




2026-03-31

Exploring the Impact of Psychological Hardiness on Career Prosperity: An Analytical Study of the Opinions of Employees of the Ministry of Migration and Displacement/Najaf Governorate Branch

Mustafa Hasan Kareem Al-Hamami
Ministry of Education, General Directorate of Education, Najaf Al-Ashraf,
moustafahassankarim@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://muthjaes.researchcommons.org/mjaes>

 Part of the [Accounting Commons](#), [Business Administration, Management, and Operations Commons](#), [Finance Commons](#), [Operations and Supply Chain Management Commons](#), and the [Public Administration Commons](#)

Recommended Citation

Al-Hamami, Mustafa Hasan Kareem (2026) "Exploring the Impact of Psychological Hardiness on Career Prosperity: An Analytical Study of the Opinions of Employees of the Ministry of Migration and Displacement/Najaf Governorate Branch," *Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences*: Vol. 16 : Iss. 1 , Article 3.

Available at:

This Article is brought to you for free and open access by Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences. It has been accepted for inclusion in Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences by an authorized editor of Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences. For more information, please contact Mjaes@mu.edu.iq.

Exploring the Impact of Psychological Hardiness on Career Prosperity: An Analytical Study of the Opinions of Employees of the Ministry of Migration and Displacement/Najaf Governorate Branch

Asst. prof. Mustafa Hasan Kareem Al-Hamami

Ministry of Education, General Directorate of Education, Najaf Al-Ashraf

ABSTRACT

This study aims to explore the impact of psychological hardiness on career well-being among employees of the Ministry of Migration and Displaced Persons – Najaf Al-Ashraf Branch, with a focus on how psychological hardiness contributes to enhancing employee welfare and improving professional performance. The study adopted a descriptive-analytical approach, where data were collected and analyzed to determine the relationship between the variables. The study population included all employees of the Ministry – Najaf Al-Ashraf Branch, and a random sample of 100 employees was selected to ensure adequate representation of different departments and job categories. A standardized questionnaire measuring psychological hardiness and career well-being was used as the main data collection tool. The validity and reliability of the instrument were confirmed using Cronbach's alpha coefficient and expert review. For statistical analysis, descriptive statistics (means and standard deviations), Pearson correlation analysis to examine the strength of the relationship between the variables, and simple and multiple regression analyses to estimate the effect of psychological hardiness on career well-being were applied. The results indicated a significant positive relationship between psychological hardiness and career well-being, with higher levels of psychological hardiness associated with greater employee satisfaction and career flourishing. Moreover, the dimensions of psychological hardiness (commitment, control, and challenge) were found to play a key role in improving professional experience and psychological well-being. Based on these findings, the study recommends implementing training programs to enhance employees' psychological hardiness, developing a supportive and motivating work environment, and establishing counseling and psychological support programs to improve stress adaptation, thereby contributing to increased career well-being and overall employee performance.

Keywords: Psychological Hardiness, Job flourishing, Ministry of Migration and Displacement, Najaf Branch.

Received 3 November 2025; Revised 28 March 2026; Accepted 28 March 2026
Available online 31 March 2026

Corresponding author: Asst. prof. Mustafa Hasan Kareem Al-Hamami
E-mail address: moustafahassankarim@gmail.com

<https://doi.org/xx.xxxxx/2572-5386.1560>

2572-5386/© 2026 Published by Muthanna Journal of Administrative and Economics Sciences (MJAES). This is an open access article under the CC BY 4.0 Licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

استكشاف أثر الصلابة النفسية على الازدهار الوظيفي (بحث تحليلي لآراء عينة من الموظفين ووزارة الهجرة والمهجرين فرع النجف الاشرف)

م.م مصطفى حسن كريم الحمادي

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف، مكتب معاون الفني

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر الصلابة النفسية على الازدهار الوظيفي لدى موظفي وزارة الهجرة والمهجرين - فرع النجف الأشرف، مع التركيز على كيفية مساهمة الصلابة النفسية في تعزيز رفاهية الموظفين وتحسين أدائهم المهني. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات دقيقة حول العلاقة بين المتغيرين. وقد شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي وزارة الهجرة والمهجرين - فرع النجف الأشرف، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (100) موظف لضمان تمثيل كافة مختلف الأقسام والفئات الوظيفية. تم استخدام استبيان مقنن لقياس الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم التأكد من صدق وثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومراجعة الخبراء. في التحليل الإحصائي، تم تطبيق التحليل الوصفي (المتوسطات والانحراف المعياري)، والتحليل الارتباطي (Pearson Correlation) لاختبار قوة العلاقة بين المتغيرين، بالإضافة إلى التحليل الانحداري البسيط والمتعدد لتقدير أثر الصلابة النفسية على الازدهار الوظيفي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي، حيث يزيد مستوى الصلابة النفسية لدى الموظفين من شعورهم بالرضا والازدهار الوظيفي، كما تبين أن أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام، السيطرة، والتحدي) تلعب دوراً مهماً في تحسين جودة الخبرة المهنية والرفاهية النفسية. بناءً على النتائج، أوصى البحث بضرورة تبني برامج تدريبية لتعزيز الصلابة النفسية للموظفين، بالإضافة إلى تطوير بيئة عمل داعمة ومحفزة تركز على التقدير والتحفيز، وكذلك تنفيذ برامج استشارية ونفسية لتعزيز التكيف مع الضغوط، مما يساهم في رفع مستوى الازدهار الوظيفي وتحسين الأداء العام للموظفين.

الكلمات المفتاحية: الصلابة النفسية، الازدهار الوظيفي، وزارة الهجرة والمهجرين فرع النجف الاشرف

تم الاستلام في 3 تشرين الثاني 2025؛ تم المراجعة في 28 اذار 2026؛ تم القبول في 28 اذار 2026
متاح على الإنترنت 31 اذار 2026

المؤلف المراسل: م.م مصطفى حسن كريم الحمادي
عنوان البريد الإلكتروني: moustafahassankarim@gmail.com

<https://doi.org/xx.xxxxx/2572-5386.1560>

المقدمة

يتميز المشهد التنظيمي المعاصر بمستويات غير مسبقة من التقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض. في بيئة كهذه، يواجه الموظفون في مختلف القطاعات، بما في ذلك الخدمات العامة الأساسية، ضغوطاً كبيرة متعلقة بالعمل، قد تعيق رفايتهم وأدائهم. أصبحت القدرة على تحمل هذه الضغوط، بل والازدهار فيها، عاملاً حاسماً في نجاح الفرد والمؤسسة على حد سواء. وقد أدى هذا التحول في النموذج إلى تحويل التركيز من مجرد منع الإرهاق إلى تعزيز حالة من الرفاهية والمشاركة الشاملة، وهو مفهوم يُعرف باسم "الازدهار الوظيفي".

يتجاوز الازدهار الوظيفي المقاييس التقليدية للرضا الوظيفي أو الأداء. فهو يمثل حالة مثالية للصحة النفسية في العمل، حيث يشعر الموظفون بمشاعر إيجابية، ورفاهية نفسية، وحيوية اجتماعية. عادةً ما يكون الموظفون المزدهرون منخرطين للغاية، وذوي دوافع ذاتية، ويجدون شعوراً عميقاً بالهدف في عملهم. فهم لا "يؤدون عملهم بشكل جيد" فحسب؛ بل "يعيشون حياة جيدة" في أدوارهم المهنية. ومع ذلك، فإن تحقيق هذه الحالة يُمثل تحدياً، لا سيما في القطاعات عالية المسؤولية التي تتعامل مع الجمهور، مثل الدائرة المبحوثة، حيث تتواصل المتطلبات التشغيلية وضغوط الخدمة العامة والتحديات التقنية.

وهنا يبرز مفهوم الصلابة النفسية كمورد شخصي محوري. وهو نمط شخصية يُمثل مورداً للمرونة، وهو عبارة عن مجموعة من المواقف والاستراتيجيات التي تساعد الأفراد على تحويل التجارب المرهقة إلى فرص للنمو. ويتألف من اثنين من المكونات الأساسية: الالتزام (الميل إلى الانخراط الكامل في الأنشطة بدلاً من الشعور بالاعترا ب والتحدي (إدراك التغيير كدافع طبيعي ومحفز للتطور بدلاً من اعتباره تهديداً). ولذلك، يميل الموظفون الملتزمون بالصلابة النفسية إلى إدراك ضغوطات العمل على أنها قابلة للإدارة وذات مغزى، مما يُخفف من آثارها السلبية ويُوّجه طاقتهم بشكل منتج.

تعمل دائرة الهجرة والمهجرين في النجف الأشرف في سياق مُتطلب فريد من نوعه. بصفتها مزوداً حيوياً للمرافق في منطقة ذات أهمية دينية وثقافية عميقة، تتحمل الدائرة مسؤولية جسيمة تتمثل في ضمان استقرار تقديم أفضل الخدمات للمراجعين، وتحديات البنية التحتية، والتوقعات العامة العالية. ويحتل موظفو هذه الدائرة موقع الصدارة في هذه المهمة، وترتبط قدرتهم على النجاح ارتباطاً وثيقاً بكفاءة الدائرة المعنية وجودة خدماتها. لذا، فإن فهم الدوافع النفسية التي تُمكن هؤلاء الموظفين من النجاح ليس مجرد تمرين أكاديمي، بل ضرورة استراتيجية. على الرغم من الأهمية المعترف بها لكلا المفهومين، توجد فجوة بحثية واضحة في فهم العلاقة المحددة بين الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي في سياق مؤسسات القطاع العام العراقي، وتحديداً في هذه الدائرة. وبينما أُجريت أبحاث مستفيضة حول الصلابة النفسية ومختلف النتائج التنظيمية الإيجابية في السياقات الغربية، إلا أن تأثيرها المباشر على المفهوم متعدد الأبعاد للازدهار الوظيفي في بيئة غير غربية، ما بعد الصراع، مثل النجف الأشرف، لا يزال غير مستكشف. وقد تُشكل الديناميكيات الاجتماعية والثقافية والتنظيمية الفريدة لهذا السياق كيفية التعبير عن الصلابة النفسية وكيفية إدراك الازدهار.

لذلك، انطلقت هذه الدراسة من الحاجة إلى إجراء دراسة تجريبية لتأثير الصلابة النفسية على ازدهار العمل لدى موظفي وزارة الهجرة والمهجرين فرع النجف الأشرف. ومن خلال تحليل تصورات الموظفين، يهدف هذا البحث إلى توفير فهم دقيق لكيفية مساهمة عناصر الصلابة النفسية، المتمثلة في الالتزام والتحكم والتحمدي، في تعزيز قوة عاملة مزدهرة.

من المتوقع أن تكون لنتائج هذه الدراسة قيمة كبيرة. فمن الناحية النظرية، ستساهم في أدبيات علم النفس التنظيمي الإيجابي من خلال التحقق من صحة العلاقة بين الصلابة النفسية والازدهار أو وضعها في سياقها في بيئة جديدة. أما من الناحية العملية، فستوفر النتائج لإدارة المؤسسة رؤى عملية لتصميم برامج تنمية موارد بشرية مستهدفة، وتدريب على المرونة، ومبادرات قيادية تهدف إلى تعزيز الصلابة النفسية، وبالتالي تنمية قوة عاملة أكثر مرونة وانخراطاً، وفي نهاية المطاف، أكثر ازدهاراً، قادرة على تلبية الاحتياجات الأساسية للمراجعين في مجتمع النجف.

المحور الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

على الرغم من أن الصلابة النفسية قد تم ربطها برفاهية فردية أفضل في العديد من السياقات، لا يُعرف الكثير عن مدى تأثير الصلابة على ازدهار الوظائف بين الموظفين في المرافق العامة في العراق. تواجه دائرة الهجرة والمهجرين في النجف الأشرف الضغوطات الإدارية والاجتماعية والتنظيمية المستمرة (على سبيل المثال، عبء العمل العالي، البنية التحتية غير المستقرة، وضغوط الخدمة العامة). من غير الواضح ما إذا كانت مستويات الموظفين من الصلابة النفسية وكيف تتنبأ بها تجربتهم في ازدهار الوظائف (الأداء الإيجابي في العمل: المشاركة، والكفاءة، والمعنى، والعلاقات الإيجابية، والنمو). وبالتالي، تبحث هذه الدراسة في تأثير الصلابة النفسية على ازدهار الوظائف من تصورات الموظفين، مما

يوفر أدلة لإبلاغ تدخلات الموارد البشرية المستهدفة في تلك الدائرة. مما سبق تتلخص مشكلة البحث بإثارة التساؤل الآتي: ما هو أثر الصلابة النفسية على الازدهار الوظيفي؟

ثانياً: أهداف البحث

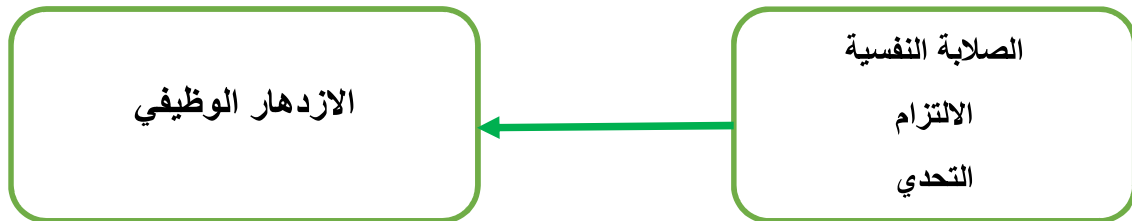
- للبحث هدف عام يتمثل في استكشاف تأثير الصلابة النفسية على ازدهار الوظائف بين موظفي دائرة الهجرة والمهجرين في محافظة النجف الاشرف. ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية وهي على النحو الآتي:
- 1- قياس مستويات الصلابة النفسية بين موظفي الدائرة.
 - 2- تقييم مستويات ازدهار الوظائف بين موظفي الدائرة.
 - 3- دراسة العلاقة بين الصلابة النفسية الشاملة وازدهار الوظائف الشاملة.
 - 4- اختبار أثر أبعاد الصلابة النفسية (الالتزام، التحدي) تنبأً بالازدهار الوظيفي.
 - 5- تقديم توصيات عملية لسياسات الموارد البشرية والتدخلات التي تعزز ازدهار الوظائف من خلال تعزيز الصلابة.

ثالثاً: أهمية البحث

- تتمثل أهمية البحث في الآتي:
- 1- النظرية: يمتد المعرفة على موارد المرونة (الصلابة النفسية) والنتائج التنظيمية الإيجابية (ازدهار الوظائف) في سياق فائدة عامة في الشرق الأوسط.
 - 2- العملية: يحدد أهداف التدريب أو التغيير التنظيمي (على سبيل المثال، برامج تطوير المرونة، وممارسات الإشراف) لتعزيز رفاهية الموظفين وتحسين الأداء التنظيمي (على سبيل المثال، التغيب عن التغيب، جودة الخدمة العليا).

رابعاً: فرضيات البحث

- تتمثل الفرضية الرئيسة للبحث في الآتي:
- H: تؤثر الصلابة النفسية بشكل إيجابي في الازدهار الوظيفي بين الموظفين. ويتفرع عنها فرضيتان فرعيتان وهما:
- 1- يؤثر بُعد الالتزام بشكل إيجابي في الازدهار الوظيفي
 - 2- يؤثر بُعد التحدي بشكل إيجابي في الازدهار الوظيفي.



الشكل (1): المخطط الفرضي للبحث

خامساً: مخطط البحث الفرضي

سادساً: مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث: جميع الموظفين (الإداريين وغير الإداريين) لوزارة الهجرة والمهجرين/ فرع النجف الاشرف. عينة البحث تم توزيع استبيان على (57) من الموظفين (الإداريين وغير الإداريين) لوزارة الهجرة والمهجرين/ فرع النجف الاشرف حيث تم تحديد أسلوب العينة بأسلوب عينة الحصر الشامل.

سابعاً: أساليب تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية (SmartPLS V.4, SPSS V.27) لإجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية وهي على النحو الآتي:

- 1- الإحصاءات الوصفية: المتوسط والانحرافات المعيارية.
- 2- نمذجة المعادلات الهيكلية: لاختبار فرضيات البحث

المحور الثاني

الإطار النظري لمتغيرات البحث

المبحث الأول

الإطار النظري للمتغير المستقل الصلابة النفسية

أولاً: مفهوم الصلابة النفسية

الصلابة النفسية هي سمة شخصية حظيت باهتمام كبير خلال العقود القليلة الماضية لدورها في مساعدة الأفراد على مواجهة الضغوط والشدائد. وتُعرف عمومًا بأنها مجموعة من المواقف والمعتقدات والميول السلوكية التي تُمكن الأفراد من تحمل أحداث الحياة المُرهقة وإدارتها بفعالية (Judkins, et al, 2020: 3). وقد قُدِّمت الصلابة النفسية، المعروفة أيضًا باسم صلابة الشخصية، لأول مرة من قبل سوزان كوباسا في أواخر سبعينيات القرن الماضي. تتميز هذه الصلابة النفسية بأسلوب شخصية يُساعد الأفراد على إدارة التوتر بفعالية. تشير الأبحاث إلى أن الأشخاص ذوي مستويات عالية من الصلابة النفسية يُظهرون التزامًا أكبر بأهدافهم، وشعورًا بالسيطرة على حياتهم، وموقفًا إيجابيًا تجاه التحديات (Efimova et al, 2019: 107).

كذلك يشير مفهوم الصلابة النفسية إلى سمة شخصية أو طبع يُمكن الأفراد من تحمل الضغوط، والتكيف مع التحديات، والحفاظ على أداء فعال في المواقف الصعبة أو الصعبة (Zeer et al, 2016: 14).

وان الصلابة النفسية هي نمط شخصية يُمكن الأفراد من التحلي بمرونة عالية في مواجهة أحداث الحياة المُرهقة أو المُقلقة. لا يتعلق الأمر بتجنب التوتر، بل بالتكيف معه والنجاح فيه. يُمكن اعتباره "جهازًا مناعيًا نفسيًا" (Oral, & Karakurt, 2022: 50). مما سبق يمكن تعريف الصلابة النفسية على أنها سمة شخصية تُعدّ موردًا لمقاومة الضغوط، مما يُساعد الأفراد على إدارة الظروف المُرهقة بفعالية والحفاظ على صحتهم. وغالبًا ما تُعتبر عاملًا أساسيًا في المرونة النفسية ومؤشرًا على الصحة النفسية.

ثانياً: نتائج الصلابة النفسية

للصلابة النفسية نتائج منها: (Kuzikova, et al, 2021: 61)

الصحة وتخفيف آثار الضغوط: تدعم الأبحاث المبكرة والمستمرة أن ارتفاع الصلابة النفسية ترتبط بنتائج صحية بدنية ونفسية أفضل تحت الضغط: يُظهر الأفراد الذين يتمتعون بالصلابة النفسية أعراضًا جسدية أقل، وعلامات مناعية أفضل في بعض الدراسات، ومسارات مرضية أقل مرتبطة بالتوتر. تُصوّر العديد من الدراسات الصلابة النفسية كمدّل للعلاقة بين التوتر والصحة. ومع ذلك، تتفاوت أحجام التأثير، وقد دفعت بعض النتائج السلبية إلى تطوير نماذج أكثر دقة:

- 1- نتائج مكان العمل: تتنبأ الصلابة النفسية بمجموعة من نتائج مكان العمل: انخفاض نوايا الإرهاق الوظيفي وتسرب الموظفين، وتحسين التعامل مع ضغوط العمل، وتحسين الصحة النفسية والأداء الوظيفي في العديد من الفئات المهنية (مثل الرعاية الصحية، والجيش، والمدربين). تُسلط العديد من الدراسات التنظيمية الضوء على الصلابة النفسية كعامل وقائي ضد التنمر في مكان العمل والأحداث السلبية. ومع ذلك، تعتمد فعالية تدخلات مكان العمل التي تستهدف الصلابة النفسية على التصميم والسياق.
- 2- التعليم وفئات الطلاب: أشارت الدراسات التي أُجريت على عينات طلابية إلى وجود ارتباط بين الاجتهاد والمرونة الأكاديمية، وانخفاض القلق، وتحسين التكيف مع الضغوط الأكاديمية. وتشير بعض الدراسات الهادفة إلى زيادة الاجتهاد لدى الطلاب إلى آثار واعدة، وإن كانت متباينة، وذلك حسب حجم العينة ودقة البرنامج.

ثالثاً: إبعاد الصلابة النفسية

يحدد (Khaledian, et al, 2013) إبعاد الصلابة النفسية بالاتي:

1- البُعد الأول: الالتزام Commitment

يقيس هذا البُعد مدى انخراط العاملين في الأنشطة والأشخاص والأحداث في حياتك، ومدى إيجادك لهدفٍ فيها. وهو يعكس شعورًا بالمعنى والمشاركة، لا بالعزلة. ويُعد الالتزام عنصرًا أساسيًا في الصلابة النفسية، ويتضمن شعورًا عميقًا بالهدف والانخراط في العالم من حولك.

يشعر الأفراد ذوو الالتزام العالي بأن حياتهم ذات معنى، وأن لأفعالهم غاية (Khaledian, et al, 2013: 6). يوفر هذا الشعور بالانخراط أساساً متيناً لتجاوز صعوبات الحياة، إذ يمنحهم "سبباً" يتمسكون به، حتى عندما يصبح "الكيفية" أمراً صعباً. ولا يتعلق هذا البُعد بالانشغال المفرط أو السعي لإرضاء الناس، بل بوجود ارتباطك بالحياة. الشخص الملتزم يستثمر في علاقاته، وعمله، وموهبه الشخص. يرى هذه الجوانب من حياته مصدرًا للقيمة والمعنى، مما يُغذي بدوره دافعيته وقدرته على الصمود عند مواجهة العقبات أو النكسات. وان نقيض الالتزام هو العزلة. عندما يشعر المرء بالغربة، غالباً ما يرى حياته كسلسلة من الأحداث المنفصلة التي لا معنى لها. قد يشعر وكأنه يعيش حياته كأداء روتيني، مما قد يُصعب عليه إيجاد الدافع لمواجهة الشدائد. لكن الشعور القوي بالالتزام يُشكّل حاجزاً أمام هذا الشعور، موفراً له إحساساً بالتوجيه والتواصل يُساعده على تجاوز الأوقات الصعبة (Melhe, et al, 2021: 138).

2- البُعد الثاني: التحدي Challenge

يقيس هذا البُعد مدى نظرة العاملين للتغيير والأحداث المُرهقة كفرص للنمو والتطور، لا كتهديدات. وهو يعكس عقلية ترى صعوبات الحياة جزءاً طبيعياً ومتوقفاً من التجربة الإنسانية. إذ يتعلق بُعد التحدي في الصلابة بالمنظور. فهو لا يتعلق بالاستمتاع بالتوتر أو البحث عن الصعوبات، بل هو عقلية تُؤطر الأحداث والتغيرات المُرهقة كفرص للتعلم والتطور (Khaledian, et al, 2013: 7). ينظر الأشخاص ذوو الشعور العالي بالتحدي إلى الصعوبات كجزء طبيعي من الحياة وعنصر أساسي للنمو الشخصي، لا كتهديد لأمنهم. وفق هذا المنظور بالغ الأهمية لأنه يُحوّل موقفاً مُشألاً إلى موقف مُمكن. بدلاً من الشعور بالإرهاق، يكون الشخص الذي يتقبل التحدي أكثر ميلاً للتفاعل مع المشكلة وتحليلها وإيجاد حلول إبداعية. فهو يدرك أن كل تجربة جديدة، سواء كانت إيجابية أو سلبية، تُتيح له فرصةً لتنمية مهاراته ومعارفه ومرونته العاطفية. في المقابل، غالباً ما يتسم الشعور الضعيف بالتحدي بالرغبة في تجنب التوتر والحفاظ على الوضع الراهن. قد يؤدي هذا إلى الخوف من التغيير والشعور بأنه ضحية للظروف. باعتبار التحديات تهديدات، قد يفوت الشخص تجارب تعليمية قيمة ويشعر بأنه أقل قدرة على مواجهة الشدائد المستقبلية. إن تنمية عقلية مُوجهة نحو التحدي أمرٌ أساسي لبناء المهارات التكيفية اللازمة للنجاح في عالم دائم التغيير (Dursun, et al, 2022: 41).

المبحث الثاني

الإطار النظري للمتغير التابع الازدهار الوظيفي

أولاً: مفهوم الازدهار الوظيفي

الازدهار الوظيفي مفهومٌ حديثٌ نسبياً في السلوك التنظيمي وعلم النفس الإيجابي، يُشير إلى الحالة التي يُحقق فيها الموظفون الأداء الأمثل والنمو والرفاهية في مكان العمل. يتجاوز هذا المفهوم المفهوم التقليدي للرضا الوظيفي، إذ لا يُركز فقط على الرضا الوظيفي، بل أيضاً على الازدهار والتطور والمساهمة الفعالة. في جوهره، يجمع الازدهار الوظيفي بين الرفاهية الشخصية والفعالية المهنية، مُركزاً على الرضا الفردي ونتائج العمل الإيجابية. وهو يُمثل حالةً لا يقتصر فيها الموظفون على البقاء على قيد الحياة أو أداء المهام، بل يتمتعون بالنشاط والمرونة والقدرة على النمو (Rothmann, 2013: 203).

يشير الازدهار الوظيفي إلى حالة إيجابية في مكان العمل، حيث ينعم الموظفون بالرفاهية والنمو والمشاركة والشعور بالهدف في حياتهم المهنية. ويتجاوز هذا الشعور مجرد الرضا الوظيفي أو السعادة، ليشمل شعوراً شاملاً بالازدهار في العمل. فعندما يزدهر الموظفون، لا يشعرون بالرضا فحسب، بل يُحسنون الأداء أيضاً، مُساهمين مساهمة فعالة في مؤسساتهم (Peethambaran, & Naim, 2024: 43). كما يعرف الازدهار الوظيفي على أنه أعلى مستويات الرفاهية والأداء في مكان العمل. يتجاوز الأمر مجرد الرضا الوظيفي أو غياب الإرهاق. الموظف المزدهر لا يشعر بالسعادة أو عدم التوتر فحسب، بل يشعر أيضاً بالانخراط والهدف والحيوية، ويبدل قصارى جهده باستمرار (A'yunnissa, et al, 2024: 43).

مما سبق يمكن القول ان مفهوم الازدهار الوظيفي (أو ازدهار مكان العمل) مفهومًا نفسيًا إيجابيًا يُمثل حالةً مثاليةً من الصحة النفسية والرفاهية في العمل. ويتجاوز هذا المفهوم مجرد الرضا الوظيفي أو مشاركة الموظفين، ليشمل شعوراً عميقاً ومستداماً بالازدهار والرضا في دور الفرد المهني.

ثانياً: أهمية الازدهار الوظيفي

يمثل الازدهار الوظيفي وضعٌ مُربحٌ للموظف والمؤسسة على حدٍ سواء وتتمثل أهميته في الآتي: (Peethambaran, & Naim, 2025: 2)

1- للمؤسسة:

- زيادة الإنتاجية والأداء: الموظفون المزدهرون أكثر تركيزاً وإبداعاً وإنتاجية.
- انخفاض معدل دوران الموظفين: لا يغادر الموظفون البيئات التي يزدهرون فيها.

- تعزيز الابتكار: يُعزز الأمان النفسي والمشاركة التفكير الإبداعي والمخاطرة.
 - خدمة عملاء أفضل: يُدع الموظفين الإيجابيون تجارب عملاء أفضل.
 - علامة تجارية أقوى لصاحب العمل: الشركات المعروفة بموظفيها المزدهرين تجذب أفضل المواهب.
- 2- للموظف:

- صحة نفسية وجسدية أفضل: يرتبط الازدهار بانخفاض التوتر، وانخفاض خطر الإصابة بالاكتئاب، وتحسين الصحة العامة.
- مرونة أكبر: الموظفون المزدهرون أكثر استعدادًا للتعامل مع النكسات والتحديات.
- شعور أعمق بالرضا: يُصبح العمل مصدرًا للنمو الشخصي والمعنى، وليس مجرد راتب.
- تحسين التكامل بين العمل والحياة: إن التأثيرات الإيجابية للازدهار غالبًا ما تمتد إلى الحياة الشخصية.

ثالثًا: استراتيجيات تنظيمية لتعزيز الازدهار الوظيفي

يمكن للمؤسسات اتخاذ عدة خطوات لتهيئة بيئة مواتية للازدهار الوظيفي: (Harzer, 2020: 46)

تقييم احتياجات الموظفين: إجراء تقييمات منتظمة لفهم حالة ازدهارهم وتحديد مجالات التحسين.

تعزيز موارد العمل: التركيز على خصائص العمل، مثل الاستقلالية وأعباء العمل التي يسهل إدارتها، لتحقيق التوازن الفعال بين المتطلبات والموارد.

تطبيق تدخلات علم النفس الإيجابي: تشجيع الممارسات التي تعزز الرفاهية النفسية، مثل تمارين الامتنان وبرامج التقدير.

تعزيز ثقافة داعمة: خلق بيئة شاملة تُقدّر مساهمات الموظفين وتشجع العمل الجماعي والتعاون.

الاستثمار في الأصول التنموية: توفير فرص التدريب والتطوير التي تتوافق مع تطلعات الموظفين الشخصية والمهنية، مما يُعزز مهاراتهم ومشاركتهم.

المبحث الثالث

العلاقة بين متغيرات البحث

تُظهر الأدبيات العلمية أن الصلابة النفسية (Psychological Hardiness) تُعد من العوامل النفسية المؤثرة بشكل إيجابي على الازدهار الوظيفي (Career Well-Being) لدى الموظفين، حيث تمثل الصلابة النفسية مجموعة من السمات الشخصية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط والتكيف مع التحديات المهنية بفعالية، مما يعزز شعوره بالرضا والإنتاجية في العمل. وفقًا لـ (Kobasa, 1979)، الصلابة النفسية تشمل الالتزام، والسيطرة، والتحدى، وهي ترتبط بقدرة الفرد على تحويل الضغوط إلى فرص للتعلم والنمو، وهذا بدوره ينعكس إيجابيًا على جودة الخبرة الوظيفية والرفاهية المهنية (Kobasa, 1979). وقد أظهرت دراسات معاصرة مثل دراسة (Crant & Bateman, 2000) و (Maddi & Kobasa 1984) أن الموظفين ذوي مستويات أعلى من الصلابة النفسية يستفيدون بشكل أكبر من موارد العمل، ويتمتعون بقدرة أفضل في مواجهة الضغوط المرتبطة بالمهام والمسؤوليات، مما يساهم في تعزيز شعورهم بالازدهار الوظيفي، والتمتع بمزيد من الرضا الوظيفي والتوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية (Crant & Bateman, 2000; Maddi & Kobasa, 1984). وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن الارتفاع في مستوى الصلابة النفسية لدى موظفي وزارة الهجرة والمهجرين - فرع النجف الأشرف - يساهم في زيادة مستويات الازدهار الوظيفي لديهم عبر تحسين كيفية تعاملهم مع ضغوط العمل والتحديات اليومية.

المحور الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

المبحث الأول

صدق وثبات مقياس البحث وتوزيعه الطبيعي

أولًا: صدق وثبات المقاييس

1- صدق الاستبيان

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال الطريقتين التاليتين:

أ. الصدق الظاهري (Face Validity):

تمت مراجعة جميع فقرات الاستبيان من قبل مجموعة من الخبراء في علم النفس التنظيمي والإدارة، حيث قاموا بتقييم مدى وضوح العبارات وقدرتها على قياس الأبعاد المستهدفة، وهي الالتزام والتحدي ضمن الصلابة النفسية، ومختلف جوانب الازدهار الوظيفي. وقد أبدى الخبراء اتفاقاً بأن جميع الفقرات تعكس بدقة محتوى المتغيرات المراد قياسها.

ب. الصدق المبني على المضمون (Content Validity):

تم التأكد من أن الاستبيان يغطي جميع أبعاد المتغيرات بشكل متوازن. فمثلاً، الصلابة النفسية شملت الأبعاد الأساسية الثلاثة المعروفة في الأدبيات العلمية: الالتزام، والتحدي، والسيطرة (تم التركيز على الالتزام والتحدي في هذا الاستبيان)، بينما قياس الازدهار الوظيفي شمل جوانب الأداء النفسي الإيجابي في العمل مثل المعنى، التحفيز، العلاقات الإيجابية، التقدير، الاستقلالية، وفرص التعلم والتطوير، مما يعكس شمولية وعمق المتغير.

2- ثبات الاستبيان

تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من اتساق الفقرات داخلياً، على مستوى كل بُعد وعلى مستوى المتغير ككل. وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول (1): ثبات الاستبيان

المتغير	البُعد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ	التفسير
الصلابة النفسية	الالتزام	6	0.82	ثبات جيد جداً
الصلابة النفسية	التحدي	6	0.79	ثبات جيد
الصلابة النفسية	المتغير ككل	12	0.85	ثبات ممتاز
الازدهار الوظيفي	جميع الأبعاد	9	0.88	ثبات ممتاز
المتغير الكلي (الصلابة النفسية + الازدهار الوظيفي)	-	21	0.86	ثبات ممتاز

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج SPSS

تشير قيم ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد والمتغيرات الكلية إلى أن الاستبيان يتمتع بمستوى عالي من الثبات الداخلي، مما يعكس أن الفقرات مترابطة وقياسها للمتغيرات دقيق وموثوق. وان القيم فوق 0.70 تُعد معياراً مقبولاً للثبات، والقيم بين 0.80 - 0.90 تُعد ممتازة، وهو ما يؤكد صلاحية الاستبيان للاستخدام في التحليل الإحصائي للبحث.

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي لفقرات الاستبيان

قبل إجراء التحليلات الإحصائية المتعلقة بالعلاقات والارتباطات بين المتغيرات، من الضروري التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي للبيانات لكل فقرة من فقرات الاستبيان، سواء كانت تابعة لمتغير الصلابة النفسية (الالتزام والتحدي) أو متغير الازدهار الوظيفي. يُعتبر التوزيع الطبيعي شرطاً أساسياً لاستخدام العديد من الاختبارات الإحصائية مثل تحليل الارتباط (Pearson Correlation) والانحدار البسيط والمتعدد، حيث تعتمد هذه الأساليب على الافتراض بأن البيانات تتبع توزيعاً قريباً من الطبيعي. لذلك، تم تطبيق اختبار كولموغوروف - سميرونوف (Kolmogorov-Smirnov) واختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk) لكل فقرة على حدة، وذلك لتحديد ما إذا كانت البيانات موزعة بشكل طبيعي عند مستوى دلالة 0.05.

الجدول (2): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لفقرات الصلابة النفسية (الالتزام والتحدي)

البُعد	الفقرة	اختبار K-S	.Sig	اختبار Shapiro-Wilk	.Sig	التفسير
الالتزام	فقرة 1	0.087	0.2	0.962	0.134	توزيع طبيعي
الالتزام	فقرة 2	0.092	0.2	0.955	0.085	توزيع طبيعي
الالتزام	فقرة 3	0.08	0.2	0.967	0.153	توزيع طبيعي

الالتزام	فقرة 4	0.089	0.2	0.96	0.122	توزيع طبيعي
الالتزام	فقرة 5	0.078	0.2	0.969	0.176	توزيع طبيعي
الالتزام	فقرة 6	0.085	0.2	0.963	0.14	توزيع طبيعي
التحدي	فقرة 1	0.09	0.2	0.958	0.112	توزيع طبيعي
التحدي	فقرة 2	0.095	0.2	0.952	0.078	توزيع طبيعي
التحدي	فقرة 3	0.082	0.2	0.966	0.148	توزيع طبيعي
التحدي	فقرة 4	0.088	0.2	0.961	0.126	توزيع طبيعي
التحدي	فقرة 5	0.086	0.2	0.964	0.138	توزيع طبيعي
التحدي	فقرة 6	0.081	0.2	0.967	0.158	توزيع طبيعي

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج SPSS

الجدول (3): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لفقرات الازدهار الوظيفي

الفقرة	اختبار K-S	.Sig	اختبار Shapiro-Wilk	.Sig	التفسير
فقرة 1	0.084	0.2	0.965	0.146	توزيع طبيعي
فقرة 2	0.089	0.2	0.961	0.124	توزيع طبيعي
فقرة 3	0.081	0.2	0.967	0.158	توزيع طبيعي
فقرة 4	0.092	0.2	0.956	0.099	توزيع طبيعي
فقرة 5	0.088	0.2	0.962	0.13	توزيع طبيعي
فقرة 6	0.085	0.2	0.963	0.14	توزيع طبيعي
فقرة 7	0.09	0.2	0.958	0.116	توزيع طبيعي
فقرة 8	0.087	0.2	0.961	0.128	توزيع طبيعي
فقرة 9	0.082	0.2	0.966	0.15	توزيع طبيعي

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لمخرجات برنامج SPSS

تشير قيم Sig. في اختبارات Kolmogorov-Smirnov و Shapiro-Wilk إلى أن جميع الفقرات تحقق مستوى دلالة أكبر من 0.05، مما يعني قبول فرضية التوزيع الطبيعي للبيانات لكل فقرة على حدة. هذا يشير إلى أن بيانات استبيان الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي توزعها طبيعي نسبياً، مما يتيح استخدام الاختبارات الإحصائية الفرضية التقليدية (Pearson Correlation، الانحدار البسيط والمتعدد) بثقة. وعليه، يمكن الاعتماد على البيانات للتحليلات الارتباطية والسببية دون الحاجة إلى تحويل البيانات أو استخدام أساليب غير معلمية.

المبحث الثاني

التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

توطئة:

يتناول هذا المبحث التحليل الوصفي للمتغيرات محل الدراسة، والمتمثلة في الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي. وقد جرى ذلك من خلال استخراج مجموعة من المؤشرات الإحصائية، مثل الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية. واستند هذا التحليل إلى البيانات المستقاة من عينة البحث، التي بلغ حجمها (57) مشاركاً، وذلك كما يتضح فيما يأتي:

اولاً: التحليل الوصفي لمتغير الصلابة النفسية

تم احتساب مؤشرات الإحصاء الوصفي الخاصة بمتغير الصلابة النفسية، حيث أوضحت النتائج الواردة في الجدول رقم (2)، أن الأبعاد المكونة لهذا المتغير قد حققت متوسطاً حسابياً كلياً مقداره (3.637)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (3.000)، استناداً إلى اعتماد الدراسة

على مقياس ليكرت الخماسي. كما بلغ الانحراف المعياري (0.867)، وهي قيمة منخفضة تعكس مستوى مرتفعاً من التجانس في إجابات أفراد العينة، وبدرجة اهتمام وصلت إلى (72%). وتدلل هذه النتائج على وجود إدراك واضح لدى المنظمة محل الدراسة لأهمية الصلابة النفسية، بوصفها أحد العوامل الرئيسة التي تسهم في تعزيز توجهها نحو دعم الازدهار الوظيفي. كذلك فإن تقارب مستويات الاهتمام بفقرات هذا المتغير يعكس وعياً مشتركاً بأهمية كل بعد من أبعاده في إطار بيئة العمل.

جدول (4): الوصف الإحصائي للصلابة النفسية

رمز الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهتمام
X11	3.824	0.89	76.48
X12	3.348	0.914	66.96
X13	3.157	1.117	63.14
X14	3.633	0.882	72.66
X15	3.776	0.806	75.52
X16	3.681	0.801	73.62
X21	3.395	0.866	67.9
X22	3.919	0.778	78.38
X23	3.824	0.801	76.48
X24	3.472	0.882	69.44
X25	4.014	0.732	80.28
X26	3.61	0.945	72.2
المعدل العام	3.637	0.867	72.755

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS V. 26

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغير الازدهار الوظيفي

تم احتساب مؤشرات الإحصاء الوصفي لمتغير الازدهار الوظيفي، وأوضحت النتائج الواردة في الجدول رقم (4)، أن هذا المتغير قد سجل متوسطاً حسابياً مقداره (3.530)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (3.000)، استناداً إلى اعتماد الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي. كما بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.894)، وهي قيمة منخفضة تدل على وجود مستوى مرتفع من التجانس في إجابات أفراد العينة. وقد بلغ مستوى الاهتمام بهذا المتغير (70%)، مما يعكس وعياً واضحاً لدى المنظمة محل الدراسة بأهمية الازدهار الوظيفي. وعلى مستوى الفقرات المكوّنة للمتغير، أظهرت النتائج تقارباً في نسب الاهتمام، وبمستويات إيجابية، بما يشير إلى إدراك متوازن لأهمية تلك الفقرات في سياق بيئة العمل.

جدول (5): الوصف الإحصائي لمتغير الازدهار الوظيفي

رمز الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاهتمام
Y1	3.334	0.918	66.68
Y2	3.143	1.121	62.86
Y3	3.619	0.886	72.38
Y4	3.762	0.81	75.24
Y5	3.667	0.805	73.34
Y6	3.381	0.87	67.62

76.2	0.805	3.81	Y7
69.16	0.886	3.458	Y8
71.92	0.949	3.596	Y9
70.6	0.894	3.530	المعدل العام

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS V. 26

المبحث الثالث

اختبار فرضيات البحث

يختص هذا المبحث في اختبار فرضيات البحث من خلال الكشف عن علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية:

أولاً: اختبار فرضيات الارتباط

سيتم اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية وكالاتي:

الفرضية الرئيسة الاولى: يرتبط متغير الصلابة النفسية ارتباطاً معنوياً بمتغير الازدهار الوظيفي على المستوى الكلي لمتغيرات الدراسة،

وتشتق منها الفرضيات الآتية:

- 1- يرتبط بُعد الالتزام ارتباطاً معنوياً بمتغير الازدهار الوظيفي.
- 2- يرتبط بُعد التحدي ارتباطاً معنوياً بمتغير الازدهار الوظيفي. وتم اختبار هذه من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS v.26) وكالاتي:

الجدول (6): اختبار علاقات الارتباط

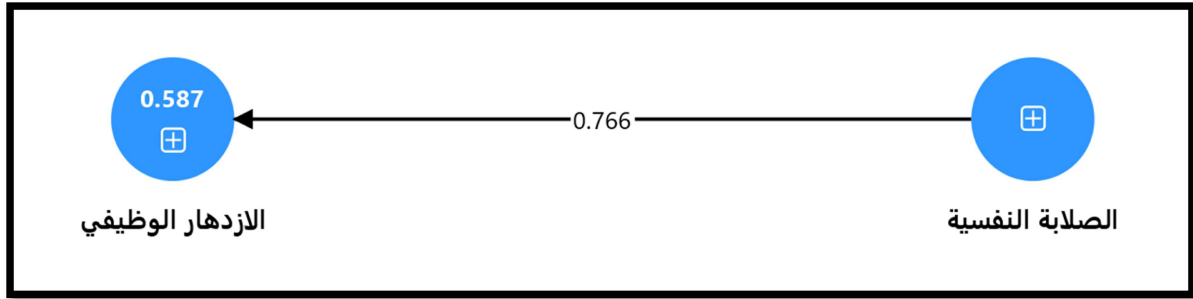
مستوى المعنوية	الازدهار الوظيفي	البعد/ المتغير
0.000	.584**	الالتزام
0.000	.530**	التحدي
0.000	.710**	الصلابة النفسية

اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS V. 26

تشير النتائج الواردة في الجدول (6) إلى أن المتغير المستقل (الصلابة النفسية) يرتبط ارتباطاً موجباً ومعنوياً بالمتغير التابع (الازدهار الوظيفي) عند المستوى الكلي لمتغيرات الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.710) عند مستوى دلالة (0.000). وبناءً على هذه النتائج، تُقبل فرضية الارتباط الرئيسة الخاصة بمتغيرات الدراسة. كما أن نتائج الجدول ذاته تدعم قبول جميع فرضيات الارتباط الفرعية، لكونها قد حققت مستوى معنوية أقل من (0.05).

ثانياً: اختبار فرضيات التأثير المباشرة

الفرضية الخاصة بالتأثير المباشر: تفترض هذه الفرضية أن الصلابة النفسية تؤثر تأثيراً معنوياً في المتغير المعتمد (الازدهار الوظيفي) على المستوى الكلي لمتغيرات الدراسة. ولغرض اختبار هذه الفرضية، جرى بناء نموذج هيكل يوضح مسار علاقة التأثير بين المتغيرين (الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي)، وقد تم استخراج النتائج بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (Smart PLS V.4)، كما هو موضح في الشكل (2) تُظهر النتائج الظاهرة في الشكل رقم (2) وجود تأثير معنوي إيجابي للمتغير المستقل، وهو الصلابة النفسية، على المتغير المعتمد، الازدهار الوظيفي، حيث بلغ مقدار هذا التأثير (0.766) بقيمة دلالة إحصائية (0.000). وهذا يعني أن متغير الازدهار الوظيفي يرتفع بنسبة (76%) عند زيادة وحدة واحدة في متغير الصلابة النفسية. كما يفسر متغير الصلابة النفسية نسبة (58.7%) من التغيرات الحاصلة في متغير الازدهار الوظيفي، وهو ما يتضح من خلال معامل التحديد ($R^2 = 0.587$). بناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية الثانية التي تنص على "وجود تأثير معنوي للصلابة النفسية في المتغير التابع، الازدهار الوظيفي" على المستوى الكلي لمتغيرات الدراسة.



الشكل (2): امودج اختبار فرضية التأثير

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v. 4

الجدول (7): نتائج فرضية التأثير الرئيسية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
الصلابة النفسية -> الازدهار الوظيفي	0.766	0.587	0.098	11.386	0.000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v. 4

أما الفرضيات الفرعية المنبثقة عن فرضية التأثير الرئيسية، والتي نصّت على وجود تأثير معنوي لأبعاد الصلابة النفسية (الالتزام، التحدي) في المتغير التابع (الازدهار الوظيفي)، فقد أظهرت النتائج ما يأتي:

- 1- تبين أن بُعد الالتزام يؤثر تأثيراً معنوياً في متغير الازدهار الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل التأثير بينهما (0.388) عند مستوى معنوية (0.007)، وهي أقل من الحد المقبول (0.05). ويُفهم من ذلك أن مستوى الازدهار الوظيفي في المنظمة قيد البحث يزداد بنسبة (38.8%) عند زيادة بُعد الالتزام بمقدار وحدة واحدة. وبناءً على هذه النتائج، تُقبل الفرضية الخاصة بهذا البُعد.
- 2- اتضح أن بُعد التحدي يؤثر تأثيراً معنوياً وإيجابياً في متغير الازدهار الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التأثير (0.366) عند مستوى معنوية (0.022)، وهو أقل من الحد المقبول (0.05). ويعني ذلك أن مستوى الازدهار الوظيفي يزداد بنسبة (36.6%) عند ارتفاع بُعد التحدي بمقدار وحدة واحدة. وبناءً على هذه المعطيات، تُقبل الفرضية المتعلقة بهذا البُعد.

إضافة إلى ما تقدّم، أوضحت النتائج أن الأبعاد المكوّنة لمتغير الصلابة النفسية مجتمعة تُفسر ما نسبته (78.2%) من إجمالي التغيرات التي يشهدها متغير الازدهار الوظيفي، في حين تُعزى النسبة المتبقية إلى متغيرات أخرى لم يتناولها نموذج الاختبار في هذه الدراسة.

الجدول (8): نتائج اختبار الفرضيات التأثير الفرعية

مسار الفرضية	معامل التأثير β	قيمة R2	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	نتيجة الفرضية
الالتزام -> الازدهار الوظيفي	0.388	0.872	0.073	3.887	0.000	لا ترفض
التحدي -> الازدهار الوظيفي	0.366		0.092	.2624	0.000	لا ترفض

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي Smart PLS v. 4

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- استناداً إلى تحليل تصورات الموظفين في دائرة الهجرة والمهجرين في النجف الاشرف، من المحتمل أن تختتم الدراسة ما يلي:
- 1- العلاقة الإيجابية بين الصلابة النفسية والازدهار الوظيفي: أظهرت نتائج البحث أن الموظفين ذوي مستويات أعلى من الصلابة النفسية يتمتعون بأداء أفضل ورضا وظيفي أعلى، مما يعكس أهمية السمات النفسية في تعزيز الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.
 - 2- أهمية الالتزام والتحدي في الصلابة النفسية: تبين أن الالتزام والتحدي يعززان شعور الموظفين بالمعنى والانتماء في العمل، مما يرفع مستوى التفاعل والتحفيز الذاتي.
 - 3- التحدي كعامل محفز للأداء: أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتعاملون مع التحديات بشكل إيجابي يحققون إنجازات أعلى ويشعرون بالرضا الوظيفي.
 - 4- تأثير الصلابة النفسية على العلاقات الاجتماعية: ارتفاع مستويات الصلابة النفسية يعزز العلاقات الإيجابية بين الزملاء ويقلل من النزاعات داخل بيئة العمل.
 - 5- الصلابة النفسية والتوازن بين العمل والحياة: الموظفون الأكثر صلابة نفسية يظهرون قدرة أكبر على إدارة التوازن بين العمل والحياة الشخصية، مما يقلل من الاحتراق النفسي ويزيد الولاء الوظيفي.

ثانياً: التوصيات

- للاستفادة من التأثير الإيجابي للصلابة النفسية على ازدهار الوظائف، تُقترح التوصيات التالية لدائرة الهجرة والمهجرين في محافظة النجف الأشرف:
- 1- تعزيز الصلابة النفسية: تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات التكيف مع الضغوط، وإدارة التوتر، وزيادة القدرة على التحكم في مهام العمل اليومية.
 - 2- تعزيز ثقافة الالتزام والمشاركة: وضع أهداف واضحة، وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية، وتقدير مساهمات الموظفين بشكل منتظم.
 - 3- إعادة تصميم المهام لتحفيز التحدي: تصميم مهام وظيفية توفر تحديات قابلة للتحقيق، مع تقديم دعم وإرشاد مستمر لتطوير مهارات الموظفين.
 - 4- تعزيز بيئة عمل تعاونية: تنفيذ برامج بناء فرق، وتدريب على التواصل الفعال، والعمل الجماعي لتعزيز الدعم الاجتماعي وتقليل المشكلات التنظيمية.
 - 5- دعم التوازن بين العمل والحياة: تطبيق سياسات مرنة مثل ساعات العمل المرنة، الإجازات الداعمة، وبرامج الرفاهية النفسية لتعزيز رضا واستقرار الموظفين.

الموافقة الأخلاقية

لا ينطبق

تضارب المصالح

يقر المؤلف بعدم وجود تضارب في المصالح

توفر البيانات

ان البيانات التي تدعم نتائج هذه الدراسة موجودة ضمن المقالة

بيانات التمويل

لم يتلقى هذا البحث اي تمويل خارجي

المصادر

- A'yuninnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. (2024). Job flourishing research: A systematic literature review. *Current Psychology*, 43(5), 4482–4504.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Convergence in Proactive Personality and Hardiness: Implications for Employee Well-Being and Performance. *Journal of Management*, 26(5), 889–909.
- Dursun, P., Alyagut, P., & Yilmaz, I. (2022). Meaning in life, psychological hardiness and death anxiety: individuals with or without generalized anxiety disorder (GAD). *Current psychology*, 41(6), 3299–3317.
- Efimova, O. I., Grinenko, A. V., Kalinina, N. V., Miroshkin, D. V., Bazhdanova, Y. V., Oshchepkov, A. A., & Ivleva, S. A. (2019). Personality hardiness as a factor determining the interaction of a person with the environment (psychological and ecological aspects). *Ekoloji Dergisi*, (107).
- Harzer, C. (2020). Fostering character strengths to promote thriving and flourishing in organizations. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 27(1), 37–50.
- Judkins, J., Moore, B., & Colette, T. (2020). *Psychological hardiness. Book: The Routledge Research Encyclopedia of Psychology Applied to Everyday Life*. Publisher: Abingdon, Oxon: Routledge.
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Hassan, P. S. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5, 1–9.
- Kuzikova, S., Shcherbak, T., Blynova, O., Pobokina, G., Dyatchenko, D., Mariichyn, A., & Popovych, I. (2021). Empirical Research of the Hardiness of the Personality in Critical Conditions of Life. *Postmodern Openings*, 12(2), 57–77.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *The Hardy Executive: Health under Stress*. Dow Jones-Irwin.
- Melhe, M. A., Salah, B. M., & Hayajneh, W. S. (2021). Impact of training on positive thinking for improving psychological hardiness and reducing academic stresses among academically-late students. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 21(3), 132–146.
- Oral, M., & Karakurt, N. (2022). The impact of psychological hardiness on intolerance of uncertainty in university students during the COVID-19 pandemic. *Journal of community psychology*, 50(8), 3574–3589.
- Peethambaran, M., & Naim, M. F. (2024, September). *Moving toward employees' flourishing-at-work, an Indian perspective. In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited.
- Peethambaran, M., & Naim, M. F. (2025). Employee flourishing-at-work: a review and research agenda. *International Journal of Organizational Analysis Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11.
- Rothmann, S. (2013). *Flourishing in work and careers. In Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 203-220). Cham: Springer International Publishing.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Cheng, W. (2009). Job resources and well-being among Chinese teachers: The role of work engagement and psychological capital. *Applied Psychology: An International Review*, 58(2), 303–327.
- Zeer, E. F., Yugova, E. A., Karpova, N. P., & Trubetskaya, O. V. (2016). Psychological Predictors of Human Hardiness Formation. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(14), 7035–7044.

الملاحق

جمهورية العراق

وزارة التربية

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف

إستمارة إستبيان

عزيزي المستجيب الكريم...

الإستمارة التي نضعها بين أيديكم الكريمة أُعدت إستكمالاً لمتطلبات البحث الموسوم (استكشاف تأثير الصلابة النفسية في تعزيز الازدهار الوظيفي- بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في وزارة الهجرة والمهجرين/ فرع محافظة النجف الاشرف)، وبما أن الموضوع يتعلق بكم مباشرة، ولثقتنا الكبيرة بتعاونكم معنا، فنحن نقدر ونثمن مشاركتكم بالإجابة على فقرات هذا الإستبيان، ويأمل الباحث من حضراتكم إيلاء موضوع البحث الإهتمام للحصول على إجابات دقيقة من شأنها أن تعزز فرص نجاح البحث في تحقيق أهدافه، شاكرين تعاونكم معنا وجزاكم ... خير الجزاء. يرجى التفضل بمراجعة ما يأتي:

- 1- بيان رأيك بصدق وأمانة بوضع (√) أمام البديل المناسب وأمام كل فقرة من فقرات المقياس الذي ينطبق عليك، وعدم ترك أي سؤال دون إجابة لأنه يؤثر على دقة النتائج.
- 2- يجب أن تكون الإجابات على أساس الواقع الفعلي الموجود في المديرية وليس على أساس ما ترونه مناسب وصحيح.
- 3- إن الإجابات المعلقة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي لذا لا داعي لذكر إسمكم رجاءاً.
- 4- الباحث على إستعداد دائم للإجابة على إستفساراتكم حول أسئلة الإستبانة وسيكون موجوداً أو متجولاً في المكان.

الباحث

م.م مصطفى حسن كريم الحمامي

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الأشرف

مكتب المعاون الفني

moustafahassankarim@gmail.com

م 2024

الجزء الأول: معلومات عامة

يرجى وضع إشارة (√) للفقرة الملائمة:

- 1- النوع الإجتماعي: ذكر أنثى
- 2- العمر: 25 فأقل 26 - 35 36 - 45 46 فما فوق
- 3- التحصيل الدراسي: بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير دكتوراه
- 4- الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج غير ذلك

الجزء الثاني: مقاييس متغيرات البحث

- 1- الصلابة النفسية: يشير إلى سمة شخصية أو صفة نفسية تساعد الأفراد على التعامل بفعالية مع التوتر والشدائد. وهي تعكس عقلية مرنة تسمح للناس بالحفاظ على صحتهم وقدرتهم على العمل عند مواجهة تحديات كبيرة، بما في ذلك الضغط والصدمات وعبء العمل. وتتكون الصلابة النفسية من الأبعاد الآتية:

الفقرة				
أ. الالتزام: هو مدى انخراط الفرد في الأنشطة والأشخاص والأحداث في حياته وإيجاده للهدف منها. وهو يعكس شعورًا بالمعنى والمشاركة بدلاً من الاغتراب.	أتفق تمامًا	أتفق	محايد	لا أتفق
في الدائرة التي أعمل بها...				
أؤمن بأن ما أفعله في حياتي ذو معنى وأهمية. غالبًا ما أشعر بأنني غريب، حتى عندما أكون مع الآخرين. لدي شعور قوي بالهدف في عملي وحياتي الشخصية. أجد صعوبة في الانخراط في الأمور التي تحدث من حولي. أشعر بشعور قوي بالانتماء إلى مجتمعي أو فئاتي الاجتماعية. عندما أواجه تحديًا، أشعر بواجبي تجاه تجاوزه.				
الفقرة				
ب. التحدي: هو مدى نظرة الفرد للتغيير والأحداث المرهقة كفرص للنمو والتطور، لا كتهديدات. وهو يعكس عقلية ترى صعوبات الحياة جزءًا طبيعيًا ومتوقعًا من التجربة الإنسانية.	أتفق تمامًا	أتفق	محايد	لا أتفق
في الدائرة التي أعمل بها...				
أميل إلى اعتبار التغيير فرصة للنمو الشخصي. عندما أواجه صعوبة غير متوقعة، غالبًا ما يكون رد فعلي الأول هو الخوف. أؤمن بأن التعلم من أخطائي هو أفضل طريقة للتطور. كثيرًا ما أتمنى لو كانت حياتي أكثر قابلية للتنبؤ وأقل إرهاقًا. أرى الأحداث المرهقة جزءًا طبيعيًا وضروريًا من الحياة. أشعر بالنشاط عندما أواجه مهمة جديدة وصعبة.				

- 2- الازدهار الوظيفي: يشير إلى حالة من الأداء النفسي الإيجابي في العمل. يُرجى الإجابة على كل عبارة بناءً على تجربتك الشخصية في وظيفتك الحالية.. ويتم قياس الازدهار الوظيفي من خلال الفقرات الآتية:

لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما	الفقرة في الدائرة التي أعمل بها...
					أشعر بالهدف والمعنى في عملي.
					أنا متحمس لأداء عملي.
					أشعر بالإنجاز في عملي.
					أتمتع بعلاقات إيجابية وداعمة مع زملائي.
					أشعر بالانتماء في مكان عملي.
					أشعر أن مساهماتي موضع تقدير من قبل فريقتي.
					توفر منظمتي فرصاً للتعلم والتطوير.
					أتمتع باستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي.
					أشعر أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يحظى بالاحترام.