



العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين: دراسة ميدانية في قطاع غزة، فلسطين

*The Relationship Between Quality of Work Life and
Perseverance Among Educational Counselors: A Field
Study in the Gaza Strip, Palestine*

ماجد محمد موسى أبو النجا: دكتوراه صحة نفسية، جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم،
السودان؛ جهة الانتساب: مرشد تربوي، وزارة التربية والتعليم، قطاع غزة، فلسطين.

*Majed Mohamed Mosa Abo Al-Naja: PhD in Mental Health,
University of the Holy Quran and Taseel Al-Oloum, Sudan;
Educational Counselor, Ministry of Education, Gaza Strip,
Palestine.*

majedaqa@gmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى المثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة. كما سعت إلى تحديد طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمثابرة، والكشف عن أثر المتغيرات الديموغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل) على كل من جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى عينة الدراسة.

تكونت عينة الدراسة من (69) مرشداً و(69) مرشدة. لجمع البيانات، استُخدم مقياس جودة الحياة الوظيفية (إعداد صديق، 2021) ومقياس المثابرة (من إعداد الباحث).

أظهرت أبرز النتائج أن الوزن النسبي لجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة بلغ (78.9%)، بينما بلغ الوزن النسبي للمثابرة (79%). تشير هذه النسب، وفقاً لمحك الدراسة، إلى أن المستويين مرتفعان. كما بيّنت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، المثابرة، المرشد التربوي.



Abstract

This study aimed to identify the level of vocational quality of life and the level of perseverance among educational counselors in the Gaza Strip. It also sought to determine the nature of the relationship between vocational quality of life and perseverance, and to reveal the impact of demographic variables (gender, years of experience, and workplace) on both vocational quality of life and perseverance among the study sample.

The study sample consisted of (69) male and (69) female counselors. Data were collected using the Vocational Quality of Life Scale (prepared by Sadeeq, 2021) and the Perseverance Scale (prepared by the researcher).

The main findings indicated that the relative weight of vocational quality of life for the sample reached (78.9%), and for perseverance it was (79%). These percentages, according to the study's criteria, are considered high. Furthermore, the results revealed a positive statistically significant relationship between the mean scores of vocational quality of life and perseverance among educational counselors in the Gaza Strip.

Keywords: Vocational quality of life, Perseverance, Educational counselor.

المقدمة:

نعيش اليوم في زمن مليء بالتغيرات السريعة التي تمس مختلف جوانب الحياة، وتقرض علينا التكيف معها، مما يزيد من الضغوط النفسية ويبرز أهمية الإرشاد كوسيلة دعم لمواجهة التحديات. وقد أدى تطور التعليم وزيادة أعداد الطلاب إلى تزايد الحاجة للإرشاد المدرسي، حيث لم يعد المعلم قادرًا على التعامل منفردًا مع الأعباء المتنامية، خاصة مع تزايد المشكلات النفسية والاجتماعية (الفسفوس، 2007، ص. 17). ومع هذا التحول، أصبح دور المرشد التربوي أساسيًا في دعم الطلاب، مما يتطلب منه صفات ومهارات مهنية ونفسية متعددة.

برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كعامل مهم لتحسين أداء المرشدين، حيث تُظهر الدراسات علاقة قوية بين جودة الحياة والإرشاد النفسي (القاضي، 2012، ص. 44)، وتؤكد على أهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتطوير بيئة العمل (جاد الرب، 2008، ص. 39).

ويرى مارك (Mark, 2012, p. 12) أن علم النفس الإيجابي يشمل سمات مثل التفاؤل والصمود، وهي ضرورية في هذا السياق. وتُعد المثابرة من أبرز هذه السمات، إذ تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق النجاح، وتعزز الثقة بالنفس والصلابة النفسية. وقد أكدت دراسة أحمد (2001، ص. 655) أن المثابرة تمثل دافعًا داخليًا للاستمرار رغم التحديات، وأن التدخلات النفسية الإيجابية تسهم في تحسين الأداء وجودة الحياة، مما يدعم أهمية دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تحاول هذه الدراسة استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة، وذلك انطلاقاً من أهمية جودة الحياة الوظيفية المناسبة لتمكين المرشدين التربويين من أداء مهامهم على الوجه الأمثل. كما تسعى الدراسة أيضاً إلى فهم تأثير المثابرة كمتغير على هذه الجودة. وبناءً على ذلك، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة؟
2. ما مستوى المثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل)؟

فرضيات الدراسة

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى أفراد العينة.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين تعزى

للمتغيرات الديمغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المثابرة لدى المرشدين التربويين تعزى للمتغيرات

الديمغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل).

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة، واستكشاف طبيعة العلاقة بينهما. كما تسعى للتعرف على تأثير المتغيرات الديمغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل) على كل من جودة الحياة الوظيفية والمثابرة. وأخيراً، تطمح الدراسة إلى تقديم توصيات تساهم في تطوير عمل المرشدين التربويين بناءً على النتائج.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في إثرائها النظري حول علاقة جودة الحياة الوظيفية بالمثابرة لدى المرشدين التربويين، وتسليط الضوء على أهمية الإرشاد التربوي وتأثيره في العملية التعليمية. كما يمكن أن تفيد الدراسة المرشدين والجهات المشرفة في مختلف المدارس في تجاوز العقبات وتقديم مقترحات وتوجيهات لتطوير العملية الإرشادية.

حدود الدراسة

من الجدير ذكره أن الدراسة الحالية تقتصر على دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمثابرة لدى المرشدين التربويين في ضوء بعض المتغيرات. كذلك تتحدد الدراسة الحالية بالأدوات المستخدمة في

قياس كل من جودة الحياة الوظيفية والمثابرة ونهجها الوصفي. كما أن النتائج التي سوف تسفر عنها الدراسة الحالية سوف تقتصر على المرشدين التربويين في قطاع غزة.

مصطلحات الدراسة

جودة الحياة الوظيفية: تعرف صديق (2021، ص. 85) جودة الحياة الوظيفية بأنها تفوق ظروف العمل المادية والمعنوية، والتي تشكل العلاقة بين الموظف وبيئة عمله، وتساهم في تحقيق الرضا العام والتوازن في الأداء على مستوى الفرد والمؤسسة. ويتبنى الباحث هذا التعريف، الذي سيقاس إجرائيًا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المشارك في مقياس جودة الحياة الوظيفية.

المثابرة: عرف سترومان وزابيللا (Stroman & Zappulla, 2017, p. 1) المثابرة بأنها بذل جهد متواصل ومركز لتحقيق النجاح في مهمة ما، بغض النظر عن الصعوبات التي قد تظهر، بالإضافة إلى القدرة على تجاوز الإخفاقات. وسيُقاس إجرائيًا بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المشارك في مقياس المثابرة.

المرشد التربوي: هو متخصص أكاديمي حاصل على درجة البكالوريوس في أحد فروع العلوم الإنسانية كعلم النفس، أو الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، أو الخدمة الاجتماعية. يتمتع بتدريب مهني متقدم يؤهله للتعامل مع المشكلات والاضطرابات السلوكية لدى الطلاب (الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة، 2012، ص. 19).

الدراسات السابقة**أولاً: دراسات تناولت محور جودة الحياة الوظيفية**

توجد العديد من الدراسات التي تناولت جودة الحياة الوظيفية، ويمكن عرض بعض منها. هدفت دراسة العصيمي (2023) إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل. ولتحقيق أغراض الدراسة، استخدم الباحثان مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد حمادنة (2019)، ومقياس الدافعية للإنجاز من إعداد بوعزيز (2015). تكونت العينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. كذلك، لا توجد فروق دالة إحصائية في الدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل.

بينما هدفت دراسة المالكي (2022) إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة، وطُبِّقَت على أعضاء هيئة التدريس الذكور في الكليات الإنسانية والعلمية بجامعة جدة خلال الفصل الأول للعام الدراسي (2021-2022). استجابت عينة منهم تقدر بـ (218) عضوًا. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاء محور خصائص الوظيفة في الترتيب الأول من حيث مستوى

الجودة وبدرجة كبيرة، في حين جاء محور المرافق والخدمات الجامعية في الترتيب الأخير وبدرجة قليلة، وبقية المحاور جاءت بدرجة متوسطة. كما وجدت فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف الكلية ولصالح الكليات العلمية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف الرتبة العلمية في كل محاور الدراسة وعلى المستوى الكلي ولصالح رتبة أستاذ، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف عدد سنوات الخدمة ولصالح من كانت خدمتهم (أكثر من 10 سنوات)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف الجنسية ولصالح غير السعوديين.

كما هدفت دراسة صديق (2021) إلى التعرف على مستوى رأس المال النفسي الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية بالمديرية العامة، وتحديد مدى تأثير رأس المال النفسي على جودة الحياة الوظيفية. تكونت عينة الدراسة من (300) من العاملين في وزارة التربية بالمديرية العامة لتربية الرصافة في بغداد. قامت الباحثة بتطبيق مقياس من إعدادها على العينة، واستخدمت المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية عالٍ جدًا، وتبين أن هناك علاقة ارتباط طردي قوي بين رأس المال النفسي الإيجابي وأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

وهدف دراسة علي (2020) إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. تكونت عينة الدراسة من (244) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية. قامت الباحثة بتطبيق مقياس على أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية، واستخدمت المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت اتفاق أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية بدرجة كبيرة على آليات تحسين جودة الحياة الوظيفية بمدخل التمكين.

ثانيًا: دراسات تناولت محور المثابرة

توجد العديد من الدراسات التي تناولت المثابرة، ويمكن عرض بعض منها. هدفت دراسة الشрман (2021) إلى التعرف على مستويات المثابرة والإصرار، وهل تختلف باختلاف الجنس لدى طلبة في مديرية تربية المزار الشمالي. تكونت العينة من (235) طالبًا وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، وتم استخدام مقياس المثابرة والإصرار. أظهرت نتائج الدراسة أن مستويات المثابرة والإصرار لدى عينة الدراسة كانت متوسطة، كما أظهرت وجود فرق دال إحصائيًا بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

وهدف دراسة السعدي (2019) إلى التعرف على المثابرة لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخوة، وعلاقتها بتحمل الضغوط المهنية لديهن. تمثلت عينة الدراسة في (200) معلمة، تعمل (110) منهن في تخصص الشعب الأدبية، بينما تعمل (90) منهن في تخصص الشعب العلمية. طبقت الباحثة مقياس المثابرة من إعدادها، ومقياس الضغوط المهنية من إعداد عبد القادر مسلم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. أظهرت النتائج أن درجة مثابرة معلمات المرحلة الثانوية تنطبق (أحيانًا)، بمتوسط حسابي قدره (3.41). كما أظهرت عدم وجود ارتباط دال إحصائيًا بين الدرجة الكلية لمقياس المثابرة لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخوة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المثابرة لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخوة تعزى إلى التخصص أو عدد سنوات الخبرة، وأظهرت أيضًا أنه لا يمكن التنبؤ بمستوى المثابرة من خلال مستوى تحمل الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة المخوة.

بينما هدفت دراسة خضر وعبوش (2019) إلى التعرف على مستوى المثابرة عند طلبة الجامعة، والتعرف على الفروق في مستوى المثابرة لديهم وفقاً لمتغير النوع والتخصص. تكونت عينة الدراسة من (400) طالب وطالبة اختيرت بطريقة عشوائية طبقية. قام الباحث بتطبيق مقياس المثابرة على الطلبة من إعدادهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن أفراد عينة البحث يمتلكون مثابرة أعلى من متوسط المجتمع الذي ينتمون إليه، كما أظهرت أن المثابرة تتأثر بالنوع والتخصص، حيث ظهر أثر ذو دلالة معنوية لمتغير النوع والتخصص في مستوى المثابرة لصالح الذكور من حيث النوع، ولصالح التخصص العلمي من حيث التخصص.

كما هدفت دراسة الجيد (2018) إلى التحقق من إمكانية التنبؤ بقلق المستقبل من خلال متغيري المثابرة والأمل، والتعرف على طبيعة العلاقة بين قلق المستقبل وكلٍ من المثابرة والأمل. تكونت عينة الدراسة من الهيئة المعاونة (معيدين، مدرسين مساعدين) بالجامعات المصرية وعددهم (100) من الجنسين. قامت الباحثة بتطبيق مقياس القلق، ومقياس المثابرة، ومقياس الأمل، وجميعهم من إعدادها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، كما أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير التخصص العلمي أو النوع أو الدرجة العلمية أو التفاعل بين كلٍ منهما، وأظهرت أيضاً أنه يمكن التنبؤ بقلق المستقبل من خلال متغير المثابرة.

الإطار النظري

المبحث الأول: جودة الحياة الوظيفية

مفهوم الجودة قديم، والإسلام يحث عليه. وتُعرّف جودة الحياة بأنها قدرة الفرد على تحقيق التوازن في علاقاته مع شعوره بالسعادة ومواكبة التطور (العزاوي، 2010، ص. 85). لذا، ترتبط جودة الحياة الوظيفية بعلم النفس الإيجابي لتأثيرها على الصحة النفسية والأداء. فالتمتع بجودة حياة وظيفية يؤدي إلى أداء متميز. وقد ظهر المفهوم أول مرة عام 1972 بهدف تحسين ظروف العمل، وحظي باهتمام كبير (Horst et al., 2014).

يعرف صديق (2021، ص. 85) جودة الحياة الوظيفية بأنها تميز ظروف العمل المادية والمعنوية وعلاقة الموظف ببيئته، لتحقيق الرضا والتوازن. ويرى أبو عودة (2018، ص. 54) أنها مؤشرات وعمليات متكاملة لتحسين حياة العاملين وتحقيق أهداف المنظمة. بينما يوضح قريشي وباديبي (Qureshi & Badeesi, 2016, p. 62) أنها توفير بيئة عمل مناسبة تعزز الرضا عبر المكافآت والأمان والنمو والمشاركة والتعاون والعدالة. ويعرفها الدحود (2015، ص. 14) بأنها مدى إشباع حاجات أعضاء المؤسسة عبر تجاربهم في العمل، بما في ذلك المشاعر تجاه مختلف جوانب العمل. كما يرى ديوب (2014، ص. 19) أنها عملية مخططة لتحقيق الرضا والكرامة للعاملين وتأمين ظروف عمل ملائمة لنجاح المؤسسة.

وبناءً على ما سبق، يتبنى الباحث تصورًا لجودة الحياة الوظيفية باعتبارها عملية ديناميكية تسعى لتحقيق الانسجام بين الحياة الخاصة والمهنية للأفراد، وذلك عن طريق تطوير بيئة العمل وتوفير الاستقرار الوظيفي، مما يعزز شعور الموظف بالرضا ويدعم أهداف المؤسسة.

المبحث الثاني: المثابرة

المثابرة من أهم وسائل النجاح، وقد جسدها النبي محمد صلى الله عليه وسلم في تبليغ رسالة الإسلام دون كلل أو يأس، حتى وصلت للعالم كله. وتكمن أهمية المثابرة في تحديد الأهداف والسعي لتحقيقها بتجاوز العقبات، ومواجهة الانتقادات، والثقة بالنفس. كما أنها من المفاهيم التي نالت اهتمام علم النفس الإيجابي، لما لها من دور في تحفيز النشاط الذاتي للفرد، وتمكينه من استثمار قدراته للوصول لأهدافه بفعالية (بدران، بدوي، وعبد الحميد، 2015، ص. 659).

يرى الباحث أن المثابرة سمة أساسية للشخص الناجح، فهي تحدد أدائه في مختلف مجالات الحياة، وبدونها لا يتحقق النجاح. ويعتمد تحقيق الأهداف على مدى قدرة الفرد على بذل الجهد والاستمرار في السعي نحوها.

تُعرف المثابرة بأنها بذل جهد مركز لتحقيق النجاح رغم التحديات، وكذلك التغلب على الإخفاقات (Stroman & Zappulla, 2017, p. 1). ويشير بدران (2016، ص. 23) إلى أنها سمة تساعد الفرد على مواصلة السعي لتحقيق أهدافه رغم الصعوبات، ويعدها ستويتز (2015، ص. 53) قدرة على تحفيز الذات للقيام بما تتطلبه المهمة لتحقيق أهداف هامة. كما يوضح المطيري (2014، ص. 202) أنها تأجيل للأهداف الفورية من أجل تحقيق أهداف أكاديمية أكبر، ويصفها المهدي (2013، ص. 441) بأنها استمرارية الفرد في أداء المهمة رغم التحديات لإنجازها.

انطلاقاً مما سبق، يرى الباحث أن المثابرة تعني الاستمرار في بذل الجهد والعمل بجدية وانتظام، وبروح عالية من العطاء والطموح، دون توقف، بهدف إنجاز المهام المطلوبة على أكمل وجه، مع القدرة على تحفيز الذات وتجاوز مختلف الصعوبات والتحديات.

إجراءات الدراسة

منهجية الدراسة

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لملاءمته لموضوع وأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية بقطاع غزة، والبالغ عددهم "431" مرشد ومرشدة (وزارة التربية والتعليم - غزة، 2024).

عينة الدراسة

تنقسم عينة الدراسة إلى عينة استطلاعية لتقنين أدوات الدراسة، وعينة فعلية لتطبيق أدوات الدراسة واستخلاص النتائج:

• **العينة الاستطلاعية:** قام الباحث باختيار عينة عشوائية من المرشدين والمرشدات لتقنين

أدوات الدراسة، وبلغ عددهم "40" مرشدًا ومرشدة. وتم تعديل أدوات الدراسة بناءً على نتائج صدق وثبات العينة الاستطلاعية.

• **العينة الفعلية:** قام الباحث باختيار عينة من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث تكونت من

جميع مرشدي ومرشدات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس ومحافظة رفح ومحافظة

الوسطى الموزعين في المديريات التعليمية التالية: "مديرية التربية والتعليم الوسطى، مديرية

التربية والتعليم خان يونس، مديرية التربية والتعليم شرق خان يونس، مديرية التربية والتعليم

رفح"، والبالغ عددهم "138" مرشدًا ومرشدة (وزارة التربية والتعليم - غزة، 2024).

خصائص عينة الدراسة

حدد الباحث مجموعة من المتغيرات لوصف أفراد عينة الدراسة وتشمل (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل)، حيث يوضح الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب تلك المتغيرات. تم توزيع الاستبيانات على "149" مرشدًا ومرشدة، ووصل منها "138" استبيان، وكان الفاقد "11" استبيان. والجدول الآتي تبين توزيع عينة الدراسة كما يأتي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقًا للنوع والخبرة ومكان العمل

النوع	التكرارات	النسبة
ذكر	69	50.0
انثى	69	50.0
الإجمالي	138	100.0
الخبرة	التكرارات	النسبة
أقل من 5 سنوات	24	17.4
من 5 - أقل من 10 سنوات	34	24.6
10 فأكثر	80	58.0
الإجمالي	138	100.0
مكان العمل	التكرارات	النسبة
رفح	31	22.5
شرق خانيونس	48	34.8
خان يونس	35	25.4
الوسطى	24	17.3
الإجمالي	138	100.0

يتبين من الجدول أن نسبة الذكور كانت متساوية مع الإناث، وأن أغلب عينة الدراسة بنسبة 58% كانت خبرتهم 10 سنوات فأكثر، و34.8% من عينة الدراسة كان مكان عملهم شرق خان يونس، و25.4% يعملون في خان يونس، و22.5% يعملون في رفح، و17.3% يعملون في الوسطى.

أدوات الدراسة

المقياس الأول: مقياس جودة الحياة الوظيفية

أعدت الباحثة سهير شاكر صديق (2021) مقياس جودة الحياة الوظيفية، الذي يتكون من 20

فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي: الارتباط بالعمل، الأداء الإبداعي، قوة الخبرة، والسعادة الوظيفية.

صدق وثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية

أولاً: الصدق

صدق الاتساق الداخلي

لتقييم صدق الاتساق الداخلي، حُسب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية

للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك على عينة استطلاعية مكونة من 40 مرشداً ومرشدة. جاءت النتائج

على النحو التالي:

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة

الكلية للبعد الذي تنتمي له

قوة الخبرة			الارتباط بالعمل		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
0.000	844**.	a11	0.000	829**.	a1
0.000	846**.	a12	0.003	461**.	a2
0.005	434**.	a13	0.000	651**.	a3
0.000	771**.	a14	0.000	679**.	a4
0.000	934**.	a15	0.000	529**.	a5
السعادة الوظيفية			الأداء الإبداعي		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
0.001	505**.	a16	0.002	479**.	a6
0.000	570**.	a17	0.000	588**.	a7
0.000	894**.	a18	0.000	646**.	a8
0.000	609**.	a19	0.000	649**.	a9
0.000	628**.	a20	0.000	736**.	a10

*دالة عند 5%

** دالة عند 1%

يتبين من الجدول رقم (2) أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كان موجباً وداًلاً عند مستوى دلالة 0.05، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع فقرات كل بعد من الأبعاد.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

حُسب صدق الاتساق البنائي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد وبين الدرجة الكلية للمقياس. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (3) نتائج معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس

جودة الحياة الوظيفية		
البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الارتباط بالعمل	806**.	0.000
الأداء الإبداعي	647**.	0.000
قوة الخبرة	720**.	0.000
السعادة الوظيفية	863**.	0.000

*دالة عند 5%

**دالة عند 1%

يتبين من الجدول رقم (3) أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجباً وداًلاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يشير إلى أن المقياس يتميز بصدق بنائي لأبعاده، وهذا مؤشر على صدق المقياس في قياس الظاهرة التي أُعد من أجلها.

ثالثاً: ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية

حُسب ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة

النصفية له. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (4) معامل الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة

النصفية

م	البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
				قبل	بعد*
1	الارتباط بالعمل	5	0.620	0.495	0.644
2	الأداء الإبداعي	5	0.603	0.458	0.627
3	قوة الخبرة	5	0.830	0.716	0.833
4	السعادة الوظيفية	5	0.554	0.364	0.522
	الدرجة الكلية جودة الحياة الوظيفية	20	0.839	0.577	0.732

*تم تصحيح الأبعاد بطريقة جتمان والدرجة الكلية بطريقة سبيرمان براون

يتبين من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية وفقاً لطريقة

ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت على التوالي 0.839 و 0.732، ويُعدّ معامل الثبات مرتفعاً،

مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ.

مما سبق، يمكن القول إن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بصدق اتساق داخلي، بالإضافة إلى

أنه يتمتع بثبات مرتفع، مما يدل على أن المقياس جيد وصالح للتطبيق على أفراد العينة الفعلية،

وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

المقياس الثاني: مقياس المثابرة (إعداد الباحث)

بعد اطلاع الباحث على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث (المثابرة)، والاطلاع على العديد من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة، منها مقياس حسن (2017)، ومقياس صالح ومنشد (2018) المستوحى من نظرية كلونينجر (1987) حول المثابرة، ومقياس الجيد (2018)، ومقياس الطموح لعبد الفتاح (1975).

قام الباحث ببناء مقياس خاص بالدراسة تضمن بصورته الأولية 24 فقرة، موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بذل الجهد، الطموح، التحفيز.

صدق وثبات مقياس المثابرة

أولاً: الصدق

1. صدق المحتوى (المحكمين): عرض الباحث مقياس المثابرة بصورته الأولية على (13)

محكمًا من أعضاء هيئة التدريس وخبراء في علم النفس والتربية والإحصاء، لبيان مدى ملائمة العبارات لأهدافها، ووضوح صياغتها، وانتمائها للأبعاد المحددة، وكفايتها لتغطية محاور الدراسة. كما طُلب منهم اقتراح تعديلات أو حذف أو إضافة عبارات، إلى جانب تقييمهم للبيانات الأولية.

2. صدق الاتساق الداخلي: حُسب صدق الاتساق الداخلي على عينة استطلاعية مكونة من

40 مرشدًا ومرشدة، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس

مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس المثابة مع الدرجة الكلية للبعد الذي

تنتمي له

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	بذل الجهد	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
0.000	.535**	c13	الفقرة	0.000	.645**
0.000	.838**	c14	c1	0.000	.739**
0.045	.318*	c15	c2	0.000	.820**
0.066	0.294#	c16	c3	0.000	.199#
		التحفيز	c4	0.218	.839**
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	c5	0.000	.700**
0.000	.595**	c17	c6	0.000	.399*
0.000	.775**	c18	c7	0.011	.478**
0.000	.716**	c19	c8	0.002	
0.000	.598**	c20	الطموح		
0.000	.532**	c21	الفقرة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
0.001	.489**	c22	c9	0.000	.776**
0.000	.700**	c23	c10	0.000	.724**
0.000	.828**	c24	c11	0.000	.845**
			c12	0.000	.844**

غير دالة عند 0.05

*دالة عند 5%

**دالة عند 1%

يتبين من الجدول رقم (5) أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس المثابة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له كان موجباً ودالاً عند مستوى دلالة 0.05، باستثناء الفقرتين رقم (4) و (16)؛ فقد كانتا غير داليتين مع بعدهما، مما دفع الباحث إلى حذفهما لضمان الاتساق الداخلي بين جميع فقرات كل بعد من الأبعاد.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمقياس المثابة

حُسب صدق الاتساق البنائي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك بعد حذف الفقرات التي لم تُحقق ارتباطاً ذا دلالة مع بعدها. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (6) نتائج معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس المثابرة مع الدرجة الكلية

للمقياس

المثابرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد		
بذل الجهد	.862**	0.000
الطموح	.926**	0.000
التحفيز	.855**	0.000

*دالة عند 5%

**دالة عند 1%

يتبين من الجدول رقم (6) أن معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس المثابرة مع الدرجة الكلية للمقياس كان موجباً ودالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، مما يشير إلى أن المقياس يتميز بصدق بنائي لأبعاده، وهذا مؤشر على صدق المقياس في قياس الظاهرة التي أُعد من أجلها.

ثالثاً: ثبات مقياس المثابرة

حُسب ثبات المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية، من خلال طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، بعد حذف الفقرات التي لم تُحقق ارتباطاً ذا دلالة مع بعدها. جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (7) معامل الثبات لمقياس المثابرة وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

م	البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
قبل	بعد			
1	بذل الجهد	7	0.756	0.732
2	الطموح	7	0.837	0.846
	التحفيز	8	0.797	0.780
6*	الدرجة الكلية للمثابرة	22	0.905	0.673

*تم تصحيح الاستراتيجيات بمعامل سبيرمان بروان وباقي الاستراتيجيات بطريقة جتمان

يتبين من الجدول رقم (7) أن معامل الثبات للدرجة الكلية لمقياس المثابة وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت على التوالي 0.905 و 0.804، ويُعد معامل الثبات مرتفعاً، مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ.

مما سبق، يمكن القول إن مقياس المثابة يتمتع بصدق اتساق داخلي، بالإضافة إلى أنه يتمتع بثبات مرتفع، مما يدل على أن المقياس جيد وصالح للتطبيق على أفراد العينة الفعلية، وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها

نتائج التساؤل الأول والذي ينص على: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة؟

للإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري لأبعاد المقياس، وذلك للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية. جاءت النتائج على النحو التالي:

التحليل بالدرجة الكلية للأبعاد

جدول رقم (8) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي بالدرجة الكلية

لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
الارتباط بالعمل	3.978	0.633	79.6	1
الأداء الإبداعي	3.900	0.638	78.0	4
قوة الخبرة	3.942	0.705	78.8	3
السعادة الوظيفية	3.970	0.613	79.4	2
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	3.947	0.571	78.9	

يتبين من الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية 3.974 بوزن

نسبي 78.9%، مما يشير إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة كان وفقاً

لمحك الدراسة مرتفعاً. يعزو الباحث نتائج الدراسة إلى أن اختيار المرشدين التربويين لمهنتهم ينبع من رغبة شخصية مدفوعة بالبعدين الديني والاجتماعي، حيث يُنظر إلى المرشد كقدوة ومساعد في حل مشكلات الطلبة، مما عزز مكانته في المجتمع. ويشير الباحث إلى أن وزارة التربية والتعليم العالي وفرت بيئة عمل مستقرة وجاذبة، إلى جانب تقديم برامج تدريبية طوّرت من مهارات المرشدين. ويؤكد أن المرشدين يؤدون مهامهم بإخلاص وفقاً لأخلاقيات المهنة، وهو ما دعمته دراسة العاجز (2014، ص. 94) التي أظهرت درجة عالية من التزامهم المهني.

كما يتضح من الجدول أن بُعد الارتباط بالعمل يمثل أكبر أبعاد جودة الحياة الوظيفية بنسبة 79.6%، بينما جاء بُعد الأداء الإبداعي في المرتبة الأدنى بنسبة 78%. ويرى الباحث أن ارتباط المرشدين بعملهم يعكس تأثير التنشئة الاجتماعية التي غرست فيهم قيم حب العمل والاعتماد على الذات، وخاصة في المجتمع الغزي. وقد أسهمت هذه القيم في تعزيز ارتباطهم العالي بمهنة الإرشاد. وهذا يتوافق مع ما أشار إليه الباحث بينس (Pines, 1982, p. 44) في دراسته التي تناولت الاتجاهات الإيجابية للمرشدين تجاه مهنتهم.

نتائج التساؤل الثاني والذي ينص على: ما مستوى المثابرة لدى أفراد العينة؟

وللإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري لأبعاد المقياس، وذلك للتعرف على مستوى المثابرة. جاءت النتائج على النحو التالي:

التحليل بالدرجة الكلية للأبعاد

جدول رقم (9) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي بالدرجة الكلية

للمثابرة وأبعادها

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
بذل الجهد	3.745	0.552	74.9	3
الطموح	4.019	0.721	80.4	2
التحفيز	4.072	0.683	81.4	1
الدرجة الكلية للمثابرة	3.951	0.601	79.0	

يتبين من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمثابرة 3.951 بوزن نسبي 79%، مما يشير إلى أن مستوى المثابرة لدى أفراد عينة الدراسة كان وفقاً لمحك الدراسة مرتفعاً. يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن المهام الإرشادية بطبيعتها مليئة بالتحديات، إلا أن المرشدين يواصلون العمل بجد ومثابرة لتحقيق أهدافهم، كما أشار زمزمي (2012، ص. 93). ويُعد الإرشاد عملية إنسانية، خاصة في بيئة مثل غزة التي يعاني أطفالها من ظروف قاسية، مما يتطلب من المرشدين جهداً كبيراً لمساعدة الطلبة وتقديم الدعم النفسي، وهو ما يتماشى مع تفسير النظرية السلوكية للمثابرة كجهد استجابة يظهر عند وجود محفزات قوية (محمد، 2004، ص. 56). كما تسهم برامج وزارة التربية، مثل مسابقة "المرشد المتميز"، في تعزيز التنافس الإيجابي بين المرشدين، وتشجيعهم على بذل مزيد من الجهد (قطامي وآخرون، 2010، ص. 82). ويرى الباحث أن كل طالب له خصوصيته، مما يجعل العمل الإرشادي محفوفاً بالغموض والتحديات التي تتطلب مثابرة واستماتة بالبحث، وفقاً للنظرية المعرفية (أبو حويج وسمير، 2011، ص. 81). إضافة إلى ذلك، يؤكد

الباحث أن الإسلام يحث على إتقان العمل وبذل الجهد بإخلاص، باعتباره عبادة ومسؤولية مجتمعية، حيث يُثاب المسلم على إخلاصه وإتقانه كما ورد في القرآن والسنة.

يتضح من الجدول أن بُعد التحفيز كان الأعلى ضمن أبعاد المثابرة بنسبة 81.4%. ويعزو الباحث ذلك إلى الدور الحيوي للمرشد التربوي في العملية التعليمية، حيث يساهم في حل المشكلات النفسية والسلوكية للطلبة مما ينعكس على تحصيلهم الدراسي. ويُكرّم المرشدون سنوياً في يوم المرشد العالمي، مما يعزز شعورهم بالفخر ويزيد من دافعيتهم للعمل. كما تُنظم مسابقات لاختيار المرشد المتميز في كل مديرية، مما يشجعهم على بذل الجهد، إضافة إلى شعور المرشد بالتحفيز الذاتي عند نجاحه في حل المشكلات المعقدة، خاصة في دراسة الحالات.

نتائج التساؤل الثالث والذي ينص على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية ومتوسط درجات المثابرة لدى أفراد العينة؟ وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات. والجدول رقم (10) يبين النتائج.

جدول رقم (10) يوضح معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية ودرجات المثابرة

المثابرة	التحفيز	الطموح	بذل الجهد	البيان
.730**	.723**	.701**	.560**	الارتباط بالعمل
.544**	.600**	.519**	.334**	الأداء الابداعي
.645**	.621**	.603**	.541**	قوة الخبرة
.788**	.807**	.762**	.559**	السعادة الوظيفية
.765**	.776**	.730**	.566**	الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية

* دالة عند 5%

** دالة عند 1%

يتبين من الجدول رقم (5.5) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية وأبعادها من جهة، وبين الدرجة الكلية للمثابرة وأبعادها من جهة أخرى كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة 0.05، مما يشير إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية ومتوسط درجات المثابرة لدى أفراد العينة.

يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمثابرة المرشدين التربويين. كلما كانت بيئة العمل مثالية وكان هناك حوافز قوية، بذل المرشدون المزيد من الجهد لتحقيق أهدافهم من خلال تنفيذ الأنشطة الإرشادية وحل مشكلات الطلبة وبناء علاقات إيجابية مع العاملين. كما أن جودة الحياة الوظيفية في المدارس لها تأثير كبير على أداء المرشدين، حيث يسعى المرشدون إلى التعامل مع المشكلات الصعبة والمبهمة بكل جدية، مما يعزز من مثابرتهم وحلولهم المناسبة. عندما ينجح المرشد في حل هذه المشكلات، ينعكس ذلك بشكل إيجابي على نفسيته ورضاه عن بيئة العمل، مما يرفع مستوى جودة حياته الوظيفية.

نتائج التساؤل الرابع والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في متغير جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع،

سنوات الخبرة، مكان العمل)؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد (one-way ANOVA) للتعرف على الفروق في المتغير التابع مع عدة متغيرات مستقلة ديموغرافية. والنتائج موضحة بالجدول رقم (11).

جدول رقم (11) للتعرف على الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين تعزى للمتغيرات

الديمغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل)

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	Sig. مستوى الدلالة
النوع	0.656	1	0.656	2.136	0.146
الخبرة	0.432	2	0.216	0.704	0.497
مكان العمل	3.157	3	1.052	3.426	0.019
الخطأ	40.238	131	0.307		
الإجمالي	2195.023	138			

يتبين من الجدول رقم (11) أن مستوى الدلالة لجودة الحياة الوظيفية عند (متغير النوع والخبرة) كان

أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، وعند متغير مكان العمل كان أقل من

مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة عند مستوى دلالة 0.05 في جودة الحياة الوظيفية يعزى لمتغير النوع والخبرة، ووجود

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في جودة الحياة الوظيفية يعزى لمكان العمل،

وللتعرف على مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول رقم (12) يوضح النتائج.

جدول (12) يوضح نتائج اختبار شيفيه في جودة الحياة الوظيفية يعزى لمكان العمل

مكان العمل	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
رفح	شرق خانيونس	0.945
	مديرية خان يونس	0.037
	الوسطى	0.970
شرق خان يونس	رفح	0.945
	مديرية خان يونس	0.078
	الوسطى	1.000
مديرية خان يونس	رفح	0.037
	شرق خانيونس	0.078
	الوسطى	0.175
الوسطى	رفح	0.970
	شرق خانيونس	1.000
	مديرية خان يونس	0.175

يتبين من الجدول رقم (12) أن مصدر الفروق في جودة الحياة وفقاً لمكان العمل كان بين مديرية تعليم خان يونس ومديرية تعليم رفح لصالح مديرية تعليم خان يونس.

يعزو الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالنوع إلى أن العمل الإرشادي لا يقتصر على جنس واحد فقط، وأن البيئة المحيطة بالفرد تلعب دوراً أكبر في تحفيزه وتشجيعه على الإنجاز، كما أكدته نظرية لاوتن (Lawton, 1997) التي تشير إلى تأثير البيئة المحيطة على إدراك الفرد لجودة حياته. أما بالنسبة للخبرة، فإن الباحث يرى أن عدم وجود فروق إحصائية يعود إلى أن جميع المرشدين، بغض النظر عن سنوات خبرتهم، يسعون لخلق بيئة عمل محفزة. وتساهم المهارات الإرشادية في تعزيز الذات وتحقيق الأهداف، بدعم من وزارة التربية والتعليم التي توفر تدريباً مكثفاً للمرشدين الجدد. فيما يتعلق بالفروق بين مديريات خان يونس ورفح، يرجع الفارق لصالح خان يونس إلى بيئة العمل الأكثر دعماً ووجود الغرف الإرشادية الخاصة، مما يساعد في أداء المهام بشكل أفضل. بينما يعاني مرشدو رفح من نقص الغرف الإرشادية، مما يؤثر سلباً على رضاهم، بالإضافة إلى المسافات الطويلة التي يضطرون للسفرها، مما يزيد من معاناتهم. نتائج التساؤل الخامس والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في متغير المثابرة لدى المرشدين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل)؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد (one-way ANOVA) للتعرف على الفروق في المتغير التابع مع عدة متغيرات مستقلة ديموغرافية. والنتائج موضحة بالجدول رقم (13).

جدول رقم (13) للتعرف على الفروق في المثابرة لدى المرشدين تعزى للمتغيرات الديمغرافية
(النوع، سنوات الخبرة، مكان العمل)

المجال	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig.
النوع	1.208	1	1.208	3.509	0.063
الخبرة	0.435	2	0.218	0.632	0.533
مكان العمل	2.783	3	0.928	2.695	0.049
الخطأ	45.082	131	0.344		
الإجمالي	2203.950	138			

يتبين من الجدول رقم (13) أن مستوى الدلالة المثابرة عند (متغير النوع والخبرة) كان أكبر من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، وعند متغير مكان العمل كان أقل من مستوى الدلالة المقبول في الدراسة وهو 0.05، مما يشير لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في المثابرة يعزى لمتغير النوع والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في المثابرة يعزى لمكان العمل، وللتعرف على مصدر الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول رقم (14) يوضح النتائج.

جدول (14) يوضح نتائج اختبار شيفيه في المثابرة يعزى لمكان العمل

مكان العمل	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
شرق خانيونس	0.0634	0.640
مديرية خان يونس	-0.1855	0.202
الوسطى	0.2386	0.137
رفح	-0.0634	0.640
مديرية خان يونس	-0.2489	0.058
الوسطى	0.1752	0.234
رفح	0.1855	0.202
شرق خانيونس	0.2489	0.058
الوسطى	.4241*	0.007
رفح	-0.2386	0.137
شرق خانيونس	-0.1752	0.234
مديرية خان يونس	-.4241*	0.007

يتبين من الجدول رقم (14) أن مصدر الفروق في المثابرة وفقا لمكان العمل كان بين مديرية خان يونس والوسطى لصالح مديرية خان يونس.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المثابرة بين الجنسين أو الخبرة، ويعزو الباحث ذلك إلى عدة عوامل. أولاً، كلا الجنسين يعملان في مهنة الإرشاد بذات الكفاءة ويقدمون نفس الخدمات الإرشادية بغض النظر عن النوع أو سنوات الخبرة. كما أن المشرفين التربويين لا يميزون بين المرشدين في الزيارات الميدانية، ويتابعون جميع المهام الإرشادية على حد سواء. أيضاً، التقييم السنوي الذي يجريه المشرفون والمديرون لا يعتمد على النوع أو الخبرة، بل على جهود المرشدين في تقديم الخدمات وحل التحديات. علاوة على ذلك، يسعى جميع المرشدين، بغض النظر عن جنسهم أو خبرتهم، لتحقيق طموحاتهم وتحقيق التميز في عملهم الإرشادي، ويشاركون في المسابقات المخصصة لجميع المرشدين دون تمييز.

أما بالنسبة لمكان العمل فيعزو الباحث النتائج إلى عدة عوامل، أبرزها أن مرشدي مديرية خان يونس يحملون العديد منهم شهادات دراسات عليا، مما يعزز تنافسهم لتحقيق طموحاتهم وأهدافهم، بخلاف مرشدي مديرية الوسطى الذين يركزون فقط على تنفيذ المهام الإرشادية. كما أن البيئة الجغرافية تلعب دوراً كبيراً، حيث أن خان يونس تعتبر منطقة واحدة كبيرة والمدارس فيها متقاربة، مما يسهل على المرشدين التواصل والتعرف على إنجازات بعضهم البعض، مما يدفعهم لبذل جهد أكبر. أما في مديرية الوسطى، فالمناطق متفرقة والمدارس بعيدة، مما يقلل من فرص التفاعل والتعرف على الأنشطة بين المرشدين. إضافة إلى ذلك، تسعى مديرية خان يونس لتحقيق نتائج متميزة في الثانوية العامة، مما يحفز المرشدين على بذل جهد أكبر لدعم الطلبة وتحقيق المراكز المتقدمة، كما ظهر

في نتائج الثانوية العامة للعام الماضي، حيث حققت خان يونس مراكز متقدمة مقارنة بالوسطى، كما و يبذل مرشدو مديرية خان يونس جهدًا كبيرًا في تحسين عملهم وتحقيق طموحاتهم، من خلال تطبيق مبادرات إرشادية متميزة، على عكس مرشدي مديرية الوسطى الذين يقتصرون على عدد محدود من المبادرات، مما يشير إلى جهد أقل في هذا المجال.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة. استخدم الباحث مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد صديق (2021)، ومقياس المثابرة من إعداده. طُبقت أدوات الدراسة على (189) من المرشدين التربويين والمرشدات التربويات في قطاع غزة، ومن ثم استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى النتائج.

نتائج الدراسة

1. الوزن النسبي لجودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين في قطاع غزة مرتفع.
2. الوزن النسبي للمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة مرتفع.
3. توجد علاقة طردية بين متوسط درجات جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين في قطاع غزة.
4. لا توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير النوع والخبرة، وتوجد فروق تُعزى لمكان العمل بين مديرتي خان يونس ورفح لصالح مديرية خان يونس.



5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المثابرة تُعزى لمتغير النوع والخبرة، وتوجد فروق ذات

دلالة إحصائية في المثابرة تُعزى لمكان العمل بين مديرتي خان يونس والوسطى لصالح مديرية

خان يونس.

توصيات الدراسة

1. عقد دورات تدريبية وورش عمل للمرشدين التربويين بهدف تعزيز جودة الحياة لديهم والمثابرة.

2. التعرف على احتياجات المرشدين التربويين في المدارس والعمل على توفيرها من أجل القدرة

على الوصول لأفضل النتائج في العمل.

3. عقد رحلات وأيام ترفيهية للمرشدين من أجل القدرة على الاستمرار في العمل على أفضل وجه.

مقترحات الدراسة

1. إعداد برامج لتعزيز جودة الحياة الوظيفية والمثابرة لدى المرشدين التربويين.

2. إجراء دراسة مقارنة بين المرشدين التربويين العاملين في المدارس الحكومية والمرشدين التربويين

العاملين في المدارس الخاصة.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

1. الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة. (2012). دليل مديري المدارس في الإرشاد والتربية الخاصة. وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
2. أبو عودة، محمود. (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على مؤسسات المجتمع المدني في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. بدران، السيد. (2016). فاعلية برنامج معرفي سلوكي لتنمية وجهة الضبط الداخلي والمثابرة الأكاديمية لدى تلاميذ المدرسة الإعدادية ذوي الضبط الخارجي (رسالة دكتوراه). كلية التربية، جامعة حلوان.
4. بدران، السيد، وبدوي، أحمد، وعبد الحميد، سهام. (2015). السلوك العدواني وعلاقته بالمثابرة الأكاديمية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 21 (1)، 1-20. كلية التربية، جامعة حلوان.
5. البردان، محمد فوزي. (2017). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل - دراسة ميدانية (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر.
6. جاد الرب، سيد محمد. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.

7. الجيد، إيمان لطفي. (2018). المثابرة والأمل كمنبئات بقلق المستقبل لدى عينة الهيئة

المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية في العلوم النفسية،

42(2)، 1-20.

8. الحربي، عبدالله بن محمد. (2009). أساليب التنشئة الأسرية وعلاقتها بكل من التفاؤل والتشاؤم

لدى عينة من تلاميذ المرحلة المتوسطة والثانوية لمنطقة جازان (رسالة دكتوراه غير منشورة).

قسم علم النفس، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

9. الدحدوح، حسني فؤاد. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية

بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية،

غزة.

10. الدليمي، يوسف موسى. (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال

النفسى - اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة - دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في

مدارس التعليم الخاصة في عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم إدارة الأعمال، كلية

الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

11. ديوب، أيمن حسن. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع

الاتصالات (دراسة ميدانية). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 30 (1)،

195-221.

12. زكي، محمد عبدالرحمن. (2017). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي

التربية الرياضية. مجلة كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

13. السعدي، هيام. (2019). المثابرة وعلاقتها بتحمل الضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة

الثانوية بمحافظة المخوة. مجلة العلوم التربوية، 6 (6)، 1-41.

14. الشрман، علاء الدين. (2021). مستويات المثابرة والإصرار لدى طلبة المدارس في مديرية

تربية لواء المزار الشمالي. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2 (11).

15. صديق، سهير شاكر. (2021). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في جودة الحياة الوظيفية

بالمديرية العامة لتربية الرصافة في محافظة بغداد. مجلة الريادة للمال والأعمال، 2 (1)،

125-139.

16. صويص، محمد ابراهيم كامل. (2018). واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي:

دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 4 (9)،

كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

17. العاجز، عبد الرحيم فؤاد. (2014). درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في

محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم (رسالة ماجستير غير

منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

18. العصيمي، جزاء بن عبيد. (2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز

لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية

والنفسية، 10 (7)، المركز القومي للبحوث، غزة.

19. علي، أسماء فتحي السيد. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية، 121 (31)، جامعة بنها.

20. الغامدي، خلود سعيد عبدالله. (2018). درجة مهارات التفكير فوق المعرفي وعلاقتها بالمتابعة لدى الطالبات الموهوبات بالمرحلة الثانوية بمنطقة الباحة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الباحة.
21. الفسفوس، أحمد عدنان. (2007). الإرشاد التربوي: مفهومه، أسسه، قواعده الأخلاقية. المكتبة العربية. <http://www.arabilb.com> (تاريخ الاطلاع: 9/10/2020).
22. القاضي، نوال صالح. (2012). الصحة النفسية وعلاقتها بنوعية الحياة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس، فلسطين.
23. قريشي، اهجر، وبديسي، فهيمة. (2016). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير. مجلة الدراسات الاقتصادية، 2 (3)، 212-222.
24. قدومي، عبدالناصر عبدالرحيم. (2018). التفاؤل وجودة الحياة والسعادة لدى طلبة العلوم الشرطية العسكرية والأمنية: دراسة ميدانية في علم النفس الإيجابي على طلبة جامعة الاستقلال بفلسطين. المجلة العربية للدراسات الأمنية، 33 (71)، 191-223.
25. خضر، وفاء، وعبوش، نايف. (2019). المتابعة لدى طلبة الجامعة. مجلة جامعة تكريت، 26 (9)، 506-528.
26. المطيري، غزالة. (2014). العلاقة بين الذكاء الوجداني والمتابعة الأكاديمية لدى طالبات المرحلة المتوسطة بالبدايع. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، 2 (5)، 197-221.



27. المهدي، أحمد محمد. (2013). المثابرة الأكاديمية كمحدد شخصي للعودة للتعليم لدى الملتحقين

بالدبلوم العام في التربية في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية بأسوان، (72)، 441-

485.

28. محمد، صلاح. (2018). عادات العقل المنتجة لدى المرشد النفسي المدرسي وعلاقتها بفاعلية

الذات الإرشادية - المثابرة. مجلة البحث العلمي في التربية، 19 (3).

29.Argon, T., & Kaya, A. (2018). Examination of grit levels of teachers according to personal variables. Journal of Education and Training Studies, 6(3a), 45-53.

30.Chen-Wei, Y., Cheng-Min, C., & Bur-Wen, C. (2014). Relationships among work value, quality of work life, and turnover intention in nurses in Yunlin, Taiwan. International Journal of Organizational Innovation, 6(4).

31.Horst, D. J., et al. (2014, June). Quality of working life and productivity: An overview of the conceptual framework. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 2(5), 88.

32.Holder, M. D. (2012). Happiness in children. Springer.

33.Pince, H. (1982). Assessment of counselor's attitude towards their work. Dissertation Abstracts International, 42(8).

34.Stoitz, G. P. (2015). GRIT: The new science of what it takes to persevere, flourish, succeed.

35.Stroman, E. D., & Zappala-Piemme, K. (2017). Development of the grit scale for children and adults and its relation to student efficacy, test anxiety, and academic performance. Learning and Individual Differences, 59, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.08.04>.



36. Xhakollari, L. (2013). Quality of work life of mental health professionals in Albania. Mediterranean Journal of Social Sciences, 4(1), 529–534.