

المرونة النفسية كمنبئ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي محافظة معان

د. امجد فرحان الركيبات

جامعة الحسين بن طلال

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى القدرة التنبؤية للمرونة النفسية في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي محافظة معان تبعاً لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة التدريسية، وقد تكونت عينة الدراسة من (320) معلماً ومعلمة، بواقع (98) معلماً و (222) معلمة، جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وإخضاعهم لمقياس كونور ودفيدسون (Connor & Davidson, 2003) للمرونة النفسية، ومقياس جودة الحياة الوظيفية للمعلمين من إعداد الباحث. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس المرونة النفسية مجتمعة وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وأن المرونة النفسية تفسر ما مقداره (0.421) من جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في المرونة النفسية تعزى للجنس في حين وجدت فروق دالة إحصائياً في المرونة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس أو سنوات الخبرة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، جودة الحياة الوظيفية.

Psychological Resilience as a Predictor of the Quality of Working Life Among Ma'an Governorate Teachers

ABSTRACT

The study aimed at identifying the ability of psychological resilience in predicting the quality of working life among teachers in Ma'an governorate in Jordan according to the variables of gender, and the number of years of experience. The study sample consisted of 320 (98 males and 222 females) randomly selected teachers. The psychological resilience scale and quality of working life scale were used to achieve the purposes of this study. The results showed statistically significant positive relation between total psychological resilience scale and its dimensions and the quality of working life among teachers and that the psychological resilience scale explained (0.421) of variance of the quality of working life. In addition, the results indicated that there were no statistically significant differences in the psychological resilience degree of teachers according to gender and furthermore, there were statistically significant differences in teachers' psychological resilience according to the number of years of experience. The results also showed that there were no statistically significant differences in teachers' quality of working life according to gender, and the number of years of experience.

Keywords: psychological Resilience, Quality of Working Life.

المقدمة

يعد الاهتمام بالتعليم من الأمور التي تعكس مدى نمو وتطور المجتمعات في العصر الحديث، وتحاول دول العالم بناء منظومة تعليمية متطورة قادرة على تحقيق أهدافها وذلك من خلال الاهتمام بعناصر العملية التعليمية والتي تضم المنهاج، والبيئة التعليمية، والطالب، والمعلم.

والمعلم هو أحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية؛ والتي يتوقف نجاحها على ما يملكه من مهارات ومعارف تحسن من أدائه وقدرته على القيام بدوره بشكل فعال، بالإضافة إلى ما يهيأ له من ظروف مناسبة للقيام بمهمته، وما لذلك من انعكاس إيجابي على حالته النفسية ومكانته الاجتماعية (Al-Mai'an, 2012).

وتمثل المرونة النفسية إحدى السمات الشخصية التي تساعد الأفراد على التعامل مع ضغوط الحياة ومنها ضغوط الحياة الوظيفية، وبالتالي حماية الأفراد نفسياً وجسدياً من الآثار السيكوفسيولوجية التي تنتج من التعرض للمواقف الحياتية الضاغطة (Bonanno, 2004). ويتصف الأفراد الذين يملكون مرونة نفسية عالية بأنهم الأكثر تفاؤلاً واتزاناً عاطفياً، والأقدر على مواجهة المواقف الحياتية الضاغطة والتعامل معها (السيد، 2007).

كما تعد المرونة النفسية عاملاً هاماً من العوامل التي تؤدي إلى شعور الفرد بصحة نفسية جيدة، وهي تشير إلى مجموعة من الخصائص مثل: الالتزام العالي والقدرة على التحكم بالظروف المحيطة، كما يعكس مصطلح المرونة النفسية صفات أخرى مثل الشعور بالتفاؤل وقوة الشخصية، والتحدي والشعور بالإيجابية (Newman, 2002).

وتعرف جمعية علم النفس الأمريكية (APA, 2014) المرونة النفسية بأنها: التوافق الإيجابي مع الضغوط والأزمات التي يواجهها الفرد كالمشكلات الأسرية والمشكلات الصحية والعلاقة مع الآخرين وضغوط العمل وغيرها من المشكلات الأخرى.

ويعرفها نيومان (Newman, 2002) بأنها قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الضاغطة والأحداث المؤلمة بإظهار سلوك تكيفي إيجابي في مواجهتها.

ويقود استعراض التعريفات المتعددة للمرونة النفسية إلى استنتاج أنها ترتبط بقدرة الفرد على القيام بوظائفه بإيجابية رغم ما يواجهه من صعاب وضغوط وهي خاصية إيجابية في الفرد تحقق له التوافق النفسي (Vella&Pai,2019)، (Fletcher & Sarkar,2013).

وقد توصل ويلن (Wolin,2016) إلى أن الأشخاص ذوي المرونة النفسية يتميزون بمجموعة من السمات الشخصية من أبرزها القدرة على الاستبصار، والاستقلال المبني على المعرفة بالذات وبالأفراد الآخرين، والإبداع في التكيف مع التحديات والمصاعب، بالإضافة إلى روح الدعابة والمبادأة، والقدرة على تكوين علاقات إيجابية قوية مع الآخرين والتمتع بالقيم الأخلاقية الموجبة لتعامله في حياته العامة والخاصة.

ويتميز أداء الأفراد ذوي المرونة النفسية المرتفعة بالعديد من السمات منها: فهم الذات، والواقعية في التعامل مع الحقائق، والشعور بالأمن والقدرة على مواجهة الأزمات، والاستفادة من الخبرات (شريت،2008).

وقد تفاوتت الاتجاهات النظرية في تفسيرها للمرونة النفسية ففي الوقت الذي تركز فيه نظرية التحليل النفسي على العلاقة الوثيقة بين التوافق والتكيف والمرونة النفسية يرى (أدلر) كأحد التحليلين الجدد أن المرونة النفسية ترتبط بمدى قدرة الفرد على تغيير وتكييف مواقفه تجاه ما يواجه وفقاً للواقع والمصلحة الاجتماعية بغية الوصول إلى مستوى أعلى من النمو النفسي (الحمداني و منوخ، 2013)، بينما يركز روتر على مصدر الضبط فأصحاب الضبط الخارجي هم أقل مرونة من ذوي الضبط الداخلي (البعاج،2011).

وانطلاقاً من تزايد الاهتمام بالحياة الوظيفية للموظف بشكل عام وللمعلم على وجه الخصوص برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كأحد المفاهيم الهامة في علم النفس التنظيمي، ويعتبر Taylor من أوائل الباحثين الذين أشاروا إلى مفهوم جودة الحياة ودورها في زيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها (Ahmed,2015). وقد تم التركيز على مفهوم جودة الحياة الوظيفية (Quality of work life) كأحد المفاهيم الهامة التي تؤثر وتتأثر بالعوامل النفسية والاجتماعية المرتبطة بحياة الإنسان وقدرته على تحقيق أهدافه (Hussein, Bader & Mohammed, 2010). بالإضافة إلى تحسين أدائه وإنتاجيته وزيادة قدرته على مواجهة الصعوبات التي تواجهه في بيئات العمل المختلفة (البليسي، 2012).

وقد عرّف ريثام و اسماعيل (Rethinam & Ismail, 2008) جودة الحياة الوظيفية بأنها بيئة العمل التي تجعل المؤسسة ذات معنى، ويشمل ذلك توافر العناصر الرئيسية المؤثرة في بناء التصورات والقيم الإيجابية لدى العاملين نحو بيئة العمل.

كما عرفها البربري (2016) بأنها بيئة العمل الجيدة بمختلف أبعادها المادية والمعنوية مما ينعكس إيجاباً على الموظف ويشعره بالرضا والأمان، فيبذل جهده في خدمة مؤسسته، ويمكن قياسها من خلال العناصر التالية: الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، تطوير الكفاءات والنمو المهني، الأجور والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

وعليه يمكن القول أن معظم التعريفات لجودة الحياة الوظيفية قد أشارت إلى ارتباطها ببيئة العمل الإيجابية بجميع جوانبها، وطبيعة العلاقات بين الأفراد بمختلف أبعادها بما يحقق الرضا (Ibn Khalid & Bu Hafs, 2015)، (Pandiya, 2015).

ولجودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مدارسهم أهمية كبيرة، حيث ينعكس ذلك على أداء المعلمين وعلى نشر المناخ الإيجابي والجيد في بيئة المدرسة؛ وبالتالي توفير بيئة مناسبة تساعد المعلمين في بناء علاقات إيجابية فيما بينهم وتحسين صحتهم النفسية ومستوى رفاهيتهم ورضاهم الوظيفي وتنمية كفاءتهم والتوازن بين العمل والحياة خارج نطاق أعمالهم مما يؤثر على الأداء الوظيفي ككل (السيد، 2018).

ويرى زار و حاجيون و اسل (Zare, Haghgooyan, & Asl, 2012) أن أهداف جودة الحياة الوظيفية للمعلم تتمثل في شعوره بالثقة والاستقرار والأمان، وتحسين فرصة تطور نموه المهني، وتحسن مستوى علاقاته مع زملائه، بالإضافة إلى شعوره بالأمان الوظيفي. ولجودة الحياة الوظيفية أهمية كبيرة وانعكاسات مباشرة على المعلم في العديد من الجوانب من أبرزها (ماضي، 2014):

- 1- توفير بيئة عمل ذات مناخ علاقتي جيد بعيد عن الصراعات وقادرة على حل المشكلات التي تواجهها.
- 2- توفير بيئة مناسبة للمعلمين لتوليد الأفكار التي تساهم في تحسين العمل.
- 3- زيادة انتماء المعلمين وولائهم لمؤسستهم وأهدافها.

4- استقرار المعلمين في مؤسساتهم وانخفاض معدلات الغياب عن العمل اليومي.

وعلى أهمية موضوع المرونة النفسية وآثارها المتوقعة على جودة الحياة الوظيفية، وجودة الحياة بشكل عام، إلا أن قليل من الدراسات تناولت هذا الموضوع ومنها دراسة احمدي ومسادقرد وكارامي (Ahmadi, Mosadeghrad & Karami,2019) والتي هدفت التعرف على أثر برنامج تدريبي على مهارات المرونة النفسية في تنمية جودة الحياة الوظيفية لدى العاملات في التمريض في مستشفيات إيران، تكونت عينة الدراسة من (60) ممرضة توزعت على مجموعتين: تجريبية وضابطة، وقد أظهرت النتائج وجود أثر للبرنامج في تطوير الحياة الوظيفية خاصة في مجالي تعزيز الأمن الوظيفي وخفض التوتر.

وفي دراسة أجراها المحتسب والعبادله والعكر(2017) وهدفت الكشف عن العلاقة بين المرونة وقلق البطالة وجودة الحياة لدى (300) خريج من محافظة رفح بفلسطين، تم إخضاعهم لمقاييس المرونة وقلق البطالة وجودة الحياة، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين المرونة وجودة الحياة، ووجود علاقة سلبية بين المرونة وقلق البطالة، كما أظهرت وجود فروق في المرونة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.

كما أجرى صبييرة وإسماعيل (2017) دراسة هدفت التعرف إلى المرونة النفسية وجودة الحياة لدى طلبة دبلوم التأهيل التربوي بجامعة تشرين وما إذا كانت هناك فروق في هذين المتغيرين تعزى للجنس، وقد تكونت عينة الدراسة من (272) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج تمتع أفراد العينة بدرجة متوسطة من المرونة والنفسية وجودة الحياة، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية وجودة الحياة، وعدم وجود فروق في جودة الحياة تعزى للجنس أو التخصص، بينما أظهر النتائج وجود فروق في المرونة النفسية تبعاً للجنس ولصالح الطلبة الذكور .

وأجرى مكارثي و ليستون و ادامز (McCarthy, Liston & Adamis,2017) دراسة هدفت التعرف إلى المرونة النفسية وجودة الحياة لدى الأشخاص الذين يعانون من بعض الاضطرابات النفسية، وتكونت عينة الدراسة من (58) شخصاً خضعوا لمقاييس المرونة النفسية وجودة الحياة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية وجودة الحياة، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالمرونة النفسية لتحسين جودة الحياة.

ومن الدراسات التي تناولت التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها بالضغط النفسية دراسة أبو ندى (2015) والتي طبقت على عينة مكونة من (300) موظف من العاملين في أحد المستشفيات في فلسطين، تم إخضاعهم لمقياسي المرونة النفسية والضغط النفسية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية بين المرونة النفسية والضغط النفسي، كما أظهرت عدم وجود فروق في مستوى الضغوط النفسية تعزى للجنس.

ويلاحظ من استعراض الدراسات السابقة تناولها لموضوع المرونة النفسية وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى فئات محددة: كالعاملين في القطاع الصحي كدراسة (Ahmadi, Mosadeghrad & Karami,2019)، ودراسة أبو ندى (2015)، أو طلبة دبلوم التأهيل التربوي كدراسة صبيبة وإسماعيل (2017)، بينما لم تتناول هذه الدراسات دراسة هذين المتغيرين لدى فئة المعلمين وهو الأمر الذي يميز الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة

حدثت في السنوات الأخيرة العديد من التطورات على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والتكنولوجي، مما ترتب عليه ازدياد تعرض الأفراد للضغوط النفسية ومنها ضغوط العمل الناشئة عن البيئة التي يعيش فيها الفرد أو عن عوامل داخلية متعلقة به، مما تطلب الاهتمام بتحسين قدرته على التكيف مع هذه الظروف الجديدة، وعرفة العوامل التي تؤثر في ذلك ليبقى يتمتع بالصحة النفسية المناسبة (دردير، 2010).

ومن الفئات الهامة التي ينبغي دراسة أثر العوامل النفسية على أدائها وجودة الحياة الوظيفية لديها فئة المعلمين لما لهذه الفئة من أهمية في المجتمع، ولما لعملها من انعكاسات مباشرة على تعليم وتثنية الأجيال، ومن أهم هذه العوامل المرونة النفسية وتقصي أثرها على جودة الحياة الوظيفية، وعلى أهمية هذا الموضوع إلا أنه لوحظ ندرة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع؛ ومن هنا، جاء الاهتمام بدراسة المرونة النفسية ومدى القدرة التنبؤية لها بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين ، وتسعى الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما القدرة التنبؤية لأبعاد مقياس المرونة النفسية بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي محافظة معان؟

أسئلة الدراسة

- السؤال الأول: ما القدرة التنبؤية لأبعاد مقياس المرونة النفسية بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي محافظة معان؟
- السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة المرونة النفسية تعزى لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة التدريسية؟
- السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة التدريسية؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في محاولتها الكشف عن المرونة النفسية وقدرتها على التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال دراسة القدرة التنبؤية لأبعاد المرونة النفسية (الصلابة، والمصادر، والتفاؤل) وأثرها في جودة الحياة الوظيفية، وهي علاقة لم تتناولها دراسة سابقة في المجتمعات العربية على حد إطلاع الباحث، ولهذه الدراسة أهمية نظرية فيما يمكن أن تضيفه من معلومات حول المرونة النفسية وجودة الحياة الوظيفية، وإعداد مقياس خاص بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، كما أن لهذه الدراسة أهمية عملية تتعلق بتزويد المختصين بالشؤون النفسية والتربوية بالمعلومات حول المتغيرات النفسية الواجب مراعاتها والاهتمام بها لدى المعلمين وأثرها على أداءه الوظيفي.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية

- المرونة النفسية: يقصد بها قدرة الفرد على القيام بوظائفه بإيجابية رغم ما يواجهه من صعاب وضغوط وهي خاصية إيجابية في الفرد تحقق له القدرة على التكيف والتوافق النفسي، وتعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس المرونة النفسية المستخدم في هذه الدراسة.
- جودة الحياة الوظيفية: بيئة العمل الإيجابية بجميع جوانبها، وتشمل العلاقات بين الأفراد بمختلف أبعادها بما يحقق الرضا لدى العاملين ويشعرهم بالإيجابية تجاه عملهم، وتعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على جودة الحياة الوظيفية للمعلمين المستخدم في هذه الدراسة والمعد لهذه الغاية.

محددات الدراسة

تحدد هذه الدراسة باقتصارها على مجموعة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة معان، والمنتظمين في العمل في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2021/2020)، كما تتحدد نتائجها بالأداتين المستخدمتين فيها وهما: مقياس المرونة النفسية، ومقياس جودة الحياة الوظيفية، وخصائصهما السيكومترية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يُعنى بوصف الواقع ومحاولة تفسيرها، ومعرفة العلاقة بين المتغيرات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية في محافظة معان والتي تضم مديريات (قصبه معان، والبادية الجنوبية، والشوبك، والبتراء)، والبالغ عددهم (3200) بواقع (976) معلماً و (2224) معلمة.

وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، بعد أن تم تحديد حجم العينة بواقع 10% من المجموع الكلي للمعلمين والمعلمات، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة ككل (320) منهم (98) معلماً و(222) معلمة، ويوضح الجدول(1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الدراسة.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكور	98	30.6
	إناث	222	69.4
سنوات الخبرة التدريسية	1 - 5 سنوات	78	24.4
	6 - 10 سنوات	75	23.4
	11 - 15 سنة	78	24.4
	16 سنة فأكثر	89	27.8

أداتا الدراسة:

تم استخدام مقياسين، فيما يلي وصف لكل منها:

أولاً: مقياس المرونة النفسية

جرى استخدام مقياس كونور و ديفيدسون (Connor & Davidson, 2003) بعد ترجمته واستخراج أدلة

صدقه وثباته، حيث تكون المقياس بصورته الأصلية من (25) فقرة، ويشمل المقياس ثلاثة أبعاد تتوزع عليها فقراته وفق ما يأتي:

1- بعد الصلابة وتقيسه الفقرات: (4، 12، 14، 15، 16، 17، 18، 23، 24)

2- بعد المصادر وتقيسه الفقرات: (1، 2، 5، 11، 13، 22، 25)

3- بعد التفاؤل وتقيسه الفقرات: (3، 6، 7، 8، 9، 10، 19، 20، 21)

ويحدد المستجيب إجابته على كل فقرة منها بحسب مقياس ليكرت الرباعي وبذلك تتراوح الدرجات بين

(100-25)، بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع درجة المرونة النفسية لدى الفرد.

ولأغراض الدراسة الحالية، تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس، وذلك بعرضه على (سبعة محكمين) من أعضاء

هيئة التدريس في تخصصات الإرشاد النفسي، وعلم النفس التربوي، والمقياس والتقويم العاملين في الجامعات الأردنية، وقد

جاءت ملاحظاتهم باستخدام المقياس كما هو دون أي تعديل، كما تم استخراج صدق البناء للمقياس باستخراج معامل

ارتباط (Person Correlation) بين درجة الفقرة الواحدة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة

استطلاعية مكونة من (40) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.302-0.646)، وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى إسهام كل فقرة من فقرات المقياس في الدرجة الكلية بشكل جيد، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

معاملات ارتباط بيرسون لدرجة الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية

رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط
1	0.555**	14	0.499**
2	0.413**	15	0.433**
3	0.302**	16	0.634**
4	0.542**	17	0.554**
5	0.533**	18	0.432**
6	0.517**	19	0.672**
7	0.646**	20	0.498**
8	0.618**	21	0.552**
9	0.450**	22	0.400**
10	0.484**	23	0.627**
11	0.513**	24	0.559**
12	0.469**	25	0.407**
13	0.630**		

كما تم استخراج معامل الارتباط (Person Correlation) بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس،

حيث كانت جميعها قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

معاملات ارتباط بيرسون لدرجات أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لمقياس المرونة النفسية

الأبعاد	درجة الارتباط
بعد الصلابة	0.792**
بعد المصادر	0.810**
بعد التفاؤل	0.873**

كما جرى التحقق من ثبات المقياس لعينة الدراسة الحالية بحساب معامل "كرونباخ ألفا" لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية للمقياس، وجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

معاملات الثبات "كرونباخ ألفا" لأبعاد مقياس المرونة النفسية

الأبعاد	معامل الثبات
بعد الصلابة	0.678
بعد المصادر	0.711
بعد التفاؤل	0.629
المقياس ككل	0.836

وتشير قيم معامل الثبات لأبعاد مقياس المرونة النفسية إلى توفر اتساق داخلي مناسب.

ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية

بعد الاطلاع على عدد من المقاييس التي سعت لقياس جودة الحياة الوظيفية تم تحديد الأبعاد المناسبة للمقياس ثم بناء مقياس جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، بحيث تكون بصورته النهائية من (22) فقرة، ويشمل المقياس ثلاثة أبعاد توزعت عليها فقراته وفق ما يأتي:

1. البعد النفسي ويشمل الفقرات: (1- 7)
2. البعد الاجتماعي ويشمل الفقرات: (8- 15)
3. البعد الوظيفي ويشمل الفقرات: (16- 22)

ويحدد المستجيب إجابته على كل فقرة منها بحسب ترتيب خماسي لدرجة الموافقة على الفقرة وفق توزيع الدرجات الآتي: (كبيرة جداً 5 درجات، كبيرة 4 درجات، متوسطة 3 درجات، ضعيفة 2، ضعيفة جداً 1)، وبذلك تتراوح الدرجات (22-110) بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع جودة الحياة الوظيفية.

ولأغراض الدراسة الحالية، تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس، وذلك بعرضه بصورته الأولية والتي تكونت من (24) فقرة على (سبعة محكمين) من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس التربوي، والقياس والتقويم، الإرشاد

النفسي العاملين في الجامعات الأردنية، وقد جاءت ملاحظاتهم بحذف فقرتين لعدم مناسبتهما لقياس البعد الذي وضعتا لقياسه.

كما تم استخراج صدق البناء للمقياس باستخراج معامل ارتباط (Person Correlation) بين درجة كل فقرة من فقراته والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (40) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.336 - 0.770)، وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى إسهام كل فقرة من فقرات المقياس في الدرجة الكلية بشكل جيد. والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5)

معاملات ارتباط بيرسون لدرجة الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط
1	0.497**	12	0.411**
2	0.625**	13	0.606**
3	0.421**	14	0.466**
4	0.356**	15	0.584**
5	0.770**	16	0.567**
6	0.686**	17	0.391**
7	0.590**	18	0.674**
8	0.500**	19	0.354*
9	0.485**	20	0.672**
10	0.503**	21	0.674**
11	0.336*	22	0.356**

كما تم استخراج معامل ارتباط (Person Correlation) بين درجات أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، حيث كانت جميعها قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، وجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

معاملات ارتباط بيرسون لدرجات أبعاد المقياس بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	درجة الارتباط
البعد النفسي	0.900**
البعد الاجتماعي	0.869**
البعد الوظيفي	0.949**

وقد تم التحقق من ثبات المقياس لعينة الدراسة الحالية بحساب معامل "كرونباخ ألفا" لأبعاد المقياس وللدرجة الكلية

للمقياس، وجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7)

معاملات الثبات "كرونباخ ألفا" لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية

الأبعاد	معامل الثبات
البعد النفسي	0.732
البعد الاجتماعي	0.688
البعد الوظيفي	0.764
المقياس ككل	0.878

وتشير قيم معامل الثبات لأبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية إلى توفر اتساق داخلي مناسب للمقياس.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغير المستقل: المرونة النفسية

ثانياً: المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية.

ثالثاً: المتغيرات الديمغرافية وتتضمن: الجنس وله مستويان (ذكر، أنثى)، والخبرة التدريسية ولها أربعة مستويات بحسب عدد السنوات (1-5، 6-10، 11-15، 16 سنة فأكثر).

إجراءات التطبيق:

اشتملت الاستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة على ثلاث صفحات، احتوت الصفحة الأولى على المعلومات

المتعلقة بالجنس والخبرة التدريسية، وتعليمات الإجابة، بينما احتوت الصفحات الأخرى على المقياسين المستخدمين في

الدراسة، ثم القيام بإجراءات التصحيح.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما القدرة التنبؤية لأبعاد مقياس المرونة النفسية بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي

محافظة معان؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson coefficient) والجدول (8) يوضح

مصفوفة معاملات الارتباط بين مقياسي المرونة النفسية وجودة الحياة الوظيفية وأبعاد كل منهما.

جدول (8)

مصفوفة معاملات الارتباط بين مقياسي المرونة النفسية وجودة الحياة الوظيفية وأبعاد كل منهما

الدرجة الكلية لجودة الحياة	البعد الوظيفي	البعد الاجتماعي	البعد النفسي	
0.412 **	0.288 **	0.238 **	0.512 **	بعد الصلابة
0.421 **	0.256 **	0.264 **	0.544 **	بعد التفاؤل
0.135 **	0.102	0.064	0.180 **	بعد المصادر
0.421 **	0.282 **	0.246 **	0.537 **	الدرجة الكلية للمرونة النفسية

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

تظهر نتائج الجدول (8) وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين مقياس المرونة النفسية على الدرجة الكلية وأبعاده

وجودة الحياة الوظيفية اعتماداً على قيم معامل ارتباط بيرسون المحسوب الظاهر في الجدول أعلاه وجميعها دالة إحصائية

عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) باستثناء معاملي الارتباط بين بعد المصادر وكلاً من البعد الاجتماعي والبعد الوظيفي،

ويتضح من الجدول أعلاه أن ارتفاع مستوى المرونة النفسية لدى عينة الدراسة يقابله ارتفاع جودة الحياة الوظيفية، وقد

تعكس هذه النتيجة أن أفراد عينة الدراسة من ذوي المرونة النفسية المرتفعة ارتفعت لديهم درجة جودة الحياة الوظيفية، وذلك

يؤكد أهمية المرونة النفسية كمتغير نفسي يُمكن الفرد ويعزز ثقته بنفسه، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة صبيبة

وإسماعيل (2017)، ودراسة المحتسب والعبادله والعكر (2017)، ودراسة Karami, Mosadeghrad, Ahmadi,

(2019)، والتي أشارت في مجملها إلى وجود علاقة بين المرونة النفسية وجودة الحياة وجودة الحياة الوظيفية.

وللتعرف على القدرة التنبؤية لمقياس المرونة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية، فقد تم استخدام تحليل

الانحدار المتعدد وتحليل الانحدار المتدرج والجدولين (9) و (10) يظهران النتائج:

جدول (9)

نتائج تحليل تباين الانحدار لاختبار القدرة التنبؤية لمقياس المرونة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية

النموذج	R Square	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الإحصائية
الانحدار	0.177	2872.804	1	2872.804	**68.558	0.000
		13325.193	318	41.903		
		16197.997	319			
الخطأ						
الكلي						

**دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) .* معامل التفسير ($R = 0.421$)

تظهر نتائج الجدول (9) وجود أثر دال إحصائياً لمقياس المرونة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية اعتماداً على قيمة (F) البالغة (68.558) بمستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وأن مقياس المرونة النفسية بأبعاده مجتمعة يفسر ما مقداره (0.421) من جودة الحياة الوظيفية، ولبيان أي من أبعاد المرونة النفسية لها أثر في درجة جودة الحياة الوظيفية تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج (stepwise) والجدول (10) يوضح النتائج:

جدول (10)

نتائج تحليل الانحدار المتدرج (stepwise) لبيان القدرة التنبؤية لأبعاد مقياس المرونة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية

النموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	R^2
بعد التفاؤل	الانحدار	2871.337	1	2871.337	68.516	0.000	0.18
	البواقي	13326.660	318	41.908			
	الكلي	16197.997	319				
بعدي التفاؤل والصلابة	الانحدار	3667.204	2	1833.602	46.386	0.000	0.23
	البواقي	12530.792	317	39.529			
	الكلي	16197.997	319				

أفرزت نتائج تحليل الانحدار المتدرج نموذجين: أعتد النموذج الأول على بعد التفاؤل حيث فسر ما مقداره (0.18) من التباين الكلي في جودة الحياة، في حين اعتمد النموذج الثاني على بعدي التفاؤل والصلابة حيث فسر المتغيران معاً ما نسبته (0.23) من التباين الكلي في جودة الحياة؛ وعليه فإن بعد الصلابة يفسر ما نسبته (0.05) من التباين الكلي، في حين لم يفسر بعد المصادر أي من التباين في جودة الحياة، وهذا مؤشر على أن بعد التفاؤل هو الأهم في التنبؤ بجودة الحياة.

ويمكن أن يُعزى وجود أثر لبعدي المرونة النفسية (التقاؤل والصلابة) إلى ارتباط المرونة النفسية بالصحة النفسية الجيدة للفرد، وبالتالي تتعكس ايجاباً على مختلف جوانب الحياة ومن ضمنها الحياة الوظيفية، كما أنها تسهم في تكيف الفرد مع مواقف الحياة الضاغطة نتيجة الشعور بالصلابة النفسية والتقاؤل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة المرونة

النفسية تعزى لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة التدريسية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير الجنس وسنوات

الخبرة التدريسية على مقياس المرونة النفسية والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات متغير الجنس وسنوات الخبرة التدريسية على مقياس المرونة النفسية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المتغير
7.20967	74.5714	ذكور	الجنس
5.80667	73.3108	اناث	
6.95607	72.0513	5-1 سنوات	سنوات الخبرة التدريسية
5.51679	72.5867	10-6 سنوات	
5.99363	74.1923	15-11 سنة	
6.02881	75.6404	16 سنة فأكثر	

تظهر نتائج الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، وللتحقق فيما إذا كانت الفروق بين

المتوسطات حقيقية وذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الثنائي (ANOVA (Two-Way)، والجدول (12) يبين

النتائج:

جدول (12)

نتائج تحليل التباين الثنائي (Two-Way ANOVA) لدلالة الفروق في المرونة النفسية

وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة التدريسية

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.052	3.956	148.139	1	148.139	الجنس
.000	6.224	233.034	3	699.102	سنوات الخبرة التدريسية
		37.443	312	11794.452	الخطأ
			320	1750595.000	الكلية
			319	12601.597	الكلية المصحح

تظهر نتائج الجدول (12) عدم وجود فروق دالة إحصائية في المرونة النفسية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في المرونة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية، اعتماداً على قيمة (F) ومستوى الدلالة المرافق لها وكانت الفروق بالنسبة للخبرة التدريسية لصالح ذوي الخبرة (16 سنة فأكثر) والبالغ متوسطهم الحسابي (75.6404).

ويمكن أن يعزى عدم وجود فروق في المرونة النفسية تبعاً للجنس لدى المعلمين إلى المساواة بين المعلمين والمعلمات في الحقوق والواجبات ومهام العمل وبالتالي تتشابه قدراتهم على التكيف وخصائصهم النفسية، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صبيبة وإسماعيل (2017) ومع نتيجة دراسة المحتسب والعبادله والعكر (2017) اللتين أظهرتا وجود فروق في مستوى المرونة النفسية تبعاً للجنس.

ولبيان اتجاه الفروق في المرونة النفسية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية فقد تم تطبيق اختبار شيفية (scheffe) و الجدول (13) يبين النتائج:

جدول (13)

نتائج اختبار شيفية (scheffe) لبيان اتجاه الفروق في المرونة النفسية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

سنوات الخبرة التدريسية	المتوسط الحسابي	1 - 5 سنوات	6 - 10 سنوات	11 - 15 سنة	16 سنة فأكثر
1 - 5 سنوات	72.0513	-	-0.5354	-2.1410	-3.5892*
6 - 10 سنوات	72.5867	0.5354	-	-1.6056	-3.0538*
11 - 15 سنة	74.1923	2.1410	1.6056	-	-1.4481
16 سنة فأكثر	75.6404	3.5892*	3.0538*	1.4481	-

تُظهر نتائج الجدول (13) وجود فروق في متوسطات أداء أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير الخبرة التدريسية، حيث أن هناك فروق دالة بين ذوي الخبرة التدريسية (16 سنة فأكثر) بمتوسط حسابي (75.6404)، وكلاً من ذوي الخبرة التدريسية (1-5 سنوات) بمتوسط حسابي (72.0513)، وذوي الخبرة التدريسية (6-10 سنوات) بمتوسط حسابي (72.5867)؛ وعليه فإن المعلمين ذوي سنوات الخبرة التدريسية التي تزيد على 16 سنة يتمتعون بدرجة أعلى من المرونة النفسية من ذوي الخبرة الأقل، ويمكن أن يفسر ذلك بأن المعلم ذو الخبرة التدريسية الأعلى يتطور لديه

الشعور بالإنتاجية والكفاءة في العمل مما يحسن من مرونته النفسية، كما أن الأفراد ذوي الخبرة التدريسية (6- 10 سنوات) تمتعوا بمرونة نفسية أعلى من ذوي الخبرة التدريسية (1-5 سنوات) ويمكن أن يفسر ذلك بالسبب ذاته.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة التدريسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام نتائج تحليل التباين الثنائي (Two- Way ANOVA) والجدولان (14) و(15) يوضحان النتائج.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوساط الحسابية على مقياس جودة الحياة الوظيفية لفئات متغيري الجنس وسنوات الخبرة التدريسية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فئات المتغير	المتغير
6.72989	86.3878	ذكور	الجنس
7.27426	85.1126	إناث	
8.08316	85.6795	5-1 سنوات	سنوات الخبرة التدريسية
6.40101	85.0000	6-10 سنوات	
6.95234	85.9487	11-15 سنة	
7.05096	85.3820	16 سنة فأكثر	

تظهر نتائج الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية وللتحقق فيما إذا كانت الفروق حقيقية وذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الثنائي، والجدول (15) يبين النتائج.

جدول (15)

نتائج تحليل التباين الثنائي (Two- Way ANOVA) لدلالة الفروق في جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة التدريسية

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.126	2.431	119.556	1	119.556	الجنس
.819	.329	15.737	3	47.212	سنوات الخبرة التدريسية
		50.921	312	16040.238	الخطأ
			320	2355649.000	الكلية
			319	16197.997	الكلية المصحح

تظهر نتائج الجدول (15) عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى للجنس أو سنوات الخبرة التدريسية اعتمادًا على قيمة (F) ومستوى الدلالة المرافق لها. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن ظروف العمل في التعليم والضغط التي تواجه العاملين فيه هي ذاتها للذكور والإناث، كما ان الامتيازات الممنوحة للمعلم لا تختلف باختلاف الجنس أو سنوات الخبرة التدريسية، وتتسجم هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صبييرة وإسماعيل (2017) التي أظهرت عدم وجود فروق في جودة الحياة تعزى للجنس والتخصص الدراسي.

التوصيات

- إخضاع المعلمين لبرنامج تدريبي قائم على تطوير المرونة النفسية لما لها من دور في تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.
- إجراء المزيد من الدراسات حول العوامل النفسية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.
- ضرورة الاهتمام بالعوامل النفسية للمعلمين وتعزيزها لما لها من دور في جودة الحياة الوظيفية لهم.

الدعم

هذا البحث مدعوم من قبل جامعة الحسين بن طلال - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بموجب قرار رقم

2021/46

المصادر و المراجع

المراجع العربية:

- ابو ندى، محمد (2015). الضغط النفسي في العمل وعلاقته بالمرونة النفسية لدى العاملين بمستشفى كمال عدوان بمحافظة شمال غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- البربري، مروان(2016). نور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي(رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- البعاج، رؤى (2011). فاعلية الذات وعلاقتها بموقع الضبط لدى طلبة الجامعة(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد، العراق.
- البلبيسي، أسامة (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة(رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحمداني، ربيعة ومنوخ، صباح (2013). مستوى المرونة النفسية لدى طلبة المرحلة الاعدادية وعلاقتها بالجنس والتخصص. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، 20(6)، 377-404.
- السيد، سماح (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية، 33 (1)، 247-290.
- السيد، عبدالمنعم (2007). أبعاد الذكاء الانفعالي وعلاقتها باستراتيجيات التعامل مع الضغوط والصلابة النفسية والاحساس بالكفاءة الذاتية، مجلة الارشاد النفسي، 21، 157-201.
- شريت، أشرف (2008). الصحة النفسية بين الإطار النظري والتطبيقات الإجرائية. الإسكندرية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع.

- صبيبة، فؤاد وإسماعيل، رزان (2017). المرونة النفسية و علاقتها بجودة الحياة الجامعية لدى طلبة دبلوم التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة تشرين. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 39(4)، 337-359.
- ماضي، خليل (2014). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية (أطروحة دكتوراة غير منشورة)*. جامعة قناة السويس، مصر.
- المحتسب، عيسى والعبادلة، نعيم، والعكر، محمد (2017). المرونة كمتغير وسيط بين قلق البطالة وجودة الحياة لدى الخريجين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 25(3)، 172-189.

المراجع الأجنبية:

- (APA) American Psychological Association. (2014). *The Road to Resilience*. Washington DC. <http://www.apa.org/helpcenter/road-resilience.aspx>.
- Abu Nada, Muhammad.(2015) *Psychological stress and its relationship to Psychological Resilience for employees who work in Kamal Adwan hospital in the north of Gaza Strip.(Unpublished Master Thesis)*. The Islamic University, Gaza.
- Ahmadi,B., Mosadeghrad,A.,& Karami,B. (2019).Effectiveness of resilience education on quality of working life among nursing personnel: A randomized controlled study. *Payesh Journal*,18(3),279-289.
- Ahmed, E. (2015). The reality of the quality of working life among the University of Dammam faculty members. *Educational Sciences*, 23(4). 361-396.
- Al-Baaj, Roaa (2011). *Self-efficacy and its relationship to the locus of control among university students (unpublished master thesis)*, University of Baghdad, Iraq.
- Al-Barbari, Marwan (2016). *The role of the quality of career in reducing the phenomenon of job burnout (unpublished master thesis)*, Management and Politics Academy for Graduate Studies, Gaza, Palestine.
- Al-Hamdani, Rabia and Manoukh, Sabah (2013). The level of psychological resilience among middle school students and its relationship to gender and specialization. *Tikrit University Journal of Human Sciences*, 20(6), 377-404.

- Al-Mai'an, H. (2012). The availability of stimulation workplace for notice Arabic teachers and its impact on their vocational development. *Educational Journal*, 27(105), 55-84.
- Al-Mohtaseb, Issa and Al-Abadla, Naim, and Al-Aker, Muhammad (2017). Flexibility as a mediating variable between unemployment anxiety and quality of life for graduates. *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, 25 (3), 172-189.
- Belbeisi, Osama (2012). Quality of work life and its impact on the job performance of workers in non-governmental organizations in the Gaza Strip (*unpublished master thesis*). Islamic University of Gaza.
- Bonanno, G. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely adverse events? *American Psychologist*, 59, 20-28.
- Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/da.10113>
- El-Sayed, Abdel Moneim (2007). Dimensions of emotional intelligence and its relationship to strategies for dealing with stress, psychological toughness and a sense of self-efficacy, *Psychological Counseling Journal*, 21, 157-201.
- El-Sayed, Samah (2018). Improving the quality of work life for general secondary school teachers in light of the participatory management approach. *Journal of the College of Education: Menoufia University*, 33 (1), 247-290.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological Resilience: A review and Critique of Definitions, Concepts, and Theory. *European Psychologist*, 18, 12–23. doi:10.1027/1016-9040/a000124
- Hussein, M., Bader, K., & Mohammed, M. (2010). General self-efficacy as a moderating variable to the relationship between quality of work life and burnout in a sample of working women. *Psychological Studies*, 20(2),197-225.
- Ibn Khalid, A., & Bu Hafs, M. (2015). The concept of quality of working life in the occupational field. *Journal of Human Sciences*, (20), 117- 129.

- Madi, Khalil (2014). Quality of work life and its impact on the level of job performance of employees an applied study on Palestinian universities (*unpublished doctoral thesis*). Suez Canal University, Egypt.
- McCarthy, G., Liston, A., & Adamis, D.(2017). Psychological resilience and quality of life amongst people with psychotic illnesses. *European Psychiatry*,41, 772-822.
- Newman.R. (2002).The road to resilience. *Monitor on Psychology*.33 (9) <https://www.apa.org/monitor/oct02/pp>.
- Pandiya, S. (2015). *Quality of Work Life –AN Overview on Banking System*. Horizon Books (A Division of Ignited Minds Edutech P Ltd).
- Rethinam, G., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: a perspective of information technology professionals. *European journal of social sciences*,7 (1).58-70.
- Sabira, Fouad and Ismail, Razan (2017). Psychological flexibility and its relationship to the quality of university life among students of the educational qualification diploma in the Faculty of Education at Tishreen University. *Tishreen University Journal of Research and Scientific Studies*, 39(4), 337-359.
- Sharett, Ashraf (2008). *Mental health between theoretical framework and procedural applications*. Alexandria, Horus Foundation for Publishing and Distribution.
- Vella, S., Pai, N.(2019). A theoretical review of psychological resilience: Defining resilience and resilience research over the decades. *Arch Med Health Sci*. <http://www.amhsjournal.org/text.asp?2019/7/2/233/273054>.
- Wolin, S. (2016). Resilience Among Youth Growing Up in Substance-Abusing Families. *Pediatric Clinics of North America*, 24(2),415-429.
- Zare, H., Haghgooyan, Z., & Asl, Z. (2012). Determining and prioritizing the criteria and scales of Quality of work life (QWF)by AH method. *European Journal of Social Sciences*, 27(3), 346-359.