

Psychological Resilience as a Predictor of Job Satisfaction among Student Counselors in Schools of Jeddah

Marzog Salem A Almahwri



Received: 7/8/2025

Revised: 26/9/2025

Accepted: 24/10/2025

Published online: 29/11/2025

Corresponding author

Email: almehwari1@hotmail.com

Citation: Almahwri, M. (2025). Psychological Resilience as a Predictor of Job Satisfaction among Student Counselors in Schools of Jeddah. International Jordanian journal Aryam for humanities and social sciences; IJJA, 7(4).

<https://doi.org/10.65811/248>

Copyright:

The Author (s) ©2025. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

International Jordanian journal
Aryam for humanities and social
sciences: [issn Online 3006-7286](https://www.ijjaonline.com)

Abstract

The study aimed to examine the levels of psychological resilience and job satisfaction among student counselors in schools in Jeddah, and to explore the relationship between them as well as the predictive role of resilience on job satisfaction. Two instruments were used: the Psychological Resilience Scale (Al-Rababa'h, 2018), covering hardness, optimism, multiple resources, and purpose; and the Job Satisfaction Scale (Abu-Tair, 2019), covering job importance, relationships with colleagues, salaries and incentives, direct supervision, and professional growth. The study population included all student counselors in Jeddah schools during the second semester of the academic year 1442H/2021. Results indicated high levels of both psychological resilience and job satisfaction, with "multiple resources" leading the resilience dimensions ($M=4.39$) and "job importance" leading the job satisfaction dimensions ($M=4.46$). A statistically significant positive correlation was found between resilience and job satisfaction ($r=0.324$), and no significant differences were observed based on specialization or educational level.

Keywords: Psychological Resilience, Job Satisfaction, Student Counselors, Schools in the City of Jeddah

المرونة النفسية كمتغير منبئ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة

مرزوق سالم عبدالحמיד المحوري

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة، والكشف عن العلاقة بينهما ومدى قدرة المرونة النفسية على التنبؤ بالرضا الوظيفي. استخدمت الدراسة مقياسين: مقياس المرونة النفسية (الرابعة، ٢٠١٨) الذي يشمل الصلابة، التفاؤل، تعدد المصادر، والغرض، ومقياس الرضا الوظيفي (أبو طير، ٢٠١٩) الذي يغطي الوظيفة وأهميتها، العلاقات بالعاملين، الرواتب والحوافز والاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة، والنمو المهني. وشملت الدراسة جميع المرشدين الطلابيين في مدارس مدينة جدة خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٢هـ/٢٠٢١م. أظهرت النتائج أن مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي كان مرتفعاً، مع تصدر محور تعدد المصادر في المرونة النفسية (٤,٣٩) ومحور الوظيفة وأهميتها في الرضا الوظيفي (٤,٤٦). كما وُجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي (٠,٣٢٤)، ولم تُسجل فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف التخصص أو المرحلة التعليمية.

الكلمات الدالة: المرونة النفسية، الرضا الوظيفي، المرشدين الطلابيين، مدارس مدينة جدة

المقدمة:

تعد مهنة الإرشاد الطلابي من المهن المهمة في التعليم بجميع مستوياته ، وهي تتطلب معلومات ومهارات وقدرات خاصة تساعد على بناء علاقات إنسانية مهنية مع المسترشدين لتقديم المساعدة لهم لتحقيق التوافق النفسي- ، وحيث أن الطالب معرض في مراحل حياته المختلفة لمؤثرات خارجية كثيرة ومتنوعة تؤثر تأثيراً مباشراً أو غير مباشر على النواحي الانفعالية والسلوكية في حياته، نتيجة التطور التكنولوجي الهائل والسريع الذي نعيشه في عالمنا المعاصر اليوم فقد ازدادت هذه المؤثرات قوة وحدة ، وبالتالي أصبح هناك فجوة بين المرحلة العمرية للطلاب وبين الحاجات النفسية التي يحتاجها ويحاول إشباعها في دورة النمو الطبيعية التي يعيشها، وما نتج عن ذلك من صعوبات نفسية وتربوية جعلتنا في أمس الحاجة لبرامج التوجيه والإرشاد النفسي- للوقوف على طبيعة هذه المشكلات ومحاولة التغلب عليها سواء في المؤسسات التربوية أو المهنية أو الاجتماعية.

وعليه فقد أصبحت عملية التوجيه والإرشاد عملية عصرية وسمة من سمات النظم التربوية المعاصرة، والتي يراد بها ومن خلالها مساعدة الطلاب على التكيف السليم مع المحيط المدرسي و البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها (ربيع، ٢٠٠٥).

ويعد المرشد الطلابي أحد الركائز المهمة في العملية التعليمية، ولأسباب مختلفة يتعرض المرشد الطلابي إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره الإرشادي بشكل فعال، مما يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام ببعض المهام المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار فضلا عن الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعامله مع الطلاب، وقد تسبب تلك الظروف الشعور بالعجز لدى المرشد الطلابي ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية (شير، ٢٠٠٧).

إن عمل المرشد الطلابي يعتمد بشكل رئيسي على ما يمتلكه من مقومات شخصيه، وثقافيه، وعلمية، وقدرات عقلية، ومن أبرز تلك المقومات، ما يملكه من مرونة نفسية وسلاسة في التعامل مع المشكلين من الطلاب من جهة، والكادر التدريسي والإداري من جهة أخرى . وتُعد المرونة النفسية من الأسس الرئيسية للصحة النفسية التي وسمت على درجة عالية الأهمية من سمات الشخصية؛ لذا فهي تلعب دورا فعالا في نمو الفرد النفسي والاجتماعي، وتُعبّر عن نظام تفكيره وسلوكه في مواجهة الحياة ومتطلباتها المختلفة، وأنها تكشف عن نمط الاتزان الانفعالي للفرد، وتُشير إلى مدى توافقه مع ذاته ومع البيئة من حوله مما يدعم الإحساس الإيجابي للفرد بالرضا عن الذات وعن العالم من حوله.(Cheng, et al.,2014)

ولأن كلا من المرشد والمسترشد تربطهما علاقة مهنية ، فإن لكل واحد منهما حاجاته،

ولأن المرشد يقف في موقف العطاء وهو يمد يد العون ليساعد المسترشد الذي يقف موقف الآخذ وموقف الحاجة إلى خبرة المرشد وجهوده فإن المرشد يجب أن يكون واعياً بذاته وبأفكاره وبقيمه وبمشاعره وباتجاهاته وباحتياجاته الشخصية (الشناوي، ١٩٩٧).

ويعد الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين في مجال الإدارة و علم النفس التنظيمي، لما لهذا الموضوع من أثر فاعل في إنتاجية العمل وتطوره، والرضا الوظيفي عبارة عن شعور يحمل تعبيرا عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطية ببيئة العمل التي يعمل بها الفرد في المنظمة (الشرفاء، ٢٠١١).

ومن أهم عوامل نجاح الفرد في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمرشدين في المدارس من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المرشدون نحو العمل بالمدرسة. ويكون العاملين في أي مؤسسة أكثر ارتباطاً وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة (الشرايدة، ٢٠١٠).

لذا فإن الرضا عن العمل من قبل العاملين قد يدفعهم الى تقديم أوسع ما يمتلكونه من جهود لإنجاز العمل المطلوب منهم، وأن العكس من ذلك يعد صائب تماماً فإن عطاء العامل ومدى امتلاكه للكفاءة المهنية تعتبر دليلاً على الرضا الوظيفي الذي يمتلكه وشعوره بالنجاح والتقدم فيه وإن هذا الشعور قد يزداد ويرتقي فيه إذا ما توافرت لديه كافة احتياجاته المهنية داخل المؤسسة ، وهذا يعتبر بمثابة حقيقة علمية مهنية أثبتتها العديد من الباحثين والإداريين (فلمبان، ٢٠٠٨).

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية لبحث متغيرات (المرونة النفسية) كمتغير في الشخصية تنبئ بالرضى الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة جدة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

من خلال طبيعة عمل الباحث كمرشد طلابي في عدة مدارس بمدينة جدة ، ومن خلال تواصله مع عدد كبير من الزملاء المرشدين الطلابيين لاحظت تضجر الكثير منهم وعدم رضاهم عن عملهم مما تسبب في تضجر وبعض أولياء الأمور ، وبعض مدراء المدارس من المرشدين الطلابيين الذين يعملون معهم وذلك لعدم قيامهم بالمهام المطلوبة منهم بالشكل المطلوب ، ذلك أن عمل المرشد يتأثر بمدى رضاه الوظيفي الذي يتأثر بمستوى مرونته النفسية ، وبالنظر للاطار النظري والدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة ، وجدت أن هناك علاقة بين المرونة النفسية لدى المرشد الطلابي والرضا الوظيفي لديه ، وقد أثبتت بعض الدراسات تلك العلاقة، كدراسة أبو النور ومحمد (٢٠١٦) ، ودراسة (Rana&Nasrin، 2018)، دراسة (Graham &Gouick، 2016) التي

أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي، ودراسة الشرفا (٢٠١١) ودراسة محمد (٢٠١٨) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مفهوم الذات المهني والرضا الوظيفي.

وانطلاقاً من نتائج هذه الدراسات وما لاحظته الباحثة في الميدان التربوي من وجود مشكلة حقيقية تستحق البحث والدراسة للوقوف على مكان الخلل والمساعدة في تعديله ، واكتشاف مكان القوة لتدعيمها ، ونظراً لعدم وجود دراسات - في حدود اطلاع الباحثة - تناولت المرونة النفسية كمتغير متنبئ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين ، واستشعاراً لمشكلة الدراسة الحالية وأهميتها في تيسير العملية التعليمية لأبنائنا الطلاب ، فإن مشكلة الدراسة تتحدد في التساؤلات التالية:

١. ما مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة؟
٢. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة؟
٤. هل تسهم المرونة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص والمرحلة التعليمية؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة.
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة .
- التعرف على درجة إسهام المرونة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة.
- الكشف إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص والمرحلة التعليمية؟

أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية الدراسة في المحاور التالية :

أولا: الأهمية النظرية:

- أهميه المفاهيم التي تناولتها الدراسة الحالية في المجالات النفسية وهي المرونة النفسية كونها حديثة نسبيا فضلا عن دراستها لدى عينة مهمة في الميدان التربوي وهم المرشدون الطلابيون حيث يؤدي توافرها الى نجاح العمل الارشادي والتربوي مما له الأثر الايجابي في بناء شخصية الطلاب.
- ندرة البحوث والدراسات العربية في مجال موضوع الدراسة حيث أن الباحث في حدود علمه لم يجد دراسة تناولت المرونة النفسية ودورها في التنبؤ بالرضى الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة.
- قد تساعد نتائج الدراسة في فهم أعمق للعلاقة بين المرونة النفسية ودورها في التنبؤ بالرضى الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة.

ثانيا: الأهمية التطبيقية:

- قد تساعد نتائج الدراسة الحالية في تسليط الضوء نحو المرونة النفسية وتعزيز هذا المفهوم لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة للرفع من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- قد تفيد نتائج هذه الدراسة من أجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين من أجل التركيز على الاسباب التي تؤدي الى رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- استفادة المسؤولين والخبراء وصانعي القرار من نتائج وتوصيات الدراسة في دراساتهم وابحاثهم المستقبلية.
- قد تشكل هذه الدراسة مرجعية علمية لتطوير عمل المرشدين الطلابيين من خلال الاستفادة منها في الميدان التربوي لتنمية وتطوير قدراتهم.

مصطلحات الدراسة:

المرونة النفسية: هي "قدرة الفرد على إنتاج استجابات مناسبة للموقف الراهن وتتسم هذه الاستجابات بالتنوع واللامنطقية، ويسعى الفرد من خلالها إلى تجاوز هذا الموقف بإيجابية" (Sing&NanYu,2010) (نقلا عن الربابعة، ٢٠١٨، ص٢٤). ويعرف الباحث المرونة النفسية إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي على مقياس المرونة النفسية الذي عرّبه الربابعة (٢٠١٨) ومحاوره: الصلابة، والتفاؤل، تعدد المصادر، الغرض أو الهدف.

الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي بأنه "احساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام" (الزبدان، ٢٠١٤، ص٦). (نقلا عن ابو طير، ٢٠١٩، ص٨). ويعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها المرشد الطلابي على مقياس الرضا الوظيفي الذي عرّبه أبو طير (٢٠١٩) وتكون من خمسة محاور هي: الوظيفة وأهميتها،

العلاقة بالعاملين، الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، الإدارة المباشرة ، النمو المهني والتقدم الوظيفي.

الإطار النظري والدراسات السابقة

ازدادت أهمية المرونة النفسية بشكل كبير خلال السنوات الأخيرة كحاجة ملحة تؤدي إلى نتائج صحية أكثر، فالكثير من الأفراد يواجهون الضغوط النفسية والمآسي في بيئاتهم (Goldstein, 2008). ويرى جوودي (٢٠٠٧) أن المرونة النفسية من الآليات النفسية التي بدأ الباحثون التربويون مؤخراً البحث عنها لمساعدة المعلمين على مواجهة المواقف التي تعترضهم والظروف المتعلقة بالحياة التعليمية والأسرية باقتدار وفاعلية ، مع المحافظة على حالة من الاتزان الانفعالي خاصة أن مهنة التدريس إحدى المهن التي تحتاج إلى جهود انفعالية كبيرة ، حيث يتعرض من المعلمون أثناء عملهم للعديد من الضغوطات النفسية وبعض الأعباء الوظيفية مما يجعلهم عرضة لمواجهة تحديات كثيرة في ظل غياب الدعم الكافي.

وتعد المرونة النفسية ظاهرة نفسية تعود بنتائج إيجابية على الفرد ، رغم الكثير من العوامل التي تساهم في سوء التكيف أو النمو والتي يمكن أن تعترض الفرد خلال حياته وهي تعكس الفروق الفردية بين الأفراد في القدرة على التكيف أو الاستجابة لعوامل التهديد والتوتر والضغط، فهناك من يستجيب بطريقة إيجابية لظروفه القاسية، وهناك من تؤثر عليه هذه الظروف، وتنعكس بشكل سلبي على حياته وتؤثر عليه . وهذا ما يفسر وجود أفراد يتمتعون بصحة نفسية جيدة رغم أنهم يعيشون في ظروف حياتية صعبة . وترتبط المرونة بدرجة كبيرة بوجود عوامل حماية مثل شبكات الأمان الشخصية والاجتماعية والعائلية والمؤسسية، والتي تساعد الفرد على مقاومة ضغوط الحياة (Masten, 2001).

ومن صفات الأفراد ذوو المستويات العالية من المرونة النفسية القدرة على إيجاد الحلول للمشكلات والتعامل بطريقة ان لكل مشكلة حل ؛ لأن لديهم مخزون كاف من استراتيجيات حل المشكلة، وارتفاع مستوى تقدير الذات لديهم ، ومستوى الفاعلية الذاتية ، وامتلاكهم مهارات حل المشكلات، ويحظون بشبكات اجتماعية قوية للحصول على الدعم الكافي ، ويستخدمون الانفعالات الايجابية للوصول إلى حالة جيدة من الاتزان النفسي والانفعالي. (Ruitter, 1987; Caplan, 1990; Carle & Chassin, 2004).

المبحث الأول: مفهوم المرونة النفسية

عرفتها الجمعية النفسية الأمريكية (American psychological association) بأنها "عملية جيدة التكيف لمواجهة الشدائد والصدمات والمآسي والتهديدات أو حتى المصادر المهمة من الضغوط مثل المشكلات العائلية والاجتماعية والمشاكل الصحية

الخطيرة أو الضغوط المالية وأماكن العمل، إنها تعني الارتداد الى الحالة السوية من الخبرات الصعبة" (Comas et al., 2004, p27). وقد أشار قداوي (٢٠١٢، ص. ١١) إلى أنها "السمات الشخصية الثابتة بصورة نسبية التي تتميز بالقدرة على التعافي بسرعة من التجارب أو الخبرات السلبية وبالتكيف المرن مع المتغيرات المستمرة لمطالب الحياة".

كما عرفها بينر (Pienar 2007, P.41) بأنها "قدرة الفرد على استخدام موارده الداخلية والخارجية بنجاح لحل قضايا تنموية ومهام الحياة". وقد عرفها سيلجمان وآخرون (Seligman et al., 2003, P21) بأنها "قدرة فطرية تطويرية للحياة والنمو والحب ضد كل الصعوبات".

ويستنتج الباحث من خلال ما سبق بأن مفهوم المرونة النفسية يقصد بها : قدرة الفرد على التكيف مع المشكلات و المواقف الصعبة التي تواجهه والتعامل معها باقتدار واتخاذ القرار المناسب في حل هذه المشكلة مهما كانت ومن ثم الاستفادة منها في مواجهة المواقف والمشكلات المستقبلية التي قد تواجهه .

أهمية المرونة النفسية :

وتعود المرونة النفسية بالعديد من الفوائد على الأفراد الذين يتصفون بها ومنها:

- **أولاً : الصحة النفسية :** وهي حالة دائمة نسبياً، يتوافق فيها الفرد نفسياً وشخصياً وانفعالياً واجتماعياً مع نفسه ومع بيئته، ويتمتع بالسعادة مع نفسه، ومع الآخرين، ويستطيع تحقيق ذاته ويستغل قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن.
- **ثانياً: النظرة الإيجابية للحياة:** عندما يتحلى الفرد بالمرونة فإنه يكون أكثر إيجابية في تعامله مع من حوله ،وبالتالي تكون نظرتة ايجابية للحياة فهي سبب مهم للدافعية والعمل والإنجاز.
- **ثالثاً: الاستمرارية في العطاء:** تؤدي المرونة النفسية بالفرد الى استمرارية لا تعرف الانقطاع، وعمل جاد لا يعرف الكآبة والملل، لأنه يواصل العمل بهمة وحماس واستمتاع وروح وإتقان في عطاء متجدد ومستمر.
- **رابعاً: الاتصال الفعال:** وذلك باختيار أفضل الوسائل لنقل وتوصيل الأفكار والمشاعر والسلوك للآخرين بصدق ووضوح بهدف التأثير الإيجابي في أفكارهم ومشاعرهم وسلوكهم (زهران، ٢٠٠٢).

وتشير دراسة (Eli Tharp & Toni 2005) إلى دور المرونة النفسية في زيادة الصمود النفسي للعاملين، ومساعدتهم على تقبل ضغوط العمل وتحقيق قدر كاف من الرضا الوظيفي، وأن العاملون الذين لا يتمتعون بالمرونة النفسية أقل قدرة على مواجهة ضغوط

العمل والأداء الوظيفي بفاعلية. فيما تؤكد دراسة الأحمدى (٢٠٠٧) على أن المرونة النفسية تنعكس في صورة نظرة إيجابية للحياة وعليها تتحدد مكانة الإنسان وقيمه الاجتماعية، حيث تدفع الفرد للتفاعل مع الواقع بإيجابية ويصبح على قناعة أن نتائج عمله هي أفضل ما قد يصل إليه، وأنه بذل أقصى جهد ممكن، وبالتالي يواصل العمل بحماس وإتقان دون أن يصاب بالملل حتى يحقق أهدافه، ويترجم هذا كله في صورة بذل المزيد من الجهد ومحاولة انجاز مهام العمل والسعي للتطوير بهدف التغلب على مشكلات بيئة العمل وهو جوهر الرضا الوظيفي.

وقد أكد (Hongshan & Junmin (2016 أن المرونة النفسية أحد المكونات النفسية المهمة التي تمكن الفرد من فهم نفسه وفهم الآخرين وبالتالي سهولة التكيف مع المواقف المختلفة، والتغلب على النتائج السلبية للضغوط وضبط النفس عند التعرض لتلك الضغوط والعمل بفاعلية في ضوء نظرة واقعية لمحددات الموقف الضاغط.

ويرى الباحث بأنه اذا توفرت المرونة النفسية لدى المرشد الطلابي فإنه سوف يكون أكثر عطاءً، وأكثر اقتدارًا في التعامل مع المشكلات التي تواجهه أثناء عمله، ويستطيع تقديم المساعدة لطلابه بالشكل المطلوب منه .

وأشار روتر (Rutter (1985 إلى تشكيلة من الخصائص البارزة المرتبطة مع المرونة ومنها ان الناس المرنين قادرين على تقديم المساندة للآخرين، ولهم ارتباط قوي مع الشبكات الشخصية والاجتماعية، والكفاح تجاه تحقيق الأهداف الشخصية والجماعية، هؤلاء الافراد يظهر عليهم إحساساً كبيراً بالكفاءة الذاتية ويحسون بالمرح عندما يتصدون للأمر، ويتمتعون بتقدير قوي للذات، ولديهم القدرة الجيدة على حل المشكلات، ويمتلكون القدرة على التكيف للتغيير، وهم يستثمرون النجاحات السابقة لمواجهة التحديات الحالية والتغلب عليها، وأضاف ليونوس (Lyons (1991 خصائص أخرى مرتبطة مع المرونة منها تحمل التأثيرات السلبية والصبر .

ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن هذه الخصائص تتفاوت بين فرد وآخر وليس بالضرورة وجودها جميعا في شخص واحد لكي نقول بأنه ذو مرونة نفسية، فكلما اتسم المرشد الطلابي بقدر أكبر من هذه الخصائص كلما كانت مرونته النفسية أعلى وكان لها الأثر الإيجابي في ممارسته لمهمته والتي تحتاج لتلك المرونة النفسية.

ومما سبق يستنتج الباحث ان النظرية التحليلية اهتمت بمرونة الأنا وانه كلما زادت مرونة الأنا كلما استطاع الفرد التكيف مع المواقف التي تواجهه، في حين ركزت النظرية الانسانية على التكامل بين الذات والخبرات بحيث يؤدي ذلك إلى المرونة

النفسية للفرد لكي يستطيع التعامل مع المواقف التي تواجهه، فيما تعتمد المرونة النفسية عند أدلر على مدى قدرة الفرد على تغيير أساليب حياته بحسب ما يواجهه بما يحقق له سد ثغرات نقصه لكي يصل الى المستوى المطلوب من التكيف النفسي- مع الحياة الإجتماعية ، أما نظرية سميث ولير ينر فقد وصفت المرونة النفسية بالتفاعل بين العوامل التي تتعلق بالأشخاص أنفسهم و خصائص البيئة الأسرية والبيئة الاجتماعية.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

لقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين الى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة حيث إن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله فيكون أكثر إبداعا وأكثر عطاء من زميله الغير الراضي عن عمله (الصريفي، ٢٠٠٧).

وقد أصبح الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس تصوراتهم وردود أفعالهم تجاه العمل، ويعد اهتمام المدراء بالجوانب النفسية للعاملين من التحولات الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية، بحيث أعطى موضوع الرضا الوظيفي اهتماما خاصا، باعتباره عنصرا أساسيا من عناصر التحفيز في العمل، لما في ذلك من علاقة ايجابية في تحفيز العاملين ودفعهم لمزيد من الأداء (الهلة، ٢٠١٤).

وفي المؤسسات التربوية بات موضوع الرضا الوظيفي من إحدى الموضوعات التي يهتم بها الإداريين، وذلك عن طريق تنقيب المجالات المختلفة لأساليب الرضا الوظيفي ومصادره وقياس مستوى رضا الأفراد اتجاه وظائفهم، والبحث في أسباب ومصادر عدم الرضا الوظيفي، وذلك لأنه قد ينعكس على أداء المؤسسة الوظيفي، وقد يرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالواجبات المطلوبة منهم، كما أن أداء العمل قد يختلف من عامل لآخر كما ويستند على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المؤسسة وولائه لها والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل كبير في ميدان التربية والتعليم (الأفندي، ٢٠١٢).

ويعد دور المرشد التربوي في المدرسة من الأدوار المهمة في مساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة لذلك فإن رضاه عن عمله يجب أن يكون من الأولويات ، وذلك باعتباره أحد الأركان المهمة في العملية التربوية والتعليمية فكلما ارتفعت او انخفضت درجة رضاه الوظيفي انعكس ذلك بالسلب أو الإيجاب ،حيث أن الرضا الوظيفي يرتبط بالنجاح في العمل ، وقد بينت العديد من البحوث والدراسات أن الذين ينخفض رضاهم الوظيفي يعانون من مشاعر النقص والعدوان ورفض الذات ، وبالتالي يؤدي الى تراجع أدائه في حين تقع على عاتقه تهيئة الأجواء الصحيحة للطلبة لأطلاق قدراتهم الإبداعية .

وينظر للمرشد التربوي على أنه أحد الركائز المهمة في العملية التعليمية ، ولأسباب متعددة يتعرض المرشد التربوي إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال ، مما يسهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه ، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرار ، فضلا عن الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعامله مع الطلبة ، وقد تسبب تلك الظروف شعورا بالعجز لدى المرشد التربوي ومن ثم الإحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية (شير، ٢٠٠٧).

ويعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وحتى تطويره والإبداع فيه ، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب المرشد التربوي وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله ، فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن ، فيلهب حماسه ويركز طاقته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبذل في عمله (الحراشة، ٢٠٠٨).

مفهوم الرضا الوظيفي:

"شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته وميوله، ولتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلا" (عبد الباقي، ٢٠٠٤، ص١٧٣).

ويعرف بأنه "السعادة أو المشاعر الإيجابية التي نشأت عن تجربة العمل الخاصة بالفرد والتي تؤثر في سعادته وعلى المهام التي يقوم بها بصورة إيجابية." (Aslamiah & Suriansyah, 2018, p.123).

وعرفه بهنسي (2011، ص40) بأنه " تعبير يطلق على مشاعر الموظفين والعمال تجاه أعمالهم ومهنهم وعلاقاتهم سواء مع رؤسائهم أو زملائهم فهو يمثل سلوكا ضمريا يمكن في وجدان الفرد ".

كما يعرف بأنه : مدى حب أو كره الشخص لوظيفته ومن ثم فهو من القياسات المعقد لأنها مبنية على حب الشخص لجوانب معينة في وظيفته، أو كرهه لجوانب أخرى، وأن هذه المشاعر والمعتقدات غالبا ما تدور حول العمل وهي تبني وتأسس على القيم الشخصية والمهنية للفرد، وتساعد على كيفية تعرف المواقف التي تقابله في أثناء العمل . (George & Jones ، 2008).

وبناء على ما تقدم يعرف الباحث الرضا الوظيفي للمرشد الطلابي بأنه مفهوم يعبر عن مشاعر واتجاهات الفرد الايجابية عن عمله والبيئة المحيطة به والتي تنتج عن توافر العديد من المتطلبات التي تساعد على الوصول لهذه المشاعر وتدفع المرشد للقيام

بأعماله بكل جد واجتهاد ودافعية .

أبعاد الرضا الوظيفي:

زهرابي (٢٠١٧) ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي وهي:

- **أ/ البعد النفسي:** يحمل مفهوم الرضا ضمنيا حالات عاطفية كالشعور بالسعادة، وتحقيق الإشباع النفسي ، وكل المشاعر والأحاسيس الإيجابية التي تغمر الفرد إذا كان راضيا عن عمله، ولكن مع كل هذه الدلالات يبقى البعد النفسي غير قادر لوحده لتفسير ظاهرة الرضا لان هنالك أبعاد أخرى تتداخل معه ولا يمكن فصلها عند تفسير الرضا.

- **ب/ البعد الاجتماعي:** يتضح الرضا الوظيفي كحالة شعورية في البعد النفسي، ولكنه من خلال البعد الاجتماعي يأخذ مدلولاً آخر، مرتبط بالبيئة الخارجية للعمل، كالجماعة التي ينتمي إليها ، والعلاقات المهنية التي تربطه بزملائه ورؤسائه والمشرفين عليه، وهنا يصبح الرضا الوظيفي مرتبط بدرجة تحقيق الاستقرار والتوازن ضمن البيئة المهنية التي يعمل فيها، وبهذا يحقق المكانة الاجتماعية ويحظى بالتقدير ويحقق ذاته ضمن جماعة العمل. وهناك من العلماء من يعتبر تأثير الجماعة في مستوى الرضا الوظيفي أكبر أثراً من باقي العوامل، لأن العامل إذا لم يحقق الاستقرار والتوازن في هذه الجماعة لا يستطيع الاستمرار، ويقع في دوامة دوران العمل أو التخلي المهني عن الوظيفة.

- **ج/ البعد المادي:** و هو المقابل الذي يحصل عليه الفرد كالأجرة و الحوافز والهدايا والتكريمات والعلاوات ، مما يجعله يقدم كل مجهوداته في العمل لأن المقابل يثمن كل الجهود المبذولة. والرضا الوظيفي هنا مرتبط بمسألة التثمين الحقيقي لمجهودات العمال، لخلق الرضا العام عن فوائد مادية التي تخلق بدورها ولاء للمؤسسة التي تولي اهتماما بعمالها ومجهوداتهم.

ويرى الباحث أن هذه الأبعاد الثلاثة تتكامل فيما بينها وتتداخل لتكوين الصورة العامة الشاملة للرضا الوظيفي التي نستطيع أن نحكم من خلالها على مدى تحقق الرضا الوظيفي من عدمه للمرشد الطلابي ، مع تفاوت الدرجة في الأهمية بين كل بعد وآخر بين المرشدين تبعاً لاختلاف اهتماماتهم واحتياجاتهم .

محددات الرضا الوظيفي:

هناك محددات تسهم إسهاماً مباشراً أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي، تتمثل في ثلاث عوامل هي:

- أولاً: عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، ومهاراته، ومستوى دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه.

- ثانياً: عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات

وظيفية ترتبط بالعمل والعامل، ومن هذه العوامل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف وشروط العمل.

- ثالثاً: عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على الموظف، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع إلى العامل، ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجاباً وسلباً على اندماج العامل وتكامله مع عمله (الطريفي، ٢٠٠٣).

وأوضح شوقي (٢٠٠٨) أهمية أداء الفرد في المؤسسة كعامل مهم لتحقيق الرضا الوظيفي وأن ذلك الرضا يتحقق نتيجة لإدراك الفرد لعوامل ترتبط بالأداء مثل ارتباط الأداء بمكافآت وحوافز العمل، وشعور الفرد بأن قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب، بما يتواءم مع الأهداف المحددة.

كما أشار شوقي إلى أن محتوى الوظيفة يعد عاملاً مهماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، من حيث نوع الوظيفة ومهامها والنسق الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة والسرعة في التنفيذ وربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة ويوجد فيها إثراء وظيفي وتمكنه من الأداء بطريقة فيها إبراز لقدراته وإمكاناته وخبراته وإبداعاته.

وقد لخص ندي (٢٠٠٢) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال نتائج العديد من الدراسات، فتمثلت على مستوى العوامل الشخصية في العمر والذكاء والخبرة والشخصية والقدرة المهنية)، وعلى مستوى العوامل الإنسانية في الانتماء إلى جماعة العمل، والتعامل والصدقات مع الآخرين، والمشاركة في إصدار القرار، والاعتبار)، وعلى مستوى العوامل البيئية في (الأجر، ومحتوى العمل، والنمو المهني، وفرص الترقية، والظروف المادية، ونمط الإدارة والإشراف).

ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسات تناولت المرونة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى:

قام شقورة (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠٠) طالبا وطالبة، نصفه من الطلاب والنصف الآخر من الطالبات، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة طبقية عشوائية من طلبة الجامعات الثلاث (الأزهر، والأقصى، والإسلامية) من التخصصات العلمية والإنسانية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة لبيان مدى انتشار متغيرات الدراسة (الجنس، الجامعة، التخصص، المعدل التراكمي للطالب، الترتيب الميلادي للطالب، الدخل الشهري للأسرة، والمستوى التعليمي للوالدين) ومقياس المرونة النفسية ومقياس الرضا عن الحياة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة

النفسية والرضا عن الحياة، ووجود فروق دالة إحصائية في جميع أبعاد المرونة النفسية ولصالح الطلاب.

كما أجرت العمري (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت (٢٠٠) طالبة من مختلف التخصصات والمستويات الدراسية، وقد طبق عليهن مقياس المرونة النفسية ومقياس الرضا عن الحياة، وقد أسفرت النتائج على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؛ مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجات تلك الأبعاد لمقياس الرضا عن الحياة لدى عينة البحث ارتفع مستوى المرونة النفسية لديهن، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية تعزي للمتغيرات (الدخل الشهري للأسرة، الحالة الاجتماعية، المستوى الدراسي).

بينما أجرى العنكوشي والبديري (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى علاقة ومساهمة المرونة النفسية بمتغير الثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين وقد استعمل الباحثان المنهج الوصفي ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان مقياس الثقة بالنفس (سيدني شروجر - ١٩٨٠، Sidney shraujer) الذي اعتمدته (بلال، ٢٠١٤)، ومقياس المرونة النفسية ل (شقورة، ٢٠١٢). وتحقيقاً لأهداف البحث طبق الباحثان المقياسين على عينة قوامها (٦١) مرشد ومرشدة في محافظة الديوانية للعام الدراسي (٢٠١٧)، وتوصلت النتائج إلى أن العلاقة بين المرونة النفسية والثقة بالنفس للمرشدين التربويين دالة إحصائية .

وأجرى لوكاس و مور (Lucas & Moore 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير المرونة النفسية في الرضا عن الحياة في ظل موجة جديدة من النظريات السيكلوجية التي تقوم على العلاج بالقبول والالتزام لتحقيق المرونة النفسية لدى [١٤٠] من البالغين الذين تتراوح أعمارهم ما بين [٣٢ إلى ٣٦,٥] سنة واستخدمت الدراسة مقياس المرونة النفسية المكون من ثلاثة أبعاد هي القبول ، والبدايل المعرفية ، والضبط المعرفي، وتوصلت النتائج إلى أن المرونة النفسية لها تأثير إيجابي ومباشر على الرضا عن الحياة لدى البالغين وانها من العوامل المهمة المسهمة في تحقيق الصحة العقلية.

دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى:

اجرى أورد هو و وانجري (Orodho & Wangari 2014) دراسة هدفت الى التعرف على محددات الرضا الوظيفي والاحتفاظ بمعلمي التربية الخاصة في مقاطعة نيروبي - كينيا. استندت الدراسة على أبحاث أجريت عن نظرية العمل من قبل ماير (٢٠١٣) ومن قبل بارينغتون و فرانكو (٢٠١٠) الذي يعزل بعض العوامل الحاسمة التي تؤثر على الرضا

الوظيفي. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. تكونت عينة الدراسة من ٥ مدراء و ٧٠ معلمي التربية الخاصة مما أسفر عن عينة بلغ حجمها ٧٥ فرداً، أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية معلمي التربية الخاصة في المدارس الابتدائية لم يكونوا راضين عن شروط وظروف عملهم وذكر عدد منهم أنه من المرجح أن يتركوا العمل في السنوات الخمس المقبلة ما لم يتحسن الوضع. وكانت العوامل الرئيسية التي تسبب بعدم الرضا بين المعلمين تضمنت: نقص التدريب والخبرة المناسبة في وضع التعليم الخاص، وعبء العمل الثقيل، والافتقار إلى الدعم الإداري والتقييم، وانخفاض الأجور، وقلة الخدمة.

كما أجرى المعاينة (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي الذي يحظى به المعلم والمعلمة من وجهة نظرهم ، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٠٠) معلماً ومعلمة موزعين على (١٦) مدرسة تم اختيارهم بطريقة عشوائية للإجابة عن أسئلة الدراسة حيث قام الباحث بتطوير استبانة خاصة مكونة من (٤٥) فقرة تقيس الرضا الوظيفي عن العمل موزعة على (٦) مجالات، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي الأثر النوع وكانت الفروق لصالح الاناث في (٤) مجالات ، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي الأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الاداة ككل ، وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١١-١٥ سنة)، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الاداة ككل.

وقد أجرى صالح و الأمين (٢٠١٨) دراسة هدفت إلي معرفة الرضا الوظيفي وعلاقة بدافعية الانجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم ولتحقيق هذا الهدف اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وبلغ حجم العينة (١٠٠) فرداً من المرشدين النفسيين وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج منها أن السمة العامة للرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين يتسم بالارتفاع، وتوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى المرشدين النفسيين، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين تعزي لمتغير النوع لصالح الإناث، ولا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين تعزي لسنوات الخبرة. وخلص البحث إلي عدة نتائج أهمها: عدم الاعتماد على تكليف غير المتخصصين للقيام بالعملية الإرشادية، وإشعار المرشدين بقيمة عملهم الإرشادي الانساني النبيل.

فيما أجرى المياحي (٢٠١٩) دراسة هدفت الى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين و الفروق في الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغيري: الجنس (ذكور_ إناث) وقد تكونت عينة البحث من (١٠٠) مرشد ومرشدة من العاملين في المدارس المشمولة بالإرشاد التربوي في محافظ بغداد تربية الكرخ الثالثة في الفصل الدراسي الثاني ٢٠١٧ ، اختيرت العينة بطريقة عشوائية ، ولتحقيق أهداف قامت

الباحثة بتبني مقياس الرضا الوظيفي المعد من (النعيمي ٢٠٠٠) وبعد إيجاد الخصائص السيكولوجية للمقياس ومعالجة البيانات ، إحصائيا توصل البحث إلى ان المرشدون التربويون لديهم رضا وظيفي وانه لا توجد فروق بين المرشدين والمرشدات في الرضا الوظيفي.

بينما هدفت دراسة سعد الله (٢٠٢٠) إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٩) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، تم اجرائها خلال الموسم الجامعي ٢٠١٩ حيث أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام الوظيفي ، وبينت أن هناك درجة متوسطة في الالتزام الوظيفي وفي مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة. كما بينت الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام الوظيفي تعزي لمتغير الجنس ومتغير الخبرة المهنية، وقد أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الجنس والخبرة، وعدم وجود فروق في متغير الدرجة العلمية.

دراسات تناولت المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي:

أجرى ابو النور ومحمد (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة السمعية ، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان بتصميم مقياس للمرونة النفسية ، ومقياس للرضا الوظيفي ، ولاختبار صحة الفروض اختيرت عينة قوامها (٢٦٢) معلما ومعلمة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة السمعية بمراكز الأمل بمحافظة القاهرة الكبرى. واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض وهي معامل ارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، اختبار (ت)، تحليل التباين الأحادي، المقارنات البعدية لشيفية) ، وتوصل البحث الى أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس المرونة ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة البحث.

بينما أجرى (2016) Grahm&Gouick دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى [١٣٧] من المعلمين، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، ولتحقيق هذا الهدف اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس للمرونة النفسية ومقياس للرضا الوظيفي من تصميم الباحث ، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي، وأن المرونة النفسية يمكن أن تستخدم في التنبؤ بالتغيرات في الرضا الوظيفي .

وحاولت دراسة (2018) Nasrin & Rana التعرف على واقع تأثير بعض العوامل النفسية مثل: المرونة النفسية على الرضا الوظيفي للمعلمين في بنغلاديش، وبلغت عينة الدراسة [١٠٠] معلم ومعلمة من الذكور والإناث، واستخدمت الدراسة نموذج المعادلة البنائية للتنبؤ بتأثير المرونة النفسية على الرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى

وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى وجود بعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين مثل: ضغوط الحياة، وحالة العمل، والدافعية للإنجاز، وإمكانية استخدام المرونة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

منهج وإجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي (المسحي - الارتباطي- المقارن)، وهذا المنهج يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، حيث تهدف إلى الكشف عن المرونة النفسية كمتغير متنبئ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة، والعلاقة بين هذه المتغيرات.

ثانياً: مجتمع الدراسة: اعتمد الباحث في تحديد المجتمع الأصلي للدراسة الحالية، على الإحصائية الجديدة للعام الدراسي (١٤٤١ - ١٤٤٢ هـ)، والصادرة عن الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، ممثلةً في إدارة التوجيه والإرشاد الطلابي، وذلك للحصول على البيانات العلمية المتعلقة بالمرشدين الطلابيين بجميع المراحل الدراسية المختلفة بمدارس محافظة جدة. وبعد الحصول على البيانات اللازمة، فقد تكون مجتمع الدراسة من (٦٨٠) مرشداً طلابياً بجميع المراحل الدراسية بمدارس محافظة جدة، وبذلك بحسب السجلات الرسمية المسجلة في إدارة التوجيه والإرشاد الطلابي بإدارة التعليم بمحافظة جدة لعام (١٤٤١ - ١٤٤٢ هـ)، كما في ملحق (٤)، والتي يوضحها جدول (١).

جدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للمرحلة الدراسية.

م	المرحلة الدراسية	العدد	النسبة المئوية
1	الابتدائية	331	48.7%
2	المتوسطة	187	27.5%
3	الثانوية	162	23.8%
	المجموع	680	100%

يتضح من الجدول (١) أن مجتمع الدراسة تكون من ٦٨٠ مرشداً بنسبة ٤٨,٧ % للمرحلة الابتدائية، ٢٧,٥ % للمرحلة المتوسطة، ٢٣,٨ % للمرحلة الثانوية، والشكل التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة وفقاً للمرحلة الدراسية.

ثالثاً- عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة فيما يلي:

أ- عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٤٠) مرشداً طلابياً بمدارس مدينة جدة في الفصل الثاني للعام الدراسي ١٤٤١ / ١٤٤٢ هـ، من خارج العينة الأساسية، تم من خلالها التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

ب- عينة الدراسة الأساسية:

قام الباحث بأخذ عينة عشوائية طبقية لضمان تمثيل عينة الدراسة المختارة تمثيلاً جيداً لمجتمع الدراسة، ومن ثم الوثوق في النتائج وإمكانية تعميمها على كافة أفراد مجتمع الدراسة. وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية طبقية من المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة إلكترونياً من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (٢٣١) مرشداً طلابياً، بنسبة (٣٣,٩%) من المجتمع الكلي للدراسة. والجدول التالي يوضح خصائص عينة المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة وفق التخصص، والمرحلة التعليمية، وعدد سنوات الخبرة في الإرشاد الطلابي.

جدول (٢)

توزيع عينة المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة وفق التخصص والمرحلة التعليمية وعدد سنوات الخبرة في الإرشاد الطلابي

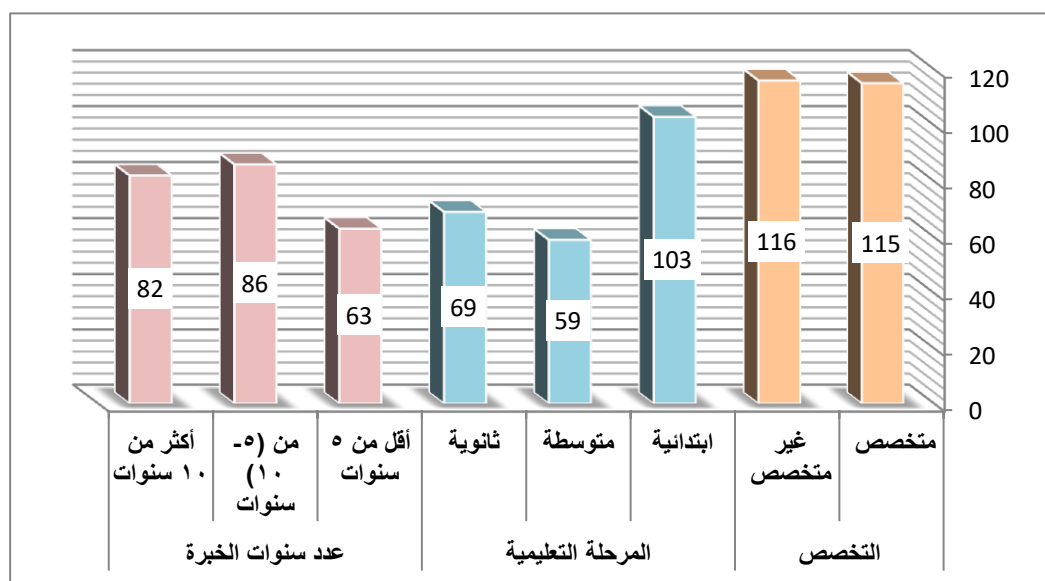
المتغير	فئاته	العدد	النسبة
التخصص	متخصص في الإرشاد الطلابي	115	49.8
	غير متخصص في الإرشاد الطلابي	116	50.2
	المجموع	231	100
المرحلة التعليمية	ابتدائية	103	44.6
	متوسطة	59	25.5
	ثانوية	69	29.9
	المجموع	231	100
عدد سنوات الخبرة في الإرشاد الطلابي	أقل من ٥ سنوات	63	27.3
	من (٥-١٠) سنوات	86	37.2
	أكثر من ١٠ سنوات	82	35.5
	المجموع	231	100

يتضح من الجدول السابق أن المرشدين الطلابيين غير المتخصصين في الإرشاد الطلابي يمثلون الفئة الأعلى بين المستجيبين بحسب التخصص، بنسبة (٥٠,٢%) من مجموع أفراد العينة، يليهم المرشدون المتخصصون، بنسبة (٤٩,٨%).

ويمثل المرشدون الطلابيون بالمرحلة الابتدائية الفئة الأعلى بين المستجيبين بحسب المرحلة التعليمية، بنسبة (٤٤,٦%) من مجموع أفراد العينة، يليهم المرشدون بالمرحلة الثانوية، بنسبة (٢٩,٩%). فيما جاء المرشدون بالمرحلة المتوسطة في المرتبة الأخيرة، بنسبة (٢٥,٥%).

شكل (١)

توزيع عينة المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة وفق التخصص والمرحلة التعليمية وعدد سنوات الخبرة



ويمثل المرشدون الذين تتراوح خبراتهم في الإرشاد الطلابي من (٥-١٠) سنوات الفئة الأعلى بين المستجيبين بحسب عدد سنوات الخبرة، بنسبة (٣٧,٢%) من مجموع أفراد العينة، يليهم المرشدون الذين تزيد خبراتهم عن ١٠ سنوات، بنسبة (٣٥,٥%). فيما جاء المرشدون الذين تقل خبراتهم عن خمس سنوات في المرتبة الأخيرة، بنسبة (٢٧,٣%).

رابعاً: أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث باستخدام ثلاثة مقاييس، يقيس المقياس الأول مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين، ويقيس المقياس الثاني مستوى مفهوم الذات المهني لديهم، ويقيس المقياس الثالث مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وقد تم تجهيز المقاييس الثلاثة بعد اتباع الخطوات التالية:

أولاً: مقياس المرونة النفسية.

قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام مقياس المرونة النفسية كونسور دافيدسون (DavidsonConnor) المعد من قبل سنغ ونان يو Sing & Nan Yu, (2010) والذي أعده للكشف عن مستوى المرونة النفسية، وقد قام بتعريبه الربابعة (٢٠١٨) حيث تألف المقياس بصورته المعربة من (٢٥) فقرة موزعة على أربعة محاور وهي:

الصلابة: وهي عملية بموجبها يستطيع الفرد تحويل المواقف الضاغطة إلى مواقف أقل تهديداً وعليه فإنه يكون أقل عرضة للآثار السلبية المرتبطة بالضغط كما أنه ينظر إلى تلك الضغوط على أنها نوع من التحدي وليس تهديداً للفرد. وتقاس ب(٧) فقرات.

التفأؤل: وهو عبارة عن نوع من النظرة الإيجابية إلى الجانب المشرق للأحداث وتوقع أفضل النتائج . ويقاس ب(٧) فقرات.

تعدد المصادر: هو التنوع الذي يمتلكه الفرد من أجل الوصول إلى الهدف بكل إيجابية وسلسلة معتمداً بذلك على قدراته الخاصة و الظروف المحيطة. ويقاس ب (٦) فقرات .

الغرض أو الهدف: هو ما يسعى الفرد إلى تحقيقه و هو نهاية عملية لبداية نظرية لتحقيق الغاية المرجوة وتعدد المصادر. ويقاس ب (٥) فقرات.

وتعرف المرونة النفسية على أنها: "قدرة الفرد على إنتاج استجابات مناسبة للموقف الراهن وتتسم هذه الاستجابات بالتنوع واللامنطية، ويسعى الفرد من خلالها إلى تجاوز هذا الموقف بإيجابية". (Sing & Nan Yu, (2010) (نقلاً عن الرابعة ، ٢٠١٨ ، ص.٢٤).

الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية في صورته المعربة:

قام معرب المقياس بالتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية، باتباعه الخطوات التالية:

- **صدق مقياس المرونة النفسية:** تمت ترجمة مقياس المرونة النفسية في صورته الأولية إلى اللغة العربية من قبل مختص في اللغة الانجليزية، وتمت إعادة ترجمته عكسياً من اللغة العربية إلى الإنجليزية للتأكد من محافظة الفقرات على مضمونها، وتبين أن الترجمة مناسبة ولم يتغير مضمون الفقرات. وتم التحقق من صدق المقياس بصورته المعربة على النحو الآتي:
- **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس بصورته المعربة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين، في علم النفس الإرشادي والتربوي، والقياس والتقويم، واللغة العربية، وأجرى الباحث التعديلات على المقياس في ضوء ملاحظات المحكمين حيث تم الإبقاء على الفقرات مع إعادة صياغة بعضها ولم يتم حذف أو إضافة أي فقرة وإنما استبدلت بعض المفردات بمفردات أخرى أكثر اتساقاً ومناسبة للمقياس حسب رأي المحكمين.
- **الصدق البنائي:** للتحقق من صدق البناء تم تطبيق مقياس المرونة النفسية على عينة استطلاعية مكونة من (٣٤) طالباً، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي وردت فيه، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له دالة إحصائية عند مستوى دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين العبارات المكونة للمقياس وأنها صادقة بنائياً، وتعد صالحة للتطبيق على أفراد العينة.
- **ثبات مقياس المرونة النفسية:** للتحقق من ثبات مقياس المرونة النفسية تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٣٤) طالباً من خارج عينة

الدراسة مرتين بفارق زمني مدته (أسبوعان)، واستخراج معامل الاستقرار باستخدام ارتباط بيرسون بين درجاتهم في جميع أبعاد المقياس في المرتين، حيث إن معاملات الارتباط بين أفراد العينة الاستطلاعية في التطبيقين لأبعاد مقياس المرونة النفسية تراوحت بين (٠,٤٨ - ٠,٦٠)، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)، مما يدل على ثبات مقياس المرونة النفسية، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين التطبيقين للمقياس ككل (٠,٥٨) وهي قيمة دالة إحصائية، مما يدل على ثبات مقياس المرونة النفسية.

كما تم تطبيق معادلة كرونباخ ألفا Chronbach Alpha على جميع فقرات أبعاد مقياس المرونة النفسية لاستخراج معامل الاتساق الداخلي بين فقرات كل بعد من أبعاد المقياس وأظهرت النتائج أن معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لأبعاد المرونة النفسية تراوحت ما بين (٠,٧٠ - ٠,٧٦) وجميعها قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق أيضاً.

- **الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية في الدراسة الحالية:** قام الباحث بتطبيق مقياس المرونة النفسية على عينة استطلاعية مكونة من (٤٠) مرشداً طلابياً من خارج العينة النهائية للتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس المستخدم في هذه الدراسة، وقد تم حساب صدق المقياس بطريقتين: صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، وقد جاءت النتائج على النحو التالي:
- **صدق المحكمين لمقياس المرونة النفسية:** تم عرض مقياس المرونة النفسية في صورته الأولية على لجنة تحكيم من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين من جامعة أم القرى (ملحق ٢)، وذلك لإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول مدى انتماء الفقرة للمحور الذي وردت فيه، ومدى مناسبة صياغتها اللغوية، وما يرون إضافته أو حذفه أو تعديله، وفي ضوء ذلك تم الإبقاء على الفقرات مع إعادة صياغة بعضها بحيث لم يتم حذف أو إضافة أي فقرة، وإنما استبدلت بعض الفقرات بفقرات أخرى (جدول ٣) أكثر اتساقاً ومناسبة للمقياس حسب رأي المحكمين. وقد أشار المحكمون إلى مناسبة المقياس للكشف عن مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين، واعتبر ذلك مؤشراً يسمح باستخدام المقياس في هذه الدراسة.

جدول (٣)

الفقرات التي تم تعديلها وإعادة صياغتها في مقياس المرونة النفسية

رقم	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
٣	أمتلك القدرة على مواجهة الفشل.	أمتلك القدرة على مواجهة الصعاب.
٧	انظر إلى الفشل على أنه جزء من الحياة .	انظر إلى التحديات على أنها جزء من الحياة .
٨	أمتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغوط.	أمتلك القدرة على التفكير بتركيز تحت الضغوط
٩	لا أشعر بالتوتر عند مواجهة الضغوط.	أتمتع بالانزان الانفعالي عند مواجهة الضغوط

١١	أكمل أعمالي بكل حيوية وحماس بعد تعرضي للمرض أو شدة أو مشقة.	أكمل أعمالي بكل حيوية بعد تعرضي لمرض أو مشقة
١٦	أعتقد أن لكل حدث سببا .	أعتقد أن لكل حدث أسباباً.
١٨	خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة .	تمنحني خبرات النجاح السابقة الثقة لمواجهة التحديات الجديدة .
٢٠	أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط التي أواجهها	أعرف كيف أجد المساعدة في الضغوط التي أواجهها.
٢١	أمتلك أحساس قوي بأهدافي في الحياة .	لدي وعي بأهدافي في الحياة

- **صدق الاتساق الداخلي لمقياس المرونة النفسية:** تم التأكد من الاتساق الداخلي لمقياس المرونة النفسية بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٤٠) مرشداً طلابياً من خارج العينة النهائية، وحساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل فقرة ودرجة المحور الفرعي الذي وردت فيه، كما هو موضح بالجدول (٤).

جدول (٤)

معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل فقرة ودرجة المحور الفرعي لكل

الصلابة		التفاؤل		تعدد المصادر		الغرض أو الهدف	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	.712**	8	.699**	15	.569**	21	.812**
2	.858**	9	.619**	16	.728**	22	.768**
3	.785**	10	.373*	17	.829**	23	.770**
4	.774**	11	.640**	18	.606**	24	.681**
5	.691**	12	.604**	19	.803**	25	.629**
6	.515**	13	.617**	20	.822**	-	-
7	.709**	14	.635**	-	-	-	-

ملاحظة. **دالة عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الارتباط بين فقرات محور الصلابة تراوحت بين (٠,٥١٥ - ٠,٨٥٨)، وتراوحت قيم الارتباط في محور التفاؤل بين (٠,٣٧٣ - ٠,٦٩٩)، وتراوحت قيم الارتباط في محور تعدد المصادر بين (٠,٥٦٩ - ٠,٨٢٩)، وتراوحت قيم الارتباط في محور الغرض أو الهدف بين (٠,٦٢٩ - ٠,٨١٢)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١). ويوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل محور من المحاور الفرعية لمقياس المرونة النفسية، ودرجته الكلية للمقياس.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين المحاور الفرعية لمقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	الصلابة	التفاؤل	تعدد المصادر	الغرض أو الهدف
الصلابة		.709**	.678**	.521**
التفاؤل			.613**	.732**

.589**				تعدد المصادر
				الغرض
798**	.589**	.732*	.521**	الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية

ملاحظة. **دالة عند مستوى ٠,٠١.

يشير الجدول السابق إلى أنّ قيم الارتباط بين المحاور الفرعية لمقياس المرونة النفسية مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠,٥٢١ - ٠,٧٩٨)، كما تراوحت قيم الارتباط بين المحاور الفرعية بين (٠,٧٣٢ - ٠,٥٢١)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١). وتشير النتائج السابقة إلى تمتع مقياس المرونة النفسية بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

- **ثبات مقياس المرونة النفسية:** تم التأكد من ثبات مقياس المرونة النفسية بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية باستخدام معادلة (سيرمان - براون) في ضوء استجابات مقياس ليكرت. وكانت النتائج كالتالي.

جدول (٦)

معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية لجميع محاور مقياس المرونة النفسية والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سيرمان - براون)
الصلابة	7	0.746	0.740
التفاؤل	7	0.672	0.635
تعدد المصادر	6	0.826	0.710
الغرض	5	0.774	0.733
مقياس المرونة النفسية	25	0.918	0.892

توضح نتائج الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس المرونة النفسية تراوحت بين (٠,٦٧٢ - ٠,٨٢٦)، وبلغت قيمة الثبات للمقياس (٠,٩١٨) كما أن قيم معاملات ثبات التجزئة النصفية تراوحت بين (٠,٦٣٥ - ٠,٧٤٠) وبلغت قيمة الثبات للمقياس (٠,٨٩٢)، وتشير هذه النتائج إلى تمتع مقياس المرونة النفسية للمرشدين الطلابيين بدرجة عالية من الثبات، مما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج المستفادة منها، وتعميمها على مجتمع الدراسة.

مقياس المرونة النفسية في صورته النهائية: تكون مقياس المرونة النفسية في صورته النهائية (ملحق ٣) من أربعة محاور فرعية كما يلي:

- المحور الأول: الصلابة، وتضمّن (٧) فقرات، وهي المرقمة (١-٧).
- المحور الثاني: التفاؤل، وتضمّن (٧) فقرات، وهي المرقمة (٨-١٤).
- المحور الثالث: تعدد المصادر، وتضمّن (٦) فقرات، وهي المرقمة (١٥-٢٠).
- المحور الرابع: الغرض أو الهدف، وتضمّن (٥) فقرات، وهي المرقمة (٢١-٢٥).

تصحيح المقياس ومعياري الحكم: بلغت فقرات مقياس المرونة النفسية (٢٥) فقرة، وقد صيغت الفقرات في الاتجاه الموجب، كما صيغت الإجابات على الفقرات وفق سلم متدرج خماسي، وتم منحها الأوزان التالية: (كبيرة جداً) تأخذ خمس درجات، (كبيرة) تأخذ أربع درجات، (متوسطة) تأخذ ثلاث درجات، (قليلة) تأخذ درجتين، (قليلة جداً) تأخذ درجة واحدة.

كما تم استخدام المعيار التالي للحكم على مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين، وذلك بتحديد طول خلايا المقياس الخماسي، وحساب المدى (٥-١=٤)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (٤÷٥=٠,٨)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. ويمكن تحديد المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة على النحو الآتي:

جدول (٧)

المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة وفق المقياس المتدرج الخماسي

المتوسط المرجح	مستوى المرونة
من 4.21 إلى 5	كبيرة جداً
من 3.41 إلى 4.20	كبيرة
من 2.61 إلى 3.40	متوسطة
من 1.81 إلى 2.60	قليلة
من 1 إلى 1.80	قليلة جداً

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي.

قام الباحث في هذه الدراسة باستخدام مقياس مينيسوتا الذي أعده ويلز وزملاؤه (١٩٦٧) وقد صمم هذا المقياس في جامعة مينيسوتا لدراسة الرضا الوظيفي، ومن ثم استخدام المقياس على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية لدراسية الرضا الوظيفي وغيرها من الميادين، وقد طورته (أبو طير، ٢٠١٩) لتعبر محتوياته عن الرضا الوظيفي للمرشدين الطلابيين، ويشتمل المقياس على:

الوظيفة نفسها: ويقصد بذلك أهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلاحياته ومكانته الاجتماعية وظروف العمل. ويقاس ب (٧) فقرات.

العلاقة بالعاملين: ويقصد بذلك التعاون والتقدير والاحترام المتبادل بين القيادات الإدارية ورؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيهم، والدعم النفسي- الذي يوفره لهم رؤسائهم. ويقاس ب (١٠) فقرات.

الراتب والحوافز المادية: ويقصد بذلك الراتب الشهري مقارنة مع أهمية الوظيفة والجهد المبذول، ومدى كفايته لتغطية تكاليف المعيشة، وإمكانية التوفير، والزيادة

السنوات، والتأمين الصحي، والراتب التقاعدي. ويقاس ب(٧) فقرات.

الإدارة المباشرة والإشراف : ويقصد بذلك أسلوب الرئيس المباشر في التخطيط واتخاذ القرارات والتوجيه الإنجاز العمل، والتقويم الأداء ومدى وضوح التعليمات الصادرة عنه، وحجم الصلاحيات التي يوفرها، وتقديره للأداء المتميز. ويقاس ب(١١) فقرة.

النمو المهني والتقدم الوظيفي: ويقصد بذلك فرص التدريب وتنمية المهارات، والمشاركة في التخطيط ورسم السياسات للعمل، والإعارة والانتداب، وتبادل الخبرات. ويقاس ب(٦) فقرات.

❖ الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي في صورته المعربة :

قام معرب المقياس بالتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين كما يلي:

- **صدق مقياس الرضا الوظيفي:** تم التحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي بطريقتين: صدق المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي، وذلك على النحو الآتي:
- **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس على لجنة تحكيم متخصصة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، وتم القيام بالتعديلات على المقياس في ضوء ملاحظات المحكمين، حيث تم الإبقاء على جميع الفقرات مع إعادة صياغة بعضها.
- **صدق الاتساق الداخلي :** تم التأكد من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي وردت فيه، وقد أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له دالة إحصائية عند مستوى دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وقد تراوحت بين (٠,٤١ - ٠,٧٢)، كما تراوحت قيم الارتباط بين مجالات المقياس ودرجته الكلية بين (٠,٥٤ - ٠,٨١)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.
- **ثبات مقياس الرضا الوظيفي:** للتحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ Chronbach Alpha وأظهرت النتائج أن معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا لمجالات الرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٠,٧٢٩ - ٠,٧٥٤)، كما بلغت قيمة الثبات للمقياس ككل (٠,٨٥٠)، مما يشير إلى درجة عالية من ثبات المقياس. كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات نصفي المقياس، وتم استخدام معادلة سييرمان براون للتصحيح، ومعادلة جتمان، وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط وكذلك معاملات الثبات لكل مجالات الدراسة كانت جيدة، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٣٧)، مما يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية:

- **صدق مقياس الرضا الوظيفي:** تم التأكد من صدق مقياس الرضا الوظيفي بطريقتين: الأولى قبل التطبيق وتمثلت في الصدق الظاهري، والثانية تمثلت في صدق الاتساق الداخلي بعد التطبيق على عينة استطلاعية من المرشدين الطلابيين.
- **الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي:** تم عرض مقياس الرضا الوظيفي في صورته الأولى على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في عدة جامعات (ملحق ٢)، وفي ضوء ذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات مع إعادة صياغة بعضها بحيث لم يتم حذف أو إضافة أي فقرة، وإنما استبدلت بعض الفقرات بفقرات أخرى أكثر اتساقاً ومناسبة للمقياس حسب رأي المحكمين. وقد أشار المحكمون إلى مناسبة المقياس للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين، واعتبر ذلك مؤشراً يسمح باستخدام المقياس في هذه الدراسة.

جدول (٨)

الفقرات التي تم تعديلها وإعادة صياغتها في مقياس الرضا الوظيفي

رقم	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
٢	وضوح الوصف الوظيفي للمرشد يساعد على معرفته لمسؤولياته	الوصف الوظيفي لمهنتي يساعدني في معرفة مسؤولياتي
٣	مؤهلاتي العلمية تجعلني أقوم بالمهام المطلوبة مني	تأهيلي العلمي يجعلني أقوم بالمهام المطلوبة مني
٤	الوظيفة تزيد من دافعتي نحو العمل الإرشادي	تزيد الوظيفة من دافعتي نحو العمل الإرشادي
٥	توجد فرص متاحة للمرشد للابتكار والإبداع في العمل الإرشادي	توجد فرص متاحة للمرشد للابتكار في العمل الإرشادي
٦	أمارس الرقابة والتعلم الذاتي في عملي كمرشد	أمارس الرقابة الذاتية في عملي كمرشد
٧	الفرص المتاحة للابتكار والإبداع في العمل	أمارس التعلم الذاتي في عملي الإرشادي
٨	الإثارة والتنوع في العمل	أجد التشويق والإثارة في عملي
٩	لا أشعر بالتوتر عند مواجهة الضغوط.	أتمتع بالاتزان الانفعالي عند مواجهة الضغوط
١٠	وجود الاحترام والتقدير المتبادل بين	أجد الاحترام من العاملين في العمل الإرشادي

	العاملين في العملية الإرشادية	
يوجد درجة من الانسجام بين العاملين في العملية الإرشادية	يوجد درجة من الانسجام والتفاهم بين العاملين في العملية الإرشادية	١٢
حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات	حرص العاملين على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد	١٤
علاقتي جيدة مع إدارة المدرسة .	علاقتي مع جميع عناصر العملية الإرشادية جيدة	١٧
تمنحني خبرات النجاح السابقة الثقة لمواجهة التحديات الجديدة .	خبرات النجاح السابقة تمنحني الثقة لمواجهة التحديات الجديدة .	١٨
لدي وعي بأهدافي في الحياة	أمتلك أحساس قوي بأهدافي في الحياة .	٢١
أجد موضوعية في تطبيق الأنظمة والتعليمات على المرشدين من قبل إدارة التوجيه والإرشاد	الموضوعية لدى الإدارة في الإرشاد في تطبيق الأنظمة والتعليمات على المرشدين	٢٦
احصل على تقدير واحترام رئيسي المباشر نتيجة أدائي المتميز	وجود احترام وتقدير احصل عليه من رئيسي المباشر لقاء أدائي المميز	٣٤
تفهم الإدارة المدرسية للظروف الفردية للمرشدين	تفهم الإدارة المدرسية للظروف الفردية للمرشدين واحترام مشاعرهم	٣٥
ترتبط الترقيات الوظيفية في العمل الإرشادي بكفاءة المرشدين وإتقانهم لعملهم	ترتبط الترقيات الوظيفية بالكفاءة وإتقان العمل من قبل المرشدين	٣٦
الفرص متاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادي.	الفرص متاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالعمل الإرشادية	٣٩
الفرص ممكنة للحصول على مزايا مادية ومعنوية	الفرص ممكنة للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	٤١

ب- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي:

تم التأكد من الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي بتطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٤٠) مرشداً طلابياً من خارج العينة النهائية، وحساب معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين كل فقرة ودرجة المحور الفرعي الذي وردت فيه، كما هو موضح بالجدول (٩).

جدول (٩)

معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة ودرجة المحور الذي تنتمي اليه الفقرة

الوظيفة وأهميتها		العلاقة بالعاملين		الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي		الإدارة المباشرة والإشراف		النمو المهني والتقدم الوظيفي	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	.570**	8	.621**	18	.615**	25	.577**	36	.753**
2	.830**	9	.873**	19	.682**	26	.906**	37	.899**
3	.782**	10	.807**	20	.735**	27	.839**	38	.843**
3	.774**	11	.852**	21	.694**	28	.846**	39	.729**
5	.775**	12	.835**	22	.694**	29	.756**	40	.689**
6	.774**	13	.774**	23	.616**	30	.856**	41	.721**
7	.646**	14	.749**	24	.590**	31	.614**	-	-
-	-	15	.762**	-	-	32	.828**	-	-
-	-	16	.855**	-	-	33	.889**	-	-
-	-	17	.553**	-	-	34	.472**	-	-
-	-	-	-	-	-	35	.641**	-	-

ملاحظة. ** دالة عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق أن قيم الارتباط بين فقرات محور الوظيفة وأهميتها تراوحت بين (٠,٥٧٠ - ٠,٨٣٠)، وتراوحت في محور العلاقة بالعاملين بين (٠,٥٥٣ - ٠,٨٧٣)، وتراوحت في محور الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي بين (٠,٥٩٠ - ٠,٧٣٥)، وتراوحت في محور الإدارة المباشرة والإشراف بين (٠,٤٧٢ - ٠,٩٠٦)، وتراوحت في محور النمو المهني والتقدم الوظيفي بين (٠,٦٨٩ - ٠,٨٩٩)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وبوضح الجدول التالي معامل الارتباط بيرسون Correlation بين كل محور من المحاور الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي، ودرجة المقياس ككل:

جدول (10)

معامل الارتباط بين المحاور الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	الوظيفة وأهميتها	العلاقة بالعاملين	الرواتب والحوافز والاستقرار الوظيفي	الإدارة المباشرة والإشراف	النمو المهني والتقدم الوظيفي
الوظيفة وأهميتها	-	.716**	.228*	.418*	.307*
العلاقة بالعاملين		-	.485**	.613*	.568**
الرواتب والحوافز			-	.612*	.656**

					المادية والاستقرار الوظيفي
.582 **	-				الإدارة المباشرة والإشراف
-					النمو المهني والتقدم الوظيفي
.791 **	.867* *	.786**	.839 **	.615 **	الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

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

يشير الجدول السابق إلى أن قيم الارتباط بين المحاور الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠,٦١٥ - ٠,٨٣٩)، كما تراوحت قيم الارتباط بين المحاور الفرعية بين (٠,٢٢٨ - ٠,٧١٦)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وتشير النتائج السابقة إلى تمتع مقياس الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

(١) ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

تم التأكد من ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقتي ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha والتجزئة النصفية باستخدام معادلة (سبيرمان - براون) في ضوء استجابات مقياس ليكرت. وكانت النتائج كالتالي.

جدول (١١)

معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل ثبات التجزئة النصفية لجميع محاور مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان - براون)
الوظيفة وأهميتها	7	0.855	0.864
العلاقة بالعاملين	10	0.920	0.901
الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي	7	0.783	0.732
الإدارة المباشرة والإشراف	11	0.925	0.866
النمو المهني والتقدم الوظيفي	6	0.862	0.850
مقياس الرضا الوظيفي ككل	41	0.949	0.936

توضح نتائج الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي تراوحت بين (٠,٧٨٣ - ٠,٩٢٥)، وبلغت قيمة الثبات للمقياس (٠,٩٤٩)، كما أن قيم

معاملات ثبات التجزئة النصفية تراوحت بين (٠,٧٣٢ - ٠,٩٠١) وبلغت قيمة الثبات للمقياس (٠,٩٣٦)، وتشير هذه النتائج إلى تمتع مقياس الرضا الوظيفي للمرشدين الطلابيين بدرجة عالية من الثبات، مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج المستفادة منها، وتعميمها على مجتمع الدراسة.

٢) مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية:

تكوّن مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية (ملحق ٣) من خمسة محاور فرعية كما يلي:

- المحور الأول: الوظيفة وأهميتها، وتضمّن (٧) فقرات، وهي المرقمة (١ - ٧).
- المحور الثاني: العلاقة بالعاملين، وتضمّن (١٠) فقرات، وهي المرقمة (٨ - ١٧).
- المحور الثالث: الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، وتضمّن (٧) فقرات، وهي المرقمة (١٨ - ٢٤).
- المحور الرابع: الإدارة المباشرة والإشراف، وتضمّن (١١) فقرة، وهي المرقمة (٢٥ - ٣٥).
- المحور الخامس: النمو المهني والتقدم الوظيفي، وتضمّن (٦) فقرات، وهي المرقمة (٣٦ - ٤١).

أ- تصحيح المقياس ومعياري الحكم:

بلغت فقرات مقياس الرضا الوظيفي (٤١) فقرة، وقد صيغت جميع الفقرات في الاتجاه الموجب، كما صيغت الإجابات على الفقرات وفق سلم متدرج خماسي، وتم منحها الأوزان التالية: (راض بدرجة عالية) تأخذ خمس درجات، (موافق) تأخذ أربع درجات، (راض إلى حد ما) تأخذ ثلاث درجات، (غير موافق) تأخذ درجتين، (غير راض بدرجة عالية) تأخذ درجة واحدة.

كما تمّ استخدام المعيار التالي للحكم على مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين، وذلك بتحديد طول خلايا المقياس الخماسي، وحساب المدى (٥-١=٤)، ومن ثمّ تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (٤÷٨٠=٠,٨)، وبعد ذلك تمّ إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. ويمكن تحديد المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة على النحو الآتي:

جدول (١٢)

المتوسطات المرجحة لغايات الدراسة وفق المقياس المتدرج الخماسي

المتوسط المرجح	مستوى الرضا
من 4.21 إلى 5	مرتفعة جداً
من 3.41 إلى 4.20	مرتفعة
من 2.61 إلى 3.40	متوسطة
من 1.81 إلى 2.60	قليلة

من 1 إلى 1.80	قليلة جداً
---------------	------------

خامساً- إجراءات تطبيق أدوات الدراسة :

تم تطبيق استبانة الدراسة وفق الإجراءات التالية:

- حصول الباحث على خطاب من عميد كلية التربية بجامعة أم القرى موجه إلى إدارة التعليم بمدينة جدة للسماح بتطبيق أداة الدراسة.
- صمم الباحث الاستبانة إلكترونياً عبر تطبيق **Google Drive**
- توزيع رابط الاستبانة الالكترونية على المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة من خلال تطبيق التواصل الاجتماعي واتساب.
- أوضح الباحث للمرشدين الطلابيين الغرض من الدراسة، وأن الاستجابات لن تستخدم إلا للبحث العلمي.
- تم تطبيق استبانة الدراسة على المرشدين الطلابيين في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٢هـ، في مدة خمسة أسابيع.
- بلغ عدد الاستبانات المعادة والصالحة للتحليل (٢٣١) استبانة.

سادساً- المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة:

- تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (**SPSS**) الإصدار (٢٢)، لتحليل البيانات وفقاً لمشكلة الدراسة وأسئلتها، وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:
- معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation** للتأكد من صدق الأداة.
- معامل ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha**، ومعامل التجزئة النصفية باستخدام معادلة (سيرمان – براون) للتأكد من ثبات الأداة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحساب مستوى المرونة النفسية ومستوى مفهوم الذات المهني ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين.
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين مستوى المرونة النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين.
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين مستوى مفهوم الذات المهني ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين.

- تحليل الانحدار الخطي للكشف عن مدى إسهام المرونة النفسية ومفهوم الذات المهني في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول ومناقشتها: نص السؤال الأول على ما يلي: **ما مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة ؟** وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى المرونة النفسية، والترتيب، لكل محور من المحاور الفرعية لمقياس المرونة النفسية، وللمقياس ككل، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٣)

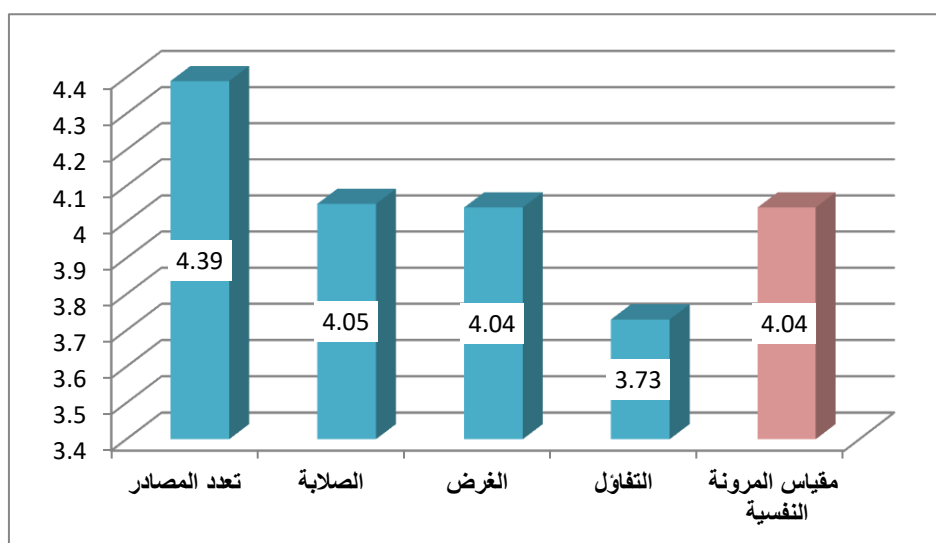
مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة بحسب المحاور

الترتيب	مستوى المرونة النفسية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
2	مرتفع	0.53	4.05	الصلابة
4	مرتفع	0.52	3.73	التفاؤل
1	مرتفع جداً	0.43	4.39	تعدد المصادر
3	مرتفع	0.56	4.04	الغرض
-	مرتفع	0.56	4.04	مقياس المرونة النفسية

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة كان بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على مجموع فقرات المقياس ككل (٤,٠٤)، وهو يقع في مجال استجابة (كبيرة)، وبلغ الانحراف المعياري (٠,٥٦)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المرشدين الطلابيين على المحاور الفرعية للمقياس بين (٣,٧٣)، و (٤,٣٩).

شكل (٢)

مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة



وقد جاء محور تعدد المصادر في مقدمة المحاور التي تحققت فيها المرونة النفسية، بمتوسط حسابي (٤,٣٩)، يليها محور الصلابة، بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، ثم محور الغرض، بمتوسط حسابي (٤,٠٤)، وأخيراً محور التفاؤل، بمتوسط حسابي (٣,٧٣).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى كون المرشدين الطلابيين يدركون طبيعة مهنة الإرشاد الطلابي والتي تستوجب التعامل مع الضغوط المهنية وتحملها، والتعامل مع المشكلات الطلابية المختلفة بحكمة وروية للمساعدة في حلها، كما أنهم يدركون ما تتطلبه مهنة الإرشاد الطلابي من استعدادات نفسية ومهنية تمكّنهم من أداء المهام التي يكلفون بها، وتحمل المسؤولية، والتكيف الجيد مع المواقف الضاغطة في بيئة العمل.

كما يرجع الباحث هذه النتيجة إلى كون ممارسة المرشدين الطلابيين المستمرة للعمل الإرشادي في المدرسة، والتحاقهم ببرامج النمو المهني، والدورات التدريبية المختلفة في مجال العمل، قد أكسبتهم مزيداً من المهارات والخبرات التي تساعدهم على التمتع بالصلابة، وروح التفاؤل، والقدرة على التكيف والتعامل مع الضغوط والتحديات والمواقف الصعبة بمرونة وسلاسة، والتعامل بحكمة ومرونة مع الطلاب، وزملاء العمل، وتجنبهم الوقوع في الانفعالات السلبية التي تحد من قدرتهم على القيام بما يوكل إليهم من مهام وأدوار، وتحد من قدرتهم على إقامة العلاقات الإيجابية في بيئة العمل، ومن أداء مهامهم الإرشادية المرتبطة بمساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم وتوجيههم وإرشادهم، وهو ما تؤكده دراسة هال وفيلتان (٢٠٠١) Hall & Felten، التي أشارت إلى أن الفرد يحتاج لبناء المرونة النفسية وتنميتها لفترات زمنية طويلة نسبياً، كما أنها تحتاج إلى خبرات حياتية طويلة، حتى يكون الفرد قادراً على صد أو منع الانفعالات السلبية القوية، ويكون أكثر قدرة على المواجهة الفعالة لعثرات ومصاعب الحياة المختلفة. كما أكدت دراسة أليكس (2008) Alex et al. أن المرونة النفسية عملية ديناميكية تكتسب من

خلال التدريب والممارسة يتكيف فيها الفرد بشكل ناجح من مواجهة المحن والمشكلات.

كما يعزو الباحث هذه النتائج إلى امتلاك المرشدين الطلابيين للكفايات الشخصية والمهنية التي تعزز المرونة النفسية لديهم، ومن ذلك امتلاكهم الاستعداد والتكيف النفسي- للتعامل مع ضغوط العمل، وقدرتهم على إقامة علاقات اجتماعية مع المحيطين بهم، والقدرة على التواصل والتفاعل الإيجابي مع الذات ومع الآخرين، مما يجعلهم قادرين على فهم أنفسهم وفهم الآخرين من حولهم، كما يمتلك المرشدون الطلابيين المهارات العقلية اللازمة، كالقدرة على التفكير العلمي، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والتي تمكنهم من إيجاد بدائل وخيارات عديدة تمكنهم من التكيف مع المواقف المختلفة وتحديات الحياة وضغوطاتها وتحدي المصاعب والمشكلات. كما يرجع ذلك إلى امتلاكهم البناء الإيماني والخلقي السوي، والذي يمكنهم من التكيف مع مصاعب الحياة ومحنها والصبر على الشدائد والتعامل معها بثقة مستمدة من إيمانهم وثقتهم بالله تعالى. وهذا ما تؤكد دراسة أبو حلاوة (٢٠١٣) التي أشارت أن بناء وتنمية المرونة النفسية يتطلب تنمية الثقة الإيجابية للذات وإقامة علاقات اجتماعية إيجابية مساندة مع الآخرين بصفة عامة، وتجنب النظر إلى الأزمات والأحداث الضاغطة بأنها عوائق يصعب التغلب عليها، وقبول التغيير واعتباره جزءاً أساسياً في الحياة، وتقبل الظروف التي يصعب تغييرها، وكون ذلك يساهم في التركيز على تغيير الظروف القابلة للتغيير والسيطرة، ووضع أهداف واقعية تتناسب مع قدرة الفرد وإمكاناته والاندفاع بإيجابية نحو تحقيقها، واتخاذ أفعال حاسمة وقرارات في المواقف الضاغطة والصعبة، والحفاظ على روح التفاؤل والاستبشار بالخير وتوقع الأفضل بدلاً من القلق والتوتر حتى يرضى الفرد عن حياته ويتقبلها. وقد انفتحت النتائج مع نتائج دراسة كل من شقورة (٢٠١٢)، والعنكوشي والبديري (٢٠١٨)، وأمير (٢٠١٨)، التي أظهرت امتلاك المرشدين الطلابيين لمستوى عال من المرونة النفسية.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: نص السؤال الثاني على ما يلي: **ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة ؟** وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومستوى الرضا، والترتيب، لكل محور من المحاور الفرعية لمقياس الرضا الوظيفي، وللمقياس ككل، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٤)

مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة مرتبة حسب المتوسطات الحسابية

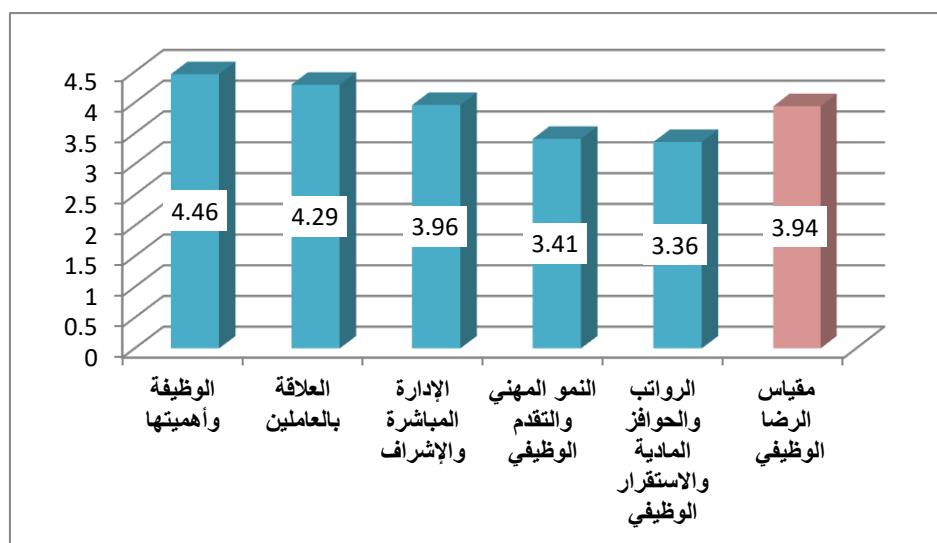
المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا	الترتيب
الوظيفة وأهميتها	4.46	0.48	مرتفع جداً	1
العلاقة بالعاملين	4.29	0.54	مرتفع	2

	جداً			
5	متوسط	0.77	3.36	الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي
3	مرتفع	0.66	3.96	الإدارة المباشرة والإشراف
4	مرتفع	0.88	3.41	النمو المهني والتقدم الوظيفي
-	مرتفع	0.50	3.94	مقياس الرضا الوظيفي ككل

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة كان بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجاباتهم على مجموع فقرات المقياس ككل (٣,٩٤)، وهو يقع في مجال استجابة (كبيرة)، وبلغ الانحراف المعياري (٠,٥٠)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات المرشدين الطلابيين على المحاور الفرعية للمقياس بين (٣,٣٦) و (٤,٤٦).

شكل (٤)

مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة



جاء محور الوظيفة وأهميتها في مقدمة المحاور التي تحقق فيها الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين، بمتوسط حسابي (٤,٤٦)، يليه العلاقة بالعاملين، بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، ثم الإدارة المباشرة والإشراف، بمتوسط حسابي (٣,٩٦)، ثم النمو المهني والتقدم الوظيفي، بمتوسط حسابي (٣,٤١)، وأخيراً الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، بمتوسط حسابي (٣,٣٦).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى عدد من العوامل، من أهمها إقبال المرشدين الطلابيين على مهنة الإرشاد الطلابي بدافعية وقناعة ورغبة في العمل بهذه المهنة لإدراكهم لمكانة مهنة الإرشاد الطلابي وأهميتها على المستوى التربوي والاجتماعي والمهني. كما يرجع ذلك إلى عناية المدارس بتوفير بيئة مهنية مناسبة ومهيئة لعمل المرشد الطلابي، وعنايتها بتنمية العلاقات الإنسانية في البيئة المدرسية، يسودها التعاون والمحبة، والثقة المتبادلة، والاحترام والتقدير، والمكانة الاجتماعية، مما عزز من الروح المعنوية للمرشدين الطلابيين، كما يرجع ذلك إلى حرص المدارس على تلبية احتياجات المرشدين الطلابيين، وتعزيز نموهم المهني وفرص التدريب وتنمية المهارات، وإشراكهم في التخطيط ورسم السياسات للعمل، وتمكينهم من الحوافز المناسبة التي تحقق لهم الرضا الوظيفي.

ومن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين أنهم يدركون طبيعة عملهم والمهام والأدوار التي يكلفون بها داخل المدرسة، حيث إن وضوح الأدوار والمهام يزيد من توجيه المرشدين الطلابيين طاقاتهم نحو العمل، ويجنبهم الوقوع في القلق الوظيفي، ونحو ذلك من العوامل التي قد تؤثر في رضاهم عن العمل، وهو ما تؤكدته دراسة الجميلي والبجاري (٢٠٠٨) التي أظهرت وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين غموض الدور والرضا عن العمل لدى المرشدين الطلابيين، أي أنه كلما زاد غموض الدور انخفض مستوى الرضا عن العمل.

ويمكن تفسير هذه النتائج أيضاً في ضوء نظرية ماسلو (Maslow) التي أشارت أن للفرد حاجات دنيا وأخرى عليا، وتنحصر تلك الحاجات في الحاجات الطبيعية أو الفسيولوجية ثم الأمنية ثم الحاجة إلى الانتماء، وثم الحاجة إلى التقدير. ثم الحاجة إلى تحقيق الذات (الخصاونه ، ٢٠٠٠)، وبالنسبة للمرشدين الطلابيين فإنه تبعاً لهذه النظرية فإنه لا يحصل لهم الرضا الوظيفي إلا إذا أشعبت حاجاتهم من قيامهم بمهنة الإرشاد الطلابي.

كما تلعب مهنة الإرشاد الطلابي وخصائصها ومحتواها دوراً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي، بالنظر إلى كونها تختلف عن بقية المهن بالمدرسة من حيث أهدافها وأساليبها ومخرجاتها، حيث تتيح للمرشد الطلابي أن يبدع ويستخدم قدراته وإمكاناته. وهو ما يتوافق مع ما أكدته دراسة شوقي (٢٠٠٠) التي أوضحت أن محتوى الوظيفة وخصائصها يعد عاملاً مهماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، من حيث نوع الوظيفة ومهامها والنسق الذي تسير عليه. وقد اتفقت النتائج مع نتائج دراسة كل من علاونة وندي (٢٠٠٥)، والمياحي (٢٠١٩) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين كان مرتفعاً. بينما اختلفت مع نتائج دراسة مقبول (٢٠٠٣) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين جاء بدرجة متوسطة. واختلفت مع نتائج دراسة الجميلي والبجاري (٢٠٠٨) التي أظهرت مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى

المرشدين الطلابيين. كما اختلفت مع نتائج دراسة أورد هو ووانجيري (٢٠١٤) Orodho et Wangari التي أظهرت أن المعلمين غير راضين عن شروط وظروف عملهم.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

نص السؤال الرابع على ما يلي: هل توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي. ويكشف الجدول (٢١) عن قيم الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين مستوى المرونة النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدينة جدة، وذلك وفقاً لاستجابات العينة الأساسية للدراسة.

جدول (١٥)

مصفوفة ارتباط مستوى المرونة النفسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدينة جدة
(ن = ٢٣١)

المحور	الصلابة	التفاؤل	تعدد المصادر	الغرض	مقياس المرونة النفسية
الوظيفة وأهميتها	.42 4**	.42 1**	.460* *	.39 2**	.392**
العلاقة بالعاملين	.44 4**	.40 6**	.483* *	.39 1**	.391**
الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي	.16 9*	.29 6**	.211* *	.08 1	.081
الإدارة المباشرة والإشراف	.31 0**	.23 5**	.324* *	.22 8**	.228**
النمو المهني والتقدم الوظيفي	.20 4**	.21 5**	.192* *	.21 0**	.210**
مقياس الرضا الوظيفي ككل	.39 4**	.39 4**	.424* *	.32 4**	.324**

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

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٣٢٤)، كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من مستوى المرونة النفسية وبين محاور الرضا الوظيفي وهي: الوظيفة وأهميتها (٠,٣٩٢)، والعلاقة بالعاملين (٠,٣٩١)، والإدارة المباشرة والإشراف (٠,٢٢٨). والنمو المهني والتقدم الوظيفي (٠,٢١٠). بينما لم تكن هناك علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين مستوى المرونة النفسية مع محاور الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي. كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين مقياس الرضا الوظيفي وكل محور من المحاور الفرعية لمقياس

المرونة النفسية وهي: الصلابة (٠,٣٩٤)، والتفائل (٠,٣٩٤)، وتعدد المصادر (٠,٤٢٤)، والغرض (٠,٣٢٤). كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع محاور مقياس المرونة النفسية وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي، باستثناء العلاقة بين محور الغرض وبعد الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، فلم تكن بينهما علاقة ارتباط دالة إحصائية. وهذه النتائج تشير إلى أنه الزيادة في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين يقابلها زيادة في مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وفي ضوء ذلك تم قبول الفرضية القائلة: "توجد علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة".

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن المرونة النفسية تعد إحدى المكونات الرئيسية المتممة للصحة النفسية لدى المرشدين الطلابيين، وهي تلعب دوراً أساسياً في قدرة المرشد الطلابي على مواجهة الشدائد والمواقف الضاغطة في بيئة العمل الإرشادي كما أكدت ذلك دراسة (Hongshan & Junmin, 2016)

فالمرشدون الطلابيون الذين يتمتعون بالمرونة النفسية هم أكثر إيجابية عند مواجهة الضغوط والشدائد وبخاصة تلك التي ترتبط بطبيعة متكررة أو تكاد تكون يومية كما هو الحال في العمل الإرشادي الذي يشهد تكرار الحالات والمشكلات التي تستوجب وضع الحلول العلاجية لها، وتقديم التوجيهات والإرشادات الطلابية اللازمة لها.

كما تلعب السمات والصفات الشخصية للمرشدين الطلابيين دوراً مهماً في الرضا الوظيفي، فبقدر كونهم شخصيات تتسم بالقدرة على مواجهة الظروف الضاغطة والتكيف معها وبقدر مرونتهم النفسية وقدرتهم على مواجهة الإحباطات تكون تلك الصفات والخصائص دافعاً لاستمرارهم ورضاهم عن العمل في المجال وعدم الانسحاب منه، كما أشارت إلى ذلك دراسة (Eli, Tharp, Toni, 2005). كما تؤكد دراسة أبو النور، ومحمد (٢٠١٦) أن الأفراد المتمتعين بالمرونة النفسية هم شخصيات تتسم بالإيجابية وتتمتع بالقدرة على الاستبصار بالمشكلات وهم قادرون على اتخاذ القرارات المناسبة وتحمل المسؤولية ويواجهون المواقف الضاغطة بواقعية وتفائل.

كما أن امتلاك المرشدين المرونة النفسية اللازمة يدفعهم للتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل وإلى بذل أقصى جهد ممكن للنجاح في تحقيق الأهداف، والعمل بحماس وإتقان دون ملل وهو جوهر الرضا الوظيفي كما أشارت إلى ذلك دراسة الأحمد (٢٠٠٧).

وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة كل من أبو النور ومحمد (٢٠١٦) التي أظهرت وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي الإعاقة السمعية على مقياس المرونة النفسية ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي. كما اتفقت مع نتائج دراسة قراهم وقويك (2016) Graham et al. ودراسة نسرين ورانا (Nasrin & Rana, 2018)، التي كشفت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

نتائج السؤال الرابع ومناقشتها: نص السؤال السادس للدراسة على ما يلي:
هل تسهم المرونة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة ؟ للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث أسلوب الانحدار البسيط القياسي Standard Multiple Regression analysis لتعيين مدى إسهام كل متغير من المتغيرات المستقلة (المرونة النفسية) في الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين.

وتبين نتائج الجدول (٢٣) قيم الانحدار والبواقي والكلية وقيمة "ف" وقيمة الاحتمال والدلالة للكشف عن مدى دلالة النموذج ككل للعينة ككل بالنسبة لإسهام المرونة النفسية ومفهوم الذات المهني في الرضا الوظيفي.

جدول (١٦)

قيم الانحدار والبواقي والكلية وقيمة "ف" وقيمة الاحتمال والدلالة للكشف عن مدى دلالة النموذج ككل لعينة الدراسة بالنسبة لتحقيق الرضا الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الاحتمال	الدلالة
الانحدار	20.527	2	10.263	63.805	.000	دالة
البواقي	36.676	228	.161			
الكلية	57.202	230				

مما يلاحظ على نتائج الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير التابع الممثل بالرضا الوظيفي والمتغير المستقل المتمثل بـ (المرونة النفسية) هي علاقة إجمالاً دالة إحصائياً، حيث $F(2, 230) = 63.805, p < 0.05$ ، إذ أن الفرض الصفري القائل بأن "كل الميول الإنحدارية الجزئية ؛ يعني معاملات "0" = (b) هو فرض يجب رفضه " ، بما يدعم الفرض البحثي للإحصاء القائل بأن "على الأقل يوجد ميل واحد انحداري ليس مساوياً للصفر. وتكشف نتائج تحليل الانحدار القياسي المبينة بالجدول (٢٤) عن قيم معامل b وبيتا وقيمة "ت" ودلالاتها للمرونة النفسية في الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة .

جدول (١٧)

قيم معامل b وبيتا وقيمة "ت" ودلالاتها لمتغير (المرونة النفسية) وكذلك قيم معامل التحديد في تحقيق الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة

المتغيرات	معايير التحديد	B	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة ت	قيمة الاحتمال	الدلالة
الثابت	0.359	1.190	.255		4.668	.000	دالة
المرونة النفسية		.046	.054	.051	.852	.395	غير دالة

أشارت النتائج إلى عدم وجود إسهام دال إحصائياً لمتغير المرونة النفسية في الرضا الوظيفي للمرشدين التربويين.

نتائج السؤال السابع ومناقشتها : نص السؤال السابع على ما يلي: هل توجد

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص والمرحلة التعليمية؟ وللإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث اختبار T-TEST واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، والنتائج كما يلي:

• دراسة الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين:

أولاً- دراسة الفروق في مستوى المرونة النفسية وفق التخصص:

يبين الجدول (٢٥) نتائج اختبار T-TEST للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص.

جدول (١٨)

نتائج اختبار T - TEST للكشف عن دلالة الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص

الأبعاد	فئات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة احتمال المعنوية
الصلابة	متخصص	4.02	0.60	.755	229	.451 غير دالة
	غير متخصص	4.07	0.45			
التفاؤل	متخصص	3.68	0.58	1.416	229	.158 غير دالة
	غير متخصص	3.77	0.44			
تعدد المصادر	متخصص	4.40	0.45	.237	229	.813 غير دالة
	غير متخصص	4.38	0.42			
الغرض	متخصص	4.05	0.62	.381	229	.703 غير دالة
	غير متخصص	4.03	0.49			
مقياس المرونة النفسية	متخصص	4.05	0.62	.381	229	.703 غير دالة
	غير متخصص	4.03	0.49			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ت) في كل بعد من أبعاد الدراسة أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \geq 0.05$). وقد يعزى ذلك إلى إدراك المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين لطبيعة المهنة وحاجتها إلى التعامل المرن لتحقيق أهدافها والتعامل مع المشكلات الطلابية المختلفة، واستعدادهم النفسي- لدى المرشدين الطلابيين للعمل في مهنة الإرشاد الطلابي، والتعامل مع ما قد يواجههم

من ضغوط وصعوبات، واستعدادهم لذلك من خلال التدريب، واستفادتهم من كثرة ممارساتهم العملية للمهنة، مما عزز مستوى المرونة النفسية لديهم.

ثانياً- دراسة الفروق في مستوى المرونة النفسية وفق المرحلة التعليمية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية.

جدول (١٩)

نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى وفق المرحلة التعليمية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الصلابة	بين المجموعات	.117	2	.058	.206	.814 غير دالة
	داخل المجموعات	64.631	228	.283		
	الإجمالي	64.748	230			
التفاؤل	بين المجموعات	.346	2	.173	.643	.527 غير دالة
	داخل المجموعات	61.414	228	.269		
	الإجمالي	61.761	230			
تعدد المصادر	بين المجموعات	.802	2	.401	2.169	.117 غير دالة
	داخل المجموعات	42.142	228	.185		
	الإجمالي	42.944	230			
الغرض	بين المجموعات	.242	2	.121	.386	.680 غير دالة
	داخل المجموعات	71.392	228	.313		
	الإجمالي	71.634	230			
مقياس المرونة النفسية	بين المجموعات	.242	2	.121	.386	.680 غير دالة
	داخل المجموعات	71.392	228	.313		
	الإجمالي	71.634	230			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة

لقيمة (ف) في كل الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \geq 0.05$). وقد يرجع ذلك إلى تشابه مهام وأدوار المرشدين الطلابيين في المراحل التعليمية المختلفة، وتعرضهم لمواقف العمل الضاغطة، وإقبال المرشدين في المراحل التعليمية المختلفة على المهنة برغبة عالية، وامتلاكهم القدرات والكفايات والسمات الشخصية والأخلاقية والاجتماعية اللازمة التي تؤهلهم للتعامل مع ضغوط العمل ومشكلاته المختلفة بحنكة ومرونة. كما أن كثرة الممارسات العملية للمهنة تزيد من اكتساب المرشدين في المراحل التعليمية المختلفة للمرونة النفسية اللازمة التي تتطلبها المهنة.

• دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين:

أولاً- دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفق التخصص:

يبين الجدول (٢٩) نتائج اختبار T-TEST للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص.

جدول (٢٠)

نتائج اختبار T - TEST للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص

الأبعاد	فئات المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	قيمة احتمال المعنوية
الوظيفة وأهميتها	متخصص	4.50	0.44	1.557	229	.121 غير دالة
	غير متخصص	4.41	0.51			
العلاقة بالعاملين	متخصص	4.33	0.56	.978	229	.329 غير دالة
	غير متخصص	4.26	0.53			
الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي	متخصص	3.36	0.79	.152	229	.879 غير دالة
	غير متخصص	3.35	0.75			
الإدارة المباشرة والإشراف	متخصص	4.02	0.67	1.294	229	.197 غير دالة
	غير متخصص	3.90	0.64			
النمو المهني والتقدم الوظيفي	متخصص	3.49	0.88	1.470	229	.143 غير دالة
	غير متخصص	3.32	0.88			
مقياس الرضا الوظيفي	متخصص	3.99	0.51	1.392	229	.165 غير دالة
	غير متخصص	3.90	0.49			

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف التخصص، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ت) في كل الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($0.05 \geq \alpha$). وقد يرجع ذلك إلى كون المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين أقبلوا على مهنة الإرشاد الطلابي برغبة فيها، وقناعة تامة بأدوارهم ومهامهم، وبرامج للنمو المهني تلبي احتياجاتهم وتطلعاتهم نحو تطوير الأداء، كما أنهم يمتلكون عدداً من السمات والخصائص التي تجعلهم يتمتعون بمستوى عال من المرونة، وإدراكهم للمهنة ومتطلباتها، واحتياجاتها، إلى جانب اهتمام الإدارة المدرسية بهم وحرصها على تهيئة الظروف المناسبة للعمل، وهي عوامل من شأنها أن تعزز مستوى رضاهم نحو المهنة. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة علاونة وندي (٢٠٠٥) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين تعزى للتخصص.

ثانياً- دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفق المرحلة التعليمية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية.

جدول (٢١)

نتائج اختبار (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى وفق المرحلة التعليمية

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	قيمة احتمال المعنوية
الوظيفة وأهميتها	بين المجموعات	.295	2	.148	.640	.528 غير دالة
	داخل المجموعات	52.582	228	.231		
	الإجمالي	52.877	230			
العلاقة بالعاملين	بين المجموعات	.666	2	.333	1.125	.327 غير دالة
	داخل المجموعات	67.551	228	.296		
	الإجمالي	68.217	230			
الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	5.088	2	2.544	4.442	.013 دالة
	داخل المجموعات	130.579	228	.573		
	الإجمالي	135.667	230			
الإدارة المباشرة والإشراف	بين المجموعات	.184	2	.092	0.213	.808 غير دالة
	داخل المجموعات	98.584	228	.432		

			230	98.768	الإجمالي	
النمو المهني والتقدم الوظيفي	0.285	بين المجموعات	2	.442		.752 غير دالة
		داخل المجموعات	228	176.976		
		الإجمالي	230	177.419		
مقياس الرضا الوظيفي	1.533	بين المجموعات	2	.759		.218 غير دالة
		داخل المجموعات	228	56.444		
		الإجمالي	230	57.202		

تبين نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة تعزى لاختلاف المرحلة التعليمية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في أغلب الأبعاد أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha \geq 0.05$). بينما وجدت فروق دالة إحصائية في بعد الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، حيث جاءت قيمة الاحتمال دالة إحصائية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والنتائج يوضحها الجدول التالي.

الجدول (٢٢)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية في بعد الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي وفق المرحلة

المرحلة	المرحلة	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية
	المتوسط	3.49	3.12	3.34
الابتدائية	متوسط الفرق		0.37*	0.15
	الدلالة		0.01	0.44
المتوسطة	متوسط الفرق			0.22
	الدلالة			0.27
الثانوية	متوسط الفرق			
	الدلالة			

اتضح أن الفروق كانت في صالح المرشدين الطلابيين بالمرحلة الابتدائية، فهم لديهم مستوى من الرضا الوظيفي فيما يتعلق ببعد الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، وذلك بصورة أكبر مقارنة بغيرهم من المرشدين الطلابيين في المراحل التعليمية الأخرى عموماً، وبصورة دالة إحصائية مقارنة بالمرحلة المتوسطة خصوصاً. وقد يرجع ذلك إلى كون المرحلة المتوسطة بها ضغوط عمل أكبر بالنظر إلى طبيعة المرحلة التي قد يكون فيها مشكلات طلابية أكبر لكون الطلاب في هذه المرحلة قد بلغوا مرحلة المراهقة، مما يستوجب من المرشدين الطلابيين بذل جهود أكبر في مجال المهنة، وكون ما يقدم لهم من مكافآت وحوافز نظير جهودهم ما تزال لا تلي طموحاتهم وتطلعاتهم المهنية.

نتائج الدراسة

- أن مستوى المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة كان بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (٤,٠٤).
- جاء محور تعدد المصادر في مقدمة المحاور التي تحققت فيها المرونة النفسية، بمتوسط حسابي (٤,٣٩)، يليها محور الصلابة، بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، ثم محور الغرض، بمتوسط حسابي (٤,٠٤)، وأخيراً محور التفاؤل، بمتوسط حسابي (٣,٧٣).
- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس مدينة جدة كان بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي (٣,٩٤).
- جاء محور الوظيفة وأهميتها في مقدمة المحاور التي تحقق فيها الرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين، بمتوسط حسابي (٤,٤٦)، يليه العلاقة بالعاملين، بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، ثم الإدارة المباشرة والإشراف، بمتوسط حسابي (٣,٩٦)، ثم النمو المهني والتقدم الوظيفي، بمتوسط حسابي (٣,٤١)، وأخيراً الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي، بمتوسط حسابي (٣,٣٦).
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، بمعامل ارتباط (٠,٣٢٤).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين بمدارس تعليم جده تعزى لاختلاف التخصص والمرحلة التعليمية.

ثانياً: التوصيات:

يوصي الباحث في ضوء ما توصل إليه من نتائج بما يلي:

- الاهتمام بتنمية المرونة النفسية لدى المرشدين الطلابيين لما لها من صلة عميقة بتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.
- توفير دورات تدريبية متخصصة للمرشدين الطلابيين تستهدف جميع المحاور والمجالات الفنية المتعلقة بعملهم كي تساهم في تعزيز المرونة النفسية لديهم بشكل إيجابي.
- تنفيذ إدارة التعليم للندوات التي تعنى بالرضا الوظيفي للمرشدين الطلابيين وسبل تحقيقها.
- زيادة الاهتمام بمجال النمو المهني والتقدم الوظيفي، ومجال الرواتب والحوافز المادية والاستقرار الوظيفي للمرشدين الطلابيين لتعزيز الرضا الوظيفي لديهم.
- استخدام المقاييس الحالية للدراسة لقياس مستوى المرونة النفسية والرضا الوظيفي للعاملين في القطاعات التعليمية والتربوية المختلفة.

المصادر

أولاً: المراجع العربية:

- القرآن الكريم. المدينة المنورة ، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف
ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين. (١٩٨٠). *لسان العرب*. القاهرة: دار المعارف.
ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين. (٢٠٠٥). *لسان العرب*. بيروت: دار صادر.
أبو الحسين، أحمد بن فارس بن زكريا. (١٩٧٩). *معجم مقاييس اللغة*. تحقيق عبد السلم محمد هارون. دمشق: دار الفكر.
- أبو النصر، مدحت محمد. (١٩٩٩). تنمية الذات المهني للأخصائيين الاجتماعيين في المجال المدرس من منظور طريقة تنظيم المجتمع، دراسة مطبقة على بعض المدارس في محافظة القاهرة. *مجلة كلية الآداب*، ٥، ٩٧-١٠٣.
- أبو النور، محمد عبدالتواب، ومحمد، هناء مصطفى. (٢٠١٦). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الطلاب ذوي الإعاقة السمعية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة كلية التربية*، ٦٣ (٣)، ١ - ٤٤.
- أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد. (٢٠١٣). المرونة النفسية ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية. *إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية. سلسلة وفي أنفسكم*، (٢).
- أبو حلاوة، محمد سعيد. (٢٠١٤). علم النفس الإيجابي: ماهيته و منطلقاته النظرية وأفاقه المستقبلية. *مؤسسة العلوم النفسية العربية*، (٣٤).
- أبو حماد، ناصر الدين. (٢٠٠٨). *الإرشاد النفسي والتوجيه المهني* (ط١)، عمان: عالم الكتب.
- أبو زعيزع، عبد الله. (٢٠١٠). *مقدمة في الإرشاد المهني*. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- أبو زيد، أحمد. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الكفاءة الذاتية في تحسين المرونة النفسية لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. *مجلة التربية الخاصة بمركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية بكلية التربية*، ٥ (١٨)، ٢٣٠ - ٢٣٠.
- أبو سل، محمد عبد الكريم. (١٩٩٨). *مدخل إلى التربية المهنية* (ط١). عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الأحمدي، أنس سليم. (٢٠٠٧). *المرونة: حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات* (ط١). الرياض: مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع.
- الأسدي، سعيد جاسم، وإبراهيم، مروان عبد المجيد. (٢٠٠٣). *الإرشاد التربوي، مفهومه، خصائصه، ماهيته* (ط١). عمان: الدار العلمية الدولية، ودار الثقافة .
- الأفندي، إسماعيل. (٢٠١٢). *عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس المفتوحة.
- امير، وطنية رهياف. (٢٠١٨). الرضا الزوجي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى المرشدين التربويين. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، ٦ (٣٨)، ٨٥١ - ٨٧٠ .
- أنس سليم الأحمدي. (٢٠٠٧). *المرونة، حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات*. الرياض: مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع.
- البلادي، صالح (٢٠١١). *الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة مدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- بهنسي، فايزة محمد رجب. (٢٠١١). *الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية*. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر .
- الثبتي، محمد عبد الله ، والعنزي ، خالد بن عويد. (٢٠١٤). *عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة*

- القریات من وجه نظرهم . المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٣ (٦)، ١٠٣-١٠١.
- الجميلي ، علي عليج، والبجاري، احمد يونس. (٢٠٠٨). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم. مجلة التربية والعلم بجامعة الموصل ، ١٥ (٣)، ٦٣٤-٦٥١.
- جودة ، آمال. (٢٠١١). الصحة النفسية (ط.٣). غزة.
- الحراشنة ، محمد عبود (٢٠٠٨). النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفلية. مجلة جامعة دمشق ، ٢٤ (١)، ٣٢٣-٣٦٢.
- حسان ، ولاء اسحق. (٢٠٠٨). فاعلية برنامج إرشادي مقترح لزيادة مرونة الأنا لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية.
- حسين ، حسين فالح. (٢٠١١). الاضطرابات العصبية وعلاقتها بالاغتراب الاجتماعي معنى الحياة لدى موظفي دوائر الدولة [رسالة دكتوراه غير منشورة]. الجامعة المستنصرية.
- حسين ، سلامة عبدالعظيم. (٢٠٠٤، يونيو ١٠-١١). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي. [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي السنوي الثاني لقسم أصول التربية، (التعليم والتنمية المستدامة).مصر.
- الخصاونة ، سوسن . (٢٠٠٠). درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجاتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرف الصف [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.
- الخطيب ، صالح أحمد. (٢٠٠٧). الإرشاد النفسي- في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته ، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة .
- خليل ، جواد محمد، و شير، عزيزة عبد الله. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية. سلسلة الدراسات الإنسانية ، ١٦ (١). ٧٨٣-٧١١.
- الدهري ، صالح حسن. (٢٠٠٥). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته (ط.١)، دار وائل للنشر- والتوزيع بعمان.
- دحلان ، سميرة. (٢٠١٣). أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.
- راضي ، زينب. (٢٠٠٨). الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى- وعلاقته ببعض المتغيرات [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.
- ربيع ، هادي مشعان. (٢٠٠٥). الإرشاد التربوي والنفسي- من المنظور الحديث. الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- رسمي ، محمد حسن. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية (ط.١). الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الإسكندرية.
- الزاوي ، الطاهر أحمد. (١٩٧٨). مختار القاموس (ط.٢). الأردن: الدار العربية للكتاب.
- الزبون ، محمد سليم ، والزبون ، سليم عودة ، والزيود ، محمد صائل ، والخالدة ، تيسير. (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالاستمرار بالمهنة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات (النوع- والمؤهل العلمي- والخبرة العلمية- والعبء الدراسي). مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس ، ٣١ (١)، ١٠٤ - ٤٣١.
- الزعيبي ، مروان طاهر. (٢٠١١). الرضا الوظيفي، مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- زهران ، حامد عبد السلام. (١٩٨٠). التوجيه والإرشاد النفسي (ط.٢). القاهرة: عالم الكتب.
- زهران ، حامد عبد السلام. (١٩٩٨). التوجيه والإرشاد النفسي (ط.٣). القاهرة: عالم الكتب.
- زهران ، حامد عبد السلام. (٢٠٠٢). دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي- (ط.٣). القاهرة: عالم الكتب.
- زهراري ، مريم. (٢٠١٧). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي. مجلة الباحث الاجتماعي ، ٣ (١٣)، ٤٢٦-٤٢٧.
- الزهيري ، لمياء قيس سعدون. (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بإحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة

الجامعة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة ديالى بالعراق.

سعد الله ، ابو القاسم. (٢٠٢٠). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي . مجلة العلوم النفسية والتربوية بالجزائر، ١ (٦) ، ١٣٤-١٥٠.

سليمان، محمد أحمد، ووهب، سوسن عبد الفتاح. (٢٠١١). الرضا والولاء الوظيفي، قيم وأخلاقيات العمل. عمان: درا زمزم للنشر.

الشرايدة، سالم تيسير. (٢٠١٠). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ط.١). عمان: دار صفاء للطباعة والنشر.

شقورة، يحيى. (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الأزهر.

الشناوي، محمد محروس. (١٩٩٧). العملية الإرشادية والعلاجية (ط.١). القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

الشناوي، محمد محروس. (ب.ت). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي- (ط.١). القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

شوقي، فرج طريف. (٢٠٠٠). السلوك القيادي والفعالية الإدارية. عمان: دار وائل للنشر.

صالح ، عبد العظيم إسماعيل، والأمين، محمد. (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى المرشدين النفسيين بولاية الخرطوم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النيلين.

صالح، ساهرة عبد الودود. (٢٠٠٢). استراتيجيات التكيف لأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعة [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة بغداد.

الصريفي، محمد. (٢٠٠٧). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية . الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر- الإسكندرية.

الضامن، صلاح الدين، وسمور، قاسم. (٢٠١٧). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض العجز المتعلم وتحسين المرونة النفسية لدى الأطفال المساء إليهم في المدارس الحكومية في لواء بني كنانة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٣ (٢). ١٧١-١٩١.

الطريفي، منى عبد الرحمن. (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.

طه، فرج عبد القادر. (١٩٨٨). معجم علم النفس والتحليل النفسي. القاهرة: دار النهضة العربية.

العاسمي ، رياض. (٢٠١٨). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة السويداء. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية ٤٠، (٣) ٤٧٦-٤٩٢.

عباس، انس عبد الباسط. (٢٠١١). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال العلوم السلوكية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عبدالمقصود، محمد السعيد، وأحمد، فكري شحاته، وأحمد، عبد السميع سيد، والشخيري، علي. (١٩٩١). المعلم ومهنة التعليم. القاهرة: مطبعة أبناء وهبة.

العدوان، مزيد. (٢٠١٤). تأثير استخدام المعينات الحركية (الأطراف الصناعية) على مفهوم الذات المهني والاستقلالية والتكيف الاجتماعي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية المكتسبة [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العربية.

عزيون، زهية. (٢٠٠٧). التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للموارد البشري في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة- [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة ديالي بالجزائر.

عطية ، عبد الله، وناصر، إبراهيم. (١٩٨٤). مدى رضا معلمي المدارس الابتدائية عن مهنتهم. المجلة العربية، ١٧ (٣)، ٤٨٧-٥٠٧.

علاونة، ممزوز جابر، وندي ، يحي محمد. (٢٠٠٥). مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، ٥، ٥٦-٦٦.

- العمرى، نادية محمد. (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن. *مجلة الارشاد النفسي بجامعة عين شمس*، 50، ٧ - ٤٩ .
- العنكوشي، حليم صخيل، والبديري، حلا يحي. (٢٠١٨). الثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين من المرونة النفسية في محافظة الديوانية. *مجلة لارك للفلسفة واللغويات والعلوم الاجتماعية والعلوم*، ٣ (28) ٢٢٨-٢١١،
- الفار، عبيد وديع. (١٩٨٩). *العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية.
- فلمبان، إيناس. (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- القاسم، بديع محمود مبارك. (٢٠٠١). *علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق*. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
- قداوي، ماجد قاس خالد. (٢٠١٢). *المسؤولية الاجتماعية ومرونة الانا لدى طلاب المرحلة الاعدادية العاملي وغير العاملين* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الموصل .
- كفاي، علاء الدين. (١٩٩٠). *الصحة النفسية (ط.٣)*. القاهرة: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والاعلان.
- مصطفى، ابراهيم، والزيات، أحمد، وعبدالقادر، حامد، والنجار، محمد. (٢٠٠٨). *المعجم الوسيط*. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- المعاينة، عبدالعزيز عطالله. (٢٠١٧). *الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم*. مجلة دراسات لجامعة عمار ثلجي الأغواط بالجزائر. (٥١)، ٢٤٧-٢٦٤.
- المعيلي، أحمد. (٢٠٠٩). *الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل*، ١٧ (١).
- مقبول، رندة واصف محمد علي. (٢٠٠٣). *درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في محافظات الضفة الغربية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النجاح .
- ملكوش، رياض. (٢٠٠٤). *كشف الذات لدى المرشد. مجلة العلوم التربوية*، ١ (٣١)، ٢٥-٣٤.
- المياحي، أيمن ناظم. (٢٠١٩). *الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين. مجلة كلية التربية الأساسية*، ٢٥ (١٠٣)، ٥٣٢-٥١٨.
- ندي، يحيى محمد. (٢٠٠٢). *اتجاهات المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها برضاهم الوظيفي* [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة النيلين.
- الهلة، هجرة. (٢٠١٤). *طبيعة المشكلات المعيقة للعمل الإرشادي وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى مستشاري التوجيه المدرسي* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- ياسمين سامي آل غزال. (٢٠٠٨). *التشاؤم الدفاعي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طلبة الجامعة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة بغداد .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- Alex, J., John, S. & Kate, E.(2008). Resilience: a new integrative approach to health and mental health research, a Psychology Department, Arizona State University, Tempe, USA. *Health Psychology Review*, 2(1), 41.
- Aniloff, L. (2003). *The relationship between high school program and self concept, occupational aspiration* . Diss. Abstract. Int, V. 40,(A) N.١٢٤٥٦٤ .
- Argyle, M. (2008). *social encounters: contributions to social interaction*.(1nd ed). Routledge.

- Aslamiah, R., & Suriansyah, A. (2018). Teacher's Job Satisfaction on elementary school: 'Relation to learning environment. *The Open Psychology Journal*, 11(1), 123-130.
- Bayne, R. (2004). *Psychological type at work: An MBTI perspective*.
- Bond, W., Steven C., & Barnes, D. (2006). "Psychological Flexibility, ACT, and Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(7), 25-54.
- Brooks, R., & Goldstein, S. (2003). *Nurturing Resilience In Our Children: Answers To The Most Important Parenting Question*. Chicago: Contemporary Books.
- Brott, P. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30(3), 189-200.
- Burchett, S. (1999). *The Familial Contexts Of Egresiliency In Pre-Schoolers* [Unpublished Master Dissertation]. West Virginia University.
- Caplan, G. (1990). Loss, stress, and mental health. *Community Mental Health Journal*, 26(1), 27-48.
- Carle, A., & Chassin, L. (2004). *Resilience in a community sample of children of alcoholics*.
- Cheng, C., Bobo, L., & Puisally, C. (2014). Coping Flexibility and Psychological Adjustment to Stressful Life Changes: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 140(6), 1582-1607.
- Comas, L., Luthar, S., Maddi, R., O'Neill, H., Saakviten, K., & Tedeschi, G. (2004). *The Road To Resilience. The American Psychological Association : APA Help Center*.
- Demato, Doris S. (2002) Job Satisfaction among Elementary School Counselors in Virginia Department Counselor Education [Unpublished Master Dissertation]. Virginia University.
- Eli, T. (2005). *The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, Satisfaction with Job, Commitment to the Profession, Age, and Resilience to the Turnover Intentions of Special Education Teachers* [Unpublished doctoral Dissertation]. Virginia polytechnic institute and state university, 147.
- Felten, B. & Hall, J. (2001). Conceptualizing Resilience in women older than 85: overcoming adversity from illness or loss. *Journal of Gerontological Nursing*, (2), 46-53.
- Fraser, J., Griffin, J., Barto, B., & Io, S. (2014, Jun, 16). "Implementation of a workforce initiative to build trauma-informed child welfare practice and services: Findings from the Massachusetts Child Trauma Project". Children and Youth Services Review (CHILD YOUTH SERV REV).

- George, J., & Jones, G. (2008). *Understanding and managing Organizational Behavior* (5th ed). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Graham, C., Gouick, J. & Ferrei, N. (2016). The influence of psychological flexibility on life satisfaction and mood in muscle disorders. *Rehabilitation Psychology*, 61 (2), 210-217.
- Grotberg, E. (2003). *Resilience For Today: Gaining Strength From Adversity*. Westport. Greenwood publishing Group Inc. London: Thomson.
- Hongshan, A., & Junmin, H. (2016). Psychological resilience Psychological resilience moderates the impact of social support on loneliness of "left-behind" children. *Journal of Health Psychology*. 21(6), 1066 – 1073.
- Kashdan, T. & Rottenberg, J. (2010). *Psychological Flexibility As A Fundamental Aspect Of Health, In Clinical psychology Review*.
- Kozina, K., Grabovari, N., Stefano, J. D., & Drapeau, M. (2010). Measuring changes in counselor self-efficacy: Further validation and implications for training and supervision. *The Clinical Supervisor*, 29(2), 117–127. <https://doi:10.1080/07325223.2010.517483>
- Lucas, J., & Moore, K. (2019). *Psychological flexibility: positive implications for mental health and life satisfaction*. Health promotion international.
- Lyons, J. (1991). Strategies For Assessing The Potential For Positive Adjustment Following Trauma. *Journal Trauma stress*, (4), 93-111.
- Madden, S. (2007). *The Relationship Between Psychological maltreatment and Deliberate Self-Harm and the Moderating Role of Resilience in an Undergraduate Residence Hall Population* [Unpublished Master Dissertation]. University of Northern Colorado.
- Nasrin, S., & Rana, S. (2018). The Impact of Psychological Factors on the Job Satisfaction and Career Intention of Private University Teachers in Dhaka City. *ASA University Review*, 12(1), 365-381.
- Niles, S. (2001). Using super Using Super's Career Development Assessment and Counselling (C-DAC) Model to Link Theory to Practice. [*International Journal for Educational and Vocational Guidance* volume ,1](#), 131–139.
- Pienar, A. (2007). *To Wards A Living Theory Of Psychological Resilience*. Bloemfontein :National Research Foundation.
- Reina, C., Rogers, K. & Peterson, S. (2018). "Quitting the Boss? The Role of Manager Influence Tactics and Employee Emotional Engagement in Voluntary Turnover". *Journal of Leadership &*

Organizational Studies, 25(1), 5-18.

Roy , R, & Halder , U. (2018). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *International Journal of Innovative Research & Studies*, 8(4),288-292.

Rutter, M. (1985). Resilience In The Face Of Adversity: Protective Factors And Resistance To Psychiatric Disorder. *Journal psychiatry*, 14(7),598-611.

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57, 316–331.

Savickas, M. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction : Putting theory and research to work .*

Shaban, O., Al-zubi, z. & Nafez, A. (2017). "The Effect of low morale and motivation employees productivity and competitiveness in jordanian industrial compainies". *International Business Research*, 10(7),453-460.

[Smith & wenner .\(۱۹۸۲\). Resilience Theory Review Pretoria.](#)

Snyder, C. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 11–28.

Super, D., Savickas, M. & Super, C. (1996). *The life-span, life-space approach to careers , Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Tolbert, E.(1980). *Counseling for career development*, (2nd ed), USA: library of congress catalog .

Wangari, N. & Orodho, J. (2014). Job Satisfaction and Retention of Special Education Teachers in Primary Schools in Nairobi County, Kenya. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 19,(6),126-133.

www.elsevier.com/locate/childyouth