

الصلابة النفسية كمنبئ بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم¹

رحمة علي عبد الرازق عبد السميع أ.د. طارق محمد عبد الوهاب أ.م.د. شيرين فاروق محمد
طالبة دكتوراه - قسم علم النفس أستاذ علم النفس - عميد كلية الآداب أستاذ علم النفس المساعد - كلية الآداب -
كلية الآداب - جامعة الفيوم جامعة الفيوم جامعة الفيوم

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة الصلابة النفسية كمنبئ بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٧) موظفًا بجامعة الفيوم (٩ ذكور، ١٠٨ إناث)، وتم تطبيق أداتي الدراسة وهما مقياس الصلابة النفسية من إعداد عماد مخيمر (٢٠٠٢)، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم، كما أسفرت النتائج أيضاً عن إسهام الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم.

الكلمات المفتاحية: الصلابة النفسية - الرضا الوظيفي - الموظفون الإداريون بالجامعة.

¹ دراسة أجرتها الباحثة الأولى بإشراف الباحث الثاني والباحثة الثالثة ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه من قسم علم النفس بكلية الآداب - جامعة الفيوم.

مدخل إلى مشكلة الدراسة:-

تحتاج المؤسسات والمنظمات إلى عدّة موارد لتحقيق أهدافها، وتتنوع هذه الموارد ما بين موارد بشرية، وموارد طبيعية، وموارد علمية، وموارد تقنية، وموارد مالية، وأحد أهم هذه الموارد في أي مؤسسة أو منظمة هي الموارد البشرية (Susanto,etal,2023,60)، وتتأثر الجامعات بجودة وفعالية مواردها البشرية، وجزء مهم من هذه الموارد هو الموظفون الإداريون (AI) (Shobaki,etal,2018)؛ فالجامعات من ضمن منظمات العمل التي تُولي منسوبها اهتماماً بالغاً في مجال التطوير والتجديد، وذلك لإدراك قيادتها بأهمية الكادر الإداري ومساهمته الدؤوية لتهيئة البيئة المناسبة للتعليم لكل من الطالب وعضو هيئة التدريس من خلال إيجاد المناخ المُحَقَّز على العطاء (محمد سعيد، ٢٠١٢، ٥٣٠)، ومع أهمية الأدوار والمهام والمسؤوليات التي يُمارسها هؤلاء الموظفون فإنهم بحاجة ماسة للاهتمام بتطوير قدراتهم، وتمكينهم من العمل المُنجز وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، وتحفيزهم على العمل الفعّال بما يُسهم في الارتقاء بجودة العمل في الجامعة، ولاشك في أن الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي يُساعدهم على تحقيق ذلك (نبيلة يوسف، ٢٠١٧، ٣١٠).

فالرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة من أهم مؤشرات نجاح الجامعة كمؤسسة تربية وتعليمية (أسماء عبد العزيز، ٢٠٢٠، ٦٥)؛ لذا فهو يعد أحد أهم المتغيرات التي استحوذت على اهتمام عديد من العلماء والباحثين ليس فقط في مجال البحوث النفسية، بل امتدت لتشمل مُختلف مجالات العمل الإدارية والصناعية لما له من أثر فعّال على زيادة دافعية الفرد للعمل والإنجاز، وبالتالي زيادة عطائه وإنتاجيته (سالم قدر وآخرين، ٢٠١٩، ٤٥).

ويأتي الاهتمام بالرضا الوظيفي من قِبل المنظمات ومُديريها من الاعتقاد بأن العاملين الراضين أكثر إنتاجاً من غير الراضين (خليل عوض، ١٩٩٣، ٥)؛ ونتيجة لأزمة-COVID-19، انتقلت جميع المؤسسات التعليمية إلى الدورات التدريبية الافتراضية ونظام التعليم عبر الإنترنت المنفصل عن المحيط الفعلي (Vikas,2023)، مما أدى إلى إنشاء سياق أعمال يتصف بعدم الوضوح وعدم البساطة والتعقيد والغموض (Dorta-Afonso,etal,2023)؛ فالغموض والتقلب هما الأنماط الجديدة في بيئة العمل اليوم، وتسبب ذلك في ارتفاع مستوى القلق والتوتر لدى الموظفين أثناء محاولتهم الوصول إلى أهدافهم المهنية، وكثرة المشاحنات والصراعات في بيئة العمل، وهي أحد الأسباب التي جعلت العمال يشعرون بعدم الرضا تجاه

عملهم (Sanchez&Hinlayagan,2023)؛ فقد ذكر (Teelken 2012,272) أنه "لم يعد الموظفون يستمتعون بأي جزء من الوظيفة، باستثناء الإجازات".

وقد عرّف كل من سالم العون، وسامر نيسان (٢٠١٨، ٢٣٤) الرضا الوظيفي بأنه "قدرة المنظمة على تلبية احتياجات موظفيها وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية من حوافز وترقيات واحترام وتقدير وتتمين لجهودهم المبذولة مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم الإنتاجية وتنمية روح الولاء لديهم تجاه المنظمة"، كما عرّف كل من (Muhajir,etal,(2023,522) الرضا الوظيفي بأنه "وجهة نظر الشخص الإيجابية والسلبية عن عمله؛ فهو حالة شعورية يرى فيها الموظفون بيئة العمل مواتية أو غير مواتية، فهو يعكس مشاعر الفرد تجاه عمله؛ ويُمكن رؤيته في المواقف الإيجابية أو السلبية للموظف تجاه العمل، فكل ما يواجهه في بيئة العمل يُمكن أن يؤثر على رضاه الوظيفي".

ووفقاً لكلٍ من (Kreitner and Kinicki, 2004) فإن الرضا الوظيفي "هو الاستجابة العاطفية لمختلف الجوانب النفسية والفسولوجية والبيئية، فهو مزيج من هذه الجوانب التي تجعل أحدهم يقول بصراحة أنه راضٍ عن عمله" (in:Jessica,etal,2023,56)، وفي تعريف مماثل عرّفت أمال عمر (٢٠١٩، ٢) الرضا الوظيفي بأنه "ما هو إلا تجمع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية من حيث علاقة الموظف مع زملائه ورؤسائه وتوافقه مع شخصيته التي تجعله يقول أنا سعيد بعملتي، فرضا الفرد عن وظيفته تؤدي إلى الإنتاجية العالية، فالفرد الراضي عن وظيفته يُقبل عليها بهمة ونشاط مما يزيد إنتاجيته، أما عدم رضا الفرد عن وظيفته فينتج عنه سوء تكيف".

لذا فإن فهم العوامل التي تُسهم في الرضا الوظيفي ضروري لزيادة مستوى سعادة الموظف (Osman,etal,2022)، ولمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والمحافظة عليها (Al Shobaki,etal,2018,1)؛ فانعدام الرضا الوظيفي يؤدي إلى إبطاء عمل المؤسسات بسبب نقص الموظفين فيها، أو عدم كفاية القوى العاملة مما يؤثر على رضا العملاء، وبالتالي يشكو معظم العملاء من البطء وأن الخدمات المقدمة لهم ذات جودة رديئة، مما يؤثر سلباً على ربحية المنظمة بشكل كبير (Fonkeng,2018,13)، ووفقاً لكلٍ من (Sonmezer and Eryaman,2008) فإن الراتب، والحالة الاجتماعية، وفرص التقدم، والعلاقات الإدارية، والإبداع، والأمن الوظيفي هي من العوامل الرئيسية التي تحدد الرضا الوظيفي بين موظفي قطاع التعليم (in:Ahmed,etal,2010,72)؛ فهو القيمة الإجمالية لجميع هذه الجوانب والمتمثلة في

الرضا عن الراتب، والترقية، وزملاء العمل، والإشراف، والعمل نفسه (Aung,etal,2023,2)، ووجد بعض موظفي التعليم العالي أن هناك عوامل أخرى أدت إلى انخفاض الرضا الوظيفي لديهم، منها: قلة التقدير من قبل المسؤولين في مؤسساتهم؛ حيث لا يُسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وخاصة القرارات التي تتعلق بأداء مهامهم اليومية، كما أوضح البعض أنه ليس لديهم أصوات للدفاع عن حقوقهم والتعبير عن وجهة نظرهم (نبيلة يوسف، ٢٠١٧، ٣١١).

وفي هذا السياق؛ أظهرت نتائج دراسة (أميرة فايق، ٢٠١٦، ٢٨٨) أن حالة عدم الرضا الوظيفي تأتي من عدة أسباب منها: أن يتصف العمل بالجمود والتحجر وعدم قابليته للتكيف؛ أي يتصف بالروتين الذي نعهده في المصالح الحكومية، فيؤدي ذلك إلى حدوث حالة من الانفصال بين الموظف وبين عمله وطموحاته في الترقى أو الاستمرار في العمل أو الحصول على تقدير ومن ثم يرتفع دوران العمل الأمر الذي يدل على وجود حالة من عدم الرضا، بينما أظهرت نتائج دراسة رقية شوية (٢٠٢٠، ٩٨) أن حالة عدم الرضا لدى الموظفين الإداريين ناتجة عن شعور الإداريين إلى حد كبير وقاسٍ بالظلم، والتفرقة في المعاملة، فكلما اتصفت أجواء العمل بالظلم أو شعر العامل الإداري بنوع من التفرقة الجائرة في المعاملة، كلما ازداد غيظاً ونفوراً من المؤسسة ومن القائمين عليها.

وبذلك يعد انخفاض الرضا الوظيفي مؤشراً مهماً للسلوك السلبي للموظف والذي يتمثل في التغيب عن العمل، فهو يتوسط العلاقة بين العوامل النفسية والاجتماعية للعمل والسلوكيات المضطربة في العمل (أميرة فايق، ٢٠١٦، ٧٧)؛ لذا أوصت عديد من الدراسات بضرورة الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة، ومنها دراسة كل من: { خليل عوض (١٩٩٣)؛ أحمد إبراهيم (٢٠٠٣) ؛ Ahmed, Olorunsola,(2010) ؛ et al (2010) محمد سعيد (٢٠١٢)؛ Jung&Shin,(2015) ؛ فتحي الطاهر (٢٠١٦)؛ Abu Sultan, et al(2018)؛ Al Shobaki, et al, (2018) ؛ سالم العون، وسامر نيسان (٢٠١٨)؛ صخر عبد ربه (٢٠١٨)؛ ألاء أحمد (٢٠١٩)؛ أمال عمر (٢٠١٩)؛ Muhajir, et al, (2023) ؛ Allam, et al (2023) }.

ولكي يتمكن الموظف من تأدية عمله على أكمل وجه لا بد أن يكون مستعداً من الناحية النفسية (بدر عمر، ٢٠٠٠، ٩٠)؛ حيث يؤثر الوضع النفسي للموظفين في اتجاهاتهم ومشاعرهم تجاه المؤسسة التي يعملون فيها، فهناك بعض الأشخاص الذين يشعرون براحة كبرى بسبب عملهم في مؤسسة ما ويرفضون الانتقال منها نظير أجر أعلى بحجة أن المناخ المريح الذي

يعملون في إطاره حالياً لا يُمكن تعويضه بأي حال من الأحوال، في حين يوجد أشخاص آخرون يسعون جاهدين إلى تغيير عملهم، لأن المناخ الذي يعملون فيه غير مريح رغم أن أجورهم قد تكون مرتفعة بطريقة لا توفرها المنظمات الأخرى التي يسعون إليها (أحمد إبراهيم، ٢٠٠٣، ٢)، وتتجه الدراسات الحديثة في علم النفس إلى التركيز على الدراسات المرتبطة بالمتغيرات الواقعية التي يُمكن أن تُعدّل أو تُعَدّل من الآثار السلبية لأحداث الحياة، كالعوامل التي تتعلق بالخصائص النفسية للفرد، ومن بين تلك العوامل التي حظيت حديثاً باهتمام كثير من الباحثين مفهوم الصلابة النفسية Psychological Hardness (هشام علي وآخرون، ٢٠٢١، ٤٢٤)؛ فالصلابة النفسية هي سمة شخصية تسمح للأفراد بالحفاظ على صحة نفسية جيدة في ظل ظروف مؤلمة (Phungsoonthorn & Charoensukmongkol, 2022, 450)، وقد عرّف (Li, 2022, 2) الصلابة النفسية بأنها "عملية عقلية إدراكية يدرك الفرد من خلالها العقبات، والمشكلات والظروف المجهدة في حياته ومهنته كتحديات شخصية بدلاً من كونها حواجز للتنمية".

ويتكون مفهوم الصلابة النفسية من ثلاثة مكونات أساسية غالباً ما يشار إليها باسم (ThreeC)، وهي: التحكم (control)، والالتزام (commitment)، والتحدي (challenge) (Zablotny, 2023, 7)؛ حيث تُشكل هذه المكونات معاً سمات الشخصية المقاومة للضغط، وهي أولاً: **التحكم**: والذي يشير إلى اعتقاد الأفراد بأنهم قادرين على التحكم في الأحداث من حولهم وتحمل مسؤولية كل ما يتعرضون له، ثانياً: **الالتزام**: الذي يشير إلى العقد الذاتي للفرد لتحقيق أهداف وقيم الذات وأيضاً أهداف الآخرين في البيئة المحيطة، ثالثاً: **التحدي**: والذي يشير إلى إيمان الأفراد بمواجهة الضغط النفسي المثير والضروري لهم وهذا يجعلهم يتجهون أكثر نحو المبادرات ويستكشفون البيئة المحيطة، ويصبحون أكثر حماساً نحو تحديد الطرق التي يُمكن أن تساعدهم على التكيف مع العبء الفكري، فالضغط بالنسبة لهم ليست تهديداً بقدر ماهي أحداث طبيعية في الحياة (Melhe, et al, 2021, 134)، وقد أشار (Maddi, 2004, 287) إلى أنه لا يكفي وجود مكون واحد من مكونات الصلابة في حد ذاته لتحويل التغييرات المجهدة إلى ميزات بل ما نحتاجه هو أن تعمل المكونات الثلاثة معاً.

ويتميز الأشخاص ذوي الصلابة النفسية بالإيجابية، والهدوء العاطفي، والتعامل بفعالية مع الضغط والإجهاد، ولديهم القدرة على تغيير التوتر إلى ظروف أقل خطورة، والتكيف مع

تحديات الحياة، والقدرة على حل المشكلات بنجاح (Abdelfatah Ahmed,et al, 2023,564).

هذا وقد ارتبطت الصلابة النفسية بالرضا الوظيفي، حيث تُعد الصلابة النفسية عاملاً مهماً وحيوياً من عوامل الشخصية في مجال علم النفس، وهي عامل أساسي في الشعور بالرضا الوظيفي، وفي تحسين الأداء النفسي والصحة النفسية والبدنية والمحافظة على سلوك الفرد، وبها يستطيع الفرد مواجهة كافة ضغوط العمل بنجاح(سالم قدر وآخرين، ٢٠١٩، ٤٥). وفي إطار العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي كشفت نتائج عديد من الدراسات عن وجود علاقة موجبة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي منها دراسة كل من: {Luzipo&VanDyk(2018)؛ هند إبراهيم(٢٠١٨)؛ سالم قدر، وآخرين(٢٠١٩)؛ أيمن عبد العزيز، ويسمة عبد العزيز(٢٠٢٠)؛ حمزة هاتف(٢٠٢٢)؛ يوسف أبو القاسم، وأشرف مسعود(٢٠٢٢)؛ {Chong,etal(2023).

مشكلة الدراسة:-

برزت مشكلة الدراسة الحالية لدى الباحثة من خلال المصادر الآتية:
أولاً: مقترحات وتوصيات بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

١- فيما يتعلق بالدراسات التي أوصت بدراسة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة، ومنها دراسة كل من: {خليل عوض (١٩٩٣)؛ أحمد إبراهيم (٢٠٠٣)؛ محمد الخزاولة(٢٠١٤)؛ Olorunsola,(2010)؛ Ahmed, et al (2010)؛ محمد سعيد (٢٠١٢)؛ Jung&Shin,(2015)؛ فتحي

الطاهر(٢٠١٦)؛ Al Shobaki, et al، Abu Sultan, et al(2018)؛ (2018)؛ سالم العون، وسامر نيسان (٢٠١٨)؛ صخر عبد ربه(٢٠١٨)؛ الأء أحمد (٢٠١٩)؛ أمال عمر(٢٠١٩)؛ {Muhajir, ، Allam, et al (2023)؛ (2023) .et al,

٢- فيما يتعلق بالدراسات التي أوصت بدراسة الرضا الوظيفي في علاقته بالصلابة النفسية، أوصت نتائج عديد من الدراسات السابقة بإجراء مزيد من الدراسات التي تبحث في العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ومنها دراسة دراسة صبري إبراهيم(٢٠١٣) والتي أوصت بضرورة عقد دورات تدريبية لتحسين الصلابة النفسية

لدى الإداريين من خلال تنمية (الالتزام -التحكم- التحدي- الثقة بالنفس - الشجاعة) مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي مع خفض معدلات الضغوط والإجهاد، ودراسة كلٍ من ياسمين عبد الغني، وآخرين (٢٠٢٢) والتي أوصت بإجراء دراسة عن العلاقة بين الصمود، والرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين بالجامعات المصرية في ظل أزمة كورونا، واقترحت أيضاً إدخال مفاهيم جديدة مثل رأس المال النفسي في ثقافة التعليم الجامعي من قبل قيادات التعليم في الجامعة، كما أوصت دراسة سعيد عبد الله (٢٠٢٣) بضرورة تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتعزيز الصلابة النفسية لدورها في مواجهة الضغوط من ناحية وزيادة الرضا الوظيفي من ناحية أخرى.

ثانياً: ندرة الدراسات العربية والأجنبية - في حدود اطلاع الباحثة - التي تناولت العلاقة بين (الصلابة النفسية، والرضا الوظيفي) لدى الموظفين الإداريين بالجامعة؛ حيث تحاول الدراسة الحالية سد الفجوة الموجودة في التراث حول العلاقة الموجودة بين متغيرات الدراسة.

ثالثاً: عمل الباحثة بجامعة الفيوم والاهتمام الشخصي للباحثة بموضوع الرضا الوظيفي. وبناءً عليه يُمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم؟
- هل تُسهم الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم؟

أهداف الدراسة:-

تتبع أهداف الدراسة الحالية من أهداف العلم وهي (الفهم، التفسير، التنبؤ) حيث تهدف هذه الدراسة إلى:-

- ١- محاولة فهم وتفسير العلاقات بين متغيرات الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، كذلك التنبؤ بأداء الموظف الإداري من خلال معرفة درجته على مقياسي الصلابة النفسية والرضا الوظيفي.
- ٢- التعرف على الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وسبل علاجها، والذي يُساهم تحديد أسبابها وأساليب معالجتها في تعزيز ملامح الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة.

أهمية الدراسة:-

- تتمثل أهمية إجراء الدراسة الحالية في عدّة مبررات نظرية وعملية تُجملها الباحثة فيما يلي:
- 1- فهم طبيعة العلاقة المتبادلة لهذه المتغيرات داخل أحد المؤسسات المهمة وهي جامعة الفيوم.
 - 2- قلة الدراسات (العربية والأجنبية) - في حدود اطلاع الباحثة - التي تناولت العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعات بصفة عامة ولدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم بصفة خاصة.
 - 3- أهمية بحث المتغيرات والعوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي والذي يُمثل موضوعاً خصباً من موضوعات الاهتمام الحديثة في ظل التطورات التي تمر بها المؤسسات التعليمية؛ في ضوء محاولات تعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية.
 - 4- تسهم الدراسة في التأسيس النظري للصلابة النفسية والرضا الوظيفي، وتقدم مجموعة من الأدوات والمقاييس لقياس متغيرات الدراسة والتي يُمكن استخدامها في دراسات أخرى تتناول هذه المتغيرات.
 - 5- أهمية المجتمع الذي تناولته الدراسة وهو الموظفون الإداريون بجامعة الفيوم، كونهم جوهر العملية الإدارية بالجامعة، فهم حلقة الوصل بين الإدارة والطلاب في النواحي الإدارية.

التعريفات الإحصائية لمفاهيم الدراسة:-

*الرضا الوظيفي (Job Satisfaction):

عرّفت الباحثة الرضا الوظيفي بأنه "درجة شعور الموظف الإداري بجامعة الفيوم بتلبية الوظيفة لمتطلباته واحتياجاته وتحقيق رغباته وتوقعاته، ويرتبط هذا الشعور بمجموعة من العوامل المختلفة منها رضاه عن طبيعة وظروف العمل، والعلاقات داخل العمل (الزملاء، والرؤساء)، ومدى رضاه عن النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات، وأخيراً الراتب والحوافز"، ويقع في ستة أبعاد وهي:

- 1- طبيعة العمل: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن القوانين واللوائح الجامعية والأنظمة الإدارية، والمهام المطلوبة منه داخل الجامعة.

- ٢- ظروف العمل: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن ظروف العمل داخل نطاق الجامعة، والتي تتمثل في (الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التقدير).
- ٣- العلاقة بين الزملاء: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن علاقته مع زملائه.
- ٤- العلاقة مع الإدارة: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن علاقته بمديره المباشرين، والزملاء، والبيئة الاجتماعية بالجامعة.
- ٥- النمو المهني والنقد الوظيفي والترقية: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن معايير الترقية، وفرص التعلم والتدريب، واكتساب المهارات، والاستقرار الوظيفي.
- ٦- الراتب والحوافز: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن الراتب الشهري الذي يتقاضه نظير عمله وجهوده المبذولة داخل الجامعة، ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف الإداري على مقياس الرضا الوظيفي المُستخدم في الدراسة الحالية من إعداد الباحثة.

***الصلاية النفسية (Psychological Hardiness):**

- تتبنى الباحثة تعريف عماد مخيمر (٢٠٠٢، ٦:٥) للصلاية النفسية بأنها "اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة، كي يدرك ويُفسر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة" وتقع في ثلاثة أبعاد وهي:
- ١- الالتزام: "هو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله".
 - ٢- التحكم: "ويشير إلى مدى اعتقاد الفرد أنه بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث، ويتحمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له".
 - ٣- التحدي: "وهو اعتقاد الفرد أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً له، مما يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية"، وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف الإداري على مقياس الصلاية النفسية المُستخدم في الدراسة الحالية من إعداد عماد مخيمر (٢٠٠٢).

أما راني محمد (٢٠١٩، ٩) فعرفه بأنه "هو عبارة عن الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف في الجامعة، والتي تؤدي إلى الشعور بالرضا وقبول ما تقوم به الجامعة من سياسات وتعليمات وقوانين وأنظمة وبيئة العمل، وكذلك رضا الموظف عن علاقته بباقي الموظفين ورضاه عن الأجر والحوافز".

وعرفته عفاف عبد الفادي (٢٠١٩، ٦٨٢) بأنه "تقبل الفرد لذاته والبيئة النفسية الاجتماعية التي يعيش فيها وسعادته بحياته وتقبله للآخرين".

كما عرفا كل من سيد جارحي، وأسماء حمزة (٢٠٢١، ٦١) الرضا الوظيفي بأنه "مشاعر الفرد الإيجابية نحو عمله وزملائه في العمل والذي ينتج عن تقييماته المعرفية وخبراته ومدى تحقيقها للحاجات المادية والنفسية والاجتماعية المهمة له، وملاءمتها لاستعداداته وقدراته ومؤهلاته".

كما عرفه عبد الحق القينعي (٢٠٢٢، ١٣٤) بأنه "حالة شعورية في نفسية الفرد العامل، وقد تظهر في سلوكياته وأفعاله، وهو إحساس العامل بالإنجاز وتمتعه بالكفاءة والقيمة واستحقاقه للتقدير، والرضا الوظيفي هو نتاج تفاعل الفرد ببيئة العمل ومتغيراتها ومدى إشباع حاجاته وطلباته المتعددة والمختلفة من وقت لآخر، وينعكس هذا الشعور بالنقطة والولاء والانتماء على الرغبة في العمل والابتكار والإبداع بما يحقق أهداف المنظمة".

ومن ثم، فالرضا الوظيفي هو مقياس لسعادة الموظفين، كما يرتبط بالمكونات الوجدانية والمعرفية للفرد (Aung, et al,2023,2).

أنواع الرضا الوظيفي:

أشار (Locke, 1970) إلى أنه يمكن تقسيم الرضا إلى فئتين جوهريتين وهما:

١- الرضا الداخلي **intrinsic satisfaction** : ويشير إلى طبيعة مهام العمل والأشخاص والمشاعر حول العمل الذي يقومون به.

٢- الرضا الخارجي **extrinsic satisfaction**: ويشير إلى جوانب أخرى من الوظيفة مثل (الراتب والمزايا والترقية) (in:Adamopoulos, & Syrou, 2022,2).

العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي:

أشار كل من Jung & Shin (2015,883:885) إلى أن الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين يتعلق بشكل أساسي بثلاث خصائص وهي: الخصائص الفردية وبيئات العمل

وطبيعة العمل؛ فالخصائص الفردية + بيئات العمل + طبيعة العمل = الرضا الوظيفي { وفيما يلي شرح لهذه الخصائص:

- ١- الخصائص الفردية **Individual characteristics**: تُمثل العوامل الرئيسية في الرضا الوظيفي حيث يختلف الرضا من شخص لآخر؛ لأن إرضاء كل شخص يختلف في نفس البيئة، وذلك تبعاً للخصائص الآتية: الجنس، الرتبة، العمر، الخلفية الأكاديمية، سنوات العمل، العرق، الصحة، والتي تؤثر على الرضا.
- ٢- بيئة العمل **Work environment**: يأتي الرضا العالي بين الإداريين من بيئة العمل الجيدة الجذابة والمليئة بالتحديات والمتوافقة مع مسؤولياتهم المفضلة، وبذلك فإن رضا موظفي الجامعة يتحدد أساساً من خلال ظروف عملهم كعلاقاتهم مع الزملاء وكبار القادة والثقافة التنظيمية أو المناخ التنظيمي، على سبيل المثال، كلما تمتعت القيادة بعلاقة قوية مع موظفي الجامعة كلما زاد الرضا الوظيفي لديهم.

- ٣- طبيعة العمل **Nature of work**: يختلف الرضا الوظيفي للموظفين أيضاً وفقاً لخصائص معينة؛ حيث وجدت أن مجموعة متنوعة من المتغيرات المتعلقة بالعمل مثل: وضوح العمل، واستقلالية المهمة، وتحقيق الذات، تؤدي إلى زيادة الرضا، بينما يؤثر تضارب الأدوار والضغط المرتبط بالمهام عليهم سلباً، مما يؤدي إلى تقليل رضا الموظفين عن مهامهم، كما أن ضغوط العمل مثل غموض الدور، والصراع، والعبء الزائد، وضغط العمل ترتبط بشكل كبير بأبعاد الإرهاق مثل الإرهاق العاطفي والإنجاز الشخصي وتبدد الشخصية (Jung & Shin 2015,883:885).

أهمية الرضا الوظيفي:

حدد كل من (More & Padmanabhan, 2017,34) أهمية الرضا الوظيفي في

النقاط الآتية:

- ارتفاع أداء الموظف.
- انخفاض معدل دوران الموظفين.
- انخفاض نسبة التغيب عن العمل.
- صورة تنظيمية أفضل.
- علاقات صناعية أفضل.

- إنتاجية أفضل.

المبادئ المتبعة لتحقيق الرضا الوظيفي:

حدد عادل بضياف (٢٠١٨، ٦٦٨:٦٦٩) مجموعة من أهم المبادئ التي تحقق الرضا

وتتمثل في المبادئ الآتية:

- ✓ أن يكون العمل شيقاً يبعث على السرور.
- ✓ أن تكون أدوات العمل موجودة ومشجعة.
- ✓ أن يؤدي الموظف عمله بكل ارتياح.
- ✓ أن يساوي الأجر الجهد المبذول.
- ✓ التعاون مع الزملاء في العمل.
- ✓ الشعور بتنمية القدرات أثناء العمل.
- ✓ الشعور بالأمن النفسي داخل العمل وبدون تهديد.
- ✓ أن يرى الفرد نتائج عمله مع التعزيز والدعم.
- ✓ العمل مع حجم القدرة المتاحة والمسؤوليات الممكنة.
- ✓ أن تكون له الحرية في الطريقة التي يمارس بها عمله.
- ✓ أن تكون الظروف الفيزيائية في العمل مريحة.
- ✓ ألا يكون هناك متطلبات متناقضة ومتصارعة أو تيارات متضاربة في العمل.
- ✓ أن يشعر الفرد بأن العمل هو أحد طرق الترويح عن النفس.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

أولاً: نظرية أبراهام ماسلو للحاجات المتدرجة Abraham Maslow's Need

Hierarchy Theory (1943)

اقترح أبراهام ماسلو نظريته الهرمية لخمسة احتياجات مهمة على مدى أكثر من ٧٤ عاماً؛ حيث يعود تاريخها إلى عام (١٩٤٣)، وقد اكتسبت النظرية تقدماً على مر السنين بسبب منطقتها الفطري، ولا يُمكن إنكار ميزتها الأساسية في فهم سلوك الموظفين في مكان العمل (Thangaswamy&Thiyagaraj,2017,465)، فقد أشار شلول (١٩٩٩) إلى أن أكثر تصنيفات الحاجات انتشاراً هو تصنيف ماسلو الذي طرحه في الخمسينيات من القرن العشرين لقد افترض ماسلو أنه يوجد داخل كل فرد تنظيم هرمي لحاجات خمس، وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في

التنظيم الهرمي لسلم الحاجات، والحاجات الإنسانية التي حددتها هذه النظرية هي حسب الترتيب الآتي:

- ١- **الحاجات الفسيولوجية (Physiological Needs):** وتمثل حاجات الجسم الأساسية مثل الأكل، الماء، النوم.
- ٢- **حاجات الأمن (Safety Needs):** وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي.
- ٣- **حاجات الانتماء (Belonging Needs):** وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحب، والعضوية في جماعة وأن يكون الفرد مقبولاً بين الآخرين.
- ٤- **حاجات التقدير (Esteem Needs):** وهي الحاجة للشعور بالأهمية أو التميز بين الآخرين.
- ٥- **حاجات تحقيق الذات (Self- Actualization Needs):** وتمثل الحاجة إلى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة، ويتبين من ذلك أن أية محاولة لدراسة الرضا الوظيفي لابد أن تتناول الحاجات الإنسانية والدافعية ويُمكن توضيح هذه العلاقة أو المراحل على النحو الآتي:
الحاجات الإنسانية ← الدافعية ← السلوك ← إشباع حاجات الرضا(في):
أحمد إبراهيم، ٢٠٠٣، ٢٠: ٢١؛ فهي تعتمد على الاحتياجات التي تبدأ في الطلب المتزايد من المستوى الأكثر انخفاضاً إلى المستوى الأكثر أهمية، وبهذا يبدأ التسلسل الهرمي من أدنى مستوى فسيولوجي يمثل الضروريات والرفاهية والأمن، والاحتياجات الاجتماعية إلى احتياجات المستوى المرتفع، والذي يشمل احتياجات تحقيق الذات، ولا يُمكن الانتقال إلى المستوى الأعلى التالي حتى يتم تلبية جميع الاحتياجات في المستوى الأدنى (Adamopoulos, & Syrou, 2022,1).

ثانياً: نظرية العاملين لهيرزبرج - Herzberg's motivation- hygiene theory

وزملائه:

وضع هذه النظرية كل من "هيرزبرج" (Hezberg) وزملائه حيث خُصصوا إلى أن "الرضا العام هو نتاج توازن معقد لعدد من المكونات"، وتسمى هذه النظرية بنظرية الازدواجية وتعتمد على العوامل المحفزة والعوامل الصحية في تحقيق رضا الموظفين

الإداريين (Ahmed, et al, 2010)؛ فهي نظرية ذات عاملين، والتي تشير إلى أن الرضا وعدم الرضا هي بنيات متميزة، وأن هذا يعني أن عكس الرضا ليس استثناء والعكس صحيح، لذا قد يكون الرضا وعدم الرضا موجودين في نفس الوقت، وقسم "هيرزبرج" احتياجات الفرد إلى مجموعتين:

- ١- **الدوافع:** والتي تشير إلى النمو النفسي (الاعتراف، الترقية، إلخ)، وتسمى المحفزات.
- ٢- **العوامل الصحية:** ذات الصلة بالاحتياجات البيولوجية (الراتب، والأمن، وظروف العمل، وما إلى ذلك).

وبناءً على هذا التصنيف، أشار (هيرزبرج) بأن العوامل الصحية تتعلق بعدم الرضا الوظيفي، بينما تؤدي المحفزات دوراً أكثر أهمية في الرضا (Adamopoulos, & Syrou, 2022,1).

ثانياً: الصلابة النفسية (Psychological Hardiness):

حاز مفهوم الصلابة على اهتمام الباحثين في مجالات التوافق النفسي وعلم النفس الإكلينيكي والصحة النفسية والجسمية وعلم النفس الاجتماعي في الدراسات النفسية التي ظهرت في السنوات العشرين الماضية (عويدي سلطان، ٢٠١١، ٥٣)، حيث لاحظ كل من مادي وكوباسا (١٩٨٤) أن الصلابة العالية تشجع الأشخاص على التأقلم وتحويل الأحداث الضاغطة إلى فرص للنمو والتطور؛ فعلى مدار العشرين عاماً الماضية، ظهرت الصلابة النفسية كمنطقة عازلة في العلاقة بين الضغوط والمرض، وقد ثبت أنها تُعزز الأداء والسلوك والروح المعنوية (Cole, et al, 2004,66).

تعريف الصلابة النفسية:

أولاً: التعريف اللغوي:

ورد معنى الصلابة في معجم لسان العرب، بمعنى: الشدة، والصلابة: ضد اللين، ويُقال: تصلب فلان أي تشدد، وصلبه: جعله صلماً وشده وقواه (ابن منظور، ١٩٨١، ٢٤٧٦).

ثانياً: التعريف الاصطلاحي:

عرّفها Lambert, et al (2003) بأنها "هي أسلوب شخصي يتكون من الالتزام والسيطرة والتحدى، تشجع على بقاء الإنسان وإثراء الحياة من خلال تنميته".

وعرّفها Bartone, et al (2008) بأنها "هي أسلوب نفسي مرتبط بالمرونة والصحة الجيدة والأداء ضمن نطاق الظروف المجهدة، فالأشخاص الذين يتمتعون بصلابة عالية

لديهم إحساس قوي بالالتزام بالحياة والعمل، وهم يعتقدون أن بإمكانهم التحكم في ما يحدث أو التأثير فيه، ويستمتعون بمواقف وتحديات جديدة".

كما عرّفها تامر شوقي (٢٠١٤، ١٤٤) بأنها "خاصية شخصية تُمكن الفرد من استخدام مصادره المختلفة -سواء النفسية أو الاجتماعية أو المادية - في الإدراك، والتقييم، والتفسير والمواجهة الإيجابية للضغوط، والمحن المختلفة".

في حين عرّفها محمد السيد (٢٠١٧، ١٤) بأنها "سمة مركبة من السمات الشخصية تساعد الفرد على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة، وحل المشكلات التي تواجهه وذلك عن طريق استخدام طرق التعايش الجيد بغية الحفاظ على الصحة النفسية والجسمية، وتشتمل هذه السمات على الالتزام، والتحكم، والتحدي".

ويتضح أن الصلابة النفسية جدار نفسي قوي يعين الفرد على التكيف الفعّال مع أحداث وضغوطات الحياة الأمر الذي يخلق نمطاً من الشخصية القادرة على التحمل وتستطيع مقاومة الضغوط ويخفف من انعكاساتها السلبية للوصول بالفرد إلى أقصى درجات التكيف والصحة النفسية (منى أحمد، ٢٠٢١، ٤٦).

أهمية الصلابة النفسية:

- ١- تعدل من إدراك الأحداث وتجعلها أقل وطأة.
- ٢- تؤدي إلى أساليب مواجهة نشطة أو تنقله من حاد إلى عادي.
- ٣- تؤثر على أسلوب المواجهة بطريقة غير مباشرة من خلال تأثيرها على الدعم الاجتماعي.
- ٤- تقود إلى التغيير في الممارسات الصحية مثل اتباع نظام غذائي صحي وممارسة الرياضة، وهذا بالطبع يقلل من الإصابة بالأمراض الجسمية (الظاهر محمد، ٢٠١٦، ١٢١: ١٢٣).

خصائص الصلابة النفسية:

- ١- الاحساس بالالتزام أو النية لدفع النفس للانخراط في أي مستجدات تواجهها.
- ٢- الإيمان (الاعتقاد) الاحساس بأن الشخص نفسه هو سبباً لأي حدث في حياته، وأن الشخص يستطيع أن يؤثر على بيئته.
- ٣- الرغبة في إحداث التغيير ومواجهة الأنشطة الجديدة التي تكون بمثابة فرص للتطور والنماء (هيام بشير، ٢٠١٧، ٥٢).

النظريات المُفسرة للصلابة النفسية:

نموذج كوبازا في الصلابة النفسية:

وأشارت كوبازا (Kobaza) إلى أن الصلابة النفسية استعداد صحي في الشخصية يتضمن ثلاثة مكونات، هي: الالتزام، والتحكم، والتحدي، وأن الشخص الصلب نفسياً هو الذي يرى الحدث الضاغط على أنه ذو معنى ومثير للاهتمام (الالتزام)، ويرى نفسه قادراً على تغيير الأحداث (التحكم)، كما يدرك التغيير على أنه أمر طبيعي وفرصة للنمو (التحدي)، وأكدت كوبازا أن السمات المعرفية للصلابة تساعد الفرد على إدراك الأحداث الضاغطة وتفسيرها بطريقة أقل تهديداً وأكثر تفاؤلاً، وهذا ما يخفف من آثارها الخطيرة عليه، وتتمثل الآليات السلوكية للصلابة النفسية في تعزيز أساليب التعامل مع الضغوط، ومواجهتها بفعالية، والتفاعل معها تفاعلاً إيجابياً بهدف تحويلها إلى فرص للتعلم والنمو (في: هلكا عمر، ٢٠١٦).

*دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي:

هدفت دراسة كل من أيمن عبد العزيز، وبسمة عبد العزيز (٢٠٢٠) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا عن الحياة والصلابة النفسية مع عزل تأثير الأفكار اللاعقلانية لدى العاملين في القطاع الصحي بمدينة جدة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الباحثان مقياس (الأفكار اللاعقلانية للريحاني، ١٩٨٥م، والرضا عن الحياة لعيسى، ٢٠١٣م، والصلابة النفسية لمخيمر، ٢٠٠٢م)، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٨) مختصاً من العاملين في القطاع الصحي بوزارة الصحة بمدينة جدة، واشتملت على الأطباء النفسيين والأخصائيين النفسيين والمرضى حيث تم اختيارهم بطريقة طبقية، وتحليل النتائج توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة والأفكار اللاعقلانية لدى العاملين بالقطاع الصحي بمدينة جدة، كما بينت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة والصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي بمدينة جدة، كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الحياة باختلاف متغير النوع، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن الحياة والصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي لصالح المرضى النفسيين.

وكذلك هدفت دراسة حمزة هاتف (٢٠٢٢) إلى قياس المرونة الشخصية والرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة، ومعرفة الفروق في المرونة الشخصية والرضا الوظيفي تبعاً

للنوع (ذكور - إناث)، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث مقياساً المرونة الشخصية ويتكون من (٢٠) فقرة، والرضا الوظيفي ويتكون من (٣٤) فقرة، وتم تطبيق المقاييس على عينة بلغت (٢٠٠) موظف وموظفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى الآتي: ١- يتسم الموظفون بوجود مرونة شخصية ورضا في وظائفهم، ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المرونة الشخصية تُعزى لمتغير النوع وكانت الفروق لصالح الذكور، ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير النوع وكانت الفروق لصالح الذكور، ٤- وجود علاقة ارتباطية بين المرونة الشخصية والرضا الوظيفي.

بينما هدفت دراسة **يوسف أبو القاسم، وأشرف مسعود (٢٠٢٢)** إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمدينة جنزور، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة بينهما، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي لملائمته طبيعة هذه الدراسة، أما لجمع البيانات فقد استخدم الباحث استبيان الصلابة النفسية والرضا الوظيفي من إعداده، وقد طبقت الاستبانة على عينة مكونة من (١٢١) معلماً، وبعد معالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى عديد من النتائج من أهمها، وجود مستوى عال في الصلابة النفسية لدى عينة الدراسة، أما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة فقد جاء متوسطاً، كذلك وُجدت علاقة ارتباطية ضعيفة غير دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

وهدف دراسة **Chong, et al (2023)** إلى دراسة دور المرونة النفسية في التخفيف من الآثار السلبية للإرهاق وانخفاض الرضا الوظيفي على مشاكل الصحة العقلية (أي القلق، الاكتئاب والتوتر) والرفاهية بين الممرضات في الخطوط الأمامية في هونغ كونغ وسويسرا خلال جائحة COVID-19، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٢) ممرضة من هونغ كونغ (العدد = ١٥٨)، وسويسرا (ن = ٢٩٤)، وطُبّق الاستبيان عبر الإنترنت، وتم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية لفحص الترابط بين المتغيرات، وأظهرت نتائج الدراسة أن المرونة النفسية تتوسط جزئياً العلاقة بين تأثيرات الرضا الوظيفي على الصحة العقلية، فالمرونة النفسية يُمكن أن تكون عاملاً حاسماً ضد التأثير السلبي لإرهاق الممرضات، كما أوصت الدراسة بضرورة أن تركز التدابير التنظيمية على تعزيز المرونة من خلال تدخلات العلاج النفسي القصيرة التي يسهل الوصول إليها بسهولة، مثل علاج القبول والالتزام لتقليل التأثير على الصحة النفسية.

وهدفت دراسة عبد المنعم علي (٢٠٢٣) إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ومعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية وكل من الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي التي تُعزى إلى الدرجة العلمية، وتوضيح مدى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية، وبلغ عدد عينة الدراسة (١٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر، وطُبق عليهم مقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمر (٢٠٠٢)، واستبيان الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية البحث العلمي إعداد الباحث، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية دالة احصائياً بين كل من الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، كما أظهرت النتائج أن متوسطات درجات الرضا الوظيفي تختلف باختلاف الدرجة العلمية مدرس - أستاذ مساعد لصالح درجة أستاذ مساعد، كما كشفت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

وهدفت دراسة سعيد عبد الله (٢٠٢٣) إلى معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة، ودرجة كل من الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لديهم، وهل يوجد فروق دالة احصائياً ترجع لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦) معلماً، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات عن الصلابة النفسية، والرضا الوظيفي، وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة بمدارس مكة قد جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تُعزى لمتغير (المؤهل الدراسي)، وعدم وجود فروق دالة احصائية في محور الصلابة النفسية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وبمراجعة الدراسات السابقة التي سبق عرضها يتضح اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث تعد الدراسة الحالية الدراسة المحلية الوحيدة التي بحثت في موضوع الصلابة النفسية كمنبئ بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم (في حدود اطلاع الباحثة)، ويُمكن أن تسد هذه الدراسة شيئاً من الندرة في هذا الموضوع، مما يشير إلى إجراء المزيد من الدراسات، وهذه إحدى المبررات التي دفعت الباحثة لإجراء هذه الدراسة، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير الإطار النظري لهذه الدراسة،

وتوجيه الفروض، والاطلاع على منهجية البحث وأدواته المتبعة في كل دراسة، الاطلاع على النتائج والمقترحات التي توصلت إليها تلك الدراسات.

فروض الدراسة:-

في ضوء التحديد السابق لمشكلة الدراسة وأبعادها النظرية أمكن صياغة الفروض التالية لاختبار مدى صحتها:

- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم.

- تُسهم الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم.

منهج الدراسة وإجراءاتها:-

أولاً: منهج الدراسة: المنهج المُستخدم في الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو الموظفين الإداريين من الجنسين بجامعة الفيوم.

ثالثاً: عينة الدراسة: اشتملت الدراسة على عيّنتين من المشاركين وهما:

أ- العينة الاستطلاعية للدراسة: وهي العينة التي تم فحص الكفاءة السيكموترية

لأدوات الدراسة عليها، وتكونت من (١٢٤) مشاركاً؛ منهم (٣٧ ذكر، ٨٧ أنثى)

بمتوسط عمري (32,75) وانحراف معياري ($\pm 8,47$).

ب- العينة الأساسية للدراسة: وهي العينة التي أجريت عليها الدراسة الحالية، وتكونت

من (١٥٧) مشاركاً (٤٩ ذكراً، و١٠٨ أنثى) من الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم،

تراوحت أعمارهم ما بين أقل من ٣٠ عاماً إلى أكثر من ٥٠ عاماً بمتوسط

عمري (33,48)، وانحراف معياري ($\pm 9,63$).

رابعاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة:-

*مقياس الرضا الوظيفي (JSS) (مقياس الباحث):

١- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى قياس درجة رضا الموظفين الإداريين بجامعة

الفيوم عن طبيعة وظروف عملهم، والعلاقات داخل العمل (الزملاء، والرؤساء)، ومدى

رضاهم عن النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات، وأخيراً الراتب والحوافز.

٢- بناء المقياس: صممت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي من خلال استعراض الأطر

النظرية والدراسات والبحوث التي تناولت مفهوم الرضا الوظيفي، فضلاً عن إجراء

مراجعة لعدد من الاختبارات والمقاييس العربية والأجنبية التي هدفت لقياس الرضا الوظيفي.

٣- **وصف المقياس:** تم صياغة أبعاد المقياس وفقراته صياغة أولية، وقد بلغ عدد فقرات المقياس (٦٢) فقرة في (صورته المبدئية) موزعة على ستة أبعاد رئيسية، هذا وقد تم عرض المقياس على مشرفي الدراسة، ومجموعة من المحكمين في مجالات علم النفس والصحة النفسية بالجامعات المصرية، وتم تقنين الفقرات وتعديلها وفقاً لمقترحاتهم وآرائهم؛ حيث بلغت فقرات مقياس الرضا الوظيفي في صورتها النهائية بعد التحكيم (٥٩) فقرة تتوزع على ستة أبعاد رئيسية وهي:

١- طبيعة العمل: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن القوانين واللوائح الجامعية والأنظمة الإدارية، والمهام المطلوبة منه داخل الجامعة، ويضم (٨) فقرات، ويشمل الفقرات من (١-٨).

٢- ظروف العمل: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن ظروف العمل داخل نطاق الجامعة، والتي تتمثل في (الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التقدير)، ويضم (١٠) فقرات، ويشمل الفقرات من (٩-١٨).

٣- العلاقة بين الزملاء: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن علاقته مع زملائه، ويضم (٩) فقرات، ويشمل الفقرات من (١٩-٢٧).

٤- العلاقة مع الإدارة: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن علاقته بالمديرين المباشرين، والزملاء، والبيئة الاجتماعية بالجامعة ويضم (١٤) فقرة، ويشمل الفقرات من (٢٨-٤١).

٥- النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقية: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن معايير الترقية، وفرص التعلم والتدريب، واكتساب المهارات، والاستقرار الوظيفي، ويضم (٨) فقرات، ويشمل الفقرات من (٤٢-٤٩).

٦- الراتب والحوافز: ويعني مدى رضا الموظف الإداري بجامعة الفيوم عن الراتب الشهري الذي يتقاضاه نظير عمله وجهوده المبذولة داخل الجامعة، ويضم (١٠) فقرات، ويشمل الفقرات من (٥٠-٥٩)، ويوضح جدول (١) يوضح أرقام وعدد الفقرات التي تقيس أبعاد ومكونات مقياس الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة الفيوم في صورته النهائية.

جدول (1) أرقام وعدد الفقرات التي تقيس أبعاد ومكونات مقياس الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة الفيوم في صورته النهائية

| المقياس | أبعاده | أرقام الفقرات التي تقيسه | عددتها |
|--|---------------------------------------|---|--------|
| الرضا الوظيفي | طبيعة العمل | ٨-٧-٦-٥-٤-٣-٢-١ | ٨ |
| | ظروف العمل | ١٨-١٧-١٦-١٥-١٤-١٣-١٢-١١-١٠-٩ | ١٠ |
| | العلاقة بين الزملاء | ٢٧-٢٦-٢٥-٢٤-٢٣-٢٢-٢١-٢٠-١٩ | ٩ |
| | العلاقة مع الإدارة | -٣٨-٣٧-٣٦-٣٥-٣٤-٣٣-٣٢-٣١-٣٠-٢٩-٢٨ ٤١-٤٠-٣٩ | ١٤ |
| | النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقية | ٤٩-٤٨-٤٧-٤٦-٤٥-٤٤-٤٣-٤٢ | ٨ |
| | الراتب والحوافز | ٥٩-٥٨-٥٧-٥٦-٥٥-٥٤-٥٣-٥٢-٥١-٥٠ | ١٠ |
| المجموع الكلي لعدد فقرات المقياس في صورته النهائية | | | ٥٩ |

٤- **تصحيح المقياس:** وُضعت خمسة بدائل للاستجابة عن كل مفردة وفقاً لتدرج ليكرت، وهي: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) على أن تكون درجات البدائل: (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، علماً بأن جميع مفردات المقياس موجبة.

٥- **الخصائص السيكومترية للمقياس:**

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس: حُسب الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للأبعاد الستة للمقياس (طبيعة العمل - ظروف العمل - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الإدارة - النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات - الراتب والحوافز)، وكذلك باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس، وتم اعتماد البند على أساس محك العلاقة التي تُقدَّر بـ ٠.٣ فأكثر، ويوضح جدول (٢) نتائج تطبيق هذا الإجراء.

جدول (٢) علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد لمقياس الرضا الوظيفي

| البيد | رقم البند | علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد | علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس |
|-------------|-----------|----------------------------------|------------------------------------|
| طبيعة العمل | ١ | ,695 | ,600 |
| | ٢ | ,681 | ,559 |
| | ٣ | ,626 | ,512 |
| | ٤ | ,791 | ,636 |
| | ٥ | ,802 | ,669 |
| | ٦ | ,735 | ,585 |
| | ٧ | ,804 | ,683 |
| | ٨ | ,615 | ,529 |

| | | | |
|------|------|----|--------------------|
| ,372 | ,523 | ٩ | ظروف العمل |
| ,479 | ,708 | ١٠ | |
| ,512 | ,755 | ١١ | |
| ,495 | ,722 | ١٢ | |
| ,622 | ,737 | ١٣ | |
| ,738 | ,619 | ١٤ | |
| ,590 | ,664 | ١٥ | |
| ,426 | ,549 | ١٦ | |
| ,467 | ,601 | ١٧ | |
| ,443 | ,552 | ١٨ | |
| ,420 | ,714 | ١٩ | العلاقة مع الزملاء |
| ,727 | ,776 | ٢٠ | |
| ,633 | ,689 | ٢١ | |
| ,346 | ,679 | ٢٢ | |
| ,396 | ,760 | ٢٣ | |
| ,493 | ,769 | ٢٤ | |
| ,345 | ,695 | ٢٥ | |
| ,514 | ,614 | ٢٦ | |
| ,692 | ,629 | ٢٧ | |

تابع جدول (٢) علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد لمقياس الرضا الوظيفي

| علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس | علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد | رقم البند | البعد |
|------------------------------------|----------------------------------|-----------|--------------------|
| ,495 | ,744 | ٢٨ | العلاقة مع الإدارة |
| ,500 | ,739 | ٢٩ | |
| ,392 | ,725 | ٣٠ | |
| ,453 | ,771 | ٣١ | |
| ,493 | ,788 | ٣٢ | |
| ,597 | ,801 | ٣٤ | |
| ,579 | ,824 | ٣٥ | |
| ,528 | ,821 | ٣٦ | |
| ,638 | ,811 | ٣٧ | |
| ,581 | ,830 | ٣٨ | |
| ,598 | ,725 | ٣٩ | |
| ,598 | ,581 | ٤٠ | |
| ,740 | ,667 | ٤١ | |
| ,695 | ,778 | ٤٢ | |
| ,723 | ,819 | ٤٣ | |
| ,740 | ,817 | ٤٤ | |
| ,754 | ,852 | ٤٥ | |

| | | | |
|------|------|----|-----------------|
| ,584 | ,728 | ٤٦ | الراتب والحوافز |
| ,567 | ,725 | ٤٧ | |
| ,689 | ,743 | ٤٨ | |
| ,697 | ,812 | ٤٩ | |
| ,588 | ,848 | ٥٠ | |
| ,602 | ,856 | ٥١ | |
| ,602 | ,847 | ٥٢ | |
| ,638 | ,905 | ٥٣ | |
| ,726 | ,796 | ٥٤ | |
| ,702 | ,805 | ٥٥ | |
| ,487 | ,731 | ٥٦ | |
| ,616 | ,890 | ٥٧ | |
| ,645 | ,882 | ٥٨ | |
| ,561 | ,777 | ٥٩ | |

وتكشف التحليلات التي يحتوي عليها جدول (٢) عن وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين جميع البنود والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد وباستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس، وتبدو أهمية هذه النتيجة في أنها تكشف ببساطة عن بنية متجانسة للمقياس، ومن ثم تؤكد التصور النظري الذي انبثق عنه، كمقياس مستقل لمقياس الرضا الوظيفي.

ثانياً: صدق المقياس:

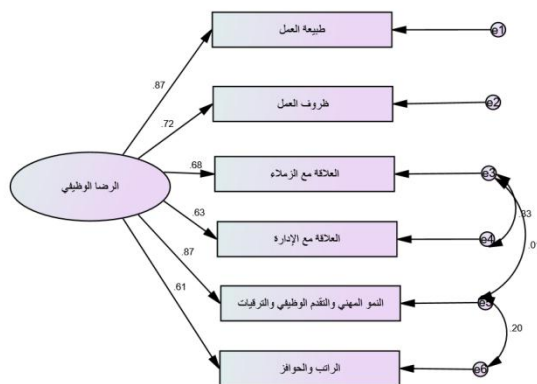
تم حساب الصدق من خلال إتباع الخطوات التالية:

أ- **صدق المُحكِّمين (الصدق الظاهري):** عرضت الباحثة المقياس في صورته المبدئية المكونة من (٦٢) فقرة على مجموعة من المُحكِّمين في مجالات علم النفس والصحة النفسية بالجامعات المصرية، والبالغ عددهم (١١) محكماً، وطُلب منهم الحكم على كل فقرة من فقرات المقياس من حيث: الوضوح، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي صُنفت تحته، ثم الإضافة أو الحذف أو التعديل، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة، وقدم المُحكِّمون آرائهم وملاحظاتهم التي أدت إلى إجراء التعديلات المناسبة من حيث تعديل بعض الفقرات وحذف أخرى وتعديل صياغة بعض الفقرات لُغوياً؛ بحيث أصبح مجموع الفقرات (٥٩) فقرة، وذلك بعد اعتماد الفقرات التي أجمع عليها (٨٠%) من المُحكِّمين، وقد قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات المقترحة، والتي تتمثل في حذف عدد (٣) فقرات

من المقياس على النحو التالي: حذف فقرة من البعد الرابع (العلاقة مع الإدارة) حيث أصبح (١٤) فقرة بدلاً من (١٥) فقرة، وحذف فقرتين من البعد السادس (الراتب والحوافز) حيث أصبح (١٠) فقرات بدلاً من (١٢) فقرة، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (٥٩) موزعة على ستة أبعاد رئيسية، وكذا تعديل صياغة عدد من الفقرات لعدم وضوحها بناءً على رأي المُحكِّمين.

ب- الصدق البنائي: حُسب الصدق البنائي لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ولتنفيذ إجراءات التحليل العاملي التوكيدي استخدمت الباحثة حزمة البرامج الإحصائية المعروفة باسم أموس AMOS إصدار ٢٤، للتأكد من جودة مطابقة أبعاد المقياس الستة (طبيعة العمل - ظروف العمل - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الإدارة - النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات - الراتب والحوافز) لمكون الرضا الوظيفي، ويعرض جدول (٣) الأوزان الانحدارية المعيارية لأبعاد المقياس والنسب الحرجة والدلالة المعنوية، والمتضمنة في الشكل رقم (١) للنموذج المقترح.

شكل (١) النموذج التوكيدي المقترح لمقياس الرضا الوظيفي



جدول (٣) الأوزان الانحدارية المعيارية والنسب الحرجة والدلالة المعنوية لمقياس الرضا

الوظيفي

| الأبعاد | الوزن الانحداري المعياري | النسبة الحرجة | الدلالة |
|--|--------------------------|-------------------------|---------|
| الرضا الوظيفي ← طبيعة العمل | ,876 | تم تثبيت وزنه الانحداري | 0,000 |
| الرضا الوظيفي ← ظروف العمل | ,719 | 10,055 | 0,000 |
| الرضا الوظيفي ← العلاقة مع الزملاء | ,678 | 8,880 | 0,000 |
| الرضا الوظيفي ← العلاقة مع الإدارة | ,626 | 8,320 | 0,000 |
| الرضا الوظيفي ← النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات | ,866 | 12,389 | 0,000 |
| الرضا الوظيفي ← الراتب والحوافز | ,611 | 7,780 | 0,000 |

ويُلاحظ من جدول (٣) أن جميع النسب الحرجة عالية الدلالة لجميع أبعاد المقياس المكونة لمفهوم الرضا الوظيفي، ومما يزيد هذه النتائج تأييداً، ما يتبين من خلال جدول (٤)، من أن جميع مؤشرات جودة المطابقة تتجاوز حاجز الـ ٠.٩٠، وأن الخطأ المحتمل في مواجهة هذه المؤشرات لم يتجاوز الـ ٠.٠٢.

جدول (٤) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

| المؤشر | قيمة المؤشر | القيمة المرجعية |
|---|-------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة المعدل GFI | 0.985 | ٩٠، فأكثر |
| مؤشر جودة المطابقة المعياري NFI | 0.985 | ٩٠، فأكثر |
| مؤشر جودة المطابقة المقارن CFI | ,997 | ٩٠، فأكثر |
| مربع كاي المعياري cimn/ df | 1,210 | أقل من ٥ |
| مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقدير Rmse | 0,037 | ٠,٨، فأقل |
| مربع كاي | 7,260 | غير دالة |
| درجة الحرية | 6 | ٩٠، فأكثر |
| مستوى الدلالة | ,297 | غير دالة |
| مؤشر توكر - لويس | ,993 | ٩٠، فأكثر |

يتضح من جدول (٤) أن النموذج القياسي للمقياس له مؤشرات جودة جيدة، ويطابق بيانات عينة الدراسة الحالية، ويؤكد على مطابقة النموذج العديد من المؤشرات التي في ضوئها يتم قبول النموذج أو رفضه وهي مؤشرات جودة المطابقة؛ مؤشر جودة المطابقة GFI، ومؤشر المطابقة المقارن NFI، ومؤشر جودة المقارنة CFI ومؤشر توكر لويس TLI وجميعها قيم مرتفعة بحيث تقترب من ١ صحيح (تقع في المدى المثالي)، مما يدل على مطابقة النموذج المفترض مع بيانات العينة الحالية، بالإضافة إلى مؤشر خطأ التقريب إلى متوسط المربعات RMSEA والذي بلغت قيمته 0,037، وهو يقع أيضاً في المدى المثالي، وقيمة مربع كاي كانت غير دالة إحصائياً.

وهذه المؤشرات تؤيد جودة أو تجانس أبعاد المقياس في التعبير عن مكون الرضا الوظيفي، ومن ثم، يمكننا اعتبار البنود المقترحة للاختبار تقيس الرضا الوظيفي بأبعاده الستة وتعد هذه المؤشرات كافية لتأكيد أن الاختبار يتمتع بصدق تكوين جيد.

ثالثاً: ثبات المقياس:

تم حساب الثبات للمقياس بطريقتي (التجزئة النصفية، ومعامل ثبات ألفا)، ويوضح جدول (٥) قيم معاملات الثبات:

جدول (٥) قيم معاملات الثبات

| كرونباخ ألفا | التجزئة النصفية | | | المتغير |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
| | جتمان | سبيرمان - براون | | |
| | | بعد تصحيح الطول | قبل تصحيح الطول | |
| ,861 | ,869 | ,870 | ,770 | طبيعة العمل |
| ,843 | ,726 | ,729 | ,574 | ظروف العمل |
| ,866 | ,872 | ,884 | ,790 | العلاقة مع الزملاء |
| ,937 | ,811 | ,811 | ,683 | العلاقة مع الإدارة |
| ,910 | ,840 | ,845 | ,732 | النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات |
| ,952 | ,910 | ,911 | ,836 | الراتب والحوافز |
| ,852, | ,841 | ,871 | ,772 | الدرجة الكلية |

يتبين من جدول (٥) أن معاملات الثبات مرتفعة بطريقة التجزئة النصفية وكذلك بطريقة ألفا كرونباخ، وهذا يعني أن قياسنا للرضا الوظيفي يعد متحرراً من الخطأ؛ وبناءً على هذا، فإن القيم التي يتم الحصول عليها باستخدام هذا الاختبار تعد قابلة للتعميم، لأنها تتجاوز مجرد حدوثها النوعي في الظاهرة.

*مقياس الصلابة النفسية (PHS) Psychological Hardiness Scale:

لغرض قياس الصلابة النفسية اطلعت الباحثة على بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، وقد اختارت مقياس الصلابة النفسية المعد من قبل (عماد مخيمر، ٢٠٠٢) إذ وجدت الباحثة من المناسب اختيار المقياس للأسباب الآتية:

- ١- تبني الباحثة تعريفه الإجرائي للصلابة النفسية.
- ٢- سهولة تطبيقه ووضوح عباراته وسهولة تصحيحه.
- ٣- يتلائم وطبيعة مجتمع الدراسة الحالية.

٤- تتوافر فيه شروط المقاييس العلمية كالصدق والثبات؛ حيث يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة.

وصف المقياس وطريقة تصحيحه:

يتكون مقياس الصلابة النفسية من (٤٧) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: (الالتزام، التحكم، التحدي)، ويوضح جدول (٦) توزيع بنود مقياس الصلابة النفسية في صورته النهائية. جدول (٦) أرقام وعدد المفردات التي تقيس أبعاد مقياس الصلابة النفسية في صورته

النهائية

| المقياس | أبعاده | أرقام المفردات التي تقيسه | عددها |
|---|----------|--|-------|
| الصلابة النفسية | الالتزام | ١-٤-٧-١٠-١٣-١٦-١٩-٢٢-٢٥-٢٨-٣١-٣٤-٣٧-٤٠-٤٣-٤٦ | ١٦ |
| | التحكم | ٢-٥-٨-١١-١٤-١٧-٢٠-٢٣-٢٦-٢٩-٣٢-٣٥-٣٨-٤١ | ١٥ |
| | التحدي | ٣-٦-٩-١٢-١٥-١٨-٢١-٢٤-٢٧-٣٠-٣٣-٣٦-٣٩-٤٢-٤٥-٤٧ | ١٦ |
| المجموع الكلي لعدد مفردات المقياس في صورته النهائية | | | ٤٧ |

طريقة التصحيح:

يُصحح مقياس الصلابة النفسية وذلك بإعطاء كل فقرة في المقياس ثلاثة مستويات للإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي لاختيار واحد من البدائل، هي (أبدأً=١)، (أحياناً=٢)، (دائماً=٣) للعبارات الموجبة، والعكس بالنسبة للعبارات السالبة، ويتضمن المقياس (١٥) عبارة سالبة أرقامها كالتالي: ٧-١١-١٦-٢١-٢٣-٢٥-٢٨-٣٢-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٤٢-٤٦-٤٧.

إجراءات مُعد المقياس لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

قام معد المقياس بحساب الصدق من خلال عدّة طرق هي: أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض عبارات المقياس على ثلاثة من المحكمين من المتخصصين في مجال علم النفس، وقد قام معد المقياس بإجراء جميع التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين، والتي تتمثل في تعديل صياغة عدد من عبارات المقياس، ونظراً لأن صدق المحكمين صدق ظاهري؛ فقد قام الباحث بحساب الصدق عن طريق الصدق التلازمي، ب- الصدق التلازمي: قام معد المقياس بحساب الصدق التلازمي للأداة الحالية مع مقياس قوة الأنا

(محمد شحاته ربيع، 1978)، وكان معامل الارتباط بين الأداة الحالية بمقياس الأنا=0,75، وهو دال عند مستوى 0,01، كما تم -أيضاً- حساب الصدق التلازمي للأداة الحالية مع مقياس بيك للاكتئاب (غريب عبد الفتاح غريب، 1985)، وبلغ معامل الارتباط بين الأداة الحالية ومقياس بيك للاكتئاب =0,63، وهذا النوع من الصدق يُطلق عليه صدق المجموعات المعروفة.

ثانياً: ثبات المقياس:

قام مُعد المقياس بحساب ثبات المقياس عن طريق معامل ثبات ألفا، وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية للاستبيان 0,75، وهي درجة عالية من الثبات، كما بلغ معامل الثبات للأبعاد الفرعية كما يلي (الالتزم 0,69 - التحكم 0,76 - التحدي 0,72)، وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يشير إلى أن مفردات المقياس الواحد تعبر عن مضمون واحد، كما تم حساب الثبات عن طريق الاتساق الداخلي، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين 0,22، وهي دالة عند مستوى 0,05 إلى 0,74، وهي دالة عند مستوى 0,01 وقد بلغ معامل الارتباط بين بُعد الالتزام والدرجة الكلية 0,75، وبين بُعد التحكم والدرجة الكلية 0,82، وبين بُعد التحدي والدرجة الكلية 0,60، وهي دالة عند مستوى 0,01، كما كانت الارتباطات بين درجة كل مفردة والبُعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى 0,05، 0,01، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0,22 إلى 0,74.

* الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية في الدراسة الحالية:

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس:

حُسب الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للأبعاد الثلاثة للمقياس (الالتزام - التحكم - التحدي)، وكذلك باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس، ويتم اعتماد البند على أساس محك العلاقة التي تُقدَّر بـ 0,3 فأكثر ويوضح جدول (7) نتائج تطبيق هذا الإجراء.

جدول (7) علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد لمقياس الصلابة النفسية

| البعد | رقم البند | علاقة البند بالدرجة الكلية للبند | علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس |
|----------|-----------|----------------------------------|------------------------------------|
| الالتزام | ١ | ,399 | ,474 |
| | ٤ | ,554 | ,573 |
| | ٧ | ,593 | ,478 |
| | ١٠ | ,678 | ,626 |
| | ١٣ | ,690 | ,657 |
| | ١٦ | ,468 | ,393 |

| | | |
|------|------|----|
| .598 | ,576 | ١٩ |
| .644 | ,625 | ٢٢ |
| .159 | ,187 | ٢٥ |
| .301 | ,438 | ٢٨ |
| .619 | ,647 | ٣١ |
| .510 | ,490 | ٣٤ |
| .467 | ,568 | ٣٧ |
| .646 | ,658 | ٤٠ |
| .432 | ,373 | ٤٣ |
| .465 | ,583 | ٤٦ |

تابع جدول (٧) علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد لمقياس الصلابة النفسية

| علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس | علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد | رقم البند | البعد |
|------------------------------------|----------------------------------|-----------|--------|
| .422 | ,430 | ٢ | التحكم |
| .615 | ,584 | ٥ | |
| .606 | ,542 | ٨ | |
| .358 | ,434 | ١١ | |
| .332 | ,423 | ١٤ | |
| .201 | ,355 | ١٧ | |
| .108 | ,202 | ٢٠ | |
| .315 | ,366 | ٢٣ | |
| .416 | ,547 | ٢٦ | |
| .241 | ,372 | ٢٩ | |
| .319 | ,320 | ٣٢ | |
| .230 | ,303 | ٣٥ | |
| .382 | ,449 | ٣٨ | |
| .354 | ,448 | ٤١ | |
| .636 | ,641 | ٤٤ | |
| .590 | ,606 | ٣ | التحدي |
| .459 | ,527 | ٦ | |
| .561 | ,585 | ٩ | |
| .360 | ,498 | ١٢ | |
| .687 | ,685 | ١٥ | |
| .010 | ,108 | ١٨ | |
| .157 | ,154 | ٢١ | |
| .552 | ,608 | ٢٤ | |
| .588 | ,579 | ٢٧ | |
| .512 | ,607 | ٣٠ | |
| .577 | ,609 | ٣٣ | |
| .011 | ,083 | ٣٦ | |

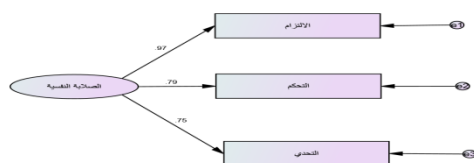
| | | |
|------|------|----|
| .301 | ,380 | ٣٩ |
| .301 | ,211 | ٤٢ |
| .300 | ,211 | ٤٥ |
| .674 | ,650 | ٤٧ |

المقياس والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية باستخدام البند بالدرجة الكلية للبعد وباستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس، فيما عدا البنود رقم ١٧، ١٨، ٢١، ٢٠، ٤٥، ٤٢، ٣٦، ٢٩، ٢٥ فلم تصل قيمة ارتباطها بالمقياس لمستوى المحك وهو 3. . وتبدو أهمية هذه النتيجة في أنها تكشف ببساطة عن بنية متجانسة للمقياس، ومن ثم تؤكد التصور النظري الذي انبثق عنه، كمقياس مستقل لمقياس الصلابة النفسية.

ثانياً: صدق المقياس:

حُسب الصدق البنائي لمقياس الصلابة النفسية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ولتنفيذ إجراءات التحليل العاملي التوكيدي استخدمت الباحثة حزمة البرامج الإحصائية المعروفة باسم أموس AMOS إصدار ٢٤، للتأكد من جودة مطابقة أبعاد المقياس الثلاثة (الالتزام - التحكم - التحدي) لمكون الصلابة النفسية، ويعرض جدول (٨) الأوزان الانحدارية المعيارية لأبعاد المقياس والنسب الحرجة والدلالة المعنوية، والمتضمنة في الشكل رقم (٢) للنموذج المقترح.

شكل (٢) النموذج التوكيدي المقترح لمقياس الصلابة النفسية



جدول (٨) الأوزان الانحدارية المعيارية والنسب الحرجة والدلالة المعنوية لمقياس الصلابة النفسية

| الأبعاد | الوزن الانحداري المعياري | النسبة الحرجة | الدلالة |
|----------------------------|--------------------------|-------------------------|---------|
| الالتزام - الصلابة النفسية | ,974 | 12,031 | ,000 |
| التحكم - الصلابة النفسية | ,789 | تم تثبيت وزنه الانحداري | ,000 |
| التحدي - الصلابة النفسية | ,752 | تم تثبيت وزنه الانحداري | ,000 |

ويلاحظ من جدول (٨) أن جميع النسب الحرجة عالية الدلالة لجميع أبعاد المقياس المكونة لمفهوم الصلابة النفسية، ومما يزيد هذه النتائج تأكيداً، ما يتبين من خلال الجدول (٩)، من أن جميع مؤشرات جودة المطابقة تتجاوز حاجز الـ ٠.٩٠، وأن الخطأ المحتمل في مواجهة هذه المؤشرات لم يتجاوز الـ ٠.٠٢.

جدول (٩) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد مقياس الصلابة النفسية

| المؤشر | قيمة المؤشر | القيمة المرجعية |
|---|-------------|-----------------|
| مؤشر جودة المطابقة المعدل GFI | ,996 | ٩٠ فأكثر |
| مؤشر جودة المطابقة المعياري NFI | ,997 | ٩٠ فأكثر |
| مؤشر جودة المطابقة المقارن CFI | 1,000 | ٩٠ فأكثر |
| مربع كاي المعياري cinn/ df | ,735 | أقل من ٥ |
| مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقدير Rmse | صفر | ٠,٨ فأقل |
| مربع كاي | ,735 | غير دالة |
| درجة الحرية | 1 | ٩٠ فأكثر |
| مستوى الدلالة | ,391 | غير دالة |
| مؤشر توكر - لويس | 1,000 | ٩٠ فأكثر |

يتضح من جدول (٩) أن النموذج القياسي للمقياس له مؤشرات جودة جيدة، ويطابق بيانات عينة الدراسة الحالية، ويؤكد على مطابقة النموذج العديد من المؤشرات التي في ضوئها يتم قبول النموذج أو رفضه وهي مؤشرات جودة المطابقة؛ مؤشر جودة المطابقة GFI، ومؤشر المطابقة المقارن NFI، ومؤشر جودة المقارنة CFI ومؤشر توكر لويس TLI وجميعها قيم مرتفعة بحيث تقترب من ١ صحيح (تقع في المدى المثالي)، مما يدل على مطابقة النموذج المفترض مع بيانات العينة الحالية، بالإضافة إلى مؤشر خطأ التقريب إلى متوسط المربعات RMSEA والذي بلغت قيمته صفر وهو يقع أيضاً في المدى المثالي، و قيمة مربع كاي كانت غير دالة إحصائياً.

وهذه المؤشرات تؤيد جودة أو تجانس أبعاد المقياس في التعبير عن مكون الصلابة النفسية، ومن ثم، يمكننا اعتبار البنود المقترحة للاختبار تقيس الصلابة النفسية بأبعاده الثلاثة وتُعد هذه المؤشرات كافية لتأكيد أن الاختبار يتمتع بصدق تكوين جيد.

ثالثاً: ثبات المقياس:

تم حساب الثبات للمقياس بطريقتي (التجزئة النصفية، ومعامل ثبات ألفا)، ويوضح جدول (١٠) قيم معاملات الثبات:

جدول (١٠) قيم معاملات الثبات

| كرونباخ ألفا | التجزئة النصفية | | المتغير | |
|--------------|-----------------|-----------------|---------|-----------------|
| | جتمان | سبيرمان - براون | | |
| | | بعد تصحيح الطول | | قبل تصحيح الطول |
| ,833 | ,864 | ,866 | ,763 | الالتزام |
| ,701 | ,716 | ,716 | ,558 | التحكم |
| ,792 | ,774 | ,788 | ,649 | التحدي |
| ,867 | ,728 | ,858 | ,732 | الدرجة الكلية |

يتبين من جدول (١٠) أن معاملات الثبات مرتفعة بطريقة التجزئة النصفية وكذلك بطريقة ألفا كرونباخ، وهذا يعني أن قياسنا للصلابة النفسية يُعد متحرراً من الخطأ؛ وبناءً على هذا، فإن القيم التي يتم الحصول عليها باستخدام هذا الاختبار تُعد قابلة للتعميم، لأنها تتجاوز مجرد حدوثها النوعي في الظاهرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:-

حُسبت الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة (المتوسط، الانحراف المعياري، معامل التفرطح والالتواء) وذلك للتأكد من أن بيانات عينة الدراسة تتوزع توزيعاً اعتدالياً قبل استخدام منهجية المعادلة بالتمذجة البنائية، ويوضح جدول (١١) نتائج هذا الأسلوب الإحصائي:

جدول (١١) الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

| الإحصاءات | المتوسط | الانحراف المعياري | معامل الالتواء | معامل التفرطح |
|-----------------|---------|-------------------|----------------|---------------|
| متغيرات الدراسة | 201,14 | 32,55 | -261 | 1,04 |
| الرضا الوظيفي | 90,19 | 11,01 | -0,006 | -1,10 |
| الصلابة النفسية | | | | |

يتضح من جدول (١١) أن بيانات عينة الدراسة في ضوء متغيرات الدراسة تتوزع اعتدالياً فقيم معاملي الالتواء والتفرطح تنحصر بين $(\pm 1,96)$ ؛ وبالتالي فهي في النطاق.

نتائج التحقق من الفرض الأول:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم".

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة (الالتزام - التحكم - التحدي) والرضا الوظيفي بأبعاده الستة (طبيعة العمل - ظروف العمل - العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الإدارة - النمو المهني والتقدم والترقيات - الراتب والحوافز)، ويوضح جدول (١٢) نتائج هذا الإجراء.

جدول (١٢) العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي

| الدالة | معامل الارتباط | المتغير |
|----------|----------------|---|
| غير دالة | ,104 | طبيعة العمل - الالتزام |
| غير دالة | ,107 | ظروف العمل - الالتزام |
| ,01 | ,233** | العلاقة مع الزملاء - الالتزام |
| غير دالة | ,141 | العلاقة مع الإدارة - الالتزام |
| غير دالة | ,036 | النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات - الالتزام |
| ,05 | -,192* | الراتب والحوافز - الالتزام |
| غير دالة | ,068 | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي - الالتزام |
| ,01 | ,244** | طبيعة العمل - التحكم |
| ,05 | ,197* | ظروف العمل - التحكم |
| ,01 | ,355** | العلاقة مع الزملاء - التحكم |
| ,01 | ,274** | العلاقة مع الإدارة - التحكم |
| ,05 | ,167* | النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات - التحكم |
| غير دالة | -,019 | الراتب والحوافز - التحكم |
| ,01 | ,241** | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي - التحكم |
| غير دالة | ,149 | طبيعة العمل - التحدي |
| ,05 | ,158* | ظروف العمل - التحدي |
| ,01 | ,251** | العلاقة مع الزملاء - التحدي |
| غير دالة | ,129 | العلاقة مع الإدارة - التحدي |
| غير دالة | ,028 | النمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات - التحدي |
| غير دالة | -,049 | الراتب والحوافز - التحدي |
| غير دالة | ,124 | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي - التحدي |
| غير دالة | ,149 | الصلابة النفسية - الرضا الوظيفي |

ينضح من جدول (١٢):

- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين الالتزام والرضا عن العلاقة مع الزملاء فقد كانت قيمة $r = 233$ ، وهي دالة عند مستوى 01 .
- وجود علاقة سالبة ودالة إحصائياً بين الالتزام والرضا عن الراتب والحوافز فقد كانت قيمة $r = -192$ ، وهي دالة عند مستوى 05 .
- بينما انعدمت العلاقة بين باقي أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام فلم تصل قيم معاملات الارتباط لمستوى الدلالة المعنوية.
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحكم والرضا عن طبيعة العمل فقد كانت قيمة $r = 244$ ، وهي دالة عند مستوى 01 .
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين الالتزام والعلاقة مع الزملاء فقد كانت قيمة $r = 233$ ، وهي دالة عند مستوى 01 .

- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين الالتزام والرضا عن ظروف العمل فقد كانت قيمة $r = 197$ ، وهي دالة عند مستوى 0.05 .
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحكم الرضا عن العلاقة مع الزملاء فقد كانت قيمة $r = 355$ ، وهي دالة عند مستوى 0.01 .
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحكم والرضا عن العلاقة مع الإدارة فقد كانت قيمة $r = 274$ ، وهي دالة عند مستوى 0.01 .
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحكم والنمو المهني والتقدم الوظيفي والترقيات فقد كانت قيمة $r = 197$ ، وهي دالة عند مستوى 0.05 .
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحكم والدرجة الكلية للرضا الوظيفي فقد كانت قيمة $r = 241$ ، وهي دالة عند مستوى 0.01 .
- بينما انعدمت العلاقة بين الرضا عن الراتب والحوافز والتحكم فلم تصل قيمة معامل الارتباط لمستوى الدلالة المعنوية.
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحدي والرضا عن ظروف العمل فقد كانت قيمة $r = 158$ ، وهي دالة عند مستوى 0.05 .
- وجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين التحدي والرضا عن العلاقة مع الزملاء فقد كانت قيمة $r = 251$ ، وهي دالة عند مستوى 0.05 .
- بينما انعدمت العلاقة بين باقي أبعاد الرضا الوظيفي والتحدي فلم تصل قيم معاملات الارتباط لمستوى الدلالة المعنوية.

نتائج التحقق من الفرض الثاني:

"تُسهَم الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم".

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج بطريقة stepwise لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي كمتغير تابع على الصلابة النفسية كمتغير مستقل، ويوضح جدول (١٣) نتائج هذا الأسلوب الإحصائي:

جدول (١٣) تحليل الانحدار التدريجي للتنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية

| المتغير المستقل | المتغير التابع | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | ف | بيتا | قيمة ت [*] | المقدار الثابت | المتغيرات المستقلة التي استبعدت لعدم دلالة ت [*] | المعادلة التنبؤية |
|--|---|------------------|------------------------------|----------|--------|---------------------|----------------|---|---|
| الالتزام - التحكم - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | الرضا عن طبيعة العمل | ٠,٢٤٤ | ٠,٠٦٠ | ٠٠٩,٧٨٨ | ٠,٢٤٤ | ٣,١٢٩ | ٤,٧٢٨ | الالتزام - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٤,٧٢٨ + (٠,٢٤٤) \times \text{التحكم}$ |
| الالتزام - التحكم - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | الرضا عن ظروف العمل | ٠,١٩٧ | ٠,٠٣٩ | ٠٠٦,١٩٦ | ٠,١٩٧ | ٢,٤٨٩ | ٥,٨٩٤ | الالتزام - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٥,٨٩٤ + (٠,١٩٧) \times \text{التحكم}$ |
| الالتزام - التحكم - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | الرضا عن العلاقة مع الزملاء | ٠,٣٥٥ | ٠,١٢٩ | ٠٠٢٢,٢٥٦ | ٠,٣٥٥ | ٤,٧١٨ | ٦,٣٣٢ | الالتزام - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٦,٣٣٢ + (٠,٣٥٥) \times \text{التحكم}$ |
| الالتزام - التحكم - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | الرضا عن العلاقة مع الإدارة | ٠,٢٧٤ | ٠,٠٦٩ | ٠٠١٢,٥١٠ | ٠,٢٧٤ | ٣,٥٣٧ | ٥,٩٧٠ | الالتزام - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٥,٩٧٠ + (٠,٢٧٤) \times \text{التحكم}$ |
| الالتزام - التحكم - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | الرضا عن النمو المهني والتقدم والترقيات | ٠,١٦٧ | ٠,٠٢٨ | ٠٠٤,٤٣٠ | ٠,١٦٧ | ٢,١٠٥ | ٤,٨٠٣ | الالتزام - التحدي - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٤,٨٠٣ + (٠,١٦٧) \times \text{التحكم}$ |
| الالتزام | الرضا عن الراتب والحوافز | ٠,٢٩٦ | ٠,٠٨٨ | ٠٠٠٧,٣٥٨ | -٠,٨٥٩ | ٣,٥٦٦ | ٥,٢٨٤ | التحكم - التحدي | $٥,٢٨٤ + (-٠,٨٥٩) \times \text{الالتزام}$ |
| الدرجة الكلية للصلابة النفسية | الراتب والحوافز | ٠,٢٩٦ | ٠,٠٨٨ | ٠٠٠٧,٣٥٨ | ٠,٧٠٥ | ٢,٩٢٥ | ٥,٢٨٤ | التحكم - التحدي | $٥,٢٨٤ + (٠,٧٠٥) \times \text{الصلابة النفسية}$ |
| الالتزام | درجة الرضا الوظيفي | ٠,٢٩٧ | ٠,٠٧٦ | ٠٠٠٧,٤٠٠ | -٠,٢٦٤ | ٢,٢٤٥ | ٧,٣١٦ | التحكم - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٧,٣١٦ + (-٠,٢٦٤) \times \text{الالتزام}$ |
| التحكم | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي | ٠,٢٩٧ | ٠,٠٧٦ | ٠٠٠٧,٤٠٠ | ٠,٤٤٠ | ٣,٧٤٥ | ٧,٣١٦ | التحكم - الدرجة الكلية للصلابة النفسية | $٧,٣١٦ + (٠,٢٤٤) \times \text{التحكم}$ |

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

*متغير التحكم كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن طبيعة العمل بنسبة ٢٤% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير التحكم كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن ظروف العمل بنسبة ٢٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير التحكم كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن العلاقة مع الزملاء بنسبة ٤٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير التحكم كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن العلاقة مع الإدارة بنسبة ٣٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير التحكم كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن النمو المهني والتقدم والترقيات بنسبة ٢٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير الالتزام كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن الراتب والحوافز بنسبة ٣٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير الدرجة الكلية للصلاية النفسية كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بدرجة الرضا عن الراتب والحوافز بنسبة ٣٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير الالتزام كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي بنسبة ٣٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

*متغير التحكم كمتغير مستقل لديه قدرة تنبؤية بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي بنسبة ٣٠% لدى عينة الموظفين الإداريين من جامعة الفيوم.

أسفرت نتائج تحليل الانحدار عن أن بعض المتغيرات المستقلة (الالتزام - التحكم - الدرجة الكلية للصلاية النفسية) أسهمت في تباين درجات الرضا الوظيفي؛ واستبعدت باقي المتغيرات المستقلة من المعادلة التنبؤية لإسهامها الضعيف في التنبؤ بالمتغيرات التابعة.

ومن خلال هذه النتائج يُمكن قبول فروض الدراسة وتحققها؛ حيث جاءت النتائج منطقية ومتسقة مع نتائج هذه الفروض والتي أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين الصلاية النفسية (كمتغير مستقل) والرضا الوظيفي (كمتغير تابع)، أي أنه كلما ارتفعت درجة الصلاية النفسية لدى الفرد، كلما ارتفعت درجة شعوره بالرضا الوظيفي، كما تُسهم الصلاية النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وانتقلت هذه النتائج مع الثروات المترامك من الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت العلاقة بين الصلاية النفسية والرضا الوظيفي والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصلاية النفسية والرضا الوظيفي ومنها دراسة كلٍ من:

{Luzipo&VanDyk(2018)؛ هند إبراهيم(٢٠١٨)؛ سالم قدر، وآخرين(٢٠١٩)؛ أيمن عبد العزيز، وبسمة عبد العزيز(٢٠٢٠)؛ حمزة هاتف(٢٠٢٢)؛ يوسف أبو القاسم، وأشرف مسعود(٢٠٢٢)؛ Chong, et al (2023)؛ عبد المنعم علي (٢٠٢٣)}.

ويُمكن تفسير هذه النتائج بأنها نتيجة تتوافق مع طبيعة هذه المتغيرات؛ حيث أشارا كل من يوسف موسى، وأسماء بدري(٢٠٢٤) إلى صعوبة الفصل بين الصلابة النفسية والرضا، فهما يرتبطان بتأثير متبادل، فحين نقول: الرضا، نعني به الجانب النفسي المُنعكس في الصلابة النفسية والعكس.

كما فسرت الباحثة هذه النتيجة والتي تُبين وجود علاقة موجبة بين أبعاد الصلابة النفسية (أبعاد ودرجة كلية) وأبعاد الرضا الوظيفي (أبعاد ودرجة كلية) لدى عينة من الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم، بأنها نتيجة منطقية وضرورية؛ حيث يؤدي امتلاك الموظف لأبعاد الصلابة النفسية إلى التعامل بإيجابية وفعالية مع معطيات محيطه المهني مما يُعزز من ملامح الرضا الوظيفي لديه، في حين يؤدي عدم امتلاكه لهذه الأبعاد إلى انخفاض مستوي رضاه؛ مما ينتج عنه سوء التكيف مع بيئة العمل، والاحباط، وانخفاض مستوى الإنتاجية.

وتتوافق النتائج السابقة للدراسة الحالية مع الأدبيات السابقة التي تشير إلى أن الصلابة النفسية تسهم بشكل كبير في تحسين الرضا الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك من خلال النظر إلى الصلابة النفسية كعامل يعزز قدرة الفرد على التعامل مع ضغوط العمل بفعالية أكبر، مما يؤدي إلى شعور أكبر بالرضا، بالإضافة إلى ذلك، يمكن تفسير النتائج في ضوء نظرية التحكم الذاتي ونظرية النمو الشخصي، حيث أن الشعور بالتحكم وتحدي النفس يؤديان إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي.

الخاتمة:

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن الصلابة النفسية تؤدي دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم، وأظهرت النتائج أن جوانب الصلابة النفسية مثل الالتزام، التحكم، والتحدي تساهم بشكل كبير في تحسين جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، بما في ذلك طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة، النمو المهني، والراتب والحوافز.

إن فهم هذه العلاقات يمكن أن يساعد الجامعات والمؤسسات الأخرى في تطوير برامج تدريبية وتعليمية تهدف إلى تعزيز الصلابة النفسية لدى الموظفين، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين رضاهم الوظيفي وأدائهم العام، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توجه هذه النتائج السياسات الإدارية نحو توفير بيئات عمل تشجع على التحكم الذاتي والتحديات الإيجابية، مما يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من التوتر والإجهاد المهني.

تبرز هذه الدراسة أهمية الاستثمار في الصحة النفسية للموظفين كوسيلة لتحسين الأداء والإنتاجية من خلال تعزيز الصلابة النفسية، يمكن للمؤسسات أن تضمن بيئة عمل أكثر إيجابية وفعالية، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر كفاءة ونجاحًا.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١) ابن منظور. (١٩٨١). *لسان العرب*. القاهرة: دار المعارف.
- ٢) أحمد إبراهيم. (٢٠٠٣). *أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية*. رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم، جامعة آل البيت.
- ٣) أسماء عبد العزيز. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، التربية*، ٢٨ (٦)، ٨٥-٦٤.
- ٤) آلاء أحمد. (٢٠١٩). *الذكاء العاطفي لمديري التربية والتعليم في محافظة إربد وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها*. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- ٥) الطاهر محمد. (٢٠١٦). *الصلابة النفسية. مجلة كلية دلتا العلوم والتكنولوجيا*، (٤)، ١١١-١٤٦.
- ٦) أمال عمر. (٢٠١٩). *الرضا الوظيفي وعلاقته بسمّة القيادة لدى الضباط الإداريين - بولاية شمال كردفان*. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.
- ٧) أميرة فايق. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي في علاقته بكل من الاحتراق النفسي والعلاقات الأسرية لدى عينة من الموظفين الإداريين بالمحاكم من الجنسين. *المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي*، ٤ (٢)، ٣١٢-٢٥٥.
- ٨) أميرة فايق. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق النفسي والعلاقات الأسرية لدى الموظفين الإداريين بالمحاكم من الجنسين. *المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي*، ٤ (١)، ٧١-١١٢.
- ٩) أيمن عبد العزيز، بسمة عبد العزيز. (٢٠٢٠). الأفكار اللاعقلانية كمتغير وسيط في العلاقة بين الرضا عن الحياة والصلابة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي بمدينة جدة. *مجلة الإرشاد النفسي*، (٦١)، ٦٣-١١٠.

- ١٠) بدر عمر. (٢٠٠٠). علاقة الدافعية نحو العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت. *مجلة مركز البحوث التربوية،* ٩ (١٧)، ٧٩-١٠٤.
- ١١) تامر شوقي. (٢٠١٤). الصمود النفسي وعلاقته بكل من الضغوط النفسية والصلابة النفسية والرجاء لدى عينة من طلاب الجامعة. *المجلة المصرية للدراسات النفسية،* ٢٤ (٨٥)، ١٣٧-٢٠٠.
- ١٢) حمزة هاتف. (٢٠٢٢). المرونة الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة القاسم الخضراء. *مجلة العلوم الإنسانية،* ٢٩ (٢)، ١-١٦.
- ١٣) خليل عوض. (١٩٩٣). *الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية*. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- ١٤) راني محمد. (٢٠١٩). *أثر المسار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة آل البيت*. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت.
- ١٥) رقية شوية. (٢٠٢٠). *موقوفات الاتصال التنظيمي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- ١٦) سالم العون، وسامر نيسان. (٢٠١٨). أثر الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الرسمية الأردنية لإقليم الشمال. *مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية،* ١٠ (٢١)، ٢٢٠-٢٥٢.
- ١٧) سالم قدر، أيمن محمود، عبد الكريم سعد، سعد معزب. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي. *مجلة جامعة سرت العلمية التربوية،* ٩ (٢)، ٤٤-٦٦.
- ١٨) سعيد عبد الله. (٢٠٢٣). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الطلاب ذوي الإعاقة في مكة المكرمة. *مجلة البحوث التربوية والتنوعية،* (١٧)، ٢١٥-٢٥٥.

- ١٩) سيد جارحي، وأسماء حمزة. (٢٠٢١). دور التمكين النفسي والتدفق في العمل في الالتزام المهني لدى معلمي التربية الخاصة اختبار الدور الوسيط والمعدل للرضا الوظيفي. *مجلة الإرشاد النفسي، ج ٣ (٢٨)*، ١٥١-٥٤.
- ٢٠) صبري إبراهيم. (٢٠١٣). بناء مقياس الصلابة النفسية لدى الإداري في المجال الرياضي. *الرياضة- علوم وفنون، ٤٥*، ٤١٩-٣٩٩.
- ٢١) صخر عبد ربه. (٢٠١٨). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٢ (١٢)*، ٧٤-٦١.
- ٢٢) عادل بضياف. (٢٠١٨). نظام الحوافز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسات الجامعية: دراسة ميدانية جامعة يحي فارس المدينة. *مجلة دراسات وأبحاث، (٣٣)*، ٦٨٢-٦٦٠.
- ٢٣) عبد الحق القيني. (٢٠٢٢). انعكاسات علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالرضا الوظيفي بجامعة البلدة ٢ لونيبي علي من وجهة نظر الهيئة الإدارية. *مجلة دفاتر اقتصادية، ١٣ (٢)*، ١٤٤-١٢٩.
- ٢٤) عبد المنعم علي. (٢٠٢٣). الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. *مجلة التربية - كلية التربية - جامعة الأزهر، (١٩٨) ج ٣*، ١١٦-١٧٤.
- ٢٥) عفاف عبد الفادي. (٢٠١٩). النمذجة البنائية للعلاقات السببية بين الكمالية ودافعية الإنجاز والرضا عن الحياة لدى طلاب الجامعة. *مجلة دراسات عربية، ١٨ (٤)*، ٧٤٠-٦٥٩.
- ٢٦) عماد مخيمر. (٢٠٠٢). *استبيان الصلابة النفسية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٧) عويد سلطان. (٢٠١١). علاقة الصلابة النفسية بالشكاوى البدنية والأمل والانسياب لدى الموظفين من الجنسين في القطاع الحكومي. *مجلة العلوم الاجتماعية، ٣٩ (٣)*، ٨١-٤٩.
- ٢٨) فتحي الطاهر. (٢٠١٦). تحليل متغيرات الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة مصراته: دراسة تطبيقية عن العاملين بالإدارة لجامعة مصراته والكليات والمراكز التابعة. *مجلة الساتل، س ١٠ (١٦)*، ٥٠-٩.

٢٩) قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦) - الجريدة الرسمية - العدد (٤٣) مكرر (أ) بتاريخ ١/١١/٢٠١٦م - الباب الأول الأحكام العامة - المادة (٢).

٣٠) محمد الخزاعلة. (٢٠١٤). مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، ٢٠، (١)، ٣٠٣-٣٤٧.

٣١) محمد السيد. (٢٠١٧). القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في ضوء الصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة من ذوي المناصب الإدارية من الجنسين. *دراسات تربوية ونفسية*، (٩٧)، ٣٣٩-٣٩٨.

٣٢) محمد سعيد. (٢٠١٢). الكفايات المهنية اللازمة للموظفين الإداريين في جامعة الملك فيصل من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية. *مجلة التربية*، ج ٢ (١٤٨)، ٥٢٨-٥٥٨.

٣٣) مصطفى محمد. (٢٠١٨). *الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء*. الأردن: دار ابن النفيس.

٣٤) منى أحمد. (٢٠٢١). *الضغوط الحياتية وعلاقتها بالصلابة النفسية وتقدير الذات لدى الأطباء*. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الجزيرة.

٣٥) نبيلة يوسف. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة الكويت: دراسة ميدانية. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، س ٤٣ (١٦٥)، ٣٠٩-٣٤٩.

٣٦) هانم مصطفى. (٢٠٢٠). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (٢١)، ١١٠ - ١٣٧.

٣٧) هشام علي، رضا رزق، فتحي السيد. (٢٠٢١). الصلابة النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من طلاب الجامعة. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، (١٩١) ج ٤، ٤٢١-٤٥٧.

٣٨) هلكا عمر. (٢٠١٦). *الصلابة النفسية وعلاقتها بكل من تحمل الضيق والأبعاد الأساسية للشخصية لدى عينة من المراهقين اللبنانيين*. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية، جامعة بيروت العربية.

٣٩) هند إبراهيم. (٢٠١٨). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في المدارس التجريبية والخاصة بمحافظة الإسكندرية. **المؤتمر الدولي الأول: بناء طفل لمجتمع أفضل في ظل المتغيرات المعاصرة**، رقم المؤتمر (١)، ١٩٥-٢٠١.

٤٠) هيام بشير. (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات. **المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال-جامعة المنصورة**، ٣، (٣)، ٤٥-٦١.

٤١) وزيرة يحيى. (٢٠٠٢). الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة الموصل. **آداب الرفدين**، (٣٥)، ٢٩٥-٣٢٠.

٤٢) ياسمين عبد الغني، وعائشة أحمد، ونيفين صباح. (٢٠٢٢). نموذج بنائي لرأس المال النفسي وعلاقته بالقيادة الأصيلة والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، ٣٢، (١١٦)، ٤٠٩-٤٦٢.

٤٣) يوسف أبو القاسم، وأشرف مسعود. (٢٠٢٢). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمدينة جنزور. **مجلة جامعة الزيتونة**، (٤١)، ١٦٦-١٨٤.

٤٤) يوسف موسى، وأسماء بدري. (٢٠١٤). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة والاكتئاب لدى المسنين والمسنات المقيمين في دور الرعاية في الأردن. **مجلة المنارة**، ٢٠، (٢)، ١-٢٤.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 45) Abdelfatah Ahmed Zewiel, M., & Ahmed Elsayes, H. (2023). Association between Emotional Divorce, Mother's Psychological Hardiness and Child's Psychological Wellbeing. **International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research**, 3(2), 563-581.
- 46) Abu Sultan, Y. S., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., & El Talla, S. A. (2018). Effect of the Dominant Pattern of Leadership on the Nature of the Work of Administrative Staff at Al-Aqsa University. **International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)**, 2(7), 8-29.
- 47) Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. **European Journal of Environment and Public Health**, 6(2), em0113,1-9.

- 48) Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. *International journal of business and management*, 5(3), 70-80.
- 49) Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., El Talla, S. A., & Abu Amuna, Y. M. (2018). Performance Reality of Administrative Staff in Palestinian Universities. *International Journal of Academic Information Systems Research*, 2 (4), 1-17.
- 50) Allam, Z., George, S., Yahia, K. B., & Malik, A. (2023). Emotional exhaustion and job satisfaction: an investigation of the mediating role of job involvement using structural equation modeling. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 6(1), 20-27.
- 51) Aung, Z. M., San Santoso, D., & Dodanwala, T. C. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101730,1-10.
- 52) Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(1), 78-81.
- 53) Chong, Y. Y., Frey, E., Chien, W. T., Cheng, H. Y., & Gloster, A. T. (2023). The role of psychological flexibility in the relationships between burnout, job satisfaction, and mental health among nurses in combatting COVID-19: A two-region survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 1-14.
- 54) Cole, M. S., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2004). Student learning motivation and psychological hardiness: Interactive effects on students' reactions to a management class. *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), 64-85.
- 55) Dogan, P. K., Akyel, Y., & Dogan, I. (2018). Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Job Stress of Physical Education Teachers. *Acta Didactica Napocensia*, 11(1), 1-12.
- 56) Fonkeng, C. (2018). *Effects of job-stress on employee performance in an enterprise: A microfinance institution in Cameroon*. Thesis CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Business Management.
- 57) Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y., & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: a review (2010–2021). *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-7.

- 58) Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54-65.
- 59) Jung, J., & Shin, J. C. (2015). Administrative staff members' job competency and their job satisfaction in a Korean research university. *Studies in Higher Education*, 40(5), 881-901.
- 60) Lambert, V. A., Lambert, C. E., & Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 181-184.
- 61) Li, X. (2022). A Theoretical Analysis of the Preventive Role of English as a Foreign Language Teachers' Occupational Adjustment and Psychological Hardiness in Their Job Burnout. *Frontiers in Psychology*, 13,1-5.
- 62) Luzipo, P., & Van Dyk, G. (2018). Organisation climate mediation of the relationship between hardiness, self-efficacy, and job satisfaction among military followers. *Journal of Psychology in Africa*, 28(3), 192-195.
- 63) Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of humanistic psychology*, 44(3), 279-298.
- 64) 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. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 132-146.
- 65) More, B., & Padmanabhan, H. K. (2017). A comparative study on employees job satisfaction level using Herzberg two factor and Maslow's need theory with reference to manufacturing industry. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 1(1), 33-38.
- 66) Muhajir, A., Asmony, T., & Hermanto, H. (2023). Influence of Transformational Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Ready to Change at The Medical Faculty of Al-Azhar Islamic University. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(12), 517-531.
- 67) Olorunsola, E. O. (2010). Job satisfaction and gender factor of administrative staff in South West Nigeria universities. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 3(10), 51-56.
- 68) Osman, A. R., Hossain, M. M., & Al Mamun, A. (2022). Are Job Satisfaction and Employee Commitment Beneficial to Organization? A new look of organizational performance, *Bank Parikrama Volume XLVII, Nos. (1)*, 113-139.

- 69) Phungsoonthorn, T., & Charoensukmongkol, P. (2022). How does mindfulness help university employees cope with emotional exhaustion during the COVID-19 crisis? The mediating role of psychological hardiness and the moderating effect of workload. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(5), 449-461.
- 70) Sanchez, A. N. Y., & Hinlayagan, K. R. (2023). PERCEIVED STRESS, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL SUPPORT: A CAUSAL MODEL ON COMMITMENT OF WORKERS IN TOURISM INDUSTRY DURING COVID-19 PANDEMIC. EPRA *International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 9(1), 32-42.
- 71) Teelken, C. (2012). Compliance or pragmatism: How do academics deal with managerialism in higher education? A comparative study in three countries. *Studies in higher education*, 37(3), 271-290.
- 72) Thangaswamy, A., & Thiyagaraj, D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research*, 5(6), 464-470.
- 73) Vikas, S. (2023). An Effect Of Job Stress And Job Satisfaction On Online Teaching Among Cbsc School Teachers During Covid-19 Pandemic. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 431-435.
- 74) Zablonty, J. (2023). *Does hardiness mediate the association between hope and wellbeing?* (Bachelor's thesis, University of Twente).
- 75) Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.

Psychological Hardiness as Predictor of Job Satisfaction among Administrative Personnel of Fayoum University

Abstract

The present study aimed to examine Psychological Hardiness as predictor of Job Satisfaction among Administrative Personnel of fayoum university, The study sample consisted of (157) Administrative Personnel (49males, 108females), Two scales were applied: Psychological Hardiness scale prepared by Emad Mukhaimir (2002), and Job Satisfaction scale prepared by the researcher, Results of the study: there was a positive significant correlation between Psychological Hardiness, Job Satisfaction among Administrative Personnel of fayoum university, Results also showed that there is acontribution of Psychological Hardiness in predicting Job Satisfaction among Administrative Personnel of fayoum university.

**Keywords:Psychological Hardiness - Job Satisfaction - university
Administrative Personnel.**