

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

اعداد

أ. باسمة بنت عمر عبد الله مفتاح
باحثة ماجستير - قسم علم النفس
كلية التربية - جامعة جازان

أ.د. هادي بن ظافر كيري
أستاذ مشارك- قسم علم النفس
كلية التربية - جامعة جازان

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الحيوية الذاتية ومستوى الصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان، وكذلك معرفة العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة، والكشف عن إمكانية التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجة الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان، وقد تكونت عينة البحث من (٢٤١) موظفة من موظفات جامعة جازان تم اختيارهن بطريقة عشوائية، ولتحقيق أهداف البحث، والإجابة عن أسئلته، واختبار صحة فروضه استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياس الحيوية الذاتية من إعداد (الباحثان)، ومقياس الصلابة المهنية من إعداد (Moreno - Jiménez et al., 2014)، وترجمة صفحي والضبع (٢٠١٦)، وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار "ت"، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار البسيط، وتوصلت النتائج إلى وجود مستوى مرتفع للحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية، وتم التوصل إلى إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان من خلال درجاتهن على مقياس الحيوية الذاتية، وتم تفسير نتائج البحث في ضوء الاطار النظري والدراسات والبحوث السابقة، كما تم تقديم مجموعة من التوصيات من خلال النتائج التي تم التوصل إليها.

الكلمات المفتاحية: الحيوية الذاتية - الصلابة المهنية.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

أ.د. هادي بن ظافر كيرري
أستاذ مشارك- قسم علم النفس
كلية التربية - جامعة جازان

أ. باسمة بنت عمر عبد الله مفتاح
باحثة ماجستير - قسم علم النفس
كلية التربية - جامعة جازان

مقدمة البحث:

يشهد العصر الحالي تغيرات سريعة ومستمرة في المؤسسات المهنية والتعليمية، ويُعد العنصر البشري أساس تقدم تلك المؤسسات، ومصدر مهم في تحقيق التنافسية والجودة بداخلها، مما يدعو إلى الاهتمام به؛ للاستفادة بكل ما يقدمه من جهد بدني وذهني ييسر الوصول إلى مستويات أداء وظيفية عالية عن اقتناع ومثابرة دون التأثير السلبي بضغوط العمل والحياة مع الالتزام بأداء المهام بنشاطٍ وهمة.

ويهدف علم النفس الإيجابي إلى مساعدة الأفراد في تحقيق النبوغ والتفوق والتطور من خلال تفعيل طاقاتهم والاستفادة من مصادر قدراتهم الذاتية (العاور والنواجحة، ٢٠١٩).

ويُعد مفهوم الحيوية الذاتية أحد المفاهيم المهمة والحديثة في علم النفس الإيجابي، فهي بمثابة الخبرة التي يدركها الفرد عن امتلاكه للحيوية والطاقة، والتي تنشأ من الشعور بالتوجه الذاتي، والاستقلالية، والدعم، والدافعية الداخلية (Satici, 2020).

كما تعتبر الحيوية الذاتية أعلى نقطة في الصحة والرفاهية النفسية، وإن إنشائها وتعزيزها وحفظها لها دور فاعل في الإجراءات الأخرى لحياة الإنسان؛ لذلك فإن الوصول إلى الحيوية الذاتية مسألة مهمة وكبيرة (Fini et al., 2010).

حيث أن الحيوية الذاتية تختلف عن النشاط أو الطاقة في حد ذاتها، لأن العديد من أشكال النشاط مثل الغضب أو القلق أو للإثارة إما مرتبطة بالحيوية الذاتية إيجابياً أو سلبياً، بل تمثل الحيوية الطاقة التي تمكن الفرد من تنظيم الأعمال الهادفة والقيام بها (Khalkhali et al., 2012, p. 59).

الحياة الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

ويستخدم مفهوم الحياة الذاتية في بعض السياقات والنظم العلمية، ويحمل معانٍ متعددة، إلا أن المجال الرئيسي الذي يتردد فيه هذا المفهوم بصورة مكثفة في الوقت الراهن هو مجال علم النفس الإيجابي؛ على اعتبار أن الشعور بالحياة والإقدام على الحياة والترحيب بها بهمة ونشاط جانباً مهماً للخبرة البشرية ومؤشراً رئيسياً من مؤشرات جودة الحياة النفسية (سليم، ٢٠١٦، ص. ١٨٥).

كما أن أهمية الحياة الذاتية هي تركز على جانبين، أولهما أهمية المفهوم ذاته كسمة إيجابية في الشخصية تساعد الفرد على التفاعل بشكل إيجابي مع الآخرين، والشعور بالتحمس والابتهاج نحو الحياة، بالإضافة إلى اعتبار الحياة الذاتية بمثابة المحفز للأفراد لتساعدتهم على اكتساب سمات إيجابية (مصطفى، ٢٠١٨).

وقد أظهرت بعض الدراسات أهمية الدور الذي تمثله الحياة الذاتية في تحسين أداء الفرد، وارتباطها ببعض المتغيرات الإيجابية مثل سمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل (سليم، ٢٠١٦)، والتقويم المعرفي (الكرخي، ٢٠١٩)، والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (فاضل، ٢٠١٩)، والدافعية الداخلية (زقاوة، ٢٠٢٠).

وفي ضوء اهتمام علم النفس الإيجابي بدراسة كافة مكامن القوة والصلابة لدى البشر، ودراسة كل ما من شأنه وقاية البشر من الوقوع في براثن الاضطرابات (الشهب، ٢٠٢٠)؛ قدم العلماء مفهوماً جديداً أطلق عليه الصلابة المهنية وهو يعبر عن الالتزام والتحكم والتحدى، وهو ناتج عن تفاعل الفرد مع مصادر التوتر النفسية (Moreno - et al., 2014) Jiménez.

وتعد الصلابة المهنية مفهوماً جديداً نسبياً في البيئة العربية، يرتبط بقدرة الفرد على مواجهه الضغوط في بيئة العمل وهو مفهوم فرعي من الصلابة النفسية (عويضة، ٢٠٢٠).

ويشير عبد الواحد (٢٠١٨) إلى أن الصلابة تركز على الجانب الإيجابي الصحي للفرد، بدلاً من التركيز من الجانب السلبي كالضغوط والاضطرابات النفسية.

وبالتالي فإن الصلابة المهنية تسهم في تمتع الفرد بدرجة مرتفعة من الضبط الداخلي الذي يؤهله للتعامل بفعالية مع الآخرين، وقدرته على التحدي تجاه المواقف الصعبة والتزامه بمتطلبات مهنته (إسماعيل، ٢٠١٧).

وهذا ما أوضحته بعض نتائج البحوث بوجود علاقة إيجابية بين الصلابة المهنية وبعض المتغيرات الإيجابية مثل فاعلية الذات المهنية (صفحي والضبع، ٢٠١٦)، والذكاء الروحي والأداء الوظيفي (Dehghani et al. 2019)، واليقظة العقلية (العسيري، ٢٠٢١). وتضم الجامعات فئة من الموظفين الإداريات يمارسن نشاطهن الذي يمتاز بالتعامل المباشر مع الأفراد تحت إطار تنظيمي، ويقع على عاتقهن العديد من الأعمال، مع مجموعة من العوامل التي تؤثر عليهن نفسياً واجتماعياً وعملياً، وتعتبر من مصادر الإجهاد لديهن، ولحساسية مهمتهن وطبيعة شخصيتهن فهن يتعرضن للكثير من المواقف المجهدّة أثناء تأديتهن لمهامهن (عنان، ٢٠١٧).

ويمثل الموظف الإداري ثقلًا مهما في الجامعة باعتباره هو المورد القادر على العطاء والابداع؛ لذلك لا بد من بذل الجهد والوقت لاختيار أفضل الموارد البشرية التي في إمكانها خدمة الجامعة، وفي المقابل تسعى الجامعات من خلال كل هذا الحصول على الالتزام لهؤلاء الأفراد تجاهها، وإخلاصهم في خدمتها من خلال تقديم الأداء المتميز الذي يخدم أهدافها (التويجري وآخرون، ٢٠٢١).

ومن خلال اطلاع الباحثان على الدراسات والبحوث السابقة ترى أهمية تناول متغيرات الحيوية الذاتية والصلابة المهنية على موظفات جامعة جازان؛ لما لهذه المتغيرات من دور فعّال في إنجاز موظفات جامعة جازان للمهام والأدوار المنوطة بها.

في حدود علم الباحثان لم توجد دراسة أو بحث تناول متغيرات الحيوية الذاتية والصلابة المهنية معًا، وخاصةً لدى عينة من موظفات جامعة جازان، وهذا ما يجعل البحث الحالي مختلفًا ويُميّزه عن البحوث السابقة.

مشكلة البحث:

تُعد ضغوط العمل مشكلة عالمية وعملاً خطيرًا ينبغي الاهتمام بها؛ لأنها تؤثر على الظروف الجسدية والعقلية للموظفين وتؤثر أيضًا على المنظمة (Fridayanti et al., 2021).

ومما ساعد الباحثان في الإحساس بمشكلة الدراسة خبرتهما الذاتية الميدانية؛ كونهما من موظفي الكادر الإداري والأكاديمي بجامعة جازان، ومن خلال تفاعلها مع زملائهم في العمل، لاحظا أن البعض يستطيع الصمود أمام ضغوط العمل ويتخذ منها نقطة انطلاق جديدة

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

للتطوير وبناء الذات، في حين تؤثر ضغوط العمل على الأغلبية منهم بالسلب فتفقد هم حماسهم تجاه العمل ودافعيتهم لاستكمال مهامهم الوظيفية وانهايار عزيمتهم.

كما يأتي هذا البحث تلبية لرؤية المملكة (٢٠٣٠) والتي أطلقت برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، والذي يهدف إلى زيادة جودة إنتاجية وأداء الموارد البشرية بالمملكة، وتطوير قدراتهم الوظيفية؛ مما يساعد على التنافسية ودفع عجلة التنمية، بالإضافة إلى تزايد اهتمام المؤسسات الحكومية بصفة عامة والتعليمية بصفة خاصة بتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى موظفيها والعاملين بها.

وفي - حدود ما اطلع عليه الباحثان - لاحظنا أن هناك فجوة بحثية مرتبطة بندرة الدراسات السابقة في المملكة العربية السعودية التي تناولت العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية وخاصة لدى موظفات جامعة جازان، فضلاً عن عدم وجود دراسات تناولت التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الحيوية الذاتية بشكل عام في الدراسات العربية والأجنبية، مما يوضح أهمية إجراء البحث الحالي لسد هذه الثغرة البحثية ويؤكد على وجود مشكلة تحتاج إلى الدراسة والبحث.

وتتمثل مشكلة البحث من خلال طرح السؤال الرئيس التالي: هل توجد علاقة بين الحيوية

الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان؟
- ٢- ما مستوى الصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان؟
- ٤- هل يمكن التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجة الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان؟

أهداف البحث:

تحدد أهداف البحث الحالي فيما يلي:

- ١- معرفة مستوى الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان.
- ٢- معرفة مستوى الصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان.

٣- الكشف عن العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان.

٤- إمكانية التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان.

أهمية البحث:

تتم أهمية البحث الحالي في جانبين: (الأهمية النظرية، والأهمية التطبيقية)، وتقصيلهما كالتالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

١- تناول البحث لمتغيرات حديثة في البيئة العربية وفي مجال الإرشاد النفسي والبحث العلمي المتمثلة في الحيوية الذاتية والصلابة المهنية.

٢- تقديم إطار نظري للمكتبة العربية يوضح العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية.

٣- إلقاء الضوء على شريحة مهمة في المجتمع السعودي وهي فئة موظفات جامعة بشكل عام وموظفات جازان بصفة خاصة، فمن خلال عملهن يتعرضن للعديد من الضغوط النفسية والإدارية داخل العمل، وكذلك الأسرية والاجتماعية خارج العمل.

٤- ندرة الدراسات - في حدود ما اطلع عليه الباحثان - التي تناولت متغيرات الحيوية الذاتية والصلابة المهنية بصورة عامة، وفي البيئة السعودية بصورة خاصة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١- إعداد مقياس جديد للحياة الذاتية للبيئة السعودية يختص بالموظفات الإداريات يمكن الاستفادة منه في بحوث مستقبلية.

٢- قد تسهم نتائج البحث في وضع بعض التوصيات التي تساعد في تقديم برامج إرشادية، والتي يمكن الاستفادة منها في تنمية الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان، مما ينعكس على أدائهن في العمل وقدراتهن على مواجهه الضغوط المهنية.

٣- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في توجيه اهتمام صانعي القرار لدى الجامعات والمؤسسات التعليمية في تطوير آليات العمل مع الموظفات.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

٤ - قد تفيد نتائج البحث لتطوير برامج تهدف لتخفيف من الآثار السلبية لضغوط العمل من خلال متغيرات البحث الحالي.

مصطلحات البحث:

الحيوية الذاتية (Subjective Vitality):

"هي حالة يشعر فيها الفرد بالنشاط والطاقة، وتغلب عليه الانفعالات الإيجابية والدوافع الدوافع الداخلية للعمل والأداء الفعال، وتتمثل أبعادها بالحيوية الذهنية، والحيوية المهنية، والحيوية الانفعالية، والحيوية الاجتماعية، والحيوية البدنية" (عبد الصمد وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ١٠).

ويعرف الباحثان الحيوية الذاتية إجرائيًا بأنها: حالة من الشعور الإيجابي تتضح من خلال الامتلاء بالطاقة والحماس والإحساس بالقوة والفاعلية.

وتقاس بالدرجة التي تحصل عليها الموظفة في مقياس الحيوية الذاتية المُعد لهذه الدراسة.

الصلابة المهنية (Occupational hardiness):

يتبنى الباحثان تعريف صفحي والضبع (٢٠١٦) بأنها "سمة من سمات الشخصية تمكن الفرد من الصمود ومواجهة الضغوط المهنية التي تواجهه في بيئة العمل، وذلك من خلال التزامه بقيم العمل، وإدراكه لتلك الضغوط على أنها مثيرة للتحدي، وقدرته على التحكم فيها والسيطرة عليها بما يضمن له التوافق المهني" (ص. ١٣٢).

وتحدد بالدرجة التي تحصل عليها الموظفة في مقياس الصلابة المهنية في المقياس المستخدم لهذه الدراسة.

حدود البحث:

البعد الموضوعي: تناول البحث الحالي الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية.

البعد البشري: موظفات جامعة جازان (الكادر الإداري).

البعد الزمني: العام الجامعي ١٤٤٣ هـ.

البعد المكاني: جامعة جازان بالمملكة العربية السعودية.

مفاهيم البحث والأطر النظرية:

الحيوية الذاتية (Subjective Vitality):

يمر الفرد في حياته اليومية بالعديد من المواقف غير المتوقعة، والتي قد تجعله يصاب بالإحباط، ويشعر ببعض الأحاسيس مثل الكسل والخمول، ويكون الفرد بحاجة إلى كلمات تشجيعية تدفع به خارج هذه الحالة؛ ليخطو إلى الأمام ويكمل طريقه (أكبر والشمولي، ٢٠٢١).

ويأتي مصطلح الحيوية Vitality من الكلمة اللاتينية Vitalitate التي تعني الحالة الإيجابية التي يشعر فيها الفرد، وأنه يعيش وعلى قيد الحياة كما تهتم بأسباب الحيوية باعتبارها اهتمام بالحياة ذاتها، فالحيوية ترتبط بشكل كبير بالرفاهة الذاتية للفرد مع اختلاف المعنى من فرد لآخر، والبعض عرفها بأنها الشعور بالحياة Aliveness والإحساس بالطاقة الشخصية (Vieira & Aquino, 2016, p. 485).

يرجع الفضل في ظهور مفهوم الحيوية الذاتية إلى (Ryan and Frederik (1997) وذلك باعتبارها "خبرة الفرد الواعية في امتلاك الطاقة والحيوية، وبأنها الشعور الإيجابي من الحياة والطاقة" (p. 529).

كما يعرف مصطفى (٢٠١٨) الحيوية الذاتية بأنها "امتلاء الفرد بالطاقة والقوة التي تدفعه للاستمرار في حياة ذات معنى وهدف تصل به لما يُسمى بالرفاهة النفسية" (ص. ٤٥).

ويعرف فاضل (٢٠١٩) الحيوية الذاتية بأنها "حالة من الشعور الإيجابي مقترن بمشاعر الحماس وارتفاع الروح المعنوية والفاعلية والامتلاء بالطاقة والنشاط والتحمس والإقبال على الحياة واليقظة الذهنية وتنشيط الآخرين وتحفيزهم للإقبال على الحياة بمهمة ونشاط" (ص. ١٢).

كما عرف عبد الفتاح (٢٠٢٠) الحيوية الذاتية بأنها: "شعور عام بالطاقة الحيوية والنشاط والحماس مع التمتع بالقدرة على أداء الفرد لمهامه وأنشطته بتركيز عالٍ، وقدرته على إنجاز وتحقيق أهدافه، والتطلع لكل ما هو جديد في حياته" (ص. ٢٦٩).

وعرف (Saini and Seema (2021) الحيوية الذاتية بأنها: "شعور الفرد بالحيوية والنشاط والتنبه لمستوى الطاقة التي يمتلكها" (p. 195).

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

وعرف جاسم والسباب (٢٠٢١) الحيوية الذاتية بأنها: "شعور فردي للطاقة الداخلية التي تدفع الفرد نحو الحياة بهمة ونشاط، والتي تتأثر بالعوامل الفسيولوجية والنفسية" (ص. ٢٠٤).

ويعرف الباحثان الحيوية الذاتية بأنها حالة من الشعور الإيجابي تتضح من خلال الامتلاء بالطاقة والحماس والإحساس بالقوة والفاعلية.
أبعاد الحيوية الذاتية:

• الحيوية البدنية (اللياقة البدنية) Physical Vitality:

إن الحيوية البدنية هي "شعور الفرد بحسن الحال من الناحية الصحية، وعدم معاناته من الإصابات والأمراض المعيقة للنشاط" (عبد الصمد وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ٢٤).
وكذلك تعني الحيوية البدنية "تجسيد لحالة الصحة والعافية التي تمد الشخص بالطاقة الحيوية لإنجاز مهامه وأعماله بهمة ونشاط" (علي، ٢٠٢١، ص. ١٩١).

• الحيوية الذهنية (اللياقة العقلية) Mental Vitality:

تتمثل الحيوية الذهنية في وجود طاقة عقلية كافية للتفكير بوضوح، وكذلك القدرة على تحمل الضغوط والتعامل مع المشكلات بفاعلية Effectiveness، وبقظة ذهنية Alertness (مصطفى، ٢٠١٨).

• الحيوية الانفعالية (اللياقة الانفعالية) Emotional vitality:

يرى جاسم والسباب (٢٠٢١) أن اللياقة الانفعالية Emotional fitness تعني "إمتلاك الفرد للمواجهة الإيجابية لمشكلات الحياة وضغوطها وفي القدرة العالية على إدارة الإنفعالات والضبط والتنظيم الإنفعالي مع الشعور بالرضا العام" (ص، ٢١٦).

• الحيوية الاجتماعية (Social Vitality):

ينظر للحيوية الاجتماعية بأنها: "شعور الفرد الدائم بإحترام الذات والسرور الداخلي اللازم للتفاعلات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين" (عبدالصمد وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ٢٣).

• الحيوية الروحية (Spiritual Vitality):

تتمثل مؤشرات الحيوية الروحية في الاندفاع النشط الإيجابي التلقائي من قبل الفرد لتأصيل قيم الحق والخير والجمال والتجويد السلوكي لحياة الآخرين في إطار القيم الروحية

العليا المرتبطة بنسق الاعتقاد، مع الشعور بالطمأنينة والصفاء والسكينة العامة (سليم، ٢٠١٦).

• الحيوية المهنية:

تعني الحيوية المهنية "قدرة الفرد على أداء متطلبات عمله بحماس ونشاط وإتقان ورضا، والقيام بعمله بكفاءة، ونقل هذا النشاط والحماس إلى كل من يتعامل معه" (عبد الصمد وآخرون، ٢٠٢٠، ص. ٢١).

سمات الأفراد ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة:

يستطيع الأفراد ذو المستويات المرتفعة من الحيوية الذاتية أن يطوروا حلولاً أكثر إبداعاً للمشكلات المرتبطة بالعمل، ويعالجون المشكلات بطرق ابتكارية؛ مما يؤدي إلى تحقيق إنجازات ناجحة وزيادة رضا ورفاهية الفرد في العمل (Baruch et al., 2014).

سمات الأفراد ذوي الحيوية الذاتية المنخفضة:

إن الفرد ذو المستوى المنخفض في الحيوية الذاتية يفرض عنه زيادة احتمالات المعاناة خاصة في بيئتي التعليم والعمل، وفتور الهمة وانهايار العزيمة، وانخفاض مصادر الطاقة الانفعالية والبدنية المتاحة للفرد (سليم، ٢٠١٦).

النظريات التي تناولت الحيوية الذاتية:

نظرية فرويد (1932):

يعتبر Freud أول من طرح تصورات نظرية لوصف العلاقة بين متغير الحيوية والصحة النفسية، إذ يفيد بأن كل فرد يمتلك قدرًا من الطاقة النفسية تدفعه باتجاه المحافظة على ذاته، ويرى أنه كلما كانت كمية طاقة الحياة التي يمتلكها الفرد كبيرة، وكلما كان متحرراً من الصراع النفسي وكان أكثر حيوية وفاعلية وإبداعاً (في سليم، ٢٠١٦).

نظرية تحديد الذات لديسي وريان (Deci & Ryan, 1985):

يُعد نموذج الحيوية الذاتية في إطار نظرية تحديد الذات مبني على مجموعة من الافتراضات منها:

أولاً: التنظيم الذاتي الأكثر استقلالية هو أقل استهلاكاً للطاقة، لأنه يتطلب تحكما أقل. ثانياً: يجب أن تصاحب تلك الأنشطة التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات النفسية الأساسية الحفاظ على مستويات الطاقة أو زيادتها.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

ثالثاً: يرتبط أسلوب الحياة المرتكز على الأهداف الداخلية بزيادة الحيوية في حين أن الحياة القائمة على الأهداف الخارجية لا ترتبط بزيادة وتنمية الحيوية (Ryan & Deci, 2008). وبالاعتماد على نظرية تحديد الذات طور (Ryan and Frederick (1997) نظرية للحيوية الذاتية، بأنها شعور إيجابي يوفر الطاقة للذات، وطاقة ذاتية المنشأ وليست طاقة عن تهديد خاص من البيئة الخارجية، وتختلف الحيوية الذاتية عن التشييط أو الطاقة في حد ذاتها، لأن العديد من أشكال التشييط مثل: الغضب أو القلق، لا علاقة لها بالحيوية الذاتية أو ترتبط سلباً بها، وبالتالي فإن الحيوية تمثل الطاقة التي يمكن للفرد أن ينظمها لإجراءات هادفة.

الصلابة المهنية (Occupational hardiness):

في ظل التغيرات المعاصرة في أساليب وطرق العمل، والحاجة إلى تمتع العاملين بمهارات متنوعة لأداء العمل، يواجه العاملون في المنظمات ضغوطاً نفسية، مما ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي، فلا يبالون بالعمل ولا يراعون مصالح المراجعين، ويسعون للتسرب من العمل (سعيدان، ٢٠١٧).

ويرتبط ظهور مفهوم الصلابة Hardiness أو الشخصية الصلبة Hardy Personality باسم (Kobasa (1979، حيث بدأت الدراسات تجرى على هذا المفهوم طبقاً لـ Kobasa، وهناك بعض الاتجاهات ظهرت لدراسته في مجالات نوعية مثل الصلابة الأكاديمية، والعسكرية، والمعرفية، وصلابة الصحة، وصلابة الرياضة، حتى ظهر مفهوم الصلابة المهنية occupational hardiness في إسبانيا على يد (et al. (2014) Moreno-Jiménez (عويضة، ٢٠٢٠).

وتعتبر الصلابة المهنية "مفهوم متعدد الأوجه ويتكون من الالتزام والتحكم والتحدي، وأن الصلابة تعني أن الضغط استجابة ليست نتيجة تلقائية وخطية، ولكنها نتيجة تفاعل الفرد مع مصادر التوتر" (Moreno-Jiménez et al., 2014, p. 207).

وتعرف الصلابة المهنية بأنها: "خاصية من الخصائص الإيجابية التي يستطيع الفرد من خلالها الالتزام بتحقيق أهدافه المهنية، والمشاركة الفعالة في بيئة العمل، وثقته في قدرته على تحكمه فيما يواجهه من أحداث، وتحمله لمسؤولياته، والاستفادة من التحديات بوصفها مصدرًا للنمو والإنجاز وليست مصدرًا للتهديد" (السحمة، ٢٠١٩، ص. ٧٢).

أبعاد الصلابة المهنية:

وعلى اعتبار أن الصلابة المهنية مجال نوعي للصلابة النفسية فإنها تتكون من الأبعاد التي توصلت إليها Kobasa في دراستها للصلابة النفسية (السحمة، ٢٠١٩) وهي:

• الالتزام (commitment):

الالتزام يعني "مشاركة الفرد في الأنشطة ويكون لدى الأفراد الملتزمين بشدة إحساس بالهدف وفهم للذات، مما يسمح لهم بالكشف عن معنى وقيمة ما يقوم به من أعمال، ويؤدون ما يطلب منهم بطريقة مبهجة وبلا مجهود" (Tantry & Singh, 2016, p. 1258).

• التحكم (control):

التحكم يعني "اعتقاد الفرد بقدرته الفرد على التحكم في أحداث الحياة المتغيرة الصعبة المليئة بالصعاب والعراقيل، واقتناعه بقدرته الذاتية على السيطرة على أمور حياته والتحكم فيما يواجهه من ضغوط ومشكلات" (أحمد، ٢٠٢٠، ص. ٧٦).

• التحدي (challenge):

التحدي يشير إلى: "امتلاك الفرد خصائص نفسية تساعد على مواجهة الضغوط بفاعلية، والتكيف مع مواقف الحياة الجديدة باعتبارها أمورًا طبيعية متوقعة الحدوث" (الزهور، ٢٠٢١، ص. ٤٢).

خصائص الأفراد ذوي الصلابة المهنية:

حيث يتمتع بعض الموظفين بمرونتهم الخاصة عند مواجهة الضغوطات، فإن بعضهم يتعرضون للإجهاد والتوتر بسهولة عند مستوى منخفض من الضغط، بينما يوجد أيضًا موظفين قادرين على التعامل مع المواقف والظروف ذات مستوى عالٍ من الضغط، وبالتالي فإن الموظفين الناجحون الذين يجيدون التعامل مع المواقف الضاغطة يتمتعون بالصلابة (Andika, 2021).

وبالتالي تنقسم هذه الخصائص إلى قسمين وهما:

خصائص الأفراد ذوي الصلابة المهنية المرتفعة:

إن الأفراد الذين يتمتعون بخصائص مرتفعة من الصلابة سوف يدركون المشكلات التي يتعرضون لها كتحدي وفرصة لهم للتعلم، ويمتلكون الثقة على إيجاد حلول لها بشكل إيجابي، وتعزز الصلابة القوة لدى الفرد بحيث يكون أكثر قدرة على التعامل مع مواقف الضغط،

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

وتجعل الفرد أكثر مرونة وأكثر كفاءة على مواجهة ضغوط العمل والحياة (Pradina, 2021).

خصائص الأفراد ذوي الصلابة المهنية المنخفضة:

يتسم الأشخاص ذوي الصلابة المنخفضة بضعف قدرتهم على التحكم في ردود أفعالهم وعواطفهم، مما يظهر تراجعاً في الاستقرار العاطفي، وتراجعاً في الثقة بالنفس، مما يمنهم من مواجهة المشكلات أو ضغوط العمل، وعدم المبالاة بالعمل، ويزداد وقوعهم في الأخطاء، ويعانون من إحباطات وصراعات نفسية التي يموج بها مناخ العمل، وتدهور الأداء الوظيفي، وانخفاض تدريجي في الرضا الوظيفي، والتسرب من العمل بعد الإخفاقات المتتالية (سعيدان، ٢٠١٧).

ثانياً: الدراسات والبحوث السابقة:

● أولاً: دراسات وبحوث تناولت الحيوية الذاتية:

تناولت دراسة سليم (٢٠١٦) الكشف عن العلاقة بين الحيوية الذاتية وسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق مقياس الحيوية الذاتية من إعداد (Ryan and Frederick (1997)، ترجمة وتعريب (الباحث)، ومقياس سمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية من إعداد (2010) Singh & Jaha، واستبانة التفكير المفعم بالأمل من إعداد (Snyder et al. (1999)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (١٠١) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الخاصة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية وسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية، ووجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية و التفكير المفعم بالأمل، وكما أسفرت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال سمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل.

وقام جاسم وسعيد (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الحيوية الذاتية، ومعرفة دلالة الفرق في مستوى الحيوية الذاتية لدى المعلمين تبعاً لمتغير الجنس، وكذلك التعرف على دلالة الفرق في الحيوية الذاتية لدى المعلمين تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، و تطبيق مقياس الحيوية الذاتية من إعداد (Ryan and Frederick، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (٦٠٠) معلماً ومعلمة من معلمي

المدارس الابتدائية، وقد أسفرت النتائج عن أن المعلمين يتمتعون بمستوى عالٍ من الحيوية الذاتية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، وأيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخدمة الوظيفية في الحيوية الذاتية لدى المعلمين في محافظة بغداد.

كما أجرى الكرخي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى معرفة اتجاه وقوة والعلاقة بين التقييم المعرفي والحوية الذاتية لدى طلبة الجامعة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطبيق مقياس الحيوية الذاتية من إعداد (الباحث)، ومقياس التقييم المعرفي من إعداد حمود (٢٠١٤)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (٤٠٠) طالباً وطالبة من جامعة ديالى، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين التقييم المعرفي والحوية الذاتية.

وتناولت دراسة محمد وكطوف (٢٠٢٠) التعرف على مستوى الحيوية الذاتية لدى المرشدين التربويين، وقد أتبعته الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقياس الحيوية الذاتية من إعداد (الباحثان)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (١٥٠) مرشداً ومرشدة، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية لدى المرشدين التربويين، وكما شغل مجال الحيوية البدنية المرتبة الأولى من حيث الأهمية بوزن نسبي قدره (٧٥,٧)، وقد احتل مجال الحيوية الذهنية المرتبة الثانية بوزن نسبي مقداره (٦٠,٦٠)، وقد شغلت الحيوية الانفعالية المرتبة الثالثة بقيمة قدرها (٦٠,٣٠).

وقام العبيدي (٢٠٢٠) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الحيوية الذاتية، وكذلك معرفة الفروق في الحيوية الذاتية بين الطلبة في متغير الجنس (ذكر - انثى)، والمرحلة الدراسية (أول - رابع)، والتخصص الدراسي (علمي - إنساني)، وقد أتبعته الدراسة المنهج الوصفي، و تم تطبيق مقياس الحيوية الذاتية من إعداد (الباحث)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (١٢٠) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعة يتمتعون بدرجة عالية من الحيوية الذاتية، وبأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحيوية الذاتية وفق الجنس لصالح الذكور، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحيوية الذاتية تبعاً للتخصص الدراسي أو المرحلة الدراسية.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

قام عبد الفتاح (٢٠٢٠) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى إسهام الامتحان وجودة النوم في التنبؤ بالحيوية الذاتية لدى طلاب كلية التربية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق مقياس الامتحان، ومقياس جودة النوم ومقياس الحيوية الذاتية من إعداد (1997) Ryan and Frederick، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (٢٨١) طالبًا وطالبة من طلاب بكلية التربية جامعة المنيا، ولقد توصلت الدراسة إلى إمكانية التنبؤ بالحيوية الذاتية من خلال الامتحان وجودة النوم.

ثانيًا: دراسات وبحوث تناولت الصلابة المهنية:

هدفت دراسة صفحي والضبع (٢٠١٦) إلى الكشف عن العلاقة بين فاعلية الذات المهنية والصلابة المهنية لدى معلمي الطلاب ذو الإعاقة البصرية، والتعرف على إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال فاعلية الذات المهنية (الدرجة الكلية - الأبعاد الفرعية)، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وقد تم تطبيق مقياس فاعلية الذات، ومقياس والصلابة المهنية من إعداد (2014) Moreno-Jiménez et al.، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (٩٤) معلمًا ومعلمة، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين فاعلية الذات المهنية والصلابة المهنية، وإمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الدرجة الكلية لفاعلية الذات، وكذلك أوضحت الدراسة أن بُعد الفاعلية التدريسية أكثر تنبؤًا بالصلابة المهنية من بُعد فاعلية إدارة بيئة العمل.

تناولت دراسة أبو الحاج والحجاج (٢٠١٧) التعرف على درجة الصلابة في العمل، ودراسة أثر المتغيرات (كجنس المعلم - مؤهله العلمي - عدد سنوات خبرته - العبء التدريسي)، ومعرفة العلاقة بين متوسطات الصلابة في العمل ومتوسطات الاحتراق النفسي، وقد أتت نتائج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وقد تم تطبيق مقياس الصلابة في العمل من إعداد (الباحثان)، ومقياس الاحتراق النفسي إعداد (الباحثان)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (٣٢٨) معلمًا ومعلمة من مدارس مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الصلابة في العمل كانت عالية لدى المعلمين والمعلمات، وإلى وجود علاقة عكسية بين درجة الصلابة في العمل ودرجة الاحتراق النفسي، وأوضحت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الصلابة في العمل تعزى لمتغيرات (جنس المعلم - المؤهل العلمي - خبرة المعلم - العبء التدريسي).

بينما هدفت دراسة مفضل (٢٠١٧) إلى معرفة العلاقة بين الصلابة المهنية والرضا الوظيفي، والتعرف عن مدى إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الرضا الوظيفي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تم تطبيق مقياس الصلابة المهنية من إعداد (2014) Moreno-Jiménez et al. ومقياس الرضا الوظيفي من (إعداد الباحث)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (٢١) معلمًا من العاملين بمداس التربية الخاصة بحافظة قنا، وقد أوضحت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين الصلابة المهنية والرضا الوظيفي، وبأنه يمكن التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الرضا الوظيفي.

أجرى السحمة (٢٠١٩) دراسة استهدفت التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء الروحي والصلابة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، والتعرف على مدى قدرة أبعاد الذكاء الروحي على التنبؤ بالصلابة المهنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن، وقد تم تطبيق مقياس الذكاء الروحي من إعداد الضبع (٢٠١٢)، واستبانة الصلابة المهنية من إعداد (2014) Moreno-Jiménez et al. على عدد من المشاركين والذي بلغ عددهم (٢٣٥) معلمًا ومعلمة، وأوضحت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الروحي ودرجاتهم على مقياس الصلابة المهنية، وأيضًا توصلت الدراسة إلى أن أبعاد الذكاء الروحي المتمثلة في الممارسة الروحية، ومعنى الحياة، وإدراك المعاناة كفرصة للإنجاز تسهم في التنبؤ بالصلابة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية.

أهتمت دراسة (2019) Dehghani et al. بالتعرف على العلاقة بين الصلابة المهنية والذكاء الروحي والأداء الوظيفي، ومعرفة مدى إسهام الصلابة المهنية والذكاء الروحي في التنبؤ بالأداء الوظيفي، وقد أتبعَت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تم تطبيق استبانة الذكاء الروحي من إعداد (2008) Abdollahzdeh et al. ومقياس الصلابة المهنية من إعداد Moreno-Jiménez et al. (2014)، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد Paterson's، على مجموعة من المشاركين بلغ عددهم (١٣٢) ممرضًا وممرضة، ولقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين الصلابة المهنية والذكاء الروحي، وكذلك وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين الصلابة المهنية والأداء الوظيفي، وكما توصلت إلى إمكانية التنبؤ بالأداء الوظيفي بشكل إيجابي من خلال الصلابة المهنية والذكاء الروحي.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

أجرى العسيري (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى اليقظة العقلية والصلابة الوظيفية، والتعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والصلابة الوظيفية، وكذلك الكشف عن الفروق فيهما باختلاف عدد سنوات الخبرة، وقد أتت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وقد تم تطبيق مقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية من إعداد (Bear, et (2006)، al، ترجمة البحيري وآخرون (٢٠١٤)، واستبانة الصلابة الوظيفية من إعداد (2014) Moreno-Jiménez et al، ترجمة صفحي والضبع (٢٠١٦)، على مجموعة من المشاركين والذي بلغ عددهم (١٥٠) فردًا من رجال الأمن بمنطقة عسير، وقد أشارت النتائج إلى أن رجال الأمن بمنطقة عسير يظهرون مستوى مرتفعًا في كل من اليقظة العقلية والصلابة الوظيفية، وإلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائيًا بين اليقظة العقلية والصلابة الوظيفية لديهم، وأظهرت النتائج عن وجود أثر لسنوات الخبرة على الصلابة الوظيفية، ولم يظهر هذا الأثر على اليقظة العقلية.

التعقيب على الدراسات والبحوث السابقة:

من خلال الدراسات السابقة لوحظ أن البحث الحالي يتفق مع دراسة جاسم وسعيد (٢٠١٩)، ودراسة محمد وكطوف (٢٠٢٠)، ودراسة العبيدي (٢٠٢٠)، ودراسة أبو الحاج والحجاج (٢٠١٧)، ودراسة العسيري (٢٠٢١)؛ في كونها تهتم بالتعرف على مستوى الحيوية الذاتية ومستوى الصلابة المهنية، وكذلك يتفق البحث الحالي مع دراسة سليم (٢٠١٦)، ودراسة الكرخي (٢٠١٩)، ودراسة صفحي والضبع (٢٠١٦)، ودراسة مفضل (٢٠١٧)، ودراسة السحمة (٢٠١٩)، ودراسة (Dehghani et al. (2019)، ودراسة العسيري (٢٠٢١)، وكما يتفق البحث الحالي مع دراسة سليم (٢٠١٦)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠٢٠)، ودراسة صفحي والضبع (٢٠١٦)، ودراسة مفضل (٢٠١٧)، ودراسة السحمة (٢٠١٩)؛ في كونها تهتم بالكشف عن التنبؤ للحيوية الذاتية والصلابة المهنية مع بعض المتغيرات الأخرى.

ويتفق البحث الحالي من حيث العينة مع دراسة سليم (٢٠١٦)، ودراسة جاسم وسعيد (٢٠١٩)، ودراسة صفحي والضبع (٢٠١٦)، ودراسة أبو الحاج والحجاج (٢٠١٧)، ومحمد وكطوف (٢٠٢٠)، في كونها تضمنت عينة من الموظفين كالمعلمين والمرشدين، ولكن يختلف البحث الحالي في تناوله عينة من الموظفات اللاتي يعملن في الجامعة وخصوصًا جامعة

جازان، وكذلك يختلف البحث الحالي مع دراسة العبيدي (٢٠٢٠)، دراسة عبد الفتاح (٢٠٢٠)، في تضمنها عينة من الطلاب الذين يدرسون في الجامعة والمدرسة. ويتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة التي تناولت الصلابة المهنية في استخدام مقياس الصلابة المهنية من إعداد (Moreno-Jiménez et al. (2014، ويختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة التي تناولت الحيوية الذاتية؛ وذلك بإعداد مقياس الحيوية الذاتية لموظفات جامعة جازان.

وكما يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة جاسم وسعيد (٢٠١٩)، ودراسة الكرخي (٢٠١٩)، ودراسة (et (2019 Dehghani al. بينما يختلف البحث الحالي مع دراسة سليم (٢٠١٦)، ودراسة عبد الفتاح (٢٠٢٠) في إتباعها المنهج الوصفي التحليلي، وكما يختلف البحث الحالي مع دراسة السحمة (٢٠١٩) في استخدامها المنهج الوصفي المقارن. يختلفُ البحث الحالي مع الدراسات والبحوث السابقة في كون حدودها الجغرافية منطقة جازان.

وهذا لم يصل الباحثان لدراسات سابقة تربط ربطاً مباشراً بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية.

فروض البحث:

- ١- يرتفع مستوى الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان.
- ٢- يرتفع مستوى الصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان.
- ٣- لا توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان.
- ٤- لا يمكن التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان.

المنهجية والإجراءات:

منهج البحث:

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي.

مجتمع البحث:

يتكون من جميع الموظفات الإداريات بجامعة جازان، والبالغ عددهن (٦٥٣) موظفة، والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع البحث على متغير العمر طبقاً لتقرير عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان.

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث على متغير العمر طبقاً لتقرير عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان.

العدد	العمر
12	العمر من ٢٠ إلى ٣٠
283	العمر من ٣٠ إلى ٤٠
305	العمر من ٤٠ إلى ٥٠
53	العمر من ٥٠ وأعلى
653	إجمالي عدد الموظفات

عينة البحث:

حددت عينة البحث من موظفات جامعة جازان، وتنقسم إلى:

العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (١٥٠) موظفة بجامعة جازان، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

العينة الأساسية:

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد بلغ عدد أفرادها (٢٤١) موظفة بجامعة جازان، وتمثل نسبة ٣٦,٩% من حجم المجتمع الأصلي، وكان توزيعهن في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢)

توزيع أفراد العينة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.

الخصائص الديموغرافية	المجموعة	العدد	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	عزباء	98	40.7
	متزوجة	110	45.6
	أرملة	24	10.0
	مطلقة	9	3.7
	المجموع	241	100.0
الفئة العمرية	من 25 الى أقل من 35 سنة	99	41.1
	من 35 الى أقل من 45 سنة	115	47.7
	من 45 الى أقل من 55 سنة	27	11.2
	المجموع	241	100.0
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	40	16.6
	بكالوريوس	174	72.2
	ماجستير	27	11.2
	المجموع	241	100.0
الخبرة	أقل من 10 سنوات	125	51.9
	عشر سنوات فأكثر	116	48.1
	المجموع	241	100.0

يتضح من جدول (٢): أن (٩٨) من عينة البحث حالتهم الاجتماعية عزباء، وهنّ يمثّلن نسبة ٤٠,٧%، بينما (١١٠) منهنّ حالتهم الاجتماعية متزوجة، وهنّ يمثّلن نسبة ٤٥,٦%، بينما (٢٤) منهنّ حالتهم الاجتماعية أرملة، وهنّ يمثّلن نسبة ١٠,٠%، بينما (٩) منهنّ حالتهم الاجتماعية مطلقة، وهنّ يمثّلن نسبة ٣,٧% من إجمالي عينة البحث. كما يتضح أيضاً من جدول (٢): أن (٩٩) من عينة البحث أعمارهنّ من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة، وهنّ يمثّلن نسبة ٤١,١%، بينما (١١٥) منهنّ أعمارهنّ من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة، وهنّ يمثّلن نسبة ٤٧,٧%، بينما (٢٧) منهنّ أعمارهنّ من ٤٥ إلى أقل من ٥٥ سنة، وهنّ يمثّلن نسبة ١١,٢% من إجمالي عينة البحث.

الحياة الذاتية وعلاقتها بالصلاية المهنية لدى موظفات جامعة جازان

وكما يتضح من جدول (٢): أن (٤٠) من عينة البحث مؤهلين دراسياً أقل من البكالوريوس، وهنَّ يمثلنَّ نسبة ١٦,٦%، بينما (١٧٤) منهنَّ مؤهلينَّ دراسياً بكالوريوس، وهنَّ يمثلنَّ نسبة ٧٢,٢%، بينما (٢٧) منهنَّ مؤهلينَّ دراسياً ماجستير، وهنَّ يمثلنَّ نسبة ١١,٢% من إجمالي عينة البحث.

ويتضح أيضاً من جدول (٢): أن (١٢٥) من عينة البحث خبرتهنَّ أقل من ١٠ سنوات، وهنَّ يمثلنَّ نسبة ٥١,٩%، بينما (١١٦) من أفراد العينة خبرتهنَّ عشر سنوات فأكثر وهنَّ يمثلنَّ نسبة ٤٨,١% من إجمالي عينة البحث.

أدوات البحث:

– مقياس الحياة الذاتية (من إعداد الباحثان).

– مقياس الصلاية المهنية من إعداد (Moreno – Jiménez, et al., 2014)، ترجمة (صفحي والضبع، ٢٠١٦).

أولاً: مقياس الحياة الذاتية (من إعداد الباحثان):

لإعداد هذا المقياس قام الباحثان بما يأتي:

- الرجوع إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في المرتبطة بالحياة الذاتية.
- الاطلاع على بعض المقاييس العربية والأجنبية الخاصة بالحياة الذاتية منها: مقياس (Ryan and Frederick (1997)، ومقياس (Mello (2016)، ومقياس عبد الصمد وآخرون (٢٠٢٠)، ومقياس العبيدي (٢٠٢٠)، ومقياس المصري (٢٠٢٠)، ومقياس جفلي (٢٠٢٠)، ومقياس جاسم والسباب (٢٠٢١)، ومقياس علي (٢٠٢١).
- وقام الباحثان ببناء مقياس للحياة الذاتية يتناسب مع أهداف البحث وعينته والبيئة السعودية خاصة، وذلك لاختلاف البيئات الثقافية والاجتماعية والظروف التي يعيشها الأفراد، وكذلك لاختلاف الأبعاد المحددة للحياة الذاتية في الدراسات السابقة.
- تم وضع المقياس في صورته الأولية والذي يتكون من (٣٨) عبارة لتغطي المعاني والمضامين التي تعبر عن الحياة الذاتية، دون أن يحدد له أبعاد.
- عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس والبالغ عددهم (٨) من المتخصص في علم النفس والصحة النفسية بجامعة جازان، وذلك لإبداء الرأي حول المقياس من حيث مناسبه لقياس الحياة

الذاتية، ودقة الصياغة اللغوية، وملائمتها لمستوى أفراد العينة، وتم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء ملاحظات المحكمين أيضًا، وبهذا أصبح المقياس جاهزًا في صورته الأولية.

• يتم تصحيح المقياس على طريقة ليكرت الرباعي؛ حيث تتم الاستجابة على المفردات بأحد الخيارات التالية: (دائمًا)، ويحسب له (٤) درجات، (غالبًا)، ويحسب له (٣) درجات، (أحيانًا)، ويحسب له (٢) درجة، (أبداً)، ويحسب له (١) درجة واحدة.

• تم تطبيق المقياس في صورته الأولية على (١٥٠) موظفة من جامعة جازان لحساب الخصائص السيكومترية وفيما يلي عرض يوضح ذلك:

الخصائص السيكومترية لمقياس الحيوية الذاتية:

أولاً: صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس اتبع الباحثان الأساليب الآتية:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم توزيع المقياس على مجموعة السادة الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس، وذلك لإبداء الرأي حول صلاحية المقياس للتعرف على الحيوية الذاتية، ومناسبة العبارات من حيث دقة الصياغة اللغوية وملاءمتها لمستوى عينة الدراسة، وقد تراوحت نسب الاتفاق بين المحكمين على عبارات المقياس ما بين (٨٧,٥% - ١٠٠%)، وهي نسب اتفاق عالية.

الصدق البنائي:

اعتمد الباحثان في التحقق من الصدق البنائي للمقياس من خلال التحليل العاملي، وذلك بعد تطبيق المقياس في صورته الأولية على عينة استطلاعية بلغ عدد أفرادها (١٥٠) موظفة من موظفات جامعة جازان من نفس المجتمع الأصلي لعينة الدراسة، وتم حساب التحليل العاملي للمقياس من خلال المصفوفة الارتباطية لدرجات أفراد العينة الاستطلاعية باستخدام طريقة التحليل العاملي في تحديد أبعاد المقياس ومكوناته، واستخدمت طريقة المكونات الأساسية في حساب التحليل العاملي لمصفوفة معاملات الارتباط، وبعد التدوير المتعامد للعوامل بطريقة Varimax ، وفي ضوء نتائج التحليل العاملي أمكن استخلاص أربعة عوامل

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

رئيسية وهذه العوامل كان الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد ، والتشعبات الدالة على العوامل أكبر من ٠,٣ .

جدول (٣)

مصنوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد

رقم العبارة	العوامل				رقم العبارة	العوامل				رقم العبارة
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع		الأول	الثاني	الثالث	الرابع	
1	.767				21	.544				
2	.722				22		.588			
3	.780				23	.364				
4				.676	24		.548			
5				.587	25			.520		
6			.644		26			.546		
7		.801			27			.537		
8					28			.364		
9					29		.344			
10					30			.465		
11					31			.537		
12					32		.649			
13			.524		33			.427		
14		.686			34			.648		
15					35			.313		
16					36		.588			
17					37		.535			
18					38		.621			
19		.450			الجذر الكامن	9.292	7.229	4.023	3.372	
20		.420			نسبة التباين %	24.451	19.024	10.586	8.873	

يتضح من الجدول السابق أن التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد أسفر عن أربعة عوامل تشعبت عليها جميع العبارات، وبلغت الجذور الكامنة لهذه العوامل

أ. د هادي بن ظافر كيرى — باسمه بنت عمر عبد الله مفتاح

على الترتيب (٩,٢٩٢ - ٧,٢٢٩ - ٤,٠٢٣ - ٣,٣٧٢) وكانت النسب التباين لها (٢٤,٤٥١% - ١٩,٠٢٤% - ١٠,٥٨٦% - ٨,٨٧٣%) وفيما يلي عرض يوضح هذه العوامل وتسمية كل منها:

العامل الأول: يتضمن ١٦ عبارة أرقامها كالتالي: (١ - ٢ - ٣ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ - ٢٠ - ٢١ - ٢٣ - ٢٧ - ٣٠ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥) وتكشف مضامين هذه العبارات عن الشعور بالهمة والنشاط، والروح الإيجابية، والاقبال على الحياة بقوة وحماس، والشعور براحة البال، مع القدرة على انجاز الأعمال المسندة إليهم، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الحيوية الانفعالية).

العامل الثاني: يتضمن ١١ عبارة أرقامها كالتالي: (٧ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨ - ١٩ - ٣٢ - ٣٦ - ٣٧ - ٣٨) وتكشف مضامين هذه العبارات عن شعور الموظفة بأنها مصدر قوة للآخرين والارتياح بالحديث مع زملاء العمل، ورغبتها في العمل الجماعي، مع مساعدتها للآخرين وأنها مصدر قوة لهم، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الحيوية الاجتماعية).

العامل الثالث: يتضمن ٥ عبارات أرقامها كالتالي: (٦ - ١٣ - ٢٢ - ٢٤ - ٢٩) وتكشف مضامين هذه العبارات عن قدرة الموظفة على ايجاد أفكار ابداعية للتغلب على المشكلات المحيطة بواقعها والتصرف باحترافية، والعمل بدرجة عالية من التركيز واليقظة الذهنية، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الحيوية العقلية).

العامل الرابع يتضمن ٦ عبارات أرقامها كالتالي: (٤ - ٥ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٨ - ٣١) وتكشف مضامين هذه العبارات عن احساس الموظفة بالحماس والطاقة البدنية مع شعورها بالسعادة أثناء القيام بعملها مما يجعلها ذات طاقة إيجابية طوال اليوم، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الحيوية البدنية).

ثبات المقياس:

تم حساب الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية له باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

الحياة الذاتية وعلاقتها بالصلاية المهنية لدى موظفات جامعة جازان

جدول (٤)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الحياة الذاتية والدرجة الكلية

م	البعد	معامل الفا كرونباخ للثبات
1	الحياة الانفعالية	.926
2	الحياة الاجتماعية	.893
3	الحياة العقلية	.832
4	الحياة البدنية	.843
5	الدرجة الكلية	.966

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الحياة الذاتية بلغت على الترتيب (٠,٩٢٦ - ٠,٨٩٣ - ٠,٨٣٢ - ٠,٨٤٣) كما بلغت قيمة الثبات للدرجة الكلية للمقياس (٠,٩٦٦) وهي قيم ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.
المقياس في صورته النهائية:

يتكون المقياس في صورته النهائية من (٣٨) عبارة موزعة على أربعة أبعاد كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (٥)

توزيع عبارات المقياس في صورته النهائية على الأبعاد المكونة له

م	البعد	عدد العبارات	أرقام العبارات
1	الحياة الانفعالية	١٦	٢٣ - ٢١ - ٢٠ - ١٢ - ١١ - ١٠ - ٩ - ٨ - ٣ - ٢ - ١ ٣٥ - ٣٤ - ٣٣ - ٣٠ - ٢٧ -
2	الحياة الاجتماعية	١١	٣٧ - ٣٦ - ٣٢ - ١٩ - ١٨ - ١٧ - ١٦ - ١٥ - ١٤ - ٧ ٣٨ -
3	الحياة العقلية	٥	٢٩ - ٢٤ - ٢٢ - ١٣ - ٦
4	الحياة البدنية	٦	٣١ - ٢٨ - ٢٦ - ٢٥ - ٥ - ٤
5	المجموع	٣٨	

طريقة تصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس على طريقة ليكرت الرباعي؛ حيث تتم الاستجابة على المفردات بأحد الخيارات التالية: (دائمًا)، ويحسب له (٤) درجات، (غالبًا)، ويحسب له (٣) درجات، (أحيانًا)، ويحسب له (٢) درجة، (أبداً)، ويحسب له (١) درجة واحدة.

ثانيًا: مقياس الصلابة المهنية من إعداد (Moreno – Jiménez, et al., 2014)، وترجمة (صفحي والضبيح، ٢٠١٦):

وصف المقياس:

استخدم الباحثان مقياس الصلابة المهنية (من إعداد Moreno – Jiménez, et al., 2014)، وترجمة (صفحي والضبيح، ٢٠١٦)، والذي يتكون من (١٥) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، بواقع (٥) مفردات لكل بعد، والأبعاد هي التحدي Challenge، والتحكم Control، والالتزام Commitment.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

صدق المفردات:

اتبع معدا المقياس في البيئة العربية في حساب صدق المقياس على الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وكذلك بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى .٠٠٠١.

وللتحقق من صدق المقياس في البحث الحالي قام الباحثان بحساب صدق المفردات للمقياس، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي له بعد حذف درجة العبارة، والجدول التالي يوضح ذلك.

الحياة الذاتية وعلاقتها بالصلاية المهنية لدى موظفات جامعة جازان

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد بعد حذف درجة العبارة الذي تنتمي إليه لمقياس الصلاية المهنية (ن = ١٥٠)

التحدي		التحكم		الالتزام	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	.535**	2	.657**	3	.644**
4	.527**	5	.684**	6	.807**
7	.779**	8	.813**	9	.712**
10	.708**	11	.567**	12	.493**
13	.581**	14	.626**	15	.456**

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البُعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ لجميع العبارات؛ مما يشير إلى صدق المفردات. كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس

البُعد	التحدي	التحكم	الالتزام
التحدي	—		
التحكم	.828**	—	
الالتزام	.727**	.709**	—
الدرجة الكلية	.927**	.926**	.890**

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد وبعضها البعض، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات المقياس:

قام معدا المقياس في البيئة العربية بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات للدرجة الكلية (٠,٧٩).
وتم حساب ثبات المقياس في البحث الحالي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (٨)

معاملات الثبات لمقياس الصلابة المهنية باستخدام معامل ألفا كرونباخ

م	البعد	معامل الثبات
1	التحدي	.607
2	التحكم	.685
3	الالتزام	.615
4	الدرجة الكلية	.862

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد المقياس (التحدي - التحكم - الالتزام) بلغت على الترتيب (٠,٦٠٧ - ٠,٦٨٥ - ٠,٦١٥) كما بلغت قيمة معامل الثبات للدرجة الكلية ٠,٨٦٢ وهي معاملات ثبات مقبولة؛ مما يشير إلى ثبات المقياس.
طريقة تصحيح المقياس:

يجاب على مفردات المقياس في ضوء تدرج رباعي (لا أوافق، أوافق قليلاً، أوافق كثيراً، أوافق تماماً)، المفردات كلها تسير في الاتجاه الإيجابي، وتعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب، وتشير الدرجة المرتفعة في المقياس على مستوى عالٍ من الصلابة.

عرض النتائج ومناقشتها:

الفرض الأول " يرتفع مستوى الحيوية الذاتية لدى عينة البحث من موظفات موظفات جامعة جازان."

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لمجموعة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لعينة البحث على مقياس الحيوية الذاتية، والجدول التالي يوضح ذلك.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلاية المهنية لدى موظفات جامعة جازان

جدول (٩)

قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لعينة الدراسة على مقياس الحيوية الذاتية

الْبُعد	عدد العبارات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الانفعالية	16	48	58.643	6.605	10.643	25.170	0.01
الاجتماعية	11	33	38.709	5.492	5.709	16.237	0.01
العقلية	5	15	18.241	2.362	3.241	21.431	0.01
البدنية	6	18	21.590	3.019	3.590	18.575	0.01
الدرجة الكلية	38	114	137.184	16.375	23.184	22.116	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لعينة البحث على أبعاد الحيوية الذاتية والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٢٥,١٧٠ - ١٦,٢٣٧ - ٢١,٤٣١ - ١٨,٥٧٥ - ٢٢,١١٦) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الافتراضي والفعلي، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفعلي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جاسم وسعيد (٢٠١٩) إلى ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية لدى المعلمين، ومع نتيجة دراسة محمد وكطوف (٢٠٢٠) إلى ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية لدى المرشدين التربويين.

ويفسر الباحثان نتيجة هذا الفرض إلى وجود مستوى مرتفع من الحيوية الذاتية لدى عينة الدراسة من موظفات جامعة جازان؛ إلى ما توفره المملكة بصفة عامة من دعم لدور المرأة وأنها عنصر فعال له دور مؤثر في تنمية الوطن، وكذلك ما تقدمه إدارة الجامعة من دعم معنوي ومادي للموظفات بها، مما انعكس على أداء الموظفة وترتب عليه اعتزازها وثقتها بنفسها، والشعور بمكانتها ودورها في المجتمع بشكل عام والمجتمع الجامعي بشكل خاص، الأمر الذي أدى إلى زيادة الحيوية الذاتية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان.

الفرض الثاني " يرتفع مستوى الصلابة المهنية لدى عينة الدراسة من موظفات جامعة جازان."

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" لمجموعة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لعينة البحث على مقياس الصلابة المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٠)

قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لعينة الدراسة على مقياس الصلابة المهنية

النوع	عدد العبارات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التحدي	5	15	18.090	2.316	3.090	20.837	0.01
التحكم	5	15	17.959	2.449	2.959	18.872	0.01
الالتزام	5	15	17.930	2.479	2.930	18.461	0.01
الدرجة الكلية	15	45	53.979	6.656	8.979	21.072	0.01

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لعينة البحث على أبعاد الصلابة المهنية والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٢٠,٨٣٧ - ١٨,٨٧٢ - ١٨,٤٦١ - ٢١,٠٧٢) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين الافتراضي والفعلي، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الفعلي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الصلابة المهنية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو الحاج والحجاج (٢٠١٧) إلى أن درجة الصلابة في العمل كانت عالية لدى المعلمين والمعلمات، ومع نتيجة دراسة العسيري (٢٠٢١) إلى أن رجال الأمن بمنطقة عسير يظهرون مستوى مرتفعاً في الصلابة الوظيفية.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

ويفسر الباحثان نتيجة هذا الفرض إلى وجود مستوى مرتفع من الصلابة المهنية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان؛ إلى أن طبيعة العمل بالجامعة تتطلب مستوى عالٍ من المثابرة في أداء المهام وتحمل الضغوط المهنية، بالإضافة إلى الضغوط الاجتماعية والنفسية التي نتجت من جراء جائحة كورونا، تطلب ذلك وجود درجة عالية من التحمل والتعامل مع هذه الضغوط الأمر الذي يتطلب مستوى عالٍ من الصلابة المهنية.

الفرض الثالث: لا توجد علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان.

للتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بين درجات عينة البحث من الموظفات بجامعة جازان على مقياسي الحيوية الذاتية والصلابة المهنية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجات عينة الدراسة على مقياسي الحيوية الذاتية والصلابة المهنية

الدرجة الكلية للصلابة المهنية	الالتزام	التحكّم	التحدّي	الصلابة المهنية الحيوية الذاتية
.724**	.559**	.719**	.722**	الحيوية الانفعالية
.754**	.609**	.734**	.740**	الحيوية الاجتماعية
.757**	.610**	.709**	.771**	الحيوية العقلية
.744**	.564**	.738**	.754**	الحيوية البدنية
.792**	.622**	.775**	.790**	الدرجة الكلية للحيوية الذاتية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل من الحيوية الذاتية وأبعادها (الانفعالية - الاجتماعية - العقلية - البدنية) والصلابة المهنية وأبعادها (التحدي - التحكم - الالتزام) دالة إحصائيًا عند مستوى ٠,٠١، وجميعها قيم موجبة؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية، وبهذا يتم رفض الفرض الصفري

وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه "توجد علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان".

ويفسر الباحثان نتيجة هذا الفرض إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان، إلى أن الحيوية الذاتية تجعل الموظفات لديهن القدرة على مواجهة الضغوط المهنية، حيث أن الحيوية الذاتية تعبر عن دافع داخلي مما يجعل موظفات جامعات جازان يقمن بمهامهن وأعباءهن المهنية بكل همة ونشاط، ويساعدهن في إدراكهن للضغوط المهنية والنظر إليها على أنها مثيرات للتحدي مع قدرتهن على التحكم فيها والسيطرة عليها بما يضمن توافقهن المهني.

الفرض الرابع: لا يمكن التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات الحيوية الذاتية لدى موظفات جامعة جازان.

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط لمعرفة إمكانية التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات الحيوية الذاتية، والجدول التالي يوضح قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الحيوية الذاتية.

جدول (١٢)

قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الحيوية الذاتية لدى عينة الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	6746.579	1	6746.579	406.105	0.01
البواقي	4020.318	242	16.613		
المجموع	10766.898	243			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات عينة البحث على مقياس الحيوية الذاتية بلغت

الحياة الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان

(٤٠٦,١٠٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان من خلال درجاتهن على مقياس الحياة الذاتية، وفي ضوء ذلك يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه " يمكن التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات الحياة الذاتية لدى موظفات جامعة جازان".

ويوضح الجدول الآتي نتائج تحليل الانحدار لمعرفة الاسهام النسبي للحياة الذاتية في التنبؤ بالصلابة المهنية لدى عينة الدراسة.

جدول (١٣)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لمعرفة الاسهام النسبي للحياة الذاتية في التنبؤ بالصلابة المهنية لدى عينة الدراسة

المتغير المستقل	ر	ر ^٢	معامل الانحدار (معامل التفسير)	معامل الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري β	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	ثابت الانحدار
الحياة الذاتية	.792	.627	.625	.016	.792	20.152	0.01	9.837

يتضح من الجدول السابق أن القيمة التنبؤية "ت" للحياة الذاتية في التنبؤ بالصلابة المهنية (٢٠,١٥٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين الحياة الذاتية والصلابة المهنية بلغت (٠,٧٩٢) وبلغت قيمة معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار R^2 النموذج (٠,٦٢٥)، وهذا معناه أن الحياة الذاتية تسهم بنسبة ٦٢,٥ % في التنبؤ بالصلابة المهنية لدى عينة البحث من موظفات جامعة جازان، ويمكن كتابة معادلة الانحدار على النحو الآتي:

$$\text{الصلابة المهنية} = ٩,٨٣٧ + ٠,٣٢٢ \times \text{الحياة الذاتية}$$

ويفسر الباحثان نتيجة هذا الفرض إلى إمكانية التنبؤ بدرجة الصلابة المهنية من خلال درجات الحياة الذاتية لدى موظفات جامعة جازان،

حيث أن الحيوية الذاتية تعمل على تحفز قدرة الأفراد على الأعمال والإنتاجية، وكما تساعد الحيوية الذاتية على زيادة قدرة الموظفين على التحمل؛ ويترتب على ذلك بذل المزيد من الجهد للتغلب على هذه الضغوط، وبالتالي فإن الحيوية الذاتية تمدن بالطاقة اللازمة للتصدي لمهامهن مما ينعكس على صمودهن عند أدائها.

توصيات البحث:

- من خلال ما توصلت إليه البحث من النتائج توصي الباحثة بما يلي:
- ١- عقد مزيد من الدورات التدريبية وورش العمل لموظفات جامعة جازان والخاصة لتنمية الحيوية الذاتية والصلابة المهنية، وتدريبهن وصل مهاراتهن بما يساعد في تحقيق الأهداف المستقبلية للجامعة.
 - ٢- تنفيذ مجموعة من البرامج الإرشادية لموظفات جامعة جازان لرفع مستوى الحيوية الذاتية والصلابة المهنية.
 - ٣- تصميم برامج لزيادة الخبرات التي من شأنها أن تزيد من شعور موظفات جامعة جازان بالصلابة النفسية والتي تمكنهن من المثابرة في العمل وتحقيق أهدافهن المهنية.
 - ٤- إعداد برامج ودورات نفسية واجتماعية تهدف إلى تنمية مهارات الموظفين في إدارة الضغوط التي يتعرضن لها أثناء العمل، واكتساب الأساليب الإيجابية لمواجهتها.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الحاج، مجدي فتحي، والحجاج، حرب خلف. (٢٠١٧). مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقتها بالصلاية في العمل. *دراسات العلوم التربوية بالجامعة الأردنية*، ٤٤ (٤)، ١٦٣-١٨٨.
- أحمد، شعبان عبد العظيم. (٢٠٢٠). فاعلية تدريس وحدة مقترحة في ضوء الإعجاز النفسي للقرآن الكريم لتدريس علم النفس في تنمية التفكير الإيجابي والصلاية النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية. *المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط*، ٣٦ (٢)، ٥٣-١٠٤.
- أخرس، نائل محمد عبد الرحمن. (٢٠١٦). أثر برنامج اليقظة الذهنية في خفض أعراض الوهن النفسي لدى عينة من طلاب جامعة الجوف. *المجلة الدولية للبحث في التربية وعلم النفس*، ٤ (٢)، ٣٨٤-٤١٦.
- إسماعيل، أحمد محمد علي. (٢٠١٧). الصلاية النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس*، ١٧ (١٧)، ٢٣٩-٢٥٤.
- أكبر، فاتن علي، والشوملي، نانسي بسام محمود. (٢٠٢١). بناء مقياس الحيوية الذاتية لدى طلبة كليات التربية الرياضية في جامعة كرميان. *المجلة الدولية للعلوم النفسية والرياضية*، ٨ (٨)، ١٣٤-١٥٣.
- التويجري، أريج صالح، العتيبي، أسماء ضويحي، والتويجري، فاطمة عبد العزيز. (٢٠٢١). دور بطاقات التوصيف الوظيفي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريات بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية بجامعة سوهاج*، ٦ (٦)، ١٠٢٨-١٠٥٩.
- جاسم، تحرير أمين، وسعيد، حسن علي. (٢٠١٩). الحيوية الذاتية لدى المعلمين في مدارس محافظة بغداد. *مجلة الآداب بجامعة بغداد*، ١٣١ (١٣١)، ٢٣١-٢٥٤.
- جاسم، ضياء نمر، والسباب، أزهار محمد مجيد. (٢٠٢١). الحيوية الذاتية لدى طلبة السادس الإعدادي. *مجلة الآداب بجامعة بغداد*، ٢ (١٣٨)، ٢٠٣-٢٢٨.

أ. د هادي بن ظافر كيرى أ. باسمه بنت عمر عبد الله مفتاح

جحفلي، باسمه حسين هادي. (٢٠٢٠). البناء العاملي للتسامي بالذات وعلاقته بالحيوية الذاتية والارتياح النفس اجتماعي لدى طالبات جامعة جازان [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة جازان.

زقاوة، أحمد. (٢٠٢٠، مارس ٤-٥). الإسهام النسبي لتوقعات الكفاء الذاتية والحيوية الذاتية في التنبؤ بالدافعية الداخلية لدى عينة من التلاميذ المتفوقين دراسياً [بحث مقدم]. أعمال المؤتمر الدولي حول: الأطفال المتفوقون والموهوبون (آليات الكشف والتكفل)، جامعة وهران ٢ محمد بن أحمد، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، وهران، الجزائر. الزهور، رائد علي حسن. (٢٠٢١). القيادة التحويلية لمديري المدارس الأساسية في مديرية تربية وتعليم الخليل وعلاقتها بالصلابة النفسية للمعلمين من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.

السحمة، حمود عبد الرحمن. (٢٠١٩). الذكاء الروحي وعلاقته بالصلابة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية. المجلة السعودية للعلوم النفسية بجامعة الملك سعود، (٦٣)، ٩٢-٦٥.

سعيدان، مسلط ناصر. (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الموظفين [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

سليم، عبد العزيز إبراهيم. (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس، (٤٧)، ١٧١-٢٦٢.

صفحي، محمد يحيى، والضبع، فتحي عبد الرحمن. (٢٠١٦). فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية. مجلة كلية التربية بالوادي الجديد، ٢١ (١)، ١٢١-١٥٦. العاوور، صلاح حسن، والنواجحة، زهير عبد الحميد. (٢٠١٩). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية بعض أشكال الإيجابية وأثره في جودة الحياة لدى عينة من المراهقين بمحافظة غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٠ (٢٧)، ١-١٨.

الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلاية المهنية لدى موظفات جامعة جازان

- عبد الصمد، فضل إبراهيم، أحمد، أسماء فتحي، وعبد الله، فاطمة عبد الفتاح. (٢٠٢٠). *مقياس الحيوية الذاتية*. دار الكتاب الحديث.
- عبد الفتاح، أسماء لطفي. (٢٠٢٠). الامتتان وجودة الحياة كمنبئ بالحيوية الذاتية لدى طلاب كلية التربية جامعة المينا: دراسة سيكو مترية -كلينيكية. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس بجامعة المينا*، ٣٥ (١)، ٢٥٧-٣١٦.
- عبد الواحد، هند إبراهيم. (٢٠١٨). فعالية برنامج إرشادي لتحسين الصلاية النفسية لدى معلمات رياض الأطفال وتأثيره على الرضا الوظيفي لديهن في ظل نظام الدمج التربوي. *مجلة دراسات في الطفولة والتربية*، (٥١)، ٩١-١٣١.
- العبيدي، عفراء إبراهيم. (٢٠٢٠). *الحيوية الذاتية لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية*، ٢ (١)، ٢٠-٤٤.
- العسيري، علياء هادي. (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بالصلاية الوظيفية لدى رجال الأمن بمنطقة عسير. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، ٥ (١٦)، ١٥٧-١٩٠.
- علي، ولاء محمد حسين. (٢٠٢١). الخصائص السيكو مترية لمقياس الحيوية الذاتية لدى طالبات الجامعة. *مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية*، ١٨ (١٣٢)، ١٨٣-٢٠٢.
- عنان، أميمة. (٢٠١٧). استراتيجيات مواجهة الإجهاد المهني لدى الموظفات الإداريات: دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي. *مجلة العلوم الإنسانية بجامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي*، (٨)، ١٨١-١٩٥.
- عويضة، أيمن حلمي. (٢٠٢٠). مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلاية المهنية وجودة حياة العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية. *مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس*، (٦١)، ٨٩-٥١.
- فاضل، فريا نيزام. (٢٠١٩). *الحيوية الذاتية وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير غير منشورة]*. كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة تكريت.
- الكرخي، أحمد حسن خلف. (٢٠١٩). *التقويم المعرفي وعلاقته بالحيوية الذاتية لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير غير منشورة]*. كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة ديالى.

لشهب، أسماء. (٢٠٢١). الفاعلية الذاتية الأكاديمية للتلميذ من منظور علم النفس الإيجابي. *مجلة العلوم النفسية والتربوية بجامعة الشهيد حمه لخضر الوادي*، ٧ (٢)، ١٦٩-٢٠٣. محمد، ابتسام سعدون، وكطوف، زهراء كريم. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى المرشدين التربويين. *مجلة كلية التربية بالجامعة المستنصرية*، (١)، ٢٧٧-٢٩٨. المصري، فاطمة الزهراء محمد. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية: دراسة سيكو مترية كلينيكية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠ (١٠٦)، ٢٣٧-٢٨٦. مصطفى، ساره حسام الدين. (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الحيوية الذاتية لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس*، (٥٦)، ٣٣-١١٢.

مفضل، حمدي أبو المجد سليمان. (٢٠١٧). *الصلابة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا* [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.

• ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Andika, R. H. (2021). *Pengaruh hardiness terhadap work engagement pada karyawan* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Baruch, Y., Grimland, S., & Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32(3), 518-527.
- Dehghani, F., Foroughian Yazdi, F., & Askari, R. (2019). The job performance of emergency nurses and its relationship with spiritual intelligence and occupational hardiness. *Journal of Research Development in Nursing & Midwifery*, 16(2), 1-10.
- Fini, A. A. S., Kavousian, J., Beigy, A., & Emami, M. (2010). Subjective vitality and its anticipating variables on students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 150-156.

- Fridayanti, F., Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran hardiness sebagai moderator dalam pengaruh job insecurity terhadap job stress. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101-116.
- Khalkhali, V., Sharifi, R., Beigi, S. M., & Khalkhali, F. (2012). What can students' perceived locus of causality tell us about their subjective vitality? *Education Sciences & Psychology*, 21(2), 59-63.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1- 11.
- Mello, K. I. (2016). *The relationship between involuntary unemployment, self-esteem, intrinsic motivation, and subjective vitality of adult professionals* [Doctoral dissertation, Capella University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Moreno-Jiménez, B., Rodriguez-Mutioz, A., Hernandez, E., & Blanco, L. (2014). Development and validation of the occupational hardiness questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214.
- Pradina, W. A. (2021). *Hubungan problem focused coping dengan stres akademik pada remaja yang ditinjau dari hardiness* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality psychology compass*, 2(2), 702-717.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 65(3), 529-565.
- Saini, G., & Seema. (2021). Ramification of mindfulness, subjective vitality on spiritual intelligence and impeding effect of stress in professionals during Covid-19. *Journal of Statistics and Management Systems*, 24(1), 193-208.
- Satici, S. A. (2020). Hope and loneliness mediate the association between stress and subjective vitality. *Journal of College Student Development*, 61(2), 225-239.
- Tantry, A. D., & Singh, A. P. (2016). A study of psychological hardiness across different professions of kashmir (j&k), india. *International Journal*, 4(2), 1258-1263.
- Vieira, D. C. R., & Aquino, T. A. A. D. (2016). Subjective

أ.د هادی بن ظافر کریری ————— أ. باسمة بنت عمر عبد الله مفتاح

vitality, meaning in life and religiosity in older people: a correlational study. *Temas em Psicologia*, 24(2), 483-494.

مجلة الإرشاد النفسي، العدد ٧٢ ج ٣، ديسمبر ٢٠٢٢

Abstract:

The research aims to identify the level of subjective - vitality and the level of occupational hardness of female employees of Jazan University as well as to know the relationship between subjective -vitality and the hardness of female employees of Jazan University, and to reveal the possibility of predicting the degree of occupational hardness through the degrees of subjective -vitality of female employees of Jazan University, the research sample consisted of (241) female employees of Jazan University were selected in a random way, and to achieve the objectives of the research, answer its questions, and test the validity of its assignments, the researchers used the descriptive method correlational, and the use of the measure of subjective - vitality prepared by (the two researchers), and the measure of occupational hardness prepared by (Moreno - Jimenez et al. 2014), translated by Sofhi and El Daba (2016). The data was analyzed using the Test "t", Pearson correlation coefficient, and simple regression analysis, and the results of the study found a high level of subjective -vitality and occupational hardness in the research sample of female employees of Jazan University, as well as the existence of a positive correlation make a set of recommendations through the findings.

Keywords: subjective vitality - occupational hardness.