



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 بالمرونة النفسية لدى المرشدات الطالبات في مدينة بريدة

الباحثة / ابتسام بنت عبد الرحمن الحماد
قسم علم النفس بكلية التربية
جامعة القصيم السعودية

أ.د/ سفيان بن إبراهيم الربدي
أستاذ الإرشاد النفسي بقسم علم النفس
كلية التربية جامعة القصيم السعودية

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى جودة الحياة المهنية، والمرونة النفسية لدى المرشدات الطالبات في مدينة بريدة، وكذلك التعرف على علاقة جودة الحياة المهنية بالمرونة النفسية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٣) مرشدات طالبات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة أُستخدم مقياس جودة الحياة المهنية إعداد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠)، ومقياس المرونة النفسية إعداد كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson وترجمة الباحثين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تمتع أفراد العينة بمستوى أعلى من المتوسط في كلٍّ من جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية، واختتمت الدراسة بعددٍ من التوصيات بناءً على ما توصلت إليه من نتائج.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة المهنية، المرونة النفسية، المرشدات الطالبات.



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:

يُعَدُّ الإرشاد الطلابي جانبًا مهمًا من جوانب العملية التربوية، ويكتسب هذا الجانب أهمية جوهرية في العصر الحاضر؛ نظرًا للتغيرات السريعة والتطورات الهائلة التي شهدتها مختلف الجوانب المحيطة بنا؛ التي أحدثت تأثيرات مباشرة على تكيف الطلبة وتوافقهم النفسي والاجتماعي. وهو جزءًا لا يتجزأ من العملية التربوية والتعليمية، باعتباره عملية بناءة تهدف إلى مساعدة الطالب على فهم ذاته، واكتشاف إمكانياته وميوله، وتنمية قدراته، والتغلب على مشكلاته، وتمكينه من تحديد أهدافه والعمل على تحقيقها (الجهني، ٢٠١٩).

ويعتمد نجاح برامج الإرشاد الطلابي على المرشدين الطلابيين؛ لما لهم من دور بارز في تحقيق التوافق النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني للطلبة، ولذلك ينبغي الاهتمام بهم، والتركيز على ما لديهم من مكامن قوة وسمات إيجابية، ليقوموا بأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتميز (المفرجي والشهري، ٢٠١٥). ولقد توجّه 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 تُمكن الأفراد والمؤسسات والمجتمعات من الازدهار والتطور (أبو حلاوة، ٢٠١٤).

وُتُعَدُّ جودة الحياة المهنية Quality of Professional Life أحد أبعاد جودة الحياة بشكل عام، ولقد بدأ الاهتمام بها في أواخر الستينيات من القرن العشرين، باعتبارها مفهومًا يُركز على الجوانب الإنسانية بالعمل (٢٠١١) et al., Bharathi وقد تم تداول جودة الحياة المهنية بمسميات أخرى؛ مثل: جودة الحياة الوظيفية، وجودة حياة العمل، ونوعية حياة العمل، وإن اختلفت تسمياتها فإنَّ مضمونها جميعًا ينصبّ على تحسين بيئة العمل والرضا الوظيفي، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والاجتماعية للأفراد العاملين لتخفيف حدة الإجهاد المهني لديهم، وتعزيز شعورهم بالأمان الوظيفي (نصر، ٢٠٢٠)، ولقد عرّف حمادة (٢٠١٩) جودة الحياة المهنية بأنها: "مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل ورفي 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 تتمثّل في الأمان والصحة المهنية، والعلاقات الاجتماعية، والأجور المرتبات، والمشاركة القيادية والإدارية، والاستقرار الوظيفي، والترقية والتقدم الوظيفي؛ بينما حدّد خالفي وبوكديون (٢٠٢١) أبعاد جودة الحياة المهنية في خصائص الوظيفة، الأجور والحوافز، أسلوب الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات، مكان العمل.

وتمثّل جودة الحياة المهنية أهمّ الركائز الأساسية في البناء المؤسسي؛ لما لها من دور بارز في تحسين وتطوير بيئة العمل، بما ينعكس 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 أنّها 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 أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى التأثير الإيجابي لأبعاد جودة الحياة المهنية على تعزيز الرضا الوظيفي (خالفي وبوكدرن، ٢٠٢١؛ Gonzales & Caballes, 2023). ومن جانب آخر، تُعدُّ المرونة النفسية Psychological Resilience جانبًا أساسيًا من جوانب الصحة النفسية، وقد حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في مجال علم النفس الإيجابي؛ لكونها تؤدي دورًا مهمًا في تحديد مدى قدرة الأفراد على مواجهة الشدائد والمواقف الضاغطة (أبو النور ومحمد، ٢٠١٦)، حيث إنّ الأفراد الذين يتسمون بالمرونة النفسية يستطيعون التوافق مع مواقف ومتطلبات الحياة، ولديهم القدرة على مواجهة الضغوط والمشكلات، ويتصفون بالصبر والتروي في اتخاذ القرارات، كما أنّ لديهم النزعة إلى تحقيق الذات، ويتمتعون بدرجة عالية من الإنجاز والأداء المتميز (باطة، ٢٠١٦).

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

وقد أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى أن المرونة لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية لدى الأفراد العاملين (Yang et al., 2015)، كما أنّها تساعد على التعلم الأفضل للمهارات الوظيفية الجديدة، وتمكّنهم من تحقيق أداء وظيفي جيّد وفعل (Bond and Flaxman, 2006)، وكما أشارت دراسة كاو وآخرين (Cao et al, 2021) إلى أهمية تطوير المرونة النفسية؛ باعتبارها استراتيجية فعّالة 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 جيّدة من أجل أداء مهامهم بصورة مناسبة (أبو غنيم وعجيل، ٢٠١٨).

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

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

ويرتبط تمتع المرشدة الطلابية بجودة الحياة المهنية بالعديد من المتغيرات النفسية ذات التأثير الإيجابي، ومنها المرونة النفسية؛ لكونها تُعدُّ من العوامل المهمة التي تُمكنها من التكيف مع المهام الإرشادية المختلفة، وتزيد من قدرتها على مواجهة المشكلات والأزمات، والتعامل بفعالية مع المواقف المختلفة التي تعترضها؛ حيث أشار النادي (٢٠١٨) إلى أنَّ المرونة النفسية تُمكن الفرد من تكوين علاقات اجتماعية إيجابية في العمل، وتحقيق التكيف مع أي ضغوط تواجهه في بيئة العمل؛ مما يساهم في إثراء عمله وزيادة إنتاجيته، وقد أشارت دراسة نجاد وآخرين (2019) Nejad et al. إلى ارتباط المرونة النفسية بجودة الحياة المهنية، كما توصّلت 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 أنَّه 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 إنَّ أغلب هذه الدراسات في المجال التربوي ركزت على المعلمين وأعضاء هيئة التدريس؛ مثل: جمعة وآخرين (٢٠١٧)، الحري والشقيران (٢٠١٨)، حمادة (٢٠١٩)، خالفي وبوكدرن (٢٠٢١)، سليمان (٢٠١٦)، العصيمي والأغضف (٢٠٢٣)، ونظرًا لأهمية دور المرشدة الطلابية في الميدان التربوي، وما تقدمه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح العملية التربوية، فإنَّ من الواجب الاهتمام بها، وتوفير المناخ المناسب لها لكي ينعكس ذلك إيجابًا على أداؤها.

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:

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

الأهمية النظرية:

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



٢- تسليط 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 الطالبات، وما لهنّ من دورٍ مهمٍّ وأساسي في الميدان التربوي، يركز 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 الارتقاء بجودة الحياة المهنية لدى المرشدات الطالبات.

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:

عرّف أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) جودة الحياة المهنية بأنها: "امتلاك الفرد للقدرات والإمكانات التي تؤهّله للنجاح في مهنته، ورضاه عن المؤسسة التي يعمل بها، وتمتّعه بعلاقات عمل إيجابية، وانعدام رغبته في تغيير أو ترك المهنة" (ص٩). ويُعرّف الباحثان جودة الحياة المهنية إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المرشدة الطالبة على مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية من إعداد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) والمستخدم في الدراسة الحالية.

المرونة النفسية Psychological Resilience:

عرّف كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson المرونة النفسية بأنها: خصائص الشخصية التي تُمكن الفرد من النجاح في مواجهة المحن والشدائد. ويُعرّف الباحثان المرونة النفسية إجرائيًا بالدرجة التي تحصل عليها المرشدة الطالبة على مقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية من إعداد Connor and Davidson (2003) والمستخدم في الدراسة الحالية.

المرشدة الطالبة Student Counselor:

"الشخص الذي يعمل مرشدًا طليبيًا 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" (الربدي، ٢٠١٤، ص١٠٣)، ويُعرّف الباحثان المرشدة الطالبة إجرائيًا بالشخص المُكلّف بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد في مدارس التعليم العام بمدينة بريدة.

حدود الدراسة: اقتصرَت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

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

- الحدود الزمانية: طُبِّقت أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (١٤٤٤هـ).
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على المدارس الحكومية في مدينة بريدة التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم.
- الحدود البشرية: المرشدات الطالبات بالمدارس الحكومية في مدينة بريدة.

الإطار النظري:

جودة الحياة المهنية: Quality of Professional Life

بدأ الاهتمام بجودة الحياة المهنية في أواخر الستينيات من القرن العشرين، من خلال التأكيد على الجوانب الإنسانية للعمل، التي تُركّز على جودة العلاقة بين العامل وبيئة عمله، وفي السبعينيات أُدخل مصطلح جودة الحياة المهنية في المجالات البحثية؛ حيث قُدِّم 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 الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين فيها (جمعة وآخرون، 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 تؤهّله للنجاح في مهنته، ورضاه عن المؤسسة التي يعمل بها، وتمتّعه بعلاقات عمل إيجابية، وانعدام رغبته في تغيير أو ترك المهنة" (ص٩). وقد عرّفها العزيزي وزيد (٢٠٢٠) بأنها: "مجموعة من الإجراءات والممارسات التي تجعل 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" (ص١٢).

مما سبق يُلاحظ أنّ تعاريف جودة الحياة المهنية ركّزت على العمليات والإجراءات التي تستهدف تحسين الحياة المهنية للأفراد؛ كالمشاركة في اتخاذ القرار، والإشراف الجيد، وإشباع الحاجات المادية، وإتاحة فرص الترقّي والتقدّم المهني، وعلاقات العمل الإيجابية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، كما ركّزت التعاريف أيضاً على النتائج الإيجابية المترتبة 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 بكونها عنصراً أساسياً في زيادة إنتاجية الفرد، بسبب شعوره بانتماؤه وقناعاته بما يعمل، ومساعدته على تحقيق أهدافه، وإرضاء دوافعه، وإشباع حاجاته المهنية (الحري والشرقان، ٢٠١٨).

وبالرجوع إلى نتائج بعض الدراسات السابقة، يجد الباحثان أنَّ هناك تأثيرات إيجابية لتوافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة المهنية وبرامجها في المؤسسات المختلفة؛ حيث توصّلت نتائج دراسة دحلة (٢٠٢١) إلى وجود أثر لأبعاد جودة الحياة المهنية في الحدِّ 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 (عبيدات، ٢٠٢٠؛ هاني العزب، ٢٠١٨)، وأشارت الدراسات السابقة أيضاً إلى التأثير الإيجابي لأبعاد جودة الحياة المهنية على تعزيز الرضا الوظيفي (خالفي وبوكدرن، ٢٠٢١، Gonzales & Caballes, 2023).

وكما توصّلت نتائج دراسة بن أحمد وقرميطي (٢٠٢١) إلى وجود أثر فعّال لجودة الحياة المهنية في تنمية وتحفيز السلوك الإبداعي، وإطلاق الطاقات الإبداعية الكامنة لدى العاملين، وبيّنت دراسة العزبي وزيد (٢٠٢٠) أنَّ هناك تأثيراً لجودة الحياة المهنية المتعلقة بيئة العمل التنظيمية والوظيفية في الحدِّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وكشفت نتائج دراسة عبدالله وحسين (٢٠٢٢) عن وجود تأثير لجودة الحياة المهنية في شعور الأفراد العاملين بالسعادة، كما أشارت دراسة العصيمي والأعصف (٢٠٢٣) إلى وجود ارتباط إيجابي بين جودة الحياة المهنية والدافعية للإنجاز.

أبعاد جودة الحياة المهنية:

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

المرونة النفسية Psychological Resilience

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

ويرجع أصل المرونة (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 المرونة تعني القدرة على التعافي، أو الارتداد والرجوع إلى الحالة السوية بعد الحدث الضاغط (Davidson et al., 2005). ويُعرّف كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson المرونة النفسية بأنها: خصائص الشخصية التي تمكّن الفرد من النجاح في مواجهة المحن والشدائد. وقد وصفها الأحدي (٢٠٠٧) بأنها: "الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكّن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة؛ سواء أكان هذا التكيف بالتوسط، أو القابلية للتغير، أو الأخذ بأيسر الحلول" (ص٤).

وتعرف المرونة النفسية بأنها "قدرة الفرد على التعامل مع الضغوط والمواقف الصعبة، ومواجهة الأزمات والشدائد والمحن بفاعلية والتصدي لها، وقدرته على استعادة الوضع النفسي السابق بعد الأزمة التي يمر بها" (آل شويل ونصر، ٢٠١٢، ص ١٧٨٧).

أهمية المرونة النفسية:

تُعدُّ المرونة النفسية أحد أهم العوامل اللازمة لتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي لدى الفرد؛ وتوضح أهميتها من خلال دورها في مساعدة الفرد على الاحتفاظ بكيئونه الشخصية، ومشاعره الإيجابية، وتوجهه نحو الهدف، وتمكينه من الحفاظ على أمنه النفسي وكفاياته التواصلية؛ بالإضافة إلى تغلبه على فكرة العجز والشعور بالخوف (البشر والدغيشم، ٢٠١٩)، كما أنها تؤدي دوراً مهماً في تمكين الفرد من القدرة على ضبط النفس واتخاذ القرارات المناسبة، وتطوير استراتيجيات إيجابية وفعالة لمواجهة المواقف والظروف الطارئة والتغلب على المشكلات (أبو عجمية، ٢٠٢١، السويلم، ٢٠٢٢)، كما أنَّ للمرونة النفسية فوائد وثمرات عديدة، حددها الأحمدى (٢٠٠٧) بالصحة النفسية، والنظرة الإيجابية للحياة، والاستمرارية في العطاء، والاتصال الفعال.

أبعاد المرونة النفسية:

اختلفت الدراسات في تحديد أبعاد المرونة النفسية، حيث حدَّتها دراسة كونور وديفيدسون Connor and Davidson (2003) في خمسة أبعاد؛ تتمثل في: الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة، السيطرة، والإيمان بالقدر. وفي دراسة أوشيو وآخرين Oshio et al. (2003) حدَّدت لها ثلاثة أبعاد تتمثل في: التنظيم الانفعالي، التوجُّه الإيجابي نحو المستقبل، والرغبة والسعي للتجديد. وأشارت دراسة آل شويل ونصر (٢٠١٢) إلى أربعة أبعاد هي: القدرة الانفعالية، التوجُّه الإيجابي للمستقبل، القدرة الاجتماعية، والإيثار والتفاؤل.

واتفقت دراسة العلوي (٢٠١٧)، ودراسة صابمة (٢٠١٨) في تحديد ثلاثة أبعاد للمرونة النفسية، تتمثل في: البُعد الانفعالي، البُعد العقلي، والبُعد الاجتماعي. وقد تضمن مقياس عبد الستار (٢٠١٥) خمسة أبعاد لقياس المرونة النفسية هي: المثابرة، الإحساس بالمعنى، الاتزان، المرونة الذاتية، والثقة بالنفس.

وحَدَّدت دراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦) المرونة النفسية في بعدين اثنين هما: القدرة على المواجهة الفعَّالة للضغوط والأزمات، والتكيف الإيجابي مع الحياة بعد انتهاء الأزمة؛ بينما حدَّدها باظة (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 حدَّدت المرونة النفسية في توافق الذات، والمشاركة الاجتماعية، والمهارات الانفعالية.

مما سبق نلاحظ أنَّ أبعاد المرونة النفسية اختلفت من دراسة إلى أخرى؛ لكنها تشير في مجملها إلى أنَّ المرونة النفسية تشمل القدرة على المواجهة الفعَّالة للضغوط والأزمات، والكفاءة الشخصية والأسرية والاجتماعية، والقدرة على مقاومة التأثيرات السلبية، والتوجُّه الإيجابي للمستقبل والتفاؤل، والإحساس بالمعنى، والإبداع والتجديد؛ 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 (2020 Lewis) دراسة على عينة تكوّنت من (١٩٤) مرشداً مدرسياً في الولايات المتحدة، وقد أُستُخدم مقياس جودة الحياة المهنية إعداد ستام (2010) Stamm، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى الرضا عن التعاطف لدى المرشد المدرسي كان متوسطاً؛ في حين أنّ مستوى الإرهاق الوظيفي وضغوط الصدمة الثانوية كان منخفضاً لدى أفراد العينة، كما هدفت دراسة بريك وعريشي (٢٠٢١) إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطالبات، وتكوّنت العينة من (١٧٩) مرشدة في مدارس جازان بالسعودية، وتمثّلت أداة الدراسة في مقياس جودة الحياة الوظيفية إعداد بريك وعريشي (٢٠٢١)، وتوصّلت النتائج إلى أنّ مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطالبات قد جاء بمستوى متوسط.

وسعت بعض الدراسات السابقة إلى قياس مستوى المرونة النفسية عند المرشد الطلابي؛ حيث أجرى الرويلي (٢٠١٩) دراسة بهدف تحديد مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطالبين، وتكوّنت عينة الدراسة من (٤٨) مرشداً ومرشدة في محافظة طريف بالسعودية، طُبّق عليهم مقياس مرونة الأنا للمرشدين الطالبين لفحجان (٢٠١٠)، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة قد جاء بمستوى متوسط، كما هدفت دراسة جابر (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٢٤) مرشداً ومرشدة في محافظة الخليل بفلسطين، واستخدمت مقياس المرونة الإيجابية إعداد جابر (٢٠٢١)، وقد توصّلت نتائج الدراسة إلى أنّ مستوى المرونة الإيجابية لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً.

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

وسعت دراسة النادي (٢٠١٨) إلى قياس التأثير المعدّل للمرونة النفسية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتنافر العاطفي، وتكوّنت العينة من (٢٥٦) من العاملين في مجال التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية التابعة لجامعة المنصورة بمصر، طُبّق عليهم مقياس فيريس وآخرون (2008) Feris et al. لقياس النبذ في مكان العمل، ومقياس المرونة النفسية من إعداد كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين بُعدي النبذ في مكان العمل: (النبذ من المشرفين، النبذ من الزملاء) والمرونة النفسية، وكذلك وجود ارتباط سلبي بين بُعدي التنافر العاطفي: (الاستنزاف العاطفي، النية لترك العمل) والمرونة النفسية، كما بيّنت النتائج أنّ دخول المرونة النفسية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتنافر العاطفي أدى إلى زيادة معامل التحديد؛ مما يعكس تأثير المرونة النفسية الإيجابي في العلاقة بينهما.

وهدف دراسة عبد الوهاب (٢٠١٩) إلى التعرف 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 بني سويف بمصر، وقد طُبِّقَ عليهم مقياس المرونة النفسية إعداد عبد الوهاب (٢٠١٩)، ومقياس الكفاءة المهنية لسيهار محييم (٢٠١٤)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

- تنوعت أهداف الدراسات السابقة في تناولها أحد أبعاد جودة الحياة المهنية مع المرونة النفسية؛ مثل: النبذ في مكان العمل والتنافر 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 التعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية لدى المرشحات الطالبات 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 النفسية وكلٍّ من الرضا الوظيفي (أبو النور ومحمد، ٢٠١٦)، والنبذ 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 التعرف على المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: أُستُخدم المنهج الوصفي لملاءمته أهداف الدراسة الحالية. **مجتمع الدراسة:** تكوّن مجتمع الدراسة الحالية من جميع المرشحات الطالبات في المدارس الحكومية بمدينة بريدة التابعة لإدارة التعليم بمنطقة القصيم، في المراحل التعليمية الابتدائية، والمتوسطة، والثانوية، والبالغ عددهنَّ (٣٧١) مرشدة طلابية (وزارة التعليم، اتصال شخصي، نوفمبر 1، ٢٠٢٠).

عينة الدراسة:

- العينة الاستطلاعية:

أُخْتِيرَت عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية، وقد بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية (٦٠) مرشدةً طلابية من المرشحات الطالبات في المدارس الحكومية بمدينة بريدة.

- العينة الأساسية:

تكوّنت العينة الأساسية التي طُبِّقت أدوات الدراسة عليها لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة، من (٢٠٣) مرشحات طالبات، وقد اختِرنَ بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

أدوات الدراسة:

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

يتكوّن المقياس من (٣٣) عبارة تقيس أربعة أبعاد كالآتي:

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

البُعد الثاني: الرضا عن المؤسسة، ويتكوّن (٧) عبارات.

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

البُعد الرابع: الاتجاه السلبي للمهنة، ويتكوّن من (٥) عبارات.

ويُجَاب عن عبارات المقياس من خلال التقرير الذاتي على مقياس ليكرت الخماسي، وتتراوح الدرجة النهائية للمقياس بين (٣٣ و ١٦٥)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى التمتع بجودة الحياة المهنية.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق عبارات المقياس:

تأكد أبو بكر ومصطفى (٢٠٢٠) من صدق عبارات المقياس من خلال صدق المحكّمين والتحليل العاملي؛ حيث أُبقي على العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح؛ مع اعتبار البند متشبعاً على العامل إذا كان تشبعه يزيد عن (٠,٣)، ثم أجرياً تدويراً للعوامل باستخدام طريقة الفارميكس، وقد أسفرت هذه الخطوة عن الحصول على أربعة عوامل مثلت (٦١,٤٥٣٪) من التباين الكلي.

كما حُسِبَ الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية فتراوحَت قيم مُعَامِلَات الارتباط بين العبارة ودرجة البُعد ما بين (٠,٤٢) إلى (٠,٨٩)، وتراوحَت مُعَامِلَات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية ما بين (٠,٤٠) إلى (٠,٨٩).

وفي الدراسة الحالية تُحَقِّق من الاتساق الداخلي عبارات مقياس جودة الحياة المهنيّة من خلال استخدام مُعَامِل ارتباط بيرسون في حساب مُعَامِلَات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، فكانت مُعَامِلَات الارتباط كما هي موضحة بجدول (١):

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

[illegible]

**** دالة عند مستوى ٠,٠١**

تكشف المؤشرات الموضحة بالجدول (١) أنَّ جميع قيم مُعامِلات الارتباط بين العبارات والبُعد الذي تنتمي إليه كانت قيمًا دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كلِّ بُعد فيما بينها. وكذلك تُحقِّق من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس بحساب مُعامِلات ارتباط بيرسون بين درجة البُعد والدرجة الكلية، فكانت مُعامِلات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٢).

جدول (٢) مُعامِلات الارتباط بين درجة كل بُعد بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

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

** دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٢) أنَّ مُعامِلات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق أبعاد المقياس. وفي الدراسة الحالية تُحقِّق 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
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	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 إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يدل على تمتُّع المقياس بقدرة تمييزية مناسبة، وبدلالات صدق جيدة.

- ثبات درجات المقياس:

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

وفي الدراسة الحالية تُؤكّد من ثبات درجات مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية باستخدام مُعامل ماكدونالد أوميغا كما هي موضحة بجدول (٤):

جدول (٤) قيم مُعاملات ثبات أوميغا ماكدونالد لمقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية

أبعاد المقياس	عدد العبارات	مُعامل ثبات أوميغا
١ الكفاءة المهنية	١٦	٠,٩٠٠
٢ الرضا عن المؤسسة	٧	٠,٧٢٩
٣ علاقات العمل الإيجابية	٥	٠,٦٤٤
٤ الاتجاه السلي للمهنة	٥	٠,٧٣٨
مُعامل الثبات الكلي لأداة القياس وفق أوميغا ماكدونالد	٣٣	٠,٨٤٤

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

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

أعدّ المقياس كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson، وقام الباحثان بترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، وعرضه على المختصين باللغة الإنجليزية للإدلاء بأرائهم حول دقة الترجمة المقترحة وسلامتها اللغوية، وإبداء ما يرونه مناسباً من التعديلات؛ وعليه عُدّلت ترجمة بعض عبارات المقياس، وقد تكوّن المقياس في صورته الأصلية من (٢٥) عبارة تقيس خمسة أبعاد كالآتي:

البُعد الأول: الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك، ويتكوّن من (٨) عبارات.

البُعد الثاني: الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية، ويتكوّن من (٧) عبارات.

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

البُعد الرابع: السيطرة، ويتكوّن من (٣) عبارات.

البُعد الخامس: الإيمان بالقدر، ويتكوّن من عبارتين.

ويُجاب عن عبارات المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وتتراوح الدرجة النهائية للمقياس في صورته النهائية بين (٢٦ و ١٣٠)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى التمتع بالمرونة النفسية.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

- صدق عبارات المقياس:

تحقّق كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson من صدق المقياس من خلال إجراء تحليل عاملي بطريقة التدوير المائل، وتُوصّل إلى وجود خمسة عوامل تشبعت عليها عبارات المقياس، كما تُحقّق من الصدق

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

صدق المحكّمين: غُرض المقياس على عدد من المحكّمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في مجال العلوم النفسية، للإدلاء بآرائهم وملاحظاتهم حول وضوح العبارات، وسلامة صياغتها اللغوية، ومدى انتماء كل عبارة من عبارات المقياس للبُعد الذي وردت ضمنه، ثم أُخذَ بتعديلات السادة المحكّمين على صياغة خمس عبارات، وأُعمدت نسبة مئوية لا تقل عن (٨٠٪) لاتفاق المحكّمين على صلاحية كل عبارة وانتمائها للبُعد؛ وبناءً على اتفاق أربعة محكّمين يشكلون ما نسبته (٤٠٪) من مجموع المحكّمين، فقد زُيِّدت عبارة واحدة للبُعد الخامس (الإيمان بالقدر) ليصبح ثلاث عبارات بدلاً من عبارتين.

الاتساق الداخلي لعبارات المقياس: تُحقّق من الاتساق الداخلي لعبارات مقياس المرونة النفسية باستخدام مُعَامِل ارتباط بيرسون في حساب مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه تلك العبارة، فكانت مُعَامِلات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٥).

جدول (٥) مُعَامِلات الارتباط بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبُعد في مقياس المرونة النفسية

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل العبارة	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
			القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات 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 ٠,٠١

من خلال استعراض البيانات بالجدول (٥) يتبيّن أنّ جميع قيم مُعَامِلات الارتباط بين العبارات والبُعد الذي تنتمي إليه كانت قيمًا دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكّد اتساق وتجانس عبارات كلّ بُعد فيما بينها. وكذلك تُحقّق من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس بحساب مُعَامِلات ارتباط بيرسون بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس؛ فكانت مُعَامِلات الارتباط كما هي موضحة بجدول (٦).

جدول (٦) مُعَامِلَات الارتباط بين درجة كل بُعد بالدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية

البُعد	عنوان البُعد	مُعَامِل الارتباط
البُعد الأول	الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	٠,٨٨٤**
البُعد الثاني	الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية	٠,٨٣٥**
البُعد الثالث	القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	٠,٨٩٥**
البُعد الرابع	السيطرة	٠,٩٢٥**
البُعد الخامس	الإيمان بالقدر	٠,٥١٣**

** دالة عند مستوى الدلالة ٠,٠١

يتبين من جدول (٦) أنَّ قيم مُعَامِلَات الارتباط بين درجة كل بُعد من أبعاد مقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية للمقياس كانت دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يؤكد اتساق أبعاد المقياس.

الصدق التمييزي: تُحقّق من الصدق التمييزي للمقياس وأبعاده من خلال حساب دلالة الفروق بين متوسطي درجات أعلى (٢٧٪) وأدنى (٢٧٪) من استجابات العينة، وجاءت النتائج كما يتضح بجدول (٧).

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

قيمة ت	أعلى من ١٦ %		أقل من ٢٧ %		أبعاد المرونة النفسية
	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
١٤,٧٧**	٠,٠٠	٣٢,٠٠	٢,٥٢	٢٢,٦٩	الكفاءة الشخصية والإصرار
١٤,١٠**	١,٢٩	٢٥,٢٥	٢,٧٧	١٤,٢٥	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 ٠,٠١

يتضح من جدول (٧) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات المجموعات العليا والدنيا من مقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية؛ حيث جاءت جميع قيم "ت" دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يدل على تمتّع المقياس بقدرة تمييزية مناسبة، وبدلالات صدق جيدة.

– ثبات درجات المقياس:

تحقّق كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson من ثبات درجات المقياس بإعادة تطبيق الاختبار ووصل إلى (٠,٨٧)، وبحساب مُعَامِل ثبات ألفا كرونباخ ووصلت القيمة إلى (٠,٨٩)، وفي الدراسة الحالية تُؤكّد من ثبات درجات مقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية باستخدام مُعَامِل ماكدونالد أوميغا كما هي موضحة بجدول (٨).

جدول (٨) قيم مُعَامِلَات ثبات أوميغا ماكدونالد لمقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية

أبعاد المقياس	عدد العبارات	مُعَامِل ثبات أوميغا
١ الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك	٨	٠,٨٥٩
٢ الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية	٧	٠,٧١٢
٣ القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة	٥	٠,٧٠١
٤ السيطرة	٣	٠,٧٢٥
٥ الإيمان بالقدر	٣	٠,٥٥٩
مُعَامِل الثبات الكلي لأداة القياس وفق أوميغا ماكدونالد	٢٦	٠,٩٠٩

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

مما سبق يتضح أنَّ مقياس المرونة النفسية بخصائص سيكومترية جيدة تسمح باستخدامه في الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

– الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات:

١- مُعَامِل 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 لأدوات الدراسة.

٣- مُعَامِل ماكدونالد أوميغا McDonald's Omega Reliability للتأكد من ثبات أدوات الدراسة.

– الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلة الدراسة:

١- اختبار "ت" للعينتين المستقلتين One Sample T-Test لمقارنة المتوسط الحسابي للدرجات بالمتوسط الفرضي؛ وذلك للكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية لدى المرشحات الطالبات عينة الدراسة.

٢- مُعَامِل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتعرف على العلاقة بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية لدى المرشحات 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 المرشحات الطالبات في مدينة بريدة؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسِبَت المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة المهنية وأبعاده الفرعية، وقُوِّرَت النتائج بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي حُدِدَ على أنه (عدد العبارات لكل بُعد $\times 3,4$)؛ حيث إنَّ (٣,٤) يمثِّل الحد الأدنى لفئة الاستجابة "أوافق".

وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات، أُستُخدِم اختبار "ت" لعينة واحدة (One Samples T-Test)، وجدول (٩) يوضح ذلك.

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

جودة الحياة المهنية وأبعادها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	نسبة التوافر
الكفاءة المهنية	٧٥,٨٨	٤,٦٦	٥٤,٤	٦٥,٦٨	٠,٠٠	٪٩٤,٨٥
الرضا عن المؤسسة	٣٠,٥١	٣,٩٦	٢٣,٨	٢٤,١٦	٠,٠٠	٪٨٧,١٧
علاقات العمل الإيجابية	٢٤,١٤	١,٤٩	١٧	٦٨,٢٨	٠,٠٠	٪٩٥,٥٦
الاتجاه السلبي للمهنة	٩,٢٧	٣,٠٤	١٧	٣٦,٢٠-	٠,٠٠	٪٣٧,٠٨
جودة الحياة المهنية	١٥١,٢٦	١٠,١١	١١٢,٢	٥٥,٠٥	٠,٠٠	٪٩١,٦٧

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) 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 ننقل لاختبار "ت" لعينة واحدة؛ حيث بلغت قيمته (٥٥,٠٥)، وهي قيمة دالة إحصائية؛ مما يدل على تمتُّع المرشدين الطلابيين بمستوى أعلى من المتوسط من جودة الحياة المهنية.

وكما يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على الأبعاد الفرعية (الكفاءة المهنية، الرضا عن المؤسسة، علاقات العمل الإيجابية) لصالح متوسط العينة؛ ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي على بُعد (الاتجاه السلبي للمهنة) لصالح المتوسط الفرضي.

وتشير النتائج السابقة إلى امتلاك المرشدين الطلابيين مستوى أعلى من المتوسط 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 أنَّ إدارة التوجيه الطلابي بمنطقة القصيم التعليمية تسعى جاهدة إلى تطوير الكفاءة المهنية للمرشدة الطلابية من خلال إقامة الدورات التدريبية المتنوعة في مجالات الإرشاد الطلابي؛ والتي تُسهم في تزويد المرشدة بالمعارف والمهارات التي تمكِّنها من القيام بمهام مهنتها على الوجه الأكمل، كما قد يعود السبب أيضاً إلى حرص الإدارة المدرسية على توفير مناخ عمل يمتاز بالاحترام والتعاون والثقة المتبادلة؛ مما يسهم في تمتُّع المرشدة بعلاقات عمل إيجابية، تتيح لها فرصة التفاعل والاتصال بشكل فعَّال مع زميلات العمل، وتمكِّنها من إشباع حاجاتها النفسية والاجتماعية؛ بالإضافة إلى حرص الإدارة المدرسية على توفير السبل والإمكانات المتاحة المختلفة، التي من شأنها أن تحيِّس من جودة الحياة المهنية للمرشدة الطلابية. وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بريك وعريشي (٢٠٢١)، التي أوضحت أنَّ مستوى جودة الحياة المهنية بشكل عام لدى المرشدين الطلابيين قد جاء بمستوى متوسط.

ثانيًا: عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها

ينصُّ السؤال الثاني في الدراسة الحالية على: ما مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين في مدينة بريدة؟ وللإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس المرونة النفسية وأبعاده الفرعية، وفُورنت النتائج بالمتوسط الفرضي للمقياس الذي حُدِد على أنه (عدد العبارات لكل بُعد $\times 3,4$)؛ حيث إنَّ (3,4) يمثِّل الحدَّ الأدنى لفئة الاستجابة "تنطبق غالبًا".

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

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

المرونة النفسية وأبعادها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	نسبة التوافر
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك.	٣٧,٠٤	٣,٠٥	٢٧,٢	٤٥,٩١	٠,٠٠	%٩٢,٦
الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية.	٢٧,٥٧	٣,٦٠	٢٣,٨	١٤,٩٣	٠,٠٠	%٧٨,٨
القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة.	٢٢,٧٣	٢,٠٥	١٧	٣٩,٨٤	٠,٠٠	%٩٠,٩٢
السيطرة.	١٣,٩٥	١,٢٨	١٠,٢	٤١,٥٩	٠,٠٠	%٩٣
الإيمان بالقدر.	١٤,٥٥	٠,٨٤	١٠,٢	٧٣,٧٩	٠,٠٠	%٩٧
المرونة النفسية.	١١٥,٨٤	٨,١٨	٨٨,٤	٤٧,٨٠	٠,٠٠	%٨٩,١٠

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائية 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 تنتقل إلى اختبار "ت" لعينة واحدة؛ حيث بلغت قيمته (٤٧,٨٠)، وهي قيمة دالة إحصائية؛ مما يدل على تمتُّع المرشدين الطلابيين بمستوى مرونة نفسية أعلى من المتوسط.

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

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

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

كما قد يُعزى المستوى المرتفع من المرونة النفسية إلى طبيعة المجتمع الذي تنتمي إليه المرشدات الطالبات؛ والذي يتمتع بالالتزام الديني والأخلاقي والدعم الاجتماعي؛ وهذا بدوره يُكسب المرشدات الطالبات القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، ومواجهة التحديات والأزمات والمواقف الضاغطة، كما يمدّهنّ بالقوة والتفاؤل والإيمان بالقدر. ولقد ذكر كونور وديفيدسون (2003) Connor and Davidson أن الفرد المتمتع بالمرونة النفسية لديه القدرة على تحمل التأثيرات السلبية، والتكيف مع التغيير، ويمتلك علاقات اجتماعية آمنة، ويمتاز بمستوى مرتفع من الصبر والتفاؤل والإيمان.

ولقد جاءت نتيجة هذه الدراسة متفقة مع نتيجة دراسة جابر (٢٠٢١)؛ التي توصلت إلى أن مستوى المرونة لدى المرشدين التربويين كان مرتفعاً؛ في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الرويلي (٢٠١٩)؛ التي بينت نتائجها أن مستوى المرونة النفسية عند المرشدين الطالبين 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 الطالبات في مدينة بريدة؟ وللإجابة عن هذا السؤال أُستُخدمَ 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	علاقات العمل الإيجابية	الاتجاه السلي للمهنة	جودة الحياة المهنية
الكفاءة الشخصية والإصرار والتماسك.	** ٠,٥١٣	** ٠,٢٧٢	* ٠,١٧٥	** ٠,١٩١-	** ٠,٤٢٦
الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية.	** ٠,٤٧٧	** ٠,٢٤٣	** ٠,٢٩٤	٠,١٠٩-	** ٠,٣٩١
القبول الإيجابي نحو التغيير والعلاقات الاجتماعية الناجحة.	** ٠,٥٠٦	** ٠,٣٠٩	** ٠,٣٩٩	** ٠,٣٠٠-	** ٠,٥٠٤
السيطرة.	** ٠,٣١٤	** ٠,١٩٥	** ٠,٢٩٨	* ٠,١٧٣-	** ٠,٣١٧
الإيمان بالقدر.	٠,١٠٥	٠,٠٠٤	٠,٠٥٠	٠,١١١-	٠,٠٩١
المرونة النفسية	** ٠,٥٨٨	** ٠,٣١٧	** ٠,٣٤٧	** ٠,٢٣٣-	** ٠,٥١٦

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (١١):

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

- وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين كلٍّ من الرضا عن المؤسسة والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بُعد الإيمان بالقدر.
- وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين كلٍّ من علاقات العمل الإيجابية والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بُعد الإيمان بالقدر.
- وجود علاقات ارتباطية سلبية دالة إحصائيًا بين كلٍّ من الاتجاه السلبي للمهنة والمرونة النفسية على المستوى الكلي وأبعادها، باستثناء بُعد الإيمان بالقدر، وبُعد الثقة ومقاومة التأثيرات السلبية.
- تشير النتائج السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة المهنية والمرونة النفسية؛ حيث إنَّ تمتُّع المرشدة الطلابية بمستوى مرتفع من المرونة النفسية يجعلها أكثر قدرة على مواجهة المحن والشدائد، وتحقيق التوافق مع ضغوط العمل، ويمكّنها من أداء مهامها بشكل جيد، ويزيد من إقبالها على عملها والمثابرة فيه، كما أنَّ تمتُّع المرشدة الطلابية بمستوى مرتفع من المرونة النفسية، يعزز من شعورها بالسعادة والرضا والطمأنينة، ويكسبها القدرة على إقامة العلاقات الإيجابية داخل العمل والمحافظة عليها؛ ولقد أشار النادي (٢٠١٨) إلى أنَّ الأفراد ذوي المرونة النفسية يسعون دائماً إلى تكوين علاقات اجتماعية إيجابية في العمل، ويمكّنهم التكيف مع أيّ ضغوط تواجههم في بيئة 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 توصّلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي.

توصيات ومقترحات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي توصّلت إليها الدراسة الحالية، يمكن الخروج بعدد من التوصيات والمقترحات على النحو الآتي:
- ١- على الإدارة العامة للتوجيه الطلابي إدخال مفهوم جودة الحياة المهنية ضمن الدورات التدريبية المُقدّمة للمرشدات الطالبات؛ وذلك لمساعدتهنَّ على إدراك معنى جودة الحياة المهنية وبيان أهميتها؛ مما ينعكس على حيّاتهنَّ المهنية وأبعادها المختلفة.
 - ٢- على الإدارة العامة للتوجيه الطلابي إعداد برامج إرشادية ودورات تدريبية قائمة على تعزيز المرونة النفسية، لرفع مستوى جودة الحياة المهنية عند المرشدات الطالبات.
 - ٣- الاهتمام بدراسة المصادر الإيجابية في الشخصية لدى المرشدات الطالبات، والتي يمكن أن تعمل بمثابة عوامل وقائية ضد الضغوط والإحباطات المهنية.
 - ٤- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث، ترتبط بجودة الحياة المهنية وعلاقتها بمتغيّرات أخرى شخصية ومهنية.

المراجع:

- أبو النور، محمد عبد التواب، ومحمد، هناء مصطفى. (٢٠١٦). المرونة 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). *بطارية جودة الحياة: دليل الاستخدام*. مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو حلاوة، محمد السعيد. (٢٠١٣). *المرونة النفسية*. ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية. إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية: (٢٩). <https://2u.pw/Nz47ig9>
- أبو حلاوة، محمد السعيد. (٢٠١٤). *علم النفس الإيجابي*. ماهيته ومنطلقاته النظرية وآفاقه المستقبلية. إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية: (٣٤). <https://2u.pw/GO3Abdm>
- أبو عجمية، أمل محمود. (٢٠٢١). المرونة 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 لآراء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة. *آداب الكوفة*، ١٠ (٣٧)، ٣٦-١١.
- الأحمدي، أنس سليم. (٢٠٠٧). *المرونة*. حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات. مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع.
- آل شويل، سعيد بن أحمد، ونصر، فتحي مهدي. (٢٠١٢). الفروق بين مرتفعي ومنخفضي المرونة النفسية الإيجابية في بعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (١٣)، ١٧٨٣-١٨١٧.
- باطة، آمال عبد السمیع. (٢٠١٦). *مقياس المرونة النفسية*. دليل الاستخدام. مكتبة الأنجلو المصرية.
- بريك، خلود يحيى، وعريشي، صديق أحمد. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية لدى مرشحات طالبات مدارس جازان. *مجلة بحوث*، ١ (٧)، ٢٣٥-١٩٩.
- <https://dx.doi.org/10.21608/buhuth.2021.105455.1239>
- البشر، سعاد عبد الله، والدغيشم، حصه دغيشم. (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية المرونة النفسية في خفض أعراض القلق والاكتئاب لدى السيدات المتعرضات 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 وأبحاث*، ١٣ (١)، ٤٣١-٤٤٣.



بوعيط، جلال الدين، وبوعظم، نسرین. (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 المرونة الإيجابية والسعادة النفسية لدى المرشدين 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)، ٤١٥-٤٥٠.

الجهني، هيله بنت ضحيان. (٢٠١٩). دور الإدارة المدرسية في تفعيل الإرشاد الطلابي بالمدراس الثانوية للبنات بمدينة تبوك. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (٢٠)، ٢٦٣-٣١٥.

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

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

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

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

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

الخطيب، صالح أحمد. (٢٠١٦). الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته. (ط.٢)، دار المسيرة. دخله، هيا رشيد. (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من الشعور بالإغتراب الوظيفي في المستشفيات الخاصة في إقليم الشمال (رقم المنشور ١٢٥٥٤٣٥). رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.

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

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

الرويلي، النشمي بشير. (٢٠١٩). اليقظة العقلية والمرونة والتدفق النفسي لدى المرشدين الطلابيين في محافظة طريف بالمملكة العربية السعودية. دراسة مقارنة بين المرشدين 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 كليتي التربية جامعة عين شمس. وجامعة الملك سعود، *مجلة الإدارة التربوية*، (٩)، ٢٤٩-٢٤٧.
- السويلم، عاطف مسلم. (٢٠٢٢). درجة تضمين مفاهيم المرونة 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.
- صايمة، علي محمد. (٢٠١٨). الشعور بالذنب وعلاقته بالمرونة النفسية لدى مرضى أقسام 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 مرونة التكيف (المرونة النفسية). دليل الاستخدام، مكتبة الأجلو المصرية.
- عبد الله، محمد علي، وحسين، أحمد علي. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين. دراسة تحليلية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ١٨ (٥٩)، ٢٢٠-٢٣٨. <https://doi.org/10.25130/tjaes.18.59.1.13>
- عبد الوهاب، هبة محمد. (٢٠١٩). دراسة للعلاقة بين المرونة النفسية والكفاءة المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية في ضوء بعض المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة بني سويف، قاعدة معلومات شعبة التربية. <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=261780>
- عبيدات، عبير أحمد. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الأداء الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية في محافظة أربد- الأردن (رقم المنشور ١١١٨٣٧٠). رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، قاعدة بيانات دار المنظومة: الرسائل الجامعية.
- العزب، رحاب أمين. (٢٠٢٢). الاتجاه نحو التحول الرقمي وعلاقته بجودة الحياة الأكاديمية والمرونة النفسية لدى طلاب جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *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>
- العزبي، محمود عبده. (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٠ (٦٨)، ٦-٤٦.
- العزبي، محمود عبده، وزيد، مبارك ياسر. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي. دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية، *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٧ (٢٧)، ٦-٤٣.
- العصيمي، جزاء عبید، والأغضف، عائشة النعمة. (٢٠٢٣). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٠ (١٠)، ١٣٩-١٥٣. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.E301022>



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

محمد، مريم خالد. (٢٠٢٣). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالمرونة 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 ومرونة الأنا لدى المرشدين الطلابيين في مدينة مكة المكرمة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (٥٩)، ٢١٥ - ٢٥٠.

النادي، نوال محمود. (٢٠١٨). التأثير المعدل للمرونة النفسية في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والتنافر العاطفي. بالتطبيق على هيئة التمريض بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، *المجلة المصرية للدراسة التجارية*، ٤٢ (٤)، ٤٧٢-٥١٣.

النجار، حميدة محمد. (٢٠١٧). تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي: دراسة تطبيقية. *مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامي*، ٢١ (٦٢)، ٢٢٥-٢٧٠.

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

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 (١٠٥)، ١٩٩-٢٥٨.

Akram, M., İlğan, 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/joeed.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 salivostasis: 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/10.2466%2Fpro.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.