

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

جامعة القاسم الخضراء / كلية العلوم

hamaza.hated@science.uoqasim.edu.iq

المستخلص باللغة العربية:-

المرونة الشخصية هي خصائص داخلية الابعاد تشمل القدرة على تحمل المصاعب ، والعزم على البقاء ، والقدرة على التعافي ، والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة وهي عملية اجتماعية – بيئية يكون تدعيمها عبر عوامل التمكين العلائقية ، والثقافية ، والشخصية، والروحية وهي من المكونات المهمة في الوقاية من التعب والاجهاد ومتطلبات العمل لدى الموظفين. الرضا الوظيفي هو تفاعل بين المواقف الشخصية والمواقف الحياتية إذ يصاحب الشخص الاحساس بالرضا عندما يستطيع تحقيق الهدف الذي يشبع به حاجاته التي تدفعه الى الشعور بالسعادة، والحيوية ويفضي الى الاستقرار في الوظيفة، ويؤدي الى تقليل الغياب وارتفاع مستوى الطموح للموظف، وأن الرضا عن الوظيفة هو احد المهام الرئيسة التي تبحث عنها المؤسسات.

استهدف البحث الحالي : ١- قياس المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة. ٢- تعرف الفروق في المرونة الشخصية والرضا الوظيفي تبعاً للنوع (ذكور – اناث). ٣- تعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي ، وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي قام الباحث بتبني اداتين المرونة الشخصية ويتكون من (٢٠) فقرة ، والرضا الوظيفي يتكون من (٣٤) فقرة، تتمتع بالصدق والثبات وتم تطبيق المقياس على عينة بلغت (٢٠٠) موظف وموظفة، اذ تمت معالجة البيانات احصائياً وتوصلت الى النتائج التالية : ١- يتسم الموظفون بوجود مرونة شخصية ورضا في وظائفهم ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بالنسبة للذكور والاناث ولصالح الذكور لمتغير المرونة الشخصية وهناك دلالة احصائية بالنسبة للذكور والاناث ولصالح الذكور لمتغير الرضا الوظيفي ٣- هناك علاقة ارتباطية بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي. وضع الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية

(المرونة الشخصية ، الرضا الوظيفي ، موظفي الجامعة)

Abstract

PERSONAL RESILIENCE RELATION TO JOP SATISFACATION AMONG THE EMPLOYEES OF AL-QASIM GREEN UNIVERSITY

Lecturer. Dr. Hamza Hatf Abid AL-jubor

Al-Qasim Green University / College of Science

Personal resilience is intrinsic characteristics that include the ability to withstand hardship, the determination to survive, the ability to recover, and the ability to adapt to changing circumstances. It is a socio-environmental process that is reinforced by relational, cultural, personal, and spiritual enabling factors. It is an important component in the prevention of Fatigue, stress and work requirements for employees. Job satisfaction is an interaction between personal and life situations, as a person accompanies a sense of satisfaction when he can achieve the goal that satisfies his needs that push him to feel happiness and vitality and leads to stability in the job, and leads to reduced absenteeism and a higher level of ambition for the employee, and job satisfaction is one of the main tasks that organizations are looking for.

The current research aimed at: 1- Measuring personal flexibility and job satisfaction among university employees 2- Know the differences in personal flexibility and job satisfaction according to gender (male - female) 3- Learn about the relationship between personal flexibility and job satisfaction And in order to achieve the objectives of the current research, the researcher adopted two tools of personal flexibility and it consists of (20) items, and job satisfaction consists of (34) items, enjoying honesty and stability. The following: 1- The employees are characterized by the presence of personal flexibility and satisfaction in their jobs 2- There are statistically significant differences for males and females and in favor of males for the variable of personal flexibility, and there is statistical significance for males and females and in favor of males for the variable of job satisfaction 3- There is a correlation between personal flexibility and job satisfaction. A set of recommendations and proposals.

Keywords

(Personal flexibility, job satisfaction, university employees)

الفصل الاول : التعريف بالبحث وأهدافه

أولاً :- التعريف بالبحث : The Search Definition

إن المرونة الشخصية Personal Resilience هي خصائص داخلية الابعاد تشمل (القدرة على تحمل المصاعب ، العزم على البقاء، القدرة على التعافي ، والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة) وأن كل فرد يمتلك هذه الابعاد وبمستويات مختلفة (Taormina, 2015, p.30)

يكتسبون التعامل مع الصعوبات والاحداث والشدائد والمحن والصدمات بنحو مختلف تبعا لاختلاف المواقف الحياتية واختلاف مدركات الشخص اذ تتباين استجابات الأشخاص تبعا لمستوى وعي الشخص وانفعالاته ،وتختلف طرائق التكيف لدى الناس من شخص إلى اخر ومن موقف الى اخر. يتعامل الأشخاص في المواقف الضاغطة وتبدو عليهم علامات الملل والضيق والضجر والاستسلام في اثناء العمل وقد يؤدي الى ارتكاب بعض الاخطاء وعدم الاتزان ،ضعف المرونة الشخصية قد يعيق الموظفين عن تقديم افضل انواع الخدمات فقد اظهرت دراسة (Lilian (2017 ان التعامل السلبي للموظف يرتبط طرديا بارتفاع مستوى التوتر والقلق وانخفاض مستوى المرونة الشخصية عند الفرد (Lilian, 2019, p. 93).

إن الموظفين الذين يتمتعون بالمرونة الشخصية هم راضون عن اعمالهم ويعملون بفاعلية وتكون اجازاتهم المرضية قليلة الى الحد الأدنى ونواياهم في الانتقال الى وظائف اخرى قليلة وتكون لديهم علاقات ايجابية بالمشاعر تجاه العمل وكلما ازداد الرضا الوظيفي ازداد تنظيم المشاعر نحو عملهم والذي يرفع الروح المعنوية للموظف (Branetto and :p.431 Other,2012).

الرضا الوظيفي من أهم صفات الوظيفة ، لأنه يسعى دائما الى تحقيق الراحة والسعادة للعاملين أو الموظفين داخل المؤسسات التي يعملون فيها، و انه يؤدي الى إشارات معنوية ايجابية تنعكس على الانجاز في الوظيفة وترفع من درجة الفرد لتحمله مسؤولية وظيفته وظروفها، فهو يقدم الدعم والاسناد الى الفرد وتعزيز روحه المبنية على الاثارة والتحفيز والتشجيع والتقدير والاحترام وابداء روح التحدي مما يرفع مستوى الرضا الوظيفي ويجعل العامل أو الموظف منسجما في عمله بفاعلية ونشاط (بونوه ، ٢٠١٦ ، ص ٦)

يتعرض الفرد الى جملة من المتغيرات التي تؤثر في مجالات حياته، لذا فهو بحاجة الى المرونة الشخصية ورضا عن وظيفته ليتمكن من حل مشكلاته واثبات شخصيته بالوعي والانتباه لما يدور حوله لحظة بلحظة ومن دون شروء ذهني وتجعلها منسجما في عملة بنشاط وفاعلية فالمرونة الشخصية والرضا الوظيفي يساعدان الفرد على مواجهة الضغوط والاحداث المؤلمة اذ تتضح هذه الاشكالية في ابعادها النفسية والاجتماعية والتربوية وبناء على ذلك فإن الدراسة الحالية ستحاول الاجابة السؤال الآتي :

هل هناك علاقة بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة ؟

ثانيا : - اهمية البحث : The Importance of the Research:

المرونة الشخصية هي عملية معقدة وهي عملية اجتماعية – بيئية يكون تدعيمها عبر عوامل التمكين العلائقية ، والثقافية ، والشخصية، والروحية ولكي يكون الافراد مرنيين لابد ان يتجاهلون العادات أو الممارسات التي يمكن ان تقيد المرونة ، و اشارت الدراسات ان هذه العوامل لها تأثير على كيفية قيام ممارسي الصحة النفسية ويكون تنمية المرونة الشخصية لدى الافراد عن طريق (أ) القدرة على التكيف الايجابي و (ب) الدعم العلائقي والشخصي (Teron,2020,p.2)

واوضحت نتائج دراسة سانتورو وميسيني بيتروزيلي ودليل جيوديس Santoro Messeni Petruzzelli & Del Giudice (2020) ان هناك علاقة ايجابية بين ابعاد المرونة الشخصية (السلوكي والمعرفي والسياقي) والاداء المدرك لرواد الاعمال ، اذ يستعمل الموظفون الذين لديهم ميل قوي اتجاه المرونة الشخصية أفكارهم اتجاه الاداء لزيادة وعيهم بأعمالهم ومن ثم انجاز مرونة تنظيمية والقيام بممارسات تؤدي الى زيادة المرونة الشخصية (Santoro et al , 2020,p.456)

أكدت دراسة سمث (Smith (2026 بأن المرونة الشخصية والرعاية الذاتية لها أهمية فلي الحد من الصدمات عند الاختصاصيين النفسيين، الذين يعملون مع الناجين من الصدمات والتي تؤدي بهم الى الاجهاد في عملهم والذي ينتهي بهم الى تعرضهم الى صدمة بنحو غير مباشر، وهذه الصدمة تبرز على شكل تغييرات شخصية وسلوكية في قيمهم ومعتقداتهم الشخصية وتغييرات فلي ادائهم الوظيفي ،وتوصلت هذه الدراسة الى ان المرونة الشخصية والرعاية الذاتية تعمل على منع الصدمات والاجهاد قبل أن يؤدي بهم الى ضعف الاداء (Smith, 2016, p. 13)

أوضح كل من جاكسون وفيرتكو وايدنبورو Jackson, Firtko & Edenborough (2007) في دراسة المرونة الشخصية كاستراتيجية للتقدم والبقاء في مجابهة المشكلات في مكان العمل، حيث قاموا تحديد استراتيجيات تعزيز المرونة الشخصية لدى الموظفين، وقد تم تحديد الاستراتيجيات بانها بناء علاقات مهنية ايجابية ورعاية مميزة ، والحفاظ على الايجابية والاهتمام بالبصيرة العاطفية، وتحقيق توازن في جوانب الحياة الروحية. اشارت النتائج الى انه يمكن للموظفين المشاركة بفاعلية في تعزيز وتطوير المرونة الشخصية الخاصة بهم لتقليل تعرضهم للشدائد في مكان العمل والذي يؤدي الى تحسين بيئة الرعاية المهنية الشاملة واسارة الدراسة الى ادراج مفهوم المرونة في تعلم الموظفين وتشجيع الدعم المهني عن طريق الارشاد خارج بيئات العمل المباشر للموظفين (Jackson, et al, 2007,p2) .

بينت دراسة خاكيومفا وكور وسينغ Kimova ,Kaura & Singh,2020 الى ان المرونة الشخصية لها اثر رئيس في مساعدة الموظفين المغتربين في اعمالهم ببلدان فيها مخاطر عالية جدا، وان للمرونة الشخصية فروقا فردية تساعد المغتربين

من التعامل مع القلق والتوتر والتكيف مع البيئة وتوصلت الدراسة إلى أن المرونة الشخصية تساعد الناس على التكيف مع المواقف والمتغيرات غير المواتية التي تحدث طوال الحياة ، وفي النتيجة فهي تحقق الرضا والرفاهية النفسية للفرد . (Khakimova et al., 2020, pp. 1167-1176) .

وكما أوضحت دراسة سمث (Smith, 2016)، أن المرونة الشخصية والرعاية الذاتية لها أهمية كبيرة في الحد من الصدمات لدى الاختصاصيين النفسيين ، الذين يعملون مع الناجين من الصدمات والتي تؤدي بهم إلى التعب والإرهاق في العمل والذي يفضي بهم إلى تعرضهم إلى صدمة بنحو غير مباشر . وهذه الصدمة تبرز على شكل تغيرات سلوكية وشخصية في معتقداتهم وقيمهم الشخصية وتغيرات في ادائهم الوظيفي ، وقد توصلت الدراسة إلى أن المرونة الشخصية والرعاية الذاتية تعمل على منع الصدمات والتعب والإرهاق قبل أن يفضي بهم إلى ضعف في الأداء (Smith, 2016, pp. 2-13) .

توصلت دراسة زناتا ومافوني وجارديني (Zanatta ,Maffon& Giardini (2019) إلى أن المرونة الشخصية هي المكونات المهمة في الوقاية من التعب والاجهاد ومتطلبات العمل لدى الموظفين (Zanatta et al, 20019, p 971) . الرضا الوظيفي له تأثير كبير في خصائص شخصية الفرد العامل إذ أن الأفراد الذين يشعرون بالاطمئنان والسعادة في حياتهم اليومية يكونون راضين عن وظائفهم وأعمالهم ، أما الأفراد الذين غير سعداء في حياتهم لديهم مشكلات اجتماعية وأسرية وعادة ما يفتقدون هذه المشكلات والصعوبات إلى وظائفهم وهذا يفضي إلى عدم رضاهم الوظيفي (ماهر، ٢٠٠٣، ص٢٣١) .

أن شعور الفرد للبقاء بالوظيفة أو المؤسسة التي يعمل بها يعبر عن رضاه الوظيفي وهذا ينعكس على أدائه الوظيفي، وأن الرضا عن الوظيفة هو أحد المهام الرئيسة التي تبحث عنها المؤسسات والأقسام الإدارية، فإن الرضا الوظيفي هو من أولويات المؤسسات لكي تتحكم في سلوكهم الذي يحقق أهدافها والولاء لها . (Ismail and Razak, 2016, p.14) .

دراسة أجراها (الحنيطي ، ٢٠٠٠) التي أوضح فيها أن الشعور بالرضا الوظيفي يفضي إلى الاستقرار في الوظيفة، ويؤدي إلى تقليل الغياب وارتفاع مستوى الطموح للموظف ، وأوضح كذلك بوجود علاقة ارتباطية قوية بين الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء (الحنيطي ، ٢٠٠٠، ص١٧) .

وأوضحت دراسة (Eween, 1973) أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والمرونة الشخصية تتأثر بمعدل القلق ، إذ أن مستوى منخفض من القلق يجعل الموظف راضياً ومقتنعاً عن ذاته وعن وظيفته وبصورة سلسة نسبياً وعليه فإن الضغوط النفسية القليلة مقابل خبرات الموظفين ومهاراتهم التي يمتلكونها قد تفضي إلى مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي (العتيبي ، ٢٠١٢ ، ص ١٣٢) .

وفي ضوء ذلك بين سوبر (Super, 1953) أن الرضا الوظيفي يتوقف على ذاته الفرد إذ أن نشاطه وقدراته وخصائص شخصيته في المكان أو الموقف المناسب، ويتوقف على مؤهله العلمي وكذلك أسلوبه في العيش بالبيئة المحيطة به بحيث يؤدي دوراً بارزاً يتساير مع مهاراته وخبراته ونموه. ليس من الممكن الوصول إلى الرضا الوظيفي للموظف من النواحي كافة، فقد يكون الموظف راضياً عن رئيسه وليس راضياً عن راتبه أو بالعكس ، وهذا الترابط والتوافق لعب دوراً مهماً في تقسيم الرضا الوظيفي على عام أو كلي أو خاص أو جزئي فالكلي له تأثير بالأجواء المحيطة بصفة عامة، في حين الجزئي له تأثير بالصفات المختلفة والمتنوعة لمواقف العمل أو الوظيفة كمستوى العلاقات مع الأصدقاء، وكذلك يعد الرضا الوظيفي مؤقفاً وغير دائم بسبب ارتباطه بالانفعالات والمواقف الحياتية المختلفة التي تتميز بالتغيير والتحول الدائمين (عيسى ، ٢٠١٨، ص ٣١) .

ولهذا تبرز أهمية المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لكونهما من المفاهيم المركز عليها من قبل الأفراد والمجتمع إذ تعد من المصادر التي تحقق الترابط والتوافق النفسي والاجتماعي والاقتصادي للعاملين والموظفين ولارتباطها بالتميز والانجاز في المجال الوظيفي .

ثالثاً :- أهداف البحث (The Aims Of Research):

يستهدف البحث الحالي إلى التعرف الآتي :

- ١- التعرف على المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء.
- ٢- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى الموظفين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور – إناث)
- ٣- التعرف على العلاقة بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة .

رابعاً:- حدود البحث (The Limits Of Research):

يتحدد البحث الحالي بموظفي جامعة القاسم الخضراء ومن كلا الجنسين (ذكور – إناث) والتخصص علمي - إنساني وللعام ٢٠٢١ – ٢٠٢٢ .

خامساً:- تحديد المصطلحات (Definition Of Terms):

١- المرونة الشخصية Personal Resilience

- تاورمينا (Taormina, 2015) عرفه :

بناءً متعدد الأوجه يشمل عزم الفرد وقدرته على التعافي من الشدائد والتكيف مع البيئة المحيطة به . (Taormina, 2015, p.36) ويقاس إجرائياً من خلال الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال الإجابة على مقياس المرونة الشخصية .

٢- الرضا الوظيفي Job satisfaction

- ماسلو (1954), Maslow عرفه :

هو شعور الفرد بالطمأنينة والاستقرار وتحقيق ذاته في عمله والانتماء له وتقديره لزملائه ولمديره والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة (Maslow, 1954, p37) ويقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال الاجابة على مقياس الرضا الوظيفي .

الفصل الثاني : الإطار النظري

أولاً : المرونة الشخصية

- نظرية المرونة الشخصية للبالغين لتاورمينا Adult Personal Resilience Theory for Taormina(2015)

تعد هذه النظرية من النظريات التي فسرت المرونة الشخصية بنحو مباشر، وتمت الإشارة إليها من معظم أدبيات علم النفس (kemper et al, 2015, p. 275) وتركز هذه النظرية على مساعدة الافراد في ايجاد سبل العيش، وهي ذات منظور ايجابي في علم النفس، كونها تحدد جوانب الشخص التي يمكن ان تجعله أقوى في مواجهة المشكلات الشخصية من الحوادث وكذلك التعامل مع الصدمات ومختلف تقلبات الحياة اليومية بنحو عام . وبالإمكان تطبيق هذه النظرية في اي مجتمع، يكمن وصف الملامح الاساسية للنظرية بتعريف المرونة الشخصية للكبار وتميزها عن المفاهيم العامة للمرونة، تبين المرونة الشخصية باعتبارها بناء متعدد الابعاد عن طريق تحديد اربعة ابعاد للمرونة الشخصية للكبار (القدرة على التحمل Endurance، العزم Determination، القدرة على التكيف Adaptability والقدرة على التعافي Recuperability وبالرغم من أن هناك العديد من النظريات وأن بعضها قد افترض أن هناك أكثر من بعد واحد للمرونة الشخصية الا انها لم تركز على الجوانب الداخلية لخصائص الفرد ولم تقدم تفسير كاف للمكونات الدقيقة للمرونة الشخصية للبالغين . النظرية الحالية تحدد اربعة ابعاد للمرونة الشخصية للبالغين الكبار كعوامل داخلية تساعد في تحقيقها فهم اجود ل ماهية المرونة، وشرح الابعاد الاربعة الجديدة تتناول نهج علم النفس الايجابي الذي يساعد في البحث والتطبيق على حد سواء . ويتم تنظيم أقسام هذه النظرية للتمييز بين المفهوم العام للمرونة الشخصية والمرونة ، وتحدد بوضوح المرونة الشخصية للبالغين على اعتبار انها بناء متعدد الابعاد وتحدد وتعرف الابعاد الاربعة (Taormina, 2015, p.36) . وبالنسبة للبشر تشير المرونة الشخصية تحديدا الى امكانية الفرد على التعافي والتحمل من الصعوبات وللأسف حتى فسي مجال المرونة الانسانية كان هناك ادراك مختلف لما يعنيه المصطلح ، ويتراوح بين التأثيرات البيئية التي هي خارجية للفرد، مثل الدعم الاجتماعي للصغار والتأثيرات الروحية على المسنين لذا وجب عدم تضمين التأثيرات الخارجية في تحديد المرونة الشخصية، التي يجب اعتبارها خاصية موجودة داخل الفرد (Taormina, 2015, p.36) .

خصائص المرونة الشخصية :-

١- العزم Determination بمعنى العزم على البقاء Determination To Survive

يعرف العزم بأنه قوة الارادة وتحقيق الهدف الذي يمتلكه الشخص وقرار الجد والمثابرة لتحقيق النجاح كما يتضح من هذا التعريف، يعكس هذا المكون بعدا معرفيا أو واعيا من المرونة الشخصية (كما ذكره Bandura, 1989) ومثال على ذلك، جرح جندي وهو الناجي الوحيد من كتيبته على ارض المعركة اذ كان يعتقد ان السبيل الوحيد لإنقاذ زملائه في الوحدات القتالية الاخرى هو تدمير المدفع الرشاش التابع للعدو الذي قتل زملائه، على الرغم من الجراح المتأثر بها إضافة عن احتمالية تعرضه للقتل من العدو فقد قرر مهاجمة هذا المدفع ببندقية . كان لديه العزم ، بالرغم من اصابته الجسمية المؤذية وإدراكه الواعي بصعوبة هذه المهمة (Taormina, 2015, pp.34-38) .

وقد اوضح باندورا Bandura مفهوم العزم على البقاء منطلقا من وظيفة وطبيعة القوة البشرية ضمن انموذج مفاهيمي للسببية التبادلية الثلاثية عند تحليل عمل القوة البشرية في هذا الهيكل السببي التفاعلي ، النظرية تمنح دورا محوريا للعمليات المعرفية، غير المباشرة المنعكسة على الذات، وعمليات التنظيم الذاتي . وتتعلق القضايا التي تناولتها النظرية بالآليات النفسية التي يتم عن طريقها ممارسة المرونة الشخصية، والبنية الهرمية لأنظمة التنظيم الذاتي (Bandura, 1989, p. 1157)

٢- القدرة على التحمل Endurance اي القدرة على تحمل المصاعب Ability to Endure Hardships

تعرف القدرة على تحمل على انها الصلابة والقوة التي يمتلكها الفرد لتحمل الحالات الصعبة وغير السارة دون الرضوخ . وهذا يشمل كلا الجانبين (الجسدي والمعرفي) ربما الفرد يكون قادرا على العيش مع انواع الاذى في جسده ، وبالتالي يمكن ان يتحملة . (Taormina, 2015 pp. 34-38).

٣- القدرة على التكيف Adaptability اي التكيف مع الظروف المتغيرة Adapt to Changing Conditions

تعرف القدرة على التكيف على انها قدرة الفرد على الخذاقة والليونة ، والتعامل مع البيئة وضبط النفس لتناسب مع الظروف المتغيرة . وهذا الجانب هو معرفي اكثر مما هو جسدي لأن الفرد يمكن ان يصنع محاولة بوعي لتغيير سلوكه أو تفكيره ، ولكن لا يمكن للفرد ان يغير بسهولة تركيبه الفسيولوجي كي يتناسب مع الوضع الجديد (Taormina, 2015 pp. 34-38).

٤- القدرة على التعافي Recuperability اي التعافي من الشدائد Recover From Adversity

وتعني قدرة الشخص على التعافي من اثار الشدائد ذهنياً وجسدياً من أنواع مختلفة من الاضرار الصعوبات أو النكسات والعودة الى الحالة الاعتيادية (Bonanno, 2004, p. 20).

ثانياً : الرضا الوظيفي

أن الرضا الوظيفي هو تفاعل بين المواقف الشخصية والمواقف الحياتية اذ يصاحب الشخص الاحساس بالرضا عندما يستطيع تحقيق الهدف الذي يشبع به حاجاته التي تدفعه الى الشعور بالسعادة، والحيوية لان الرضا هو نوع من التقدير والتأمل العقلي لمدى حسن سير امور في مؤسسة العمل ، مما يجعل الشخص أكثر تفاؤلاً ومرونة على المستوى الاجتماعي والشخصي ، ولهذا يعد الرضا نابعا من الذات، والرضا يعد نوعاً من الرضا الكلي الذي يستمد الانسان من وظيفته ومن رؤسائه ومن البيئة ومن جماعة العمل على وفق التكوين الشخصي لهذا الانسان، أي إنها تعني داله السعادة للفرد واستقراره في عمله او ما يحققه هذا العمل من اشباع الحاجات وهذه الحاجات تتباين من شخص إلى آخر وهي الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع عمله اي يتفاعل مع وظيفته (حويحي، ٢٠٠٨، ص ٦١) .

• نظرية ماسلو التدرج للحاجات الإنسانية Maslo hierarchical needs 1943

يفسر العالم ماسلو سلوك الانسان على أساس حاجاته الانسانية ووفقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة هي المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين اشباعها فهي تقضي الى عدم اتزان الفرد وتدفعه الى القيام بسلوك يؤدي الى انخفاض حالة التوتر هذه وإعادة حالة الاتزان الداخلي الفسيولوجي ولا يزول التوتر الا باشباع الحاجة (المشعان ، ١٩٩٣، ص ٥٨) يرى ان الرضا يتحقق اذ أشبعت تلك الحاجات كما ان اشباع حاجة يفضي الى تحقيق رضا جزئي نوعي وسرعان ما تتولد حاجة اخرى يحاول الفرد اشباعها فاذا اشبعت الاولى حسب الترتيب (الحاجات الفسيولوجية، حاجات الامن والضمن، الحاجات الاجتماعية، الحاجة الى الاحترام، الحاجة الى المعرفة، الحاجات الجمالية، الحاجة تحقيق الذات) وفي الاخير يتولد لدى الفرد الرضا العام فالرضا لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بحاجات الفرد (عبد الباقي، ٢٠٠٤ ، ص ١٢٢). تعد نظرية ماسلو من النظريات الاولى والمهمة التي تناولت السلوك الانساني في مجال العمل وأكد فيها ان للفرد حاجات ضرورية تدفع الفرد بالقيام بسلوك لمواصلة تعليمه ونموه حتى يحقق ذاته (البارودي، ٢٠١٥، ص ٢٥). ان جوهر نظرية ماسلو يعتمد على ترتيب هذه الحاجات وبحسب أولوياتها لذلك الفرد ولا يعتمد على تصنيفه لأنواع الحاجات عند الفرد، فأن هذه النظرية لا تفسر نحو واضح وكلي الحافز الانساني عند الافراد في حين ان اسهامها واضح واساسي وتعد نقطة البداية في فهم وتفسير الحافز عند الافراد (سالم وآخرون، ١٩٩٥، ص ٢١١).

حاجات المستويات الخمسة الأخيرة (الحاجات العليا) في هرم ماسلو تبرز متأخرة في حياة الفرد وكما أن الحاجات الدنيا هي حاجات ضرورية لبقاء الفرد، بينما الحاجات العليا تكون لازمة لرفاهية الفرد وإمنه وكتبها في الغالب يؤدي الى امراض نفسية كما ان طرائق اشباع الحاجات الدنيا محدوده، اما الحاجات العليا على عكسها لها طرائق عدة لإشباعها (زويلف، ٢٠٠٥، ص ٢٣١).

نظرية العاملين (هيرزبيرغ، ١٩٥٩)

تعتمد هذه النظرية الى عدة افتراضات من ابرزها: الافراد يتبنون سلوكيات معينة تدفعهم الى اشباع أعلى مستويات الحاجات وعند الرجوع الى نظرية ماسلو للحاجات فإن مستوى الحاجات السفلي ويطلق عليه المستويات الثلاثة الاول والثاني والثالث أي الحاجات الاساسية وحاجة الامن والحاجات الاجتماعية أو الحاجة الى الانتماء من مدرج ماسلو وهذا يقابل العوامل الوقائية أو الصحية (Hygien factors) لدى (هيرزبيرغ) وأن هذه النظرية من اهم النظريات التي عالجت الدافعية واثرها في الرضا الوظيفي وقد ساهمت بنحو فعال في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والانتاجية وتمخضت النظرية عن وجهد عاملين يحددان مصدر الرضا لدى الفرد هما :-

١- **العوامل الوقائية** : هي تلك العوامل التي ترتبط ببيئة الوظيفية التي تمنع من دون تحقيق الرضا لدى الافراد فهي تمنع مشاعر عدم الرضا وتتمثل هذه العوامل بالأجور والراتب وظروف العمل والعلاقة بين المشرفين والرؤساء وسياسات المنظمة والمكانة الاجتماعية .

٢- **العوامل الدافعة** : هي العوامل التي من خلالها يشعر الفرد بالإشباع بدرجة كبيرة من الرضا لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل (الموسوي ، ٢٠٠٤، ص ٥٧).

الفصل الثالث : منهجية البحث واجراءاته

اولا - مجتمع البحث وعينه Society of Research

يتكون مجتمع البحث الحالي من موظفي وموظفات كليات جامعة القاسم الخضراء والبالغ عدد كلياتها (ثمانى كليات) في الاختصاصات العلمية، والانسانية للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) حيث بلغ عدد موظفي الجامعة (٤٧٥) موظفاً وموظفة، عينة البحث الحالي تألفت من (٢٠٠) موظف وموظفة موزعين بالتساوي (١٠٠) موظف و(١٠٠) موظفة على وفق متغير الجنس و التخصص، واعتمد الباحث الطريقة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتساوي في اختيار عينة بحثة (الكبيسي ، ٢٠١٠، ص ٢٨١) ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي تبنى الباحث مقياس صلاح سلمان ، (٢٠٢١) لقياس المرونة الشخصية المختصر لناورمينا Taormina, 2015 لقياس المرونة الشخصية الذي يتكون من (٢٠) توزعت الفقرات على اربعة مجالات كل مجال يتضمن (٥) فقرات هي العزم ، Determination ، والقدرة على التحمل Endurance ، القدرة على التكيف Adaptability ، والقدرة على التعافي Recuperability اما الرضا الوظيفي فقد تبنى الباحث

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

مقياس محمد عبد علي (٢٠٢١) لقياس الرضا الوظيفي والذي تم بناءه على وفق نظرية ماسلو وتعريفه للرضا الوظيفي بأنه احساس الفرد بالطمأنينة وتحقيق ذاته في عمله والانتماء له وتقديره لزملائه ولمديره ومشاركته في اتخاذ القرارات (Maslow, 1954,p.36). ويتكون المقياس من (٣٤) فقرة ايجابية وسلبية.

صلاحية الفقرات : لتحقق من صلاحية فقرات مقياس المرونة الشخصية والرضا الوظيفي والبالغ عددها (٢٠) فقرة للمرونة الشخصية و(٣٤) فقرة للرضا الوظيفي مع تعليماتها وبدائلها، قام الباحث بعرضها على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس كل على انفراد، لغرض تقويمها والبت في صلاحيتها، ومدى صدقها في قياس الظاهرة النفسية ، واعتمدت النسبة (٨٠%) فأعلى كمعيار لقبول الفقرة ، وقد حصلت الفقرات جميعها على نسبة الموافقة المطلوبة مع الاخذ ببعض التعديلات المقترحة، فضلا عن ذلك تم الابقاء على بدائل الاجابة كما هي للمقياسين، ولغرض التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماتها وبدائلها قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية عددها (٢٠) موظف وموظفة من جامعة القاسم الخضراء تم اختيارهم بطريقة عشوائية واتضح من خلال التطبيق ان تعليمات المقياس وفقراته واضحة ، وكان الوقت المستغرق في الاجابة تراوح بين (١٠-١٢) دقيقة لمقياس المرونة الشخصية و(١١-١٩) دقيقة لمقياس الرضا الوظيفي .

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس (Statically analysis Item) :

ان اختيار فقرات عالية الجودة لقياس السمة النفسية قياسا دقيقا، يتم من خلال بعض المعايير التي تتحقق بالأساليب المنطقية واحكام الخبراء المتخصصين من صدق محتوى كل فقرة على حدة (ميخائيل ، ١٩٩٩ ، ص٢٥). ويتم حساب التحليل الاحصائي عن طريق :

القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين :

على وفق هذا الاسلوب تم تحليل فقرات المقياس، وبتباع الخطوات التالية :

- ١- تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة، بعد جمع درجات الفقرات .
- ٢- رتب استمارات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة .
- ٣- تم اخذ نسبة (٢٧%) من الدرجات العليا، و(٢٧%) من الدرجات الدنيا من الاستمارات، بغية الحصول على مجموعتين متطرفتين، يتوفر فيها شرطا الحجم والتمايز، وقد بلغ افراد المجموعة العليا (٥٤) استمارة ، اما استمارات افراد المجموعة الدنيا بلغ عددها (٥٤) استمارة ايضا وخضعت اجابات استمارات العنيتين العليا والدنيا للاختبار التائي (t- Test) لعنيتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من مقياس المرونة الشخصية والرضا الوظيفي وقد اعتبرت القيمة التائية المحسوبة معيارا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية ١٠٦ هي (١,٩٦) وقد تبين ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية لمقياس المرونة ومقياس الرضا الوظيفي والجدول (١) والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (١) القوة التمييزية لفقرات مقياس المرونة الشخصية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين.

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	الدلة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣,٧٠	٠,٦٠	٢,٣٢	٠,٨٠	٩,٩٥	دال
٢	٣,٧٩	٠,٥٧	٢,٥٢	٠,٩٦	٨,٢٩	دال
٣	٣,٤٢	٠,٦٩	٢,٥٧	١,١١	٤,٧٠	دال
٤	٣,٣٤	٠,٦٩	٢,٣٦	١,٠٧	٥,٣١	دال
٥	٣,٥٨	٠,٨٨	٢,٠٦	١,١٣٤	٧,٧٣	دال
٦	٣,٤٣	٠,٧٢	٢,٣٦	١,٠٥	٦,١١	دال
٧	٣,٣٦	٠,٨٣	٢,٣٤	١,٠٨	٥,٤٠	دال
٨	٣,٤٢	٠,٦٩	٢,٤٧	١,١٠	٥,٢٧	دال
٩	٣,٢٦	٠,٨٣	٢,٤٠	١,١١	٥,٠٣	دال
١٠	٣,٤٥	٠,٦٩	٢,٤٢	٠,٩٠	٦,٦٠	دال
١١	٣,٦٤	٠,٧٣	٢,٤٩	١,٠٦	٦,٤٦	دال
١٢	٣,٤٥	٠,٦٦	٢,٤٩	١,١٥	٥,٢٥	دال
١٣	٣,٤٢	٠,٧٧	٢,٩٦	١,٠٥	٢,٥٢	دال

١٤	٣,٦٠	٠,٨٤	٢,٢٦	١,٠٠	٧,٤٥	دال
١٥	٣,٨٥	٠,٧٤	٢,٢٣	١,٠٥	٧,٨٨	دال
١٦	٣,٣٨	٠,٧٦	٢,٤٠	٠,٩٦	٥,٧٩	دال
١٧	٣,١٣	٠,٩٠	٢,٥٣	١,٠٨	٣,١١	دال
١٨	٣,٣٨	٠,٧٤	٢,٤١	٠,٩٨	٥,٧٩	دال
١٩	٣,٠٤	٠,٩٨	٢,٥٣	١,٠١	٢,٨٥	دال
٢٠	٣,٦٠	٠,٨١	٢,٤٧	٠,٩٧	٦,٤٨	دال

جدول (٢) تميز فقرات مقياس الرضا الوظيفي باستعمال اسلوب المجموعتين المجتمعين المتطرفتين .

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية	الدلة الاحصائية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٣٦	٠,٦٨	٣,٣١	١,٤٣	٤,٨٠	دال
٢	٤,١٧	٠,٧٥	٣,٢٣	١,٢٠	٤,٨٣	دال
٣	٤,٣٤	٠,٧٣	٣,١١	١,٢٣	٦,٢١	دال
٤	٤,٢٨	٠,٨٦	٣,٠٤	٠,٦٩	٥,٥١	دال
٥	٤,٤٣	٠,٦٩	٣,٢٥	١,٣١	٥,٨٢	دال
٦	٤,٤٠	٠,٥٩	٣,٣٠	١,٢٢	٥,٨٠	دال
٧	٤,١٩	٠,٨٣	٢,٩٤	١,٢٧	٥,٩٤	دال
٨	٤,٢٨	٠,٧٦	٣,٠٦	١,٣٥	٥,٧٤	دال
٩	٣,٩٦	١,١٩	٣,٢٨	١,٤٠	٢,٦٨	دال
١٠	٤,١٧	٠,٨٧	٣,٢١	١,١٩	٤,٤٧	دال
١١	٤,٣٦	٠,٩٦	٣,٤٠	١,٣٧	٤,١٦	دال
١٢	٤,٤٢	٠,٩٦	٣,٠٩	١,٣٠	٦,٥١	دال
١٣	٤,٢٥	٠,٦٦	٢,٩١	١,٣٤	٧,٣٧	دال
١٤	٤,٤٠	٠,٩٠	٣,٣٤	١,٢٢	٥,٠٥	دال
١٥	٤,٥٣	٠,٩٩	٣,٠٦	١,٣٧	٦,٣٠	دال
١٦	٤,١٤	٠,٨٦	٢,٩٤	١,٣٢	٥,٤٥	دال
١٧	٤,١١	٠,٩٥	٢,٨٣	١,٢٨	٥,٨٤	دال
١٨	٤,٩	٠,٩٤	٣,٠٨	١,٣٢	٤,٥٤	دال
١٩	٤,١٧	٠,٨٠	٢,٦٨	١,٢٢	٧,٤٢	دال
٢٠	٣,٩٦	١,٠٩	٢,٦٢	١,٣٣	٥,٦٧	دال
٢١	٤,١٩	٠,٨٧	٢,٩١	١,٢١	٦,٢٣	دال
٢٢	٤,٥١	٠,٨٢	٢,٩٤	١,١٨	٧,٩٠	دال
٢٣	٤,٢١	٠,٩٦	٢,٨٧	١,٤٨	٥,٥١	دال
٢٤	٤,٣٢	٠,٨٢	٢,٧٧	١,٣٥	٧,١٠	دال
٢٥	٣,٩٤	٠,٩٦	٢,٧٥	١,٣١	٥,٢٦	دال
٢٦	٤,٠٤	٠,٩٩	٢,٩٦	١,٣٥	٤,٥٧	دال

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

دال	٣,٧٢	١,٤٢	٢,٩٦	١,١٦	٣,٩١	٢٧
دال	٦,٩١	١,٣٠	٢,٧٢	٠,٨٥	٤,١٩	٢٨
دال	٧,٣٦	١,٣١	٢,٦٢	٠,٨١	٤,١٩	٢٩
دال	٥,٦٦	١,٣٤	٢,٧٤	١,٠٧	٤,٠٨	٣٠
دال	٤,٤٥	١,٣٤	٢,٨٢	١,١٢	٣,٨٩	٣١
دال	٤,٤٣	١,٣٤	٢,٩٢	١,٠٦	٣,٩٨	٣٢
دال	٦,٩٥	١,٢٦	٢,٦٣	١,٠٤	٤,٠٩	٣٣
دال	٨,٣٧	١,١٦	٢,٤٣	٠,٩٥	٤,١٧	٣٤

علاقة الفقرة بالمجموع الكلي :

إن إيجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس أسلوب آخر لتحليل الفقرات وهو من ادق الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (Nunnally, 1978, p.262) وبحسب انستازي تعتبر الدرجة الكلية للمفحوص افضل محك داخلي يمكن الركون اليه عندما يتعذر الحصول على محك خارجي (Anastasi, 1976, p. 206) ، ولاستخراج علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تم تطبيق معامل ارتباط بيرسون، وبعد استعمال الاختبار التائي بينت النتائج ان معاملات الارتباط للفقرات كانت ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) وجدول (٣) يوضح معاملات الارتباط لمقياس المرونة الشخصية .

جدول (٣) معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس المرونة الشخصية.

الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الاحصائية عند مستوى ٠,٠٥
١	٠,٤٨	٠,٠٠١	دال
٢	٠,٣٩	٠,٠٠١	دال
٣	٠,٣٥	٠,٠٠١	دال
٤	٠,٨٣	٠,٠٠١	دال
٥	٠,٢٧	٠,٠٠١	دال
٦	٠,٤١	٠,٠٠١	دال
٧	٠,٣٧	٠,٠٠١	دال
٨	٠,٣٦	٠,٠٠١	دال
٩	٠,٤٠	٠,٠٠١	دال
١٠	٠,٤٣	٠,٠٠١	دال
١١	٠,٣٥	٠,٠٠١	دال
١٢	٠,٣٩	٠,٠٠١	دال
١٣	٠,٢٢	٠,٠٠١	دال
١٤	٠,٤٠	٠,٠٠١	دال
١٥	٠,٤٣	٠,٠٠١	دال
١٦	٠,٤٠	٠,٠٠١	دال
١٧	٠,٢٣	٠,٠٠١	دال
١٨	٠,٤٤	٠,٠٠١	دال
١٩	٠,٢٣	٠,٠٠١	دال
٢٠	٠,٢٠	٠,٠٠١	دال

جدول (٤) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس المرونة الشخصية .

اسم المجال	ارقام الفقرات	قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه	الدلالة الاحصائية عند مستوى ٠,٠٥
العزم	١	٠,٥٠	دال
	٢	٠,٥٥	دال
	٣	٠,٥٩	دال
	٤	٠,٦٠	دال
	٥	٠,٥٣	دال
القدرة على التحمل	٦	٠,٥٨	دال
	٧	٠,٥٨	دال
	٨	٠,٦٠	دال
	٩	٠,٤٩	دال
	١٠	٠,٥٨	دال
القدرة على التكيف	١١	٠,٥٤	دال
	١٢	٠,٦٠	دال
	١٣	٠,٤٢	دال
	١٤	٠,٤٧	دال
	١٥	٠,٥١	دال
القدرة على التعافي	١٦	٠,٥٨	دال
	١٧	٠,٥٠	دال
	١٨	٠,٦٢	دال
	١٩	٠,٤٩	دال
	٢٠	٠,٤٩	دال

جدول (٥) معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة الاحصائية عند مستوى ٠,٠٥
١	٠,٥٦	٠,٠٠١	دال
٢	٠,٥٥	٠,٠٠١	دال
٣	٠,٦٠	٠,٠٠١	دال
٤	٠,٥٦	٠,٠٠١	دال
٥	٠,٦١	٠,٠٠١	دال
٦	٠,٦٦	٠,٠٠١	دال
٧	٠,٥٣	٠,٠٠١	دال
٨	٠,٦٠	٠,٠٠١	دال
٩	٠,٣٩	٠,٠٠١	دال
١٠	٠,٥١	٠,٠٠١	دال
١١	٠,٤٨	٠,٠٠١	دال
١٢	٠,٦٣	٠,٠٠١	دال

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

١٣	٠,٦٥	٠,٠٠١	دال
١٤	٠,٥٦	٠,٠٠١	دال
١٥	٠,٦٥	٠,٠٠١	دال
١٦	٠,٥٦	٠,٠٠١	دال
١٧	٠,٥٣	٠,٠٠١	دال
١٨	٠,٥٣	٠,٠٠١	دال
١٩	٠,٦٥	٠,٠٠١	دال
٢٠	٠,٥٧	٠,٠٠١	دال
٢١	٠,٦٢	٠,٠٠١	دال
٢٢	٠,٦٣	٠,٠٠١	دال
٢٣	٠,٥٦	٠,٠٠١	دال
٢٤	٠,٠٥٨	٠,٠٠١	دال
٢٥	٠,٥٨	٠,٠٠١	دال
٢٦	٠,٤٩	٠,٠٠١	دال
٢٧	٠,٤٥	٠,٠٠١	دال
٢٨	٠,٥٦	٠,٠٠١	دال
٢٩	٠,٦١	٠,٠٠١	دال
٣٠	٠,٥٤	٠,٠٠١	دال
٣١	٠,٤٧	٠,٠٠١	دال
٣٢	٠,٤٩	٠,٠٠١	دال
٣٣	٠,٥٨	٠,٠٠١	دال
٣٤	٠,٦٤	٠,٠٠١	دال

أ- الصدق الظاهري Face Validity

يرى (كايدر) بأن الحصول على الصدق الظاهري يعد احد الاجراءات المستعملة لاستخراج صدق المقياس (Kidder,1987, p.132) ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة العلمية تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس وبدائله في قياس السمة المراد قياسها (الغريب، ١٩٨٥، ص٦٧٩).

ب- صدق البناء Construct Validity

تعد اساليب التحليل الاحصائي للفقرات ومصادقة الخبراء بصلاحيتهما من اهم مؤشرات هذا النوع من الصدق (الكبيسي ،٢٠١٠، ص٥٧). اعتمد الباحث على عدة مؤشرات لاستخراج صدق البناء وهي القوة التمييزية التي تعتمد على استعمال العينتين المتطرفتين وكذلك علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة في الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه .

مؤشرات الثبات Reliability

تم حساب معامل الثبات للمقاييس بطريقتين هما :

أ - طريقة اعادة الاختبار Test Retest طبق الباحث المقياس على عينة بلغت (٤٠) موظف وموظفة تم اختارهم بطريقة عشوائية من موظفي جامعة القاسم الخضراء، وبفاصل زمني أقصاه (١٤) يوماً، وبعد اسبوعين من التطبيق الاول للمقاييس تم اعادة تطبيقه مرة اخرى على العينة ذاتها ، وعند استعمال معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient تبين ان معامل الثبات للمرونة الشخصية بلغ (٠,٨٣) في حين بلغ معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي (٠,٧٨) .

ب - طريقة الفا كرونباخ Alpha- Cronbach استعملت معادلة الفا كرونباخ باعتماد درجات (٤٠) موظف وموظفة كان اختيارهم بطريق عشوائية اذ بلغ معامل الثبات لمقياس المرونة الشخصية (٠,٨٤) في حين بلغ معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي (٠,٧٩) .

التطبيق النهائي :-

قام الباحث بتطبيق مقياس المرونة الشخصية والذي بلغ عدد فقراته (٢٠) فقرة، اذ بلغ اعلى درجة للمقياس (٨٠) درجة وأدنى درجة (٢٠)، ومقياس الرضا الوظيفي يتكون من (٣٤) فقرة، اذ بلغ اعلى درجة (١٧٠) وأدنى درجة (٣٤) على عينة البحث التطبيقية وقوامها (٢٠٠) موظف وموظفة من موظفي جامعة القاسم الخضراء .

الوسائل الاحصائية :-

قام الباحث باستخدام الوسائل الاحصائية في البحث الحالي بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي للعلوم الاحصائية (SPSS)، وكالاتي :

- ١- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Test tow Independent Sample لاستخراج القوة التمييزية بطريقة المجموعتين المتطرفتين لفقرات المرونة الشخصية، والرضا الوظيفي بإيجاد دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا للمقاييس .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لإيجاد العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية لفقرات مقياس المرونة الشخصية، والرضا الوظيفي وعلاقة كل فقرة بمجالها .
- ٣- معامل الفا كرونباخ Alpha-Cronbach استعملت في حساب ثبات التجانس لمقياس المرونة الشخصية، والرضا الوظيفي .

الفصل الرابع : نتائج البحث

الهدف الاول : التعرف على المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء.

للتحقق من الهدف الاول وبعد تطبيق المقاييس قام الباحث بمعالجة البيانات احصائيا الخاصة بعينة بحثه الحالي، ظهرت المؤشرات الاحصائية الآتية :-

حلت إجابات موظفين الجامعة وتبين ان الوسط الحسابي للعينة فيما يخص المرونة الشخصية بلغ (٥٧,٨٢) درجة، وانحراف معياري (٧,١٩) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمتغير الرضا الوظيفي (١٢٢,٤٧) درجة، وانحراف معياري قدره (١٧,٤٠) درجة، ولتعرف دلالة الفروق احصائيا بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للمقاييس والتي هي (٥٠) درجة للمرونة الشخصية و(١٠٢) درجة للرضا الوظيفي، وباستخدام الاختبار التائي t-test لعينة واحدة، تبين ان القيمة الثانية المحسوبة للمتغيرات هي (١٥,٣٦) درجة لمتغير المرونة الشخصية و(١٦,٦٣) درجة، لمتغير الرضا الوظيفي، وعند المقارنة بين هذه القيم وبين القيمة الثانية الجدولية المناظرة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٩) لاختبار التائي لعينة واحدة والقيمة الجدولية (١,٩٦) تبين ان الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمتغيري المرونة الشخصية والرضا الوظيفي ذات دلالة إحصائية وكما في الجدول (٦).

جدول (٦) الاختبار التائي للفروق بين المتوسطات الحسابية للعينة والمتوسطات الفرضية لمقياس المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم .

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة الثانية	القيمة الثانية الجدولية	دلالة الفروق عند مستوى دلالة ٠,٠٥
المرونة الشخصية	٢٠٠	٥٧,٨٢	٧,١٩	٥٠	١٥,٣٨	١,٩٦	دالة
الرضا الوظيفي	٢٠٠	١٢٢,٤٧	١٧,٤٠	١٠٢	١٦,٦٣		دالة

وتشير النتائج هذه الى افراد العينة لديهم مرونة شخصية في رضاهم الوظيفي وتفسر هذه النتيجة بالاستناد الى النظرية المتبناة في البحث الحالي بأن المرونة الشخصية بناء متعدد الواجه يتضمن عزم الفرد وقدرته على تحمل المصاعب، والتكيف مع ظروف عمله والتعافي من الشدائد وهذه الابعاد هي من خصائص الشخصية .

الهدف الثاني : - معرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى الموظفين تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) .

قام الباحث بالإجراءات الاحصائية اللازمة، للمقاييس تبين ان المتوسط الحسابي للذكور، بالنسبة لمقياس المرونة الشخصية، بلغ (٦٣,٦٩) درجة وانحراف معياري قدره (٤,٠١) درجة في الوقت الذي بلغ فيه المتوسط الحسابي للإناث (٥١,٩٥) درجة، وانحراف معياري قدره (٤,٢٨) درجة، يشير من خلال المتوسطات ان الذكور أكثر شعورا بالمرونة الشخصية من الاناث، وبلغ المتوسط الحسابي للذكور في مقياس الرضا الوظيفي (١٣٥,٣٨) درجة، وانحراف معياري قدره (١٠,٦٣) وهو اكبر من المتوسط الحسابي للإناث الذي بلغ (١٠٩,٥٥) درجة، وانحراف معياري (١٢,٦٠) درجة، مما يشير الى ان الذكور أكثر رضا وظيفي مما هو عند الاناث وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية على وفق متغير النوع (ذكور- اناث) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) الباحث قام باستعمال الاختبار التائي te-Test لعينتين مستقلتين اذ كانت القيمة الثانية المحسوبة لمقياس المرونة الشخصية (١٩,٩٩) و(١٥,٦٦) للرضا الوظيفي وعند مقارنة هذه القيم

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

المحسوبة بنظيرتها الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) تبين أن هناك دلالة احصائية بالنسبة للذكور والاناث ولصالح الذكور لمتغير المرونة الشخصية، وهناك دلالة احصائية بالنسبة للذكور والاناث ولصالح الذكور ايضا لمتغير الرضا الوظيفي والجدول (٧) يوضح ذلك .

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	دلالة الفرق عند مستوى دلالة ٠,٠٥
المرونة الشخصية	ذكر	١٠٠	٦٣,٦٩	٤,٠١	١٩,٩٩	١,٩٦	داله
	انثى	١٠٠	٥١,٩٥	٤,٢٨			
الرضا الوظيفي	ذكر	١٠٠	١٣٥,٣٨	١٠,٦٣	١٥,٦٦		دالة
	انثى	١٠٠	١٠٩,٥٥	١٢,٦٠			

ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية Taormina, 2015 بأن الذكور أكثر عزماً من الإناث، وأكثر قدره على تحمل الابعاء، والتكيف معها، والتعافي منها وقد تكون هذه النتيجة منطقية .

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة .

بلغ معامل الارتباط بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي (٠,٩٦) ويشير الارتباط هذا إلى أن العلاقة الارتباطية بين بين المرونة الشخصية، والرضا الوظيفي علاقة ممتازة وموجبة وللتحقق من الدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط استعمل الباحث معادلة الاختبار التائي (t-Test) وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط (٦,٣) وعند المقارنة بين هذه القيمة التائية المحسوبة ونظيرتها الجدولية، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١,٩٨) لاختبار ذي النهاية واحدة، والبالغة (١,٩٦) إذ تبين ان معامل الارتباط ذات دلالة احصائية والجدول (٨) يوضح ذلك .

المتغيرات	معاملات الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الارتباط عند مستوى دلالة ٠,٠٥
المرونة الشخصية - الرضا الوظيفي	٠,٩٦	٦,٣٠	١,٩٦	دالة

هذه النتائج التي خلص اليها البحث تأتي متطابقة مع الطروحات النظرية التي تناولها الباحث اذ تؤدي المرونة الشخصية دورا اساسيا في الرضا الوظيفي وهي موردا اساسيا للأنشطة البشرية الفعالة لذلك كانت العلاقة ايجابية بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة وهما من المصادر المهمة والفاعلة التي يحتاجها كل موظف في حياته اليومية .

التوصيات :

- ١- تنمية المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي وموظفات الجامعة بأقامة برامج ارشادية .
- ٢- الاستفادة من وسائل الاعلام في توعية الموظفين على استخدام المرونة الشخصية في مواجهة الازمات وتحديات الحياة اليومية .
- ٣- الاهتمام بدوام الموظفين وعدم زيادة ساعات العمل واعطائهم اجازات دورية ومكافئات مادية ليتسنى لهم العمل بنشاط وحيوية دون تذمر .
- ٤- تفعيل دور مراكز الارشاد النفسي في الجامعات ودعمها لما لها من اهمية كبيرة في رعاية الموظفين والموظفات وتعزيز صحتهم النفسية .

المقترحات :

- ١- إجراء دراسات اخرى تتناول علاقة المرونة الشخصية بمتغيرات اخرى مثل الذكاء الانفعالي، واليقظة الذهنية .
- ٢- إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينة من موظفي الوزارات الاخرى .

المصادر :

-بونوة ، علي (٢٠١٦) : العلاقات الانسانية واثرها على الرضا الوظيفي ،دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع ، تخصص : تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خضير بسكرة (الجزائر) .

-حويحي ، مروان أحمد (٢٠٠٨) : اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة .

- سالم، أحمد الصالح. (٢٠١٥) : السلوك القيادي وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي، الجزائر.
- سالم، فؤاد و رمضان، زياد والدهان، اميمة و مخامرة، محسن (١٩٩٥) : المفاهيم الادارية الحديثة، ط (٥) مركز الكتب الاردني .
- عبد الباقي، محمد صلاح الدين (٢٠٠٤): السلوك الفعال في المنظمات، الاسكندرية ، الدار الجامعية.
- العتيبي ، ضرار عبد الحميد (٢٠١٢): دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الأزهر ، المجلد التاسع .
- عيسى ، صابر(٢٠١٨): الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، جامعة محمد خيضر ، الجزائر .
- الغريب، رمزية (١٩٨٥): التقويم والقياس النفسي والتربوي، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر .
- الكبيسي، وهيب مجيد (٢٠١٠): الاحصاء التطبيقي ، ط، مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي ، بيروت ، لبنان .
- ماهر ، أحمد (٢٠٠٣) : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية للطباعة ، الاسكندرية. مصر .
- المشعان ، عويد (١٩٩٣) : دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي المهني، ط (١)، الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.
- الموسوي، سنان (٢٠٠٤) : إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، الأردن .
- ميخائل، خليل (١٩٩٩) علم النفس الاجتماعي، الاسكندرية، دار الفكر الجامعي .

References

- Bonoua, Ali (2016): Human relations and their impact on job satisfaction, a case study for workers of the Social Security Fund, Djelfa Agency, a thesis submitted to obtain a doctorate degree in Sociology, Specialization: Organization and Work, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed Khedir University of Biskra (Algeria).
- Huwaihi, Marwan Ahmed (2008): The effect of factors causing job satisfaction on workers' desire to continue working, a case study on the Union of Health Work Committees in the Gaza Strip, an unpublished master's thesis, the Islamic University, Gaza.
- Salem, Ahmed Al-Saleh. (2015): Leadership behavior and its relationship to the level of job satisfaction among workers in national institutions, unpublished master's thesis, University of Martyr Hama Lakhdar - El Oued, Algeria.
- Salem, Fouad and Ramadan, Ziyad and Dahan, Omaira and Makhamra, Mohsen (1995): Modern Administrative Concepts, edition (5), Jordan Book Center.
- Abdel-Baqi, Mohamed Salah El-Din (2004): Effective behavior in organizations, Alexandria, University House.
- Al-Otaibi, Dirar Abdel Hamid (2012): Study and analysis of factors affecting the level of job satisfaction for faculty members, The Scientific Journal of the Faculties of Commerce Sector, Al-Azhar University, Volume IX.
- Issa, Saber (2018): Job satisfaction and its relationship to the quality of life among teachers of physical education and sports, University of Mohamed Khider, Algeria.
- Al-Gharib, Ramzia (1985): Psychological and Educational Evaluation and Measurement, Cairo, Anglo-Egyptian Library, Cairo, Egypt.
- Al-Kubaisi, Wahib Majeed (2010): Applied Statistics, Egypt Mortada Foundation for Iraqi Books, Beirut, Lebanon.
- Maher, Ahmed (2003): Organizational Behavior: An Introduction to Skills Building, University Press, Alexandria. Egypt .
- Al-Mishaan, Owaid (1993): Studies of gender differences in job satisfaction, Kuwait, Dar Al-Qalam for Publishing and Distribution.
- Al-Mousawi, Sinan (2004): Human Resources Management and the Effects of Globalization on it, Majdalawi House for Publishing and Distribution, Jordan.
- Anastasi , A.(1976) Psychology Testing . New York Milln Publishing.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. American Psychologist, 44(9), 1175.

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Brunetto, teo,s,t,shacklock,k., & farr whrton,R.(2012): Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement :explaining organizational commitment and turnover intentions in policing . *Human resource management ,explaining organizational commitment and turnover intentions in policing . human resource management journal*, 224,428-441.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect Of Job Satisfaction On Organizational Commitment. *Management & Marketing Journal*, 14(1).
- Kemper, K. J., Lynn, J., & Mahan, J. D. (2015). What is the impact of online training in mindbody skills? *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 20(4), 275-282.
- Khakimova, N., Kaur, D., & Singh, J. S. K. (2020). The Role of Pshological Wellbeing and Personal Resilience towards Successful Expatriate Assignees in High Risk Countries (HRCs). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(2).
- Kidder, I,K,(1987) research method in relation, hultrinchart and Winston, London.
- Lilian, J. B. (2019). The Relationship of Spiritual Coping with Resilience and Perceived Stress: Validation of the Dutch Spiritual Coping Questionnaire. *Spiritual Psychology and Counseling*, 4(2), 93-108.
- Maslow, A (1954): Motivtion and personality new York : Harper and Row.
- Nunnally , J.(1978) Psychoactive theory ,2nd Ed ,New York Mc Graw Hall.
- Smith, D. (2016). The resilient therapist: preventing vicarious traumatization .
- Smith, D. (2016). The resilient therapist: preventing vicarious traumatization.
- Taormina, R. J. (2015). Adult Personal Resilience: A New Theory, New Measure, and Practical Implications. *Psychological Thought*, 8, 35-46.
- Zanatta, F., Maffoni, M., & Giardini, A. (2019). Resilience in palliative healthcare professionals: a systematic review. *Supportive Care in Cancer*, 28(3), 971-978.

مقياس المرونة الشخصية

ت	الفقرات	وافق بشدة	وافق	لاوافق	لاوافق بشدة
١	بمجرد أن أحدد الهدف، فإنني أعزم على تحقيقه				
٢	أنا قادر على التعايش في الأوقات الصعبة				
٣	لدي القدرة في التكيف مع المواقف الصعبة				
٤	أتعافى حتى من الأشياء التي تصدمني بقوة.				
٥	أنا أصبر على ما أقرر، على الرغم من الصعوبات.				
٦	أستطيع تحمل المواقف الشاقة				
٧	يمكنني التغيير لأتواءم مع أنواع الظروف				
٨	أتعافى من أي مكروه يحدث لي				
٩	يصفني الآخرون باني شخص ذو عزيمة.				
١٠	أستطيع تحمل المشكلات التي تواجهني لأطول فترة ممكنة.				
١١	يمكنني أن أجد طرائق للتكيف مع الظروف غير المتوقعة				
١٢	لدي القدرة على العودة إلى حالة التوازن بعد تعرضي للشدائد.				
١٣	أعمل بشكل متواصل حتى أصل إلى ما أريد.				

١٤	استطيع المحافظة على توازني في المواقف الصعبة				
١٥	أنا قادر على التكيف مع المشكلات التي تواجهني.				
١٦	أواصل حياتي باستمرار بغض النظر عن المحنة التي أتعرض لها				
١٧	أنا مثابر في طبيعتي				
١٨	يمكنني تحمل المفاجآت غير السارة				
١٩	أنا متوافق جدا حين تغير بيئتي				
٢٠	يمكنني التعافي من أي نوع من المشكلات				

مقياس الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	موافق بدرجة كبيرة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق مطلقاً
1	تستغرق واجبات وظيفتي كل وقت العمل .					
2	يهتم رئيسي المباشر بالجوانب النفسية والانسانية للمنتسبين.					
3	تتيح لي وظيفتي مكانة اجتماعية متميزة.					
4	تشتمل وظيفتي على واجبات ومسؤوليات متنوعة.					
5	يوجد عدد من القرارات يجب إلغاؤها أو تعديلها لتتفق مع ظروف العمل الواقعية.					
6	العمل يتيح لي فرص مناسبة للترقية الى منصب أعلى.					
7	يشجع مناخ العمل على الاجتهاد والتصرف دون الخوف من الأخطاء.					
8	تقتصر مسؤولية توجيه الآخرين على رئيسي المباشر.					
9	أحقق طموحي من خلال ما اقوم به من عمل.					
10	يوجد تفاعل وتعاون كبير بين العاملين في المؤسسة .					
11	وظيفتي تتيح لي استغلال قدراتي في العمل.					
12	توجد علاقة واضحة بين الاداء الجيد والحصول على التقدير المناسب.					
13	يسمح لي العمل بالتفكير في أساليب جديدة لإداء واجبات وظيفتي.					
14	تتيح لي الوظيفة التعرف على انجازاتي في العمل.					
15	يحتاج مكان عملي الى تطوير لتوفير بيئة عمل ملائمة.					
16	الجهد الذي ابذله في العمل يحقق لي أجراً مناسباً.					
17	أشعر بسعادة كبيرة لوجودي في عملي.					

المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء

المدرس الدكتور

حمزة هاتف عبد عويز الجبوري

					18	يمكن التصرف في العمل من دون الرجوع الى رئيسي المباشر.
					19	عملي يتيح لي الشعور بالاستقرار الوظيفي.
					20	أشعر بأنني احقق ذاتي من خلال ممارستي لوظيفتي.
					21	ليس من السهل عليّ تغيير وظيفتي بعدما تلقيتّه من تعليم.
					22	إنّ تغيير وظيفتي سيتطلب مني تضحية شخصية كبيرة.
					23	ستضطرب حياتي إذا ما فكرت في تغيير وظيفتي.
					24	أشعر بالفخر لكوني أمارس هذه الوظيفة .
					25	أرى إنّ الأفراد الذين تلقوا تدريباً في وظيفة يجب ان يتحملوا المسؤولية.
					26	سأشعر بالذنب اذا ما فكرت في الالتحاق بوظيفة اخرى.
					27	أشعر بالمسؤولية لوجوب البقاء في ممارسة وظيفتي.
					28	أمارس وظيفتي لأنني أشعر بالولاء للوطن.
					29	ليس من الصواب ترك وظيفتي حتى ولو كان ذلك في مصلحتي.
					30	ليس هناك ما يمنعني من تغيير وظيفتي في الوقت الحالي.
					31	يؤدي التواصل مع زملائي دوراً مهماً في العلاقات العامة.
					32	تتميز وسائل الاتصال المستعملة بالمؤسسة بالسرعة والجودة.
					33	أشعر بالاستياء في حال عدم التعاون مع رئيسي المباشر.
					34	أشعر بالرغبة لحصولي على معلومات كافية لأداء افضل في وظيفتي.