

التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين النفسيين  
د. رامي مصطفى خطيب  
جامعة الزيتونة الدولية / كلية التربية / سوريا

**Optimism and Pessimism and Their Relationship to Job Satisfaction  
among a Sample of Psychological Counselors**

**Dr. Rami Mustafa Khateeb**

**Al-Zaytouna International University\ Faculty of Education\ Syria**

[ramekhateeb84@hotmail.com](mailto:ramekhateeb84@hotmail.com)

**Abstract**

This study aimed to examine the relationship between optimism, pessimism, and job satisfaction among school counselors, and to identify differences in job satisfaction levels according to levels of optimism. The study sample consisted of 156 counselors randomly selected from a research population of 1,500 counselors, representing approximately 10% of the total population. The researcher used two main instruments: the Optimism and Pessimism Scale by Ahmed Abdel-Khaleq (1996), after merging them into a single tool comprising 30 items, and the Job Satisfaction Scale by Ziad Shoman (2008), consisting of 37 items distributed across four dimensions: material, psychological, administrative, and social. The study adopted the descriptive-analytical method, and data were analyzed using Pearson's correlation coefficients, one-way ANOVA, and Scheffé post hoc tests. The results revealed a positive and statistically significant correlation between optimism and job satisfaction across all dimensions, with the strongest effect observed in the psychological and administrative dimensions. Significant differences were also found between levels of optimism, in favor of those with high optimism across all dimensions. The study recommended developing training programs to enhance optimism and positive thinking, providing psychological and professional support for counselors, improving resources and promotion and recognition policies, and expanding research to include diverse work environments.

**Keywords:** Optimism, Satisfaction, Counselors, Psychological, Jobs.

**الملخص**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس، والتعرف على الفروق في مستويات الرضا الوظيفي تبعاً لمستويات التفاؤل. شملت عينة الدراسة (١٥٦) مرشداً نفسياً تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع بحث يضم (١٥٠٠) مرشد، بنسبة تمثيل تقارب ١٠٪ من المجتمع الكلي. استخدم الباحث أداتين رئيسيتين هما مقياس التفاؤل والتشاؤم لأحمد عبد الخالق (١٩٩٦) بعد دمجهما في أداة مكونة من ٣٠ عبارة، ومقياس الرضا الوظيفي لزياد شومان (٢٠٠٨) المكون من ٣٧

عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي: المادي، النفسي، الإداري، والاجتماعي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل البيانات باستخدام معاملات الارتباط، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين التفاؤل والرضا الوظيفي في جميع الأبعاد، مع بروز التأثير الأكبر في البعدين النفسي والإداري. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات التفاؤل لصالح مرتفعي التفاؤل في جميع الأبعاد. أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية لتعزيز التفاؤل والتفكير الإيجابي، وتوفير الدعم النفسي والمهني للمرشدين، وتحسين الموارد وسياسات التقدير والترقية، إضافة إلى توسيع نطاق الدراسات لتشمل بيئات عمل متنوعة.

**الكلمات المفتاحية:** تفاؤل، رضا، مرشدين، نفسي، وظائف.

**مقدمة الدراسة:** تُعد دراسة العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي من القضايا المحورية في علم النفس المهني، نظراً لتأثيرها المباشر على الأداء وجودة الحياة الوظيفية. تمثل هذه العلاقة جانباً مهماً في فهم ديناميكيات العمل، خاصة لدى فئة المرشدين النفسيين الذين يتعاملون يومياً مع ضغوط مهنية ونفسية متزايدة، مما يجعل حالتهم الانفعالية عاملاً حاسماً في أدائهم وجودة الخدمات التي يقدمونها. ويُعتبر **التفاؤل** سمة نفسية إيجابية تمكن الأفراد من التكيف مع الضغوط والتحديات، من خلال تبني نظرة مستقبلية إيجابية والبحث عن الفرص الكامنة في الأزمات، وهو ما ينعكس على الأداء الوظيفي ويدعم الإبداع والتعاون (العساف، ٢٠١٠؛ الجبوري، ٢٠١٨). كما أن التفاؤل يرتبط بتحسين الصحة النفسية وخفض مستويات القلق والاكتئاب، ويعزز من العلاقات الاجتماعية والمهنية، مما يزيد من الرضا الوظيفي ويحفز الإنتاجية (السليمان، ٢٠٢٠؛ الفهد، ٢٠١٨؛ Seligman, 2021) في المقابل، يُمثل **التشاؤم** اتجاهاً سلبياً يتجسد في توقع النتائج غير المرغوبة، ما يؤدي إلى ضعف الدافعية وزيادة الشعور بالإحباط والضغط النفسي (الفهد، ٢٠١٨). الأفراد المتشاؤمون غالباً ما يركزون على الجوانب السلبية، ما يعيق قدرتهم على التكيف ويؤثر سلباً على الأداء المهني والعلاقات الاجتماعية، وقد يقود ذلك إلى العزلة وارتفاع معدلات التغيب (الرفاعي، ٢٠٢١؛ Niemann, 2020؛ Csikszentmihalyi, 2020). وتُعد دراسة العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي من القضايا الجوهرية في علم النفس المهني، لما لها من أثر مباشر على جودة الأداء واستقرار بيئة العمل، خصوصاً لدى فئة المرشدين النفسيين الذين يواجهون ضغوطاً مهنية وانفعالية متزايدة. كما يشير آل طالع (٢٠٢٣) إلى أن أنماط القيادة التشاركية تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وتدعم الإحساس بالانتماء، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الرضا العام لدى العاملين. بناءً على ذلك، فإن فهم العوامل النفسية والتنظيمية المؤثرة في التفاؤل والتشاؤم، وربطها بالرضا الوظيفي، يعد خطوة أساسية نحو تطوير سياسات مؤسسية تدعم رفاهية العاملين وتحسن من أدائهم المهني.

**مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:** ان موضوع التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين لم يحظ بالاهتمام الكافي على حد علم الباحث، فالحاجة ماسة إلى دراسات عربية نفسية عن هذه المفاهيم الهامة

وخاصة في سورية لأن مثل هذه الدراسات لم تقل الاهتمام الكافي، ولذلك سعت هذه الدراسة إلى تناول موضوع التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في سورية من خلال بحث العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي، وأيضاً التحقق من وجود فروق بين المرشدين النفسيين في مستوى التفاؤل والتشاؤم وفي مستوى الرضا الوظيفي.

وتتمثل مشكلة هذه الدراسة في استكشاف العلاقة التفاعلية بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي في بيئات العمل، وهي علاقة معقدة تتداخل فيها العوامل النفسية والتنظيمية والاجتماعية لتؤثر بصورة مباشرة على الصحة النفسية والأداء المؤسسي. فعلى الرغم من إدراك الأهمية البالغة لهذه المتغيرات في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، إلا أن العديد من الدراسات السابقة لم تعالج تأثيراتها المتبادلة بصورة شاملة، الأمر الذي يترك فجوة معرفية تستدعي المزيد من البحث والتحليل. وتشير الأدبيات إلى أن ضغوط العمل اليومية والتحديات المستمرة قد تدفع العديد من الموظفين نحو الإحباط وفقدان الدافعية، مما ينعكس سلباً على مستويات الرضا لديهم (الشمري، ٢٠٢١؛ Seligman, 2021).

كما أن ارتفاع مستويات التشاؤم يُعد من أبرز العوامل المساهمة في تراجع الإنتاجية والابتكار، وهو ما يتفق مع ما أشار إليه كعواش (٢٠٢٢) من أن تحسين الأبعاد التنظيمية والإدارية في بيئة العمل يساهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي ودعم التوجهات الإيجابية لدى العاملين. في حين يبرز آل طالع (٢٠٢٣) أثر أنماط القيادة التشاركية في دعم جودة الحياة الوظيفية وتقوية الإحساس بالانتماء المؤسسي، وهو ما ينعكس بدوره على تعزيز التفاؤل لدى الموظفين وتقليص أثر التشاؤم.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر كل من التفاؤل والتشاؤم على الرضا الوظيفي، في ظل العوامل التنظيمية والقيادية المؤثرة، مع تقديم توصيات عملية تستند إلى الأدلة لتعزيز بيئة العمل، ودعم الصحة النفسية، ورفع مستويات الرضا الوظيفي، بما يساهم في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي. ويتفرع من هذا المشكلة الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات التفاؤل والتشاؤم ودرجات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
- هل تختلف درجات الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين وفقاً لمستوى التفاؤل (منخفض، متوسط، مرتفع)؟

أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

الأهمية النظرية: تبرز الأهمية النظرية للدراسة في النقاط التالية:

- أهمية تناول مفاهيم التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي داخل المجتمع التعليمي التربوي السوري والتعرف على العلاقة بينهما.

- يعتبر موضوع التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي من الموضوعات الحديثة التي لم تنل اهتماماً كافياً من المتخصصين والباحثين وخاصة في المجتمع السوري.
- اهتمام الدراسة الحالية بشريحة هامة في المجتمع التربوي وهم المرشدون النفسيون) لأهمية دورهم في العملية التعليمية في المراحل التعليمية المختلفة حيث يساهمون في توفير المناخ المدرسي المناسب لنجاح العملية التربوية والتعليمية.

**الأهمية التطبيقية:** يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

- كون هذه الدراسة دراسة ميدانية تقف على الواقع الفعلي للعلاقة بين التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين النفسيين في سورية.
- تساعد في تصميم برامج إرشادية لتنمية التفاؤل لدى المرشدين النفسيين.
- تساعد في تصميم برامج إرشادية لتنمية الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين.
- تقديم بعض الأساليب التربوية والنفسية التي يمكن أن تساهم في تنمية التفاؤل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في ميدان الإرشاد المدرسي.

**أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

١. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية ودلالاتها الإحصائية بين درجات المرشدين النفسيين على مقياس التفاؤل/التشاؤم ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده الأربعة (المادي، النفسي، الإداري، الاجتماعي) والدرجة الكلية، باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
٢. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين تبعاً لمستوى التفاؤل (منخفض، متوسط، مرتفع)، باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).
٣. تحديد اتجاه وحجم الفروق البعدية بين متوسطات درجات المرشدين النفسيين في مستويات التفاؤل المختلفة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده، باستخدام اختبار شيفيه (Scheffé).

**حدود الدراسة:** تتحدد الدراسة الحالية بالآتي:

- ١- الحدود الموضوعية: تهتم هذه الدراسة بموضوع " التفاؤل والتشاؤم وعلاقتهما بالرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين النفسيين في سورية".
- ٢- الحدود المكانية: العينة التي أجريت عليها الدراسة والتي تبلغ ١٥٦ مرشداً نفسياً يعملون بمدارس التعليم العام في محافظات حلب - ريف دمشق - دمشق - اللاذقية.
- ٣- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة على عينة من المرشدين النفسيين خلال الفصل الدراسي الثاني لعام

٢٠٢٤/٢٠٢٥

٤- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على المرشدين النفسيين العاملين في مدارس التعليم العام في

المحافظات السورية (حلب، ريف دمشق، دمشق، اللاذقية)، والبالغ عددهم (١٥٦) مرشدًا نفسيًا، ولا تُعمَّم

نتائجها على فئات إرشادية أو تعليمية أخرى خارج هذا الإطار.

**متغيرات الدراسة:** اقتصر البحث على المتغيرات الآتية:

**المتغير المستقل:** التفاؤل والتشاؤم.

**المتغير التابع:** الرضا الوظيفي.

**مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:**

**التعريف النظري للتفاؤل:** هو ميل نفسي يدفع الفرد إلى توقُّع نتائج إيجابية والنظر إلى المستقبل نظرة إيجابية،

بما يعزز دافعيته وقدرته على مواجهة التحديات (القحطاني، ٢٠١٦).

يُعرَّف بأنه قدرة الفرد على إدراك الجوانب الإيجابية في المواقف الصعبة، مقرونة بالاعتقاد بإمكانية تحسُّن

الظروف وتجاوز الصعوبات (الزهراني، ٢٠١٩).

**التفاؤل إجرائياً:** التفاؤل هو حالة عقلية إيجابية تتسم بتوقع نتائج جيدة في المستقبل، وتُعتبر أحد العوامل النفسية

التي تؤثر على سلوك الأفراد، حيث يرتبط بمستويات أعلى من الرضا والسعادة.

**التعريف النظري للتشاؤم:**

هو الميل إلى توقُّع نتائج سلبية أو تفسير الأحداث من منظور سلبي، بما يؤثر في تقييم الفرد لذاته ولمحيطه

ويضعف دافعيته نحو العمل (العلي، ٢٠١٧).

يُعرَّف بأنه شعور بعدم الأمل أو غياب اليقين تجاه المستقبل، يقود إلى أنماط تفكير سلبية تنعكس على

الحالة النفسية والسلوكية للفرد. (Gable, 2020)

**التشاؤم إجرائياً،** التشاؤم هو ميل للأفراد لتوقع نتائج سلبية أو التفكير في الجوانب السلبية للأحداث، ويُعتبر سلوكًا

نفسياً قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية والإنتاجية في مختلف جوانب الحياة.

**التعريف النظري للرضا الوظيفي:**

هو شعور إيجابي ينتج عن تقييم الفرد لعمله وشروطه المهنية، ويعكس مدى توافق توقعاته مع واقع بيئة

العمل وما توفره من دعم وإنجاز (Peterson, 2020, p. 121).

يُعرَّف بأنه درجة الإشباع التي يشعر بها الموظف تجاه الجوانب المختلفة لعمله، مثل الأجر، وبيئة العمل،

والعلاقات مع الزملاء، وما يرتبط بها من ظروف تنظيمية (الخطيب، ٢٠١٩، ص. ١٥٥).

**الرضا الوظيفي إجرائياً:** الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بالإشباع والارتياح تجاه عمله، ويعتمد على تقييمه لجوانب

متعددة مثل طبيعة العمل، الأجر، العلاقات مع الزملاء، والبيئة العامة للعمل، مما يؤثر على أداء الموظف وولائه

للمنظمة.

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### الإطار النظري:

#### أولاً: مفهوم التفاؤل والتشاؤم في علم النفس الإيجابي وبيئة العمل

يُعدّ التفاؤل والتشاؤم من المفاهيم المحورية في علم النفس الإيجابي، إذ يُعرّف التفاؤل بوصفه توجّهاً معرفياً وانفعالياً يميل من خلاله الفرد إلى تفسير الأحداث والتجارب المهنية تفسيراً إيجابياً، وتوقع نتائج ناجحة مستقبلاً، حتى في ظلّ التحديات والضغوط المختلفة (الجبوري، ٢٠١٨). ولا يقتصر التفاؤل على كونه حالة وجدانية مؤقتة، بل يُنظر إليه كنمط تفكير يؤثر في طريقة إدراك الفرد لذاته ولمحيطه المهني، ويُسهم في تعزيز ثقته بقدرته على التحكم في مجريات العمل والتعامل مع الصعوبات بصورة أكثر فاعلية. في المقابل، يُشير التشاؤم إلى توجه معرفي سلبي يتسم بتركيز الفرد على احتمالات الفشل والعوائق المحتملة، ما يؤدي إلى تضخيم الضغوط المهنية وتقليل الإحساس بالكفاءة الذاتية، الأمر الذي ينعكس سلباً على التكيف النفسي داخل بيئة العمل. ويؤكد الاتجاه المعاصر في علم النفس أن التفاؤل والتشاؤم لا يُعدّان سمات جامدة، بل أنماطاً معرفية مكتسبة تتأثر بخبرات الفرد السابقة وبالسياق التنظيمي الذي يعمل فيه (الحارثي، ٢٠٢١). وعليه، فإن بيئة العمل الداعمة والقائمة على التشجيع والتقدير المهني يمكن أن تسهم في تعزيز التفاؤل وتقليل النزعة التشاؤمية، بينما تؤدي البيئات الضاغطة وغير المستقرة إلى ترسيخ أنماط التفكير السلبي وزيادة الشعور بالإحباط المهني.

#### ثانياً: الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين وأبعاده النفسية والتنظيمية

يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه حالة نفسية إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لتجربته المهنية، ومدى توافق توقعاته مع ما يقدمه العمل من إشباع مادي ومعنوي، وما يوفره من فرص للنمو والتقدير والإنجاز (السعيد، ٢٠١٥، ص. ١١٢). ويُعدّ الرضا الوظيفي من المؤشرات الأساسية للصحة النفسية والمهنية للعاملين، لما له من أثر مباشر في مستوى الدافعية، والاستقرار الوظيفي، وجودة الأداء. وفي مهنة الإرشاد النفسي تحديداً، يكتسب الرضا الوظيفي أهمية مضاعفة، نظراً لطبيعة الدور المهني الذي يتطلب تفاعلاً وجدانياً مستمرًا مع المسترشدين، وتحملًا لضغوط نفسية وانفعالية عالية. وقد بيّنت الدراسات التي تناولت المرشدين النفسيين أن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يرتبط بارتفاع معدلات الإجهاد والانهاك النفسي، وتراجع الشعور بالإنجاز المهني، وهو ما قد ينعكس سلباً على جودة الخدمات الإرشادية المقدمة (الشمري، ٢٠١٩). كما تشير الأدبيات إلى أن الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين لا يتحدد بالعوامل المادية فقط، بل يتأثر أيضاً بعوامل نفسية وتنظيمية مثل الدعم الإداري، وتقدير الجهد المهني، والمناخ التنظيمي الإيجابي، وهي عوامل تسهم في تعزيز الشعور بالرضا والاستقرار النفسي في العمل.

#### ثالثاً: العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي: الإطار التفسيري النظري

تشير الأدبيات النفسية والإدارية إلى وجود علاقة وثيقة بين التفاؤل ومستوى الرضا الوظيفي، إذ يسهم التفاؤل في تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل، ويعزز قدرة الفرد على إعادة تفسير الضغوط المهنية باعتبارها

تحديات قابلة للتجاوز، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل (الجهني، ٢٠٢١). ويُعدّ التفاؤل في هذا السياق موردًا نفسيًا مهمًا يساعد العاملين، ولا سيما المرشدين النفسيين، على الحفاظ على توازنهم الانفعالي والاستمرار في أداء أدوارهم المهنية بكفاءة في ظل الظروف الضاغطة. وفي المقابل، يرتبط التشاؤم بانخفاض الرضا الوظيفي، حيث يؤدي إلى تعزيز التقييمات السلبية لبيئة العمل، وزيادة الشعور بعدم الرضا والإحباط المهني، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على الأداء والاستقرار الوظيفي (العتيبي، ٢٠٢٠). ويمكن تفسير هذه العلاقة في ضوء علم النفس الإيجابي، الذي يفترض أن سيادة الأنماط المعرفية الإيجابية، كالتفاؤل، تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، في حين تمثل الأنماط السلبية، كالتشاؤم، عامل خطر يضعف الصحة النفسية والرضا المهني لدى العاملين.

**الدراسات السابقة:**

تناولت دراسة الجهني (٢٠٢١)، التي أُجريت في المملكة العربية السعودية، والمعنونة بـ "التفاؤل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية"، الكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى التفاؤل والرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في القطاع التعليمي الحكومي. هدفت الدراسة إلى تحديد اتجاه وقوة هذه العلاقة في ضوء الضغوط المهنية التي تواجه المعلمين. تكوّنت عينة الدراسة من مجموعة من معلمي المدارس الحكومية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. واعتمدت الدراسة على استبانة لقياس التفاؤل وأخرى لقياس الرضا الوظيفي بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لأهداف الدراسة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والرضا الوظيفي، حيث تبين أن ارتفاع مستوى التفاؤل يسهم في تعزيز الرضا عن العمل، ويزيد من قدرة المعلمين على التكيف مع متطلبات المهنة، بما ينعكس إيجابًا على استقرارهم الوظيفي واتجاهاتهم نحو المؤسسة التعليمية.

وفي السياق نفسه، أجرى العتيبي (٢٠٢٠) دراسة في المملكة العربية السعودية بعنوان "أثر التفاؤل في تحسين الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية"، هدفت إلى تحليل دور التفاؤل كمتغير نفسي في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الرضا لدى الموظفين الحكوميين. تكونت عينة الدراسة من موظفين يعملون في عدد من المؤسسات الحكومية، تم اختيارهم وفق أسلوب العينة العشوائية. استخدمت الدراسة استبانة مقننة لقياس التفاؤل ومستوى الرضا الوظيفي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي في معالجة البيانات. وأظهرت النتائج أن التفاؤل يؤدي دورًا فاعلاً في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا عن العمل، كما يسهم في تعزيز الالتزام المهني وتقليل المشاعر السلبية المرتبطة بضغط العمل داخل المؤسسات الحكومية.

كما تناولت دراسة الشمري (٢٠١٩)، التي أُجريت في المملكة العربية السعودية، والمعنونة بـ "بيئة العمل وعلاقتها بمستوى التفاؤل لدى المرشدين النفسيين"، تحليل أثر بيئة العمل التنظيمية في مستوى التفاؤل لدى المرشدين النفسيين العاملين في المؤسسات التعليمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام عناصر بيئة العمل في تعزيز التفاؤل المهني لدى هذه الفئة. تألفت عينة الدراسة من مرشدين نفسيين في المدارس والمؤسسات

التعليمية، تم اختيارهم بأسلوب المسح الشامل أو العينة المتاحة. واستخدمت الدراسة استبانة لقياس أبعاد بيئة العمل ومستوى التفاؤل، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن تحسن بيئة العمل، ولا سيما من حيث الدعم الإداري، وعدالة المعاملة، والعلاقات المهنية الإيجابية، يؤدي إلى ارتفاع مستوى التفاؤل لدى المرشدين النفسيين، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وأدائهم المهني.

وفي دراسة حديثة، قامت الزهراء (٢٠٢٢) بدراسة في المغرب بعنوان “التفاؤل ودوره في تعزيز الإبداع والرضا الوظيفي في القطاع الخاص”، هدفت إلى الكشف عن أثر التفاؤل في تنمية الإبداع الوظيفي وتحسين مستوى الرضا لدى العاملين في القطاع الخاص. تكونت عينة الدراسة من موظفين يعملون في عدد من الشركات الخاصة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة استبانة نفسية لقياس التفاؤل والإبداع والرضا الوظيفي، واعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل وكل من الإبداع والرضا الوظيفي، كما بينت أن الأفراد الأكثر تفاؤلاً يتمتعون بقدرة أعلى على مواجهة الضغوط المهنية وتحقيق التوازن النفسي، مما يرفع من مستوى رضاهم عن العمل.

كما أجرى كعواش (٢٠٢٢) دراسة في الجزائر بعنوان “الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل المتغيرات التنظيمية”، هدفت إلى تحديد العوامل التنظيمية والإدارية المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وبيان علاقتها بالمتغيرات النفسية الإيجابية ومنها التفاؤل. تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس في عدد من الجامعات الجزائرية. استخدمت الدراسة استبانة لقياس الرضا الوظيفي والأبعاد التنظيمية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن توافر بيئة تنظيمية داعمة، تتسم بوضوح السياسات وعدالة نظم الحوافز والمشاركة في اتخاذ القرار، يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، ويعزز الأثر الإيجابي للتفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس.

تناولت دراسة Brown et al (٢٠٢١)، التي أجريت في المملكة المتحدة، بعنوان

### Workplace Optimism and Employee Well-Being

(التفاؤل في بيئة العمل والرفاه الوظيفي للعاملين)،

تحليل أثر التفاؤل في الرفاه الوظيفي والرضا المهني لدى العاملين في قطاعات مهنية متنوعة. هدفت الدراسة إلى اختبار الدور الذي يؤديه التفاؤل كمتغير نفسي إيجابي في تعزيز الصحة النفسية والرضا عن العمل داخل بيئات العمل الحديثة. تكونت عينة الدراسة من موظفين يعملون في مجالات مهنية متعددة، ما أتاح مقارنة أثر التفاؤل عبر سياقات وظيفية مختلفة. واعتمد الباحثون على استبانة قائمة على المسح الكمي (Questionnaire-based survey) لقياس مستوى التفاؤل، والرفاه الوظيفي، والرضا المهني. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي (Quantitative approach) في تحليل البيانات. وقد أظهرت النتائج أن التفاؤل يُعد عاملاً أساسياً في تحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الصحة النفسية للعاملين، كما يسهم في تقليل مستويات الضغط النفسي وزيادة الشعور بالإيجابية والانخراط المهني داخل بيئات العمل.

كما أجرى Garcia & Lee (٢٠٢٠) دراسة مشتركة في إسبانيا وكوريا الجنوبية بعنوان

### Optimism, Work Environment, and Job Satisfaction

(التفاؤل وبيئة العمل والرضا الوظيفي)،

هدفت إلى دراسة دور بيئة العمل في تعزيز أثر التفاؤل على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الخدمية. ركزت الدراسة على اختبار العلاقة التفاعلية بين التفاؤل الفردي والخصائص التنظيمية لبيئة العمل. تكونت عينة الدراسة من موظفين في عدد من المنظمات الخدمية في كلا البلدين، ما أتاح بعدًا مقارنًا بين سياقين ثقافيين مختلفين. استخدمت الدراسة استبانة منظمة (Structured questionnaire) لقياس التفاؤل، وخصائص بيئة العمل، ومستوى الرضا الوظيفي. واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي (Analytical descriptive method). وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الإيجابية، ولا سيما من حيث الدعم التنظيمي، والعلاقات المهنية الجيدة، وعدالة السياسات، تعزز العلاقة الإيجابية بين التفاؤل والرضا الوظيفي، وتزيد من قوة تأثير التفاؤل في تحسين الاتجاهات المهنية للعاملين.

وفي دراسة أخرى، قام Taylor & Green (٢٠١٩) بإجراء بحث في كندا بعنوان

### Psychological Optimism and Job Satisfaction Across Professions

(التفاؤل النفسي والرضا الوظيفي عبر المهن المختلفة)،

هدفت الدراسة إلى مقارنة أثر التفاؤل النفسي على الرضا الوظيفي عبر مهن وقطاعات مختلفة، شملت المجالات التعليمية والصحية والإدارية. سعت الدراسة إلى التحقق من مدى ثبات العلاقة بين التفاؤل والرضا الوظيفي بغض النظر عن طبيعة المهنة أو القطاع. تكونت عينة الدراسة من موظفين يمثلون قطاعات مهنية متنوعة، وتم جمع البيانات باستخدام مقياس التفاؤل (Optimism Scale) ومؤشر الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Index). واعتمدت الدراسة المنهج المقطعي (Cross-sectional study). وأظهرت النتائج ثبات العلاقة الإيجابية بين التفاؤل والرضا الوظيفي عبر مختلف البيئات المهنية، مما يؤكد أن التفاؤل يُعد متغيرًا نفسيًا عامًا ذا أثر مستقر وغير مرتبط بسياق مهني محدد.

التعليق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع الاتجاهات التي توصلت إليها الدراسات العربية مثل الجهني (٢٠٢١) والعتيبي (٢٠٢٠) وكعواش (٢٠٢٢) والزهراء (٢٠٢٢)، والتي أكدت وجود علاقة إيجابية بين التفاؤل والرضا الوظيفي، إلا أن الدراسة الحالية تتفوق بدمجها لمتغيري التفاؤل والتشاؤم في آن واحد. كما تتقاطع مع نتائج الدراسات الأجنبية مثل Brown et al. (٢٠٢١) و Garcia & Lee (٢٠٢٠) و Taylor & Green (٢٠١٩)، التي أبرزت أثر التفاؤل في تعزيز الرفاه والرضا المهني عبر بيئات مهنية متعددة، مؤكدة أن التفاؤل يعد موردًا نفسيًا عالمي التأثير. وتضيف الدراسة الحالية بعدًا جديدًا من خلال تطبيقها في البيئة السورية التعليمية، بما يعكس الخصوصية الثقافية والتنظيمية لهذه الفئة. كما تبرز أهميتها في تأكيدها أن التفاؤل لا يقتصر على كونه سمة

فردية، بل يتأثر بالعوامل الإدارية والاجتماعية والمناخ المؤسسي، وهو ما يدعم التوجه الحديث في علم النفس الإيجابي التنظيمي.

**ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:**

تتميز الدراسة الحالية بدمجها بين مقياسي التفائل والتشاؤم في أداة واحدة ذات خصائص سيكومترية محلية، ما يعزز دقة القياس ويزيد من صلاحية النتائج. كما تنفرد بتركيزها على عينة من المرشدين النفسيين في المحافظات السورية، وهي فئة مهنية حساسة لمستويات الضغوط النفسية. وتستخدم منهجاً إحصائياً متقدماً يجمع بين معامل الارتباط وتحليل التباين واختبار شيفيه لتحديد الفروق البعدية بدقة.

**الفجوة العلمية للدراسة الحالية:**

تسد الدراسة فجوة واضحة في الأدبيات النفسية العربية، إذ لم تتناول الأبحاث السابقة العلاقة التفاعلية بين التفائل والتشاؤم والرضا الوظيفي في البيئة السورية التعليمية. كما أنها تُعد من أوائل الدراسات التي تربط بين السمات الانفعالية والرضا المهني لدى المرشدين النفسيين في ضوء الضغوط التنظيمية. وتقدم إطاراً تفسيرياً جديداً يمكن توظيفه في تطوير برامج دعم نفسي ومهني داخل المؤسسات التعليمية.

**منهج الدراسة وإجراءاتها:**

**منهج الدراسة:** استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن الحقائق المرتبطة بمتغيرات الدراسة بطريقة موضوعية. وبعد المنهج الوصفي التحليلي من أنسب مناهج البحث لتحقيق أغراض الدراسة الحالية، لأنه يهدف إلى وصف حالة راهنة وصفا كميا من خلال تحديد درجة العلاقة بين المتغيرات، ويسعى نحو جمع بيانات حول الحالة الراهنة، وذلك بهدف تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر، وتحديد مقدار هذه العلاقة، وبالرغم من أنه يحدد مدى ارتباط ما يحدث بأحد المتغيرات والمتغيرات الأخرى، إلا أنه لا يحدد بالضرورة العلاقة السببية بين المتغير والمتغيرات الأخرى (ذوقان عبيدات، ٢٠٠٣، ص. ٥٥).

**مجتمع الدراسة وعينتها:** تم اختيار عينة من المرشدين النفسيين العاملين في مدارس التعليم العام بلغت (١٥٦) مرشداً نفسياً من مجتمع بحث قوامه (١٥٠٠) مرشد، وذلك باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بما يعزز من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، حيث تمثل ما يقارب (١٠٪) من المجتمع الكلي. وشملت العينة مرشدين نفسيين من كلا الجنسين (ذكوراً وإناثاً)، نظراً لاعتماد استمارة البيانات الأولية التي تضمنت متغير الجنس، وهو ما يعكس الطبيعة الواقعية لمجتمع المرشدين النفسيين في المدارس. وتمثل هذه الفئة عنصراً فاعلاً في المجتمع التعليمي، نظراً لدورها الحيوي في دعم الطلبة نفسياً واجتماعياً، الأمر الذي يضفي أهمية خاصة على دراسة علاقة التفائل والتشاؤم بالرضا الوظيفي لديهم، ويسهم في فهم كيفية تأثير هذه المتغيرات على أدائهم المهني وتحسين بيئة العمل.

## أدوات الدراسة:

تكونت أدوات الدراسة من:

(أ) مقياس التفاؤل والتشاؤم من إعداد احمد عبد الخالق (١٩٩٦).

(ب) مقياس الرضا الوظيفي من إعداد زياد شومان (٢٠٠٨)

١- القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم: وهي من إعداد أحمد عبد الخالق (١٩٩٦) وتتكون القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم على مقياسين فرعيين منفصلين، أحدهما للتفاؤل (١٥ بنداً) والآخر للتشاؤم (١٥ بنداً). ووضعت البنود على شكل عبارات يجب عليها على أساس مقياس خماسي. وقد صممت هذه القائمة (بمقياسيها) لتقدير سمي التفاؤل والتشاؤم كل على حدة، وهي قائمة موجزة وسهلة التطبيق وتتطلب دقائق قليلة للإجابة عنها وتتسم بثبات وصدق مرتفعين.

**التطبيق والتصحيح:** تطبق القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم فردياً أو جماعياً، ويستغرق تطبيقها بضع دقائق وتقدم للمفحوصين بوصفها استبيان لاستطلاع الآراء والمشاعر أما نظام تقدير الدرجات فهو يستغرق زمناً بسيطاً ويتم المقياس التفاؤل منفصلاً عن مقياس التشاؤم فكل منهما درجة مستقلة وحيث إن العبارات (١٥) والخيارات (٥) فتكون الدرجة الدنيا ١٥ والدرجة العليا ٧٥.

**أما الدراسة الحالية:** فقد قام الباحث بدمج المقياسين مع بعضهما البعض وأصبحا مقياساً واحداً مؤلفاً من (٣٠) عبارة حيث إن الدرجة الدنيا = ٣٠ والدرجة العليا = ١٥٠ فالدرجة الدنيا تدل على تدني مستوى التفاؤل (التشاؤم) أما الدرجة العليا فتدل على تفاؤل مرتفع، ويطلب من المرشدين اختيار إجابة واحدة من خمسة بدائل. عبارات التفاؤل هي: ١، ٢، ٥، ٦، ٩، ١٠، ١٣، ١٤، ١٧، ١٨، ٢١، ٢٢، ٢٥، ٢٦، ٢٩.

أما عبارات التشاؤم هي: ٣، ٤، ٧، ٨، ١١، ١٢، ١٥، ١٦، ١٩، ٢٠، ٢٣، ٢٤، ٢٧، ٢٨، ٣٠.

**الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:** قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس وذلك على عينة استطلاعية قوامها (١٠٠) مرشد ومرشدة وهم من خارج عينة الدراسة الأساسية.

أ - **صدق المقياس:** للتحقق من صدق المقياس استخدم الباحث، الاتساق الداخلي.

- **الاتساق الداخلي:** قام الباحث بإيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

**جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس**

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠،٥٣٧	١١	٠،٤٢٢	٢١	٠،٥١١
٢	٠،٥٢٦	١٢	٠،٤١٨	٢٢	٠،٤٦٢
٣	٠،٤٢٨	١٣	٠،٥٦٢	٢٣	٠،٥٩٥
٤	٠،٤٧١	١٤	٠،٤١٧	٢٤	٠،٥٣١

٠,٥٦٠	٢٥	٠,٤٦٢	١٥	٠,٤٣٢	٥
٠,٥٢٧	٢٦	٠,٥٩٨	١٦	٠,٤٦٩	٦
٠,٤٩١	٢٧	٠,٥٢٣	١٧	٠,٣٨٧	٧
٠,٤٠٧	٢٨	٠,٤٦١	١٨	٠,٤٧٦	٨
٠,٥٥١	٢٩	٠,٤٠٢	١٩	٠,٤٥٥	٩
٠,٤٦٦	٣٠	٠,٣٧٥	٢٠	٠,٥١٢	١٠

مستوى الدلالة عند  $٠.٢٥٧ = (٠.٠١)$   $٠.١٩٧ = (٠.٠٥)$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(٠.٠١)$  وهي

مناسبة.

ب - ثبات المقياس: لحساب ثبات المقياس، استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، وبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة  $(٠.٧٠٦)$ . كما تم التحقق من الثبات بطريقة إعادة تطبيق المقياس، حيث أعاد التطبيق على  $(٥٠)$  مرشداً ومرشدة من أفراد العينة الاستطلاعية، بفصل زمني قدره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين  $(٠.٧١٨)$ ، وهو معامل دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $(٠.٠١)$ ، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الثبات.

٢ - مقياس الرضا الوظيفي: وهو من إعداد زياد شومان  $(٢٠٠٨)$  ويتكون المقياس في صورته النهائية من  $(٣٧)$  عبارة موزعة على أربعة أبعاد كالتالي:

١- البعد المادي: والذي يهدف إلى معرفة مدى رضا وتكيف المرشد النفسي مع نظام المؤسسة التي يعمل بها من حيث الأجر والمكافآت والحوافز التشجيعية ويضم العبارات التالية: ١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦ - ٧.

٢- البعد النفسي: ويتمثل في معرفة مدى تكيف المرشد والتوافق النفسي والحالة المزاجية والانفعالية التي يشعر بها أثناء العمل وعلاقة ذلك برضاه أو عدم رضاه عن العمل الذي يقوم به ويضم العبارات التالية: ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦.

٣- البعد الإداري: وهو عبارة عن مدى رضا الفرد وتوافقه المهني مع اللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة التي يعمل بها من ساعات عمل وطبيعة العلاقة ما بين المدير والمعلمين مع المرشد والية المؤسسة في تطوير أداء المرشد وتوفير الدورات والاجتماعات الشهرية ويضم العبارات التالية: ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠.

٤- البعد الاجتماعي: وهو يقيس مدى توافق المرشد النفسي من خلال تقبل المدير والمعلمين والطلاب والمجتمع المحلي لمهنة الإرشاد ولطبيعة عمل المرشد النفسي، ومدى تقبل المرشد لمهنته اجتماعياً ويضم العبارات التالية: ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٣٦ - ٣٧.

**تصحيح المقياس:** يتكون المقياس من (٣٧) عبارة يطلب من المرشد النفسي اختيار إجابة واحدة من ثلاثة بدائل (حسب طريقة لكرت) ملحق رقم (٣)، وبالتالي فإن الدرجة الدنيا = ٣٧ وهي تدل على وجود رضا وظيفي بدرجة بسيطة، أما الدرجة العليا = ١١١ وهي تدل على وجود رضا بدرجة كبيرة.

**الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:** قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس وذلك بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

**أ - صدق المقياس:** للتحقق من صدق المقياس استخدم الباحث، الاتساق الداخلي.

**١- الاتساق الداخلي:** قام الباحث بإيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

**جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه**

البعد الاجتماعي		البعد الإداري		البعد النفسي		البعد المادي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٤٧٣	٣٠	٠,٤٢٦	١٧	٠,٤٧١	٨	٠,٥٠٢	١
٠,٥٢٢	٣١	٠,٥٢١	١٨	٠,٤٢٦	٩	٠,٤٦٨	٢
٠,٥٣٦	٣٢	٠,٥٤٧	١٩	٠,٥٠٩	١٠	٠,٤٢٧	٣
٠,٥٧٩	٣٣	٠,٤١٩	٢٠	٠,٥٥٧	١١	٠,٤٤٩	٤
٠,٥١٢	٣٤	٠,٤٤٤	٢١	٠,٣٤٨	١٢	٠,٤٢١	٥
٠,٤٨٤	٣٥	٠,٥٠٥	٢٢	٠,٤٧٩	١٣	٠,٥١٣	٦
٠,٥٤٧	٣٦	٠,٤٣٨	٢٣	٠,٥٣٢	١٤	٠,٥٢٧	٧
٠,٤٦٣	٣٧	٠,٢٥٤	٢٤	٠,٥٧٩	١٥		
		٠,٣٨٩	٢٥	٠,٥١٨	١٦		
		٠,٤١٨	٢٦				
		٠,٤٦٧	٢٧				
		٠,٥٦١	٢٨				
		٠,٥٣٩	٢٩				

مستوى الدلالة عند (٠,٠١) = ٠,٢٥٧ ، (٠,٠٥) = ٠,١٩٧

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، عدا العبارة (٢٤) فهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥). ثم قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٣) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس والدرجة الكلية

معامل الارتباط	الابعاد
٠,٦١٧	البعد المادي
٠,٦٠٣	البعد النفسي
٠,٥٩٧	البعد الإداري
٠,٦١١	البعد الاجتماعي

مستوى الدلالة عند  $(0,01) = 0,257$   $(0,05) = 0,197$

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى  $(0,01)$ .

ب - ثبات المقياس: استخدم الباحث الحساب ثبات المقياس من خلال معامل ألفا - كرونباخ، وطريقة إعادة تطبيق المقياس على (٥٠) مرشداً ومرشدة من العينة الاستطلاعية بفاصل زمني قدره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة إعادة تطبيق المقياس

إعادة التطبيق	ألفا - كرونباخ	الابعاد
٠,٨٣٤	٠,٨١٩	البعد المادي
٠,٨١٦	٠,٧٦٤	البعد النفسي
٠,٦٤٥	٠,٨١١	البعد الإداري
٠,٨٥٢	٠,٨٢٣	البعد الاجتماعي
٠,٨٦٩	٠,٨٤٧	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(0,01)$ ، مما

يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

خطوات الدراسة:

لقد مر إعداد الدراسة الحالية بالخطوات الآتية:

- ١- إعداد الخطة الأولية للدراسة.
- ٢- القيام بمسح للتراث، من حيث الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التي تناولت متغيرات الدراسة.
- ٣- إعداد الإطار النظري للدراسة.
- ٤- التحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة.
- ٥- تحديد العينة التي تم تطبيق أدوات الدراسة عليها.
- ٦- تطبيق أدوات الدراسة، وتتضمن:
  - تطبيق مقياس النقاؤل والتشاور
  - تطبيق مقياس الرضا الوظيفي.

ويود الباحث في هذا الصدد أن يشير إلى أنه قد قام بتطبيق أدوات الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥، وتم التطبيق على أفراد العينة خلال اللقاء الثاني الذي يجمع المرشدين النفسيين في كل محافظة مع موجه الإرشاد في كل محافظة (علماً أن موجه الإرشاد في كل محافظة يلتقي بالمرشدين النفسيين مرتين في كل فصل دراسي أي أربع مرات خلال العام الدراسي) وكان من بين العينة من هم من اختصاص تربية وذلك لأنه في بداية تطبيق التجربة الإرشادية في سورية كان هناك نقص في كوادير الإرشاد وعلم النفس فتم تعيين خريجي تربية لتلبية هذا النقص.

٧- تفرغ بيانات الدراسة وجدولتها واستبعاد استجابات المرشدين غير الصالحة.

٨- المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

٩- استخلاص النتائج ومناقشتها وتوضيح دلالتها في ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة.

١٠- تقديم مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة حول متغيرات الدراسة.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قام الباحث بإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام برنامج Spss

وقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

١. المتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف عينة الدراسة.
٢. معامل الارتباط بيرسون.
٣. معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أدوات الدراسة.
٤. اختبار t- test لتحديد الفروق بين أفراد العينة.
٥. تحليل التباين أحادي الإتجاه لتحديد درجات المرشدين على مقياس الرضا الوظيفي طبقاً لمستوى التفاؤل وأيضاً لتحديد درجات المرشدين وفقاً للتخصص.
٦. اختبار شففيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، وذلك للمقارنة بين كل متوسطين من متوسطات درجات المرشدين النفسيين على مقياس الرضا الوظيفي طبقاً للمستوى التفاؤل والتخصص.
٧. وتم استخدام حساب الإرباعي الأعلى والأدنى من أجل تحديد منخفضي ومرتفعي التفاؤل أما العينة التي كانت في الوسط فقد تم اعتبارهم بأنهم متوسطي التفاؤل.

#### ٤. نتائج الدراسة:

#### أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يتناول الباحث في هذا الفصل نتائج الدراسة وتفسيرها، والتوصيات والدراسات والبحوث المقترحة كالاتي:

#### ١- عرض نتائج السؤال الأول:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التفاؤل / التشاؤم ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات أفراد كل عينة فرعية على مقياس التفاؤل / التشاؤم ودرجات نفس الأفراد على مقياس الرضا الوظيفي والجدول التالي يبين ذلك.

#### جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجات التفاؤل / التشاؤم وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي العينة	العدد	البعد المادي	البعد النفسي	البعد الإداري	البعد الاجتماعي	الدرجة الكلية
العينة الكلية	١٥٦	** ٠,٤٦٦	** ٠,٥٨٩	** ٠,٥٣٦	** ٠,٤٥٨	** ٠,٦٤٥

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

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

تشير النتائج الإحصائية الواردة إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين أبعاد الرضا الوظيفي الأربعة (المادي، النفسي، الإداري، والاجتماعي) وبين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، حيث تتراوح معاملات الارتباط بين (٠,٤٥٨) و(٠,٦٤٥) وجميعها عند مستوى دلالة (٠,٠١). ويعكس ذلك أن تحسن أي بعد من هذه الأبعاد يسهم بشكل ملحوظ في تعزيز الرضا العام للموظفين. ويظهر البعد النفسي (٠,٥٨٩) والبعد الإداري (٠,٥٣٦) بدرجات ارتباط مرتفعة نسبياً، مما يدل على أهمية الدعم المعنوي وأساليب الإدارة الفعالة في رفع مستوى الرضا. أما البعد المادي (٠,٤٦٦) والبعد الاجتماعي (٠,٤٥٨) فلهما تأثير معتبر لكن أقل نسبياً، وهو ما قد يشير إلى أن الحوافز المالية والروابط الاجتماعية رغم أهميتها ليست العامل الحاسم الوحيد. كما أن الدرجة الكلية (٠,٦٤٥) تمثل قوة الترابط الشاملة، وتؤكد أن الأبعاد مجتمعة تفسر جانباً كبيراً من تباين الرضا الوظيفي. هذه النتائج تدعم النظريات الإدارية التي تؤكد على شمولية الرضا الوظيفي وارتباطه المتكامل بالأبعاد المتعددة لبيئة العمل.

تُظهر نتائج هذه الدراسة توافقاً واضحاً مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، إذ تؤكد جميعها أن التفاؤل يُعد من أبرز المحددات الإيجابية للرضا الوظيفي، سواء في البيئات التعليمية أو الحكومية أو الخاصة. فكما أشار كلٌّ من الجهني (٢٠٢١) والعتيبي (٢٠٢٠) و Brown et al (٢٠٢١)، فإن ارتفاع مستوى التفاؤل يسهم في تحسين الأداء والرفاه الوظيفي وتعزيز الرضا العام، وهو ما تدعمه القيم الارتباطية الحالية التي تؤكد الترابط القوي بين الأبعاد النفسية والإدارية للرضا الوظيفي وبين الدرجة الكلية له.

السؤال الثاني: ينص الفرض على أنه: هل تختلف درجات المرشدين النفسيين على مقياس الرضا الوظيفي طبقاً لمستوى التفاؤل (منخفض / متوسط / مرتفع).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجداول التالين يوضحان ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المرشدين النفسيين على مقياس الرضا الوظيفي طبقاً لمستوى التفاؤل

مرتفعي التفاؤل (ن = ٣٩)		متوسطي التفاؤل (ن = ٧٧)		منخفضي التفاؤل (ن = ٤٠)		مستوى التفاؤل الرضا الوظيفي
ع	م	ع	م	ع	م	
٣,٩٤	١٤,٧٢	٢,٤٤١	١٠,٩٦	١,٨٥٦	١٠,٨	البعد المادي
٢,٥٨٩	١٨,٣٣	٢,٣٠٧	١٥,٦	٣,٠١٦	١٣,٦٨	البعد النفسي
٤,٦٥٢	٢٦,٦٩	٣,٥٥٢	٢٢,٩٦	٤,٦٥٣	٢٠,٣	البعد الإداري
٢,٩١٧	١٧,٤١	٢,٣٦	١٥,١٤	٢,٣٠٩	١٣,٩٥	البعد الاجتماعي
١٢,١٩٣	٧٧,١٥	٦,٩٣١	٦٤,٦٦	٧,٨٢٥	٥٨,٧٣	الدرجة الكلية

توضح البيانات وجود علاقة طردية بين مستوى التفاؤل والرضا الوظيفي بجميع أبعاده، حيث تظهر القيم المتوسطة أن الأفراد مرتفعي التفاؤل يسجلون أعلى درجات رضا في الأبعاد المادية والنفسية والإدارية والاجتماعية مقارنةً بمتوسطي ومنخفضي التفاؤل. ففي **البعد المادي** ارتفع المتوسط من (١٠.٨) لدى منخفضي التفاؤل إلى (١٤.٧٢) لدى مرتفعي التفاؤل، وهو ما يعكس تأثير النظرة الإيجابية على تقدير المكاسب المادية. وفي **البعد النفسي** ارتفع المتوسط من (١٣.٦٨) إلى (١٨.٣٣)، مما يشير إلى أن التفاؤل يعزز الشعور بالرضا النفسي والارتياح في بيئة العمل. أما **البعد الإداري**، فقد حقق أكبر زيادة من (٢٠.٣) إلى (٢٦.٦٩)، ما يبرز أهمية التفاؤل في تحسين التفاعل مع النظم الإدارية وطرق الإدارة. كما ارتفع **البعد الاجتماعي** من (١٣.٩٥) إلى (١٧.٤١)، مما يدل على أن الأفراد المتفائلين يميلون إلى تكوين علاقات مهنية أفضل. وأخيراً، تظهر **الدرجة الكلية** زيادة ملحوظة من (٥٨.٧٣) إلى (٧٧.١٥)، مما يؤكد أن التفاؤل ينعكس إيجابياً على جميع أبعاد الرضا الوظيفي بشكل متكامل.

تتسق هذه النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة مثل دراسات الجهني (٢٠٢١)، والعنبي (٢٠٢٠)، و Garcia & Lee (٢٠٢٠)، التي أكدت جميعها أن التفاؤل يساهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي عبر مختلف أبعاده. فارتفاع المتوسطات في جميع الجوانب، ولا سيما **البعد الإداري**، يبرهن أن النظرة الإيجابية تمكن الأفراد من التفاعل بفعالية أكبر مع بيئة العمل وإدارتها، وهو ما ينسجم مع ما أشار إليه Taylor & Green (٢٠١٩) حول استقرار أثر التفاؤل على الرضا عبر المهن المختلفة. وتؤكد هذه النتائج أن تعزيز ثقافة التفاؤل داخل المؤسسات يمثل مدخلاً جوهرياً لتحسين الرضا العام والأداء الوظيفي.

جدول (٧) تحليل التباين أحادي الاتجاه لدرجات المرشدين النفسيين مختلفي التفاؤل في درجات الرضا الوظيفي.

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البعد المادي	بين المجموعات	٤٢٥,٧١٧	٢	٢١٢,٨٥٨	٢٧,٦٦٦	٠,٠١
	داخل المجموعات	١١٧٧,١٨١	١٥٣	٧,٦٩٤		
	الكلية	١٦٠٢,٨٩٧	١٥٥			
البعد النفسي	بين المجموعات	٤٣٤,٠٥٨	٢	٢١٧,٠٢٩	٣٢,٧٤٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	١٠١٣,٩٦١	١٥٣	٦,٦٢٧		
	الكلية	١٤٤٨,٠١٩	١٥٥			
البعد الإداري	بين المجموعات	٨١٦,٤٢٨	٢	٤٠٨,٢١٤	٢٣,٧٨٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٦٢٥,٥٩١	١٥٣	١٧,١٦١		
	الكلية	٣٤٤٢,٠١٩	١٥٥			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	٢٤٦,٧٩٣	٢	١٢٣,٣٩٧	١٩,٧٧٤	٠,٠١
	داخل المجموعات	٩٥٤,٧٦٤	١٥٣	٦,٢٤		
	الكلية	١٢٠١,٥٥٨	١٥٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٧٠٩٥,٩٥٢	٢	٣٥٤٧,٩٧٦	٤٦,٤٤٣	٠,٠١
	داخل المجموعات	١١٦٨٨,٢٧	١٥٣	٧٦,٣٩٤		
	الكلية	١٨٧٨٤,٢٢	١٥٥			

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات المجموعات في جميع أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية تبعاً لمستوى التفاؤل. فقد سجل **البعد المادي** قيمة (ف) = ٢٧.٦٦٦، مما يعكس أن الاختلاف في المكاسب المادية المدركة بين المجموعات ليس صدفة بل يعزى إلى اختلاف مستويات التفاؤل. كما حقق **البعد النفسي** أعلى قيمة (ف) نسبياً = ٣٢.٧٤٨، ما يدل على أن الجانب النفسي يتأثر بقوة بدرجة التفاؤل لدى الأفراد. أما **البعد الإداري** فجاء بقيمة (ف) = ٢٣.٧٨٨، وهو ما يعكس دور التفاؤل في تحسين التفاعل مع أساليب الإدارة والتنظيم. بينما أظهر **البعد الاجتماعي** قيمة (ف) = ١٩.٧٧٤، مما يوضح أن العلاقات الاجتماعية المهنية تتأثر إيجاباً بمستوى التفاؤل. وأخيراً، سجلت **الدرجة الكلية** أعلى قيمة (ف) في الجدول = ٤٦.٤٤٣، مؤكدة أن التأثير التراكمي للتفاؤل يمتد ليعزز الرضا الوظيفي بشكل شامل ومتكامل.

ويفسر الباحث هذه النتائج بأن الفروق الإحصائية الدالة بين المجموعات تعكس الدور المحوري للتفاؤل في تشكيل تجربة العمل الإيجابية لدى الموظفين. فالأفراد ذوو التفاؤل المرتفع يميلون إلى تقييم بيئة العمل ومكوناتها بصورة أكثر إيجابية، سواء في الجوانب المادية أو النفسية أو الإدارية أو الاجتماعية. ويعزز ذلك من قدرتهم على التكيف مع تحديات العمل والاستفادة من الفرص المتاحة، مما يرفع مستوى رضاهم العام ويجعلهم أكثر التزاماً وإنتاجية.

جدول (٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرشدين النفسيين بالمجموعات الثلاث على مقياس الرضا

الوظيفي باستخدام اختبار شيفيه

المجموعات ابعاد الرضا	المجموعة	العدد	المتوسط	فروق المتوسطات ودلالاتها		
				١	٢	٣
البعد المادي	١- منخفضي التفاؤل	٤٠	١٠,٨	-	-	-
	٢- متوسطي التفاؤل	٧٧	١٠,٩٦	٠,١٦١	-	-
	٣- مرتفعي التفاؤل	٣٩	١٤,٧٢	** ٣,٩١٨	** ٣,٧٥٧	-
البعد النفسي	١- منخفضي التفاؤل	٤٠	١٣,٦٨	-	-	-
	٢- متوسطي التفاؤل	٧٧	١٥,٦٠	** ١,٩٢٢	-	-
	٣- مرتفعي التفاؤل	٣٩	١٨,٣٣	** ٤,٦٥٨	** ٢,٧٣٦	-
البعد الإداري	١- منخفضي التفاؤل	٤٠	٢٠,٣٠	-	-	-
	٢- متوسطي التفاؤل	٧٧	٢٢,٩٦	** ٢,٦٦١	-	-
	٣- مرتفعي التفاؤل	٣٩	٢٦,٦٩	** ٦,٣٩٢	** ٣,٧٣١	-
البعد الاجتماعي	١- منخفضي التفاؤل	٤٠	١٣,٩٥	-	-	-
	٢- متوسطي التفاؤل	٧٧	١٥,١٤	١,١٩٣	-	-
	٣- مرتفعي التفاؤل	٣٩	١٧,٤١	** ٣,٤٦	** ٢,٢٦٧	-
الدرجة الكلية	١- منخفضي التفاؤل	٤٠	٥٨,٧٣	-	-	-
	٢- متوسطي التفاؤل	٧٧	٦٤,٦٦	** ٥,٩٣٧	-	-
	٣- مرتفعي التفاؤل	٣٩	٧٧,١٥	** ١٨,٤٢٩	** ١٢,٤٩٢	-

\* دال عند المستوى (٠,٠٥)

\*\* دال عند المستوى (٠,٠١)

يعرض الجدول نتائج اختبار الفروق البعدية (اختبار شيفيه) بين متوسطات المجموعات الثلاث لمستويات التفاؤل (منخفض - متوسط - مرتفع) في أبعاد الرضا الوظيفي. يتضح أن الفروق الدالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) تظهر بوضوح بين الأفراد مرتفعي التفاؤل وبقية المجموعتين في معظم الأبعاد. ففي **البعد المادي**، بلغ الفرق بين مرتفعي التفاؤل ومنخفضي التفاؤل (\*\*٣,٩١٨) وبين مرتفعي التفاؤل ومتوسطي التفاؤل (\*\*٣,٧٥٧)، ما يشير إلى أن النظرة الإيجابية تزيد من تقدير المكاسب المادية. وفي **البعد النفسي**، تظهر فروق معنوية مرتفعة بين مرتفعي التفاؤل وكلتا المجموعتين (\*\*٤,٦٥٨ و \*\*٢,٧٣٦)، مما يؤكد تأثير التفاؤل على الرفاه النفسي والشعور بالرضا. أما **البعد الإداري**، فقد سجل فروقاً عالية بين مرتفعي التفاؤل ومنخفضي التفاؤل (\*\*٦,٣٩٢) وبين مرتفعي ومتوسطي التفاؤل (\*\*٣,٧٣١)، وهو مؤشر على أن التفاؤل يعزز التفاعل الإيجابي مع القيادة والإجراءات التنظيمية. وفي **البعد الاجتماعي**، تبرز الفروق بين مرتفعي التفاؤل والمجموعتين الأخريين (\*\*٣,٤٦ و \*\*٢,٢٦٧) بما يعكس دور التفاؤل في تحسين العلاقات المهنية. وأخيراً، تؤكد **الدرجة الكلية** الفروق البالغة (\*\*١٨,٤٢٩ و \*\*١٢,٤٩٢) أن التفاؤل المرتفع يرفع الرضا الوظيفي العام بشكل ملحوظ.

يفسر الباحث هذه النتائج بأن الموظفين ذوي التفاؤل المرتفع يتمتعون برؤية أكثر إيجابية وشمولية لبيئة العمل، ما يجعلهم أكثر قدرة على الاستفادة من الموارد المادية، والحفاظ على استقرارهم النفسي، والتفاعل الإيجابي مع الإدارة، وبناء علاقات اجتماعية قوية. ويرى أن هذا الانعكاس الإيجابي للتفاؤل يعزز الرضا الوظيفي الكلي، ويؤكد أهمية تنمية هذا السلوك الإيجابي في بيئات العمل لتحقيق مستويات أداء والتزام أعلى.

تتفق هذه النتائج مع ما أظهرته الدراسات السابقة مثل العتيبي (٢٠٢٠)، والشمري (٢٠١٩)، و Brown et al. (2021)، التي بينت أن الأفراد ذوي التفاؤل المرتفع يتمتعون برضا وظيفي أكبر عبر الأبعاد النفسية والإدارية والاجتماعية كافة. كما تؤكد الدراسة الحالية ما توصل إليه Garcia & Lee (2020) من أن التفاؤل يعزز العلاقة الإيجابية مع القيادة والبيئة التنظيمية، مما يعكس على تحسين الرضا العام. وتدعم هذه الفروق الدالة إحصائياً ما طرحه Taylor & Green (2019) حول الدور الحاسم للتفاؤل في خلق بيئة مهنية أكثر توازناً ورفاهاً، إذ يثبت أن التفاؤل المرتفع لا يرفع الرضا الوظيفي جزئياً فحسب، بل يعزز جميع مكوناته بشكل متكامل ومستدام.

#### تفسير عام للنتائج:

١. العلاقة الإيجابية بين التفاؤل والرضا الوظيفي: أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى التفاؤل يرتبط بزيادة واضحة في جميع أبعاد الرضا الوظيفي، مما يؤكد أن النظرة الإيجابية للحياة والعمل تنعكس مباشرة على تقييم الفرد لبيئته المهنية.
٢. التأثير الأكبر في البعد النفسي والإداري: سجلت الفروق أعلى قيمها في البعدين النفسي والإداري، ما يشير إلى أن التفاؤل يعزز الاستقرار النفسي ويزيد من تقبل سياسات الإدارة والتفاعل الإيجابي معها.
٣. أهمية البعد المادي والاجتماعي: رغم أن التأثير كان أقل نسبياً مقارنةً بالأبعاد الأخرى، إلا أن النتائج تؤكد أن التفاؤل يحسن أيضاً من الرضا عن المكاسب المادية والعلاقات الاجتماعية داخل العمل.
٤. دلالة إحصائية قوية: جميع الفروق في المتوسطات تقريباً كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدعم موثوقية النتائج ويستبعد احتمال أن تكون الفروق ناتجة عن الصدفة.
٥. أثر تراكمي للتفاؤل: الدرجة الكلية للرضا الوظيفي أظهرت فروقاً ملحوظة بين مستويات التفاؤل، حيث حقق مرتفعو التفاؤل أعلى المتوسطات، ما يدل على أثر شامل للتفاؤل في تحسين تجربة العمل.
٦. دعم النظريات الإدارية والنفسية: النتائج تتسق مع الأدبيات التي ترى أن السمات الإيجابية، مثل التفاؤل، تساهم في رفع مستويات الرضا وتحسين الأداء في بيئات العمل.
٧. انعكاسات عملية: تؤكد النتائج أهمية تصميم برامج تدريبية ومبادرات مؤسسية لتعزيز التفاؤل لدى الموظفين باعتباره مدخلاً فعالاً لزيادة الرضا الوظيفي وتحسين الإنتاجية.

### الاستنتاجات:

١. تُظهر نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين التفاوض والرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين، بما يعكس الدور الإيجابي للتوجهات النفسية المتفائلة في تحسين تجربة العمل.
٢. يتضح أن التفاوض يؤثر بصورة أقوى في البعدين النفسي والإداري للرضا الوظيفي مقارنة ببقية الأبعاد، مما يشير إلى أهمية الاستقرار النفسي والدعم الإداري في بيئة العمل.
٣. بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لاختلاف مستويات التفاوض، وذلك لصالح المرشدين ذوي التفاوض المرتفع.
٤. تؤكد الدراسة أن التفاوض لا يُعد سمة فردية معزولة، بل يتأثر بالمناخ التنظيمي والقيادي داخل المؤسسة التعليمية.
٥. تعكس النتائج أهمية العناية بالصحة النفسية للمرشدين النفسيين بوصفها مدخلاً أساسياً لتحسين الرضا الوظيفي والأداء المهني.

### المقترحات:

تقترح الدراسة ما يلي:

- إجراء دراسات لاحقة تتناول العلاقة بين التفاوض ومتغيرات نفسية ومهنية أخرى مثل الاحتراق النفسي، الدافعية، والالتزام الوظيفي.
- توسيع نطاق البحث ليشمل مرشدين نفسيين في بيئات تعليمية مختلفة، كالمؤسسات الخاصة أو الجامعية، للتحقق من إمكانية تعميم النتائج.
- دراسة أثر المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس وسنوات الخبرة) في العلاقة بين التفاوض والرضا الوظيفي.
- استخدام مناهج بحثية مختلفة، كالدراسات الطولية أو شبه التجريبية، للكشف عن الأثر السببي للتفاوض في الرضا الوظيفي.
- بناء برامج تدخل نفسي تجريبية تهدف إلى تنمية التفاوض وقياس أثرها في تحسين الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين.

### قائمة المصادر والمراجع:

- آل طالع، محمد بن حسين. (٢٠٢٣). أنماط القيادة التشاركية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية. مجلة القيادة التربوية، ٥(٢)، ٧٧-١٠١.
- الجبوري، عبد الكريم حسين. (٢٠١٨). التفاوض كمتغير نفسي في بيئة العمل المعاصرة. مجلة علم النفس التطبيقي، ٦(١)، ٥٥-٧٤.

- الجهني، عبد الله بن أحمد. (٢٠٢١). التفاؤل وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية. مجلة التربية المعاصرة، ٣٥(٤)، ١٦٢-١٣٣.
- الخطيب، زياد محمود. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي: المفهوم والأبعاد. عمان: دار المسيرة.
- الزهراء، فاطمة. (٢٠٢٢). التفاؤل ودوره في تعزيز الإبداع والرضا الوظيفي في القطاع الخاص. المجلة المغربية لعلم النفس، ١٤(٢)، ٨٩-١١٢.
- الزهراني، عبد الله بن أحمد. (٢٠١٩). التوجهات النفسية الإيجابية في العمل. مجلة العلوم التربوية، ٣١(١)، ٦١-٨٤.
- السعيد، محمد بن حسن. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- السليمان، أحمد بن عبد الله. (٢٠٢٠). التفاؤل والصحة النفسية في بيئة العمل. مجلة علم النفس المعاصر، ١١(٢)، ٤٥-٦٩.
- الشمري، ناصر بن فهد. (٢٠١٩). بيئة العمل وعلاقتها بمستوى التفاؤل لدى المرشدين النفسيين. مجلة الإرشاد النفسي، ٧(٢)، ١٠١-١٢٦.
- الشمري، ناصر بن فهد. (٢٠٢١). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٨(٣)، ٢٠١-٢٢٨.
- عبد الخالق، أحمد. (١٩٩٦). القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم. الكويت: جامعة الكويت.
- عبيدات، ذوقان. (٢٠٠٣). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر.
- العتيبي، عبد الله بن سعد. (٢٠٢٠). أثر التفاؤل في تحسين الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة الحديثة، ١٢(١)، ٤٥-٦٨.
- العساف، صالح بن محمد. (٢٠١٠). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- العلي، فهد بن عبد الرحمن. (٢٠١٧). التشاؤم وعلاقته بالدافعية نحو العمل. مجلة العلوم النفسية، ٩(٣)، ٢١١-٢٣٤.
- كعواش، عبد القادر. (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل المتغيرات التنظيمية. مجلة الدراسات التربوية، ١٩(١)، ٨٧-١١٥.
- Brown, T., Smith, L., & Johnson, M. (2021). Workplace optimism and employee well-being. *Journal of Organizational Psychology*, 26(4), 321–339.
- Csikszentmihalyi, M. (2020). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.
- Gable, S. L. (2020). Optimism, pessimism, and emotional well-being. *Current Directions in Psychological Science*, 29(4), 345–351.



- Garcia, F., & Lee, H. (2020). Optimism, work environment, and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 85–104.
- Niemann, R. (2020). Work-related pessimism and psychological stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 201–215.
- Peterson, C. (2020). *Pursuing happiness: The architecture of sustainable change*. Oxford University Press.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(6), 1257–1264.
- Seligman, M. E. P. (2021). *Learned optimism: How to change your mind and your life* (Updated ed.). Vintage Books.
- Taylor, J., & Green, R. (2019). Psychological optimism and job satisfaction across professions. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 51(2), 134–149.

## ملحق (١)

### مقياس التفاؤل والتشاؤم مدمجين بصيغة التطبيق

أستاذي الفاضل.....

يسرني أن أدعوكم للمشاركة في الإجابة عن هذا المقياس، فيما يلي مجموعة من العبارات يرجى الإجابة عليها بوضع علامة (✓) في المكان الذي يتفق مع رأيكم أمام كل عبارة علماً بأنه ليست هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، وإنما هي عينة من وجهات النظر الشخصية والمرجو منك أن تجيب على كل الفقرات بعناية ووضوح. مع العلم أن هذه البيانات سرية ولن يعلن عنها أو يشار إلى الاسم في أي جزء من هذه الدراسة وسوف تستخدم هذه البيانات لغرض البحث فقط.

مع خالص الشكر لتعاونكم

الباحث

### بيانات أولية

أرجو وضع علامة (✓) في المربع الذي تختاره.

- |                          |                                 |                          |                 |                          |            |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | النوع                           | <input type="checkbox"/> | نكر             | <input type="checkbox"/> | أنثى       |
| <input type="checkbox"/> | (٢) المؤهل العلمي: إجازة جامعية | <input type="checkbox"/> | دراسات عليا     | <input type="checkbox"/> |            |
| <input type="checkbox"/> | (٣) الخبرة: أقل من ٥ سنوات      | <input type="checkbox"/> | أكثر من ٥ سنوات | <input type="checkbox"/> |            |
| <input type="checkbox"/> | (٤) التخصص: علم نفس             | <input type="checkbox"/> | تربية           | <input type="checkbox"/> | إرشاد نفسي |

م	العبارات	مطلقاً	قليلاً	متوسط	كثيراً	كثيراً جداً
١	تبدو لي الحياة جميلة.	١	٢	٣	٤	٥
٢	أشعر أن الغد سيكون يوماً مشرقاً.					
٣	تدلني الخبرة على أن الدنيا سوداء ما لليل المظلم.	٥	٤	٣	٢	١
٤	حظي قليل في الحياة					
٥	أتوقع أن تتحسن الأوضاع مستقبلاً.					
٦	أنظر إلى المستقبل على أنه سيكون سعيداً.					
٧	أشعر أنني أتعس مخلوق.	٥	٤	٣	٢	١
٨	سيكون مستقبلي مظلماً.					
٩	أنا مقبل على الحياة بحب وتفاؤل.	١	٢	٣	٤	٥
١٠	يخبئ لي الزمن مفاجآت سارة.					

١١	يلازمني سوء الحظ.
١٢	مكتوب علي الشقاء وسوء الطالع.
١٣	ستكون حياتي أكثر سعادة
١٤	لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس.
١٥	أنا يأس من هذه الحياة.
١٦	كثرة الهموم تجعلني أشعر بأنني أموت في اليوم مئة مرة.
١٧	أرى أن الفرج سيكون قريباً.
١٨	أتوقع الأفضل.
١٩	أترقب حدوث أسوأ الأحداث.
٢٠	يبدو لي أن المستقبل غير مضمون حتى أستطيع وضع خططاً جادة.
٢١	عندما أبدأ بعمل شيء جديد أتوقع النجاح.
٢٢	أفكر بالأمر البهيجة المفرحة.
٢٣	حتى لو أصبحت عالماً في مجال اختصاصي لن أحصل على التقدير الكافي.
٢٤	لدي شعور غالب بأنني سأفارق الأحبة قريباً.
٢٥	إن الآمال أو الأحلام التي لم تتحقق اليوم ستحقق غداً.
٢٦	أفكر بالمستقبل بكل تفاؤل.
٢٧	تخيفني الأحداث السارة لأنه سيعقبها أحداث مؤلمة.
٢٨	يبدو لي أن المنحوس منحوس مهما حاول.
٢٩	أتجاهل عادة الانتكاسات البسيطة التي تحدث لي.
٣٠	أشعر كأن كل المصائب خلقت من أجلي.

## ملحق (٢)

### مقياس الرضا الوظيفي

(إعداد زياد محمود شومان, ٢٠٠٨)

أستاذي الفاضل.....

يسرني أن أدعوكم للمشاركة في الإجابة عن هذا المقياس للتعرف على الرضا الوظيفي للمرشد النفسي المدرسي، ويتكون هذا المقياس من (٣٧) بند ويرجى الإجابة على كل البنود بوضع علامة (✓) في المكان الذي يتفق مع رأيكم أمام كل عبارة، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة، مع العلم أن هذه البيانات سرية ولن يعلن عنها أو يشار إلى الاسم في أي جزء من هذه الدراسة وسوف تستخدم هذه البيانات لغرض البحث فقط.

مع خالص الشكر لتعاونكم

الباحث

### بيانات أولية

أرجو وضع علامة (✓) في المربع الذي تختاره.

- (١) النوع  ذكر  أنثى
- (٢) المؤهل العلمي: إجازة جامعية  دراسات عليا
- (٣) الخبرة: أقل من ٥ سنوات  أكثر من ٥ سنوات
- (٤) التخصص: علم نفس  تربية  إرشاد نفسي

م	العبارات	درجة بسيطة	درجة متوسطة	درجة كبيرة
١	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي.	١	٢	٣
٢	راتبي يكفي لتغطية مستلزمات حياتي.			
٣	أفكر في العمل في مكان آخر لقلّة الراتب.			
٤	يمتاز نظام الادخار بتحقيق الأمن الوظيفي.			
٥	احصل على المكافآت التشجيعية.			
٦	أشعر بالموضوعية في نظام الترقية المعمول بها.			
٧	أشعر بعدم توفر فرص الارتقاء في وظيفتي.			
٨	أفكر في ترك العمل والبحث عن وظيفة أخرى.			
٩	أشعر بالأمن والاطمئنان في العمل.			
١٠	تلبي وظيفتي طموحاتي وميولي الشخصية.			
١١	أتعرض للمخاطر والإصابات أثناء العمل.	١	٢	٣

١٢	أشعر بالضيق لعدم تواصل الطلبة معي.
١٣	أتلقي التشجيع والتعزيز أثناء العمل.
١٤	أشعر بالدافعية للعمل.
١٥	أشعر بالملل في عملي.
١٦	أقوم بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ.
١٧	أعتقد أن ساعات العمل غير مناسبة لي.
١٨	توفر الإدارة الإمكانيات والموارد التي أحتاجها في عملي.
١٩	أشعر بأن المدير لا يقدر الدور الذي أقوم به.
٢٠	يتميز المشرفون والمسؤولون بالمرونة.
٢١	يساهم المسؤولون بحل المشكلات الفنية والإدارية.
٢٢	يتقبل المشرفون النقد البناء.
٢٣	يزعجني عدم تعاون المعلمين معي.
٢٤	يزعجني عدم تفهم المعلمين لطبيعة عملي.
٢٥	يضايقني محدودية صلاحياتي.
٢٦	أكلف بأعمال ليست من اختصاصي.
٢٧	أشعر بعدم الموضوعية في تقويمي الوظيفي.
٢٨	واجبات العمل المطلوبة مني واضحة ومحددة.
٢٩	أشعر بالضغط نتيجة للعمل في أكثر من مدرسة.
٣٠	أشعر بأن مهنتي لا قيمة لها ومنبوذة من الآخرين.
٣١	لا أشجع أن يكون أحد أبنائي مرشد نفسي.
٣٢	أشعر بتقدير زملائي للجهد الذي أبذله في عملي.
٣٣	أشعر بالضيق لعدم تفهم أولياء الأمور عملي.
٣٤	أشعر بالسعادة أثناء زيارتي لأسر الطلاب.
٣٥	أرى أن هناك تعارض بين عملي وحياتي العائلية.
٣٦	أشعر بتقدير الطلبة لي نتيجة لما أبذله من جهد مهم.
٣٧	أشعر بالفخر لكوني مرشد نفسي.