



**الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي
لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر**

إعداد

د/ عبدالمنعم علي علي عمر

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية بنين- جامعة الأزهر بالقاهرة

الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

عبدالمنعم علي علي عمر

قسم الصحة النفسية، كلية التربية بنين- جامعة الأزهر بالقاهرة

البريد الإلكتروني: aliomar10888@gmail.com

ملخص البحث:

هدف البحث إلي الكشف عن مستوي الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ومعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية وكل من الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، وكذلك التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي التي تعزي إلي الدرجة العلمية، وتوضيح مدي إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية. بلغ عدد العينة (150) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر. طبق عليهم مقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمر (2002)، واستبيان الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية البحث العلمي إعداد الباحث. وأشارت النتائج إلي وجود مستوي متوسط من الرضا الوظيفي، ووجود علاقة ايجابية دالة احصائيا بين كل من الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، ووجود علاقة ايجابية دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، كما أظهرت النتائج أن متوسطات درجات الرضا الوظيفي تختلف باختلاف الدرجة العلمية مدرس- استاذ مساعد لصالح درجة استاذ مساعد، كما كشفت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

الكلمات المفتاحية: الصلابة النفسية، الرضا الوظيفي، دافعية البحث العلمي، أعضاء هيئة التدريس.



Psychological Resilience, Job Satisfaction, and Scientific Research Motivation among a Sample of Faculty Members at Al-Azhar University

Abdel Mon'em Ali Ali Omar

Mental health, College of Education for Boys - Al-Azhar University in Cairo

Email: aliomar10888@gmail.com

Abstract:

This research aimed at exploring the level of job satisfaction among faculty members at Al-Azhar University. It also tried to identify the relationship of psychological resilience to job satisfaction and scientific research motivation. In addition, differences in job satisfaction due to the academic degree were detected. Furthermore, the research investigated predicting job satisfaction via psychological resilience. The research sample consisted of (150) members of the teaching staff at the Faculty of Education in Cairo, Al-Azhar University. The researcher administered scales of Psychological Resilience (prepared by Emad Mukhaimer, 2002), Job Satisfaction, and Scientific Research Motivation scales (prepared by the researcher) to collect data. Results revealed that the level of job satisfaction of the faculty members was moderate. There was a statistically significant positive relationship between psychological resilience, job satisfaction and scientific research motivation. In addition, there was a statistically significant positive relationship between job satisfaction and scientific research motivation. Results also showed significant differences in job satisfaction due to the academic degree (Lecturer/Assistant Professor) in favor of the degree of Assistant Professor. Moreover, psychological resilience could predict job satisfaction among faculty members at Al-Azhar University.

Keywords: psychological resilience, job satisfaction, scientific research motivation, faculty members.

المقدمة:

يتميز الواقع الحالي بكثرة الأحداث الضاغطة فقد أصبح الفرد فيه عرضةً لكثير من مواقف الفشل والإحباط في تحقيق الرغبات واشباع الحاجات ونتيجة لذلك قد ينفعل ويتألم، كما أن ازدياد وتنوع متطلبات الحياة وتنامي مستويات الطموح عما كانت عليه يدفع بالفرد إلى الكد والعمل المتواصل للتغلب على المعوقات وتحقيق التكيف النفسي والشعور بالرضا، وهنا تظهر أهمية الخصائص النفسية التي تساعد الفرد على التوافق مع المواقف التي يتعرض لها ومنها الصلابة النفسية حيث تختلف استجابة الأفراد للأحداث الضاغطة فمنهم من لا يقوى على المواجهة والبعض الآخر يواجه تلك الظروف الضاغطة بقوة وصلابة. ويعتبر مفهوم الصلابة من المفاهيم الحديثة نسبياً وهو من الخصائص النفسية المهمة للفرد التي تساعده على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة والمتعددة. فالصلابة النفسية تعني القدرة على التكيف مع الظروف الحياتية السالبة، حيث تلعب الانفعالات الإيجابية مثل السعادة والتفاؤل وتقدير الذات والتوكيدية دوراً حاسماً في مواجهة تلك الصعوبات والأزمات التي يواجهها الفرد. ومن ثم فإن مصطلح الصلابة يقصد به عوامل الوقاية التي يمتلكها الفرد بمرور الوقت. وبالتالي فإنه يمكن القول بأن الصلابة النفسية كمكون نفسي لا يمكن اعتباره أمراً موروثاً ينتقل من جيل لآخر بقدر ما هو أمر مكتسب ينتج عن التحكم الانفعالي في الخبرات السالبة التي يتعرض لها الفرد (Martinez-Ramon, et al., 2021). وتعرف الصلابة بأنها القدرة على التعافي واستعادة الاتزان النفسي بعد المرور بأزمات ومواقف ضاغطة (Gonzalez Ruiz et al, 2015) كما تعرف بأنها قدرة الفرد على مواجهة الأزمات والصعوبات والمواقف السالبة والتغلب عليها بنجاح فضلاً عن التحول الإيجابي إثر التعرض لتلك الخبرات السالبة (Lozano-Diaz, et al., 2020) ويعرفها أيضاً (Kappagoda et al., 2014) بأنها القوة الإيجابية التي يعتمد عليها الفرد لمواجهة الأحداث السالبة بالإضافة إلى الأحداث الإيجابية الحادة. ويشير (Mills et al. 2013) إلى أن الصلابة النفسية هي القدرة على استعادة القوة والقدرة بعد المرور بخبرات انفعالية حادة وتجارب الفشل والإحباط. وفي علم النفس الإيجابي تعتبر الصلابة هي عملية التكيف الإيجابي داخل بيئة العمل (Masten et al., 2009). حيث يتسم الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الصلابة النفسية بالواقعية والموضوعية والالتزام الشديد بالقيم والقدرة على التكيف وسرعة البديهة (Meng, et al, 2011)

وهناك ثلاثة مبادئ رئيسية للصلابة هي الضبط والتماسك والترابط (Enzi & Ibrahim, 2012). وتتضمن الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ثماني أبعاد ناجمة عن ميكانزمات المواجهة وهي الاستقلالية، وتقدير الذات، والوعي والمسئولية، والأمل، والتواصل الاجتماعي، والتحمل، والتعرض للإحباط وفقاً للضغوط (Gonzalez-Muzzio, 2013). وأوضحت الدراسات أن الصلابة النفسية تتضمن عوامل وقاية مثل الهدوء النفسي وروح الدعابة والعلاقات الإيجابية ومستوى مرتفع من تقدير الذات والتحكم والسيطرة على الأمور الشخصية والمهنية والشعور بالفعالية في العمل والعلاقات الاجتماعية والذكاء الاجتماعي والمرونة والقدرة على إرجاء الإشباع الشخصي والاعتقاد بالفاعلية الذاتية للفرد وتبني وجهة ضبط داخلية والقدرة على حل المشكلات والثقة في الآخرين والأمل في المستقبل والقدرة على التفكير النقدي وارتفاع مستوى التوقعات الذاتية (Eva et al., 2020 ; Howe et al., 2012). وفي مجال العمل فإنها تعني القوة أو القدرة النفسية على العودة للحالة الطبيعية (Luthans & Youssef, 2004). كما يذكر (Gusi, Prieto, Forte, Ignacio & Guerrero, 2008) أن ذوي الصلابة النفسية

المرتفعة لديهم أعراض نفسية وجسدية قليلة ولديهم قدرة على التحمل الاجتماعي وارتفاع دافعية العمل ولديهم قدرة على الرضا والتفاؤل والتوجه نحو الحياة ومواجهة الأحداث الضاغطة، بعكس ذوي الصلابة النفسية المنخفضة الذين يتصفون بعدم وجود معنى لحياتهم ولا يتفاعلون مع بيئاتهم ويفضلون ثبات الأحداث الحياتية.

كما تشير (Yanez, 2006) إلى أن الصلابة النفسية هي منبئ بالرضا عن الحياة، حيث يمثل الشعور بالرضا مظهراً هاماً من مظاهر حياة الفرد، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بصحته النفسية وتكيفه الشخصي والوظيفي. ويذكر (رمضان محمود، 2018) أن الصلابة النفسية تساعد على الرضا الوظيفي وهو ذلك الشعور بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، والإحساس بالثقة والولاء والالتزام للعمل، وهو حصيلة العوامل المتوفرة في العمل والتي تجعل الفرد محبباً له ومقبلاً عليه، وهو يعد سلوكاً ذهنياً يكمن في وجدان الفرد وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفسه وقد تظهر في سلوكه الخارجي، كما أن قوة المشاعر وتراكمها تؤثران في درجة انعكاسها على السلوك الخارجي للفرد فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوكه، وكلما كانت المشاعر ايجابية كلما كان تصوره عن عمله أنه يحقق الإشباع المناسب لحاجاته. وهو ما أشار إليه (Malik, Nawab, Naeem, & Danish, 2010) في تعريف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً.

وقد ركزت مؤسسات التعليم العالي خلال العقدين الماضيين على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقصي حياتهم الأكاديمية والشخصية، حيث أثبتت قضية الضغوط الناجمة عن تدني مستويات الدعم المادي المقدم لأعضاء هيئة التدريس، ولعل أبرز ما أثير في هذا الصدد هو مدى تأثير ذلك على الدافع البحثي والمشاركة الفعالة في الحياة الأكاديمية، ومدى تأثير الأداء الوظيفي والأكاديمي بمستوى الدعم والرضا النفسي والمادي المدرك من قبل عضو هيئة التدريس (Eaton et al., 2015).

ويري (Campbell, et al. 1990) أن الأداء المتمثل في السلوكيات الظاهرة التي يمارسها الفرد داخل بيئة العمل مرتبط بالرضا الوظيفي له داخل المؤسسة التي يعمل بها. فالرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الدافع البحثي والتنظيم المؤسسي. كما يرى (Eaton, et al, 2015) أن أحد أكثر الأدوات فعالية لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس هو السماح لهم بالنمو المهني من خلال تقليل الحواجز التي تحول دون الأداء البحثي. كما يعتبر (Babu, Ramesh & Singh, 1998) الرضا عن العمل الجامعي كأحد محددات إنتاجية البحث وأن الرضا الشخصي والوظيفي بما في ذلك الرضا عن الراتب وتصورات الزملاء للمساهمات البحثية يرتبط بالأداء والإنتاج البحثي.

ويشير (Melendez, Tomas, Oliver & Navarvo, 2008) إلى أن تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من أهم المجالات التي يجب الاهتمام بها نظراً لأهميتها في تحسين الأداء البحثي وزيادة فعاليته. وأن السمات الشخصية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. وفي هذا الصدد يشير (مصطفى طلال، 2011) إلى أن الرضا عن العمل يتأثر ببعض السمات الشخصية للفرد، ومن أهم هذه السمات:

- تقدير الذات: فكلما كان لدي الفرد ميلاً للإعتداد برأيه واحترام ذاته كلما كان أقرب إلي الرضا عن العمل بعكس الأشخاص الذين يشعرون بالدونية وعدم الاعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.
- تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادراً علي تحمل الضغوط والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضاً عن العمل، أما الأشخاص الذين لا يستطيعون مواجهة المواقف وينهارون بسرعة أمام الصعوبات والعقبات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين.
- الرضا والتفاؤل: يميل الأفراد الأكثر سعادة وتفاؤلاً في حياتهم إلي أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء والأكثر تشاؤماً وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذا التشاؤم والتعاسة إلي عملهم.

مشكلة البحث:

يختلف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كغيرهم من الأفراد في استجاباتهم تجاه الضغوط المهنية التي تواجههم ويتعرضون لها، فبعضهم قد تكون لديه الميول الايجابية نحو مهنته ولديه القدرة علي مواجهة الصعوبات والمشكلات مما ينعكس عليه بالإيجاب ومن ثم شعوره بالسعادة والرضا عن عمله ومهنته، بينما قد يعاني البعض من عدم القدرة علي تحمل الضغوط نتيجة عدم تمتعه بقدر من المرونة النفسية يقيه من الاحتراق النفسي مما ينعكس بالسلب علي أدائه الأكاديمي ونتاجه العلمي والبحثي ومن ثم شعوره بعدم الرضا عن مهنته. وتعتبر الصلابة النفسية أحد السمات والخصائص النفسية التي تمثل مصدر المقاومة والصمود التي تنمها خبرات الفرد منذ الصغر، وتختلف من شخص لآخر باختلاف مستوياتها وما يتمتع به من الإحساس بالالتزام والتقبل فيما يمكن أن يواجهه من مشكلات (هبة حسين، نشيمه عمهوج، 2020). ويؤكد (Melendez, Tomas, Oliver, Navarvo & 2008) علي أن السمات الشخصية تلعب دوراً هاماً في تحقيق الرضا عن الحياة بشكل عام، فالشخصية الانبساطية لديها إحساس عالي بالرضا علي عكس الشخصية العصبية التي تميل إلى الإحساس المتدني بالرضا. كما تشير دراسة (Porter, 1998) إلي ارتباط الصلابة النفسية ارتباطاً إيجابياً بقوة الأنا وتقدير الذات والكفاءة الذاتية والتفاؤل، كما ترتبط إيجابياً بأساليب المواجهة الفعالة مثل التركيز على المشكلة أو البحث عن الدعم البناء، وترتبط سلباً بأساليب المواجهة غير الفعالة مثل التجنب، وأن هناك علاقة قوية بين التحكم والالتزام والتحدي كمكونات شخصية خاصة بالصلابة النفسية ومقاومة الضغوط. كما تشير دراسة (Michelle, 1999) إلي أن الصلابة النفسية تساهم في تحمل العمل الزائد وتحمل الضغط المهني، كما أنها ترتبط بالتوافق النفسي والاجتماعي للفرد. كما أوضحت دراسة (Spurlock, 2008) أن الصلابة النفسية كانت عامل وقاية ضد الاحتراق النفسي حيث ارتبطت المستويات المرتفعة من الصلابة النفسية بانخفاض مستوى الاحتراق النفسي، وأنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي أو العزوف عن العمل الجامعي من خلال مستوى الضغوط النفسية والاحتراق النفسي. كما توصلت دراسة (Guan, Sun, Hou, 2014) Zhao, Luan, & Fan, 2014) إلي أن العلاقة بين الدعم المؤسسي المدرك لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والأداء الوظيفي يتوسطها الرضا الوظيفي والانفعالات الايجابية والالتزام الانفعالي. كما توصلت دراسة (Durrah, Al-Tobasi, A'aqoulah, & Ahmad, 2016) إلي وجود علاقة بين الأمل وبين الأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقة بين الصلابة النفسية وبين الأداء الوظيفي. كما أوضحت دراسة (Hester, 2020) أن مستوى الصلابة النفسية لدى

أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كان دافعاً قوياً للنجاح. كما أظهرت دراسة (Bano, Ahmed, Aziz, Tassadaq, Ahsan, & Wasim, 2021) وجود علاقة ايجابية بين الذكاء الانفعالي وبين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما أشارت دراسة (Ghasemy, Muhammad, Jamali, & Roldan, 2021) إلي دور الصراع البينشخصي في ظهور الحالات الانفعالية التي تؤثر في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما توصلت دراسة (Geofrey, 2010) إلي أن العوامل الشخصية لها تأثير كبير علي الدافعية وعلى عملية التدريس والأنشطة العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. لذلك بدأت البحوث والدراسات التركيز علي الجوانب النفسية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات لما لها من تأثير كبير علي العملية التعليمية والأكاديمية للجامعة من جهة والأداء الوظيفي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وفي حدود ما توفر للباحث من دراسات وأبحاث أجريت في البيئة الجامعية المصرية بشكل عام وفي جامعة الأزهر بشكل خاص، لم يتم العثور علي أبحاث أو دراسات تناولت متغيرات الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. لذا جاءت الدراسة الحالية لمحاولة الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، والتعرف علي العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي من ناحية، وإمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من ناحية أخرى. وذلك من خلال الإجابة علي التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- 2- هل توجد علاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- 3- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- 4- هل تختلف متوسطات درجات الرضا الوظيفي باختلاف الدرجة العلمية (مدرس- استاذ مساعد)؟
- 5- هل يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلي: الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي، ومعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية وكل من الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، وكذلك التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي التي ترجع إلي الدرجة العلمية، وتوضيح مدى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أهمية البحث:

يمكن النظر إلى أهمية البحث الحالي من الناحيتين النظرية والتطبيقية علي النحو التالي:
من الناحية النظرية: أهمية الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لما له من تأثير كبير علي العملية التعليمية والأكاديمية للجامعة والأداء الوظيفي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس. كما أن معرفة العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لها أهمية واضحة في فهم السلوك الإنساني، فمعرفة طبيعة العلاقة بشكل دقيق وتقديرها كمياً يمكن أن يقوم بدوره في دقة التنبؤ بحدوث الظاهرة، ومن ثم التحكم في إحداثها وتفسيرها. بالإضافة إلي أهمية الفئة التي يدرسها البحث فهي شريحة هامة وحساسة ولها دور كبير وهام في تطور وتقديم المجتمع. هذا بالإضافة إلي التأصيل النظري لمتغيرات الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي كمفاهيم في مجال الصحة النفسية وعلم النفس.

ومن الناحية التطبيقية: توجيه أنظار الباحثين إلي إجراء المزيد من البحوث التي تتناول الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مع متغيرات أخرى مثل الضغوط المهنية والاحترق النفسي. كما تفيد نتائج البحث إدارة الجامعة والمسؤولين عن اتخاذ القرار في وضع برامج واستراتيجيات تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي ومن ثم دافعية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

مفاهيم البحث:

الصلابة النفسية:

شكل من أشكال المشاركة العقلية حيث يصبح الفرد ملتزماً تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، ويستقر في اعتقاده بأنه يمكنه التحكم في الأحداث التي يواجهها، وأن ما يحدث فيما يتعلق بجوانب حياته مثير وضروري للنمو وليس تهديداً له (عماد مخيمر، 2002).

الرضا الوظيفي:

مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً (Malik, et al., 2010).

الدافعية:

القوة الداخلية أو الحافز الذي يدفع الفرد أو بوجهه أو يؤثر عليه لتحقيق أهدافه، ويتضمن القوى البيولوجية والنفسية والاجتماعية والمعرفية التي تترجم الرغبات إلى أفعال (Peretomode, 2005).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:

- أ- الحد البشري: يتمثل في أعضاء هيئة التدريس بدرجة مدرس وأستاذ مساعد.
- ب- الحد المكاني: يتمثل في كلية التربية بنين -جامعة الأزهر بالقاهرة.



ج- الحد الزمني: يتحدد بفترة تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2022/2021م.

د- الحد الموضوعي: ويتمثل في متغيرات البحث: الصلابة النفسية، الرضا الوظيفي، دافعية البحث العلمي.

كما يتحدد البحث بالأدوات، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والأبحاث والدراسات السابقة.

الإطار النظري:

أولاً: الصلابة النفسية:

يعد مفهوم الصلابة النفسية من المفاهيم الحديثة نسبياً، وهو من الخصائص النفسية المهمة للفرد كي يواجه ضغوط الحياة المتعددة بنجاح، ولقد بدأت الدراسات في السنوات القليلة الماضية تتجاوز مجرد دراسة العلاقة بين إدراك الأحداث الضاغطة وأشكال المعاناة النفسية إلى الاهتمام والتركيز على المتغيرات الداعمة لقدرة الفرد على المواجهة الفاعلة وعوامل المقاومة أي المتغيرات النفسية والبيئية المرتبطة باستمرار السلامة النفسية حتى في مواجهة الظروف الضاغطة والتي من شأنها دعم قدرة الفرد على مواجهة المشكلات والتغلب عليها (عماد مخيمر، 2002). والصلابة النفسية من السمات الشخصية التي تساعد الفرد على التأقلم بشكل جيد مع التوتر، والمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية، وعدم التعرض للاضطرابات النفسية الناجمة عن الضغط النفسي. ويتميز الأفراد ذوو الصلابة النفسية بالتفاؤل والهدوء العاطفي فهي خاصية فعالة في التعامل مع الضغوط والتوتر. ومن خلالها يمكن للفرد تحويل الضغوط وحالات التوتر إلى مواقف بسيطة وأقل خطورة (Al-Sayed, 2007). ويعد (Kobasa, 1979) من أوائل العلماء الذين وضعوا الأساس لمصطلح الصلابة النفسية، فقد أشار إلى أن بعض الأفراد يمكنهم تحقيق إمكاناتهم الخاصة رغم تعرضهم لكثير من الإحباطات والضغوط. واشتق مصطلح الصلابة النفسية وهو متأثراً بالفكر الفلسفي الوجودي الذي يركز على المستقبل بدلاً من الماضي في تفسير سلوك الفرد. ويعتبر الفكر الفلسفي الوجودي أن الفرد في حالة مستمرة وأن دافع الفرد ينبع من البحث المستمر من معنى وهدف الحياة (Maddi, 2004). ويعرف (Konstantionova, 2005) الصلابة النفسية على أنها إيمان الفرد بقدرته على التعامل مع أحداث الحياة المجهدة التي تؤثر على صحته العقلية، وجعل هذه الضغوط أقل تهديداً لحياته باستخدام استراتيجيات فعالة في حل ومواجهة مشاكله. كما يري (Majdi & Al-Safadi, 2013) أن الصلابة النفسية تركز على قدرة الفرد على التكيف فالأفراد الذين يتمتعون بصلابة نفسية عالية يتمتعون بقدرات معرفية أفضل واستجابات أكثر تكيفاً وكفاءة ذاتية عالية. ويرى (Khanfar, 2013) أن الصلابة النفسية هي عملية تكيف الفرد مع ضغوط الحياة من خلال ثقته في قدرته على التحكم في مشاعره وحل المشكلات التي يواجهها بنجاح، بالإضافة إلى امتلاك عدد من الصفات مثل الالتزام والتحمدي والقدرة لإدارة مشاكل الحياة اليومية. كما يري (Lambert, 2003) أن الشخص الذي يتمتع بصلابة نفسية له خصائص رئيسية مثل القدرة على الانخراط والالتزام تجاه حياته وتجاه المجتمع، والقدرة على التحكم والتأثير في حياته، واعتقاده بأن التغيير يمثل تحدياً، واعتبر أن

هذه الخصائص هي الأبعاد الأساسية للصلابة النفسية. حيث وجد (Kobasa, 1979) أن هذه الأبعاد الثلاثة للصلابة النفسية مرتبطة بقدرة الفرد على تحدي ضغوط البيئة وكذلك أحداث الحياة وتحويلها إلى فرص واعدة للنمو الشخصي. ويصف الافتقار إلى هذه الأبعاد الثلاثة بالاحتراق النفسي. ويرى أن بعداً واحداً لا يكفي لتزويدنا بالشجاعة والحافز لتحويل الضغوط إلى أشياء إيجابية. وأن الصلابة النفسية هي مركب يتكون من ثلاثة أبعاد مستقلة وقابلة للقياس.

مكونات الصلابة النفسية:

تمثل الصلابة النفسية متغيراً كامناً واحداً يتكون من ثلاثة مواقف غير مباشرة هي الالتزام والسيطرة والتحدي. ويعرف الالتزام بأنه ميل لإشراك الذات (بدلاً من تجربة الاعتراّب) في كل ما يفعله المرء أو يواجهه. ويوصف التحكم بأنه ميل للشعور والتصرف كما لو كان المرء مؤثراً (وليس أقل مساعدة) في مواجهة الحالات الطارئة المتنوعة للحياة. ويوصف التحدي بأنه إيمان الفرد بأن التغيير (بدلاً من الاستقرار) هو أمر مألوف في الحياة وأن توقع التغييرات هي حوافز مثيرة للاهتمام وللنمو الشخصي وليس تهديداً للأمن (Britt, Adler, & Bartone, 2001). ويُعتقد أن المواقف الثلاثة المترابطة للصلابة المتمثلة في الالتزام والتحكم والتحدي تؤثر على آيتين أساسيتين تعملان على تعزيز صحة وأداء الأشخاص الذين يمرون بظروف مرهقة (Maddi, 1999) على وجه التحديد، حيث يعتقد أن المواقف القاسية تؤثر على كيفية تعامل الأفراد مع الحياة المجهدة والتعامل مع هذه الظروف (Maddi & Hightower, 1999) المتمثلة في تصور وتقييم أحداث الحياة المجهدة والمرهقة. حيث يشبه الأشخاص الأقوياء بالمتفائلين الذين يميلون إلى إدراك التحديات في شكل إيجابي، لذلك يختار الأشخاص الجادون أنشطة مثيرة للاهتمام وممتعة (أي الالتزام)، باعتبارها مسألة اختيار شخصي (أي التحكم)، وكمحفزات مهمة للتعلم أي التحدي (Maddi, 1999). وبالتالي فإن الميل لإيجاد معنى إيجابي في الحياة هو سمة مميزة للصلابة النفسية (Kobasa, 1979؛ Maddi & Kobasa, 1984). علاوة على ذلك فقد ظهر على الأفراد الذين يظهرون مشاعر صلابة منخفضة علامات متزايدة للضغط (Rhonewalt & Zone, 1989) بالإضافة إلى زيادة القلق والضييق النفسي (Shepperd & Kashani, 1991). أما الآلية الثانية فهي المواجهة القاسية وتتضمن العمل الذهني المتمثل في وضع كل ظرف مرهق في منظور أوسع بحيث لا يبدو فظيماً للغاية في النهاية وإيجاد فهم أعمق يكشف ما يجب القيام به. ويؤدي هذا إلى اتخاذ إجراءات حاسمة بدلاً من إجراءات التجنب لحل المشكلة بحيث لا تنطوي على ضغط بعد الآن (Maddi, 1999). على سبيل المثال فقد لاحظ Maddi & Kobasa (1984) أن القسوة الشديدة تشجع الأشخاص على التعامل بطريقة تحول الأحداث إلى شكل أقل إرهاقاً لأنفسهم، علاوة على ذلك تنطوي الصلابة العالية على تحويل الأحداث المجهدة إلى فرص للنمو. وفي المواقف الغامضة تتطلب الصلابة من الأفراد الاعتماد على الإحساس الشخصي بالالتزام والسيطرة لإيجاد معنى في حياتهم بالإضافة إلى ممارسة أساليب صنع القرار وتحديد الأهداف (Kobasa & Puccetti, 1983).



أهمية الصلابة النفسية:

تعتبر الصلابة النفسية أحد المجالات الرئيسية في علم النفس الايجابي التي تعظم القوى النفسية كقوة حقيقية في الإنسان لأنها تهدف إلى تحقيق جودة الحياة، حيث تكمن الصلابة النفسية في قدرة الأفراد على التحدي والالتزام والتحكم في مواقف الحياة المجيدة والإحباطات اعتماداً على تجاربهم السابقة من خلال استخدام قدراتهم النفسية والبيئية والاجتماعية لتحقيق أهدافهم بنجاح (AL-Hadari, 2018). وعادة ما يكون الأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من الصلابة النفسية شجعاناً ومتفائلين ومرنين، إنهم يسعون إلى المنافسة والتحدي لتحقيق النجاح (Bartone, 2007). كما أن الأفراد ذوو الصلابة النفسية العالية لديهم الحافز أيضاً لإنتاج مهارات فعالة في حل المشكلات أثناء المواقف العصيبة، ويرون أن الظروف المجيدة والأكثر صعوبة يمكن السيطرة عليها وأنها أقل تهديداً عما يراها الآخرون (Delahajiz, 2010). وتشير الأدبيات النفسية إلى أن الصلابة النفسية تقلل من العصبية والقلق، وترتبط بشكل ايجابي باليقظة العقلية والتكيف، كما ترتبط بالصحة النفسية والعقلية (Maddi, 2006 ; Tatari, et al. 2020 ; Amlakian & Amiri, 2020). كما أنها تسهم في تنمية الرفاه النفسي ففي دراسة أجراها (Amlakian & Amiri, 2020) تبين أن الصلابة النفسية توسطت في العلاقة بين الرفاه النفسي والالتزام الديني بين طلاب الجامعات. بالإضافة إلى ذلك أشارت دراسة لـ (Tatari, et al, 2020) إلى أن الصلابة النفسية تمثل عاملاً وقائياً ضد الإدمان على المخدرات والتفكير الانتحاري. ونظراً للدليل على أن الصلابة النفسية تساعد في عزل الأفراد عن تأثيرات الإجهاد وتنبتاً بالرفاهية في المستقبل، فإن الأسئلة تثار بشكل طبيعي فيما يتعلق بقابليتها للتعميم عبر المواقف وتأثيرها على الصحة النفسية، وقد يفترض المرء على سبيل المثال بأن أولئك الطلاب الذين يوضعون في مواقف صعبة سيكونون أكثر تحفيزاً لتعلم المواد الصعبة وأكثر التزاماً بفضولهم الدراسية من أولئك الذين يعيدون صياغة المواقف التي لا تكون لديهم مواقف قاسية. وتشير الأدلة الأولية إلى دعم هذا الافتراض فقد خلص (Sansone, 1999) إلى أن الأشخاص الذين يتمتعون بصلابة عالية كانوا أكثر عرضةً لمراقبة ردود أفعالهم وتعديلها عن قصد عندما تتاح لهم الفرصة لإطالة أو تجنب المزيد من التعرض لتجربة غير سارة. ومن ثم عندما يتحكم الأفراد في تعرضهم للضغوط على سبيل المثال (عمل طويل وشاق)، فقد يكونوا مدركين بشكل خاص لقيمة التعرض الطويل للضغوط. إذا قرروا أن الأمر يستحق ذلك فإن الأفراد الجادون ينخرطون عن قصد في استراتيجيات لتحويل شكل النشاط إلى شيء يُنظر إليه على أنه عمل إيجابي، أي الحفاظ على الحافز لأداء نشاط جدير بالاهتمام (Sansone & Harackiewicz, 1996).

ثانياً: الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو مفهوم معقد ومتعدد الأوجه يمكن أن يعني أشياء مختلفة لأناس مختلفين. وعادة ما يرتبط الرضا الوظيفي بالدافع لكن طبيعة هذه العلاقة غير واضحة، فالرضا ليس هو نفسه الدافع فالدافع حالة داخلية يمكن أن ترتبط بشعور شخصي بالإنجاز سواء كان ذلك كمياً أو نوعياً (Mullins, 2005). كما أن الرضا الوظيفي يمثل شعوراً يظهر نتيجة التصور بأن الوظيفة توفر الاحتياجات المادية والنفسية، ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسية عندما يتعلق الأمر بكفاءة وفعالية مؤسسة ما طبقاً للإتجاه الجديد

الذي يؤكد على أهمية معاملة الموظفين واعتبارهم في المقام الأول أفراداً لهم رغباتهم واحتياجاتهم وأن رغباتهم الشخصية هو مؤشر لأهمية الرضا علي اعتبار أن الموظف الراضي هو موظف سعيد والموظف السعيد هو موظف ناجح (Aziri, 2008). ويشير (Vroom, 1964) إلي أن الرضا الوظيفي مزيج من العوامل النفسية والفسولوجية والبيئية والظروف التي تجعل الشخص يقول بصدق إنني راضي عن وظيفتي. وعلى الرغم من أن الرضا الوظيفي يخضع لتأثير العديد من العوامل الخارجية إلا أنه يظل شيئاً داخلياً له علاقة بالطريقة التي يشعر بها الموظف، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة من العوامل التي تسبب الشعور بالرضا، ويركز فروم في تعريفه على الرضا الوظيفي على دور الموظف في مكان العمل، ومن ثم فهو يعرف الرضا الوظيفي على أنه توجهات وجدانية من جانب الأفراد تجاه أدوار العمل التي يشغلونها حالياً.

ويتعلق الرضا الوظيفي بالطريقة التي يشعر بها الناس تجاه وظيفتهم وجوانبها المختلفة، كما يمثل الرضا الوظيفي مزيجاً من المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يشعر بها العمال تجاه عملهم. فعندما يعمل عامل في مؤسسة فإنه يحمل معه الاحتياجات والرغبات والخبرات التي تحدد التوقعات، ويمثل الرضا الوظيفي المدى الذي وصلت إليه التوقعات ومطابقتها للجوائز الحقيقية. كما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوك هذا الفرد في مكان العمل (Davis & Nestrom, 1985). والرضا الوظيفي هو إحساس العامل بالإنجاز والنجاح في الوظيفة، ويُتظر إليه عموماً على أنه مرتبط بشكل مباشر بالإنتاجية وكذلك بالرفاهية الشخصية. فالرضا يعني القيام بعمل يستمتع به المرء، والقيام به بشكل جيد، ومكافأته على جهوده. كما يعني الرضا الوظيفي كذلك الحماس والسعادة في العمل، وهو العامل الأساسي الذي يؤدي إلى النجاح والدخل والترقية وتحقيق الأهداف الأخرى التي تؤدي إلى الشعور بالإشباع (Kaliski, 2007).

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي أيضاً على أنه مدى رضا العامل عن المكافآت التي يحصل عليها من وظيفته خاصة من حيث الدافع الذاتي (Statt, 2004). كما يشير مصطلح الرضا الوظيفي إلى المواقف والمشاعر التي يشعر بها الأفراد تجاه عملهم فالمواقف الإيجابية تجاه الوظيفة تشير إلى الرضا، بينما تشير المواقف السلبية وغير المواتية تجاه الوظيفة إلى عدم الرضا الوظيفي (Armstrong, 2006). فهو مجموعة من المشاعر والمعتقدات التي لدى الناس حول وظيفتهم الحالية. ويمكن أن تتراوح مستويات درجات الرضا الوظيفي لدى الأشخاص من الرضا الشديد إلى عدم الرضا الشديد بالإضافة إلى وجود مواقف حول وظائفهم ككل. كما يمكن أن يكون للناس أيضاً مواقف حول الجوانب المختلفة لوظائفهم مثل نوع العمل الذي يقومون به، أو زملائهم في العمل، أو المشرفين أو المرؤوسين، أو الأجور التي يتقاضونها (George & Jones, 2008). وينظر (Luthans, 1998) إلي الرضا الوظيفي بشكل عام إلى المدى الذي يكون فيه لدى الفرد موقف إيجابي تجاه عمله ككل وليس موقف معين يتمثل في شعور الموظف بالرضا أو اللامبالاة أو عدم الرضا تجاه موقف أو شيء أو شخص معين. فالرضا الوظيفي هو النتيجة الإجمالية للمواقف الجيدة من قبل الموظف في فترة زمنية معينة. إنه نتيجة لتصور الفرد لمدى جودة وتوفير الوظيفة لتلك الأشياء التي يعتبرونها مهمة.

ويشير فروم إلى أن الرضا الوظيفي له سبعة جوانب هي الأجر والإشراف والزملاء وبيئة العمل والمحتوى الوظيفي والترقية والتقدير الذاتي. وفي دراسة أجراها سميث وآخرون أوضح أن الرضا الوظيفي له خمسة جوانب هي الأجر والوظيفة والترقية والمشرف والزملاء، وبغض النظر عن تناول الباحثين لمفهوم الرضا الوظيفي من أي وجهات نظر فإن تعريفاتهم للرضا الوظيفي

تدور بشكل أو بآخر حول المشاعر الشخصية، فإذا كان لدى الموظفين مشاعر إيجابية وممتعة في العمل فسيتم تعريف مواقفهم من العمل على أنها رضا، وإذا كان لدى الموظفين مشاعر سلبية وغير سارة في العمل فإن مواقفهم تجاه العمل ستظهر على شكل عدم رضا (Zhu, 2013).

ويؤثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على فعالية العملية التدريسية، كما يؤثر على الأداء الوظيفي والتحفيز والروح المعنوية وأداء الطلاب. ولا يؤدي المناخ الجامعي الإيجابي والصحي إلى زيادة الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين فحسب، بل يؤدي أيضاً إلى تحسين عملية التعلم وزيادة الإنتاجية. كما يؤكد (Okoth, 2003) أن الرضا الوظيفي هو حالة إيجابية ناتجة عن تقييم الخبرات الوظيفية للفرد. وهو مجموع المشاعر والمعتقدات الإيجابية التي لدى المديرين والعاملين حول وظائفهم. كما يرى بأن المديرين الذين يكون رضاهم الوظيفي مرتفعاً بشكل عام دائماً ما يشعرون أن وظائفهم لها مميزات مرغوبة مثل العمل المثير للاهتمام والأجر الجيد والأمن الوظيفي. ووفقاً لـ (Love & Edwards, 2005) فإن الرضا الوظيفي هو علامة للمطابقة بين المكافآت التي يقدمها العمل وتفضيلات الفرد لتلك المكافآت. فهو مدى إدراك الموظفين لعملهم بشكل إيجابي (Gumato, 2003). ويحدد (Oshagbemi, 2003) الرضا الوظيفي باعتباره سمة مهمة تتوقع المؤسسات من موظفيها امتلاكها. وتشير التوقعات العالية للوظيفة إلى وجود علاقة قوية بين توقع الموظف للمكافآت المتأتية من الوظيفة وما توفره الوظيفة بالفعل. وأن العمال الراضون عن عملهم سيكونون متعاونين ومتحمسين جداً بينما يميل غير الراضين إلى إنتاج مخرجات منخفضة الجودة أو الإضراب أو التغيب عن العمل أو اللجوء إلى إجراءات التظلم أو حتى مغادرة العمل.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بالعوامل الداخلية والخارجية وجودة الإشراف والعلاقات الاجتماعية مع مجموعة العمل ودرجة نجاح الأفراد أو فشلهم في عملهم. ويحدد Bavendum (2000) ستة عوامل تعزز الرضا الوظيفي هي الفرص والقيادة الجيدة ومعايير العمل والمكافأة العادلة والسلطة الكافية. كما أن هناك عوامل أخرى منها الاعتراف المهني والراتب الجيد والعلاقات الشخصية والأمن الوظيفي والتقدم المهني وظروف العمل المواتية والإشراف والإنجاز في العمل والترقية عند الاستحقاق (Osakwe, 2003). كما لاحظ (Rhodes & Hammer, 2000) أن أهم الظروف التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي هي العمل السهل الذي يمكن للفرد التعامل معه بنجاح، والاهتمام الشخصي بالعامل نفسه، والعمل غير المتعب جسدياً، والمكافآت على الأداء المتوافقة مع التطلعات الشخصية للفرد، وظروف العمل التي تتوافق مع الاحتياجات المادية للفرد وتسهل تحقيق أهداف عمله، وتقدير الذات العالي من جانب الموظف ومن جانب الكلاء في مكان العمل الذين يساعدون الموظف على تحقيق الأهداف مثل العمل الممتع والأجور والترقيات وعدم تضارب الأدوار والغموض.

ويخضع الرضا الوظيفي لتأثير سلسلة من العوامل مثل طبيعة العمل والراتب وفرص التقدم والإدارة ومجموعات العمل وظروف العمل. ويشير (Rue & Byars, 2003) إلى نهج مختلف إلى حد ما فيما يتعلق بعوامل الرضا الوظيفي وهو أن عوامل الرضا الوظيفي نفسها يمكن أن

تتسبب في عدم الرضا، حيث يري أن حالة الرضا الوظيفي وعدم الرضا هما ظاهرتان متعارضتان ومتداخلتان ولا يوجد اتفاق حول هذه المسألة بين الباحثين. وربما تكون نظرية العامل الثاني لهيرزبرج هي أكثر وجهات النظر التي يتم الاستشهاد بها في الواقع، والتي تقوم علي فكرة أن الموظفين في بيئة عملهم يخضعون لتأثير العوامل التي تسبب الرضا الوظيفي والعوامل التي تسبب عدم الرضا، لذلك فإن العوامل التي ظهرت من البحث التجريبي تشير إلى عوامل تسبب الرضا الوظيفي (محفزات) كالأهتمام والمتابعة والتقدير والمسئولية والتقدم والترقي. والعوامل التي تسبب عدم الرضا (سياسات) كالإشراف والعلاقات الشخصية وظروف العمل والمرتب.

أهمية الرضا الوظيفي:

تبدأ أهمية الرضا الوظيفي بشكل خاص في الظهور إذا تم الأخذ في الاعتبار العديد من العواقب السلبية لعدم الرضا الوظيفي مثل الافتقار إلى الولاء وزيادة الامتناع عن العمل وزيادة عدد المشكلات وما إلى ذلك. كما يشير (Spector, 1997) إلي ثلاثة سمات مهمة للرضا الوظيفي، أولها يجب أن تسترشد المنظمات بالقيم الإنسانية بحيث تكون موجهة نحو معاملة العمال بإنصاف واحترام، وفي مثل هذه الحالات قد يكون تقييم الرضا الوظيفي بمثابة مؤشر جيد لفعالية الموظف، وقد تكون المستويات العالية من الرضا الوظيفي علامة على الحالة النفسية والعقلية الجيدة للموظفين. ثانيًا سيؤثر سلوك العمال اعتمادًا على مستوى رضاهم الوظيفي على أداء وأنشطة أعمال المؤسسة، ومن هذا يمكن استنتاج أن الرضا سيؤدي إلى سلوك إيجابي والعكس صحيح سيؤدي عدم الرضا عن العمل إلى سلوك سلبي للموظفين. ثالثًا قد يكون الرضا الوظيفي بمثابة مؤشرات للأنشطة التنظيمية ومن خلال تقييم الرضا الوظيفي يمكن تحديد مستويات مختلفة من الرضا في الوحدات التنظيمية المختلفة ، ومن ثم يمكن أن تكون بمثابة مؤشر جيد فيما يتعلق بأي تغييرات في الوحدة التنظيمية التي من شأنها تعزيز الأداء. كما يشير (Aziri, 2008) إلي أن العديد من الدراسات أظهرت تأثيرًا كبيرًا للرضا الوظيفي على تحفيز ودافعية العمال، كما أن مستوى التحفيز والدافعية يؤثر على الإنتاجية وبالتالي على أداء المؤسسات، وأن هناك تأثير كبير لتصورات الموظفين لطبيعة عملهم ومستوى الرضا الوظيفي العام.

وتباينت التوقعات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في السنوات الأخيرة ويبدو أنها تزايد باطراد مما أدى إلى مزيج من الإجهاد المرتبط بالوظيفة وانخفاض مستويات الروح المعنوية (Muindi, 2011). حيث يشير (Noordin & Jusoff, 2009) إلي أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات له علاقة كبيرة بأدائهم الوظيفي والبحثي والأداء الأكاديمي لطلابهم. كما تتأثر مواقف أعضاء هيئة التدريس جزئيًا بظروف ومكان العمل مثل البيئة الإيجابية والأمن والإدارة الداعمة والتقدم الوظيفي والراتب المناسب وفريق العمل الداعم وجاذبية الوظيفة نفسها. كما أن الرضا الوظيفي مرتبط باستقلاليتهم ويجب أن تكون الاستقلالية بالمعنى الحقيقي امتيازًا لنظام الجامعة حتى تتمكن من العمل بنشاط كامل لتحقيق الأهداف والغايات، والاستقلالية الأكاديمية فيما يتعلق بتقديم الدورات وطرق التقييم المتطورة والتدريس وأنشطة البحث والإرشاد المتاحة. كما أن الاستقلال المالي أمر حيوي لاستمرار الجامعات كمراكز للتميز وعدم تهميش أعضاء هيئة التدريس من قبل أصحاب المصلحة عند مناقشة الأمور التي تؤثر على بيئة العمل أو تتمحور حول تحسين الجامعة، فقد يشعر أعضاء هيئة التدريس أنهم نظرًا لعدم استشارتهم ليسوا من أصحاب المصلحة في القرار

المتخذ، وبالتالي لن يكونوا على استعداد للمساعدة في جعل القرار ناجحًا. أيضاً عندما تتخذ الجامعات قرارات دون السعي للحصول على آراء أعضاء هيئة التدريس مما يشعرهم بالإهانة وبالتالي بالإحباط. وقد يؤدي هذا إلى عدم وجود دافع لدعم القرار الذي تم التوصل إليه.

ثالثاً: الدافعية

الدافعية هي القوة الداخلية أو الحافز الذي يدفع الفرد أو يوجهه أو يؤثر عليه لتحقيق أهدافه، ويتضمن القوى البيولوجية والنفسية والاجتماعية والمعرفية التي تترجم الرغبات إلى أفعال (Peretomode, 2005). ويعرفها (Gottfried et al, 2008) بأنها متعة التعلم الذي يتميز بالإتقان والانجاز والتوجه والإصرار والمثابرة والطموح وحب الاستطلاع وتعلم التحدي ومواجهة المهام الصعبة والمهام المبتكرة. ويعرفها (Lepper, 2005) بأنها الدخول في أي نشاط لذاته ويكون العمل مدفوعاً بدوافع داخلية عندما يتم القيام به لذاته، ويقوم الفرد بأداء السلوك للحصول على المتعة. ويعرفها (Richard, et al, 2000) على أنها انجاز مهمة أو نشاط للحصول على الرضا الذاتي من تلك المهمة بدلاً من الحصول على نتائج أو عواقب منفصلة عن تلك المهمة أو النشاط.

وتوجد تفسيرات مختلفة للدافعية يتناولها كل جانب حسب تفسيره لها. حيث يري الاتجاه السلوكي أن السلوك المدفوع هو السلوك المعزز وأن تعزيز السلوك يضمن حدوثه واستمراره حتى يتحقق الهدف (Alberto, 1986). أما الاتجاه الانساني فيفترض أن الانسان مدفوع بتحقيق ذاته. ويظهر ذلك في استغلال طاقاته وقدراته، وأن الفرد يحقق ذاته في إظهار قدراته الابداعية في المواقف التي يتفاعل معها، لذلك فهو مدفوع لأن يحقق ذاته باستغلال أقصى طاقته للتعلم، ويظهر ذلك في الأداء الابداعي في التعلم، وكل فرد له الحق في ذلك. أما الاتجاه التحليلي فيربط الدافعية بالسعادة التي يحققها الفرد نتيجة حصوله علي هدفه (Good & Brophy, 1987). ويرى الاتجاه المعرفي أن الدافعية التي تسود سلوكيات الفرد وتفاعله مع المواقف المختلفة هي دافعية داخلية يسعى من خلالها الفرد إلي الحصول علي اجابة عن سؤال محير أو حل لمشكلة مستعصية أو اكتشاف شيء جديد، وأن الفرد يستمر في حالة قلق حتى يتحقق له التوازن، لذلك يري أصحاب الاتجاه المعرفي أن مفهوم حاجة التوازن المعرفي يرادف مفهوم الدافعية للتعلم (Goetz, Alexander & Ash, 1992). ونتيجة لذلك ظهر مفهوم الدافعية الداخلية للتعلم، فالمتعلم ينجذب للقيام بأنشطة معينة بغض النظر عن العوامل الخارجية (الثواب والعقاب)، ونحن نمارس الكثير من الأنشطة دون وجود معزز لهذه الأنشطة. كما يميز (Deci, 1998) في نظريته للتحديد الذاتي Self Determination Theory بين نوعين للدافعية بناء علي الأسباب والأهداف التي تؤدي إلي السلوك، هما الدافعية الداخلية Intrinsic Motivation والتي تعني القيام بفعل ما بسبب عوامل تتعلق بالشخص أو بالمهمة التي يقوم بأدائها، والدافعية الخارجية Extrinsic Motivation التي تعني القيام بفعل ما نتيجة عوامل خارج الشخص وغير متعلقة بالمهمة التي يقوم بأدائها كالحصول علي أعلى درجة في الإختبار.

ويرى (Peretomode, 2005) أن الدافع هو عملية التأثير واتخاذ إجراءات من شأنها تحقيق الأهداف المرجوة. وأوضح أن الدافع يتعلق بالسلوك الهادف والموجه نحو الهدف والأداء والموقف تجاه العمل، مشيراً إلي أن هذه العوامل تشمل الجوانب الفسيولوجية والنفسية

والبيئية لخلفية الفرد. ويمكن أن ينشأ دافع الموظفين الأكاديميين من عوامل داخل النظام الأكاديمي والتي إذا كانت مواتية لهم يمكن أن تساعد في تحسين فعالية الأداء لديهم، وبالتالي تحسين جودة المخرجات، وأن الدافع هو العامل الرئيسي الذي يحدد معدل ونجاح عملية التعلم والأداء (Broussard & Garrison, 2004) (Skinner, 2006). كما أن الدافع يشكل الحافز الرئيسي الذي يساعد علي التعلم والتصميم على الحفاظ على عملية الأداء الطويلة والصعبة في كثير من الأحيان والمحافظة عليها، فالأكاديمي المتحمس هو الشخص الذي لا يشعر بالرضا عن وظيفته فحسب، بل يتمتع بالقدرة على السعي لتحقيق التميز والنمو الأكاديمي. فعندما يتواجد دافع التحفيز الداخلي لدى أعضاء هيئة التدريس يصبحون راضين وأكثر التزامًا بوظيفة التدريس الخاصة بهم. ويؤدي في النهاية إلى أو يساهم بشكل إيجابي في تحقيق الأهداف والغايات الأكاديمية. وكلما زاد رضا أعضاء هيئة التدريس عن وظائفهم زادت إنتاجيتهم وصحتهم بدنيًا وعاطفيًا واجتماعيًا وأكاديميًا. وهذا ممكن فقط إذا كانت العوامل التحفيزية الداخلية والخارجية الضرورية التي تعزز الأداء الوظيفي والرضا موجودة. فالعوامل التحفيزية هي تلك الجوانب من الوظيفة التي تجعل أعضاء هيئة التدريس يرغبون في أداء واجباتهم، فهي تساعد على دفع وتحفيز وتوجيه وتنشيط وإثارة وإدامة والتأثير على سلوك المعلمين نحو السعي لتحقيق التميز. كما أنهم يشجعون أعضاء هيئة التدريس ويزيدون من مستوى ثباتهم في التدريس والتعلم لتحقيق الأهداف والغايات التعليمية الجامعية، وأن مثل هذه العوامل التحفيزية (الدافع الخارجي) تجعل الموظفين يثابرون ويعملون بجد وينتجون نتائج ذات جودة أعلى (Rawsthorne & Elliot, 1999) (Sanson & Harackiewicz, 2000). كما يرى Alderman (2004) أن المعلمين الذين يشعرون بأنهم محرومون من هذه العوامل يكونون أقل حماسًا لبذل قصارى جهدهم. ولكي يلتزم أعضاء هيئة التدريس بوظائفهم يجب على السلطات الجامعية إيجاد طرق لإبقائهم في المهنة من خلال تحفيزهم، وأنه على الرغم من وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء البحثي إلا أنها تتأثر بالعوامل التحفيزية الداخلية وطبيعة موقف الموظفين تجاه وظيفتهم.

ويؤيد عدد كبير من الباحثين حقيقة أن الدافع هو سلوك موجه نحو الهدف والذي يشمل القوى الفردية الداخلية والخارجية التي تفسر اتجاه ومستوى واستمرار جهد الشخص الذي ينفق في العمل (Nelson & Quick, 2003 ؛ Luthans 1998 ؛ Pinder 1998). ويمكن أن يكون سبب الدافع هو السياسات التحفيزية للمؤسسة أو الخصائص الشخصية للفرد نفسه. لذلك يعتبر تحديد الدافع أمرًا ضروريًا لفهم سبب عمل بعض الأكاديميين بجد والبعض الآخر لا يعمل، وفي نفس السياق يعتقد بعض العلماء أن الأداء هو نوع واحد من السلوك الذي يظهره الفرد (Campbell, 1990). والحقيقة أن الأداء ليس بناءً واحدًا واحدًا ولكنه بناء متعدد الأبعاد يتكون من أكثر من نوع واحد من السلوك. ومن سياق العلاقة بين الدافع والأداء فإن الفكرة القائلة بأن الأفراد الذين يتمتعون بدوافع عالية من المرجح أن يكونوا من ذوي الأداء العالي منتشرة على نطاق واسع في أدبيات الإدارة وعلم النفس التنظيمي. كما كشفت التحقيقات التجريبية التي أجراها (Brownell & McInnes, 1986) أن الأفراد الذين لديهم دوافع عالية هم أكثر عرضة لأن يكونوا من ذوي الأداء العالي. وأن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من المرونة والرضا من المرجح أيضًا أن يظهر أداءً وظيفيًا مرتفعًا. كما حقق (Abejirinde, 2009) في العلاقة بين الرضا وأداء العمل داخل المؤسسات الخاصة والعامية في نيجيريا ووجد أن الرضا والأداء مرتبطان بشكل إيجابي. كما كشفت دراسة أخرى أجراها (Baibaita, 2010) أن الدافع له تأثير إيجابي على الأداء. كما يشير (Mitchell, 1982) إلى أن

غالبية الدراسات في مجال علم النفس التنظيمي تثبت أن الأفراد الذين لديهم دوافع عالية يميلون إلى الأداء العالي. كما أجرى (Geofrey,2010) دراسة حققت في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة كشفت النتائج أن العوامل الشخصية أثرت بشكل كبير على أنشطة التدريس وخلص إلى أن العوامل الشخصية لها تأثير كبير على التدريس والأنشطة العلمية والبحثية للمحاضرين. كما أشار (Lawler,1994) (Buchanan & Huczynski,1997) إلي أن الدافع هو العامل الوحيد الأكثر أهمية في تحديد الأداء الفردي، كما تؤدي عوامل الرضا والتحفيز إلى صحة نفسية إيجابية وتحدي الأفراد للنمو والمساهمة في بيئة العمل واستثمار أنفسهم في العمل.

دافعية البحث العلمي:

تم وصف مفهوم الدافع بشكل متنوع وواسع في الأدبيات وقد تم فهمه وقياسه بشكل مغاير في الدراسات المختلفة، وهو في الأساس دافع مستمد من الشعور بالتمتع والرضا الفطري في نشاط المهمة والمكافأة في النشاط نفسه وليس في أي نتائج خارجية أو نتيجة للعمل. وبالإضافة إلى تحديد مفهوم الدافع الداخلي باعتباره دافعاً مهمّاً فإن الكثير من الدراسات تحدد بشكل أساسي مجموعة من الخصائص البيئية أو التنظيمية التي قد تكون بمثابة محركات أو حواجز أمام الأداء والبحث العلمي (Hebda et al. ، Jindal-Snape & Snape, 2006) ، (Dhawan et al, 2002 ، 2012). وعلى الرغم من الاهتمام المستمر والجوهري الذي يتم بذله لتعريف مفهوم الدافع بشكل عام؛ إلا أنه بالمقارنة تم تخصيص القليل من الوقت والجهد لدراسة الدافع في بيئة البحث العلمي رغم تأكيد بعض الباحثين مثل (Karle,1990:1997) (Hurley, 1997) على أهمية الدافع للأداء العلمي والبحثي. وما ذكره (Amabile, 1994) من أهمية الدافع الداخلي في تعزيز المخرجات العلمية والإبداعية. وتحديد الأبحاث الحديثة للدافع الداخلي كعنصر مهم في الشخصية العلمية (Lounsbury et al, 2012). بالإضافة إلي الدراسات التجريبية التي حاولت بشكل منهجي فحص وتفسير دوافع العلماء والعلاقة بين دوافع العمل وأداء البحث العلمي، والتي توصلت إلي أن الدافع الداخلي يتأثر بمجموعة من الخصائص الفردية كما يتأثر بالخصائص التنظيمية. كما أوضحت دراسات علم نفس الفروق الفردية أن العلماء هم مجموعة مختلفة تمتلك خصائص شخصية تميزهم عن عامة الأفراد (Feist ، 1998؛ Ryan, 2003 : Lounsbury, et al, 2012). كما أجرى (Sauer mann & Cohen, 2008) دراسة عن دوافع العمل وأداء أكثر من 11000 ألف عالم ومهندس، ووجد أن الدوافع لها تأثير كبير على الأداء المبتكر، كما وجد أن الدافع المسمى "التحدي الفكري" يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالابتكار والأداء، كما أشار إلى وجود اتجاه عام للدوافع الداخلية لتكون أكثر ارتباطاً بالأداء الابتكاري أكثر من الدوافع الخارجية. وهذه النتائج وغيرها قدمت أدلة إضافية على أهمية فهم الدافع في مجال البحث العلمي. وهو ما أكده (Nelson & Quick, 2003) من أن الدافع يرتبط بالأداء الأكاديمي بشكل عام، كما يرتبط بالأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص. حيث تحدد الجامعات في جميع أنحاء العالم أهدافاً رئيسية تتمثل في التأثير المعرفي من خلال التدريس والبحث والخدمات المجتمعية، ولتحقيق هذه الأهداف بشكل فعال يتم تسخير الأكاديميين المؤهلين والمتخصصين من أعضاء هيئة التدريس، حيث لا يعتمد أداء أعضاء هيئة التدريس علي التأهيل والكفاءة فقط وإنما يعتمد بشكل أساسي علي الدافع. وهو

ما يؤكد (Ngu,1998) من أن أهم متغيران يوضحان أداء عضو هيئة التدريس هما الدافع والقدرة. ويشير الدافع إلي الحماس والمثابرة التي يقوم بها الفرد لأداء المهمة، بينما تشير القدرة إلى الكفاءة في أداء المهمة. وبالتالي لا يمكن للموظفين الأكاديميين الوصول إلى ذروة الأداء إلا إذا كانت لديهم دوافع كافية، فالأداء البحثي الفعال من قبل أعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة التي تم إنشاء الجامعات من أجلها، وهي تقديم المعرفة والبحث والخدمات المجتمعية. حيث يري (Blanchard, 2004) أن الأداء الجيد علي مستوي التعليم العالي سيؤدي إلى نمو إيجابي. وعلى سبيل المثال فإن تقديم المعرفة الفعال سيسهل اكتساب المهارات وتطوير ريادة الأعمال مما سيؤدي إلى الحد من الفقر خاصة في البلدان النامية، ومن ثم ستعمل مخرجات البحث على توسيع حدود المعرفة وتسريع التطور الاجتماعي والاقتصادي والعلمي والتكنولوجي في كل مجتمع. كما يري (Abdulkareem & Oyeniran, 2011) أنه تم إنشاء الجامعات لتكون بمثابة مراكز للتقدم التكنولوجي والعلمي وتنمية المهارات والبحوث الاستراتيجية واستراتيجيات التنمية.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (Lee & Bozeman 2005) إلي التعرف علي أثر التعاون البحثي والعوامل الفردية والبيئية على الإنتاجية العلمية. وتم جمع بيانات الدراسة في ثلاث مراحل مختلفة، أولاً في عام 2000 تم جمع 1370 سيرة ذاتية (CV) من معهد جورجيا للتكنولوجيا ومن أساتذة الجامعات والباحثين المنتسبين إلى National Science Foundation (NSF) وإدارة مراكز أبحاث الطاقة (DOE) في الجامعات الأمريكية. وتضمنت بيانات السيرة الذاتية المعلومات الديموغرافية والدرجة والوظيفة وبراءات الاختراع والانتماء المهني والمنح، ثانيًا تم إجراء مسح RVM لمهن العلماء والمهندسين في أكتوبر 2001 من خلال إرسال استبيان بالبريد إلى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة البالغ عددهم 997 من بيانات السيرة الذاتية، وتم تلقي 443 مرتجعاً بمعدل استجابة 44%، وتضمن الاستطلاع أسئلة حول التعاون البحثي والمنح والعقود واختيار الوظيفة وبيئة العمل ومعلومات الرسم التوضيحي. ثالثاً بعد اكمال الاستبيان تم تحديث معلومات انتساب المستجيبين بانتظام من خلال استشارة مواقع الويب المؤسسية الخاصة بهم والتحقق من بقائهم في نفس المركز أم لا. وبناءً على السير الذاتية وردود الاستطلاع لـ 443 أكاديمياً تم فحص الافتراض طويل الأمد بأن التعاون البحثي له تأثير إيجابي على إنتاجية النشر. نظراً لأن خصائص الفرد وبيئة العمل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتعاون في الإنتاجية العلمية، وتم التركيز على التأثير الوسيط للتعاون على إنتاجية النشر. وأشارت النتائج إلى أنه في ظل وجود متغيرات متوسطة مثل العمر والرتبة والمنحة والجنس والحالة الاجتماعية والعلاقات الأسرية والمواطنة والرضا الوظيفي والتميز المتصور واستراتيجية التعاون فإن العدد البسيط لأوراق المجلات التي راجعها الأقران ارتبط ارتباطاً وثيقاً وملحوظاً بعدد المتعاونين. ومع ذلك فإن صافي تأثيرات التعاون أقل وضوحاً عندما نطبق نفس النموذج والإنتاجية في الاختبار عن طريق العدد الجزئي وتقسيم عدد المنشورات على عدد المؤلفين وجد أن عدد المتعاونين ليس مؤشراً مهماً على إنتاجية النشر، وفي كلتا الحالتين وجد تأثيرات مهمة للمنح البحثية والمواطنة واستراتيجية التعاون والرضا الوظيفي. وأشارت النتائج إلي أنه من المهم فهم تأثيرات العوامل الشخصية والبيئية في زيادة الإنتاج العلمي والبحثي.

وهدفت دراسة (Spurlock, 2008) إلى تقصي العلاقة بين ضغوط العمل والصلابة النفسية والاحتراق النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس لديهم مستوى متوسط من الضغوط النفسية والاحتراق النفسي. كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة إلا أن 24% من المشاركين أوضحوا أنه من المحتمل أن يتركوا العمل الجامعي خلال العامين التاليين. كما أظهرت النتائج أن الصلابة النفسية كانت عامل وقاية ضد الاحتراق النفسي حيث ارتبطت المستويات المرتفعة من الصلابة النفسية بانخفاض مستوى الاحتراق النفسي حتى في ظل وجود الضغوط المرتبطة بالدور الوظيفي. كما أوضحت النتائج أنه يمكن التنبؤ بعدم الرضا الوظيفي والعزوف عن العمل الجامعي من خلال مستوى الضغوط النفسية والاحتراق النفسي.

وهدفت دراسة مصطفى طلال (2011) إلي التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا بالكليات العلمية والانسانية، والبالغ عددهم 290 عضو هيئة تدريس منهم 160 في الكليات العلمية و130 في الكليات الانسانية، وطبقت أدوات الدراسة علي جميع أعضاء هيئة التدريس استجاب منهم 199، منهم 120 عضو في الكليات العلمية و79 عضو في الكليات الانسانية، واستخدمت الدراسة استبيان الرضا الوظيفي الذي شمل خمسة أبعاد هي ظروف العمل، وطبيعة الرواتب والحوافز، والعلاقة بين العاملين، والإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات، واستبيان الروح المعنوية، وأشارت نتائج الدراسة إلي أن مستوى الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا موجود بدرجة متوسطة، وأن مستوى الروح المعنوية لديهم موجود بدرجة كبيرة، كما أشارت النتائج إلي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي ترجع إلي نوع الكلية علمية أم انسانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الروح المعنوية ترجع إلي نوع الكلية علمية أم انسانية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة احصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس وبين مستوى الروح المعنوية لديهم.

وهدفت دراسة (AbuTineh, 2011) إلي التعرف علي العلاقة بين التعلم الفردي والجماعي والتنظيمي ومدى الصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر. واستخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية مثل تحليل الانحدار المتعدد ومعامل ارتباط بيرسون والمتوسطات والانحرافات المعيارية. وأشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر لديهم ثلاث مستويات من التعلم (التعلم الفردي- التعلم المرتبط بالأقسام- التعلم على المستوى الجامعي)، ويحدث هذا بشكل مستقل أو متداخل بدرجة أعلى من المتوسط. كما أوضحت النتائج أن ادراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى صلابتهم المهنية تتراوح بين متوسط إلى مرتفع. وفيما يخص العلاقة بين مستوى الصلابة ومستويات التعلم أوضحت النتائج وجود علاقة دالة موجبة متوسطة بين الصلابة وبين مستويات التعلم الثلاثة. وبناء على ذلك فإن التعلم التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس هو أحد السبل التي يمكن من خلالها التنبؤ بمدى تبني عضو هيئة التدريس لقيم وخصائص هذا النوع من التعلم في حياته الأكاديمية سواءً على المستوى الفردي أو المؤسسي حتى في ظل انخفاض الصلابة المهنية ومستوى السلوكيات المهنية غير الوظيفية.

وهدفت دراسة (Westhuizen, 2012) إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في مدارس التربية الخاصة بجنوب أفريقيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (101) معلماً ومعلمة طبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً، وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح البيض مقابل السود وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

وهدفت دراسة (Abdulsalam & Mawoli 2012) إلى التعرف على العلاقة بين التحفيز وأداء التدريس من جهة والدافع والأداء البحثي من جهة أخرى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. واستخدمت الدراسة طريقة المسح في جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس بجامعة إبراهيم باداماسي بابانجيديا لابي (IBBUL) بنيجيريا. بإجمالي 141 أو 64% من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتم أخذ العينة من مجموع 219 من أعضاء هيئة التدريس. وتم استخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي لتحديد العلاقة وتأثير الدافع على الأداء التدريسي والبحثي. وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي متوسط بين التحفيز وأداء التدريس. ووجود ارتباط بين الدافع والأداء البحثي. كما أوضحت النتائج أن الدافع له تأثير كبير على أداء التدريس ويؤثر بشكل كبير على أداء البحث. لذلك أوصت الدراسة بأن تأخذ الجامعات مسألة تحفيز أعضاء هيئة التدريس بجدية لتسهيل التدريس الفعال وايصال المعرفة. كما يجب على الجامعات تخصيص أموال خاصة لرعاية النشر وتسويق الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة (Guan et al, 2014) إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. والتعرف على العوامل المنبئة بالدعم المؤسسي المدرك من خلال الخصائص التنظيمية والعوامل الديموجرافية لأعضاء هيئة التدريس في الصين. كما هدفت أيضاً إلى التعرف على تأثير العوامل الوسيطة في العلاقة بين الدعم المؤسسي المدرك وبين الأداء الوظيفي بالإضافة إلى مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات الأخرى المرتبطة. وشملت عينة الدراسة 700 عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم عشوائياً من بين 6 كليات بالجامعة، وبلغ إجمالي العينة النهائية من المستجيبين على الاستبيانات المطروحة 581. كما قدمت الدراسة الدراسة نموذجاً نظرياً خاصاً بالأداء الوظيفي بناءً على الأطر النظرية التي تم عرضها. وأظهرت نتائج الدراسة أن العلاقة بين الدعم المؤسسي المدرك والأداء الوظيفي يتوسطها الرضا الوظيفي والانفعالات الإيجابية والالتزام الانفعالي. كما أظهرت النتائج أن العدالة التنظيمية وتوزيع المهام بشكل عادل تسهم في الدعم المؤسسي المدرك.

وهدفت دراسة (Osakwe, 2014) إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الدافعية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وحاولت الدراسة التعرف على العوامل التي تؤثر على الدافع والرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين غير الإداريين في الجامعات في المنطقة الجيوسياسية جنوب نيجيريا. وتكونت عينة الدراسة من (450) عضواً من أعضاء هيئة التدريس غير الإداريين تم إعطائهم استبيان لجمع البيانات. وتم فحص الاستبيان من قبل ثلاثة خبراء في مجال التعليم، كما تم التأكد من صلاحية الاستبيان في الشكل والمحتوى بحساب معامل الموثوقية 0.82 باستخدام صيغة Cronbach Alpha لقياس الاتساق الداخلي لعناصر الاستبيان. تمت الإجابة على أسئلة البحث الثلاثة باستخدام الانحراف المعياري والمتوسط،

بينما تم اختبار الفرضيتين باستخدام إحصائيات اختبار z عند مستوى 0.05. وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين دافعية أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث والرضا الوظيفي. كما وجد أن الموظفين الأكاديميين غير الإداريين ذوي الحافز العالي يؤدون وظيفتهم بشكل أفضل من الموظفين ذوي الحافز الضعيف. وتمت التوصية بضرورة أن تولي السلطات الجامعية والحكومة اهتمامًا متزايدًا بدوافع أعضاء هيئة التدريس غير الإداريين من أجل تعزيز أدائهم الوظيفي ورضاهم وزيادة إنتاجيتهم البحثية.

وهدفت دراسة بدر الشمري (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل، وتحديد الفروق بين معلمي التربية الخاصة مرتفعي الصلابة النفسية ومنخفضي الصلابة النفسية في درجة الرضا الوظيفي، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وتوجد فروق بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة والمعلمين العاديين في بعد الالتزام فقط لصالح معلمي التربية الخاصة، وتوجد فروق بين مرتفعي الصلابة النفسية ومنخفضي الصلابة النفسية في الرضا الوظيفي لصالح مرتفعي الصلابة النفسية، وأوضحت كذلك أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة (Andrus, 2015) إلى التعرف على دور الصلابة النفسية في تولي المناصب القيادية لدى أعضاء هيئة التدريس داخل الكليات، وسعت الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية: هل هناك علاقة بين المستويات المرتفعة من الصلابة النفسية وتولي المناصب القيادية العليا داخل المؤسسات التعليمية؟ هل هناك علاقة ذات دلالة بين تولي المناصب القيادية وبين الأبعاد والعوامل والمكونات الشخصية المتضمنة في مقياس الصلابة النفسية وهي (التنظيم الانفعالي وضبط الاندفاعية وتحليل الأسباب وفاعلية الذات والتفأول والتعاطف وتقديم العون). وقد تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام SPSS. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الصلابة النفسية وبين تولي المناصب القيادية أو الترقى لشغلها من قبل أعضاء هيئة التدريس، في حين لا يمكن القطع أو الجزم بأن امتلاك مستوى مرتفع من الصلابة النفسية سيجلب عليه شغل مناصب أعلى داخل الجامعة.

وهدفت دراسة (Durrah et al, 2016) إلى التعرف على إدراك أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلاديفيا لمفهوم رأس المال النفسي ومقياس مستوى الأداء الوظيفي، وتم جمع البيانات من خلال مجموعة من الاستبيانات تم توزيعها على المشاركين بالدراسة والبالغ عددهم 110 عضواً من أعضاء هيئة التدريس (استاذ مساعد - استاذ مشارك - استاذ) من ثلاث كليات في جامعة فلاديفيا. واستخدمت الدراسة تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على العلاقة بين رأس المال النفسي وبين الأداء الوظيفي. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس لمفهوم رأس المال النفسي. يضاف لذلك ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي في كل الأبعاد. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين بعد الأمل وبين أبعاد الأداء الوظيفي كلها. كما وجدت علاقة ذات دلالة بين بعد فاعلية الذات وبين بعد الأداء السلوكي. كما وجدت علاقة ذات دلالة بين الصلابة النفسية وبين بعد الأداء الوظيفي، بينما وجدت علاقة غير دالة بين بعد التفأول وبين أبعاد الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة محمد السيد (٢٠١٧) إلى التعرف على دور الصلابة النفسية في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات لموظفي الجامعة من المناصب الإدارية باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من ٢٣٤ موظفاً بجامعة الفيوم يشغلون مناصب إدارية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات والصلابة النفسية، ووجود فروق بين العاملين بالجامعة من ذوي الصلابة النفسية العالية والمنخفضة في كل من القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات لصالح ذوي الصلابة النفسية العالية. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الجنسين في أبعاد تحديد المشكلة وصياغتها وتوليد البدائل وتنفيذ المشكلة والتحقق منها، وكذلك الدرجة الكلية لقدرة حل المشكلات لصالح الذكور، كما توجد فروق بين الجنسين في الصلابة النفسية لصالح الذكور، كما لم توجد فروق بين الجنسين في التوجه نحو المشكلة واتخاذ القرارات، كما أوضحت النتائج دور الصلابة النفسية في التنبؤ بالقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.

وهدفت دراسة رمضان محمود (2018) إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الملك محمد بن سعود الإسلامية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة علي عدد (227) عضواً من أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة الملك محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي العام لأفراد العينة جاء بدرجة راضٍ إلى حد ما، وكان ترتيب استجاباتهم علي أبعاد الرضا الوظيفي الفرعي كما يلي: جاء بعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى، يليه بعد أسلوب القيادة في المرتبة الثانية، يليه بعد بيئة العمل في المرتبة الثالثة، يليه بعد العلاقة مع الإدارة في المرتبة الرابعة، يليه بعد النمو المهني والترقيات في المرتبة الخامسة، يليه بعد الراتب والحوافز في المرتبة السادسة. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، فيما يتعلق بجوانب الإنتاجية العلمية المتمثلة في الإشراف ومناقشة الرسائل العلمية، وعدد المشاريع البحثية الممولة التي قام بها العضو، والبحوث العلمية التي قام بها العضو خلال وجوده بالجامعة. كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس لصالح الإناث. كما وجدت فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة. كما لم توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي حسب متغير مدة العمل بالجامعة.

وهدفت دراسة (Waychal, 2018) إلى التعرف على ما إذا كان وضوح الهدف لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يعتمد على مستوى الإلهام القائم على وضوح الأهداف الشخصية بشكل أساسي ومدى الاتساق بينها وبين الأهداف التنظيمية للمؤسسة. وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فقد تبين أن هناك بعض الأعضاء لديهم درجة عالية من الإلهام ولديهم وضوح واتساق في الأهداف ومستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لاسيما في ظل وجود الدعم الإداري لهم. بينما تبين أن غالبية أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى الدعم والمساعدة للارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي للوصول لحد الكفاءة المطلوب، وهذه الفئة ليس لديهم أهداف محددة ومتسقة مع الأهداف التنظيمية للمؤسسة. لذلك تم تعريفهم لبرنامج تعليمي يتضمن فيلم تعليمي هندي. وشملت عينة الدراسة 94 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وبعد التعرض للمحتوى التعليمي تم تقديم استبيان الكتروني للتعرف على أهدافهم وأظهرت النتائج أن 88 فقط من المشاركين تعرضوا للمحتوى التعليمي بينهم 45 ليس لديهم أهداف واضحة. بينما

أظهر أحد المشاركين عدم الرغبة في الإفصاح عن أهدافه. كما تبني ثلاثة من المشاركين أهداف موجهة ذاتياً مثل الحصول على الدرجة العلمية. وقد أظهر باقي المشاركين والبالغ عددهم 39 وضوح في الأهداف واتساقها مع الأهداف التنظيمية. وبعد مرور عام تم تقييم الأداء الوظيفي لبعض أعضاء هيئة التدريس بناء على تقييمات الأقران. وقد تبين أن هناك ارتباط بين تقييمات الأقران ووضوح الأهداف، وقد تم الاعتماد على تقييمات الأقران لأنها تأخذ في الاعتبار ثلاثة نواحي مختلفة (التدريس – البحث- النواحي الخدمية) لأعضاء هيئة التدريس. كما تبين أن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ممن لديهم أهداف واضحة كان أفضل بدرجة كبيرة مقارنة بنظرائهم ممن لديهم غموض في أهدافهم.

وهدفت دراسة (Chichra et al, 2019) إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية المدركة والرضا الوظيفي والاحتراق النفسي والعلاقة بين تلك المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. بالإضافة إلى التعرف على أساليب مواجهة الضغوط لدى المشاركين داخل مستشفى تعليمي خاص بالهند. وشملت عينة الدراسة 304 من أعضاء هيئة التدريس بينهم 156 (51,3%) مدرسين، 71 أساتذة مساعدين بواقع (23,4%)، 77 أساتذة بواقع (35,3%)، وبالنسبة للنوع فقد بلغ عدد المشاركين الذكور 175 بنسبة (85%)، وبالنسبة للعمر فقد بلغ عدد المشاركين ممن تتراوح أعمارهم أقل من 45 عاماً 235 بنسبة بلغت (76%). كما بلغ عدد المشاركين من الأقسام الكليينكية 248 بنسبة بلغت (81,5%). أظهر ثلث المشاركين في الدراسة وعددهم 96 بنسبة تقد ب (31%) مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية المدركة. وباستخدام تحليل العوامل المتعدد تبين أن العمر (أقل من 45 عام)، والدرجة العلمية (أستاذ مساعد)، ونوع العمل (العمل في الأقسام الكليينكية) ارتبط بمستوى مرتفع من الضغوط المهنية المدركة. بينما أظهر ثلثي المشاركون وعددهم 217 بنسبة بلغت حوالي (71,4%) مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي. كما أظهر تحليل العوامل المتعدد ارتباط العمر (أقل من 45 عام) بارتفاع مستوى الضغوط المهنية وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي المدرك. وأوضحت النتائج أيضاً أن أسباب الضغوط والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تختلف باختلاف العمر والنوع والدرجة الوظيفية. وأظهر المشاركون على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (MBI) أن 88 من المشاركين بواقع 29% أظهروا مستويات مرتفعة على المقياس الفرعي الخاص بالإرهاك الانفعالي، بينما أظهر 63 من المشاركين بواقع (20,8%) أظهروا مستويات مرتفعة على المقياس الفرعي الخاصة باضطراب تبدد الشخصية depersonalization. كما أظهر 90 من المشاركين بنسبة بلغت (29,7%) سجلوا درجات منخفضة على المقياس الفرعي الخاص بالإنجاز الشخصي. كما أوضحت النتائج وجود علاقة ذات دلالة بين المستويات المرتفعة من الضغوط وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي وبين الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة.

وهدفت دراسة (Sapkota et al, 2019) إلى التعرف على العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التمريض في نيبال. وشملت عينة الدراسة 237 من أعضاء هيئة التدريس داخل 30 كلية. وقد استكمل المشاركون الكترونياً مقياس الرضا الوظيفي المكون من 36 عبارة. وبلغ معدل الاستجابة النهائية على المقياس 52,3% بواقع 171 مشاركاً فقط. وبلغ المتوسط العمري لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الدراسة $36,8 \pm 0,7$. وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام SPSS، كما استخدمت الدراسة تحليل الانحدار للتعرف على العوامل

المرتبطة والمساهمة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن 36,8% من المشاركين أظهروا مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي. كما تبين أن أكثر العوامل ارتباطاً بالرضا الوظيفي هي مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات المرتبطة بالأقسام (OR = 4.83)، وسهولة الوصول للمراجع والمواد العلمية (OR = 2.90). وتشير النتائج أيضاً أن أعضاء هيئة التدريس لديهم اتجاه إيجابي نحو العمل إلا أنهم غير راضين عن الامتيازات المقدمة لهم والنواحي الإدارية في مؤسساتهم. كما أن زيادة مصادر التعلم التدريسية مثل الكتب المرجعية والاشتراك في المجالات وفرص التعلم المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال المشاركة في الاجتماعات المهنية سيكون له مردود إيجابي في تحسين جودة التعليم.

وهدفت دراسة (Akhtar & Khan, 2019) إلى التحقق من طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والتحقق من الفروق في هذين المتغيرين تبعاً لعوامل السن، والنوع، والدرجة الوظيفية، والمؤهلات والخبرة الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (288) من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية، والذين قاموا بالاستجابة علي مقياس الرضا الوظيفي والذكاء الانفعالي، بالإضافة إلي استمارة البيانات الديموغرافية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأساتذة ومن تجاوزت أعمارهم سن الخمسين كانوا أكثر استقراراً انفعالياً وأكثر رضاً عن وظيفتهم، بينما كان الأساتذة المساعدين والمدرسين الذين يقعون في الفئة العمرية من 46 إلي 50 عاماً أقل استقراراً ورضاً عن وظيفتهم مقارنة بالأساتذة.

وهدفت دراسة (Hester, 2020) إلي التعرف علي مستوى الصلابة النفسية لدى ثمانية من أعضاء هيئة التدريس الإناث ذوات البشرة السوداء العاملات داخل المؤسسات التعليمية لسلاسل مغايرة. وقد اعتمدت الدراسة على نموذج التداخل العرقي لكريتسو 1999، ونموذج لاديسون بلينج الخاص بالحساسية العرقية ونظرية الصلابة النفسية كثلاث أطر نظرية تم استخدامها في الدراسة. وبالتالي فإن الهدف من الدراسة هو معرفة دور الصلابة النفسية باعتبارها أحد أنواع المواجهة أو المقاومة التي تستخدمها تلك الفئة. وقد اعتمدت الدراسة على استبيانات قصصية قدمت للمشاركات بهدف سرد خبراتهم الشخصية والتعرف على الاستراتيجيات التي تدعم نجاحهم واستمرارهم داخل تلك المؤسسات التعليمية. ومن خلال المقابلات المكثفة مع المشاركات تبين أن هناك أربع موضوعات رئيسية وهي (المقاومة- المجتمع- الصور النمطية- القواعد غير المنصوص عليها أو غياب بعض النصوص القانونية). ومن خلال هذه الموضوعات تبين أن الصلابة النفسية هي أحد أشكال المقاومة التي تتبناها تلك الفئة. وتتضمن الصلابة النفسية بعض الاستراتيجيات مثل (المشاركة في المنح الدراسية، والأنشطة، والتوجيه، والتحالفات، والمشاركة المجتمعية، وتحمل المسؤولية). وبالتالي تظهر نتائج الدراسة أن مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث ذوات البشرة السوداء أكدت تفردهن وكانت دافعاً قوياً للنجاح بغض النظر عن لون البشرة.

وهدفت دراسة هانم مصطفى (2020) إلي قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ودراسة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في بعض المتغيرات الديموغرافية النوع، والدرجة الوظيفية، والتخصص الأكاديمي، وسنوات الخبرة. وتكونت عينة الدراسة من 319 عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثة، وأشارت نتائج الدراسة الى أن المستوى التقييمي لمقياس الشعور بالرضا الوظيفي جاء متوسطاً، بينما ارتفع المتوسط في بعد واحد فقط هو كفاءة النظام الإداري، وجاءت أبعاد نمط القيادة بالقسم، والمناخ الاجتماعي

والأكاديمي، والعملية التدريسية، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي والنشر على الترتيب على مستوى تقييمي متوسط للمتوسط المرجح، وجاء البعدين كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات، والدعم المالي بمستوى تقييمي منخفض للمتوسط المرجح، كما أشارت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى وجود تأثيرات دالة احصائياً لمتغيرات الجنس، والدرجة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، بينما لم يوجد تأثير دال احصائياً لمتغيرات التخصص الأكاديمي على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

وهدفت دراسة هبه حسين ونشيمه عمهوج (2020) إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت، والكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، والتعرف على إمكانية التنبؤ بدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة من خلال درجاتهم على مقياس الصلابة النفسية، وتكونت العينة من 165 معلمة من معلمات مدارس التربية الخاصة، شملت مستويات مختلفة من حيث المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الصلابة النفسية إعداداً (Cooper, 1988)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداداً (Cooper, 1988). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى معلمات التربية الخاصة، وأن مستوى الصلابة النفسية كان متوسطاً لديهم. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائياً بين معلمات التربية الخاصة في مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما لم توجد فروق تعزى للمرحلة التعليمية والمؤهل العلمي. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية، وأن بعد التحدي يسهم في تفسير 32.4% من التباين في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، بينما لم تسهم الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية للصلابة النفسية في تفسيره.

وهدفت دراسة (Bano et al, 2021) إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب في إسلام آباد. وشملت العينة الأولية للدراسة 89 من أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم خبرة لا تقل عن خمسة أعوام. وبلغت العينة النهائية للمشاركين المستجيبين على مقياس الدراسة 68 بنسبة بلغت (76,4%)، بينهم 26 (38,2%) من داخل الأقسام الأساسية، 42 (61,8%) من داخل الأقسام الكليينكية. واستخدمت الدراسة مقياس Wrong and Low لقياس الذكاء الانفعالي (النسخة المختصرة)، ومقياس براي فيلد وروث لقياس الرضا الوظيفي، وتم الاستجابة على تلك المقاييس إلكترونياً وبلغ متوسط استجابات المشاركين على مقياس الذكاء الانفعالي (3,22 ± 0,70)، بينما بلغ متوسط استجابات المشاركين على مقياس الرضا الوظيفي (3,5 ± 0,086). وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة بين أبعاد الذكاء الانفعالي وبين أبعاد الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة (Ghasemy et al, 2021) إلى التعرف على العلاقة بين أحداث العمل الانفعالية والحالات الانفعالية والسلوك المرتكز على الانفعال واتجاهات أعضاء التدريس في مؤسسات ماليزية خاصة بالتعليم العالي. وسعت الدراسة للتعرف على تأثير الصراعات البينشخصية باعتبارها مصدر انفعالي داخل بيئة العمل وتأثيرها على الحالة الانفعالية لأعضاء هيئة التدريس. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط للأداء الوظيفي باعتباره سلوكاً مرتكزاً على الانفعال على العلاقة بين الحالات الانفعالية لأعضاء هيئة التدريس وبين

الرضا الوظيفي باعتباره اتجاه. وشملت عينة الدراسة 152 من أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة structural equation model. وأظهرت نتائج الدراسة دور الصراع البيئشخصي في ظهور الحالات الانفعالية والتي بدورها تؤثر في الرضا الوظيفي. كما لم تدعم نتائج الدراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في النموذج المقدم. كما أظهرت النتائج علاقة غير خطية بين الانفعالات الموجبة وبين الأداء الوظيفي.

وهدفت دراسة (Garcia-Rivera et al, 2022) إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية وبين الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إثر التعرض لجائحة كورونا. وشملت عينة الدراسة 831 من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين في إحدى الجامعات الحكومية بالمكسيك. وقد استخدمت الدراسة نموذج المعادلة البنائية structural equation model، كما استخدمت الدراسة مقياسي CDRISC-25، واستبيان SPI لقياس الصلابة النفسية والاحتراق النفسي على التوالي لدى أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج تأثير الصلابة النفسية في أبعاد الاحتراق النفسي وهي (الشعور بالذنب – الانهك الانفعالي – الخمول – وهم العمل). كما أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين توافر الموارد ثم الإنهك الانفعالي والتشاؤم وبين الإنجاز الأكاديمي.

تعقيب عام على الإطار النظري والدراسات السابقة:

يظهر من خلال عرض الإطار النظري والدراسات السابقة مدى أهمية دراسة المتغيرات البحثية للبحث الحالي: الصلابة النفسية، والرضا الوظيفي، ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث يعتبر أعضاء هيئة التدريس هم مصدر العطاء العلمي والفكري والبحثي بالجامعات، وهم أهم أسس بنية الجامعات المتميزة، كما أنهم موجّهات مركزية نحو التميز العلمي والبحثي وخدمة المجتمع، والتي تعتبر هي غاية التدريس والبحث العلمي، باعتبار أن نتائجهما تنعكس على المجتمع وتنميته بشكل مباشر أو غير مباشر، كما تمثل مؤسسات التعليم الجامعي أساس التنمية في كل المجتمعات المتقدمة، فهي تعد بمثابة الحاضنة لرأس المال الفكري، والمستثمر الأول في المعرفة. ولأهمية متغيرات الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حيث إن قيام الجامعة بمهامها يتطلب أن يستمر كل فرد من أفراد المؤسسة الجامعية بتأدية واجبه رغم تعقد وتنوع مصادر المعرفة في ظل وفرة طرق الحصول عليها وسهولة تداولها، ومهمة عضو هيئة التدريس في الجامعة مرتبطة بمهمة الجامعة نفسها في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فالمهام الثلاث في جانبها الأبرز هي بشرية متعلقة بشكل أو بآخر بعضو هيئة التدريس، وقيام عضو هيئة التدريس بمسؤولياته مؤشر من المؤشرات الرئيسة على نجاح المؤسسة الجامعية في تأدية أدوارها، كما أن قيام أعضاء هيئة التدريس بمسؤولياتهم تشكل مطلباً أساسياً لتحسين الأداء الجامعي، وعاملاً مهماً في نقل الخبرات المتميزة والإبداعية في مجال التعليم وضرورة عصرية لمواجهة كثير من التحديات، ولإدراك الجامعات أهمية وقيمة أعضاء هيئة التدريس في فاعلية قيام الجامعة بجميع أدوارها وخاصة في المجال التربوي والبحث العلمي، تعمل على توفير المتطلبات والوسائل اللازمة لبناء قدراتهم وتشجيعهم لقيامهم بواجباتهم لتزداد إنجازاتهم وخاصة التربوية والبحثية وتنمى إبداعاتهم وابتكاراتهم. ومن ثم يمكن القول أن الصلابة النفسية ترتبط نظرياً بكل من الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ إلا أن ذلك الإرتباط لم يتم تدعيمه امبريقياً وبشكل واضح إلا في بعض الدراسات كدراسة (Garcia-Rivera et al, 2022) التي أشارت إلى تأثير الصلابة النفسية في أبعاد

الاحترق النفسي لأعضاء هيئة التدريس. ودراسة (Bano et al, 2021) التي ربطت بين الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ودراسة رمضان محمود (2018) التي ربطت بين درجة الرضا الوظيفي بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس. ودراسة (Durrah et al, 2016) التي أشارت إلى وجود علاقة بين إدراك أعضاء هيئة التدريس لمفهوم رأس المال النفسي ومستوى الأداء الوظيفي لهم. ودراسة (Abdulsalam & Mawoli, 2012) التي أشارت إلى وجود علاقة بين التحفيز وأداء التدريس وبين الدافع والأداء البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. ودراسة (Lee & Bozeman 2005) التي ربطت بين التعاون البحثي والعوامل الفردية والبيئية والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما تبين للباحث من خلال عرض الإطار النظري والدراسات السابقة عدم وجود أبحاث أو دراسات سابقة قد تطرقت لبحث الصلابة النفسية والرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في البيئة الجامعية المصرية بشكل عام وفي جامعة الأزهر بشكل خاص.

ومن خلال عرض الإطار النظري والدراسات السابقة لمتغيرات البحث يمكن استخلاص ما يلي:

- 1- أهمية الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. وذلك لما له من تأثير كبير على العملية التعليمية والأكاديمية للجامعة والأداء الوظيفي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس.
- 2- وجود علاقة نظرية بين الصلابة النفسية بإعتبارها أحد متغيرات علم النفس الإيجابي وبين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي. مما يبرز أهمية بحث المتغيرات معاً، ولأهمية الصلابة النفسية في الشعور بالرضا عن الحياة وارتباطها بصحة الفرد النفسية وتكيفه الشخصي والاجتماعي والوظيفي، والقدرة على التحمل الاجتماعي وارتفاع دافعية العمل والتوجه نحو الحياة ومواجهة الأحداث الضاغطة؛ لتضمنها عوامل وقاية مثل الهدوء النفسي وروح الدعابة والعلاقات الإيجابية ومستوى مرتفع من تقدير الذات والتحكم والسيطرة على الأمور الشخصية والمهنية والشعور بالفعالية في العمل والعلاقات الاجتماعية والذكاء الاجتماعي والمرونة والقدرة على إرجاء الإشباع الشخصي والاعتقاد بالفاعلية الذاتية للفرد وتبني وجهة ضبط داخلية والقدرة على حل المشكلات والثقة في الآخرين والأمل في المستقبل والقدرة على التفكير النقدي وارتفاع مستوى التوقعات الذاتية.
- 3- وجود علاقة نظرية بين الرضا الوظيفي وبين دافعية البحث العلمي. مما يبرز أهمية بحث المتغيرين معاً، ولأهمية الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس بإعتباره أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الدافع البحثي، كما يعني الحماسة والسعادة في العمل، وهو العامل الأساسي الذي يؤدي إلى النجاح والدخل والترقية وتحقيق الأهداف الأخرى التي تؤدي إلى الشعور بالإشباع. ولما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات إلى أنه من المهم فهم تأثيرات العوامل الشخصية والبيئية في زيادة الإنتاج العلمي والبحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 4- وجود فروق في الرضا الوظيفي تبعاً لبعض الخصائص والمتغيرات. وما أظهرته نتائج بعض الدراسات من وجود تأثيرات دالة احصائياً لمتغيرات العمر، والجنس، والمؤهلات

العلمية، والدرجة الوظيفية، وعدد سنوات الخبرة، والخبرة الوظيفية على الرضا الوظيفي.

- 5- معظم المشاركين في الأبحاث والدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات البحث الحالي كانوا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ باستثناء ثلاث دراسات أجريت علي المعلمين والمعلمات العاميين بمدارس التربية الخاصة. دراسة (Westhuizen, 2012). ودراسة بدر الشمري (٢٠١٥). ودراسة هبه حسين ونشيمه عمهوج (2020)، مما يشير إلى أهمية دراسة تلك المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 6- وأخيراً أمكن الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة في صياغة المشكلة، وفروض البحث، وتحديد المشاركين في البحث، واعداد واختيار المقاييس المستخدمة، ومناقشة وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

من خلال ما سبق يمكن صياغة فروض البحث علي النحو التالي:

- 1- يوجد لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مستوي متوسط من الرضا الوظيفي.
- 2- توجد علاقة ايجابية دالة احصائيا بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- 3- توجد علاقة ايجابية دالة احصائيا بين الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟
- 4- توجد علاقة ايجابية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- 5- تختلف متوسطات درجات الرضا الوظيفي باختلاف الدرجة العلمية (مدرس- استاذ مساعد) لصالح درجة (استاذ مساعد).
- 6- يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

للتحقق من فروض البحث الحالي تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لأهداف وطبيعة البحث.

ثانياً: المشاركون في البحث:

شارك في البحث (150) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين -جامعة الأزهر بالقاهرة، منهم (101) عضواً بدرجة مدرس و(49) عضواً بدرجة أستاذ مساعد.

(أ) المشاركون في البحث الاستطلاعي:

بلغ عدد المشاركين في البحث الاستطلاعي (100) عضواً، بهدف حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث.



(ب) المشاركون في البحث الأساسي:

بلغ عدد المشاركين في البحث الأساسي (150) عضواً، بهدف التحقق من صحة الفروض الأساسية للبحث.

ثانياً أدوات البحث:

اعتمد الباحث علي مقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمر (2002)، واستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومقياس دافعية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من إعداد الباحث.

1-مقياس الصلابة النفسية: إعداد عماد مخيمر

تم استخدام مقياس الصلابة النفسية من إعداد عماد مخيمر (2002)، وذلك لملاءمته لأهداف وعينة البحث، ولأنه يتمتع بخصائص سيكومترية عالية من قبل معد المقياس، وتم استخدامه في العديد من الدراسات. ويتكون المقياس من 47 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد: البعد الأول: الالتزام ويتضمن 16 عبارة، والبعد الثاني: التحكم ويتضمن 15 عبارة، والبعد الثالث: التحدي ويتضمن 16 عبارة، ولكل عبارة ثلاثة مستويات للإجابة كالتالي: أبداً تعطي درجة واحدة، أحياناً تعطي درجتين، دائماً تعطي ثلاث درجات للعبارة الموجبة، والعكس بالنسبة للعبارة السالبة، وتضمن المقياس 15 عبارة سالبة أرقامها كالتالي: 7-11-16-21-23-25-28-32-35-36-37-38-42-46-47. وقام معد المقياس بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس على عينة بلغت 35 ذكور، 45 إناث تراوحت أعمارهم بين 19: 24 سنة. حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت معاملات الارتباط بين 22.0 ، 72.0، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى 01.0، ومستوى 05.0، كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية وبلغت معاملات الارتباط لبعد الالتزام 75.0، ولبعد التحكم 82.0، ولبعد التحدي 60.0، وتم حساب الصدق التلازمي مع استبيان يقيس قوة الأنا وبلغ معامل الارتباط بينهما 75.0 وهو دال إحصائياً عند مستوى 01.0، كما تم حساب الثبات بمعامل ألفا وكان معامل الثبات لكل بعد كالتالي 69.0 لبعد الالتزام، 76.0 لبعد التحكم، 72.0 لبعد التحدي، 75.0 للدرجة الكلية. وعلى الرغم من تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات؛ إلا أن الباحث الحالي لم يكتف بهذه المعاملات وقام بتطبيق المقياس على المشاركين في الدراسة الاستطلاعية للبحث الحالي للتأكد من خصائصه السيكومترية. حيث قام بحساب الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتهي إليه:

جدول (1)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه لمقياس الصلابة النفسية

التحكم		التحدي		الالتزام	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
.616	1	.666	1	.572	1
.520	2	.673	2	.582	2
.609	3	.711	3	.594	3
.762	4	.672	4	.637	4
.642	5	.713	5	.420	5
.650	6	.620	6	.644	6
.636	7	.616	7	.602	7
.476	8	.738	8	.590	8
.447	9	.755	9	.628	9
.456	10	.660	10	.411	10
.548	11	.611	11	.445	11
.689	12	.683	12	.520	12
.666	13	.669	13	.565	13
.655	14	.737	14	.661	14
.605	15	.757	15	.586	15
.583	16			.436	16

يتضح من جدول (1) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس. كما قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس

م	البعد	معامل الارتباط
1	الالتزام	.589**
2	التحدي	.711**
3	التحكم	.707**

يتضح من جدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (3)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية

م	البعد	معامل الثبات
1	الالتزام	.762
2	التحدي	.751
3	التحكم	.793
4	الدرجة الكلية	.886

يتضح من جدول (3) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية بلغت على الترتيب (0.762 – 0.751 – 0.793 – 0.886) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

2-استبيان الرضا الوظيفي: إعداد الباحث

اعتمد الباحث في بناء الاستبيان على الخطوات الآتية:

- الإطلاع على بعض الأطر النظرية والأدوات والمقاييس التي استخدمت لقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل دراسة: (Chichra et al, 2019) (Sapkota et al, 2019) (Akhtar & Khan, 2019) (Bano et al, 2021) (رمضان محمود، 2018) (هانم مصطفى، 2020) (هبة حسين ونشيمه عمهوج، 2020) (مصطفى طلال، 2011).
- تحديد مفهوم الرضا الوظيفي بالاستعانة بالأدب السيكولوجي التربوي والعديد من الدراسات والبحوث التي تناولته، وتم تحديد سبعة أبعاد للاستبيان: البعد الأول: المشاركة في اتخاذ القرارات، والبعد الثاني: الأعباء التدريسية، والبعد الثالث: مهام العمل والإشراف العلمي،

والبعد الرابع: الترقية، والبعد الخامس: علاقات العمل، والبعد السادس: بيئة العمل،
والبعد السابع: الراتب، وتم صياغة عبارات لكل بعد من الأبعاد.

- تكون المقياس في صورته الأولية من (43) عبارة موزعة على أبعاد الإستبيان كما هو موضح
بالجدول (4) التالي، ويلى كل مفردة منها ثلاثة اختيارات متدرجة (راض- إلي حد ما- غير
راض)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (3.2،1) على الترتيب. ومن ثم فإن أقصى
درجة يحصل عليها المفحوص (129) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها (43) درجة، وتُعبّر
الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي في حين تدل الدرجة المنخفضة على
انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس.

جدول (4)

أبعاد وأرقام عبارات كل بعد لإستبيان الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

م	أبعاد الإستبيان	أرقام العبارات	عدد العبارات
1	المشاركة في اتخاذ القرارات	8-7-6-5-4-3-2-1	8
2	الأعباء التدريسية	17-16-15-14-13-12-11-10-9	9
3	مهام العمل والإشراف العلمي	22-21-20-19-18	5
4	الترقية	25-24-23	3
5	علاقات العمل	29-28-27-26	4
6	بيئة العمل	37-36-35-34-33-32-31-30	8
7	الراتب	43-42-41-40-39-38	6

- تم عرض المقياس في صورته الأولية على ثلاثة من السادة أعضاء هيئة التدريس
المتخصصين في مجالي علم النفس والصحة النفسية، وقد أشار بعض الخبراء بتعديل
صياغة بعض العبارات وقد راعى الباحث ذلك.

- تم تطبيق المقياس على المشاركين في البحث الاستطلاعي، للتأكد من خصائصه
السيكومترية. حيث قام الباحث بحساب صدق المقياس باستخدام الصدق المرتبط
بالمحك؛ من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة العينة الاستطلاعية على مقياس
الرضا الوظيفي المعد في البحث الحالي ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (إبراهيم سيد أحمد
،2017)، وقد بلغ معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على المقياسين (0.860)،
وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى صدق المقياس.

كما تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، والجدول التالي يوضح
معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (5)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

م	البعد	معامل الثبات
1	المشاركة في اتخاذ القرار	.833
2	الأعباء التدريسية	.714
3	مهام العمل والإشراف العلمي	.753
4	الترقية	.725
5	علاقات العمل	.704
6	بيئة العمل	.711
7	الراتب	.700
8	الدرجة الكلية	.901

يتضح من جدول (5) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي بلغت على الترتيب (0.833 - 0.714 - 0.753 - 0.725 - 0.704 - 0.711 - 0.700 - 0.901) وهي معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

3- مقياس دافعية البحث العلمي: إعداد الباحث

اعتمد الباحث في بناء المقياس على الخطوات الآتية:

- الإطلاع على بعض الأطر النظرية والأدوات والمقاييس التي استخدمت لمقياس دافعية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مثل دراسة: (Lepper, (Lee & Bozeman 2005) (Osakwe, 2014) (2005) (Abdulsalam & Mawoli 2012) (رمضان محمود، 2018).
- تحديد مفهوم دافعية البحث العلمي بالاستعانة بالأدب السيكولوجي التربوي والعديد من الدراسات والبحوث التي تناولته، وتم تحديد ثلاثة أبعاد للمقياس: البعد الأول: دافع الانجاز، والبعد الثاني: مستوي الطموح، والبعد الثالث: تفضيل التحدي. وتم وضع عبارات لكل بعد من الأبعاد.
- تكون المقياس في صورته الأولية من (24) عبارة موزعة على أبعاد المقياس كما هو موضح بالجدول (6) التالي، وبلي كل مفردة منها ثلاثة اختيارات متدرجة (تنطبق دائماً- تنطبق أحياناً- لا تنطبق)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (1، 2، 3) على الترتيب. ومن ثم فإن أقصى درجة يحصل عليها المفحوص (72) درجة، وأدنى درجة يحصل عليها (24) درجة، وتُعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوي دافعية البحث العلمي في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوي دافعية البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس.

جدول (6)

أبعاد وأرقام عبارات كل بعد لمقياس دافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة

م	أبعاد المقياس	أرقام العبارات	عدد العبارات
1	دافع الإنجاز	8-7-6-5-4-3-2-1	8
2	مستوي الطموح	16-15-14-13-12-11-10-9	8
3	تفضيل التحدي	24-23-22-21-20-19-18-17	8

تم عرض المقياس في صورته الأولى على ثلاثة من السادة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجالي علم النفس والصحة النفسية، وقد أشار بعض الخبراء بتعديل صياغة بعض العبارات وقد راعى الباحث ذلك. وتم تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.

ولحساب الخصائص السيكومترية للمقياس قام الباحث بحساب صدق المقياس عن طريق الصدق البنائي. ويعتمد هذا النوع من الصدق على استخدام أسلوب التحليل العاملي، وقد تم حساب الصدق البنائي لمقياس دافعية البحث العلمي في صورته الأولى من خلال مصفوفة الارتباطات لدرجات عينة تكونت من (100) عضواً. وفي ضوء نتائج التحليل العاملي أمكن استخلاص ثلاثة عوامل؛ الجذر الكامن لكل منهما أكبر من الواحد الصحيح، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (7)

تشعبات العوامل المستخرجة بعد التدوير المتعامد لمقياس دافعية البحث العلمي

العبرة	العوامل			العبرة	العوامل		
	الأول	الثاني	الثالث		الأول	الثاني	الثالث
1	.726			14	.592		
2	.750			15	.533		
3	.748			16	.458		
4	.713			17	.390		
5	.718			18	.448		
6	.169			19	.488		
7	.303			20	.337		
8	.408			21	.685		
9	.422			22	.371		
10	.449			23	.433		
11	.364			24	.349		
12	.436			الجذر الكامن	3.280	3.358	4.754
13	.505			نسبة التباين %	13.667	13.991	19.807

يتضح من جدول (7) ما يلي:

1- اشتمل العامل الأول على (8) عبارات تشعبت تشعباً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (0,169 : 0,750) وهي العبارات أرقام (8-7-6-5-4-3-2-1) وبفحص محتوى

عباراته يمكن تسمية هذا العامل (دافع الانجاز) حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

2- اشتمل العامل الثاني على (8) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (0,364 : 0,592) وهي العبارات أرقام (9-10-11-12-13-14-15-16) وبفحص محتوى عباراته تسمية هذا العامل (مستوى الطموح) حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

3- اشتمل العامل الثالث على (8) عبارات تشبعت تشبعاً دالاً إحصائياً تراوحت قيمها ما بين (0,337 : 0,685) وهي العبارات أرقام (17-18-19-20-21-22-23-24) وبفحص محتوى عباراته يمكن تسمية هذا العامل (تفضيل التحدي) حيث أنها الصفة الغالبة على عبارات هذا العامل.

كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية.

جدول (8)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس دافعية البحث العلمي

م	البعد	معامل الثبات
1	دافع الانجاز	.825
2	مستوى الطموح	.790
3	تفضيل التحدي	.806
4	الدرجة الكلية	.911

يتضح من جدول (8) أن معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس دافعية البحث العلمي بلغت على الترتيب (0.825 – 0.790 – 0.806 – 0.911) وجميعها معاملات ثبات مرتفعة؛ مما يشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها من تطبيق المقياس.

الأساليب الإحصائية:

تمت معالجة بيانات البحث من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS v26) وتحقق الباحث من فروض بحثه باستخدام: معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطى البسيط والمتعدد التدريجي، وتحليل التباين، واختبار "ت" لعينة واحدة One sample .T-test، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

نتائج الفروض وتفسيرها:

أولاً: نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه " يوجد لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مستوى متوسط من الرضا الوظيفي". وللتحقق من صحة هذا الفرض: قام الباحث باستخدام اختبار "ت" لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي بالمتوسط الفرضي له، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (9)

قيمة "ت" للفروق بين المتوسطات الحسابية للعينة والمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي

البعده	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرار	8	16	15.873	1.206	1.287	0.127	غ د
الأعباء التدريسية	9	18	17.913	1.868	0.087	0.568	غ د
مهام العمل والإشراف العلمي	5	10	10.240	1.740	0.240	1.689	غ د
الترقية	3	6	6.140	0.505	0.140	1.393	غ د
علاقات العمل	4	8	8.140	1.147	0.140	1.495	غ د
بيئة العمل	8	16	16.187	1.178	0.187	1.741	غ د
الراتب	6	12	11.787	1.673	0.213	1.561	غ د
الدرجة الكلية	43	86	86.280	3.738	0.280	0.917	غ د

يتضح من جدول (9) أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق بين المتوسط الفرضي والفعلي لعينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي بلغت (0.127 - 0.568 - 1.689 - 1.393 - 1.495 - 1.741 - 1.561 - 0.917) وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي والفعلي لعينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي، وهذا معناه تكافؤ المتوسطين؛ مما يعد مؤشراً على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث كان متوسطاً. وهذا يعني قبول الفرض من أنه يوجد مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مصطفى طلال (2011) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا موجود بدرجة متوسطة. ودراسة (Westhuizen, 2012) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطاً. ودراسة رمضان محمود (2018) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الملك محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة راضٍ إلى حد ما. ودراسة هانم مصطفى (2020) التي أشارت نتائجها إلى أن المستوى التقييمي لمقياس الشعور بالرضا الوظيفي لإعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز جاء متوسطاً.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه الكثير من الدراسات من أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الدافعة الداخلية والخارجية، وتشكل العوامل الداخلية تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي، وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل أو كامنة في داخله، والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وإيجابي تؤدي بالضرورة إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملاءمتها غالباً ما يؤدي إلى الشعور بالتبرم وعدم الرضا. ويمكن حصر العوامل الدافعة هذه في ستة عوامل هي الإنجاز والتقدير والعمل نفسه أي كونه مثيراً أو لا ومتنوعاً أو رتيباً والمسؤولية والترقي أي فرص الترقية وتغيير المكانة وإحتمالية النماء، وجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا في العمل. هذا بالإضافة إلى العوامل الخارجية وهي التي تتعلق ببيئة العمل كسياسة وأنظمة المنظمة والإشراف والعلاقة بين الرؤساء والمعلمين والراتب وظروف العمل والمكانة والأمن الوظيفي والحالة الاجتماعية، ففي حالة عدم توافر هذه العوامل أو عدم ملاءمتها في بيئة العمل فإنها تسبب شعوراً بعدم القناعة وعدم الرضا. ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً في ضوء أن الرضا الوظيفي يمثل شعوراً يظهر نتيجة التصور بأن الوظيفة توفر الاحتياجات المادية والنفسية، وأن من المسببات الرئيسة للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل فرد على حدة، وأن هذا العائد يناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، ويناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل. ووفقاً لذلك فإن الفرد يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يحصل عليه، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدتها. وبناءً على ذلك فإن الأفراد يختارون طريقة ما للعمل لأنهم يتوقعون نتائج أو عوائد معينة ويسعون جاهدين لتحقيق هذه التوقعات فإذا أتاح العمل للفرد تحقيق توقعاته بدرجة كافية فسوف يشعر بالرضا وإن لم يتح له تحقيق توقعاته فسوف يشعر بعدم الرضا. هذا بالإضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية بما فيها من الراتب والعلاوات والترقية إذا كانت تسير وفق نظام معين ووفق لما هو متوقع لدى الفرد فإن ذلك سيؤدي به إلى الرضا، أما إذا كانت تسير خلاف ما كان يتوقعه فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا. كما يمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً في ضوء ما أشار إليه (Bavendum, 2000) من أن هناك ستة عوامل تعزز الرضا الوظيفي هي الفرص والقيادة الجيدة ومعايير العمل والمكافأة العادلة والسلطة الكافية. كما أن هناك عوامل أخرى منها الاعتراف المهني والراتب الجيد والعلاقات الشخصية والأمن الوظيفي والتقدم المهني وظروف العمل المواتية والإشراف والإنجاز في العمل والترقية عند الاستحقاق، هذا بالإضافة إلى ظروف العمل التي تتوافق مع الاحتياجات المادية للفرد وتسهل تحقيق أهداف عمله، وتقدير الذات العالي من جانب الموظف ومن جانب الوكلاء في مكان العمل الذين يساعدون الموظف على تحقيق الأهداف مثل العمل الممتع والأجور والترقيات وعدم تضارب الأدوار والغموض.

نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر". وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الصلابة النفسية ودرجاتهم على استبيان الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (10)

معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الصلابة النفسية واستبيان الرضا الوظيفي

الدرجة الكلية	الراتب	بيئة العمل	علاقات العمل	الترقية	مهام العمل والإشراف العلمي	الأعباء التدريسية	المشاركة في اتخاذ القرار	الصلابة النفسية
الالتزام	.355**	.204*	.225**	.041	.007	.058	.060	.505**
التحكم	.291**	.205*	.282**	.033	.437**	.105	.021	.332**
التحدي	.013	.330**	.458**	.365**	.037	.042	.126	.495**
الدرجة الكلية	.009	.098	.205*	.037	.309**	.320**	.454**	.590**

يتضح من جدول (10) أن معاملات الارتباط بين الصلابة النفسية وأبعادها والدرجة الكلية للرضا الوظيفي وأبعاده بلغت على الترتيب (0.405 – 0.332 – 0.403 – 0.394) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية والدرجة الكلية للرضا الوظيفي. كما يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وبعض أبعاد الرضا الوظيفي؛ حيث كانت معاملات الارتباط بينهما دالة عند مستوى (0.01). وبهذه النتيجة يتم قبول ذلك الفرض من "وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Spurlock,2008) التي أظهرت نتائجها ارتباط المستويات المرتفعة من الصلابة النفسية بانخفاض مستوى الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس حتى في ظل وجود الضغوط المرتبطة بالدور الوظيفي. ودراسة بدر الشمري (٢٠١٥) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة على مقياس الصلابة النفسية ومتوسط درجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي. ودراسة هبه حسين ونشيمه عمهوج (2020) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي. ودراسة (Bano,etal,2021) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الانفعالي وبين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ودراسة (Garcia-Rivera,etal,2022) التي أظهرت نتائجها تأثير الصلابة النفسية في أبعاد الاحتراق النفسي (الشعور بالذنب – الانهاك الانفعالي – الخمول – وهم العمل).

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي في ضوء أن الصلابة النفسية لها ثلاثة مبادئ رئيسية هي الضبط والتماسك والترابط. كما تتضمن الصلابة النفسية ثمانية أبعاد ناجمة عن ميكانزمات المواجهة وهي الاستقلالية، وتقدير الذات، والوعي والمسئولية، والأمل، والتواصل الاجتماعي، والتحمل، والتعرض للإحباط وفقاً للضغوط. حيث أوضحت الدراسات أن الصلابة النفسية تتضمن عوامل وقاية مثل الهدوء النفسي وروح الدعابة والعلاقات الإيجابية ومستوى مرتفع من تقدير الذات والتحكم والسيطرة على الأمور الشخصية والمهنية والشعور بالفعالية في العمل والعلاقات الاجتماعية والذكاء الاجتماعي والمرونة والقدرة على إرجاء الإشباع الشخصي والاعتقاد بالفاعلية الذاتية للفرد وتبني وجهة ضبط داخلية والقدرة على حل المشكلات والثقة

في الآخرين والأمل في المستقبل والقدرة على التفكير النقدي وارتفاع مستوى التوقعات الذاتية. وفي مجال العمل فإنها تعني القوة أو القدرة النفسية على العودة للحالة الطبيعية حيث تساعد الصلابة النفسية علي الرضا الوظيفي وهو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل. وما أشار إليه (Gusi,Prieto,Forte,Ignacio&Guerrero,2008) من أن ذوي الصلابة النفسية المرتفعة لديهم أعراض نفسية وجسمية قليلة ولديهم قدرة على التحمل الاجتماعي وارتفاع دافعية العمل ولديهم قدرة على الرضا والتفاؤل والتوجه نحو الحياة ومواجهة الأحداث الضاغطة، بعكس ذوي الصلابة النفسية المنخفضة الذين يتصفون بعدم وجود معنى لحياتهم ولا يتفاعلون مع بيئاتهم ويفضلون ثبات الأحداث الحياتية. كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلي أن الصلابة النفسية بأبعادها المختلفة الالتزام والتحكم والتحدي تساعد عضو هيئة التدريس على الانخراط في العمل وتأديته علي أكمل وجه، والتعامل الجيد والفعال مع الضغوط المهنية، حيث تساعد الصلابة النفسية علي تحمل الضغوط المهنية وتقيه من الآثار السلبية للضغوط المهنية وتجعله أكثر رضاً عن عمله وأكثر قدرة علي مواجهة، وأكثر مرونة في التعامل مع هذا الضغوط. كما أن الصلابة النفسية تعمل على تعديل إدراكاته الذاتية للأحداث والمواقف الذهنية الضاغطة وتجعلها تبدو أقل وطأة، مما يعينه على التكيف معها ومقاومتها والتخفيف من أثارها 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.

نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث علي أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياسي الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (11) معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياسي الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي

الدرجة الكلية	تفضيل التحدي	مستوى الطموح	دافع الانجاز	دافعية البحث العلمي الصلابة النفسية
.243	.259	.352	.187	الالتزام
.427	.411	.244	.394	التحكم
.343	.336	.299	.316	التحدي
.419	.412	.284	.336	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (11) أن معاملات الارتباط بين الصلابة النفسية وأبعادها والدرجة الكلية لدافعية البحث العلمي وأبعاده دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) و (0.05): مما يشير إلى وجود

علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي لدى عينة البحث. وبهذه النتيجة يتم قبول ذلك الفرض من وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Andrus, 2015) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الصلابة النفسية وبين الترقى وتولى المناصب القيادية بالجامعة من قبل أعضاء هيئة التدريس. ودراسة (Hester, 2020) التي أشارت في نتائجها إلى دور الصلابة النفسية باعتبارها أحد أنواع المواجهة والمقاومة التي تستخدمها تلك الفئة، وأن مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس كان دافعاً قوياً للنجاح. ودراسة (Durrah et al, 2016) التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الصلابة النفسية وبين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، باعتبار أن الصلابة النفسية أحد المجالات الرئيسية في علم النفس الإيجابي التي تعظم القوى النفسية كقوة حقيقية في الإنسان تهدف إلى تحقيق جودة الحياة، حيث تكمن الصلابة النفسية في قدرة الأفراد على التحدي والالتزام والتحكم في مواقف الحياة المجهدة اعتماداً على تجاربهم السابقة من خلال استخدام قدراتهم النفسية والبيئية والاجتماعية لتحقيق أهدافهم بنجاح، وعادة ما يكون الأفراد الذين يظهرون مستويات عالية من الصلابة النفسية شجعاناً ومتفائلين ومرنين ويسعون إلى المنافسة والتحدي لتحقيق النجاح. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشارت إليه دراسة (Hester, 2020) من أن مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس كان دافعاً قوياً للنجاح باعتبارها أحد أنواع المواجهة والمقاومة التي تستخدمها تلك الفئة. وما أشار إليه (Majdi & Al-Safadi, 2013) من أن الصلابة النفسية تركز على قدرة الفرد على التكيف فالأفراد الذين يتمتعون بصلابة نفسية عالية يتمتعون بقدرات معرفية أفضل واستجابات أكثر تكيّفاً وكفاءة ذاتية عالية. وما أشار إليه (Khanfar, 2013) من أن الصلابة النفسية تعني امتلاك عدد من الصفات مثل الالتزام والتحمدي بالإضافة إلى القدرة علي التكيف مع ضغوط الحياة من خلال ثقته في قدرته على التحكم وحل المشكلات التي يواجهها بنجاح. وما أشار إليه (Lambert, 2003) من أن الشخص الذي يتمتع بصلابة نفسية له خصائص رئيسية مثل القدرة على الانخراط والالتزام تجاه حياته وتجاه المجتمع، والقدرة على التحكم والتأثير في حياته، واعتقاده بأن التغيير يمثل تحدياً، واعتبار أن هذه الخصائص هي الأبعاد الأساسية للصلابة النفسية، حيث وجد أن هذه الأبعاد الثلاثة مرتبطة بقدرة الفرد على تحدي ضغوط البيئة وكذلك أحداث الحياة وتحويلها إلى فرص واعدة للنمو الشخصي. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما توصلت إليه دراسة (Geoffrey, 2010) من أن العوامل الشخصية لها تأثير كبير علي الدافعية وعلى عملية التدريس والأنشطة العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع علي أنه "توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياسي الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي، والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول (12) معاملات الارتباط بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياسي الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي

الدرجة الكلية	تفضيل التحدي	مستوى الطموح	الدافع للإنجاز	دافعية البحث العلمي	الرضا الوظيفي
.787**	.693**	.600**	.775**		المشاركة في اتخاذ القرار
.752**	.638**	.624**	.716**		الأعباء التدريسية
.752**	.649**	.587**	.742**		مهام العمل والإشراف العلمي
.705**	.655**	.498**	.698**		الترقية
.665**	.577**	.513**	.657**		علاقات العمل
.715**	.610**	.540**	.729**		بيئة العمل
.673**	.557**	.487**	.725**		الراتب
.832**	.717**	.640**	.830**		الدرجة الكلية

يتضح من جدول (12) أن معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي وأبعاده والدرجة الكلية لدافعية البحث العلمي وأبعاده دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى عينة البحث. وبهذه النتيجة يتم قبول ذلك الفرض من وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Osakwe, 2014) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين الدافعية البحثية لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث. ودراسة رمضان محمود (2018) التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعدد المشاريع البحثية الممولة التي قام بها العضو، والبحوث العلمية التي قام بها خلال وجوده بالجامعة. ودراسة (Noordin & Jusoff, 2009) التي أشارت إلى أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات يرتبط بأدائهم الوظيفي والبحثي ويرتبط بالأداء الأكاديمي لطلابهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تشير إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ودافعية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء ما أشار إليه (Kappagoda, 2014) من أن الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس أحد أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الدافع البحثي والتنظيمي المؤسسي. وما أشار إليه Babu, Ramesh & Singh (1998)، من أن الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس أحد محددات إنتاجية البحث وأن الرضا الشخصي والوظيفي بما في ذلك الرضا عن الراتب وتصورات الزملاء للمساهمات البحثية يرتبط بالأداء والانتاجية. وما أشار إليه (Melendez, Tomas, Oliver & Navarvo, 2008) من أن تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من أهم المجالات التي

يجب الاهتمام بها وذلك نظراً لأهميتها في تحسين الأداء البحثي وزيادة فعاليته. كما يعزو الباحث تفسير هذه النتيجة إلي أن الرضا الوظيفي هو محصلة لإحساس عضو هيئة التدريس بالإنجاز والنجاح في الوظيفة، وينظر إلي الرضا على أنه مرتبط بشكل مباشر بالدافعية والإنتاجية وكذلك بالرفاهية الشخصية، فالرضا يعني القيام بعمل يستمتع به المرء، والقيام به بشكل جيد، ومكافأته على جهوده، كما يعني كذلك الحماس والسعادة في العمل، وهو العامل الأساسي الذي يؤدي إلى زيادة الدافعية والنجاح والترقية وتحقيق الأهداف الأخرى التي تؤدي إلى الشعور بالإشباع. ومن هنا يرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية حيث إن الفرد إذا تحقق له الارتياح النفسي أصبح راضياً عن عمله وأصبحت له دافعية قوية للإنجاز ليزيد من مستواه الانتاجي، وأنه إذا تحقق الرضا الوظيفي لدى الفرد تحققت من خلاله ذاته وأشبع رغباته مما يساعد على زيادة دافعيته وكفاءته نحو العمل وتحقيق أهدافه وطموحاته، وهو ما تفترضه نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي من أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى العائد والترقية التي يحصل عليها من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقهما، إذ يعد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مؤشرات النجاح والإنجاز الأكاديمي، حيث يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها أعضاء هيئة التدريس نحو العمل بالجامعات.

نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس علي أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية علي مقياس الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تعزي إلى متغير الدرجة العلمية (مدرس- استاذ مساعد) لصالح درجة استاذ مساعد. وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار(ت) لمجموعتين مستقلتين لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغير الدرجة العلمية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (13) قيمة (ت) لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغير الدرجة العلمية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المشاركة في اتخاذ القرار	49	16.4082	1.61914	3.967	0.01
	101	15.6139	.83630		
الأعباء التدريسية	49	18.9796	1.60065	5.293	0.01
	101	17.3960	1.77245		
مهام العمل والإشراف العلمي	49	11.0612	2.14484	4.249	0.01
	101	9.8416	1.34709		
الترقية	49	6.3265	.68883	3.248	0.01
	101	6.0495	.35711		

المستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	البعد
0.01	2.332	.93678	8.4490	49	استاذ مساعد	علاقات العمل
		1.21239	7.9901	101	مدرس	
0.01	3.174	1.60489	16.6122	49	استاذ مساعد	بيئة العمل
		.83642	15.9802	101	مدرس	
0.01	4.221	2.19848	12.5714	49	استاذ مساعد	الراتب
		1.18472	11.4059	101	مدرس	
0.01	15.471	2.16909	90.4082	49	استاذ مساعد	الدرجة الكلية
		2.48241	84.2772	101	مدرس	

يتضح من جدول (13) أن قيمة "ت" لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي في ضوء متغير الدرجة العلمية بلغت على الترتيب (3.967 - 5.293 - 4.249 - 3.248 - 2.332 - 3.174 - 4.221 - 15.471) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث ترجع إلى متغير الدرجة العلمية، وتعزى هذه الفروق لصالح مجموعة (استاذ مساعد)؛ حيث كان المتوسط الحسابي لها أعلى من المتوسط الحسابي لمجموعة (مدرس). وبهذه النتيجة يتم قبول ذلك الفرض من وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ترجع إلى الدرجة العلمية لصالح درجة (استاذ مساعد). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رمضان محمود (2018) التي توصلت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تعزى إلى متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة. ودراسة (Chichra et al, 2019) التي أظهرت نتائجها اختلاف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة باختلاف العمر والدرجة الوظيفية ومن خلال تحليل العوامل المتعدد اتضح ارتباط العمر (أقل من 45 عام) بارتفاع مستوى الضغوط المهنية وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس. ودراسة (Akhtar & Khan, 2019) التي أظهرت نتائجها أن الأساتذة أكثر استقراراً ورضاً عن وظيفتهم مقارنة بالأساتذة المساعدين والمدرسين.

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية علي مقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تعزى إلى متغير الدرجة العلمية لصالح درجة استاذ مساعد؛ إلى أنه كلما زاد عمر عضو هيئة التدريس كلما زادت درجة رضاه عن العمل الذي يؤديه، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن طموحات عضو هيئة التدريس في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي لا يقابلها في أغلب الحالات الحاجات التي يحققها الواقع الفعلي للوظيفة، مما يتسبب في عدم الرضا، ولكن مع تقدم العمر والدرجة العلمية يصبح

الفرد أكثر واقعية وتنخفض درجة طموحاته ويرضى بالواقع الفعلي مما يترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي لديه. كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس كلما زادت درجته العلمية زادت خبرته وأصبح أكثر تمكناً ورضاً في عمله، بالإضافة إلى زيادة الراتب مع زيادة الدرجة وسنوات الخبرة. وهو ما أشار إليه (Akhtar & Khan, 2019) من أن الأساتذة ومن تجاوزت أعمارهم سن الخمسين كانوا أكثر استقراراً أنفعالياً وأكثر رضاً عن وظيفتهم، بينما كان الأساتذة المساعدين والمدرسين الذين يقعون في الفئة العمرية من 46 إلى 50 عاماً أقل استقراراً ورضاً عن وظيفتهم مقارنة بالأساتذة.

نتائج الفرض السادس:

ينص الفرض السادس علي أنه "يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر". وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث بما يلي:

أولاً: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتعرف على إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. والجدول التالي يوضح قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الدرجة الكلية للصلابة النفسية.

جدول (14)

قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الدرجة الكلية للصلابة النفسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الانحدار	28.192	3	9.397	7.683	0.01
البواقي	178.581	146	1.223		
المجموع	206.773	149	-		

يتضح من جدول (14) أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال الدرجة الكلية للصلابة النفسية بلغت (7.683) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01): مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي بمعلومية الصلابة النفسية.

ثانياً: تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتعرف على إسهام أبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي. والجدول التالي يوضح القيم التنبؤية لأبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة البحث.

جدول (15)

القيم التنبؤية لأبعاد الصلابة النفسية في التنبؤ بالرضا الوظيفي

البُعد	ر الجزئي	ر ² الجزئي	ر ² التفسير	B معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الالتزام	0.399	0.159	0.150	.154	.042	.294	3.675	0.01
التحدي	0.315	0.099	0.095	.173	.051	.269	3.391	0.01
التحكم	0.285	0.081	0.079	.096	.046	.163	3.089	0.01

يتضح من جدول (15) أن بعد الالتزام هو أكثر أبعاد الصلابة النفسية اسهاماً في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى عينة البحث: حيث بلغت القيمة التنبؤية له (3.675) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وبلغت قيمة معامل التفسير (0.150)، وهذا معناه أن بعد الالتزام يسهم بنسبة 15% في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. ويأتي في المرتبة الثانية بعد التحدي: حيث بلغت قيمته التنبؤية (3.391) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وبلغت قيمة معامل التفسير (0.095) وهذا معناه أن بعد التحدي يسهم بنسبة 9.5% في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أفراد العينة. وجاء بعد التحكم في المرتبة الثالثة حيث كانت قيمته التنبؤية (3.089) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وبلغت قيمة عامل التفسير (0.079) وهي تشير إلى أن بعد التحكم يسهم بنسبة 7.9% في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس. وتدل هذه النتيجة على أن متغير الصلابة النفسية وأبعاده الثلاثة تشكل أحد المتغيرات التي تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي، وهذا يعني قبول ذلك الفرض، أي أنه يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي من الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بدر الشمري (2015) التي أوضحت نتائجها أن الصلابة النفسية تسهم في التنبؤ بالرضا الوظيفي. ودراسة (Spurlock, 2008) التي أوضحت نتائجها أنه يمكن التنبؤ بعدم الرضا الوظيفي والعزوف عن العمل الجامعي من خلال مستوى الضغوط النفسية والاحترق النفسي، وأن الصلابة النفسية كانت عامل وقاية ضد الاحتراق النفسي حيث ارتبطت المستويات المرتفعة من الصلابة النفسية بانخفاض مستوى الاحتراق النفسي حتى في ظل وجود الضغوط المرتبطة بالدور الوظيفي. ودراسة هبه حسين ونشيمه عمهوج (2020) التي كشفت نتائجها أن بعد التحدي كأحد مكونات الصلابة النفسية يسهم في تفسير 32.4% من التباين في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء مفهوم الصلابة النفسية الذي يشير إلى أن الصلابة النفسية من السمات الشخصية التي تساعد الفرد على التأقلم بشكل جيد مع التوتر، والمحافظة على الصحة الجسدية والنفسية، وعدم التعرض للاضطرابات النفسية الناجمة عن الضغط النفسي. حيث يتميز الأفراد ذوو الصلابة النفسية بالتفاؤل والهدوء العاطفي، ومن خلالها يمكن للفرد تحويل الضغوط وحالات التوتر إلى مواقف بسيطة وأقل خطورة. كما أن الصلابة النفسية تركز على قدرة الفرد على التكيف فالأفراد الذين يتمتعون بصلابة نفسية عالية لديهم قدرات معرفية أفضل واستجابات أكثر تكيفاً وكفاءة ذاتية عالية. فالصلابة النفسية تعني إيمان الفرد بقدرته على التعامل مع أحداث الحياة المجهددة التي تؤثر على صحته النفسية، وجعل هذه الضغوط أقل تهديداً لحياته باستخدام استراتيجيات فعالة في حل ومواجهة مشاكله. كما أنها عملية تكيف الفرد مع ضغوط الحياة من خلال ثقته في قدرته على التحكم في مشاعره وحل المشكلات التي يواجهها بنجاح، بالإضافة إلى امتلاك عدد من الصفات مثل الالتزام والتحدي والقدرة لإدارة مشاكل الحياة اليومية. فالشخص الذي يتمتع بصلابة نفسية له خصائص رئيسية مثل القدرة على الانخراط والالتزام تجاه حياته وتجاه المجتمع والقدرة على التحكم والتأثير في حياته. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه (Yanez, 2006) من أن الصلابة النفسية هي منبئ بالرضا عن الحياة بشكل عام، حيث يمثل الشعور بالرضا عن الحياة مظهراً هاماً من مظاهر حياة الفرد، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بصحته النفسية وتكيفه الشخصي والاجتماعي والوظيفي. كما تساعد الصلابة على الرضا الوظيفي وهو

ذلك الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل، وهو حصيلة العوامل المتوفرة في العمل والتي تجعل الفرد محباً له ومقبلاً عليه، وهو يعد سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفسه وقد تظهر في سلوكه الخارجي، كما أن قوة المشاعر وتراكمها تؤثران في درجة انعكاسها علي السلوك الخارجي للفرد، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء علي سلوكه، وكلما كانت المشاعر ايجابية كلما كان تصوره عن عمله أنه يحقق الإشباع المناسب لحاجاته. كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أشار إليه (مصطفى طلال، 2011) من أن الرضا عن العمل يتأثر بالسماوات الشخصية للفرد، ومن أهم هذه السماوات:

- تقدير الذات: كلما كان لدي الفرد ميلاً للإعتداد برأيه واحترام ذاته كلما كان أقرب إلي الرضا عن العمل بعكس الأشخاص الذين يشعرون بالدونية وعدم الاعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.
- تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادراً علي تحمل الضغوط والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضاً عن العمل، أما الأشخاص الذين لا يستطيعون مواجهة المواقف وينهارون بسرعة أمام الصعوبات والعقبات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين.
- الرضا والتفاؤل: يميل الأفراد الأكثر سعادة وتفاؤلاً في حياتهم إلي أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء والأكثر تشاؤماً وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذا التشاؤم والتعاسة إلي عملهم.

كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلي أن الرضا الوظيفي مزيج من العوامل النفسية والفسولوجية والبيئية والظروف التي تجعل الشخص يقول بصدق إنني راضي عن وظيفتي. وعلى الرغم من أن الرضا الوظيفي يخضع لتأثير العديد من العوامل الخارجية إلا أنه يظل شيئاً داخلياً له علاقة بالطريقة التي يشعر بها الفرد، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموعة من العوامل التي تسبب الشعور بالرضا، وهو ما يركز عليه فروم في تعريفه للرضا الوظيفي على دور الموظف في مكان العمل على أنه توجهات وجدانية من جانب الأفراد تجاه أدوار العمل التي يشغلونها حالياً.

توصيات البحث:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحث بما يلي:

- تهيئة المناخ الجامعي الذي يشبع احتياجات أعضاء هيئة التدريس لتقليل الضغوط والاحترق النفسي الذي يشعرون به.
- توفير المساندة المادية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة سواءً من الدولة أو من القائمين علي إدارة الجامعة.
- توفير المحفزات المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يساهم في زيادة دافعيتهم نحو العمل وزيادة الرضا الوظيفي لديهم.



- توفير مخصصات مالية لزيادة رواتب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع زيادة مستحقات الإشراف والمناقشات العلمية والساعات التدريسية الزائدة وصرفها دون تأخير من خلال آلية مالية معينة.
- توعية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأهمية مقاومة الضغوط التي يتعرضون لها، وتغيير الأحداث التي يمكن أن تولد لهم ضغوطاً مع عدم اتباع أسلوب المواجهة التراجعي.
- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتعزيز الصلابة النفسية لديهم لدورها الهام في مواجهة الضغوط من ناحية وزيادة الرضا الوظيفي من ناحية أخرى.

بحوث مقترحة:

- الصلابة النفسية وعلاقتها بالإنهاك النفسي وتحمل الضغوط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- الصلابة النفسية وعلاقتها بمستوي الطموح والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- الرضا الوظيفي وعلاقته بالإحترق النفسي والوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الصلابة النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ابراهيم سيد أحمد عبد الواحد (2017) الإسهام النسبي لكل من الإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي في الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، مجلة كلية التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية.
- بدر بن عوده الشمري (2015) الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم علم النفس، المملكة العربية السعودية.
- رمضان محمود عبد العليم (2018) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالإنتاجية العلمية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 71 (3) ج 4 يوليو.
- عماد محمد مخيمر (2002) مقياس الصلابة النفسية - دليل المقياس - القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- محمد السيد بخيت (2017) القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في ضوء الصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة من ذوي المناصب الادارية من الجنسين، دراسات تربوية ونفسية مجلة كلية التربية بالزقازيق، 97 (2)، 339-398.
- مصطفى طلال الجلابنة (2011) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الرابع والعشرون (1) تموز، 189-228.
- هانم مصطفى البرعي (2020) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 21، يونيو، 110-137.
- هبه حسين اسماعيل، نشيمه عمهوج الرشيدي (2020) علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة، المجلة المصرية للدراسات النفسية، العدد 107، مجلد (30)، أبريل، 468-503.

Arabic References

- Ibrahim Sayed Ahmed Abdel Wahed (2017). *The relative contribution of both institutional creativity and job satisfaction in the occupational performance of faculty members at Al-Azhar University*. Journal of the Faculty of Specific Education, Faculty of Specific Education, University of Almonofeya.



- Badr bin Odah Al-Shemmari (2015). *Psychological resilience and its relationship to job satisfaction among teachers in special education schools in province of Hail, an unpublished master's thesis*, Umm Al-Qura University, College of Education, Kingdom of Saudi Arabia.
- Ramadan Mahmoud Abdel-Aleem (2018). *The relationship of Job satisfaction and scientific productivity among non-Saudi faculty members at Al-Imam Muhammad bin Saud Islamic University*. Journal of the Faculty of Education, Tanta University, 71 (3) c, July.
- Emad Mohamed Mukhaimer (2002). *Psychological resilience Scale: Scale Guide*. Cairo: Anglo Egyptian Library.
- Mohamed El-Sayed Bakhit (2017). *The ability to solve problems and make decisions in light of the psychological resilience of male and female university employees with administrative positions*. Educational and Psychological Studies, Journal of the College of Education in Zagazig, 97 (2), 339-398.
- Mustafa Talal Al-Jalabenah (2011). *The level of job satisfaction among faculty members at the University of Philadelphia and its relationship to their level of morale*, Al-Quds Open University, Journal of Research and Studies, 24 (1), 189-228.
- Hanim Mustafa Muhammad Al-Burai (2020). The level of job satisfaction among faculty members in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of some demographic variables. Journal of Scientific Research in Education, 21, 110-137.
- Heba Hussein Ismail & Nashima Amhoug Al-Rashidi (2020). The relationship of psychological resilience to the level of job satisfaction among special education teachers. Egyptian Journal of Psychological Studies, 107 (30), 468-503.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdulkareem, A. Y., & Oyeniran, S. (2011). Managing the Performance of Nigerian Universities for Sustainable Development Using Data Environment Analysis. Lorin Journal of Sociology, 3(1), 37-50.

- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and job performance of academic staff of state universities in Nigeria: the case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and management*, 7(14), 142.
- Abejirinde, A. A. (2009). Motivation and Workers Performance within Public and Private Enterprises in Nigeria. *Lapai International Journal of Management and Social Sciences*, 2(2), 101-112.
- Abu-Tineh, A. M. (2011). Exploring the relationship between organizational learning and career resilience among faculty members at Qatar University. *International Journal of educational management*.
- Akhtar, Z., & Khan, A. D. (2019). Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of University Teachers. *Journal of Educational Research*, 22,(1), 9776-1027.
- Alberto, T.(1986). *Applied Behavior Analysis for Teacher*. New York: Wiley and Sons.
- Al-Hadari, S. (2018).The meaning of life and its relationship to psychological hardiness and a sense of hope among a sample of visually impaired adolescents. *International Journal of Educational and Psychological Sciences*, Arab Foundation for Scientific Research and Human Development, 14(10), 85-161.
- Al-Sayed, A. (2007). The dimensions of emotional intelligence and its relationship to strategies dealing with stress and psychological rigidity and sense of self-efficacy. *Psychological Guidance Journal*, 2, (1),157-201.
- Amlakian, P., & Amiri, M. (2020). Taheri, E. The mediating role of psychological hardiness in the relationship between spiritual wellbeing and religious commitment with the vitality in people with substance abuse disorder. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 22(10), 21-30.
- Alderman, K. M. (2004). *Motivation for achievement: Possibilities for teaching and learning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers.



- Amabile, T.M. (1994). The atmosphere of pure work: creativity in research and development. In: Shadish, W.R. and Fuller, S. (eds), *The Social Psychology of Science*. London: The Guilford Press. pp. 316–328.
- Andrus, S. J. (2015). *A Correlational Study of Resilience Among Faculty and Administration in a Bible Seminary* (Doctoral dissertation, Wilmington University Delaware).
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, p.264.
- Aziri, B. (2008). Menaxhimi i burimeve njerezore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punetoreve, Tringa Design, Gostivar, p.46.
- Babaita, I. S. (2010). An Appraisal of Employee Motivation in the Nigerian Banking Industry. *Lapai Journal of Management Sciences*, 1(1), 25-39.
- Babu, A. Ramesh & Y.P. Singh (1998) Determinants of Research Productivity, *Scientometrics* 43(3): 309–29.
- Bano, U., Ahmed, A., Aziz, S., Tassadaq, N., Ahsan, O., & Wasim, M. (2021). Emotional intelligence and job satisfaction among medical teaching faculty. *PAFMJ*, 71(2), 512-16.
- Bartone, T. (2007). Harnessing hardiness - psychological resilience in persons and organizations. *Industrial College of the Armed Forces National Defense University Washington, D C, USA college students. Social Behavior and personality*, 26(1), 51-56.
- Bavendum, J. (2000). *Managing job satisfaction*. New York: New York Research Inc.
- Blanchard, O. (2004). *Economic Future of Europe*. NBER Working Paper, 103 (10).
- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6: 53-63.

- Broussard, S. H., & Garrison, B. M. E. (2004). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2)106-120.
- Brownell, P., & McInnes, M. (1986), Budgetary Participation, Motivation and Managerial Performance. *The Accounting Review*, 61(4), 587-600.
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (1997). *Organizational Behaviour: An Introductory Text* (3rd ed.). London: Prentice Hall.
- Campbell, J., Mchenry, J., Wise, L. (1990), Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 687-732.
- Chichra, A., Abhijnhan, A., & Tharyan, P. (2019). Job stress and satisfaction in faculty of a teaching hospital in south India: A cross-sectional survey. *Journal of Postgraduate Medicine*, 65(4), 201.
- Davis, K. & Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7 edition, McGraw Hill, New York, p.109.
- Deci, E. (1998). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology*, 45, (1), 105-115.
- Delahaij, R., Gaillard, A., & Van Dam, K. (2010) Hardiness and the response to stressful situations: Investigating mediating processes. *Personality and Individual Differences*, 49, 386-390.
- Dhawan, S.K., Roy, S., & Kumar, S. (2002) Organizational energy: an empirical study in Indian R&D laboratories. *R&D Management*, 32, 5, 397-408.
- Durrah, O., Al-Tobasi, A., A'aqoulah, A., & Ahmad, M. (2016) The impact of the psychological capital on job performance: A case study on faculty members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.



- Eaton, C. K., Osgood, A. K., Cigrand, D. L., & Dunbar, A.-M. L. (2015). Faculty perception of support to do their job well. In *Sight: A Journal of Scholarly Teaching*, 10, 35-42.
- Enzi, S., Ibrahim, I. (2012), Positive psychological capital (PSYCAP) conceptual perspective in core basics and requirements for building and preparing. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 18(65), 1-31.
- Eva, N., Parameitha, D. D., Farah, F. A. M., & Nurfitriana, F. (2020). Academic resilience and subjective well-being amongst college students using online learning during the covid-19 pandemic. *KnE Social Sciences*, 202-214.
- Feist, G.J.& Gorman, M.E.(1998) The psychology of science :review and integration of a nascent discipline. *Review of General Psychology*, 2, (1), 3-47.
- Garcia-Rivera, B. R., Mendoza-Martinez, I. A., Garcia-Alcaraz, J. L., Olguin-Tiznado, J. E., Camargo Wilson, C., Aranibar, M. F., & Garcia-Alcaraz, P. (2022). Influence of Resilience on Burnout Syndrome of Faculty Professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 910.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2008). *Understanding and Managing Organizational behavior*, Fifth Edition, Pearson/Prentice Hall, New Jersey, p.78.
- Geofrey, Y. (2010). *Motivation and Academic Staff Performance in Public Universities in Uganda: The Case of Makerere University*. Retrieved from.
- Ghasemy, M., Muhammad, F., Jamali, J., & Roldan, J.(2021). Satisfaction and performance of the international faculty: to what extent emotional reactions and conflict matter ?. *SAGE Open*, 11(3), 21582440211030598.
- Gonzalez Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodriguez, V., & Villamil Vivic, K. (2015). *Sindrome de Burnout en docents universitarios*. *Revista cubana de enfermería*, 31(4).
- Good, T., Brophy, J. (1987). *Looking in Classroom* Harper and Row, New York.

- Goetz, E., Alexander, P., & Ash, M. (1992). Educational psychology. New York: U. S. A.
- Gonzalez-Muzzio, C. (2013) El rol del lugar y el capital social en la resiliencia comunitaria posdesastre: Aproximaciones mediante un estudio de caso después del terremoto del 27/F. EURE 2013, 39, 25-48.
- Gottfried, A. W., Morris, P. & Cook. C. (2008). "Low academic intrinsic motivation as a risk factor for adverse educational outcomes: a longitudinal study from early childhood through early adulthood", in chudley & a.e Gottfried (eds) academic motivation & the culture of school in childhood & adolescence 36-69, ny : oxford press.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. BMC medical education, 14(1), 1-10.
- Gusi, A. Prieto, A. Forte, A. Ignacio, b & Guerrero, c. (2008). 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, 34 (6), 449-461.
- Gumato, U. (2003). Survey of the relationship between the perceived empowerment and job satisfaction of employees in commercial banks in Nairobi (Unpublished MBA Research Project, University of Nairobi).
- Hebda, J.M., Vojak, B.A., Griffin, A., & Price, R.L. (2012) Motivating and demotivating technical vision- aries in large corporations: a comparison of perspectives. R&D Management, 42, 2, 101–119.
- Hester, J. (2020). The battlefield of the academy: The resilience and resistance of black women faculty (Doctoral Dissertation). Illinois State University.
- Howe, A., Smajdor, A., & Stockl, A. (2012). Towards an understanding of resilience and its relevance to medical training. Medical education, 46 (4), 349-356.



-
- Hurley, J. (1997) *Organisation and Scientific Discovery*. Chichester: Wiley.
- Jindal-Snape, D. & Snape, J.B. (2006) Motivation of scientists in a government research institute: scientists' perceptions and the role of management. *Management Decision*, 44, 10, 1325–1343.
- Kappagoda, S., Othman, H., De Alwis, G. (2014) Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*, Second edition, Thompson Gale, Detroit, p.446.
- Karle, J. (1990) The role of motivation in scientific research 2: a view of creativity. *Interdisciplinary Science Reviews*, 15, 4, 357–363.
- Karle, J. (1997) The role of motivation in scientific research 4: the nature of basic research and its implications. *Interdisciplinary Science Reviews*, 22, 1, 78–84.
- Khanfar, F., (2013) Psychological hardness and its relation to the concentration of the student in a sample of University students. Master Thesis Unpublished, University of Kasdi Rabah, Algeria.
- Kobasa, S. C., & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 839-850.L
- Kobasa, S.C., (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (1), 1-11.
- Konstantionova, S., (2005). *Chronic social stress and psychological distress in Russia*, Bergen: Research Center for Health Promotion. Faculty of Psychology.
- Lambert, V.A., (2003). Psychological hardness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing & Health Sciences Journal*, 5(2): 181-184.

- Lawler, E. E. (1994). *Motivation in Work Organization*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Lepper. (2005) "intrinsic and extrinsic motivations orientation between self –rated motivation and memory performance", *Scandinavian. Journal of psychology*, 46,4: 323-330.
- Lee, S., & Bozeman, B. (2005). The impact of research collaboration on scientific productivity. *Social studies of science*, 35(5), 673-702.
- Love, P. E. D., & Edwards, D. J. (2005). Taking the pulse of UK construction project managers' health influence of job demands, job control and social support on Psychological wellbeing. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 12(1), 88-101.
- Lounsbury, J.W., Foster, N., Patel, H., Carmody, P., Gibson, L.W., and Stairs, D.R. (2012) An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. *R&D Management*, 42, 1, 47–59.
- Lozano-Diaz, A.; Fernandez-Prados, J.S.; Canosa, V.F.; Martinez, A.M.M. (2020) Impactos del confinamiento por el COVID-19 entre universitarios: Satisfaccion Vital, Resiliencia y Capital Social Online. *Int. J. Sociol. Educ.*, 9, 79–104.
- Luthans, F., Youssef, C. (2004) Human social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 152-155.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8 Edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston, p. 147.
- Maddi, S. (2006). Hardiness: The courage to grow from stress. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3)160-168.
- Maddi, S.R., (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3): 279- 298.
- Maddi, S. R. (1999). Comments on trends in hardiness research and theorizing. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 51: 67–71.
- Maddi, S. R., & Hightower, M. (1999). Hardiness and optimism as expressed in coping patterns. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51: (95)-105.



-
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1984). *The hardy executive: Health under stress*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.
- Majdi, R. & Al-Safadi, (2013). *Social support and psychological rigidity and its relationship with the future concern of the wives of the martyrs in Gaza governorates*. Unpublished MA Thesis, Al-Azhar University, Gaza.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Publi Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Management*, 5(6).17.
- Martinez-Ramon, J. P., Morales-Rodriguez, F. M., & Perez-Lopez, S. (2021). *Burnout, Resilience, and COVID-19 among Teachers: Predictive Capacity of an Artificial Neural Network*. *Applied Sciences*, 11(17), 8206.
- Masten, A., Cutuli, J., Herbers, J., Reed, M. (2009), *Resilience in development*. In: Lopez, S.L., Snyder, C.R., editors. *The Oxford Hand book of Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Melendez, J. Tomas, j. Oliver, A. Navarvo, E.(2008) *Psychological and Physical Dimension Explaining Life Satisfaction Among The Elderly: A Structional Model Examination*, *Journal of Gerontology and Geriatrics*, 46(1),10-52.
- Meng, Y., Qi, S., Li, L. (2011), *A Study on the Impact of Hotel Leaders Psychological Capital on Employee Engagement, Service Systems and Service Management (ICSSSM)*. 2011 8th International Conference On, 25-27 June, Tianjin.
- Mills, M., Fleck, C., Kozikowski, A. (2013), *Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead*. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164.
- Michelle, M.(1999). *Hardiness and college adjustment indemnifying students in need of services*, *Journal of college student development*, 5(2), 305-309.
- Mitchell, T. R. (1982). *Motivation: Need Directions for Theory, Research, and Practice*. *Academy of Management Review*, 7(1), 80-88.

- Muindi, F. K. (2011). The relationship between participation in decision making and job satisfaction among academic staff in the school of business, university of Nairobi. *Journal of Human Resource Management Research*.
<http://dx.doi.org/10.5171/2011.246460>
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, Essex, p.700.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2003). *Organizational behaviour: foundation, realities and challenges* (4th ed.). Australia: Thomson South-Western.
- Ngu, S. M. (1998). *Motivation Theory and Workers Compensation in Nigeria*. Zaria: ABU Press.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Okoth, L. A. (2003). A survey of the factors that determine the level of job satisfaction among teachers in top ranking private schools in Nairobi (Unpublished MBA Project, University of Nairobi).
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK Universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Osakwe, R. N. (2003). A comparative study of job satisfaction between public and private secondary school in Delta State (Unpublished Ph.D. thesis of the Faculty of Education, Delta State University, Abraka.
- Osakwe, R. N. (2014). Factors Affecting Motivation and Job Satisfaction of Academic Staff of Universities in South-South Geopolitical Zone of Nigeria. *International education studies*, 7(7), 43-51.
- Peretomode, V. F. (2005). *Educational administration, applied concepts and theoretical perspectives for students and practitioners*. Lagos: Joja Publishers.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Porter, L. (1998). Hardiness: its Relationship to Stress in Graduate Nursing Students, *Dissertaion Abstracts International*, 36(4),15-90.



- Rawsthorne, L.J., & Elliot, A.J. (1999). Achievement goals and intrinsic motivation: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 326-344.
- Rhodes, L. D., & Hammer, E. Y. (2000). The relation between job satisfaction and personality similarity in supervisors and subordinates. *Psi Chi Journal of Undergraduate Research*, 1, 46-262.
- Rhonestalt, F., & Zone, J. B. (1989). Appraisal of life change, depression, and illness in hardy and nonhardy women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 : 81-88.
- Richard M., Ryan and Edward, L. deci (2000): "Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions", *contemporary educational psychology* 25, 54-67.
- Rue, L.W. & Byars, L. (2003). *Management, Skills and Application*, 10 ed., McGraw-Hill/Irwin, New York, p.259.
- Ryan, J.C. (2003) The contribution of cognitive and organizational psychology. In: Hurley, J. (ed.), *Scientific Research Effectiveness: The Organisational Dimension*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers. pp. 197–213.
- Sansone, C. R., & Harackiewicz, J. M. (Eds.). (2000). *Intrinsic and extrinsic motivation*. Orlando, FL: Academic Press.
- Sansone, C., Wiebe, D. J., & Morgan, C. (1999). Self-regulating interest: The moderating role of hardiness and conscientiousness. *Journal of Personality*, 67: 701-733.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (1996). "I don't feel like it": The function of interest in self-regulation. In L. L. Martin, & A. Tesser (Eds.), *Striving and feeling: Interactions among goals, affect, and self-regulation*: 203-228. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Sapkota, A., Poudel, U. K., Pokharel, J., Ghimire, P., Sedhain, A., Bhattarai, G. R., & KC, T. (2019). Factors associated with job satisfaction among graduate nursing faculties in Nepal. *BMC nursing*, 18(1), 1-10.
- Sauermann, H. & Cohen, W.M. (2008). What makes them tick? Employee motives and firm innovation. *NBER Working Paper Series Vol. w14443*.

- Shepperd, J. A., & Kashani, J. H. (1991). The relationship of hardiness, gender, and stress to health outcomes in adolescents. *Journal of Personality*, 59: 747-768.
- Skinner, B. F. (2006). Wikipedia: The free encyclopedia (Electronic version). Retrieved from <http://en.wikipedia.org/wiki/B.F.skinner>.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.
- Spurlock, J R, D. (2008). *Work stress, hardiness, and burnout among nursing faculty* Doctoral dissertation, Capella University.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*, Third edition, Routledge Publishing, Detroit, p.78.
- Tatari, F., Farnia, V., Momeni, K., Davarinejad, O., Salemi, S., Soltani, B., & Alikhani, M. (2020). Predicting addiction potential based on sensation-seeking, psychological hardiness and assertiveness in students in western Iran: an analytical study. *Journal of Substance Use*, 1-6.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York, p.99.
- Waychal,P.(2018).Examining the effect of goal clarity on faculty performance. *European Journal of Engineering Education*, 43(4), 597-605.
- Westhuizen, J. (2012). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. *South African Journal of Education*, 1(1): 255-266.
- Yanez, A. (2006). *Character Strengths and Psychological Well-Being As Predictors of life Satisfaction Among Multicultural*, PHD, Thesis Graduate College, University of Nevada, Las Vegas.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293.