

Received on (02-04-2022) Accepted on (24-07-2022)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.31.2/2023/14>

**Psychological immunity and its relationship to job performance among a sample of faculty members at Taibah University, Yanbu branch**

**Ohoud R. Al-Rehaili<sup>\*1</sup>**

**Taibah University, Yanbu Branch<sup>\*1</sup>**

<sup>\*</sup>Corresponding Author: [dr.ohoudalraheli@gmail.com](mailto:dr.ohoudalraheli@gmail.com)

**Abstract:**

The current study aimed to identify the level of psychological immunity and its relationship to job performance among a sample of faculty members at Taibah University, Yanbu branch. The faculty members amounted to (196) faculty members and two measures of psychological immunity and job performance were used after adapting them to the Saudi environment and the study sample. Teaching, and also concluded that there is a positive correlation between psychological immunity and job performance, and that both psychological immunity and job performance do not differ according to the variables of gender and experience, and based on the results of the study, the study came out with some recommendations, including: The necessity of involving faculty members in enrichment training programs for work To raise and develop psychological variables, including: psychological immunity and functional performance.

**Keywords:** Psychological immunity, Job performance, Faculty members.

**المناعة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع**

د. عهود ربيع محسن الرحيلي<sup>1</sup>

جامعة طيبة فرع ينبع<sup>1</sup>

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى المناعة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع، كما هدفت إلى التعرف على وجود فروق لدى أعضاء هيئة التدريس في المناعة النفسية والأداء الوظيفي باختلاف كل من النوع والخبرة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (196) عضو هيئة تدريس، وتم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام مقياسين للمناعة النفسية والأداء الوظيفي بعد تكييفهم على البيئة السعودية وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية لهما من صدق وثبات، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي، وأن كلا من المناعة النفسية والأداء الوظيفي لا يختلفان تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة، وبناء على نتائج الدراسة فقد خرجت الدراسة ببعض التوصيات منها: ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في برامج تدريبية إثرائية للعمل على رفع وتنمية المتغيرات النفسية، ومنها: المناعة النفسية والأداء الوظيفي.

**كلمات مفتاحية:** المناعة النفسية، الأداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس.

## المقدمة:

تعتبر الصحة النفسية أحد ركائز علم النفس الإيجابي والذي يهدف إلى تمكين الفرد من الإحساس بالسعادة والأداء عن الحياة وتحديد وفهم العوامل التي تمكن الفرد من أداء وإنجاز أعماله، حيث إن هناك علاقة بين المناعة النفسية وصحة الفرد النفسية والجسمية، حيث تعمل على حماية الفرد من الكثير من الأمراض النفسية والجسمية فالإنسان كل متكامل يشمل العقل والجسم.

وتتضمن المناعة النفسية قدرة الفرد على توظيف قدراته العقلية والبدنية ومهاراته الاجتماعية لتحقيق أهدافه والتغلب على المصاعب التي تواجهه أثناء تأدية مهام حياته اليومية، وفهم الصعوبات والمشكلات والتحديات وإيجاد الحلول لها والتعامل مع تلك الضغوط؛ فيجب علينا تعزيز المناعة النفسية فهي خط الدفاع أمام الاضطرابات والصدمات النفسية (فريد، 2015).

ويعرف زيدان (2013) المناعة النفسية بأنها 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 كفاءة الذات ونموها وتركيز الجهد نحو الهدف والتكيف مع البيئة (ص876).

وللمناعة النفسية دور مهم في حياة الأفراد فيرى فارداويز وأجراول (Bhardwaj & Agrawal, 2015) أنها تساعد الأفراد على التعايش مع الصراعات الانفعالية، وتحمل الضغوط دون صراعات، والمرونة والتكيف مع التغيرات البيئية، والعيش دون خوف أو قلق أو شعور بالذنب، وتحمل المسؤولية تجاه الأفعال المختلفة، فهي تقنية لزيادة الأداء والراحة والسعادة النفسية.

وقد أوضح عدد من العلماء والباحثين أبعاد ومكونات المناعة النفسية فمنهم من يرى أن أبعاد المناعة النفسية هي: الثقة بالنفس، والتوافق العام، والنضج الانفعالي، والرفاهية النفسية، والنظرة الإيجابية إلى ذكريات الماضي (Bhardwaj & Agrawal, 2015)، كما رأى (فريد، 2015) أن للمناعة النفسية ثلاثة أبعاد رئيسية، هي: الاحتواء، والمواجهة التكيفية، وتنظيم الذات، وتشمل تلك الأبعاد (12) بعداً فرعياً هي: التحكم الوجداني، والاستيعاب، والتحويل المضاد، والقناع كسمة، والحد من التنافر، وتبرير الدوافع، والنزعة الذاتية، وتأكيد الذات، والإيجابية، والتزامن، وقوة الإرادة، والسيطرة على الانفعالات.

ويرى كل من كوبر سميث ودوبلهوفير ووجانين وروسنبلاو وكورن (Kuper-smith., Doppelhofer., Oganian., ) (Rosenblau, & Korn, 2020) أن المناعة النفسية نظام متكامل لأبعاد الشخصية تهدف إلى إحداث التوازن بين متطلبات الشخصية والسياق من أجل زيادة عملية التكيف النفسي والاجتماعي والفيزيقي. ويتفق بريداكس (Bredacs, 2016, 120) معه حيث يرى أن المناعة النفسية "نظام وقائي متكامل يعمل على وقاية الذات؛ حيث إن مكوناته تجعل الأفراد قادرين على مواجهة الضغوط.

وبينت العديد من الدراسات مثل دراسة إبراهيم والريدي (2011) ودراسة المدهرش (2012) ودراسة توفيق (2021) دراسة فيسيل (Vasile, 2020) العلاقة الارتباطية بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي، وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم كان بدرجة استجابة كبيرة، كما بينت دراسة مسحل (2018) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين المناعة النفسية والضغوط المهنية.

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة؛ حيث تكون المؤسسة أطول بقاء واستقرار حين يكون أداء العاملين فيها أداء متميزاً، وخاصة قيادة المؤسسة التي يجب أن ترتقي بأدائها بما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى هذا فإن الأداء الوظيفي لأية مؤسسة يعكس أداء العاملين فيها، ويعد انعكاساً لقدرات

قادة هذه المؤسسة؛ حيث يحدد الأداء الوظيفي المراحل المختلفة لعمل هذه المؤسسة والتي تبدأ من مرحلة التكوين والبقاء والاستمرارية والاستقرار ومرحلة السمعة والفخر ومرحلة التميز ثم مرحلة الريادة؛ لذلك فإن التحول من مرحلة إلى أخرى يتوقف على الأداء الوظيفي المتميز لقادة وعاملي هذه المؤسسة (الشريف، 2004).

والأداء الوظيفي الإيجابي لعضو هيئة التدريس هو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها، حيث يشعر فيها بالأداء عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة، ويشكل الأداء الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة؛ وذلك لارتباطه بمستويات الأداء ودافعية أعضاء هيئة التدريس للإنجاز، الذي يعد مكوناً جوهرياً في سعي عضو هيئة التدريس تجاه تحقيق ذاته، للوصول إلى الأهداف المنشودة (الرويشد، 2021).

ويرى آخرون أن الأداء الوظيفي ينتج من تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري، فقد تتطوي مكونات الفرد على أعظم القدرات للعمل ولكن بدون توافر الدافع للعمل ستعتمد العلاقة بين القدرات والأداء الوظيفي، والعكس صحيح فقد يتوافر لدى الفرد الدافع القوي للعمل ولكن بدون قدرة على العمل لديه ستعتمد العلاقة ما بين الدافع والأداء الوظيفي. والأداء هو نتيجة للتفاعل ما بين السلوك والإنجاز، حيث إن السلوك يمثل ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أن الإنجاز هو نتاج للسلوك، والأداء هو مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً (رضا، 2003:18).

ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية والتي بدونها لا يمكن التحدث عن أداء فعال، وتستخدم تلك العناصر في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المنظمات، ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من المعرفة بمتطلبات الوظيفة، وتشمل: المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها، ونوعية العمل، وتتمثل في: مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء، وكمية العمل المنجز، أي: مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز، والمثابرة والثوق، وتشمل: الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل، وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله (النميان، 2002).

ويرتبط الأداء الوظيفي بعوامل متعددة بعضها تحت سيطرة الفرد، وأخرى خارج سيطرته. ويمكن تلخيص أهم هذه العوامل في الفرد وما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع، والموقف: وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية، حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف وتوفير الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي. ويتضمن الأداء جملة من العناصر، أهمها: المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة والمجالات المرتبطة بها، ونوعية العمل: وتتضمن الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء، وكمية العمل: تحتوي على حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز، والمثابرة والثوق: وتتطوي على التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه (القرشي، 2014).

كما يتأثر أداء الفرد بجملة من العوامل المختلفة والمتشابهة التي يصعب عملياً تحديدها وتمييزها، حتى تكاد لا توجد ظاهرة في الحياة الاجتماعية أو الاقتصادية أو الحياة عموماً لا تؤثر على الأداء (السيد وآخرون، 1997).

ويقوم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس على أبعاد ثلاثة وهي: نوعية العمل وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء، وكمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز،

والمثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه (الحراشمة، 2011).

ويرى كل من Mitchell & Lasan أنه في مجال السلوك التنظيمي، يعد الأداء الوظيفي الأكثر أهمية سواء كان ذلك بالنسبة للفرد أو للمنظمة على حد سواء، فبالنسبة للفرد: تتجلى أهميته في عدة مظاهر منها: تعزيز الانتماء والشعور بالمسؤولية، تشجيع الإبداع والتجديد، المساعدة بشكل فعال في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، يعد الأداء الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين، يساعد في قياس اتجاهات العاملين سواء تجاه العمل أو المنظمة ككل، وبأهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة (Tella, 2007).

**ومن الوسائل الواجب توافرها لتحسين أداء الموظفين:** التركيز على نواحي القوة لدى العامل بحيث يتم اتخاذ اتجاه إيجابي نحو العامل، من خلال إدراك أنه لا يمكن القضاء على جميع نواحي القصور والضعف لدى العامل، أي في هذه الوسيلة يتم الاعتماد على مواهب العاملين وتنميتها، وتحسين أداء الموظفين من خلال العمل وراء ربط الرغبة بالأداء للوصول إلى الأداء المتميز عن طريق منح الموظفين حرية في أداء الأعمال التي يرغبون بها والتي تتسجم مع مؤهلاتهم ومهاراتهم، وتحسين أداء الموظف من خلال تحقيق الترابط بين الأهداف الشخصية للموظف وأداء عمله عن طريق إظهار وتأكيد أن التحسين المرغوب في الأداء يساهم في تحقيق هذه الاهتمامات؛ مما يزيد من تحقيق التحسن في أداء العامل، فيُعد الموظف الأكثر إسهاماً في تحقيق هدفها الرئيسي ألا وهو البقاء والاستمرارية (الجعيري، 2009).

#### مشكلة الدراسة:

يُعد أعضاء هيئة التدريس عنصراً فعالاً في نجاح الطلبة بالحياة الجامعية والمهنية، ويمثلون دوراً محورياً في تشكيل شخصية الطالب الجامعي وتنميتها، وكلما كان أعضاء هيئة التدريس أكثر تمتعاً بالصحة النفسية ومتغيراتها كلما انعكس ذلك على الطلبة أنفسهم وعلى أداؤهم. ومن خلال لقاءات الباحث مع عدد من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فقد لاحظ تنوعاً في مستوى المناعة النفسية والأداء الوظيفي لديهم، فبعضهم مع انتشار ظاهرة كورونا قد تمتع بسرعة التكيف والتعايش مع الوضع الجديد المرتبط بالتعليم عن بعد، بينما انخفضت مهارة البعض في التعامل مع الضغوط المختلفة، كما أن بعضهم تمتع بالأداء الوظيفي المستمر في الارتفاع، بينما أصيب الآخر بالاحترق الوظيفي وأصبح يؤدي المهنة مع الشعور ببعض الرتابة والاعتياء والروتين الملل، وهو ما أشارت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة (الجزار 2018) والتي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضبط النفس كأحد أبعاد المناعة النفسية والأداء الأكاديمي، كما أكدت دراسة حله (2021) على وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد المناعة النفسية والأداء لدى الطلاب الجامعيين، ولا يوجد تأثير لمتغير الجنس على مقياس المناعة النفسية وأبعادها. وكذلك دراسة العكيلي (2017)، ودراسة شعبان (2020)، والنعيمي (2020) والتي توصلت إلى نفس النتيجة، وهي: وجود علاقة طردية بين الأداء الوظيفي والمناعة النفسية.

ولذلك رأى الباحث القيام بهذه الدراسة للتعرف على طبيعة المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى فئة من الفئات نادراً ما توجه لهم الدراسات رغم ما يلعبونه من دور بارز في التأثير الكبير على فئة الشباب الجامعي، فهم حجر الأساس في العملية التعليمية التعليمية، والتي تُعد فئة أساسية يقوم عليها المجتمع ويزدهر فهم بنات المستقبل، وتدور الدراسة الحالية حول الإجابة عن السؤال الآتي: ما مستوى المناعة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع وما طبيعة علاقتها بالأداء الوظيفي لديهم؟

### أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى المناعة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع تُعزى لمتغير (الجنس- سنوات الخبرة)؟

### أهداف الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الوصول إلى الأهداف الآتية:

- التعرف على المناعة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس جامعة طيبة فرع ينبع.
- التعرف على مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع.
- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع تُعزى لمتغير (الجنس- سنوات الخبرة).

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الأهمية النظرية والتطبيقية على النحو الآتي:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

- تتبع الأهمية النظرية من دورها في إثراء الأدب النظري المرتبط بمتغيرات الدراسة وهي المناعة النفسية والأداء الوظيفي.
- ترجع أهمية الدراسة إلى كونها تتناول موضوع المناعة النفسية باعتبارها موضوعاً من الموضوعات الحديثة ذات الصلة بعلم النفس الإيجابي.

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- قد تقيد القائمين على برامج تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في توجيه أنشطة وبرامج تهدف إلى زيادة مستوى المناعة النفسية لديهم.
- تفيد نتائج الدراسة القائمين على العملية التعليمية من أعضاء هيئة التدريس في تعزيز المناعة النفسية والتغلب على كل ما يؤثر عليها من إحباطات وصراعات.
- كما تُفيد أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أقصى استفادة ممكنة في تعزيز الأداء الوظيفي وتدعيمه.
- قد تفيد المسؤولين في أهمية إعداد برامج تربوية وإرشادية وتدريبية لتنمية المناعة النفسية وتحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

#### حدود الدراسة:

يُحدّد البحث الحالي بالحدود والمحددات الآتية:

1. **المجال الموضوعي:** المناعة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.
2. **المجال البشري:** عينة من أعضاء هيئة التدريس.
3. **المجال الزمني:** العام 2021/2022.
4. **المجال المكاني:** جامعة طيبة فرع ينبع بالمملكة العربية السعودية.

#### مصطلحات الدراسة:

تتضمن الدراسة الحالية التعريفات المفهومية والإجرائية الآتية:

#### المناعة النفسية: Mental immunity

#### المناعة اصطلاحاً:

تعرف بأنها قدرة الفرد على حماية نفسه من التأثيرات السلبية المحتملة للضغوط والتهديدات والمخاطر والأزمات النفسية؛ من خلال التحصين النفسي باستخدام الإمكانيات الكامنة للشخصية، مثل: التفكير الإيجابي، والتغلب على الإحباطات والأزمات النفسية، والتفكير الإبداعي، وضبط النفس (العمرى، 2020: 78).

تعرف يوانا وآخرون (Yuana, et al, 2020) المناعة النفسية بأنها مفهوم افتراضي يقصد به قدرة الفرد على مواجهة الأزمات وتحمل الصعوبات والمصائب، ومقاومة ما ينتج عنها من أفكار ومشاعر الغضب والسخط، والعداوة والانتقام، واليأس والعجز، والانتهزامية والتشاؤم.

والمناعة النفسية وفق مقياس (الأحمد، 2020) تعني المناعة النفسية هي "قدرة الفرد على حماية نفسه من التأثيرات السلبية المحتملة للضغوط، والتهديدات، والمخاطر، والإحباطات، والأزمات النفسية، والتخلص منها عن طريق التحصين النفسي باستخدام الموارد الذاتية، والإمكانيات الكاملة في الشخصية مثل التفكير الإيجابي، والإبداع، وحل المشكلات، وضبط النفس، والالتزان، والصمود، والتحدى، والمثابرة، والمرونة.

**وتعرف إجرائياً:** بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع بناءً على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

#### الأداء الوظيفي: Functionality

يعرف رسمي وشعلان وأحمد (2019) الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وتعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة.

**وتعرف إجرائياً:** بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع بناءً على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

## عضو هيئة التدريس:

يعرف زومبوي (Zombwe, 2007) عضو هيئة التدريس بأنه: الشخص ذو الخبرة الذي لديه القدرة على نقل المعرفة التي تساعد الطلاب في بناء وتحديد واكتساب المهارات التي تستخدم في مواجهة التحديات الحياتية، حيث يقدم عضو هيئة التدريس للطلاب المعرفة والمهارات والقيم التي تعزز النمو.

**ويعرف إجرائيًا:** بأنه أي عضو هيئة تدريس بجامعة طيبة فرع ينبع على رأس عمله لهذا العام 2022/2021م، ويرغب في الاشتراك بتطبيق الدراسة الحالية.

## الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة التعرف على المناعة النفسية والأداء الوظيفي وربطها ببعض المتغيرات، وفيما يأتي أهم الدراسات السابقة ذات الصلة والتي تم ترتيبها زمنياً تصاعدياً من الأقدم للأحدث:

### دراسة إبراهيم والريدي (2011).

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والأداء الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة، واستخدمت الدراسة مقياس المناعة النفسية والأداء الوظيفي، وقد تألفت عينة الدراسة من (62) معلماً من معلمي التربية الخاصة بمختلف الإعاقات، و(18) من معلمي الإعاقة البصرية، و(21) من معلمي الإعاقة السمعية، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغيرات نوع الإعاقة وسنوات الخبرة.

### دراسة المدهرش (2012).

هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (1675) عضو هيئة التدريس، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت النتائج إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم كان بدرجة استجابة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وبين مستوى الأداء الوظيفي لهم.

### دراسة مسحل (2018).

كما هدفت الدراسة إلى التعرف على المناعة النفسية وعلاقتها بكل من الكفاءة المهنية والضغط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، ومدى إسهام متغير (الكفاءة المهنية) و (الضغط المهنية) في التباين الكلي لمتغير (المناعة النفسية)، تكونت عينة البحث من العاملين، بالجهاز الإداري بالدولة وكان عددهم (203) فرداً من الذكور والإناث، تتراوح أعمارهم ما بين (30 - 40) سنة، واستخدمت الباحثة مقياس المناعة النفسية، ومقياس الكفاءة المهنية، ومقياس الضغوط المهنية، واعتمدت على المنهج الوصفي التجريبي، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين المناعة النفسية والضغط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المناعة النفسية وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة لصالح الذكور، ونوع العمل (فني - إداري) لصالح العمل الفني، ويسهم متغير (الكفاءة المهنية والضغط المهنية) ب (58.5%) في التباين الكلي للمناعة النفسية.

### دراسة توفيق (2021).



وهدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ النفسية والتعافي النفسي كمتنبئ بالشعور بالتماسك والأمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ذوي الإصابة بفيروس كورونا كوفيد-19، وقد تكونت عينة الدراسة من (60) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ذوي الإصابة بفيروس كورونا بواقع (30) ذكور و(30) إناث، واستخدمت الدراسة مقياس المناخ النفسية والتعافي النفسي والشعور بالتماسك والأمل من إعداد الباحثة، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين المناخ النفسية والتعافي النفسي وكل من الشعور بالتماسك والأمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياس المناخ النفسية والتعافي النفسي لصالح الذكور.

#### دراسة سالماني (2021).

هدفت إلى التعرف على علاقة المناخ النفسية بكل من تسامي الذات وقلق العدوى بفيروس كورونا COVID-19 لدى عينة من معلمي التعليم الأساسي بلغ عددهم 93 معلم ومعلمة. أعدت الباحثة واستخدمت كل من مقياس المناخ النفسية، ومقياس تسامي الذات ومقياس قلق العدوى بفيروس كورونا. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تمتع عينة الدراسة الأساسية بمستوى متوسط من المناخ النفسية سواء الذين سبقت إصابتهم بفيروس كورونا أو الذين لم يصابوا به. وكانت العلاقات بين المناخ النفسية وأبعادها وكل من تسامي الذات وأبعاده موجبة ودالة إحصائية، في حين كانت العلاقات بين المناخ النفسية وأبعادها وقلق العدوى بفيروس كورونا وأبعاده سالبة ودالة إحصائية فيما عدا العلاقة بين بعدي المناخ النفسية؛ القناعة الشخصية وبين كل من الأفكار القهرية واضطراب السلوك -بعدي قلق العدوى-.

#### دراسة مصباح ومقدم (2021).

استهدفت الدراسة معرفة دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر الأساتذة، وفيما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الجامعي بجامعة البليدة 2 في مستوى أدائهم الوظيفي، وفي مستوى جودة تعليمهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، بالإضافة إلى اختيار عينة عشوائية بسيطة من أساتذة التعليم الجامعي بجامعة البليدة 2 قوامها 150 أستاذًا، حيث طبق عليها مقياسين الأول خاص بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، والمقياس الثاني خاص بجودة التعليم الجامعي.

توصلت النتائج إلى: أن للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي دور في تحقيق جودة التعليم الجامعي بجامعة البليدة 2، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أدائهم الوظيفي، وكذلك في مستوى جودة تعليمهم.

#### دراسة بقمي (2021).

وهدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي والعلاقة الارتباطية بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، وتكونت عينة الدراسة من (107) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الأداء الوظيفي (من إعداد الباحثة)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة منخفض جداً، ومستوى الأداء الوظيفي عالي جداً، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الذكور،



وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأكاديمية (محاضر)، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ).

#### دراسة دريس والنسور (2021).

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (294) شخصاً، جمعت البيانات منهم عن طريق الاستبانة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. ويمكن إجمال النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الآتي: أن هناك أثراً للذكاء العاطفي بأبعاده الثلاثة (الكفايات التشخيصية، الكفايات الاجتماعية، قدرة الانفعالات) على الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية، ولا يوجد فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي كما أنه لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية في حين وجدت هناك فروقات بين متوسطات إجابات عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية يمكن إسنادها لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) .

#### دراسة بوليزا وليان وبيري (Polizzi, Lynn, and Perry, 2020)

استهدفت الدراسة الكشف عن العلاقة بين الإنجاز والدافعية والأداء والمناعة النفسية في ظل تفشي فيروس كورونا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت عينة من المعلمين بمدارس ولاية فرجينيا، وأكدت الدراسة أن مرض فيروس كورونا (CoVid-19) تسبب في تعطيل كل جوانب الحياة اليومية تقريباً؛ مما أدى إلى: حدوث عزلة قسرية، وتباعد اجتماعي، وصعوبات اقتصادية، ومخاوف من الإصابة بمرض قاتل، وشعور بالعجز واليأس، وكذلك القلق المزمن والإجهاد، وحددت لمواجهة ذلك استراتيجيات متعددة، مثل: (التنشيط السلوكي، والتكيف القائم على القبول، وممارسة اليقظة، وممارسات المحبة والطف) الموجهة لتقليل التوتر وتعزيز المرونة والتعافي، وهذه الاستراتيجيات قد تكون فعالة بشكل خاص؛ لأنها تساعد الأفراد على صنع المعنى، وبناء تحمل الضيق، وزيادة الدعم الاجتماعي، وتعزيز ترابطنا البشري العميق، تحديد الهدف واتخاذ الإجراءات ذات القيمة في خضم مواجهة تداعيات جائحة كورونا، ولأهمية دور المناعة النفسية في الحد من الاضطرابات النفسية.

#### دراسة فيسيل (Vasile,2020)

وفي نفس الإطار هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين جهاز المناعة النفسية والأداء الوظيفي، حيث بينت أن جهاز المناعة يتكون من نوعين من الأجهزة (بيولوجية، ونفسية) من أجل حماية الجسم من أمراض العصر وخاصة في ضوء كورونا، فالتوازن النفسي والصحة النفسية يعملان على تقوية مناعة الجسم ضد المشكلات النفسية، كما تقلل من معدلات القلق والتوتر، وتساعد على إنجاز الأداء والفاعلية في العمل، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من 352 شخصاً من العاملين بوزارة التعليم. **التعقيب على الدراسات السابقة:**

سوف يتم التعقيب على الدراسات السابقة من خلال توضيح أوجه التشابه والاختلاف طبقاً للمنهج- الهدف- الأدوات- العينة. **من حيث الهدف:** تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الصلابة النفسية و الأداء الوظيفي مثل دراسة إبراهيم والريدي (2011) ودراسة المدهرش (2012)، دراسة مسحل (2018)، أما دراسة سالمان (2021) فقد استهدفت علاقة المناعة النفسية من ناحية: تسامي الذات،

وقلق العدوى بفيروس كورونا COVID-19 . وهدفت دراسة بقمي (2021) إلى التعرف على: مستوى الاحتراق النفسي، وواقع الأداء الوظيفي، والعلاقة الارتباطية بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس.

**من حيث المنهج:** استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي مثل دراسة إبراهيم والريدي (2011)، ودراسة المدهرش (2012)، ودراسة مصابيح ومقدم (2021) ودراسة سالمان (2021)، بينما اعتمدت دراسة محمد (2021) على المنهج الوصفي الارتباطي، بينما دراسة الرويشد (2021) اتبعت المنهج التجريبي.

**من حيث أداة الدراسة:** استخدمت بعض الدراسات الاستبانة من إعداد الباحث مثل دراسة إبراهيم والريدي (2011)، ودراسة المدهرش (2012).

#### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. المراجع والمصادر التي تم الرجوع إليها.
2. إثراء الإطار النظري بالمعلومات الخاصة بموضوع المناخ النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
3. الاستفادة من الدراسات في اختيار المنهج وبناء أداة الدراسة (الاستبيان).
4. اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.

#### المساهمة العلمية التي سيضيفها البحث الحالي إلى الدراسات السابقة:

ما يميز البحث الحالي تناوله المناخ النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع، والتي تعتبر من البحوث القليلة التي اهتمت بهذا الجانب.

**منهجية الدراسة:**

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبتها لأهداف الدراسة الحالية.

ويعرف المنهج الوصفي الارتباطي (منهج الدراسات الارتباطية) بأنه أحد أنواع المناهج الوصفية، ويُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع)، وهل هذه العلاقة موجبة أم سالبة، ومن ثمَّ التنبؤ بمستوى معين من الدلالة في صورة رقمية.

**مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة بفرع ينبع والبالغ عددهم (405) عضوًا.

#### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من خلال توزيع رابط إلكتروني على أعضاء هيئة التدريس، استجاب له (196) عضو هيئة تدريس مثلوا أفراد عينة الدراسة، وهي عينة ممثلة أفراد مجتمع الدراسة. والجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والخبرة.

**جدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والخبرة**

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	84	42.9%
	إناث	112	57.1%
	المجموع	196	100%
الخبرة	من 1-10 سنوات	62	31.6%

38.8%	76	من 11-20 سنة	
29.6%	58	من 21 فما فوق سنة	
100%	196	المجموع	الكلية
40%	79	الآداب والعلوم الإنسانية	
29%	56	العلوم	
10%	20	علوم وهندسة الحاسبات	
3,5%	7	الهندسة	
7%	14	إدارة الأعمال	
10,5%	20	كلية العلوم الطبية التطبيقية	
100%	196	المجموع	

يتضح من جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس والخبرة أن 84 من عينة الدراسة من الذكور، وتمثل نسبة 42.9%، بينما الإناث 112 بنسبة 57.1%. وأن عينة الدراسة 196 عضو هيئة تدريس من إجمالي (405) وهو ما يمثل 48.39% من مجتمع الدراسة، وبالنسبة للخبرة تمثل نسبة 31.6% خبرة من 1 حتى 10 سنوات، و29.6% خبرة أكثر من 21 سنة. وبالنسبة للكلية تمثلت أفراد العينة في كلية الآداب والعلوم الإنسانية بنسبة 40%، وكلية العلوم بنسبة 29%، بينما علوم الحاسب والعلوم التطبيقية 10%، وأقل أفراد العينة في كلية الهندسة بنسبة 3.5%.

#### أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام مقياسين على النحو الآتي:

#### أولاً: مقياس المناعة النفسية:

تم الاعتماد عند تطبيق الدراسة الحالية على مقياس (الأحمد، 2020) مع تعديل وتكييف في فقراته لتناسب فئة الدراسة الحالية وعينة الدراسة، وبعد إخضاعه للصدق والثبات اللازمين، وكانت جميع الفقرات ذات اتجاه إيجابي، علمًا أن المقياس بصورته الأولية قد تكون من (32) فقرة، وأربعة أبعاد هي:

- البعد الأول: النمائي الوقائي، ويتضمن الفقرات من (1-8).
- البعد الثاني: النفسي الذاتي، ويتضمن الفقرات من (9-16).
- البعد الثالث: الاجتماعي، ويتضمن الفقرات من (17-24).
- البعد الرابع: الفكري الشعوري ويتضمن الفقرات من (25-32).

وللتحقق من الخصائص السيكمترية للمقياس من صدق وثبات تم إجراء ما يأتي:

#### أولاً: صدق المقياس، وتم التحقق منه من خلال:

##### 1- الصدق الظاهري:

اعتمد الباحث على الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على 10 محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة والجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وجامعة الباحة وجامعة الملك سعود وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وجامعة تبوك، في تخصصات علم النفس والتربية الخاصة وأصول التربية والمناهج وطرق تدريس، وطلب منهم إبداء الرأي في الفقرات من حيث ملائمة الفقرة للبعد الذي تقيسه ووضوح وسلامة الصياغة اللغوية، وأية تعديلات أو إضافات أخرى، وقد حُدِّد لصلاحية الفقرة معيار اتفاق (8) من المحكمين

عليها، وبناء على رأي المحكمين تم تثبيت الفقرات المناسبة والتغيير في صيغة (11) فقرة، وكانت نسبة اتفاق المحكمين للأداة قد بلغت 78%.

## 2- صدق البناء الداخلي:

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من مقياس المناعة النفسية مع الدرجة الكلية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة، وقد تبين أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ )، وقد تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة الإحصائية بين (0.31-0.85) بين الفقرة والدرجة الكلية، وبين (0.39-0.88) بين البعد والدرجة الكلية، وهذا يدل على أن مقياس المناعة النفسية يمتلك صدقًا داخليًا.

ثانيًا: ثبات المقياس:

### 1- الثبات بطريقة الإعادة للمقياس:

تم استخراج الثبات بطريقة الإعادة من خلال إعادة تطبيق المقياس على عينة مكونة من (30) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة، وكانت الفترة الزمنية الفاصلة بين التطبيق الأول والثاني (16) يوما، وبلغ معامل الثبات بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار للمناعة النفسية كأداة (0.90)، ولأبعاد تراوحت بين (0.87-0.89)، وهي قيمة مناسبة.

### 2- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة ألفا كرونباخ:

تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (30) عضو هيئة تدريس، وأخضعت جميع المقاييس للتحليل عن طريق استخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج معاملات الاتساق الداخلي، وقد كان معامل الاتساق للدرجة الكلية (0.89) ولأبعاد تراوحت بين (0.81-0.88)، وهذا يدل على مستوى عال من الاتساق الداخلي. وبناء على الطرق التي تم من خلالها استخلاص دلالات صدق وثبات المقياس يتضح أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات مناسبة وملائمة للدراسة الحالية؛ ولذلك فقد اختار الباحث هذا المقياس.

### معاملات الارتباط:

من خلال العينة الاستطلاعية للدراسة المكونة من (30) عضو هيئة تدريس، وهم من داخل مجتمع الدراسة، ومن خارج عينتها. حيث تم تطبيق المقياس عليهم للتأكد من معاملات الارتباط بين أداء كل فقرة والأداء على الدرجة الكلية، والجدول (3) يبين ارتباط الفقرات مع البعد والدرجة الكلية.

جدول (2): معاملات ارتباط الفقرات لمقياس المناعة النفسية مع البعد والدرجة الكلية

الرقم	الفقرة مع البعد	الفقرة مع الدرجة الكلية	الرقم	الفقرة مع البعد	الفقرة مع الدرجة الكلية
1	0.55**	0.50**	21	0.58**	0.55**
2	0.45*	0.41*	22	0.64**	0.60**
3	0.60**	0.64**	23	0.60**	0.68**
4	0.37*	0.33*	24	0.50**	0.58**
5	0.51**	0.55**	25	0.38*	0.47*
6	0.66**	0.60**	26	0.47*	0.42*
7	0.60**	0.61**	27	0.58**	0.55**
8	0.68**	0.62**	28	0.39*	0.41*

الرقم	الفقرة مع البعد	الفقرة مع الدرجة الكلية	الرقم	الفقرة مع البعد	الفقرة مع الدرجة الكلية
9	0.71**	0.70**	29	0.54**	0.55**
10	0.51**	0.48*	30	0.55**	0.59**
11	0.38*	0.33*	31	0.66**	0.69**
12	0.37*	0.33*	32	0.62**	0.69**
13	0.44*	0.48*			
14	0.49*	0.55**			
15	0.50**	0.54**			
16	0.38*	0.61**			
17	0.47*	0.66**			
18	0.64**	0.65**			
19	0.55**	0.60**			
20	0.64**	0.58**			

وقد تبين من الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً؛ وقد جاءت قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والبعد متزاوجة بين (0.37-0.71)، كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية بين (0.33-0.70)؛ وهذا يدل على أن فقرات مقياس المناعة النفسية جميعها تقيس السمة نفسها. كما تم حساب معامل ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية البعد النفسي الذاتي، البعد الفكري الشعوري، البعد النمائي الوقائي، البعد الاجتماعي، وقد جاءت معاملات الارتباط على التوالي (0.64\*\*، 0.58\*\*، 0.63\*\*، 0.57\*\*، 0.60\*\*)؛ أي أن المقياس يتسم بصدق البناء الداخلي.

#### تصحيح المقياس:

تألف المقياس من (32) فقرة، ويتم الاستجابة على المقياس باختيار خيار من الخيارات الخمسة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً)، وقد تراوحت الدرجة الكلية على المقياس بين (32-160)، ويتم الحكم على الدرجة من خلال المدى حيث إن المدى هو أكبر قيمة - أقل قيمة/ عدد الفقرات،  $1.33 = 3/1-5$

الدرجة بين 1-2.33 تدل على مستوى منخفض من المناعة النفسية.

الدرجة بين 2.34-3.67 تدل على مستوى متوسط من المناعة النفسية.

الدرجة بين 3.68-5 تدل على مستوى مرتفع من المناعة النفسية.

#### ثانياً: مقياس الأداء الوظيفي:

تم الاعتماد عند تطبيق الدراسة الحالية على مقياس (محمود ومنصور ومحروس والحسيني، 2018) مع تعديله من حيث الإضافة أو الحذف لبعض الفقرات في فقراته لتناسب فئة الدراسة الحالية وعينة الدراسة، وبعد إخضاعه للصدق والثبات اللازمين، وجميع الفقرات ذات اتجاه إيجابي، علماً أن المقياس بصورته الأولية قد تكون من (26) فقرة، ودرجة كلية واحدة. وللتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات تم إجراء ما يأتي:

**أولاً: صدق المقياس، وتم التحقق منه من خلال:**

### 1- الصدق الظاهري:

اعتمد الباحث على الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على 10 محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة والجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وجامعة الباحة وجامعة الملك سعود وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وجامعة تبوك، في تخصصات علم النفس والتربية الخاصة وأصول التربية والمناهج وطرق تدريس، وطلب منهم إبداء الرأي في الفقرات من حيث ملائمة الفقرة للبعد الذي تقيسه ووضوح وسلامة الصياغة اللغوية، وأية تعديلات أو إضافات أخرى، وقد حُدد لصلاحية الفقرة معيار اتفاق (8) من المحكمين عليها، وبناء على رأي المحكمين تم تثبيت الفقرات المناسبة والتغيير في صيغة (8) فقرات، كما تم إضافة آخر أربع فقرات من فقرات المقياس وحذف بعض الفقرات في مقياس الصورة الأصلية.

### 2- صدق البناء الداخلي:

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من مقياس الأداء الوظيفي مع الدرجة الكلية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة، وقد تبين أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ )، وقد تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة الإحصائية بين (0.31-0.85) بين الفقرة والدرجة الكلية، وهذا يدل على أن مقياس الأداء الوظيفي يمتلك صدقاً داخلياً.

**ثانياً: ثبات المقياس:**

### 1- الثبات بطريقة الإعادة للمقياس:

تم استخراج الثبات بطريقة الإعادة من خلال إعادة تطبيق المقياس على عينة مكونة من (30) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة، وكانت الفترة الزمنية الفاصلة بين التطبيق الأول والثاني (16) يوماً، وبلغ معامل الثبات بطريقة الاختبار - إعادة الاختبار للأداء الوظيفي كأداة (0.94) وهي قيمة مناسبة.

### 2- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي من خلال معادلة كرونباخ ألفا:

تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (30) عضو هيئة تدريس، وأخضعت جميع المقاييس للتحليل عن طريق استخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج معاملات الاتساق الداخلي، وقد كان معامل الاتساق للدرجة الكلية (0.91)، وهذا يدل على مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي. وبناء على الطرق التي تم من خلالها استخلاص دلالات صدق وثبات المقياس يتضح أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات مناسبة وملائمة للدراسة الحالية. ولذلك فقد اختار الباحث هذا المقياس.

**تصحيح المقياس:**

تألف المقياس من (26) فقرة، ويتم الاستجابة على المقياس باختيار خيار من الخيارات الخمسة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً)، وقد تراوحت الدرجة الكلية على المقياس بين (26-130)، ويتم الحكم على الدرجة من خلال المدى حيث إن المدى هو أكبر قيمة - أقل قيمة/ عدد الفقرات،  $1.33 = 3/1-5$

الدرجة بين 1-2.33 تدل على مستوى منخفض من الأداء الوظيفي.

الدرجة بين 2.34-3.67 تدل على مستوى متوسط من الأداء الوظيفي.

الدرجة بين 3.68-5 تدل على مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي.

### إجراءات التطبيق للدراسة:

تم القيام بالخطوات الآتية لتنفيذ البحث:

1- تم الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الحالية فيما يتعلق بالمناعة النفسية والأداء الوظيفي.

2- تم التحقق من الخصائص السيكومترية من صدق وثبات للمقياسين بعد تكييفهم للبيئة السعودية وعينة الدراسة.

3- تم تحليل البيانات المتجمعة وتفسيرها ومناقشتها والوصول إلى التوصيات المناسبة.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب التكرارية.

2- معاملات ارتباط بيرسون بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي.

3- استخدام اختبار ت (T) للعينات المزدوجة.

4- تحليل التباين الأحادي (ANOVA).

### محددات الدراسة:

تم إرسال رابط الأداة لعدة مجموعات (إلكترونياً) من أجل الوصول إلى العينة الحالية. حيث تم تطبيق الأداة من خلال الإرسال الإلكتروني.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال ما يأتي:

إجابة السؤال الأول ومناقشته: ما مستوى المناعة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع؟

للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس المناعة النفسية،

والجدول (3) يوضح النتائج:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمناعة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
13	يصفني الناس بأنني عضو هيئة تدريس متفائل.	4.28	0.82	1	مرتفع
1	أرى نفسي قوة دافعة للتأثير على ما يحدث معي.	4.18	0.89	2	مرتفع
2	أجد سهولة في التخطيط لبرنامجي الجامعي.	4.11	0.87	3	مرتفع
32	التفكير بمستقبلي يهمني مشاعر مناسبة.	3.89	0.42	4	مرتفع
8	أسيطر على ما يحدث في حياتي.	3.86	0.53	5	مرتفع
14	وفقاً لتجربتي، فالنجاح هو نتيجة التخطيط الجيد.	3.77	0.68	6	مرتفع



19	يمكنني العثور على شخص يمكن أن يساعدني في حل المشاكل عندما أحتاج إليه.	3.77	0.63	7	مرتفع
26	أنا نوع من الناس الذين يركزون قبل أن يقولوا أي كلمة.	3.74	0.66	8	مرتفع
10	أنا سعيد بنفسي فيما أنجزته في الحياة.	3.72	0.66	9	مرتفع
25	أعتقد أنني موجود فكريا وشعوريا بالموقف الذي أعيشه.	3.67	0.64	10	متوسط
29	أستطيع الانتباه إلى مشاعري بسهولة.	3.66	0.75	11	متوسط
24	أحترم نفسي بغض النظر عما يعتقد الآخرين حولي.	3.65	0.71	12	متوسط
31	أشعر بالاستقرار الفكري الشعوري هذه الأيام.	3.56	0.81	13	متوسط
15	أفقر إلى القدرة على القيام بما يجب علي القيام به.	3.55	0.77	14	متوسط
9	عندما أنظر إلى ماضي ومستقبلي، أرى حياتي ذات قيمة.	3.49	0.88	15	متوسط
20	أرى نفسي مدفوعا إلى التعاون مع الآخرين لتطوير المجتمع.	3.40	0.83	16	متوسط
22	عندما تكون لدي مشكلات أجد أشخاصا مناسبين لمساعدتي.	3.38	0.87	17	متوسط
17	أنا مناسب في مراعاة مشاعر وأفكار الآخرين.	3.16	0.91	18	متوسط
27	أمتلك التركيز بأفكاري بما يتناسب مع الموقف.	3.09	0.97	19	متوسط
3	يمكنني الاستماع إلى مشاعري دون الاستسلام لها.	3.06	1.01	20	متوسط
5	أستطيع تحقيق الأهداف التي وضعتها لنفسي.	3.05	1.29	21	متوسط
16	حتى لو كانت لدي مشكلة فإنني أعمل حتى يتم الانتهاء منها.	3.02	0.96	22	متوسط
30	حتى المشاكل الكبيرة عادة ما أستطيع التعامل معها.	3.02	1.09	23	متوسط
21	أرى نفسي كعضو هيئة تدريس قادرا في الحكم على الآخرين.	3.01	1.01	24	متوسط
18	أنا أكثر إبداعا من معظم الناس.	3.00	0.99	25	متوسط
7	أبحث عن تحديات جديدة.	2.95	1.01	26	متوسط
11	أعتقد أنني أصبحت أكثر فعالية مما سبق.	2.95	1.05	27	متوسط
23	لدي أفكار تساعد الآخرين على التفكير أكثر من ذلك.	2.93	1.03	28	متوسط
28	أضبط أعصابي إذا ما ضايقني طالب ما.	2.91	0.95	29	متوسط
12	أحب التحديات المختلفة والجديدة.	2.89	1.01	30	متوسط
6	أرى نفسي كعضو هيئة تدريس قوي الحيلة.	2.85	1.12	31	متوسط
4	راض نفسي لما حققته من إنجازات.	2.63	1.30	32	متوسط
-	الدرجة الكلية	3.38	0.31	-	متوسط

يتبين من نتائج السؤال أن مستوى المناعة النفسية كان بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.38)، وبانحراف معياري (0.31)، كما جاءت الأبعاد في المستوى المرتفع والمتوسط؛ حيث جاء البعد النفسي بالدرجة الأولى، تلاه البعد الفكري الشعوري، ثم البعد النمائي الوقائي، وأخيرا حل البعد الاجتماعي بالدرجة الأخيرة، وربما يفسر حلول البعد الاجتماعي بالدرجة الأخيرة بانشغال أعضاء هيئة التدريس بالواجبات المطلوبة منهم والتي تحد من قيامهم بالزيارات الاجتماعية والمشاركة الدائمة بالمناسبات الاجتماعية، وقد جاءت أعلى الفقرات: "يصفني الناس بأنني عضو هيئة تدريس متفائل، وأرى نفسي كقوة دافعة للتأثير على ما يحدث معي، وأجد سهولة في التخطيط لبرنامجي الجامعي"، ويفسر ذلك نظرا لكون عضو هيئة التدريس يحرص على الجانب الإيجابي، ويحاول تغيير الآخرين، وقد اعتاد على عمل

برنامج الدارسي، بينما جاءت أقل الفقرات: "أحب التحديات المختلفة والجديدة، وأرى نفسي كعضو هيئة تدريس قوي الحيلة، وراض نفسياً بما حققته من إنجازات"، وربما يفسر ذلك نظراً لكون عضو هيئة التدريس يرغب في تحقيق المزيد من الأعمار وبنفس الوقت يرغب في تغيير المزيد ويخشى من خبرات جديدة قد تكون مؤثرة عليه سلبياً، فهو داعم وبنّ وصانع أجيال.

وتعزى النتيجة الحالية نظراً لكون أعضاء هيئة التدريس يحافظون على مناعتهم النفسية ويسعون لتطويرها؛ لما لها من دور في تخفيض الضغط النفسي لديهم، فالمناخ النفسية لها العديد من الأدوار الفعالة التي تحمي الذات، وتقي أعضاء هيئة التدريس من التغيرات المفاجئة والمواقف الدخيلة، فهنا يستخدمون ما لديهم من خبرات ومهارات سابقة مشابهة.

#### جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للأبعاد الأربعة.

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	البعد النفسي الذاتي	3.46	0.38	1	متوسط
2	البعد الفكري الشعوري	3.44	0.36	2	متوسط
3	البعد النمائي الوقائي	3.34	0.56	3	متوسط
4	البعد الاجتماعي	3.29	0.41	4	متوسط
	الدرجة الكلية	3.38	0.31	-	متوسط

يتضح من نتائج جدول (4) السابق أن المتوسطات الحسابية للأبعاد الأربعة (النفسي الذاتي - الفكري الشعوري - النمائي الوقائي - البعد الاجتماعي) 3,46 - 3,44 - 3,34 - 3,29 - 3,38 على التوالي، وانحراف معياري 0,38. للبعد الأول، 0,36. للبعد الثاني، 0,56. للبعد الثالث، 0,41. للبعد الرابع. والدرجة الكلية كانت بمتوسط حسابي (3,38). وتقدير متوسط.

إجابة السؤال الثاني ومناقشته: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة تدريس جامعة طيبة فرع ينبع؟

للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي،

والجدول (5) الآتي يوضح النتائج:

#### جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
18	أتميز بالقدرة على تنظيم وإدارة وقتي بفاعلية حتى لا يتم إهدار لوقت العمل والمحاضرة	4.35	0.71	1	مرتفع
19	أتميز بتطبيق اللوائح والقوانين الجامعية بسهولة	4.34	0.75	2	مرتفع
20	لدي القدرة على ممارسة القيادة الإدارية للأعمال المطلوبة مني مع زملائي في العمل	4.27	0.97	3	مرتفع
15	لا أحتاج للاستفسار بشأن المسؤوليات الرسمية الوظيفية	3.84	0.46	4	مرتفع
7	أمارس أعمالاً غير مطلوبة بصفة رسمية لكنها تساعد على تحقيق تميز المؤسسة	3.81	0.54	5	مرتفع
14	أتسم بالدقة والحرص على العمل	3.81	0.57	6	مرتفع
9	أحرص على مساعدة زملائي الجدد بالعمل	3.77	0.69	7	مرتفع

6	أحرص على المشاركة الإيجابية في الاجتماعات والندوات التي تعقدها الجامعة حتى إذا كان ذلك غير مطلوب بصفة رسمية	3.76	0.59	8	مرتفع
25	أجد متعة في التعامل بإيجابية مع الطلبة بعدالة	3.72	0.84	9	مرتفع
13	أتميز بالدقة في الأعمال المكلف بها	3.69	0.62	10	مرتفع
1	أتجنب المشكلات مع زملائي	3.62	0.72	11	متوسط
16	أعتبر متميزاً عن زملائي في العمل من حيث طريقة أدائي للأعمال	3.61	0.53	12	متوسط
10	أحرص على الاستماع لمشكلات زملائي في العمل ومحاولة مساعدتهم في علاجها	3.58	0.77	13	متوسط
4	أحرص على تطبيق نظم وإجراءات العمل حتى إذا تطلب ذلك جهداً كبيراً لن أكافأ عليه	3.56	0.85	14	متوسط
8	أحرص على التعرف على آراء الزملاء عند القيام بأي تصرف قد يكون من شأنه التأثير فيهم	3.56	0.76	15	متوسط
2	أحرص على الاطلاع على كل ما هو جديد في البحث العلمي لمواكبة التطورات	3.52	0.81	16	متوسط
3	أقبل التغيرات التي تحدث في عملي بصدر رحب وبدون تذمر	3.51	0.89	17	متوسط
23	أبتكر طرقاً وأساليب حديثة لتقديم محاضراتي	3.46	1.17	18	متوسط
5	لا أتحدث بالسوء عن زملاء العمل	3.39	0.87	19	متوسط
17	أحرص على عدم التأخير على المواعيد المحددة للعمل	3.24	0.54	20	متوسط
12	أحرص على مساعدة زملائي في العمل عندما يزيد عبء العمل عليهم	3.16	1.05	21	متوسط
21	لدي القدرة على التعامل مع الأزمات التي تواجهني في العمل بأسلوب علمي لتفادي حدوث المشكلات	3.15	0.88	22	متوسط
26	أقدم خدمات لأفراد المجتمع المحلي عند الذهاب للجامعة.	2.99	1.00	23	متوسط
24	أستمتع بتقييم الطلبة وعمل الامتحانات وتصحيحها ومناقشة نتائجها مع الطلبة	2.91	1.06	24	متوسط
22	لدي القدرة على استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التعامل مع زملائي وإنجاز محاضراتي	2.71	1.25	25	متوسط
11	أساعد في إنجاز أعمال زملائي المتغيبين عن العمل	2.24	1.01	26	متوسط
-	الدرجة الكلية	3.55	0.22	-	متوسط

يتبين من نتائج السؤال أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة فرع ينبع كان بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.55)، وبانحراف معياري (0.22)، بينما تراوحت الفقرات بين المستوى المرتفع والمتوسط حيث جاءت أعلى الفقرات: (أتميز بالقدرة على تنظيم وإدارة وقتي بفاعلية حتى لا يتم إهدار لوقت العمل والمحاضرة، وأتميز بتطبيق اللوائح والقوانين الجامعية بسهولة، ولدي القدرة على ممارسة القيادة الإدارية للأعمال المطلوبة مني مع زملائي في العمل)، ويفسر حصول أعضاء هيئة التدريس في هذه الفقرات على درجة مرتفعة نظراً لتمييز أعضاء هيئة التدريس في إدارة الوقت وتطبيق القوانين الجامعية، كما أنهم قد مارسوا لفترة ما العمل القيادي، فقسّموا الوقت بصورة جيدة في الأمور الإدارية، بالتالي نمت لديهم القدرة على التكيف النفسي فأصبحت الأهداف واضحة لديهم وأصبح أدائهم الوظيفي فعالاً ونشطاً، بينما جاءت أقل الفقرات في الأداء الوظيفي: (أستمتع بتقييم الطلبة وعمل الامتحانات وتصحيحها ومناقشة نتائجها مع الطلبة، ولدي القدرة على استخدام وسائل الاتصال الحديثة في التعامل مع زملائي وإنجاز محاضراتي، وأساعد في إنجاز أعمال زملائي المتغيبين عن العمل)، وربما جاءت هذه الفقرات بأدنى درجة نظراً لكون التقييم عادة ما يستغرق وقتاً من عضو هيئة

التدريس، كما أن بعض أعضاء هيئة التدريس يشكون من صعوبة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، فهناك قصور عند بعض أعضاء هيئة التدريس في تفعيل الوسائل التكنولوجية وتوظيفها في العملية التعليمية، وربما يمتنع البعض من تقديم محاضرات عن زملائهم الغائبين نظراً لكثرة الضغط الواقع عليهم بالعمل، ويعود أيضاً إلى غموض الدور بالنسبة لهم، وعدم معرفتهم للطريقة السليمة لأداء عملهم. وتختلف نتيجة السؤال مع نتيجة دراسة المدهرش (2012) التي أشارت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم كان بدرجة استجابة كبيرة، ومع نتيجة دراسة الرويشد (2021) التي أشارت إلى أن درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف جاءت بدرجة كبيرة، ومع نتيجة دراسة بقمي (2021) التي أشارت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي عالٍ جداً، وربما يعود الاختلاف نظراً لاختلاف الجامعة المطبق عليها واختلاف أهداف الدراسة.

**إجابة السؤال الثالث ومناقشته: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع؟**

للإجابة عن السؤال تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي والجدول (5) يوضح النتائج.

**جدول (6): العلاقة بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة فرع ينبع**

المتغير	الأداء الوظيفي	مستوى الدلالة
البعد الأول: النمائي الوقائي	0.16	0.00
البعد الثاني: النفسي الذاتي	0.22	0.00
البعد الثالث: الاجتماعي	0.21	0.00
البعد الرابع: الفكري الشعوري	0.32	0.00
الدرجة الكلية	0.30	0.00

يتبين من نتائج السؤال أن العلاقة بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي كانت ذات دلالة إحصائية ارتباطية إيجابية دالة عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) سواء بين الأبعاد للمناعة والأداء الوظيفي أو بين الدرجة الكلية للمناعة النفسية والأداء الوظيفي؛ حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.30)؛ مما يدل على أنه كلما زادت المناعة النفسية لدى عضو هيئة التدريس سواء بالدرجة الكلية أو الأبعاد الأربعة: "النفسي والاجتماعي والفكري والنمائي" فإن ذلك ينعكس على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بشكل إيجابي، ويحسن من أدائه ويرفع من رغبته بالعمل، ويرفع من مستوى العملية التعليمية وبالتالي تجويدها، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الارتباط الموجب بين المتغيرين والذي يمثل علاقة طردية إذا زاد أحدهم زاد الآخر والعكس، فارتفاع مستوى المناعة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس يعمل على تحقيق الهدف الأساسي من العملية التعليمية وهو السرعة في الأداء، وبالتالي جودة المخرجات التعليمية، وهو الهدف الأسمى من العملية التعليمية. وتتفق نتيجة السؤال مع نتيجة دراسة كل من إبراهيم والريدي (2011)؛ حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي، ودراسة مسحل (2018) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المناعة النفسية والكفاءة المهنية، ودراسة المعمري وطفه (2018) والتي أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة، ونتيجة دراسة محبور (2021) المناعة النفسية القوية تقي من الآثار السلبية للضغوط المهنية-ضرورة اتباع أساليب شخصية معينة للتحكم في الضغوط المهنية بالموازاة مع الأساليب التنظيمية، مما يعزو العلاقة إلى أن كلا من المتغيرين إيجابيين وزيادة أحدهما يلعب دوراً في تحسين المتغير الآخر.

إجابة السؤال الرابع ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع تعزى لمتغير (الجنس)؟

لفحص الفروق بين متوسطات الأداء على الدلالة الإحصائية في المناعة النفسية والأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث) تم استخدام اختبار (ت) للعينات المزدوجة، والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (7): نتائج اختبار (ت) لمتوسطات المناعة النفسية والأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
البعد النمائي الوقائي	ذكور	84	3.29	0.54	194	-0.87	0.39
	إناث	112	3.37	0.57			
البعد النفسي الذاتي	ذكور	84	3.44	0.42	194	-0.67	0.50
	إناث	112	3.48	0.34			
البعد الاجتماعي	ذكور	84	3.28	0.43	194	-0.13	0.90
	إناث	112	3.29	0.39			
البعد الفكري الشعوري	ذكور	84	3.37	0.41	194	-2.41	0.22
	إناث	112	3.49	0.31			
الدرجة الكلية للمناعة النفسية	ذكور	84	3.35	0.32	194	-1.37	0.18
	إناث	112	3.41	0.29			
الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	ذكور	84	3.54	0.20	194	-0.52	0.60
	إناث	112	3.55	0.23			

يظهر من الجدول (6) عدم وجود فروق في المناعة النفسية والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة ت (1.37) في المناعة النفسية وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ )، كما تبين عدم وجود فروق في الأبعاد الأربعة تعزى لمتغير الجنس، وبنفس الوقت لم تظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ت (0.52)؛ مما يظهر أن كلا من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث يتمتعون بمستويات مقاربة في كل من المناعة النفسية والأداء الوظيفي، ويعزى ذلك لكونهم يمارسون وظيفة واحدة لها خصائص معينة محددة وهي وظيفة عضو هيئة التدريس، ويطلب منهم بعض الأعمال المقاربة من إعطاء المحاضرات والمشاركة مع الطلبة بالأنشطة والقيام بخدمة المجتمع المحلي، وحضور الاجتماعات واللقاءات المختلفة، وبالتالي فقد تمتعوا بمستويات مقاربة من المناعة النفسية والأداء الوظيفي.

وتتفق نتيجة السؤال مع نتيجة دراسة دراسة الشمري (2016) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، كما تتفق مع نتيجة دراسة دريس والنسور (2021) التي أشارت إلى أنه لا يوجد فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي، بينما تختلف مع نتيجة دراسة مسحل (2018) التي أشارت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المناعة النفسية وفقا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، وتختلف كذلك مع نتيجة دراسة توفيق (2021) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على مقياسي المناعة النفسية، وتختلف مع نتيجة دراسة بقمي (2021) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور، وربما يعود الاختلاف لاختلاف أهداف الدراسة والمجتمع المطبق عليه الدراسة.

إجابة السؤال الخامس ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بفرع ينبع تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)؟

لفحص الفروق بين متوسطات الأداء على الدلالة الإحصائية على المناعة النفسية والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول (8) يبين ذلك:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس المناعة النفسية والأداء الوظيفي التي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المقياس	السنوات	المستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المناعة النفسية	البعد النمائي الوقائي	من 1-10 سنوات	62	3.38	0.58
		من 11-20 سنة	76	3.29	0.56
		من 21 فما فوق سنة	58	3.35	0.55
	البعد النفسي الذاتي	من 1-10 سنوات	62	3.46	0.34
		من 11-20 سنة	76	3.47	0.39
		من 21 فما فوق سنة	58	3.44	0.41
	البعد الاجتماعي	من 1-10 سنوات	62	3.23	0.38
		من 11-20 سنة	76	3.29	0.42
		من 21 فما فوق سنة	58	3.35	0.42
	البعد الفكري الشعوري	من 1-10 سنوات	62	3.42	0.31
		من 11-20 سنة	76	3.43	0.39
		من 21 فما فوق سنة	58	3.49	0.38
الأداء الوظيفي	الدرجة الكلية	من 1-10 سنوات	62	3.37	0.29
		من 11-20 سنة	76	3.37	0.31
		من 21 فما فوق سنة	58	3.41	0.31
	الدرجة الكلية	من 1-10 سنوات	62	3.55	0.23
		من 11-20 سنة	76	3.55	0.21
		من 21 فما فوق سنة	58	3.54	0.22

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمقياس المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولتحديد ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha=0.05)$  تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (8):

الجدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية لمقياس المناعة النفسية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المقياس	مصدر الفروق	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات		0.29	2	0.15	0.46	0.63

المقياس	مصدر الفروق	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
البعد النمائي الوقائي	داخل المجموعات	61.02	193	0.32		
	الكلية	61.31	195			
البعد النفسي الذاتي	بين المجموعات	0.04	2	0.02	0.12	0.89
	داخل المجموعات	27.89	193	0.14		
	الكلية	27.92	195			
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	0.43	2	0.21	1.27	.28
	داخل المجموعات	32.34	193	0.17		
	الكلية	32.76	195			
البعد الفكري الشعوري	بين المجموعات	0.15	2	0.08	.58	.56
	داخل المجموعات	25.61	193	0.13		
	الكلية	25.76	195			
الدرجة الكلية للمناخ	بين المجموعات	0.05	2	0.03	.28	.77
	داخل المجموعات	18.16	193	0.09		
	الكلية	18.21	195			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	.02	2	0.01	.02	.98
	داخل المجموعات	10.54	193	0.06		
	الكلية	10.54	195			

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي المبينة في الجدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ النفسي سواء للدرجة الكلية أو الأبعاد تعزى لسنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة  $F(0.28)$  للمناخ النفسي ككل ولالأبعاد بلغت قيمة  $F(0.46, 0.12, 1.27)$ ، وهي قيم ليست ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية  $(\alpha=0.05)$ ، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة  $F(0.02)$  تعزى لسنوات الخبرة، مما يدل على أن كلا من المناخ النفسي والأداء الوظيفي لا يختلفان تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة، ويبدو أن هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في اختلاف المناخ النفسي والأداء الوظيفي، فعندما يتعين عضو هيئة تدريس فإنه يتعرف على حقوقه وواجباته ويمارس أدواراً محددة ويلتزم بميثاق وأخلاقيات المهنة ويحافظ عليها قدر المستطاع، وهذا يجعل منه عضواً قادراً على التعامل مع نفسه وضبط مشاعره والتحكم بفاعلاته بطريقة مقاربة سواء امتلك خبرات طويلة أو خبرات متوسطة أو خبرات قصيرة، كما أن أدائه الوظيفي قد يؤثر فيه بعض العوامل الأخرى من مثل مدى رغبته في العمل وحرصه عليه ومثابرتة على تطوير ذاته، فبغض النظر عن سنوات الخبرة فالمهم: كم يبقى عضو هيئة التدريس قادراً على تطوير ذاته والاستمرار بالمثابرة في إنجاز العمل؟

وتتفق نتيجة السؤال مع نتيجة دراسة إبراهيم والريدي (2011) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما تختلف مع نتيجة دراسة المعمري وطه (2018) التي أظهرت النتائج فيها عدم وجود فروق في متوسطات المناخ النفسي والأداء الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة، وربما تعود الاختلافات لاختلاف العينة والفترة الزمنية المطبق عليها الدراسة الحالية.



## التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:
- إشراك أعضاء هيئة التدريس في برامج تدريبية إثرائية للعمل على رفع وتنمية المتغيرات النفسية ومنها: المناخ النفسية، والأداء الوظيفي.
- تقديم برامج تدريبية للتعرف على الضغوط النفسية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والعمل على تجاوزها؛ لرفع المناخ النفسية لديهم.
- الاستفادة من طبيعة العلاقة بين المناخ النفسية والأداء الوظيفي؛ بحيث إنه يتم تحسين المتغير بما ينعكس على المتغير الآخر.
- إجراء بحوث مكملية لهذا البحث حول دور المناخ النفسية والأداء الوظيفي في تطوير متغيرات أخرى كالتوافق الزوجي والأداء عن الحياة.

## البحوث المقترحة:

- المناخ النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة.
- تنشيط المناخ النفسية لتنمية مهارات التفكير الإيجابي وتخفيف قلق التدريس لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة طيبة.
- إسهامات المناخ النفسية المنبئة بالتغلب على اضطراب ما بعد الصدمة لدى المتعافين من فيروس كورونا COVID بجامعة طيبة.

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، أنيس، ومنتصر عبد الحليم وآخرون (2004). *المعجم الوسيط* (ط4). القاهرة، مكتبة الشروق الدولية.
- إبراهيم، جيهان والريدي، هويدا (2011). الصلابة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، 146 (6)، 321-359.
- أحمد السيد، وآخرون. (1997). *تنمية المهارات القيادية والسلوكية*، القاهرة: المنظمة العربية للعلوم. ص 71.
- الأحمد، محمد (2020). المناخ النفسية وعلاقتها بالسعادة لدى عينة من الطلاب الأيتام بالمرحلة الأساسية العليا في محافظة جرش. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث غزة*، 4 (9)، 125-144.
- البقي، نجلاء (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشبورة. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، جامعة ذمار ، 9، 53-119.
- توفيق، مروة (2021). المناخ النفسية والتعافي النفسي كمتنبئ بالشعور بالتماسك والأمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ذوي الإصابة بفيروس كورونا كوفيد -19. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 113(31)، 408-369.
- الجعيري ، عنان (2009) دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، (رسالة ماجستير)، جامعه الخليل - فلسطين. ص 4-43.
- الحراشة، حسين (2011). *إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي*. عمان: دار جليس الزمان.

- دردس، عمر والنسور، سناء (2021). تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة في عمان. مجلة المتقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، 7(2)، 11-50.
- رسمي، محمد وشعلان، عبد الحميد وأحمد، هند (2019). تحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية. مجلة كلية التربية ببنها، 18(2)، 231-246.
- رضا، حاتم (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، (رسالة ماجستير غير منشورة) أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- الرويشد، فيصل (2021). درجة الأداء الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، جامعة النجاح الوطنية، 35(7)، 1105-1134.
- سالمان، الشيماء (2021). المناعة النفسية وعلاقتها بكل من تسامي الذات وقلق العدوى بفيروس كورونا المستجد Covid-19 لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي على ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، 22(3)، 367-402.
- الشريف، طلال (2004) دراسة الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، السعودية: جامعة نايف للعلوم العربية، رسالة ماجستير.
- الشمري، سعود (2016). علاقة الأداء الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 43، 405-422.
- العكيلي، جبار (2017). المناعة النفسية لدى طلبة الجامعة وعلاقتها بالوعي بالذات والاعفو دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 81، 423- 454.
- العمرى، رحمه تيسير (2020). بناء مقياس المناعة النفسية لدى الراشدين في المجتمع الجزائري، مكرمة مكملة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العيادي، أم البواقي، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة العربي بن مهيدي.
- فريد، علاء (2015)، فاعلية برنامج إرشادي في تدعيم نظام المناعة النفسية وفق خصائص الشخصية المحددة لذاته لخفض الشعور بالاغتراب النفسي لدى طلاب الجامعات الفلسطينية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- القرشي، عبد الله (2014). أثر تمكين العاملين على تحسين الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الصحية بمدينة الطائف. مجلة البحوث المالية والتجارية، 1، 390-420.
- محبور، كريمة (2021). فلسفة المناعة النفسية في مواجهة الضغوط المهنية. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، 2، 1221-1243.
- محمد، صلاح (2021). إسهامات المناعة النفسية المنبئة بالتغلب على اضطراب ما بعد الصدمة لدى المتعافين من فيروس كورونا COVID-19. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز فرع التربية، 19، 302-355.
- محمود، ماهر ومنصور، نشأت ومحروس، يحيى والحسيني، أحمد (2018). قياس الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط. المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، جامعة المنصورة، 32، 119-135.
- المدهرش، حابس (2012). الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

مسحل، رابعة (2018). المناة النفسية وعلاقتها بكل من الكفاء المهنية والضغوط المهنية لدى العاملين بالجهاز الإداري بالدولة. مجلة قطاع الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، 22، 1165-1238.

مصباح، فوزية ومقدم، آمال (2021). الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة: دراسة ميدانية بجامعة البليدة 2. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، 74، 131-146.

المعمرية، هدى وطه، هبة (2018). المناة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بسلطنة عمان. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، 19(17)، 613-640.

النميان، عبد الله (2002). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

جولدسين، س.، بروكس، ر. (2011): الصمود لدى الأطفال، ترجمة: صفاء الأعسر. القاهرة: المركز القومي للترجمة.

## References:

- Ahmed El-Sayed, and others. (1997). *Developing leadership and behavioral skills*, Cairo: Arab Science Organization. p. 71.
- Al-Ahmad, Muhammad (2020). Psychological immunity and its relationship to happiness among a sample of orphaned students in the upper basic stage in Jerash Governorate. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, National Research Center Gaza, 4 (9), 125-144.
- Al-Baqmi, Najla (2021). Psychological burnout and its relationship to job performance among faculty members in the branches of Najran University in Sharurah. *Journal of Arts for Psychological and Educational Studies*, Dhamar University, 9, 53-119.
- Albert - Lorincz, E., Albert - Lorincz , M., Kadar , A., Krizbai, T., Marton, R. (2012) : Relationship between the characteristics of the psychological immune system and the emotional tone of personality in adolescents. *The New Education Review*, Vol. 23, No. 1, 103 - 115.
- Al-Jairi, Annan (2009) The Role of Administrative Creativity in Improving Job Performance, (*Master's Thesis*), Hebron University - Palestine. pp. 4-43.
- Al-Maamaria, Hoda and Taha, Heba (2018). Psychological immunity and its relationship to job satisfaction among female special education teachers in the Sultanate of Oman. *Journal of Scientific Research in Education*, Ain Shams University, 19 (17), 613-640.
- Al-Madharsh, Habis (2012). Incentives and their relationship to job performance among faculty members from their point of view in Saudi universities, *an unpublished PhD thesis*, Yarmouk University, Jordan.
- Al-Nomayan, Abdullah (2002). Administrative control and its relationship to job performance in the security services, *an unpublished master's thesis*, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Omari, Rahma Tayseer (2020). Building a Psychological Immunity Scale for Adults in Algerian Society, a supplementary note for obtaining a master's degree in Clinical Psychology, Oum El Bouaghi, *Department of Social Sciences, Algeria*, Larbi Ben M'hidi University.
- Al-Qurashi, Abdullah (2014). The impact of empowering workers on improving job performance” An applied study on the health services sector in Taif City. *Journal of Financial and Commercial Research*, 1, 390-420.

- Al-Ruwaished, Faisal (2021). The degree of job satisfaction and its relationship to achievement motivation among faculty members at Al-Jouf University. *An-Najah University Journal for Research, An-Najah National University*, 35(7), 1105-1134.
- Al-Shammari, Saud (2016). The relationship of job satisfaction with job performance among a sample of faculty members at the University of Tabuk. *Human and Social Sciences Studies*, 43, 405-422.
- Al-Sharif, Talal (2004) Study of leadership styles and their relationship to job performance, Saudi Arabia: Naif University for Arab Sciences, *Master's thesis*.
- Al-Ugaili, Jabbar (2017). Psychological immunity among university students and its relationship to self-awareness and forgiveness. *Arab Studies in Education and Psychology*, 81, 423-454.
- Bhardwaj, K., & Agrawal, G.(2015). Concept and Applications of Psycho-immunity (defense against mental illness): Importance in mental health Scenario, *.Online Journal of Multidisciplinary Research*,1(3),6-15.
- Bredacs, A. (2016). Psychological immunity Research to the improvement of the professional Teacher Training's National Methodological and Training Development, *Practice and Theory in System of Education* 11,(2),118- 141  
Budapest: Treffort Press .
- Dardas, Omar and Al-Nesour, Sana (2021). The effect of emotional intelligence on job performance in private Jordanian universities in Amman. *Mithqal Journal of Economic and Administrative Sciences*, International Islamic Sciences University, 7(2), 11-50.
- Farid, Alaa (2015), The Effectiveness of a Counseling Program in Strengthening the Psychological Immune System According to Self-Determining Characteristics to Reduce Feelings of Psychological Alienation among Palestinian University Students, (*Unpublished PhD thesis*), Faculty of Education, Mansoura University.
- Harahsheh, Hussein (2011). *Total quality management and job performance*. Amman: Dar Jalis Al-Zaman.
- Ibrahim, Anis, and Muntasir Abdel Halim et al. (2004). *Intermediate Dictionary* (4th floor). Cairo, Al Shorouk International Library.
- Ibrahim, Jihan and El-Reedy, Howideh (2011). Psychological hardness and a relationship to job satisfaction among some special education teachers. *Al-Azhar University Education Journal*, 146 (6), 321-359.
- Kuper-smith, B., Doppelhofer, L., Oganian, Y., Rosenblau, G, Korn, C. (2020). Risk perception and optimism during the early stages of the COVID-19 pandemic, this paper is now published in Royal Society Open Science: <https://doi.org/10.1098/rsos.210904>.
- Loved, Karima (2021). The philosophy of psychological immunity in the face of occupational pressures. *Al-Hikma Journal for Philosophical Studies*, *Treasures of Wisdom Foundation for Publishing and Distribution*, 2, 1221-1243.
- Mahmoud, Maher and Mansour, Nashaat and Mahrous, Yahya and Al-Hussaini, Ahmed (2018). Measuring the job performance of sports specialists at Damietta University. *The Scientific Journal of Physical Education and Sports Sciences*, Mansoura University, 32, 135-119.
- Masabih, Fawzia and Mokaddam, Amal (2021). The job performance of the university professor and his role in achieving the quality of higher education from the point of view of the professors: a field study at the University of Blida 2. *Journal of the Generation of Humanities and Social Sciences*, Jill Center for Scientific Research, 74, 131-146.

- Meshel, Rabaa (2018). Psychological immunity and its relationship to both professional competence and occupational stress among workers in the administrative apparatus of the state. *Journal of the Human Studies Sector*, Al-Azhar University, 22, 1165-1238.
- Minihan, E., Gavin, B., Kelly, B. D., & McNicholas, F. (2020). Covid-19, Mental Health and Psychological First Aid. *Irish Journal of Psychological Medicine*, 1-12.doi: 10.1017/ipm.2020.41.
- Mohamed, Salah (2021). Predictive contributions of psychoimmunity to coping with post-traumatic stress disorder in those recovering from COVID-19. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, Taiz University, Al-Turbah Branch, 19, 302-355.
- Olah , A . (2000) : Health protective and health promoting resources in personality: A framework for the measurement of the psychological immune system. Paper presented at the positive psychology meeting. Quality of Life Research Center, Lorand Eotvos University , Budapest, Hungary .
- Olah , A . (2005) : Anxiety , coping and flow. Empirical studies in interactional perspective .
- Olah, A. , Nagy, H.& Toth, K . (2010) : Life expectancy and psychological immune competence in different cultures. ETC—Empirical Text and Culture Research, 4 ,102 - 108 .
- Polizzi, C., Lynn, S. J., & Perry, A. (2020). STRESS AND COPING IN THE TIME OF COVID-19: PATHWAYS TO RESILIENCE AND RECOVERY. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 59-62.
- Rasmi, Mohamed, Shaalan, Abdel Hamid & Ahmed, India (2019). Improving the job performance of faculty members in Libyan universities. *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 18(2), 231-246.
- Reda, Hatem (2003). Administrative Creativity and its Relationship to Job Performance - An Applied Study on Security Services at King Abdulaziz International Airport in Jeddah, (*Unpublished Master's Thesis*) Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Salman, Shaima (2021). Psychological immunity and its relationship to both self-transcendence and anxiety of infection with the emerging corona virus Covid-19 among teachers of basic education in the light of some demographic variables. *Journal of Scientific Research in Education*, Ain Shams University, 22 (3), 367-402.
- Tawfik, Marwa (2021). Psychological immunity and psychological recovery as a predictor of a sense of cohesion and hope among university faculty members with COVID-19 infection. *The Egyptian Journal of Psychological Studies*. Egyptian Society for Psychological Studies, 113(31), 408-369.
- Tella, A. et al. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, *Library Philosophy and Practice*, Nigeria. :4.
- Vasile, C. (2020). Mental health and immunity. *Experimental and Therapeutic Medicine*, 20(6), 1-5
- Voitkane , S. (2004) : Goal directedness in relation to life satisfaction, psychological Immune system and depression in first - semester university students in Lativa. *Baltic Journal of Psychology*, Vol. 5, No. 2,19-30.
- Yuana, B., Li, W., Liu, H ., Cai, X., Song, S., Zhao, J., & An, Y. (2020). Correlation between immune response and self-reported depression during convalescence from COVID-19 , *Brain , behavior , and immunity*, 88. 39-43.
- Zombwe, G. (2007). Who is teacher? Quality teachers for quality education. *HakiElimu position papers*, Dar es Salaam, Tanzania.