

إدارة الذات وعلاقتها بالجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم

Self - Management and its Relationship with the Work Seriousness for Jerusalem Open University Faculty Members at Bethlehem Branch

كمال مخامرة *

kamalm@hebron.edu

جامعة الخليل

تاريخ الاستلام: 2018/06/12؛ تاريخ القبول: 2018/07/26؛ تاريخ النشر: 2018/10/31

ملخص: هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم من وجهة نظرهم، ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، الوظيفة) على مستوى إدارة الذات والجدية في العمل، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة والبالغ عددهم (42) عضواً، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (35) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، استخدمت استبانة إدارة الذات واستبانة الجدية في العمل، توصلت الدراسة الى النتائج التالية: مستوى إدارة الذات جاءت بدرجة مرتفعة، ومستوى الجدية في العمل جاء بدرجة مرتفعة، توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والجدية في العمل، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغير الجنس ولا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل والوظيفة. وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي والوظيفة.

كلمات مفتاحية: إدارة الذات؛ الجدية في العمل

Abstract: This study aimed to identify the level of self-management and its relation with the level of work seriousness for the faculty members at Al-Quds Open University at Bethlehem branch from their perspectives. This study also aimed to know the effect of these variables (gender, academic qualification, and position) on self - management level and work seriousness. The study population consisted of all faculty members at the university, and the study was conducted on a random sample of 35 faculty members. The researcher used self-management questionnaire and a questionnaire for work seriousness. The study revealed the following results: The level of both self-management and the work seriousness were high, and there is a significant positive correlative correlation between self-management and work seriousness. There are statistically significant differences in the self-management level due to the gender variable. There are no differences due to the variable of qualification and Position. As well as the absence of statistically significant differences in the level of work seriousness due to the gender variable, qualification and position.

Keywords: self-management; work seriousness

*corresponding author

يعد التعليم من أهم أدوات التقدم في المجتمعات لإسهاماته الكبيرة في تطوير الخبرات والمعارف ونشرها مما يساعد على توسيع قاعدة المعرفة وتهيئة رأس المال البشري اللازم لتنمية المجتمع وتطويره. "منظومة التعليم العالي تمثل محورا حيويا لا يمكن إغفال دوره الفعال وتأثيره على مستقبل مجتمعاتنا العربية، فهو المسؤول عن تلبية احتياجات المجتمع المتزايدة، كما أنه المسؤول عن الارتقاء بمستوى الخريجين والاهتمام بالعلماء والمفكرين لتحقيق التميز لأجيالنا المعاصرة (حسين والسروري، 2009).

فالجامعات تمثل قمة النظام التعليمي وتعتبر رائدة العلم والثقافة ورمز نهضة الأمم وتقدمها، فهي بأي حال من الأحوال مهما كانت إمكانياتها المادية والاقتصادية لا يمكنها أن تحقق أهدافها ووظائفها بشكل إيجابي وفعال الا من خلال الجهود العلمية والعطاء الفكري المميز لأعضاء هيئة التدريس فيها. والتدريس الجامعي أحد أهم أهداف الجامعات الذي يتصل به مجموعة من العناصر المتفاعلة وهي: الأستاذ الجامعي، الطالب، المنهاج، الإدارة وتفاعل هذه العناصر وانسجامها يحد نوعية المخرجات التي ستواجه تحديات العصر المعرفية والمعلوماتية والتقنية. ان الأستاذ الجامعي المبدع يمكن ان يعوض أي نقص محتمل في النشاطات التدريسية والإمكانات المادية الأخرى وهذا يتطلب إدارة ذات فاعلة وجديّة في العمل ليكون أكثر قدرة في إحداث التغيير الإيجابي وإثارة اهتمام طلبته وتوجيههم توجيهها سليما وتشجيعهم على العمل الجاد والإبداع.

حظي موضوع إدارة الذات باهتمام الباحثين في السنوات القليلة الماضية وذلك نظرا للعلاقة الوثيقة التي تربط ما بين إدارة الذات والقدرة على الإنتاج وتحقيق الأهداف خاصة في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، ثم انتقل الاهتمام لاحقا الى المؤسسات التربوية، حيث تنوعت الاهتمامات لدراسة المؤثرات التي تؤثر سلبا او إيجابا على مخرجات تلك المؤسسات. ونظرا لما يشهده الوقت الحاضر من تطورات فائقة السرعة سواء ما يتعلق منها بالتقنية وبتطوير قدرات العاملين لتحسين العمل والكفاءة الإنتاجية، في ظل هذه الظروف والمتغيرات تزداد ضغوط العمل والأعباء الملقاة على عاتق العاملين لدرجة يصعب معها إدارة الذات مما ينعكس سلبا على جديتهم في العمل. لذا سيتم التطرق في هذه الدراسة الى إدارة الذات والجديّة في العمل لمعرفة مدى وجودهما في أهم مؤسسات المجتمع ألا وهي الجامعات.

مشكلة الدراسة:

إن مفهوم إدارة الذات من المفاهيم العصرية التي تلعب دورا حيويا في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم وتعينه على التعامل مع المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا المفهوم أكثر إنتاجية في قدرة الفرد على تقوية وتعزيز ذاته، وهذا يعني أن مهارة إدارة الذات تعد عاملا مهما يساعد على النجاح (Minzer, 2008). ومن هنا تكمن أهمية إدارة الذات وربطها مع الجديّة في العمل، لأنه عندما يكون الفرد قادرا على توجيه أفكاره وإمكاناته نحو الأهداف التي يصبو لتحقيقها يكون قادرا ومجدا في عمله. ونظرا لتزايد ضغوط العمل والأعباء لدرجة يصعب معها إدارة الذات مما ينعكس على مستوى الجديّة في العمل ونظرا لندرة الدراسات بين المتغيرين وفي ضوء ما تقدم تلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما مستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجديّة في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم. ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية: ما مستوى إدارة الذات لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة)؟

ما مستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة)؟

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى إدارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؟

فرضيات الدراسة:

وقد تفرعت عن أسئلة الدراسة الفرضيات التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجدية في العمل. أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى إدارة الذات لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم.
2. التعرف على مستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم.
3. التعرف على العلاقة بين مستوى إدارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم.
4. التعرف على أثر كل من متغيرات (الجنس، المؤهل، والوظيفة) على مستوى إدارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم.

أهمية الدراسة: تنبثق أهمية الدراسة مما يلي:

1. تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع العلاقة بين إدارة الذات والجدية في العمل، وهي الأولى على حد علم الباحث في البيئة الفلسطينية.
2. أهمية الموضوع الذي تناولته وهو يعتبر أساس الجودة الشخصية وجودة العمل المؤسسي.

3. نتائج هذه الدراسة وتوصياتها يمكن أن تسهم في تطوير برامج تدريب الهيئة التدريسية في الجامعات.

حدود الدراسة: لهذه الدراسة حدود وهي على النحو التالي:

الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي: 2017/2016.

الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة على جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم.

الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة القدس المفتوحة بيت لحم.

الحد المفاهيمي: تتحدد نتائج هذه الدراسة بالمفاهيم والمصطلحات الواردة فيها.

التعريفات الإجرائية:

إدارة الذات: يعرفها (Gerharet,4004) أنها قدرة الأفراد على تقييم والتحكم في تنظيم أنفسهم وأن يكونوا مسئولين أمام أنفسهم عن تقدمهم وعن أدائهم وبذلك هم يمارسون إدارة الذات. ويعرفها (Storey, 2007) بأن إدارة الذات أن يتمكن الفرد من التحكم في حياته، ويكون التحكم عن طريق تعلم الشخص مهارات شخصية مع إعطاء الشخص استراتيجيات محددة للتحكم وتعديل السلوك. وعرفها (أبو هدروس، 2015) بأنها قدرة الفرد الذاتية على إدارة أمور حياته المختلفة بنجاح، وذلك من خلال امتلاك مجموعة من المهارات الحياتية والاجتماعية المتجسدة في مهارات العمل تحت الضغوط ومهارة استثمار الوقت وحسن إدارته، ومهارة التكيف والتوافق مع الظروف الطارئة، ومهارة للتعامل مع المواقف المغضبة وإدارتها.

وإدارة الذات جرائياً: الطريقة التي يستخدمها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لتحقيق أهدافهم و أهداف التدريس في الجامعة من خلال الاستفادة من قدراتهم وإمكانياتهم ومهاراتهم لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم من خلال ما يمارسونه من (تخطيط، ثقة بالنفس، توازن، اتصال) وفق ما تقيسه أداة الدراسة من وجهة نظرهم.

الجدية في العمل: عرفها مادي وكوباسا (Maddi& Kobasa,1984) على أنها سمة من سمات الشخصية الإدارية والتي تساعده في التخلص من الضغوط المهنية وتشمل على مجالات التالية: (التحدي والتغيير، الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم).

الجدية في العمل إجرائياً: مدى فهم أعضاء الهيئة التدريسية لظروف عملهم الضاغطة وما ينتج عنه من سمات شخصية في المجالات التالية: (التحدي والتغيير، الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) وفق ما تقيسه أداة الدراسة من وجهة نظرهم.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: إدارة الذات: تلعب إدارة الذات دوراً إيجابياً وفاعلاً في تنظيم حياة الفرد بشكل سليم مما يجعله قادراً على التكيف مع نفسه ومع الآخرين والبيئة التي يعيش فيها ويعمل بها، فالنجاح في الحياة بصفة عامة يعتمد على إدارة الذات وعلى التعامل مع النفس بحكمة وفاعلية، والفشل مع الذات يؤدي إلى الفشل في الحياة عموماً. لذا فإن إدارة الذات أمر استراتيجي في نجاح الأفراد، فهي تختلف جوهرياً عن إدارة المؤسسة، لأن إدارة المؤسسة وأي

إدارة أخرى هي إدارة مع الآخرين، أما إدارة الذات فهي إدارة مع النفس، فان لم تكن قادرا على التعرف على نفسك وتعرف خفاياها وأسرارها وخصائصها ونقاط قوتها وضعفها فإنك ستفشل في جميع مناحي الحياة. ويتسم مفهوم إدارة الذات بالمرونة لاختلاف الأفراد بل وقد يختلف بالنسبة للفرد الواحد باختلاف الموقف، فهي خطة يضعها الفرد بغرض زيادة كفاءته وفعاليته عن طريق تطبيق استراتيجيات إدارة الذات، ويعد هذا المفهوم في غاية الأهمية لأنه يؤدي إلى تعميم السلوك التوافقي لدى الأفراد مما يدعم استقلاليتهم والتغلب على العوائق التي تحول دون بلوغ الهدف (أبو مسلم والموافي، 2012).

أبعاد إدارة الذات: حددت (حنفي، 2012) أبعاد إدارة الذات على النحو التالي:

1. إدارة الوقت: وهي قدرة الفرد على استخدام الأمتل للوقت من خلال تحديد الاحتياجات ووضع الأهداف لتحقيقها، وتحديد الأولويات من خلال التخطيط والمتابعة وعمل جدول الأعمال.
2. إدارة الانفعالات: وهي مهارة الفرد في التعامل مع انفعالاته المختلفة والقدرة على الخروج من الحالات المزاجية السيئة وإظهار الانفعال المناسب للمواقف المختلفة.
3. إدارة العلاقات الاجتماعية: وهي القدرة على تكوين شبكة العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين والإرشاد وقيادة الأمور والسعي لتحقيق الأهداف من خلال عمل الفريق.
4. الثقة بالنفس: هو إحساس الفرد بقيمته لذاته وتقديره واحترامه لها باعتباره يمتلك من القدرات والإمكانات التي تؤهله ليعتمد على ذاته.
5. الدافعية الذاتية: هي قدرة الفرد على تحفيز ذاته وبذل الجهد بالمثابرة لتحقيق أهدافه والاستمرارية من أجل بلوغ الغايات ومواجهة الصعوبات مع الشعور بالتفاؤل.

مبادئ إدارة الذات: هناك العديد من المبادئ التي يمكن من خلالها الوصول الى إدارة ذات فاعلة منها ما حدده كوفي (Covey) الوارد في (الثقفي، 2005) في المبادئ التالية:

1. تحديد الأدوار: أي يحدد الفرد أدواره في الحياة وأدوار كل فرد معه حتى يستثمر وقته وطاقته على أساس منظم.
2. اختيار الأهداف: اختيار الأهداف وتحديدها يساعد على تحقيق نتائج مهمة في حياة الفرد ويجب تجزئة الأهداف الكبرى إلى أهداف جزئية واقعية وعمل خطط لتنفيذها.
3. الجدولة: يقصد بها تنظيم جدول المهام اليومية أو الأسبوعية لمعرفة ما تم تنفيذه وما لم يتم تنفيذه.
4. التكيف اليومي: يقصد به وضع أولويات الأنشطة والاستجابات للأحداث والعلاقات والخبرات غير المتوقعة بطريقة مقبولة.

في حين حدد (رضا، 2000) مجموعة من مبادئ يستطيع الفرد من خلالها النجاح في إدارته لذاته وهي: وضوح الهدف، التفكير الجاد في الهدف، اتخاذ النموذج المناسب، الثقة بالنفس، التفكير الإيجابي والمنطقي، التخطيط، التعلم، الصبر والثبات، المثابرة والإصرار. وهذه المبادئ مكملة لبعضها البعض مما ينعكس إيجابا على تحقيق

الفرد لأهدافه وعلية فإن لإدارة الذات فوائد نذكر منها: انها تخلق رؤية واضحة للأهداف المرجوة، تأخذ خطوات العمل نحو الأهداف الواضحة القابلة للتحقيق بشكل مباشرة، تعمل على تحقيق حياة مهنية جيدة، تحدد المهارات والموارد اللازمة لتحقيق الهدف، إيجاد حلول للعقبات التي تحول دون النجاح. ويحقق الإنسان ذاته عندما يتجاوز آفاق أرحب عن طريق النجاح في عمله، فالعلاقة بين إدارة الذات والجدية في العمل علاقة وثيقة.

ثانياً: الجدية في العمل:

إن مفهوم الجدية في العمل بما يتضمن خلق معنى للحياة ليس جديداً بل هو متصل بأفكار الفلاسفة وعلماء النفس. وترجع مفاهيم الجدية في العمل الى العالم مادي (Maddi) مؤسس معهد الجدية في العمل عام 1975، الذي اهتم بفحص العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل النفسية الأخرى. وتشير الجدية في العمل بأنها حالة وسطية مهمة من أوضاع الضغط في العمل (Kobasa & Maddi, 1999). بينما أشار كل من مانينج وفوسلير (Manning & Fusilier, 1999) الى ان الجدية في العمل تتكون من ثلاثة مفاهيم هي: التحكم والالتزام والتحدى. إن الأشخاص الجديين هم الأشخاص الذين يملكون خصائص الجدية والتي تمكنهم من التعامل بنجاح مع الأوضاع الضاغطة (Galla, 1994).

مجالات الجدية في العمل:

بين كوسوبا (Kobasa, 1983) الوارد في (جرار، 2011) أن الجدية في العمل تشمل على ثلاثة مجالات تظهر ملامحها في سلوك الفرد وهي:

1. الالتزام والمشاركة: ويتمثل بالقدرة على الاشتراك بأنشطة إيجابية والمشاركة بها بفاعلية بدلاً من الانعزال والوحدة، والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها.
2. التحدي والتغيير: يتمثل بقدرة الفرد على التغيير بما يواكب المستجدات في صعيد العمل، والتحدى جزء من عملية التغيير تلك.
3. السيطرة والتحكم: ويتمثل بقدرة الفرد على توجيه العمل بفاعلية بدلاً من استخدام القوة في الضبط والربط، ولأخذ والعطاء.

ونلاحظ مما سبق ان الجدية في العمل سمة من سمات الشخصية الناجحة والتي تساعد الفرد في التخلص من ضغوط العمل المختلفة والعمل بجد من اجل تحقيق الأهداف.

مظاهر الجدية: حرصت التربية الإسلامية على الجدية ودعت الفرد على التحلي بها في جميع مظاهر شخصيته فهي تربي المسلم على ان يكون جدياً في أمور دينية، وعمله، و أمور دنياه، واغتنامه لوقته. وقد عددها (الفريخ، 2009) في كتابه دروس في التربية والدعوة: الحرس على اغتنام الأوقات، تنظيم الواجبات والاهتمام بالمسؤوليات، له من كل غنيمة سهم، دائم الارتقاء، يؤثر العمل على الكلام.

الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بإدارة الذات: أجرت (أبو هدرس، 2015) دراسة هدفت التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الذات والذكاء الاجتماعي في ضوء النظام التمثيلي ومتغيرات أخرى لدى عينة من الطالبات المتفوقات بكلية التربية في جامعة الأقصى بغزة، تألفت عينة الدراسة من (160) طالبة متفوقة. استخدمت ثلاث أدوات: اختبار النظام التمثيلي، مقياس مهارة إدارة الذات، ومقياس الذكاء الاجتماعي. أشارت نتائج الدراسة: أن مستوى مهارات إدارة الذات جاءت مرتفعة، مع وجود علاقة بين مهارات إدارة الذات والذكاء الاجتماعي، وأن النظام التمثيلي الحسي الحركي هو أكثر الأنظمة شيوعاً لدى الطالبات المتفوقات. ودلت على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى مهارات إدارة الذات بين الطالبات في التخصصات العلمية والأدبية لصالح الأخيرة، كما وجدت فروق في بعد إدارة الوقت لصالح الطالبات ذوات النظام التمثيلي الحسي الحركي، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة في مستوى الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص الدراسي، بينما كانت دالة فيما يتعلق ببيعي التصرف في المواقف الاجتماعية، والتعرف على الحالة النفسية للآخرين فيما يتعلق بمتغيري المستوى الأكاديمي والنظام التمثيلي.

وهدفت دراسة الرشيد (2015) الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين التوافق مع الحياة وعلاقته بالصلابة النفسية وإدارة الذات لدى عينة من الطالبات الجامعيات، والتعرف على مستوى التوافق ومستوى الصلابة النفسية ومستوى إدارة الذات. تكونت عينة الدراسة من (80) طالبة جامعية، استخدمت الباحثة الأدوات التالية: مقياس التوافق ومقياس الصلابة النفسية ومقياس إدارة الذات، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: وجود علاقة موجبة بين التوافق والصلابة النفسية، كما بينت وجود علاقة بين متوسطات الصلابة والتوافق لدى الطالبات الجامعيات، كما أظهرت وجود فروق بين متوسطات مقياس إدارة الذات باختلاف مستوى التوافق.

وهدفت دراسة (عوض، 2014) التعرف للكشف عن مستوى إدارة الذات والالتزان الانفعالي لدى زوجات شهداء حرب 2014 على عزة. مع التعرف على العلاقة بين متوسط إدارة الذات ومتوسط الالتزان الانفعالي، وكذلك التعرف على الفروق في متوسط درجات إدارة الذات ومتوسط درجات الالتزان الانفعالي، تبعاً للمتغيرات التالية: المستوى التعليمي، وجهة الإيواء، السن، عدد أفراد الأسرة، طبيعة الاستشهاد، هدم المنزل. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (288) زوجة، استخدمه الأدوات التالية: مقياس إدارة الذات، ومقياس الالتزان الانفعالي. أسفرت الدراسة عن النتائج التالية: بلغ مستوى إدارة الذات ومستوى الالتزان الانفعالي درجة مرتفعة، مع علاقة طردية بينهما، وجود فروق في متوسط درجات أفراد العينة على مقياس إدارة الذات والالتزان الانفعالي يعزى للمستوى التعليمي، العمر، عدد أفراد الأسرة، وطريقة هدم المنزل، بينما لا يوجد فرق في متوسط درجات أفراد العينة على مقياس إدارة الذات والالتزان الانفعالي يعزى: للعمل، جهة الإيواء، وطبيعة الاستشهاد.

وكذلك هدف دراسة (محمود، 2012) الى دراسة الصلابة النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية وإدارة الذات والنجاح الأكاديمي لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية، استخدم المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة م (188) طالبا، وتم تطبيق الأدوات التالية: مقياس الصلابة النفسية، مقياس الصحة النفسية ومقياس إدارة الذات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة موجبة بين الصلابة النفسية و إدارة الذات وكل من الصحة النفسية والنجاح الأكاديمي. كما أظهرت إمكانية التنبؤ بالصحة النفسية من خلال الصلابة النفسية و إدارة الذات، كما أظهرت إمكانية التنبؤ بالنجاح الأكاديمي من خلال الصلابة النفسية وإدارة الذات. كما كشفت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في كل من الصلابة النفسية وإدارة الذات لصالح الذكور، ووجود فروق في كل من الصلابة النفسية وإدارة الذات لصالح غير المتزوجين، ووجود فروق في كل من الصلابة النفسية وإدارة الذات لصالح العاملين.

كما هدفت دراسة (الزكري والشامي، 2011) بناء برنامج لتنمية مهارة إدارة الذات للطالبة المعلمة ومعرفة مدى فاعليته، وتحديد العلاقة بين مهارة إدارة الذات للطالبة المعلمة والأداء التدريسي، وتوضيح أوجه التباين بين الأداء التدريسي للطالبة المعلمة تبعاً لمستوى مهارة إدارة الذات لديها، ودراسة الفروق بين الطالبات المعلمات بالفرقة الثالثة والرابعة في كل من مهارة إدارة الذات والأداء التدريسي لهن. تكونت عينة الدراسة من (40) طالبة معلمة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر، واستخدم: برنامج لتنمية مهارة إدارة الذات، مقياس إدارة الذات، مقياس الأداء التدريسي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: وجود فروق بين متوسطات درجات الطالبات في التطبيق القبلي والبعدي للبرنامج في مهارة إدارة الذات والمجموع الكلي للمهارات لصالح التطبيق البعدي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من إدارة الذات والأداء التدريسي.

وهدفت دراسة (شحاته، 2010) إلى استخلاص أهم متغيرات إدارة الذات وضغوط الدراسة لدى طلاب المرحلة الثانوية الأزهرية، والكشف عن العلاقة بين إدارة الذات وضغوط الدراسة، والكشف عن الفروق بين إدارة الذات وضغوط الدراسة تبعاً لمتغيرات (النوع، الصف، التخصص) استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (123) طالباً من طلاب المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة سالبة بين إدارة الذات وضغوط الدراسة. كما أظهرت عدم وجود فروق بين متوسطات الذكور والإناث على مقياس إدارة الذات وضغوط الدراسة، كما كشفت وجود فروق بين الطلاب على مقياس إدارة الذات ترجع لمتغيري الصف والتخصص لصالح طلاب الثاني ثانوي والقسم العلمي وكذلك وجود فروق على مقياس ضغوط الدراسة ترجع في اتجاه الصف الأول وكذلك بينت عدم وجود فروق في متوسطات درجات طلاب القسم الأدبي والعلمي على مقياس الضغوط الدراسية. وهدفت دراسة (Bishop, etal, 2008) إلى معرفة العلاقة بين إدارة الذات وكل من جودة الحياة والتحكم المدرك، تكونت عينة الدراسة من (157) فرداً، واستخدم الباحثون مقياس إدارة الذات ومقياس جودة الحياة والتحكم المدرك، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن مستوى إدارة الذات مرتفع، ووجود علاقة موجبة بين إدارة الذات وكل من جودة الحياة والتحكم المدرك.

وكذلك هدفت دراسة (Bayliss, 2007) إلى فحص طبيعة العلاقة بين إدارة الذات وجودة الحياة، تكونت عينة الدراسة من (352) فرداً، استخدم الباحث أداة المقابلة الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة موجبة بين إدارة الذات وجودة الحياة.

الدراسات المتعلقة بالجدية في العمل: هدفت دراسة (شعث، 2016) الى التعرف على مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات غزة وبناء تصور مقترح لتعزيز مستوى الجدية لديهم. تم تطوير استبانة الجدية في العمل، وتم توزيعها على جميع مجتمع الدراسة البالغ عددهم (138) مديرا استجاب منهم (112) مدير. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و أسفرت نتائج الدراسة: مستوى الجدية في العمل جاء مرتفعا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمجال الالتزام والمشاركة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير افراد عينة الدراسة لمجال التحدي والتغيير والسيطرة والتحكم تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخدمة الإدارية، العمر .

كما هدفت دراسة (جرار، 2011) الى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الضفة الغربية من وجهة نظرهم، ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في العمل، الراتب، موقع المدرسة، عدد الطلاب، التخصص) على درجة الجدية في العمل والاحترق النفسي، تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس، أجريت الدراسة على عينة قوامها (338)، استخدمت الباحثة مقياس الجدية في العمل ومقياس الاحترق النفسي. توصلت الدراسة الى النتائج التالية: درجة الجدية في العمل جاءت بدرجة عالية جدا، والاحترق النفسي جاء بين درجة معتدلة ومتدنية على مجالات مقياس الاحترق النفسي، توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجدية في العمل والاحترق النفسي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الراتب الشهري ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية تبعا لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في العمل، موقع المدرسة، عدد الطلاب، التخصص.

في حين هدفت الدراسة (ناجي، 2011) إلى معرفة نوع العلاقة بين الانتماء المهني والجدية في العمل والأنماط القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الضفة الغربية. ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في العمل، ومكان المدرسة، والدخل الشهري) على درجة الانتماء المهني والجدية في العمل والأنماط القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الضفة الغربية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت: استبانة الانتماء المهني والأنماط القيادية ومقياس مادي وكوباسا للجدية. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 190 مديراً ومديرة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة موجبة كبيرة ذات دلالة إحصائية بين الانتماء المهني والجدية في العمل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات الضفة الغربية، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء المهني لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات الضفة الغربية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء المهني لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات الضفة الغربية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات الضفة الغربية .

كما هدفت دراسة (الحو، 2009) إلى التعرف على مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، إضافة إلى استقصاء أثر متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما لدى المعلمين. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها 396 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم عشوائياً من معلمي المدارس الثانوية، استخدمت استبانة لقياس مستوى الجدية في العمل التربوي وأخرى

لقياس الولاء التنظيمي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الجدية العام في العمل التربوي عند أفراد العينة كان متوسطاً، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات الجدية في العمل التربوي. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في مجال الالتزام والمشاركة، ولصالح المعلمات ذوات سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير النوع الاجتماعي والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغير سنوات الخبرة والتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة؛ ومتغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية للولاء التنظيمي، ولصالح المعلمات من ذوات سنوات الخبرة الطويلة.

وهدفت دراسة (القاوط، 2006) التي هدفت الى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالرضي الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين، ومدى تأثير كل من متغيرات (الجنس، المؤهل، الخبرة الإدارية، الراتب الشهري، موقع المدرسة، ومستوى المدرسة)، تكونت عينة الدراسة من (221) مدير ومديرة، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: درجة الجدية في العمل كانت كبيرة، وكان ترتيب المجالات على النحو التالي: الالتزام والمشاركة أولاً يليه مجال السيطرة والتحكم وأخيراً مجال التحدي والتغيير، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الجدية في العمل و الرضي الوظيفي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجدية في العمل تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل الخبرة الإدارية، الراتب الشهري، موقع المدرسة، ومستوى المدرسة)

وهدفت دراسة (Angle، 1997) الى معرفة العلاقة بين الإجهاد والاحترق النفسي والجدية في العمل والدعم الاجتماعي لدى معلمي المدارس الثانوية في المدن، قام الباحث بفحص أثر المتغيرات السكانية من الناحية الإحصائية، واستخدم معامل الارتباط بيرسون، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية كبيرة دالة إحصائية بين الجدية في العمل والإجهاد والدعم الاجتماعي والاحترق النفسي، كما فسرت الجدية في العمل جزءاً كبيراً من التباين في مستويات الاحترق. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر، ومستوى التعليم، سنوات الزواج، وأثبتت النتائج أن قلة انضباط الطلاب وقلة دافعيتهم هي المسبب الرئيسي للإجهاد لدى المعلم.

كما هدفت دراسة (Huangm1995) إلى معرفة العلاقة بين مستوى الجدية في العمل والإجهاد من خلال دراسة نقدية لقضايا ومفاهيم ومقاييس الجدية، وقد وجد الباحث أن الجدية الفردية او العائلية هي مصدر لمقاومة الاجهاد والضغط، وذلك عندما قارن أبعاد الجدية (السيطرة، والتحكم، والالتزام)، كما أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين يتميزون بالجدية عندهم فرصة أكبر للاحتفاظ بصحة جيدة وفهم متغيرات الحياة على انها إيجابية وتتطلب التحدي وأن الجدية تسهل التأقلم العائلي.

التعليق على الدراسات السابقة: الدراسة الحالية أفادت من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وأدوات الدراسة والمحاوّر التي ركزت عليها، والإجراءات التي اتبعتها، كما أفادت منها في مناقشة نتائج الدراسة، ومع ذلك

فإن للدراسة الحالية ميزة تجعلها تسد فراغاً في البحث التربوي الفلسطيني عندما تناولت الكشف عن علاقة إدارة الذات بالجدية في العمل في الجامعة.

منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعتها.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم، والبالغ عددهم (42) مدرساً، تم توزيع الاستبانة عليهم جميعاً وشكل ما تم استرجاعه عينة الدراسة قوامها (35) مدرساً، ويوضح جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	مستوى المتغير	العدد
الجنس	ذكر	23
	أنثى	12
المؤهل	ماجستير	22
	دكتوراه	13
الوظيفة	مثبت	16
	عمل إضافي	19

أداة الدراسة: بناؤها وصدقها وثباتها

لتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانتان، تم بناؤهما وتطويرهما بالاستعانة بالأدب التربوي، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذلك تم الاستفادة من آراء العاملين في الحقل التربوي. وتكونت استبانة إدارة الذات في صورتها الأولية من (25) فقرة موزعة على (4) محاور، واستبانة الجدية في العمل (33) فقرة موزعة على (3) محاور وللتحقق من صدقها تم عرضها على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (12) محكماً، من ذوي الاختصاص ممن يحملون درجة الدكتوراه والماجستير في التربية، وذلك لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول سلامة اللغة ووضوحها وملائمة العبارات لأغراض الدراسة، من حيث شموليتها وتغطيتها لمحاور الدراسة، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، فحذفت (5) عبارات في استبانة إدارة الذات وأعيد صياغة (3) عبارات، وحذفت (3) عبارات في استبانة الجدية في العمل وأعيد صياغة (4) عبارات وأصبحت استبانة إدارة الذات بصورتها النهائية مكونة من (20) فقرة موزعة على أربعة محاور واستبانة الجدية في العمل بصورتها النهائية مكونة من (30) فقرة موزعة على ثلاثة محاور.

وتم التأكد من ثبات الاستبانتان بإيجاد معامل الثبات كرونباخ الفا (Cronbach- Alpha)، حيث بلغت قيمته للدرجة الكلية الاستبانة إدارة الذات (0.81) واستبانة الجدية في العمل (0.82).

التصميم والمعالجة الإحصائية: تضمنت الدراسة ثلاث متغيرات مستقلة هي: الجنس وله مستويان (ذكور، إناث)، والمؤهل العلمي وله مستويان (ماجستير، دكتوراه) والوظيفة ولها مستويان (مثبت، العمل الإضافي) أما المتغير

التابع فهو مستوى إدارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم ولتصحيح الاستبانة فقد وزعت العلامات من 1 إلى 5 على النحو التالي:

- تعطى القيمة الرقمية (5) للاستجابة (كبيرة جداً).
- تعطى القيمة الرقمية (4) للاستجابة (كبيرة).
- تعطى القيمة الرقمية (3) للاستجابة (متوسطة).
- تعطى القيمة الرقمية (2) للاستجابة (قليلة).
- تعطى القيمة الرقمية (1) للاستجابة (قليلة جداً).

ولأغراض التحليل الإحصائي، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، واختبار (t - test) ومعامل الثبات كرونباخ الفا (Cronbach- Alpha)، وتفسر المتوسطات الحسابية مدى مستوى إدارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم حسب المقياس الوزني التالي:

الدرجة	مدى المتوسط الحسابي
منخفض	2.33 فأقل
متوسط	2.34 - 3.66
مرتفع	3.67 فأعلى

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى إدارة الذات لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات استبانة إدارة الذات، الجدول رقم (2) يوضح ذلك.

الجدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات إدارة بالتجوال مرتبة تنازلياً.

مجال اكتشاف الحقائق:	م	ع	مستوى إدارة الذات
1. تجوال المدير يعالج المشكلات الحاصلة بسرعة.	3.10	1.33	
2. أقدم الأهم على المهم في عملي.	4.82	1.48	
3. تتسم أهدافي بالواقعية.	3.91	1.51	
4. اخصص وقتاً كافياً للتخطيط اليومي.	4.05	1.45	
5. أضع قائمة أعمال يومية مرتبة حسب الأهمية.	4.04	1.43	
الدرجة الكلية لمجال التخطيط	4.08	0.96	مرتفع
مجال الثقة بالنفس:	م	ع	
1. أسعى دائماً في عملي نحو الأفضل.	4.51	1.31	

	1.30	3.94	2. اختيار الكلمات المناسبة عند التحدث في موضوع ما.
	1.41	3.92	3. اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف الصعبة.
	1.34	4.34	4. مرن قابل للمناقشة مع الآخرين.
	1.59	3.82	5. تقبل النقد الذاتي البناء.
مرتفع	1.01	3.98	الدرجة الكلية لمجال الثقة بالنفس
	ع	م	مجال التوازن:
	1.43	3.80	1. اوازن بين الواجبات الاجتماعية ومتطلبات العمل.
	1.26	4.14	2. أنجز جميع أعماله الوظيفية أثناء الدوام.
	1.54	4.08	3. أشرك في الأنشطة الاجتماعية مع زملائي.
	1.40	3.82	4. المشتتات الخارجية لا تؤثر على عملي.
	1.43	3.85	5. أتعامل مع الكل بطريقة عادلة.
مرتفع	0.84	3.88	الدرجة الكلية لمجال التوازن
	ع	م	مجال الاتصال:
	1.51	3.75	1. أوضح الرسالة التي ارغب في إيصالها للآخرين.
	1.48	3.91	2. أتجنب مقاطعة المتحدث.
	1.31	3.75	3. أعطى العلاقات الرسمية أهمية في تحقيق الكفاءة في العمل
	1.41	3.22	4. أتجنب أسلوب الأمر والقصر في التواصل مع الآخرين.
	1.38	3.82	5. أصغي باهتمام لما يقوله الآخرين.
	0.73	3.84	الدرجة الكلية لمجال الاتصال
مرتفع	0.82	3.96	الدرجة الكلية لجميع المجالات

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول رقم (2) أن القيم لهذه المجالات قد تراوحت بين (4.08) و (3.84)، فقد حصل مجال التخطيط على أعلى متوسط حسابي مقداره (4.08)، وهو بدرجة مرتفعة، يليه مجال الثقة بالنفس، بمتوسط حسابي مقداره (3.98)، وهو بدرجة مرتفعة، يليه مجال التوازن، بمتوسط حسابي مقداره (3.88) وهو بدرجة مرتفعة أيضاً، أما أقل متوسط حسابي فكان لمجال الاتصال ومقداره (3.84)، وهو بدرجة مرتفعة أيضاً. في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (جميع المجالات) (3.96)، وهو بدرجة مرتفعة. وربما يرجع ذلك الى خبرة أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة وامتلاكهم الكفايات الإدارية وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسة من ان مجال التخطيط حصل على المرتبة الأولى، والتخطيط هو أول الخطوات الإدارية سواء كان على صعيد إدارة الآخرين أو إدارة الذات، فأعضاء الهيئة التدريسية قادرين على تحديد أهدافهم بواقعية وبدقة وحسب الأولوية والأهمية مع تخصيص الوقت الكافي للتخطيط، فهم يمارسون إدارة الذات بدرجة عالية من التخطيط والثقة بالنفس والالتزان والاتصال مع الآخرين. وفي هذا الصدد يذكر كوفي وآخرون (1999) ان إدارة الذات تتبع من الداخل أي من الإرادة المستقلة التي تعني القدرة على التخطيط واتخاذ القرارات والاختبارات أي

المقدرة على الفعل، وتركز على الحفاظ على التوازن بين الإنتاج والمقدرة على الإنتاج، وأيضا تعني البدء بالأهم قبل المهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو هدروس، 2015) التي أشارت ان مستوى إدارة الذات لدى الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصى بغزة جاء مرتفع، ودراسة (عوض، 2014) التي أشارت ان مستوى إدارة الذات لدى زوجات شهداء حرب 2014 على غزة جاء مرتفعا، ودراسة (Bishop, etal,2008) التي أشارت ان مستوى إدارة الذات جاء مرتفع،

نتائج سؤال الدراسة الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة). للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسط تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات تبعا لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي والوظيفة). كما هو موضح في الجدول رقم (3)

الجدول رقم: (3): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات أعضاء

الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى ادارة الذات

متغيرات الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	23	2.96	0.32	33	2.13	0.04
	12	3.20	0.30			
ماجستير	22	3.08	0.34	33	0.93	0.36
	13	2.97	0.33			
دكتوراه	16	3.10	0.36	33	0.95	0.35
	19	2.99	0.31			

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول رقم (3) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.04) وهي دالة إحصائياً. وهذا يشير إلى أن مستوى إدارة الذات يختلف باختلاف الجنس وكان لصالح الإناث حيث بلغ المتوسط الحسابي لمستوى إدارة الذات للإناث (3.20). وربما يرجع ذلك إلى دافع تحقيق الذات عند الإناث بسبب الشعور المتولد نتيجة تميز المجتمع بين الذكور والإناث لصالح الذكور مما يعكس مستوى مرتفع من إدارة الذات القائمة على التخطيط والثقة بالنفس والالتزان والاتصال الجيد مع الآخرين. في حين ان الرجال تتعد أدوارهم والتوقعات منهم وهم عرضة

لضغوط الحياة لذا أثر ذلك على مستوى إدارة الذات لديهم. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (محمود، 2012) التي أشارت الى وجود فروق في إدارة الذات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية لصالح الذكور، ودراسة (شحاته، 2010) التي أشارت الى عدم وجود فروق بين الذكور و الإناث في إدارة الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية الازهرية.

بينما لوحظ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) لمستوى ادارة الذات تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والوظيفة حيث بلغت مستوى الدلالة (0.36) للمؤهل العلمي و(0.35) للوظيفة وهي اكبر من 0.05. وهذا يشير إلى أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم على اختلاف مؤهلاتهم ووظائفهم لديه نفس المستوى من إدارة الذات، وربما يرجع ذلك الى تشابه ظروف عملهم.

نتائج سؤال الدراسة الثالث: ما مستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات استبانة الجدية في العمل، الجدول رقم (4) يوضح ذلك.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الجدية في العمل مرتبة تنازلياً.

الدرجة	ع	م	مجال التحدي والتغيير:
	1.31379	3.7571	1. استيقظ وأنا مستعد بتلief للاستمرار في العمل الذي توقفت عنده.
	1.54322	3.9714	2. يساعدي التخطيط المسبق في مواجهة المشكلات.
	1.42605	3.7857	3. اراعي التنوع في أنشطة عملي في الجامعة.
	1.49678	3.7714	4. استطيع تغيير ما سيحدث غدا بما افعله اليوم.
	1.37993	3.9143	5. التغيير في برنامجي اليومي يسبب لي الإزعاج.
	1.45810	4.8571	6. أنفاعل مع عملي بسهولة.
	1.52183	3.0857	7. استطيع تحقيق طموحاتي بصعوبة.
	1.33662	2.9143	8. اعمل بجدية في التدريس لكن الاعتراف والتقدير كله للإدارة.
	1.36277	2.7143	9. رغم جديتي في العمل لم استطع تحقيق طموحاتي.
	1.43779	3.1429	10. تعد الخبرات التي من اجتهادي الشخصي هي الأفضل.
مرتفعة	1.29	3.80	الدرجة الكلية لمجال التحدي
	ع	م	مجال الالتزام والمشاركة:
	1.37	3.84	1. أشارك بفاعلية في الأنشطة التي تنظمها الجامعة.
	1.35	3.85	2. عندما ارتكب خطأ ما افعل أشياء كثيرة لتصويب ذلك.
	1.24	3.02	3. تفكيري بنفسي كشخص حر يشعني بالحيرة.
	1.43	2.77	4. أجد صعوبة في تغيير وجهة نظر زميل او طالب عن شيء معين.
	1.41	3.77	5. عندما أقوم بمهمة في الجامعة اعرف متى احتاج إلى

			مساعدة.
	1.12	4.54	6. أنا حقا أتوق إلى التدريس.
	1.47	3.84	7. أضع خططا عندما أكون متأكد من تنفيذها.
	1.42	3.91	8. أجيب عن اي سؤال بعد التأكد من فهمي له.
	1.37	3.74	9. الشيء المثير لاهتماماتي أحملي في المستقبل.
	1.35	4.62	10. امتنع عن الدخول في نقاش عقيم.
مرتفعة	1.25	3.77	الدرجة الكلية لمجال الالتزام والمشاركة
	ع	م	مجال السيطرة والتحكم:
	1.36	3.72	1. التزم بالقوانين ولو تعارضت مع قناعاتي.
	1.23	3.74	2. ألجأ إلى إهمال المشكلة كحل لها.
	1.38	3.68	3. أفضل الأشياء التي تتطلب الجدية.
	1.55	3.84	4. أعرف حقيقة أفكار معظم الوقت.
	1.44	3.17	5. النظريات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.
	1.43	1.94	6. اعتقد ان العمل التدريسي ممل جدا.
	1.34	2.94	7. يغضب الناس مني لأسباب بسيطة.
	1.43	4.00	8. تدفني الحوافز للعمل الجاد.
	1.26	2.74	9. لا اسمح للآخرين بإبدائي وأرد عليهم.
	1.45	2.85	10. أحاسب نفسي بشدة اذا قصرت في عملي.
مرتفعة	0.71	3.78	الدرجة الكلية لمجال السيطرة والتحكم
	0.85	3.79	الدرجة الكلية لجميع مجالات الجدية في العمل

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول رقم (4) أن القيم هذه المجالات قد تراوحت بين (3.80) و (3.77)، فقد حصل مجال التحدي على أعلى متوسط حسابي مقداره (3.80)، وهو بدرجة مرتفعة، يليه مجال السيطرة والتحكم، بمتوسط حسابي مقداره (3.78)، وهو بدرجة مرتفعة، يليه مجال الالتزام والمشاركة، بمتوسط حسابي مقداره (3.77) وهو بدرجة مرتفعة أيضاً، في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (لجميع المجالات) (3.79)، وهو بدرجة مرتفعة.

وربما يرجع ذلك إلى ارتفاع مستوى التأهيل العلمي والنفسي لأعضاء الهيئة التدريسية مما يولد لديهم الإحساس بضرورة بذل أقصى ما لديهم من جهد مما يدعم طموحهم العلمي بالتطور والرقي، وكذلك ما يمتاز به أعضاء الهيئة التدريسية من ذكاء، علم، معرفة، شخصية قوية، وطاقة ومثابرة كلها عوامل تؤدي إلى الثقة بالنفس والجدية في العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شعث، 2016) التي أشارت أن مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في قطاع غزة جاء مرتفعاً، ودراسة (جرار، 2011) التي أشارت أن درجة الجدية في العمل لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية جاءت بدرجة عالية، ودراسة (ناجي، 2011) التي أشارت أن مستوى الجدية لدى مديري المدارس جاءت كبيرة، ودراسة (القاوط، 2006) التي

أشارت أن درجة الجدية في العمل لدى مديري مدارس شمال الضفة الغربية جاءت بدرجة كبيرة، في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الحو، 2009) التي أشارت أن مستوى الجدية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية كان متوسطاً.

نتائج سؤال الدراسة الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة). للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية تبعاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي والوظيفة). كما هو موضح في الجدول رقم (5)

الجدول رقم: (5): نتائج اختبار (ت) (Independent-Sample T-Test) للفروق بين متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي والوظيفة.

متغيرات الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
ذكر	23	2.92	0.31	33	-1.97	0.08
أنثى	12	3.11	0.19			
ماجستير	22	2.93	0.06	33	-2.25	0.22
دكتوراه	13	3.06	0.08			
مثبت	16	2.92	0.070	33	-1.13	0.27
العمل الإضافي	19	3.04	0.071			

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول (5): إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) في متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى الجدية في العمل تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي والوظيفة حيث بلغت الدلالة الإحصائية (0.08، 0.22، 0.27) على التوالي وهي دالة إحصائية. وهذا يشير إلى أن مستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لا يختلف باختلاف الجنس، المؤهل العلمي أو الوظيفة، وربما يرجع ذلك تشابه ظروف عملهم. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (ناجي، 2011) التي أشارت أنه لا توجد فروق بين المديرين والمديرات في مستوى الجدية في العمل. ودراسة (شعث، 2016) التي أشارت لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التحدي والسيطرة والتحكم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ودراسة

(القاروط،2006) التي أشارت لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل تعزى لمتغير الجنس، ودراسة (جرار،2011) التي أشارت لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل تعزى لمتغير الجنس المؤهل العلمي. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (شعث، 2016) التي أشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الالتزام والمشاركة لصالح الإناث.

نتائج سؤال الدراسة الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى إدارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لمستوى إدارة الذات وعلاقتها بمستوى الجدية في العمل.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6): عامل الارتباط بيرسون بين مستوى ادارة الذات ومستوى الجدية.

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
مستوى ادارة الذات ومستوى الجدية.	0.94	0.007

بناء على المعطيات الواردة في الجدول (6) تم رفض الفرضية الصفرية، إذن يوجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين مستوى ادارة الذات ومستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم لان مستوى الدلال 0.007 اقل من 0.05. وكان مقدار العلاقة ايجابي وقوي 0.90. أي أنه كلما زاد مستوى إدارة الذات يزيد مستوى الجدية في العمل.

التوصيات:

- 1 تعزيز مستوى الجدية في العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة وتنميتها والمحافظة عليها.
- 2 تعزيز مستوى إدارة الذات لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة وتنميتها والمحافظة عليها.
- 3 توفير مناخ تنظيمي بعيدا عن أساليب الرقابة التقليدية يفسح المجال للعاملين في الجامعة لممارسة وتطوير إدارة الذات.
- 4 تبني الإدارة الجامعية توجهات إدارية معاصرة مثل الثقة التنظيمية وإدارة الذات من خلال برامج تدريبية لجميع العاملين في الجامعة.
- 5 تعزيز الثقة بين العاملين أنفسهم وبين إدارة الجامعة وأعضاء الهيئة التدريسية.
- 6 إجراء دراسات مماثلة تطبق على قطاعات مهنية أخرى في المجتمع الفلسطيني.

المراجع

1. أبو مسلم، محمود احمد، والموافي، فؤاد حامد. (2012). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم. مجلة بحوث التربية النوعية بجامعة المنصورة. ع (34). ص 150 +155.
2. أبو هدروس، ياسره. (2015). إدارة الذات وعلاقتها بالذكاء الاجتماعي في ضوء الأنظمة التمثيلية وبعض المتغيرات لدى عينة من الطالبات المتفوقات في جامعة الأقصى. مجلة العلوم التربوية والنفسية. البحرين. المجلد (16). العدد (1).
3. الثقفي، ابتسام. (2005). إدارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ام القرى. السعودية.
4. جرار، سنابل. (2011). الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح. نابلس فلسطين.
5. حسين، محمد والسروري، حنان. (2009). منظومة التعليم العالي بين الجودة والاعتماد وثقافة التطوير، المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع. الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي " الواقع والمأمول". جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، ص: 443.
6. الحلو، غسان. (2009) مستوى الجدية في العمل والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين. مجلة الدراسات النفسية والتربوية. مجلد 3. عدد 2. سلطنة عمان.
7. حنفي، هويدة. (2012) مقياس إدارة الذات. الانجلو المصرية. القاهرة.
8. الرشيد، لولوه. (2015). التوافق مع الحياة الجامعية وعلاقته بالصلابة النفسية وإدارة الذات لدى طالبات جامعة القسيم، مجلة العلوم التربوية بجامعة القاسم. 23 (1).
9. رضا، أكرم. (2000). إدارة الذات دليل الشباب الى النجاح. دار التوزيع والنشر الإسلامية. ط 3.
10. الزاكي، منى والشامي. (2011). العلاقة بين إدارة الذات والأداء التدريسي للطالبة المعلمة في كلية الاقتصاد المنزلي بجامعة الأزهر. ورقة مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس الدولي تطوير برامج التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي في ضوء متطلبات المعرفة. جامعة الأزهر. مصر.
11. شحاته، إيهاب. (2010). العلاقة بين إدارة الذات وضغوط الدراسة لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية. ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي الخامس عشر الارشاد الاسري وتنمية المجتمع نحو آفاق ارشادية رحبة في مصر. جامعة بنها.
12. شعث، ماجدة. (2016) تصور مقترح لتعزيز مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
13. عوض، أميلة. (2014). إدارة الذات وعلاقتها بالانترن الانفعالي لدى زوجات شهداء حرب 2014 على غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
14. الفريح، مازن. (2009) الرائد في دروس التربية والدعوة. دار الاندلس الخضراء. اسبانيا.

15. القاروط، صادق. (2006). *الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح. نابلس. فلسطين.
16. كوفي، سنتيفن وآخرون. (1999). *إدارة الأولويات، ترجمة السيد المتولي حسين. مكتبة جرير. الرياض.*
17. ناجي، حمد. (2011). *العلاقة بين الانتماء المهني والجدية في العمل والأنماط القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الضفة الغربية*. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. الخرطوم. السودان.
18. محمود، هويدة (2012). *الصلابة النفسية وإدارة الذات وعلاقتها بالصحة النفسية والنجاح الأكاديمي في ضوء بعض المتغيرات لدى طلاب الدبلوم المهنية بكلية التربية، مجلة دراسات عربية في علم النفس. مصر. 11(541)، 4_618.*
19. Angle M. (1997). Study of relationship of stress burnout, Hardiness and social support and urban, secondary school teachers. Dissertation Abstract International. P.91.
20. Bayliss,E.(2007). Barriers to Self-Management& quality of outcomes in seniors with multiorbidies. Annual for Family Medicine (5) 395 – 402.
21. Bishop, M. Fraim, M.P.&Tschopp, M. K. (2008). Self-Management perceived control, and subjective quality of life in multiple sclerosis An exploratory study Rehabilitation Consoling Bulletin.
22. Huang, Cindy. (1995). Hardiness and Stress: A critical review. Mental Child Nursing Journal.23. (n3): 83_89.
23. Galla, J.P. (1994) The relationship between cognitive and psychological response to stress. National Social Association conference. Lass Vegas. NV.
24. Gerharet, Megan. W (2004).” Individual Self-Management”, Miami, USA.
25. Kobasa, D.&Madi, S. (1999). Early antecedents of hardness. Consulting Psychology Journal. 15 (n2): 106_117.
26. Maddi,S.R & Kobasa,S.C. (1984).The hardy executive, health under stress. Homewood, III, Dow Jones-Irwin.
27. Manning, M.R. & Fusilier, M.R. (1999). The relationship between stress an health care use an investigation of the buffering roles of personality, social support and exercise. Journal of Psychometric Research. 47 (n2) p.p: 159_173.
28. Minzer, K, E. (2008). Using self- Management to improve Homework Completion and Grades of Students with Learning Disabilities (Doctoral Dissertation, University of Cincinnati).
29. Storey, K. (2007). How to Implement Self-Management Strategies in Supported Employment Settings. Touro University.