



**Humanities and Educational
Sciences Journal**

ISSN: 2617-5908 (print)



**مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية**

ISSN: 2709-0302 (online)

جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة^(*)

الباحثة/ ابتسام بنت عبد الرحمن الحماد
قسم علم النفس بكلية التربية
جامعة القصيم السعودية
Eb.alhammad@qu.edu.sa

أ.د/ سفيان بن إبراهيم الربدي
أستاذ الإرشاد النفسي بقسم علم النفس كلية
التربية جامعة القصيم السعودية
srbdy@qu.edu.sa



جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرأة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة

الباحثة/ ابتسام بنت عبد الرحمن الحماد

قسم علم النفس بكلية التربية

جامعة القصيم السعودية

أ.د/ سفيان بن إبراهيم الربي

أستاذ الإرشاد النفسي بقسم علم النفس

كلية التربية جامعة القصيم السعودية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التَّعْرُف على مستوى جودة الحياة المهنية، والمرأة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة، وكذلك التَّعْرُف على علاقة جودة الحياة المهنية بالمرأة النفسية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٣) مرشدات طلابيات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدم مقياس جودة الحياة المهنية إعداد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠)، وقياس المرأة النفسية إعداد كونور وديفينيسون Connor and Davidson (2003) وترجمة الباحثين، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى تَنْتَعُّ أفراد العينة بمستوى أعلى من المتوسط في كلٍّ من جودة الحياة المهنية والمرأة النفسية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة المهنية والمرأة النفسية، واختتمت الدراسة بعدِ من التوصيات بناءً على ما توصّلت إليه من نتائج.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة المهنية، المرأة النفسية، المرشدات الطلابيات.



Quality of Professional Life and its relationship to the Psychological Resilience among Female Students Counselors at Buraydah City

Ibtisam Abdulrahman AL-Hammad

Department of Psychology - Faculty of Education
Qassim University- kingdom of Saudi Arabia

Prof. Sufyan Ibrahim Al-Rebdi

Professor of psychological counseling
in the Department of Psychology
College of Education, Qassim University

Abstract

The current study aimed to identify the level of quality of professional life and psychological resilience among female student counselors at Buraydah City, as well as to identify the relationship between quality of professional life to psychological resilience. The study sample consisted of (203) female student counselors, and the study using the Descriptive Approach. To achieve the aims of the study, the quality of professional life scale, prepared by Abu Bakr and Mustafa (2020) was used, the psychological resilience scale prepared by Connor and Davidson (2003), and the translation of the two researchers. The findings of the study found that the sample had a higher-than-moderate level in both the quality of professional life and psychological resilience. The findings also indicated a positive correlation between the quality of professional life and psychological resilience. The study concluded with several recommendations based on its findings.

Keywords: Quality of Professional Life, Psychological Resilience, Female Students Counselors.



مقدمة الدراسة:

يُعدُّ الإرشاد الطلابي جانباً مهماً من جوانب العملية التربوية، ويكتسب هذا الجانب أهمية جوهرية في العصر الحاضر؛ نظراً للتغيرات السريعة والتطورات المائلة التي شهدتها مختلف الجوانب المحيطة بنا، التي أحدثت تأثيرات مباشرة على تكيف الطلبة وتوافقهم النفسي والاجتماعي.

وهو جزءاً لا يتجزأ من العملية التربوية والتعليمية، باعتباره عملية بناء تحدي إلى مساعدة الطالب على فهم ذاته، واكتشاف إمكاناته ومويله، وتنمية قدراته، والتغلب على مشكلاته، وتمكينه من تحديد أهدافه والعمل على تحقيقها (الجهني، ٢٠١٩).

يعتمد نجاح برامج الإرشاد الطلابي على المرشدين الطلابيين؛ لما لهم من دورٍ بارزٍ في تحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني للطلبة، ولذلك ينبغي الاهتمام بهم، والتذكير على ما لديهم من مكامن قوة وسمات إيجابية، ليقوموا بأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتميز (المفرجي والشهري، ٢٠١٥).

ولقد توجَّه تركيز الدراسات النفسية إلى دراسة الجوانب والسمات الإيجابية للأفراد بعد ظهور علم النفس الإيجابي على يد العالم مارتين سيلجمان Martin Seligman (١٩٩٨) أثناء فترة ترؤسه الجمعية أو الرابطة الأمريكية لعلم النفس؛ حيث يهدف هذا العلم إلى فهم وتحديد العوامل التي تُمكِّن الأفراد والمؤسسات والمجتمعات من الإزدهار والتطور (أبو حلاوة، ٢٠١٤).

وتعُدُّ جودة الحياة المهنية Quality of Professional Life أحد أبعاد جودة الحياة بشكل عام، ولقد بدأ الاهتمام بما في أواخر السنتينيات من القرن العشرين، باعتبارها مفهوماً يُركِّز على الجوانب الإنسانية بالعمل et al., Bharathi (٢٠١١) وقد تم تداول جودة الحياة المهنية بسميات أخرى؛ مثل: جودة الحياة الوظيفية، وجودة حياة العمل، ونوعية حياة العمل، وإن اختللت تسمياتها فإنَّ مضمونها جيداً ينصب على تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية للأفراد العاملين لتخفيض حدة الإجهاد المهني لديهم، وتعزيز شعورهم بالأمان الوظيفي (نصر، ٢٠٢٠)، ولقد عرَّف حمادنة (٢٠١٩) جودة الحياة المهنية بأنَّها: "مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتكم على إثبات حاجاتكم من خلال ثراء بيئة العمل ورقي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم" (ص ١٠٩).

ويشتمل مفهوم جودة الحياة المهنية على أبعاد متعددة، حيث أشار وهبة (٢٠١٩) إلى أنَّ أبعاد جودة الحياة المهنية تتمثل في الأمان والصحة المهنية، والعلاقات الاجتماعية، والأجور والمرتبات، والمشاركة القيادية والإدارية، والاستقرار الوظيفي، والترقية والتقدُّم الوظيفي؛ بينما حدد خالفي وبوكدون (٢٠٢١) أبعاد جودة الحياة المهنية في خصائص الوظيفة، الأجر والحوافر، أسلوب الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات، مكان العمل.

ومثُل جودة الحياة المهنية أهمَّ الركائز الأساسية في البناء المؤسسي؛ لما لها من دورٍ بارزٍ في تحسين وتطوير بيئة العمل، بما يعكس بتأثيراته الإيجابية على المؤسسة والأفراد العاملين بها؛ حيث ذكر العزيزي (٢٠٢٣) أنَّ جودة الحياة المهنية تُسهم في تحسين الرضا الوظيفي، وتحقيق الولاء والانتماء للمؤسسة، وتعمل على تعزيز العلاقات



الإنسانية داخل بيئة العمل، كما أنها تساعد على تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم؛ وهذا ما أكدته نتائج الدراسات السابقة؛ فقد توصلت نتائج دراسة عبيدات (٢٠٢٠)، ودراسة هاني العزب (٢٠١٨) إلى وجود أثر إيجابي لجودة الحياة المهنية على الأداء الوظيفي، كما وأشارت نتائج الدراسات السابقة إلى التأثير الإيجابي للأبعاد جودة الحياة المهنية على تعزيز الرضا الوظيفي (حالفي وبوكدون، ٢٠٢١؛ Gonzales & Caballes, 2023).

ومن جانب آخر، تُعد المرنة النفسية Psychological Resilience جانبًا أساسياً من جوانب الصحة النفسية، وقد حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في مجال علم النفس الإيجابي؛ لكونها تؤدي دوراً مهماً في تحديد مدى قدرة الأفراد على مواجهة الشدائيد والمواقف الضاغطة (أبو النور ومحمد، ٢٠١٦)، حيث إنّ الأفراد الذين يتسمون بالمرنة النفسية يستطيعون التوازن مع مواقف ومتطلبات الحياة، ولديهم القدرة على مواجهة الضغوط والمشكلات، ويتصفون بالصبر والتزوي في اتخاذ القرارات، كما أنّ لديهم النزعة إلى تحقيق الذات، ويتمكنون بدرجة عالية من الإنجاز والأداء المتميز (باطنة، ٢٠١٦).

وتتمثل أهمية المرنة النفسية بالدور الذي تؤديه في الحياة بوجه عام، وفي الحياة المهنية بوجه خاص؛ فالمرونة النفسية تقلل قوة داعمة في مواجهة مواقف العمل الضاغطة؛ حيث إنّ الفرد المتمتع بالمرنة النفسية يتفاعل بإيجابية مع الآخرين، ويصبح على قناعة أنّ نتائج عمله هي أفضل ما قد يصل إليه، وأنّه بذل أقصى جهد ممكن، ومن ثم يواصل عمله بحماس وإنقاذ حق يتحقق أهدافه (الأحمدي، ٢٠٠٧).

وقد وأشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أن المرنة لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية لدى الأفراد العاملين (Yang et al., 2015)، كما أنها تساعدهم على التعلم الأفضل للمهارات الوظيفية الجديدة، وتمكنّهم من تحقيق أداء وظيفي جيد وفعال (Bond and Flaxman 2006)، وكما وأشارت دراسة كاو وأخرين (Cao et al. (2021) إلى أهمية تطوير المرنة النفسية؛ باعتبارها استراتيجية فعالة في تحسين جودة الحياة المهنية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

اهتمت العديد من الدراسات البحثية في الوقت الحالي بقياس وتحسين جودة الحياة المهنية في مختلف المؤسسات، وينطلق هذا الاهتمام من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين إلى أجواء عمل جديدة من أجل أداء مهامهم بصورة مناسبة (أبو غنيم وعجیل، ٢٠١٨).

وتنصاعف الحاجة إلى تحسين جودة الحياة المهنية في مهنة الإرشاد، لما يُعرف عنها بأنّها من المهن التي تسبب الضغوط؛ فقد أشار الربي (٢٠١٣) إلى العديد من العوامل التي تتعرّض لها المرشدة الطلابية أثناء عملها تحول دون قيامها بدورها كاملاً؛ كزيادة متطلبات العمل، والضغط الإدارية، وزيادة أعداد الطلبة، وقدان التحكم والسيطرة في مجريات الأمور المهنية، وقلة الدعم من الإدارة والأهل، وعدم توفر الموارف، والضغط الخارجية النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

وفي ظلّ هذه الصعوبات والضغوط التي قد تواجه المرشدة الطلابية، فإنّ الاهتمام بجودة حياتها المهنية أصبح ضرورة ملحّة، ولا سيما أنّ جودة الحياة المهنية تُشكّلها من تقديم الخدمات الإرشادية بكلّ كفاءة وفاعلية (بريك وعريشي، ٢٠٢١).



ويرتبط تمعّن المرشدة الطلابية بجودة الحياة المهنية بالعديد من المتغيرات النفسية ذات التأثير الإيجابي، ومنها المرونة النفسية؛ لكونها تُعدّ من العوامل المهمة التي تُمكّنها من التكيّف مع المهام الإرشادية المختلفة، وتزيد من قدرتها على مواجهة المشكلات والأزمات، والتعامل بفعالية مع المواقف المختلفة التي تعترضها؛ حيث أشار النادي (٢٠١٨) إلى أنّ المرونة النفسية تُمكّن الفرد من تكوين علاقات اجتماعية إيجابية في العمل، وتحقيق التكيّف مع أي ضغوط تواجهه في بيئه العمل؛ مما يسهم في إثراء عمله وزيادة إنتاجيته، وقد أشارت دراسة نجاد وآخرين (Nejad et al. 2019) إلى ارتباط المرونة النفسية بجودة الحياة المهنية، كما توصلت دراسة عبدالوهاب (٢٠١٩) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية، وأظهرت نتائج دراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦) وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي.

ولقد ظهرت مشكلة الدراسة الحالية من خلال اطلاع الباحثين على الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت جودة الحياة المهنية، مع متغيرات مختلفة وفي بيئات وعينات متنوعة، وبالرغم من تلك الدراسات المتعددة، إلا أنّه اتضح - في حدود علم الباحثين - قلة الدراسات التي بحثت العلاقة بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية، وكذلك قلة الدراسات العربية التي تناولت جودة الحياة المهنية لدى المرشدة الطلابية؛ حيث إنّ أغلب هذه الدراسات في المجال التربوي ركّزت على المعلمين وأعضاء هيئة التدريس؛ مثل: جمعة وآخرين (٢٠١٧)، الحربي والشقران (٢٠١٨)، حمادنة (٢٠١٩)، خالفي وبوكدرون (٢٠٢١)، سليمان (٢٠١٦)، العصيمي والأغضض (٢٠٢٢)، ونظراً لأهمية دور المرشدة الطلابية في الميدان التربوي، وما تقدمه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح العملية التربوية، فإنّ من الواجب الاهتمام بها، وتوفير المناخ المناسب لها لكي يعكس ذلك إيجاباً على أدائها.

وبناءً على ما سبق، يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة الآتية:

١- ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة؟

٢- ما مستوى المرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة؟

٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على:

١- مستوى جودة الحياة المهنية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة.

٢- مستوى المرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة.

٣- العلاقة بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة.

أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة الحالية من الناحيتين النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية:

١- تكمّن أهمية الدراسة في محاولتها الكشف عن الجوانب الإيجابية في شخصية المرشدة الطلابية وتوظيفها في العمل الإرشادي.



٢- تسلط الضوء على مفهوم جودة الحياة المهنية؛ وذلك لأهميته في تحسين الصحة النفسية للعاملين، وزيادة كفاءتهم المهنية وشعورهم بالرضا.

٣- أهمية الفئة المستهدفة التي تتناولها الدراسة وهي المرشدات الطلابيات، وما لهن من دور مهم وأساسي في الميدان التربوي، يرتكز على تقديم الخدمات الإرشادية التي تساعد الطلبة على تحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني.

الأهمية التطبيقية:

١- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في إعداد برامج إرشادية، تهدف إلى تحقيق الارتفاع بجودة الحياة المهنية لدى المرشدات الطلابيات.

٢- قد تُسهم نتائج الدراسة في توجيه الباحثين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات المستقبلية حول المتغيرات نفسها وعلى عينات أخرى.

مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة المهنية :Quality of Professional life

عرف أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) جودة الحياة المهنية بأنها: "امتلاك الفرد للقدرات والإمكانات التي تؤهله للنجاح في مهنته، ورضاه عن المؤسسة التي يعمل بها، وتمتعه بعلاقات عمل إيجابية، واعدام رغبته في تغيير أو ترك المهنة" (ص.٩). ويعرف الباحثان جودة الحياة المهنية إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المرشدة الطلابية على مقاييس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية من إعداد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) المستخدم في الدراسة الحالية.

المرنة النفسية :Psychological Resilience

عرف كونور وديفيدسون (2003) المرنة النفسية بأنها: خصائص الشخصية التي تُمكّن الفرد من النجاح في مواجهة المحن والشدائد. ويعرف الباحثان المرنة النفسية إجرائياً بالدرجة التي تحصل عليها المرشدة الطلابية على مقاييس المرنة النفسية وأبعاده الفرعية من إعداد Connor and Davidson (2003) المستخدم في الدراسة الحالية.

المرشدة الطلابية :Student Counselor

"الشخص الذي يعمل مرشدًا طلابيًا في مدارس وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بمراحلها المختلفة، ويتولى مسؤولية القيام بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد للطلاب في جميع المجالات التربوية، والتعليمية، والنفسية، والاجتماعية، والمهنية" (الربي، ٢٠١٤، ص ١٠٣)، ويعرف الباحثان المرشدة الطلابية إجرائياً بالشخص المُكلّف بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد في مدارس التعليم العام بمدينة بريدة.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تتمثل في دراسة جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرنة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة.



- **الحدود الزمانية:** طُبقت أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٤٤١ـ٤٤٢هـ).
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية في مدينة بريدة التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم.
- **الحدود البشرية:** المرشدات الطلابيات بالمدارس الحكومية في مدينة بريدة.

الإطار النظري:

جودة الحياة المهنية: Quality of Professional Life

بدأ الاهتمام بجودة الحياة المهنية في أواخر السبعينيات من القرن العشرين، من خلال التأكيد على الجوانب الإنسانية للعمل، التي تُركز على جودة العلاقة بين العامل وبيئة عمله، وفي السبعينيات دُخل مصطلح جودة الحياة المهنية في المجالات البحثية؛ حيث قُيل خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل الذي عُقد أول مرة في عام (١٩٧٢) بالولايات المتحدة الأمريكية (Bharathi et al., 2011).

وتشير جودة الحياة المهنية إلى مجموعة متكاملة من العمليات المستمرة، هدفها تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة المهنية والشخصية للأفراد، من خلال توفير ظروف عمل مناسبة، وإشراف جيد، وزيادة الأجر والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ بما يهمهم في تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها (جامعة آخرون، ٢٠١٧)، ويمكن تعريف جودة الحياة المهنية بأنها: تلبية تطلعات الأفراد العاملين فيما يتعلق بنظام العمل، والراتب، والتقدم المهني، والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والأمن الوظيفي، والعلاقات مع زملاء العمل (Akram et al., 2017).

ويصف أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) جودة الحياة المهنية بأنها: "امتلاك الفرد للقدرات والإمكانات التي تؤهله للنجاح في مهنته، ورضاه عن المؤسسة التي يعمل بها، وتنعمه بعلاقات عمل إيجابية، وانعدام رغبته في تغيير أو ترك المهنة" (ص.٩). وقد عرّفها العزيزي وزيد (٢٠٢٠) بأنها: "مجموعة من الإجراءات والممارسات التي يجعل من بيئة العمل بيئة جيدة، مما ينعكس بشكل إيجابي على مشاعر واتجاهات الموظفين بالرضا والأمان الوظيفي، وتدفعهم لبذل قصارى جهودهم في خدمة المؤسسة التي يعملون بها بما يضمن استمرارها ونجاحها" (ص.١٢).

ما سبق يلاحظ أنَّ تعاريف جودة الحياة المهنية رُجّرت على العمليات والإجراءات التي تستهدف تحسين الحياة المهنية للأفراد؛ كالمشاركة في اتخاذ القرار، والإشراف الجيد، وإشباع الحاجات المادية، وإتاحة فرص الترقى والتقدُّم المهني، وعلاقات العمل الإيجابية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، كما رُكِّزت التعاريف أيضًا على النتائج الإيجابية المرتبطة على جودة الحياة المهنية؛ كزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين، وتحسين مستوى أدائهم، وشعورهم بالاستقرار والأمان الوظيفي.

أهمية جودة الحياة المهنية:

تبرز أهمية جودة الحياة المهنية من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المؤسسات، وتأثيرها بالمقابل على أداء المؤسسة بشكل عام وتحقيق أهدافها، كما تبرز أهميتها بكلّها عنصراً أساسياً في زيادة إنتاجية الفرد، بسبب شعوره باتساعه وقناعته بما يفعل، ومساعدته على تحقيق أهدافه، وإرضاء دوافعه، وإشباع حاجاته المهنية (الحربي والشقران، ٢٠١٨).



وبالرجوع إلى نتائج بعض الدراسات السابقة، يجد الباحثان أنّ هناك تأثيرات إيجابية لتوازن وتطبيق أبعاد جودة الحياة المهنية وبراجمها في المؤسسات المختلفة؛ حيث توصلت نتائج دراسة درالة (٢٠٢١) إلى وجود أثر لأبعاد جودة الحياة المهنية في الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين، وأشارت نتائج دراسة النجار (٢٠١٧) إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد جودة الحياة المهنية على الارتباط الوظيفي، كما أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة وجود أثر إيجابي لجودة الحياة المهنية على الأداء الوظيفي؛ حيث إنّ تطبيق أبعاد جودة الحياة المهنية يؤدي إلى تحسين وتطوير أداء العاملين (عيادات، ٢٠٢٠؛ هاني العرب، ٢٠١٨)، وأشارت الدراسات السابقة أيضاً إلى التأثير الإيجابي لأبعاد جودة الحياة المهنية على تعزيز الرضا الوظيفي (خالفي وبوكرون، ٢٠٢١ & Gonzales, 2023).

وكما توصلت نتائج دراسة بن أحمد وقرميطي (٢٠٢١) إلى وجود أثر فعال لجودة الحياة المهنية في تنمية وتحفيز السلوك الإبداعي، وإطلاق الطاقات الإبداعية الكامنة لدى العاملين، وبينت دراسة العزيزي وزيد (٢٠٢٠) أنّ هناك تأثيراً لجودة الحياة المهنية المتعلقة ببيئة العمل التنظيمية والوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وكشفت نتائج دراسة عبدالله وحسين (٢٠٢٢) عن وجود تأثير لجودة الحياة المهنية في شعور الأفراد العاملين بالسعادة، كما وأشارت دراسة العصيمي والأغضض (٢٠٢٣) إلى وجود ارتباط إيجابي بين جودة الحياة المهنية والدافعة للإنجاز.

أبعاد جودة الحياة المهنية:

يعد مفهوم جودة الحياة المهنية من المفاهيم متعددة الأبعاد؛ حيث حدد كل باحث الأبعاد بناء على طبيعة بحثه وأهدافه، إذ إنّ حمادنة (٢٠١٩) حدد أبعاد جودة الحياة المهنية في النمط القيادي، الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية الوظيفية، الرواتب والكافآت، التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية. كما حدد بوعظيط وبوعظم (٢٠٢٣) أبعاد جودة الحياة المهنية في السلامة والصحة المهنية، الأمان والاستقرار الوظيفي، المشاركة في القرارات، العلاقات الاجتماعية، أسلوب الإشراف، والأجور والرواتب. وقد حدد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) أبعاد جودة الحياة المهنية في الكفاءة المهنية، الرضا عن المؤسسة، علاقات العمل الإيجابية، الاتجاه السلي للمهنة.

Psychological Resilience

تحتل المرنة النفسية مكاناً بارزاً بين موضوعات علم النفس الإيجابي؛ حيث تعدّ من أهم مؤشرات الصحة النفسية الإيجابية، وتتمثل أحد مظاهر القوة والسمات الإنسانية، فهي تعكس الفروق بين الأفراد في قدرتهم على مواجهة الأزمات والضغوط؛ فهناك من يواجه الضغوط بطريقة إيجابية، وهناك من يفشل في ذلك فنؤثر هذه الأزمات والضغط بشكل سلبي على حياته (رحاب العزب، ٢٠٢٢).

ويرجع أصل المرنة (Resilience) إلى المصطلح اللاتيني (Salire) الذي يعني القفز والتجاوز (to leap or jump)، ومن (Resilire)، وتعني الرجوع إلى الحالة السوية (to spring back)؛ أي: إنّ المرنة تعني القدرة على التعافي، أو الارتداد والرجوع إلى الحالة السوية بعد الحدث الضاغط (Davidson et al., 2005). ويُعرف كونور وديفينيسون (Connor and Davidson 2003) المرنة النفسية بأنّها: خصائص الشخصية التي تمكّن الفرد من النجاح في مواجهة الحزن والشدائد. وقد وصفها الأحمدي (٢٠٠٧) بأكملها: "الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكّن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة؛ سواء أكان هذا التكيف بالتوسيط، أو القابلية للتغيير، أو الأخذ بأيسير الحلول" (ص ٤).



وتعزف المرأة النفسية بأنها "قدرة الفرد على التعامل مع الضغوط والمواضف الصعبة، ومواجهة الأزمات والشدائد والحن بفاعلية والتصدي لها، وقدرتها على استعادة الوضع النفسي السابق بعد الأزمة التي يمر بها" (آل شويل ونصر، ٢٠١٢، ص ١٧٨٧).

أهمية المرأة النفسية:

تُعدّ المرأة النفسية أحد أهم العوامل الازمة لتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي لدى الفرد؛ وتتصحّح أهميتها من خلال دورها في مساعدة الفرد على الاحتفاظ بكينونته الشخصية، ومشاعره الإيجابية، وتوجهه نحو الهدف، وتمكينه من الحفاظ على أمنه النفسي وكفاياته التواصلية؛ بالإضافة إلى تغلّبه على فكرة العجز والشعور بالخوف (البشر والدغشيم، ٢٠١٩)، كما أنها توفر دورةً مهمناً في تمكّن الفرد من القدرة على ضبط النفس والتخاذل القرارات المناسبة، وتطوير استراتيجيات إيجابية وفعالة لمواجهة المواقف والظروف الطارئة والتغلب على المشكلات (أبو عجميّة، ٢٠٢١، السويفي، ٢٠٢٢)، كما أنّ للمرأة النفسية فوائد وثمرات عديدة، حدّدها الأحمد (٢٠٠٧) بالصحة النفسية، والنظرة الإيجابية للحياة، والاستمرارية في العطاء، والاتصال الفعال.

أبعاد المرأة النفسية:

اختلّفت الدراسات في تحديد أبعاد المرأة النفسية، حيث حددتها دراسة كونور وديفيدسون Connor and Davidson (2003) في خمسة أبعاد؛ تمثّل في: الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية القبول الإيجابي نحو التغيير وال العلاقات الاجتماعية الناجحة، السيطرة، والإيمان بالقدر. وفي دراسة أوشيو وآخرين (Oshio et al. 2003) حددت لها ثلاثة أبعاد تمثّل في: التنظيم الانفعالي، التوجّه الإيجابي نحو المستقبل، والرغبة والسعى للتتجديـد. وأشارت دراسة آل شويل ونصر (٢٠١٢) إلى أربعة أبعاد هي: القدرة الانفعالية، التوجّه الإيجابي للمستقبل، القدرة الاجتماعية، والإيثار والتفاؤل.

وافتقت دراسة العلوي (٢٠١٧)، ودراسة صابعة (٢٠١٨) في تحديد ثلاثة أبعاد للمرأة النفسية، تمثّل في: البعد الانفعالي، البعد العقلي، والبعد الاجتماعي. وقد تضمن مقياس عبد السtar (٢٠١٥) خمسة أبعاد لقياس المرأة النفسية هي: المثابرة، الإحساس بالمعنى، الاتزان، المرأة الذاتية، والثقة بالنفس.

وحددت دراسة أبو النور و محمد (٢٠١٦) المرأة النفسية في بعدين اثنين هما: القدرة على المواجهة الفعالة للضغوط والأزمات، والتكيّف الإيجابي مع الحياة بعد انتهاء الأزمة؛ بينما حددتها باطة (٢٠١٦) في ستة أبعاد هي: القيم الدينية والمجتمعية، الكفاءة الاجتماعية والأسرية، التواصل الإيجابي، الاهتمام والتعاطف مع الآخرين، الإدارة الذاتية، ومستوى الطموح والإنجاز. أما دراسة محمد (٢٠٢٣) فقد حددت المرأة النفسية في توافق الذات، والمشاركة الاجتماعية، والمهارات الانفعالية.

ما سبق نلاحظ أنّ أبعاد المرأة النفسية اختلفت من دراسة إلى أخرى؛ لكنها تشير في مجملها إلى أنّ المرأة النفسية تشمل القدرة على المواجهة الفعالة للضغط والأزمات، والكفاءة الشخصية والأسرية والاجتماعية، والقدرة على مقاومة التأثيرات السلبية، والتوجّه الإيجابي للمستقبل والتفاؤل، والإحساس بالمعنى، والإبداع والتجديـد؛ إضافة إلى الإيثار، والثقة بالنفس، والتسامح، والمثابرة.



الدراسات السابقة:

هدفت بعض الدراسات السابقة إلى قياس مستوى جودة الحياة المهنية عند المرشد الطلابي، حيث أجرى لويس Lewis (٢٠٢٠) دراسة على عينة تكوّنت من (١٩٤) مرشدًا مدرسيًّا في الولايات المتحدة، وقد استُخدم مقياس جودة الحياة المهنية إعداد ستام (٢٠١٠) Stamm، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنَّ مستوى الرضا عن التعاطف لدى المرشد المدرسي كان متوسطًّا؛ في حين أنَّ مستوى الإرهاق الوظيفي وضعفه الصدمة الثانوية كان منخفضًّا لدى أفراد العينة، كما هدفت دراسة بريك وعرishi (٢٠٢١) إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشّدات الطلابيات، وتتكوّنت العينة من (١٧٩) مرشدة في مدارس جازان بالسعودية، ومقنّنت أداة الدراسة في مقياس جودة الحياة الوظيفية إعداد بريك وعرishi (٢٠٢١)، وتوصّلت النتائج إلى أنَّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشّدات الطلابيات قد جاء بمتوسطٍ متوسط.

وسعَت بعض الدراسات السابقة إلى قياس مستوى المرونة النفسية عند المرشد الطلابي؛ حيث أجرى الرويلي (٢٠١٩) دراسة بهدف تحديد مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين، وتتكوّنت عينة الدراسة من (٤٨) مرشدًا ومرشدة في محافظة طريف بالسعودية، طُبق عليهم مقياس مرنة الأنّا للمرشدين الطلابيين لفحجان (٢٠١٠)، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنَّ مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة قد جاء بمتوسطٍ متوسطٍ، كما هدفت دراسة جابر (٢٠٢١) إلى التعرُّف على مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين، وتتكوّنت عينة الدراسة من (٢٢٤) مرشدًا ومرشدة في محافظة الخليل بفلسطين، واستخدمت مقياس المرونة الإيجابية إعداد جابر (٢٠٢١)، وقد توصّلت نتائج الدراسة إلى أنَّ مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين كان مرتفعًا.

كما تناولت بعض الدراسات السابقة أحد أبعاد جودة الحياة المهنية مع المرونة النفسية؛ حيث هدفت دراسة أبو النور محمد (٢٠١٦) إلى الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي، وتتكوّنت العينة من (٢٦٢) معلمًا ومعلمة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة السمعية بمحافظة القاهرة الكبرى بمصر، وقد طُبق عليهم مقياسُ المرونة النفسية، ومقاييسُ للرضا الوظيفي، وكلاهما إعداد أبو النور محمد (٢٠١٦)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًّا بين متوسط درجات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

وسعَت دراسة النادي (٢٠١٨) إلى قياس التأثير المعدل للمرونة النفسية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتنافس العاطفي، وتتكوّنت العينة من (٢٥٦) من العاملين في مجال التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بمصر، طُبق عليهم مقياس فيريس وآخرون (٢٠٠٨) Feris et al. لقياس النبذ في مكان العمل، ومقاييس المرونة النفسية من إعداد كونور ديفيدسون (٢٠٠٣) Connor and Davidson (٢٠٠٣) وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين بُعدِي النبذ في مكان العمل: (النبذ من المشرفين، النبذ من الزملاء) والمرونة النفسية، وكذلك وجود ارتباط سلبي بين بُعدِي التنافس العاطفي: (الاستناف العاطفي، النية لترك العمل) والمرونة النفسية، كما بيّنت النتائج أنَّ دخول المرونة النفسية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتنافس العاطفي أدى إلى زيادة معامل التحديد؛ مما يعكس تأثير المرونة النفسية الإيجابي في العلاقة بينهما.

وهدفت دراسة عبد الوهاب (٢٠١٩) إلى التعرُّف على طبيعة العلاقة بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية، ومعرفة أثر بعض المتغيرات الديمغرافية على متغيرات الدراسة، وأُستخدم المنهج الوصفي التحليلي، واشتملت العينة



على (٢٠٠) معلم ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة بنى سويف ب مصر، وقد طبق عليهم مقاييس المرونة النفسية إعداد عبد الوهاب (٢٠١٩)، ومقاييس الكفاءة المهنية لسيهار مخيمر (٢٠١٤)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ايجابية بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تنوّع أهداف الدراسات السابقة في تناولها أحد أبعاد جودة الحياة المهنية مع المرونة النفسيّة، مثل: النبذ في مكان العمل والتّنافر العاطفي كما في دراسة النادي (٢٠١٨)، والرضا الوظيفي كما في دراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦)، والكفاءة المهنية كما في دراسة عبد الوهاب (٢٠١٩)، أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرّف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسيّة لدى المرشدات الطالبيات في مدينة بريدة.
 - استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي، وهو ما يتفق مع المنهج المستخدم في الدراسة الحالية.
 - أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسيّة وكلٍ من الرضا الوظيفي (أبو النور ومحمد، ٢٠١٦)، والنّبذ من المشرفين والزملاء (النادي، ٢٠١٨)، والكفاءة المهنية (عبد الوهاب، ٢٠١٩). يمكن تحديد أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة الحالية وتحديد أهدافها، وبناء الإطار النظري وإثرائه بالدراسات، وتصميم المنهج المناسب، وتحديد الأدوات والأساليب الإحصائية المناسبة، وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الحالية، وكذلك في التعرّف على المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: أُستخدم المنهج الوصفي، ملاءمته أهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع المرشدات الطلابيات في المدارس الحكومية بمدينة بريدة التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم، في المراحل التعليمية الابتدائية، المتوسطة، والثانوية، والبالغ عددهنَّ (٣٧١) مرشدة طلابية (وزارة التعليم، اتصال شخصي، نوفمبر ٢٠٢٠).

عينة الدراسة:

- العينة الاستطلاعية:

أُخْبِرَتْ عِيَّةُ اسْتَطِلَاعِيَّةٍ مِنْ مُجَمِّعِ الْدِرَاسَاتِ بِجَدْفِ التَّحْقِيقِ مِنَ الْخَصَائِصِ السِّيِّكُومِيَّةِ لِلآدَوَاتِ الْمُسْتَخَدِمَةِ فِي الْدِرَاسَةِ الْحَالِيَّةِ، وَقَدْ بَلَغَ عَدْدُ أَفْرَادِ عِيَّةِ اسْتَطِلَاعِيَّةٍ (٦٠) مُرْشِدًا طَلَابِيًّا مِنَ الْمُرْشِدَاتِ الطَّلَابِيَّاتِ فِي الْمَدَارِسِ الْحُكُومِيَّةِ بِمَدِينَةِ بَرِيدَةِ.

العينة الأساسية:

تكونت العينة الأساسية التي طبقت أدوات الدراسة عليها جمع البيانات الازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، من (٢٠٣) مرشدات طلابيات، وقد اخترن بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس جودة الحياة المهنية: إعداد أبوه بكر ومصطفى (٢٠٢٠)

يتكون المقياس من (٣٣) عبارة تقيس أربعة أبعاد كالتالي:

البعد الأول: الكفاءة المهنية، ويتكوّن من (١٦) عبارة.

البعد الثاني: الرضا عن المؤسسة، ويكون (٧) عبارات.



البعد الثالث: علاقات العمل الإيجابية، ويتكوّن من (٥) عبارات.

البعد الرابع: الاتجاه السلي للمهنة، ويتكوّن من (٥) عبارات.

ويُجَاب عن عبارات المقياس من خلال التقرير الذاتي على مقياس ليكرت الخماسي، وتتراوح الدرجة النهائية للمقياس بين (٣٣ و١٦٥)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى التمتع بجودة الحياة المهنية.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق عبارات المقياس:

تأكّد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) من صدق عبارات المقياس من خلال صدق المحكمين والتحليل العامل؛ حيث أثبّت على العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح؛ مع اعتبار البند متشارقاً على العامل إذا كان تشبعه يزيد عن (٠,٣)، ثم أجريا تدويناً للعوامل باستخدام طريقة الفاريكس، وقد أسفرت هذه الخطوة عن الحصول على أربعة عوامل مثلت (٤٥٣٪) من التباين الكلي.

كما خُسِبَ الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية فترواحت قيم مُعَامِلات الارتباط بين العبارة ودرجة البعد ما بين (٠,٤٢) إلى (٠,٨٩)، وترواحت مُعَامِلات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية ما بين (٠,٤٠) إلى (٠,٨٩).

وفي الدراسة الحالية تُحقِّق من الاتساق الداخلي لعبارات مقياس جودة الحياة المهنية من خلال استخدام مُعَامِل ارتباط بيرسون في حساب مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه العبارة، فكانت مُعَامِلات الارتباط كما هي موضحة بمجدول (١) :

جدول (١) مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد في مقياس جودة الحياة المهنية

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
الاتجاه السلي للمهنة							
علاقة العمل الإيجابية							
الرضا عن المؤسسة							
الكفاءة المهنية							
**0.716	1	**0.761	3	**0.581	4	**0.655	9
**0.548	2	**0.718	5	**0.551	6	**0.717	10
**0.609	18	**0.575	23	**0.755	7	**0.692	11
**0.832	20	**0.646	24	**0.688	8	**0.519	12
**0.782	21	**0.657	26	**0.703	28	**0.695	13
				**0.593	31	**0.516	14
				**0.556	32	**0.429	15
						**0.672	16
						**0.732	17
						**0.582	19
						**0.605	22
						**0.616	25
						**0.719	27
						**0.725	29
						**0.800	30
						**0.482	33

* دالة عند مستوى .٠٠١



تكشف المؤشرات الموضحة بالجدول (١) أنَّ جميع قيم مُعاملات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتهي إليه كانت قيماً دالة إحصائياً عند مستوى (٠٠١)، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كلٍّ بعد فيما بينها. وكذلك تُتحقق من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس بحساب مُعاملات ارتباط يبررسون بين درجة البعد والدرجة الكلية، فكانت مُعاملات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٢).

جدول (٢) مُعاملات الارتباط بين درجة كلٍّ بعد بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

معامل الارتباط	عنوان البعد	البعد
** ٠,٨٥٤	الكفاءة المهنية	البعد الأول
** ٠,٦٦٦	الرضا عن المؤسسة	البعد الثاني
** ٠,٦٨٩	علاقات العمل الإيجابية	البعد الثالث
** ٠,٥٢٤	الاتجاه السلبي للمهنة	البعد الرابع

دالة عند مستوى ٠,١*

يتضح من جدول (٢) أنَّ مُعاملات الارتباط بين درجة كلٍّ بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية لمقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠٠١)، وهو ما يؤكد اتساق أبعاد المقياس. وفي الدراسة الحالية تُتحقق من الصدق التمييزي لمقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية من خلال حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات أعلى (٢٧٪) وأدنى (٢٧٪) من استجابات العينة الاستطلاعية على المقياس، وجاءت النتائج كما هي موضحة بجدول (٣):

جدول (٣) الصدق التمييزي لأبعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية

قيمة ت	أعلى من٪ ٢٧ ن = ١٦		أقل من٪ ٢٧ ن = ١٦		أبعاد جودة الحياة المهنية
	الآخراف	المتوسط	الآخراف	المتوسط	
** ١٣,٥٣	٠,٠٠	٨٠,٠٠	٣,٤٧	٦٨,٢٥	الكفاءة المهنية
** ١٢,٨٢	٠,٦٢	٣٤,٦٣	٢,٤٢	٢٦,٦٣	الرضا عن المؤسسة
** ٨,٤٧	٠,٠٠	٢٥,٠٠	١,٣٣	٢٢,١٩	علاقات العمل الإيجابية
** ١١,٩٠	٠,٤٥	٢٤,٧٥	٢,٧٨	١٦,٣٨	الاتجاه السلبي للمهنة
** ١٣,٩٣	٢,٢٥	١٦٠,٥٦	٦,١٢	١٣٩,٢٠	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٣) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات المجموعات العليا والدنيا من مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية؛ حيث جاءت جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٠٠١)؛ مما يدل على تُقْعُع المقياس بقدرة تميزية مناسبة، وبدلالات صدق جيدة.

- ثبات درجات المقياس:

ثأَّكَد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) من ثبات المقياس من خلال إعادة تطبيق الاختبار؛ حيث طُبق المقياس ومن ثم أعيد تطبيقه بعد (٢١) يوماً، ووصل مُعامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني إلى (٠,٨٤)، كما بلغ مُعامل ثبات ألفا لدرجات المقياس ككل (٠,٩١).



وفي الدراسة الحالية تُؤكّد من ثبات درجات مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاد الفرعية باستخدام معامل ماكدونالد أوميجا كما هي موضحة بجدول (٤):

جدول (٤) قيم معاملات ثبات أوميجا ماكدونالد لمقياس جودة الحياة المهنية وأبعاد الفرعية

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات أوميجا
الكفاءة المهنية	١٦	٠,٩٠٠
الرضا عن المؤسسة	٧	٠,٧٢٩
علاقات العمل الإيجابية	٥	٠,٦٤٤
الاتجاه السلي للمهنة	٥	٠,٧٣٨
معامل الثبات الكلية لأداة القياس وفق أوميجا ماكدونالد	٣٣	٠,٨٤٤

يتضح من جدول (٤) أنَّ الثبات الكلي لدرجات المقياس بلغ القيمة (٠,٨٤٤)، وهذه القيمة تغيَّر عن معامل ثبات مقبول؛ مما يؤكد ثبات درجات مقياس جودة الحياة المهنية.

ما سبق يتضح قُطْعًا بمقياس جودة الحياة المهنية بخصائص سيكومترية جيدة، تسمح باستخدامه في الدراسة الحالية. ثانياً: مقياس المرونة النفسية: إعداد كونور وديفيدسون (Connor and Davidson 2003) وترجمة الباحثان

أعدَّ المقياس كونور وديفيدسون (Connor and Davidson 2003)، وقام الباحثان بترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، وعرضه على المختصين باللغة الإنجليزية للإلاء بأرائهم حول دقة الترجمة المقترنة وسلامتها اللغوية، وإبداء ما يرونها مناسِيًّا من التعديلات؛ وعليه عُذِّلت ترجمة بعض عبارات المقياس، وقد تكون المقياس في صورته الأصلية من (٢٥) عبارة تقيس خمسة أبعاد كالتالي:

البعد الأول: الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، ويتكوَّن من (٨) عبارات.

البعد الثاني: النقاوة ومقاومة التأثيرات السلبية، ويتكوَّن من (٧) عبارات.

البعد الثالث: القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة، ويتكوَّن من (٥) عبارات.

البعد الرابع: السيطرة، ويتكوَّن من (٣) عبارات.

البعد الخامس: الإيمان بالقدر، ويتكوَّن من عبارتين.

ويُجَاب عن عبارات المقياس وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، وتتراوح الدرجة النهائية للمقياس في صورته النهائية بين (٢٦ و١٣٠)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى التمتع بالمرونة النفسية.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق عبارات المقياس:

تحققَ كونور وديفيدسون (Connor and Davidson 2003) من صدق المقياس من خلال إجراء تحليل عالي بطريقة التدوير المائل، وتوصلَ إلى وجود خمسة عوامل تشبّعت عليها عبارات المقياس، كما تحقّق من الصدق



التلازمي للمقياس مع مقياس الصلابة لكوباس Kobasa hardiness Scale، وكانت العلاقة موجبة، وبلغت قيمة الارتباط (٠,٨٣)؛ مما يشير إلى تُنُع المقياس بصدق تلازمي جيد، وفي الدراسة الحالية تُؤكَد من صدق عبارات المقياس بواسطة الطرق الآتية:

صدق المحكمين: عرض المقياس على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في مجال العلوم النفسية، للإدلاء بأرائهم وملاحظاتهم حول وضوح العبارات، وسلامة صياغتها اللغوية، ومدى انتماء كل عبارة من عبارات المقياس للبعد الذي وردت ضمنه، ثم أخذت بتعديلات السادة المحكمين على صياغة خمس عبارات، وأعتمدت نسبة مئوية لا تقل عن (٨٠٪) لاتفاق المحكمين على صلاحية كل عبارة وانتمائها للبعد؛ وبناء على اتفاق أربعة محكمين يشكلون ما نسبته (٤٠٪) من مجموع المحكمين، فقد زُيدت عبارة واحدة للبعد الخامس (الإيمان بالقدر) ليصبح ثلاث عبارات بدلاً من عبارتين.

الاتساق الداخلي لعبارات المقياس: تُحْقِق من الاتساق الداخلي لعبارات مقياس المرونة النفسية باستخدام مُعامل ارتباط بيرسون في حساب مُعامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه تلك العبارة، فكانت مُعامِلات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٥).

جدول (٥) مُعامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد في مقياس المرونة النفسية

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل العبارة	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
السيطرة		القبول الإيجابي نحو التغيير وال العلاقات الاجتماعية الناجحة		الثقة ومقاومة التغيرات السلبية		الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	
**0.639	21	**0.773	16	**0.658	9	**0.685	1
**0.468	22	**0.806	17	**0.700	10	**0.668	2
**0.587	23	**0.488	18	**0.673	11	**0.756	3
الإيمان بالقدر		**0.578	19	**0.476	12	**0.716	4
**0.562	24	**0.747	20	**0.698	13	**0.793	5
**0.806	25			**0.589	14	**0.759	6
**0.788	26			**0.709	15	**0.808	7
						**0.756	8

دالة عند مستوى .١٠٠

من خلال استعراض البيانات بالجدول (٥) يتبيَّن أنَّ جميع قيم مُعامِلات الارتباط بين العبارات والبعد الذي تنتهي إليه كانت قيماً دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يُؤكِّد اتساق وتجانس عبارات كلَّ بُعد فيما بينها. وكذلك تُحْقِق من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس بحسب مُعامِلات ارتباط بيرسون بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس؛ فكانت مُعامِلات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٦).



جدول (٦) مُعاملات الارتباط بين درجة كل بُعد بالدرجة الكلية لمقياس المرنة النفسية

معامل الارتباط	عنوان البُعد	البعد
** .٨٨٤	الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	البعد الأول
** .٨٣٥	الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية	البعد الثاني
** .٨٩٥	القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	البعد الثالث
** .٩٢٥	السيطرة	البعد الرابع
** .٥١٣	الإيمان بالقدر	البعد الخامس

** دالة عند مستوى الدلالة .٠٠١

يتبيّن من جدول (٦) أنَّ قيم مُعاملات الارتباط بين درجة كلِّ بُعد من أبعاد مقياس المرنة النفسيَّة والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة إحصائيًّا عند مستوى (.٠٠١)، وهو ما يؤكّد اتساق أبعاد المقياس.

الصدق التمييزي: تُحَقَّق من الصدق التمييزي للمقياس وأبعاده من خلال حساب دالة الفروق بين متosterٍ درجات أعلى (٪٢٧) وأدنى (٪٢٧) من استجابات العينة، وجاءت النتائج كما يتضح بمجدول (٧).

جدول (٧) الصدق التمييزي لأبعاد مقياس المرنة النفسية والدرجة الكلية

قيمة ت	أعلى من %٢٧ ن = ١٦		أقل من %٢٧ ن = ١٦		أبعاد المرنة النفسية
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
** ١٤,٧٧	٠,٠٠	٣٢,٠٠	٢,٥٢	٢٢,٦٩	الكفاءة الشخصية والإصرار
** ١٤,١٠	١,٢٩	٢٥,٢٥	٢,٧٧	١٤,٣٥	الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية
** ١٨,٦١	٠,٤٠	١٩,٨١	١,٠٣	١٤,٢٥	القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة
** ١٨,٢٢	٠,٨١	٥١,٦٣	٢,٧٨	٣٨,٤٤	السيطرة
** ٩,٠٤	٠,٠٠	١٢,٠٠	٠,٧٢	١٠,٣٨	الإيمان بالقدر
** ١٧,٩٣	٢,٧٣	١٣٨,٦٨	٧,٦٠	١٠٢,٥٠	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى .٠٠١

يتضح من جدول (٧) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات الجمومعات العليا والدنيا من مقياس المرنة النفسيَّة وأبعاده الفرعية؛ حيث جاءت جميع فيم "ت" دالة إحصائيًّا عند مستوى (.٠٠١)؛ مما يدل على تُمُّثُل المقياس بقدرة تمييزية مناسبة، وبدلالات صدق جيدة.

- ثبات درجات المقياس:

تحقَّق كونور وديفيدسون (Connor and Davidson 2003) من ثبات درجات المقياس بإعادة تطبيق الاختبار ووصل إلى (.٠٠٨٧)، وبحساب مُعامل ثبات ألفا كرونباخ ووصلت القيمة إلى (.٠٠٨٩)، وفي الدراسة الحالية ثُوَكِّد من ثبات درجات مقياس المرنة النفسيَّة وأبعاده الفرعية باستخدام مُعامل ماكدونالد أو ميجا كما هي موضحة بمجدول (٨).



جدول (٨) قيم مُعاملات ثبات أوميجا ماكدونالد لمقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية

أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل ثبات أوميجا
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	٨	٠,٨٥٩
الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية	٧	٠,٧١٢
القبول الإيجابي نحو التغيير وال العلاقات الاجتماعية الناجحة	٥	٠,٧٠١
السيطرة	٣	٠,٧٢٥
الإيمان بالقدر	٣	٠,٥٥٩
معامل ثبات الكلي لأداة القياس وفق أوميجا ماكدونالد	٢٦	٠,٩٠٩

يتضح من جدول (٨) أنَّ ثبات الكلي لدرجات المقياس بلغ القيمة (٠,٩٠٩)، وهذه القيمة تعبر عن معامل ثبات مقبول؛ مما يؤكد ثبات درجات مقياس المرونة النفسية.

ما سبق يتضح تُمُتعُّ مقياس المرونة النفسية بخصائص سيكومترية جيدة تسمح باستخدامة في الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:**- الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات:**

- ١- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتأكد من الاتساق الداخلي لعبارات المقياس في كل بُعد من أبعادها، وكذلك الاتساق الداخلي للأبعاد المختلفة.
- ٢- اختبار "ت" للعينتين المستقلتين Samples T- Test Independent للتحقق من الصدق التمييزي للأدوات الدراسة.
- ٣- معامل ماكدونالد أوميجا McDonald's Omega Reliability للتأكد من ثبات أدوات الدراسة.

- الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- ١- اختبار "ت" للعينة الواحدة One Sample T-Test لمقارنة المتوسط الحسابي للدرجات بالمتوسط الفرضي؛ وذلك للكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية والمرنة النفسية لدى المرشدات الطالبات عينة الدراسة.
- ٢- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والمرنة النفسية لدى المرشدات الطالبات عينة الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:**أولاً: عرض نتائج السؤال الأول ومناقشتها**

ينصُّ السؤال الأول في الدراسة الحالية على: ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى المرشدات الطالبات في مدينة بريدة؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات والأنحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية، وفُورنت النتائج بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي حُدد على أنه (٤٣ × ٤,٣)؛ حيث إنَّ (٤,٣) يمثل الحد الأدنى للفئة الاستجابة "أوافق".



وللتتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات، أُسْتُخدِّم اختبار "ت" لعينة واحدة (T-Test)، وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) دلالة الفروق بين المتوسطين الحسائي والفرضي على مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية

نسبة التوافر	القيمة الاحتمالية	قيمة ت	المتوسط الفرضي	الاختلاف المعياري	المتوسط الحسائي	جودة الحياة المهنية وأبعادها
%٩٤,٨٥	,٠٠٠	٦٥,٦٨	٥٤,٤	٤,٦٦	٧٥,٨٨	الكفاءة المهنية
%٨٧,١٧	,٠٠٠	٢٤,١٦	٢٣,٨	٣,٩٦	٣٠,٥١	الرضا عن المؤسسة
%٩,٥٦	,٠٠٠	٦٨,٢٨	١٧	١,٤٩	٢٤,١٤	علاقات العمل الإيجابية
%٣٧,٠٨	,٠٠٠	٣٦,٢٠-	١٧	٣,٠٤	٩,٢٧	الاتجاه السلبي للمهنة
%٩١,٦٧	,٠٠٠	٥٥,٠٥	١١٢,٢	١٠,١١	١٥١,٢٦	جودة الحياة المهنية

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (.٠٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس جودة الحياة المهنية (الدرجة الكلية) لصالح متوسط العينة؛ حيث بلغت قيمة متوسط العينة (١٥١,٢٦) بينما بلغت قيمة المتوسط الفرضي (١١٢,٢)، وللكشف عن معنوية هذه الفروق ننتقل لاختبار "ت" لعينة واحدة؛ حيث بلغت قيمة دالة إحصائياً (٥٥,٠٥)، وهي قيمة دالة إحصائية مما يدل على تفُّع المرشدات الطلابيات بمستوى أعلى من المتوسط من جودة الحياة المهنية.

وكما يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (.٠٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على الأبعاد الفرعية (الكفاءة المهنية، الرضا عن المؤسسة، علاقات العمل الإيجابية) لصالح متوسط العينة؛ ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (.٠٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على بُعد (الاتجاه السلبي للمهنة) لصالح المتوسط الفرضي.

وتشير النتائج السابقة إلى امتلاك المرشدات الطلابيات مستوى أعلى من جودة الحياة المهنية ككل، ومن الأبعاد الفرعية: (الكفاءة المهنية، الرضا عن المؤسسة، علاقات العمل الإيجابية)؛ في حين كان مستوى بُعد (الاتجاه السلبي للمهنة) أقل من المتوسط. ويعزو الباحثان سبب هذه النتيجة إلى أن إدارة التوجيه الطلابي بمنطقة القصيم التعليمية تسعى جاهدة إلى تطوير الكفاءة المهنية للمرشدة الطلابية من خلال إقامة الدورات التدريبية المتعددة في مجالات الإرشاد الطلابي؛ والتي تُسهم في تزويد المرشدة بالمعرفة والمهارات التي تُمكّنها من القيام بمهامها على الوجه الأكمل، كما قد يعود السبب أيضاً إلى حرص الإدارة المدرسية على توفير مناخ عمل يمتاز بالاحترام والتعاون والثقة المتبادلة؛ مما يسهم في تفُّع المرشدة بعمليات إيجابية، تتيح لها فرصة التفاعل والاتصال بشكل فعال مع زميلات العمل، وتُمكّنها من إشباع حاجاتها النفسية والاجتماعية؛ بالإضافة إلى حرص الإدارة المدرسية على توفير السبل والإمكانات المتاحة المختلفة، التي من شأنها أن تحسّن من جودة الحياة المهنية للمرشدة الطلابية. وتحتارنتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بريث وعرishi (٢٠٢١)؛ التي أوضحت أن مستوى جودة الحياة المهنية بشكل عام لدى المرشدات الطلابيات قد جاء بمستوى متوسط.



ثانيًا: عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها

ينصُّ السؤال الثاني في الدراسة الحالية على: ما مستوى المرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسِّبَت المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية، وقُوِّرت النتائج بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي حُدِّدَ على أنه (عدد العبارات لكل بُعد $\times 4$)؛ حيث إنَّ ($3,4$) يمثل الحد الأدنى لفئة الاستجابة "تنطبق غالباً".

وللحقيق من دلالة الفروق بين المتوسطات استُخدِمَ اختبار "ت" لعينة واحدة (One Samples T-Test)، وجدول (١٠) يوضح ذلك:

جدول (١٠) دلالة الفروق بين المتوسطين الحسائي والفرضي على مقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية

المرونة النفسية وأبعادها	المتوسط الحسائي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	نسبة التوافر
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك.	٣٧,٠٤	٣,٥٥	٢٧,٢	٤٥,٩١	,٠٠٠	%٩٢,٦
الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية.	٢٧,٥٧	٣,٦٠	٢٣,٨	١٤,٩٣	,٠٠٠	%٧٨,٨
القبول الإيجابي نحو التغيير وال العلاقات الاجتماعية الناجحة.	٢٢,٧٣	٢,٠٥	١٧	٣٩,٨٤	,٠٠٠	%٩٠,٩٢
السيطرة.	١٣,٩٥	١,٢٨	١٠,٢	٤١,٥٩	,٠٠٠	%٩٣
الإيمان بالقدر.	١٤,٥٥	٠,٨٤	١٠,٢	٧٣,٧٩	,٠٠٠	%٩٧
المرونة النفسية.	١١٥,٨٤	٨,١٨	٨٨,٤	٤٧,٨٠	,٠٠٠	%٨٩,١٠

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على مقياس المرونة النفسية (الدرجة الكلية) لصالح متوسط العينة؛ حيث بلغت قيمة متوسط العينة (١١٥,٨٤)؛ بينما بلغت قيمة المتوسط الفرضي (٨٨,٤)، وللكشف عن معنوية هذه الفروق ننتقل إلى اختبار "ت" لعينة واحدة؛ حيث بلغت قيمته (٤٧,٨٠)، وهي قيمة دالة إحصائيًا؛ مما يدل على تمتع المرشدات الطلابيات بمستوى مرونة نفسية أعلى من المتوسط.

وكما يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على الأبعاد الفرعية (الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية، القبول الإيجابي نحو التغيير وال العلاقات الاجتماعية الناجحة، السيطرة، الإيمان بالقدر) لصالح متوسط العينة.

ومن خلال النتائج السابقة يتضح أنَّ مستوى المرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات أعلى من المتوسط؛ سواء في أبعاد المقياس الفرعية أو الدرجة الكلية للمقياس. ويمكن أن يعزُّو الباحثان هذه النتيجة إلى أنَّ المرونة النفسية تُعدُّ من أهم الصفات والخصائص الشخصية الواجب توافرها في المرشدة الطلابية لنجاح العملية الإرشادية (الخطيب، ٢٠١٦)، كما قد يعود السبب إلى تراكم الخبرات التي تُمْرُّ بها المرشدة الطلابية، وطبيعة المشكلات الصعبة التي تصادفها؛ الأمر الذي قد يؤدي إلى تطوير أساليب مواجهة مختلفة، تُمْكِّنُها من التعامل بمرونة مع متطلبات الحياة المتغيرة وأحداثها الضاغطة، ويؤكد ذلك ما أشار إليه أبو حلاوة (٢٠١٣) من أنَّ الأفراد ذوي المرونة النفسية قادرُون



على العيش والازدهار وتحقيق الذات بالرغم من التعرض للضغوط والأحداث الصادمة؛ بل إنهم يوظفون المصاعب والتحديات بشكل إيجابي، ويعطونها فرصة للنمو والارتقاء الشخصي.

كما قد يُعزى المستوى المرتفع من المرونة النفسية إلى طبيعة المجتمع الذي تنتهي إليه المرشدات الطلابيات؛ والذي يتمتع بالالتزام الديني والأخلاقي والدعم الاجتماعي؛ وهذا بدوره يُكسب المرشدات الطلابيات القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، ومواجهة التحديات والأزمات والمواقف الضاغطة، كما يمدهن بالقوة والتفاؤل والإيمان بالقدر. ولقد ذكر كونور ديفيدسون (Connor and Davidson 2003) أنَّ الفرد المتمتع بالمرونة النفسية لديه القدرة على تحمل التأثيرات السلبية، والتكيُّف مع التغيير، ومتلك علاقات اجتماعية آمنة، ومتنازلي مستوى مرتفع من الصبر والتفاؤل والإيمان.

ولقد جاءت نتيجة هذه الدراسة متفقة مع نتيجة دراسة جابر (٢٠٢١)؛ التي توصلت إلى أنَّ مستوى المرونة لدى المرشددين التربويين كان مرتفعاً، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الرويلي (٢٠١٩)؛ التي بيَّنت نتائجها أنَّ مستوى المرونة النفسية عند المرشددين الطلابيين كان متوسطاً.

ثالثاً: عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشتها

ينصُّ السؤال الثالث في الدراسة الحالية على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة؟ وللإجابة عن هذا السؤال استُخدم مُعامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول (١١):

جدول (١١) مُعاملات ارتباط بيرسون بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية

المتغيرات	الكفاءة المهنية	الرضا عن المؤسسة	علاقة العمل الإيجابية	الاتجاه السلبي للمهنة	جودة الحياة المهنية
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك.	** .٥١٣	** .٢٧٢	* .١٧٥	* .١٩١-	** .٤٢٦
الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية.	** .٤٧٧	** .٢٤٣	** .٢٩٤	.١٠٩-	** .٣٩١
القبول الإيجابي نحو التغيير وال العلاقات الاجتماعية الناجحة.	** .٥٠٦	** .٣٠٩	** .٣٩٩	** .٣٠٠-	** .٥٠٤
السيطرة.	** .٣١٤	** .١٩٥	** .٢٩٨	* .١٧٣-	** .٣١٧
الإيمان بالقدر.	.١٠٥	.٠٠٤	.٠٠٥٠	.١١١-	.٠٠٩١
المرونة النفسية	** .٥٨٨	** .٣١٧	** .٣٤٧	** .٢٣٣-	** .٥١٦

* دالة عند مستوى .٠٠١ ** دالة عند مستوى .٠٠٥

يتضح من جدول (١١):

- وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين كلٍّ من جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بعد الإيمان بالقدر.
- وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين كلٍّ من الكفاءة المهنية والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بعد الإيمان بالقدر.



- وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين كلي من الرضا عن المؤسسة والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بعد الإيمان بالقدر.

- وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين كلي من علاقات العمل الإيجابية والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بعد الإيمان بالقدر.

- وجود علاقات ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين كلي من الاتجاه السلبي للمهنة والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بعد الإيمان بالقدر، وبعد الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية.

تشير النتائج السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية؛ حيث إن تُمْتنع المرشدة الطلابية بمستوى مرتفع من المرونة النفسية يجعلها أكثر قدرة على مواجهة المحن والشدائد، وتحقيق التوافق مع ضغوط العمل، ويساعدها من أدء مهماتها بشكل جيد، ويزيد من إقبالها على عملها والمثابرة فيه، كما أن تُمْتنع المرشدة الطلابية بمستوى مرتفع من المرونة النفسية، يعزز من شعورها بالسعادة والرضا والطمأنينة، ويكتسبها القدرة على إقامة العلاقات الإيجابية داخل العمل والمحافظة عليها؛ ولقد أشار النادي (٢٠١٨) إلى أن الأفراد ذوي المرونة النفسية يسعون دائماً إلى تكوين علاقات اجتماعية إيجابية في العمل، ويساعدهم التكيف مع أي ضغوط تواجههم في بيئته العمل؛ مما يسهم في إثراء عملهم وزيادة إنتاجيتهم؛ إضافة إلى أنه كلما كان الفرد يتميز بالتعافي السريع عند تعرضه للأزمات أو المشكلات، أدى ذلك إلى تعزيز مستويات استعادة التوازن لديه، وانعكس ذلك بشكل إيجابي على مشاعره ورغبته في البقاء بعمله.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة عبد الوهاب (٢٠١٩) من حيث وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية، ودراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦)؛ التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي.

توصيات واقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن الخروج بعدد من التوصيات والاقتراحات على النحو الآتي:

١- على الإدارة العامة للتوجيهي الطلابي إدخال مفهوم جودة الحياة المهنية ضمن الدورات التدريبية المقدمة للمرشدات الطلابيات؛ وذلك لمساعدتها على إدراك معنى جودة الحياة المهنية وبيان أهميتها؛ مما ينعكس على حيائهن المهنية وأبعادها المختلفة.

٢- على الإدارة العامة للتوجيهي الطلابي إعداد برامج إرشادية ودورات تدريبية قائمة على تعزيز المرونة النفسية، لرفع مستوى جودة الحياة المهنية عند المرشدات الطلابيات.

٣- الاهتمام بدراسة المصادر الإيجابية في الشخصية لدى المرشدات الطلابيات، والتي يمكن أن تعمل بمثابة عوامل وقائية ضد الضغوط والإحباطات المهنية.

٤- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث، ترتبط بجودة الحياة المهنية وعلاقتها بمتغيرات أخرى شخصية ومهنية.



المراجع:

أبو النور، محمد عبد التواب، ومحمد، هناء مصطفى. (٢٠١٦). المرنة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة كلية التربية بجامعة طنطا*، ٦٣(٣)، ٤٤-٤١.

أبو بكر، نشوة كرم، ومصطفى، فتحي محمد. (٢٠٢٠). *بطاريه جودة الحياة: دليل الاستخدام*. مكتبة الأنجلو المصرية.

أبو حلاوة، محمد السعيد. (٢٠١٣). *المرنة النفسية. ماهيتها ومحاذاتها وقيمتها الوقائية*. إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية: (٢٩).

أبو حلاوة، محمد السعيد. (٢٠١٤). *علم النفس الإيجابي. ماهيته ومنطلقاته النظرية وآفاقه المستقبلية*. إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية: (٣٤).

أبو عجمية،أمل محمود. (٢٠٢١). *المرنة النفسية وعلاقتها بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة الثانوية العامة خلال جائحة كورونا (كوفيد-١٩)* (رقم المنشور ١٢٥٦٠٠١). رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

أبو غنيم، أزهار نعمة، وعجيل، سامية هاني. (٢٠١٨). برامج جودة حياة العمل وأثرها في تقييم أداء المنظمة التعليمية. دراسة تحليلية لأراء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة. *آداب الكوفة*، ١٠(٣٧)، ٣٦-١١.

الأحمدي، أنس سليم. (٢٠٠٧). *المرنة. حسود المرنة بين الفوائد والمتغيرات*. مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع.
آل شوبيل، سعيد بن أحمد، ونصر، فتحي مهدي. (٢٠١٢). الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرنة النفسية الإيجابية في بعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١٣، ١٧٨٣-١٨١٧.

باطة، آمال عبد السميم. (٢٠١٦). *مقاييس المرنة النفسية*. دليل الاستخدام. مكتبة الأنجلو المصرية.
بريك، خلود يحيى، وعرishi، صديق أحمد. (٢٠٢١). *جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان*. *مجلة بحوث*، ١(٧)، ١٩٩-٢٣٥.

<https://dx.doi.org/10.21608/buhuth.2021.105455.1239>

البشر، سعاد عبد الله، والدغشيم، حصة دغشيم. (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية المرنة النفسية في خفض أعراض القلق والاكتئاب لدى السيدات المعرضات للخيانة الزوجية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٢٠(٢)، ٣٧٥-٣٤١.

بن أحمد، لخضر، وقرميطي، وردة. (٢٠٢١). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية: دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة*. *مجلة دراسات وبحاث*، ١٣(١)، ٤٣١-٤٤٣.



بوعطيط، جلال الدين، وبوعظيم، نسرين. (٢٠٢٣). التمكين الإداري وعلاقته بجودة حياة العمل لدى العمال: دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر - فرع سكيكدة. *مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية*, ١٦(١)، ٥٦٥-٥٨٥.

جابر، هاني رسمي. (٢٠٢١). الأداء المهني كمتغير وسيط بين المرنة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المدرسين التربويين في محافظة الخليل. رسالة ماجستير، جامعة الخليل، المستودع الرقمي في جامعة الخليل.

<http://dspace.hebron.edu/xmlui/handle/123456789/975>

جمعة، أحمد جمعة، سليمان، سناء محمد، وعبد الجيد، سحر فاروق. (٢٠١٧). مكونات الذكاء الانفعالي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. دراسة وصفية. *مجلة البحث العلمي في التربية*, ١٨، ٤٥٠-٤٥٠.

الجهني، هيله بنت ضحيان. (٢٠١٩). دور الإدارة المدرسية في تفعيل الإرشاد الطلابي بالمدارس الثانوية للبنات بمدينة تبوك. *مجلة البحث العلمي في التربية*, ٢٠، ٣١٥-٣٦٣.

<https://doi.org/10.21608/jstre.2019.56530>

الحربي، سميرة مرشد، والشقران، رامي ابراهيم. (٢٠١٨). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*, ١٠٢، ٢٨٥-٢١٥.

حامدنة، همام سمير. (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, ١٢(٣٩)، ١٣٠-١٠٣.

<https://doi.org/10.20428/AJQAH.12.39.5>

الخالفي، خالد، وبوكدرون، يوسف. (٢٠٢١). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة حميس مليانة في الجزائر. *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*, ٧(٣)، ٣٢-١٠.

الخطيب، صالح أحمد. (٢٠١٦). الإرشاد النفسي في المدرسة أساسه ونظرياته وتطبيقاته. (ط. ٢)، دار المسيرة. دحله، هيا رشيد. (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الشعور بالإغتراب الوظيفي في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال (رقم المنشور ٤٣٥٥٤٢٥). رسالة ماجستير، جامعة آل البيت،الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

الربيدي، سفيان بن إبراهيم. (٢٠١٣). مستويات الاحتراق النفسي لدى المدرسين والمرشدات بمنطقة القصيم التعليمية في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*, ٣، ٢٣٧-٣٠٩.

الربيدي، سفيان بن إبراهيم. (٢٠١٤). الكفايات المهنية الإرشادية لدى المدرسين الطلابيين بمنطقة القصيم التعليمية في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة كلية التربية*, ٢٥(٩٧)، ٩٧-١٤١.

الرويلي، النشمي بشير. (٢٠١٩). اليقظة العقلية والمرنة والتدفق النفسي لدى المدرسين الطلابيين في محافظة طريف بالملكة العربية السعودية. دراسة مقارنة بين المرشددين الجدد والقدامى، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*, ٣(٧)، ١١٤-١٣٠.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N241118>



سليمان، شريف عبد الله. (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة عين شمس. وجامعة الملك سعود، *مجلة الإدارة التربوية*، (٩)، ١٤٩-٢٤٧.

السويم، عاطف مسلم. (٢٠٢٢). درجة تضمين مفاهيم المرنة النفسية في كتب التربية الوطنية والمدنية للمرحلة الأساسية العليا في الأردن (رقم المنشور ١٣٠٥١٨١). رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

صايغة، علي محمد. (٢٠١٨). الشعور بالذنب وعلاقته بالمرنة النفسية لدى مرضى أنواع العناية المركزة في مستشفيات قطاع غزة الحكومية. (رقم المنشور ١٠١٠٥٤١)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

عبدالستار، رشا محمد. (٢٠١٥). مقياس مرنة التكيف (المرنة النفسية). دليل الاستخدام، مكتبة الأنجلو المصرية. عبد الله، محمد علي، وحسين، أحمد علي. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين. دراسة تحليلية لأراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٨(٥٩)، ٢٣٨-٢٢٠.

<https://doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.13>

عبد الوهاب، هبة محمد. (٢٠١٩). دراسة العلاقة بين المرنة النفسية والكفاءة المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة بنى سويف، قاعدة معلومات شمعة التربوية.

<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=261780>

عيادات، عبير أحمد. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة أريحا-الأردن (رقم المنشور ١١٨٣٢٠). رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

العزب، رحاب أمين. (٢٠٢٢). الاتجاه نحو التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الأكademie و المرنة النفسية لدى طلاب جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة التربية*، ١٩٤، ٣٤-٧٨.

العزب، هاني السيد محمد. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بكلية رياض الأطفال جامعة المنيا. *مجلة الطفولة والتربية*، ٣٣(١)، ٩٣-١٩٨.

<https://dx.doi.org/10.21608/fthj.2018.201598>

العزيزى، محمود عبده. (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٠(٦٨)، ٦-٤٦.

العزيزى، محمود عبده، وزيد، مبارك ياسر. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في ظاهرة الاحتراق الوظيفي. دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية، *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢٧(٤)، ٦-٤٣.

العصيمي، جراء عبيد، والأغضض، عائشة النعمة. (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٠(١٣٩)، ١٣٩-١٥٣.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.E301022>



العلوي، آسيا عياد. (٢٠١٧). المرنة النفسية وعلاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى الطلبة في الأردن (رقم ٨٥٧٥٧٨). رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

محمد، مريم خالد. (٢٠٢٣). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالمرنة النفسية لدى التلاميذ ضعاف السمع بمرحلة الحلقة الثانية من التعليم الأساسي. دراسة تنبؤية. مجلة القراءة والمعرفة، (٢٥٨)، ٢١٣-٢٦٣.

المفرجي، سالم بن محمد، والشهري، عبد الله بن علي. (٢٠١٥). العفو ومرنة الآنا لدى المرشدين الطلابيين في مدينة مكة المكرمة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٥٩)، ٢١٥-٢٥٠.

النادي، نوال محمود. (٢٠١٨). التأثير المعدل للمرنة النفسية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتناقض العاطفي. بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسة التجارية، (٤٢)، ٤٧٢-٥١٣.

النجار، حميدة محمد. (٢٠١٧). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، (٢١)، ٢٢٥-٢٧٠.

نصر، عزة جلال. (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر. آليات مقترحة، مجلة الإدراة التربوية، (٢٦)، ١٢-٩٨.

وهبة، زين العابدين محمد. (٢٠١٩). التفكير الاستراتيجي وعلاقته بجودة الحياة المهنية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية لدى مجموعات من المتدربين ببرنامج إجازة التأهيل التربوي بالأزهر الشريف. المجلة المصرية للدراسات النفسية، (٢٩)، ١٩٩-٢٥٨.

Akram, M., İlgan, A., Ozu, O. & Shah, A. (2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269. <http://dx.doi.org/10.22555/joed.v4i2.1366>

Bharathi, P., Umaselvi, M. & Kumar, N. (2011). Quality of Work Life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 2(1), 47-65. <https://ideas.repec.org/a/aii/ijcmss/v2y2011i1p47-65.html>

Bond, F. & Flaxman, P. (2006). The Ability of Psychological Flexibility and Job Control to Predict Learning, Job Performance, and Mental Health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130. http://dx.doi.org/10.1300/J075v26n01_05

Cao, X., Li, J. & Gong, S. (2021). The relationships of both transition shock, empathy, resilience and coping strategies with professional quality of



- life in newly graduated nurses. *BMC Nursing*, 20(65),1-8.
<https://doi.org/10.1186/s12912-021-00589-0>
- Connor, K. & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Davidson, J., Payne, V., Connor, K., Foa, E., Rothbaum, B., Hertzberg, M., & Weisler, R. (2005). Trauma, resilience and saliostasis: effects of treatment in post-traumatic stress disorder. *International Clinical Psychopharmacology*, 20(1) ,43-48. <https://doi.org/10.1097/00004850-200501000-00009>
- Gonzales, A. & Caballes, D. (2023). Professional life quality as correlate to job satisfaction of public elementary teachers: Basis for mental health fatigue solace program. *International Research Journal of Science, Technology, Education and Management*, 3(1), 117-133.
<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7820246>
- Lewis, K. (2020). *School Counselor Self-Advocacy And Trait Emotional Intelligence As Predictors of Professional Quality of Life in School Counselors* [Doctoral dissertation, University of Montana]. Scholarworks University of Montana. <https://scholarworks.umt.edu/etd/11605>
- Nejad, N., Hosseini, M., Mirzaei, S., & Moghaddam, Z. (2019). Association between Resilience and Professional Quality of Life among Nurses Working in Intensive Care Units. *Iran Journal of Nursing*, 31(116), 49-60. <https://doi.org/10.29252/ijn.31.116.49>
- Oshio, A., Kaneko, H., Nagamina, S. & Nakaya, M. (2003). Construct Validity of the Adolescent Resilience Scale. *Psychological Reports*, 93(3), 1217-1222.
<https://doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.2466%2Fpr0.2003.93.3f.1217>
- Yang, H., Sun, I. & Park, S. (2015). Perceived Employment Instability on Psychological Well-Being and Job Satisfaction: Mediating Effect of Employees' Resilience and Character Strength. *East Asian Journal of Business Management*, 5(4), 29-35.