



## Subjective Vitality as Predictors of Occupational Hardiness among University Staff Members

*Dr.Sara M.Shahin*

Lecturer of Educational Psychology, Department of Psychology  
Faculty of Women for Arts, Science & Education  
Ain Shams University, Egypt

[Sara.mohammed@women.asu.edu.eg](mailto:Sara.mohammed@women.asu.edu.eg)

Received: 24-2-2024 Revised: 4-4-2024 Accepted: 23-4-2024

Published: 18-5-2024

DOI: 10.21608/jsre.2024.272405.1665

Link of paper: [https://jsre.journals.ekb.eg/article\\_352483.html](https://jsre.journals.ekb.eg/article_352483.html)

### Abstract

The Study aimed to identify the level of subjective vitality and level of occupational hardiness among university staff members, and identify the relation between subjective and occupational hardiness – where the researcher used the scale of subjective vitality and the scale of occupational hardiness where there applied to occupational hardiness where there applied to sample of (323) university staff members. To validate the hypotheses, the researcher used the spss (statistical package to analyse and statistically and process data), the researcher concluded that there are the researcher concluded that there are the researcher concluded that there are the high level of subjective vitality and occupational hardiness for the sample of university staff members, and there is positive relation between subjective vitality and occupational hardiness. The results also revealed that the occupational hardiness can be pre-dicated through the scores of sample in subjective vitality keywords: subjective vitality, occupational hardiness. there is middle level of subjective vitality among the sample and also there is middle level of Occupational Hardiness among the sample. the results also revealed that there are not statistically significant differences at the level subjective vitality among the university staff members (dimensions and total score) according to gender and specialization, also there are not statistically significant differences at the level of occupational hardiness among university staff members (dimensions and total score) according to gender and specialization.

**Keywords:** *subjective vitality, occupational hardiness, university staff*

## الحيوية الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

د. سارة محمد شاهين

مدرس علم النفس التعليمي قسم علم النفس

كلية البنات جامعة عين شمس ، جمهورية مصر العربية

[Sara.mohammed@women.asu.edu.eg](mailto:Sara.mohammed@women.asu.edu.eg)

### المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الحيوية الذاتية ومستوى الصلابة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كذلك الكشف عن طبيعة العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى عينة الدراسة، كما فحصت إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال درجات أفراد العينة على مقياس الحيوية الذاتية بأبعادها، وقد تكونت عينة الدراسة الأساسية من (٣٢٣) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بكلية العلوم والآداب والتجارة بجامعة عين شمس، وقد استخدمت الباحثة الأدوات التالية: مقياس الحيوية الذاتية (إعداد الباحثة)، ومقياس الصلابة المهنية (إعداد الباحثة)، وقد تم حساب الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة المستخدمة، وللتحقق من صحة الفروض قامت الباحثة بمعالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتربوية (SPSSV19)، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها وجود مستوى متوسط من الحيوية الذاتية لدى عينة الدراسة، كما كشفت النتائج أيضاً عن وجود مستوى متوسط من الصلابة المهنية لدى أفراد العينة، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية، وكان من ضمن النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغيري النوع والتخصص الأكاديمي، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الصلابة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغيري النوع والتخصص الأكاديمي. كما أمكن التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال أبعاد مقياس الحيوية الذاتية لدى أفراد عينة الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** الحيوية الذاتية، الصلابة المهنية، أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

## الحياة الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

### المقدمة:

يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العديد من المتاعب والأعباء والمسئوليات والمطالب المستمرة، حيث تعددت الأدوار التي يقومون بها ويلتزمون بأدائها ما بين المعرفة والتقييم والإدارة مما يقع على عاتقهم الكثير من المسئوليات المطلوبة منهم، وهذا لما تحتله مكانة عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية من الأهمية، وفي ظل التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم وفي ظل التكنولوجيا الحديثة وعصر الإنترنت يواجه أعضاء هيئة التدريس أثناء القيام بمهامهم العديد من المشكلات والضغوطات التي تشكل أعباء كبيرة في سبيل القيام بمهامه على أتم وجه، فتعددت مصادر الضغوط ما بين غموض الأدوار المطلوبة منهم وأعباء ومسئوليات المهنة والراتب ومتطلبات التعلم الإلكتروني ومتطلبات الترقى في السلم الوظيفي، مما يؤثر على صحتهم النفسية وإنتاجهم وأداءهم لأدوارهم ومهامهم الوظيفي، الأمر الذي يتطلب أن يتسلح عضو هيئة التدريس بالعديد من المهارات والقدرات والصفات الإيجابية والكفاءة للتعامل في ظل هذه التغيرات السريعة وما تخلفه من أزمات سواء أكانت اجتماعية، تعليمية، اقتصادية، صحية، أخلاقية.

ويعد مفهوم الحياة الذاتية هو أعلى نقطة في الصحة وتحقيق الرفاهية النفسية وإنها أحد المفاهيم المهمة والحديثة في علم النفس الإيجابي، فهي بمثابة الخبرة التي يدركها الفرد عن امتلاكه للحياة والنشاط والشعور بالتوجه الذاتي والاستقلالية، والدعم، والدافعية الداخلية لتحقيق النجاح والتميز. (Satici, 2020)

كما أن للحياة الذاتية جانبين تركزان عليها أولهما أهمية المفهوم ذاته كسمة إيجابية في الشخصية تساعد الفرد على التعامل بشكل إيجابي مع الآخرين، بالإضافة إلى اعتبار الحياة الذاتية محفز للأفراد يساعدهم على اكتساب سمات إيجابية (سارة حسام الدين، ٢٠١٨).

كما أن مفهومها يشير إلى بعد إيجابي للصحة، حيث يمكن تصنيفها كجزء من بناء الرفاهية العاطفية، كما تشير الدراسات إلى أن الحياة الذاتية تعد من الخصائص الأساسية الدافعة للإنسان نحو تحقيق الذات ونقلها في نفس الوقت من احتمالات المعاناة من القلق والاكتئاب والضغوط وتزيد من القدرة على تحمل الألم والمعاناة، وأن الافتقار للحياة يؤدي إلى زيادة الإرهاق أو الاحتراق النفسي وانخفاض إدراك الفرد لقيمة الإنجازات الشخصية مما يؤدي بالضرورة إلى فتور الهمة وانهايار العزيمة. (Maslach, et al, 2001)

ويمكن اعتبار الحياة الذاتية هي النقيض لمتلازمة الوهن النفسي المزمن كما أشارت إليها دراسة (Williams, J, 2005) والتي قصد بها عدم قدرة الفرد على المقاومة والشكوى الدائمة من المواقف والأحداث والأشخاص مما يعكس على صحته الجسمية والنفسية حيث تكرر الشكوى والخمول والضعف والانسحاب الاجتماعي والعزلة، وعدم المبادرة ورفض تحمل المسئولية، وعدم الرغبة في الاستمرار بمعظم الأعمال التي قد بدأ بالفعل بها.

كما يعد مفهوم الصلابة المهنية مفهوماً حديثاً نسبياً يرتبط بقدرة الفرد على مواجهة الضغوط التي يلاقها في بيئة العمل خاصة، حيث إنها توظيف لمفهوم الصلابة النفسية في المجال الوظيفي (أيمن حلمي عويضة، ٢٠٢٠).

وتعد الصلابة من المتغيرات المهمة في مجال العمل، فالأشخاص الذين يتمتعون بقدر من الصلابة يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط والتعامل معها، حيث تفيد الفرد بأن تجعله أكثر قدرة على رؤية هذه الضغوط من منظور أوسع وتحليلها إلى مركباتها الجزئية، ووضع الحلول المناسبة لها، وذلك عكس الأشخاص الذين يبدون صلابة منخفضة يتسمون بتجنب والابتعاد عن المواقف الضاغطة أو الانهيار أمامها.

وقد افترض لتيف (La Tif, 2010) أن طبيعة الضغوط المرتفعة التي تتركها بيئة العمل تؤثر سلباً في النمو المهني للأفراد وسعادتهم الوظيفية، وأن مثل هذه الفئة تتطلب قدراً من الصلابة لدى الأفراد والتي يمكن أن نطلق عليها الصلابة المهنية.

#### مشكلة الدراسة:

يواجه أعضاء هيئة التدريس في مجتمعنا العديد من العوامل المسببة للأزمات على اختلاف أشكالها وأنواعها منها ما يتعلق بالتدريس ذاته، أو الطلاب وسلوكياتهم في ظل الظروف والتغيرات الراهنة، حيث أصبح عضو هيئة التدريس مطالب بمواجهة العديد من التحديات ومطالب بمواكبة هذا العصر السريع، حيث انبثقت مشكلة الدراسة الحالية من كون الباحثة عضو هيئة تدريس بالجامعة وتتعرض للعديد من الضغوطات مما يؤثر على الأداء واستمرارية في هذا المجال، وفي ظل هذه الأزمات والتغيرات يجد عضو هيئة التدريس نفسه مطالباً بأن يتسلح بالعديد من القدرات والمهارات التي تمكنه من التعامل مع طلابه بفعالية، وتجعله قادراً على توصيل المحتوى العلمي المطالب بشرحه لطلاب، كما عليه أعباء إدارية ومهنية تتطلبها هذه المهنة، بالإضافة إلى مواكبة التغيرات المتلاحقة التي تفرضها عليه المنظومة التعليمية، مما يعدد من الأزمات والضغوطات التي يواجهها والتي تطلب أن يتمتع بقدر من الحيوية والطاقة والصلابة في بيئة العمل، وما تتطلبه هذه من أدوار متشابكة ومتداخلة، بالإضافة إلى دوره داخل أسرته والأعباء التي تتطلب منه داخل هذه الأسرة حتى يستطيع القيام بهذه الأدوار على أتم وجه ويصبح أكثر قدرة على التوافق الإيجابي والإنتاج والإبداع، وترتفع لديه الكفاءة الشخصية والاجتماعية.

حيث تعد الحيوية الذاتية أحد مرتكزات علم النفس الإيجابي، فتوافر قدر من الحيوية الذاتية لدى الفرد يمنحه قدراً من السعادة والرضا والإقبال على الحياة.

كما أظهرت العديد من الدراسات أهمية الدور الذي تلعبه الحيوية الذاتية وارتباطها بتحسين أداء الفرد وارتباطها بالعديد من المتغيرات الإيجابية الاجتماعية والنفسية والتفكير المفعم بالأمل (عبد العزيز سليم، ٢٠١٦)،، والدافعية الداخلية (أحمد زقاوة، ٢٠٢٠).

كما أن الصلابة المهنية تسهم في تمتع الفرد بدرجة مرتفعة من الضبط الداخلي التي يؤهله للتعامل بفعالية مع الآخرين، وقدرته على التحدي تجاه المواقف الصعبة والتزامه بمتطلبات مهنته (أحمد محمد إسماعيل، ٢٠١٧).

كما يلاحظ قلة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية وخاصة على مجتمع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في البيئة العربية، مما تراءى للباحثة إجراء هذه الدراسة لإلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بينهم فيما يختص بالعلاقة التنبؤية لدى هذه العينة، ومن ثم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في محاولة للإجابة على الأسئلة الآتية:

- ١) ما مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٢) ما مستوى الصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٣) هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً للنوع (ذكور – إناث) والتخصص (علمي-أدبي) والتفاعل بينهما على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الحيوية الذاتية؟
- ٥) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً للنوع (ذكور – إناث) والتخصص (علمي-أدبي) والتفاعل بينهما على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة المهنية؟
- ٦) هل يمكن التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

#### أهداف الدراسة:

- ١) التعرف على مستوى الحيوية الذاتية ومستوى الصلابة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٢) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٣) الكشف عن طبيعة العلاقة التنبؤية للحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

#### أهمية الدراسة:

تتضح في الأهمية النظرية والتطبيقية التالية:

#### أ) الأهمية النظرية:

- ١) تستمد الدراسة أهميتها النظرية في إلقاء الضوء على متغيرين يتسمان بالحدثة النسبية، ويعدان أحد المتغيرات النفسية الإيجابية في الشخصية.

(٢) أهمية الفئة التي تناولها الدراسة الحالية فهي شريحة مهمة ولها دور كبير وتأثير في العملية التعليمية والأكاديمية بالجامعة، حيث تقع على عاتق عضو هيئة التدريس العديد من المسؤوليات والأعباء والذي بدوره يحتاج إلى إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول هذه الفئة في المجتمع.

### (ب) الأهمية التطبيقية:

(١) توجه أنظار الباحثين إلى إجراء العديد من الدراسات التي تتناول متغيري الحيوية الذاتية والصلابة المهنية في علاقتهما بالعديد من المتغيرات النفسية الأخرى.  
(٢) قد تسهم نتائج هذه الدراسة المسؤولين من أصحاب اتخاذ القرار في وضع برامج إرشادية واستراتيجيات تسهم في رفع مستوى نشاط وحيوية أعضاء هيئة التدريس وصلابتهم المهنية مما يحقق الصحة النفسية والجسمية لهذه الفئة ذات التأثير الكبير في المجتمع وفي الأجيال القادمة.

### مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

يمكن تعريف مصطلحات الدراسة إجرائياً كما يلي:

### (أ) الحيوية الذاتية Subjective Vitality:

وتعرف الباحثة الحيوية الذاتية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعات بأنها "حالة من الشعور الإيجابي بالثقة واليقظة والفاعلية والامتلاء بالطاقة والنشاط والتحمس، وتقاس إجرائياً في هذه الدراسة بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الحيوية الذاتية بأبعادها (الحيوية الذاتية، الحيوية الذهنية، الحيوية الانفعالية، الحيوية الاجتماعية، الحيوية الروحية) لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمستخدم في الدراسة الحالية، والمعد من قبل الباحثة ويتضمن الأبعاد الآتية:

**البعد الأول:** الحيوية البدنية: وهي حالة الصحة والعافية البدنية للشخص بالطاقة والنشاط لإنجاز المهام المطلوبة.

**البعد الثاني:** الحيوية الذهنية: امتلاك الطاقة الذهنية للتفكير المتزن الهادئ.

**البعد الثالث:** الحيوية الانفعالية: وتشمل الضبط الانفعالي والاتجاهات الإيجابية نحو الحياة.

**البعد الرابع:** الحيوية الاجتماعية: وتتجسد في التفاعل الاجتماعي المثمر مع البشر.

**البعد الخامس:** الحيوية الروحية: وهو التخلق بكل ما هو خير وجديد بالقيمة والاعتبار.

### (ب) الصلابة المهنية Occupational Hardiness:

وتعرف الباحثة الصلابة المهنية بأنها مقاومة الآثار السلبية لأحداث الضاغطة والقدرة على الفاعلية على استخدام كل المصادر النفسية والبيئة المتاحة للتعامل بنجاح مع أحداث الحياة الضاغطة، وتقاس إجرائياً في هذه الدراسة بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الصلابة المهنية بأبعادها (التحدي، التحكم، الالتزام) والمستخدم في الدراسة الحالية والمعد من قبل الباحثة، وتتضمن الأبعاد التالية:

**البعد الأول:** التحدي: وهو اعتقاد المرء بإمكانية الاستفادة من الفشل أو الإخفاق والقدرة على المبادرة واستكشاف البيئة.

**البعد الثاني:** التحكم: وهو اعتقاد المرء بالقدرة على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية فيما يتعرض له من أحداث، والاختيار بين بدائل عديدة، والتحكم في الأحداث.

**البعد الثالث:** الالتزام: وهو تصميم الفرد الهادف ليكون أكثر نشاطاً تجاه بيئته بحيث يشارك بإيجابية وفعالية.

### الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة:

#### الحيوية الذاتية:

يعرف قاموس أكسفورد مصطلح الحيوية بأنه حالة من الشعور بالقوة والنشاط، قوة دافعة باتجاه الاستمرار في الحياة بهمة ونشاط وفاعلية (Oxford English Dictionary, 2015).

وتعرف في سياق الثقافة العربية فوجد الأكثر تداولاً للدلالة على الحيوية هو تعبير "الهمة" (لسان العرب لان منظور، ١٢)

ويقدم بترسون وسلجمان (٢٠٠٤) تعريفاً للحيوية الذاتية بأنها "التمتع بمستوى مرتفع من النشاط والقوة والفاعلية والروح المعنوية ولا تقتصر على النشاط الذاتي بل تتعدى ذلك إلى تنشيط الآخرين وتحفيزهم للإقبال على الحياة. (Peterson & Seligman, 2004, 270)

ويعرف (أسامة كامل راتب، ٢٠٠٠، ١١٧) الحيوية الذاتية بأنها دالة لمستوى الطاقة والنشاط الذاتي وتمتعه بروح المثابرة والاجتهاد في تحقيق أهدافه والتغلب على العقبات أو التحديات التي تعوقه عن هذه الأهداف.

وقد أكد كل من (Hanton & Connaughton, 2007) أن الحيوية الذاتية طاقة نفسية داخلية تمكن الشخص من ضبط وتنظيم أفكاره ومشاعره وسلوكياته التصرف بطرق هادفة قائمة على روح المبادرة والفاعلية الذاتية واليقظة الذهنية والالتزام الذاتي، وفي نفس الوقت المواجهة الإيجابية للضغوط والمواقف السالبة بثبات واقتدار.

ويعرفها (عبد العزيز سليم، ٢٠١٦، ١٨٢) بأنها حالة من الشعور الإيجابي وتعرف عن نفسها في صيغة الحمس والإحساس بالقوة، وكون المرء فعالاً ومنتجاً ونشطاً.

#### أبعاد الحيوية الذاتية:

طرح رون كورتس (٢٠١٢) تصوراً عاماً لمفهوم الحيوية يتضمن التعريف والأبعاد، إذ يرى أنه حالة تعبر عن امتلاك الشخص لمقومات الحمس والإقبال عليها بهمة وفاعلية، مع توافر مستوى مرتفع من الشعور باللياقة البدنية والعقلية والانفعالية يحفزها نحو الاندفاع الإيجابي والإثمار الحياتي ليصبح وجوده الشخصي ذا معنى وقيمة في الحياة.

ويرى (Kuttus, 2012) أن للحيوية الذاتية أبعاداً هي:

- أ) **الحيوية البدنية** (اللياقة البدنية) **physical Vitality** وهي تجسيد كافة الصحة والعافية البدنية الممدة للشخص بالطاقة الحيوية لإنجاز المهام والأنشطة بهمة ونشاط.
- والحيوية البدنية تظهر في أسلوب حياة الشخص اليومي من حيث نظام تغذيته ونظام نمومه ونظام الرعاية الصحية وظروف السكن وطبيعة البيئة المكانية التي يتحرك في إطارها من حيث التنظيم والنظافة والخدمات المتاحة.
- ب) **الحيوية الذهنية** (اللياقة الذهنية) **Mental Vitality**: وتعني امتلاك الشخص للقدرة والطاقة الذهنية التي تمكنه من التفكير المتزن الهادئ مع اليقظة العقلية والحساسية للتغيرات والمشكلات والتوجه المعرفي المرتكز على حل المشكلات.
- ج) **الحيوية الانفعالية** (اللياقة الانفعالية) **Emotional Vitality**: وتتضح في مستوى كفاءة الفرد الانفعالية وتبدو من خلال الضبط الانفعالي والتعبير الانفعالي على المستويين اللفظي وغير اللفظي، ويعرفها ناصر (Tajer, 2012, 325) بأنها القدرة العالية على الضبط والتنظيم الانفعالي والشعور بحسن الحال والرضا العام.
- د) **الحيوية الاجتماعية** **Social Vitality**: ويرى (Shedroff, 2010) أن الانفعالات عامة تأتي من خلال التواصل الاجتماعي، إذ أن لدى البشر حاجات اجتماعية مدمجة في بيئتهم العقلية، وأن هذه الانفعالات لا يمكن التعايش معها إلا في المواقف الاجتماعية.
- هـ) **الحيوية الروحية** **Spiritual Vitality**: ويقصد بها قدرة الفرد على التعلق بكل ما هو خير وجديد بالقيمة والتقدير في العالم والكون. ويرى (عبد العزيز سليم، ٢٠١٦، ١٩١) أن من مؤثرات الحيوية الروحية تأصيل قيم الحق والخير مع الشعور بالطمأنينة والصفاء والأمن والسكينة العامة.

### ومن النظريات التي تناولت الحيوية الذاتية

#### نظرية فرويد:

حيث يعتبر فرويد (Freud, 1932) هو أول من طرح تصور نظرية لوصف العلاقة بين متغير الحيوية والصحة النفسية، إذ يرى أن كل فرد يمتلك قدرًا من الطاقة النفسية تدفعه للمحافظة على ذاته، وكلما كانت هذه الطاقة كبيرة كلما كان الفرد متحرراً من الصراع النفسي وأكثر حيوية وفاعلية (هادي كريري، ٢٠٢٢، ١٠).

#### نظرية تحديد الذات لديس وريان:

يعد نموذج الحيوية الذاتية في إطار نظرية (Deci & Ryan, 1985) مبني على مجموعة من الافتراضات وهي:

أولاً: التنظيم الذاتي.

ثانياً: تلبية الاحتياجات الأساسية والنفسية.

ثالثاً: ارتباط أسلوب الحياة بالأهداف الداخلية لزيادة الحيوية والنشاط.

وقد طور (Ryan & Fredreick, 1977) نظرية تحديد الذات بتصور أن الحيوية الذاتية شعور إيجابي يوفر الطاقة للذات وهذه الطاقة ذاتية المنشأ. وتختلف الحيوية الذاتية عن النشاط أو الطاقة في حد ذاتها، لأن العديد من أشكال الاستثارة أو التنشيط كالغضب أو القلق ليس لها علاقة بالحيوية الذاتية.

#### سمات الأفراد ذوي الحيوية الذاتية المرتفعة والمنخفضة:

يستطيع الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من الحيوية الذاتية أن يعالجوا المشكلات بطرق إبداعية، بينما الأفراد ذوو المستوى المنخفض في الحيوية الذاتية يزيد لديهم احتمالات المعاناة خاصة في بيئتي التعلم والعمل وانهايار العزيمة وفتور الهمة (عبد العزيز سليم، ٢٠١٦).

#### الصلابة المهنية:

تعرف الصلابة المهنية بأنها سمة من سمات الشخص تمكن الفرد من الصمود ومواجهة الضغوط المهنية وإدراكه لتلك الضغوط على أنها مثيرة للتحدي، وقدرته على التحكم فيها وخاصة تلك الضغوط التي تواجهه في بيئة العمل (فتحي الضبع وآخرون، ٢٠١٦).

ويعرفها (علي صالح، ٢٠١٧) بأنها مجموعة من خصائص الشخصية التي تشكل مصدراً للمقاومة والحماية من الأحداث الضاغطة في بيئة العمل، حيث تمد الموظف بالقدرة على تحدي المهام والصعوبات بكافة أنواعها.

وتعرف بأنها (حمود عبد الرحمن محمد، ٢٠٢٠) خاصية من الخصائص الإيجابية التي يستطيع الفرد من خلالها الالتزام بتحقيق أهدافه المهنة والمشاركة الفعالة في بيئة العمل، وثقته في قدرته على التحكم فيما يواجهه من أحداث وتحمل المسؤولية، والاستفادة من التحديات كونها مصدراً للنمو وليس التهديد.

#### مكونات الصلابة المهنية:

يعتبر البعض أن الصلابة المهنية مجال نوعي أو توظيفي للصلابة النفسية، فإنها كما ذكرت Kobasa في دراستها للصلابة النفسية تتكون من الأبعاد الآتية:

(أ) الالتزام المهني: وهو يعني تمسك الفرد بالقيم والمبادئ والأهداف في العمل إذ إن ذلك من شأنه تيسير عملية التوافق في العمل، وأن يكون العمل له قيمة ومعنى بالنسبة له.

(ب) التحكم المهني: وهو القدرة على مواجهة الضغوط المهنية والسيطرة والتحكم.

(ج) التحدي المهني: وهو استعداد الفرد لمواجهة الضغوط والمهام الصعبة بقوة وإصرار. (Penacba & et al, 1998)

ويتسم الأفراد ذوي الصلابة المهنية المرتفعة بالمرونة عند مواجهة الضغوطات، ويدركون المشكلات التي يتعرضون لها في بيئة العمل كتحدٍ وفرصة للتعلم والنمو وليس مصدراً للتهديد، وتجعل الصلابة المهنية الأفراد أكثر مرونة وأكثر كفاءة وقدرة على مواجهة ضغوط الحياة والعمل. (Pradina, 2021)

وعلى العكس نجد الأفراد الذين يتسمون بقدر منخفض من الصلابة المهنية يظهرون تراجعاً في الاستقرار العاطفي والثقة بالنفس، ويزداد وقوعهم في الأخطار ويعانون من الإصابات والصراعات التي يمتلئ بها مناخ العمل، وهذا يبدو في الأداء الوظيفي المنخفض، وانخفاض الرضا الوظيفي، بل والتسرب من العمل والاختراقات المتتالية (مسلط ناصر سعيدان، ٢٠١٧).

### العلاقة بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية:

إن الحيوية الذاتية وفقاً لما يراه (Nix, et al, 2019) تعد من الخصائص الأساسية الدافعة للإنسان باتجاه تحقيق الذات، وتقلل في نفس الوقت من احتمالات المعاناة من القلق والاكتئاب والضغط وتزيد من القدرة على تحمل الألم والمعاناة، وأن الافتقار للحيوية يؤدي إلى زيادة الإرهاق أو الاحتراق النفسي وانهيار العزيمة.

كما أشارت نتائج دراسة (Fin, et al, 2010) إلى وجود علاقة إيجابية بين الحيوية الذاتية والكفاءة الذاتية والرضا عن الحياة والرفاهية النفسية.

كما توصلت دراسة (فاطمة الزهراء محمد، ٢٠٢٠، ٢٤٧) إلى ارتباط الحيوية الذاتية باستراتيجيات التفكير الجيد.

وترى نظرية الحيوية الذاتية أن الحيوية عبارة عن شعور إيجابي يوفر الطاقة اللازمة للمحافظة على الرفاهية النفسية والازدهار، حيث توصلت دراسة (عبد العزيز سليم، ٢٠١٦) إلى ارتباط الحيوية الذاتية بمتغيرات نفسية إيجابية مثل الاستقلالية، والاعتماد على الذات، والدفاعية فهي تحرر الفرد من الصراعات والضغط الخارجية، وتجعل الفرد أكثر قدرة على اتخاذ القرارات بهمة وفاعلية.

كما أشارت دراسة (Arslan, et al, 2020) أن الحيوية الذاتية قللت من الآثار السلبية لدى الأفراد، كما توصلت إلى أن ارتفاع الحيوية الذاتية لدى أفراد عينة الدراسة أدى إلى ارتفاع مستوى الدفاعية والطموح والمثابرة وقوة التحمل والتعامل مع الضغوط اليومية، فيما أدى انخفاض الحيوية الذاتية إلى انخفاض الدفاعية والاستسلام والشعور باليأس وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط بصفة عامة.

وتعد الصلابة المهنية كما توصلت دراسة (Mereno, et al, 2014) مفهوم متعدد الأوجه وأن الصلابة تعني أن الضغط استجابة وأنه نتيجة تفاعل الفرد مع مصادر التوتر.

وقد أوضحت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الصلابة المهنية وبعض المتغيرات الإيجابية مثل فاعلية الذات المهنية (عبد الرحمن الضبع، ٢٠١٦)، والذكاء الروحي والأداء الوظيفي (Dehgani, 2019) واليقظة العقلية (علياء هادي العسيري، ٢٠٢١).

كما توصلت دراسة (حمود عبد الرحمن السحمة، ٢٠١٩) إلى ارتباط الصلابة المهنية بقدرة الفرد على الالتزام بتحقيق أهدافه المهنية، والاستفادة من التحديات وخاصة في بيئة العمل.

كما توصلت دراسة (هادي ظافر كريري، ٢٠٢٢) إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الحياة الذاتية الصلاية المهنية لدى موظفات جامعة جازان، وأن الحياة الذاتية تجعل الأفراد لديهم القدرة على مواجهة الضغوطات التي تظهر في بيئة العمل، وتجعلهم أكثر صلابة ومقاومة للتحديات والأعباء المهنية وذلك لدى أفراد عينة الدراسة.

#### فروض الدراسة:

- (١) يوجد لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مستوى متوسط من الحياة الذاتية.
- (٢) يوجد لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مستوى متوسط من الصلاية المهنية.
- (٣) توجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الحياة الذاتية والصلاية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- (٤) لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً للنوع (ذكور-إناث) والتخصص (علمي-أدبي) والتفاعل بينهما على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الحياة الذاتية.
- (٥) لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً للنوع (ذكور-إناث) والتخصص (علمي-أدبي) والتفاعل بينهما على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلاية المهنية.
- (٦) يمكن التنبؤ بالصلاية المهنية من خلال الحياة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

#### إجراءات الدراسة:

تشتمل إجراءات الدراسة على المنهج، عينة الدراسة الاستطلاعية والأساسية، وأدوات الدراسة، والأساليب والمعالجات الإحصائية.

- (أ) منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية لتحقيق أهدافها وفروضها على المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن والتنبؤي باعتبارهم المناهج الملائمة لفروض الدراسة وأهدافها
- (ب) عينة الدراسة: تم اختيار العينة الاستطلاعية والأساسية بطريقة عشوائية وذلك على النحو الآتي:

(أ) عينة الدراسة الاستطلاعية: تكونت العينة الاستطلاعية من (١٤٣) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمتوسط عمرى قدره (٣٢,١١) و انحراف معيارى (٦,٩٢) بهدف فحص الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة.

(ب) عينة الدراسة الأساسية: تكونت العينة الأساسية من (٣٢٣) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمتوسط عمرى قدره (٣٣,٣٧) و انحراف معيارى (٦,٩٧) بهدف التحقق من فروض الدراسة، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

جدول (١) وصف عينة الدراسة الأساسية

م	المتغير	العدد	النسبة المئوية
١	النوع	١٣٤	٤١,٥
	ذكور		
٢	التخصص	١٨٩	٥٨,٥
		إناث	
	علمي	١٩٣	٥٩,٨
		ادبي	١٣٠

### الاساليب الاحصائية :

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على بعض الاساليب الاحصائية الملائمة لفروض الدراسة ومشكلتها ، وذلك من خلال استخدام المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة ، حيث تم ادخال البيانات عن طريق استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for the social sciences) أو اختصارا (SpSS) من أجل تحليل البيانات والحصول على النتائج ، وقد تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية :

- معامل ارتباط بيرسون .
- التحليل العاملي التوكيدي .
- اختبار "ت" للعينة الواحدة .
- تحليل التباين الثنائي .
- الانحدار المتعدد بطريقة stepwise
- معامل ألفا كرونباخ – التجزئة النصفية.

### (ج) أدوات الدراسة:

#### ١) مقياس الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (إعداد الباحثة):

تم تصميم المقياس من خلال الخطوات التالية وكان الهدف هو قياس مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

#### خطوات إعداد المقياس:

- ١) استقراء التراث النظري والكتابات والدراسات حول متغير الحيوية الذاتية لدى عينات مختلفة على سبيل المثال لا الحصر دراسة (هادي ظافر كيريري، ٢٠٢٢)، ودراسة (إيمان محمد عباس، ٢٠٢١)، ودراسة (عبد العزيز إبراهيم سليم، ٢٠١٦).
- ٢) الاطلاع على مقاييس الحيوية الذاتية مثل المقاييس الآتية: مقياس (Ryan & Frediick, 1999) ويتكون هذا المقياس من ٧ مفردات ويستجيب المفحوص على مقياس سباعي وفق طريقة ليكرت، ومقياس الحيوية الذاتية (إعداد فاطمة الزهراء المصري، ٢٠٢٠)، ومقياس الحيوية الذاتية (غراء إبراهيم خليل، ٢٠٢٠)، وجدت الباحثة ضرورة إعداد مقياس يلائم طبيعة عينة الدراسة وهي أعضاء

هيئة التدريس بالجامعة، كما أن بعض المقاييس التي اطلعت عليها الباحثة البعض يتسم بطول العبارات، والبعض الآخر لا يقاس على البيئة المصرية.

(٣) ومن خلال الخطوات السابقة تم استخلاص (٤٠) مفردة ثلاث مفردات مفهوم الحياة الذاتية وطبيعة أفراد عينة الدراسة الحالية.

(٤) تكون وعاء مفردات المقياس من (٤٠) مفردة تمثل كل منها مظهراً من مظاهر الحياة الذاتية وموزعة على خمسة أبعاد هي (الحياة البدنية، الحياة العقلية، الحياة الانفعالية، الحياة الاجتماعية، الحياة الروحية)، وتتراوح الاستجابات ما بين (نعم، أحياناً، لا) وتقدر الإجابة ب(٣-٢-١) على التوالي، وجميع العبارات في الاتجاه الموجب، وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس إلى ارتفاع مستوى الحياة الذاتية لدى أفراد عينة الدراسة.

ويوضح الجدول التالي عدد المفردات المخصصة لكل بعد من أبعاد مقياس الحياة الذاتية.

جدول (٢)

عدد المفردات المخصصة لكل بعد من أبعاد مقياس الحياة الذاتية

م	الأبعاد	أرقام المفردات	عدد المفردات
١	الحياة البدنية	٨-١	٨
٢	الحياة العقلية	١٦-٩	٨
٣	الحياة الانفعالية	٢٤-١٧	٨
٤	الحياة الاجتماعية	٣٢-٢٥	٨
٥	الحياة الروحية	٤٠-٣٣	٨
	المجموع الكلي		٤٠ مفردة

الخصائص السيكومترية لمقياس الحياة الذاتية:

الخصائص السيكومترية لمقياس الحياة الذاتية

مؤشرات صدق البنية لمقياس الحياة الذاتية :

قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الحياة الذاتية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20، و يوضح جدول (٣) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتثبيح كل مفردة على أبعاد مقياس الحياة الذاتية.

جدول (٣) تشبعات مفردات أبعاد مقياس الحياة الذاتية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

البعد	المفردة	الوزن الانحداري المعيارية	الوزن الانحداري	خطأ القياس	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
الحياة البدنية	٨	٠,٥٨	١,٣١	٠,١٧	٧,٥٦	٠,٠١
	٧	٠,٦	١,٢٤	٠,١٦	٧,٦٤	٠,٠١
	٦	٠,٦٤	١,٤٣	٠,١٨	٧,٩٦	٠,٠١
	٥	٠,٨٢	١,٦٢	٠,١٨	٨,٩٢	٠,٠١
	٤	٠,٦٣	١,٥١	٠,١٩	٧,٩١	٠,٠١

الحيوية الذاتية كمنبئ للصلاية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

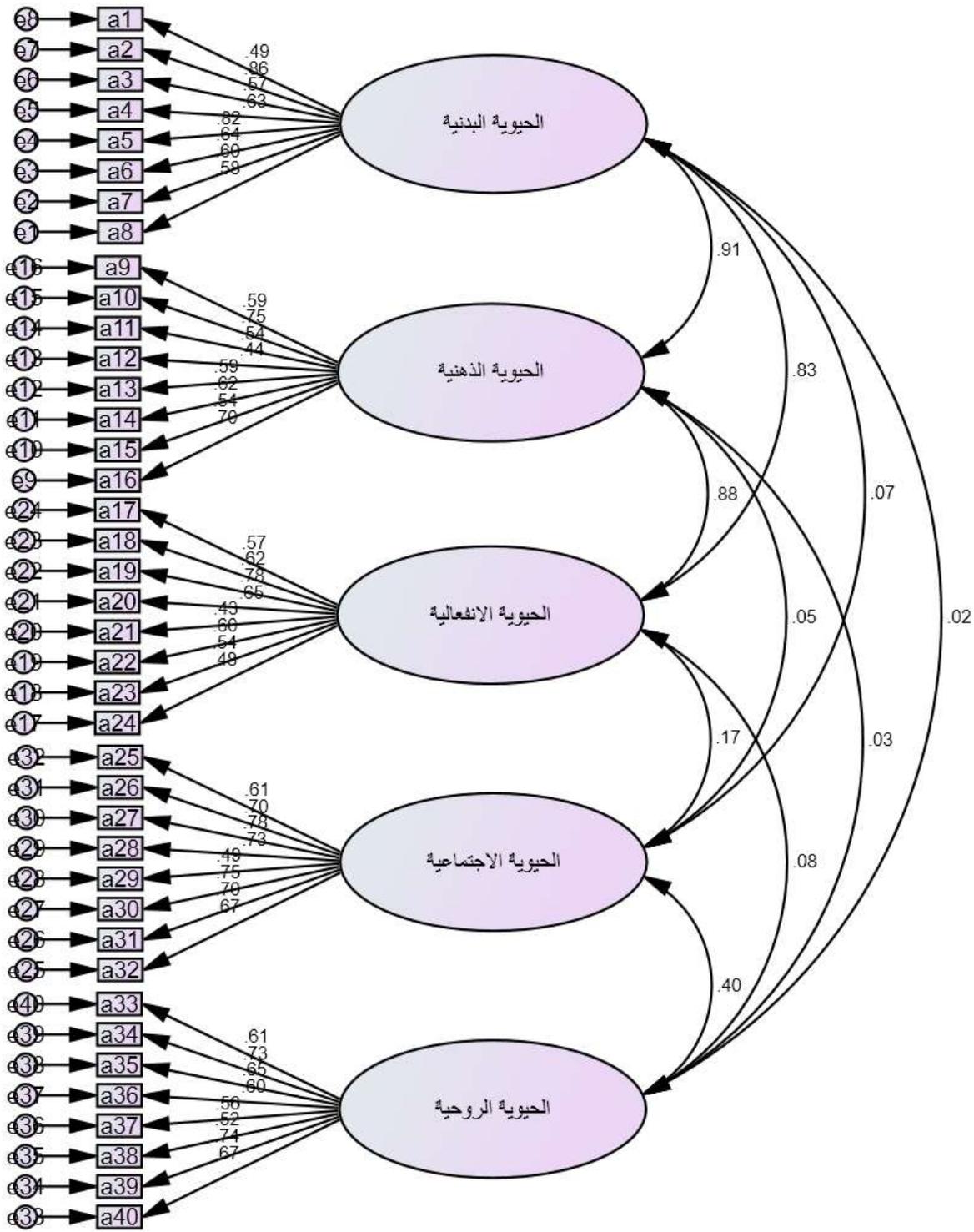
مستوى الدلالة	النسبة المئوية	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعد
٠,٠١	٧,٤٨	٠,١٧	١,٢٧	٠,٥٧	٣	
٠,٠١	٩,١١	٠,١٨	١,٦٧	٠,٨٦	٢	
-	-	-	١	٠,٤٩	١	
٠,٠١	٩,٧٣	٠,١٧	١,٦٦	٠,٧	١٦	الحيوية الذهنية
٠,٠١	٨,٠٣	٠,١٦	١,٢٨	٠,٥٤	١٥	
٠,٠١	٨,٩٤	٠,١٣	١,١٣	٠,٦٢	١٤	
٠,٠١	٨,٦٥	٠,١١	٠,٩٨	٠,٥٩	١٣	
٠,٠١	٦,٧٧	٠,١٧	١,١٤	٠,٤٤	١٢	
٠,٠١	٨,١٢	٠,١٥	١,٢٢	٠,٥٤	١١	
٠,٠١	١٠,٢١	٠,١٨	١,٧٩	٠,٧٥	١٠	
-	-	-	١	٠,٥٩	٩	
٠,٠١	٧,١٢	٠,١٨	١,٢٧	٠,٤٨	٢٤	الحيوية الانفعالية
٠,٠١	٧,٧٥	٠,١٥	١,١٥	٠,٥٤	٢٣	
٠,٠١	٨,٣٧	٠,١٨	١,٤٨	٠,٦	٢٢	
٠,٠١	٦,٤٨	٠,١٧	١,١٣	٠,٤٣	٢١	
٠,٠١	٨,٩١	٠,١٩	١,٦٥	٠,٦٥	٢٠	
٠,٠١	٩,٩٥	٠,١٦	١,٦٢	٠,٧٨	١٩	
٠,٠١	٨,٦٣	٠,١٦	١,٤	٠,٦٢	١٨	
-	-	-	١	٠,٥٧	١٧	
٠,٠١	٩,٦٧	٠,١٦	١,٥٥	٠,٦٧	٣٢	الحيوية الاجتماعية
٠,٠١	٩,٩٩	٠,١٦	١,٥٧	٠,٧	٣١	
٠,٠١	١٠,٤٨	٠,١٥	١,٥٥	٠,٧٥	٣٠	
٠,٠١	٧,٥٩	٠,١١	٠,٨٢	٠,٤٩	٢٩	
٠,٠١	١٠,٢٦	٠,١٥	١,٥١	٠,٧٣	٢٨	
٠,٠١	١٠,٧٦	٠,١٤	١,٥٥	٠,٧٨	٢٧	
٠,٠١	٩,٩٥	٠,١٤	١,٣٥	٠,٧	٢٦	
-	-	-	١	٠,٦١	٢٥	
٠,٠١	٩,٤٨	٠,١٢	١,٠٩	٠,٦٧	٤٠	الحيوية الروحية
٠,٠١	١٠,١٧	٠,١١	١,١٢	٠,٧٥	٣٩	
٠,٠١	٧,٧٦	٠,١	٠,٧٧	٠,٥٢	٣٨	
٠,٠١	٨,٢٨	٠,١١	٠,٨٨	٠,٥٦	٣٧	
٠,٠١	٨,٦٥	٠,٠٨	٠,٦٨	٠,٦	٣٦	
٠,٠١	٩,٢٣	٠,٠٩	٠,٨٥	٠,٦٥	٣٥	
٠,٠١	١٠,٠٦	٠,١٣	١,٢٦	٠,٧٣	٣٤	
-	-	-	١	٠,٦١	٣٣	

يتضح من جدول (٣) أن جميع مفردات مقياس الحيوية الذاتية كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، و قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس الحيوية الذاتية. ويوضح جدول (٤) مؤشرات صدق البنية لمقياس الحيوية الذاتية:

جدول ( ٤ ) مؤشرات صدق البنية لمقياس الحيوية الذاتية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square(CMIN)	١٨٤٠,٩٨	
مستوى الدلالة	داله عند ٠,٠١	
DF	٧٣٠	
CMIN/DF	٢,٥٢	أقل من ٥
GFI	٠,٩٥	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	٠,٩٣	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	٠,٩١	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	٠,٩٤	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	٠,٠٨	من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (٤) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج = ١٨٤٠,٩٨ بدرجات حرية = ٧٣٠ وهى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، و كانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية = ٢,٥٢، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.95، NFI= 0.93، IFI= 0.91، CFI= 0.94، RMSEA= 0.08)، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاى التوكيدى لمقياس الحيوية الذاتية. ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العاى التوكيدى قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس الحيوية الذاتية. ويمكن توضيح نتائج التحليل العاى التوكيدى لبنية أبعاد الحيوية الذاتية من خلال الشكل التالى:



شكل ( ١ ) البناء العاملي لأبعاد مقياس الحيوية الذاتية

## الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (٥) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الحيوية الذاتية

الحيوية الروحية		الحيوية الاجتماعية		الحيوية الانفعالية		الحيوية الذهنية		الحيوية البدنية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٦٢	٣٣	**٠,٦٥	٢٥	**٠,٦٧	١٧	**٠,٦٠	٩	**٠,٦٢	١
**٠,٧٢	٣٤	**٠,٧٨	٢٦	**٠,٧٨	١٨	**٠,٧١	١٠	**٠,٥٧	٢
**٠,٧٤	٣٥	**٠,٧٥	٢٧	**٠,٧٣	١٩	**٠,٦٣	١١	**٠,٥٠	٣
**٠,٧٥	٣٦	**٠,٧٤	٢٨	**٠,٦٩	٢٠	**٠,٧٠	١٢	**٠,٧١	٤
**٠,٥٢	٣٧	**٠,٥٢	٢٩	**٠,٤٤	٢١	**٠,٤٦	١٣	**٠,٦٦	٥
**٠,٦٣	٣٨	**٠,٥٨	٣٠	**٠,٤٩	٢٢	**٠,٤٨	١٤	**٠,٧٦	٦
**٠,٦٥	٣٩	**٠,٦٨	٣١	**٠,٤٥	٢٣	**٠,٥١	١٥	**٠,٦٩	٧
**٠,٧٢	٤٠	**٠,٦٥	٣٢	**٠,٥٤	٢٤	**٠,٦٣	١٦	**٠,٦٧	٨

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٥) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، و الذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**٠,٨٦	الحيوية البدنية
**٠,٨١	الحيوية الذهنية
**٠,٨٧	الحيوية الانفعالية
**٠,٨٢	الحيوية الاجتماعية
**٠,٨٩	الحيوية الروحية

\*\* دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٦) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٨٩.٠ - ٨١.٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقا بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

- ثبات المقياس

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، وطريقة التجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (٧) يوضح ثبات أبعاد مقياس الحيوية الذاتية و المقياس ككل

العامل	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية ( سبيرمان براون )
الحياة البدنية	٠,٨٥	٠,٨١
الحياة الذهنية	٠,٨٦	٠,٨٣
الحياة الانفعالية	٠,٨٤	٠,٨٠
الحياة الاجتماعية	٠,٨٢	٠,٧٩
الحياة الروحية	٠,٨١	٠,٨٠
المقياس ككل	٠,٩٢	٠,٨٩

يتضح من الجدول السابق (٧) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

٢) مقياس الصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (إعداد الباحثة)

تم تصميم المقياس من خلال الخطوات الآتية، وكان الهدف منه هو قياس مستوى الصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

خطوات إعداد المقياس: وقد مر إعداد المقياس بالخطوات الآتية:

(١) لبناء هذا المقياس اطلعت الباحثة على الكثير من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغير الصلابة المهنية مثل دراسة كل من (هادي ظافر كريري، ٢٠٢٢)، و(حمود بن عبد الرحمن السحمة، ٢٠٢١)، و(أيمن حلمي عويضة، ٢٠٢٠)، و(علياء هادي، ٢٠٢١)، و(فتحي عبد الرحمن الضبع، ٢٠١٩).

(٢) الاطلاع على المقاييس السابقة مثل استبيان الصلابة المهنية من إعداد (Moreno, et al, 2014)، ويتكون المقياس من (١٥) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي (التحدي، والتحكم، والالتزام)، وقد رأت الباحثة ضرورة إعداد مقياس يقيس الصلابة المهنية حيث يتلاءم مع طبيعة عينة أفراد الدراسة الحالية، حيث إن المقاييس التي ظهرت في هذا المجال تختص بعينات مثل عينة المعلمين في المدارس.

(٣) وبلاستفادة من الإطار النظري لمفهوم الصلابة المهنية والاطلاع على الأدبيات الخاصة لها، تم استخلاص (٣٠) عبارة تناسب أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

(٤) وقد تكون وعاء المفردات من (٣٠) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي مكونات الصلابة المهنية (التحدي المهني، والتحكم المهني، والالتزام المهني) وتتراوح الاستجابات ما بين (نعم، أحياناً، لا)، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع الصلابة المهنية لدى أفراد العينة.

ويوضح الجدول التالي عدد المفردات المخصصة لكل بعد من أبعاد مقياس الصلابة المهنية.

جدول (٨)

عدد المفردات المخصصة لكل بعد من أبعاد مقياس الصلابة المهنية

م	الأبعاد	أرقام المفردات	عدد المفردات
١	التحدي المهني	١٠-١	١٠
٢	التحكم المهني	٢١-١١	١٠
٣	الالتزام المهني	٣٠-٢١	١٠
	المجموع الكلي		٣٠ مفردة

الخصائص السكومترية لمقياس الصلابة المهنية:

مؤشرات صدق البنية لمقياس الصلابة المهنية :

قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الصلابة المهنية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20، و يوضح جدول (٩) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتشبع كل مفردة على أبعاد مقياس الصلابة المهنية

جدول (٩) تشبعات مفردات أبعاد مقياس الصلابة المهنية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

البعد	المفردة	الوزن الانحداري المعيارى	الوزن الانحداري	خطأ القياس	النسبة الحرجة	مستوى الدلالة
التحدى	١٠	٠,٧٣	١,٠٨	٠,٠٩	١٢,٢٥	٠,٠١
	٩	٠,٥٤	٠,٨٧	٠,١	٩,١٤	٠,٠١
	٨	٠,٤٩	٠,٨٦	٠,١	٨,٣٣	٠,٠١
	٧	٠,٦١	٠,٩	٠,٠٩	١٠,٣٢	٠,٠١
	٦	٠,٦	٠,٨٩	٠,٠٩	١٠,١٥	٠,٠١
	٥	٠,٦	٠,٨٨	٠,٠٩	١٠,١١	٠,٠١
	٤	٠,٦٧	١,٠٥	٠,٠٩	١١,٢٣	٠,٠١
	٣	٠,٥٨	٠,٨٢	٠,٠٨	٩,٧٥	٠,٠١
	٢	٠,٤٢	٠,٧٢	٠,١	٧,١٨	٠,٠١
	١	٠,٧	١	-	-	-
التحكم	٢٠	٠,٤٦	٠,٨	٠,١١	٧,٣٥	٠,٠١
	١٩	٠,٧١	١,١٨	٠,١٢	١٠,٢٥	٠,٠١
	١٨	٠,٥٥	٠,٩٦	٠,١١	٨,٤٢	٠,٠١
	١٧	٠,٥٣	٠,٩٧	٠,١٢	٨,١٧	٠,٠١
	١٦	٠,٥٦	٠,٩٣	٠,١١	٨,٦٤	٠,٠١
	١٥	٠,٥٦	١,٠١	٠,١٢	٨,٦	٠,٠١
	١٤	٠,٦٦	١,٠٧	٠,١١	٩,٦٨	٠,٠١
	١٣	٠,٥١	٠,٧١	٠,٠٩	٧,٩٧	٠,٠١

الحياة الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعد
٠,٠١	٨,٤٨	٠,٠٩	٠,٧٧	٠,٥٥	١٢	
-	-	-	١	٠,٦	١١	
٠,٠١	١٠	٠,٠٦	٠,٦٢	٠,٥٦	٣٠	الالتزام
٠,٠١	٧,٨٨	٠,٠٦	٠,٤٥	٠,٤٥	٢٩	
٠,٠١	٧,٩٦	٠,٠٦	٠,٤٩	٠,٤٥	٢٨	
٠,٠١	١١,٤٩	٠,٠٨	٠,٨٩	٠,٦٣	٢٧	
٠,٠١	٦,٨١	٠,٠٦	٠,٤٢	٠,٣٩	٢٦	
٠,٠١	٨,١٢	٠,٠٧	٠,٥٤	٠,٤٦	٢٥	
٠,٠١	١١,٢٦	٠,٠٨	٠,٨٥	٠,٦٢	٢٤	
٠,٠١	١٥,٩٤	٠,٠٦	١	٠,٨٤	٢٣	
٠,٠١	٨,٣٢	٠,٠٨	٠,٦٢	٠,٤٧	٢٢	
-	-	-	١	٠,٧٧	٢١	

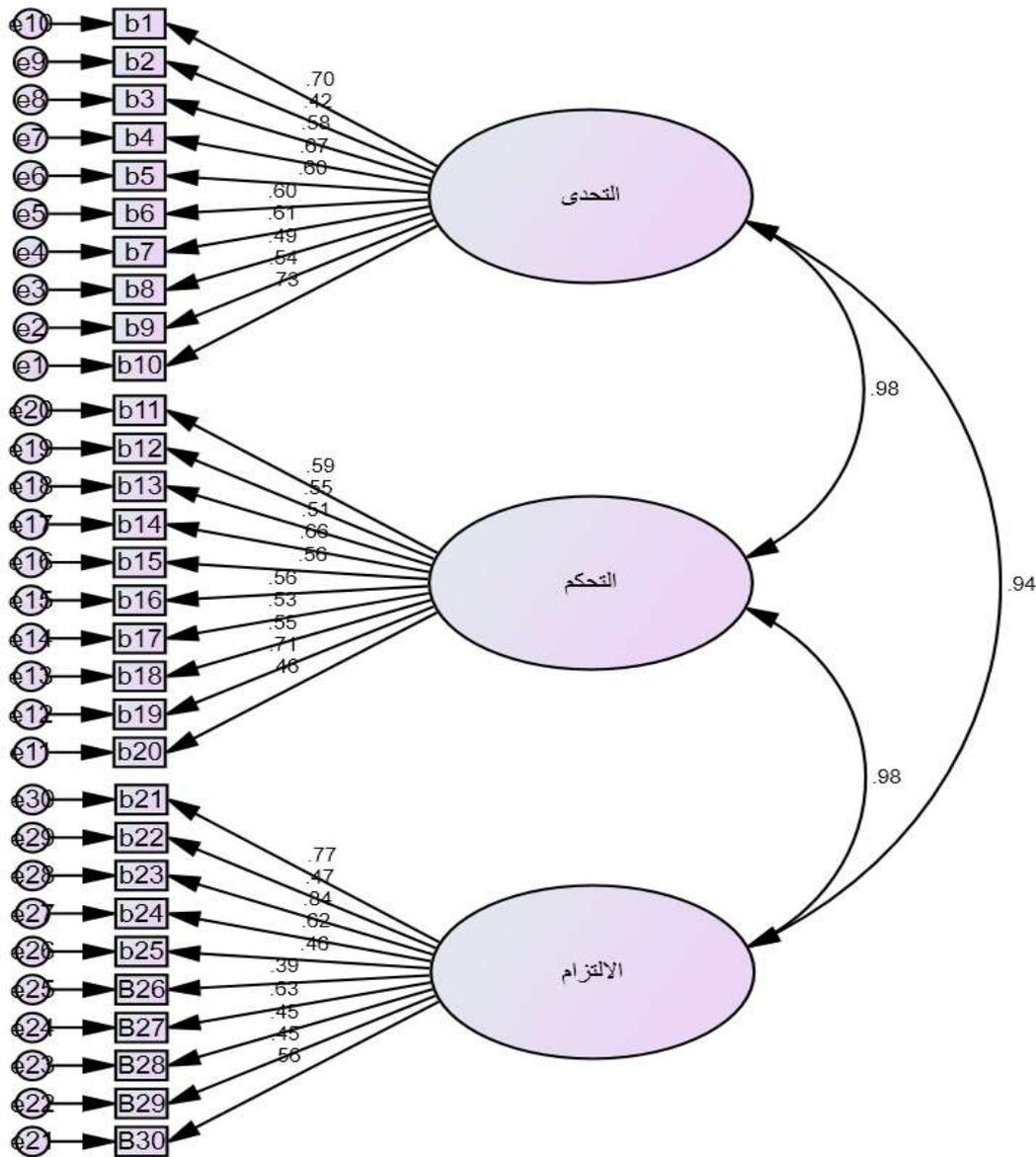
يتضح من جدول (٩) أن جميع مفردات مقياس الصلابة المهنية كانت دالة عند مستوى ٠,٠١، و قام بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس الصلابة المهنية. ويوضح جدول (١٠) مؤشرات صدق البنية لمقياس الصلابة المهنية:

جدول (١٠) مؤشرات صدق البنية لمقياس الصلابة المهنية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square(CMIN)	٧٨٣,٩	
مستوى الدلالة	داله عند ٠,٠١	
DF	٤٠٢	
CMIN/DF	٩٥.١	أقل من ٥
GFI	٠,٩٥	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	٠,٩٣	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	٠,٩١	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	٠,٩٤	من (صفر) إلى (١): القيمة المرتفعة (أى التى تقترب أو تساوى ١ صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	٠,٠٨	من (صفر) إلى (٠,١): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (١٠) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج = ٧٨٣,٩ بدرجات حرية = ٤٠٢ وهى دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وكانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية

= 1,95 ، ومؤشرات حسن المطابقة (CFI= 0.94 ، IFI= 0.91 ، NFI= 0.93 ، GFI= 0.95) ، مما يدل على وجود مطابقة جيدة لنموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الصلابة المهنية. ومما سبق يمكن القول أن نتائج التحليل العائلي التوكيدي قدمت دليلاً قوياً على صدق البناء لمقياس الصلابة المهنية. ويمكن توضيح نتائج التحليل العائلي التوكيدي لبنية أبعاد الصلابة المهنية من خلال الشكل التالي:



شكل ( ٢ ) البناء العائلي لأبعاد مقياس الصلابة المهنية

## الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول ( ١١ ) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الصلابة المهنية

الاتساق الداخلي		التحكم		التحدى	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٦٥	٢١	**٠,٥٦	١١	**٠,٦٣	١
**٠,٥٩	٢٢	**٠,٤٧	١٢	**٠,٥٢	٢
**٠,٤٨	٢٣	**٠,٤٨	١٣	**٠,٤٩	٣
**٠,٦٧	٢٤	**٠,٥٣	١٤	**٠,٥٨	٤
**٠,٦٤	٢٥	**٠,٦٦	١٥	**٠,٤٨	٥
**٠,٧١	٢٦	**٠,٧٧	١٦	**٠,٥٤	٦
**٠,٧٣	٢٧	**٠,٧٢	١٧	**٠,٦٨	٧
**٠,٦٦	٢٨	**٠,٥١	١٨	**٠,٥٧	٨
**٠,٥٦	٢٩	**٠,٦٠	١٩	**٠,٦٧	٩
**٠,٥٣	٣٠	**٠,٦٢	٢٠	**٠,٥٩	١٠

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١١) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى ٠,٠١ ، و الذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١١) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**٨٧.٠	التحدى
**٠,٨٣	التحكم
**٨٥.٠	الاتساق

\*\* دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١١) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٨٠.٠ - ٨٧.٠) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

### - ثبات المقياس :

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، والتجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (١٢) يوضح ثبات أبعاد مقياس الصلابة المهنية و المقياس ككل

التجزئة النصفية ( سبيرمان براون )	معامل ألفا كرونباخ	العامل
٨٠.٠	٨١.٠	التحدى
٨٤.٠	٨٥.٠	التحكم
٨٢.٠	٨٣.٠	الالتزام
٨٦.٠	٨٧.٠	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق (١٢) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية كانت مرتفعة، و بذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً.

#### إجراءات الدراسة:

- (١) تطبيق أدوات الدراسة (مقياس الحيوية الذاتية، ومقياس الصلابة المهنية) على عينة الدراسة الاستطلاعية.
- (٢) حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الحيوية الذاتية، ومقياس الصلابة المهنية.
- (٣) تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة الأساسية وذلك للتحقق من الفروض المصاغة.
- (٤) تفرغ وتصحيح استجابات العينة على الأدوات المستخدمة ٥
- (٥) استخلاص نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وذلك باستخدام برنامج SPSSV19.

#### نتائج فروض الدراسة :

##### ١ - نتائج التحقق من الفرض الأول :

نص الفرض الأول على أنه "يوجد مستوى متوسط لدرجات الحيوية الذاتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار " ت " للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد مقياس الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس والمتوسط الفرضي (٥٠٪)، ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

جدول (١٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الحيوية الذاتية والمقياس ككل لدى أعضاء هيئة التدريس والمتوسط الفرضي (٥٠٪)

البيد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الحيوية البدنية	العينة	٣٢٣	٢٠,٥٤	٢,٧٨	٢٩,٣٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	١٦	-	-	-
الحيوية الذهنية	العينة	٣٢٣	٢٠,٣٧	٢,٨٣	٢٧,٦٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	١٦	-	-	-
الحيوية الانفعالية	العينة	٣٢٣	٢٠,٤١	٢,٥٨	٣٠,٧٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	١٦	-	-	-
الحيوية الاجتماعية	العينة	٣٢٣	٢٠,٨٢	٢,٦٢	٣٣,٠٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	١٦	-	-	-
الحيوية الروحية	العينة	٣٢٣	١٩,٦٤	٣,٠٣	٢١,٥٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	١٦	-	-	-
الدرجة الكلية	العينة	٣٢٣	١٠١,٧٧	١٢,٤١	٣١,٥٣	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	٨٠	-	-	-

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي (٥٠ ٪) في جميع أبعاد مقياس الحيوية الذاتية والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ لصالح العينة؛ وهذا يدل على أن عينة الدراسة ذوى مستوى مرتفع من الحيوية الذاتية .

وتشير هذه النتيجة الى تمتع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بمستوى مرتفع من الحيوية الذاتية، وهذا يدل على قدرا مرتفعا تتمتع بيه أفراد العينة من الشعور بالاقترار والفاعلية لاداء المهام بكفاءة والاقبال على الحياة، وقدرا من الافكار الايجابية وتأتى هذه النتيجة متفقة مع دراسة (ايمان عباس، ٢٠٢١)، ودراسة عبد العزيز ابراهيم سليم، ٢٠١٦)، ودراسة (Akin, 2012).

حيث أظهرت نتائجها تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من الحيوية الذاتية .

## ٢- نتائج التحقق من الفرض الثانى :

نص الفرض الثانى على أنه "يوجد مستوى متوسط لدرجات الصلابة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد مقياس الصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والمتوسط الفرضي (٥٠٪)، ويوضح الجدول التالي ما تم التوصل إليه من نتائج في هذا الصدد:

## الحيوية الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أبعاد الصلابة المهنية والمقياس ككل لدى أعضاء هيئة التدريس والمتوسط الفرضي (٥٠٪)

البيد	المجموعة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التحدى	العينة	٣٤٤	٢٤,٢٨	٣,٦٥	٢١,٠٩	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	٢٠	-		
التحكم	العينة	٣٤٤	٢٤,١٢	٣,٥٠	٢١,١٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	٢٠	-		
الالتزام	العينة	٣٤٤	٢٤,١٦	٣,٢٦	٢٢,٩٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	٢٠	-		
الدرجة الكلية	العينة	٣٤٤	٧٢,٥٦	٩,٥٦	٢٣,٦٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
	المتوسط الفرضي (٥٠٪)	-	٦٠	-		

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات العينة والمتوسط الفرضي (٥٠٪) في جميع أبعاد مقياس الصلابة المهنية والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ لصالح العينة؛ وهذا يدل على أن عينة البحث ذات مستوى مرتفع من الصلابة المهنية.

وتفسر هذه النتيجة بتمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من الصلابة المهنية وهذا يدل أنهم يتمتعون بقدر مرتفع من القدرة على الصمود في مواجهة العقبات والتحديات خاصة تلك التي تواجههم في بيئة العمل

كما لديهم قدراً عالياً من التركيز من أجل إبقاء جهودهم الفاعلة في خدمة مهنتهم، كذلك القدرة على الالتزام بقيم العمل والسيطرة والتحكم على الضغوط المصاحبة لمهنة التدريس، مما يضمن قدرتهم على العطاء لطلابهم والوفاء بمتطلبات المهنة. ويتضح هنا أن هناك قلة في الدراسات السابقة التي تناولت متغير الصلابة المهنية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وذلك لايضاح مدى الاتفاق أو الاختلاف مع نتائج الدراسة الحالية.

### - نتائج الفرض الثالث:

ينص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس".

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين درجات الحيوية الذاتية والصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ويمكن عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج من خلال الجدول التالي:

## الحيوية الذاتية كمنبئ للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

جدول (١٥) معاملات الارتباط بين أبعاد الحيوية الذاتية وأبعاد الصلابة المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس (ن=٣٢٣)

الدرجة الكلية	الحيوية الروحية	الحيوية الاجتماعية	الحيوية الانفعالية	الحيوية الذهنية	الحيوية البدنية	الحيوية الذاتية الصلابة المهنية
**٠,٥٩	**٠,٥٢	**٠,٥١	**٠,٥٥	**٠,٥٥	**٠,٥١	التحدى
**٠,٥٦	**٠,٥٢	**٠,٤٧	**٠,٥٥	**٠,٥١	**٠,٤٧	التحكم
**٠,٦١	**٠,٥٤	**٠,٥١	**٠,٥٦	**٠,٥٦	**٠,٥٦	الالتزام
**٠,٦٤	**٠,٥٧	**٠,٥٤	**٠,٦	**٠,٥٩	**٠,٥٦	الدرجة الكلية

\*\* دالة عند ٠,٠١

يتضح من جدول (١٥) وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين أبعاد الحيوية الذاتية (الحيوية البدنية، والحيوية الذهنية، والحيوية الانفعالية، والحيوية الاجتماعية، و الحيوية الروحية) والدرجة الكلية وجميع أبعاد الصلابة المهنية وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى ٠,٠١.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة على وجود ارتباط موجب بين درجات أبعاد الحيوية الذاتية ودرجات أبعاد الصلابة المهنية والدرجة الكلية لدى أفراد العينة وهذا يعنى أنه كلما ارتفع مستوى الحيوية الذاتية بالعادها ارتفع تبعاً لذلك مستوى الصلابة المهنية بأبعادها لدى أفراد العينة، وهذا يعنى أنه كلما توافر لدى الفرد قدراً من المشاعر الايجابية والقدرة على أداء المهام بفاعلية والاقبال على الحياة كلما كان أقدر على القيام بمهامه الوظيفية والقدرة على مواجهة الضغوط والازمات التي تظهر في محيط العمل باقتدار، وتأتى هذه النتيجة متفقة مع دراسة (هادى ظافر، وباسمة بنت عمر، ٢٠٢٢).

### - نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض على " لا توجد فروق داله إحصائياً بين متوسطى درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور-إناث) والتخصص (علمى - أدبى) و التفاعل بينهما على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الحيوية الذاتية".

وقامت الباحثة بالتحقق من هذا الفرض باستخدام تحليل التباين  $2 \times 2$ ، نوع (ذكور - إناث)  $2 \times 2$  تخصص (علمى- أدبى) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الحيوية الذاتية، ويمكن عرض نتائج التحقق من هذا الفرض من خلال الجدولين التاليين:

الحيوية الذاتية كمبنى للصلاية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

جدول (١٦) الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الحيوية الذاتية تبعاً لمتغيري النوع (ذكور / إناث) والتخصص (علمي / أدبي)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص	النوع	البعد	
٢,٦٠	٢٠,٤٢	٧٤	علمي	ذكور	الحيوية البدنية	
٢,٨٤	٢٠,٤٥	٦٠	أدبي			
٢,٥٩	٢٠,٦٧	١١٩	علمي	إناث		
٣,٢٤	٢٠,٥٠		أدبي			
٢,٦٧	٢٠,٢٠	٧٤	علمي	ذكور		الحيوية الذهنية
٢,٨٤	٢٠,٢٣	٦٠	أدبي			
٢,٧٢	٢٠,٤٦	١١٩	علمي	إناث		
٣,٢١	٢٠,٤٩		أدبي			
٢,٧٣	١٩,٨٦	٧٤	علمي	ذكور	الحيوية الانفعالية	
٢,٥٣	٢٠,٥٠	٦٠	أدبي			
٢,٣٣	٢٠,٥٥	١١٩	علمي	إناث		
٢,٨١	٢٠,٦٩		أدبي			
٢,٨٣	٢٠,٤٦	٧٤	علمي	ذكور		الحيوية الاجتماعية
٢,٥٤	٢٠,٧٥	٦٠	أدبي			
٢,٢٦	٢١,٠٦	١١٩	علمي	إناث		
٣,٠١	٢٠,٨٦		أدبي			
٣,٠٨	١٩,٣٥	٧٤	علمي	ذكور	الحيوية الروحية	
٣,٠٨	١٩,٣٧	٦٠	أدبي			
٢,٩٠	١٩,٦٢	١١٩	علمي	إناث		
٣,١٤	٢٠,٢٠		أدبي			
١٢,٦١	١٠٠,٣٠	٧٤	علمي	ذكور		الدرجة الكلية
١٢,٤٢	١٠١,٣٠	٦٠	أدبي			
١١,٢٤	١٠٢,٣٧	١١٩	علمي	إناث		
١٤,٠٨	١٠٢,٧٣		أدبي			

و قد أجرت الباحثة تحليل التباين التثنائي للتحقق من الفرض و كانت النتائج كما بالجدول التالي

جدول (١٧) يوضح نتائج تحليل التباين لتأثير النوع و التخصص في أبعاد الحيوية الذاتية و الدرجة الكلية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الحيوية البدنية	النوع (أ)	١,٧٤	١	١,٧٤	٠,٢٢	غير دالة
	التخصص (ب)	٠,٣٨	١	٠,٣٨	٠,٠٥	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٠,٧٨	١	٠,٧٨	٠,١	غير دالة
	الخطأ	٢٤٨٤,٥٨	٣١٩	٧,٧٩	-	-
الحيوية الذهنية	النوع (أ)	٤,٩٦	١	٤,٩٦	٠,٦١	غير دالة
	التخصص (ب)	٠,٠٦	١	٠,٠٦	٠,٠١	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٠	١	٠	٠	غير دالة
	الخطأ	٢٥٨١,٧٦	٣١٩	٨,٠٩	-	-
الحيوية الانفعالية	النوع (أ)	١٤,٥	١	١٤,٥	٢,١٩	غير دالة
	التخصص (ب)	١١,١١	١	١١,١١	١,٦٨	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٤,٨١	١	٤,٨١	٠,٧٣	غير دالة
	الخطأ	٢١٠٨,١٣	٣١٩	٦,٦١	-	-
الحيوية الاجتماعية	النوع (أ)	٩,٤٤	١	٩,٤٤	١,٣٨	غير دالة
	التخصص (ب)	٠,١٥	١	٠,١٥	٠,٠٢	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٤,٥٨	١	٤,٥٨	٠,٦٧	غير دالة
	الخطأ	٢١٩٠,٧٩	٣١٩	٦,٨٧	-	-
الحيوية الروحية	النوع (أ)	٢٣,٠٥	١	٢٣,٠٥	٢,٥١	غير دالة
	التخصص (ب)	٦,٦٦	١	٦,٦٦	٠,٧٣	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٥,٩٩	١	٥,٩٩	٠,٦٥	غير دالة
	الخطأ	٢٩٢٥,٩٨	٣١٩	٩,١٧	-	-
الدرجة الكلية	النوع (أ)	٢٣١,٨٤	١	٢٣١,٨٤	١,٥	غير دالة
	التخصص (ب)	٣٥,٠٦	١	٣٥,٠٦	٠,٢٣	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٧,٨٤	١	٧,٨٤	٠,٠٥	غير دالة
	الخطأ	٤٩٢٩٧,٦٣	٣١٩	١٥٤,٥٤	-	-

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية البدنية تبعاً للنوع (ذكور / إناث) حيث كانت قيمة  $F = 0,22$  وهي غير دالة إحصائياً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية البدنية تبعاً لاختلاف التخصص (علمي / أدبي) حيث كانت قيمة  $F = 0,05$  وهي غير دالة إحصائياً، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع (ذكور / إناث) و التخصص (علمي / أدبي) في بعد الحيوية البدنية حيث كانت قيمة  $F = 0,10$  وهي غير دالة إحصائياً.

و يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الذهنية تبعاً للنوع ( ذكور / إناث ) حيث كانت قيمة  $F = 0,61$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الذهنية تبعاً لاختلاف التخصص ( علمي / أدبي ) حيث كانت قيمة  $F = 0,01$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع ( ذكور / إناث ) و التخصص ( علمي / أدبي ) في بعد الحيوية الذهنية حيث كانت قيمة  $F = 0$  وهي غير دالة إحصائياً

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الانفعالية تبعاً للنوع ( ذكور / إناث ) حيث كانت قيمة  $F = 2,19$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الانفعالية تبعاً لاختلاف التخصص ( علمي / أدبي ) حيث كانت قيمة  $F = 1,68$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع ( ذكور / إناث ) و التخصص ( علمي / أدبي ) في بعد الحيوية الانفعالية حيث كانت قيمة  $F = 0,73$  وهي غير دالة إحصائياً.

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الاجتماعية تبعاً للنوع ( ذكور / إناث ) حيث كانت قيمة  $F = 1,38$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الاجتماعية تبعاً لاختلاف التخصص ( علمي / أدبي ) حيث كانت قيمة  $F = 0,02$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع ( ذكور / إناث ) و التخصص ( علمي / أدبي ) في بعد الحيوية الاجتماعية حيث كانت قيمة  $F = 0,67$  وهي غير دالة إحصائياً .

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الروحية تبعاً للنوع ( ذكور / إناث ) حيث كانت قيمة  $F = 2,51$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الحيوية الروحية تبعاً لاختلاف التخصص ( علمي / أدبي ) حيث كانت قيمة  $F = 0,73$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع ( ذكور / إناث ) و التخصص ( علمي / أدبي ) في بعد الحيوية الروحية حيث كانت قيمة  $F = 0,65$  وهي غير دالة إحصائياً .

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية تبعاً للنوع ( ذكور / إناث ) حيث كانت قيمة  $F = 1,5$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية تبعاً لاختلاف التخصص ( علمي / أدبي ) حيث كانت قيمة  $F = 0,23$  وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع ( ذكور / إناث ) والتخصص ( علمي / أدبي ) في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة  $F = 0,05$  وهي غير دالة إحصائياً .

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنه لا يوجد أختلاف في درجة الحيوية الذاتية لدى عينة الدراسة وفقاً للجنس أو التخصص الأكاديمي ن وترجع الباحثة هذه النتيجة الى كون تمتع الفرد بالأفكار والمشاعر الايجابية والنشاط والاقبال على الحياة بايجابية وحيوية يرتبط بسمة او نمط الشخصية بصرف النظر عن جنس الفرد او تخصصه الأكاديمي فالشعور بالتمسك والابتهاج يعتبر سمة للشخصية الايجابية ، وقد اتفقت مع نتائج دراسة (إيمان عباس، ٢٠٢١)، ودراسة عفراء خليل ابراهيم (٢٠٢٠) حيث توصلت نتائج

دراستهما الى عدم وجود فروق دالة احصائيا فى درجة الحيوية الذاتية وفقا للجنس او التخصص الأكاديمي.

- نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض على " لا توجد فروق داله إحصائياً بين متوسطى درجات أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع (ذكور-إناث) والتخصص ( علمى – أدبى) و التفاعل بينهما على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة المهنية ".

وقامت الباحثة بالتحقق من هذا الفرض باستخدام تحليل التباين  $2 \times 2$  ، نوع ( ذكور – إناث )  $2 \times$  تخصص ( علمى- أدبى ) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة المهنية، ويمكن عرض نتائج التحقق من هذا الفرض من خلال الجدولين التاليين:

جدول (١٨) الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة المهنية تبعاً لمتغيرى النوع (ذكور / إناث) والتخصص (علمى / أدبى)

الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	العدد	التخصص	النوع	البعد
٣,٧٥	٢٣,٩٧	٧٤	علمى	ذكور	التحدى
٣,٢٠	٢٤,٦٨	٦٠	أدبى	إناث	
٣,٣٤	٢٤,٤٠	١١٩	علمى		
٤,٣٦	٢٤,٠٤	٧٠	أدبى		
٣,٦٦	٢٣,٧٦	٧٤	علمى	ذكور	التحكم
٣,٤٢	٢٤,٣٨	٦٠	أدبى	إناث	
٣,٣٠	٢٤,٣٨	١١٩	علمى		
٣,٧٤	٢٣,٨٣	٧٠	أدبى		
٣,٢٨	٢٤,٣٤	٧٤	علمى	ذكور	الالتزام
٣,٠٩	٢٤,٤٥	٦٠	أدبى	إناث	
٣,٢٠	٢٤,٢٧	١١٩	علمى		
٣,٤٩	٢٣,٥٦	٧٠	أدبى		
٩,٧٨	٧٢,٠٧	٧٤	علمى	ذكور	الدرجة الكلية
٨,٨٦	٧٣,٥٢	٦٠	أدبى	إناث	
٨,٩١	٧٣,٠٥	١١٩	علمى		
١٠,٩٢	٧١,٤٣	٧٠	أدبى		

و قد أجرت الباحثة تحليل التباين الثنائي للتحقق من الفرض و كانت النتائج كما بالجدول التالي

جدول (١٩) يوضح نتائج تحليل التباين لتأثير النوع و التخصص في أبعاد الصلابة المهنية و الدرجة الكلية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التحدى	النوع (أ)	٠,٨٤	١	٠,٨٤	٠,٠٦	غير دالة
	التخصص (ب)	٢,٣٢	١	٢,٣٢	٠,١٧	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٢١,٦٩	١	٢١,٦٩	١,٦٣	غير دالة
	الخطأ	٤٢٥٦,٤٤	٣١٩	١٣,٣٤	-	-
التحكم	النوع (أ)	٠,٠٨	١	٠,٠٨	٠,٠١	غير دالة
	التخصص (ب)	٠,١١	١	٠,١١	٠,٠١	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	٢٦,١٧	١	٢٦,١٧	٢,١٣	غير دالة
	الخطأ	٣٩١٣,٧٣	٣١٩	١٢,٢٧	-	-
الالتزام	النوع (أ)	١٧,٥	١	١٧,٥	١,٦٤	غير دالة
	التخصص (ب)	٦,٨	١	٦,٨	٠,٦٤	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	١٢,٨٤	١	١٢,٨٤	١,٢١	غير دالة
	الخطأ	٣٣٩٨,٠٧	٣١٩	١٠,٦٥	-	-
الدرجة الكلية	النوع (أ)	٢٣,١١	١	٢٣,١١	٠,٢٥	غير دالة
	التخصص (ب)	٠,٥٦	١	٠,٥٦	٠,٠١	غير دالة
	التفاعل بين النوع و التخصص (أ × ب)	١٧٨,٣٨	١	١٧٨,٣٨	١,٩٥	غير دالة
	الخطأ	٢٩٢١٤,٤٩	٣١٩	٩١,٥٨	-	-

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد التحدى تبعاً للنوع (ذكور / إناث) حيث كانت قيمة ف = ٠,٠٦ وهي غير دالة إحصائياً ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد التحدى تبعاً لاختلاف التخصص (علمي / أدبي) حيث كانت قيمة ف = ٠,١٧ وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع (ذكور / إناث) و التخصص (علمي / أدبي) في بعد التحدى حيث كانت قيمة ف = ١,٦٣ وهي غير دالة إحصائياً .

و يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد التحكم تبعاً للنوع (ذكور / إناث) حيث كانت قيمة ف = ٠,٠١ وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد التحكم تبعاً لاختلاف التخصص (علمي / أدبي) حيث كانت قيمة ف = ٠,٠١ وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع (ذكور / إناث) و التخصص (علمي / أدبي) في بعد التحكم حيث كانت قيمة ف = ٢,١٣ وهي غير دالة إحصائياً .

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الالتزام تبعاً للنوع (ذكور / إناث) حيث كانت قيمة ف = ١,٦٤ وهي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الالتزام تبعاً لاختلاف التخصص (علمي / أدبي) حيث كانت قيمة ف = ٠,٦٤ وهي غير دالة إحصائياً ،

كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع (ذكور / إناث) و التخصص (علمي / أدبي) في بعد الالتزام حيث كانت قيمة  $F = 1,21$  و هي غير دالة إحصائياً .

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية تبعاً للنوع (ذكور / إناث) حيث كانت قيمة  $F = 0,25$  و هي غير دالة إحصائياً ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية تبعاً لاختلاف التخصص (علمي / أدبي) حيث كانت قيمة  $F = 0,01$  و هي غير دالة إحصائياً ، كما لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل الثنائي للنوع (ذكور / إناث) والتخصص (علمي / أدبي) في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة  $F = 1,95$  و هي غير دالة إحصائياً

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى المسلمة التي ترى أنه مايمكن في بنية الفرد من القدرة على مواجهة التحديات والازمات والتركيز على الجانب الايجابي والالتزام والوفاء بمتطلبات المهنة لا يتأثر بتخصص الفرد الاكاديمي اوجنسه وانما يرتبط بنمط الشخصية،

وفي ظل ندرة الدراسات التي اجريت على متغير الصلابة المهنية بشكل عام وأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص وجدت الباحثة صعوبة في تقييم هذه النتيجة في ضوء الاختلاف او الاتفاق.

- نتائج التحقق من الفرض السادس الذي ينص على: يمكن التنبؤ الصلابة المهنية من خلال أبعاد الحيوية الذاتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس .

و للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة الانحدار المتعدد بطريقة stepwise والجدول التالي توضح ما توصلت إليه الباحثة من نتائج :

يوضح الجدول التالي تحليل التباين لمدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الحيوية الذاتية) على الصلابة المهنية:

جدول (٢٠) تحليل التباين لمدى تأثير المتغيرات المستقلة (أبعاد الحيوية الذاتية) على الصلابة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	R <sup>2</sup>	نسبة التباين
الانحدار	١٢١٢٨,٦٠	٣	٤٠٤٢,٨٧	٧٤,٦٤	دالة عند ٠,٠١	٤١,٠	%٤١
البواقي	١٧٢٧٦,٩٨	٣١٩	٥٤,١٦				
الكلية	٢٩٤٠٥,٥٧	٣٢٢					

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الفائية لتحليل التباين للمتغيرات المستقلة (أبعاد الحيوية الذاتية) على الصلابة المهنية كانت دالة عند ٠,٠١ . بإسهام نسبي لهذه المتغيرات بلغ ٤١% ، ويوضح الجدول التالي مدى تأثير المتغيرات المستقلة على الصلابة المهنية .

جدول ( ٢١ ) يبين مدى تأثير المتغيرات المستقلة ( أبعاد الحيوية الذاتية ) على الصلابة المهنية

المتغيرات	معاملات الانحدار B	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	٢٣,٥٨	٣,٣٦		٧,٠٣	دالة عند ٠,٠١
الحيوية الانفعالية	١,١	٠,٢٦	٠,٣	٤,٢٣	دالة عند ٠,٠١
الحيوية الروحية	٠,٦٣	٠,٢٢	٠,٢	٢,٨٤	دالة عند ٠,٠١
الحيوية الذهنية	٠,٦٩	٠,٢٦	٠,٢	٢,٦٩	دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد الحيوية الذاتية التي يمكن أن تنتبأ الصلابة المهنية ككل كانت (الحيوية الانفعالية ، والحيوية الروحية ، والحيوية الذهنية) ، ويمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي :

$$\text{الصلابة المهنية} = ١,١ \times (\text{الحيوية الانفعالية}) + ٠,٦٣ \times (\text{الحيوية الروحية}) + ٠,٦٩ \times (\text{الحيوية الذهنية}) + ٢٣,٥٨.$$

وتعد هذه النتيجة منطقية نظرا لوجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية ، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (هادى بن ظافر وباسمة بنت عمر، ٢٠٢٢) حيث أمكن التنبؤ باداء أفراد العينة على مقياس الصلابة المهنية بمعلومية الدرجة على مقياس الحيوية الذاتية.

#### توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة توصي الباحثة ببعض التوصيات منها:

- (١) إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول الحيوية الذاتية والصلابة المهنية على عينات أخرى من موظفي الدولة.
- (٢) إعداد برامج تنمية وإرشادية تستهدف أعضاء هيئة التدريس من شأنها رفع مستوى الحيوية الذاتية والصلابة المهنية والكفاءة لديهم.
- (٣) أن تقوم إدارة الجامعات بتقديم خدمات ترفيهية وصحية ورعاية متكاملة تضمن لهذه الشريحة حقها في الرعاية والاهتمام.
- (٤) اتخاذ إجراءات من أصحاب القرار للتخفيف من الأعباء الإدارية التي تقع على عضو هيئة التدريس بالجامعة.

#### دراسات مقترحة:

بناء على ما سبق تقترح الباحثة بعض البحوث التالية:

- (١) الحيوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة النفسية والسمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- (٢) الحيوية الذاتية وعلاقتها برأس المال النفسي لدى موظفي الدولة.
- (٣) فاعلية برنامج قائم على تنمية الحيوية الذاتية والصلابة المهنية للتخفيف من حدة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- (٤) الحيوية الذاتية ومستوى الطموح لدى طلاب الجامعة.
- (٥) الإسهام النسبي للحيوية الذاتية في التنبؤ بالمناعة النفسية لدى أصحاب الأمراض المزمنة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- إسماعيل، أحمد محمد علي (٢٠١٧): الصلابة النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس، (١٧)، ٢٣٩-٢٥٤.
- زقاوة، أحمد (٢٠٢٠): الإسهام النسبي لتوقعات الكفاءة الذاتية والحوية الذاتية في التنبؤ بالدافعية الداخلية لدى عينة من التلاميذ المتفوقين دراسياً، جامعة وهران، مخبر البحث في علم النفس والتربية، وهران، الجزائر.
- السحمة، حمود عبد الرحمن (٢٠١٩): الذكاء الروحي وعلاقته بالصلابة المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، المجلة السعودية للعلوم النفسية بجامعة الملك سعود، (٦٣)، ٩٢-٤٥.
- سعيدان، مسلط ناصر (٢٠١٧): الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الموظفين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- سليم، عبد العزيز إبراهيم (٢٠١٦): الحوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة، مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس، مج٤٧، ١٧١-٢٦٢.
- العسيوي، علياء هادي (٢٠٢١): اليقظة العقلية وعلاقتها بالصلابة الوظيفية لدى رجال الأمن بمنطقة عسير، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ٥(١٦)، ١٥٧-١٩٠.
- عويضة، أيمن حلمي (٢٠٢٠): مكونات الذكاء الروحي المنبئة بالصلابة المهنية وجودة حياة العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية، مجلة الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس (٤١)، ٨٩-٩١.
- العيسوي، عفراء إبراهيم خليل (٢٠٢٠): الحوية الذاتية لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، ٢(١)، ٢٠-٤٤.
- فيصل، سناء، وصالح، علي (٢٠١٧): استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج وعلاقتها بالصلابة الوظيفية لدى موظفي الجامعة، المؤتمر الدولي الأول للعلوم والآداب، أربيل، العراق، ٤٠٠-٤١٤.
- كريري بن ظافر هادي، وعبد الله، باسمه (٢٠٢٢): الحوية الذاتية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى موظفات جامعة جازان، مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، العدد ٧٢، ج٣، ديسمبر ٢٠٢٢.
- محمد، يحيى، والضبع، فتحي عبد الرحمن (٢٠١٦): فاعلية الذات المهنية وعلاقتها بالصلابة المهنية لدى معلمي التربية الخاصة: دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة البصرية، مجلة كلية لتربية بالوادي الجديد، ٢١(١)، ١٢١-١٥٦.
- محمد عباس، إيمان، والسيد السيد، حنان (٢٠٢١): التنبؤ بإدارة الأزمات من خلال كل من الصمود النفسي والحوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الاسكندرية، مجلة كلية التربية، جامعة الاسكندرية، مج(٣١)، ٤٤.
- محمد، أسامة كامل (٢٠٠٠): علم النفس الرياضي: المفاهيم، التطبيقات، ط٢، القاهرة، دار الفكر العربي.

المصري، فاطمة الزهراء محمد (٢٠٢٠): الحياة الذاتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٠(١٠٦)، ٢٣٧-٢٨٦.

### English References:

- Ars;am. G/ (2020): Lone liness college be longing ness, subjective ritality, and psychological adjustment during coronavirus pandemic: development of the college belongingness fustionire. Journal of appositve school psychology, 5(1), 17-31.
- Dehyhani, F., F., & Askari, R. (2019): The job performance of emergency unrses and its relationship with spiritual in telligence and occupational harkiness. Journal of research development in nursing & midwifery, 16(2), 1-10.
- Durtus, R (2012): what is vitality? Avaliable at: <http://www.school-for-champions.com/vitality/what-is-vitality>.
- Fin, A. A. S, Kavousiank, J, Beigy, A., & Emami, M (2010): Subjective Vitality and its anticipating variables on students procedia social and benavioral sciences, 5, 150-156.
- Hanton, S., & Connaushton. D. (2007): A Framework of mental tonshness in the world's best per former the sport psychologist, 21, pp.243-264.
- Latif, J. (2010): An investigation into the moderating effects of hardiness between performance monitorin and life satis faction in acall center en viornment (Un published master dissertation) University of Witwater svancl johannesburg, South Africa.
- Maslach, C., 1, W,B & Micheal. (2001): Job burnoutn, Annal review of psychology, 52: pp.397-422.
- Moreno – Jjmenea, B & Blanco, L. (2014): Development and validation of the occupational harcliness puestionaire, psicothema, 26(2), 207-214.
- Nix, G, A., Ryan, R. M., & Peci, E. L. (2019): The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality, Journal of empermental social psychology, 53, pp.266-284.
- Pemcoba, C, & Moreno – Jimenez, B. )1998): The concept of hardiness. Theoretical consideration and practidal applications. Psychologyt bulletin, 58, 61-96.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004): Clarocter strengths and virtnes: Aclassificatio and handbook, New York: Oxford University press. Washington DC: American psychological Association.
- Pradina, W. A. (2021): Hubungan problem focused coping dengan stress akademid paba remaja yone ditinjau dari hareiness doctoral dissertation, pro quest dissertation and theses global.

- Ryan, R. M & Frederick, C. (1997): On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 56 (3), 529-565.
- Ryan, R. M., & Peci, E. L, (2008): From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and personality psychology compass*, 2(2), 702-717.
- Satici, S. A. (2020): Hope and loneliness mediate the association between stress and subjective vitality, *Journal of college student development*, 61(2), 225-239.
- Shedroff, N (2010): *Design is the problem: The future of design must be sustainable* Rosenfeld media, brooklyn, New York
- Tajer, C. D. (2012): Joy of the heart. Positive emotions and cardiovascular health. *Revista argentina de cardiologia*, 80, 4. pp.325-331.
- Williams, J. (2005): *Applied sport psychology;: Personal growth to peak performance.* (5th.ed.) mountain view, CA: McGraw-hill humatitie.

#### **Translation of Arabic References:**

- Abass, E , M., & El-samed, H. (2021): Predicting crisis management through psychological resilience and subjective vitality for faculty members and ancillary staff at the faculty of education – Alexandria university, *Journal of faculty of education*.
- A-dau, F & Yahya, M. (2016): Professional self-efficacy and its relationship to occupational hardiness among special education teachers. *Journal of education in the new valley*, 121-156.
- Ahmed, Z .(2020): The relative degree of the self-efficacy and subjective vitality in the prediction of intrinsic motivation with middle school gifted students *Journal of psychology and education*, university of Oran. Algeria.
- Al-issawi, A. (2021): mind fullness and its relationship with occupational hardiness among security men in asir region. *Arab journal of literature and humanistic studies*, 157-190.
- Al-sahma, H.(2019): Spiritual intelligence and its relation on the occupational hardiness among primary school male and female teachers. *Journal of Saudi Arabia for psychological sciences*, 95-91.
- Awaida, A .(2020): The components of spiritual intelligence that predict professional hardiness and qualitative factors that predict professional hardiness and quality of worklife of secondary school teachers. *Journal of psychological counselling*. (41), 89-91.
- Elmasty, F .(2020): Self vitality for post graduate students in faculty of education of Helwan university in the light of demographic variables. *Egyptian journal for psychological studies*. (106)30, 237-286.
- Ismail, A .(2017): Psychological hardiness and burnout among teachers of special education, *Journal of scientific research in education*. 239-254.

- Khilil, A .(2020): Self-vitality for university students in light of some variables scientific journal of educational sciences 20-44.
- Kriri, H .(2022): Subjective and its relation to occupational hardness of female employees of Jazan university. Journal of psychological counseling, 2-21.
- Mohamed, O. (2000): Sport psychology concepts, applications, second edition: publisher dar-al-fekr, cairon.
- Saeidn, M . (2017): Psychological hardness and its relation to job satisfaction among employees. Master thesis, college of social sciences.
- Saleh, A., Decadal, S . (2017)The relationship between strategies of meta-regulation of mood and occupational hardness in the employees university- Al-Qadisiyah university research.
- Salom, A .(2016): subjective vitality and its relation to prosocial positive personality education teachers. Journal of psychological counseling, 171-265.