



أنماط الشخصية وعلاقتها بالذات المهنية وجودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين في سلطنة عُمان

عائشة بنت سليم بن راشد الأبروية

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في التربية

تخصص: الإرشاد النفسي

قسم علم النفس

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

جامعة الشرقية

سلطنة عُمان

2024م / 1446هـ

**أنماط الشخصية وعلاقتها بالذات المهنية وجودة الحياة المهنية لدى
الإخصائيين النفسيين في سلطنة عُمان**

**رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في التربية
تخصص: الإرشاد النفسي**

إعداد

عائشة بنت سليم بن راشد الأبروية

لجنة الإشراف

د. أمينة بن قويدر مشرفاً رئيساً

د. عامر بن سالم الحبسي مشرفاً ثانياً

2024م / 1446هـ

قرار اللجنة المناقشة

(أنماط الشخصية وعلاقتها بالذات المهنية وجودة الحياة المهنية)

لدى الأخصائيين النفسيين في سلطنة عمان)

أعدتها الطالبة: عائشة بنت سليم بن راشد الأبروية

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 29 / 10 / 2024م

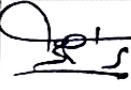
المشرف الثاني

عامر الحيسي

المشرف الرئيس

أمينة بن قويدر

أعضاء لجنة المناقشة

| م | صفته في اللجنة | الاسم | الرتبة الأكاديمية | التخصص | الكلية/ المؤسسة | التوقيع |
|---|-----------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------------|---|
| 1 | رئيس اللجنة | د. إبراهيم الوهبي | أستاذ مساعد | القياس والتقويم | جامعة الشرقية |  |
| 2 | المناقش الخارجي | أ.د. محمود إمام | أستاذ مشارك | التربية الخاصة | جامعة السلطان قابوس |  |
| 3 | المناقش الداخلي | د. أمجد جمعة | أستاذ مشارك | علم النفس التربوي | جامعة الشرقية |  |
| 4 | المشرف الرئيس | د. أمينة بن قويدر | أستاذ مشارك | علم النفس الاكلينيكي | جامعة الشرقية |  |

الإقرار

أُقِرُّ أَنَّ المادّة العلميّة الواردة في الدراسة الحاليّة قد تمّ تحديد مصدرها العلمي، ومحتواها غير مقدّم للحصول على أيّ درجة علمية أخرى، ومضمونها يعكس آراء الباحثة الخاصّة وليست بالضرورة الآراء التي تتبنّاها الجهة المانحة.

الباحثة: عائشة بنت سليم بن راشد الأبروية

التوقيع:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ ^ص قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ

مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾

صِدْقَ اللَّهِ الْعَظِيمِ

سورة الإسراء الآية: ٨٥

هَدَاءٌ

أهدي هذا العمل المتواضع إلى سبب جودي في الحياة (أمي الغالية) وإلى الذي لم يبخل علي
يومًا بشيء (أبي الغالي)

وإلى من أتشوق لأن أرى مستقبلهم المشرق بإذنه تعالى حبيباتي بناتي (جلنار وجيهان)،
وإلى زوجي الحبيب الذي كان لي نعم السند والمعين.

إلى صديقتي الصدوق شيخة على وقفاتها الجميلة وإلى زميلة الدراسة وصحبة دراسة
الماجستير عزيزتي عزة.

إلى وزارة التربية والتعليم وإلى جامعة الشرقية المتمثلة في قسم علم النفس لكل أساتذة
القسم الكرام

إلى كل الإخصائيين النفسيين والاجتماعيين في أرجاء عماننا الحبيبة

أهدي خلاصة جهدي هذا ولكم مني كل الاحترام والتقدير

الباحثة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنزل الكتاب ولم يجعل له عوجا والصلاة والسلام على من أرسل
رحمة للعالمين ونورا يضيء سبيل السالكين وعلى آله وصحبه ومن اتبعه بإحسان إلى
يوم الدين.

إنه لمن دلائل فضله تعالى علينا ورعايته وشواهد توفيقه وعنايته الذي وفقني لإنجاز
هذا البحث فله الحمد والثناء الجزيل الحسن وبعد.

أخص بالشكر أساتذة قسم علم النفس بجامعة الشرقية وعلى رأسهم الدكتورة
القديرة أمينة بن قويدر على ما بذلته من جهد في سبيل إنجاز هذا العمل حيث
كانت لي السند المتين والناصح الأمين.

كما أتقدم بالشكر أيضاً للأخصائيين الذين شاركوا في الإجابة عن أداة الدراسة وكل
من مد يد العون من قريب أو بعيد.

وأسأل المولى أن يتقبل عملي هذا ويبارك فيه وينفع به لارتقاء بهذا الوطن الغالي، ربنا
هب لنا من لدنك رحمة وهيء لنا من أمرنا رشداً.

الباحثة

أنماط الشخصية وعلاقتها بالذات المهنية وجودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان

الباحثة: عائشة بنت سليم بن راشد الأبروية

الإشراف: د. أمينة بن قويدر

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية بشكل رئيسي للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين كل من أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وتكونت عينة مكونة من (251) إحصائي وأخصائية نفسية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وباستخدام مقياس أنماط الشخصية وفق الإنجرام للسعودي وآخرون (2024)، ومقياس الذات المهنية ومقياس جودة الحياة المهنية (إعداد الباحثة)، وبعد التحليل الإحصائي للنتائج تم التوصل إلى الآتي: أن نمط الشخصية الشائع لدى الإحصائيين النفسيين هو النمط المتحدي. أما بالنسبة لمستوى الذات المهنية بمختلف أبعادها (المثالية، المدركة، الاجتماعية) وكذلك جودة الحياة المهنية فقد كان مستواهما مرتفع جداً. كما أكدت الدراسة أنه يمكننا التنبؤ إيجاباً بجودة الحياة المهنية من خلال الأبعاد الثلاثة للذات المهنية (المثالية، المدركة، الاجتماعية) وكذلك من خلال نمط الشخصية المنجز والمتحدي، كما يمكن التنبؤ سلباً بجودة الحياة المهنية من خلال النمط الباحث. وقد أثبتت الدراسة بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في كل من أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية: أنماط الشخصية، الذات المهنية، جودة الحياة المهنية، الإحصائيين النفسيين.

Personality styles and its relationship with professional self and quality of professional life among psychologists in the Sultanate of Oman

Researcher: Aisha Salim Rashid Al-Abrawi

Supervision: Dr.Amina Benkouider

Abstract

The current study aimed to identify the nature of the relationship between personality ,professional self-styles and the quality of professional life among psychologists in the Sultanate of Oman, and to achieve this goal, the researcher used the descriptive approach, on a sample of (251) psychologists who were randomly selected Using the personality patterns scale according to the Anigram prepared by Saudi et al.(2024), and the professional self-scale and the quality of professional life scale prepared by the researcher, and after a statistical analysis of the results, the following was concluded: The common personality type among psychologists is the challenged pattern As for the level of the professional self in its various dimensions (ideal, perceptual, social) as well as the quality of professional life, their level was very high.The study also confirmed that we can positively predict the quality of professional life through the three dimensions of the professional self (ideal, perceptive, social) as well as through the accomplished and challenging personality style, and the quality of professional life can be negatively predicted through the researcher's style.The study proved that there were no statistically significant differences in personality styles, professional self and quality of professional life due to the variable of gender, academic qualification and professional experience.

Keywords: *personality style, professional self, quality of professional life, psychologists.*

قائمة المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|-------------|--|
| أ | قرار لجنة المناقشة |
| ب | الإقرار |
| ج | الآية الكريمة |
| د | الإهداء |
| هـ | شكر وتقدير |
| و | ملخص الدراسة |
| ز | Abstract |
| ح - ي | قائمة المحتويات |
| ك | قائمة الجداول |
| ل | قائمة الملاحق |
| 8-1 | الفصل الأول: خلفية الدراسة |
| 2 | المقدمة |
| 4 | مشكلة الدراسة |
| 6 | أهداف الدراسة |
| 7 | أهمية الدراسة |
| 7 | حدود الدراسة |
| 8 | مصطلحات الدراسة |
| 49-9 | الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة |
| 10 | أولاً: الإطار النظري |
| 10 | المحور الأول: أنماط الشخصية |
| 13 | مفهوم نمط الشخصية |
| 14 | النظريات المعاصرة التي وضعت لتفسير نمط الشخصية |
| 21 | المحور الثاني: الذات المهنية |
| 21 | مفهوم الذات المهنية |
| 24 | النظريات المفسرة للذات المهنية |
| 28 | المحور الثالث: جودة الحياة المهنية |
| 28 | مفهوم جودة الحياة المهنية |

| الصفحة | الموضوع |
|--------------|--|
| 30 | النظريات المفسرة لجودة الحياة |
| 31 | تعريف الأخصائي النفسي |
| 31 | أدوار الأخصائي النفسي |
| 32 | صفات الأخصائي النفسي |
| 33 | العوامل التي دعت الى الحاجة الى الأخصائي النفسي |
| 35 | ثانياً: الدراسات السابقة |
| 35 | أ. دراسات تتعلق بأنماط الشخصية لدى الأخصائي النفسي |
| 39 | ب. دراسات تتعلق بالذات المهنية لدى الأخصائي النفسي |
| 42 | ج. دراسات تتعلق بجودة الحياة المهنية لدى الأخصائي النفسي |
| 46 | التعقيب على الدراسات السابقة |
| 49 | أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة |
| 49 | أوجه التميز في الدراسة الحالية |
| 59-50 | الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها |
| 51 | منهج الدراسة |
| 51 | مجتمع الدراسة |
| 52 | عينة الدراسة |
| 52 | أدوات الدراسة |
| 53 | مقياس أنماط الشخصية |
| 55 | مقياس الذات المهنية |
| 57 | مقياس جودة الحياة المهنية |
| 59 | إجراءات الدراسة |
| 59 | الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة |
| 80-60 | الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها |
| 61 | عرض النتائج وتفسيرها |
| 61 | أولاً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الأول |
| 64 | ثانياً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الثاني |
| 66 | ثالثاً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الثالث |
| 68 | رابعاً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الرابع |

| الصفحة | الموضوع |
|---------------|--|
| 71 | خامسًا: تحليل وتفسير نتائج السؤال الخامس |
| 79 | الاستنتاج العام |
| 80 | توصيات الدراسة ومقترحاتها |
| 90-81 | قائمة المراجع |
| 81 | أولًا: المراجع باللغة العربية |
| 89 | ثانيًا: المراجع باللغة الإنجليزية |
| 100-91 | ملاحق الدراسة |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول | الجدول |
|--------|---|--------|
| 51 | حجم مجتمع الدراسة. | 1 |
| 52 | عينة الدراسة موزعين حسب المتغيرات الديموغرافية. | 2 |
| 54 | معامل الارتباط بين الفقرات وأبعادها والفقرة والدرجة الكلية | 3 |
| 56 | معاملات الارتباط بين الفقرات لمقياس الذات المهنية وبعدها والدرجة الكلية. | 4 |
| 57 | قيم معامل ألفا كرونباخ لمقياس الذات المهنية ومختلف محاوره | 5 |
| 58 | معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية. | 6 |
| 61 | عدد الإحصائيين النفسيين مصنفين تحت كل نمط ونسبهم المئوية ومتوسط الإجابات. | 7 |
| 64 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والمستوى لمقياس الذات المهنية | 8 |
| 66 | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والمستوى لمقياس جودة الحياة المهنية | 9 |
| 68 | نتائج اختبار الانحدار المتعدد لمقياس الذات المهنية. | 10 |
| 69 | نتائج اختبار الانحدار المتعدد لمقياس نمط الشخصية | 11 |
| 72-71 | متوسط الرتب ومجموع الرتب وقيمة مان وتني ومستوى الدلالة لاستجابات أفراد العينة | 12 |
| 74-73 | متوسط الرتب وقيمة كروسكال ودرجة الحرية ومستوى الدلالة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي. | 13 |
| 77-75 | متوسط الرتب وقيمة كروسكال ودرجة الحرية ومستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الخبرة العملية | 13 |

قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق | الملحق |
|--------|--|--------|
| 92 | قائمة بأسماء محكمين المقياس مرتبون هجائياً | 1 |
| 93 | مقياس الذات المهنية في صورته الأولى | 2 |
| 94 | مقياس جودة الحياة المهنية في صورته الأولى | 3 |
| 98-95 | (المقياس في صورته النهائية) مقياس أنماط الشخصية وعلاقتها بالذات المهنية جودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين في سلطنة عُمان | 4 |
| 99 | رسالة تسهيل مهمة باحث من جامعة الشرقية | 5 |
| 100 | رسالة تسهيل مهمة باحث من وزارة التربية والتعليم | 6 |

الفصل الأول

خلفية الدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

خلفية الدراسة

المقدمة:

يعتبر حسن اختيار المهنة، من الأمور الهامة في حياة أي فرد، فاختيار المهنة التي تتلاءم مع ميول الشخص وإمكاناته الشخصية ومؤهلاته؛ قد يسهم في استقراره المهني، وينعكس على إنتاجيته في العمل، وكذلك قد يؤثر بالإيجاب على تكيفه النفسي والأسري والاجتماعي، وقد يكون العكس صحيحاً؛ فعدم الاستقرار المهني يؤدي إلى صعوبات نفسية لدى الشخص نتيجة الضغط النفسي المستمر مما يؤثر في حياته الأسرية والمجتمعية أيضاً.

وترى الشرفا (2011) أن اختيار الفرد للمهنة المستقبلية تتحكم فيه جملة من العوامل والدوافع الشخصية والبيئية والاجتماعية، وإذا ركزت في العوامل الشخصية أجد أن من أهم هذه العوامل القدرات العقلية للشخص، وسمات شخصيته وكذلك مفهوم ذاته، وقد تكون هذه العوامل والدوافع رافقت الفرد منذ سن مبكر وتفاعلت مع بعضها عبر سنوات العمر فشكلت دافعية لدى الفرد لاختيار مهنة معينة يستطيع من خلالها إشباع حاجاته.

ومن المؤكد أن ما ينطبق على المهن الأخرى ينطبق على مهنة الأخصائي النفسي فقد وضعت الجمعية الأمريكية لعلم النفس (2014)، توصيف لمهنة الأخصائي النفسي، وبينت أنها مهنة تتميز بتقديم المساعدة والدعم للآخرين؛ للتغلب على تحدياتهم، حيث يجب أن يتوفر في ممارستها مهارات مثل التواصل والتعاطف؛ لتعزيز قدرتهم على فهم المسترشدين، وتتنوع مجالات عمل الإخصائيين النفسيين بين المستشفيات والمدارس ومراكز الصحة والشركات وغيرها.

وقد ينعكس حسن اختيار مهنة الأخصائي النفسي، على شعوره بالاستقرار والارتياح وقدرته على الإنتاج والعطاء، وقد يسمى هذا بجودة الحياة المهنية، وهي وفقاً للباشيتي وآخرون (2022) الشعور بعمق الاستقرار النفسي الناجم عن منحهم بيئة عمل متميزة معنوياً ومادياً، تتناسب واحتياجاتهم

المستمرة وتلبي مطالبهم المختلفة؛ مما يبعث فيهم الدافعية لتحسين أدائهم الوظيفي وتطويره، وبذل قصارى الجهود لبلوغ أهداف منظماتهم.

وترى دانا وجريفت (Danna & Griffin,1999) أن جودة الحياة المهنية من العوامل الأساسية التي تؤثر في الرضا الوظيفي وأداء العاملين؛ فهي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتشجع على الإبداعية وتدعم الصحة النفسية والجسدية، كما تشجع على الابتكارية، وتساعد الأفراد على تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية وجوانب أخرى من الحياة.

وفي نفس الوقت يرى توزنكان وجونجور (Tuzunkan & Gungor,2001) أن جودة الحياة المهنية قد تتأثر بنمط الشخصية، فمثلا الأنماط الإيجابية مثل الانفتاح على التجارب، يميل أصحابها إلى الرضا في حين الأنماط الانطوائية لها تفاعل ضعيف في بيئة العمل، وهذا ما يؤثر على جودة الحياة المهنية.

ومن بين أهم التوجهات الحديثة التي طرحت تصنيفا لأنماط الشخصية هو منظور الإنجرام، ووفقا لريسو وهودسون (1999) هو نموذج نفسي، يشرح أنماط الشخصيات المختلفة، ويتكون من 9 أنماط، كل نمط له طريقة تفكير وانفعال وسلوك مختلفة عن النمط الآخر، وهذه الأنماط هي: المصلح-المساعد-المنجز-المتفرد-المفكر-المخلص-المتحمس-الرائد-الوسيط.

أما فيما يخص الدراسات التي حاولت التعرف إلى أنماط الشخصية الشائعة لدى الإخصائيين النفسيين وفق هذا المنظور منعدمة (على حد علم الباحثة)، وكذلك لم تحصل الباحثة على أي دراسة ربطت بين جودة الحياة المهنية وأنماط الشخصية وفق منظور الإنجرام (على حد علمها).

كما أن جودة الحياة المهنية قد ترتبط بأنماط محددة من الشخصية، فقد أثبت سافيكاس (Savickas,2013)، أن هناك علاقة بين جودة الحياة المهنية والذات المهنية، حيث إن الذات المهنية الإيجابية تعزز من تقدير الذات وتحفز الأفراد على الإنتاجية، وتساعدهم على التكيف مع الضغوط المهنية، كما تلعب دورا هاما في تحديد الأهداف المهنية، وكل هذا ينعكس على شعور الأفراد بالرضا

وارتفاع في جودة الحياة المهنية، ومن جهة أخرى تؤكد للشرفا (2011) بأن الذات المهنية تتعلق بالسمات الشخصية للفرد.

وانطلاقا مما سبق، يظهر أن هناك علاقة بين كل من أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية من الناحية النظرية، ولكن نحتاج إلى دراسات ميدانية تربط بين المتغيرات الثلاثة وعلى عينة الإحصائيين النفسيين تحديدا.

مشكلة الدراسة:

الإرشاد النفسي عملية بناء تهدف إلى مساعدة الفرد لكي يفهم ذاته، ويدرس شخصيته، ويعرف خبراته ويحدد مشكلاته، وينمي إمكانياته، وهي حل لمشكلاته في ضوء معرفته، ورغبته وتعليمه وتدريبه لكي يصل إلى تحديد وتحقيق أهدافه، وتحقيق الصحة النفسية والتوافق شخصيا وتربويا ومهنيا وزوجيا أو أسريا. (زهرا، 1998).

وبطبيعة الحال فإن إعداد الإحصائيين النفسيين مهنيا وعلميا وفنيا يتطلب التخطيط السليم لبرامج التدريب المتخصصة (عبد المنان، 1997)، ولعله من المفيد لتحديد احتياجات تدريبية وتأهيلية للمختصين النفسيين، أن تكون هناك دراسات كافية للتعرف على العوامل الشخصية والاجتماعية التي ترتبط إيجابا بشعور المختص النفسي بالرضا والسعادة، وقدرته على إشباع حاجاته في بيئة العمل، وهذا ما يسمى بجودة الحياة المهنية وفقا لبخيت وقسم الله (2023).

وارتفاع جودة الحياة المهنية يرتبط مع الأداء الجيد، وفقا لدراسة عيسى (2020) ويرتبط مع فاعلية الذات، وفقا لما جاءت به دراسة الخطيب (2021).

لذا؛ فمن المفيد البحث في العوامل التي ترتبط بجودة الحياة المهنية، والتي تتحكم في ارتفاعها أو انخفاضها لدى الإحصائي النفسي، وفي هذا الصدد؛ فقد أكد كل من شولت وسويني (Schulte & Sweeney, 2016) أن جودة الحياة المهنية ترتبط بكل من أنماط الشخصية والذات المهنية، حيث أن الأنماط الشخصية التي يمتلك أصحابها سمات التفاؤل والقدرة على التكيف، عادة ما يشعرون بارتباط أكبر ببيئة عملهم، وهذا ما يحسن جودة حياتهم المهنية، كما أن الذات المهنية

الإيجابية أو المرتفعة، تعزز لدى الأفراد الشعور بتحقيق الإنجاز، وكلما حقق الأفراد أهدافهم المهنية كانوا أكثر رضا وسعادة في عملهم، مما يسهم في تحسين جودة حياتهم المهنية.

وقد لفت انتباه الباحثة كأخصائية اجتماعية أوكلت لها مهام نفسية، وباحتكاكها مع العديد من الإخصائيين النفسيين، أن منهم من يشعر بالارتياح في بيئة عمله، ويشعر بالرضا والسعادة ولديه طاقة على العمل والإنتاج وتطوير ذاته، كما أنه يشعر بالاعتزاز بالمهنة ولديه مفهوم إيجابي عن مهنته، ولاحظت أن البعض يشعرون بعدم الارتياح وليس لديهم طاقة للعمل، فاحتملت الباحثة أن الارتياح والرضا والقدرة على الأداء، هي تعبر عن جودة الحياة المهنية المرتفعة، ومن الممكن أن الفروق فيها ترجع إلى نمط شخصية المختص ومدى تكوين الأخصائي النفسي لذات مهنية إيجابية.

وبالاطلاع على الدراسات السابقة في هذا الموضوع، وجدت الباحثة أن هناك دراسات أجريت على الإخصائيين النفسيين في قطاعات مختلفة (Justin et al., Tahincioglu et al., 2021)، Kercher et al., 2024، 2002، دراسة محمد ويوسف (2018)، دراسة بخيت وقسم الله (2023)، دراسة عطا الله (2019)، وقد توصلت هذه الدراسات إلى نتائج متباينة فيما يتعلق بمستوى جودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين، مما يستدعي المزيد من الدراسات لعدم استقرار النتائج.

أما الدراسات المتعلقة بالسمات الشخصية أو أنماط الشخصية لدى الإخصائيين النفسيين مثل دراسة (Justin et al., 2002، Thompson et al., 2006، Bakker et al., 2011)، عسيري (2012)، الوهبي (2011)،... الخ)، فوجدت الباحثة أن أغلب هذه الدراسات ركزت على نموذج العوامل الخمسة للشخصية، أو العوامل 16 لكاتل، كما أنها لم تربط سمات الشخصية وأنماطها مع جودة الحياة المهنية.

أما الدراسات المتعلقة بالذات المهنية مثل دراسة (Lincicome, 2015، Foster, 2010)، دراسة الزبير 2018، الزايد 2019، الشرفا 2011، ناضرين 2021، الكلابي والربيعي 2022) في مجملها تؤكد أن الذات المهنية مرتفعة لدى الإخصائيين النفسيين، ولكن لا توجد دراسات على حد علم الباحثة تربط بين الذات المهنية وأنماط الشخصية وجودة الحياة المهنية.

وعلى هذا الأساس؛ رأت الباحثة أهمية البحث عن إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال أنماط الشخصية والذات المهنية، وفيما يخص أنماط الشخصية يوجد منظور حديث الاستخدام في المجالات الصحية والتربوية والمهنية وهو منظور الإنجرام (السعودي وآخرون، 2024)، وهذا المنظور يعطي أنماط متنوعة هي: (المساعد، المنجز، المتفرد، والباحث، والمخلص، والمتحمس، والمتحدي، وصانع السلام، والمصلح) وتتوزع هذه الأنماط التسعة على ثلاث مراكز رئيسية للشخصية فيحتوي كل مركز على ثلاثة أنماط، وهذه المراكز هي (مركز المشاعر، ومركز التفكير، ومركز الغريزة) على الترتيب (عبد الصاحب، 2011)، كما أنه لا توجد دراسات حاولت التعرف على أنماط الشخصية الشائعة لدى الإحصائيين النفسيين وفقاً لمنظور الإنجرام، والبحث عن الأنماط التي تنبئ سلباً أو إيجاباً بجودة الحياة المهنية.

وبناءً على ما سبق؛ سعت الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما نمط الشخصية السائد لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان؟
2. ما مستوى الذات المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان؟
3. ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين؟
4. هل يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال أنماط الشخصية والذات المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان؟
5. هل توجد فروق في أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة المهنية).

أهداف الدراسة:

1. التعرف على أنماط الشخصية الشائعة لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان.
2. تحديد مستوى الذات المهنية بمختلف أبعادها لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان.
3. الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان.
4. استقصاء إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال أنماط الشخصية والذات المهنية بمختلف أبعادها.

5.الكشف عن الفروق في أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية والتي تعزى لمتغير (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة المهنية).

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة فيما يأتي:

- إثراء الأدب النظري لمتغيرات الدراسة (أنماط الشخصية-الذات المهنية-وجودة الحياة المهنية).
- سد ثغرة علمية تتعلق بالتعرف على الأنماط الشخصية المنبئة بجودة حياة مرتفعة، بالإضافة إلى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الذات المهنية.
- تزويد الباحثين والمختصين بمقاييس الذات المهنية وجودة الحياة المهنية مطورة على البيئة العمانية.
- تزويد المختصين بمجال التوجيه المهني بمعطيات عن الأنماط المناسبة لشغل وظيفة أخصائي نفسي.
- تزويد المختصين بمعطيات قد تفيد في تحديد احتياجات تدريبية للأخصائيين النفسيين.

حدود الدراسة:

تقصر نتائج الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة على الدوائر الحكومية التالية: وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عُمان.
- **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2024 / 2025م.
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على عينة من الإحصائيين النفسيين الذين يعملون في كل من قطاع التربية والتعليم وقطاع الصحة وقطاع التنمية الاجتماعية.
- **الحدود الموضوعية:** تتحدد متغيرات الدراسة بأنماط الشخصية والذات المهنية وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين في سلطنة عُمان.

مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة فيما يلي:

• أنماط الشخصية:

- اصطلاحًا: عرف عبد الخالق (2011) النمط بأنه أي خصلة أو صفة ذات دوام نسبي، يمكن أن يختلف فيها الأفراد، فتميز بعضهم عن بعض.
- إجرائيًا: تُعرف الباحثة أنماط الشخصية على أنها صفات ثابتة في الشخصية تصف مشاعر وأفكار وسلوك الأخصائي النفسي في مواقف معينة، وقد تبنت الباحثة في تقسيم أنماط الشخصية منظور الإنجرام والذي قسم الشخصية إلى (9) أنماط وهي: (المساعد، المنجز، المتفرد، والباحث، والمخلص، والمتحمس، والمتحدي، وصانع السلام، والمصلح) وتتنوع هذه الأنماط على ثلاث مراكز وهي: المشاعر-التفكير-الغريزة، ويمكن التعرف عليها من خلال مقياس أنماط الشخصية وفقا للإنجرام للسعودي وآخرون.

• الذات المهنية:

- اصطلاحًا: يعرفها زهران (1998) على أنها أهم أبعاد الذات، وعنصرًا هامًا في الوعي بالذات، حيث يجب على الفرد أن يتصور أن المهنة التي يعمل بها مناسبة له.
- إجرائيًا: تعرفها الباحثة على أنها التصورات الواعية للأخصائي النفسي عن مهنته، ويمكن التعرف عنها من خلال الدرجات التي يحصل عليها الأخصائي في مقياس الذات المهنية المعد من طرف الباحثة.

• جودة الحياة المهنية:

- اصطلاحًا: يرى فينوبال (Vinopal, 2012) أن مفهوم جودة الحياة المهنية يتمحور حول الرضا الوظيفي في حياة الإنسان، وهي محاولة لتحقيق التنمية الشاملة في حياة العاملين.
- إجرائيًا: تعرف الباحثة جودة الحياة لمهنية، بمدى شعور الأخصائي النفسي بالرضا والارتياح في بيئة عمله وقدرته على أداء مهامه وفقا لظروف بيئة العمل، ويمكن التعرف على جودة الحياة المهنية في هذه الدراسة من خلال الدرجات التي يتحصل عليها الأخصائي النفسي في مقياس جودة الحياة المهنية المعد من طرف الباحثة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

المحور الأول: أنماط الشخصية

المحور الثاني: الذات المهنية

المحور الثالث: جودة الحياة المهنية

ثانياً: الدراسات السابقة

أ. دراسات تتعلق بأنماط الشخصية لدى الأخصائي النفسي

ب. دراسات تتعلق بالذات المهنية لدى الأخصائي النفسي

ج. دراسات تتعلق بجودة الحياة المهنية لدى الأخصائي النفسي

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تكون الفصل من جزئين رئيسيين وهما، الإطار النظري والدراسات السابقة، وقد تجزء كل قسم بدوره إلى عناصر فرعية وفقا لمتغيرات الدراسة.

أولاً: الإطار النظري

ويشمل عرضاً نظرياً يدور حول أربعة أقسام هي: أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية، ومهنة الأخصائي النفسي.

المحور الأول: أنماط الشخصية

يعد علم النفس أحد العلوم الإنسانية التي اهتمت بدراسة النفس البشرية وتكوينها وسلوك الإنسان في كافة صورته المختلفة، وذلك للتعرف على دوافعه وسلوكه وقدراته ومساعدته في تحديد أسلوب حياته (الكيلاني، 2007)، كما اهتم علماء النفس بمفهوم الشخصية وتعددت وجهات النظر حول مفهومها؛ نظراً لتنوع الأطر النظرية التي اعتمد عليها، والدراسات التي أجريت، حيث أن الشخصية لها معاني كثيرة تختلف باختلاف الهدف من التعامل معها، ومن الخلفية العلمية التي تم الاعتماد عليها، لذلك ليس هناك تعريف صحيح وآخر خطأ للشخصية (فوزي، 2003).

وتعد السمات هي اللبنة الأولى في بناء الشخصية، وهي المساعد الأول في تغيير حالات الثبات التي نجدها في شخصية الفرد، كما أنها مفهوم له طبيعته المحددة، لا يتم ملاحظتها بالصورة المباشرة فهي مشتقة من الملاحظة الفعلية للسلوك أو من خلال المقاييس والاختبارات، وتعد السمات مرجعاً أساسياً لتنظيم جوانب السلوك، والتنبؤ به ومساعد أول على وصف السلوك (الكشكي والزهراني، 2019).

الشخصية:

تعد الشخصية من أكثر الظواهر النفسية تعقيداً؛ لذلك اهتم علماء علم النفس بدراسة خصائصها وسماتها لأن فهم الشخصية يساعد على فهم الإنسان وسلوكياته وطبيعته وكيفية التعامل

معها (حميد، 2018)، كما أن معنى الشخصية "من أشد معاني علم النفس تعقيداً وتركيباً؛ لأنه يشمل جميع الصفات الجسمانية والوجدانية والعقلية والخلقية في حالة تكاملها أو تفاعلها مع بعضها في شخص معين يعيش في بيئة اجتماعية معينة" (اليوسف، 2014، 9).

واختلفت وجهات النظر العلمية في تعريف الشخصية، ففي علم النفس عرفها برنس Prince بأنها "المجموع الإجمالي لكل الأمزجة والدوافع والميول والشهوات والغرائز الفطرية والبيولوجية والاتجاهات المكتسبة عن طريق التجربة" (وصفي، 1981، 103).

بينما بيرت Birt عرفها بأنها "ذلك النظام الكامل من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية الثابتة نسبياً والتي تعتبر مميزاً للفرد، وبمقتداها يتحدد أسلوب الفرد الخاص للتكيف مع البيئة الاجتماعية، في حين أن واطسون Watson يرى أن الشخصية هي مجموع العادات المحدودة والمستقلة والمكتسبة بالتعلم" (ونفيرد، 1995، 64).

وقد أوضح عبد الخالق (2002، 65) أن التنظيم الهرمي للشخصية "يبدأ بأقلها عمومية إلى أكثرها؛ فالمستوى الأول يتكون من أفعال واستجابات نوعية وتعودية، تنظم هذه الأفعال في مستوى أعلى هو السمات وهي مفاهيم بنائية نظرية تعتمد على الارتباطات الملاحظة بين عدد من الاستجابات، تنظم هذه السمات بدورها في نمط عام ويعتمد أيضاً هذا التنظيم على الارتباطات الملاحظة فيما بينها وينتج عنها مفهوم أرقى هو النمط".

وتعرف الدراسة الحالية الشخصية بأنها استجابة الإحصائيين النفسيين على مقاييس أيزنك لمكونات الانبساط والعصابية وهي مقاييس على متصل يبدأ من الرفض إلى الموافقة ونقطة الوسط هي الحياد.

النمط:

يعرف بأنه "تكوين نفسي داخلي ذات ثبات نسبي لمدة طويلة وتحدد بواسطتها الفروق بين الأفراد" (Chamorro- Premuzic, 2016, 5).

وعرفه ألبرت بأنها "تركيب نفسي عصبي لديه القدرة على إعادة المثيرات المتعددة إلى نوع التساوي الوظيفي، كما يعمل على اصدار توجيه أشكال متساوية ومتسقة من السلوك التكيفي التعبيري"، بينما عرفها أيزنك بأنها "مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معًا" (قاسم، 2010، 63).

أما عبد الخالق (2011، 67) فقد عرفه بأنه "أي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي، يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، أي أن هناك فروقاً فردية فيها، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، ويمكن أن تكون كذلك جسمية، أو معرفية، أو انفعالية، أو متعلقة بمواقف اجتماعية".

ويرى كاتل أنه عبارة عن "مجموعة ردود أفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد، ومعالجتها بنفس الطريقة في معظم الأحوال، كما يعرفها بأنها ميل ذو استجابة مستمرة وواسعة نسيباً (وينفرد، 1995، 299).

وقد بيّن وصفي (1981) أن علماء النفس مثل ألبورت وجيلفورد وكاتل وأيزنك بيرت قد صنّفوا السمات إلى الأنواع التالية:

- **السمات الجسمية:** وهي الصفات التي تشمل القوة والصحة والقامة والجمال وتلاءم تفاصيل الجسم.
- **السمات الحركية:** وهي الصفات التي تشمل سرعة الحركة أو البطء، الاندفاع أو القدرة على الكف، والمهارة وأسلوب الحركة.
- **السمات العقلية:** وهي الصفات التي تمثل إمكانية التعلم والتذكر والقدرة على التكيف والتخيل الإبداعي، وسلامة الحكم.
- **السمات المزاجية:** وهي الصفات المتمثلة في قوة الانفعال والحالة المزاجية والاتجاه الانفعالي العام.
- **السمات الاجتماعية:** وهي القابلية للتأثير بالعوامل الاجتماعية والقابلية للاندماج الاجتماعي، التعدي على الغير والاشتراك الفعال في النشاط الاجتماعي، والعواطف والميول النفسية.

بينما أشار أبو أسعد (2012) إلى أن هول ولندزي، قد صنفوا السمات إلى الأنواع التالية:

1. مشتركة يتسم بها الجميع.
2. فريدة تميز شخص واحد فقط.
3. سطحية وواضحة على الفرد.
4. مصدرية كامنة لدى الفرد وهي أساس السمة السطحية.
5. مكتسبة نتيجة للعوامل البيئية يكتسبها الفرد من الوسط المحيط.
6. وراثية تأتي نتيجة للعوامل الوراثية.
7. ديناميكية تدفع الشخص نحو هدفه.
8. قدرة مرتبطة بإمكانية الفرد على تحقيق الهدف.

وقد اقترح ألبرت بعض الخصائص للسمات وهي كما أشار إليها (بيم، 2010):

- أن السمات أكثر عمومية مقارنةً بالعادات، ومستقلة نسبيًا عن بعضها البعض.
- يمكن تأكيدها من خلال الملاحظة المنظمة.
- ليست مجرد شيء خاص بالمهنة الأخلاقية.
- التناقضات حقيقية، وليس المقصود أنه لا وجود للسمات في السلوك، فهناك بعض المواقف التي تستدعي التناقض.
- تعمل السمات على تحديد السلوك.

مفهوم نمط الشخصية:

يعرف بأنه "كل ما يتميز به الفرد سواء كان ظاهريًا مشاهدًا للجميع أو داخليًا منعكسًا في أدائه السلوكي سواء على المستوى الشخصي أم على مستوى تفاعله مع الآخرين" (الزايد، 2019، 346).

وفي تعريف آخر تبين أن نمط الشخصية "كل ما يتعلق بالشخص من خصائص سواء خارجية واضحة وجليّة للأشخاص، أو داخلية تنعكس تلقائيًا على سلوكياته، وتحدد أسلوب تفاعله مع الآخرين وتفاعل الآخرين معه" (الشرفاء، 2011).

أما الوافي (2009، 191)، فقد أشار إليه بأنه "استعداد ديناميكي أو ميل إلى نوع معين من السلوك يبدو أثره واضحاً في عدد كبير من المواقف المختلفة المتنوعة".

وعرفه علاوي (1994، 22) بأنه "استعدادات ثابتة نسبياً للاستجابة للمواقف البيئية المحيطة بطرق سبق تحديدها سواء كانت مواقف حياتية أو مهنية أو تنافسية".

كما ويعرف بأنه "مجموعة من الطرق النمطية والدائمة من السلوكيات والتفكير والمشاعر التي تجعل الشخص فريداً من نوعه والثابتة نسبياً في جميع المواقف" (Lahey, 2003)

وتعرف الباحثة نمط الشخصية بأنها كل الخصائص الداخلية والخارجية التي تميز الفرد والتي تنعكس على تصرفاته وسلوكه وتواصله مع البيئة الخارجية.

النظريات المعاصرة التي وضعت لتفسير نمط الشخصية:

• **نظريات النفسية الدينامية:** وقد بينت هذه النظريات طبيعة ونمو الشخصية، وأكدت على أهمية الدوافع والقوى الداخلية الأخرى للفرد، كما أنها افترضت أن الشخصية تنمو من خلال حل الصراعات النفسية في مراحل الطفولة المبكرة (ملحم، 2000).

• **نظرية السمات لألبورت:** يعتبر جوردن ألبورت من أشهر السيكولوجيين الأمريكيين الذين اهتموا بقضايا علم النفس الاجتماعي، كما اشتهر بدراسة القيم وسيكولوجية الإشاعة والشخصية، كما ميز ألبورت بين ثلاثة أنواع من السمات (عشوي، 2010)، وهي:

- **السمات المركزية:** بالرغم من أنها أقل السمات الأساسية في توجيه السلوك ومراقبته، إلا أنها سمات تسيطر على الشخصية بشكل كلي.

- **السمات الأساسية:** وهي سمات تتمثل في خطط يعتمد عليها الفرد في ترتيب نظام حياته، قد تكون السمات أساسية مثل التضحية والصدقة والوفاء والكرم والأمانة وغيرها، وقد تكون إيجابية أو سلبية كالبخل والجبن والجشع، وتمثل هذه السمات الشكل العام الذي نقدمه لأنفسنا أو لزملائنا في العمل أو أصدقاء أو أفراد الأسرة.

- السمات الثانوية: وهي سمات خاصة توجه سلوك الفرد نحو اتجاهات محددة، مثل تفضيل نشاط معين عن آخر، ويعد دور هذه السمات في السلوك محود جدًا مقارنةً بالسمات المركزية والأساسية.

نظرية كاتل (العوامل الستة عشر):

اعتمد كاتل في تحديد سمات الشخصية على فنيات التحليل العاملي، ونتج عن المنهج العلمي صفات متنوعة تظهر في اختبارات عوامل الشخصية؛ نسبةً لطريقة التحليل العاملي التي تحددت بها سمات الشخصية (أحمد، 2010)، وهذا ما يميز هذه النظرية عن نظرية البورت للسمات، وقد وصل عدد السمات في بداية الأمر إلى (160) سمة، وبعد ذلك أصبحت (171) سمة بعد إضافة 11 سمة أخرى، ومن ثم أجريت دراسات عليها تم استخدام التحليل العاملي فيها حتى وصلت إلى 16 عاملاً وهي: الانطلاق، الذكاء، قوة الأنا، السيطرة، الاستبشار، قوة الأنا الأعلى، المغامرة، الطراوة، التوجس، الاستقلال، الدهاء، الاستهداف والتحرر (الأنصاري، 1999).

نظرية أيزنك:

يرى أيزنك أن الوراثة هي المبدأ الأساسي في سمات الشخصية الإنسانية، كما أنه يرى أن قابلية انهيار الفرد وفقاً للمواقف العصبية هي أحد سمات الجهاز العصبي؛ أي أن الأوجاع العصبية وراثية والتباين الكلي للفروق بين الأفراد في العصابية وفي الانبساط هي بالأصل عوامل وراثية (عبدالخالق، 2011).

وأوضح العنزى (1998) أن هناك ثلاثة أبعاد للشخصية وفقاً لرؤية أيزنك، وأكد دراساته السابقة أن هذه الأبعاد ثابتة لدى الفرد ولا تتغير، كما أنها تشمل الشخصية السوية أو الشخصية غير السوية، والأبعاد هي:

- الانطواء - الانبساط.

- العصابية - اللاعصابية.

- الذهانية - اللاذهانية.

وتعد هذه النظرية تجريبية؛ لأن أيزنك يرى أن أي نظرة للشخصية تعتمد على نتائج تجريبية، وافترض أن عامل العصابية هي الاستعداد للإصابة بالعصاب عند توفر الشروط في المواقف العصبية، وأن عامل الذهان لا يعني المصطلح الإكلينيكي، بل هو الميل قليلاً عن السواء مقارنةً بمرض الهوس والسيكوباتيين (عبدالخالق، 2011).

وكما ورد في كراسة التعليمات تعريف لأبعاد الشخصية، وفقاً لقائمة أيزنك الشخصية، وهي (المحمودي، 2017):

1. المنطوي: هادئ ومترو ومتأمل ومغرم بالكتب أكثر من غيره من الناس.
2. المنبسط: اجتماعي يحب الحفلات، وله أصدقاء كثيرون، ويحتاج إلى أناس حوله يتحدث معهم.
3. العصابية: الأفراد الذين يقعون عند طرف بعد العصابية يميلون إلى التعرض للقلق ويسهل استئثارهم، يزداد احتمال تعرضهم للاضطرابات النفسية في ظل الظروف الضاغطة المتكررة.
4. الذهان: يتميز الذهانيون بأنهم أقل طلاقة من الناحية اللغوية وتركيزهم أقل وذاكرتهم أضعف.

نظرية العوامل الخمسة الكبرى:

اتفق الكثير من الباحثين على أن بعض جوانب لغة الشخصية تنظم هرمياً وتضم العديد من السمات، وقد تم تحديدها في خمسة عوامل وفق ما أشار إليه (Goldberg, 1993):

- الانبساطية Extraversion: وهي عوامل تشمل بعض السمات مثل الثرثرة وتأكيد الذات ومستوى النشاط وتتناقض مع سمات كالصمت والتحفظ.
- المقبولية أو الوفاق Agreeableness: ويشمل هذا العامل سمات كالطيبة والثقة والدفء ويتناقض مع سمات الأنانية وعدم الثقة والعداوة.
- يقظة الضمير Conscientiousness: وهو العامل الذي يشمل سمات مثل الدقة، والتنظيم والموثوقية ويتناقض مع سمات مثل اللامبالاة والإهمال وعدم الموثوقية.
- الانفتاح على الخبرة Openness to experience: وهو العامل الذي يشمل سمات التخيل، والفضول والأبداع ويتناقض مع سمات كالسطحية وضعف الإدراك.

• الثبات الانفعالي مقابل العصائية Neuroticism: وهي عوامل تشمل سمات مثل العصبية المزاجية والنكد.

نظرية الإنجرام:

الإنجرام هي طريقة قديمة لتحليل الشخصية ومعرفتها، وتعود إلى عام (2500) قبل الميلاد، اكتشفت في الشرق الوسط، ونقلت إلى أوروبا بواسطة العالم النفسي الروسي (غورد جيف) في عام (1920)، يقال أنها طريقة صوفية من أصل نقشبندي (الخواجية) جاء أثناء تنقلاته في آسيا الوسطى واستقر في باريس منذ (1922) وافتتح مركزه (معهد تطور التوافق للإنسان)، تخرج منه مفكرين وأدباء ومهتمين بالأدب والدين والفكر الإسلامي، وبعد وفاته تطورت تلك الطريقة وأخذت شكلها النظري التحليلي. (السيد وآخرون، 2006)

كما وطرأت على هذه النظرية الكثير من التغيرات تمثلت في الأفكار الحديثة في علم النفس وتطور ذلك المفهوم في السبعينات من القرن الماضي من خلال محاضرات كان يلقيها (نارجو) وهو طبيب نفساني عن الطاقة النفسية. وكلمة الإنجرام منشقة من كلمتين (Ennea) وتعني تسعة و(Gramos) وتعني مخطط أو رسم بياني وجمع الكلمتين (Enneagram) لتصبح بمعنى المخطط التسارعي حيث إن نظرية الإنجرام طرحت بشكل مخطط يحتوي على تسع نقاط محددة، وهي عبارات عن أنماط الشخصية ولكل من هذه الأنماط مشاعر واتجاهات وقيم روحية تختلف عن النمط الآخر، ويتحدد كل نمط من خلال الدوافع النفسية والأفكار التي تظهر في سلوك الفرد خلال اليوم. (Baron and Wagele, 1994)

ويؤكد منظرو الإنجرام بتقسيم الشخصية إلى ثلاثة مراكز أساسية وهي كالاتي:

1. مركز المشاعر (Feeling Center).
2. مركز التفكير (Thinking Center).
3. مركز الغريزة (Instinct Center).

ويحتوي كل مركز من هذه المراكز على ثلاثة أنماط من الشخصية، حيث إن الفرد يسلك بصورة رئيسية عن طريق واحد من هذه الأنماط التسعة في المراكز الثلاثة للشخصية، وتطغى السمات النفسية المكونة لهذا النمط على شخصية هذا الفرد في معظم الأوقات، والأنماط التسعة هي كالآتي:

1. نمط الشخصية المصلح (The Reformer Personality Type).
2. نمط الشخصية المساعد (The Helper Personality Type).
3. نمط الشخصية المنجز (The Achiever Personality Type).
4. نمط الشخصية المتفرد (The Individual Personality Type).
5. نمط الشخصية الباحث (The Individual Personality Type).
6. نمط الشخصية المخلص (The Loyalist Personality Type).
7. نمط الشخصية المتحمس (The Enthusiast Personality Type).
8. نمط الشخصية المتحدي (The Challenger Personality Type).
9. نمط الشخصية صانع السلام (The Peacemaker Personality Type). (الجبّاري، 2015)

1. نمط الشخصية المصلح

النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل بالموضوعية والمسؤولية الاجتماعية، ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنه مثل الاعتدال، والنضج، وال ضبط الذاتي، وتأجيل الإشاعات واتباع ما يمليه عليه ضميره، أما الاتجاهات السلبية الكامنة فهي الصرامة في التحكم في الذات، إنشاد الكمال، والتحكيم والتحاسب للأمر، وإبراء الذات والاعتقاد لأنه أقوم أخلاقاً من غيره.

2. نمط الشخصية المساعد:

هو النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في القابلية للتعاطف والإيثار، ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنّة تتمثل في الميل الى التوجيه من قبل الآخرين، والانشغال بهم، الصدق، والتضحية بالذات، والكرم ومراعاة التربية والتنشئة الاجتماعية، أما اتجاهاته السلبية الكامنة فتتركز في التطفل، وخداع الذات، والمناورة والتلاعب، والتملك والاستحواذ.

3. نمط الشخصية المنجز:

يتمثل في النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في تقدير الذات وتطويرها ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنه تتمثل في التميز الشخصي، تحسين النفس، الطموح، والثقة بالنفس، وكفاية الاحتراف، الميل للتنافس، أما اتجاهاته السلبية الكامنة فتتمثل في التعامل الرسمي مع الواقع بعيدا عن العواطف والمشاعر، وتقويم النفس والتصنع، والتكبر والنرجسية.

4. نمط الشخصية المتفرد:

النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في الوعي بالذات، والإبداع الفني، ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنه تتمثل في الحساسية، الحدس، الفردية، البوح الذاتي، التعبير عن الذات، أما اتجاهاته السلبية الكامنة فتتمثل في عدم الثقة بالنفس، كف الذات، والميل الى العزلة الاجتماعية.

5. نمط الشخصية الباحث:

النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في التفكير الأصيل، والتفتح الذهني ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنه تتمثل في اكتساب المعرفة، حب الاستطلاع، والإبداع، والأصالة، والخبرة التقنية، أما اتجاهاته السلبية الكامنة فتتمثل في غرابة الأطوار، الاستغراق في التنظير التأملي، والعزلة الاجتماعية، والانعزال الانفعالي.

6. نمط الشخصية المخلص

النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في الالتزام والاندماج مع المجتمع، ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنه تتمثل في الوفاء لآخرين، والثقة بهم، وهو كادح، معطاء، أما اتجاهاته السلبية الكامنة فتتمثل في حب القتال، الاعتماد على الغير، القلق، الازدواجية، التناقض، الشعور بالنقص.

7. نمط الشخصية المتحمس:

النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في الحماس والسلوك العملي، كما ويمتلك اتجاهات إيجابية كامنه تتمثل في الإنتاجية، الرغبة في التنوع والتغيير، أما اتجاهاته السلبية فتتمثل في السطحية، الاندفاعية، النشاط الزائد، الإفراط، التهريبية.

8. نمط الشخصية المتحدي:

وهو النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في توكيد الذات والعلاقات المبنية على الزعامة ولديه اتجاهات إيجابية كامنّة تتمثل في حرية الإرادة وتقدير المصير، الثقة بالنفس، الاعتماد على النفس، الشهامة، والقابلية لأخذ بروح المبادرة الشخصية، أما عن اتجاهاته السلبية فتمثلت بالميل الى السيطرة على الآخرين، وتبلد الإحساس، وقسوة وتحجر القلب.

9. نمط الشخصية صانع السلام:

النمط الذي يتصف صاحبه بسلوك ظاهري يتمثل في النفتح، التقبل ولديه اتجاهات إيجابية كامنّة مثل الثبات الانفعالي، التواضع، التحمل الانفعالي والجسدي، الميل الى إقامة العلاقات التي يسودها التآلف والانسجام مع الغير، أما عن اتجاهاته السلبية الكامنّة فهي التحرر من الانفعال، عدم الاكتراث، الاستسلام، والإهمال، والتفكك الذهني. (عبد الصاحب، 2011)

يتضح مما سبق أن الباحثين الذين وضعوا النظريات التي تحدد السمات الشخصية اعتمدوا في البداية على المعاجم اللغوية لتحديد الصفات التي تحدد السلوك، ومن ثم استخدموا طرق التحليل والقياس الحديثة خاصة التحليل العاملي؛ للحصول على السمات الشخصية على شكل عوامل، حيث توصلت دراسات كاتل إلى ستة عشر عامل، ومن بعدها جاءت دراسات أيزنك التي توصلت إلى ثلاثة عوامل من خلال التحليل العاملي، وبالتالي نجد أن أغلب الباحثين اعتمدوا على التحليل العاملي لتحديد سمات الشخصية.

المحور الثاني: الذات المهنية

اهتم علم النفس بالمهنة من خلال علم النفس المهني، ذلك لأن العمل هو نشاط إنساني يشمل كافة المجالات المهنية والتنظيمية والإدارية سواء حكومية، أو خدماتية، أو تجارية، أو غيرها من القطاعات الأخرى، وقد شهد علم النفس المهني تطورًا ملحوظًا قائمًا على وضع الكثير من الأسس والقواعد والاتجاهات المعاصرة التي دفعته نحو التطور والتقدم ورفعت من شأنه بين العلوم الأخرى (القاسم، 2001).

مفهوم الذات:

يمكن أن ينظر إلى الذات من جانبين، الذات الشخصية وهي الذات كما يراها الشخص نفسه ويؤمن بها ويدافع عنها، والذات الاجتماعية وهي كيفية رؤية الآخرين للفرد واعتقاد الفرد حول نظرة الغير له.

ويرى روجرز أن الذات هي جوهر الشخصية الإنسانية، وأن تقدير الذات هو أساس تنظيم السلوك الإنساني، وأن مفهوم وتقدير الذات يتأثر بعوامل مختلفة كخبرات الفرد وأهدافه، وفكرة المرشد عن نفسه، كما أنها تتكون منذ الميلاد وتتمايز بالتدرج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة، وهناك ثلاثة مصادر لتكوين صورة الفرد عن نفسه وتقديرها، وهي: قيم الآباء وأهدافهم والتصورات التي يوجهها الفرد للمجتمع المحيط، خبرات الفرد المباشرة، الصورة التي تكون الصورة المثالية التي يرغب أن يكون عليها (أبو شمالة، 2016).

وقد أشار فرج وعمرو (2012) إلى أن مفهوم الذات يمكن أن يكون على ثلاثة صور، مفهوم الذات كما يراها الفرد نفسه وكيف يدرك هذه الصورة، ومفهوم الذات كما يراها الآخرون حيث يتم إدراك هذه الصورة من خلال سلوك الفرد وعلاقته بالناس خلال المواقف المختلفة، ومفهوم الذات الناتجة عن إدراك الفرد لكيفية رؤية الآخرين حيث يتم إدراكها من خلال رؤية الناس من حوله ويشعر الفرد بحالة من الرضا عن ذاته والتكيف مع ذاته ومحيطه، أو يعمل الفرد على تغيير هذه الصورة - صورة الذات - في حال كانت سلبية.

ويرى أبو دلو (2009) أن الذات هي الجهاز الذي ينظم الشخصية ويمثل الجزء الواعي منها، الذي يمكن توجيهه لاستعادة قوة الشخصية ونشاطها، كما يعد تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً لذاته.

كما يمكن تحديد أبعاد الذات التي اتفق عليها أغلب الباحثين مثل جيمس وكولي وميد، والتي أشار إليها (عبد العزيز، 2012) على النحو التالي:

- الذات المدركة: مكونة من أفكار ذاتية للفرد، تتكون من عناصر عديدة لكيونته الداخلية والخارجية، حيث تشمل عناصر المدركات، والتصورات التي تحدد خصائص الذات، وتظهر في وصف الفرد لذاته كما يراها هو.

- الذات الاجتماعية: وتشمل المدركات والتصورات التي يتصورها الآخرون عن الفرد، والتي يمثلها الفرد من خلال تفاعله الاجتماعي مع الآخرين.

- الذات المثالية: وهي المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص.

وقدم فيرنون إطاراً لتطوير نظريات الذات، وأشار إلى أن الذات لها مستويات مختلفة تتمثل في

(الزاید، 2019):

- الذات الاجتماعية: وهي واجهة الفرد الاجتماعية التي يواجه فيها المعارف والغرباء والإخصائين النفسيين.

- الذات الشعورية الخاصة: وهي الذات التي يشعر بها الفرد ويعبر عنها لفظياً وعادةً ما يظهرها لأصدقائه الحقيقيين والقريبين منه فقط.

- الذات البصيرة: وتتمثل في الشعور الوجداني الذي يجعل الشخص يرى القيم الروحية في المواقف التي يصعب على العقل تجاوزها.

- الذات العميقة: وهي الذات المكبوتة داخل الفرد والتي يمكن رؤيتها من خلال التحليل النفسي.

الذات المهنية:

تعد الذات المهنية "أهم أبعاد الذات، وعنصرًا هامًا في الوعي بالذات، حيث يجب على الفرد أن يتصور أن المهنة التي يعمل بها مناسبة له" (زهران، 1998، 101).

ويعرفها جابر وكفاقي (1992، 42) بأنها "درجة امتلاك الفرد لمجموعة من القدرات والميول والاستعدادات وخصائص الشخصية التي توائم مع متطلبات العمل والمهنة".

ويعرف مفهوم الذات المهنية لدى الفرد "بالصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله على اعتبار أن مفهوم الذات متطور بناء على ملاحظات الأطفال للكبار المنخرطين بالعمل والاقتداء بهم" (أبو أسعد والهوري، 2008).

وتعرف الذات المهنية بأنها "مدرجات الفرد لمعارفه وقدراته وقيمه وطموحه وسماته الشخصية والانفعالية ومكانته الاجتماعية أثناء تأديته لعمله" (الشرفا، 2011، 28).

كما تشكل الذات المهنية للفرد "مكونًا رئيسيًا من مكونات الذات، إذ تعد أحد العناصر الأساسية التي تهيئ الفرد لاتخاذ القرار والنجاح في الحياة المهنية، خاصةً إذا كان هناك تطابق بين الذات والبيئة المهنية التي انخرط بها الفرد" (ماريف، 2013، 28).

كما عرفت زهران (1996، 17) بأنها "كل ما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله"، بينما عرفت (الصوالحة، 2015، 22) بأنها "صورة يمتلكها المرشد عن نفسه في مجال عمله وفقًا لما يتسم به من سلوكيات واقعية وطموحات مثالية ومدرجات اجتماعية".

وعرفت الذات المهنية أيضًا بأنها "الصورة التي يدركها ويكونها الفرد عن نفسه في مجال عمله من حيث دوره وقدراته وأدائه وإمكاناته وأهمية عمله ومستقبله المهني وتقدير الآخرين لدوره وإنجازاته ومدى صحة قراره باختيارها مهنة له" (عبد العظيم، 2023، 119).

وأكدت عبد العظيم (2023) أن هناك عوامل عدة تؤثر في مفهوم الذات المهنية، كالمعايير الاجتماعية التي تلعب دورًا مهمًا في مفهوم الذات وتختلف من مجتمع لآخر وتتأثر بالعمر والنوع والمركز الاجتماعي والأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد خلال تحركه في البيئة، إضافةً إلى أن

وضع الشخص في مهنته يسهم في الاتزان الانفعالي والاجتماعي؛ لأن المهنة هي هدفه الذي يسعى لتحقيقه ولكي يصبح عضوًا فعالاً في المجتمع.

كما أشار (Weerdmeester, 2017) إلى أن فعالية الذات لدى الأخصائي النفسي أو المرشد تتأثر بعدة عوامل هي: الإتيان الذي يقوم على الخبرة الشخصية للمرشد، والنمذجة التي تقوم على مستوى الرقابة الذاتية أو الملاحظة، والإقناع الاجتماعي الذي يقوم على التأثير اللفظي للحديث عن الخبرات الشخصية والاقتران بها وإقناع الآخرين، والآثار الوجدانية التي تقوم على مجموعة عوامل فسيولوجية ووجدانية داخلية تحدد مدى قدرة المرشد على تحقيق الأهداف.

وترى الباحثة أن مفهوم الذات المهنية هي الوعي بالذات والقدرات والإمكانات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها الفرد والذي يقاس بمقياس الذات المهنية على متصل يبدأ من الرفض إلى الموافقة ونقطة الوسط هي الحياد.

النظريات المفسرة للذات المهنية:

أولاً: نظرية دونالد سوبر (Donald Super):

منذ أن بدأ سوبر (1953) صياغة نظرياته كانت الافتراضات السائدة أن القدرات والاهتمامات هي الخط الفاصل في الاختيار المهني، لذلك كانت الاستشارة المهنية تسهم في مساعدة الأفراد على معرفة قدراتهم التي تحتاجها المهنة، حيث كان الموجه المهني يساعد الأفراد في اختيار المهنة التي تتوافق مع اهتمامات الأفراد وقدراتهم وسماتهم الشخصية، وبين سوبر أن الاختيار المهني ليس قرار يتم اتخاذه في وقت ما؛ بل يجب النظر إليه على أنه عملية متطورة ونمائية، لذلك قام بوضع نظرية مهنية شاملة تقوم على أن:

- التطور المهني عملية تستمر مدى الحياة.
- القرار المهني يكون نتيجة تراكم مجموعة قرارات وليس قراراً سريعاً (Blustein, 2017).

واعتمد سوبر في تطوير نظريته على ثلاثة أسس تشكل الإطار العام لنظريته، وهي:

• نظرية مفهوم الذات (Self-Concept Theory):

يعد مفهوم الذات مفهوم متطور يتغير وفقاً لنمو الفرد العقلي والجسمي والنفسي والتفاعل مع الآخرين واتخاذهم قدوة، كما أن مفهوم الذات يتشكل حينما يتعرف الفرد على نفسه كشخص مميز وحين يدرك التوافق بينه وبين الآخرين، كذلك تتطور مفهوم الذات المهنية بنفس الطريقة، حين ينضج الفرد ويختبر نفسه بالطرق المهنية والأكاديمية، فحين يولد الطفل يكون لديه إدراك أولي للأشياء، ومن ثم في فترة المراهقة يصبح الفرد مدرك أكثر ويتخذ قرارات تتلاءم مع مفهوم الذات (super,1980).

علم النفس الفارقي (Differential psychology):

حيث إن نظرية سوبر تتأثر بعلم النفس الفارقي، الذي يؤكد اختلاف الأفراد في السمات والقدرات والاهتمامات التي تتناسب مع مهن ولا تناسب الأخرى، كما أكد سوبر أن كل فرد قادر على النجاح في مهن متعددة، كما أن هناك تفاوت في مستوى كفاءة الأفراد للمهنة وفقاً لميولهم وقدراتهم، وأن قدرة الفرد على الإبداع أكثر من مهنة يعتمد على سمات شخصيته وقدراته؛ لأن كل مهنة تتطلب سمات خاصة بها، وملاءمة المهنة لسمات الفرد تحقق له الرضا (Crites, 1969).

علم نفس النمو:

وقد ركز سوبر على حاجة الفرد إلى فهم المهنة والتنبؤ بها، وأكد على ضرورة وجود نموذج مهني يتم أخذه بعين الاعتبار عند تسلسل المناصب التي يشغلها الفرد خلال مراحل حياته العملية، كما حدد خمس مراحل للنمو المهني تتسم كل مرحلة بمجموعة مهام أوضحها (Super, 1953)، وهي كما يلي:

- مرحلة النمو: وهي أول مرحلة من حياة الإنسان، والفترة التي يتم فيها تطوير قدرات الأطفال وميولهم ودمج احتياجاتهم الاجتماعية، وكذلك تشكيل الفهم العام للعمل، وتبدأ هذه المرحلة من 4- 13 عاماً.
- مرحلة الاستكشاف: وهي الفترة التي يحاول فيها الأفراد فهم أنفسهم، ومحاولة تحديد مكانهم في العمل من خلال الخبرات والميول، كما يحاول الأفراد في هذه المرحلة معرفة مدى ملائمة قدراته للمهن الأخرى، وتبدأ هذه المرحلة من سن 14-24 عاماً.

- مرحلة التأسيس: وفي هذه المرحلة يسعى الفرد لاكتساب المكان المناسب في مجال عمله، وذلك لتأمين منصبه الحالي والعمل على تطوير نفسه وتحقيق المزيد من التقدم، وتبدأ هذه المرحلة من 25 حتى 44 عامًا.
- مرحلة الصيانة: وهي فترة التحديث المستمر التي تضم التطوير المهني الذي يشمل التمسك والابتكار والمواكبة، حيث يسعى الفرد للتمسك بما حققه، وبالتالي يقوم بتحديث كفاءته وإيجاد طرق مبتكرة لأداء عمله والوصول لتحديات جديدة، وتبدأ هذه المرحلة من 45-65 عامًا.
- مرحلة الانحدار: وهذه هي المرحلة النهائية أو مرحلة الانتقال من القوى العاملة، والتخطيط للتقاعد ويكون فيها الفرد ذو طاقة منخفضة وبعيدة الاهتمام عن المهنة، حيث ينسحب الفرد بشكل تدريجي من الأنشطة ويركز على التقاعد، وتبدأ هذه المرحلة بعد عام 65 (super, 1980).

• نظرية هولاند (Holland):

وقد أوضح هولاند في دراسته الي أجراها عن مفهوم الذات المهنية أن الأشخاص الذين وجدوا اهتمامًا خلال مراحل نموهم المختلفة حول ذاتهم ومعرفتهم تجاه المهن، قادرين على اتخاذ القرارات بشكل أكبر حول المهن المستقبلية، كما ركز هولاند على عاملين أساسيين هما: النمط السلوكي وطراز الشخصية، كونه يفترض أن وصف الأشخاص من الممكن أن يتم تبعًا لنمو الشخصية والسلوك المصاحب لها، كما أن البيئة المحيطة يمكن أن يتم وصفها وفقًا لمقارنتها بنموذج محدد من البيئات، كما أن الجمع بين الأفراد والبيئات من الممكن أن تؤدي لنتائج يقع ضمنها نمط سلوكي معين للفرد، يضمن من خلاله الاختيار المهني (Abu Sell, 1998, 50).

ويشير هولاند أيضًا إلى أن الفرد ينجذب نحو البيئة المهنية التي تسهم في إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، ومعرفة الفرد بطبيعة ذاته وشخصيته تؤثر في توافقه النفسي والاجتماعي، لذلك تعد الذات المهنية متغير يسهم في تكوين أداء الفرد في الوصول لنمط الشخصية التي تعمل على إنجاز المهام بشكل فعال وناجح، أي أن الفرد من خلال معتقداته عن الذات المهنية يمكن أن يحدد الخدمات والمهام التي يقوم بها خلال ممارسة عمله (Al-Zayed, 2019).

يتضح من العرض السابق للنظريات التي تفسر الذات والنمو المهني، أن اختيار الفرد لمهنة معينة هو مجرد تعبير عن الذات وتصوره لها، كما أن سلوك الفرد يتحدد وفق مفهومه لذاته الأمر الذي ينعكس على حياته المهنية، ولكل فرد سماته الشخصية وميوله وقدراته ومهاراته التي ترشده لاختيار المهنة الصحيحة المناسبة لذاته ولتحقيق المهنية الذاتية.

وهنا يتضح أن الذات المهنية تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز عمل الأخصائي من خلال المعلومات التي يملكها الشخص عن نفسه ومدى ملاءمتها للعمل الذي يقوم به، وتأثيرها في اتخاذ القرار المهني؛ ذلك لأن اختيار المهنة يمكن أن يتم بطريقة معرفية عقلية تحتاج أن يفهم المرشد طبيعة اتخاذ القرار الذي يقوم على أساس فهم المرشد لذاته المهنية ومعرفته لمهنته، وبالتالي تقييم النتائج الممكنة للمعرفة التي يملكها من خلال تأديته لعمله، كما أن فاعلية الذات المهنية تساعد المرشد على اتخاذ القرار المناسب نحو المواقف أو المشكلات التي تقف أمامه (أبو عيطة والكوشة، 2017).

المحور الثالث: جودة الحياة المهنية

يركز مفهوم جودة حياة العمل على دراسة وتحليل الأساليب والطرق التي تقوم عليها المنظمات في توفير حياة مهنية أفضل لموظفيها، مما يسهم في رفع أدائهم وتحقيق رغباتهم وإشباع حاجاتهم وبالتالي تحقيق أداء أفضل للمؤسسة ككل (Kelbiso et al., 2017)، وتعد جودة الحياة المهنية من المفاهيم الحديثة ومن أهم المعايير المطلوبة في بيئة العمل، حيث تسعى المؤسسات الناجحة لتحقيقها وتوفيرها لموظفيها، كما أنها من القضايا الإدارية التي لاقت مكانة متميزة في أدبيات الموارد البشرية والسلوك التنظيمي نظرًا لأنها تشمل عناصر متعددة ترتبط بأداء المنظمة وتؤثر عليها، كما أن هذا المفهوم يركز على الحياة الشخصية للموظف باعتباره شخص ذوي مشاعر واهتمامات شخصية يجب مراعاتها حتى لا تؤثر على أداء الموظف وبالتالي أداء المنظمة ككل (عطا وعطا، 2018)

مفهوم جودة الحياة المهنية

يتمحور مفهوم جودة الحياة المهنية حول الرضا الوظيفي في حياة الإنسان، فقد عرفها (Vinopal, 2012, 358) بأنها "محاولة لتحقيق التنمية الشاملة في حياة العاملين".

وتعرف جودة الحياة المهنية بأنها "مدى شعور الفرد بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله، وشعوره بالمسئولية الاجتماعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة مسئولة وقدرته على حل مشكلاته؛ وذلك نتيجة لتفاعل المعلم مع البيئة المدرسية الجيدة، التي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والإدارة الحكيمة وعلاقات تتسم بالجودة ويشعر بمساندة الإدارة والزملاء" (بسيوني، 2022، 201).

كما تعرف بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضًا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيا والمتعاملين معها" (الزعيبر، 2012، 9).

وفي تعريف آخر لها جاء على أنها "عملية تتم بموجبها امتلاك موظفي المنظمات وأصحاب المصلحة، نظرة ثاقبة حول كيفية العمل معًا بشكل أفضل؛ لتحسين نوعية الحياة للموظفين والفعالية التنظيمية في وقت واحد" (Kelbiso et al., 2017, 1).

وعرفها جاد الرب (2013، 356) بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضًا، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها".

وعرفت جودة حياة العمل بأنها "التي تتحقق بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، والذي ينعكس بالإيجاب على اتخاذ القرارات الإدارية، ومن ثم يحقق الأهداف المرجوة لدى المنظمة" (عيسى، 2017، 12).

كما تعرف بأنها "بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بشتى جوانبها وأبعادها بشكل جيد، وبالطبع ينعكس ذلك إيجابيًا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، وبالتالي يبذل قصارى جهده في خدمة المؤسسة" (المنان، 2018، 5).

بينما عرفها سويد (2017، 131) أنها "تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل، مما يساهم في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أعلى ربح ممكن".

وترى الباحثة أن جودة الحياة المهنية هي مجموعة من الأساليب والعمليات المستمرة التي تهدف لتحسين كافة الجوانب التي تؤثر على حياة الفرد الشخصية والنفسية للفرد والتي يمكن أن تحقق كافة رغباته وتشبع احتياجاته وترفع من مستوى رضاه المهني.

النظريات المفسرة لجودة الحياة المهنية:

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير مفهوم جودة الحياة وشعور الفرد بجودة الحياة، في محاولة للتأثير الإيجابي على درجة الجودة التي يشعروا ويدركها الفرد في حياته، وسنحاول عرض هذه النظريات:

1. نظرية إبراهيم ما سلو: "1970-1908"

وأكد "ما سلو" في نظريته (نظرية الحاجات) أن هناك مجموعة حاجات أساسية وحاجات ثانوية وضعها بشكل هرمي متصاعد حسب الأهمية، فالحاجات الواقعة أسفل الهرم حاجات فيسيولوجية (كالحاجة للطعام والشراب والجنس والنوم)، يجب أن تشبع قبل أن تشبع تلك الحاجات التي تقع في قمة الهرم (كالحاجة للأمن والحب والانتماء، والحاجة لاعتبار الذات والحاجة لتقدير الذات) وأن الحاجات الكائنة في قمة الهرم لم تظهر إلا بعد أن تشبع الأدنى منها في الهرم ولو جزئياً.

وقد وهب "ما سلو" ما يقارب (20 عاماً)، من حياته ليثبت أن إمكاناته الإنسان وحاجاته العليا هي التي تدفع للسلوك الهادف نحو تحقيق الذات، والحاجة لتقدير الذات، وأن الحاجات الكائنة في قمة الهرم لم تظهر إلا بعد أن تشبع الأدنى منها في الهرم ولو جزئياً.

الإنسان وحاجات العليا هي التي تدفعه للسلوك الهادف نحو مستوى الذات، كما أوضح ما سلو أن جودة الحياة تتوقف على مستوى إشباع تلك الحاجات العليا، وأن هذا الإشباع يؤدي بالإنسان إلى الشعور بالسعادة العميقة وسمو في العقل وإثراء حياة الفرد الداخلية.

2. نظرية شالوك (Schlock 2002):

تدور هذه النظرية من جودة الحياة عن محددات أخرى لمؤشرات جودة الحياة، ألا وهي جودة الحياة الذاتية أو المحددات الذاتية في جودة الحياة، كما يدركها الفرد نفسه من خلال إحساسه بالرضا والسعادة، والإحباط، والتشاؤم، واليأس، ومن خلال الإحساس بالانفعالات الإيجابية وتحقيق الذات، ويرى شالوك أن هناك تحليلاً جديداً بتحديد ثلاثة مؤشرات لكل من المجالات الثمانية لجودة الحياة وعلى النحو الآتي:

1. السعادة الانفعالية: وتشمل الرضا، ومفهوم الذات، وانخفاض الضغوط.
2. العلاقة بين الشخصية: تشمل التفاعلات والعلاقات والمساندة.
3. السعادة المادية: وتشمل الحالة المادية، والعمل، والسكن.
4. النمو الشخصي: وتشمل التعليم، والكفاءة الشخصية والأداء.
5. السعادة البدنية: وتشمل الصحة، والأنشطة اليومية، ووقت الفراغ.
6. تقرير المصير: ويشمل الاستقلالية، والأهداف، والقيم، والاختبارات.
7. الاندماج الاجتماعي: ويشمل التكامل، والترابط الاجتماعي، المشاركة الأدوار المجتمعة، والمساندة الاجتماعية.
8. الحقوق البشرية القانونية والعمليات الواجبة: هي رضا الفرد المتعلق بإدراكه لحقوقه الفردية وحقوق الجماعة التي يعيش في إطارها. (القرشي، 2017)

تعريف الإخصائي النفسي:

والإخصائي النفسي هو الشخص المؤهل علمياً ونفسياً ويمكك خبرات ومهارات وأخلاقيات مهنة عالية، ولديه استعداد كامل لتقديم المساعدة والعون لكافة الطلاب لمواجهة مشكلاتهم (عبد اللطيف، 2021).

أدوار الإخصائي النفسي:

وتجدر الإشارة إلى أن الأخصائي النفسي يلعب دوراً مهماً في المؤسسات التعليمية، فهو شخص يقع على عاتقه عملية التقويم النفسي للطلاب، والقيام بالبحوث الميدانية والتوجيه التربوي، وكذلك تقويم البرامج التربوية والعلاجية واكتشاف الموهوبين والمتفوقين، والعمل على تصميم برامج تنمية للقدرات، كما يقوم بتطبيق الأدوات والمقاييس النفسية على الطلاب وإعداد البرامج العلاجية والسلوكية اللازمة لكل حالة، ويمكن تلخيص أدوار الأخصائي النفسي كما ذكر (سرار، 2018) فيما يأتي:

1. الدور الوقائي، من خلال المشاركة في العملية التعليمية والتفاعل مع الطلاب أثناء عملية التوجيه النفسي، ومعالجة المشكلات النفسية لتجنب الانحراف السلوكي.

2. الدور العلاجي، من خلال ملاحظة السلوك للطبة والذي قد ينتج عنه مشكلات نفسية كالقلق والوسوسة ومشكلات المراهقة والانحراف السلوكي والتخلف العقلي وغيرها من الاضطرابات التي تحتاج تدخل الأخصائي النفسي.

3. الدور التنبؤي، ويتمثل في قدرة الأخصائي على التنبؤ بالسلوك، كونه شخص متمكن من استخدام أساليب القياس والتقويم الخاصة بجوانب الشخصية، والتعرف على سمات الطلاب التي تمكنه من الاستفادة في عملية التوجيه التربوي.

وتؤكد الباحثة أن الأخصائي النفسي هو الشخص المؤهل علمياً ومهنيًا لتقديم الخدمات النفسية، والذي يقوم بتشخيص المشكلات النفسية ودراستها وعلاجها، كما أنه يقدم خدمات إرشادية لمساعدة الطلاب على تنمية سماتهم الإيجابية والتعرف على الموهوبين وذوي القدرات الخاصة، وتوعية الطلاب وتعريفهم بالمبادئ الصحية والنفسية والاجتماعية، وبناء العلاقات الإيجابية مع العاملين والطلبة وأولياء الأمور.

صفات الإخصائي النفسي:

يتحلى الإخصائي النفسي بمجموعة من الصفات المهنية والشخصية التي تمكنه من القيام بمهامه بغض النظر عن مكان عمله، ويمكن أن نقسمها إلى الصفات المهنية، والصفات الشخصية ويمكن أن نختصرها في الآتي:

أ. الصفات المهنية:

- الحفاظ على السرية وعدم الإفصاح عن بيانات المسترشدين.
- عدم تطبيق أدوات ومقاييس لا يتقن تطبيقها.
- الحصول على موافقة ولي الأمر قبل الخوض في العملية الإرشادية، تجنباً لأي نوع من أنواع سوء الفهم الذي قد يحدث مستقبلاً.
- الدقة والمصادقية في توثيق العملية الإرشادية؛ حفاظاً على حقوق كل من المسترشد والأخصائي النفسي في الحاضر والمستقبل.

- تكوين علاقة مهنية، خالية من المصالح الخارجية والعلاقات المختلفة.
- التعاون مع زملائه في العمل مما يحقق نجاح العملية الإرشادية.
- أن يكون ملم بكل ما يتعلق في الجوانب المهنية من أدوات وأساليب وفنيات إرشادية.

ب. الصفات الشخصية:

- أن يكون ذو مظهر معتدل ولبق، مبتعداً عن كل ما يقلل من أهمية الإخصائي النفسي، ويجرح الصورة المشرفة والنبيلة للمهنة.
- الالتزام بالقيم الاجتماعية، والحرص على المصلحة العامة.
- الابتعاد عن كل أشكال التعصبات الدينية والقبلية وتقبل جميع المسترشدين بمعتقداتهم وآرائهم بكل شفافية ومصداقية.
- أن يكون لديه الرغبة في تقديم المساعدة للآخرين مهما كانت انتماءاتهم.
- عدم استغلال الآخرين من خلال المعلومات التي يعرفها عنهم (ذهبية، 2020).

العوامل التي دعت إلى الحاجة للإخصائي النفسي:

توجد عدة عوامل دعت إلى وجود أخصائيين نفسيين وقد حصرها ميسون (2019) فيما يأتي:

التقدم العلمي التكنولوجي:

ذكر تولبرت في هذا الخصوص أن وظائف كثيرة جديدة قد ظهرت وسيستمر ظهور العديد مما يستحدث منها كرد فعل طبيعي للثورة الصناعية التي عمت أرجاء العالم والتطور التكنولوجي المتلاحق، بالتالي ستختفي العديد من المهن التي تحتاج إلى أيدٍ عاملة، كما وأن الكثير من الوظائف الحالية سوف تتغير لتلائم هذا التقدم الصناعي المستمر؛ مما يخلق احتياج لإعادة تدريب الأيدي العاملة الحالية، وسيبحث الكثير من الأفراد عن تحقيق ذواتهم، وتأكيد هويتهم من خلال الأعمال التي يسعون لشغلها والقيام بها، الأمر الذي يدعو إلى التركيز على مستويات التربية وبرامج الدراسة، والتدريب الذي يخدم سوق العمل بتوفير خريجين مناسبين له، وحتى يتحقق كل هذا، كان لا بد من وجود مرشد نفسي يعمل داخل المدرسة وخارجها وفي مختلف المؤسسات، على مستوى عالي وتدريب فني راق.

التغيرات الأسرية:

تمر على الأسرة تغيرات كثيرة وعديدة، حيث طال هذا التغيير بناءها ووظائف أفرادها وصلاتهم ببعضهم، وأبعد هذا التغيير الأب أو الأم عن أطفالها لفترات طويلة خلال اليوم، واعتمدت بعض الأسر على مربيات لأطفالهم، أو إرسالهم إلى دور الحضانة لا يتوفر فيها ما يشبع حاجات الطفل، مما حرم الكثير من الأطفال من تحقيق جميع مطالبهم النفسية والاجتماعية، مما ساهم في ظهور مشكلات سلوكية وانفعالية لديهم.

التغيرات الاجتماعية:

ومن أهم ملامح التغيير الاجتماعي ما يلي:

- تغير بعض مظاهر السلوك حيث أصبحت بعض السلوكيات مقبولة بعد أن كانت مرفوضة.
- إدراك أهمية القيم في تحقيق المكانة الاجتماعية والاقتصادية.
- ارتفاع مستوى الطموح وزيادة الضغوط الاجتماعية.
- ظهور الصراعات بين الأجيال وزيادة الفروق بين القيم والفكر والثقافة.

تفاعل المجتمع الإسلامي مع غيره من المجتمعات:

إن المجتمع الإسلامي لا يعيش بمعزل عن العالم، حيث يتفاعل معه متأثراً به ومتأثراً به، حيث تقوم وسائل الإعلام المختلفة والمنتشرة في أنحاء العالم في نقل الفكر الغربي للعالم الإسلامي، فكل ما يصلح للغرب قد لا يصلح للمجتمع المسلم، وعليه فإن المجتمع الإسلامي بمن فيه من رجال فكر وعلم وثقافة في مجالات الحياة المختلفة يمكنهم بوعي وروية وعلى أسس علمية وإسلامية أن يتقبلوا كل ما يرد إليهم من فكر غربي ولكنه لا يتقبلوه إلا بعد غربلته وتنقيته ما به من شوائب لا مكان لها في مجتمع الإسلام، ولما كان الشباب أكثر تأثراً بكل ما هو جديد وأكثر تفاعلاً معه؛ لذا فهم الأوح من غيرهم إلى حماية عقولهم من التلوث الفكري؛ لذا كان لدور الأخصائي النفسي أهمية كبيرة في دراسة شخصيات الشباب وتحليل العوامل المؤثرة عليها والتي تشكل في مجموعها سلوكهم إن كان نحو السواء أو اللاسواء فيعمل وفق علمه وخبرته على تعديل هذا السلوك نحو الأفضل.

ثانيًا: الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الأدبيات السابقة التي تناولت أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين، قامت الباحثة بجمع بعض الدراسات، وترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، وتحليلها من خلال توضيح أهداف الدراسة والمنهج المتبع والأداة المستخدمة فيها وعينة الدراسة بالإضافة إلى عرض أهم النتائج التي توصلت إليها، ومن ثم التعقيب عليها وتوضيح الجوانب التي تميزت بها الدراسة الحالية.

أ. دراسات تتعلق بأنماط الشخصية للأخصائي النفسي

قام ثومبسون وآخرون (Thompson et al, 2002) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والاتجاه نحو التنوع العالمي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 106 مرشد متدرب يدرس في برنامج الإرشاد في خمس جامعات من شمال شرق الولايات المتحدة، واستخدم الباحث مقياس (كوستا وماكري، 1992) لقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية، ومقياس (ميفي، 1999) لقياس الاتجاه نحو التنوع العالمي، وبينت النتائج وجود علاقة بين الاتجاه نحو التنوع العالمي وواحدة من عوامل الشخصية الكبرى وهي الانفتاح على الخبرة، وتشير النتائج إلى أن المرشدين المنفتحين على التغييرات الإبداعية الخلاقة للآخرين، يمكن أن يكونون مرتاحين للعمل مع تشكيلة واسعة من العملاء.

وسعى (Bakker et al., 2006) لدراسة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاحترق النفسي لدى المرشدين المتطوعين، حيث تكونت عينة البحث من 80 مرشد، واستخدم الباحث مقياس (ماسلاش، 1996) لقياس الاحتراق النفسي، ومقياس (هندريكس، 1997) لقياس العوامل الخمس الكبرى، وأظهرت النتائج أن الإجهاد الانفعالي يتميز بالتنبؤ بالاتزان الانفعالي، وأن كل من الانبساطية والاتزان الانفعالي يتنبأ باضطراب تبدد الشخصية، كما أن بعض عوامل الشخصية الأساسية تدير العلاقة بين التجارب السلبية والاحترق النفسي، مما يشير إلى أن الشخصية قد تساعد في الحماية ضد المخاطر المعروفة لتطور أو ارتفاع الاحتراق في العمل التطوعي لخدمة البشرية.

وهدفت دراسة شنير (2011) إلى التعرف على خصائص الشخصية للمرشد الطلابي ودورها في بناء علاقات ناجحة مع المحيطين به في ضوء المهام التي يقوم بها في المدرسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 100 مرشد ومرشدة نفسية ممن يعملون في الحلقة الثانية وثانويات مدينة دمشق، واستخدمت الدراسة مقياس الرضا عن المرشد النفسي، ومقياس مهام المرشد النفسي، ومقياس التعرف على خصائص الشخصية للمرشد النفسي، واختبار العوامل الستة عشر للشخصية، واختبار التفاؤل، وأوضحت النتائج أن أهم خصائص الشخصية التي اتسم بها المرشدون النفسيون الذين تناولوا رضا طلاب مرتفعاً هي الدفاء، الاستقرار الانفعالي، الثقة بالنفس، الارتياح والطمأنينة، بينما اتسم المرشدين الذين نالوا رضا طلاب منخفضاً بأنهم اقل استقراراً انفعالياً واعتماداً على النفس.

كذلك أجرى عسيري (2013) دراسة تهدف إلى التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ونمط المتمثلة في الانبساطية والعصابية والانفتاح والطيبة ويقظة الضمير، وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشد النفسي، وطبقت الدراسة على عينة تكونت من 240 مرشد طلابي، واستخدم الباحث مقياس (كوستا وماكري، 1992) لقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس دافعية الإنجاز لـ (محمد جميل منصور، 1986)، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سمات (الانبساطية والانفتاح ويقظة الضمير والطيبة) والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لدى المرشدين، كما أثبتت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة بين سمة العصابية وكل من (المغامرة والمثابرة وتنوع الاهتمامات والثقة بالنفس والاستقلال والمنافسة) من أبعاد دافعية الإنجاز لدى المرشدين، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في سمات (الانبساطية والانفتاح ويقظة الضمير والطيبة) وأي من أبعاد دافعية الإنجاز، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في سمة العصابية لصالح المتخصصين ذوي المتوسط المرتفع، وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي الدافعية ومرتفعي الدافعية في سمات الانبساطية ويقظة الضمير لصالح

مرتفعي الدافعية ذوي المتوسط الأكبر، وأخيرًا توصلت النتائج إلى أن سمتي الانبساطية ويقظة الضمير تنبئ بدافعية الإنجاز.

في حين هدفت دراسة الوهبي (2013) إلى الكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة الاجتماعية لدى الأخصائي الاجتماعي في محافظة مسقط بسلطنة عُمان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة 96 مختص من الإحصائيين الاجتماعيين في محافظة مسقط، واستخدم الباحث مقياس العوامل الخمس الكبرى ومقياس الكفاءة الاجتماعية من إعداد الباحث، وبينت النتائج أن أكثر نمط الشخصية سيادة لدى الإحصائيين الاجتماعيين هي يقظة الضمير، القبول، الانبساطية، الانفتاح، كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمة القبول تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، وفي عدد سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، كما بينت وجود علاقة ارتباطية بين كل من سمة الانفتاح ويقظة الضمير والقبول في التنبؤ بدرجة الكفاءة الاجتماعية.

كذلك هدفت دراسة البادي (2014) إلى الكشف عن العلاقة بين بعض سمات الشخصية وفعالية الذات لدى المرشد الطلابي في سلطنة عُمان، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي على عينة الدراسة المكونة من 75 مرشد، و125 مرشدة من مدارس سلطنة عُمان المختلفة، واستخدم الباحث مقياس سمات الشخصية المشتق من مقياس عوامل الشخصية الستة عشر لريموند كاتل، ومقياس فاعلية الذات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم درجات فاعلية منخفضة، ووجود ارتباط موجب دال إحصائيًا بدرجة كبيرة بين سمة (التآلف، الذكاء، والاندفاعية، والمغامرة، والريكيالية) وفاعلية الذات، بينما يوجد ارتباط موجب دال إحصائيًا بين سمة الثبات الانفعالي وفاعلية الذات، كما يوجد ارتباط غير دال إحصائيًا بين سمة (الدهاء، وكفاية الذات، والتنظيم الذاتي) وفاعلية الذات، وكذلك توصلت النتائج إلى إمكانية التنبؤ بدرجة فاعلية الذات لدى الاختصاصيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عُمان من خلال بعض سمات الشخصية، وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاختصاصيات الاجتماعيات والاختصاصيين الاجتماعيين في مقياس سمات الشخصية ومقياس فاعلية الذات.

وأجرى المحمودي (2017) دراسة بعنوان: "سمات الشخصية وعلاقتها بجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين" وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط الشخصية وجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين بمكة المكرمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 94 مرشد في جميع المراحل الدراسية، واعتمد الباحث على مقياس أيزنك للشخصية ترجمة عبدالخالق (1991)، ومقياس جودة الخدمات الإرشادية من إعداد (عبدالله والغانمي، 2016)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إحصائية ذات دلالة بين سمات الشخصية وجودة الخدمات الإرشادية، إضافةً لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين بعد الانبساطية وجودة الخدمات الإرشادية، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين بعد العصابية وجودة الخدمات الإرشادية، بينما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات الإرشادية وبعد الذهانية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في سمات الشخصية وفقاً لمتغير التخصص، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية وغير المتخصصين في سمات الشخصية وفقاً لمتغير التخصص، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الخدمات الإرشادية وفقاً لمتغير التخصص لصالح المتخصصين، وأخيراً يمكن التنبؤ بجودة الخدمات الإرشادية من بعد الانبساطية، وأوصى الباحث بضرورة إجراء اختبارات مهنية للمواءمة بين شخصية المرشد ومهنة الإرشاد عند إجراءات الترشيح للقبول بها.

وفي ذات السياق أجرى (عبداللطيف، 2017) دراسة بعنوان: "العلاقة بين نمط الشخصية للأخصائي النفسي الرياضي والاتصال الفعال باللاعبين" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على نمط الشخصية ودرجة الاتصال الفعال للأخصائي النفسي الرياضي لدراسة العلاقة بينهم من وجهة نظر اللاعبين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقه على عينة البحث المكونة من 50 لاعب من لاعبي كرة القدم بكل من نادي المقاولون العرب، ونادي إنبي الرياضي، واعتمد الباحث على مقياس نمط النفسية من إعداد (الكيلاني، 2007) وقائمة الاتصال من إعداد (علاوي، 1998)، وتوصلت الدراسة إلى صلاحية مقياس نمط الشخصية من خلال أبعاده للتعرف على سمات الشخصية للأخصائي النفسي من وجهة نظر اللاعبين، وحقق المتوسط العام لمقياس نمط الشخصية أهمية نسبية

قدرها 89.34% في أبعاد المقياس من وجهة نظر لاعبي كرة القدم، وكذلك أثبتت الدراسة صلاحية قائمة الاتصال الفعال من خلال محتواها للتعرف على درجة الاتصال الفعال للأخصائي النفسي من وجهة نظر اللاعبين، وأظهرت العلاقة بين أبعاد مقياس نمط الشخصية والتواصل الفعال وجود ارتباط دال إحصائي طردي موجب من وجهة نظر لاعبي كرة القدم لدى الأخصائي النفسي الرياضي.

كما أجرى الكشكي والزهراني (2019) دراسة بعنوان: "العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وبعض نمط الشخصية" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي والتعرف على الفروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير (الجنس - التخصص - المستوى الدراسي - الخبرة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وطُبقت على عينة الدراسة المكونة من 163 مرشداً ومرشدة طلابية بمدينة جدة، وللتحقق من أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي من إعداد الباحثان ومقياس نمط الشخصية من إعداد (البادي، 2014)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وكل من سمة (التألف - الذكاء - الثبات الانفعالي - التنظيم الذاتي - الكفاية الذاتية)، ووجود فروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير الخبرة لصالح 10 سنوات وأكثر، بينما لا توجد فروق في الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي تبعاً لمتغير (الجنس - التخصص - المستوى التعليمي).

ب. دراسات تتعلق بالذات المهنية لدى الأخصائي النفسي

أجرى (Foster, 2010) دراسة تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين الذات المهنية والثقة بالنفس لدى المرشدين النفسيين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 298 مرشد ومرشدة من 24 مدرسة مختلفة من الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الباحثة استبيان لقياس الذات المهنية، ومقياس الثقة بالنفس المكتسبة من إعداد (Luhtanen & Crocker, 1992) وأكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الثقة بالنفس المكتسبة والذات المهنية لدى عينة الدراسة، كما توصلت النتائج لوجود فروق بين المرشدين في درجات الذات المهنية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يعمل بها لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية، ووجود فروق لصالح المرشدين الذين سبق لهم العمل في التدريس مقارنةً بأولئك الذين لم يسبق لهم التدريس، وعدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في الذات المهنية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والمقاطعة التي يعملون بها.

وهدف دراسة (Lincicome, 2015) إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين، واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من 10 مرشدين في مدينة واشنطن، كما استخدمت الدراسة مقياس الذات المهنية للمرشدين من إعداد الباحث، وتوصلت النتائج إلى وجود أربعة عوامل رئيسية تسهم في تشكيل الذات المهنية للمرشدين وهي: الدوافع الداخلية، الصحة البدنية، الإحسان، التأثيرات الخارجية، كما أوصت الدراسة بضرورة عمل برامج لتحسين العوامل السابقة للارتقاء بالذات المهنية للمرشدين.

وفي ذات السياق أجرى الزبير (2018) دراسة بعنوان: "الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية للمرشد النفسي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من 77 مرشد ومرشدة نفسية، واستخدم الباحث مقياس الذات المهنية والرضا الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متغيري الذات المهنية والرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بالخرطوم مرتفعان، كما توجد علاقة طردية دالة بين الذات المهنية والرضا الوظيفي، ولا توجد فروق دالة في الذات المهنية للمرشدين النفسيين تعزى لمتغير الخبرة، وأوصت الدراسة بضرورة توفير دورات تدريبية تخصصية للمرشدين في مجالهم تستهدف جميع المحاور التي تتعلق بعملهم، وكذلك تصميم برنامج تدريبي يهدف لتنمية أبعاد الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المدارس الثانوية.

وأجرى الزايد (2019) أيضًا دراسة هدفت إلى التعرف على الذات المهنية لدى عينة من المرشدات الطالبات بمدارس محافظة الرس في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظرهن، كما هدفت إلى التعرف على مستوى الذات المهنية لدى عينة الدراسة، وما إذا كان هناك فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة على مقياس الذات المهنية بأبعاده وفقًا لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة التعليمية)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 51 مرشدة طلابية، وقد تم استخدام

مقياس الذات المهنية من إعداد (الشرفا، 2011)، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الذات المهنية لاستجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذات المهنية بأبعادها لدى عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة التعليمية)، وأوصت الدراسة مراكز التدريب وقسم الإرشاد الطلابي بوزارة التعليم والباحثين بالاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير معايير التعيين والترشيح للإرشاد الطلابي.

كما أجرى ناضرين (2021) دراسة أخرى بعنوان: "مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مكونات مفهوم الذات المهنية، في التنبؤ بفعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين، والكشف عن أثرها على المرشد الطلابي وفقاً للمؤهل الدراسي والمرحلة الدراسية والجنس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 179 مرشداً ومرشدة طلابية، وتم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة ومقياس مفهوم الذات المهنية عليهم، وبينت النتائج أنه يمكن تفسير ما يقارب (89 %) من التباين على متغير فعالية الذات الإرشادية بمعرفة بعض مكونات مفهوم الذات المهنية (المعرفة، الطموح، خصائص الشخصية)، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل المرحلة الدراسية التي يعمل بها المرشدون الطلابيون ومؤهلم الدراسي على فعالية الذات الإرشادية، بالإضافة إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في فعالية الذات الإرشادية يعزى لاختلاف نوع المرشدين الطلابيين عند تثبيت أثر مفهوم الذات المهنية.

وأجرى كل من الكلابي والربيعي (2022) دراسة بعنوان: "الذات المهنية لدى المرشدين التربويين" والتي هدفت إلى التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الذات المهنية لدى المرشدين التربويين، والتعرف على دلالة الفرق في الذات المهنية تبعاً لمتغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق المنهج الوصفي، وقام الباحثان بتبني مقياس (الحساني 2015)، وقام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة الدراسة المكونة من 300 مرشد ومرشدة من مرشدي المدارس في محافظة بغداد للعام الدراسي 2021/2020، وأظهرت النتائج أن المرشدين

لديهم ذات مهنية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية بين الذكور والإناث لدى المرشدين التربويين.

وأخيراً هدفت دراسة غيلان (2023) أيضاً إلى التعرف على الذات المهنية للمرشدين التربويين، وكذلك معرفة الذات المهنية للمرشد التربوي تبعاً لمتغير الجنس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت على عينة مكونة من 200 مرشد ومرشدة من مدينة بغداد، واستخدم الباحث مقياس (البيشتي، 2019) للذات المهنية والمكون من 30 فقرة، وتوصلت النتائج إلى أن المرشد التربوي يتمتع بمستوى عالي من الذات المهنية، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس.

ج. دراسات تتعلق بجودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين

هدفت دراسة عبدالرزاق (2015) إلى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي لجمع البيانات وتحليلها، والكيفي لاستخلاص النتائج من تلك البيانات باستخدام طريقة المسح الاجتماعي الشامل للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة الفيوم، وتمثلت الأداة في مقياس للتعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية، كما تكونت العينة من 220 شخص من الإخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمدارس الحكومية بمدينة الفيوم، وتوصلت النتائج إلى وجود قصور في طبيعة العمل لعدم توافر الموارد اللازمة للإخصائيين الاجتماعيين لممارسة عملهم، وعدم كفاية الأجور والمكافآت للإخصائيين الاجتماعيين، وعدم رضاهم عن نظام الترقية لأنها تتبع الأقدمية، وأوصى البحث بضرورة فعالية دور الإخصائيين العاملين بالمجال المدرسي من خلال جودة الخدمة التي يقدمها، والعمل على إكساب الإخصائيين الاجتماعيين المعارف والمهارات والخبرات بما يصقل شخصيته المهنية.

كما هدفت دراسة محمد ويوسف (2018) إلى التعرف على جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي علم النفس العاملين مع أطفال التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق فردية في جودة الحياة تعزي لمتغير (العمر والخبرة)، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وأداة مقياس جودة الحياة ومقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من

73 من العاملين مع أطفال التوحد، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن السمة العامة لجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة مرتفعة، وأن السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة أيضًا مرتفعة، كما توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين جودة الحياة وبين الرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة تبعًا لمتغير العمر، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة تبعًا لمتغير الخبرة.

هدفت دراسة عطالله (2019) إلى التعرف على جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من 37 مستشار ومستشارة من ولاية بسكرة ومن مقاطعة اريس، كما تكونت أداة الدراسة من مقياسي جودة الحياة المهنية ومقياس الكفاءة المهنية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية والكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في جودة الحياة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

استهدفت دراسة (Tahincioglu et al., 2021) المختصين في علم النفس والمستشارين النفسيين ومقارنة الرضا الوظيفي وجودة الحياة العملية لديهم، وشملت عينة الدراسة 30 عالم نفس و30 أخصائي رعاية أولية يعملون في المدارس والعيادات، وبينت النتائج أن علماء النفس وأخصائيين الرعاية الصحية لا يحتاجون فقط إلى توفير مناطق عمل مناسبة لعملهم، بل يحتاجون أيضًا إلى تغيير مجالات عملهم من وقت لآخر، أي أن رضا الوظيفة وجودة الحياة المرتبطة بالعمل لعلماء النفس وأخصائيين الرعاية الصحية الذين يعملون في العيادات الخاصة أعلى من أولئك الذين يعملون في المدارس، وذلك بسبب انخفاض مستويات الإرهاق بسبب مستويات الضوضاء، وأعباء العمل، والمجموعات المهنية الأخرى، وثقافة المؤسسة.

وهدفت دراسة محمد وآخرون (2021) للتعرف على جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما اعتمدت على أداة الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 162 شخص من العاملين في المهن الطبية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين جودة الحياة المهنية والرضا المهني، كما أثبتت أن جودة الحياة المهنية لها أثر إيجابي في الرضا المهني وإدارة الخدمات الصحية، وأوصت الدراسة بضرورة تركيز الاهتمام وتوفير التسهيلات الخاصة بدعم البرامج التدريبية بالأمن والسلامة المهنية وتوفير العلاوات والحوافز.

كما هدفت دراسة حسونة وآخرون (2022) إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي في تحسين جودة الحياة المهنية لمعلمات التربية الخاصة في رياض الأطفال، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التجريبي ذو المجموعة الواحدة، وتم جمع البيانات من 18 معلمة من المعلمات اللواتي يتمتعن بدرجة منخفضة من جودة الحياة المهنية في محافظة بورسعيد، وأعد الباحثون برنامج تدريبي ومقياس جودة الحياة المهنية كأداة للدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى معلمات التربية الخاصة في رياض الأطفال في القياس القبلي، والبعدي بعد تطبيق البرنامج التدريبي لصالح القياس البعدي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جودة الحياة المهنية لدى معلمات التربية الخاصة في القياسين البعدي والتتبعي، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب معلمات التربية الخاصة على استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل وجودة الحياة المهنية مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة الأمر الذي يساعدهن من أداء مهامهن المهنية بكفاءة وفاعلية.

وهدفت دراسة بخيت وقسم الله (2023) إلى معرفة الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الإخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، ومعرفة ما إذا كانت هنالك فروق في الكفاءة المهنية تعزي لمتغير النوع، واتبعت الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من 174 من العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، وتمثلت أداة الدراسة بمقياس الكفاءة المهنية ومقياس جودة الحياة، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم كانت مرتفعة، كما أن جودة

الحياة لدى الإخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم مرتفعة أيضًا، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة المهنية وجودة الحياة لدى الإخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين تبعًا لمتغير النوع لصالح الإناث.

في حين أن دراسة (De Santana Ferreira & Zaia, 2023) قد هدفت إلى قياس الإرهاق والرضا عن الحياة وجودة الحياة المرتبطة بالعمل لدى علماء النفس، إضافةً إلى التحقق من صحة النسخة البرتغالية البرازيلية من مقياس جودة الحياة المرتبطة بالعمل، وتكونت عينة الدراسة من 610 فرد من علماء النفس الذين استجابوا لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس رضا الحياة ومقياس جودة الحياة، وتم استخدام المقياس عبر الأنترنت مع أفراد العينة، وبينت نتائج الدراسة أن 24% يتمتعون بمستويات كافية من الرضا عن الحياة، و53% يعانون من الإرهاق العاطفي وتبدد الشخصية، وقد تم تحديد العوامل الوقائية للصحة العقلية لعلماء النفس، كما أن النموذج النهائي لمقياس جودة الحياة يتكون من 21 عنصرًا موزعة على 4 عوامل، وقدمت هذه الدراسة دليلًا على أن مقياس جودة الحياة المرتبطة بالعمل يعد أداة صالحة يمكنها قياس جودة الحياة المرتبطة بالعمل.

وقد هدفت دراسة (Justin et al., 2023) إلى البحث عن أثر جائحة كوفيد-19 على جودة الحياة المهنية للأخصائيين النفسيين والأعراض النفسية والإجهاد المرتبط بالعمل في نيوزيلندا، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة عبر الأنترنت ومقياس جودة الحياة المهنية، وتكونت عينة الدراسة من 99 من إخصائي علم النفس المسجلين من خلال منظمات علم النفس المهنية في نيوزيلندا، وتوصلت النتائج إلى أن 70% من المشاركين قد زادت لديهم ضغوط العمل، 60% قد زادت لديهم كثافة أعباء العمل خلال جائحة كوفيد-19، كما أشار الإخصائيين في علم النفس أنهم تلقوا القليل من الدعم الشخصي أو المهني الإضافي، بينما أفاد 55% بزيادة المسؤوليات الشخصية أثناء الجائحة (على سبيل المثال، إغلاق دور الحضانة والمدارس أثناء عمليات الإغلاق)، مما أدى إلى درجة عالية من إرهاق التعاطف (الإرهاق والإجهاد الصادم الثانوي) وانخفاض القدرة على الصمود، كما ارتبط إرهاق التعاطف بالإجهاد المرتبط بكوفيد-19، والضائقة النفسية، وسنوات الممارسة، والإشراف الأكثر تكرارًا،

ولكن ليس بالعمل مع العملاء المعرضين للخطر، أو مستويات الدعم الشخصي، أو إنجاب الأطفال في المنزل، وبالرغم من هذه الصعوبات، إلا أنه كان هناك درجات عالية من رضا التعاطف، حيث أشار أكثر من 90% إلى أنهم ليس لديهم نية لترك المهنة في المستقبل.

وفي دراسة أخرى بحثت العلاقة بين جودة الحياة المهنية والقدرة على التحمل عند أخصائي علم النفس السريري، أثبتت أن هناك علاقة معنوية بين جودة الحياة المهنية والصلابة أو القدرة على التحمل بين أخصائي علم النفس السريري، كما أثبتت أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين السيطرة والتحدي والالتزام وإعادة الصياغة النشطة واستراتيجيات المواجهة الدينية بينما كان هناك علاقة عكسية كبيرة بين الإنكار، واستراتيجيات المواجهة لفك الارتباط السلوكي، والرضا بالرحمة عند أخصائي علم النفس السريريين (Justin et al., 2023).

وفقاً لما سبق؛ فإن جودة الحياة المهنية عند الأخصائي النفسي تختلف من شخص لآخر وفقاً لطبيعة عمله والضغوطات التي يتعرض لها وبيئة العمل التي يعمل بها.

التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الأدبيات السابقة المرتبطة بموضوع البحث في المجتمعات العربية والأجنبية، والتي ساهمت في وضع تصور عام للإطار النظري، لاحظت الباحثة أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

أولاً: من حيث المنهج:

اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام المنهج الوصفي، وبالتالي اتفقت مع كافة الدراسات السابقة في استخدام المنهج، ولكن مع التنوع بين المنهج الوصفي المسحي والتحليلي والارتباطي، ما عدا دراسة (حسون وآخرون، 2022) التي اتبعت المنهج التجريبي بجانب المنهج الوصفي، وكذلك دراسة (عبد الرزاق، 2015) التي اعتمدت المنهج الكمي والكيفي بطريقة المسح الاجتماعي.

ثانياً: من حيث الأداة:

- أعدت الباحثة في الدراسة الحالية أداة مقياس الذات المهنية لجمع البيانات، وبذلك تكون اتفقت مع أغلب الدراسات التي أعد مؤلفوها مقاييس خاصة بها مثل دراسة (الصوالحة، 2015)، (يلدز، 2023)، دراسة (Lincicome, 2015)، دراسة (الزبير، 2018)، دراسة (عبد العظيم، 2023)، حيث قام باحثوا هذه الدراسات بإعداد مقياس الذات المهنية.
- واستخدمت الدراسة الحالية أيضًا مقياس العوامل الستة عشر للشخصية وبذلك اتفقت مع دراسة (البادي، 2014) التي استخدمت نفس المقياس.
- بينما اختلفت مع دراسة (Thompson et al, 2002)، ودراسة (الوهيبي، 2013)، ودراسة (عسيري، 2013)، دراسة (Bakker et al., 2006)، التي استخدمت مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية، ودراسة (المحمودي، 2017) التي استخدمت مقياس أيزنك للشخصية.

ثالثاً: من حيث العينة:

- تكونت عينة الدراسة الحالية من الإخصائيين النفسيين وبذلك تكون اتفقت مع بعض الدراسات السابقة كدراسة (العزب، 2022)، ودراسة (شنير، 2011)، ودراسة (الزبير، 2018)، ودراسة (عبد العظيم، 2023)، ودراسة (طشطوش، 2010)، (Justin et al., 2023)، (بخيت وقسم الله، 2023)، (محمد ويوسف، 2018).
- بينما تنوعت عينة الدراسات الباقية بين المرشدين التربويين والمرشدين الطلابيين مثل دراسة (Thompson et al, 2002) التي تكونت عينتها من المرشدين المتدربين، ودراسة (الوهيبي، 2013) التي تكونت عينتها من الإخصائيين الاجتماعيين، ودراسة (البادي، 2014) حيث كانت العينة مرشدين طلابيين، ودراسة (Bakker et al., 2006) حيث كانت العينة مرشدين متطوعين، ودراسة (de Santana Ferreira & Zaia, 2023) تكونت عينتها من علماء النفس، ودراسة (عطالله، 2019) كانت عينتها من مستشاري التوجيه والارشاد المدرسي.

- واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (عبداللطيف، 2017) التي كانت العينة الخاصة بها لاعبين كرة قدم، ودراسة (حسونة وآخرون، 2022) التي تكونت عينتها من معلمات التربية الخاصة، ودراسة (محمد وآخرون، 2021) العاملين في المهن الطبية، ودراسة (عبدالرزاق، 2015) كانت عينتها من الإخصائيين الاجتماعيين.

رابعًا: من حيث الهدف:

- هدفت الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الذات المهنية لدى الإخصائيين النفسيين، وبهذا تكون اتفقت مع دراسة (البهدل، 2013)، دراسة (الصوالحة، 2015)، دراسة (يلدز، 2023)، دراسة (غيلان، 2023)، دراسة (الكلابي والربيعي، 2022) ودراسة (Lincicome, 2015) وجميعها بحثت عن مستوى الذات المهنية للمرشد النفسي.
- أما بالنسبة للهدف المرتبط بالكشف عن مستوى نمط الشخصية لدى المرشد النفسي، فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (شنير، 2011)، ودراسة (عسيري، 2013)، ودراسة (عبد اللطيف، 2017).
- وبالنسبة للهدف المرتبطة بجودة الحياة المهنية، فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (محمد ويوسف، 2018)، (بخيت وقسم الله، 2023)، (Justin et al., 2023) مع اختلاف المتغير الذي يؤثر على جودة الحياة.
- في حين أن هناك دراسات أخرى كشفت العلاقة بين الذات المهنية ونمط الشخصية للمرشد النفسي، مثل دراسة (البادي، 2014)، بينما هدفت دراسة (الكشكي والزهراني، 2019) إلى التعرف على العلاقة بين نمط الشخصية والكفاءة المهنية للمرشد الطلابي.
- واختلفت مع باقي الدراسات التي تنوعت أهدافها بين الكشف عن العلاقة بين الذات المهنية ومتغيرات أخرى أو العلاقة بين سمات الشخصية ومتغيرات أخرى.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. إثراء الإطار النظري بالمعلومات المناسبة للموضوع.
2. بناء أدوات الدراسة المناسبة واختيار المنهج العلمي.
3. تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالدراسة الحالية.
4. ساهمت في دعم وتحديد مشكلة الدراسة.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في:

- تحاول التعرف على أنماط شخصية المرشد من خلال منظور الإنجرام.
- ربطت بين الذات المهنية وجودة الحياة المهنية للإخصائي النفسي.
- التعرف على أنماط الشخصية التي تنبئ بجودة حياة أعلى.
- تربط بين المتغيرات الثلاثة (أنماط الشخصية-الذات المهنية-جودة الحياة المهنية).
- استخدمت أدوات مختلفة: (مقياس أنماط الشخصية وفق الإنجرام-مقياس الذات المهنية ومقياس جودة الحياة المهنية).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تناول هذا الفصل إجراءات الدراسة والتي تمثلت في: المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، والأدوات المعينة لاستخراج البيانات مع توضيح صدقها وثباتها، كذلك تم التطرق إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل النتائج المتوصل إليها.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، الذي يُعنى بوصف المشكلة دون تدخل من الباحث، ويُعتبر هذا المنهج هو المنهج الملائم، بحكم أن هدف الدراسة هو البحث عن وصف لطبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية والذات المهنية وجودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين بسلطنة عُمان.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الإحصائيين النفسيين التابعين للمدارس الحكومية، والمستشفيات والمراكز الصحية، ودوائر التنمية الاجتماعية في سلطنة عُمان، وقد استندت الباحثة على التقارير الإحصائية السنوية 2023-2024 التابعة لكل من وزارة التربية والتعليم، ووزارة الصحة، ووزارة التنمية الاجتماعية، والجدول (1) يُبين تفاصيل المجتمع الدراسة.

جدول (1)

حجم مجتمع الدراسة

| حجم مجتمع الدراسة | المؤسسة الحكومية |
|-------------------|--------------------------|
| 296 | وزارة التربية والتعليم |
| 40 | وزارة الصحة |
| 102 | وزارة التنمية الاجتماعية |
| 438 | العدد الإجمالي |

عينة الدراسة:

1. العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (34) إحصائياً نفسياً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من كل من وزارة التربية والتعليم، ووزارة الصحة، ووزارة التنمية الاجتماعية في سلطنة عُمان.

2. عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة الأساسية والمستهدفة لاستخراج نتائج الدراسة وتحليلها، والتوصل إلى توصياتها، إلى (251) فرداً موزعين حسب المتغيرات الديموغرافية والموضحة في الجدول (2).

جدول (2)

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

| المتغير | المستويات | العدد | النسبة المئوية | المجموع |
|----------------|--------------|-------|----------------|---------|
| الجنس | ذكر | 77 | 30,67% | 100% |
| | أنثى | 174 | 69,32% | |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | 202 | 80,47% | 100% |
| | ماجستير | 45 | 17,92% | |
| | دكتوراه | 4 | 1,59% | |
| الخبرة العملية | 1-5 سنة | 54 | 21,51% | 100% |
| | 5-10 سنة | 38 | 15,13% | |
| | 10-15 سنة | 87 | 34,66% | |
| | 15-20 سنة | 49 | 19,52% | |
| | 20 سنة فأكثر | 23 | 9,16% | |

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة باستخدام المقاييس النفسية الآتية: مقياس الذات المهنية (إعداد الباحثة)، مقياس أنماط الشخصية وفق نظرية الإنجرام (السعودي وآخرون، 2024)، مقياس جودة الحياة المهنية (إعداد الباحثة).

مقياس أنماط الشخصية:

وصف المقياس:

قامت الباحثة بالاستعانة بمقياس أنماط الشخصية معد من قبل السعودي وآخرون (2024)، وهو مقياس يعتمد على منظور الإنجرام في تقسيم أنماط الشخصية وقد تكون المقياس من 45 فقرة مقسمة على تسعة أنماط وهي موزعة كما يأتي:

- **نمط المنجز:** جميع العبارات إيجابية، نوات الأرقام (1-5) وعددها (5) فقرات.
- **نمط المتحدي:** جميع العبارات إيجابية، نوات الأرقام (6-10) وعددها (5) فقرات.
- **نمط المتحمس:** جميع العبارات إيجابية، نوات الأرقام (11-15) وعددها (5) فقرات.
- **نمط المساعد:** جميع العبارات إيجابية، نوات الأرقام (16-20) وعددها (5) فقرات.
- **نمط المتفرد:** وعددها (5) فقرات، منها عبارة واحدة إيجابية (25)، أما العبارات السلبية هي (21، 22، 23، 24).
- **نمط المخلص:** جميع العبارات سلبية، وهي (26، 27، 28، 29، 30)
- **نمط صانع السلام:** جميع العبارات سلبية، وهي (31، 32، 33، 34، 35)
- **نمط المصلح:** وعددها (5) فقرات، منها (3) عبارات إيجابية نوات الأرقام (38، 39، 40)، أما العبارات السلبية فهي: (36، 37).
- **نمط الباحث:** جميع العبارات إيجابية نوات الأرقام (41، 42، 43، 44، 45).

البدائل

وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، الدراسة الأصلية من قبل السعودي وآخرون (2024) عينة من الطلبة في الجامعات العمانية، وقد كانت معاملات الثبات للأبعاد ما بين 0.69-0.83.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق البناء:

تم تقدير الصدق الداخلي لمقياس أنماط الشخصية بحساب معامل الارتباط لكل فقرة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس والنتائج موضحة في الجدول (3) فيما يأتي:

الجدول (3)

معاملات الارتباط بين الفقرات وأبعادها والفقرة والدرجة الكلية لمقياس أنماط الشخصية

| المقياس | الفقرة | معامل الارتباط مع محورها | معامل الارتباط مع الدرجة الكلية | الفقرة | معامل الارتباط مع محورها | معامل الارتباط مع الدرجة الكلية | الفقرة | معامل الارتباط مع محورها | معامل الارتباط مع الدرجة الكلية | الفقرة | معامل الارتباط مع محورها | معامل الارتباط مع الدرجة الكلية |
|---------------|--------|--------------------------|---------------------------------|--------|--------------------------|---------------------------------|--------|--------------------------|---------------------------------|--------|--------------------------|---------------------------------|
| أنماط الشخصية | 1 | 0,37 | 0,15 | 14 | 0,71 | 0,54 | 27 | 0,72 | 0,68 | 40 | 0,85 | 0,54 |
| | 2 | 0,81 | 0,31 | 15 | 0,17 | 0,13 | 28 | 0,71 | 0,50 | 41 | 0,01 | 0,0- |
| | 3 | 0,18 | 0,02- | 16 | 0,15 | 0,06 | 29 | 0,73 | 0,38 | 42 | 0,44 | 0,50 |
| | 4 | 0,02 | 0,12- | 17 | 0,76 | 0,54 | 30 | 0,72 | 0,41 | 43 | 0,14 | 0,0- |
| | 5 | 0,70 | 0,17 | 18 | 0,85 | 0,74 | 31 | 0,85 | 0,67 | 44 | 0,13 | 0,12 |
| | 6 | 0,61 | 0,35 | 19 | 0,82 | 0,65 | 32 | 0,53 | 0,50 | 45 | 0,16 | 0,01 |
| | 7 | 0,46 | 0,04 | 20 | 0,85 | 0,65 | 33 | 0,86 | 0,69 | | | |
| | 8 | 0,35 | 0,04- | 21 | 0,80 | 0,68 | 34 | 0,86 | 0,69 | | | |
| | 9 | 0,59 | 0,28 | 22 | 0,85 | 0,67 | 35 | 0,85 | 0,67 | | | |
| | 10 | 0,69 | 0,60 | 23 | 0,84 | 0,67 | 36 | 0,16 | 0,74 | | | |
| | 11 | 0,79 | 0,62 | 24 | 0,86 | 0,67 | 37 | 0,85 | 0,54 | | | |
| | 12 | 0,76 | 0,63 | 25 | 0,74 | 0,67 | 38 | 0,85 | 0,54 | | | |
| | 13 | 0,38 | 0,61 | 26 | 0,55 | 0,69 | 39 | 0,44 | 0,50 | | | |

نلاحظ من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس والدرجة الكلية في مقياس نمط الشخصية تراوحت بين (0,28, 0,74)، وتعتبر الفقرات ذات معامل ارتباط أكبر من (0,40) معاملات ارتباط ممتازة والفقرات ذات معامل ارتباط بين (0,30, 0,39) جيدة الارتباط، ومعاملات ارتباط الفقرات تساوي (0,29) مقبولة، بينما الفقرات (3,4,15,16,41,43,44,45) ارتباطها ضعيف وتم حذفها، وهو متحقق في جميع.

الـثبـات:

تم التأكد من ثبات مقياس أنماط الشخصية عن طريق ألفا كرونباخ بعد حذف الفقرات ذات الارتباط الضعيف وقد بلغ معامل ألفا 0.92 وهو يدل على ثبات ممتاز.

مقياس الذات المهنية:

وصف المقياس:

قامت الباحثة بإعداد مقياس الذات المهنية وفقاً لنظرية الذات لكارل روجرز (السرحاني، 2012، 4-6) وكذلك الاطلاع على جملة من المقاييس التي تقيس مستوى الذات المهنية كدراسة الشرفا (2019)، وقد تكون المقياس في صورته الأولية من 18 فقرة موزعة على الأبعاد التالية:

- بعد الذات المثالية: وتنتمي إليه الفقرات ذوات الأرقام (1-6).
 - بعد الذات المدركة: وتنتمي إليه وتنتمي إليه الفقرات ذوات الأرقام (7-12).
 - بعد الذات الاجتماعية: وتنتمي إليه وتنتمي إليه الفقرات ذوات الأرقام (13-18).
- ولتصحيح المقياس تم استخدام المقياس الخماسي ليكرت حسب المستويات الآتية: (بالتأكيد تصفني، تصفني قليلاً، غير متأكد، لا تصفني قليلاً، بالتأكيد لا تصفني).

الخصائص السيكومترية لمقياس الذات المهنية

أولاً: صدق المقياس

تم تقدير صدق مقياس الذات المهنية عن طريق الصدق الظاهري وصدق البناء، والنتائج موضحة فيما يأتي:

- **الصدق الظاهري:** تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس جودة الحياة المهنية بعرضه على مجموعة من المختصين في مجال علم النفس من أساتذة القسم من جامعات مختلفة، البالغ عددهم (7) (انظر الملحق رقم 1)، وقد أبدوا بملاحظاتهم ومقترحاتهم والتي تم التعديل بناء عليها.

• **الصدق الداخلي:** تم التأكد من الصدق الداخلي لمقياس الذات المهنية عن طريق حساب معامل

ارتباط بيرسون بين كل فقرة ودرجة بعدها والدرجة الكلية للمقياس والنتائج موضحة في الجدول

(4) فيما يلي:

الجدول (4)

معاملات الارتباط بين الفقرات لمقياس الذات المهنية وبعدها والدرجة الكلية

| معامل الارتباط مع الدرجة الكلية | معامل الارتباط مع بعدها | الفقرة | معامل الارتباط مع الدرجة الكلية | معامل الارتباط مع بعدها | الفقرة | البعده |
|---------------------------------|-------------------------|--------|---------------------------------|-------------------------|--------|---------------|
| 0,39 | 0,64 | 11 | 0,51 | 0,52 | 1 | الذات المهنية |
| 0,53 | 0,51 | 12 | 0,42 | 0,47 | 2 | |
| 0,57 | 0,68 | 13 | 0,29 | 0,53 | 3 | |
| 0,57 | 0,75 | 14 | 0,45 | 0,60 | 4 | |
| 0,55 | 0,74 | 15 | 0,52 | 0,64 | 5 | |
| 0,64 | 0,71 | 16 | 0,62 | 0,58 | 6 | |
| 0,50 | 0,75 | 17 | 0,54 | 0,69 | 7 | |
| 0,47 | 0,59 | 18 | 0,50 | 0,72 | 8 | |
| | | | 0,59 | 0,65 | 9 | |
| | | | 0,65 | 0,63 | 10 | |

نلاحظ من الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين الفقرات ومحورها في مقياس الذات المهنية،

قد تراوحت بين (0,47، 0,75)، وتعتبر الفقرات ذات معامل ارتباط أكبر من (0,40) معاملات ارتباط

ممتازة وهو متحقق في جميع الفقرات، بينما تراوح معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس

(0,39، 0,65) وتعتبر قيمة ارتباط جيدة إلى ممتازة.

ثبات مقياس الذات المهنية:

تم التحقق من ثبات مقياس الذات المهنية، باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل، وللمحاور والنتائج موضحة في الجدول (5) كما يلي:

الجدول (5)

قيم معامل ألفا كرونباخ لمقياس الذات المهنية ومختلف محاوره

| المتغير | قيمة ألفا كرونباخ |
|------------------|-------------------|
| المقياس ككل | 0.78 |
| الذات المثالية | 0.50 |
| الذات الاجتماعية | 0.65 |
| الذات المدركة | 0.77 |

يلاحظ من خلال الجدول السابق، أن قيم ألفا كرونباخ للمقياس ككل قيمة تدل على ثبات جيد، وكذلك بالنسبة للأبعاد فقد كان ثبات المقياس من مقبول إلى جيد.

مقياس جودة الحياة المهنية:

وصف المقياس:

قامت الباحثة بتطوير مقياس جودة الحياة المهنية بعد الاطلاع على جملة من المقاييس التي تقيس مستوى جودة الحياة المهنية كمقياس (هدنل، 2009-2021) ومقياس (سيمون إيستون، دارين فان لار، 2013) ومقياس ماضي (2014) وقد تكون المقياس في صورته الأولية من 12 فقرة.

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة المهنية:

أولاً: صدق المقياس

تم تقدير صدق مقياس جودة الحياة المهنية عن طريق الصدق الظاهري وصدق البناء، والنتائج موضحة فيما يلي:

- **الصدق الظاهري:** تم التحقق من الصدق الظاهري لمقياس جودة الحياة المهنية بعرضه على مجموعة من المختصين في مجال علم النفس من جامعات مختلفة وقد بلغ عددهم وقد أبدوا بملاحظاتهم ومقترحاتهم والتي تم التعديل بناء عليها.

• **الصدق الداخلي:** تم تقدير الصدق الداخلي لمقياس جودة الحياة المهنية عن طريق حساب معامل

الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، والنتائج متوصل إليها موضحة في الجدول (6)، فيما يلي:

الجدول (6)

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة المهنية

| المقياس | الفقرة | معامل الارتباط مع محورها |
|---------------------|--------|--------------------------|
| جودة الحياة المهنية | 1 | 0,37 |
| | 2 | 0,38 |
| | 3 | 0,46 |
| | 4 | 0,35 |
| | 5 | 0,49 |
| | 6 | 0,45 |
| | 7 | 0,43 |
| | 8 | 0,37 |
| | 9 | 0,62 |
| | 10 | 0,70 |
| | 11 | 0,66 |
| | 12 | 0,39 |

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معاملات الارتباط بين فقرات مقياس جودة الحياة المهنية

أكبر من 0.3 وعليه تقرر الاحتفاظ بكل الفقرات.

ثبات مقياس جودة الحياة المهنية:

تم التحقق من ثبات مقياس الذات المهنية، باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل، وقد

بلغ معامل الثبات (0.69) وهي قيمة تدل على أن مقياس جودة الحياة ثابت.

وعليه؛ تعد أدوات الدراسة صالحة لجمع البيانات في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة:

- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.
- الاطلاع على الأدوات التي تقيس متغيرات الدراسة.
- اختارت الباحثة مقياس أنماط الشخصية للسعودي وآخرون (2024)، وأعدت النسخة الأولية من مقياس الذات المهنية ومقياس جودة الحياة المهنية.
- تم عرض المقاييس على مجموعة من المحكمين، والبالغ عددهم (7) من المختصين في علم النفس التربوي والإرشاد النفسي، للنظر في مدى قياس المقاييس لما أعدت لقياسه.
- تم إدخال البيانات في نماذج جوجل لنشرها إلكترونياً على عينة الدراسة.
- تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس.
- تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة فعلية عددها (251) مختص.
- تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً في برنامج الحزمة الاجتماعية والنفسية SPSS.
- الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشتها.

الأساليب الإحصائية للدراسة:

- قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:
- التكرارات والنسبة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير مستوى متغيرات الدراسة لدى أفراد العينة.
- استخدام تحليل الانحدار المتعدد، للتحقق من إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية انطلاقاً من أنماط الشخصية والذات المهنية.
- استخدام اختبار مأن ويتي واختبار كروسكال ويلز للإجابة على التساؤلات المتعلقة بالفروق في متغيرات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

- تحليل وتفسير نتائج الدراسة
- تفسير ومناقشة النتائج
- استنتاج عام
- التوصيات والمقترحات

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

خصص هذا الفصل من الدراسة لعرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، وقد تم تقسيمه إلى جزئين رئيسيين: خصص الجزء الأول لتحليل وتفسير نتائج كل تساؤل، أما الجزء الثاني فقد خصص للاستنتاج العام، يعقب ذلك التوصيات والاقتراحات.

أولاً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الأول:

السؤال الأول والذي نصه "ما نمط الشخصية السائد لدى الإحصائيين النفسيين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تصنيف الإحصائيين النفسيين على الأنماط التسعة بناء على أعلى علامة حصل عليها الإحصائيين النفسيين على مقياس الأنماط التسعة، والجدول (7) يبين أعداد الإحصائيين النفسيين ونسبهم ومتوسط الإجابات والانحرافات المعيارية على كل نمط.

الجدول (7)

عدد الإحصائيين النفسيين المصنفين تحت كل نمط ونسبهم المئوية ومتوسط الإجابات

| النمط | عدد الإحصائيين النفسيين | النسبة المئوية % | متوسط الإجابات | الانحراف المعياري |
|-------------|-------------------------|------------------|----------------|-------------------|
| المتحدي | 821 | 27.0% | 4.70 | 0.94 |
| المساعد | 622 | 20.4% | 1.95 | 1.05 |
| المنجز | 524 | 17.2% | 3.70 | 0.97 |
| المتحمس | 421 | 13.8% | 2.51 | 1.10 |
| المصلح | 277 | 9.1% | 3.10 | 0.78 |
| المتفرد | 167 | 5.5% | 1.90 | 0.96 |
| المخلص | 82 | 2.7% | 2.78 | 0.93 |
| الباحث | 73 | 2.4% | 3.19 | 1.44 |
| صانع السلام | 58 | 1.9% | 2.58 | 1.04 |
| المجموع | 3045 | 100 | | |

يتضح من خلال الجدول (7) أن النمط الأكثر شيوعاً لدى الإحصائيين النفسيين النمط

المتحدي، حيث كان عدد الإحصائيين النفسيين المصنفين في هذا النمط (821)، بنسبة مئوية بلغت

(27.0%)، يليه نمط المساعد بنسبة مئوية (20.4)، ثم النمط المنجز بنسبة مئوية (17.2)، وشكلت هذه الأنماط الثلاثة ما نسبته (65%) من حجم العينة.

في حين كأن أقل الأنماط شيوعاً هو النمط صانع السلام حيث كان عدد الإحصائيين النفسيين الذين صنفوا هذا النمط (58)، بنسبة مئوية بلغت (1.9%)، وبلغت النسبة المئوية الكلية لجميع أفراد العينة (100%)؛ وذلك لوجود أفراد صنفوا في أكثر من نمط، وذلك في حالة حصول الأخصائي النفسي على نفس الدرجة لنمطين مختلفين.

وهذا يعني بأن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى نمط المتحدي التي تتمثل في الإقدام والشجاعة وخوض التحديات وإدارة الأمور وقيادة الغير، ومواجهة التحديات وتذليلها والنظرة الواقعية للأمر وإنجاز الأعمال بشكل سليم والسعي لتحقيق النجاح لهم وللغير.

بينما النمط المساعد الذي حصل على المرتبة الثانية من خلال استجابات الإحصائيين النفسيين فيشر ريسو أن نمط المساعد يتصف بأن الفرد لديه اهتمام بالآخرين وبتحياجاتهم، ويقدم لهم الدعم المالي والمعنوي، ويراعي حقوق الآخرين ومشاعرهم، متسامح، ينظر لأشياء إيجابية لدى الآخرين، كريم، صادق، يراعي أمور التنشئة والتربية متواضع، بينما النمط المنجز والذي جاء بالمرتبة الثالثة في تصنيف الإحصائيين النفسيين، فهو شخص يتميز بالثقة بالنفس، وذو تقدير عال لنفسه، يمتاز بالكرم ويحب الآخرين، بينما النمط صانع السلام والذي احتل المرتبة الأخيرة ضمن استجابات الإحصائيين النفسيين، فهذا النمط بعيد عن الاتصال والتفاعل مع البيئة المحيطة به، مع أنه يقيم تفاعلاً مع الآخرين عن طريق تبني أفكارهم وتصوراتهم، والاندماج والاتساق معهم، وعدم الشذوذ عنهم، وهو يسعى في كل ذلك إلى تجنب المواجهة مع الآخرين بكل الطرق الممكنة، حتى لو كان ذلك على حساب تخليه عن هويته الشخصية. (عبد الصاحب، 2001)

وقد يرجع السبب في انتشار هذه الأنماط لدى الإحصائيين النفسيين؛ إلى متطلبات المهنة التي تجذب أنماط شخصية معينة، كالمتهدي والمساعد والمنجز، فقد أشار محمد ومفتي (2014) إلى بعض صفات الشخصية التي يجب أن يتمتع بها الأخصائي النفسي، وهي الصدق الصبر، والتحلي

بالأخلاق، القدرة على تشجيع الحالة وطمأننتها، الإخلاص والجدية في العمل والالتزام بالمواعيد، والحفاظ على سرية المعلومات الخاصة بالحالة.

الحفاظ على الأنظمة والتعليمات، وحسن المظهر، والتعامل مع الطلاب وأولياء الأمور بشكل مناسب لمكانتهم، ومراعاة احتياجات الحالة، والتعامل معها بما يناسب هذه الاحتياجات، تقبل الحالة كما هي، والتعاون مع فريق العمل، حسن السيرة والسلوك، ومحبةً لعمله، والثقة بالنفس، والتمكن من أداء مهنته بأكمل وجه.

وأضاف العرفاوي (2020)، أنه توجد صفات أخرى تميز الأخصائي النفسي، وأجملها في أن يكون لبق وذو مظهر معتدل، وألا يبتعد عن صورة الأخصائي المشرفة، ويكون ملتزم بالقيم الاجتماعية، ويحرص ويقدر على المصلحة العامة، وأن يكون غير متعصب دينياً وقبلياً، يتميز بالشفافية والصدق ومتعاون، وأن يكون لديه القدرة على الإحاطة بكافة الجوانب المهنية بمختلف طرقها وأساليبها الإرشادية.

وتوجد الكثير من النظريات التي تفسر انجذاب أنماط معينة من الشخصيات إلى مهن تناسب شخصياتهم، حيث بينت نظرية هولاند أن الأشخاص ينجحون بشكل أفضل في المهن التي تتوافق مع أنماط شخصياتهم، كما وضحت نظرية القيم لسوبر أن الاختيار المهني يعتمد على القيم الشخصية التي يتبناها الأفراد، وهذا ما ينعكس على انجذابهم للعمل في مجالات محددة.

في حين يمكن تفسير تعدد الأنماط لدى نفس الأخصائي وفقاً لنظرية الإنجرام حسب ما وضعه السعودي (2001)، لا يوجد نمط شخصية خالص؛ بل هي خليط من أنماط مختلفة فهناك أنماط رئيسة وأخرى ثانوية في الشخصية الواحدة، إلى أنه لا يوجد نمط أحسن من نمط، وإنما لكل نمط تقييم معين استناداً إلى المتطلبات البيئية والحضارية.

ثانياً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الثاني

السؤال الثاني والذي ينص على أنه "ما مستوى الذات المهنية لدى الإحصائيين النفسيين؟

تم إجراء التحليلات الإحصائية بإيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة والمستوى لكل من الفقرات ومحورها: كما هو موضح في الجدول (8).

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لمقياس الذات المهنية

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | المستوى |
|--------------------------|-----------------|-------------------|--------|------------|
| الذات المهنية المثالية | 4.58 | 0.87 | 2 | مرتفع جداً |
| الذات المهنية المدركة | 4.52 | 0.78 | 3 | مرتفع جداً |
| الذات المهنية الاجتماعية | 4.62 | 0.70 | 1 | مرتفع جداً |

يتضح من خلال الجدول (8) أن مستوى الذات المهنية لدى الإحصائيين النفسيين مرتفع جداً، كما أن مستوى الذات المهنية لدى الإحصائيين النفسيين لأبعاد الذات المهنية أيضاً مرتفع جداً، ومن حيث الترتيب تحتل الذات المهنية الاجتماعية المرتبة الأولى تليها بعد ذلك الذات المثالية ثم الذات المدركة.

وتبرر الباحثة ذلك بكون أن الموقع المهني الحساس الذي يشغله الإحصائيين النفسيين يتطلب أن يكونوا على درجة عالية من الاجتماعية، وأن تكون لديهم علاقات مهنية ومجتمعية جيدة مما بدوره يسهل عليهم أداء عملهم بسهولة، وجاء في المرتبة الأخيرة محور الذات المهنية المدركة وتعزو الباحثة ذلك إلى احتياج الإحصائيين النفسيين إلى تطوير أنفسهم وأن يكونوا على اطلاع دائم بكل جديد في مجال عملهم وهذا ما يسعون إلى تحقيقه، ويتفق هذا مع ما ذكرته دراسة الشرفا (2011) المتمثل في السعي الحثيث للأخصائيين النفسيين لتطوير أنفسهم بالالتحاق بالبرامج والدورات المتخصصة والتي تزيد من كفاءتهم في العمل.

فيما يخص هذه النتيجة فسرت دراسة الزايد (2019) حصول البعد الخاص بتقدير الآخرين على درجة مرتفعة من حيث مستويات الذات المهنية بأن الفرد يستطيع إدراك ذاته من خلال ردود أفعال الآخرين تجاه أعماله وتصرفاته.

يشير روجرز إلى أن الذات هي جوهر الشخصية الإنسانية، وأن تقدير الذات هو أساس تنظيم السلوك، وتتأثر بعوامل مختلفة مثل خبرات الفرد وأهدافه، ويتطور من مراحل الطفولة والمراهقة، وهناك ثلاثة مصادر رئيسية لتكوين صورة الفرد عن نفسه تتمثل في قيم الآباء وأهدافهم والتصورات التي يوجهها للفرد للمجتمع المحيط به وخبرات الفرد والصورة التي يرغب الفرد أن يكون عليها (أبو شمالة، 2016).

ومن النظريات التي اهتمت بدراسة الذات نظرية سوبر (super, 1953) حيث قامت نظرياته على الافتراضات السائدة أن القدرات والاهتمامات هي الخط الفاصل في الاختيار المهني، لذلك كانت الاستشارة المهنية تسهم في مساعدة الأفراد على معرفة قدراتهم التي تحتاجها المهنة، حيث كان الموجه المهني يقوم بمساعدة الأفراد في اختيار المهنة التي تتوافق وقدرات وسمات الأفراد واهتماماتهم الشخصية، وأوضح سوبر أن الاختيار المهني ليس قرار يتم اتخاذه في وقت ما، بل يجب النظر إليه على أنه عملية متطورة ونمائية، لذلك قام بوضع نظرية مهنية شاملة تقوم على أن التطور المهني عملية تستمر مدى الحياة والقرار المهني يكون نتيجة تراكم مجموعة من القرارات وليس قرارًا سريعًا (Blustein, 2017).

ويشير هولاند أيضا إلى أن الفرد ينجذب نحو البيئة المهنية التي تسهم في إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، ومعرفة الفرد بطبيعة ذاته وشخصيته تؤثر في توافقه النفسي والاجتماعي، لذلك تعد الذات المهنية متغير يسهم في تكوين أداء الفرد، للوصول إلى نمط الشخصية التي تعمل على إنجاز المهام بشكل ناجح وفعال، بمعنى أن الفرد من خلال معتقداته عن الذات المهنية، يمكنه أن يحدد الخدمات والمهام التي يقوم بها خلال ممارسة عمله (Al-Zayed, 2019).

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الشرفا (2011) حيث حصل البعد الاجتماعي على درجة مرتفعة من مقياس الذات المهنية.

وأوضحت دراسة الزايد (2019) حصول البعد الخاص بالطموح المهني (الذات المهنية المثالية) على درجة مرتفعة، برغبة المرشدة الطلابية بالنجاح والتقدم في مهنتها، وحرصها على الإبداع والتجديد والنمو المهني.

كما وأوضحت دراسة عيسى (2022) لأهمية أن تنعكس أخلاقيات المهنة في إقامة علاقات إيجابية مع المهنة ومع المرشدين وأولياء الأمور والمعلمين والزملاء، واحترام آراء المرشدين النفسيين وتشجيعهم على الاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بمصيرهم، لذا؛ يجب أن يتميز بالسيرة والسلوك والسمعة الحسنة مع الجميع.

وقد كشفت نتائج دراسة صمادي وحواتمة (2020) أن معتقدات المرشد عن ذاته المهنية وكفايته الذاتية تظهر عن طريق إدراكه المعرفي لقدراته الشخصية، وخبراته المتعددة، واكتسابه المهارات الإرشادية الأساسية وثقته بقدرته، على القيام بتقديم الخدمات الإرشادية، الأمر الذي يزيد من فعاليته وتمكنه من القيام بدوره في مساعدة المسترشدين وحل مشكلاتهم.

ثالثاً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الثالث.

السؤال الثالث والذي ينص على أنه: ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين؟

قامت الباحثة بإيجاد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس جودة الحياة المهنية، كما هو موضح في الجدول (9):

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى لمقياس جودة الحياة المهنية

| المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|-----------------|-------------------|------------|
| 4.21 | 0.47 | مرتفع جداً |

يتضح من الجدول (9) أن مستوى جودة الحياة المهنية للأخصائيين النفسيين جاء مرتفع جداً. فقد أشارت نتائج تحليل هذا السؤال إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية مرتفع جداً، وقد يرجع ذلك إلى مدى إدراك الإخصائيين النفسيين ووعيهم بمهام عملهم وضرورة الفصل بين عمله، ومشاكل الغير وعدم الانجراف وراء العواطف والمشاعر؛ بل يكون لديهم ثبات انفعالي وحسن التصرف في المواقف اليومية المختلفة التي تمر عليهم أثناء أدائهم لعملهم. واتفقت نتائج دراسة محمد ويوسف (2018) مع الدراسة الحالية حيث أوضحت أن السمة العامة لجودة الحياة لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة مرتفعة، وأن السمة العامة للرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التوحد بولاية الجزيرة أيضاً مرتفعة.

كما وافقت أيضا دراسة بخيت وقسم الله (2023) مع الدراسة الحالية في أن جودة الحياة لدى الإخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم مرتفعة أيضا.

وذكر الزيني (2021) أن تحقيق جودة الحياة المهنية عند الموظفين والعمال يمكن أن تحقق العديد من الأهداف من بينها أنها تحقق أعلى درجة من رضا الموظفين والبيئة الخارجية للمنظمة، وبالتالي زيادة فاعلية وجودة الخدمات التي تقدمها الموظفين.

وأشار (بن خالد وبو حفص، 2015) بأنه يمكن التعرف على بعض مؤشرات جودة الحياة المهنية من خلال مجموعة من النقاط وهي إمكانية الإنجاز والتطور المهني: وتشمل المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني.

وقد تكون هذه المؤشرات موجودة في القطاع الحكومي، حيث إن عينة الدراسة تكونت من الإخصائيين النفسيين التابعين لوزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية، وهذه القطاعات هي قطاعات حكومية والمؤشرات السابقة محققة.

رابعاً: تحليل وتفسير نتائج السؤال الرابع

السؤال الرابع هل يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الذات المهنية وأنماط الشخصية؟

تمت الإجابة على هذا السؤال باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، للتنبؤ بجودة الحياة المهنية (المتغير التابع) من خلال أبعادها الذات المهنية (المتغيرات المستقلة)، ثم التنبؤ بجودة الحياة المهنية (المتغير التابع) وأنماط الشخصية (المتغيرات المستقلة).

التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال أنماط الشخصية:

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، التنبؤ بمتغير تابع (جودة الحياة المهنية) من خلال متغير مستقل (أنماط الشخصية) كما تظهر النتائج في الجدول (10).

جدول (10)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لمقياس أنماط الشخصية

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | التباين المفسر R ² | قيمة ف | مستوى الدلالة | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري SE | قيمة ت | مستوى الدلالة | ثابت الانحدار | حجم التأثير |
|-----------------|------------------|-------------------------------|--------|---------------|------------------|-------------------|--------|---------------|---------------|-------------|
| المنجز | | | | | 0,128 | 0,03 | 4,32 | 0,001 | | |
| المتحدي | | | | | 0,394 | 0,05 | 7,01 | 0,001 | | |
| المتحمس | | | | | 0,49- | 0,04 | 1,17 | 0,24 | | |
| المساعد | | | | | 0,12- | 0,04 | 0,28 | 0,77 | | |
| المتفرد | 0,57 | 0,33 | 13,46 | 0,001 | 0,14- | 0,05 | 0,26 | 0,79 | 2,21 | 0,49 |
| المخلص | | | | | 0,03 | 0,05 | 0,73 | 0,46 | | |
| صانع سلام | | | | | 0,005 | 0,04 | 0,11 | 0,91 | | |
| المصلح | | | | | 0,058 | 0,06 | 0,96 | 0,33 | | |
| الباحث | | | | | 0,062- | 0,02 | 2,12 | 0,03 | | |

معادلة التنبؤ: جودة الحياة المهنية = 0,12 + 2,21 (نمط المنجز) + 0,39 (نمط المتحدي) - 0,06 (نمط الباحث)

دالة إحصائية عند مستوى 0.05

دالة إحصائية عند مستوى 0.01

من خلال الجدول (10) يتبين أن مستوى دلالة نموذج الانحدار للتنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال أنماط الشخصية، دال عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يدل على أن النموذج صالح للتنبؤ.

كما بين الجدول أن أنماط الشخصية التي ترتبط ارتباطاً دالاً مع جودة الحياة المهنية هي:

النمط المنجز والنمط المتحدي (علاقة طرية) وكذلك النمط الباحث (علاقة عكسية) وهذا يدل على أن

هذه الأنماط تؤثر في التنبؤ بجودة الحياة المهنية، أما باقي الأنماط فارتباطاتها غير دالة إحصائياً.

بالإضافة إلى أن معامل الارتباط المتعدد بين أنماط الشخصية وجودة الحياة المهنية هي علاقة طرية قوية، ومربع معامل الارتباط بين المتغير المستقل بأنماطه التسعة والمتغير التابع بلغ (0.33) أي أن (33%) من التباين بين الإحصائيين النفسيين؛ يعود لاختلاف مستوى سمات الشخصية بحجم تأثير كبير وفق تقديرات كوهين.

معادلة التنبؤ:

جودة الحياة المهنية = 2,21 + 0,12 (نمط المنجز) + 0,39 (نمط المتحدي) - 0,06 (نمط الباحث).

التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال أبعاد الذات المهنية:

جدول (11)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لمقياس الذات المهنية

| المتغير المستقل | معامل الارتباط R | معامل التباين المفسر R ² | قيمة ف | مستوى الدلالة | Zero correlation | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري SE | قيمة ت | مستوى الدلالة | ثابت الانحدار | حجم التأثير |
|------------------------|------------------|-------------------------------------|--------|---------------|------------------|------------------|-------------------|--------|---------------|---------------|-------------|
| الذات المهنية المثالية | 0,47 | 0,22 | 24,48 | 0,001 | 0,36 | 0,19 | 0,05 | 3,25 | 0,001 | 1,52 | 0,25 |
| الذات المهنية المدركة | 0,41 | 0,26 | 0,06 | 0,001 | 0,26 | 0,06 | 4,46 | 0,001 | | | |

معادلة التنبؤ: جودة الحياة المهنية = 1,52 + 0,12 (الذات المهنية المثالية) + 0,19 (الذات المهنية المدركة) + 0,26 (الذات المهنية الاجتماعية)

دالة إحصائياً عند مستوى 0.05

دالة إحصائياً عند مستوى 0.01

من خلال الجدول (11) يتضح أن مستوى نموذج الانحدار دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن النموذج صالح للتنبؤ بمستوى جودة الحياة المهنية، من خلال أبعاد الذات المهنية، كما تبين من خلال الجدول أن هناك علاقة طرية متعددة بين أبعاد الذات المهنية وجودة الحياة المهنية، بالإضافة إلى أن مستوى الدلالة لكل بعد من أبعاد الذات المهنية جاء دالاً عند مستوى الدلالة 0.01، وهذا يدل على أن مختلف أبعاد الذات المهنية له تأثير دال في مستوى جودة الحياة

المهنية، كما أن نسبة التباين المفسر هي (22%) وهي نسبة تأثير متوسطة حسب معيار كوهين، وبالتالي تم اعتماد معادلة التنبؤ:

جودة الحياة المهنية = 1,52 + 0,12 (الذات المهنية المثالية) + 0,19 (الذات المهنية المدركة) + 0,26 (الذات المهنية الاجتماعية).

يمكن تفسير هذه النتيجة وفقا لخصائص الأنماط فالنمط المتحدي وفقا (Khan,1990) يرى أن الشخص المتحدي له توجه نحو الأهداف، ويمتلكون تحدي لتحقيق أهدافهم وهذا ما يجعلهم أكثر رضا عن حياتهم المهنية، كما لديهم القدرة على التكيف ويواجهون التحديات بشكل إيجابي، وهذا ما يساعدهم على بناء علاقات قوية وبالتالي يحسن من جودة عمله.

ويرى (Schunk & Zimmerman,2008) أن الشخصية المنجزة تميل إلى تحقيق نتائج ملموسة، وهذا ما يعزز ثقتها بنفس، وبالتالي رضاهم في العمل يكون أعلى وهذا ما يؤدي إلى ارتفاع جودة الحياة المهنية لديهم، كما أن هذا النمط من الشخصية لديه قدرة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والعائلية، مما يعزز جودة حياتهم المهنية.

وقد أشار (Judge & Bono,2001) أن كلا النمطين يتميز ببناء شبكة من الدعم الاجتماعي، وهذا ما يعزز التفاعل الإيجابي في بيئة العمل، كما أن كلاهما يتميز بارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، وهذا ما يؤدي إلى جودة حياة أفضل.

أما النمط الباحث فقد أشار (Hansen, & Nielsen,2016) إلى أن النمط الباحث يدقق في التفاصيل ويستغرق وقتا طويلا في التحليل وهذا ما يشعره بالإرهاق والضغط وبالتالي تقل جودة الحياة المهنية لديه.

أما بالنسبة للذات المهنية (Judge & Bono,2001) فيرى أن الذين لديهم ذات مهنية إيجابية يشعرون بقدرتهم على تحقيق أهدافهم، وبالتالي فهم يثقون في أنفسهم وهذا ما يساهم في ارتفاع جودة حياتهم المهنية.

خامسًا: تحليل وتفسير نتائج السؤال الخامس

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية وأنماط الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى الإحصائيين النفسيين تبعًا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة العملية)؟ قامت الباحثة بالتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات باستخدام الاختبارات الإحصائية واختبار (Kolmogorov-Samirnov) لأن حجم العينة أكبر من (50)، وأظهرت النتيجة أن قيمة (sig=0.001) وهي أقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05)؛ ولهذا فإن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي وسيتم استخدام الطرق اللامعلمية للإجابة على السؤال الرابع.

قامت الباحثة باستخدام اختبار مأن ويتني (Mann-Whitney test) واختبار كروسكال ويلز (kruskal-Wallis Test) لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية في الذات المهنية ونمط الشخصية وجودة الحياة المهنية وفقًا للمتغيرات التالية:

أ. الجنس

تم حساب متوسط الرتب ومجموع الرتب وقيمة مأن وتني ومستوى الدلالة لاستجابات أفراد عينة الدراسة، باستخدام اختبار مأن ويتني (Mann-Whitney test) لتحديد الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة، وفقًا لمتغير الجنس كما في الجدول (12).

جدول (12)

متوسط الرتب ومجموع الرتب وقيمة مان وتني ومستوى الدلالة لاستجابات أفراد عينة الدراسة

| المقياس | الجنس | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة "U" | مستوى الدلالة |
|---------------------|-------|-------|-------------|-------------|----------|---------------|
| المثالية | ذكر | 77 | 119,01 | 9164 | 6161 | 0,30 |
| | أنثى | 174 | 129,09 | 22462 | | |
| الذات المهنية | ذكر | 77 | 136,95 | 10545,50 | 5855,500 | 0,10 |
| | أنثى | 174 | 121,15 | 21080,50 | | |
| الاجتماعية | ذكر | 77 | 121,53 | 9358 | 6355 | 0,49 |
| | أنثى | 174 | 127,98 | 22268 | | |
| جودة الحياة المهنية | ذكر | 77 | 123,53 | 9511,50 | 6508,500 | 0,70 |
| | أنثى | 174 | 127,09 | 22114,50 | | |

| المقياس | الجنس | العدد | متوسط الرتب | مجموع الرتب | قيمة "U" | مستوى الدلالة |
|---------------|-------|-------|-------------|-------------|----------|---------------|
| المنجز | ذكر | 77 | 135,66 | 10446 | 5955 | 0,15 |
| | أنثى | 174 | 121,72 | 21180 | | |
| المتحدي | ذكر | 77 | 121 | 9317 | 6314 | 0,46 |
| | أنثى | 174 | 128,21 | 22309 | | |
| المتحمس | ذكر | 77 | 125,89 | 9693,50 | 6690,500 | 0,98 |
| | أنثى | 174 | 126,05 | 21932,50 | | |
| المساعد | ذكر | 77 | 135,18 | 10408,50 | 5992,500 | 0,17 |
| | أنثى | 174 | 121,94 | 21217,50 | | |
| أنماط الشخصية | ذكر | 77 | 126,72 | 9757,50 | 6643,500 | 0,91 |
| | أنثى | 174 | 125,68 | 21868,50 | | |
| المخلص | ذكر | 77 | 129,81 | 9995,50 | 6405,500 | 0,57 |
| | أنثى | 174 | 124,31 | 21630,50 | | |
| صانع السلام | ذكر | 77 | 120,34 | 9266,50 | 6263,500 | 0,41 |
| | أنثى | 174 | 128,50 | 22359,50 | | |
| المصلح | ذكر | 77 | 125,73 | 9681,50 | 6678,500 | 0,96 |
| | أنثى | 174 | 126,12 | 21944,50 | | |
| الباحث | ذكر | 77 | 125,97 | 9700 | 6697 | 0,99 |
| | أنثى | 174 | 126,01 | 21926 | | |

تشير النتائج الواردة في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الذات المهنية وجودة الحياة المهنية ونمط الشخصية تعزى لمتغير الجنس.

ب. المؤهل العلمي

تم حساب متوسط الرتب وقيمة كروسكال ودرجة الحرية ومستوى الدلالة بالنسبة لمتغير العمر باستخدام اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test) لتحديد الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كما في الجدول (13).

جدول (13)

متوسط الرتب وقيمة كروسكال (H) ودرجة الحرية ومستوى الدلالة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي باستخدام اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)

| المقياس | المحور | المؤهل العلمي | العدد | متوسط الرتب | قيمة كروسكال (H) | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|---------------------|------------|---------------|-------|-------------|------------------|-------------|---------------|
| | المثالية | بكالوريوس | 202 | 126,99 | 0,20 | 2 | 0,90 |
| | | ماجستير | 45 | 121,74 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 124 | | | |
| الذات المهنية | المدركة | بكالوريوس | 202 | 121,35 | 4,45 | 2 | 0,10 |
| | | ماجستير | 45 | 145,24 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 144,50 | | | |
| | الاجتماعية | بكالوريوس | 202 | 127,47 | 0,45 | 2 | 0,79 |
| | | ماجستير | 45 | 119,89 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 120,50 | | | |
| جودة الحياة المهنية | | بكالوريوس | 202 | 129,80 | 3,32 | 2 | 0,18 |
| | | ماجستير | 45 | 108,19 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 134,38 | | | |
| | المنجز | بكالوريوس | 202 | 123,79 | 3,37 | 2 | 0,18 |
| | | ماجستير | 45 | 139,87 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 81,63 | | | |
| نمط الشخصية | | بكالوريوس | 202 | 127,47 | 0,46 | 2 | 0,79 |
| | | ماجستير | 45 | 120,54 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 113,13 | | | |
| | المتحمس | بكالوريوس | 202 | 130,16 | 4,02 | 2 | 0,13 |
| | | ماجستير | 45 | 111,28 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 81,75 | | | |
| | المساعد | بكالوريوس | 202 | 128,75 | 1,54 | 2 | 0,46 |
| | | ماجستير | 45 | 114,29 | | | |
| | | دكتوراه | 4 | 118,88 | | | |

| المقياس | المحور | المؤهل العلمي | العدد | متوسط الرتب | قيمة كروسكال(H) | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|---------|---------|---------------|-------|-------------|-----------------|-------------|---------------|
| | | بكالوريوس | | 130,40 | | | |
| | المتفرد | ماجستير | | 110,98 | 4,90 | 2 | 0,08 |
| | | دكتوراه | | 72,75 | | | |
| | | بكالوريوس | | 125,96 | | | |
| | المخلص | ماجستير | | 130,58 | 2,04 | 2 | 0,35 |
| | | دكتوراه | | 76,50 | | | |
| | | بكالوريوس | | 128,60 | | | |
| | السلام | ماجستير | | 119,42 | 3,11 | 2 | 0,21 |
| | | دكتوراه | | 68,88 | | | |
| | | بكالوريوس | | 127,93 | | | |
| | المصلح | ماجستير | | 120,24 | 1,24 | 2 | 0,53 |
| | | دكتوراه | | 93,25 | | | |
| | | بكالوريوس | | 126,34 | | | |
| | الباحث | ماجستير | | 130,62 | 4,01 | 2 | 0,13 |
| | | دكتوراه | | 56,75 | | | |

تشير النتائج الواردة في الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

(0,05) لكل من الذات المهنية وجودة الحياة المهنية ونمط الشخصية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ج. الخبرة العملية

تم حساب متوسط الرتب وقيمة كروسكال (H) ودرجة الحرية ومستوى الدلالة بالنسبة لمتغير العمر باستخدام اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test) لتحديد الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة، وفقاً لمتغير الخبرة العملية كما في الجدول (14).

جدول (14)

متوسط الرتب وقيمة كروسكال (H) ودرجة الحرية ومستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الخبرة العملية باستخدام اختبار كروسكال ويلز (Kruskal-Wallis Test)

| المقياس | المحور | الخبرة العملية | العدد | متوسط الرتب | قيمة كروسكال (H) | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|---------|---------------------|----------------|-------|-------------|------------------|-------------|---------------|
| | المثالية | 5-1 سنة | 54 | 125,51 | 1,97 | 4 | 0,74 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 140,22 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 121,68 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 122,58 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 127,28 | | | |
| | المدركة | 5-1 سنة | 54 | 123,27 | 2,49 | 4 | 0,64 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 140,24 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 126,06 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 116,64 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 128,64 | | | |
| | الاجتماعية | 5-1 سنة | 54 | 120,54 | 0,56 | 4 | 0,96 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 127,96 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 127,51 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 129,31 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 122,83 | | | |
| | جودة الحياة المهنية | 5-1 سنة | 54 | 114,50 | 7,227 | 4 | 0,12 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 151,79 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 127,30 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 115,58 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 127,65 | | | |

| المقياس | المحور | الخبرة العملية | العدد | متوسط الرتب | قيمة كروسكال (H) | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------------|---------|----------------|-------|-------------|------------------|-------------|---------------|
| | المنجز | 5-1 سنة | 54 | 115,39 | 3,83 | 4 | 0,43 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 136,88 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 122,92 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 125,70 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 145,22 | | | |
| | المتحدي | 5-1 سنة | 54 | 109,95 | 5,32 | 4 | 0,25 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 142,78 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 129,67 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 128,22 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 117,33 | | | |
| | المتحمس | 5-1 سنة | 54 | 127,81 | 4,22 | 4 | 0,37 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 145,42 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 117,13 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 127,29 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 120,50 | | | |
| نمط الشخصية | المساعد | 5-1 سنة | 54 | 132,33 | 3,19 | 4 | 0,52 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 139,86 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 123,86 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 116,77 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 116 | | | |
| | المتفرد | 5-1 سنة | 54 | 133,05 | 5,53 | 4 | 0,23 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 145,99 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 121,64 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 118,12 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 109,70 | | | |
| | المخلص | 5-1 سنة | 54 | 125,08 | 0,27 | 4 | 0,99 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 130,42 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 126,91 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 122,78 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 124,26 | | | |

| المقياس | المحور | الخبرة العملية | العدد | متوسط الرتب | قيمة كروسكال (H) | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------------|--------|----------------|-------|-------------|------------------|-------------|---------------|
| صانع السلام | | 5-1 سنة | 54 | 122,55 | 2,80 | 4 | 0,59 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 139,97 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 126,99 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 125,11 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 109,15 | | | |
| المصلح | | 5-1 سنة | 54 | 129,92 | 5,48 | 4 | 0,24 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 147,43 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 121,22 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 112,91 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 127,35 | | | |
| الباحث | | 5-1 سنة | 54 | 120,96 | 0,91 | 4 | 0,92 |
| | | 10-5 سنة | 38 | 126,79 | | | |
| | | 15-10 سنة | 87 | 131,30 | | | |
| | | 20-15 سنة | 49 | 123,77 | | | |
| | | أكثر من 20 سنة | 23 | 121,24 | | | |

تشير النتائج الواردة في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) لكل من الذات المهنية وجودة الحياة المهنية ونمط الشخصية تعزى لمتغير الخبرة. وتعزوا الباحثة ذلك؛ إلى تشابه الوضع القائم في المهام والأعمال التي يقوم بها الإخصائيين النفسيين بغض النظر عن النوع، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الكلابي (2022) التي أظهرت أنه لا يوجد فروق بين المرشدين التربويين (ذكور - أناث) في الذات المهنية ولا يتأثر المفهوم في متغير الجنس. واتفقت هذه الدراسة أيضا مع دراسة ناضرين (2021) حيث أظهرت دراسته عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تتعارض منطقيا مع ما أكدته الدراسة من ارتفاع في الذات المهنية لدى الإخصائيين النفسيين، وهذا يعكس توقعات الأخصائي النفسي عن أدائه للسلوك في مواقف مختلفة التي يمر عليها بشكل يومي أثناء أداءه لعمله، فالجهد المبذول لمواجهة الصعاب وإنجاز السلوك في العمل الإرشادي تعد أحد نواتج معرفته بقدراته ومهاراته.

بينما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2011) التي ترى بأن هناك فروق تعزى للنوع الاجتماعي؛ وقد يرجع ذلك الاختلاف إلى اختلاف الزمان والمكان واختلاف العينة.

د. المؤهل العلمية

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن العمل الإرشادي وأساليبه ومهاراته وفنياته، جميعها تمثل إطارا عاما منظما للعمل الإرشادي في مختلف مؤسسات التربية والتعليم والصحة والتنمية الاجتماعية.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الزايد (2019) التي خرجت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشحات الطالبات للذات المهنية بأبعدها تعزى للمؤهل العلمي؛ وترجح ذلك لأن المرشحات النفسيات قد خضعن لنفس البرامج النظرية والعملية التي يتم تدريبهن عليها.

كما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2011) التي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؛ وترجع الباحثة هذا الاختلاف إلى الاختلاف في البيئات التعليمية التي تخرجت منها العينة.

هـ. الخبرة العملية

أظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة العملية وتعزوا الباحثة ذلك إلى أن الأخصائي النفسي ذو الخبرة الأقل لديه نفس الطموح والدافعية الموجودة عند الأخصائي النفسي الأكثر خبرة، كما تفسر الباحثة هذا إلى أن الأخصائي النفسي الأقل خبرة متاح له التواصل مع غيره من زملائه من الإخصائيين النفسيين الأكثر منه خبرة، من خلال مجموعات الواثس آب أو من خلال الزيارات الميدانية والملتقيات، وورش العمل التي تقيمها وتشجع عليها الوزارة، ويتفق هذا مع ما ذكرته الشرفا (2011) في أن المرشحات حديثات التعيين غالبا ما يكون لديهن الدافعية والطموح للارتقاء بالعمل والسعي للحصول على التثبيت في الوظيفة.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كل من (Foster, 2010) ، والزايد (2019) التي أظهرت أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للخبرة العملية.

الاستنتاج العام

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية والذات المهنية وعلاقتها بجودة الحياة المهنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (251) أخصائياً نفسياً من سلطنة عُمان وباستخدام المنهج الوصفي، والأدوات التالية: مقياس أنماط الشخصية وفق نظرية الإنجرام (السعودي وآخرون، 2024) ومقياس الذات المهنية (من إعداد الباحثة) ومقياس جودة الحياة المهنية (من إعداد الباحثة).

وقد تم التوصل إلى النتائج إلى ما يلي:

- نمط الشخصية السائد لدى الإخصائيين النفسيين هو النمط المتحدي يليه بعد ذلك النمط المساعدة، فالنمط المجز، وفي الأخير نمط صانع السلام.
- ارتفاع مستوى الذات المهنية بمختلف أبعادها.
- ارتفاع مستوى جودة الحياة المهنية.
- يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال نمط الشخصية المتحدي والمنجز، ويمكن التنبؤ بجودة حياة مهنية سلباً من خلال النمط الباحث كما يمكن التنبؤ إيجاباً بجودة الحياة المهنية ومن خلال أبعاد الذات المهنية (الذات المثالية والمدركة والاجتماعية).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذات المهنية وأنماط الشخصية وجودة الحياة المهنية تعزى للنوع الاجتماعي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة العملية.

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

أولاً: التوصيات

توصي الدراسة بما يلي:

1. عند الترشح للقبول لوظيفة الأخصائي النفسي يستحسن إجراء اختبارات للموائمة بين شخصية المتقدم ومهنة الإرشاد.
2. تفعيل مقاييس أنماط الشخصية في مجال التوجيه المهني، والمقابلات المهنية.
3. تعزيز الدورات والورش الخاصة بتطوير الجوانب الشخصية للأخصائي النفسي، لضمان استمرارية النتائج الجيدة المتعلقة بارتفاع مستوى الذات المهنية وجودة الحياة المهنية.

ثانياً: المقترحات

1. إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول الإخصائيين النفسيين والاجتماعيين ومن ضمنها:
 - الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الخدمات الإرشادية.
 - دافعية الإنجاز وعلاقته بجودة الحياة المهنية.
 - سمات المرشد النفسي الفعال كما يراها المرشد نفسه والمشرف التربوي.
 - نمط الشخصية وعلاقته بالكفايات المهنية.
2. تطبيق نفس الدراسة الحالية على عينة من الإخصائيين النفسيين العاملين في المراكز الاستشارية النفسية والأسرية الخاصة ومقارنة نتائجها بالدراسة الحالية.
 - عمل دراسات مقارنة بين الدراسة الحالية المطبقة في السلطنة وبين بعض دول الخليج، للوقوف على نمط الشخصية وجودة الحياة المهنية بينهم بهدف الوصول إلى إنشاء مراكز استشارية موحدة للإخصائيين النفسيين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ابن خالد، عبدالكريم، بوحفص، مبارك. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015(20)، جامعة قاصدي مرباح ورقله، الجزائر.

أبو أسعد، أحمد عبد اللطيف، وعريبات، أحمد عبد الحليم. (2012). نظريات الإرشاد النفسي والتربوي (ط2). دار الميسرة، عمان.

أبو أسعد، أحمد، والهوراري، لمياء. (2008). التوجه التربوي والمهني. دار الشروق، عمان.

أبو دلو، جمال. (2009). الصحة النفسية. دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.

أبو شمالة، رجاء. (2016). جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والمهارات الحياتية لدى زوجات الشهداء في قطاع غزة. [رسالة ماجستير]، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو عيطة، سهام، والكوشة، فايز. (2017). فاعلية برنامج إرشادي جمعي مهني مستند إلى نظرية معالجة المعلومات في تحسين فاعلية الذات ومهارة اتخاذ القرار المهني لدى لبة الصف العاشر في مديرية تربية لواء ماركا. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 11(3)، 545-564.

أحمد، سهير كامل. (2010). سيكولوجية الشخصية. دار الزهراء، الرياض.

آرنو ويتنج. (2009). مقدمة في علم النفس. (ترجمة: محمود عبد الحليم منسي)، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر.

اسماعيل، يامنة عبد القادر (2011). التوجيه التربوي المعاصر. ط1. دار اليازوري للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.

الأنصاري، بدر محمد. (1999). مقدمة لدراسة الشخصية. منشورات ذات السلاسل، الكويت.

البادي، عائشة سعيد. (2014). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الإخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عُمان. [رسالة ماجستير]، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

بخيت، مالك يوسف، وقسم الله، مريم عادل. (2023). الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الإخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم. مجلة دراسات في علم النفس والصحة، 8(2).

البشيتي، مها عمر، أبو سويرح، أيمن سليمان، أبو سعدة، عبدالله حسن. (2022). دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بغزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، 7(17).

بليسي، حنان صبحي عبد الكريم (2021). اتجاهات المرشدين التربويين في المدارس الحكومية نحو استخدام الإرشاد الإلكتروني في ظل جائحة كورونا وعلاقتها بالذات المهنية لديهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس المفتوحة.

ببم، آلين. (2010). نظريات الشخصية. ترجمة علاء الدين كفاي ومايسه النيال وسهير سالم). دار الفكر، عمان.

جابر، عبد الحميد، وكفاي، علاء الدين. (1992). معجم علم النفس الطب النفسي. ط2، عالم الكتب، القاهرة، 42.

جاد الرب، سيد محمد. (2013). إدارة الموارد البشرية. المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 356.

الجباري، جنار عبد القادر أحمد. (2015). أنماط الشخصية وفق الانيكرام وعلاقتها بالعبء المعرفي وتمايز الذات. دار الكتب والوثائق القومية، الإسكندرية.

حسونة، أمل محمد، هبد، منى محمد، والشيخ، أسماء أحمد. (2022). فاعلية برنامج تدريبي لتحسين جودة الحياة المهنية لمعلمات التربية الخاصة في رياض الأطفال. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة ببورسعيد، (23).

حمدان، محمد حلمي خلف. (2018). قياس جودة الحياة المهنية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة وتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية عليها. دار نشر يسطرون، القاهرة.

الخطيب، س.(2021).دراسة العلاقة بين جودة الحياة المهنية والفاعلية الذاتية في بيئات العمل. مجلة البحوث الإدارية،10(4)،101-120.

الزويد، أمل بنت صالح بن علي.(2019).الذات المهنية لدى المرشدات الطالبات بمدارس محافظة الرس في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية، (20)،346.

الزبير، عثمان محمد.(2018).الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم. مجلة الدراسات العليا جامعة النيلين، 12(2).

الزعيبر، إبراهيم عبد الله عبد الرحمن.(2012).فعالية برنامج للتنمية المهنية قائم على تطبيقات الأيزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالزقازيق، (76)،9.

زهران، حامد عبد السلام.(1998).التوجيه والإرشاد النفسي.ط3، عالم الكتب، القاهرة،101.

زهران، سناء حامد.(1996).مفهوم الذات المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي واتجاهات الآخرين نحو عمله.[رسالة ماجستير]، جامعة المنصورة، مصر،17.

الزيني، ميادة ممدوح السيد.(2021).جودة الحياة المهنية مدخل للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 15(1).

سرار، محمد رمضان.(2018).تفعيل دور الأخصائي النفسي في المؤسسات التعليمية. مجلة أنوار المعرفة، (3).

سويد، جيهان علي السيد.(2017).جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس شبين الكوم بمحافظة المنوفية. مجلة الإرشاد النفسي، (52)، 131.

السويسي، أسماء.(2014).معوقات العملية الإرشادي لمستشاري التوجيه المدرسي ببعض ثانويات الجنوب الشرقي.[رسالة ماجستير].كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مباح، الجزائر.

السيد، جمان ورفاه السيد.(2006).درجات الطاقة في معرفة الذات، دار الخيال للطباعة والنشر، بيروت.

الشرفاء، عبير فتحي.(2011).الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة.[رسالة ماجستير]، كلية التربية بالجامعة الإسلامية، غزة.

صمادي، أحمد، حواتمه، يوسف.(2020).القدرة التنبؤية للذات المهنية والكفاية الذاتية في فاعلية المرشد المدرسي، المجلة الأردنية في العلوم التربوية،16(4)، الأردن.

الصوالحة، رانيا محمد.(2015).مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن.[رسالة ماجستير]، جامعة اليرموك،22.

الصوالحة، رانيا محمد، والشريفين، أحمد عبد الله.(2015).مفهوم الذات المهني ونمط الشخصية كمنبآت بقلق الأداء لدى المرشدين التربويين في الأردن.[رسالة ماجستير]، جامعة اليرموك، الأردن.

طشطوش، رامي عبد الله، ومزاهرة، رانية عيسى.(2010).الضغوط النفسية لدى المرشد النفسي والتربوي في محافظة عجلون بالأردن.[رسالة ماجستير].جامعة عدلون الوطنية الخاصة، الأردن.

عبد الخالق، أحمد محمد.(2002).قياس الشخصية. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الخالق، أحمد محمد.(2011).الأبعاد الأساسية للشخصية. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الرازق، شيماء حسين ربيع.(2015).العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية. مجلة الخدمة الاجتماعية، (54).

عبد الصاحب، منتهى مطشر.(2011).أنماط الشخصية على وفق نظرية الانيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

عبد العزيز، حنان.(2012). نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات: دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة بشار. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.

عبد العظيم، فاطمة عزيز مصطفى.(2023).تقدير خصائص السيكو مترية لمقياس صورة الذات المهنية للأخصائي النفسي المدرسي. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، (47)، 119.

عبد اللطيف، أسامة محمد الكيلاني.(2017).العلاقة بين نمط الشخصية للأخصائي النفسي الرياضي والاتصال الفعال باللاعبين. *المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية*، (18).

عبد اللطيف، وردة محمد.(2021).برنامج إرشادي نفسي إيجابي في تنمية فاعلية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي. *مجلة دراسات في مجال الإرشاد النفسي والتربوي*، 4(3).

عبد المنان، عبد المنان بدر (1997).آراء المرشدين الطلابي المتخرجين في بعض الجامعات السعودية في متطلبات برنامج التوجيه والإرشاد الطلابي وخصائص المرشد ومهاراته مجلة كلية التربية، جامعة أم القرى. ج (3)، ع (21).

العرفاوي، ذهبية.(2020).الصفات الشخصية والمهنية التي يجب أن يتحلى بها المختص النفسي المدرسي لنجاح العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية. *مجلة المربي*، 1(23)، 109-121. مسترجع من: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/140094>

عسيري، علي ناصر.(2013).العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرشدين الطلابيين في منطقة عسير. [رسالة ماجستير]. جامعة الملك خالد، أبها.

عشوي، مصطفى.(2010).مدخل إلى علم النفس. ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

عطا الله، دلال.(2019).جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. [رسالة ماجستير]، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

عطا، رجب أحمد، وعطا، أسامة حمد.(2018).كفاءة التمثيل المعرفي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة العلوم التربوية*، (2).

علاوي، محمد حسن.(1994).علم النفس الرياضي. ط9، دار المعارف، القاهرة.

العنزي، فريح عويد.(1998).علم نفس الشخصية. مكتبة الفلاح للنشر، الكويت.

عيسى، هاشم.(2017).أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. [رسالة ماجستير]، الجامعة الإسلامية، غزة.

عيسى، أ. (2020). تأثير جودة الحياة المهنية على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 12(3)، 45-67.

غيلان، خضر عباس. (2023). الذات المهنية لدى المرشدين التربويين. مجلة الدراسات المستدامة، 5(1)، 1446-1461.

فرج، سليمان، وعمرو، شادي. (2012). الإدارة العامة للإرشاد والتربية الخاصة. الدليل التدريبي في تطبيق منهاج التربية والإرشاد المهني.

فوزي، أحمد أمين. (2003). مبادئ علم النفس الرياضي. دار الفكر العربي، القاهرة.

قاسم، ناجي محمد. (2010). التعزيز وسمات الشخصية وتعلم حل المشكلات الرياضية. مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 63.

القحطاني، ظافر بن محمد. (1438هـ). جودة الحياة وعلاقتها بسمات الشخصية ل

الكشكي، مجدة، والزهراني، أحلام خميس غائب. (2019). العلاقة بين الكفاءة المهنية للمرشد الطلابي وبعض نمط الشخصية: دراسة ميدانية على عينة من المرشدين الطلابيين بمدينة جدة. مجلة أبحاث، (14).

الكلابي، سيف ناصر جبار، والربيعي، أزهار ماجد كاظم. (2022). الذات المهنية لدى المرشدين التربويين. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 19(72).

الكيلاني، أسامة محمد. (2007). بناء مقياس نمط الشخصية للمدرب الرياضي. [رسالة ماجستير]. كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا.

ماريف، منور. (2013). تصور الذات وتأثيره على طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية في ظل ثقافة التكوين المهني. جامعة وهران، الجزائر، 28.

محمد، أحمد علي حسب الرسول، ويوسف، صديق محمد أحمد. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أخصائي علم النفس العاملين مع أطفال التوحد بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة النيلين، الخرطوم.

محمد، علي إدريس، وعيسى، سعد إبراهيم، وحسين، حسن صالح.(2021). جودة الحياة المهنية ودورها في تحقيق الرضا المهني: دراسة ميدانية. *مجلة الجامعي*، (36).

المحمودي، معيوف بطي راضي.(2017). سمات الشخصية وعلاقتها بجودة الخدمات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين. *مجلة كلية التربية أسيوط*، 33(3).

ملحم، سامي محمد.(2000). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس*. ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

المنان، هويدا.(2018). *جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي*. [رسالة ماجستير]، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 5.

ناصر، إحسان عليوي، عبد الصاحب، منتهى مطشر.(2011). بناء مقياس لأنماط الشخصية وفق نظرية الانيكرام لدى طلبة الجامعة. *مجلة البحوث التربوي*، (19).

ناضرين، حاتم.(2021). مكونات مفهوم الذات المهنية كعوامل منبئة بفعالية الذات الإرشادية لدى المرشدين الطلابيين. *مجلة كلية التربية ببنها*، 3(125).

هلسة، حنان جميل.(2021). *الشخصية ومفهوم الذات*. لان ناشرون وموزعون. ط1. عمان.

الوافي، عبد الرحمن.(2009). *مدخل إلى علم النفس*. ط4، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

وصفي، عاطف.(1981). *الثقافة والشخصية*. دار النهضة، بيروت.

وزارة التربية والتعليم، سلطنة عُمان، (2023-2024). *الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية*. الإصدار (54). 40.

وزارة الصحة، سلطنة عُمان، (2024). *التقرير الصحي السنوي*. المديرية العامة للتخطيط والدراسات، دائرة المعلومات والإحصاء..

ونفيرد، هوبر.(1995). *مدخل إلى سيكولوجية الشخصية*. (ترجمة مصطفى العشوي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

الوهيبي، عبدالله محمد.(2013)سمات الشخصية وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى الاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بمدارس وزارة التربية والتعليم في محافظة مسقط.[رسالة ماجستير].جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

اليوسف، عبد الله بن محمد.(2014).أنظمة تحقيق الشخصية- نشأة وتطور- دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن،9.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abu Sell, Muhammad Abdul Karim.(1998).*Introduction to Vocational Education*.1st Edition, Dar Al-Fikr for Printing, Publishing and Distribution, Jordan.50
- Alsoudi,S., Benkouider, A., Joma, A., Al Tobi, M., and Al Habsi, A.(2024).Constructing an Arabic version of the Enneagram Personality Types Scale.Manuscript submitted for publication.
- Al-Zayed, Amal.(2019).The professional self of the female student guides in the schools of Al-Rass Governorate in the light of some variables.*Journal of Scientific Research in Education*, 20 (1).
- Bakker AB, Van der Zee KI, Lewig KA, Dollard MF.(2006). The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. *J Soc Psychol*, 146(1).
- Blusten, D.(2017) .Integrating theory, research, and practice: Lesson Learned from the evolution of vocational Psychology.*Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions*, 179-
- Chunk, D.H., & Zimmerman, B.J.(2008).Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and application Routledge.
- Crites, J.O.(1969).vocational psychology: the study of vocational Behavior and development.*Mc Graw Hill Book compony*, New York.
- de Santana Ferreira, S.M., & Zaia, V.(2023).Burnout, Life Satisfaction, and Work-Related Quality of Life among Psychologists.*Authorea Preprints*.
- Foster, S.(2010).*The Relationship between Professional Identity and Collective Self-esteem in School Counselor*.(Doctoral dissertation), University of New Orleans Theses and Dissertations.Paper 1269.
- Goldberg, L.R.(1993).the structure of phenotypic personality traits.*American psychological Association*, 48(1).
- Hansen, S.D.& Nielsen, K.(2016).The role of personal characteristics in stress and coping in the workplace: A meta- analysis.*Work & Stress*, 30(1), 1-20.

- Judge, T.A., & Bono, J.E.(2001).Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem,generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis.*Journal of Applied Psychology*,86(1), 80 -92.
- Justin, M., Haroon, Z., & Khan, M.A.(2023).Hardiness, coping strategies and professional quality of life among practicing clinical psychologists.*Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 7(1).
- Kahn, W.A.(1990).Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work.*Academy of management journal*, 33(4) ,692-724.
- Kelbiso, L., Belay, A., & Woldie, M.(2017).Determinants of quality of work life among nurses working in Hawassa town public health facilities, South Ethiopia: A cross-sectional study.*Nursing research and practice*, 2017(1), 5181676.
- Kercher, A., Rahman, J., & Pedersen, M.(2024).The COVID-19 pandemic, psychologists' professional quality of life and mental health.*Frontiers in Psychology*, 15, 1339869.
- Lahey, B.(2003).*Psychology: An introduction*.New York, McGraw-Hill.
- Lincicome, Allen, M.(2015). *Opening the Identity in Professional Counselor Educators*.(Doctoral Dissertation), Barry University.
- Super, D.E.(1980).A life-span, life-space approach to career development.*Journal of vocational behavior*, 16(3).
- Super, D.E.(1953).A theory of vocational development.*American Psychologist*, 8(5).
- Tahincioglu, D., Donmezler, S., Erensoy, H., & Berkol, T.D.(2021).Comparison of job satisfaction, work–life quality, and compassion level between psychologists and psychological counselors.*The Journal of Neurobehavioral Sciences*, 8(1).
- Thompson, R.L, Brossart, D.F., Carlozzi, A., F., & Miville, M., L.(2002).Five-Factor Model (Big Five) personality Traits and Universal-Diverse Orientation in Counselor Trainees.*The Journal of Psychology*, 136(5).
- Vinopal, J.(2012).The discussion of subjective quality of working life indicators.*Sociológia-Slovak Sociological Review*, 44(3).

ملاحق الدراسة

ملحق (1)

قائمة بأسماء محكمين المقياس مرتبون هجائياً

| م | أسم المحكم | الرتبة العلمية والتخصص | مكان العمل |
|---|-------------------------------|-------------------------------------|--|
| 1 | أ. د. كركوش فتيحة. | أستاذ في علم النفس الاجتماعي | جامعة لونيبي على - البليدة-الجزائر |
| 2 | د. أمجد جمعة | أستاذ مشارك في علم النفس التربوي | جامعة الشرقية |
| 3 | د. جوخة بنت محمد الصوافي | أستاذ مشارك الإرشاد النفسي | جامعة الشرقية |
| 4 | د. شريف السعودي | أستاذ مشارك في القياس والتقييم | جامعة الشرقية |
| 5 | د. عصام بن عبد المجيد اللواتي | أستاذ مشارك علم النفس التربوي | جامعة الشرقية |
| 6 | د. عامر بن سالم الحبسي | أستاذ مساعد في علم النفس | جامعة الشرقية |
| 7 | د. نسيمة أكتوف | أستاذ مساعد في علم النفس الاكلينيكي | المعهد الوطني لتكوين العالي للإطارات الشباب- الجزائر - |

ملحق (2)

مقياس الذات المهنية في صورته الأولى

| م | الصفة | بدائل الاستجابات | | | | |
|----|---|-------------------|-----------------|-----------|--------------|----------------|
| | | بالتأكيد لا تصفني | لا تصفني قليلاً | غير متأكد | تصفني قليلاً | بالتأكيد يصفني |
| 1 | أسعى الى تطوير نفسي في مجال تخصصي باستمرار. | | | | | |
| 2 | أطمح إلى أن أرتقي إلى مناصب أعلى في مجال عملي. | | | | | |
| 3 | أشعر بدافع كبير للتميز والإبداع | | | | | |
| 4 | أضع لنفسي صورة مثالية وأسعى للوصول إليها. | | | | | |
| 5 | أرغب في أن أكون مثالا يحتذى به للآخرين في مجال عملي. | | | | | |
| 6 | أضع معايير سامية في عملي وأحاول الوصول إليها | | | | | |
| 7 | أرى أن لدي المعرفة الكافية بمهامي كإخصائي نفسي. | | | | | |
| 8 | أعتقد أنني أمتلك المهارات الأساسية للعمل في المجال النفسي. | | | | | |
| 9 | أشعر بالكفاءة أثناء أداء مهامي. | | | | | |
| 10 | أرى أن قدراتي متكافئة مع متطلبات عملي. | | | | | |
| 11 | أسعى لإنجاز مهامي الوظيفية بإنقان بغية الحصول على مكافئات. | | | | | |
| 12 | أرى أنه يمكنني تخطي التحديات والعقبات التي تواجهني في مجالي المهني. | | | | | |
| 13 | مجتمعي يقدر مهنة الأخصائي النفسي. | | | | | |
| 14 | مسؤولي في العمل يقدر عملي. | | | | | |
| 15 | مهنتي تحقق لي مكانة اجتماعية جيدة. | | | | | |
| 16 | علاقاتي في العمل تتسم بالقبول والاحترام. | | | | | |
| 17 | يقدر مشرفي في العمل ما أقوم به من إنجاز.. | | | | | |
| 18 | علاقاتي جيدة مع العملاء.. | | | | | |

ملحق (3)

مقياس جودة الحياة المهنية في صورته الأولى

| م | الفرقة | بدائل الاستجابات | | | | |
|----|---|-------------------|-----------------|-----------|--------------|----------------|
| | | بالتأكيد لا تصفني | لا تصفني قليلاً | غير متأكد | تصفني قليلاً | بالتأكيد يصفني |
| 1 | أنا سعيد لأنني أخصائي نفسي. | | | | | |
| 2 | أنا أشعر بالرضا عن قدرتي على مساعدة الناس. | | | | | |
| 3 | أشعر بالنشاط بعد الجلسات الإرشادية. | | | | | |
| 4 | أجد صعوبة في فصل حياتي الشخصية عن حياتي المهنية. | | | | | |
| 5 | أعتقد أنني تأثرت بالتجارب المؤلمة التي مر بها المسترشدين | | | | | |
| 6 | أنا الشخص الذي أردت دائماً أن أكون | | | | | |
| 7 | تراودني أفكار ومشاعر سعيدة تجاه المسترشدين | | | | | |
| 8 | أشعر بالإرهاق من عبء العمل | | | | | |
| 9 | أعتقد أنني أستطيع إحداث فرق من خلال عملي كأخصائي نفسي | | | | | |
| 10 | أتجنب أنشطة ومواقف معينة تتكررني بالتجارب المؤلمة من المسترشدين | | | | | |
| 11 | أشعر كأنني أعاني من نفس صدمة المسترشد الذي قدمت له المساعدة | | | | | |
| 12 | أحس بالفخر لأنني أقدم مساعدة لأخرين من خلال عملي. | | | | | |

ملحق (4)

(المقياس في صورته النهائية)

مقياس أنماط الشخصية وعلاقتها بالذات المهنية جودة الحياة المهنية لدى الإخصائيين النفسيين

في سلطنة عُمان

البيانات الأولية:

- | | | |
|-----------------|---|---------------------------------------|
| الجنس: | <input type="checkbox"/> ذكر | <input type="checkbox"/> أنثى |
| التخصص: | <input type="checkbox"/> علم النفس | <input type="checkbox"/> إرشاد نفسي |
| | <input type="checkbox"/> علم الاجتماع | <input type="checkbox"/> أخرى: |
| المؤهل العلمي: | <input type="checkbox"/> بكالوريوس | <input type="checkbox"/> ماجستير |
| | <input type="checkbox"/> دكتوراه | <input type="checkbox"/> أخرى |
| مكان العمل: | <input type="checkbox"/> وزارة التربية والتعليم | <input type="checkbox"/> وزارة الصحة |
| | <input type="checkbox"/> وزارة التنمية الاجتماعية | <input type="checkbox"/> أخرى: |
| الخبرة العملية: | <input type="checkbox"/> من 1-5 سنة | <input type="checkbox"/> من 5-10 سنة |
| | <input type="checkbox"/> من 1-15 سنة | <input type="checkbox"/> من 15-20 سنة |
| | <input type="checkbox"/> أكثر من 20 سنة | |

التعليمات

يتكون المقياس الذي بين أيديكم من (3) محاو (67) عبارات، نرجو قراءة كل منها ووضع علامة (✓) أسفل الاختيار الذي ترونه مناسباً من البدائل الخمسة المدرجة أمام كل عبارة التي تعبر عن رأيك بصراحة، علماً بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن وجهة نظرك بصدق، لا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة، وستحاط إجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في أغراض البحث العلمي.

ونشكركم مقدماً على صدق تعاونكم

باحثة ماجستير من جامعة الشرقية

بكلية الآداب والعلوم الإنسانية

تخصص: إرشاد نفسي

| بدائل الاستجابة | | | | | العبارات | م |
|-------------------|-----------------|-----------|--------------|----------------|--|----|
| بالتأكيد لا تصفني | لا تصفني قليلاً | غير متأكد | تصفني قليلاً | بالتأكيد تصفني | | |
| | | | | | أُسعى إلى تطوير نفسي في مجال تخصصي باستمرار. | 1 |
| | | | | | أطمح إلى أن أرتقي إلى مناصب أعلى في مجال عملي. | 2 |
| | | | | | أشعر بدافع كبير للتميز والإبداع. | 3 |
| | | | | | أضع لنفسي صورة مثالية وأسعى للوصول إليها. | 4 |
| | | | | | أرغب في أن أكون مثالا يحتذى به للآخرين في مجال عملي. | 5 |
| | | | | | أضع معايير محددة في عملي وأحاول الوصول إليها | 6 |
| | | | | | أمتلك المعرفة الكافية بمهامي كإخصائي نفسي. | 7 |
| | | | | | أمتلك المهارات الأساسية للعمل في المجال النفسي. | 8 |
| | | | | | أشعر بالكفاءة أثناء أداء مهامي. | 9 |
| | | | | | أرى أن قدراتي متكافئة مع متطلبات عملي. | 10 |
| | | | | | أُسعى لإنجاز مهامي الوظيفية بإتقان بغية الحصول على مكافآت. | 11 |
| | | | | | أخطي التحديات والعقبات التي تواجهني في مجالي المهني. | 12 |
| | | | | | يقدر مجتمعي مهنة الأخصائي النفسي. | 13 |
| | | | | | يقدر عملي مسؤولي في العمل. | 14 |
| | | | | | تحقق لي مهنتي مكانة اجتماعية جيدة. | 15 |
| | | | | | تتسم علاقاتي في العمل بالقبول والاحترام. | 16 |
| | | | | | يقدر مشرفي في العمل ما أقوم به من إنجاز. | 17 |
| | | | | | أمتلك علاقات جيدة مع المسترشدين. | 18 |
| | | | | | أشعر بالسعادة لأنني أخصائي نفسي. | 19 |
| | | | | | أشعر بالرضا عن قدرتي على مساعدة الناس. | 20 |
| | | | | | أشعر بالنشاط بعد الجلسات الإرشادية. | 21 |
| | | | | | أستطيع فصل حياتي الشخصية عن حياتي المهنية. | 22 |
| | | | | | أستطيع إحداث فرق من خلال عملي كأخصائي نفسي. | 23 |
| | | | | | أردت دائماً أن أكون الشخص الذي أريد. | 24 |
| | | | | | تراودني أفكار ومشاعر سعيدة تجاه المسترشدين. | 25 |
| | | | | | أشعر بالفخر لأنني أقدم مساعدة لآخرين من خلال عملي. | 26 |
| | | | | | أعتقد أنني تأثرت بالتجارب المؤلمة التي مر بها المسترشدين. | 27 |
| | | | | | أشعر بأنني أعاني من نفس صدمة المسترشد الذي قدمت له المساعدة. | 28 |

| بدائل الاستجابة | | | | | العبارة | م |
|-------------------|-----------------|-----------|--------------|----------------|---|----|
| بالتأكيد لا تصفني | لا تصفني قليلاً | غير متأكد | تصفني قليلاً | بالتأكيد تصفني | | |
| | | | | | أتجنب أنشطة ومواقف معينة تكررني بالتجارب المؤلمة من المسترشدين. | 29 |
| | | | | | أشعر بالإرهاق من عبء العمل. | 30 |
| | | | | | أهتم بإنجاز الأعمال بشكل أفضل من الآخرين. | 31 |
| | | | | | أنظر إلى الأمور بواقعية. | 32 |
| | | | | | أقاتل لأصل إلى النجاح الذي أريده. | 33 |
| | | | | | أحب خوض التحديات مع الآخرين. | 34 |
| | | | | | لدي القدرة على مواجهة المشاكل. | 35 |
| | | | | | أتصف بالإقدام والشجاعة. | 36 |
| | | | | | أميل لقيادة الآخرين. | 37 |
| | | | | | أميل نحو مجابهة الآخرين. | 38 |
| | | | | | أتصرف بكل تلقائية مع الآخرين دون التفكير في العواقب. | 39 |
| | | | | | أحاول جعل حياتي مليئة بالإثارة. | 40 |
| | | | | | أشعر بأن لدي طاقة وحيوية كبيرتين. | 41 |
| | | | | | أميل لأكون مغامرًا ومجازفًا. | 42 |
| | | | | | أبادر لتقديم المساعدة للآخرين. | 43 |
| | | | | | أميل للتضحية من أجل الآخرين. | 44 |
| | | | | | أشعر بالتعاطف مع الآخرين. | 45 |
| | | | | | أولي اهتمامًا كبيرًا للعلاقات الاجتماعية والصدقات. | 46 |
| | | | | | أنا شخص حساس عندما ينتقدي الآخرون. | 47 |
| | | | | | أميل لأكون مزاجيًا. | 48 |
| | | | | | لدي إحساس بضعف الثقة في النفس. | 49 |
| | | | | | أعاني من التغلب على مشاعري المؤلمة. | 50 |
| | | | | | أنا شخص رومانسي وخيالي. | 51 |
| | | | | | أقف بجانب أصدقائي حتى عندما يكونون على خطأ. | 52 |
| | | | | | أقع في المشاكل مع الآخرين لكوني مراوغًا وشكاكًا. | 53 |
| | | | | | أجد صعوبة في اتخاذ القرارات. | 54 |
| | | | | | أميل للتردد والمماطلة. | 55 |
| | | | | | أعتمد على أصدقائي في اتخاذ قراراتي. | 56 |

| بدائل الاستجابة | | | | | العبارة | م |
|-------------------|-----------------|-----------|--------------|----------------|---|----|
| بالتأكيد لا تصفني | لا تصفني قليلاً | غير متأكد | تصفني قليلاً | بالتأكيد تصفني | | |
| | | | | | استسلم بسهولة عند مواجهة المشاكل والمحن. | 57 |
| | | | | | أخجل من إظهار قدراتي ومهاراتي أمام الآخرين. | 58 |
| | | | | | أتجنب مواجهة الآخرين. | 59 |
| | | | | | تعجبني أفكار الآخرين أكثر من أفكاري. | 60 |
| | | | | | أفضل أن يأخذ غيري زمام القيادة في المواقف المختلفة. | 61 |
| | | | | | أنا متصلب في رأيي عند التعامل مع الآخرين. | 62 |
| | | | | | يهمني نجاح العمل ولو أغضب ذلك الآخرين. | 63 |
| | | | | | أشعر بأنني مثالي بدرجة عالية. | 64 |
| | | | | | أسعى دوماً إلى الكمال. | 65 |
| | | | | | أساعد الناس على اكتشاف أخطائهم. | 66 |
| | | | | | أقترح حلولاً غير مألوفة للمشكلات. | 67 |

ملحق (5)

رسالة تسهيل مهمة باحث من جامعة الشرقية



كلية الآداب والعلوم الإنسانية

التاريخ: ٢٠٢٤/٠٨/١١

إلى من يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تود كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الشرقية الإفادة بأن الطالبة / عائشة بنت سليم الأبروية، طالبة مسجلة في برنامج ماجستير الإرشاد النفسي بالرقم الجامعي ٢٢١٣٩٣٨، وتقوم الطالبة بإجراء بحث علمي بعنوان:

الذات المهنية وعلاقتها بنمط الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في سلطنة عمان وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير، وترجو الكلية منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحث للحصول على البيانات التي يحتاجها لإجراء بحثه وتسهيل وصوله للعينات التي يحتاجها، علماً أن البيانات لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم تعاونكم، وخدمتكم للبحث العلمي.

وتقبلوا خالص التحية وافر التقدير.

د. محمد بن خلفان الصقري

عميد كلية الآداب والعلوم الإنسانية



ملحق (6)

رسالة تسهيل مهمة باحث من وزارة التربية والتعليم

الرقم ٢٨٢٤٣٧٤٨٥٨
التاريخ ٢٧ / ٣ / ١٤٤٦ هـ
الموافق ٠١ / ١٠ / ٢٠٢٤ م



سلطنة عُمان
وزارة التربية والتعليم
المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة

دائرة الشؤون الإدارية قسم التدريب والتأهيل

المحترم الفاضل/ مدير دائرة التوجيه المهني والإرشاد الطلابي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: تسهيل مهمة الباحثة (عائشة الأبروية)

نود إفادتكم بأن الفاضلة عائشة بنت سليم بن راشد الأبروية طالبة ماجستير بجامعة الشرقية تقوم حالياً بإجراء دراسة بعنوان: " الذات المهنية وعلاقتها بنمط الشخصية وجودة الحياة المهنية لدى الأخصائيين النفسيين في سلطنة عمان "، وترغب الباحثة في تطبيق أداة الدراسة على عينة من الأخصائيين النفسيين المنتسبين إلى مدارس المحافظة. عليه يرجى التكرم بتسهيل مهمة الباحثة حسب الاجراءات المتبعة لديكم، على أن لا يتعارض عمل الباحثة مع سير العمل في المدارس والفئات المستهدفة فيها، وفي حال وجود أي استفسار يمكن للمعنيين لديكم الاتصال بالباحثة مباشرة على هاتف رقم (٩٢٧٠٤٩٠٨).

مرفق: أداة الدراسة

شاكرين لكم تعاونكم الطيب
وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام

يُعتمد
مدير دائرة الشؤون الإدارية