



ISSN: 2957-3874 (Print)

Journal of Al-Farabi for Humanity Sciences (JFHS)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/95>

مجلة الفارابي للعلوم الإنسانية تصدرها جامعة الفارابي



الصلابة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين

م.د. رسول عواد حسن الزبيدي

المديرية العامة لتربية واسط / الكلية التربوية المفتوحة

Psychological Hardiness and Its Relationship with Job Performance Among Employees

Asst. Prof. Rasool Awad Hassan Al-Zubaidi

ral03271@gmail.com

General Directorate of Education in Wasit / Open Educational College

المستخلص

يهدف البحث الحالي التعرف على :

١-الصلابة النفسية لدى الموظفين

٢-الاداء الوظيفي لدى الموظفين

٣- العلاقة بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي لدى الموظفين.

يقتصر البحث على عينة مؤلفة من (150) موظف وموظفة العاملين في المديرية العامة لتربية واسط للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) ولتحقيق أهداف البحث الحالي تم بناء مقياس الصلابة النفسية من قبل الباحث الذي يتكون من (٢٧) فقرة ذات تدرج خماسي ووضعت أمام كل فقرة خمس بدائل . وتعطى اعلى درجة(٥) واقل درجة(١) على التوالي وبعد إعطاء الدرجات بحسب الفقرات يتم جمعها ليمثل المجموع درجة المستجيب الكلية على المقياس. فضلا عن تبني مقياس العزائي (٢٠١٢) . الذي يتكون من (٣٢) فقرة ووضعت أمام كل فقرة مقياس استجابة خماسي. وتعطى اعلى درجة(٥) واقل درجة(١) على التوالي وبعد إعطاء الدرجات بحسب الفقرات يتم جمعها ليمثل المجموع درجة المستجيب الكلية على المقياس. تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات المقياس، وبعد تحليل البيانات اظهرت النتائج الاتي:

■ يمتلك افراد العينة من الذكور والاناث الصلابة النفسية وبشكل جيد.

■ يمتلك افراد العينة من الذكور والاناث الاداء الوظيفي بشكل جيد.

■ توجد علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي لدى الموظفين.الكلمات المفتاحية : الصلابة النفسية, الاداء الوظيفي)

Abstract

The current study aims to identify the following:

1. The level of psychological hardiness among employees.

2. The level of job performance among employees.

3. The relationship between psychological hardiness and job performance among employees.

The study is limited to a sample of 150 male and female employees working in the General Directorate of Education in Wasit for the academic year 2024–2025.

To achieve the objectives of the study, the researcher developed a Psychological Hardiness Scale consisting of 27 items, each with a five-point Likert response format. Each item is scored from 1 (lowest) to 5 (highest). The total score is calculated by summing the scores of all items, representing the respondent's overall score on the scale. Additionally, the study adopted Al-Azzawi's (2012) Job Performance Scale, which consists of 32 items, each also using a five-point Likert response format, scored similarly from 1 to 5. The researcher verified the psychometric properties of the scales, including validity and reliability. After data analysis, the results revealed the following: Both male and female participants demonstrated a good level of psychological hardiness. Both

male and female participants exhibited a good level of job performance. There is a statistically significant correlation between psychological hardiness and job performance among employees. **Keywords: Psychological Hardiness, Job Performance**

مشكلة البحث:

تتضمن مشكلة البحث الحالي مفهومين رئيسيين واللذان يبرهnan جوانب القوة وضعف في الشخصية البشرية وما لها من أثر في الجوانب النفسية والاقتصادية للإنسان عموماً وهذان المفهومان هما الصلابة النفسية، والاداء الوظيفي. اذ ان شخصية الفرد وحالته النفسية تتأثر بمجموعة من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وجميع المواقف الشاقة التي يواجهها في حياته الوظيفية أو المهنية ، وهناك فروق بين الأفراد في استجاباتهم للأحداث المقلقة والمؤذية لهم، فمنهم من يفقد قدراته النفسية والعقلية بسهولة ولا يستطيع على المجابهة ومن ثم يقع فريسة للاضطراب النفسي هذا من جانب، ومن جانب آخر هناك مجموعة تستطيع مواجهة تلك المواقف المحرجة والمؤلمة بصلابة وصمود ، ومن ثم هناك مجموعة من الأساليب النفسية تجمع بين المواقف التي يختلف عليها الأفراد وتساعدهم على التوافق بينها وهي الصلابة النفسية أو تسمى أحياناً المقاومة النفسية (سلمان ، ٢٠١٤ : ٤) ومن هنا اشارت الكثير من الأبحاث والدراسات ان الصلابة النفسية هي احدى خصائص الشخصية ولها دور بارز ورئيسي في تحصين الفرد من الضغوط والمواقف الصعبة ، وكما انها تساعده في تخطي والتغلب على هذه المواقف وهو في احسن حالاته، ولها قدرة على تحويل المشكلات والصعوبات التي تواجهه إلى قوة مساندة له في البيئة المحيطة به لغرض اشباع حاجاته ، ولها أيضاً دور في التعامل والتفاعل مع احداث الحياة المحرجة والسيطرة عليها بكل سلاسة (سلامة، ١٩٩١ : ١٩٩ - ٢١٨) في حين ان الاداء الوظيفي يمثل القاسم المشترك لعلماء الإدارة، و يُعدّ عنصراً محورياً لجميع حقول المعرفة الإدارية، فهو البعد الأكثر أهمية لمنظمات الأعمال كافة و الذي يتمحور حوله بقاء المنظمة من عدمها، كما أنه يعد عنصراً من عناصر الإنتاجية فيختص بالجانب الإنساني و يتم من خلاله تحديد الإنتاجية (Venkatraman, 1990, p.26) ، و بما أن العولمة تفرض قانون القوة، والتعامل مع التحديات و أخذ فرصها يتطلب بناء حالة كلية من الاقتدار على المستويين الشخصي و المعرفي (المعلوماتي) و على مستوى المشاعر و الانفعالات أيضاً، فهو أذن نظام من التعامل الإيجابي المنفتح على العالم و المجتمع بشكل خاص الذي يعيش فيه الفرد و هو ذاته نظام اطلاق الطاقات البناءة المتجددة التي تحتاج الصلابة و المتانة الذاتية و الخلقية (حجازي، ٢٠٠٨ : ١٥٨) ولأن الحياة الراهنة ألقت بأعبائها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية والنفسية على الأفراد فقد أصبح العمل في الوقت الحاضر من أكثر متطلبات الحياة الضرورية لما فيه من جهد عقلي وبدني وشيء من الانفعالات و النزعات التي تهيب الفرد خلال التوجه نحو التغلب على تلك الصعوبات من خلال اكتساب أساليب سلوكية تؤدي إلى الرضا و السعادة .(زهران، ١٩٨٧ : ٤١١). مما سبق انفاً تبرز مشكلة البحث الحالي فضلاً عن الاجابة عن التساؤل الآتي: "هل توجد علاقة ايجابية بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية واسط ام لا ؟ " وعلى الرغم من اطلاع الباحث على بعض الدراسات السابقة العربية والاجنبية الا انه لم يجد دراسة تناولت المتغيرات معاً.

أهمية البحث:

تُعد الصلابة النفسية احد السمات الرئيسية التي لها دور مهم وفعال في البيئة الحياتية للفرد ، وان الاشخاص الذين يتمتعون بالصلابة منخفضة يكونون امام احداث ومشكلات قاسية تؤثر عليهم وتتجم عنها اضرار نفسية وجسمية وعقلية طول المدة التي يتعرضون لها ، بينما الاشخاص الذين لديهم صلابة نفسية عالية يمتلكون مقدرة مرتفعة من المقاومة والصمود في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة ، وتتكون عندهم حماية وامن منها بشكل مستمر . كما ان لها دور فعال في التعرف على المواقف الخارجية ، وصنع القرارات واتخاذها في اللحظة المناسبة (Lambert, 2007, p.85-91) فالصلابة النفسية هي صفة من صفات الشخصية في علم النفس ولها وظيفة بارز تقوم بها وبجودة عالية وهي رفع مستوى الصحة النفسية والجسمية للإنسان، ولها معنى واسع، وأول من توصلت لمفهوم الصلابة النفسية هي العالمة (Kobasa) "عن طريق أبحاث عدة ودراسات قامت بها ، لأدراك ومعرفة المتغيرات التي تؤدي إلى احتفاظ الأفراد بصحتهم النفسية والجسمية والعقلية على الرغم من مواجهتهم للضغوطات (امينة ٢٠١٨ : ٧) اما مفهوم الاداء الوظيفي له أهمية كبيرة في حياة الفرد فهو محصلة تفاعل عوامل كثيرة و أهمها كفاءة العامل، و مهام متطلبات الوظيفة ومسؤولياتها (توما، ٢٠١٠ : ١١). و تكون ترقية و تكريم العامل أو العاملة حسب ادائه الوظيفي الذي يظهره عن طريق الجهد الحثيث الذي يبذله، والانجاز الكبير في الانتاج الذي يتحقق عن طريق العمل المشترك و المناقشة الفعالة و التعاون المتبادل مع الآخرين (Whitley, 2000 , p.65). يُعدّ الاداء الوظيفي للموظفين من الموضوعات الإدارية التي انسجمت مع التطورات التي مرت بالفكر الإداري والتنظيمي في القرن الماضي، ويعد الاداء الوظيفي مؤشراً سلوكياً عاماً يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الإدارية الموكلة

اليهم وفقاً لمقاييس كمية ونوعية محددة، إذ أن لكل عمل مجموعة من الأهداف ينبغي على شاغله أنجازها وتحقيقها، ومن ثم فإن أداء أي موظف فيها ما هو الا انعكاس لمدى نجاحه أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أياً كانت طبيعة ومجال هذا العمل (الزعيبي، ٢٠٠٦ : ١٠). ومن خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة فقد عُدَّ الأداء الوظيفي عاملاً مؤثراً في البيئة التنافسية في الوقت الحاضر، فالمؤسسات بحاجة دائمة إلى العاملين الذين يقدمون أداء وظيفي عال للوصول إلى الأهداف المنشودة للمؤسسة من أجل الارتقاء بها. (Singh&Jha,2018,p.17) وقد توصلت نتائج دراسة (الصرايرة، ٢٠١١) التي استهدفت التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية تعود للمتغيرات (الحاجات، الرغبات، الحوافز تشجيعية المادية و المعنوية) (الصرايرة، ٢٠١١ : ٦٠١).

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على :

١- الصلابة النفسية لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية واسط.

٢ . الاداء الوظيفي لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية واسط

٣ العلاقة الارتباطية بين الصلابة النفسية والأداء الوظيفي لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية واسط.

رابعاً: حدود البحث:

تقتصر حدود البحث الحالي على الموظفين في المديرية العامة لتربية واسط من الذكور و الإناث في محافظة واسط للعام ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ م.

خامساً: تحديد المصطلحات:

أولاً: الصلابة النفسية (psychological Hardiness):

عرفها كل من:

١- Kobasa,1979 "هو ان يتعرض الفرد إلى مستوى عالي من الضغوطات والصعوبات من دون أن يصاب بالاضطرابات والأمراض نفسية وجسمية ويمتلك بناءً شخصياً قوياً ومقاومة تتمثل بدرجة مرتفعة من الضبط Control والالتزام Commitment والتحدى Challenge" (Kobasa,1979:3) .

٢- "كوبازا" Kobasa (1982): بمعنى المقاومة أو صلب (Hardiness)، وهي اعتقاد أو اتجاه عام لدى الفرد في فاعليته ونشاطه وقدرته على استعمال المصادر النفسية والاجتماعية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسر ويواجه بفاعلية وموضوعية مواقف الحياة المحرجة (Kobasa,1982, p.171) وقد اعتمد الباحث التعريف النظري لـ كوباسا (Kobasa, 1979) لأنه اعتمد الإطار النظري .

أما التعريف الإجرائي الصلابة النفسية فهو "الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على المقياس المعد من قبل الباحث.

٢- الأداء الوظيفي (Job performance): عرّفه كل من :-

١- هيرزبيرغ (Herzberg,1959): (الحصيلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد (الموظف) وتتأثر بدوافع الفرد نفسه ودوافع تتعلق بظروف العمل).

(Herzberg,1959,P.21)، (Mukokoma,2008,p.2)

٢- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٤: هو " العمل الايجابي النشيط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة والتمكن الجيد في أدائها تبعاً لمعايير الموضوعية". (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٤، : ١٨٥).

وقد تبنى الباحث **التعريف النظري** لهيرزبيرغ (Herzberg) في الأداء الوظيفي لأنه يشمل جميع الأنشطة و الجوانب المتعلقة بالفرد ومحيط العمل. **التعريف الإجرائي:** الدرجة التي يحصل عليها الموظف أو الموظفة العاملين في المديرية العامة لتربية واسط عن طريق استجابتهم على فقرات مقياس الأداء الوظيفي المتبنى لهذا الغرض.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:

اولاً: الصلابة النفسية: ظهرت أهمية الصلابة النفسية في بداياتها الأولى في ابحاث (SusanKobasa) (١٩٧٩) إذ تأثرت بالفلاسفة الوجوديين وأبحاثهم وتفسيراتهم وكان أولهم العالم (فكتور فرانكل) (١٩٤٨-١٩٦٢) وان اهتمام الوجودية وتركيزها الرئيسي في تفسيراتها لسلوك الانسان ليس على ماضيه بل على مستقبله ، ومبدأها الرئيسي يتضمن (الوجود في العالم) وان الانسان يبحث ويسعى عن الوجود في الحياة ويقوم باتخاذ

إجراءات عدة تكون أساسية في حياته (Kaur,2011,p.320). والأفراد الذين يتمتعون بالصلابة النفسية يستطيعون فهم معنى وقيمة وأهمية وغاية وجودهم وعملهم الوظيفي وحياتهم المهنية بوجه عام، ويؤمنون أكثر بالجهد والعمل عن الحظ والفرصة، ويعتقدون أن بإمكانهم التعامل مع أحداث الحياة، ولديهم مصدر داخلي للمقاومة، ويرون أن أحداث الحياة الإيجابية والسلبية هي نتاج أفعالهم، ويعتقدون أيضاً أن التغير والتبديل هو سنة الحياة، وأن التغييرات هي فرص للتعلم والنمو، وليست تهديداً لشعورهم بالأمن، ولا يقيمون الأحداث على أنها خطيرة بل إيجابية وقابلة للتحكم (Mehrparvar et al. 2012:818 وقد ميزت كل من (كريستوتر ، ١٩٩٦) و (ديلاد ، ١٩٩٠) و (كوزي ، ١٩٩١) أن الأفراد ذو الصلابة النفسية العالية لديهم أعراض نفسية وجسمية منخفضة وليس لديهم انهك نفسي أي غير منهكين أو مجهدين ، ويمتعون بالنجاح الشخصي وكذلك لديهم القدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية ، ولديهم الدافعية القوية نحو العمل ولديهم نزعة مستقبلية وتفاؤلية وأكثر تطلعا للأمور الحياتية، (ابو ندى ، ٢٠٠٧ : ٣١-٣٢)

نظرية كوباسا (Kobasa THEORY) أول من طرحت مفهوم الصلابة النفسية هي عالمة النفس الأمريكية (Susan Kobasa) سنة ١٩٧٩ في مقالها التأسيسي المعنون " أحداث الحياة المجهدة ، الشخصية والصحة النفسية - تحقق الصلابة النفسية " وهي ترى أن الأفراد الذين يتعرضون للضغط أمراً ضرورياً بل أنه ملزم لا مفر منه ، فالحياة مليئة بالمشكلات والصعوبات والمعاناة والظروف القاسية ، والأفراد لا يتحملون الفشل أو اليأس أو الاحباط أو الشعور بالضعف ولا يمكنهم الهروب من متطلبات الحياة أو التغير في نمو الشخصية في أي مرحلة من مراحل حياتنا المعاصرة ، أي لا حياة من دون ضغط ، إذ توجد الحياة توجد الأحداث الضاغطة (Kobasa,1982, p707) . وهذا ما أبدته دراسة " كالانتار ، وخدري ، ونيكباخت ، وموتفاليان " بعنوان (التدريب على الصلابة النفسية وتأثيره في الصحة النفسية لدى الطلاب) والتي أجريت سنة ٢٠١٣ ، إذ بلغ حجم العينة (١٢٠) طالباً وكانت أعمارهم تبلغ (٢٢) عاماً، وكان هدف الدراسة هو التعرف على دور التدريب والتعليم على الصلابة النفسية في تعزيز الصحة النفسية وغرسها لدى طلاب جامعة العلوم التطبيقية في خوزستان ، وتم استعمال مقياس للصلابة النفسية واختبار المواقف الاجتماعية والاقتصادية من تصميم الباحثين، وكانت نتائجها فعالة في رفع مستوى الصلابة النفسية عن طريق التدريب وكذلك في تعزيز الصحة النفسية لديهم. (Kalantar,Khedri,Nikbakht & Motvalian,2013.p 68 -73). وأشارت (Susan Kobasa) في نظرية المتقدمة في مجال الوقاية من المرض النفسي أو الجسمي بعد أن شاهدت أن بعض الأشخاص لديهم القدرة على تحقيق ذواتهم ورغباتهم ومتطلبات الحياة على الرغم من تعرض الكثير منهم إلى صعوبات وضغوطات والاحباطات، وأن كثيراً من الأشخاص لا يمرضون بسبب تعرض للضغوط النفسية ، وقد افترضت أن الصلابة النفسية هي السبب في تقليل من آثار الأحداث الحياة المجهدة على الإنسان ، فالأشخاص الذين لديهم درجة عالية من الصلابة النفسية يجابهون الضغوط دون أن يصابوا بمرض نفسي أو جسمي ، وكما أكدت (Kobasa) أن نظريتها توصلت على أن الأفراد الأكثر صلابة هم الأكثر تحملاً ومقاومة وصموداً ومبادرة واقتدار ونشاطاً وواقعية وتحكماً داخلياً و القدرة على تفسير الأحداث. (Kobasa, 1984, P. 66). هدفت دراسة كالنتر وآخرون (٢٠١٣) (Kalantar et al.) إلى تحديد تأثير التدريب على الصلابة النفسية على الصحة النفسية لدى طلاب جامعة خوزستان الإيرانية شارك في الدراسة (١٢٠) طالباً طبق عليهم مقياس الصلابة النفسية (Najarian & Kismarsi, ١٩٩٧)، واستبيان الاضطرابات النفسية (SCL ٩٠-) واختير (١) طالباً من الحاصلين على أدنى الدرجات على مقياس الصلابة النفسية، وقسموا إلى مجموعتين تجريبية وضابطة. وأظهرت النتائج فاعلية برنامج التدريب على الصلابة النفسية في زيادة الصلابة النفسية، وتحسين مستوى الصحة النفسية لدى طلاب المجموعة التجريبية. (Kalantar et al.,2013,p.73) وتعد الصلابة النفسية من أهم الصفات العديدة للفرد وبدونها لا يستطيع الفرد إلى الوصول إلى أعلى الامكانيات والارتقاء إلى أعلى الانجازات ، فهي صفة مؤثرة في تحديد قدرة الفرد على التميز في الحياة. وكلما ادرك الفرد العوائق التي تسبب له المشكلات والضغوط يمكنه من تحسين ظروفه الحياتية والاجتماعية والنفسية بصورة صلبة وكذلك أيضاً من تحسين ظروفه في الاستجابة إلى متطلبات الحياة فيصبح الفرد قادر على الانجاز عمل معين من خلال تنظيم مصادر قوته لاحتواء الاذى والمشكلات التي تسببها السلبيات (Posner,1999, P.1-4) . وقد فسرت كوباسا العلاقة المرتبطة والقائمة بين الصلابة النفسية والوقاية من الاضطرابات النفسية وذلك من خلال تميز الأفراد الذين لديهم صلابة نفسية عالية من خلال توضيح الادوار والاساليب الفعالة التي يؤديها الفرد في هذا المفهوم وذلك لتقليل من اثر الأحداث المجهدة (Kobasa,1983:839-946).

ثانياً: الاداء الوظيفي: ويمثل الاداء الوظيفي الحلقة الاساسية في فعالية أي مؤسسة ، لان الفرد هو المحرك الأول والاخير لتلك المؤسسة ، وهو يؤثر في الاداء الاجمالي للمؤسسة التي ينتمي إليها فأداء المدير تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل عدة وهذه المفاضلة تتم على أساس قيمة العائد المتوقع الحصول عليه في هذا العمل، وإن درجة التوقع تختلف من شخص لأخر ومن مؤسسة لأخرى (العديلي ، ١٩٨٦ : ٨٥). ويعبر الاداء

الوظيفي عن قدره المؤسسة على تحقيق أهدافها المنشودة وهو المرآة التي تعكس وضع المؤسسة في مختلف جوانبها، وتسعى جميع الاطراف في المؤسسة لبذل جهودها للوصول إلى أداء وظيفي ولا بدّ من الإشارة إلى ان الأداء الوظيفي ليس هدفا في حد ذاته وإنما وسيلة لتحقيق غاية تتمثل في النتائج، لهذا ينظر إلى الأداء على انه الترجمة العلمية للمراحل كافة التخطيط في المؤسسة وهو بذلك يأخذ الدرجة الثانية في الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة إذ إنه يأتي بعد وظيفة التنظيم ، فمثلا يمكن لأي مؤسسة حكومية أو عامة ان تخطط السياسات التي رسمتها بشكل صحيح ومن يقوم بذلك هم الموظفون من أجل تحسين الأداء . (الدراس واخرون، ٢٠٠٦ : ٤٧٨)

محددات الأداء الوظيفي: لقد اخذت محددات الأداء حيز واسع وأنتباه الكثير من الباحثين لمعرفة ماهية العوامل التي تحدد مستوى الأداء وتفسير حالات التذبذب بين الصعود والهبوط وقد فسرت الكثير من الدراسات لذلك استرعت محددات الأداء انتباه كثير من الباحثين لمعرفة ماهي العوامل التي تحدد مستوى الأداء، ولتفسير حالات التذبذب بين الصعود والهبوط، ولمعرفة كيفية التنبؤ بالأداء ووضع بعض محدداته في نماذج معينة يحدد هاينز (Hiens, 1988) ثلاثة عناصر للأداء الوظيفي هي:

١- **الموظف :** من إذ ما يمتلكه من معرفة ومهارات وقيم وأتجاهات ودوافع.
٢- **الوظيفة :** من إذ ما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتعة وتحتوي على التغذية الراجعة الاستراتيجية كجزء منه.

٣- **الموقف :** من إذ ما تتصف البيئية التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي (Hiens, 1988, p. 273).

- **نظريات الأداء الوظيفي:**

١. **نظرية الدوافع (Motivation Theory)** وضع هذه النظرية المنظر ماسلو (Maslow, 1943) ومفادها أن السلوك الإنساني يتحدد بتأثير مجموعة متنوعة من الحاجات و قد قام بتصنيف هذه الحاجات في خمس فئات ثم قام بترتيب هذه الفئات في تسلسل هرمي وهي : الحاجات الفسيولوجية و التي هي عبارة عن الحاجات الأساسية وقد سميت بحاجات البقاء لحياة الإنسان وتتماز بأنها فطرية وتُعد نقطة البداية في الوصول إلى أشباع حاجات أخرى وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجته ، وأن العمل الذي يحقق هذه الحاجات إلى قدر معين سيكون موضوع قبول ورضا من العاملين و كذلك الحاجة إلى الأمن، و يعتمد تحقيقها على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفسيولوجية فهي مهمة للفرد إذ أنه يسعى إلى تحقيق الأمن والطمأنينة له ولأولاده وذلك يدعو إلى تحقيق الأمن في العمل سواء من ناحية تأمين الدخل أو حمايته من الأخطار الناتجة عن العمل، وإن شعور الفرد بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي إلى انشغاله فكريا ونفسيا مما يؤثر في أدائه في العمل، لهذا على الإدارة أن تدرك أهمية حاجة الأمن للعامل لخلق روح من الإبداع بين العاملين و تأتي بعدها الحاجات الاجتماعية إذ إن الإنسان اجتماعي بطبعه ويرغب إن يكون محبوبا من قبل الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته وإن العمل الذي يزاوله العامل فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود صداقة مع العاملين معه. وقد أوضحت الدراسات أن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى اختلاف التوازن النفسي لدى العاملين ومن ثم إلى مشكلات تؤدي إلى نقص الإنتاج وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل وهذا يجعل التنظيم يفشل في تحقيق أهدافه و من ثم حاجات التقدير و هي شعور العامل بالثقة و حصوله على التقدير والاحترام من الآخرين والذي يحسسه بمكانته، هذه الحاجة تشعر الفرد بأهميته و قيمة ما لديه من إمكانات ليسهم في تحقيق أهداف المشروع، لذلك فإن المديرين الذين يركزون على حاجات التقدير كمحرك لدوافع العاملين تتحقق أهداف مشاريعهم على العكس منهم من يقلل من إمكانات العاملين في التنظيم ويجعل الافادة منها محدودة . و كذلك الحاجة إلى تحقيق الذات أي تحقيق طموحات الفرد العليا في إن يكون الإنسان ما يريد؟؟ وهي المرحلة التي يصل فيها الإنسان إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له كيان Maslow, (1943, P.379)

٢. **نظرية هيرزبيرج للحاجات (Herzberg Theory Needs):** قام بوضع هذه النظرية هيرزبيرج (Herzberg, 1959) وهي تطبيق لنظرية

ماسلو للحاجات في مواقع العمل إذ إن هناك مجموعتان من العوامل: **أولاً:** عوامل تتعلق بالفرد نفسه

ثانياً: عوامل تتعلق بظروف العمل (Herzberg, 1959, P.21).

أولاً: العوامل التي تتعلق بالفرد نفسه: وهي بمنزلة دوافع تؤدي إلى أداء الأفراد لأعمالهم ومتمثلة في إحساس الفرد بالإنجاز والدافعية و تحمل المسؤولية و توافر فرص الترقية للوظائف الأعلى و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل و كذلك عوامل تثير الحماس في الفرد و في أدائه

في العمل والذي يتفق مع قدراته و يحقق طموحاته و يثير لديه اهتمامات و تحديات و يتمخض عنها أداء جيد و كذلك نوعية العمل و إيمان الفرد بعمله و الذي له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل أو إخفاقه فيه. فالأبداع في العمل أساسه الاقتناع به و حبه، و كذلك عوامل تطور الشخصية وعوامل الصحة النفسية. (Herzberg,1964,P.3) (Herzberg,1966,P.51).

ثانياً: العوامل التي تتعلق بظروف العمل (ثنائية العوامل): و هي عوامل تؤدي إلى عدم رضا الأفراد عن أعمالهم و حصرها بظروف تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة و طبيعة العلاقات بين الموظف و زملائه و رؤسائه (Herzberg,1968,P.76) وأن طبيعة العمل و نوعيته من العوامل التي تدفع للعمل و الأبداع فيه و الحوافز المادية و المعنوية و التقدير من قبل الآخرين و المنافسة و أساليب الإشراف و المراقبة و التي بدورها أما تشجع الفرد على العمل أو تثير استياءه و تقديم الطريقة الأفضل في العمل و ملائمة أوقات العمل (Herzberg,1968,P.53)، (Kuo, 2007, p.24). و خلال مدة الستينيات من القرن العشرين قام فردريك هيرزبيرج و رفاقه بدراساتهم الخاصة عن الحاجات الإنسانية، و طلبوا من المحاسبين و المهندسين و صف الجوانب الخاصة بوظائفهم التي تحقق لهم الشعور بالأرتياح و الرضا و تلك التي تجعلهم يشعرون بعدم الرضا و من ثم قاموا بتحليل النتائج و وجدوا أن مجموعتين من العوامل متباينتين تبايناً كلياً يرتبطان بالشعور بالرضا و عدم الرضا عن العمل، فالحاجات الفسيولوجية أولاً و فيما بعد الحاجات الأمنية إذ يشعر الإنسان بحاجة قوية للتواصل و الأرتباط بالآخرين لتبادل مشاعر الحب و للاستمتاع بشعور الانتماء و التفاعل مع قواعد السلوك التي كانت في دراسات هاثورن. وأضاف هيرزبيرج العوامل الوقائية التي كانت مصاحبة للممارسة العملية غير المشبعة، و تشمل تلك المصادر المحتملة المؤثرة في الشعور بعدم الرضا عن سياسات الشركة وظروف العمل و الأمان الوظيفي (Herzberg,1968,P.55).

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الجزء من البحث عرضاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في منهجية البحث لتحقيق إهداف البحث بدأ بتحديد مجتمعة واختيار وتحديد عينة البحث وأدوات البحث وتطبيقهما والوسائل الإحصائية التي استعملت لمعالجة بيانات البحث وصولاً إلى النتائج.

منهجية البحث:

استخدم الباحث في البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملائمته في تحقيق أهداف البحث، إذ إن المنهج الوصفي الارتباطي يعد من أساليب البحث العلمي، وأنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة مثلما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (عباس وآخرون، 2007: 72).

مجتمع البحث :

تم تحديد مجتمع البحث المتمثل بموظفي مديرية تربية محافظة واسط وللعام الدراسي (2024-2025)، وقد بلغ مجتمع البحث (٨٥٣) موظف وموظفة، وبواقع (٤٧٠) موظف بنسبة (٥٥٪)، وبواقع (٣٨٣) موظفة بنسبة (٤٥٪) وجدول (١) يوضح حجم مجتمع البحث موزع بحسب الجنس (ذكور - إناث). جدول (١) افراد مجتمع البحث موزعين وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	٤٧٠	٥٥٪
الإناث	٣٨٣	٤٥٪
المجموع الكلي	٨٥٣	١٠٠٪

عينة البحث :

يعد اختيار الباحث للعينة من الخطوات الهامة للبحث، ولا شك في أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ أن يبدأ في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، إلا أن طبيعة البحث وفروضة وخطته تتحكم في خطوات تنفيذه واختيار أدواته مثل العينة والاستبانات والاختبارات اللازمة (عبيدات وآخرون، 2005: 99) لذا تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من مجتمع البحث. المتمثل بموظفي مديرية تربية محافظة واسط، حيث بلغت (١٥٠) موظف وموظفة ، وبواقع (٨٢) موظف و(٦٨) موظفة وبحسب نسبة تمثيلهم في المجتمع هذا حسب تمثيلهم في المجتمع الاصلي، مثلما موضح في جدول (٢). جدول (٢) افراد عينة البحث موزعين وفقاً لمتغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
٥٥%	٨٢	الذكور
٤٥%	٦٨	الاناث
١٠٠%	١٥٠	المجموع الكلي

أدوات البحث: لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي تطلب من الباحث توفير أدوات لقياس كل من: (الصلابة النفسية والاداء الوظيفي) وعلى النحو الاتي: الاداة الاولى: مقياس الصلابة النفسية: قام الباحث ببناء مقياس الصلابة النفسية بالاعتماد على نظرية (Kobasa) على أساس مجالاتها وهي (الضبط، الالتزام، التحدي) ويمكن تعريف المجالات على وفق النظرية أعلاه على النحو الآتي:

- تحديد المفهوم :-
- الصلابة النفسية بمعنى الصلابة (Hardiness)، وهي مصدر عام للفرد في نشاطه وقدرته على استعمال القوة النفسية والاجتماعية المتاحة كي يتحكم ويفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة المجهد (Kobasa, 1982, p.171) مجالات النظرية :-
- أ- الضبط (Control) وهو البعد الأول من ابعاد الصلابة النفسية وفيها يكون الفرد قادر على التحكم في تصرفاته ودوافعه وانفعاله في الاحداث العصبية ومواقف الحياة الضاغطة التي تواجهه ويعتقد بأن لديه القدرة على التعامل معها ، ومعرفته بهذه الضغوط وبأنها غير مستقرة ، وقدرته على تحمل المسؤولية الشخصية على ما يحدث
- ب - الالتزام (Commitment) يمثل الالتزام على إنه ادراك الفرد وقدرته في صياغة اهدافه وتحقيقها وتقدير إمكانياته واشراك نفسه في أنشطة الحياة واهتمامه الحقيقي لهذه الأنشطة وكذلك تسانده في اتخاذ القرارات التي تدعم توافقه وتراكيبه الداخلية ، ويتضمن الالتزام التعهد نحو ذاته واهدافه .
- ت - التحدي (Challenge) وهو احد أبعاد الصلابة النفسية وتعرفه كوباسا بأنه اعتقاد الفرد حول حدوث تغير في احداث الحياة الضاغطة امر طبيعي بل ملزم لا بد الارتفاعية أكثر من إن يصبح خطرا لأمنه والتعزيز الثقة بنفسه وسلامته النفسية ويتحدد التحديد عن طريق معرفة مشكلة الفرد ذو الصلابة النفسية يرى الازمات والعقبات على إنها تحديات أكثر منها تهديدات والفرق بين التحدي والتهديدات كبير لأن الشخص عندما يواجه خطر أو تهديد فإنه يقوم إلى تجنب هذا الموقف ،بينما الشخص ذو الصلابة يرى الازمات على إنها تحديات ،ويقوم في البحث عن حلول مفيدة وسريعة (Kobasa, 1984, P.54) .
- أعداد فقرات المقياس أعد الباحث فقرات مقياس الصلابة النفسية في ضوء مجالات نظرية Kobasa (الضبط، الالتزام ، والتحدي) التي حددتها
- تعليمات المقياس وتصحيحه: التزم الباحث في إعداد تعليمات المقياس بأن تكون واضحة ودقيقة ومفهومة، وهي بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء إجابته على فقرات المقياس ، وقد اعتمد الباحث تحديد خمسة بدائل للإجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس وهي: (تَنطَبِق عليّ دائماً، تَنطَبِق عليّ غالباً، تَنطَبِق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تَنطَبِق عليّ ابداً)، و أعطيت الدرجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على التوالي في (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ : ٦٩)
- عينة وضوح الفقرات والتعليمات مع احتساب الوقت المحدد للإجابة: قام الباحث بتطبيق مقياس الصلابة النفسية المعد من (٢٧) فقرة على عينة مؤلفة من (٢٥) موظف وموظفة وكان الغرض منها معرفة وضوح فقرات المقياس وتعليماته؛ وتم اختيارهم بصورة عشوائية وزع الباحث المقياس على المستجيبين وطلب منهم إن تكون اجابتهم دقيقة ، وقد توصل إلى إن تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ومفهومة لهم، وإن الوقت المستغرق للإجابة على فقرات المقياس يتراوح ما بين (١٠-١٧) دقيقة. التحليل المنطقي لفقرات مقياس الصلابة النفسية: تشير هذه العملية الي التحليل المنطقي لمحتوى المقياس أو التثبت من تمثيله للمحتوى المراد قياسه ، إذ يفحص المقياس للكشف عن مدى تمثيل فقراته جوانب السمة التي يفترض أن يقيسها (عبد الرحمن، 1998 : 185) ومن أجل تعرّف على مدى صلاحية الفقرات، عرض الباحث مقياس الصلابة النفسية على مجموعة من المحكمين والمختصين في ميدان علم النفس والقياس والتقويم وعلم نفس النمو، وبعد جمع الاراء تمت الموافقة عبي جميع فقرات المقياس بنسبة (١٠٠). التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الصلابة النفسية: تعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من العمليات الأساسية

في بناء المقاييس , إذ تستهدف الكشف عن الخصائص السيكموترية التي تعتمد بدرجة كبيرة على خصائص فقراته, فضلا عن ذلك فإن هذا الاجراء ضروري للتمييز بين الأفراد في السمة المقاسة (الامام وآخرون, 1990: 114). وفيما يأتي إجراءات التحقق منها:

أ- القوة التمييزية للفقرات (أسلوب المجموعتين الطرفيتين) إن الهدف من تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة وذلك بعد التأكد من قوتها في تحقيق التمييز بين الأفراد الخاضعين للقياس. لأن من الشروط المهمة لفقرات المقاييس النفسية هو أن تتصف هذه الفقرات بقوة تمييزية بين الافراد من ذوي الدرجات العالية والأفراد من ذوي الدرجات الواطئة في الصفة أو السمة المراد قياسها, وقد تم تحقق الباحث من القوة التمييزية للفقرات بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups) بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي, والبالغة (١٥٠) موظف وموظفة , ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المستجيبين, ثم ترتيب الاستمارات تنازلياً حسب الدرجة الكلية, من أعلى درجة إلي أدنى درجة, ثم تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا, و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا, لا نها تحقق أفضل شرطين في التميز هما (الحجم والتباين). لقد بلغ عدد أفراد كل من المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (٤١) موظف وموظفة, وبعد تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين, لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس كانت جميع فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٨) مميزة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (٨٠). إذ تراوحت القيم التائية المحسوبة بين (٤,٥٦٧ - ٨,٩٤٣).

ب. الاتساق الداخلي لفقرات المقياس: يقصد به حساب ارتباط درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس , ودرجة الفقرة مع درجة المجال الذي تنتمي اليه , وكذلك علاقة المجالات مع بعضها, والهدف من هذا الاجراء معرفة فيما اذا كانت الاجابات بالنسبة للفقرات بعينها متسقة بطريقة معقولة مع اتجاهات السلوك أو الشخصية التي تفترضها الدرجات, لذا قام الباحث بالإجراءات الثلاث في التحقق من صدق البناء , بواسطة معامل ارتباط بيرسون باستعمال عينة التحليل الاحصائي والبالغة (١٥٠) موظف وموظفة. فاتضح أن جميع الفقرات حققت ارتباطاً ذا دلالة إحصائية لكون قيم الارتباط المحسوبة اكبر من قيمة الارتباط الحرجة البالغة (٠,١٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) وقد عُدَّ المقياس صادقاً بنائياً وفق هذا المؤشر. الخصائص السيكموترية لمقياس الصلابة النفسية: تشير الخصائص السيكموترية (القياسية) للمقياس قدرته على قياس ما أعدت لقياسه, وإنه يقيس الخاصية بدقة مقبولة وبأقل خطأ ممكن (عودة, 1998: 335). ولكي تكون أداة القياس النفسي أو التربوي فاعلة في قياس الظاهرة النفسية او التربوية وتعطينا وصفاً كمياً لتلك الظاهرة ينبغي أن تتميز ببعض الخصائص القياسية من أهمها الصدق والثبات, وقد تم التحقق من هاتين الخاصيتين لمقياس الصلابة النفسية وكما يأتي:

اولاً/ صدق المقياس: يعد الصدق من أهم الخصائص السيكموترية التي ينبغي توافرها في المقياس النفسي, إذ إنه يؤثر قدرة المقياس على قياس ما يجب قياسه فعلاً (Harrison, 1983: 11), لذا عمد الباحث إلى أكثر من طريقة وصولاً إلى صدق المقياس وهي :

١- الصدق الظاهري: يُعد هذا المؤشر من الصدق بأنه المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له من حيث نوع الفقرات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه الفقرات , وقد تحقق الباحث من ذلك من خلال الإجراءات المشار إليها في الفقرة الخاصة بالتحقيق من صلاحية فقرات المقياس. ٢- صدق البناء: يعني تحليل درجات المقياس استناداً إلي البناء النفسي للخاصية المراد قياسها, أي أنه يبين مدى ما تضمنه المقياس من بناء نظري محدد أو سمة معينة أو أنه المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً محدداً أو خاصية محددة (Anastasi, 1988: 151). وقد تم التحقق من صدق البناء للمقياس الحالي عبر التمييز والاتساق الداخلي التي مر ذكرها سابقاً في التحليل الاحصائي .

ثانياً / ثبات المقياس: تشير أدبيات القياس والتقويم إلي أن الثبات يُعدُّ من الشروط التي ينبغي توافرها في المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية. إذ ينبغي أن تتسم هذه المقاييس بالاتساق والثبات فيما تقيسه, وأن ثبات المقياس يشير إلى تحرره من الخطأ غير المنتظم (اليعقوبي, ٢٠١٣: ٢٦٥). وقد تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ وكما يأتي: معادلة الفا كرونباخ: يقيس (الفا كرونباخ) اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى, ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع فقرات المقياس في قياس خاصية معينة عند الفرد وتؤدي هذه الطريقة إلي اتساق داخلي لبنية المقياس ويسمى أيضاً معامل التجانس (علام, 2000: 165). لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة إلفا كرونباخ على اجابات عينة التحليل الاحصائي البالغة (١٥٠) موظف وموظفة, حيث بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٨٤) وهو مؤشر جيد على ثبات المقياس. وصف مقياس الصلابة النفسية بصيغته النهائية بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات والتحليل الإحصائي للمقياس, أصبح مقياس الصلابة النفسية بصيغته النهائية مكوناً من (27) فقرة , وفق مدرج خماسي للاستجابة هو (دائماً, غالباً, أحياناً, نادراً,

أبدأ). وتعطى عند التصحيح من درجة (1) أدنى درجة، ودرجة (5) أعلى درجة. لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب عن إجابته على فقرات المقياس هي (١٣٥) درجة وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها هي (٢٧) درجة والمتوسط الفرضي للمقياس مقداره (٨١) درجة. الاداة الثانية: مقياس الاداء الوظيفي لابد لوجود اداة تقيس الاداء الوظيفي فقد تبنى الباحث مقياس (العزاوي، ٢٠١٢) الذي يحتوي على (٣٢) فقرة لاعتماده على نظرية هيرزبيرغ (Herzberg) التي تفسر وتحلل الأداء الوظيفي اعتماداً على نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل. وقد حدد هيرزبيرغ مفهوم متغير نوع البدائل وطريقة تصحيح المقياس: تم تحديد خمسة بدائل للإجابة عن كل فقرة من فقرات المقياس وهي: (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ غالباً، تنطبق عليّ احياناً، تنطبق عليّ نادراً، لا تنطبق عليّ ابداً) ويعطى لها أوزان الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي. التحليل المنطقي لفقرات مقياس الاداء الوظيفي: من أجل التعرّف على مدى صلاحية الفقرات، عرض الباحث مقياس الاداء الوظيفي على مجموعة من المحكمين والمختصين في ميدان علم النفس والقياس والتقويم وعلم نفس النمو، وبعد جمع الاراء تمت الموافقة على جميع فقرات المقياس بنسبة (١٠٠).

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاداء الوظيفي:

قام الباحث بالتحليل الاحصائي لفقرات المقياس وفق الاتي:

أ- القوة التمييزية للفقرات (أسلوب المجموعتين الطرفيتين) تم تحقق الباحث من القوة التمييزية للفقرات بإستعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين (Contrasted Groups) بتطبيق فقرات المقياس على عينة التحليل الإحصائي، والبالغة (١٥٠) موظف وموظفة، ومن ثم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المستجيبين، ثم ترتيب الاستمارات تنازلياً حسب الدرجة الكلية، من أعلى درجة إلي أدنى درجة، ثم تعيين (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا، و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لا نها تحقق أفضل شرطين في التميز هما (الحجم والتباين). لقد بلغ عدد أفراد كل من المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (٤١) موظف وموظفة، وبعد تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس كانت جميع فقرات المقياس من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٨) مميزة عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (٨٠). إذ تراوحت القيم التائية المحسوبة بين (٣,٧٨٦ - ٧,٦٤١).

ب. الاتساق الداخلي لفقرات المقياس: قام الباحث بالتحقق من صدق البناء، عن طرق ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية بواسطة معامل ارتباط بيرسون باستعمال عينة التحليل الاحصائي والبالغة (١٥٠) موظف وموظفة. فأتضح أن جميع الفقرات حققت ارتباطاً ذا دلالة إحصائية لكون قيم الارتباط المحسوبة اكبر من قيمة الارتباط الحرجة البالغة (٠,١٦١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨) وقد عدّ المقياس صادقاً بنائياً وفق هذا المؤشر. الخصائص السيكونومترية لمقياس الاداء الوظيفي: لكي تكون أداة القياس النفسي أو التربوي فاعلة في قياس الظاهرة النفسية أو التربوية وتعطينا وصفاً كمياً لتلك الظاهرة ينبغي أن تتميز ببعض الخصائص القياسية من أهمها الصدق والثبات، وقد تم التحقق من هاتين الخاصيتين لمقياس الاداء الوظيفي وكما يأتي:

اولاً/ صدق المقياس: قام الباحث إلى أكثر من طريقة وصولاً إلى صدق المقياس وهي:

١- الصدق الظاهري يُعد هذا المؤشر من الصدق بأنه المظهر العام للمقياس أو الصورة الخارجية له من حيث نوع الفقرات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه الفقرات، وقد تحقق الباحث من ذلك من خلال الإجراءات المشار إليها في الفقرة الخاصة بالتحقيق من صلاحية فقرات المقياس.

٢- صدق البناء تم التحقق من صدق البناء للمقياس الحالي عبر التمييز وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية التي مر ذكرها سابقاً في التحليل الاحصائي.

ثانياً / ثبات المقياس: تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ وكما يأتي:

معادلة الفا كرونباخ: لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة إلفا كرونباخ على اجابات عينة التحليل الاحصائي البالغة (١٥٠) موظف وموظفة، حيث بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٨٦) وهو مؤشر جيد على ثبات المقياس. وصف مقياس الاداء الوظيفي بصيغته النهائية بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات والتحليل الإحصائي للمقياس، أصبح مقياس الصلابة النفسية بصيغته النهائية مكوناً من (٣٢) فقرة، وفق مدرج خماسي للاستجابة هو (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وتعطى عند التصحيح من درجة (1) أدنى درجة، ودرجة (5) أعلى درجة. لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب عن إجابته على فقرات المقياس هي (١٦٠) درجة وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها هي (٣٢) درجة والمتوسط الفرضي للمقياس مقداره (٩٦) درجة. الوسائل الاحصائية:

مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (٤) تشرين الاول لعام ٢٠٢٥

تم استخدام الوسائل الاحصائية بواسطة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبحسب ترتيب استعمالها في البحث، وهي بالشكل الآتي:

١. الإخبار التائي لعينة واحدة t-test for One sample: أستخدم في معرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات استجابة عينة البحث على كل مقياس من مقاييس البحث والمتوسط الفرضي له.

٢. الإختبار التائي لعينتين مستقلتين t-test for TWO independent samples : أستخدم في حساب القوة التمييزية لفقرات مقاييس البحث وللمجموعتين الطرفيتين.

٣. معامل الارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient : لحساب الاتساق الداخلي لمقياسي البحث.

٤. معادلة الفا كرونباخ: استخدمت لاستخراج ثبات مقياسي البحث.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها: يتضمن هذا الجزء من البحث عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها على وفق أهداف البحث وتفسير هذه النتائج ومناقشتها بحسب الإطار النظري والدراسات السابقة، ومن ثم الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج، وفيما يأتي عرض لنتائج البحث على النحو الآتي: الهدف الأول: التعرف على الصلابة النفسية لدى الموظفين أظهرت النتائج لعينة البحث البالغة (١٥٠) موظف وموظفة، أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث قد بلغ (٨٨,٥٤٤)، درجة وبنحراف معياري قدره (١٠,٣٦٦) درجة، بمتوسط فرضي للمقياس بلغ (٨١) درجة. ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (٨,٩١٧). وهي أكبر قيمة من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٩) ولصالح متوسط العينة، تبين هذه النتيجة إن الموظفين يمتلكون صلابة نفسية كما موضح في جدول (٣) نتائج الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي لمتغير الصلابة النفسية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
الصلابة النفسية	٨٨,٥٤٤	١٠,٣٦٦	٨١	١٤٩	٨,٩١٧	1.96	دالة

ويفسر الباحث السبب بحسب ما جاءت به نظرية المتبناة في البحث (Susan Kobasa) والتي تعتقد في النظرية المتقدمة في مجال الوقاية من المرض النفسي أو الجسمي بعد ان شاهدت ان بعض الاشخاص لديهم القدرة على تحقيق ذواتهم ورغباتهم ومتطلبات الحياة على الرغم من تعرض الكثير منهم إلى صعوبات وضغوطات والاحباطات، وان كثيرا من الاشخاص لا يمرضون بسبب تعرض للضغوط النفسية، وقد افترضت ان الصلابة النفسية هي السبب في تقليل من آثار الأحداث الحياة المجهدة على الانسان، فالأشخاص الذين لديهم درجة عالية من الصلابة النفسية يجابهون الضغوط دون ان يصابوا بمرض نفسي أو جسمي، وكما أكدت (Kobasa) ان نظريتها توصلت على ان الأفراد الأكثر صلابة هم الأكثر تحملاً ومقاومة وصموداً ومبادرة واقتدار ونشاطاً وواقعية وتحكماً داخلياً و القدرة على تفسير الأحداث. (Kobasa,1984, P. 66)

الهدف الثاني: التعرف على الاداء الوظيفي لدى الموظفين أظهرت النتائج لعينة البحث البالغة (١٥٠) موظف وموظفة، أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث قد بلغ (١٠٥,٧١٢)، درجة وبنحراف معياري قدره (١١,٣٥٢) درجة، بمتوسط فرضي للمقياس بلغ (٩٦) درجة. ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة t-test، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠,٤٧٧). وهي أكبر قيمة من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٤٩) ولصالح متوسط العينة، تبين هذه النتيجة إن الموظفين يمتلكون اداء وظيفي جيد كما موضح في جدول (٤) نتائج الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي لمتغير الاداء الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
الاداء الوظيفي	١٠٥,٧١٢	١١,٣٥٢	٩٦	١٤٩	١٠,٤٧٧	1.96	دالة

ويفسر الباحث هذا بحسب وجهة نظر هيرزبيرغ (Herzberg,1959) المتبناة في البحث والذي يرى أن طبيعة العمل و نوعيته من العوامل التي تدفع للعمل و الأبداع فيه و الحوافز المادية و المعنوية و التقدير من قبل الآخرين و المنافسة و أساليب الأشراف و المراقبة و التي بدورها أما تشجع الفرد على العمل أو تثير استيائه و تقديم الطريقة الأفضل في العمل و ملائمة أوقات العمل (Herzberg,1968,P.53)، (Kuo,).

مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (٤) تشرين الاول لعام ٢٠٢٥

24, p.2007 الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي لدى الموظفين. قام الباحث بإيجاد العلاقة الارتباطية لعينة البحث البالغ عددها (١٥٠) موظف وموظف بين متغيري البحث (الصلابة النفسية) و (والاداء الوظيفي) ، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون ، كانت النتائج كما مبينة في جدول (٥). جدول (٥) قيمة الارتباط بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي

العدد	قيمة معامل الارتباط بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي		القيمة التائية	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
	المحسوبة	الجدولية		
١٥٠	٠.٥١٥	٧,٢٥٣	١.٩٦	دالة

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي بلغت (٠,٥١٥) وهي علاقة طردية ولمعرفة دلالة العلاقة استخدم الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٧,٢٥٣) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤٨), وهذا يعني انه كلما امتلك الموظف صلابة نفسية عالية تحسن ادائه الوظيفي . ويعزو الباحث السبب الا ان هذا الارتباط بين الصلابة النفسية والاداء الوظيفي , ان الموظف الذي يتمتع بشخصية قوية ولديه قدرة على تحمل المتاعب والظروف المحيطة به كل هذا سوف ينعكس على ادائه الوظيفي فضلا عن ان الموظف لديه قناعة راسخة بان ضميمه يأنبه اذا اخفق في عمله فضلا عن ان الشريعة الاسلامية تحتم عليه بان ينجز اعماله وعدم الاسراف بالوقت في الضياع كما في الحديث (ان الله يحب اذا عمل احدكم عملاً ان يتقنه) وهذا بدوره ينعكس على ادائه الوظيفي الجيد.

ثالثاً: التوصيات: Recommendations

في ضوء نتائج البحث الحالي يوصي الباحث بالآتي:

١. التأكيد على اقامة دورات تدريبية وورش عمل مستمرة لتنمية وتطوير الصلابة والأداء الوظيفي
٢. استخدام اساليب ديمقراطية من قبل السادة المدراء مع موظفيهم لانه يعطيهم نوع من الثقة بالنفس وهذا يؤثر على ادائهم الوظيفي بشكل جيد
٣. إشباع حاجاتهم الأساسية التي تسهم في رفع مستوى الصلابة النفسية والاداء الوظيفي لدى الموظفين عن طريق تقديم المكافأة المعنوية والمادية منها كتب الشكر والدروع للتميزين ليكونوا قدوة للآخرين , والعمل أيضاً على تنمية مهاراتهم لمواجهة الضغوط التي تعمل على تحسين اداهم.

رابعاً: المقترحات: Suggestions

يقترح الباحث ما يأتي:

١. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على وزارات أخرى مثل (وزارة الدفاع والداخلية) ومقارنة نتائجها مع نتائج البحث الحالي.
٢. دراسة الصلابة النفسية وعلاقته بالالتزام الديني او اتخاذ القرار .
- ٣ إجراء دراسة تبحث العلاقة باستعمال مقياس الصلابة النفسية والاداء الوظيفي على عينات أخرى مثل مستشارين أمنيين, وقضاة , ومديرين عامين ,

المصادر العربية:

- الصرايرة، خالد احمد (٢٠١١): الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام فيها، مجلة دمشق ، المجلد (٢٧)، الاعداد ٢+١.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٤، مجلة المنظمة، السنة (٤) ، العدد ١٢، المملكة العربية السعودية.
- امينة , شافي (٢٠١٨) الصلابة النفسية لدى المرأة المصابة بسرطان الثدي, المركز الجامعي , بلحاج بوشعيب , عين تموشنت
- زهران, حامد عبدالسلام (١٩٨٧): الصحة النفسية و العلاج النفسي ، عالم الكتب، الطبعة الثانية، القاهرة.
- سلمان, عصام عوني (٢٠١٤) الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى العاملين في المؤسسة الأمنية، في محافظتي الخليل وبيت لحم
- أبو ندى، عبد الرحمن. (٢٠٠٧) : الصلابة النفسية وعلاقتها بضغوط الحياة لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر،

- ادريس، ثابت عبد الرحمن وجمال الدين محمد المرسي (٢٠٠٦): الادارة الاستراتيجية، مفاهيم ونماذج تطبيقية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع
- العديلي، ناصر محمد. (١٩٩٥) السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- العزاوي، احمد كامل اسماعيل (٢٠١٢): المعرفة الضمنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد،
- الامام، مصطفى محمود، وآخرون، (١٩٩٠)، القياس والتقويم، جامعة بغداد.
- توما، فائزة كوركيس (٢٠١٠): التخصص الجامعي و علاقته بالأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد، رسالة ماجستير، جامعة بغداد-
- حجازي، مصطفى (٢٠٠٨): الشباب الخليجي و المستقبل (دراسة تحليلية نفسية) المركز الثقافي العربي، بيروت.
- الزعبي، حسن علي (٢٠٠٦): أثر تكنولوجيا المعلومات في المعلومات في الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية في دائرة ضريبة دخل مدينة،
- سلامه، ممدوحة. (١٩٩١) : الاعتمادية والتقييم السلبي للذات والحياة لدى المكتئبين وغير المكتئبين، دراسات نفسية، ك ١ ، ج .
- عباس، محمد خليل ونوفل ، محمد بكر والعيسي، محمد مصطفى وأبو عواد، فريال محمد (٢٠٠٧)، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان، الاردن.
- عبد الرحمن ، سعد (١٩٩٨)، القياس النفسي النظرية والتطبيق، القاهرة، دار الفكر العربي.
- عبيدات، ذوقان وعدس ،عبد الرحمن وعبد الحق بكابد (٢٠٠٥) ، البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه، ط٩، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان،
- علام، صلاح الدين (٢٠٠٩)، القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- عودة، أحمد سليمان (1998): القياس والتقويم في العملية التدريسية ،دار الأمل ، الإصدار الخامس، كلية العلوم التربوية، جامعة اليرموك،
- اليعقوبي، حيدر حسن (٢٠١٣)، التقويم والقياس في العلوم التربوية والنفسية رؤيا تطبيقية، دار الكفيل للنشر .
- Anastasia. A. (1988). Psychology testing (6th ed). New York: Macmillan. -
- Harrison, A. (1983): Language testing. London: Macmillan Pr
- Mehrparvar, A., Moghaddam, A., Raghibi, M., Mazaheri, M., Behzadi, F. (2012). A Comparative Study of Psychological Hardiness and Coping Strategies in Female Athlete and Non-Athlete Students. International Research Journal of Applied and Basic Sciences, 3(4), 817-821.
- Kalantar, J., Khedri, L., Nikbakht, A. & Motvalian, M. (2013). Effect of Psychological Hardiness Training on Mental Health of Students, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3 (2), 68-73
- Herzberg, F. (1966): Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, F. (1959): The Motivation to Work (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Herzberg, F. (1964): "The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower". Personnel Administration (27): 3-7.
- Herzberg, F. (1968): "One More Time: How Do You Motivate Employees?". Harvard Business Review. 46 (1): 53-62.
- Kuo, Rudy Fu-Hsiang (2007): Exploring Herzberg's Two-Factor Theory with Foreign Workers in the Taiwan Industry, National Cheng Kung University.
- Maslow, A. H. (1943): A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396 <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0054346>
- Singh, A., & Johan S. (2018): Exploring employee well-being a sund erlying mechanism in organizational health: Indian R&D. South Asian Journal of Business Studies.
- Venkatraman N. & Prescott J. E. (1990): Environment-strategy alignment: an empirical test of its performance implications, Strategic Management Journal, 11, 1-23
- Whitley, E.A. (2000): Tacit and explicit knowledge: Conceptual confusion around the commodification of knowledge. In Knowledge management: Concepts and controversies, Warwick: BPRC.
- Kobasa, S. & Puceti M. (1983): "Personality and Social Resources in Stress Resistance", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 45, No. 4, pp 839-880.
- Kobasa : Suzanne C. (1979). Stressful life events, personality and health : an inquiry into hardiness, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 37, No. 1, 1 - 11 .
- Kobasa, s.c. (1984). How much stress you survive? Journal of American\ Health, 3, 64-77.
- Posner, R. . (1999) . Exercising Our Psychological Strength . New Jersey . Prentice Hall . P.(1-5) .
- Lambert, V. A (2007) Predictors of physical and mental health in hospital nurses within the People s Republic of China . Journal of International Nursing 54(1).85-91.