

دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا بمصر

The role of self-motivation in strengthening psychological resilience: A field study on a sample of higher institutes teaching members in Egypt

د / وفاء فنجرى مرزوق سعيد

مدرس إدارة الأعمال

معهد المستقبل العالي للدراسات التكنولوجية المتخصصة

مستخلص البحث

يعتمد النجاح في حمل النفس على العمل والإقبال عليه بنشاط على جملة من الأسباب، لعل في مقدمتها امتلاك القدرة على العمل، ثم الرغبة في القيام بهذا العمل، والنفس البشرية بطبعها تحتاج إلى من يرغبها في العمل لتتشط إليه، وتتبع الرغبة في العمل من مصدرين أساسيين، أولهما خارجي ويسمى التحفيز الخارجي، وثانيهما مصدر داخلي ينبع من نفس الإنسان، ويسمى التحفيز الذاتي والذي يدعم الصمود النفسي للفرد.

وتمثلت مشكلة الدراسة في تساؤل عن الكيفية التي يمكن من خلالها ضمان توجيه عمليات التحفيز الذاتي إلى تأثير أكثر فاعلية في تدعيم وتنمية القدرة على الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا بمصر؟ وتمثل الهدف الرئيس في التعرف على دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي. وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة الرئيسية في الاستبيان.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد التحفيز الذاتي (الروح المعنوية، إشباع الحاجات، الإنجاز في العمل، التأثير الإيجابي) وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي بأبعاده (التعاطف، التواصل، التقبل) لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.
 - أن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر مرتفع تجاه أبعاد التحفيز الذاتي وكذلك أبعاد الصمود النفسي.
- مصطلحات البحث:** التحفيز الذاتي، الروح المعنوية، إشباع الحاجات، الإنجاز في العمل، التأثير الإيجابي، الصمود النفسي، التعاطف، التواصل، التقبل، أعضاء هيئة التدريس.

Abstract

Success in bringing oneself to work and actively seeking it depends on a number of reasons, perhaps foremost of which is having the ability to work, and then the desire to do this work. The first is external and is called external motivation, and the second is an internal source that emanates from the person's soul, and is called self-motivation, which supports the psychological resilience of the individual.

The problem of the study was represented in a question about how it is possible to ensure that self-motivation processes are directed to a more effective effect in strengthening and developing the capacity for psychological resilience among faculty members of higher institutes in Egypt?

The main objective was to identify the role of self-motivation in strengthening psychological resilience.

The descriptive analytical approach was followed, and the main tool was the questionnaire.

The study reached a number of results, the most important of which are:

- There is a significant relationship between the dimensions of self-motivation (morale, satisfying needs, achievement at work, positive influence) and strengthening the ability to psychological

resilience in its dimensions (empathy, communication, acceptance) for faculty members at higher institutes in Egypt.

- The level of awareness of faculty members in higher institutes in Egypt is high towards the dimensions of self-motivation as well as the dimensions of psychological resilience.

Keywords: self-motivation, morale, satisfying needs, achievement at work, positive influence, psychological resilience, empathy, communication, acceptance, higher institutes teaching members.

أولاً: المقدمة

على مدار عقود من الزمن عاش الإنسان حياة مستقرة نوعاً ما، وكان الهدوء هو السمة السائدة للإنسان في معظم أحواله، لكن التطور السريع الذي تشهده حياتنا المعاصرة أدى إلى تنوع ضغوط الحياة وزيادتها، الأمر الذي أثقل كاهل الإنسان بكثير من المسؤوليات والالتزامات، وقد أصبحت تحديات الحياة وضغوطها ظاهرة ملموسة ومنتزيدة، نظراً لطبيعة العصر الحالي والتغيرات السريعة والأحداث الضاغطة (Shine & Zhou, 2018).

والنجاح في حمل النفس على العمل والإقبال عليه بنشاط، يعتمد على جملة من الأسباب، لعل في مقدمتها امتلاك القدرة على العمل، ثم الرغبة في القيام بهذا العمل، والنفس البشرية بطبعها تحتاج إلى من يرغبها في العمل لتنشط إليه، وتتبع الرغبة في العمل من مصدرين أساسيين، أولهما خارجي ويسمى التحفيز الخارجي، وثانيهما مصدر داخلي ينبع من نفس الإنسان، ويسمى التحفيز الذاتي (عبد الرحيم، ٢٠١٩).

وثمة عوامل مادية كثيرة ومتنوعة لها تأثيرها البالغ على إنتاجية وجودة الأداء في المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها، ويشمل ذلك التقنيات والمعدات والأجهزة والبرامج المتطورة والميزانيات المتوفرة وغيرها، ومع ذلك فإن الإدارة الفعالة للسلوك الإنساني تبقى هي العامل الأكثر تأثيراً والمتحكم في تحقيق أفضل النتائج.

وفي السنوات الأخيرة بدأ الباحثون يركزون على المتغيرات الإيجابية التي تقي الفرد من الآثار السلبية الناتجة عن المواقف الضاغطة، وتدعم قوته وتجعل الفرد محتفظاً بصحته النفسية والجسمية أثناء مواجهة الضغوط، فعلم النفس الإيجابي هو المنحنى الذي يعظم القوى الإنسانية باعتبارها قوى أصيلة في الإنسان مقابل المناحي السائدة والشائعة التي تعظم أوجه القصور وأوجه الضعف الإنساني، وهذا الاختلاف في الرؤى لا يتعارض مع تحقيق جودة الحياة، ويعد الصمود النفسي من بين أهم المفاهيم المرتبطة بحركة علم النفس الإيجابي، التي تسهم في التوافق مع متطلبات الحياة ومشكلاتها (أبو حلاوة، ٢٠١٣).

وتأتي هذه الدراسة بمثابة محاولة للتعرف على دور التحفيز الذاتي في تدعيم وزيادة القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

ثانياً: المشكلة الدراسية

لا شك أن حاجة الإنسان إلى الاعتراف بأهمية ما يقوم به من مجهودات وإنجازات في العمل، وتقدير ذلك الجهد، يعتبر من الأمور المهمة في حياته، هذه الحاجة تتفاعل في نفسه وتلح عليه في سبيل إشباعها وتخلق لديه حالة من التوتر لا تخف أو تزول إلا بعد أن يتم إشباعها وتحقيقها، وشحن وتقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقوده إلى تحقيق أهدافه أو تسهل عليه القيام بها إذ أن الإنسان ما هو إلا نتاج تركيب معقد مادي ونفسي واجتماعي، وأن هذا الأمر يستلزم معالجة واعية لزيادة قدرته على الصمود النفسي أمام ضغوط العمل والحياة.

وتتمثل مشكلة الدراسة في تساؤل عن الكيفية التي يمكن من خلالها ضمان توجيه عمليات التحفيز الذاتي إلى تأثير أكثر فاعلية في تدعيم وتنمية القدرة على الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا بمصر؟

١. ما مفهوم التحفيز الذاتي وما هي طبيعة علاقته بتدعيم الصمود النفسي؟

٢. ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين التحفيز الذاتي بأبعاده (الروح المعنوية - إشباع الحاجات- الإنجاز في العمل - التأثير الإيجابي) وبين تدعيم الصمود النفسي؟

٣. ما مستوى إدراك أعضاء هيئة تدريس بالمعاهد العليا بمصر لأبعاد التحفيز الذاتي ودوره في تدعيم وزيادة القدرة على الصمود النفسي؟

ثالثاً: أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في التعرف على دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي، بالإضافة إلى بعض الأهداف الفرعية، وهي:

- ١- التأصيل النظري لمفهوم التحفيز الذاتي والصمود النفسي وأبعادهما.
- ٢- بحث العلاقة بين أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم و تنمية القدرة على الصمود النفسي.

3- التعرف على اتجاهات وآراء عينة الدراسة تجاه موضوع البحث؛ وذلك لاقتراح بعض التوصيات التي من شأنها تفعيل دور التحفيز الذاتي في تدعيم وتنمية الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

رابعاً: أهمية الدراسة

التأصيل النظري لمفهوم التحفيز الذاتي والصمود النفسي، وبيان العوامل المؤثرة في التحفيز الذاتي؛ وذلك لدور التحفيز الذاتي في بناء الأبعاد النفسية الايجابية في الشخصية وتوظيفها في زيادة القدرة على الصمود النفسي في مجابهة الضغوطات التي يتعرض لها الفرد، وتعتبر هذه الدراسة بمثابة امتداد للأدبيات النظرية التي تناولت موضوع الدراسة والتي تساهم في توضيح أثر التحفيز الذاتي بأبعاده (الروح المعنوية - إشباع الحاجات- الإنجاز في العمل - التأثير الإيجابي) في زيادة وتدعيم القدرة على الصمود النفسي بأبعاده(التعاطف، التواصل، التقبل).

ومن حيث الأهمية التطبيقية فمن المأمول أن تساهم الدراسة الحالية في سد الفجوة البحثية بالمراجعات الأدبية لكونها تقدم تصور مقترح يوضح الوسائل والآليات

التي تساهم في التحفيز الذاتي الذي يقوم به الفرد من تلقاء نفسه للاحتفاظ بمستويات مرتفعة في الأداء على اعتبار العلاقة الوثيقة ما بين الجانب النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا ومستوي أدائهم وأن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية فيما يخص التركيز على التحفيز الذاتي كألية لتدعيم وزيادة القدرة على الصمود النفسي.

خامساً: فروض الدراسة

الفرض الرئيس:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التحفيز الذاتي وبين تنمية القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

وقد قُسم هذا الفرض الرئيس إلي مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الروح المعنوية المرتفعة كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إشباع الحاجات كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإنجاز في العمل كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التأثير الإيجابي كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

سادساً: منهج وأدوات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو ذلك المنهج الذي يعتمد على جمع البيانات الخاصة بالظواهر وتحليلها، وعرضها في صورة رقمية بما يسهل معرفة الاتجاهات الخاصة بالظواهر وعلاقتها ببعضها البعض، وذلك بالاستعانة بمختلف المراجع، والدوريات، وإجراء دراسة ميدانية لتحليل آراء عينة الدراسة وإختبار فروضها، وقد تمثلت الأداة الرئيسية للبحث في استبيان يحتوي محاور تعكس متغيرات الدراسة.

سابعاً: حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: التحفيز الذاتي بأبعاده (الروح المعنوية - إشباع الحاجات- الإنجاز في العمل - التأثير الإيجابي) وذلك كمتغيرات مستقلة وفق دراسة (Ozaralli, 2019)، ومتغيرات الصمود النفسي كمتغير تابع وهي: (التعاطف، التواصل، التقبل) وفق نموذج (Brooks & Goldstein, 2004).
- الحدود المكانية: أجريت الدراسة الميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعاهد العليا بمصر.
- الحدود الزمنية: الفترة من بداية شهر نوفمبر ٢٠٢٢ وحتى نهاية شهر ديسمبر ٢٠٢٢.

ثامناً: الدراسات السابقة

* الدراسات التي تتعلق بالتحفيز الذاتي:

- ١- دراسة، (Rahman, et al 2017) : هدفت الدراسة إلي التعرف علي العلاقة بين دوافع الأفراد نحو مشاركة المعرفة واستعدادهم لمشاركة المعرفة من جانب وسلوك الأفراد لمشاركة المعرفة من جانب آخر، وهل الاختلافات بين جيلين من الأفراد تتوسط العلاقة بين الاستعداد لمشاركة المعرفة وسلوك مشاركة المعرفة، أتمدت الدراسة إلي اختيار أفراد ولدوا بين تاريخين محددين، رمزت لهم الدراسة بالجيل (X) وهم مواليد بين عامي (١٩٦٥ - ١٩٧٨) ، والجيل (Y) وهم مواليد بين عامي (١٩٧٨ - ١٩٩٤) والمعروف عنهم بجيل الانترنت، وذلك علي عدد من الإداريين الأكاديميين لقيادة وتسهيل تنفيذ مبادرات إدارة المعرفة، وتشجيع المستفيدين من مشاركة المعرفة، بحيث يمكن تخزين المعرفة الضمنية الصريحة

بسهولة وكذلك الوصول إليها في أي وقت ونشرها بين الإداريين داخل الجامعات اليمنية بشكل خاص ومؤسسات التعليم العالي اليمني بشكل عام.

٢- دراسة (Akhavan, et al, 2013) هدفت الدراسة إلى الإجابة عن سؤال بحثي مؤداه " ما الذي يجب القيام به لسلوكيات العاملين لجعل مشاركة المعرفة حقيقية"؟ أشارت الدراسة إلى إمكانية الإجابة عن هذا السؤال ولو بصورة جزئية من خلال البحث عن العوامل التي تسهل مشاركة المعرفة، بحيث تكون تلك العوامل منخفضة التكلفة ويمكن تسخيرها بسهولة، وتستخدم في الوقت المناسبة لتحسين مشاركة المعرفة طبقت الدراسة في عدد من المراكز البحثية الإيرانية، تعمل في مجالات البحوث الهندسية والإلكترونيات، والإدارة، والاتصالات، والكيمياء، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا المعلومات والهندسة الصناعية، وأمن شبكات الكمبيوتر، وعلي عينة تبلغ (٣٧٣) مفردة توصلت الدراسة إلى دليل علمي مهم مفاده أن التحفيز الداخلي تلعب دور مهم و متميز وتدعم سلوكيات مشاركة المعرفة بشكل أفضل من الحوافز الخارجية.

٣- دراسة (Welschen. Et al, 2012) هدفت الدراسة إلى التعرف علي العلاقة المباشرة بين التحفيز الداخلي ومشاركة المعرفة التنظيمية من خلال التوفيق بين الرؤي المستمدة من البحوث التحفيزية، وقد تم جمع البيانات من موظفين لهم ارتباط قوي بالمعرفة يعملون في سبع منظمات بنيوزيلندا، بلغ عددهم (١٠٠) موظفاً توصلت الدراسة إلى أن اتجاه الموظفين نحو مشاركة المعرفة قد تأثر بالكفاءة الذاتية، والمغزي والتأثير، وأن الاستقلالية لا تعد دافعاً لمشاركة المعرفة في سياق هذه الدراسة، وخلصت الدراسة أيضاً إلى ضرورة امتلاك المنظمات لاستراتيجيات داعمة للاتجاه الإيجابي نحو مشاركة المعرفة حتي يمكن تشجيع هذا السلوك داخل المنظمات ويمكن تحقيقه من خلال التركيز علي العوامل المشار إليها في هذه الدراسة التي تؤثر في الإتجاه نحو مشاركة المعرفة.

٤- دراسة (Teigland & Wasko 2009) هدفت الدراسة إلي التحقق من دور التحفيز الداخلي في نقل المعرفة، والتعرف علي طبيعة العلاقة بين مصادر المعرفة والأداء الفردي، تم تنفيذ الدراسة علي عينة تبلغ (1689) مفردة موزعة علي عدد من الشركات المتعددة الجنسيات التي تعمل في المجالات الاستشارية توصلت الدراسة إلي الكشف عن دور جوهري للدوافع الذاتية في (عملية نقل المعرفة، والأداء الفعال)، كما أكدت الدراسة علي أن نقل المعرفة يعتمد علي خصائص قناة الإرسال من حيث (السعة، وسرعة الأداء)، ويعتمد أيضاً علي نوع المعرفة التي يتم نقلها من حيث كونها (ضمنية أو صريحة)، وأيضاً علي القدرة الإستيعابية للمتلقي.

* الدراسات التي تتعلق بالصمود النفسي:

١- دراسة باليك وكوبيلارسيزيك (Bulik & Kobylarczyk 2016)

تهدف الدراسة لتوضيح العلاقة بين الصمود النفسي ومستوي التغيرات الإيجابية والتي تضم نمو ما بعد الصدمة لدي مجموعة من رجال الإطفاء الذين تعرضوا لأحداث صادمة ذات علاقة بأعمالهم، وأظهرت دور الوسيط الذي يلعبه تقييم التوتر في هذه العلاقة.

وقد أجريت الدراسة على مجموعة مكونة من (100) من رجال الإطفاء والإنقاذ، تعرض (75) منهم لأحداث صادمة، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة النسخة البولندية لكل من مقياس نمو ما بعد الصدمة، ومقياس الصمود النفسي ومقياس تقييم الضغوط.

وقد أظهرت النتائج أن (٢٢.٧٪) من رجال الإطفاء أظهروا مستوي منخفض من التغيرات الإيجابية الناتجة من الأحداث الصادمة و (١٨.٧٪) أظهروا مستوي مرتفع، بينما أظهر الغالبية (٥٨.٦٪) مستوي متوسط من هذه التغيرات.

ما بينت النتائج أن الصمود النفسي يرتبط بشكل ضعيف مع نمو ما بعد الصدمة فيما يخص التغيرات التي تتعلق بإدراك الذات، ويرتبط بشكل قوي في تقييم

التوتر، بينما يرتبط بشكل سلبي مع التهديدات والخطر، وأخيراً أظهرت النتائج ارتباط الصمود النفسي بشكل إيجابي مع التحدي.

٢- دراسة ماجنانو وآخرون (Magnano et al 2016):

هدف الدراسة إلي معرفة دور الصمود النفسي والذكاء الانفعالي في دافعية الإنجاز التحقق إذا ما كان الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين الصمود النفسي والدافعية للإنجاز، وقد استخدم الباحثون مقياس جورجي وميجر (Giorgi and Majer, 2009) لقياس الدافعية للإنجاز، ومقياس فيبورج وآخرون (Fiborg et al., 2006) لقياس الصمود النفسي، وتكونت عينة البحث من (٤٨٨) عاملاً إيطالياً، (٢٤٨) من الذكور (٢٤٠) من الإناث تراوحت أعمارهم بين (١٨-٥٥) عاماً، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية علي الدور الذي يلعبه الذكاء الانفعالي في التأثير علي الصمود النفسي والدافعية للإنجاز.

3- دراسة جيتو وآخرون (Gito et al: 2013)

هدفت هذه الدراسة إلي الكشف عن العلاقة بين الصمود النفسي والصلابة النفسية والاكنتاب والاحترق النفسي بين الممرضات اليابانيات في مستشفى الطب النفسي، حيث تم تطبيق مقياس الصمود النفسي للممرضات علي عينة مؤلفة من (٣٢٧) ممرضة تعمل في ثلاثة مستشفيات للطب النفسي في اليابان، واستخدم أيضاً مقياس تقدير الذات والصلابة النفسية والاكنتاب ومقياس الاحترق النفسي، وأشارت نتائج التحليل العالمي إلي وجود ثلاثة عوامل ترتبط بالصمود النفسي هي: الإيجابية لدي الممرضات، والمهارات البينشخصية، والتكيف في مكان العمل، كما أشارت النتائج إلي وجود ارتباط إيجابي بين الصمود النفسي وتقدير الذات والصلابة النفسية، بينما وجدت ارتباطات سلبية بين الصمود النفسي والاكنتاب والاحترق النفسي بين الممرضات.

٤- دراسة ويل وآخرون (Weil et al (2012):

تناولت الدراسة الصمود النفسي والمساندة الاجتماعية وفاعلية الذات بوصفهم متغيرات مخففة من آثار التعرض لكارثة طبيعية كالزلازل، وأجريت الدراسة علي عينتين منهم عينة من (٢٣) فرداً من قرية فينا بيرو من الباقيين علي قيد الحياة بعد تعرض قريتهم لزلازل مدمر عام (٢٠٠٧) منهم (١٣) ذكراً وعدد (١٩) من الإناث من الأرامل والمطلقات والمتزوجات متوسط أعمارهم (٤٣) عاماً بانحراف معياري (٢٠.٩)، وعينة أخرى من الذين تعرضوا لإعصار كاترينا وعددهم (٣٥٠) فرداً منهم (١٨٦) من الذكور وعدد (١٦٤) من الأطفال والنساء متوسط أعمار أفراد تلك العينة (٢٣) عاماً بانحراف معياري (١٣.٨)، وتوصلت الدراسة إلي وجود فروق في مستوى الصمود النفسي والاجتماعي بين أفراد العينة وفقاً للعمر الزمني، وأيضاً وجود ارتباطا موجبا ودالا إحصائياً بين مستوى الصمود النفسي والاجتماعي وكل من المساندة الاجتماعية وفاعلية الذات، وكذلك كشفت الدراسة عن وجود ارتباط سالب ودال إحصائياً بين الحالة الوجدانية السلبية وكل من الصمود النفسي والاجتماعي وفاعلية الذات، وكشفت الدراسة أيضاً عن وجود فروق في الصمود النفسي والاجتماعي لدي العينة طبقاً لمستوي إدراكهم للمساندة الاجتماعية من الأقرباء والأصدقاء.

٥- دراسة سكاللي وآخرون (Schali et al (2012):

قام سكاللي وآخرون بدراسة هدفت إلي قياس مستوى الصمود النفسي لدي عينة من النساء باستخدام مقياس كانور دافيدسون للصمود النفسي، والكشف عن علاقته بالصدمة واضطرابات القلق وبلغت عينة الدراسة (٢٣٨) امرأة، منهم (١٢٢) يعانين من سرطان الثدي، و (١١٦) امرأة ليس لديهن تاريخ سابق لمرض السرطان، تم تطبيق بطارية واطسون لاضطراب كرب ما بعد الصدمة، والبطارية الدولية للأمراض النفسية العصبية، وأظهرت النتائج أن هناك علاقات سلبية بين الاضطرابات النفسية والصمود النفسي المرتفع في ضوء متغيرات

العمر والتعليم وتاريخ الصدمة والسرطان، ويعود ذلك إلي ارتباطه بالقلق وليس بسبب اضطراب المزاج، كما تبين أن التقييم الذاتي لمستوي الصمود النفسي يتأثر باضطرابات القلق الحالية وتاريخ الصدمة النفسية

تاسعاً: الإطار النظري ومراجعة الأدبيات

١ - مفهوم التحفيز الذاتي وأبعاده

التحفيز كمصطلح عبارة عن: "مجموعة من الدوافع التي تدفعنا لعمل شيء ما، ووضع الأسلوب الذي يتم من خلاله دفع المورد البشري لتمكين قدراته من إنجاز المسؤوليات في إطار الصلاحيات المتاحة له، وبالتالي نستطيع أن نعبر من خلاله عن دفع القدرة إلى التشغيل" (بلال، ٢٠١٩).

ويُعرف التحفيز من ناحية السلوك بأنه: "مجموعة العوامل التي تصل إلى إثارة القوى الحركية في الإنسان، والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته" (الصيرفي، ٢٠١٧).

وفى ذات السياق هو: "الإمكانات المادية والمعنوية التي توجد في البيئة الخارجية للفرد، والتي يمكن عن طريقها إشباع دوافعه" (توفيق، ٢٠١٦).
وتُعرف الذات بأنها تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً له (الناطور، ٢٠١٨).

والتحفيز الذاتي فيقصد به: "شحن وتقوية المشاعر والأحاسيس الداخلية التي تقود الإنسان إلى تحقيق أهدافه، أو تسهل عليه القيام بعمل ما وفق إمكاناته وقدراته، حيث يعني لفظ التحفيز الذاتي بعملية التحفيز الداخلية التي نقوم بها لأنفسنا ولا يساعدنا أحد عليها" (شاهين، ٢٠١٤).

والتحفيز الذاتي سلوكاً عاماً مهماً في تحفيز الأفراد، فالفرد دائماً ما يكون تحت الملاحظة الدقيقة من قبل رؤسائه المباشرين والجهات الرقابية الأخرى، ويكون موضع تقييم ومتابعة، وإن سلوكه يعكس مدى التحفيز الذاتي لديه، كونه يسهم في

تحفيز نشاطه، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية والشخصية (الضبعان، ٢٠١٨).

وهناك عدة عوامل تساهم في تعزيز التحفيز الذاتي لدى الأفراد، تتمثل في الآتي (الشمري، 2009):

- **التحفيز الذاتي من خلال التفكير:** إن التحفيز الذاتي لا يأتي من تلقاء نفسه، بل هو ثمرة تفكير وإعادة نظر دائم من خلال تحديد أهداف ملموسة وقابلة للتحقيق، وتمكن الفرد من تطوير محفزاته الذاتية، ولذلك لا بد على الأفراد أن يصنعوا حالة من الوعي الصحيحة بأهمية التحفيز الذاتي من خلال تحديد مقدار الجهود المبذولة في تناسق لتحقيق النتيجة المرجوة، وأن يكونوا ملزمين بالتفكير في وضعهم الحالي والسعي إلى تحقيق السعادة عبر مكافأة الذات.
- **الحالة الصحية:** يجب أن يحترم الفرد لذاته من خلال توفير وسائل العيش في ظروف جيدة للحفاظ على أقصى قدر من الكفاءة الذاتية عبر وسائل الترفيه وأخذ وقت للراحة، وألا يجب أن يهمل حالته الصحية، إذ أنه في الغالب يستخدم الأفراد أعذار لتبرير غياب المحفزات الذاتية لديهم، وهي في الأصل مظاهر عن حالة صحتهم النفسية.
- **المخاوف اللاشعورية:** إن مسؤولية تحقيق الأهداف تبدأ من داخلنا في أن نأخذ بيد أنفسنا، وأن نحاسبها دوماً، ولكن هناك مجالاً لظهور مجموعة من الضغوط تساهم في عدم تقدير الذات، وهي تلك الأعذار التي تكون بمثابة الوقاية أو المخاوف التي نضعها للخوف من آثار وهمية لا شعورية، مثل اختلاق الأعذار والذي يكثر من تجاوز إملات الأنا، والتركيز على الأهداف الشخصية، وعدم الرغبة في القيام بأي شيء، كما يجب أن ننسى أن المحفزات الذاتية تتأثر بالبيئة من حولنا وقيمنا ومعتقداتنا، ومن أجل أن يتم تبرير غياب المحفزات الذاتية فإنه يتم اختلاق التبريرات كمحاولة للتهرب من مواجهة المسؤولية الذاتية.

- **الطبيعة الإنسانية:** من الضروري أن تعرف المنظمات احتياجات المرؤوسين من خلال إعداد بيئة عمل مريحة، وتحري إقامة العدل بينهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بأعمالهم، وكذلك الاستماع والإنصات الجيد لهم حول مشكلاتهم الشخصية والوظيفية.
- **الحاجات الاجتماعية:** إن الإنسان اجتماعي بطبعه يرغب أن يكون محبوباً من الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم ومشاعرهم التي تحدد مسيرة حياته، وأن العمل الذي يزاوله فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود وصداقة مع العاملين معه، إذ أن بيئة العمل التي لا تكون قادرة على إشباع الحاجات الاجتماعية تؤدي إلى اختلاف التوازن النفسي لدى العاملين، ومن ثم إلى مشكلات تؤدي إلى نقص كفاءة الأداء وارتفاع معدلات التسرب الوظيفي وترك العمل، وهذا يجعل أي مؤسسة قد تغفل في تحقيق أهدافها على المدى البعيد.
- **التقدير:** ويقصد به إحساس الفرد بالثقة وحصولهم على التقدير والاحترام من الآخرين بما يشعرون بمكانتهم، وهذه الحاجة تشعر الفرد بأهميته وقيمة ما لديه من إمكانيات ليسهم في تحقيق أهداف المؤسسة، لهذا تعتبر من وظائف القائد الناجح هو التركيز على حاجات التقدير كمحرك لدوافع العاملين معه وإثارة المحفزات الذاتية لديهم.
- **المشاركة في اتخاذ القرارات:** ويعني ذلك إعطاء الفرصة للفرد أن يدلي برأيه ومقترحاته المتعلقة بأمور العمل، مما يعطيه حافزاً معنوياً في زيادة الإنتاجية، إذ أن نظام الإدارة بالمشاركة هو عبارة عن إجراء يقوم به القادة ويضعون فيه مشاركة الموظفين أو مجموعات العمل في قائمة تساعد على تحديد المشكلات والسيطرة عليها.

- **تشجيع روح المنافسة:** إن توفير فرص المنافسة البناءة بين العاملين كأفراد وجماعات تعتبر مدخلاً هاماً من مداخل التحفيز الذاتي الإيجابي، والمنافسة وسيلة هامة من وسائل النجاح للوصول إلى الأفضل، حيث تشجع الفرد لكي يحقق ذاته.
- **ومن أهم الطرق المستخدمة في تحفيز الذات ما يلي (العميان، ٢٠١٥):**
- **تحديد الأهداف المراد تحقيقها:** من أهم الأمور التي يجب أن نأخذها بعين الاعتبار أنه إذا كنا نعمل في ضوء أهداف ما، سيكون أكثر فاعلية وتحفيزاً عن غيره.
- **الإنجاز:** والذي بدوره يضيفي الثراء على حياة الفرد، وعلى الإنجاز من خلال الاستغلال ما لديهم من قدرات ومواهب وذكاء لتحقيق الأهداف المنشودة، والإنجاز هو أهم عوامل التحفيز جميعها، لأنه يرفع من تقدير الذات والإحساس بقيمة النفس، ويساعد على النمو والارتقاء بالأداء.
- **التأثير بالإيجاب على الأداء:** إن أهم عامل من عوامل كفاءة الأداء وجودته هو العنصر البشري الذي يعتبر ركيزة من الركائز التي تبني المؤسسة استراتيجيتها عليه، حيث إن هذا العنصر الثمين القادر على التطور والسعي إلى تحقيق وتعظيم أهدافها، إذ أحس بالولاء والانتماء فإن جهده سيكون متميزاً في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة.
- وللتحفيز الذاتي عدة أبعاد تشجع وتساهم في رفع الروح المعنوية لدى العاملين وتؤثر على سلوكهم وأدائهم، كونها بمثابة المحرك الأساس لهم نحو المثابرة والتغلب على التحديات، والسعي نحو تحقيق التميز في الأداء، وتتمثل هذه الأبعاد في الآتي (Ozaralli, 2019):
- **الروح المعنوية:** تعني حالة من الاستقرار النفسي والوجداني التي تتوفر لدى الفرد أو الجماعة، لتحث أي من الوسيطين على الإنجاز، أو الوصول إلى غايته، معتمداً على تقديم أفضل ما يمكن تقديمه في هذا المضمار، ويحتاج الفرد إلى أن يشعر باحترام وتقدير الذات، وللقائد دور مهم في ذلك، من خلال

إظهاره تقدير واحترام للفرد ورفع الروح المعنوية لديه، مما يساعد في تعزيز شعور الفرد بإدراكه لذاته وقدرته على أداء العمل، وخلق المناخ المناسب الذي يساعد على التعرف على الحاجات الفردية، ومن خلال ذلك يتصرف القائد كمدرّب ومستشار أثناء مساعدة الأفراد على تحقيق ذاتهم، كما يقوم بتفويض المهام كوسيلة لتنمية الأتباع ومساعدتهم على النمو، حيث يرغب الأفراد بالشعور أن أعمالهم تهدف لغايات سامية، وتقديرهم لمساهماتهم في إنجاز عمل المنظمة.

- **إشباع الحاجات:** إن تحفيز الأفراد يتخذ صوراً مختلفة سواء في حياتهم الشخصية أو في العمل، وهذه الصور تتمثل في الحاجات المختلفة التي يتسابقون نحو إشباعها والتي ينتج عنها أداء أفضل، وإظهار ما لدى الفرد من إمكانيات حقيقية، وقد أثبتت نظريات الحوافز أن إشباع الحاجات تؤدي دوماً إلى كفاءة ونتائج إيجابية، إذ أن التحفيز الذي يمارسه القائد يجب أن ينبع من الدراية التامة والإدراك الكامل لحاجات الأفراد والدوافع المحفزة أكثر لكل فرد.
- **الإنجاز في العمل:** يتضمن هذا البعد تقدير الفرد لذاته عن طريق معرفة الإمكانيات الشخصية له والإنجازات والكسب على الصعيد المادي والمعنوي، فالموظفون ليسوا بحاجة دوماً للمال فقط ولا للمكافآت فقط، بل بحاجة لنوع من تقدير إنجازاتهم وتقدير الآخرين لهم، لاسيما من رؤسائهم في العمل، مما ينعكس على إنتاجيتهم.
- **التأثير الإيجابي:** هو ذلك السلوك الذي يتبعه الفرد من أجل تشجيع نفسه للنظر إليه كرمز للدور أو المنصب الذي يشغله، ويتمثل جوهر هذا التأثير في خلق القيم التي تلهم وتوفر معاني العمل، وهو أيضاً السلوك الذي يتبعه الفرد في إلهام الآخرين وتحفيزهم بإعطاء المعنى والتحدي لما يقومون به وتعزيز روح الفريق، وذلك عن طريق الاتصالات التفاعلية التي تخلق الارتباطات الثقافية التي تؤدي بدورها إلى تحويل القيم الفردية إلى قيم جماعية موحدة.

وعلى ذلك يمكن القول إن التحفيز الذاتي هو: مجموعة من المحركات النفسية الذاتية التي توجه سلوك الفرد نحو اتخاذ سلوك معين إذا كان إيجابياً، أو يبعده عن هذا السلوك إذا كان سلبياً، وذلك بغرض سد وإشباع حاجة أو التخلص من أذى أو تجنب ضرر ما، ويزيد من قدرته على الصمود النفسي.

٢- مفهوم الصمود النفسي وأبعاده:

الصمود في اللغة: صمد صمداً وصموداً، أي ثبت واستمر ومنه قول الإمام علي صمداً صمداً حتى يتجلى لكم عامود الحق (المعجم الوسيط، 2004).

والصمود النفسي هو: "عملية التوافق الجيد في مواجهة الشدائد والصدمات والماسي والتهديدات أو حتى مصادر الضغوط الأسرية أو المشكلات في العلاقات مع الآخرين والمشكلات الصحية الخطيرة وضغوط العمل والضغوط الاقتصادية، والتعافي من الضغوط الصعبة، والصمود النفسي هو قدرات شخصية تمكن الفرد من مواجهة الأزمات أو التهديدات التي تواجهه بفاعلية (American Psychological Association, 2014).

والصمود النفسي أيضاً هو: "القدرة على العمل بكفاءة بالرغم من التعرض للشدائد، ويتضمن الخصائص الوقائية كتقدير الذات وفاعلية الذات والشعور بالأمن والأمل، كما يعكس الأداء الذي يسهم في التوافق والمواجهة الناجحة" (Schofield & Beek, 2005).

وهو: "قدرة الفرد على استعادة توازنه بعد التعرض للمحن والضغوط، بل قد يوظف هذه المحن والضغوط لتحقيق النمو والتكامل، وهو بالتالي مفهوم دينامي يحمل في معناه الثبات كما يحمل الحركة" (أبو حلاوة، ٢٠١٣).

وهو: "عملية ديناميكية تشير إلى قدرة الفرد على التعامل بفاعلية مع المحن والصعاب والسيطرة عليها، فضلاً عن إمكانية استعادة الثقة بنفسه والتعافي بعد التعرض للأحداث شديدة الوطأة" (شاهين، ٢٠١٣).

وهو كذلك: "مجموعة من السمات التي تصف سلوك الفرد كالمرونة، والكفاءة الاجتماعية، والتحلي بالصبر والإيمان، وتكوين علاقات اجتماعية تمكن الفرد بفاعلية مع الأزمات والإحباطات والمحن والمشكلات التي يواجهها، واستعادة التوازن والتأقلم والتوافق مع الظروف المحيطة" (البحيري، ٢٠١٤).

وهناك العديد من المفاهيم المتداخلة مع مصطلح الصمود النفسي حتى أن بعض الباحثين لا يفرقون بينها وبين الصمود النفسي ومن هذه ما يلي:

أ- الصلابة النفسية: يعد مفهوم الصلابة النفسية أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي الذي يحفز السلوك لمقاومة الآثار السلبية الناتجة عن ضغوط وصعاب الحياة، والتخفيف من آثارها، ونشأ هذا المصطلح على يد سوزان كوبازا وتعرف الصلابة النفسية بأنها إدراك وتقبل الفرد للمتغيرات والضغوط التي يتعرض لها، فهي تعمل كوقاية من العواقب الحسية والنفسية للضغوط (البهاص، 2002).

والصمود النفسي كبعد من أبعاد الصلابة النفسية هو قدرة تمكن الفرد من المواجهة الإيجابية أو التأقلم والتوافق الإيجابي مع التهديدات أو العثرات التي يتعرض لها الفرد في حياته، مع القدرة على تحقيق وإحراز نواتج حياتية إيجابية، والقدرة على التعبير عن المشاعر والتواصل الإيجابي مع الآخرين (باطه، 2011).

ب- الكفاءة: ترتبط تعريفات الصمود النفسي غالباً بمفهوم الكفاءة إلا أن ثمة اختلاف بين المفهومين، فالكفاءة ليست أحد مترادفات الصمود، لأن الكفاءة هي ذلك المصطلح الذي يعبر عن أنواع متباينة من التوافق والتأقلم بشكل عام، أما الصمود النفسي فهو قدرات تظهر في مواجهة ضغوط أو صدمات يعاني منها الفرد، فالصمود النفسي مرتبط بوجود الضغوط والصدمات التي يتعرض لها الفرد (Glantz & Johnson, 1999).

ج- قوة الأنا: تعرف قوة الأنا بأنها قدرة الفرد على مواجهة الواقع وتحدياته باستخدام مهاراته المعرفية والانفعالية والسلوكية، كما أنه مصطلح يستخدم للدلالة على قدرة متأصلة وقوى داخلية اكتسبت خلال التربية الصحيحة للفرد، وتمكن الفرد من العمل

في إطار احترام الذات وفي حدود الأخلاق الحضارية والاجتماعية والشخصية ويتضمن الأمل والإرادة والهدف والكفاءة والوفاء (الشهاوي، 2016).

د- **المناعة النفسية:** المناعة النفسية هي أحد مفاهيم علم النفس وتعني قدرة الفرد على التخلص من أسباب الضغوط النفسية والإحباطات والتهديدات والمخاطر والأزمات النفسية عن طريق التحصين النفسي بالتفكير الإيجابي وضبط الانفعالات والإبداع في حل المشكلات، وزيادة فاعلية الذات ونموها، وتركيز الجهد نحو الهدف وتحدي الظروف وتغييرها والتوافق مع البيئة (زيدان، 2013).

ه- **فاعلية الذات:** تعرف فاعلية الذات على أنها الاعتقاد بالكفاءة الذاتية في أداء سلوك ما يتسم بالتحدي، وإدراك كم الجهد والنشاط والمثابرة لأدائه، والتنبؤ بمدى النجاح في تحقيق هذا السلوك، (شند، ٢٠١٤). وشريطة ذلك توافر قدر من الاستطاعة النفسية لدى الفرد .

ويمكن التنبؤ بالصمود النفسي من خلال فاعلية الذات، فعند زيادة فعالية الذات يمكن مواجهة الصعاب وتحقيق الأهداف بشكل صحيح (عبد الفتاح وحليم، 2014). وتتنوع العوامل المؤثرة في الصمود النفسي كما يلي (Olsson et. al.,2003):

- ١- **على مستوى الفرد:** تتمثل في الاجتماعيات، وذكاء الفرد، وقدرته على التواصل بالإضافة إلى سماته الشخصية .
- ٢- **على مستوى الأسرة:** يتمثل في مدى الدعم الأسري وتوفير قدر كاف من الحنان والتشجيع والرعاية والمساعدة والإيمان بالفرد وقدراته وتجنب اللوم .
- ٣- **على المستوى المجتمعي والبيئي:** يتمثل في الحالة الاقتصادية، والنجاح سواء دراسياً أو في الحياة، والدعم الاجتماعي.
- ٤- **الروحانيات:** تتمثل في الانتماء الديني والعقائدي للفرد.

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات التي تناولت أبعاد الصمود النفسي نجد أن هناك اختلافاً في تحديد مكونات الصمود النفسي ونعرض فيما يلي للأبعاد التي يتبناها البحث الحالي لقياس الصمود النفسي (Brooks & Goldstein, 2004):

- ١ - **التعاطف:** وهو قدرة الفرد على التفاعل مع مشاعر واتجاهات وأفكار الآخرين، مما يسهل عملية التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين الأفراد.

٢ - **التواصل:** وهو قدرة الفرد على التعبير عن أفكاره ومشاعره بوضوح، وتحديد الأهداف والقيم الأساسية التي تمثلها، وقدرته على حل المشكلات التي تواجهه .

٣ - **التقبل:** وهو تقبل الفرد لذاته وللآخرين، وذلك من خلال قيامه بتحديد أهداف واقعية، وتحديد جوانب القوة والفعالية في الشخصية، وقدرته على فهم مشاعره والتعبير عنها بصورة سليمة.

عاشراً: منهجية الدراسة الميدانية

١- مجتمع وعينة الدراسة وخصائصها:

نظراً لكبر وتمائل وتجانس خصائص مفردات المجتمع من السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعاهد العليا واتساع نطاق مجتمع الدراسة؛ فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من خلال توزيع الاستقصاء إلكترونياً على الرابط التالي:

https://docs.google.com/forms/d/1HE8JdPRVf_RDIQmZzkrVAYHi4cNeqvUHbgeIJDmdtg/edit

وفيما يلي عرض الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة الميدانية:

جدول (١) الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة الميدانية

| النسبة | التكرار | الوصف | الخاصية |
|--------|---------|-------------------------|------------|
| ٧٨% | ٧٨ | ذكور | النوع |
| ٢٢% | ٢٢ | إناث | |
| ٨% | ٨ | أستاذ - أستاذ مساعد | الوظيفة |
| ٥٤% | ٥٤ | مدرس | |
| ٣٨% | ٣٨ | معاونو أعضاء هيئة تدريس | العمر |
| ٤١% | ٤١ | أقل من ٣٠ سنة | |
| ٤٨% | ٤٨ | من ٣٠ - أقل من ٤٥ سنة | |
| ١١% | ١١ | ٤٥ سنة فأكثر | |
| ١٠٠% | ١٠٠ | | حجم العينة |

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن عينة الدراسة شملت كلا النوعين من الذكور والإناث من السادة الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين ومعاونيهم من أعضاء هيئة التدريس على اختلاف أعمارهم ودرجاتهم العلمية، مما يسهم في صحة

الاعتماد على نتائج الدراسة لتباين الآراء تبعاً لاختلاف قيم واتجاهات وتوجهات السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

٢- تصميم الاستبيان والأساليب الإحصائية:

تم تصميم استمارة الاستبيان تضمنت مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصميم هذا الاستبيان، فقد تم الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة ومن خلالها تم إعداد استمارة استبيان مبدئية، ومن ثم عرض الاستمارة على عدد من السادة المحكمين (الصدق الظاهري) وتعديلها وفق توجيهاتهم، للوصول إلى استمارة استبيان تضمنت بعض المحاور كما يلي:

- **البعد الأول: التحفيز الذاتي (المتغير المستقل)**، وتكون من أربعة أبعاد فرعية هي:

- البعد الفرعي الأول: الروح المعنوية.
- البعد الفرعي الثاني: إشباع الحاجات.
- البعد الفرعي الثالث: الإنجاز في العمل.
- البعد الفرعي الرابع: التأثير الإيجابي.
- **البعد الثاني: الصمود النفسي (المتغير التابع)**، وتكون من ثلاث أبعاد هي:
- البعد الفرعي الأول: التعاطف.
- البعد الفرعي الثاني: التواصل.
- البعد الفرعي الثالث: التقبل.

وتم استخدام الحاسب الآلي على حزم البرامج الإحصائية SPSS Ver.25 لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان باستخدام الأساليب التالية:

- معامل "كرو نباخ ألفا" لقياس ثبات استمارة الاستبيان.
- معمل ارتباط "كندال" لقياس العلاقات الارتباطية.

- التكرارات والنسب لتوصيف عينة الدراسة.
 - مقاييس التثنت والنزعة المركزية لقياس اتجاهات عينة الدراسة.
 - تحليل التباين "ANOVA Test" لبيان قوة ونوع العلاقات الارتباطية بين المتغيرات.
 - الانحدار الخطى لبيان التأثيرات المختلفة للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- ٣- اختبار الثبات:

تم استخدام معامل "كرو نباخ ألفا" لقياس الثبات، حيث تتراوح قيمة معامل "ألفا" بين صفر، وواحد، وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد الصحيح دل على وجود ثبات قوى جداً، ولا توجد قيمة ثابتة يمكن الاعتماد عليها في قياس الثبات في جميع الدراسات إلا أنه يعتمد قبول القيمة حسب توطن ظاهرة القياس في مجتمع الدراسة وعدد العبارات التي تقيس الظاهرة البحثية ويُعتمد عليها في قبول درجة الثبات.

جدول (٢) معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة باستخدام "معامل كرونباخ ألفا"

| المتغير | معامل α |
|------------------|----------------|
| الروح المعنوية | ٪٨١ |
| إشباع الحاجات | ٪٩٣.٦ |
| الإنجاز في العمل | ٪٨٨.٣ |
| التأثير الإيجابي | ٪٩٥ |
| التعاطف | ٪٧٦.٣ |
| التواصل | ٪٦٧.٧ |
| التقبل | ٪٧٩.٨ |

يبين الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت ما بين ٪٨١ - ٪٩٣.٦، ويعكس ذلك ثبات كبير لأداة القياس ويطمئن إلى ثبات آراء واتجاهات عينة البحث تجاه استمارة الاستبيان وبدرجة عالية.

٤- اختبار صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الدراسة باستخدام معامل ارتباط "كندال":
جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الدراسة باستخدام معامل ارتباط "كندال"

| معامل ارتباط "كندال" | | | | |
|----------------------|----------------|---------------|------------------|------------------|
| الصدوم | الروح المعنوية | إشباع الحاجات | الإنجاز في العمل | التأثير الإيجابي |
| ١ | **٠.٢٩٦ | **٠.٥٧٢ | **٠.٣٥٥ | **٠.٤٧٠ |

** دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح أن هناك ارتباطاً مرتفعاً لكل الأبعاد مع البعد الكلي عند مستوى معنوية (٠.٠١)، وجميعها دالة إحصائياً وتدل على اتساق وارتباط الأبعاد مع بعضها الكلي.
٥- اختبار الصدق التمييزي:

جدول (٤) اختبار الصدق التمييزي

| العبارة | قيمة ت | المعنوية | متوسط الاختلافات | الفئة الدنيا | الفئة العليا |
|---------|---------|----------|------------------|--------------|--------------|
| X11 | 248.617 | .000 | 4.91500 | 4.8760 | 4.9540 |
| X12 | 194.513 | .000 | 4.85500 | 4.8058 | 4.9042 |
| X13 | 204.279 | .000 | 4.87000 | 4.8230 | 4.9170 |
| X14 | 186.240 | .000 | 4.84000 | 4.7888 | 4.8912 |
| X15 | 235.982 | .000 | 4.90500 | 4.8640 | 4.9460 |
| X21 | 175.901 | .000 | 4.84500 | 4.7907 | 4.8993 |
| X22 | 197.583 | .000 | 4.86000 | 4.8115 | 4.9085 |
| X23 | 194.513 | .000 | 4.85500 | 4.8058 | 4.9042 |
| X24 | 197.583 | .000 | 4.86000 | 4.8115 | 4.9085 |
| X25 | 173.235 | .000 | 4.82500 | 4.7701 | 4.8799 |
| X31 | 186.240 | .000 | 4.84000 | 4.7888 | 4.8912 |
| X32 | 188.854 | .000 | 4.84500 | 4.7944 | 4.8956 |
| X33 | 186.240 | .000 | 4.84000 | 4.7888 | 4.8912 |
| X34 | 189.856 | .000 | 4.86000 | 4.8095 | 4.9105 |
| X35 | 207.942 | .000 | 4.87500 | 4.8288 | 4.9212 |
| X41 | 194.513 | .000 | 4.85500 | 4.8058 | 4.9042 |
| X42 | 194.513 | .000 | 4.85500 | 4.8058 | 4.9042 |
| X43 | 207.942 | .000 | 4.87500 | 4.8288 | 4.9212 |
| X44 | 207.942 | .000 | 4.87500 | 4.8288 | 4.9212 |
| X45 | 191.195 | .000 | 4.87500 | 4.8247 | 4.9253 |
| Y11 | 164.366 | .000 | 4.81500 | 4.7572 | 4.8728 |
| Y12 | 200.833 | .000 | 4.86500 | 4.8172 | 4.9128 |
| Y13 | 230.410 | .000 | 4.90000 | 4.8581 | 4.9419 |
| Y21 | 225.254 | .000 | 4.89500 | 4.8521 | 4.9379 |
| Y21 | 184.208 | .000 | 4.87500 | 4.8228 | 4.9272 |
| Y23 | 220.467 | .000 | 4.89000 | 4.8463 | 4.9337 |
| Y31 | 197.583 | .000 | 4.86000 | 4.8115 | 4.9085 |
| Y32 | 175.901 | .000 | 4.84500 | 4.7907 | 4.8993 |
| Y33 | 149.638 | .000 | 4.72864 | 4.6663 | 4.7910 |

بالنظر في الجدول السابق يتضح اختلاف اتجاهات عينة الدراسة بجميع فئاتها وبدرجة معنوية، أي أن عينة البحث أدركت وميزت المقصود من عبارات الاستبيان على اختلاف خبراتهم وثقافتهم.

حادي عشر: اختبار فروض الدراسة الميدانية

الفرض الرئيس:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التحفيز الذاتي وبين تنمية القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

وتم تقسيم هذا الفرض الرئيس إلى أربعة فروض فرعية يتم اختبارها كما يلي:

١- اختبار الفرض الفرعي الأول:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الروح المعنوية المرتفعة كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

جدول (٥) نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول

| المتغير التابع | المعنوية | القيمة | المتغير المستقل (الروح المعنوية) |
|----------------|----------|---------|----------------------------------|
| الصمود النفسي | ٠.٠٠٠٠ | ٠.٩٨٣** | معامل الارتباط |
| | | ٥٥١.٢٤٩ | اختبار (ف) |
| | | ٠.٩٦٧ | معامل التحديد |

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الروح المعنوية وبين تدعيم الصمود النفسي، فقد كانت قيمة معامل الارتباط 0.983 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، حيث كلما زاد الاهتمام برفع الروح المعنوية كلما زاد تدعيم الصمود النفسي، وتدل على جوهرية العلاقة بين المتغيرين، وكذلك وجود علاقة انحدارية بين المتغيرين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 551.249 ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح أيضاً أن معامل التحديد $R^2 = 0.967$ ، وهو يعنى أن الروح المعنوية تفسر تدعيم الصمود النفسي بنسبة

96.7% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول، أي أنه:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الروح المعنوية المرتفعة كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .

٢- اختبار الفرض الفرعي الثاني:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إشباع الحاجات كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .

جدول (٦) نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني

| المتغير التابع | المعنوية | القيمة | المتغير المستقل (إشباع الحاجات) |
|----------------|-----------|---------|---------------------------------|
| الصمود النفسي | | .٩٨٤** | معامل الارتباط |
| | | ٥٨٠.٣٣٥ | اختبار (ف) |
| | | ٠.٩٦٨ | معامل التحديد |

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين إشباع الحاجات وبين تدعيم الصمود النفسي، فقد كانت قيمة معامل الارتباط 0.983 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، حيث كلما زاد الاهتمام بإشباع الحاجات كلما زاد تدعيم الصمود النفسي، وتدل على جوهرية العلاقة بين المتغيرين، وكذلك وجود علاقة انحدارية بين المتغيرين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 580.335 ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح أيضاً أن معامل التحديد $R^2 = 0.968$ ، وهو يعني أن إشباع الحاجات يفسر تدعيم الصمود النفسي بنسبة 96.8% ، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها .

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني، أي أنه:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إشباع الحاجات كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .
٣- اختبار الفرض الفرعي الثالث:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإنجاز في العمل كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .
جدول (٧) نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث

| المتغير التابع | المعنوية | القيمة | المتغير المستقل (الإنجاز في العمل) |
|----------------|----------|---------|------------------------------------|
| الصمود النفسي | ٠.٠٠٠٠ | ٠.٩٨٧** | معامل الارتباط |
| | | ٧٢٨.٨٨٣ | اختبار (ف) |
| | | ٠.٩٧٥ | معامل التحديد |

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين الإنجاز في العمل وبين تدعيم الصمود النفسي، فقد كانت قيمة معامل الارتباط 0.987 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، حيث كلما زاد بالاهتمام الإنجاز في العمل كلما زاد تدعيم الصمود النفسي، وتدل على جوهرية العلاقة بين المتغيرين، وكذلك وجود علاقة انحدارية بين المتغيرين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 728.883 ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح أيضاً أن معامل التحديد $R^2 = 0.975$ ، وهو يعنى أن الإنجاز في العمل يفسر تدعيم الصمود النفسي بنسبة 97.5%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها. مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث، أي أنه:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإنجاز في العمل كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .

٤- اختبار الفرض الفرعي الرابع:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التأثير الإيجابي كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

جدول (٨) نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع

| المتغير التابع | المعنوية | القيمة | المتغير المستقل (التأثير الإيجابي) |
|----------------|----------|---------|------------------------------------|
| الصمود النفسي | ٠.٠٠٠ | ٠.٩٨٩** | معامل الارتباط |
| | | ٨٥٥.٧٩٢ | اختبار (ف) |
| | | ٠.٩٧٨ | معامل التحديد |

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين التأثير الإيجابي وبين تدعيم الصمود النفسي، فقد كانت قيمة معامل الارتباط 0.989 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01، حيث كلما زاد بالتأثير الإيجابي في العمل كلما زاد تدعيم الصمود النفسي، وتدل على جوهرية العلاقة بين المتغيرين، وكذلك وجود علاقة انحدارية بين المتغيرين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" 855.792 ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح أيضاً أن معامل التحديد $R^2 = 0.978$ ، وهو يعنى أن التأثير الإيجابي يفسر تدعيم الصمود النفسي بنسبة 97.8%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها. مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع، أي أنه:

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التأثير الإيجابي كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر.

ثاني عشر: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

١- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية للتحفيز الذاتي:

جدول (٩) نتائج الدراسة الميدانية للتحفيز الذاتي

| المتوسط | المتغير |
|---------|--|
| ٤.١٥٠٠ | ١ - أ- الروح المعنوية: أحرص على تنمية مهاراتي وقدراتي عن طريق التعلم الذاتي. |
| ٤.٠٢٠٠ | ٢ يعتبر عملي مهما جداً وذو قيمة بالنسبة لي. |
| ٣.٨٥٠٠ | ٣ أتطلع إلى الذهاب للعمل يومياً بكل شغف. |
| ٣.٥٨٠٠ | ٤ أتطوع بأداء مهام ليست جزءاً من مهام الوظيفة عند الحاجة لذلك. |
| ٤.٢٤٠٠ | ٥ عملي ذو أولوية في حياتي. |
| ٣.٨٥٠٠ | ٦ ب- إشباع الحاجات: هناك توافق بين أهدافي وأهداف العمل. |
| ٤.٢١٠٠ | ٧ أخطط لتولي وظائف قيادية في المستقبل القريب. |
| ٤.١٥٠٠ | ٨ أشعر بالرضا عن التقدير الذاتي الذي ألقاه عن مستوى أدائي. |
| ٤.٠٨٠٠ | ٩ يتيح لي عملي الفرصة للتقدم والتطور واكتساب مهارات وخبرات جديدة. |
| ٤.٠١٠٠ | ١٠ أقدم أكثر مما هو متوقع مني في وظيفتي لشعوري بالإشباع الذاتي. |
| ٣.٩٧٠٠ | ١١ ج- الإنجاز في العمل: أقبل القيام بمهام لا يقبلها زملائي في العمل دون إمتعاض. |
| ٣.٨٨٠٠ | ١٢ أقبل مهام أكثر من تلك المنوط بي أدائها. |
| ٣.٨٩٠٠ | ١٣ أتمسك بالبقاء والاستمرار في العمل لرضائي عن بيئة العمل. |
| ٣.٦٧٠٠ | ١٤ يمكنني العمل ساعات إضافية دون النظر للعائد من ذلك. |
| ٤.١٩٠٠ | ١٥ يمكنني التعامل مع مشكلات العمل التي تتطلب حلولاً وقرارات فورية. |
| ٤.٠٢٠٠ | ١٦ ج- التأثير الإيجابي: تسود روح التفاهم والود بيني وبين رؤسائي وزملائي في العمل. |
| ٣.٨٥٠٠ | ١٧ المعلومات التي أقدمها من خلال وظيفتي تؤثر في وظائف زملاء العمل. |
| ٤.٢٦٠٠ | ١٨ أسعى لتحفيز وتشجيع زملائي في العمل. |
| ٤.١١٠٠ | ١٩ أتعامل بثقة وصدق مع الآخرين. |
| ٤.١٥٠٠ | ٢٠ لا أخشى المخاطرة في أداء العمل خوفاً من الفشل والعقاب. |

يتضح من الجدول السابق وبناء على استجابات عينة الدراسة الميدانية من السادة أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر أن اتجاهاتهم كانت ايجابية تجاه أبعاد التحفيز الذاتي هو الموافقة على محتوى عبارات الاستبيان حيث كان المتوسط الحسابي لكل العبارات أكبر من المتوسط المرجح (3 درجات)، ويدل على مستوى إدراك مرتفع لأبعاد التحفيز الذاتي وتوفر مقومات التحفيز لدى أعضاء هيئة التدريس وبدرجة كبيرة.

٢- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية للصمود النفسي:

جدول (١٠) نتائج الدراسة الميدانية للصمود النفسي

| المتوسط | المتغير |
|---------|---|
| ٣.٨٦٠٠ | التعاطف: ١ أحرص على مساعدة الآخرين عندما يتعرضون لأعباء وضغوط وظيفية. |
| ٣.٨٦٠٠ | ٢ أرحب بالاستماع إلى مشكلات زملائي الشخصية والمشاركة في حلها. |
| ٤.١٥٠٠ | ٣ أراعي البعد النفسي لظروف زملائي في العمل وأظهر تعاطفاً معها. |
| ٤.٢٢٠٠ | التواصل: ٤ أتبادل وجهات النظر والأفكار مع زملاء العمل. |
| ٤.٠٤٠٠ | ٥ أسعي لتنمية علاقات طيبة مع الزملاء لتعزيز العلاقات الإيجابية معهم. |
| ٣.٧١٠٠ | ٦ أعمل على تدعيم أواصر الثقة والبعد الأخلاقي في العمل. |
| ٣.٨٠٠٠ | التقبل: ٧ أتقبل وضعي الوظيفي وأركز على تنمية مساري المهني. |
| ٣.٧٤٠٠ | ٨ أنصت بكل ترحاب لتوجيهات رؤسائي في العمل. |
| ٣.٩٥٠٠ | ٩ أستمع للانتقادات الموجهة لي من زملائي في العمل دون ضيق. |

يتضح من الجدول السابق وبناء على استجابات عينة الدراسة الميدانية من السادة أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر أن اتجاهاتهم كانت ايجابية تجاه أبعاد الصمود النفسي هو الموافقة على محتوى عبارات الاستبيان حيث كان المتوسط الحسابي لكل العبارات أكبر من المتوسط المرجح (3 درجات)، ويدل على مستوى إدراك مرتفع لأبعاد الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وبدرجة كبيرة.

الخاتمة

النتائج والتوصيات

١- ملخص النتائج:

- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التحفيز الذاتي وبين تنمية القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الروح المعنوية المرتفعة كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا .
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين إشباع الحاجات كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا .
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الإنجاز في العمل كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا .
- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التأثير الإيجابي كأحد أبعاد التحفيز الذاتي وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر .
- أن استجابات عينة الدراسة الميدانية من السادة أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر كانت اتجاهاتهم كانت ايجابية تجاه أبعاد التحفيز الذاتي وأبعاد الصمود النفسي وهو الموافقة على محتوى عبارات الاستبيان حيث كان المتوسط الحسابي لكل العبارات أكبر من المتوسط المرجح (3 درجات)، ويدل على توفر مقومات التحفيز الذاتي لدي السادة أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا بمصر وبدرجة كبيرة والذي يزيد من القدرة على تدعيم الصمود النفسي لديهم .

٢ - التوصيات:

- الاهتمام بغرس مفاهيم وآليات التحفيز الذاتي في نفوس السادة أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد العليا؛ لانعكاسها إيجابياً على تدعيم الصمود النفسي لديهم.
- أن يكون من ضمن متطلبات ترقى السادة أعضاء هيئة التدريس الحصول على دورات تدريبية متخصصة في التحفيز الذاتي لزيادة قدراتهم على الصمود النفسي في مواجهة أعباء ممارسة وظائفهم.
- تركيز القيادات الأكاديمية على المتغيرات الإيجابية التي تقي أعضاء هيئة التدريس من الآثار السلبية الناتجة عن المواقف الضاغطة، وتدعم قوته وتجعلهم محتظين بصحتهم النفسية والجسمية أثناء مواجهة الضغوط، من أجل التوافق الجيد مع متطلبات العمل الأكاديمي والحياة الشخصية.
- ضرورة تركيز أعضاء هيئة التدريس على اتخاذ القرارات الحاسمة في التعامل مع المواقف العصيبة، والبحث عن الفرص التي تتيح اكتشاف الذات لتنمية الثقة الإيجابية بالذات، مع الثقة بالقدرات الشخصية من خلال العناية والاهتمام بالعقل والجسد، والعمل على تحقيق الإشباع الذاتي للحاجات.
- تركيز أعضاء هيئة التدريس على تحفيز أنفسهم ذاتياً لبناء جدار من المناعة النفسية يمكنهم من مواجهة الضغوط النفسية والإحباطات والتهديدات والمخاطر والأزمات النفسية في العمل الأكاديمي عن طريق التحصين النفسي بالتفكير الإيجابي وضبط الإنفعالات والإبداع في حل المشكلات، وزيادة فاعلية الذات ونموها، وتركيز الجهد نحو الهدف وتحدي الظروف وتغييرها والتوافق مع ضغوط بيئة العمل الأكاديمي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ١- أبو حلاوة، محمد السعيد (٢٠١٨). المرونة ماهيتها ومحدداتها وقيمتها الوقائية، الكتاب الإلكتروني لشبكة العلوم النفسية العربية، الإصدار الرابع، تونس.
- ٢- البحيري، محمد رزق (٢٠١٤). الصمود النفسي وعلاقته بالتوكيدية لدى عينة من الأحداث الجانحين، مجلة دراسات الطفولة، كلية الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، القاهرة.
- ٣- البهاص، سيد أحمد (٢٠٠٢). النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ١ (٣٦).
- ٤- الشمري، سالم عواد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، الدار الجامعية للنشر، بيروت.
- ٥- الشهاوي، بريك، شيماء السعيد، فاطمة محمد (٢٠١٦). فعالية برنامج إرشادي متعدد المداخل لرفع قوة الأنا لدى عينة من الطالبات المكتئبات بكلية التربية جامعة الباحة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٧ (١٠٦).
- ٦- الصيرفي، محمد (٢٠١٧). كيف تحفز مرؤوسيك، مؤسسة حورس الدولية للنشر، الإسكندرية.
- ٧- الضبعان، محمد بن سليمان (٢٠١٨م). دوافع العمل وحوافزه وأهميته في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٨- العميان، محمود سلمان (٢٠١٥). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عُمان، الأردن.

- ٩- الناطور، فايز عبد الكريم (٢٠١٨). التحفيز ومهارات تطوير الذات، دار أسامة للنشر والتوزيع، عُمان، الأردن.
- ١٠- باظة، آمال عبد السميع (٢٠١١). مقياس الصلابة النفسية، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ١١- بلال، محمد لطفي (2019). دور نظم وسياسات التحفيز في الارتقاء بالأداء الأمني، أطروحة دكتوراه غير منشورة كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة، القاهرة.
- ١٢- توفيق، عبد الرحمن (2016). الدافعية وحوافز العمل مركز الخبرات المهنية للإدارة والتدريب والنشر، القاهرة.
- ١٣- زيدان، عصام محمد (٢٠١٣). المناعة النفسية مفهومها وأبعادها وقياسها، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٥١ (٣).
- ١٤- شاهين، محمد (٢٠١٤). مهارات إدارة الذات في ظل ضغوط العمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ١٥- شاهين، هيام صابر (٢٠١٣). الأمل والتفاؤل مدخل لتنمية الصمود النفسي لدى عينة من المراهقين ضعاف السمع، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ١٤ (٤).
- ١٦- شند وآخرون، سميرة محمد (٢٠١٤). مقياس فاعلية الذات للمراهقين، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ٣٨ (٣).
- ١٧- عبد الرحيم، عاطف جابر (٢٠١٩). السلوك التنظيمي - مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.
- ١٨- عبد الفتاح، حليم، فاتن فاروق، وشيري مسعد (٢٠١٤). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، يناير (١٥).

- ١٩- مجمع اللغة العربية (2004). المعجم الوسيط، ط٤، الجزء الأول، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.
- ٢٠- مجمع اللغة العربية (٢٠٠١). المعجم الوجيز، الهيئة العامة للمطابع الأميرية، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 21- Akhavan, P., Rahimi. A., & Mehralian, G. (2013) Developing a model for knowledge sharing in research centers. **The journal of information and knowledge management systems**, 43 (3), 357-393.
- 22- American Psychological Association (2014). The road to resilience, Washington DC, APA.
- 23- Brooks, R. &Goldstein, s, (2004). The power of resilience, Achieving balance confidence, and personal strength in your life, New York: McGraw Hill.
- 24- Bulik, N. & Kobylarz, M., (2016): Association between resiliency and post- traumatic growth in firefighters: the role of stress appraisal, **International Journal of Occupational safety and Economics**, 1 (22) 40-48.
- 25- Connor, K.M., & Davidson, J.R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2).

- 26- Gito, M., Ihara, H., & Ogata, H., (2013). The Relationship of resilience, Hardness, Depression & Burnout among Japanese. Psychiatric hospital nurses, **Journal of Nursing Education & Practice** 3 (11), 12-18.
- 27- Glantz, m.d., & Johnson, J. L. (Eds.), (1999), Longitudinal research in the social and behavioral sciences, Resilience and development: Positive life adaptations. Kluwer Academic Publishers.
- 28- Magnano, et al (2016), Resilience and emotional intelligence: which role in achievement motivation, **International Journal of Psychological Research**, 1 (9), 9-20.
- 29- Olsson, C.A, bond, L, burns, J.M.,Vella-brodrick, d.a., & Sawyer, s.m, (2003), adolescent resilience: A concept analysis. *Journal of adolescence*, 26(1).
- 30- Ozaralli, O. (2019), Effect of Transformational Leadership on empowerment and team effectiveness, published in emerald journal, vol. 26.
- 31- Rahman, M. S., Daud. N. M. & Hassan, H. (2017) Generation "X" and "Y" knowledge Sharing Behaviour . The Influence of Motivation and Intention on Non – Academic Staffs of Higher Learning Institutions. **Journal of Applied Research in Higher Education**. 9 (2).

- 32- Scali, J., Gandubert, C., Ritchie, K., Soulier, M., Ancelin, M.L., Chaudlen. I., (2012). Measuring Resilience in adult Women Using the 10 Items Canner – Davidson Resilience scale (CD-RISC). Role of Trauma Exposure and Anxiety Disorders, Public Library of Science, 7 (6), 1-7.
- 33- Schofield, G., & Beak, M. (2005). Risk and resilience in long-term foster-care. British Journal of Social Work, 35(8).
- 34- Shine, S. & Zhou, J. (2018), Transformational Leadership, Conservation and Creativity, Evidence from Korea, Academy of Management Journal, Vol. 46.
- 35- Teigland. R. & Wasko, M. (2009). Knowledge Transfer in MNCs: Examining how intrinsic motivations and Knowledge Sourcing impact individual centrality and Performance. **Journal of International**. 15 (1). 15-31.
- 36- Welschen, J., Todorova. N., & Mills, A. M. (2012). An investigation of the impact of intrinsic motivation on organizational knowledge sharing. **International Journal of Knowledge Management (LJKM)**, 8 (2). 23-42.
- 37- Working Party, ICU executive (2012). Health Southeastern Local Health District, ICU/HDU adult admission criteria. Australia.