على العلاقات اليومية والمهنية (Çolak &koç, 2016:27).

ان الموظفين الذين يسامرون الآخرين يتعرضون لضغوط نفسية أقل من الموظفين الآخرين الذين لا يسامرون، ويمكن أن يكون لديهم روابط اجتماعية قوية في مكان العمل والحياة اليومية، اذ يبدلون المعتقدات



والسلوكيات السلبية مع معتقدات سلوكيات إيجابية مفيدة، كما ان التسامح مع الآخرين يساعد الأفراد على تحقيق النضج النفسي والعقلي في الحياة (Delibalta, et al, 2020:112).

وتحسست الباحثة من خلال ملاحظتها البسيطة ان بعض الموظفين يواجهون مشكلات وصعوبات عديدة اثناء عملهم الوظيفي، وذلك فهم بحاجة ماسة الى تمعنهم بمرونة التسامح، وذلك لمساعدتهم على التخلص من المشاعر السلبية المتمثلة بالعدوان والكراهية والغضب والحدق كما تعزز مرونة التسامح المشاعر الإيجابية مثل التعاطف والاحترام والتقدير وتقبل الآخرين وتنمية الذات الإيجابية، فضلاً عن تحويل المشاعر السلبية الى مشاعر ايجابية، وكل ذلك يؤدي الى تعزيز الرفاهية الذاتية والمهنية للموظفين وتحسين ادائهم المهني وتكوين بيئة اجتماعية ايجابية يسودها الاحترام والتقدير والتعاطف، اذ تحدد مشكلة البحث: هل لدى موظفي الجامعة مرونة تسامح؟ وهل هناك فروق ذات دلالة احصائي تبعاً لمتغير الجنس(ذكور - اناث) وعدد سنوات الخدمة (أكثر من 5 سنوات- اقل من 5 سنوات)؟.

أهمية البحث:

التسامح هو عامل يساهم في تحقيق السعادة في حين أن عدم التسامح هو عامل يؤثر سلباً على الصحة النفسية ويعيق التنمية، يزيد التسامح من إحساس الفرد بالرفاهية من خلال السماح للمشاعر السلبية بالتناقض وزيادة المشاعر الإيجابية، وتطوير علاقات إيجابية مع الآخرين وتطوير الشخصية والشعور بالقوة، أن زيادة مستوى التسامح يؤدي الى انخفاض مستوى التوتر والاكتئاب والقلق ويزيد السعادة والرفاهية النفسية، والأفراد الذين يتمتعون بمستوى عال من التسامح يشعرون بمشاعر أكثر إيجابية، ويحصلون على المزيد من الرضا عن الحياة ويتحققون ذاتهم، كما أن المستويات المرتفعة من التسامح تعد علاجات فعالة في تحسين الصحة النفسية (Asici, 2019:20). كما إن التسامح مفهوم يساعد الفرد على إزالة الشعور السلبي وتحويله إلى شعور محайд أو إيجابي، وفي الأدبيات تعرف المرونة بأنها عنصر ضروري لزيادة قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الصعبة ومهاراته الاتصالية واستناداً إلى الظروف التي تختلفها القيم التي يرتبط بها الأفراد، فإن المرونة تمكن الأشخاص من الإصرار على سلوكهم عندما يرغبون في العيش في اللحظة الحالية، أو تغيير سلوكهم من أجل تعلم كيفية القيام بالأشياء والحصول على صحة نفسية أفضل (Çolak &koç, 2016:14).

يعد السلوك المتسامح مهما للغاية في خلق مفاهيم مثل الثقة والاحترام والتعاون والمشاركة والمسؤولية والتواصل وهي مفاهيم ضرورية للحياة الاجتماعية، اذ يحتاج الأفراد إلى تحليل الموقف بشكل صحيح، وتحديد موقفهم تجاه الخطأ، فإذا سماح الفرد غيره بدلاً من مسامحة نفسه، أو نفسه بدلاً من مسامحة شخص آخر، أو شخص آخر بدلاً من مسامحة الموقف، فإن هذا لن يأتي بالنتيجة المرجوة (Çolak, et al, 2017:70).



تساهم مرونة التسامح في زيادة الرفاهية من خلال السماح للمشاعر السلبية بالتناقص وزيادة المشاعر الإيجابية وتطوير علاقات إيجابية مع الآخرين، وتطوير الشخصية والشعور بالقوة، أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من التسامح يواجهون مشاعر أكثر إيجابية ويكونون أكثر رضاً عن الحياة (Asici, 2019:25).

إن مفهوم مرونة التسامح يتضمن التعرف على ماهية التسامح، واستيعاب المعرفة حول عمليات التسامح، ثم تحقيق التسامح في المكان والوقت والشخص والموقف المناسب، يشير هذا إلى تعديل الفرد لموقف ما من خلال إجراء تقييم للحدث بما يتماشى مع قيمه الشخصية، إن مرونة التسامح تمكّن الفرد من الحماية والحفاظ على الحياة والعلاقات خارج الحدث المؤلم الذي تعرض له، بمعنى آخر لا يُسمح للحدث بالتأثير على تجارب أخرى، إن تطوير الفرد لقدرته على النظر إلى الموقف ما من مسافة خارج نفسه لا يرتبط بما فعله الجاني أي (ما حدث له) بل بفهم عملية (ما حدث) (Colak & koç, 2020:345).

ان الفرد الذي يتمتع بمرونة التسامح يتمتع بمستوى عالٍ من قبول الذات والشعور بالكفاءة والقدرة على قبول الآخرين كما هم (Colak, et al, 2017:65). ان الأفراد المتسامحون ينظرون إلى حياتهم وأنفسهم نظرة مشرقة من خلال التخلص من مشاعرهم السلبية والتركيز على مشاعرهم الإيجابية، فإنهم قادرون بشكل صحي على التعامل مع المواقف الخطيرة ويمكنهم التكيف بسهولة مع المواقف الجديدة، ان التسامح لا يساعد على تقليل المشاعر السلبية فحسب، بل يساعد أيضاً في زيادة المشاعر الإيجابية لدى الأفراد، وبالتالي فإنه يضمن زيادة مرونة المتسامحين، اذ يعد التسامح مفيد للغاية من الناحية الجسمية والعقلية لفرد الذي يسامح بالإضافة إلى انه يمنح الفرد النضج النفسي والعقلي ويساهم في تطور المهارات الحياتية مثلًا يساعد الأزواج على تعزيز رضاهم عن علاقتهم ويساعد الناس على قبولهم كما هم، كما يؤثر بشكل إيجابي على صحتهم البدنية، إن حقيقة تأثيره على كل من الناس جسمياً ونفسياً يظهر أن هذا المفهوم مصدر مهم لقوّة النفسية، ولهذا السبب يقترح بعض الباحثين أن مفهوم التسامح ضروري لحياة صحية من الناحية النفسية (Delibalta, et al, 2020:106).

توصلت دراسة تشولاك وكوتتش (Colak&koç, 2016) إن التسامح الناتج عن التوقعات لا يتدخل مع التسامح الحقيقي، ووفقاً لاستنتاجات البحث، فإن التسامح هو مفهوم تتغير فيه الأسباب وفقاً للثقافة، وإن أسباب الفرد للتسامح ناتجة عن توقعات المجتمع بدلاً من الأفراد الذين يتسامحون استجابةً لمشاعرهم، وقد وجد أن الأفراد الذين يسامحون عاطفياً ينسون سمات الجاني التي ينسبونها إليه، ومع ذلك فإن الأفراد الذين يسامحون بشكل حاسم لم يتمكنوا من فعل ذلك، كما ان الفرد الذي يتمتع بمرونة التسامح يحمل جميع النتائج الإيجابية للتسامح، لأنّه سيحقق التسامح بالبصرة التي اكتسبها، بدلاً من الضروريات التي تجلبها التوقعات المختلفة،



نتيجةً للاستعداد المعرفي للتسامح، ووعي الفرد بتقييمه الموضوعي للعملية، مما يحدد مسار العلاقة بناءً على التغير في حالته العاطفية، وبالتالي يُظهر سلوك التسامح في الوقت الأمثل له شخصياً، كما لا يمكن التسامح دون الاستعداد المعرفي أو تجاهل المشاعر السلبية التي ظهرت عاطفياً، لذا يمكن القول إن مفهوم مرونة التسامح هو تطور يتبع الاستعداد المعرفي، والنضج العاطفي وتطبيق السلوك التسامح على التوالي & Colak, 2016:27.

ويمكن تلخيص الأهمية النظرية للبحث بما يلي:

- تكمّن أهمية البحث بدراسة شريحة مهمة وهم موظفي الجامعة.
- تعد هذه الدراسة اضافة جديدة وتعد من الموضوعات المهمة للمكتبات العلمية والتربية.
- تلعب مرونة التسامح دوراً مهماً في مساعدة الموظفين من التخلص من المشاعر السلبية والقدرة على التعامل مع التحديات والصعوبات التي تواجههم أثناء مهامهم المهنية.

الأهمية التطبيقية للبحث

- تكمّن الأهمية التطبيقية البحث في الاطلاع على تعريف ومقياس ونظرية مرونة التسامح، اذ يمكن الإفاده منه في أجراء بحوث ودراسات أخرى.
- الإفاده من الاستنتاجات والمقترحات التي توصل اليها البحث.

أهداف البحث:

يهدف البحث الى تعرف:

1- مرونة التسامح لدى طلبة الجامعة.

2- دلالة الفروق الاحصائية مرونة التسامح تبعاً لمتغير:

أ. الجنس: (ذكور اناث).

ب. عدد سنوات الخدمة (اكثر من 5 سنوات _ اقل من 5 سنوات).

رابعاً: حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بموظفي جامعة ديالى لكلا الجنسين (الذكور والإناث) للعام الدراسي (2024_2025).

تحديد المصطلحات:

مرونة التسامح (Forgiveness Flexibility) : عرفتها

- تشولاك (Colak, 2017)

بأنها قدرة الفرد على تقليل الآثار السلبية لحدث مؤلم باستخدام مزيج من القدرات المعرفية والعاطفية والسلوكية (Colak, et al, 2017:65).



- ارجي واخرون (Ergi, et al, 2021) . إنها مهارة قابلة للتطوير تسمح للشخص بحماية سلامته النفسية ضد الحدث المؤذن عن طريق اختيار المسامحة في مواجهة الأحداث المؤذنة (Ergi, et al, 2021:36).
- **التعريف النظري** اعتمدت الباحثة تعريف تشولاك (Çolak, 2017) وذلك لاعتمادها على نظريتها ومقاييسها لمرنة التسامح.
- **التعريف الاجرائي** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها (الموظف - الموظفة) أثناء الاجابة على فقرات مقياس لمرنة التسامح لتشولاك 2017.



الفصل الثاني إطار نظري

اولاً: مفهوم المرونة

تشير المرونة تقليدياً على أنها منع الكوارث أو قدرة الأفراد أو الأنظمة على إدارة الاضطراب والتعافي منه، اذ حل علم النفس كيف يؤدي الضغط والشدائد إلى أعباء سلبية ذات صلة بالشخص لفترة طويلة، كما قد يعاني الناس من ضائقة ومرض ومع ذلك يظلون ملتزمين ومنغمسيين في مهام حياتهم كآباء وشركاء وعمال ومواطنين وأصدقاء". يواجهون مجموعة متنوعة من الصعوبات والتحديات خلال حياتهم، بدءاً من المتاعب اليومية ووصولاً إلى الأحداث الحياتية الكبرى، لا تؤدي الأحداث الحياتية الكبرى إلى انهيار نفسي واجتماعي فحسب؛ بل إنها تميل إلى إنتاج مجموعة واسعة من المسارات ومعظمها إيجابي بطبيعته، لذلك أصبحت مفاهيم مثل المرونة والمهارات والكفاءة، ذات أهمية متزايدة في مجال الأداء النفسي (Schwarz, 2018:1-5).

ينظر إلى المرونة على أنها قدرة الفرد على التكيف مع المواقف المختلفة للتحديات وكعنصر ضروري من كفاءات الاتصال، ان المرونة ترشد الأفراد إلى الاستمرار في سلوكهم أو تغييره وفقاً للظروف القائمة على القيمة التي يرتبطون بها عندما يكونون على استعداد للعيش، تعمل المستويات العالية من المرونة على تحسين القدرة على التعلم والأداء والصحة العقلية (Çolak, et al, 2017:65).

ثانياً: مفهوم التسامح

التسامح هو موضوع يثير الاهتمام في العديد من المجالات المختلفة، وهو يوصف بأنه الاستعداد للتخلّي عن المشاعر السلبية والضارة تجاه نفسه أو الآخرين أو حدث ما، وتوضح الدراسات أن التسامح يتطلب التعاطف مع الآخرين أو مع نفسه أو مع حدث ما، ومن خلال التعاطف يمكن للناس أن يفهموا أن كل شخص يمكن أن يرتكب أخطاء وأنهم يحسنون مشاعرهم الإيجابية تجاه الآخرين أو أنفسهم أو مع حدث ما (Delibalta, et al, 2020:112).

إن التسامح هو تدخل علاجي قوي يحرر الفرد من مشاعر الغضب والذنب، لقد ثبت أن التسامح يعمل على إصلاح العلاقات وشفاء الجروح العاطفية الداخلية، ومن خلال السماح للفرد بإطلاق غضبه فإنه يقلل من القلق ويخلصه من الشعور بالذنب والاكتئاب، وأن التسامح له أهمية كبيرة في العلاقات الزوجية، اذ يخلق التواصل المبني على التسامح والأمل من خلال بدء عملية المصالحة بين الأفراد في العلاقات الرومانسية، ويلعب التسامح أيضاً دوراً مهماً في الحفاظ على الصداقات والعلاقات الصحية في بيئه العمل (Çolak, et al, 2017:64).

ثالثاً: مفهوم مرونة التسامح



مرونة التسامح هي مهارة تساعد الفرد على تقليل الآثار السلبية ل موقف لاذع باستخدام المهارات المعرفية والعاطفية والسلوكية، فضلاً عن ذلك فإن مرنة التسامح تأتي من خلال تحديد الموقف باستخدام المهارات المعرفية والعاطفية والسلوكية أي عندما يكون هناك حدث مؤلم، توضح توشلاك أن مرنة التسامح هي تفضيل للتسامح من خلال النظر في قدرة الفرد على استخدام المجالات العاطفية والمعرفية والسلوكية بالطريقة الصحيحة والوقت المناسب والمكان المناسب، فإن مرنة التسامح لها بعدها ما التسامح والمرونة، في حين يتضمن التسامح معرفة ما هو التسامح، كما تتضمن المرونة امتلاك المهارات المتعلقة بالتسامح ومعرفة متى وأين وكيف يمكن استخدام هذه المهارات، إذ يمكن للأفراد الذين يتمتعون بمرنة التسامح التكيف مع حياتهم الطبيعية بعد التجربة المؤلمة، إن امتلاك مواقف مرنة بعد تجربة مؤلمة يساعد الأفراد ليس فقط على تقليل الآثار السلبية للموقف في حياتهم ولكن أيضاً على زيادة الإيجابيات في نفس الوقت (Delibalta, et al, 2020:105).

مرنة التسامح هي قدرة الفرد على تغيير موقفه بعد تجربة موقف مؤلم باستخدام كافة المهارات المعرفية والعاطفية والسلوكية معاً، ويمكن تعريفها بأنها القدرة على تقليل الآثار السلبية ولها بعدها "التسامح" و"المرونة" في بعد التسامح، يفهم الفرد ما هو التسامح الحقيقي أما في المرونة فهي قدرة الفرد على التسامح أين ومتى يمكنه استخدام مهارة التسامح التي اكتسبها بناء على معرفته ومهاراته، ويشمل الوعي بالوقت وكيفية استغلاله، إن المرونة في التسامح تأخذ في الاعتبار القدرات المعرفية والعاطفية والسلوكية للفرد في اختيار التسامح في المكان والزمان والشكل المناسب اي قبول نفسه والآخرين كما هم (Eker, 2017:39)

عندما يتمتع الفرد بالمرنة الازمة للسامحة، فإنه يفهم أهمية المسامحة و الحق في الغضب والاستياء والانتقام في مواجهة تجارب الحياة السلبية والاستسلام وإظهار مشاعر إيجابية مثل التعاطف والحساسية واللطف تجاه الشخص المذنب في هذه المرحلة يتطور لدى الفرد مهاراته المعرفية والعاطفية والسلوكية ويقلل من الآثار السلبية للتجارب المؤلمة عن طريق استخدامها معا (Eker, 2017:34).

تساهم مرنة التسامح في تحقيق السلام النفسي للأفراد من خلال زيادة وعيهم بالتسامح الحقيقي وجعلهم أقل تأثراً بالأحداث المؤلمة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن اعتبار سلوك الفرد الحساس تجاه ما يحدث حوله بمثابة شرط لكي يكون الشخص كيانا اجتماعياً، وإن استعداد الشخص لمساعدة من يحتاج إلى المساعدة بأي شكل من الأشكال من حوله هو أيضاً إحدى الطرق لإظهار هذه الحساسية، وهذا ما يفسره "الإيثار" في جسد الأدب الإيثار، والذي يُعرف بأنه التضحية بالنفس ومساعدة الآخرين في الموقف التي من شأنها أن تقيد الآخرين دون الاهتمام برغباتهم واحتياجاتهم الخاصة (Ergi, et al 2021:33).



نظريّة مرونة التسامح (Forgiveness Flexibility Theory)

نظريّة توشلاك وكوتتش (Çolak&koç,2016)

في عام 2014 قدم توشلاك مفهوم "مرونة التسامح" إلى الأدبيات ترکز مرونة التسامح على عملية التسامح التي تشمل الاعتراف بالتسامح وتقديره وممارسته يتم تعريفها على أنها القدرة على تقليل الآثار السلبية للموقف المؤلم الذي يحتاج إلى التسامح باستخدام الإمكانيات المعرفية والعاطفية والسلوكية للفرد، ان مرونة التسامح هي قدرة قابلة للتحسين تسمح للشخص بحماية سلامته النفسية ضد حدث مؤلم عن طريق اختيار التسامح (Ergi,et al,2021:36).

يشير توشلاك وكوتتش إلى أن التسامح استعداد الفرد للتخلص من حق في الاستياء والحكم السلبي والسلوك غير المبالي تجاه الجاني والاستجابة بالإحسان للجاني بما في ذلك التعاطف والتواضع والشجاعة ضد الجاني، إن التئام الجروح العاطفية واستعادة العلاقات والحفاظ على الصحة البدنية والعلاقات الحميمة الصحية وكسر سلسلة العنف هي بعض وظائف التسامح، يعد التسامح هو وسيلة لتقليل المشاعر السلبية والسلوكيات العدائية والأفكار الوسواسية، يعرف مفهوم التسامح بأنه أسلوب إيجابي للتعامل مع الأذى من خلال إعادة توجيهه الأفكار والمشاعر والسلوكيات تجاه الجاني (Çolak&koç,2016:14).

إن تحقيق التسامح يساعد الفرد على التعافي من الآثار السلبية للماضي ويعين تأثير الماضي سلباً على الحاضر، ومن المعروف أن امتداد التجارب الماضية يؤثر في العلاقات الجديدة، فالأفراد الذين لديهم عمل غير مكتمل يظهرون مشاعر خفية مثل الاستياء والغضب والكراهية والألم، وإذا ظلت هذه المشاعر دون حل، فإنها ستبقى في الخلفية وتؤثر سلباً على علاقات الفرد الحالية، وإذا ظلت الصراعات أو المشاكل دون حل فإن هذا التأثير السلبي سيستمر ويساعد تحقيق التسامح على تحويل التركيز من نفسه أو الإساءة التي تعرض لها إلى العلاقة والقيم التي يحملها الفرد بشكل طبيعي (Çolak&koç,2016:24).

أن مرونة التسامح هي مهارة تشمل الجوانب المعرفية والعاطفية والسلوكية للشخص وأن السلوكات الإيثارية للشخص تختلف في كل مجال من هذه المجالات. يؤثر مستوى مرونة التسامح لدى الشخص على سلوكه الإيثاري بطرق مختلفة. في حين أن مرونة المسامحة تكون على المستوى المعرفي (Ergi,et al,2021:36). إن مرونة التسامح تمكّن الفرد من حماية نفسه والحفاظ على حياته وعلاقاته خارج الحدث، بمعنى آخر لا يُسمح للحدث بالتأثير على مرونة تجارب أخرى، كما إن تطوير الفرد لقدرته على النظر إلى الموقف من مسافة من خارج نفسه لا يرتبط بما يفعله الجاني (ما حدث له) بل يفهم العملية (ما حدث) (Çolak&koç,2020:351).



تتمثل مرونة التسامح في القدرة على تقليل مستوى التأثر بالأحداث المؤلمة باستخدام مهارات الفرد المعرفية والوجدانية والسلوكية وأن أبعاد الاعتراف والاستبطان والتنفيذ تتبع ترتيبا هرميا كشروط مسبقة لبعضها البعض يمكن القول أن الأفراد الذين يعرفون ما هو التسامح الحقيقي ولكنهم لم يشكلوا بعد موقفا تجاه التسامح هم في الخطوة الأولى من عملية التسامح (Ergi, et al, 2021:33).

ان مفهوم مرونة التسامح يتضمن التعرف على ما هو التسامح من خلال استيعاب المعرفة حول عمليات التسامح واحتضانها، ثم تحقيق التسامح في المكان والوقت والشخص الموقف المناسب، تشير إلى تعديل الفرد موقف ما من خلال إجراء تقييم للحدث بما يتماشى مع قيمه الشخصية، ثمّكّن مرونة التسامح الفرد من حماية حياته وعلاقاته والحفاظ عليها خارج الحدث، بمعنى آخر لا يُسمح للحدث بالتأثير على تجارب أخرى (Colak&koç, 2020:345).

إن مرونة التسامح، وهي مهارة يمكن أن تساهم في العلاقات الاجتماعية للشخص ورفاهه النفسي تساهم أيضاً في إثارة على مستوى كبير. كما لوحظت مرونة التسامح لمؤهلاتها القابلة للتحسين الجانب الآخر الذي يعطي أهمية لمفهوم مرونة التسامح هو أنها مهارة يتعلم بها الإنسان المسامحة الحقيقية وبناء على ذلك فإن إدخال مفهوم مرونة التسامح في مناهج الإرشاد والتوجيه النفسي في المؤسسات التعليمية الرسمية وغير الرسمية وتنظيم برامج التثقيف النفسي حتى يكتسب الطلاب هذه المهارة ويطوروها سيكون مفيدا من حيث تحقيق الذات (Ergi, et al, 2021:34).

الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته

اولاً: منهجية البحث (Approaches Research)

لتحقيق اهداف البحث اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي الارتباطي، الدراسات الارتباطية ويقصد به: الطريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تقسيرها، كما يعرف بأنه محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها (Al-Mahmoudi, 200:46).

ثانياً: مجتمع البحث (Research Population): يقصد بمجتمع البحث او مجتمع الدراسة جميع أفراد الظاهرة التي تعاني من مشكلة الدراسة وستعمم نتائجها عليهم ومنها تؤخذ العينة (AbuZaida, 2018:158) وتكون مجتمع البحث من موظفي جامعة ديالى لكلا الجنسين (ذكور وإناث) والبالغ عددهم (2371) موظفة وموظفة موزعين حسب الجنس بواقع (1368) للذكور وبنسبة (58%) و(1003) إناث بنسبة (42%).



ثالثاً: عينة البحث (Research Sample): لتحقيق اهداف البحث تم اختيار (400) موظف وموظفة من موظفي جامعة ديالى موزعين وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وعدد سنوات الخدمة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات)، إذ بلغ عدد الذكور (234) وبنسبة (58.5%) ، كما بلغ عدد الإناث (220) وبنسبة (41.5%)، كما بلغ عدد الأفراد الذين لديهم خدمة أكثر من خمس سنوات (166) فرداً بنسبة (55%)، والذين لديهم خدمة أقل من خمس سنوات (180) فرداً وبنسبة (45%).

رابعاً: اداة البحث (Research Tools): لتحقيق أهداف البحث وقياس متغيراته يتطلب اداة لقياس مرونة التسامح ، وبعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وجدت الباحثة مقياس لمرنة التسامح لتشولاك يتناسب مع اهداف البحث، اذ تم اعتماده، وفيما يأتي إجراءات اعداد اداتها البحث.

أ- مقياس مرونة التسامح (Forgiveness Flexibility scale)

لقياس مرونة التسامح تطلب وجود اداة تقيس هذا المتغير وبعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة قامت الباحثة بالاعتماد على مقياس تشولاك للبحث كما اعتمد الباحثة الخطوات الآتية:

ب- تحديد المنطقات النظرية

اعتمدت الباحثة على نظرية تشولاك (Çolak,2017) في بناء مقياس مرونة التسامح الذي عرفت المتغير بأنه "قدرة الفرد على تقليل الآثار السلبية لحدث مؤلم باستخدام مزيج من القدرات المعرفية والعاطفية والسلوكية" (Çolak,et al,2017:65). وحددت العالمة تشولاك في نظريتها ثلاثة مجالات لمرنة التسامح:

1. الاعتراف: يتمثل في معرفة الفرد وادراته ان هناك اشياء قيمة وراء خيبة الامل الشخصية للفرد (Çolak & Koc,2016:24).

2. الاستيعاب: هو معرفة الفرد وقدرته على ايجاد معنى لحياته التي تسهل عملية الانسجام والتسامح على الرغم من الشدائ (Çolak & Koc,2016:24).

3. الممارسة: قدرة الفرد على التعامل مع الاحداث المنسئة هي عامل يؤثر بشكل ايجابي على جودة الحياة، اذ ان خلق العواطف والسلوكيات الايجابية يمكن ان تساعد الفرد في التغلب على الآثار السلبية (Çolak & Koc,2016:27).

التحليل الإحصائي للفردات: من أجل التحليل الإحصائي لفقرات المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي المكونة من (400) موظف وموظفة من موظفي جامعة ديالى وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) وبحسب عدد سنوات الخدمة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات).



أ- القوة التمييزية للفقرات: تم اختيار عينة التحليل الإحصائي البالغ حجمها (400)، اذ رتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أدنى درجة كلية على مقياس البحث، ثم حددت المجموعات المتطرفات بنسبة (٢٧٪) من أفراد العينة في كل مجموعة، فاصبح عددهم (108) فرداً في المجموعة العليا و (108) فرداً في المجموعة الدنيا، اذ بلغ عدد الاستمرارات في المجموعتين (216) استماراة، اذ تم استعمال الاختبار الثنائي (T-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها (30) فقرة، لإيجاد القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين بعد تطبيق المقياس، إذ أنَّ القيمة التائية المحسوبة تدل على القوة التمييزية للفقرة، وقد تبين أنَّ جميع فقرات المقياس مميزة إذ كانت القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (214) كما مبين في جدول (1).

(1) جدول

القوة التمييزية لفقرات مقياس مرنة التسامح

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
13.747	1.22662	1.9907	1.05909	4.1402	1
14.017	1.17207	2.0093	1.17436	4.2523	2
12.430	1.27467	2.0370	1.30535	4.2243	3
14.429	1.14337	1.8981	1.25914	4.2150	4
11.260	1.21901	1.8333	1.26145	3.7383	5
8.049	1.1.11019	2.6019	1.40414	3.9907	6
8.622	1.14760	2.4722	1.45041	4.0093	7
8.864	1.05848	2.6019	1.37444	4.0841	8
9.366	1.18430	2.5926	1.33698	4.2056	9
8.549	2.6944	1.8241	1.36543	4.1776	10
7.452	1.13870	2.7407	1.18430	4.0374	11
8.911	1.22524	2.3519	1.50459	4.0187	12
9.796	1.24343	2.3796	1.34814	4.1121	13
9.228	1.00466	2.3333	1.51958	3.9533	14
8.882	1.13942	2.1944	1.49489	3.8037	15

القيمة الجدولية (1.96) ومستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (214)



ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية: قامت الباحثة باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وتبين ان قيم جميع معاملات الارتباط المحسوبة دالة احصائياً لأنها أكبر من القيمة الحرجية الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة ودرجة الحرية (398) وجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس مرونة التسامح

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.455	9	0.617	1
0.438	10	0.623	2
0.396	11	0.572	3
0.462	12	0.637	4
0.508	13	0.544	5
0.498	14	0.439	6
0.453	15	0.464	7
		0.450	8

القيمة الحرجية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398)

ج-علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتهي اليه: تم حساب معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي اليه، لأفراد عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (400) فرد باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات افراد العينة لكل فقرة من فقرات المجال والدرجة الكلية للمجال لمقياس (مرونة التسامح) وتبين ان قيم جميع معاملات الارتباط المحسوبة دالة احصائياً لأنها أكبر من القيمة الحرجية الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (398) وجدول (3) يبين ذلك.



جدول (3) علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لفقرات مقاييس مرونة التسامح

معامل الارتباط	ت	المجال الثالث	معامل الارتباط	ت	المجال الثاني	معامل الارتباط	ت	المجال الأول
0.528	11	الممارسة	0.555	6	الاستيعاب	0.687	1	الاعتراف
0.518	12		0.602	7		0.700	2	
0.638	13		0.546	8		0.677	3	
0.542	14		0.595	9		0.720	4	
0.570	15		0.547	10		0.612	5	

د-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجالات الأخرى: تم استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد معاملات الارتباط درجة كل مجال بدرجة المجالات الأخرى والدرجة الكلية لمقياس مرونة التسامح وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل ودرجة المجالات الأخرى، وتبيّن ان جميع معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مقارنتها بالقيمة الحرجية الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) بمستوى دلالة (٠٠٥) ودرجة حرية (398) كما مبين في جدول (4).

جدول (4)

مصفوفة معاملات الارتباطات لمجالات مقاييس مرونة التسامح

الممارسة	الاستيعاب	الاعتراف	مرونة التسامح	
			1	مرونة التسامح
		1	0.883	الاعتراف
	1	0.588	0.824	الاستيعاب
1	0.551	0.602	0.836	الممارسة

الخصائص السيكومترية لمقياس مرونة التسامح

اولاً: -صدق المقياس

يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه، بمعنى أن الاختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه فقط، فاختبار الذكاء يقيس الذكاء فقط ولا يقيس أي شيء آخر مثل سمات الشخصية أو التحصيل أو جوانب انفعالية(Murad&Suleiman,2005:350). واستعملت الباحثة اكثر من طريقة لتحقيق الصدق:



1- صدق الترجمة : قامت الباحثة بترجمة مقياس تشولاك (Çolak, 2017) لمرونة التسامح النسخة الأصلية إلى اللغة العربية ووجدت الباحثة من الضروري أن تكون الترجمة دقيقة وواضحة وبما يتلاءم ومجتمع البحث، إذ عرضت النسخة على مكتب قسم الترجمة متخصص باللغات والترجمة مرخص من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لغرض إعادة ترجمة المقياس بصورة ادق، وإجراء التعديلات المناسبة على الفقرات المترجمة.

2- الصدق الظاهري (Face Validity): ويقصد به أن يكون الاختبار صادقاً ظاهرياً وإلا يكون المختصون غير مقتنعين به ويتشكرون في قيمة الاختبارات النفسية في الصدق الظاهري يجب أن تبدو مفردات الاختبار قوية الصلة بما يفترض أن الاختبار يقيسه (Omar et al, 2010:196). لتحقق من الصدق الظاهري لمقياس مرونة التسامح تم عرض المقياس بصيغته الاولية على مجموعة من المحكمين والمختصين في العلوم التربوية والنفسية لتقدير صلاحية الفقرات في المقياس، وقد اتفقوا على صلاحيتها بنسبة أكثر من (80%) واجريت بعض التعديلات في الصياغة اللغوية لبعض الفقرات.

3 صدق البناء (Construct Validity): تم التحقق من صدق البناء من خلال استخراج المؤشرات الآتية:

- أ- القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين كما موضح في جدول (1).
 - ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس كما موضح في جدول (2).
 - ج- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تتتمي اليه كما موضح في جدول (3).
 - د- علاقة درجة الكلية للمجال بالمجالات الأخرى وبالدرجة الكلية للمقياس كما موضح في جدول (4)
- ثانياً: ثبات المقياس**

يقصد بالثبات أن نحصل على النتائج نفسها للاختبار أو قريب منها إذا ما تم تطبيقه مرة أخرى على نفس العينة، وتحت نفس الظروف وهو الاتساق في نتائج الاختبار عند تطبيقه من وقت لآخر، وبمعنى آخر يمكن أن نقول بأن الثبات هو اتساق القياس، أي الاتساق في قياس الشيء الذي تعقشه أداة القياس (Othman, 2008: 85). وقامت الباحثة بإيجاد ثبات مقياس مرونة التسامح بطريقتين هما:

1- الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest): تعد طريقة الاختبار وإعادة الاختبار من الطرق المهمة في حساب الثبات لأنها تكشف عن معامل استقرار اجابات الأفراد في التطبيق الأول والثاني للمقياس بفواصل زمني، لذا طبقت الباحثة المقياس على عينة الثبات البالغة (60) موظف وموظفة من جامعة ديالى وأعادت تطبيقه بعد فترة زمنية (15) يوماً عن التطبيق الأول



وعلى نفس العينة، ولحساب معامل الثبات استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة للتطبيقين الأول والثاني، فكان معامل الثبات لمقياس مرونة التسامح (0.84).

2- طريقة التجزئة النصفية (Split- Halves) لحساب الثبات بهذه الطريقة يتطلب الحصول على درجتين لكل مفحوص من المفحوصين وذلك بتقسيم الاختبار إلى نصفين حيث نحسب درجة المفحوص على كل نصف من الاختبار، وبعد ذلك نحسب معامل الارتباط ، ولتقدير الثبات تم استعمال التجزئة النصفية بهذه الطريقة قامت الباحثة باستعمال طريقة على درجات أفراد العينة البالغ عددهم (400) موظف وموظفة لدى جامعة ديالى، اذ بلغت قيمة معامل ثبات مقياس مرونة التسامح (0.75).

الصيغة النهائية لمقياس مرونة التسامح

تكون مقياس مرونة التسامح بصيغته النهائية من (15) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات وهي: المجال الأول (الاعتراف) المجال الثاني (الاستيعاب) المجال الثالث (الممارسة) ، كما كانت بدائل الاجابة هي (تنطبق علي دائمأ، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي ابداً) وتعطى عند التصحيح الدرجات (1,2,3,4,5) للفقرات باتجاه المتغير والعكس للفقرات عكس اتجاه المتغير، وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (45) اذ بلغت اعلى درجة لمقياس مرونة التسامح (75) واقل درجة للمقياس (15).

المؤشرات الإحصائية لمقياس مرونة التسامح

تم استخراج المؤشرات الإحصائية لمعرفة مدى قرب توزيع درجات العينة من التوزيع الطبيعي الذي يعد معياراً للحكم على تمثيل العينة للمجتمع الذي تتبعه إلينه ومن ثم إمكانية تعميم النتائج، على عينة البحث البالغة (400) موظف وموظفة لدى جامعة ديالى، كما مبين في جدول (5) والشكل (1) يوضح توزيع درجات الموظفين على مقياس مرونة التسامح هي قريبة من التوزيع الاعتدالي.

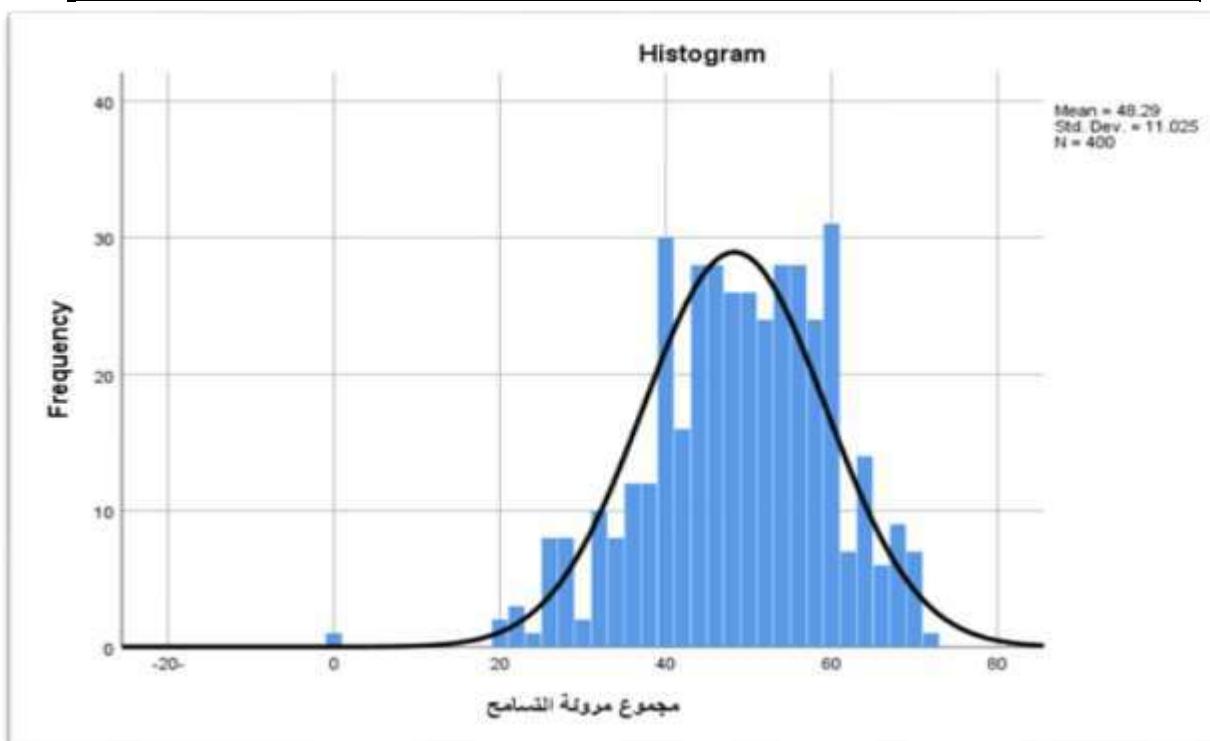
جدول (5)

المؤشرات الإحصائية لمقياس مرونة التسامح

مرونة التسامح	الخصائص الإحصائية الوصفية	ت	مرونة التسامح	الخصائص الإحصائية الوصفية	ت
0.122	الخطأ المعياري للاتنواء	8	48.29	الوسط الحسابي	1
0.407	التفرطح	9	0.551	الخطأ المعياري	2
0.243	الخطأ المعياري للتفرطح	10	49.00	الوسيط	3



71	المدى	11	59	المنوال	4
0	أقل درجة	12	11.025	الاتحراف المعياري	5
71	أعلى درجة	13	121.555	التبابين	6
			-0.478-	الالتواء	7



الشكل (2) يوضح توزيع درجات افراد عينة البحث على مقياس مرنة التسامح

الوسائل الإحصائية Statistical Means

اعتمدت الباحثة على الحقيقة الإحصائية (SPSS) في المعالجات الإحصائية سواء في اجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، أو في استخراج النتائج، وقد استخدم الوسائل الإحصائية الآتية:

- 1- الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة
- 2- الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين
- 3- معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Tes-RE-Test)
- 4- معادلة الفاكر ونباخ للاتساق الداخلي (Alfa Coefficient For Internal Consistency)
- استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي للمقياس
- 5- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient)



الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول: تعرف مرونة التسامح لدى موظفي الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث بحسب مقاييس مرونة التسامح والبالغ (48,29) وبانحراف معياري قدره (11,02) في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (45) ولغرض معرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والمتوسط الفرضي للمقياس تم استعمال الاختبار الثاني لعينة واحدة، واظهرت نتائج الاختبار الثاني ان القيمة الثانية المحسوبة (87,59) أكبر من القيمة الثانية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398)، وان هناك فروقاً دالة بين المتوسط الفرضي والحسابي ولصالح المتوسط الحسابي مما يدل على ان موظفي الجامعة لديهم مرونة التسامح كما مبين جدول(6).

جدول (6)نتائج الاختبار الثاني دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي لعينة البحث والمتوسط الفرضي

لمقياس مرونة التسامح

الدالة عند 0.05	القيمة الثانية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	87,599	45	11,025	48,29	400	مرونة التسامح

تفسر الباحثة هذه النتيجة وفقاً لنظرية توشولاك (Çolak&koc,2020:351)، اذ ترى إن مرونة التسامح هي مهارة تسهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية للفرد وتعزيز الرفاهية النفسية التي تمكن الأفراد من حماية أنفسهم وتقليل مستوى التأثير السلبي بالأحداث المؤلمة، كما ان لمرونة التسامح أثر إيجابي على جميع الأفراد اذ تساعدهم على تقليل المشاعر السلبية مثل العداء والكراهية والغضب مع زيادة شعورهم بقبول الذات والكفاءة، والقدرة على قبول الآخرين كما هم، وتعزيز القدرة على التكيف بسهولة أكبر مع الظروف الصعبة بعد الحدث المؤلم، فضلاً عن ذلك ان الموظفين هم افراد يتعرضون باستمرار الى مشكلات مستمرة في العمل، تؤدي الى مشاعر سلبية وتأثير على الاداء المهني وتقليل الانتاج مما يجعلهم بحاجة الى التحلي بمرونة التسامح لتساعدهم على التخلص من هذه المشاعر لتنمية بيئة يسودها التعاون والتعاطف والاداء الناجح، والقدرة على مواجهة الاحداث المؤلمة والتكيف مع الظروف الصعبة، مما يؤدي الى تعزيز ادائهم وزيادة كفاءتهم وتحسين مستواهم الوظيفي وتطويره، مما يساعدهم في الوصول الى اقصى امكانياتهم وتحقيق اهدافهم، مما يؤدي الى تحقيق الرضا النفسي وتعزيز الثقة بالنفس وتحقيق الرضا المهني والوظيفي.



الهدف الثاني: دلالة الفروق الإحصائية في مرونة التسامح بحسب متغير الجنس (ذكور-إناث)
وعدد سنوات الخدمة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات):

أ- دلالة الفروق الإحصائية في مرونة التسامح بحسب متغير الجنس (ذكور - إناث):

تم استعمال الاختبار الثنائي لعينتين مستقلتين لدرجات أفراد العينة في مرونة التسامح وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، إذا كانت القيمة الثانية المحسوبة (0,34)، وهي أصغر من القيمة الثانية الجدولية (1,96)، عند مستوى دلالة (0,05)، إذ تشير النتيجة أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث في مرونة التسامح بمعنى أن مرونة التسامح لا تتأثر بالجنس والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7)

دلالة الفروق الإحصائية في مرونة التسامح حسب متغير الجنس (ذكور - إناث)

الدالة عند 0,05	القيمة الثانية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	0,34	45	0,68	48,45	234	ذكور
				0,91	48,07	166	إناث

وتعزى الباحثة السبب في ذلك إلى أن (الذكور، الإناث) ينحدرون من المجتمع نفسه، بالإضافة إلى التشابه الكبير في البيئة التي يعيشون فيها، كما ان الذكور والإناث لديهم أدوار ومسؤوليات متساوية تقريباً، وهذا يدل على ان افراد عينة البحث من الذكور والإناث يتمتعون بمرونة التسامح بنسبة متساوية تقريباً ولا يوجد فرق بين الجنسين، اذ ان كلا الجنسين لديهم مرونة التسامح مما يجعلهم أكثر مرونة في مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم اثناء واجباتهم المهنية، وبالتالي يؤدي الى تكوين بيئة جامعية ايجابية تشجع الاحترام والتقدير والتعاطف والتسامح الحقيقي وتؤدي الى الابداع والابتكار والتعاون بين افرادها.

ب- دلالة الفروق الإحصائية في مرونة التسامح تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات): تم استعمال الاختبار الثنائي لعينتين مستقلتين لدرجات أفراد العينة في مرونة التسامح تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة (أكثر من 5 سنوات - أقل من 5 سنوات)، إذا كانت القيمة الثانية المحسوبة (21,90) وهي أكبر من القيمة الثانية الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05)، أي انه توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير لعدد سنوات الخدمة ولصالح الاكثر من 5 سنوات، والجدول (8) يبين ذلك.



الجدول (8) دلالة الفروق الاحصائية في مرونة التسامح تبعاً لعدد سنوات الخدمة(اكثر من 5 سنوات - اقل من 5 سنوات):

الدلالة عند 0,05	القيمة الثانية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	21,90	399	7,39	55,65	220	اكثر من 5 سنوات
				7,48	39,29	180	اقل من 5 سنوات

وتقسر الباحثة هذه النتيجة في ان مفهوم مرونة التسامح يتأثر بعدد سنوات الخدمة، وان الموظفين الذين لديهم خدمة اكثـر من 5 سنوات يتمتعون بمرونة تسامح اكبر من الموظفين اقرانهم الاقل خدمة، ويعود السبب في ذلك لعامل الخبرة والممارسة والتجارب السابقة دوراً كبيراً في تعزيز مرونة التسامح، وايضاً انهم اكثـر وعياً ومرونة في مواجهة التحديات والصعوبات التي تواجههم، بالإضافة الى قدرتهم على التخلص من المشاعر السلبية او تحويلها الى مشاعر ايجابية يمكنهم التعامل معها، اذ ان ابعاد مرونة التسامح هي الاعتراف والاستيعاب والممارسة والتي تمثل في وعي الفرد ومعرفته وخبرته في ممارسة التسامح، وهذا يدل على ان عامل الخبرة والتجارب السابقة تلعب دوراً لا يستهان به في عملية التسامح، كما يمكن الافادة من الخبرات والممارسات التي يحملها الموظفين اصحاب الخبرة في مساعدة اقرانهم للتعامل مع الصعوبات والمشكلات التي يواجهونها، وتقدم الدعم الازم لهم من اجل انشاء بيئة جامعية تسودها المرونة والاحترام والتعاون.

الاستنتاجات: في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يمكن استنتاج:

1. الموظفين الجامعيين قادرون على التسامح الحقيقي والإيجابي مما يساعدهم على تجاوز الاحداث المؤلمة التي يتعرضون لها.
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مرونة التسامح تبعاً لمتغير الجنس (ذكور اناث).
3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في مرونة التسامح تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة (اكثر من 5 سنوات - اقل من 5 سنوات) ولصالح عدد سنوات الخدمة الاكثر من 5 سنوات.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، يوصي الباحث بما يأتي:

1. تعزيز ثقافة التسامح بين موظفي الجامعة.
2. زيادة وعي موظفي الجامعة بمفهوم مرونة التسامح والتركيز على العوامل التي تعزز ظهور مرونة التسامح مثل التعاطف والاحترام والتعاون والتفاؤل والتسامح الحقيقي.



المقترحات:

استكمالاً لنتائج البحث يقترح الباحث الآتي:

1. إجراء دراسات أخرى تتناول مرونة التسامح بمتغيرات نفسية أخرى، مثل (الكفاءة الذاتية، التوافق النفسي، الرفاهية العاطفية).
2. إجراء دراسات مماثلة لهذا البحث على شرائح اجتماعية أخرى (اساتذة الجامعة، موظفي الدولة من "المحامين- المهندسين- الأطباء- الضباط"، طلبة جامعة).

- المصادر :

1. Abu Zaida, Hatem (2018): Scientific Research Methods, Second Edition, Al-Noor Library.
2. Al-Mahmoudi, Muhammad Sarhan Ali (2019): Scientific Research Methods, Second Edition, Republic of Yemen, Dar Al-Kitab.
3. Ayca Delibalta , Ezgi Caglar, Sinem Evin Akbay(2020): Forgiveness and Forgiveness Flexibility among University Students: An Experimental Study, World Journal of Education.
4. Esra ASICI(2019): The Role of Forgiveness Flexibility in Predicting of Adolescents' Well-Being, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
5. George Mark, Andrew P Smith(2011): Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees, Anxiety, Stress, & Coping An International Journal, Volume 25, 2012 – Issue 1.
6. Halime Eker(2017):Affetme Esnekliği kazandırma amaçlı bilişsel davranışçı yönelik grupla psikolojik dążışma uygulamasının ergenlerdeki umutsuzluk üzerindeki etkisi,T.C. Sakarya Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü eğitim bilimleri anabilimdalı eğitimde psikolojik hizmetler bilim dalı.
7. Murad, Salah Ahmed, and Suleiman Amin Ali (2005): Tests and Measurements in Educational and Psychological Sciences, Steps for Their Preparation and Characteristics, Second Revised and Expanded Edition, Dar Al-Kitab Al-Hadith.
8. Omar, Mahmoud Ahmed, Fakhro, Hessa Abdul Rahman, Al-Subaie, Turki, and Turki, Amna Abdullah (2010): Psychological and Educational Measurement, First Edition, Al-Maysar House for Publishing and Distribution - Amman.
9. Othman, Ibrahim Othman Hassan (2008): Psychological and Educational Foundations of Measurement and Evaluation, a methodological book, Faculty of Education, University of Khartoum.
10. Özge Ergi , Betül Düşünceli, Süleyman Demir(2021): Examining the Effects of Forgiveness Flexibility of University Students on Altruism with Structural Equation Model, Journal of Interdisciplinary Education: Theory and Practice, 2021, 3(1), 32-47.
11. Silke Schwarz(2018): Resilience in psychology: A critical analysis of the concept, Theory & Psychology.
12. Tuğba Seda Çolak , Mustafa Koç(2020): Logotherapy Oriented Group Counseling Program to Foster Forgiveness Flexibility, Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal.
13. Tuğba Seda Çolak, Mustafa Koç(2016): Forgiveness Flexibility, International Journal of Psychology and Educational Studies.
14. Tuğba Seda Çolak, Mustafa Koç, Halime Eker, Betül Düşünceli(2017): Forgiveness Flexibility Scale For Secondary Education: Validity and reliability study, Journal of Human Sciences.