

الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي

أ - عبد الكريم سعد رافع
أ - سعد معزب ارحيم

أ - سالم قدر سالم
أ - أيمن محمود حامد

كلية التربية-جامعة طبرق

Saad.saed1981@gmail.com

الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ، وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، والتعرف على الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في هذه المتغيرات . تكونت عينة الدراسة من (130) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ، بواقع (86) ذكر، و(44) أنثى ، وقد تراوحت أعمارهم ما بين (28-60) عاماً . استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس الصلابة النفسية. أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي قد بلغ (52.87) ، وأن مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي قد بلغ (53.55) ، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في كل من الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لصالح الذكور .

Abstract :

The study aimed to identify the level of job satisfaction and the level of Psychological hardiness for a sample of faculty members in the faculties of education in the Libyan society, as well as the relationship between job satisfaction and Psychological hardiness, and identify the differences between male and female faculty members in the faculties of education in these variables. The sample of the study consisted of (130) staff of the colleges education in the Libyan society, 86 males and 44 females. Their ages ranged from (28-60) , The researcher used the scale of job satisfaction and scale of Psychological hardiness . The results of the study showed that the level of job satisfaction for a sample of faculty staff of the colleges education in the Libyan society reached (52.87) and that the level of Psychological hardiness for a sample of faculty staff of the colleges education in the Libyan society reached (53.55) and The results of the study showed a correlation between job satisfaction and Psychological hardiness, And the results of the study showed that there are significant differences between male and female faculty members in the faculties of education in job satisfaction and Psychological hardiness in favor of males .

المقدمة

يُعد الرضا الوظيفي أحد أهم المتغيرات التي استحوذت على اهتمام العديد من العلماء والباحثين ليس في مجال البحوث النفسية فقط ، بل امتدت لتشمل مختلف مجالات العمل الإدارية والصناعية لما له من أثر فعال على زيادة دافعية الفرد للعمل والإنجاز ، وزيادة وكفاءة الإنتاج .

ويُعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة (الشرايدة، 2017).

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية كبيرة من علماء الإدارة، والسلوك الإنساني، وذلك لاعتقادهم بان هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجيتهم، ومن المعروف أن مستوى إنتاجية الأفراد وقيامهم بواجباتهم المهنية يرتبط بدرجة ولائهم لمهنتهم ورضاهم عنها (حبايبة، 2019 : 34).

هذا ، وتُعَد الصلابة النفسية عاملاً مهماً وحيوياً من عوامل الشخصية في مجال علم النفس ، وهي عامل أساسي في الشعور بالرضا الوظيفي ، وفي تحسين الأداء النفسي والصحة النفسية والبدنية والمحافظة على سلوك الفرد ، وبما يستطيع الفرد مواجهة كافة ضغوط العمل بنجاح .

فالصلابة النفسية هي قدرة الفرد على التحمل التي تعكس نمطا معرفيا وانفعاليا وسلوكيا من المقاومة ، فهي سمة شخصية يمتلكها الفرد تساعده على مواجهة ضغوط الحياة والعمل بإيجابية ، وباستخدام أساليب المواجهة التي تحمي الفرد و تقيه من الوقوع في الامراض النفسية والجسمية الناتجة عن التعرض لتلك الضغوط (نصر ، 2014 : 1) .

وتعمل الصلابة النفسية كحاجز يحول بين الفرد والإصابة بالأمراض النفسية والجسمية المرتبطة بالضغوط ، فالفرد ذو الشخصية الصلبة يتعامل بصورة جادة وفعالة مع الضغوط، كما يميل للتفاؤل والتعامل المباشر مع مصادر الضغط، لذلك فإنه يستطيع تحويل المواقف الضاغطة إلى مواقف أقل تهديداً، وعليه فإنه يكون أقل عرضة للآثار السلبية المرتبطة بالضغوط (Lai & Lenenko , 2017 : 125).

وقد أوضح (Gusi et al . , 2008 : 450) أن ذوي الصلابة النفسية المرتفعة يشعرون بالرضا الوظيفي ، ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية ، وارتفاع دافعية العمل، ولديهم قدرة على التفاؤل، والتوجه نحو الحياة ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة، بعكس ذوي الصلابة النفسية المنخفضة، الذين يشعرون بالاحتراق الوظيفي، ولا يتفاعلون مع بيئاتهم ، ويفضلون ثبات الأحداث الحياتية .

تعد مهنة التدريس من أهم مهن الخدمة الإنسانية في المجتمع الحديث حيث تتعدد الجوانب التي يجب على المدرس التعامل معها، إضافةً إلى أنه المسؤول عن تلبية الحاجات المعرفية، والانفعالية، والنفسية للطلاب والعمل على نموها وتطويرها، فرضا المعلم عن مهنته أساساً لتوافقه النفسي والاجتماعي، وذلك لارتباط الرضا بالنجاح في العمل، وبالتالي فهذا النجاح يتبعه نجاح الفرد في جوانب حياته المختلفة (Steinhardt et al ., 2017 : 384) .

مشكلة الدراسة :

برغم أهمية الرضا الوظيفي في مختلف مجالات ومؤسسات العمل ، إلا أنه لم يحظ باهتمام من قبل الباحثين على عينة أعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات الجامعية بصفة عامة ، وكليات التربية الجامعية بالمجتمع الليبي بصفة خاصة . والمتتبع للدراسات النفسية التي اهتمت بتغيرات الدراسة الحالية ، يُلاحظ أن مجل هذه الدراسات لم تتطرق إلى التعرف بشكلٍ كافٍ على طبيعة العلاقة الارتباطية فيما بينهما ، فقد جاءت دراسة كل من (Mahdavi et al ., 2015 ؛ Nasiri , 2018) - في حدود علم الباحث - الدراستين الوحيدتين اللتين اهتمتا بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، وتمثلت عينة الدراسة الأولى في الممرضات ، في حين تمثلت عينة الدراسة الثانية في معلمي المرحلة الثانوية، وهو ما يُمثل نقصاً في طبيعة الدراسات الارتباطية التي تهتم بدراسة هذه المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بصفة عامة ، وبكليات التربية بالمجتمع الليبي بصفة خاصة ، وهو ما يُحاول الباحث التصدي له . وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتحدد في التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية ، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ، وكذلك التعرف على الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في هذه المتغيرات، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية .

- (1) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ؟
- (2) ما مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ؟
- (3) هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع

الليبي ؟

- (4) هل توجد فروق بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي

والصلابة النفسية ؟

أهمية الدراسة

هذا ، ويتسع مجال التطبيق لأية دراسة في ضوء أهمية موضوعها والفئة المستهدفة من نتائج هذه الدراسة ، ولذلك فإن أهمية هذه الدراسة تأتي في جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي على النحو الآتي :

(أ) الأهمية النظرية :

- (1) ندرة الدراسات العربية والأجنبية - في حدود علم الباحث - التي اهتمت بالعلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي. تناولها لمتغير الصلابة النفسية الذي يُعد أحد مُتغيرات المقاومة الذي يجعل الأفراد يحتفظون بصحتهم الجسمية والنفسية ، والوقاية من الأحداث الحياتية الضاغطة .
 - (2) تزويد المكتبة السيكولوجية العربية بشكل عام والليبية بشكل خاص بأحدث ما توصل إليه العلم من أطر نظرية ودراسات سابقة في مجال الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي.
 - (3) تناولها لفئة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ، فعوضو هيئة التدريس بالجامعة أحد أهم العوامل التي تُسهم بشكل كبير في تقدم الأمم والمجتمعات ، فهو المسئول عن تأسيس العلم والمعرفة والأخلاق في أذهان الطلاب ، والمساهمة في حل مُشكلات المجتمع من خلال ما ينشره من بحوث علمية قابلة للتطبيق والاختبار .
- (ب) الأهمية التطبيقية :

- (1) معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية له أهمية كبيرة في فهم سلوك أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في إطار علمي ؛ بما قد يُسهم في تفسيره والتنبؤ به والتحكم فيه.
- (2) فتح المجال أمام الباحثين لإجراء العديد من الدراسات حول الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لكافة الفئات العمرية ، وكافة مجالات العمل المختلفة .
- (3) قد تُفيد نتائج الدراسة الحالية في إعداد برامج تدريبية لتنمية الصلابة النفسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ؛ بما يرفع من مستوى شعورهم بالرضا الوظيفي ، وأداء أعمالهم بكفاءة وفعالية ، وتحقيق أهداف الجامعة بنجاح ، مما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع.
- (4) تُسهم هذه الدراسة في إعداد مقياسين يتسمان بالخصائص السيكومترية لقياس كل من الرضا الوظيفي والصلابة النفسية .

- أهداف الدراسة

- يُمكن تحديد أهداف الدراسة في محاولة التعرف على :
- (1) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي.
 - (2) مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي .
 - (3) العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي .
 - (4) الفروق بين الجنسين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية .

- مُصطلحات الدراسة

- الرضا الوظيفي Job Satisfaction

عرف (Nestern , 2019 : 462) الرضا الوظيفي بأنه " محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه ، وفرص الترقية المتاحة ، وعلاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمى إليها ، والخدمات التي تقدمها له المؤسسة " .

عرف (ياغي ، 2018 : 16) الرضا الوظيفي بأنه " اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته " .

ويُعرف الباحث الرضا الوظيفي بأنه حالة نفسية أو انفعالية سارة يصل إليها عضو هيئة التدريس بالجامعة نتيجة دافعيته وثقته بنفسه ، وشعوره بالرضا عن طبيعة عمله ، وعن المناخ الأكاديمي ، ويُعرف الرضا الوظيفي إجرائيًا بأنه " الدرجة الكُلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بكليات التربية على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية " .

الصلابة النفسية Psychological hardiness

عرف (Skomorovsky & Sudom,2017 : 8) الصلابة النفسية بأنها " بأنها مجموعة من سمات الشخصية التي تعمل كمصدر مقاومة في مواجهة أحداث الحياة " .

كما عرف (Sinclair & Tetrick, 2012 : 150) الصلابة النفسية بأنها " متغير الشخصية المعرفي الذي يتكون من الإحساس بالالتزام والتحكم والتحدي " .

وعُرف (البيرقدار، 2011 : 32) الصلابة النفسية بأنها قدرة الفرد على وضع استراتيجيات معينة في المواقف التي يتعرض فيها للضغوط النفسية والتي تساعده في حل المشكلات التي سببتها هذه الضغوط .

ويُعرف الباحث الصلابة النفسية بأنها " قدرة عضو هيئة التدريس بالجامعة على التحكم والالتزام والتحدي تجاه المواقف الحياتية والمهنية التي يتعرض لها ، بما يساعده على حل المشكلات الأكاديمية بنجاح ، ومواجهة أحداث العمل بفعالية ، والشعور بالرضا الوظيفي ، وتُعرف الصلابة النفسية إجرائيًا بأنها " الدرجة الكُلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بكليات التربية على مقياس الصلابة النفسية المستخدم في الدراسة الحالية " .

- الرضا الوظيفي

يُعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع (الصبحي ، 2016 : 9) .

وقد أوضح (Winefield , 2015 : 451) أن المعلمين الراضين عن عملهم أكثر اتزاناً، وأكثر قدرة على أداء عملهم بكفاءةً مقارنةً بالمعلمين الذين هم أقل من معدل الرضا عن عملهم .

محددات الرضا الوظيفي:

أوضح هالينجر (Hallinger , 2014 : 255) أن هناك مجموعة من المحددات تسهم إسهاماً مباشراً أو غير مباشر في تحديد مدى الرضا الوظيفي ، وهذه المحددات تتمثل فيما يلي :

- (1) عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، ومهاراته، ومستوى دافعيته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه.
- (2) عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم ذاته وما يسوده من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالعمل والعامل، ومن هذه العوامل الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف وشروط العمل.
- (3) عوامل بيئية وتأثيرها المنظمي على العامل، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن عمله ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي، ونظرة المجتمع الى العامل، ومدى تقديره لدوره، وما يسود هذا المجتمع من أوضاع وقيم، كل ذلك يعكس تأثيره إيجاباً وسلباً على اندماج العامل وتكامله مع عمله.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

يرى (الكساسبة ، 2014 : 22) أن هناك أربعة عوامل تؤثر في درجة رضا عضو هيئة التدريس عن مهنة التعليم ، وهذه العوامل تتمثل فيما يلي :

- 1 - عوامل مرتبطة المهنة نفسها : وتتمثل في اكتساب معرفة جديدة من المهنة، والمكانة الاجتماعية للمهنة، وشعور المعلم بالإنجاز في مهنته، ومدى استثمار المعلم لقراراته، ومدى مشاركته في القرارات المتعلقة بمهنته وتنفيذها.
- 2 - عوامل مرتبطة بظروف المهنة وامتيازاتها : وتتمثل في الراتب والحوافز المادية الأخرى، والتدريب أثناء الخدمة، والشعور بالأمن، والاستقرار، وفرص الترقية المتاحة، والعلاقات مع الآخرين، وكفاءة المدير وأسلوب الإدارة.
- 3 - عوامل مرتبطة بسياسات المهنة : وتشمل مسؤوليات العمل، ومتطلباته، وظروف العمل من تجهيزات، ومناهج، وإشراف تربوي، وإدارة مدرسية.
- 4 - عوامل متعلقة بالمعلم نفسه : وتشمل شخصية المعلم، ودرجة استقراره العائلي، والعمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة ، وأهمية العمل بالنسبة له .

ويرى (Lori & Roger , 2016 : 261) أن هناك بعض العوامل التي تؤدي إلى انخفاض رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم ، ومن هذه العوامل " ظروف أو بيئة العمل غير المرغوبة ، حجم الأعباء الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس ، وتقييد حريته ، وسوء توزيع الأدوار والمسئوليات ، وعدم قدرته على إقامة علاقات اجتماعية طيبة بينه وبين زملائه من ناحية وبينه وبين طلابه من ناحية أخرى .

- الصلاية النفسية

أوضحت (راضى ، 2010 : 54) أن الصلابة النفسية تنشئ جدار دفاع نفسي للفرد ، يعينه على التكيف البناء مع أحداث الحياة الضاغطة والمؤلمة ، وتخلق نمطاً من الشخصية شديدة الاحتمال تستطيع أن تقاوم الضغوط ، وتخفف من آثارها السلبية ، ليصل إلى مرحلة التوافق ، وينظر إلى الحاضر والمستقبل بنظرة ملؤها الأمل والتفاؤل ، وتخلو حياته من القلق والاكتئاب ، وتصبح ردود أفعاله مثلاً للاستحسان .

– أبعاد الصلابة النفسية

(1) الالتزام Commitment ويُقصد به الترابط الفعال في العلاقات الاجتماعية بالإضافة إلى جوانب البيئة ، وأن الشخص ذا الالتزام لا يستسلم بسهولة ، ويقوم بمواصلة وأثناء مهامه ولا يتردد في مجابهة الأمور حال الضرورة . (Helen, 2016 : 22) .

(2) التحكم Control وهو يُشير إلى اعتقاد الفرد بإمكانية تحكمه في المواقف الضاغطة التي يتعرض لها . (Folkman , 2011 : 842) .

(3) التحدي Challenge وهو استجابة معرفية فسيولوجية تتمثل في مواجهة الفرد لأحداث الحياة بفاعلية وإيجابية دون يأس أو هروب منها من أجل التمتع بقدر كبير من الصحة النفسية (الدبور ، 2010 : 27) .

– العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية

أوضح (David et al., 2018 : 2988) أن الصلابة النفسية تُعد إحدى السمات الشخصية المرتبطة بالرضا الوظيفي ، وأن الذين يتسمون بالقدرة على التحكم والتحدي والالتزام هم أكثر شعوراً وإدراكاً للرضا الوظيفي ، وأكثر قدرة على مواجهة ضغوط العمل بنجاح .

وقد أوضح (Nasiri , 2018 : 2477) أن هناك علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ، وأن الصلابة النفسية أساس الرضا الوظيفي ، فمن خلالها يُقاوم الفرد الإجهاد والاحتراق الوظيفي ، ويواجه مُشكلات العمل بشجاعة ، ويسعى لتحقيق الأهداف مهما كانت العقبات .

وفي هذا الصدد أجرى (Nasiri , 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية وكل من الرضا الوظيفي وفعالية الذات . تكونت عينة الدراسة من (302) من معلمي المرحلة الثانوية . استخدم الباحث مقياس الصلابة النفسية ، ومقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس فعالية الذات . أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية وكل من الرضا الوظيفي وفعالية الذات

كما أجرى (Mahdavi et al ., 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية . تكونت عينة الدراسة من (40) ممرضة . استخدم الباحثون مقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس الصلابة النفسية . أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، كما أوضحت نتائج الدراسة أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الصلابة النفسية بأبعادها المختلفة الالتزام والتحدي .

الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية

تضاربت نتائج الدراسات التي تناولت الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والصلافة النفسية ، ففيما يتعلق بالرضا الوظيفي فقد أجرى أوكبر وآخرون (Okpara, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة، . تكونت عينة الدراسة من (1100) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات ، موزعون على (80) جامعة . استخدم الباحثون مقياس الرضا الوظيفي . أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ترجع لمتغير الجنس ، حيث كان مجال ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث، بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب، والترقيات، والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي ولكلا الجنسين .

وأجرى (الشрман ، وجعافرة ، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي . تكونت عينة الدراسة من (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة . استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس الأداء الوظيفي . أوضحت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، في حين توجد فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور ، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي .

كما أجرى (أبو رمضان ، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية من خلال المتغيرات التالية (ظروف العمل ، الاستقرار الوظيفي ، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، الحوافز والرواتب) وذلك طبقاً لمتغيرات شخصية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة ومكان العمل وطبيعة العمل . أوضحت نتائج الدراسة أن هناك مستوى متوسط من الرضا لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية ، وأن مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لدى العاملين بالجامعة قد بلغ 58 % ، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ترجع لمتغير " العمر ، طبيعة العمل ، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة" ، في حين أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا ترجع لمتغير الجنس لصالح الذكور .

وأجرى (إبراهيم ، والمشعان ، 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على الفروق بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي . تكونت عينة الدراسة من (408) مُعلماً ومُعلمة . استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي . أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي لصالح المعلمات .

وقام (Steel , 2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على الفروق بين الجنسين من المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي . تكونت عينة الدراسة من (200) من المعلمين والمعلمات التابعين لبعض المدارس بولاية أيوا الأمريكية . استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي . أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي لصالح المعلمين .

وفيما يتعلق بالفروق بين الجنسين في الصلابة النفسية ، فقد أجرى (Sodderstrom et al . , 2016) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة واستراتيجيات المواجهة والتعرض للضغوط، وذلك لدى عينة تكونت من (380) موظف وموظفة ، تتراوح أعمارهم ما بين (19- 42) سنة ، استخدم الباحث اختبار المقاومة لقياس الصلابة النفسية ، ومقياس توجهات المواءمة تجاه المشكلات، ومقياس التعرض للضغوط. دلت نتائج الدراسة أن المستويات المرتفعة من الصلابة مرتبطة بمستويات دنيا من التعرض للضغوط وأعراض المرض وأن مستويات عليا من التعرض للضغوط لها علاقة بالمرض ولا توجد فروق بين الجنسين في الصلابة ومواجهة الضغوط ، كما توجد علاقة إحصائية بين الصلابة النفسية واستخدام الموظفين لاستراتيجيات مواجهة الضغوط الإيجابية .

كما أجرى ليز (Lease , 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية وتحمل المصاعب والدعم والصلابة النفسية كمنبئات للإجهاد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس . تكونت عينة الدراسة من (134) معلم ومعلمة . استخدم الباحث مقياساً للصلابة النفسية ، والضغوط المهنية. أظهرت النتائج أن الصلابة النفسية تساهم في تحمل الحمل الزائد وتحمل الضغط المهني ، كما أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والصلابة النفسية ، وأن الصلابة النفسية والمسؤولية ضرورية لتحمل الضغوط المهنية والمهام الزائدة المطلوبة من الشخص، كما أوضحت نتائج الدراسة أن الذكور أكثر صلابة وتحمل للضغوط من الإناث.

وقام (Crowley , 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الصلابة النفسية على التوافق وأساليب مواجهة الضغوط وذلك لدى عينة تتكون من (315) من الموظفين . واستخدم الباحث مقياس الصلابة النفسية ، ومقياس التوافق ، ومقياس أساليب مواجهة الضغوط . أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إحصائية دالة بين الصلابة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط والقدرة على استخدام أساليب حل المشكلات بصورة منتظمة وإعادة التقييم الإيجابي للموقف مما يؤدي إلى تدعيم قدرة الفرد على مواجهة المواقف الحياتية الضاغطة والشعور العام بالرضا عن الحياة ، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق بين الجنسين في الصلابة النفسية لصالح الذكور .

- فروض الدراسة :

بعد الاطلاع على الأطر النظرية واستقراء الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية ، أمكن للباحث صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي :

- (1) يوجد ترتيب نسبي لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي .
- (2) يوجد ترتيب نسبي لمستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي .
- (3) توجد علاقة إحصائية دالة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي .
- (4) يوجد فرق إحصائي دال بين متوسطي درجات كل من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية .

المنهج المُتبع في الدراسة

منهج هذه الدراسة هو المنهج الوصفي الارتباطي المقارن ، حيث يتم التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلاية النفسية ، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصلاية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ، وكذلك التعرف على الفروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في هذه المتغيرات .

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (130) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، مُقسمون إلى (86 من الذكور ، و44 من الإناث) وقد تراوحت أعمارهم ما بين (28-60) عاماً ، وقد سعى الباحث إلى تحقيق التكافؤ بين أفراد عينة الدراسة في العمر الزمني ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأعمار أفراد العينة (44.2) والانحراف المعياري ($5.1 \pm$) ، ويوضح جدول (1) خصائص عينة الدراسة الحالية .

جدول (1) خصائص عينة الدراسة الحالية .

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير	النسبة المئوية	التكرار	الفئة	المتغير
34%	44	من 1 إلى 5 سنوات	الخبرة	66%	86	ذكر	النوع
24%	31	من 5 إلى 10 سنوات		34%	44	أنثى	
42%	55	من 10 سنوات فأكثر		19%	25	28 : 35 سنة	السن
			31%	40	36 : 45 سنة		
			37%	48	46 : 55 سنة		
			13%	17	56 : 60 سنة		

– أدوات الدراسة

استخدم الباحث مقياسين لقياس متغيرات الدراسة التي يقوم بدراستها وهما " مقياس الرضا الوظيفي ، ومقياس الصلاية النفسية " ، وفيما يلي عرض لكل مقياس على حدة ، والخصائص السيكمترية له :

(أ) مقياس الرضا الوظيفي (إعداد: الباحث) .

للتعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية قام الباحث بإعداد مجموعة من العبارات بلغ عددها في صورتها الأولية (52) عبارة يتم الاستجابة عليهم من خلال ميزان ثلاثي مُكون من (دائماً) وتُعطى ثلاث درجات ، (أحياناً) وتُعطى درجتان ، (نادراً) وتُعطى درجة واحدة ، وذلك للعبارات مُوجبة الاتجاه ، أمّا العبارات سالبة

الاتجاه فُتُعطى درجةً واحدة للاستجابة تحت وزن (دائماً)، ودرجتان للاستجابة تحت وزن (أحياناً)، وثلاث درجات للاستجابة تحت وزن (نادراً) .

وللتحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي فقد تم عرض المقياس في صورته الأولية على بعض السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي ، للإدلاء بآرائهم حول صياغة العبارات، واتجاهها، ومدى مناسبتها للمحور الذي تقيسه، وكذلك لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الذين سيُطبق عليهم المقياس ، ومدى تكرار بعض العبارات ، وفي ضوء آرائهم فقد تم بالفعل حذف العبارات المكررة والتي تحمل أكثر من معنى ، كما تم تعديل بعض عبارات المقياس ، جدول (2) .

جدول (2) العبارات التي تم تعديلها من قبل المحكمين

العبارات	
بعد التعديل	قبل التعديل
أثقتُ بنفسى وبقدرتى على أداء العمل .	أتمتع بالثقة بالنفس عند القيام بعملى .
أحدد مسؤوليات عملى بدقة .	أستطيع تحديد مسؤولياتى بدقة .
توفر الجامعة كافة التسهيلات والوسائل التدريسية .	تعمل الجامعة على توفير كافة متطلبات التدريس

ثم قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (70) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ولهم نفس خصائص عينة الدراسة الأساسية ، وذلك من أجل التحقق من صدق وثبات المقياس بالطرق الإحصائية ، فقام بالتحقق من الصدق العاملى للمقياس بحساب المصفوفة الارتباطية لعبارات المقياس تلاه إجراء التحليل العاملى بطريقة المكونات الأساسية Principle Components لهوتلينج Hotelling مع تدوير مُتعامد للمحاور بطريقة الفاريماكس Varimax لكاييزر Kaiser ، وقد تم استخدام محك الجذر الكامن واحد صحيح للعوامل التي تم استخراجها ومحك التشبع الجوهري للبند بالعامل $0,35 \leq$ ، ومحك جوهريّة العامل هو أن يحتوى على ثلاثة عبارات جوهريّة على الأقل، ويوضح جدول (3) العوامل التي تم استخراجها ومحك التشبع الجوهري للبند بالعامل $0,35 \leq$

جدول (3) العوامل التي تم استخراجها ومحك التشبع الجوهري للبند بالعامل $0,35 \leq$

عدد العبارات الغير مُتشعبة بالعامل $0,35 \leq$	العبارات المُتشعبة بالعامل $0,35 \leq$			العامل
	نسبة التباين	الجذر الكامن	عدد العبارات	
3	19.8%	17.3	19	العامل الأول
2	14.3%	12.9	13	العامل الثانى
3	8.2%	6.4	12	العامل الثالث
8			44	المجموع

يتضح من جدول (3) أن هناك (8) عبارات لم تصل إلى مستوى التشبع الجوهري بالعامل $\leq 0,35$ ولذا تم استبعادهم ، كما يتضح أن عدد العبارات الذي وصل إلى مستوى التشبع الجوهري بالعامل $\leq 0,35$ قد بلغ (44) عبارة ، موزعة على (3) عوامل ، وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الأول وجد أنها تُشير إلى رضا الفرد عن الإجراءات والنظم الإدارية ، والتسهيلات والوسائل التدريسية ، والاجتماعية في الجامعة ، وخدمات البحث العلمي ، والعلاقة بينة وبين زملاء العمل ، وكذلك الرواتب والمكافآت المالية التي يتقاضاها نظير القيام بعمله ، ومعايير التقييم وفرص الترقى بالجامعة ، لذا يمكن تسمية هذا العامل " الرضا عن المناخ الأكاديمي " ، وقد تشبع عليه (19) عبارات.

وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الثاني وجد أنها تُشير إلى رضا الفرد عن عمله ، وإدراكه لقيمته ، وشعوره بالتوافق بين طبيعة هذا العمل وبين قدراته وخبراته ومؤهلاته ، لذا يمكن تسمية هذا العامل " الرضا عن طبيعة العمل " وقد تشبع عليه (13) عبارة .

وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الثالث وجد أنها تُشير إلى ثقة الفرد بنفسه وبقدراته وامكانياته على أداء العمل بنجاح ، ودافعيته ، ومثابرتة لإنجاز عمله مهما كانت العقبات ، وسعيه للتميز بين زملائه ، وكفاحه لتحقيق أهدافه ، لذا يمكن تسمية هذا العامل " الدافعية والثقة بالنفس " وقد تشبع عليه (12) عبارة.

ثم قام الباحث بالتحقق من الإتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي وذلك بحساب قيم مُعاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على العبارة والدرجة الكلية على كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ، وكذلك حساب قيم مُعاملات الارتباط بين درجاتهم على كل بُعد على حدة وبين الدرجة الكلية للمقياس ، ويوضح جدول (4) قيم مُعاملات الارتباط لدرجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي

جدول (4) قيم مُعاملات الارتباط لدرجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي

م	قيم معاملات الارتباط	م	قيم معاملات الارتباط	م	قيم معاملات الارتباط	م	قيم معاملات الارتباط
(1) الرضا عن المناخ الأكاديمي							
1	**0.47	6	**0.68	11	**0.53	16	**0.80
2	**0.56	7	**0.53	12	**0.47	17	**0.75
3	**0.75	8	**0.65	13	**0.75	18	**0.62
4	**0.65	9	**0.48	14	**0.51	19	
5	**0.66	10	**0.63	15	**0.48		
(2) الرضا عن طبيعة العمل							
20	** 0.48	24	** 0.52	28	** 0.59	32	** 0.66
21	** 0.53	25	** 0.76	29	** 0.48		
22	** 0.46	26	** 0.64	30	** 0.44		
23	** 0.46	27	** 0.66	31	** 0.36		
(3) الدافعية والثقة بالنفس							

** 0.66	42	** 0.58	39	** 0.65	36	** 0.50	33
** 0.63	43	** 0.51	40	** 0.64	37	** 0.54	34
** 0.63	44	** 0.52	41	** 0.85	38	** 0.46	35

يتضح من جدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط لدرجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي كانت دالة ، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط البعد الأول ما بين (0.47 - 0.80) ، كما تراوحت قيم معاملات ارتباط البعد الثاني ما بين (0.36 - 0.76) ، وتراوحت قيم معاملات ارتباط البعد الثالث ما بين (0.50 - 0.85) ، وقد كانت جميع هذه القيم الاحصائية دالة عند مستوى 0.01 .

ثم قام الباحث بالتحقق من ثبات درجات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية ، حيث بلغت قيمة معامل ثبات جتمان 0.78 ، وبلغ معامل ثبات ألفا 0.78 ، وبلغ معامل ثبات سبيرمان - براون 0.81 ، وهى قيم ثبات مُرتفعة مما يُطمئن الباحث إلى استخدام ذلك المقياس في الدراسة الحالية .

- وصف مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية

يتكون مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية من (44) عبارة ، وهذه العبارات موزعة على ثلاثة أبعاد هي : " الرضا عن المناخ الأكاديمي ، الرضا عن طبيعة العمل ، الدافعية والثقة بالنفس " ، وتنقسم الدرجة الكلية للمقياس إلى ثلاث مستويات من حيث الشدة تتراوح ما بين منخفضة ، ومتوسطة ، ومرتفعة وتتراوح الدرجة المنخفضة ما بين (44 - 65) ، والمتوسطة ما بين (66 - 99) ، والمرتفعة ما بين (100 - 132) .

(ب) مقياس الصلاية النفسية (إعداد: الباحث) .

للتعرف على الصلاية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية قام الباحث بإعداد مجموعة من العبارات بلغ عددها في صورتها الأولية (55) عبارة يتم الاستجابة عليهم من خلال ميزان ثلاثي مُكون من (دائماً) وتُعطى ثلاث درجات ، (أحياناً) وتُعطى درجتان، (نادراً) وتُعطى درجة واحدة ، وذلك للعبارات مُوجبة الاتجاه ، أمّا العبارات سالبة الاتجاه فتُعطى درجة واحدة للاستجابة تحت وزن (دائماً)، ودرجتان للاستجابة تحت وزن (أحياناً)، وثلاث درجات للاستجابة تحت وزن (نادراً) .

وللتحقق من صدق مقياس الصلاية النفسية فقد تم عرض المقياس في صورته الأولية على بعض السادة المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس والصحة النفسية والإرشاد النفسي ، للإدلاء بآرائهم حول صياغة العبارات، واتجاهها، ومدى مُناسبتها للمحور الذى تقيسه، وكذلك لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الذين سيطبق عليهم المقياس ، ومدى تكرار بعض العبارات ، وفي ضوء آرائهم فقد تم بالفعل حذف العبارات المكررة والتي تحمل أكثر من معنى ، كما تم تعديل بعض عبارات المقياس ، جدول (5) .

جدول (5) العبارات التي تم تعديلها من قبل المحكمين

العبارات	
بعد التعديل	قبل التعديل

لا أغضب بسهولة .	لدئ القدرة على التحكم في انفعالاتي
أستطيع أن أتحمّل المسؤولية في العمل.	لدئ القدرة على تحمل المسؤولية .
أتمتع بعزيمة قوية من أجل تحقيق أهدافي .	أصّر على تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات.

ثم قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (70) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ولهم نفس خصائص عينة الدراسة الأساسية ، وذلك من أجل التحقق من صدق وثبات المقياس بالطرق الإحصائية ، فقام بالتحقق من الصدق العاملي للمقياس بحساب المصفوفة الارتباطية لعبارات المقياس تلاه إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية Principle Components لهوتلينج Hotelling مع تدوير مُتعامد للمحاور بطريقة الفارماكس Varimax لكاييز Kaiser ، وقد تم استخدام محك الجذر الكامن واحد صحيح للعوامل التي تم استخراجها ومحك التشبع الجوهري للبند بالعامل $0,35 \leq$ ، ومحك جوهري العامل هو أن يحتوي على ثلاثة عبارات جوهريّة على الأقل، ويوضح جدول (6) العوامل التي تم استخراجها ومحك التشبع الجوهري للبند بالعامل $0,35 \leq$

جدول (6) العوامل التي تم استخراجها ومحك التشبع الجوهري للبند بالعامل $0,35 \leq$

عدد العبارات الغير مُتشعبة بالعامل $0,35 \leq$	العبارات المُتشعبة بالعامل $0,35 \leq$			العامل
	نسبة التباين	الجذر الكامن	عدد العبارات	
5	8.3%	12.44	21	العامل الأول
3	6.2%	8.77	15	العامل الثاني
1	4.5%	5.4	10	العامل الثالث
9			46	المجموع

يتضح من جدول (6) أن هناك (9) عبارات لم تصل إلى مستوى التشبع الجوهري بالعامل $0,35 \leq$ ولذا تم استبعادهم ، كما يتضح أن عدد العبارات الذي وصل إلى مستوى التشبع الجوهري بالعامل $0,35 \leq$ قد بلغ (46) عبارة ، موزعة على (3) عوامل ، وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الأول وجد أنها تُشير إلى قدرة الفرد على السيطرة على ذاته ، وانفعالاته ، وكافة مُجريات الأحداث من حوله ، واتخاذ القرار المناسب في التوقيت المناسب ، والتكيف بسرعه مع ظروف الحياة ومُتطلباتها ؛ ، لذا يمكن تسمية هذا العامل " التحكم " ، وقد تشبع عليه (21) عبارة .

وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الثاني وجد أنها تُشير إلى قدرة الفرد على الالتزام والتمسك والمحافظة على قيمه ومبادئه وأهدافه واتجاهاته والآخرين من حوله ، وقدرته على تحمل المسؤولية ، وإصراره على إنهاء وإتمام العمل الذي يُكلف به في الوقت المحدد له ، لذا يمكن تسمية هذا العامل " الإلزام " وقد تشبع عليه (15) عبارة .

وبفحص العبارات التي تشبع بها العامل الثالث وجد أنها تُشير إلى إصرار الفرد ومثابرتة على تحقيق أهدافه مهما كانت العقبات ، ومُناضلتة من أجل التميز والتفوق والنجاح ، لذا يمكن تسمية هذا العامل " التحدي " وقد تشبع عليه (10) عبارات.

ثم قام الباحث بالتحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية وذلك بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على العبارة والدرجة الكلية على كل بعد من أبعاد مقياس الصلابة النفسية ، وكذلك حساب قيم معاملات الارتباط بين درجاتهم على كل بُعد على حدة وبين الدرجة الكلية للمقياس ، ويوضح جدول (7) قيم معاملات الارتباط لدرجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الصلابة النفسية

م	قيم معاملات الارتباط	م	قيم معاملات الارتباط	م	قيم معاملات الارتباط	م	قيم معاملات الارتباط
(1) التحكم							
1	**0.56	7	**0.53	13	**0.53	19	**0.54
2	**0.51	8	**0.58	14	**0.67	20	**0.48
3	**0.47	9	**0.38	15	**0.53	21	**0.46
4	**0.56	10	**0.55	16	**0.60		
5	**0.58	11	**0.62	17	**0.52		
6	**0.54	12	**0.46	18	**0.44		
(2) الالتزام							
22	**0.52	26	**0.70	30	**0.52	34	**0.53
23	**0.44	27	**0.72	31	**0.56	35	**0.78
24	**0.40	28	**0.68	32	**0.50	36	**0.64
25	**0.35	29	**0.56	33	**0.40		
(3) التحدى							
37	**0.64	40	**0.63	43	**0.52	46	**0.70
38	**0.53	41	**0.53	44	**0.63		
39	**0.49	42	**0.58	45	**0.67		

يتضح من جدول (7) أن جميع قيم معاملات الارتباط لدرجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الصلابة النفسية كانت دالة ، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط البعد الأول ما بين (0.38 - 0.67) ، كما تراوحت قيم معاملات ارتباط البعد الثاني ما بين (0.35 - 0.78) ، وتراوحت قيم معاملات ارتباط البعد الثالث ما بين (0.49 - 0.70) ، وقد كانت جميع هذه القيم الاحصائية دالة عند مستوى 0.01 .

ثم قام الباحث بالتحقق من ثبات درجات مقياس الصلابة النفسية بطريقة التجزئة النصفية ، حيث بلغت قيمة معامل ثبات جتمان 0.84 ، وبلغ معامل ثبات ألفا 0.83 ، وبلغ معامل ثبات سبيرمان - براون 0.86 ، وهى قيم ثبات مُرتفعة مما يُطمئن الباحث إلى استخدام ذلك المقياس في الدراسة الحالية .

- وصف مقياس الصلابة النفسية في صورته النهائية

يتكون مقياس الصلابة النفسية في صورته النهائية من (46) عبارة ، وهذه العبارات موزعة على ثلاثة أبعاد هي :
 " التحكم ، الالتزام ، التحدي " ، وتنقسم الدرجة الكلية للمقياس إلى ثلاث مستويات من حيث الشدة تتراوح ما بين منخفضة ، ومتوسطة ، ومرتفعة وتتراوح الدرجة المنخفضة ما بين (46 - 68) ، والمتوسطة ما بين (69 - 102) ، والمرتفعة ما بين (103 - 138) .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة :

استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss لإجراء المعاملات الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة ، فتم إجراء الأساليب الإحصائية الآتية :
 1 (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية .
 2) اختبار (ت) Test . t لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات .
 3) معامل الارتباط (بيرسون Pearson Coefficient وسبيرمان - براون Spearman - Brown ، جتمان Guttman - ألفا كرونباخ Cronbach Alpha) .
 4) التحليل العاملي Factorial Analysis .

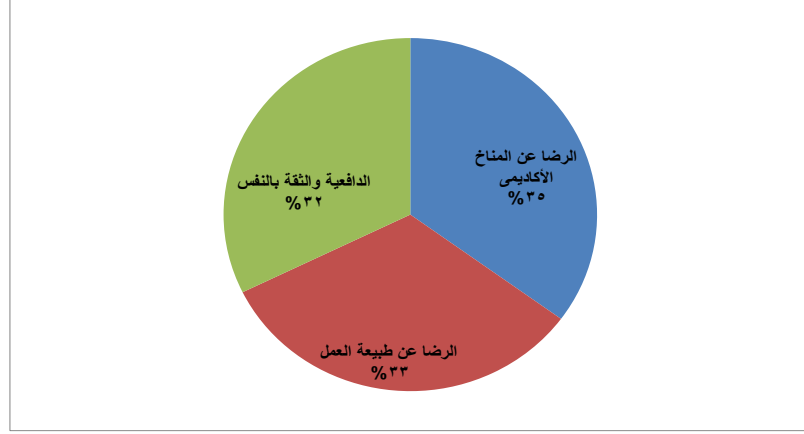
- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

(1) الفرض الأول : وينص على : " يوجد ترتيب نسبي لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية ، ويوضح جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية .

الرضا الوظيفي	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الرضا عن المناخ الأكاديمي	19	31.5	6.4	55.26
الرضا عن طبيعة العمل	13	20.1	5.9	51.53
الدافعية والثقة بالنفس	12	18.3	5.1	50.83
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	44	69.8	10.12	52.87

كما يوضح شكل (1) النسب المئوية للأوزان النسبية لكل بعد من الرضا الوظيفي .



يتضح من جدول (8) وشكل (1) أن الوزن النسبي للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي قد بلغ (52.87) ، وأن "الرضا عن المناخ الأكاديمي" قد جاء في مقدمة الترتيب النسبي للأبعاد الفرعية للرضا الوظيفي بوزن نسبي مقداره (55.26) وبنسبة مئوية (35%) ، يليه "الرضا عن طبيعة العمل" بوزن نسبي مقداره (51.53) وبنسبة مئوية (33%) ، ثم "الدافعية والثقة بالنفس" بوزن نسبي مقداره (50.83) وبنسبة مئوية (32%) ، وهذا يُشير إلى تحقق صحة الفرض .

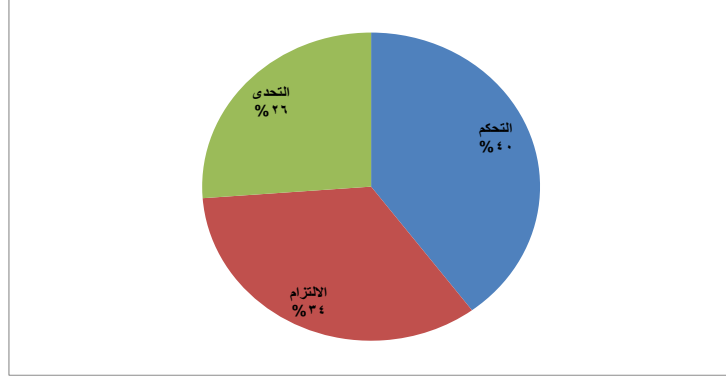
(2) الفرض الثاني : وينص على : " يوجد ترتيب نسبي لمستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس

بكليات التربية بالمجتمع الليبي " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية ، ويوضح جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية .

الصلابة النفسية	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
التحكم	21	35.3	7.5	84.60
الالتزام	15	23.5	6.6	72.22
التحدى	10	16.7	5.4	55.66
الدرجة الكلية للصلابة النفسية	46	73.9	12.44	53.55

كما يوضح شكل (2) النسب المئوية للأوزان النسبية لكل بعد من أبعاد الصلابة النفسية .



يتضح من جدول (9) وشكل (1) أن الوزن النسبي للصلابة لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي قد بلغ (53.55) ، وأن "التحكم" قد جاء في مقدمة الترتيب النسبي للأبعاد الفرعية للصلابة النفسية بوزن نسبي مقداره (84.60) وبنسبة مئوية (40%) ، يليه "الرضا عن طبيعة العمل" بوزن نسبي مقداره (72.22) وبنسبة مئوية (34%) ، ثم "الدافعية والثقة بالنفس" بوزن نسبي مقداره (55.66) وبنسبة مئوية (26%) ، وهذا يُشير إلى تحقق صحة الفرض .

(3) الفرض الثالث : وينص على : " توجد علاقة إحصائية دالة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى

أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي " .

وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب قيمة مُعامل الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، ويوضح جدول (10) بحساب قيم مُعامل الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والصلابة النفسية

الدرجة الكلية للصلابة النفسية	التحدي	الالتزام	التحكم	الصلابة النفسية الرضا الوظيفي
**0.62	**0.66	**0.43	**0.62	الرضا عن المناخ الأكاديمي
**0.55	**0.37	**0.40	**0.64	الرضا عن طبيعة العمل
**0.67	**0.34	**0.45	**0.32	الدافعية والثقة بالنفس
**0.86	**0.58	**0.80	**0.71	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

يتضح من جدول (10) وجود علاقة إحصائية دالة موجبة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي ، وهذا يُشير إلى تحقق صحة الفرض .

وبالنظر للدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية، يتضح أن نتيجة هذا الفرض تتفق مع نتائج دراسة كل من (Mahdavi et al ., 2015 ؛ Nasiri , 2018) والتي أوضحت نتائجها وجود

علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، وأن الصلابة النفسية أساس الرضا الوظيفي ، فمن خلالها يُقاوم الفرد الإجهاد والاحتراق الوظيفي ، ويواجه مُشكلات العمل بشجاعة ، ويسعى لتحقيق الأهداف مهما كانت العقبات . وفي ضوء نتيجة هذا الفرض ، فإن تحقق الفرضية ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية يُما يعود أن الصلابة النفسية بأبعادها المختلفة الالتزام والتحكم والتحمدي تساعد عضو هيئة التدريس على الانخراط في العمل والحرص على تأديته على أكمل وجه ، والتعامل الجيد والفعال مع الضغوط المهنية ، فالصلابة النفسية تقى عضو هيئة التدريس بالجامعة من الآثار السلبية للضغوط المهنية ، وتجعله أكثر رضاً عن عمله ، وأكثر قدرة على المواجهة وأكثر مرونة في التعامل مع هذه الضغوط ، كما أن الصلابة النفسية تعمل على تعديل إدراكاته الذاتية للأحداث والمواقف المهنية الضاغطة وتجعلها تبدو أقل وطأة ، بما يعينه على التكيف معها ومقاومتها والتخفيف من آثارها السلبية وصولاً لتحقيق التوافق ، وإنجاز عمله بنجاح ، والرضا الدائم عن أدائه ، وعن المناخ الأكاديمي وطبيعة العمل ، والنظر بإيجابية للحاضر والمستقبل بصورة تعود بالنفع على العملية التعليمية ككل .

(4) الفرض الرابع : وينص على : " يوجد فرق إحصائي دال بين متوسطي درجات كل من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية " . وللتحقق من صحة الفرض قام الباحث بحساب قيمة "ت" (*-test ، t ، ويُوضح جدول (11) دلالة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية .

المتغير	أعضاء هيئة التدريس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	الذكور	86	77.18	9.41	6.13	دال عند مستوى 0.01
	الإناث	44	67.43	8.52		
الصلابة النفسية	الذكور	86	80.96	10.85	5.37	
	الإناث	44	71.28	9.84		

يتضح من جدول () وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ، وذلك لصالح الذكور . وبالنظر للدراسات السابقة التي تناولت الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي ، يتضح أن نتيجة هذا الفرض تتفق بصورة جزئية مع نتائج دراسة أو كبر وآخرون (Okpara, 2019) والتي أوضحت نتائجها أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ترجع لمتغير الجنس ، حيث كان مجال ظروف العمل وزملاء

(*) ت " الجدولية عند مستوى 0.05 تُساوي 1.98 ، وعند مستوى 0.01 تُساوي 2.63

العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث، بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب، والترقيات، والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور .

كما تتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة كل من (الشومان ، وجعافرة ، 2014 ؛ أبو رمضان ، 2014 ؛ Steel , 2010) والتي أوضحت نتائجهم جميعاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث لصالح الذكور. في حين تختلف نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (إبراهيم ، والمشعان ، 2014) والتي أوضحت نتائجها فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في الرضا الوظيفي لصالح المعلمات .

وبالنظر للدراسات السابقة التي تناولت الفروق بين الجنسين في الصلاية النفسية ، يتضح أن نتيجة هذا الفرض تتفق مع نتائج دراسة كل من (Lease , 2009 ؛ Crowley , 2013) والتي أوضحت نتائجها أن الذكور أكثر صلاية وتحمل للضغوط من الإناث . في حين تختلف نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (Sodderstrom et al . , 2016) والتي أوضحت نتائجها أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الصلاية ومواجهة الضغوط .

وفي ضوء نتيجة هذا الفرض ، فإن تحقق الفرضية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالمجتمع الليبي في الرضا الوظيفي والصلاية النفسية ، وذلك لصالح الذكور ، وبرغم أن الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية يقومون بنفس المهام ويتعرضون لنفس ظروف العمل ، إلا أن السبب في وجود فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرضا الوظيفي والصلاية النفسية ، ربما يعود إلى تعدد أدوار الذكور من أعضاء هيئة التدريس ، فهو وتماشياً مع النمط الثقافي للمجتمع الليبي هو رب الأسرة والمسؤول الأول والأخير عن تلبية الاحتياجات المادية المختلفة لجميع أفراد الأسرة والأبناء ، وذلك إلى جانب أعباء مهنة التدريس ، بالإضافة لتأدية بعض المهام الإدارية التي توكل إليه ، وإحاقه ببعض الدورات التعليمية وابتعائه لدول أخرى من أجل زيادة محصلته المعرفية وإكسابه تجارب ومهارات تعليمية جديدة ، فهو أكثر احتكاكاً بظروف العمل ومواقفه المهنية الضاغطة المنتشرة داخل الكليات الجامعية بصفة عامة ، وفي ظل صورة الذكور الاجتماعية وفق ثقافة المجتمع الليبي ، والرغبة الملحة في إثبات الذات وتحمل المسؤولية في ظل ما يشهده المجتمع الليبي من اضطرابات تجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات والضغوط ، وتقبل التحدي ورفض الهروب ، بصورة أكثر من الإناث ، لذلك من الطبيعي أن يكون الذكور أكثر تحدياً وتحكماً وصلاية من الإناث ، فضلاً على أن المعلمات من أعضاء هيئة التدريس لديهن مسؤوليات اجتماعية وأسرية تجاه الأسرة والزوج والأبناء ، فهي التي تأخذ النصيب الأكبر في تربية الأبناء ، وتحمل أعباء الولادة والأمومة والحضانة والاعتناء بنظام المنزل ، وهي مصدر التعلم والحب والحنان ، وهذه الواجبات تحتم عليها البقاء في البيت مدة أطول من المعلمين الذكور ، مما ينعكس سلباً على أدائهن الوظيفي وشعورهن بالرضا الوظيفي .

– التوصيات والبحوث المقترحة

(أ) : توصيات الدراسة

من خلال ما انتهت إليه هذه الدراسة من نتائج يُوصى الباحث بما يلي

تهيئة المناخ الجامعي الذي يشجع احتياجات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ويعددهم عن الاحتراق الوظيفي والانهك النفسي .

إجراء مزيد من الدراسات للكشف عن متغيرات أخرى ذات الصلة بالرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.

العمل على توفير الاستقرار الاجتماعي والنفسي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، وتوفير كافة خدمات الرعاية الاجتماعية ، التربوية ، النفسية ، الصحية والمهنية .

(ب) : البحوث المقترحة

نظراً لما أسفرت عنه الدراسة الحالية من حاجة ملحة إلى تنوع أساليب البحث في مجال الرضا الوظيفي ، والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية ، فإن الباحث يقترح القيام بالدراسات المستقبلية الآتية :
فعالية برنامج تدريبي لتنمية الصلابة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية .
الرضا الوظيفي وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية .

- قائمة المراجع

- المراجع العربية .

إبراهيم ، هبة ، وعويد ، المشعان (2014) . الرضا الوظيفي وعلاقته بالنوع ، الكويت ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة الكويت ، المجلد (28) ، ص ص 65 - 96 .

أبو رمضان ، نجوى نعيم (2014) قياس مستوى الرضا الوظيفي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، الجامعة الإسلامية - غزة ، مجلة كلية التربية ، المجلد (2) ، ص ص 175 - 193 .

البيرقدار ، تهيدي عادل فاضل (2011) : الضغط النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلبة كلية التربية ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية ، جامعة الموصل العراق ، المجلد (11) ، العدد (1) ، ص 32.

حبايه ، سهير عبد النور (2019). مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن ، الأردن ، مجلة كلية التربية ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا ، المجلد (2) ، العدد (1) .

حجازي، محمد حافظ (2011) : أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، جامعة الاسكندرية ، مجلة كلية التربية ، المجلد (41) ، العدد (2)

الدبور ، أحمد محمد (2010) . الصلابة النفسية كمصد لمقاومة الضغوط والأمراض ، القاهرة : دار الكتب والوثائق القومية .

راضى ، زينب نوفل أحمد (2010) : الصلابة النفسية لدي الامهات شهداء إنتفاضة الاقصى وعلاقتها ببعض ، الأردن : دار وائل للنشر .

الشرايدة، سالم تيسر (2008). الرضا الوظيفي : أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط2، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

الشرمان ، منيرة ، وجعافرة ، صفاء (2014) : درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي ، الأردن ، مجلة المنارة ، المجلد (20) ، ص ص 411 - 443 .

الشيخ ، محمد جواد خليل ، وشريز ، عزيزة عبد الله (2018) الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى الموظفين . مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية ، غزة ، المجلد (16) ، ص ص 683 - 711 .

- الصبحي ، (2016) . الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة ، مجلة كلية التربية ، جامعة طيبة ، العدد (2) ، ص ص 3 – 19 .
- عباس ، سهيلة مُجد (2013) . إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع .
- العكش ، فوزي عبد الله ، والحسين ، احمد مصطفى (2018) . الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن ، الأردن ، مجلة المنارة ، المجلد (14) ، ص ص 11 – 44 .
- الكساسبة ، عبد الوهاب (2014) : الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه، دراسة مقارنة ، الأردن ، مجلة العلوم التربوية ، العدد (3) ، ص ص 189 – 200 .
- نصر ، علاء دراب (2014) : الصلاية النفسية ، سوريا : المجلة العربية للعلوم النفسية ، المجلد (8) ، العدد (37) .
- ياغي ، عبد الفتاح مُجد خميس (2018) . أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الأردن ، مجلة كلية التربية ، جامعة آل البيت ، العدد (2) ، المجلد (2) ، ص ص 8 – 28 .
- المراجع الأجنبية .

Crowley,B.(2013) : psychologicalHardinecss and adjustment to life events in adulthood, Journal of adulthdevelopment .Vol..10 , No. 4 : Pp. 237-248.

David ,C., Alexandre ,M., Enrico ,M.& Emmanuel ,S. (2018). Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction , American Economic Review, American Economic Association, Vol. 102(6), Pp. 2981-3003

Folkman, S., & Lazarus, R.S. (2011) : If it changes it must be aprocess: study of emotion and coping during three stages of acollege examination. Journal of personality and social psychology, Vol.48, No.1, P.150.

Gusi, A. Prieto, A. Forte, A. Ignacio, b&Guerrero, c. (2018) : Needs. Interests. and Limitations for the Promotion of Health and Exercise by a Web Site for Sighted and Blind Elderly People: A Qualitative Exploratory Study. Educational Gerontology,Vol. 34 ,No.6 : Pp. 449-461.

Hallinger, Philip (2014). Using Faculty Evaluation to Improue Teaching Quality, Case study of Higher Education in Southwest Asia, Evaluation and Accountability, 22 (4), 253-274.

Helen , D. (2016) : hardiness : is it still a valid concept ? , the educational resources information center ,vol . 12 , No. (18) . PP.1-22 .

Lai, D, & Lenenko, I. (2017) : Correlates of living Alone among Single Elderly Chinese Immigrants in Canada, International Journal of Aging and Human Development,Vol.65 , No. 2 : Pp:121-148.

Lease, S.H. (2009) : Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty', Research in Higher Education, Vol.40, No.3: Pp.285–307.

Lori, R. & Roger, C. (2016): Difference in job sat is faction between general education and special education teacher, remedial special education, 23 (5), PP: 258-268.

Mahdavi , A., Nikmanesh , E.& Seddigh , F . (2015) . Predicting the level of job satisfaction based on hardiness and its components among nurses with tension headache , Carol Davila University Press , Vol.8,No.4, Pp.93-96.

Nasiri , T . (2018) . Evaluation of the Relationship between Hardiness and Self-Efficacy with Job Satisfaction of High School Teachers in the County of Shahriar , International Journal of Humanities and Cultural Studies , Pp.2471- 2479 .

Nestern , A. (2019) . Strategic Planning in school An Oxymoron. School Leadership & management, V.18, N.4, P.462.

Okpara,J., Squillace, M., and Erundu. E (2019). Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. Women in Management. Review. 20 (3)pp.177-190.

Robbins, S . (2011) . Organizational behavior- Concepts controvsesises and applications , Englwood cliffs, Prentice-Hill.

Sinclair,R. & Tetrick , L. (2012) : Implication of item wording for hardiness structure relationship with neuroticism and stress buffering,journal of research in personality, Vol. 34 , 1 : Pp. 1-25.

Skomorovsky, A.Sudom, A.(2017) : Role of Hardiness in the Psychological Well-Being of Canadian Forces Officer Candidates,Military Medicine,Vol.176 , No. 1: Pp. 7-12.

Sodderstrom, M., dolbier, C .& leiferman , J. (2016) : therelationship of hardiness, coping strategies and perceived stress to symptoms of I lines, journal of Behavioral medicine, Vol.23, No. 3 : Pp.311-328.

Steel, B, (2010). An Analysis of teacher moral in selected. elementary schools which have experienced enrollment. Declihes DAI-A 49 (10). 2888-A

Steinhardt, M (2017): The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, U. S. A, journal of Health promotion, 17 (6), P-P,382-389.

Winefield, A. (2015): A longitudinal study of the psychological effects on unemployment and unsatisfactory employment of young Adults, journal of Applied psychology, 76 (3), P-P: 424-434.