مجلة العلوم التربوية والنفسية
JOURANL OF EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES
JEPS
جامعة القصيم Qassim University
إدارة الجمعيات والمجلات العلمية

مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم، ١٩ (٢)، (مايو، ٢٠٢٦)، ص ص (٥٨٥ ـ ٦٢٠)

الإسهام النسبيّ للمرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود

د. رجاء محمود صبري مريم

أستاذ علم النفس المهني المساعد

قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

The Relative Contribution of Occupational Psychological Resilience in Predicting Quality of Work Life among Employees of King Saud University

Dr: Rajaa Mahmoud Maryam

Assistant Professor of Occupational Psychology

Department of Psychology, College of Education, King Saud University, KSA

https://orcid.org/0009-0007-4292-4278 rajaamaream@gmail.com

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار القدرة التنبؤية لأبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة بجودة الحياة الوظيفيّة، والكشف عن مستوى كلٍ منهما، فضلًا عن التعرف على الفروق تبعًا لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، وعدد سنوات الخدمة). وتكوّنت عينة البحث من (٣٠٧) موظفًا وموظفةً من الإداريين العاملين بجامعة الملك سعود. واستخدمت الدراسة مقياس المرونة النفسيّة في العمل – (Workplace Resilience Scale R@W) من إعداد (Winwood et al., 2013)، ومقياس جودة الحياة الوظيفيّة من إعداد (المغربي، ٢٠٠٤)، وذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. أظهرت النتائج ارتفاع مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة لدى أفراد العينة، في مقابل مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفيّة. كما كشفت نتائج تحليل الانحدار أنّ أبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة، والمتمثلة في: إيجاد المعنى المهنيّ وتحقيق الأهداف، والحفاظ على الصحة، وإعادة صياغة الإخفاقات، وبناء شبكات الدعم الشخصي، كانت الأكثر إسهامًا في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة. ولم تسفر النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيري النوع وسنوات الخدمة، في حين ظهرت فروق دالة في المرونة النفسيّة المهنيّة تميل باتجاه الفئات الأكبر عمرًا. وفي ضوء هذه النتائج، قُدِّمت مجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسيّة المهنيّة، جودة الحياة الوظيفيّة، موظفي جامعة الملك سعود.

Abstract: This study aimed to examine the predictive ability of the dimensions of Occupational psychological resilience on quality of work life, as well as to identify the level of each variable, in addition to exploring differences according to certain demographic variables (gender, age, and years of service). The study sample consisted of (307) administrative employees at King Saud University. Data were collected using the Workplace Resilience Scale (R@W; Winwood et al., 2013) and the Quality of Work Life Scale (Al-Maghrabi, 2004), both of which demonstrated acceptable validity and reliability. The findings revealed a high level of Occupational Psychological resilience and a moderate level of quality of work life. Regression analysis showed that finding professional meaning and achieving goals, maintaining health, reframing failures, and building personal support networks significantly predicted quality of work life. No significant differences were found by gender or years of service, while significant age-related differences in Occupational psychological resilience favored older employees.

Keywords: occupational psychological resilience, quality of work life, Employees at King Saud University.

توثيق البحث (APA Citation):

مريم، رجاء محمود. (٢٠٢٦). الإسهام النسبيّ للمرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٩(٢)، ٥٨٥ ـ ٦٢٠.

استُلم في: ١٤/ ٠٧/ ١٤٤٧هـ قُبل في: ٢٨/ ٠٨/ ١٤٤٧هـ نُشر في: ١٤/ ١١/ ١٤٤٧هـ

Received on: 03/01/2026 Accepted on: 17/02/2026 Published on: 01/05/2026

المقدمة:

يحظى موضوع الصحة النفسيّة والازدهار النفسي باهتمامٍ متزايدٍ في الأدبيات المعاصرة، باعتبارهما عنصرين أساسيين في الحفاظ على الموارد البشرية، وتعزيز الأداء التنظيميّ. ومع تنامي الضغوط المهنيّة في بيئات العمل المختلفة، تزداد الحاجة إلى ضرورة تبني استراتيجيات فعّالة تدعم التوازن النفسي والمهنيّ لدى العاملين، بما يُسهم في رفع مستوى أدائهم، وتحسين جودة حياتهم الوظيفيّة.

وفي هذا السياق، تُعد المرونة النفسيّة Psychological Resilience أحد الموارد الشخصية التي تمكّن الأفراد من التكيف الفعّال مع الضغوط ومواجهة التحديات بكفاءةٍ(Malik & Garg, 2018, Wut et al., 2022). ورغم أنّ الاهتمام بمفهوم المرونة النفسيّة قد نشأ في ميدان علم النفس الارتقائي؛ لتفسير قدرة بعض الأطفال على التكيف والنموّ النفسيّ السويّ رغم ظروف النشأة الصعبة (Rutter, 1999). فقد توسع الاهتمام لاحقًا ليشمل مجالات علم النفس الإكلينيكي والصحة النفسيّة، وصولًا إلى علم النفس التنظيميّ، إذ أصبح يُنظر إلى المرونة النفسيّة بوصفها إحدى الاستراتيجيات الفعّالة التي تساعد الأفراد في الحفاظ على استقرارهم الانفعاليّ، والتعامل مع ضغوط العمل باقتدار وفاعلية (IJntema, 2020; Hartmann et al., 2019).

وتُعرّف المرونة النفسيّة بأنها "عملية تفاعلية تمكّن الفرد من التكيُّف الإيجابيّ، والمحافظة على توازنه النفسيّ رغم التّعرض للمواقف الضاغطة، وذلك من خلال توظيف موارده الداخلية والخارجية المتاحة (Luthar & Cicchetti., 2000, p. 85).

وتشير مراجعة حديثة للأدبيات في المجال إلى تزايد الاهتمام البحثيّ بدراسة المرونة النفسيّة في سياق العمل، ولا سيما علاقتها بعدد من المتغيرات التنظيميّة. وقد أظهرت هذه الدراسات أنّ المرونة النفسيّة تُسهم بصورةٍ ملموسةٍ في تعزيز الانخراط الوظيفيّ، وتحسين الأداء والولاء التنظيميّ، ورفع قدرة الأفراد على التّكيف مع متطلبات العمل المتغيرة. كما ترتبط المرونة النفسيّة بتعزيز المناخ التنظيميّ الإيجابيّ والتميّز التنظيمي، والحد من مستويات الإرهاق والاحتراق النفسيّ، فضلًا عن دورها في تحسين الصحة النفسيّة ودعم النتائج الإيجابيّة المرتبطة بالأداء الوظيفيّ(همام، ٢٠٢٢؛ Barani& Vijayaraj, 2025; Hollaar et al., 2025; Meng et al., 2023). وتشير نتائج أخرى إلى أنّ المرونة النفسيّة تعمل في تحسين الرضا المهنيّ وتحسين جودة الحياة الوظيفيّة من خلال تنمية الشعور بالتمكين والتحفيز والالتزام التنظيميّ (Atay et al., 2021; Cunduz et al., 2024; Lyons et al., 2015; Sagafia & Thamrin , 2022).

وفي ضوء ذلك، برز الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفيّة Quality of Work Life بوصفه أحد المخرجات الجوهرية للمرونة النفسيّة في بيئة العمل؛ إذ يُعد هذا المفهوم مؤشرًا لمدى رضا العاملين عن تجربتهم المهنيّة ومستوى توازنهم النفسي والمهنيّ (Gunduz et al., 2024). كما تتأثر جودة الحياة الوظيفيّة بجملةٍ من العوامل التنظيميّة والشخصيّة؛ إذ تُعد الخصائص الشخصيّة والانفعالية للفرد، وخبراته في بيئة العمل، ومستوى إدراكه الذاتيّ،

فضلًا عن قدرته على التكيف النفسيّ مع متطلبات العمل وضغوطه، من أبرز المحددات المؤثرة في مستوى جودة حياته الوظيفيّة (Shukla & Sharma, 2023).

واستنادًا إلى ما سبق ذكره، تُعدّ المرونة النفسيّة أحد هذه المحددات الجوهرية التي تعزّز الإدراك الإيجابيّ لجودة الحياة الوظيفيّة، بما ينعكس على مستوى الأداء والاستقرار داخل المنظمة (Patra, 2022)، ويُعدّ نموذج متطلبات الوظيفة ومواردها(Job Demands–Resources Model; JD-R) من الأُطر النظرية المعاصرة التي تفسّر العلاقة بين العوامل التنظيميّة والنفسيّة وسلوك الموظفين، فضلًا عن دوره في تحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفيّة. ووفقًا لهذا النموذج، تصنف المرونة النفسيّة في العمل بوصفها موردًا شخصيًا يزوّد العاملين بالقدرات والمهارات اللازمة للتكيف الإيجابيّ مع التغيرات المهنيّة، الأمر الذي قد يساعد في تعزيز جودة الحياة الوظيفيّة ودعم النمو والنجاح المهنيّ (Giang et al., 2025; Riazi & Behbahani, 2025; Rubel et al., 2023).

وتتأكد أهمية إجراء هذا البحث على الموظفين الإداريين بوصفهم أحد المكوّنات الرئيسة الداعمة للأداء الأكاديميّ والإداريّ، والإسهام في تحقيق كفاءة العمل الجامعي. كما تتسم طبيعة مهامهم بتحدياتٍ وضغوطٍ مهنيةٍ متزايدةٍ؛ تتطلب مستوى مرتفعًا من المرونة النفسيّة للتكيف مع متغيرات بيئة العمل ومتطلبات التطوير المستمر، الأمر الذي يجعل دراسة المرونة النفسيّة في العمل وجودة الحياة الوظيفيّة لديهم ضرورة علمية يمكن أن تُسهم في تعميق فهم العوامل النفسيّة المؤثرة في جودة الحياة الوظيفيّة، في ضوء الإطار النظري لنموذج متطلبات الوظيفة ومواردها(JD-R)

مشكلة البحث:

تُعد جودة الحياة الوظيفيّة من الموضوعات المهمة في مجاليّ الإدارة وعلم النفس التنظيميّ؛ نظرًا لارتباطها الوثيق برضا العاملين ورفاههم النفسيّ واستغراقهم في العمل، فضلًا عن دورها في تعزيز السلوك الإبداعيّ، ودعم الإنتاجية، وتنمية الولاء التنظيميّ، وتحسين مستوى الأداء الوظيفيّ ونية البقاء والاستمرار في المنظمة (باناعمة، ٢٠٢٥؛ الركبان، ٢٠٢١؛ الشميمري، ٢٠٢٢؛Al-Dossary, 2022).

ومن جهة أخرى يرتبط انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفيّة بعدد من النتائج السلبية، مثل ارتفاع معدلات الاحتراق النفسي، والاغتراب الوظيفيّ، إضافة إلى ضعف التفاعل الاجتماعي (الدبايبة، ٢٠٢٤؛ الشمراني، ٢٠٢٤).

وقد حُظي مفهوم جودة الحياة الوظيفيّة باهتمامٍ واضحٍ ضمن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي أكّدت أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفيّة، وبناء بيئة عمل محفِّزة تعزِّز الانتماء والإبداع والإنتاجية لدى الموظفين من خلال تطوير بيئة العمل ورفع كفاءة رأس المال البشري (الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني، ٢٠١٦). ورغم ذلك، فأن العوامل النفسيّة المفسِّرة لجودة الحياة الوظيفيّة ما تزال بحاجة إلى مزيدٍ من الدراسة والتحليل، وتُعد المرونة النفسيّة في العمل من أبرز هذه العوامل، لما تنطوي عليه من أبعادٍ واستراتيجياتٍ لا يقتصر دورها على تمكين الأفراد

من مواجهة الضغوط المهنيّة والتّكيُّف معها فحسب، بل يمتد ليشمل دعم النموّ والتعلم والارتقاء المستمر، بما يُسهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفيّة والازدهار في بيئة العمل(Barani & Vijayaraj, 2025).

وفي هذا السياق، تشير الأدبيات الحديثة إلى أنّ جودة الحياة الوظيفيّة تُمثل أحد أهم المخرجات الأساسية لموارد الفرد الشخصية، وفي مقدمتها المرونة النفسيّة، بوصفها عاملًا محوريًا في تحسين الخبرات المهنيّة وتعزيز مشاعر الرضا والرفاه المهنيّ لدى العاملين، وتعزيز شعورهم بالكفاءة والثقة، بما يدعم اتّخاذ قراراتٍ مدروسةٍ عند تحديد الأهداف. (Al- Yahyaei et al., 2025; Atay et al., 2021; Hollaar et al., 2025; Giang et al., 2025)

ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات التي بحثت في العلاقة بين المرونة النفسيّة في سياق العمل، وجودة الحياة الوظيفيّة، نجد أنّ غالبية هذه الدراسات اعتمدت على مقاييس عامة للمرونة النفسيّة لا تراعي خصوصية بيئة العمل ومتطلباتها المهنيّة. في المقابل تستند الدراسة الحاليّة إلى مقياس المرونة النفسيّة في العمل المرتبط بمواقف بيئة العمل، والمطور من قبل(Winwood et al., 2013). الأمر الذي قد يوفّر درجة أعلى من الدقة والملاءمة في قياس المرونة النفسية داخل السياق الوظيفيّ. كما إنّ تباين نتائج بعض الدراسات حول أثر بعض المتغيرات الديموغرافية– مثل النوع والعمر وسنوات الخدمة على كلٍ من المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة؛ إذ أظهرت بعض الدراسات عدم وجود فروقٍ دالة مثل دراسة (الخليوي، ٢٠٢٣؛ Balasabas, 2022). في حين أظهرت دراسات أخرى فروقًا باتجاه الذكور أو أصحاب الخدمة الأطول (الراشدية وآخرون، ٢٠٢٤؛ الركيبات، ٢٠٢٢؛ عيايدة، ٢٠٢٥). ويعكس هذا فجوة بحثية تتمثل في الحاجة إلى مزيدٍ من التحقق لفهم طبيعة العوامل النفسيّة والشخصيّة التي قد تُسهم في تفسير جودة الحياة الوظيفيّة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.

وبناءً على ما سبق، يسعى البحث الحاليّ إلى دراسة الإسهام النسبيّ للمرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة لدى الموظفين الإداريين؛ بهدف تقديم فهم أعمق وأكثر دقة للعلاقات النفسيّة المفسِّرة لجودة الحياة الوظيفية؛ بما قد يساعد في تطوير الممارسات الإدارية، وتحسين بيئات العمل في المؤسسات الجامعية.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما الإسهام النسبيّ للمرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود؟

أسئلة البحث:

يسعى البحث الحاليّ إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة لدى موظفيّ جامعة الملك سعود؟
٢. ما مستوى جودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفيّ جامعة الملك سعود؟
٣. ما الإسهام النسبيّ لأبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود؟

٤. هل توجد فروق دالة إحصائيًا في المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا للمتغيرات التالية (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة)؟
٥. هل توجد فروق دالة إحصائيًا في جودة الحياة الوظيفيّة تبعًا للمتغيرات التالية (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحاليّ إلى اختبار مدى الإسهام النسبيّ لأبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة. وقياس مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفيّة لدى الموظفين الإداريين بجامعة الملك سعود، كما يسعى البحث إلى الكشف عن الفروق في كل من المرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفيّة تبعًا لعدد من المتغيرات الديموغرافية، وهي: النوع الاجتماعي (ذكور – إناث)، والعمر، وعدد سنوات الخدمة في العمل.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من عدة جوانب:

أولًا: الأهمية النظرية:

١. يُسهم البحث في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالمرونة النفسيّة في العمل وجودة الحياة الوظيفيّة، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بينهما في البيئة الإدارية للجامعات، وهي بيئة غالبًا ما يتم إغفالها لصالح الهيئات الأكاديمية.
٢. قد تَساهم نتائج البحث الحاليّ في فتح المجال أمام باحثين آخرين لدراسة العوامل الأخرى المنبئة بجودة الحياة الوظيفيّة في بيئات مهنية مختلفة.
٣. ويكتسب هذا البحث أهميته في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تؤكد على تحسين جودة الحياة الوظيفيّة وبناء بيئة عمل محفزة تُعزز الانتماء والإبداع وترفع إنتاجية الموظفين.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية:

١. تبرز أهمية هذا البحث من منظور منهجيّ، لكونه يعتمد على مقياسٍ متخصصٍ لقياس المرونة النفسيّة في العمل، في حين أنّ معظم المقاييس السابقة ركّزت على قياس المرونة النفسيّة العامة دون معالجةٍ كافيةٍ لخصوصية المرونة في السياق المهنيّ؛ ما يبرز الحاجة إلى أدوات قياس أكثر دقةً وتخصصًا في هذا المجال.
٢. من المتوقع أنّ توّفر نتائج البحث بيانات يمكن أن تُسهم في تصميم برامج تدريبيةٍ أو سياساتٍ مؤسسيةٍ تعزز المرونة النفسيّة المرتبطة بالعمل لدى الموظفين، وتدعم جودة حياتهم الوظيفيّة.

مصطلحات البحث:

المرونة النفسيّة المهنيّة: ويمكن تعريفها بأنها:" عملية التعامل مع مصادر التوتر أو الصدمات النفسيّة، وإدارتها، والتكيف معها، وتسهيل الأصول والموارد المتاحة للفرد وحياته، وبيئته، والقدرة على التكيف والتعافي في مواجهة الشدائد"(Windle, 2011, p. 152).

ويمكن تعريفها إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها موظفيّ جامعة الملك سعود الإداريين، وذلك من خلال استجابتهم على مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة وأبعاده والمعد من قبل(Winwood et al., 2013).

جودة الحياة الوظيفيّة: تقييم الموظف لتجربته في العمل، بما يشمل الأمان الوظيفيّ، بيئة العمل، التقدير، وفرص النمو المهنيّ (Sirgy et al., 2001).

ويعرفها جاد الرب (٢٠٠٨) بأنها: مجموعة العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تُؤثر على الحياة الوظيفيّة للعاملين وحياتهم الشخصيّة، والذي يُسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (كما ورد في المغربي، ٢٠٠٤).

وتعرف اجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها موظفي جامعة الملك سعود الإداريين، وذلك من خلال استجابتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفيّة والمعد من قبل(المغربي، ٢٠٠٤).

موظفي جامعة الملك سعود: ويقصد بهم جميع منسوبي الجهاز الإداري من الموظفين والموظفات العاملين في جامعة الملك سعود للعام (٢٠٢٥).

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تتمثل في المرونة النفسيّة المهنيّة وإمكانية التنبؤ من خلالها بجودة الحياة الوظيفيّة.

الحدود الزمانية: جرى تطبيق أدوات البحث في العام ٢٠٢٥م.

الحدود المكانية: تتمثل في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: شمل البحث الموظفين والموظفات الإداريين في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولًا: مفهوم المرونة النفسيّة المهنيّة وتعريفها:

يُعدّ لندن (١٩٨٣) من أوائل الباحثين الذين تناولوا مفهوم المرونة في بيئة العمل، حيث نظرّ إليها بوصفها عنصرًا جوهريًا من عناصر الدافعية الوظيفيّة، وأنها بنية نفسيّة داخلية تُسهم في توجيه القرارات السلوكية المرتبطة بالمسار المهنيّ (London, 1983).

كما تظهر مراجعة الأدبيات المتعلقة بالمرونةِ النفسيّة المهنيّة تعدد المقاربات النظرية لفهم هذا المفهوم: **أولًا: الاتجاه القائم على السمات:** حيثُ يُنظر إلى المرونة باعتبارها سمة شخصية مستقرة نسبيًا، يمتلكها بها بعض الأفراد دون غيرهم، وقد ارتبط هذا الاتجاه بمفهوم "الحصانة" بوصفها آلية وقائية تحدّ من تأثير الضغوط، والمحافظة على التكيف الإيجابيّ من خلال خصائص داخلية مثل المثابرة، والاعتماد على الذات، والقدرة على التعافي (Wagnild& Young, 1993).

ثانيًا: الاتجاه القائم على النتائج: يُنظر إلى المرونة النفسيّة بوصفها نتيجة تتمثل في قدرة الفرد على استعادة مستوى الأداء أو الرفاه السابق، أو الحفاظ عليه رغم التعرض للضغوط أو الشدائد. ويركز هذا المنظور على المخرجات القابلة للملاحظة، دون الالتفات إلى الآليات أو العمليات الداخلية التي تقود إلى هذا التكيف (Rutter, 1999).

ثالثًا: الاتجاه القائم على العمليات: يُعد هذا الاتجاه الأكثر قبولًا في دراسة المرونة النفسيّة، إذ يُنظر إليها كعمليةٍ ديناميكيةٍ متغيرةٍ تنشأ من التفاعل بين الخصائص الفردية والعوامل البيئية، وتُسهم في تحقيق التكيف الإيجابيّ رغم التعرض للشدائد أو الضغوط، فضلاً عن تمكين الفرد من استعادة توازنه النفسيّ من خلال توظيف الموارد المتاحة (Ijntema, 2020; Luthar & Cicchetti., 2000).

ويتّضح من مراجعة التعريفات السابقة أنّ المقاربات النظرية قد اختلفت في تحديد مفهوم المرونة النفسيّة، إذ نظر إليها الاتجاه القائم على السمات بوصفها سمة شخصية ثابتة نسبيًا، بينما عدّها اتجاه النتائج كمحصلةٍ نهائيةٍ للتكيف الإيجابيّ بعد مواجهة الضغوط. أما الاتجاه القائم على العمليات فقد قدّم منظورًا ديناميكيًا يبرز تطور المرونة عبر الزمن من خلال التفاعل مع البيئة وتعلم استراتيجيات فعّالة للتكيف. وتتفق الباحثة مع الاتجاه الأخير، وذلك انسجامًا مع النهج الذي اعتمده مطوّرو مقياس المرونة النفسية في سياق العمل المستخدم في البحث الحالي (Winwood et al., 2013).

النماذج والأُطر النظرية المفسرة للمرونة النفسيّة:

نظرية فيرنر(Werner,1973)

تُعدّ من أوائل الأُطر النظرية التي تناولت المرونة النفسيّة من منظور نمائيّ طويل المدى، حيث كشفت أبحاثها أنّ بعض الأفراد، رغم نشأتهم في بيئاتٍ عالية المخاطر مثل الفقر، أو التفكك الأسريّ، أو التعرض للإساءة، يتمكنون من تحقيق نمو سليم وتكيف إيجابي. وعزت ذلك إلى وجود عوامل وقائية على مستويات الفرد والأسرة والمجتمع، مثل السمات الشخصية الإيجابيّة، والدعم الأسريّ والاجتماعيّ، والموارد المجتمعية، مؤكدة أنّ فاعلية هذه العوامل تتضاعف بزيادة حدة الضغوط(Shean, 2015).

نظرية لوثار(Luthar, 2000)

لقد طرحت لوثار المرونة النفسيّة باعتبارها عملية ديناميكية وليست سمة ثابتة أو قدرة فطرية، وتهدف هذه العملية إلى تحقيق تكيفٍ إيجابيّ بالرغم من التعرض للمخاطر، وذلك من خلال التفاعل المستمر بين الفرد وبيئته.

وقد صنّفت عوامل الوقاية إلى ثلاثة أنماطٍ رئيسةٍ هي: الاستقرار والثبات، والتحسين أو التعزيز، والاستجابة التفاعلية، موضحة أنّ هذه العوامل تعزز قدرة الأفراد على مواجهة التحديات والتغلب على الصعوبات. (Luthar & Cicchetti., 2000)

ثانيًا: مفهوم جودة الحياة الوظيفيّة وتعريفها:

بدأ الاهتمام بمفهوم جودة حياة العمل(QWL) أواخر ستينيات القرن الماضي، بوصفه استجابةٌ لضغوط العمل المتزايدة، وقد استُخدم المصطلح لأول مرةٍ عام ١٩٧٢ في المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ثمّ تطور لاحقًا؛ ليصبح إطارًا شاملًا يهدف إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز المشاركة والرضا الوظيفيّ (Wang et al., 2023). ويُعد والتون(Walton, 1973) من الرواد الأوائل الذين وضعوا تصورًا منهجيًا لمفهوم جودة حياة العمل، مركّزًا على الجوانب الإنسانية؛ مثل العدالة والمشاركة، وتحسين ظروف العمل، الأمر الذي شكّل أساسًا للدراسات اللاحقة. وقدّم (Nadler & Lawler, 1983) رؤيةً تنظيميةً تربط جودة حياة العمل بخلق بيئةٍ مُحفزةٍ تدعم الرضا والإنتاجية. في حين طرح (James, 1992) تصورًا أكثر شمولًا يجمع بين البُعد التطبيقي والفلسفيّ، من خلال تقديمه تصورًا لجودة حياة العمل بوصفها هدفًا، وعملية، وفلسفة تدعم دور الفرد وتُسهم في تنمية مهاراته.

فقد عرفها (Boukhemkhem (2015 بأنها منظومةُ سياساتٍ وممُارساتٍ تنظيميةٍ؛ تعزز التوازن المهنيّ والشخصيّ، وتدعمُ التزام العاملين.

وتُظهر مراجعة التعريفات المختلفة لجودة حياة العمل اتفاقها على هدفٍ مشتركٍ يتمثلُ في تحسين بيئة العمل، وتعزيزُ رفاه العاملين، مع تباينها في مسارات التركيز؛ فبعضها يبرز البُعد الإنسانيّ، بينما يتجه بعضها نحو المنظور التنظيميّ أو الرؤية التكاملية التي تُعدّ المفهوم هدفًا وعملية. كما تُشير الاتجاهات أخرى إلى دور السياسات التنظيميّة في تحقيق التوازن المهنيّ، الشخصيّ. ويعكس هذا التنوّع تطور المفهوم واتساع مجالات تطبيقه.

النماذج والأطر النظرية المفسرة للجودة الحياة الوظيفيّة:

نموذج والتون(Walton, 1973)

وهو من أشهر وأقدم النماذج في هذا المجال، يرى والتون أنّ جودة الحياة الوظيفيّة تتكونُ من ثمانية أبعادٍ رئيسةٍ وهي: التعويض العادل والمناسب، ظروف العمل الآمنة والصحية، فرص تنمية القدرات الإنسانية، والفرص المتاحة للنموّ والأمن الوظيفيّ، الاندماج الاجتماعيّ في بيئة العمل، والقواعد والإجراءات في التنظيم، والأهمية الاجتماعية للحياة المهنيّة، وأخيرًا التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

نموذج متطلبات الوظيفة ومواردها(Job Demands- Resources Model)

والذي طوره (٢٠٠٧) ,Bakker& Demerouti ويُعد من النماذج المعاصرة والأكثر استخدامًا في تفسير جودة الحياة الوظيفيّة، ويفترض هذه النموذج أنَّ الأداء وجودة الحياة الوظيفيّة يتحددان من خلال التفاعل بين

المتطلبات الوظيفيّة والموارد المتاحة، وتُمثل متطلبات الوظيفة الجوانب الجسدية، أو النفسيّة، أو التنظيمية والتي تتطلب بذل مجهودٍ مستمرٍ؛ مما يؤدي إلى الإرهاق أو الاحتراق الوظيفيّ، في حين تُسهم الموارد الوظيفيّة مثل(الدعم التنظيمي، والاستقلالية، وفرص التطوير) والموارد الشخصية مثل(المرونة النفسيّة، والكفاءة الذاتية) في تمكّين الفرد من مواجهة الضغوط، تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والموارد.

وتتبنى الباحثة هذا النموذج كونه يوضح كيف يمكن للمرونة النفسيّة (كمورد شخصي) أنّ تخفف أثر الضغوط وذلك من خلال تبني استراتيجياتٍ تكيف إيجابيّة، تعمل على تعزيز مشاعر الرضا؛ مما قد ينعكس إيجابًا على جودة الحياة الوظيفيّة.

الدراسات السابقة: يمكن تصنيفها وفق مجموعتين:

المجموعة الأولى: الدراسات التي تناولت العلاقة بين المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة:

تناولت عدة دراسات العلاقة بين المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة في بيئاتٍ ومهنٍ مُختلفة، وركّزت أغلبها على قياس المرونة النفسيّة باستخدام مقياس كونور وديفيدسون (CD-RISC) بوصفه الأداة الأكثر شيوعًا في هذا المجال، وفيما يلي عرض لأبرز هذه الدراسات:

فقد أجرى وات وآخرون (2022),.Wut et al دراسة في هونغ كونغ على (١١٥) موظفًا من شركات صينيةٍ، هدفت إلى تحليل تأثير المرونة التنظيميّة والنفسيّة على جودة حياة العمل، وأظهرت النتائج أنّ المرونة النفسيّة ترتبط إيجابيًا بجودة الحياة الوظيفيّة وتُسهم في تعزيز الرفاهية المهنيّة.

وفي السياق ذاته، هدفت دراسة الركيبات (2022) إلى معرفة القدرة التنبؤية للمرونة النفسيّة في جودة الحياة الوظيفيّة لدى (٣٢٠) معلمًا ومعلمةً في الأردن، استخدم مقياس (CD-RISC) لقياس المرونة النفسيّة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقةٍ موجبةٍ ودالة إحصائيًا بين أبعاد المرونة النفسيّة وجودة الحياة، وفسرت المرونة النفسيّة ما نسبته (٤٢,١٪) من التباين في جودة الحياة الوظيفيّة.

كما توصلت دراسة العنزي وآخرون (2023) ,.Alonazi et al التي أجريت على (١٧٩) ممرضًا وممرضة في السعودية، طبقوا مقياس(CD-RISC) وأكدت النتائج وجود ارتباط إيجابيّ بين المرونة وجودة الحياة، كما أظهرت النتائج مستوى مرتفعًا من المرونة النفسيّة ومستوى متوسطًا لجودة الحياة الوظيفيّة.

وبيّنت دراسة مينغ وزملائه (2023),.Meng et al في الصين، والتي استخدمت مقياس(CD- RISC) لقياس المرونة النفسيّة لدى عيّنة تألفت من (٣٥٦) ممرضةً، وجود ارتباطٍ إيجابيّ قوي بين المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة.

كما أظهرت دراسة الحماد والربدي (٢٠٢٣)، التي شملت عينةً مكوّنةً من (٢٠٣) مرشدةً طلابيةً في مدينة بريدة واستخدمت مقياس (CD-RISC) لقياس المرونة النفسيّة، وجود علاقة إيجابيّة بين المرونة النفسية وجودة الحياة الوظيفيّة، مع تسجيل مستوياتٍ مرتفعةٍ تفوق المتوسط في كلا المتغيرين.

وفي دراسة الشعيلية (٢٠٢٤) والتي أجريت على عينةٍ تكونت من (٢٤١) مديرًا ومديرةً في سلطنة عمان؛ تبين أنّ مستوى كل من جودة الحياة الوظيفيّة والمرونة النفسيّة مرتفع، مع إمكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة من خلال درجة المرونة النفسيّة الكلية.

كما أكّد الطيار (٢٠٢٤) في دراسته على معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، والتي شملت (٦٥٨) معلمًا ومعلمةً وطبق عليهم مقياس (CD-RISC)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقةٍ موجبةٍ، ودالة إحصائيًا بين المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة، مع إمكانية التنبؤ بجودة الحياة من خلال المرونة النفسيّة. ووجود مستوى أعلى من المتوسط في المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة.

أما حكمي (٢٠٢٥) فقد توصلت في دراستها على (٥٠٠) معلمة بجازان إلى أن كلًا من المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة كان بمستوى مرتفع، مع إمكانية التنبؤ بالمرونة من خلال جودة الحياة الوظيفيّة. وأخيرًا، أظهرت دراسة Riazi & Behbahani, (2025) التي أُجريت على عينةٍ تكونت من (١٨٦) عضو هيئة تدريس في إيران أنّ أبعاد المرونة النفسيّة تُعد منبئاتٍ دالة إحصائيًا بجودة الحياة الوظيفيّة، وذلك باستخدام مقياس المرونة النفسيّة (CD-RISC).

المجموعة الثانية: الدراسات التي تناولت أثر العوامل الديموغرافية في المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة.

حيثُ اهتمت دراسات هذه المجموعة بتحديد الفروق في مستوى المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيُة تبعًا لمتغيرات ديموغرافية كالنوع الاجتماعي، والعمر، وسنوات الخدمة في العمل.

فقد أشارت دراسة Mahesh & Nanjundeswaraswamy, (2020) في الهند إلى أنّ جودة الحياة الوظيفيّة كانت فوق المتوسط، دون فروق دالة تُعزى للنوع أو العمر أو الخبرة. أما دراسة Balasabas (2022) في الفلبين فقد أظهرت عدم وجود فروقٍ دالة في جودة الحياة تبعًا للنوع الاجتماعي أو سنوات الخبرة، مع وجود فروق تميل باتجاه الأكبر سنًا(٤١ سنة فأكثر). وفي دراسة الركيبات (2022) لم تظهر فروق دالة في المرونة النفسيّة تُعزى للنوع الاجتماعي، بينما وُجدت فروق لمن لديهم خبرة تتجاوز(١٦ سنة) كانوا أكثر مرونة، في حين لم تظهر فروق في جودة الحياة تبعًا للنوع أو الخبرة في العمل.

كما توصلت دراسة الغامدي (2023) إلى مستوى متوسطٍ في جودة الحياة لدى موظفي جامعة أم القرى، مع عدم وجود فروق بين الجنسين، وفروق في عدد سنوات الخبرة تميل باتجاه الأقل خبرة.

بينما أظهرت دراسة الخليوي (2023) على الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود عدم وجود فروقٍ تعزى للخبرة، وإن أبعاد جودة الحياة الوظيفيّة جاءت بدرجةٍ متوسطةٍ.

وفي دراسة الراشدية وآخرون (2024) بجامعة السلطان قابوس، تبين ارتفاع جودة الحياة الوظيفيّة مع وجود فروق باتجاه الذكور، وعدم وجود فروق حسب الخبرة.

أما عيايدة (2025) فقد توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفيّة جاء بدرجةٍ متوسطةٍ، مع تفوق الذكور في كلا المتغيرين، دون أثر لسنوات الخبرة.

تعقيب على الدراسات السابقة: ويتضح من مجمل الدراسات السابقة وجود اتفاقٍ عام على العلاقة الإيجابيّة بين المرونة النفسيّة وجودة الحياة الوظيفيّة، مما يؤكد أهمية المرونة النفسيّة بوصفها موردًا نفسيًا داعمًا لجودة الحياة الوظيفيّة. إلا أن غالبية هذه الدراسات اعتمدت على مقاييس عامة للمرونة النفسيّة وأغلبها اعتمدت مقياس كونور وديفيدسون(CD-RISC) ، والذي طُوّر في سياقات غير مهنيةٍ، أو مقاييس من إعداد الباحثين أنفسهم ضمن دراساتهم العلمية، دون مراعاة خصوصية سياق العمل. وفي هذا الإطار، ينفرد البحث الحاليّ باستخدام مقياسٍ مُتخصصٍ لقياس مواقف المرونة النفسيّة في العمل، بما يمثّل إضافة منهجية تعزز دقة القياس وأصالة البحث.

إضافةً إلى ذلك، تكشف مراجعة الأدبيات عن تباينٍ ملحوظٍ في نتائج الدراسات المتعلقة بالفروق الديموغرافية، ولا سيما فيما يتعلق بالعمر وسنوات الخبرة؛ إذ تشير بعض الدراسات إلى تفوق الفئات الأكبر سنًا أو الأكثر خبرة، في حين لم تجد دراسات أخرى فروقًا ذات دلالة إحصائية، وهو ما يشير إلى الحاجة لمزيد من التحقق في سياقاتٍ مُختلفةٍ.

الطريقة والإجراءات:

منهج البحث:

اتّبع البحث المنهج الوصفيّ الارتباطيّ والمقارن؛ وذلك بهدف فحص العلاقة بين المرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفيّة، وتحديد الإسهام النسبيّ لأبعاد للمرونة النفسيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة، إضافةً إلى دراسة الفروق في كلٍ من المرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفيّة تبعًا لعدد من المتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، سنوات الخدمة في العمل).

مجتمع البحث والعينة:

تكون مُجتمع البحث من جميع الموظفين الإداريين في جامعة الملك سعود بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٨٠٢٥) موظفًا وموظفةً، منهم (٤٣٤٥) موظفةً و(٣٦٨٠) موظفًا، وذلك وفق الإحصائية النهائية لعام ١٤٤٧هـ/ ٢٠٢٥م.

وقد جرى اختيار عينة استطلاعية مُكوّنة من (٥٠) موظفًا وموظفةً، بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالية. في حين بلغت عينة الدراسة الأساسية (٣٠٧) موظفًا وموظفةً، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيثُ بلغ عدد الذكور (١١٥) موظفًا، وعدد الإناث (١٩٢) موظفةً.

وقد نُفِّذت إجراءات الدراسة بعد الحصول على موافقة أمانة اللجنة الدائمة لأخلاقيات البحوث الإنسانية والاجتماعية. كما جرى تعميم أداة الدراسة الكترونيًا على أفراد المجتمع المستهدف، وقدّ تراوحت أعمار المشاركين بين أقل من (٢٥) عامًا و(٤٦) عامًا فأكثر، بينما تراوحت سنوات خدمتهم بين أقل من خمس سنواتٍ وأكثر من ست عشرة سنة.

أدوات البحث:

أولًا: مقياس المرونة النفسية في العمل(Workplace Resilience Scale-(RWS

وصف المقياس: أعتمد البحث الحالي على مقياس المرونة النفسيّة في العمل الذي طوّره(Winwood et al., 2013)، ويهدف إلى تقييم قدرة الأفراد على التكيف الإيجابي مع ضغوط العمل والتحديات المهنيّة، من خلال التركيز على الجوانب السلوكية والمهارية القابلة للتعلم والنمو. وعلى الرغم من أن النسخة النهائية للمقياس تتضمن (٢٠) فقرة، فقد تم اعتماد النسخة الأولية المكونة من (٢١) فقرة، لما توفره من تمثيل أشمل لمكونات المرونة النفسية المهنيّة دون الإخلال بالبناء النظري للمقياس. ويُعدّ البند الإضافي من البنود التي خضعت للاختبار خلال مراحل تطوير الأداة، كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم تأثر الاتساق الداخلي أو مؤشرات الثبات بإدراجه، إذ أثبتت الخصائص السيكومترية للمقياس مستويات مناسبة من الصدق والثبات في عينة البحث الحالي، مما يبرر الإبقاء عليه ضمن أداة البحث.

وتتوزع فقرات المقياس على سبعة أبعاد رئيسة تمثل مكونات المرونة النفسيّة في سياق العمل هي: القيم الشخصية والتنظيم الانفعالي، وإيجاد المعنى المهنيّ وتحقيق الأهداف، وإعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ على المنظور الإيجابيّ، وإدارة الضغوط المهنيّة، وطلب وتقديم المساعدة والتغذية الراجعة، والحفاظ على الصحة، وبناء شبكات الدعم الشخصيّ، وتُقاس الاستجابات المشاركين وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح من(١= لا ينطبق لإطلاقًا) إلى (٥= ينطبق تمامًا) حيث تشير الدرجات الأعلى إلى مستوى مرتفع من المرونة النفسيّة المهنيّة. وقد أظهرت الدراسة الأصلية خصائص سيكومترية جيدة، إذ بلغ معامل الاتساق الداخليّ(ألفا كرونباخ= ٠,٨٤)، وتراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين(٠,٦٣- ٠,٨٩)، كما دعمت نتائج التحليل العاملي البنائي صلاحية المقياس البنيوية، حيث دلّت نتيجة اختبار بارتليت(KMO= 0.890)، مما يدعم استخدامه كأداة موثوقة في السياقات البحثية. وقد قامت الباحثة بترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى العربية وفق إجراءات الترجمة والترجمة العكسية لضمان الصدق اللغويّ والمفاهيميّ. ومن ثم عُرضت الصيغة العربية على لجنة من (٦) مختصين في مجالات علم النفس، ممن يمتلكون خبرةً لغويةً وعلميةً كافيةً في اللغتين العربية والإنجليزية. وأوصى المحكّمون بإجراء بعض التعديلات اللغوية على عددً من الفقرات؛ لتعزيز الدقة والوضوح في الصياغة.

دراسة الصدق والثبات:

١– صدق مقياس المرونة النفسيّة المهنية:

الاتساق الداخلي للمقياس:

للتحقق من الاتساق الداخلي لمقياس المرونة النفسيّة المهنية، طُبِّق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (٥٠) موظفًا وموظفةً ومن خارج العينة الأساسية. واستُخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس والبُعد الذي تنتمي إليه، بعد حذف درجة الفقرة من المجموع الكلي، الجدول الآتي يوضح النتائج.

جدول1

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية المهنية ن= ٥٠

القيم الشخصية والتنظيم الانفعالي			إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف			إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ المنظور الإيجابي			إدارة الضغوط المهنية		
الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد
١	.502**	.799**	4	.629**	.849**	8	.560**	.631**	10	.618**	.563**
2	.520**	.824**	5	.591**	.887**	9	.476**	.550**	11	.640**	.783**
3	.614**	.811**	6	.608**	.841**	-	-	-	12	.654**	.860**
-	-	-	7	.634**	.804**	-	-	-	13	.709**	.816**
-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	.552**	.688**

طلب وتقديم المساعدة والتغذية الراجعة			الحفاظ على الصحة			بناء شبكات الدعم الشخصي		
الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد
15	.592**	.880**	17	.612**	.568**	20	.615**	.944**
16	.632**	.727**	18	.405**	.847**	21	.572**	.950**
-	-	-	19	.485**	.805**	-	-	-

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (405. -709.)، في حين تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها بين (550. - 950.) وجميعها دالةً إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١). ويشير ذلك إلى أن جميع الفقرات تتمتع بقوة ارتباط ملائمة سواءً مع أبعادها الفرعية أو مع الدرجة الكلية للمقياس، مما يدل على تمتع مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة بدرجةٍ عاليةٍ من الاتساق الداخلي.

كذلك جرى تحليل معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية المختلفة، إضافةً إلى معاملات ارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (٢)

جدول٢

معاملات الارتباط بين أبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة الفرعية وارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس ن= ٥٠

الأبعاد	الدرجة الكلية	القيم الشخصية	إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ على المنظور الإيجابي	إدارة الضغوط المهنية	طلب وتقديم المساعدة	الحفاظ على الصحة	بناء شبكات الدعم الشخصي
الدرجة الكلية	-							
القيم الشخصية والتنظيم الانفعالي	.673**	-						
إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	.726**	.439**	-					
إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ المنظور الإيجابي	.403**	.798**	.605**	-				
إدارة الضغوط المهنية	.780**	.347**	.353**	.295**	-			
طلب وتقديم المساعدة والتغذية الراجعة	.745**	.424**	.489**	.222*	.530**	-		
الحفاظ على الصحة	.636**	.518**	.268**	٦٦٢**	.430**	.399**	-	
بناء شبكات الدعم الشخصي	.626**	.338**	.218*	.448**	.486**	.532**	.379**	-

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

ويتضح من معاملات الارتباط الواردة في الجدول أعلاه أن جميع أبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس ارتباطًا موجبًا ودالًا إحصائيًا، حيث تراوحت هذه الارتباطات (403. – 780.) مما يعكس إسهام جميع الأبعاد في البناء الكليّ للمقياس. كما أظهرت معاملات الارتباط البينية بين الأبعاد قيمًا تراوحت بين(218. – 798.) وجاءت معظمها دالةً إحصائيًا، بما يعكس توازُنًا بنائيًا يُشير من جهة إلى استقلالية نسبية لكل بُعد، ومن جهة أخرى إلى وجود درجةٍ كافيةٍ من الترابط تسمح بتكامل الأبعاد داخل الإطار المفاهيميّ للمقياس. وتدعم هذه النتائج مجتمعة تمتّع المقياس بصدقٍ بنائيٍ جيدٍ؛ واتساقٍ داخليٍ ملائمٍ يُنسجم مع التصور النظري لبنية مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة.

٢–ثبات مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة:

للتحقق من الثبات المقياس، جرى استخدام معامل ألفا–كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والتجزئة النصفية، ومعامل أوميجا، وذلك للدرجة الكلية للمقياس. والنتائج كما في الجدول رقم (3)

جدول ٣

معاملات ثبات درجات مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة ن= ٥٠

الدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسيّة المهنية	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات التجزئة	ثبات أوميجا
	٢١	.878	.815	.867

يتضح من القيم السابقة الواردة في الجدول (٣) تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات، مما يؤكد صلاحيته للاستخدام في البحث الحالي.

ثانيًا: مقياس جودة الحياة الوظيفيّة: إعداد (المغربي، ٢٠٠٤)

وصف المقياس: استخدمت الباحثة مقياس جودة الحياة الوظيفيّة الذي أعدّه المغربي (٢٠٠٤)، والمستند إلى استبانة ميشيغان لجودة الحياة الوظيفية .(Michigan QWL Questionnaire) وقد أظهرت الدراسة الأصلية للمقياس خصائص سيكومترية مقبولة؛ إذ تراوحت معاملات الصدق بين (٠,٨٠ –٠,٩٢)، فيما تراوحت معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ بين (٠,٦٥٣–٠,٨٤٧). كما أكدت دراسة المطيري والدخيل، التي هدفت إلى تكييف المقياس للبيئة السعودية، تمتّعه بخصائص سيكومترية جيدة، حيث جاءت جميع معاملات الاتساق الداخلي دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يدعم ملاءمته للتطبيق في البحث الحالي.

ويتكوّن المقياس من (٣٦) فقرة موزعة على ستة أبعاد هي: ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، جماعات العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات، والأجور والمكافآت. ورغم أن النسخة الأصلية للمقياس تعتمد نسق الاستجابة الخماسي، وتُقاس الاستجابات وفق مقياس تدريجي رباعي يتراوح من (١– ٤)، بحيث تشير الدرجة الأعلى إلى مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية. وقد اعتمدت الباحثة في البحث الحالي النسق الرباعي بدلًا من النسق الخماسي؛ بهدف الحد من التحيّز نحو الخيار الوسطي وتعزيز وضوح الاستجابات، وهو إجراء مقبول منهجيًا في الدراسات النفسية والتربوية. وتدعم هذا التوجّه دراسات حديثة استخدمت أنساقًا بديلة لليكرت، من بينها اعتماد النسق الثلاثي كما في دراسة (القباني، ٢٠٢٢) المطبقة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

دراسة الصدق والثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة:

١– صدق مقياس جودة الحياة الوظيفيّة

للتحقق من الاتساق الداخلي لمقياس المرونة النفسية المهنية، استُخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس والبُعد الذي تنتمي إليه، بعد حذف درجة الفقرة من المجموع الكلي، وذلك على عينة استطلاعية مكوّنة من (٥٠) موظفًا وموظفةً من خارج العينة الأساسية. وتُعرض النتائج في الجدول الآتي.

جدول ٤

معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية ن= ٥٠

ظروف بيئة العمل المعنوية			خصائص الوظيفة			الأجور والمكافآت		
الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للمقياس
1	.713**	.801**	7	.635**	.750**	14	.377**	.815**
2	.732**	.766**	8	.629**	.767**	15	.505**	.586**
3	.400**	.662**	9	.340**	.560**	16	.520**	.824**

ظروف بيئة العمل المعنوية			خصائص الوظيفة		الأجور والمكافآت		
الفقرة	**الدرجة الكلية للمقياس**	**الدرجة الكلية للبعد**	**الفقرة**	**الدرجة الكلية للمقياس**	**الفقرة**	**الدرجة الكلية للمقياس**	**الدرجة الكلية للمقياس**
4	.703**	.827**	10	.665**	17	.724**	.469**	.875**
5	.572**	.654**	11	.660**	18	.775**	.328**	.581**
6	.721**	.834**	12	.698**	-	.837**	-	-
-	-	-	13	.548**	-	.366**	-	-

جماعات العمل			أسلوب الرئيس في الإشراف			المشاركة في اتخاذ القرارات	
الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد	الفقرة	الدرجة الكلية للمقياس	الدرجة الكلية للبعد
19	.630**	.662**	25	.747**	.853**	31	.748**	.810**
20	.812**	.872**	26	.775**	.873**	32	.715**	.773**
21	.765**	.834**	27	.801**	.916**	33	.792**	.875**
22	.769**	.874**	28	.749**	.937**	34	.815**	.883**
23	.749**	.845**	29	.756**	.894**	35	.678**	.752**
24	.662**	.746**	30	.774**	.922**	٣٦	.755**	.803**

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتبين من الجدول (٤) أن معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للبعد، وكذلك بالدرجة الكلية للمقياس، جاءت جميعها دالةً إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى تمتع مقياس جودة الحياة الوظيفيّة بدرجةٍ عاليةٍ من الاتساق الداخلي. كما تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد المختلفة بعضها مع بعض، إضافة إلى معاملات ارتباط كل بُعد مع الدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد جاءت النتائج كما يوضح الجدول رقم (٥)

جدول5

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفيّة الفرعية مع بعضها ومع الدرجة الكلية للمقياس ن= ٥٠

الأبعاد	الدرجة الكلية	ظروف بيئة العمل المعنوية	خصائص الوظيفة	الأجور والمكافآت	جماعات العمل	أسلوب الرئيس في الإشراف	المشاركة في اتخاذ القرارات
الدرجة الكلية	-						
ظروف بيئة العمل المعنوية	.840**	-					
خصائص الوظيفة	.831**	.769**	-				
الأجور والمكافآت	.620**	.357**	.407**	-			
جماعات العمل	.907**	.728**	.725**	.532**	-		
أسلوب الرئيس في الإشراف	.853**	.670**	.603**	.321**	.721**	-	

الأبعاد	الدرجة الكلية	ظروف بيئة العمل المعنوية	خصائص الوظيفة	الأجور والمكافآت	جماعات العمل	أسلوب الرئيس في الإشراف	المشاركة في اتخاذ القرارات
المشاركة في اتخاذ القرار	.919**	.734**	.720**	.442**	.808**	.837**	-

** دال عند مستوى (٠,٠١)

تضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس المختلفة، وكذلك بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس، جاءت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الصدق البنائي، ويؤكد صلاحيته للاستخدام في البحث الحالي.

٢- ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفيّة:

للتحقق من ثبات المقياس، استُخدمت معاملات ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وأوميغا للدرجة الكلية للمقياس، كما يبين الجدول (٦) وذلك على العينة الاستطلاعية نفسها.

جدول ٦

معامل الثبات لمقياس جودة الحياة المهنية ن= ٥٠

الدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنيّة	عدد الفقرات	ثبات ألفا	ثبات التجزئة	ثبات أوميجا
	٣٦	.962	.875	.961

وبالعودة إلى الجدول رقم (٦)، يتضح أن قيم معاملات الثبات المحسوبة باستخدام الطرائق الثلاث جاءت مرتفعة، مما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات، ويُعد ذلك مؤشرًا على صلاحيته للاستخدام في البحث الحالي.

الأساليب الإحصائية:

١- اختبار ت لعينة واحدة One-Sample t-test

٢-معاملات ارتباط بيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise)

٣-اختبار"ت" لعينتين مستقلتين.

٤- اختبار كورسكال- اليس Test Kruskal-wallis

نتائج البحث ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود؟

ولتقدير مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة قبل التطبيق، استُخدم أسلوب طول الفئة لتقسيم درجات المقياس إلى مستويات تفسيرية. وقد تم حساب المدى بين أعلى درجة على المقياس(١٠٥) وأدنى درجة ممكنة(٢١)، والبالغ (٨٤)، ثم قسمته على عدد مستويات الحكم(٥)، ليكون طول الفئة (١٦,٨). وبناءً على ذلك، تم تحديد مستويات المرونة النفسيّة المهنيّة على النحو الآتي: منخفض جدًا(٢١-٣٧,٨)، منخفض(٣٧,٩-٥٤,٦)، متوسط (٥٤,٧-

٧١,٤)، مرتفع (٧١,٥–٨٨,٢)، ومرتفع جدًا (٨٨,٣–١٠٥) ثم تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة (One-Sample t-test) للمقارنة بين المتوسط الحسابي التجريبي للعينة والمتوسط الفرضي الذي تم تحديده عند الربيع الثاني (Q2) والبالغ (٦٣)، والذي يمثل المستوى المتوسط للمرونة النفسيّة المهنيّة قبل التطبيق، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول ٧

نتائج اختبار t-test لعينة واحدة لتحديد مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة ن=٣٠٧

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	والمتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المرونة النفسيّة المهنيّة	77.26	11.836	63	12.464	306	<.001

يتضح من الجدول (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المرونة النفسيّة المهنيّة لدى الإداريين في جامعة الملك سعود والمتوسط الفرضي، حيث بلغت(t=12.464, df=306, p=<.001) ، بمتوسط الحسابي(٧٧,٢٦) وهو أعلى من المتوسط الفرضي، مما يشير إلى مستويٍ مرتفعٍ من المرونة النفسيّة المهنيّة لدى أفراد عينة البحث.

وتشيرّ النتائج إلى ارتفاع مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة لدى الإداريين في جامعة الملك سعود، بما يعكس توافر بيئةٍ تنظيميةٍ داعمةٍ تعزز قدرة العاملين على التكيف مع متطلبات العمل ومواجهة ضغوطه. ويتسق ذلك مع الأدبيات التي تنظر إلى المرونة النفسيّة بوصفها عمليةً ديناميكيةً ناتجة عن تفاعل الخصائص الفردية مع العوامل البيئية في سياق العمل، حيث تمكّن الفرد من تحقيق التكيف الإيجابيّ والحفاظ على توازنه النفسي في مواجهة الضغوط (Luthar et al., 2000; Giang et al., 2025). كما يُعزى هذا المستوى المرتفع إلى ما تتبناه الجامعة من برامج تدريبية وتنموية تُسهم في تنمية مهارات إدارة الضغوط وتنظيم الانفعالات، ومهارات تطوير الذات وهذه من مكونات المرونة النفسيّة، وهو ما يؤكد أن المرونة النفسيّة تمثل مهارة قابلة للتعلم والتطوير وليست سمة ثابتة. (Winwood et al., 2013)

وتتوافق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراساتٍ سابقةٍ حيث توصلت إلى مستوى مرتفعًا من المرونة النفسيّة لدى الموظفين، وفسرت ذلك من خلال ارتباط برامج الدعم والتطوير المهني بارتفاع مستويات المرونة النفسيّة لدى العاملين (حكمي، ٢٠٢٥؛ الحماد والربدي، ٢٠٢٣؛ الطيار، ٢٠٢٤؛ Alonazi et al., 2023).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم تحديد مستويات جودة الحياة الوظيفية قبل التطبيق باستخدام أسلوب طول الفئة، حيث قُسم المدى الكلي للمقياس (٣٦–١٤٤) إلى ثلاثة مستويات: منخفض (٣٦–٧٢)، متوسط (٧٣–١٠٨)، ومرتفع (١٠٩–١٤٤). كما تم استخدام اختبار (t) لعينة واحدة (One-Sample t-

(testللمقارنة بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي، الذي تم تحديده عند الربيع الثاني (Q2) والبالغ (٩٠). والنتائج كما في الجدول (٨).

جدول٨

نتائج اختبار t-test لعينة واحدة لتحديد مستوى جودة الحياة الوظيفيّة ن=٣٠٧

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	والمتوسط الفرضي	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفيّة	100.73	20.786	90	5.339	306	<.001

يوضح الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الإداريين في جامعة الملك سعود على مقياس جودة حياة الوظيفيّة، والمتوسط الفرضي، حيث بلغت (t=5.339, df=306, p=<.001)، وكان متوسط الحسابي (100.73) وهو أعلى من المتوسط الفرضي قبل التطبيق. بما يدل على أن متوسط جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة تجاوز المتوسط الفرضي إحصائيًا، مع بقائه ضمن المستوى المتوسط حسب تصنيف المقياس قبل التطبيق. مما يشير إلى وجود اتجاه إيجابي نحو جودة الحياة الوظيفيّة، وتتسق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي توصلتّ إلى مستوياتٍ متوسطةٍ في جودة حياة الوظيفيّة، مثل دراسة (الخلوي، ٢٠٢٣؛ عيايدة، ٢٠٢٥؛ الغامدي، ٢٠٢٣)، بينما تختلف مع دراسات أخرى أشارت إلى مستوياتٍ مرتفعةٍ منها دراسة (الحماد والربدي، ٢٠٢٣؛ الطيار، ٢٠٢٤؛ الراشدية، ٢٠٢٤) وهو تباين يمكنّ إرجاعه إلى اختلاف السياقات التنظيميّة وخصائص العينات وأدوات القياس.

ويمكن تفسير النتيجة الحالية في ضوء الدور الذي تلعبه المرونة النفسيّة المهنيّة لدى الإداريين في تعزيز إدراكهم الإيجابي لجودة حياتهم المهنيّة؛ إذ إن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من المرونة النفسيّة يكونون أكثر قدرة على التكّيف مع ضغوط العمل، وإعادة تفسير المواقف المهنيّة الضاغطة بصورة أكثر إيجابية، والحفاظ على توازنهم الانفعالي عند مواجهة التحديات التنظيميّة.كما تتسق هذه النتيجة مع ما ورد في الإطار النظري من أن المرونة النفسيّة تسهم في تحسين الرضا المهني وجودة الحياة الوظيفيّة من خلال تنمية الشعور بالتمكينّ والتحفيز والالتزام التنظيمّي، وهي تعد أحد المحددات الجوهرية التي تعزّز الإدراك الإيجابيّ لجودة الحياة الوظيفيّة.(Atay et al., 2021; Cunduz et al., 2024; Lyons et al., 2015; Patra, 2022)

ويتوافق هذا التفسير كذلك مع نموذج متطلبات وموارد العمل(JD-R) ، الذي تُعد المرونة النفسية وفقًا له أحد الموارد الشخصية التي تساعد الأفراد على مواجهة متطلبات العمل والحد من آثارها السلبية، كما تؤثر في كيفية إدراكهم لبيئة العمل وتقييمهم لجودة حياتهم المهنية (Bakker & Demerouti, 2007). ومن جهة أخرى ويمكن تفسيرّ هذا المستوى المتوسط في ضوء الفجوة بين ما يتحقق فعليًا من مقومات جودة الحياة الوظيفيّة وتطلعات الموظفيّن نحو بيئة عمل أكثر دعمًا وتحفيزًا. فعلى الرغم من ارتفاع مستوى المرونة النفسيّة المهنية لدى أفراد العينة،

فإنها تظل موردًا شخصيًا وقائيًا يسهم في التخفيف من الضغوط المهنيّة، لكنها غير كافية لتعويض نقص الموارد التنظيمية بمفردها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما الإسهام النسبي لأبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة لدى موظفي جامعة الملك سعود؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة ومقياس جودة الحياة الوظيفيّة، والجدول (٩) يبين ذلك:

جدول ٩

يوضح معاملات الارتباط بين مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفيّة ن=٣٠٧

المتغيرات	مقياس المرونة النفسية	القيم الشخصية	إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ على المنظور الإيجابي	إدارة الضغوط المهنية	طلب وتقديم المساعدة	الحفاظ على الصحة	بناء شبكات الدعم الشخصي
مقياس جودة الحياة	0.542**	0.385**	0.563**	0.404**	0.409**	0.367**	0.408**	0.352**

** دال عند مستوى (٠,٠١) - * دال عند مستوى (٠,٠٥)

تُظهر نتائج معاملات الارتباط المبينة في الجدول (٩) وجود علاقات ارتباطية موجبةً ودالةً إحصائيًا بين مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة وأبعاده المختلفة ومقياس جودة الحياة الوظيفيّة. فقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفية (0.542) وهو ارتباط موجب دال عند مستوى (٠,٠١)، وهو ما يعكس إسهام المرونة النفسيّة المهنيّة بوصفها موردًا شخصيًا داعمًا في تعزيز جودة الحياة الوظيفيّة لدى الموظفين، كما تُظهر النتائج أن جميع أبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة ترتبط إيجابيًا وبدرجةً دالةً إحصائيًا بجودة الحياة الوظيفيّة، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٣٥٢) و(٠,٥٦٣)، وهي معاملات تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة. وأعلى قيمة ارتباط ظهرت لبُعد إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف (0.563) مما يدل على أنه البُعد الأكثر إسهامًا في تفسير مستوى جودة حياة العمل.

وللتعرف على مدى تأثير أبعاد مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة على جودة الحياة الوظيفيّة لدى الإداريين بجامعة الملك سعود، تم استخدم معامل الانحدار المتعدد التدريجي باستخدام أسلوب (Stepwise)

جدول ١٠

نتائج اختبار التنبؤ للمتغير المتنبئ ومعامل الارتباط المتعدد له ومقدار تفسيره حسب أسلوب (Stepwise) للمتغيرات المتنبئة على المعادلة الانحدار ن=٣٠٧

النموذج الفرعي	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير	إحصائيات التغير	
					ف المحسوبة للتغير	الدلالة الإحصائية للتغير
1	.563	0.317	0.311	17.259	48.754	0.000
2	.623	0.389	0.377	16.409	12.161	0.001
3	.658	0.433	0.416	15.881	8.032	0.006
4	.674	0.455	0.433	15.648	4.085	0.046

أ إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف
المتنبئات (ثابت الانحدار):

ب الحفاظ على الصحة المتنبئات (ثابت الانحدار): إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف

ج المتنبئات (ثابت الانحدار): إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف، الحفاظ على الصحة، إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ على المنظور الإيجابي.

د الحفاظ على الصحة، إعادة صياغة المتنبئات (ثابت الانحدار): إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف، الإخفاقات، بناء شبكات بناء شبكات الدعم الشخصي

أُجري تحليل الانحدار المتعدد باستخدام أسلوب الإدخال المتدرج (Stepwise) بهدف الكشف عن القدرة التنبؤية لأبعاد المتغيرات المستقلة في تفسير التباين في المتغيّر التابع لدى عينة بلغت (ن = ٣٠٧). وقد أظهرت النتائج أن المتغيرات المستقلة دخلت معادلة الانحدار على أربع خطواتٍ متتاليةٍ، أسهمت جميعها إسهامًا دالًا إحصائيًا في تحسين القدرة التنبؤية للنموذج.

ففي الخطوة الأولى، دخل متغيّر إيجاد المعنى المهنيّ وتحقيق الأهداف، حيث بلغ معامل الارتباط المتعدد (R = 0.563)، وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.317$)، مما يشير إلى أن هذا المتغير يفسرّ نحو (٣١,٧٪) من التباين في المتغير التابع، وكانت قيمة " F" المحسوبة للتغير دالةً إحصائيًا عند مستوى ($\alpha \leq 0.001$).

وفي الخطوة الثانية، أُضيف متغيّر الحفاظ على الصحة إلى النموذج، فارتفع معامل الارتباط المتعدد إلى (R = 0.623)، وارتفع معامل التحديد إلى($R^2 = 0.389$) ، مسهمًا بإضافة تفسيرّية مقدارها (٧,١٪) من التباين في المتغير التابع، وكانت قيمة" F" للتغيرّ دالةً إحصائيًا عند مستوى($\alpha \leq 0.01$) ، مما يعكسُ إسهامًا دالًا لهذا المتغيرّ في تعزيز القدرة التنبؤّية للنموذج.

أما في الخطوة الثالثة، فقد أُدخل متغيرّ إعادةّ صياغة الإخفاقاتّ والحفاظ على المنظورّ الإيجابيّ، حيث بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.433$)، وكانت قيمة " F" للتغيرّ دالةً إحصائيًا عند مستوى($\alpha \leq 0.01$)، ما يدّل على إسهامٍ إضافيٍ دالٍ في تفسيرّ التباين في المتغير التابع.

وفي الخطوة الرابعة والأخيرة، فقد أُضيف متغير بناء شبكّات الدعم الشخصيّ، وبلغ معامل التحديد (R^2 = 0.455)، وكانت قيمة "F " المحسوبة للتغير دالة إحصائيًا عند مستوى($\alpha \leq 0.05$).

وبشكلٍ عام، تشيرّ النتائج إلى أن إدخال المتغيرات المتنبئة وفق أسلوب الإدخال المتدرج أسفر عن تحسنٍ تدريجيٍ في القوة التنبؤية للنموذج، وتزامن مع انخفاض متتابع في قيمة الخطأ المعياريّ للتقدير، بما يعكسُ زيادة دقة التنبؤ. كما يُتضح أن متغير إيجاد المعنىّ المهنيّ وتحقيق الأهداف كان الأكثر إسهامًا في تفسير التباين، في حين أسهمت بقية المتغيرات بإضافات تفسيرية متدرجة لكنها دالة إحصائيًا. وتُظهر النتائج أن المتغيرات الأربعة مجتمعة تفسر نحو (٤٥,٥٪) من التباين في المتغير التابع، مما يدل على تمتع النموذج النهائي بقوة تنبؤية مناسبة.

والجدول (١١) يوضح الأوزان المعيارية وغير المعيارية للمتغيرات التي أسهمتّ في التنبؤ بمستوى جودة الحياة الوظيفيّة. نتائج تحليل الانحدار المتعدد :(Stepwise) الأوزان المعيارية وغير المعيارية لأبعاد مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة حياة العمل

جدول ١١

الأوزان المعيارية وغير المعيارية لأبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة ن=٣٠٧

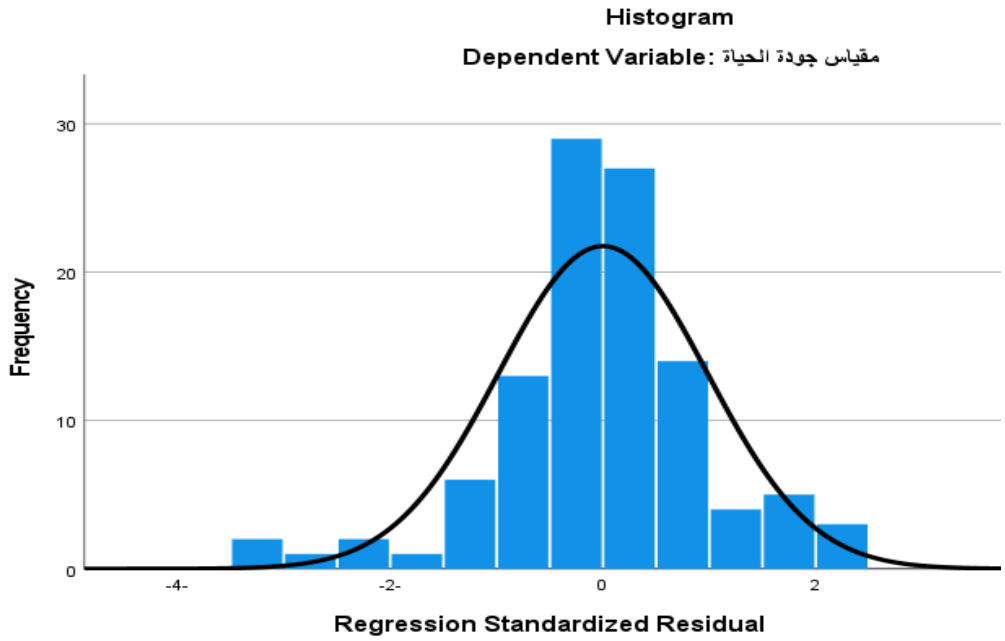
النموذج	انماط الاستثارة	الأوزان غير معيارية		الوزن المعياري	ت "t"	الدلالة الإحصائية
		ب	الخطأ المعياري	بيتا		
1	(Constant)	57.174	6.457		8.854	0.000
	إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	2.911	0.417	0.563	6.982	0.000
2	(Constant)	31.081	9.678		3.211	0.002
	إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	2.527	0.411	0.489	6.143	0.000
	الحفاظ على الصحة	2.721	0.780	0.278	3.487	0.001
3	(Constant)	24.332	9.665		2.518	0.013
	إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	2.167	0.418	0.419	5.184	0.000
	الحفاظ على الصحة	2.557	0.757	0.261	3.377	0.001
	إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ على المنظور الإيجابي	2.434	0.859	0.224	2.834	0.006
4	(Constant)	20.194	9.741		2.073	0.041
	إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف	2.068	0.415	0.400	4.986	0.000
	الحفاظ على الصحة	2.014	0.793	0.205	2.539	0.013
	إعادة صياغة الإخفاقات والحفاظ على المنظور الإيجابي	2.392	0.846	0.220	2.827	0.006

بناء شبكات الدعم الشخصي	1.644	0.813	0.161	2.021	0.046

والشكل التالي يوضح تحقق افتراض اعتدالية التوزيع للبواقي المعيارية في نموذج الانحدار المتعدد، وهذا مؤشرّ على أن تقديرات معاملات الانحدار موثوقة وتعتمد على أسس إحصائية صحيحة، وموثوقية تقديرات معاملاته.

شكل١

توزيع البواقي المعيارية لنموذج الانحدار يتبع التوزيع الاعتدالي



ويمكن تفسير هذه النتيجة التي أظهرت أن الأبعاد الأكثر فاعلية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفيّة هي تلك المرتبطة بمكّونات المرونة النفسيّة المهنيّة والتي تمثلت بالترتيب في "إيجاد المعنىّ المهنيّ وتحقيق الأهداف، والحفاظ على الصحة، وإعادة صياغة الإخفاقات، وبناءّ شبكّات الدعم الشخصي". وقد جاء بُعد إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف بوصفه أقوى المتنبئات، ويُعكس هذا أهمية هذا المكّون وهو الشعور بالهدف والمعنى، والذي يرتبط بالقيم والمعتقدات كعامل رئيسّ لتعزيز الرضا الوظيفيّ، وتتسق هذه النتيجة مع الأدبيات التي تؤكد أهمية الإحساس بالمعنىّ والهدف كأحد الموارد الشخصية الأساسية التي تعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفيّة عبر تنمية الشعور بالتمكين والتحفيز الداخلي(Cunduz et al., 2024)، كما يتوافق ذلك مع ما أشار إليه(Sagafia& Thamrin, 2022) من إن المرونة النفسيّة تمكّن الفرد من توجيه دوافعه وتحقيق أهدافه والتكيف مع التغييرات في مكان العمل عبر إيجاد الغاية والمعنىّ المهنيّ.

كما أسهم بُعد الحفاظ على الصحة في زيادة القدرة التفسيرية للنموذج، مما يدل إلى أهمية الموارد الذاتية المرتبطة بالطاقة واللياقة النفسية، حيث تشير إلى أن الصحة الجسدّية والنفسية تمثل موارد ذاتية أساسية تُساعد الموظف على الحفاظ على الاستقرار والتوازن في بيئة العمل. وينسجم هذا مع نموذج(JD-R) الذي يؤكد أن الموارد

الشخصية المرتبطة بالطاقة والصحة تدعم عملية المواجهة الإيجابية وتقلل الضغوط في العمل.(Bakker& Demerouti, 2007)، أما بُعد إعادة صياغة الإخفاقات فقد ظهر بوصفه موردًا معرفيًا يساعد الموظف على تحويل الخبرات السلبية إلى فرص للتعلّم والنمو، من خلال التركيز على الحل، وإدارة السلبية ويُعد واحد من أكثر الاستراتيجيات تأثيرًا في تخفيف الضغوط وتعزيز الشعور بالإنجاز، مما ينعكس إيجابًا على تقييم الفرد لجودة حياته الوظيفية. في حين أسهم بُعد بناء شبكّات الدعم الشخصي بنسبة أقل في القدرة التنبؤية للنموذج، وهذا يشير أيضًا إلى أهمية ودور الموارد الاجتماعية في توفير الدعم النفسيّ والمهنيّ وزيادة شعور بالأمان في بيئة العمل. وفي المقابل، لم تظهر بقية الأبعاد دلالة إحصائية تتيح إدراجها في معادلة التنبؤ، وهو ما قد يُعزى إلى تداخلها مع الأبعاد الأكثر تأثيرًا أو محدودية قدرتها التفسيرية بعد التحكم في المتغيرات الأقوى، بما يتسق مع المنطق الإحصائي لطريقة الاختيار التدريجي في الانحدار.

وتتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات التي كشفت عن وجود علاقة إيجابية دالة بين المرونة النفسية وجودة الحياة الوظيفية مثل دراسات(الحماد والربدي،٢٠٢٣؛ الطيار،٢٠٢٤ ؛ Alonazi et al., 2023, Meng et al., 2023)، كما تنسجم مع الدراسات التي أثبتت قدرة المرونة على التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية(حكمي، ٢٠٢٥؛ الطيار، ٢٠٢٤؛ الشعيلية، ٢٠٢٤؛ Riazi & Behbahani ,2025). في حين أنها تختلف عن هذه الدراسات في الأبعاد المتنبئ بها، وقد يرجع ذلك إلى تباين أدوات القياس المستخدمة، إذ اعتمدت كثير من هذه الدراسات السابقة على مقياس(CD-RISC)، أو مقاييس طورت من قبل الباحثين أنفسّهم لأغراض تلك البحوث.

السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائيًا في المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا للمتغيرات التالية (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج الفروق لكل متغير على حدة كالآتي:

١–الفروق تبعًا لمتغير النوع: للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة في مقياس المرونة النفسيّة المهنيّة وفقاً لمتغير النوع تم استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين Independent Samples Test، جاءت النتائج موضحة كالآتي:

جدول ١٢

نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا لمتغير النوع ن= ٣٠٧

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	١١٥	78.19	10.102	0.587	٣05	0.558
إناث	١٩٢	76.77	12.700			

يتضح من الجدول(١٢) أن اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لم يُظهر فروقًا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(٠,٠٥) بين متوسطات درجات أفراد العينة في المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا لمتغير النوع، فقد بلغت قيمة "ت" (٠,٥٨٧) وبمستوى دلالة(p = .558)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا، وتشير هذه النتيجة إلى أن الذكور والإناث يتشابهون في مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة.

وتشير الباحثة إلى أن المرونة النفسيّة المهنيّة قد تم تناولها في البحث الحالي بوصفها عملية نفسية ديناميكية وليست سمة شخصية ثابتة، وهو ما قد يفسر عدم ارتباطها بمتغير النوع الاجتماعي. فبالرغم من احتمال وجود فروق بين الذكور والإناث في بعض السمات الشخصية، أو أساليب التعامل مع الضغوط، فإن المرونة النفسيّة المهنيّة تتشكل بدرجة أكبر من خلال الخبرات الحياتية المشتركة. ويُحتمل أن يكون تجانس بيئة العمل وتشابه المهام ومتطلبات الأداء قد أسهم في تقليص أثر الفروق المرتبطة بالنوع. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء كون المرونة النفسيّة عملية تكيفية مكتسبة، تتضمن مهارات التكيف وإعادة تفسير المواقف الضاغطة وإدارة الانفعالات، وهي مهارات تحرص الجامعة على تنميتها لدى جميع الموظفين دون تمييز. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (الركيبات، ٢٠٢٢)، والتي أعزت هذه النتيجة أيضًا إلى المساواة بين المعلمين والمعلمات في الواجبات والحقوق والأدوار المطلوبة منهم في العمل. كما تنسجم مع الاتجاهات النظرية الحديثة التي تنظر إلى المرونة النفسية بوصفها عملية تكيف مستمرة، تتضمن إعادة تفسير المواقف الضاغطة، وتوظيف الموارد الشخصية والتنظيمية. (Luthar & Cicchetti., 2000; Winwood et al., 2013).

٢- الفروق تبعًا لمتغير العمر: تم استخدام اختبار كروسكال- اليس(Test Kruskal-wallis) للكشف عن الفروق في مستويات المرونة النفسيّة المهنيّة بين أفراد العينة تبعًا لمتغير العمر، وذلك نظرًا لعدم تحقق افتراضات الاختبارات المعلمية، حيث أظهرت نتائج الاختبارات التمهيدية عدم تحقق شرط الاعتدال في التوزيع الطبيعي للبيانات، إضافةً إلى عدم تجانس التباينات بين المجموعات العمرية، يوضح الجدول التالي النتائج.

جدول ١٣

نتائج اختبار "كروسكال واليس" لدلالة الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية المهنية وتبعًا لمتغير العمر ن=٣٠٧

العمر	العدد	متوسط الرتب	Chi-Square	df	مستوى الدلالة Sig.
٢٥ سنة فأقل	٢٢	43.69	8.368	3	0.039
26 -35 سنة	٨٢	46.81			
36 -45 سنة	١١٤	51.27			
٤٦ سنة فأكثر	٨٩	69.12			

يتضح من الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات رتب أفراد العينة في مستوى المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة اختبار كروسكال– والِس (χ^2 = 8.368)، ولتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات العمرية، أُجريت المقارنات البعدية باستخدام اختبار"Dunn " المصحح بطريقة " Bonferroni " لتحديد اتجاه الفروق بين كل مجموعتين على حدة. وتشير النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيًا في مستويات المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا لمتغير العمر، حيث تفوقت الفئة العمرية (٤٦ سنة فأكثر) على جميع الفئات الأصغر سنًا، وحققت أعلى متوسط رتب(٦٩,١٢). وتدل هذه النتيجة على أن الموظفين الأكبر سنًا يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة النفسيّة المهنيّة مقارنة بنظرائهم الأصغر في العمر.

ويمكن تفسير هذه النتيجة مع ما ذكرناه سابقًا في ضوء الإطار النظري للمرونة النفسيّة الذي يؤكد أنها عملية تتطور عبرّ الزمن من خلال التعرض التراكّمي للمواقف الحياتية الضاغطة، بما يُسهم في تعزيز مهارات إيجاد المعنى المهنيّ، وإعادة صياغة الإخفاقات، وتحسين القدرة على إعادة تفسير المواقف الضاغطة بصورة أكثر إيجابيةً ونضجًا (Luthar et al., 2000; Windle, 2011; Winwood et al., 2013). في حين أن عدم ظهور فروق بين الفئات الأصغر (٢٥ فأقل، ٢٦–٣٥، ٣٦–٤٥) لدى هذه الفئات العمرية ما يزال متقاربًا نسبيًا، الأمر الذي يحدّ من ظهور فروق جوهرية في أنماط التكيف النفسي، إلى أن يبلغ الفرد المراحل العمرية المتقدمة التي تتضح فيها المهارات التكيفية بشكل أكبر. وفي هذا السياق، لم ترصد الباحثة – في حدود اطلاعها – دراسات سابقة تناولت الفروق في المرونة النفسيّة تبعًا لمتغير العمر.

٣– الفروق تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة في العمل: للتعرف على دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول المرونة النفسيّة المهنيّة تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة في العمل، تم استخدام اختبار كروسكال- واليس (Test Kruskal-wallis)، وجاءت النتائج كما هو موضح فيما يأتي:

جدول ١٤

نتائج اختبار "كروسكال واليس" لدلالة الفروق بين أفراد العينة في المرونة النفسية تبعًا لمتغير سنوات الخدمة ن=٣٠٧

سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	Chi-Square	df	Sig. مستوى الدلالة
5 - 1	١٤	43.15	4.254	3	0.235
10 - 6	٣٢	55.63			
11- 15	١٤٦	50.52			
16 فأكثر	١١٥	61.56			

للكشف عن دلالة الفروق في مستويات المرونة النفسية لدى أفراد العينة تبعًا لمتغير سنوات الخدمة، نظرًا لتعدد الفئات وعدم افتراض التوزيع الطبيعي. وقد أظهرت النتائج أن قيمة مربع كاي بلغت (χ^2 = 4.254)، وبمستوى دلالة (Sig. = 0.235)، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة.($\alpha \leq 0.05$)

وعليه، تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسيّة المهنيّة تعزى لمتغير سنوات الخدمة بين أفراد العينة، مما يشير إلى أن المرونة النفسيّة المهنيّة لا تختلف باختلاف عدد سنوات الخدمة لدى أفراد العينة.

يمكن تفسير النتيجة التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المرونة النفسيّة المهنيّة باختلاف عدد سنوات الخدمة في العمل في ضوء التمييز بين الخبرة المهنيّة من جهة، والمرونة النفسيّة بوصفها موردًا شخصيًا من جهة أخرى؛ إذ تُسهم سنوات الخدمة في تنمية الخبرات والمهارات المرتبطة بإنجاز المهام والأدوار الوظيفيّة، إلا أن ذلك لا ينعكس بالضرورة على مستوى المرونة النفسيّة، لكونها ترتبط بدرجة أكبر بالقدرات المعرفية والانفعالية للفرد وخبراته الحياتية العامة أكثر من ارتباطها بطول مدة الممارسة المهنيّة. الأمر الذي يفسر تقارب مستويات المرونة النفسيّة المهنيّة بين الموظفين عبر فئات سنوات الخدمة المختلفة، لا سيما في ظل تجانس بيئة العمل ومتطلباتها، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة(عيايدة، ٢٠٢٥) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا وفق سنوات الخدمة في العمل، في حين أنها تختلف عن دراسة (الركيبات، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى وجود فروق تبعًا لسنوات الخبرة في العمل لذوي الخبرة الأكثر. وقد يُعزى هذا التباين إلى اختلاف طبيعة بيئة العمل، أو خصائص العينة، أو السياق التنظيمي الذي أُجريت فيه الدراسة، إضافة إلى اختلاف الأدوات المستخدمة في قياس المرونة النفسيّة، بما قد يؤثر في مدى بروز أثر سنوات الخبرة على هذا المتغير.

نتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق دالة إحصائيًا في جودة الحياة الوظيفيّة تبعًا للمتغيرات التالية (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة في العمل)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج الفروق لكل متغير على حدة كالآتي:

١- **الفروق تبعًا لمتغير النوع:** للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة في مقياس جودة الحياة الوظيفيّة تبًا لمتغير النوع، استخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وقد جاءت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول ١٥

نتائج اختبار t-test لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعًا لمتغير النوع ن=٣٠٧

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	١١٥	103.59	17.294	1.037	٣05	0.302
إناث	١٩٢	99.21	22.383			

تُظهر نتائج الجدول(١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات درجات أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير النوع الاجتماعيّ؛ حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (1.037) عند درجة حرية (٣٠٥) وبقيمة احتمالية($p = 0.302$) ، وهي قيمة غير دالة إحصائيًا، مما يدل على أن النوع الاجتماعيّ لا يُسهم في إحداث فروق جوهرية في مستوى جودة الحياة الوظيفيّة لدى أفراد العينة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النتيجة السابقة المتعلقة بالمرونة النفسيّة المهنيّة التي لم تُظهر فروقًا تُعزى للنوع؛ إذ يبدو أن غياب الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفيّة أيضًا بين الموظفين والموظفات يعكس تشابه الظروف التنظيميّة والمهنيّة التي يعملون فيها، بما في ذلك طبيعة العمل، والإجراءات الإدارية، ومستوى الدعم المتاح. الأمر الذي يجعل تأثير النوع الاجتماعيّ محدودًا في تشكيل إدراك الأفراد لجودة الحياة الوظيفيّة. وتتسق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه نتائج دراسات (الركيبات، ٢٠٢٢؛ الغامدي؛٢٠٢٣؛ Balasabas, 2022; Mahesh & Nanjundeswaraswamy, 2020) ، التي لم تجد فروقًا دالة وفق النوع في جودة الحياة الوظيفيّة، غير أنها تختلف عن نتائج دراسة (عيايدة، ٢٠٢٥؛ الراشدية وآخرون، ٢٠٢٤) التي أشارتا إلى ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفيّة لدى الذكور مقارنة بالإناث.

٢- **الفروق تبعًا لمتغير العمر**: وللكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعًا لمتغير العمر، جرى استخدام اختبار كروسكال-واليس، الجدول التالي يوضح النتائج.

جدول ١٦

نتائج اختبار "كروسكال واليس" لدلالة الفروق بين أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعًا لمتغير العمر ن=٣٠٧

العمر	العدد	متوسط الرتب	Chi-Square	df	مستوى الدلالة Sig.
٢٥ فأقل	٢٢	61.88	5.565	3	0.135
35- 26	٨٢	39.95			
45- 36	١١٤	56.58			
46 فأكثر	٨٩	57.80			

يتضح من الجدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعًا لمتغير العمر، مما يشير إلى أن إدراك الموظفين لجودة حياتهم الوظيفية لا يختلف بين الفئات العمرية. ويمكن تفسير ذلك بأن جودة الحياة الوظيفية تتأثر بدرجة أكبر بالعوامل التنظيمية المشتركة، مثل بيئة العمل، الدعم الوظيفي، الحوافز، واستقرار السياسات الإدارية، وهو ما يجعل مستوياتها متقاربة بين جميع الفئات العمرية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة(Mahesh & Nanjundeswaraswamy, 2020)، التي لم تسجّل فروقًا ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية وفقًا لمتغير العمر، في حين تختلف مع دراسة(Balasabas, 2022)، التي أظهرت تفوق الفئات الأكبر سنًا. ويُعزى هذا التباين إلى اختلاف السياق التنظيمي وامتيازات الخبرة الوظيفية. ومن منظور نموذج متطلبات—موارد العمل (JD-R) تشير النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية تتحدد بالموارد الشخصية والتنظيمية أكثر من العمر. وعليه، لا يتعارض عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية مع النتائج المتعلقة بالمرونة النفسية، التي أظهرت تفوق الفئات الأكبر سنًا. ويُعزى ذلك إلى أن الخبرة

الحياتية المكتسبة مع التقدم في العمر تعزز القدرة على التكيف النفسي، نظرًا لأن المرونة النفسيّة ترتبط بالمهارات والمعارف والانفعالات الشخصية، بينما تبقى جودة الحياة الوظيفيّة مرتبطة بشكل أكبر بالبيئة التنظيميّة المشتركة.

٣- الفروق تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة في جودة الحياة، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة تم استخدام اختبار كروسكال واليس، وجاءت النتائج موضحة كالآتي:

جدول ١٧

نتائج اختبار "كروسكال واليس" لدلالة الفروق بين أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفيّة تبعًا لمتغير سنوات الخدمة ن=٣٠٧

سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	Chi-Square	df	مستوى الدلالة Sig.
١ - ٥	١٤	49.23	0.763	3	0.858
6 - 10	٣٢	51.25			
11- 15	١٤٦	54.01			
16 فأكثر	١١٥	57.01			

يتضح من الجدول (١٧)، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفيّة تبعًا لمتغير عدد سنوات الخدمة، ويمكن تفسير عدم وجود فروق في جودة الحياة الوظيفيّة تبعًا لسنوات الخدمة في العمل، بأن تصور الموظفين لجودة الحياة الوظيفيّة يستند بدرجة أكبر إلى توقعاتهم وتصوراتهّم المشتركة حول بيئّة العمل، أكثر من اعتماده على طول خبرتهم فيها. وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة(الخليوي، ٢٠٢٣؛ عيايدة، ٢٠٢٥؛ الراشدية، ٢٠٢٤؛ الركيبات، ٢٠٢٢؛ Balasabas, 2022) والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق تُعزى لسنوات الخدمة، في حين أنها تختلف عن دراسة (الغامدي، ٢٠٢٣) التي بينت أن الموظفين الأقل خبرة يتمتعون بمستوى أعلى من جودة الحياة الوظيفيّة.

التوصيات:

١. توصي الدراسة بتصميم برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز أبعاد المرونة النفسيّة المهنيّة التي أظهرت قدرتها التنبؤية بجودة الحياة الوظيفيّة، وخصوصًا بُعد إيجاد المعنى المهني وتحقيق الأهداف، نظرًا لدوره المحوري في تحسين خبرات الموظفين المهنيّة ورفع مستوى رضاهم الوظيفيّ.

٢. تُوصي الدراسة بمراجعة الممارسات التنظيميّة المتعلقة بالمشاركة في اتخاذ القرار، والحوافز، وخصائص الوظيفة، لما لها من أثر مباشر في تعزيز جودة الحياة الوظيفيّة للموظفين.

المقترحات البحثية المستقبلية:

١. إجراء دراسات مستقبلية لاختبار النماذج السببية بين مكونات المرونة النفسيّة في السياق المهني وجودة الحياة الوظيفيّة باستخدام النمذجة البنائية.

٢. توسيع نطاق الدراسات المستقبلية ليشمل متغيرات ديموغرافية إضافية، مثل المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية، وإجراء مقارنات بين الموظفين وفق المسمّى الإداري والمشرفين، وكذلك بين بيئات مهنيّة مختلفة ومنظمات عمل متعددة، بهدف تعميق الفهم حول تأثير هذه المتغيرات على المرونة النفسيّة المهنيّة وجودة الحياة الوظيفيّة.

قائمة المراجع:

أولا: المراجع العربية:

باناعمة، فوزية.(٢٠٢٥). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، (١٣١)، ٥٩٤–٦٤٥.

حكمي، مريم.(٢٠٢٥). *جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى معلمات الصفوف الأولية بمنطقة جازان*[رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة جازان.

الحماد، ابتسام والربدي، سفيان.(٢٠٢٣). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى المرشدات الطلابيات في مدينة بريدة. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*،(٣٥)، 221–195.

الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني. (٢٠١٦). ص ص،٧٢- ٧٤ https://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf

الخليوي، لينا.(٢٠٢٣). جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية المساعدة: دراسة حالة جامعة الملك سعود بالرياض. *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية*، ٢٣ (١)، ٢٧٨–٢٩٧.

الدبابية، وعد.(٢٠٢٤). *أثر جودة حياة العمل على الصحة النفسية في المنظمات الخدمية الخاصة بالأردن* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة البلقاء، الأردن.

الراشدية، أمنة، حماد، وحيد والعبري، خلف. (٢٠٢٤). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة السلطان قابوس. *المجلة العلمية جامعة أسيوط*، ٤٠(١)، ٢٦٤–٣٠٤.

الركبان، الجوهرة.(٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في كلية التربية بجامعة المجمعة. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*، (٢٥)، ١٣١–١٥٩.

الركيبات، أمجد. (٢٠٢٢). المرونة النفسية كمنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي محافظة معان. *مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث*، ٨(٢)، ١٥٠–١٧٣.

الشعيلة، بشاير. (٢٠٢٤). *جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالصمود النفسي لدى مديري المدارس الحكومية في بعض محافظات سلطنة عمان*[رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.

الشمراني، مهياء.(٢٠٢٤). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاغتراب الوظيفي: دراسة تطبيقية على الموظفات الإداريات بمدارس البنات الحكومية في محافظة جدة. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية*، (٢٥)، ٦٨٤—٧٥٤.

الشميمري، هدى.(٢٠٢٢). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٨ (٤)، ١٢٥—١٦٨.

الطيار، خالد.(٢٠٢٤). المرونة النفسية كمنبئ بجودة الحياة المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية*، جامعة المنصورة(١٢٥)، ٣١٧—٣٦١.

عيايدة، علي سالم. (٢٠٢٥). المرونة الوظيفية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على مديريات وزارة الداخلية في جنوب الضفة الغربية، *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، ١٠ (١)، ٢٧—٥٦.

الغامدي، منال(٢٠٢٣). مؤشرات السعادة الوظيفية لجودة الحياة الوظيفية في جامعة أم القرى. *مجلة العلوم التربوية، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز*، ٩ (٣)، ٢٢٩—٢٦٠.

قباني، رفال.(٢٠٢٢). *الذكاء الوجداني كمتغير معدل للعلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية*[رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة الملك سعود.

المطيري، منى، والدخيل، هيفاء.(٢٠١٧). قياس مستوى جودة حياة العمل في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ١ (١)، ١٠٩—١٢٥.

المغربي، عبد الحميد.(٢٠٠٤). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث التجارية*، ٢٦ (٢)، ٢٥١-٣١٨.

همام، هند.(٢٠٢٢). المرونة النفسية وعلاقتها بجودة الأداء المهني لدى أخصائي خدمة الفرد. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية*، ٢ (٢٠)، ٢٤٦-٢٧٦.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Al-Dbaibah, Waad. (2024). *The Effect of Work Quality of Life on Mental Health in Private Service Organizations in Jordan* (Unpublished master's thesis). Al-Balqa University, Jordan.

Al-Dossary, R., & Vail, J. (2022). *The relationship between nurses' quality of work-life on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: A cross-sectional study. Frontiers in Public Health, 10,* 918492. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492

Al-Ghamdi, Manal. (2023). Indicators of Job Happiness for Job Quality of Life at Umm Al-Qura University. *Journal of Educational Sciences, Prince Sattam bin Abdulaziz University, 9*(3), 229–260.

Al-Hammad, Ibtisam, & Al-Rubaydi, Sufyan. (2023). Professional Quality of Life and its Relationship with Psychological Resilience among School Counselors in Buraidah. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, 35, 195–221.

Al-Khalaywi, Lina. (2023). Job Quality of Life of Administrative Support Staff: A Case Study of King Saud University in Riyadh. *Al-Zarqa Journal for Research and Human Studies, 23*(1), 278–297.

Al-Maghrabi, Abdul Hamid. (2004). Work Quality of Life and Its Effect on Enhancing Job Engagement: A Field Study. *Journal of Commercial Research, 26*(2), 251–318.

Al-Mutairi, Mona, & Al-Dakhil, Haifa. (2017). Measuring the Level of Work Quality of Life at the Ministry of Civil Service in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 1*(1), 109–125.

Alonazi, O., Alshowkan, A., & Shdaifat, E. (2023). The relationship between psychological resilience and professional quality of life among mental health nurses: A cross-sectional study. *BMC Nursing, 22,* Article 184. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01262-6

Al-Rashidiyah, Amnah, Hamad, Waheed, & Al-Abri, Khalaf. (2024). Job Quality of Life and its Relationship with Some Variables: An Applied Study on Faculty Members at Sultan Qaboos University. *Scientific Journal, Assiut University, 40*(1), 264–304.

Al-Rikban, Al-Jawhara. (2021). Job Quality of Life and its Relationship with Organizational Commitment at the College of Education, Majmaah University. *Journal of Humanities and Administrative Sciences*, 25, 131–159.

Al-Rukibat, Amjad. (2022). Psychological Resilience as a Predictor of Job Quality of Life among Teachers in Ma'an Governorate. *Hussein Bin Talal University Journal for Research, 8*(2), 150–173.

Al-Sha'ila, Bashayer. (2024). *Professional Quality of Life and its Relationship with Psychological Resilience among Public School Principals in Some Governorates of Oman* (Unpublished master's thesis). College of Education, Sultan Qaboos University.

Al-Shammamri, Huda. (2022). Work Life Quality and its Relationship with Work Engagement and Creative Behavior among Faculty Members at Saudi Universities. *Scientific Journal, Faculty of Education, Assiut University, 38*(4), 125–168.

Al-Shamrani, Maha. (2024). The Effect of Job Quality of Life on Job Alienation: An Applied Study on Female Administrative Staff in Governmental Girls' Schools in Jeddah. *Journal of Young Researchers in Educational Sciences*, 25, 684–754.

Al-Tayyar, Khalid. (2024). Psychological Resilience as a Predictor of Professional Quality of Life among Elementary School Teachers in Riyadh. *Faculty of Education Journal,* Mansoura University, 125, 317–361.

Al-Yahyaei, A., Al Kindi, Z., Al Sabei, S., Al Hasni, N., Al Jabri, W., & Muliira, J. (2025). Moderating role of resilience on professional quality of life, stress, and turnover intention among oncology nurses. *BMC Nursing, 24*, Article 692. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03463-5

Atay, N., Sahin, G., & Buzlu, S. (2021). *The relationship between psychological resilience and professional quality of life in nurses*. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services, 59*(6), 31–36. https://doi.org/10.3928/02793695-20210218-01

Ayideh, Ali Salem. (2025). Job Resilience and Its Effect on Improving Job Quality of Life: An Applied Study on the Directorates of the Ministry of Interior in the Southern West Bank*, Al- Istiqlal University Journal for Research, 10*(1), 27–56.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115 .

Balasabas, N. P. (2022). Quality of work life of public secondary school teachers in far-flung areas: A mixed methods study. *International Journal of Novel Research in Education and Learning, 9*(1), 10–25. Retrieved from http://www.noveltyjournals.com.

Banaimah, Fawziya. (2025). Job Quality of Life and its Relationship with Organizational Commitment among Faculty Members at Umm Al-Qura University. *Journal of Education, Faculty of Education*, Sohag University, 131, 594–645.

Barani, S., & Vijayaraj, K. (2025**).** The role of employee resilience in driving organizational excellence: A PLS-SEM approach. *International Journal of Accounting and Economics Studies, 12*(3), 231–239.

Boukhemkhem, A. (2015). La qualité de vie au travail: Approche conceptuelle. *Revue des Sciences Humaines, 23*(1), 53–66.

Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC*). Depression and Anxiety Journal*, *18*, 76-82.

Giang, T.-V., Vu, T.-G., & Phan-Thi, T.-O. (2025). Workplace resilience of young adults: Systematic reviews and research orientations in a developing country. *International Journal of Positivity & Well-Being, 3*(2), 186–202.

Gunduz, E. S., Yildirim, N., Akatin, Y., & Akgül Gündoğdu, N. (2024). Relationship between nurses' resilience and quality of professional life. *International Nursing Review, 71*(4), 1023–1031. https://doi.org/10.1111/inr.12960.

Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2019). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, *68*(4), 579–620. https://doi.org/10.1111/apps.12191.

Hollaar, M., Kemmere, B., Kocken, L., & Denktaş, S. (2025). *Resilience-based interventions in the public sector workplace: A systematic review*. BMC Public Health, 25, Article 350. https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2.

Hukmi, Maryam. (2025). *Professional Quality of Life and its Relationship with Psychological* Resilience *among Primary School Teachers in Jazan Region* (Unpublished master's thesis). Jazan University.

Humam, Hind. (2022). Psychological Resilience and Its Relationship with Professional Performance Quality among Individual Service Specialists. *Scientific Journal of Social Work, 2*(20), 246–276.

IJntema, R. (2020). *Psychological resilience at work: A labyrinth worth navigating* [Doctoral dissertation, Utrecht University]. Utrecht University Repository. https://doi.org/10.33540/159

James, G. (1992). *Quality of working life and total management*. International Journal of Manpower, 13(1), 41–58. https://doi.org/10.1108/01437729210010295

King, D. (2016). *The untapped potential in employee resilience: Specific recommendations for research and practice*. Industrial and Organizational Psychology, 9(2), 405–441. https://doi.org/10.1017/iop.2016.28

London, M. (1983). *Toward a theory of career motivation*. Academy of Management Review, 8(4), 620–630. https://doi.org/10.2307/258263

Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). *The construct of resilience: Implications for interventions and social policies*. Development and Psychopathology, 12(4), 857–885. https://doi.org/10.1017/S0954579400004156

Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). *Resilience in the modern career*. Career Development International, 20(4), 363–383. https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0024

Mahesh, B., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2020). *Quality of work life of employees in corporate sector of India*. International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies, 11(12), Article 11A12P. http://tuengr.com

Malik, P., & Garg, P. (2018). *Psychometric testing of the resilience at work scale using an Indian sample*. Vikalpa, 43(2), 77–89. https://doi.org/10.1177/0256090918773922

Meng, Z., Zhang, L., Zan, H., & Wang, J. (2023). *Psychological resilience and work engagement of Chinese nurses: A chain mediating model of career identity and quality of work life*. Frontiers in Psychology, 14, Article 1275511. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1275511

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics, 11*(3), 20–30. https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7

National Transformation Program. (2016). *Executive Plan of the National Transformation Program* (pp. 72–74). https://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf.

Patra, D. (2022). The concept of quality of work life. *The International Journal of Indian Psychology, 10*(3), ١٩٨٤–٢٠٠٢. https://doi.org/10.25215/1003.203.

Qabbani, Rafal. (2022). *Emotional intelligence as a moderating variable in the relationship between work stress and quality of work life among faculty members at the College of Education* [Unpublished master's thesis]. College of Education, King Saud University.

Riazi, R., & Ale-Behbahani, M. (2025). *Analysis of predicting the quality of working life based on moral intelligence and psychological resilience*. Journal of Development Studies and Resource Management, 2(8), 53–62.

Rubel, M., Kee, D., & Rimi, N. (2023). *Quality of work life and employee work outcomes: A hierarchical model with mediation analysis*. International Journal of Business and Society, 24(1), 421–439. https://doi.org/10.33736/ijbs.5625.2023

Rutter, M. (1999). *Resilience concepts and findings: Implications for family therapy*. Journal of Family Therapy, 21(2), 119–144. https://doi.org/10.1111/1467-6427.00108

Sagafia, K., & Thamrin, W. P. (2022). *Effect of resilience and quality of work life on work engagement on employees who work in the era of the COVID-19 pandemic*. Journal of Social Research, 1(11), 310–322. https://ijsr.internationaljournallabs.com/index.php/ijsr/article/view/488

Shean, M. (2015). *Current theories relating to resilience and young people: A literature review*. Victorian Health Promotion Foundation.

Shukla, P., & Sharma, H. (2023). *Impact of police personnel's ranks on quality of work life with special reference to police telecom branch of Madhya Pradesh Police*. International Journal for Multidisciplinary Research, 5(5), 1–12. https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i05.6096

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). *A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories*. Social Indicators Research, 55, 241–302. https://doi.org/10.1023/A:1010986923468

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). *Development and psychometric evaluation of the resilience scale*. Journal of Nursing Measurement, 1, 165–178.

Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?* Sloan Management Review, 15(1), 11–21.

Wang, L., Touré, M., & Poder, T. G. (2023). *Measuring quality of life at work for healthcare and social services workers: A systematic review of available instruments*. Health Care Sciences, 2(3), 173–193. https://doi.org/10.1002/hcs2.53

Windle, G. (2011). *What is resilience? A review and concept analysis*. Reviews in Clinical Gerontology, 21(2), 152–169. https://doi.org/10.1017/S0959259810000420

Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). *A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work (R@W) scale*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 55(10), 1205–1212. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a

Wut, T. M., Lee, S. H., & Xu, J. (2022). *Role of organizational resilience and psychological resilience in the workplace: Internal stakeholder perspective*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(18), Article 11799. https://doi.org/10.3390/ijerph191811799