

**القدرة التنبؤية لتقدير الذات والإرهاك النفسي بالرضا الوظيفي لعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية**

**Self-esteem and Psychological Exhaustion  
Predictability of Job Satisfaction for a Sample of  
Faculty Members at Menoufia University**

إعداد

أ.م.د / سلوى سعيد عبد الغني ناصر \* د / هالة صبري عبدالحليم يوسف \*\*

**مستخلص البحث:**

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن القدرة التنبؤية لتقدير الذات والإرهاك النفسي بالرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، ودراسة العلاقة بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي تبعا لمجموعة من المتغيرات ( السن والجنس و المؤهل الأكاديمي و نوع الكلية والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة).

وتضمنت أدوات البحث : استمارة البيانات الأولية ، استبيان تقدير الذات، استبيان الإرهاك النفسي و استبيان الرضا الوظيفي ، وتم تطبيق البحث على عينة قوامها (١٦٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (٢٠٢٠-٢٠٢١).

وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي) فيما عدا البعد الاجتماعي باستبيان تقدير الذات فلم توجد فيه فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير السن ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (الإرهاك النفسي والرضا الوظيفي) بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض ابعاد استبيان تقدير الذات، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي) تبعا للمؤهل الأكاديمي. " فيما عدا بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني و الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فقد وجدت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية، لا توجد فروق

\* أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلي والتربية – كلية الاقتصاد المنزلي -جامعة المنوفية  
\*\* مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي والتربية – كلية الاقتصاد المنزلي -جامعة المنوفية

ذات دلالة إحصائية بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات و الرضا الوظيفي) تبعا لنوع الكلية بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية باستبيان الانهاك النفسي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات) تبعا للدرجة الوظيفية بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية في بعض ابعاد استبيان الانهاك النفسي وبعض ابعاد استبيان الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق فيهما ذات دلالة إحصائية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (الانهاك النفسي) تبعا لعدد سنوات الخبرة بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية في بعض ابعاد استبيان تقدير الذات وبعض ابعاد استبيان الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق فيهما ذات دلالة إحصائية، يساهم تقدير الذات والانهاك النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية .

**الكلمات المفتاحية :** تقدير الذات – الإنهاك النفسي- الرضا الوظيفي – أعضاء هيئة التدريس .

#### Abstract

The present research aimed to reveal self-esteem and psychological exhaustion predictive ability of job satisfaction in a sample of faculty members at the University of Menoufia, and to study the relationship between self-esteem, psychological exhaustion and job satisfaction according to a set of variables (age, gender, academic qualification, type of college, job level, and number of years of experience).

The research tools included: primary data questionnaire, self-esteem questionnaire, psychological exhaustion questionnaire and job satisfaction questionnaire, and the research was applied to a sample of (166) faculty members at Menoufia University in the second term of the academic year (2020-2021).

The results showed that there were statistically significant differences among the faculty members in their average scores on the questionnaire (self-esteem, psychological exhaustion and job satisfaction), except for the social aspect of

the self-esteem questionnaire, in which there were no statistically significant differences according to the age variable. There are no statistically significant differences between (males and females) of faculty members at Menoufia University in their average scores on a questionnaire (psychological exhaustion and job satisfaction) while there were statistically significant differences in some aspects of the self-esteem questionnaire. There are no statistically significant differences between faculty members at Menoufia University in their average scores on a questionnaire (Self-esteem, psychological exhaustion, and job satisfaction) depending on the academic qualification with the exception of the freedom to teach, scientific research, professional development, and the total score of the job satisfaction questionnaire for faculty members, there were statistically significant differences in them. There are no statistically significant differences among faculty members at the University of Menoufia in their average scores on the questionnaire (self-esteem and job satisfaction) according to the type of college, while there were statistically significant differences in the psychological exhaustion questionnaire. There are no statistically significant differences among faculty members at the University of Menoufia in their average scores on the questionnaire (self-esteem) according to the job level, while there were statistically significant differences in some aspects of the psychological exhaustion questionnaire and some aspects of the job satisfaction questionnaire where there were statistically significant differences. There were no differences among faculty members at Menoufia University in their average scores on the questionnaire (psychological exhaustion) according to the number of years of experience, while there were statistically significant differences in some aspects of the self-esteem questionnaire and some aspects of the job satisfaction

questionnaire where the differences were statistically significant. Self-esteem and exhaustion contribute in predicting job satisfaction among faculty members at Menoufia University.

**Keywords:** Self-esteem - Psychological Exhaustion - Job Satisfaction - Faculty Members.

### مقدمة البحث

يعد العصر الحالي عصر التكنولوجيا والوسائط المتعددة، حيث ازدادت المعلومات وتدفقت وخاصة في المجال التعليمي فلا يستطيع أي عقل بشري أن يلم بكل تفاصيلها ولمسايرة التدفق السريع لتلك المعلومات لا بد للأمم والشعوب من البحث عن أفضل السبل لبناء المعارف والقدرات لدي النشء أملاً في انسان مفكر ومبدع.

ويعد تقدير الذات أحد الأبعاد المهمة في الشخصية الانسانية فهي حجر الزاوية في شخصية الفرد، كونها تؤثر علي سلوك الانسان، وتدفعه الي المشاركة الفعالة في مجتمعه، وهي التي توفر الوقود للنمو السوي حيث تزود الفرد بإسهامات ضرورية للحياة كالطاقة والقوة علي التجديد، فلا يمكن أن نحقق فهماً واضحاً للشخصية أو السلوك الانساني بصفة عامة دون معرفة الحكم الذي يصدره الفرد علي درجة كفاءته وجدارته.

فالأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع يميلون إلي الثقة بأحكامهم وتحمل الايجابية في المناقشات الجماعية وأقل حساسية للنقد كما أنهم يملكون فهماً طيباً لنوع شخصياتهم.

وتكمن أهمية تقدير الذات في كونها تساعد الفرد علي تحمل المسؤولية تجاه أنفسهم والآخرين واكتساب الثقة بالنفس والقدرة علي المخاطرة ومواجهة التحديات وتحمل الاحباط وكذلك التمتع بمهارات جيدة في التواصل مع الآخرين كما تفتح آفاق جديدة للفرد للوصول به إلي أفضل أداء ممكن. ويشير (محمود وآخرون،، ٢٠١٥: ١٠) إلي أن تقدير الذات هي هدف من أهداف التربية ومطلب ضروري للشخصية الانسانية فهي تمنح الأفراد العديد من السلوكيات الايجابية مثل المرونة والاقدام علي المخاطر.

وقد أكدت دراسة (AL-Kfaween,2017) علي أهمية تقدير الذات في مواجهة الصعوبات والتحديات في المواقف المختلفة، حيث يتمتع الأفراد الذين لديهم تقدير الذات مرتفع بامتلاك الكفاءة الذاتية في مواجهة المخاطر، بعكس

الأفراد الذين يمتاز تقدير الذات لديهم بالانخفاض يجدون صعوبة في التعامل مع المشكلات التي تواجههم.

كما أشار (الحجري، ٢٠١١: ٢) إلي أن تقدير الذات كأحد مجالات علم النفس المعرفي يعد من العوامل الأساسية التي تساهم في إدراك الفرد لذاته بصورة ايجابية أو سلبية، فتقدير الذات الايجابي يعد من الدلائل علي الصحة النفسية والتكيف الحسن، فكلاهما يتطلب شخصية متوازنة وبناءة قادرة علي التوائم بين حاجاتها وميولها من ناحية والمتطلبات المحيطة بهم من ناحية أخرى.

ويعد الانهك النفسي من أبرز المشكلات الشائعة في العصر الحالي، والتي تعتبر نقطة النهاية في المواجهة غير الفعالة للضغوط المستمرة، حيث يؤثر بصورة سلبية في الفرد، مما يترتب عليه عدم قدرة الفرد علي التواصل الايجابي.

ويشير الأدب السيكولوجي العربي إلي أن هناك ثلاثة مسميات للمصطلح وهي: "الانهك النفسي، الاحتراق النفسي، الاستنزاف الوجداني"، وقد أشارت دراسة (Pyhalta, et al, 2012) (Schutz&Lee, 2014) إلي أهمية دراسة الانهك النفسي لدي المعلمين بشكل خاص، حيث أن لها كبير الأثر علي كل من دافعية المعلم، وإدراكه لذاته وهويته كمعلم وأيضا علي سلوك المتعلمين وتعلمهم. كما أكدت دراسة (دردير، ٢٠٠٧) علي أن مهنة التدريس من أكثر المهن الخدمية معاناة مع الضغوط والتي في حال استمرارها وبمساعدة بعض العوامل قد تؤدي إلي حدوث ما يعرف بالإنهك النفسي كاستجابة سلبية لضغوط المهنة وللظروف الصعبة المحيطة بها.

كما يشير (الزهران، ٢٠٠٨، ٢٢) إلي أن المظاهر السلبية للإنهك النفسي تتمثل في التعب، الارهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، السخرية من الآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية، والسلبية في مفهوم الذات ولا يختلف اثنان علي أن هذه المظاهر تساهم بشكل أو بآخر في نوعية أداء الفرد في عمله.

وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث الانهك النفسي وعلاقته بالعديد من المتغيرات كونها أبرز الموضوعات بحثاً ونقاشاً، خاصة بعد أن لوحظ أن عدداً كبيراً من العاملين يتركون مهنتهم ويتجهون إلي ممارسة أعمال أخرى. مثل (قلق الانجاب، أساليب الانتباه، الجهد الانفعالي) كدراسة كل من (عبد الجواد، ٢٠١٩) و(حسن، ٢٠٢٠) و(صقر، ٢٠٢٠).

كما يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، فكان لا بد من توجيه نظر الباحثين نحو تحديد الأسباب الداعية للاهتمام بالرضا

الوظيفي، كما يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة (الشهري، ٢٠٢٠: ٣٧٣)، حيث ينعكس الرضا الوظيفي بالإيجاب علي الانتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية، حيث أنه حجر الأساس لتحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين. فقد أكدت دراسة (منصور، ٢٠١٠) إلي أنه كلما زاد مؤشر الرضا في العمل كلما كان لدي الفرد العامل توافق داخلي ينعكس بدوره علي أدائه في المؤسسة التي يعمل بها.

وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث الرضا الوظيفي وعلاقته بالإرهاك النفسي كون أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإرهاك النفسي علاقة سلبية، فالمستوي المرتفع من الإرهاك النفسي يرتبط بدرجة منخفضة من الرضا الوظيفي. من خلال ما سبق يتضح أهمية كل من تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي في حياة الأفراد بصفة عامة وعضو هيئة التدريس بصفة خاصة حيث أنهم أحد أهم أسس العملية التعليمية ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي للكشف عن العلاقة بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية .

مشكلة البحث:

تعد مهنة التدريس من المهن ذات الطابع الانساني التعاوني، كما يعتبر عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي أحد أهم العناصر الفعالة في تحقيق جودة البرامج والأنشطة التعليمية ، حيث يعاني العاملون في مؤسسات التعليم العالي، ويتعرضون للكثير من الضغوط النفسية والاجتماعية والتي تؤثر بشكل سلبي علي أدائهم لواجباتهم.

ويعد الإرهاك النفسي مشكلة خطيرة يمتد أثرها إلي سلوكيات الفرد المعلم، حيث لها مجموعة من الآثار السلبية التي قد تصيب الفرد ويترتب عليها قلة انتاج الفرد، وانسحابه من عمله، بل من الحياة كلها فيتقاعد مبكراً، وحتى إن استمر في عمله فيكون روتينياً جداً، ويقل اهتمامه بالبعد الانساني في التعامل مع الآخرين. هذا ويتأثر الرضا الوظيفي بالإرهاك النفسي، حيث أنه توجد علاقة سالبة بين كل من الإرهاك النفسي والرضا الوظيفي، فالمستوي المرتفع من الإرهاك النفسي يرتبط بدرجة منخفضة من الرضا الوظيفي والعكس صحيح.

ومن خلال مراجعة الباحثين للدراسات السابقة والأدب التربوي المتعلق بالرضا الوظيفي لاحظنا تأكيد العديد من الدراسات علي أهميته في حياة العاملين في المؤسسات التربوية ومنها دراسة (العتيبي، ٢٠١٢) و(عبد الله، ٢٠١٩) و(عبد الفتاح، ٢٠٢٠).

ولقد لاحظنا الباحثين أثناء عملهم في التدريس الجامعي بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية أن بعض أعضاء هيئة التدريس من الزملاء يعانون من الإنهاك النفسي والبعض الآخر يتمتع بتقدير الذات والرضا الوظيفي. وقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث السابقة مثل دراسة (طشطوش وآخرون، ٢٠١٣؛ السكران، ٢٠١٤؛ الأحمد، ٢٠١٦) إلي أن مستوى الإنهاك النفسي متوسط لدي أفراد عينة البحث.

ومع تدقيق مراجعة الدراسات علي المستوى العربي والأجنبي وفي حدود علم الباحثان لم توجد دراسة تناولت متغيرات البحث مجتمعة وهي (تقدير الذات، الإنهاك النفسي، الرضا الوظيفي)، فمن خلال المسح وجدت الباحثان دراسة (النعاس، ٢٠١٧) ودراسة (الزعيبي، ٢٠١٨) ودراسة (عبد الله، ٢٠١٩) والتي ربطت بين متغيري الإنهاك النفسي والرضا الوظيفي فقط، لذا فقد اهتم البحث الحالي بدراسة القدرة التنبؤية لتقدير الذات والإنهاك النفسي بالرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

### أسئلة البحث

- تتبلور أسئلة البحث في السؤال الرئيس التالي ما هي القدرة التنبؤية لتقدير الذات والإنهاك النفسي بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟ ويتفرع من السؤال الرئيس للبحث الأسئلة الفرعية التالية:
- ما هو مستوى تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
  - ما هو مستوى الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
  - ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟
  - هل توجد فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للسن في متغيرات البحث (تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي)؟
  - هل هناك فروق دالة بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متغيرات البحث (تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي)؟
  - هل توجد فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للمؤهل الأكاديمي في متغيرات البحث (تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي)؟
  - هل توجد فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا لنوع الكلية في متغيرات البحث (تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي)؟

- هل توجد فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للدرجة الوظيفية في متغيرات البحث (تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي)؟
- هل توجد فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا لعدد سنوات الخبرة في متغيرات البحث (تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي)؟
- ما القيمة التنبؤية لتقدير الذات والإرهاك النفسي بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية؟

### أهداف البحث:

على ضوء ما تقدم هدف البحث الحالي إلي:

- تحديد مستويات تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
- تحديد مستويات الانهك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
- تحديد مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
- الكشف عن طبيعة الفروق بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للسن .
- الكشف عن طبيعة الفروق بين تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للجنس (ذكور ، إناث).
- الكشف عن طبيعة الفروق بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للمؤهل الأكاديمي.
- الكشف عن طبيعة الفروق بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا لنوع الكلية.
- الكشف عن طبيعة الفروق بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا للدرجة الوظيفية.
- الكشف عن طبيعة الفروق بين تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تبعا لعدد سنوات الخبرة.
- الكشف عن القيمة التنبؤية لتقدير الذات والإرهاك النفسي بالرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية .



**أهمية البحث:**

يستمد البحث الحالي أهميته من خلال ما يلي:

**أولاً: الأهمية النظرية**

تتبلور أهمية البحث في محاولة الوصول إلي مزيد من التحديد والتأصيل النظري لتقدير الذات والإنهاك النفسي فهي من أهم المتغيرات المعرفية الأكثر تأثيراً في حياة عضو هيئة التدريس ورصد علاقتها بالرضا الوظيفي والتي تعد من أهم العوامل المرتبطة بارتفاع أو انخفاض أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، حيث يعتبر البحث الحالي من المحاولات الأولى في حدود علم الباحثان- التي تناولت تقدير الذات والإنهاك النفسي وعلاقتهم بالرضا الوظيفي حيث تتضح الأهمية النظرية من خلال:

أهمية الفئة التي يتناولها البحث، وهم أعضاء هيئة التدريس بإعتبارهم أهم الدعائم والركائز التي تساعد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي للوصول إلي المكانة العلمية المتميزة.

يكتسب البحث أهميته من خلال توضيح ودراسة العلاقة التي تربط بين تقدير الذات والإنهاك النفسي "كمتغيرات مستقلة" وبين الرضا الوظيفي "كمتغير تابع" يساعد في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وزيادة تحمسهم للعمل.

ندرة في الدراسات والأبحاث التي أهتمت بدراسة متغيرات البحث الثلاثة " تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.

تباين نتائج الدراسات والبحوث المتصلة بموضوع البحث مما يؤكد علي أهمية إجراء المزيد من البحوث للكشف عن نتائج جديدة تسهم في دعم نتائج الدراسات السابقة بالتأكيد أو النفي.

**ثانياً: الأهمية التطبيقية**

تسهم في الوقوف علي مستوي تقدير الذات ومستوي افنهاك النفسي، ومستوي الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.

إضافة البحث لأدوات في مجال القياس النفسي وهي " إستبيان تقدير الذات - إستبيان الإنهاك النفسي- إستبيان الرضا الوظيفي" وهما من إعداد الباحثين، والتأكد من تمتع هذه الأدوات بدلالات مناسبة من الصدق والثبات.

يوفر البحث إطاراً نظرياً تنطلق منه دراسات أخرى بهدف تنمية تقدير الذات والرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس.

**مصطلحات البحث****تقدير الذات Self-esteem**

يعرف إجرائياً بأنه " تقبل عضو هيئة التدريس لذاته في جميع جوانبه الشخصية العقلية والانفعالية والجسمية والاجتماعية ".  
ويُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة المنوفية في استبيان تقدير الذات .

**الإرهاك النفسي Psychological Exhaustion**

يعرف إجرائياً بأنه " إحساس عضو هيئة التدريس بفقدان هويته ونقص المساندة وعدم الرضا عن إنجاز المهني ".  
ويُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة المنوفية في استبيان الإرهاك النفسي .

**الرضا الوظيفي Job Satisfaction**

يعرف إجرائياً بأنه " هوشور عضو هيئة التدريس بالقناعة والاستقرار والسعادة تجاه بيئة عمله ".  
ويُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة المنوفية في استبيان الرضا الوظيفي .

**منهج البحث**

اتباع البحث المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم على وصف الظاهرة على ما هي عليه بالفعل ودراسة العلاقات بين المتغيرات الداخلة فيها، لإكتشاف ووصف قوة الارتباط بين تلك المتغيرات (عبد القادر، ٢٠١١: ٥٩) وذلك من خلال فحص الموقف المشكل ، تحديد المشكلة ، كتابة الافتراضات ، اختيار المفحوصين المناسبين ، جمع البيانات ، إعداد فئات لتصنيف البيانات لاستخراج المتشابهات والمختلفات والعلاقات ، التحقق من صدق الأدوات ، القيام بملاحظة موضوعية منتقاه، وصف نتائجهم وتحليلها وتفسيرها.

واستخدمت الباحثين هذا المنهج لأنه يتناسب مع أهداف البحث الحالي الذي يسعى إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، ومحاولة تفسيرها ووصفها عن طريق استخلاص النتائج.

**حدود البحث**

في ضوء مشكلة وأسئلة البحث تم وضع الحدود التالية  
**حدود بشرية:** تم تطبيق البحث على عينة قوامها (١٦٦) من أعضاء هيئة التدريس  
 بجامعة المنوفية .

**حدود مكانية :** جامعة المنوفية

**حدود زمنية :** في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠٢١).

**حدود موضوعية :** اقتصر البحث الحالي على دراسة المتغيرات التالية (تقدير  
 الذات والإرهاك النفسي و الرضا الوظيفي).

**متغيرات البحث:**

**المتغيران المستقلان :** تقدير الذات والإرهاك النفسي.

**المتغير التابع :** الرضا الوظيفي.

**أدوات البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين تقدير الذات والإرهاك النفسي والرضا  
 الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ولقياس هذه العلاقة تم إعداد  
 مجموعة من الأدوات هي:

استمارة البيانات الأولية (إعداد الباحثين)

استبيان تقدير الذات (إعداد الباحثين)

استبيان الإرهاك النفسي (إعداد الباحثين)

استبيان الرضا الوظيفي (إعداد الباحثين)

**الاطار النظري والدراسات السابقة للبحث:****أولا: تقدير الذات Self-esteem****مفهوم تقدير الذات**

تعددت وتنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم تقدير الذات وهي كالتالي :  
 يُعرفه الغامدي (٢٠١٦: ٥) بأنه تقبل الفرد لذاته وطريقه تفكيره وتعامله مع  
 الآخرين بإيجابية تقود إلي الكفاءة الذاتية في حياته مع نفسه ومع الآخرين.  
 ويعرفها حسن(٢٠١٦: ١٠٣) بأنه حكم الفرد علي درجة كفاءته الشخصية  
 ومعتقداته وإتجاهاته حول ذاته ، فتقدير الذات هو بمثابة خبرة ذاتية ينقلها الفرد إلي  
 الآخرين .

ويعرفه حسين(٢٠١٧: ٥٠) بأنه تقبل الفرد لنفسه بما تشمله من إتجاهاته  
 الإيجابية أو السلبية نحو ذاته وإعتقاد الفرد بأهميته وكفاءته ونجاحه.

بينما يعرفه عشاوي (٢٠١٨: ٢٢٧) بأنه تقبل الفرد لخصاله الشخصية وقدراته الفعلية وإمكاناته الجسمية وخصائصه الإجتماعية والتي يعتمد عليها في تفاعله مع الآخرين وتقوم علي خبراته السابقة وماحقته من إنجازات ونجاحات أو فشل.

من خلال ما سبق تعرف الباحثان تقدير الذات إجرائيا بأنه " تقبل عضو هيئة التدريس لذاته في جميع جوانبه الشخصية العقلية والانفعالية والجسمية والاجتماعية " .

#### - مكونات تقدير الذات :

يتضمن تقدير الذات مكونان أساسيان أشار إليهما عسكر (٢٠٠٥: ٦٥) وهما:  
- الكفاءة الذاتية: ويقصد بها تمتع الفرد بالثقة بالنفس وإيمانه بقدرته علي التكيف مع التحديات الأساسية في الحياة.

- قيمة الذات: ويقصد بها قبول الفرد لنفسه من غير شرط أو قيد، وشعوره بأنه ذو شأن وأهمية في الحياة.

#### - العوامل المؤثرة في تقدير الذات

هناك العديد من العوامل المؤثرة علي تقدير الذات سواء بالإيجاب أو السلب وهي كما أشار (صوالحة ، ٢٠٠٢: ٣٣-٤٥):

- الإهتمام الأسري: حيث أن نشأة الفرد في جو أسري يفيض بالهدوء والإستقرار، يؤدي إلي شعور الفرد الإيجابي نحو ذاته، بينما شعوره بالرفض وعدم القبول في جوه الأسري قد يؤدي إلي تكوين مفهوم خاطئ عن ذاته.

- المدرسة: تلعب المدرسة دوراً كبيراً في تقدير الفرد لذاته من خلال تكوين تصور الفرد عن ذاته، وإتجاهاته نحو قبولها أو رفضها، ونوعية النظام المدرسي يؤثر بشكل كبير علي درجة مفهوم الفرد لذاته.

- عوامل ناشئة عن المواقف المعاشة: مثل العيوب البدنية، والإحساس بالذنب، والإحساس بالإختلاف عن الغير، ومستوي النجاح أو الفشل، كل ذلك من شأنه أن يؤثر تأثيراً واضحاً في تقدير الذات.

#### - أهمية تقدير الذات

يعتبر تقدير الذات أحد الأبعاد الهامة للشخصية وأكثرها تأثيراً في السلوك الإنساني، حيث أن تقدير الذات يدخل في كل السمات والجوانب الوجدانية للفرد، فتقييم الفرد لذاته والحكم عليها يلعب دوراً أساسياً في تحديد سلوكه، فالغرض الأساسي لكل أنواع النشاط هو محاولة لرفع تقدير الذات، كما أن تقدير الذات يلعب دوراً هاماً في تحديد أهداف وإتجاهات وإستجابات الفرد نحو نفسه ونحو الآخرين. (كامل، ٢٠١٠: ٨١).

وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث السابقة إهتماماً واضحاً بدراسة تقدير الذات لما لها من أهمية كبيرة في تحديد سلوكيات الأفراد، ومن هذه الدراسات دراسة (Ghaltancc,2016) والتي هدفت إلي التعرف علي العلاقة بين تقدير الذات والصلابة النفسية، وذلك لدي عينة تتكون من ٧٠ مفحوصاً تتراوح أعمارهم ما بين ١٨-٣٥ عاماً، وقد توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة موجبة بين تقدير الذات والصلابة النفسية، حيث أن الأفراد الأكثر صلابة هم الأكثر التزاماً وتحدياً وضبطاً، وهم الأكثر إدراكاً لكونهم يتمتعون بفعالية ذاتية عالية، حيث لا يميلون إلي العجز في مواجهة التحديات الصعبة فالصلابة النفسية تعزز تقدير الذات لدي الأفراد، ودراسة (شايح ، ٢٠١٣) والتي هدفت إلي الكشف عن طبيعة العلاقة بين تقدير الذات والسلوك العدواني لدي طلاب المرحلة الأساسية ، وقد توصلت نتائجها إلي وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستويات تقدير الذات والسلوك العدواني.

ومن ناحية أخرى فقد أوضحت العديد من الدراسات التي تتعلق بالجانب التعليمي وخاصة التحصيل الدراسي ومنها دراسة (الدوايدة والمغزاوي ، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلي الكشف عن علاقة تقدير الذات بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الجامعية ذوي اضطرابات الكلام. وقد توصلت نتائج البحث وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين تقدير الذات والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الجامعية ذوي اضطرابات الكلام.

### ثانياً: الإنهاك النفسي Psychological Exhaustion

تعددت وتنوعت المفاهيم التي تناولت الإنهاك النفسي وهي كالتالي:

يعرفها (Ahola,et al(2007:30 بأنه " حالة عقلية سلبية ناتجة عن الإجهاد المزمن في العمل وغموض الدور والدكتاتوريات ، ونقص الدعم الإجتماعي.

ويعرفه (Piatkowsk (2014:15-16 بأنها سلسلة من التعبيرات السلبية والسلوكية والفسولوجية التي تظهر علي الفرد نتيجة تعرضه لمستوي مرتفع من الضغوط أثناء أدائه المهني، وتتمثل في إنخفاض الرغبة في العمل، والأداء المنخفض.

كما يعرفه بوحارة (٢٠١٦: ٢٢٣) بأنه إحساس الفرد بحالة من الإستنزاف البدني والإنفعالي، تصيب الفرد نتيجة التعرض المستمر للضغوط والتي تشعره بعدم قدرته علي التكيف والتحمل مما ينعكس عليه سلباً وعلي الآخرين.

كما تعرفه حوربة (٢٠١٠: ٤٦) بأنه مجموعة من الإحساسات الناتجة عن الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد أثناء العمل لفتره طويله. بينما يعرفه سليمان ومحمد (٢٠١١: ٢٣٧) بأنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل عدم الشعور بالهوية والإستنزاف الإنفعالي وإنخفاض الإنجاز الشخصي. كما يتفق راضي (٢٠١٤: ٢١٣) والجارودي (٢٠١٥: ٢٢) علي أنه جملة من الأعراض النفسية التي تصيب العديد من الأفراد نتيجة الإستجابة للضغوطات النفسية والمزمنة بين أفراد العمل لفترات طويلة تشمل تبدل المشاعر، ونقص الإحساس بالإنجاز الشخصي.

ويعرفه (2016:168) Platsidou&Danilidou، وحسن وآخرون (٢٠٢٠: ١٢٩) بأنه إحساس بحالة من الإرهاق والإجهاد البدني والإنفعالي الذي يصيب الفرد نتيجة ضغوط العمل الذي يفوق طاقته وينتج عنه مجموعة من الأعراض المعرفية والإنفعالية والسلوكية كالإجهاد الذهني وتبدل الشعور الشخصي نحو الآخرين ونقص الإنجاز الشخصي والمهني. من خلال ما سبق تعرف الباحثان الإنهاك النفسي إجرائيا بأنه " إحساس عضو هيئة التدريس بفقدان هويته ونقص المساندة وعدم الرضا عن إنجاز المهني " .

#### - أسباب الإنهاك النفسي

تعددت وتنوعت أسباب الإنهاك النفسي ومنها كما أشار الصباح (٢٠١٤: ١٢) : أسباب فردية: حيث أن هناك بعض الخصائص الشخصية التي تجعل الفرد أكثر عرضه للإنهاك النفسي تتضمن (ضعف الصلابة النفسية، الاعتماد علي طرق سلبية إنسحابية أو دفاعية في مواجهة الضغوط، النزعة إلي الكمال في العمل ، عدم وضوح الأدوار ، أي لا يعرف الفرد المطلوب منه القيام به في عمله. ويضيف (2016:106) Bastas أسباب إجتماعية مرتبطة بمحيط العمل وتتضمن قلة الأجر والحوافز، الرتابة والملل في العمل، فقدان الشعور بالسيطرة علي مخرجات العمل، العمل لفترات طويلة دون الحصول علي قسط كاف من الراحة، العلاقات الضعيفة مع الرؤساء في العمل، الإنخراط الزائد في العمل.

#### مظاهر الإنهاك النفسي

يشير أحمد (٢٠٠٣: ٤٠) والتابعي (٢٠٠٣: ٢٣٥) إلي مظاهر الإنهاك النفسي تتمثل في :

أولا؛ المظاهر الفسيولوجية وتتمثل في : الشعور بالإعياء والصداع، وارتفاع ضغط الدم وحموضة المعدة وزيادة ضربات القلب وجفاف الحلق وارتفاع وانخفاض درجة حرارة الجسم و تزايد افرازات العرق .

ثانياً: المظاهر السلوكية: وتتمثل في الاتكالية – العدوانية ،انخفاض مستوي الانجاز.

ثالثاً:المظاهر المعرفية وتتمثل في: الشرود الذهني – قلة الانتباه و التركيز – الشك - الوسوسة – البلادة الفكرية – عدم القدرة علي مواجهة المشكلات بكفاءة.

### ثالثاً : الرضا الوظيفي Job Satisfaction

#### مفهوم الرضا الوظيفي

تعددت وتنوعت مفاهيم الرضا الوظيفي في الأدبيات التربوية ومنها: يعرفه عبد الحسين ومحبي(٢٠١٠: ١٩٨) بأنه شعور الفرد العامل بالتكافؤ مع عمله من خلال ما يحققه له العمل من نتائج إيجابية.

ويتفق ربيع(٢٠١٠: ٢٤٠) ، الميامي(٢٠١٠: ٩) علي أنها شعور إنفعالي سارة وإتجاه إيجابي يحمله الفرد تجاه عمله،والذي تجعله ملتصقا بذلك العمل والذي يشبع حاجاته نحو الراتب وساعات العمل وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء وغير ذلك

كما يتفق الفارس(٢٠١٠: ٣)، الزيدان(٢٠١٤: ١٠) علي أنه شعور ناتج من حصيلة مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية والداخلية ذات الصلة بالعمل الوظيفي، والتي تقاس بقبول الفرد العامل بإرتياح ورضا تجاه ذلك العمل الذي يتفق مع مايطمح إليه من إنجازات.

ويعرفه الغصاب و الدوسري(٢٠١١: ٦)، لبابنة(٢٠١٤: ٢٨) بأنه الشعور النفسي بالقناعة والإستقرار والراحة والإستمتاع تجاه بيئة العمل نتيجة توافر مجموعة من العوامل والمؤثرات البيئية والخارجية لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات تجاه ذلك العمل.

ويعرفه فرغلي و عثمان(٢٠١٢: ٢١٣) بأنه " شعور داخلي لدي الفرد العامل يتمثل في شعوره بالإرتياح والسعادة نتيجة لإشباع رغباته وحاجاته من خلال ممارسته للوظيفة التي يقوم بها وينتج عن ذلك نوع من الرضا وتقبل الفرد لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام.

يعرفه محمد(٢٠١٣: ٩٨٦) بأنه شعور الفرد العامل بالرضا تجاه الخدمات المقدمة له من مخصصات مالية وإجتماعية وترفيهية والتي تنعكس علي مدي تقبله للعمل وعدم التفكير بتركه أو تغييره.

من خلال ما سبق تعرف الباحثان الرضا الوظيفي إجرائيا بأنه "شعور عضو هيئة التدريس بالقناعة والاستقرار والسعادة تجاه بيئة عمله".

- أنواع الرضا الوظيفي

يوجد عدة أنواع للرضا الوظيفي صنفت وفقاً لإعتبارين أساسيين ويشير إليها فلمبان (٢٠٠٩: ٦٥) وهي:

١- الرضا الوظيفي تبعاً لدرجة شموليته: وينقسم إلى ثلاثة أنواع وهي: الرضا الوظيفي الداخلي، والرضا الوظيفي الخارجي، الرضا الوظيفي الكلي العام.

- الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالعوامل الذاتية للفرد العامل مثل التقدير والقبول والتعبير عن الذات .

الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالعوامل البيئية المرتبطة بالفرد العامل في محيط العمل مثل " طبيعة العمل، ومدير العمل، وزملائه"

- الرضا الوظيفي الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالإستقرار والإرتياح تجاه العوامل الداخلية والخارجية معا.

- الرضا الوظيفي تبعاً للزمن: وينقسم إلى نوعين هما " الرضا الوظيفي المتوقع - الرضا الوظيفي الفعلي"

- الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر به الفرد العامل خلال عملية أداء المهمة إذا كان متوقفاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

- الرضا الوظيفي الفعلي: ويشعر به الفرد العامل عندما يحقق الهدف أو المهمة المطلوبة فعلياً .

### مؤشرات الرضا وعدم الرضا الوظيفي

من خلال الإطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات والبحوث النفسية المتعلقة بالرضا الوظيفي استخلصت الباحثتان مؤشرات الرضا وعدم الرضا الوظيفي في الآتي:

مؤشرات الرضا الوظيفي	مؤشرات عدم الرضا الوظيفي
تبرز من خلال نجاح الفرد وتميزه وتقبله لمهنته.	تبرز من خلال عدم تقبل الفرد لمهنته والتكيف السليم معها .
إحساس الفرد العامل بالأمن والإستقرار الوظيفي.	عدم الشعور بالأمن والإنتماء نحو المؤسسة.
مبادرة الفرد العامل السريعة لخدمة المؤسسة التي يعمل بها.	التكاسل والتمارض والغياب المستمر بدون عذر للهروب من إنجاز المهام.
إستعداد الفرد العامل لتقبل التغيير والتدريب للإرتقاء بمستوي عمله.	التهرب من المسؤوليات والإسراف في الشكوي والتمرد والمشاغبة.
نمو العلاقات الشخصية والوظيفية للفرد العامل إيجابياً.	العلاقات السيئة مع الإدارة والأفراد. ضعف الإنتاج من حيث الكم والكيف.
زيادة الإنتاج وجودته من حيث الكم	سوء إستخدام الأجهزة والأدوات



والكيف. والآلات.

حسن استخدام الأجهزة والأدوات كثرة الحوادث النفسية والأخطاء.  
والآلات.

ندرة الحوادث الفنية وقلة الخطاء.

### أهمية الرضا الوظيفي

تكمن أهمية الرضا الوظيفي فيما يحققه من فوائد ويشير سعيد (٢٠٠٩: ٦) إلى مجموعة من الفوائد تتمثل في:

- الفوائد السلوكية والاجتماعية: حيث يشير الصبحي (٢٠١٣: ٣٦٢) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بالرضا الوظيفي هم أكثر قدرة على التكيف الاجتماعي وأقل عرضه للقلق النفسي وأكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

- زيادة الولاء التنظيمي: حيث يشير أبو خضير (٢٠١٨: ٥٧٣) أنه كلما زاد مستوي الرضا الوظيفي كلما زاد إقبال الأفراد العاملين على العمل، وزاد تحمسهم لأدائه بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، وتكريس طاقاتهم لتحقيق أهداف المنظمة.

- إنخفاض مستوي التغيب عن العمل: يشير فلمبان (٢٠٠٨: ٤٤) إلى أن إرتفاع مستوي الرضا الوظيفي يؤدي إلى إنخفاض نسبة غياب الأفراد العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة، وهذا بدوره يؤدي إلى إنخفاض معدل دوران العمل مما يساهم في أبعاد المؤسسة عن الخسائر المادية والمعنوية.

- الفوائد المادية والاقتصادية: حيث أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل وجودة العمل، حيث يشير الطالباني (٢٠١٣: ٦٨٨) إلى أن زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء مرتفع.

وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث السابقة اهتماما واضحا بدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالكثير من المتغيرات لما له من أهمية كبيرة ومنها دراسة (النعاس، ٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته ، في ضوء بعض متغيرات الجنس والخبرة التدريسية ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، ودراسة (عبدالله، ٢٠١٩) والتي هدفت إلى التنبؤ الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وقد توصلت الدراسة أنه يمكن التنبؤ عكسيا بالرضا الوظيفي وأبعاده من بعض أبعاد الاحتراق النفسي وهما الإنهاك الانفعالي وتبلد الشعور ، ودراسة (موسي ، ٢٠١٩) والتي هدفت إلى التوصل لأفضل

نموذج بنائي يشرح العلاقات السببية للعلاقات بين التنافر الوجداني والإجهاد المعرفي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس في ضوء آليات التصحيح الإلكتروني ، وتوصلت الدراسة إلي تأثيرات سببية سالبة دالة احصائيا من الرضا الوظيفي إلي التنافر الوجداني

نستخلص من العرض السابق للإطار النظري والدراسات السابقة ما يلي:

أجمعت كافة الدراسات علي أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية باعتبارهم الدعائم التي تقوم الجامعات فهم أحد أهم أسس وعناصر العملية التعليمية .

ركزت معظم الدراسات علي دراسة العلاقة بين تقدير الذات وبعض المتغيرات مثل " الصلابة النفسية ، والتفكير الايجابي ، والسلوك العدواني ، والتفائل " وغيرها من المتغيرات

اتفقت معظم الدراسات والبحوث التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بالعديد من المتغيرات النفسية علي استخدام المنهج الوصفي بنوعيه الارتباطي والفارق في التوصل إلي النتائج باعتباره أنسب المناهج العلمية لمثل الدراسات والبحوث .

أكدت معظم الدراسات علي أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس ، وذلك لأنه أهم مكونات بيئة العمل الرئيسية، و من العوامل المحددة للمناخ التنظيمي.

اعتمدت جميع الدراسات والبحوث علي الاستبيانات كأداة لقياس متغيرات البحث الثلاثة (تقدير الذات – الإنهاك النفسي – الرضا الوظيفي ) .

يختلف البحث الحالي عن تلك الدراسات في دراسة تقدير الذات والإنهاك النفسي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، وهو مالم تنطرق إليه أي من الدراسات والبحوث السابقة من حيث الموضوع أو عينة البحث .

### فروض البحث:

- في ضوء مشكلة البحث والإطار النظري وما اسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة يمكن صياغة فروض البحث على النحو التالي :-
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي) تبعا للسن.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإنهاك النفسي و الرضا الوظيفي).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإنهاك النفسي و الرضا الوظيفي) تبعا للمؤهل الأكاديمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإنهاك النفسي و الرضا الوظيفي) تبعا لنوع الكلية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإنهاك النفسي و الرضا الوظيفي) تبعا للدرجة الوظيفية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والإنهاك النفسي و الرضا الوظيفي) تبعا لعدد سنوات الخبرة.
- يساهم تقدير الذات و الإنهاك النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

### خطوات البحث واجراءاته :

#### عينة البحث:

العينة الاستطلاعية : بلغت العينة الاستطلاعية (٢٥) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ممن تنطبق عليهم شروط العينة الأساسية.

العينة الأساسية : تم تطبيق أدوات البحث على عينة بلغت (١٦٦) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية ، حيث تم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال استبيان الكتروني تم ارساله عبر وسائل التواصل الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وقد قام (١٦٦) عضوا بإنهاء الاستبيان الكترونيا ، وبذلك أصبحت العينة النهائية للبحث (١٦٦) عضو هيئة تدريس.

#### أدوات البحث :

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين تقدير الذات والإنهاك النفسي والرضا الوظيفي ولقياس هذه العلاقة تم إعداد مجموعة من الأدوات هي:

- استمارة البيانات الأولية (اعداد الباحثان).  
 استبيان تقدير الذات (اعداد الباحثان).  
 استبيان الإنهاك النفسي (اعداد الباحثان).  
 استبيان الرضا الوظيفي (اعداد الباحثان).

### استبيان تقدير الذات

#### خطوات اعداد استبيان تقدير الذات:

تم إعداد الاستبيان بما يتلاءم مع الإطار النظري والمفهوم الإجرائي الذي انطلق منه البحث ، والاستعانة بمقاييس سابقة تناولت تقدير الذات وتم بناؤه وفقا للخطوات الآتية:

- ١- المرحلة الأولى: تحديد الهدف من الاستبيان حيث يهدف الاستبيان إلى التعرف على تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
  - ٢- المرحلة الثانية: الاستقراء النظري والدراسات السابقة في مجال تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وتم الاطلاع على بعض الاستبيانات الخاصة بتقدير الذات للاستفادة منها في تحديد أبعاد الاستبيان الحالي وعباراته ومنها مقياس ( الحجري ، ٢٠١١؛ صارة، ٢٠١٢؛ سعديّة ، ٢٠١٥؛ عبدالله ووزاني ، ٢٠١٨).
  - ٥- المرحلة الثالثة: تم إعداد عبارات الاستبيان المبدئي وفقا للتعريف الإجرائي لتقدير الذات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وقد اشتمل الاستبيان على (35) عبارة، وبعد إتمام الصياغة الأولى لعبارات الاستبيان تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية، بلغ عددهم (١٣) محكم ، للحكم على مدى صلاحية ومناسبة العبارات في قياس الأبعاد التي تمثلها ، وكذلك للتأكد من عدم وجود أية عبارات غامضة أو تحمل أكثر من معنى وإضافة أي مقترحات وتم حساب نسبة الإتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان ، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين علي العبارات ما بين (٩٠٪) إلى (١٠٠٪)، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم حذف العبارات التي تقل نسبة الاتفاق فيها عن (٩٠٪) فأصبح عدد العبارات (31) عبارة ، وقد روعي في صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع البحث ومحددة وواضحة وموزعة على خمسة أبعاد رئيسية هي: البعد العقلي، البعد الجسمي ، البعد الانفعالي، البعد الاجتماعي، البعد الاخلاقي:
- حساب صدق استبيان تقدير الذات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية :

تم حساب صدق استبيان تقدير الذات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية كالتالي:

١- صدق المحكمين: حيث عرض الاستبيان خلال فترة إعداده على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية كما سبق عرضه.

٢- صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثين بحساب:

معاملات ارتباط درجات أعضاء هيئة التدريس على كل مفردة باستبيان تقدير الذات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وهذا ما يوضحه الجدول رقم (١) جدول (١) معاملات الارتباط بين مفردات استبيان تقدير الذات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد العقلي		البعد الجسمي		البعد الانفعالي		البعد الاجتماعي		البعد الاخلاقي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٢	.676***	١٠	.806***	١٥	.665***	٢٣	.763***	٢٨	.831***
٣	.618***	١١	.864***	١٦	.751***	٢٤	.772***	٢٩	.808***
٤	.645***	١٢	.820***	١٧	.816***	٢٥	.407***	٣٠	.800***
٦	.636***	١٣	.618***	١٨	.771***	٢٦	.780***	٣١	.740***
٧	.718***			٢٢	.652***	٢٧	.673***		
٨	.589***								
٩	.623***								

\*\* داله عند مستوي دلالة (٠,٠١)

من جدول (١) يتضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان تقدير الذات حيث جاءت معاملات ارتباط عبارات استبيان تقدير الذات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للاستبيان تتراوح من (0.407) إلى (0.864) وكانت القيم دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يؤكد صدق الاستبيان.

بينما لم ترتبط العبارات رقم (1, 5, 1٤, ١٩, ٢٠, ٢١) بمعاملات ارتباط دالة إحصائية فتم حذفها من مجموع درجات الاستبيان.

الاتساق الداخلي كمؤشر لصدق التكوين: تم حساب معامل ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبيان وهو ما يوضحه جدول (٢)

جدول (٢) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد استبيان تقدير الذات والدرجة الكلية.

الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	البعد العقلي	البعد الجسمي	البعد الانفعالي	البعد الاجتماعي	البعد الاخلاقي
	.837**٠	.777**٠	.857**٠	.766**٠	.580**٠

\*\* داله عند مستوي دلالة (٠,٠١)

ويتضح من الجدول (٢) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان تقدير الذات ، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين أبعاد استبيان تقدير الذات والدرجة الكلية ما بين (٠,٥٠٨) إلى (٠,٨٥٧) وجميعها كانت معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) فيما عدا البعد الاخلاقي الذي كان معامل الارتباط له متوسط حيث يقسم بعض الاحصائيين قوة معامل الارتباط على النحو التالي اذا كانت اشارة معامل الارتباط موجبة (ارتباط طردي) من ٠,٠ - ٠,٣ ضعيف جدا , ٠,٣ - ٠,٥ ضعيف , ٠,٥ - ٠,٧ متوسط , ٠,٧ - ٠,٩ قوى , ٠,٩ - ١ قوى جدا ويسرى نفس التقسيم السابق ولكن باشارة سالبة اذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة (ارتباط عكسي) وتشير النتائج السابقة الى صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان تقدير الذات.

حساب ثبات استبيان تقدير الذات : تم ذلك من خلال ما يلي:

حساب قيمة معامل ألفا كرونباخ Alfa-Cronbach لكل بعد ولاستبيان تقدير الذات ككل, وهو ما يوضحه جدول (3)

جدول (٣) معاملات الثبات لاستبيان تقدير الذات.

استبيان تقدير الذات	عدد العبارات	معامل ألفا	معامل بيرمان - جتمان	التجزئة النصفية
البعد العقلي	٧	٠,٧٥٧	٠,٧٣٠	٠,٧١٦
البعد الجسمي	٤	٠,٧٨٧	٠,٧٦٩	٠,٧٦٥
البعد الانفعالي	٥	٠,٧٧٨	٠,٨٢٩	٠,٨٠٦
البعد الاجتماعي	٥	٠,٧٣٧	٠,٨٠٩	٠,٨٠٢
البعد الاخلاقي	٤	٠,٧٩٧	٠,٨٢٢	٠,٨٠٦
الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	٢٥	٠,٩٠٦	٠,٨٤٧	٠,٨٣١

ويتضح من جدول (3) أن درجات معامل ألفا لاستبيان تقدير الذات ككل هو (٠,٩٠٦) وتعتبر هذه القيمة عالية بالنسبة لهذا النوع من حساب الثبات مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تقسيم كل بعد من أبعاد الاستبيان إلي نصفين متساويين إذا كان عدد المفردات زوجي ولقسمين غير متساويين إذا كان عدد المفردات فردي ، وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل، ثم تم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman لحساب الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبيان ، وأشارت قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لدرجات المفحوصين ( ن=25) بعينة التقنين أن درجة ثبات الاستبيان مقبولة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بطريقة سبيرمان للاستبيان ككل (٠,٨٤٧)، كذلك تم حساب قيمة معامل الارتباط بطريقة جتمان Guttman Split للاستبيان ككل حيث بلغت قيمته (٠,٨٣١) وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل ولحساب الارتباط بين نصفي الاستبيان استخدمت الباحثين معادلة Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman لحساب الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبيان مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

الصورة النهائية لاستبيان تقدير الذات :

أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونا من (٢٥) عبارة موجبة ، ويوضح جدول (٤) توزيع عبارات استبيان تقدير الذات حسب أبعاد الاستبيان :  
جدول (٤) توزيع عبارات استبيان تقدير الذات حسب نوعيتها داخل الاستبيان وأبعاده.

عدد العبارات	الأبعاد
٧	البعد العقلي
٤	البعد الجسمي
٥	البعد الانفعالي
٥	البعد الاجتماعي
٤	البعد الاخلاقي
٢٥	الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات

ويوضح جدول (٤) توزيع عبارات استبيان تقدير الذات حيث ينقسم الاستبيان إلى خمسة أبعاد فرعية هي:

البعد الأول : البعد العقلي: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٣٥) درجة ويتكون هذا البعد من (٧) عبارات موجبة .

البعد الثاني : البعد الجسمي: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٢٠) درجة ويتكون هذا البعد من (٤) عبارات موجبة .

البعد الثالث : البعد الانفعالي: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٢٥) درجة ويتكون هذا البعد من (٥) عبارات موجبة .

البعد الرابع : البعد الاجتماعي: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٢٥) درجة ويتكون هذا البعد من (٥) عبارات موجبة .

البعد الخامس : البعد الاخلاقي: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٢٠) درجة ويتكون هذا البعد من (٤) عبارات موجبة .

تصحيح استبيان تقدير الذات:

استخدمت الباحثين طريقة ليكرت لقياس الاتجاه في تقدير درجات الاستبيان حيث وضع للاستبيان خمسة استجابات متدرجة لكل عبارة وهي (موافق بشدة, موافق , محايد , غير موافق, غير موافق بشدة) أعطيت لها القيم (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) في حالة العبارات الإيجابية ، ثم جمعت البدائل للحصول على الدرجة الكلية والتي تتراوح بين (25-125) درجة.

تحديد مستويات تقدير الذات :

حيث تم حساب استجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبيان وفق خمس خيارات (موافق بشدة, موافق , محايد , غير موافق, غير موافق بشدة) على مقياس متصل (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) وفقا للعبارات الموجبة الاتجاه حيث كان عدد العبارات الموجبة (25) عبارة وبذلك تكون أعلي درجة حصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس عينة البحث هي (120) درجة ، وأقل درجة هي (71) درجة, وهو ما يوضحه جدول (٥) وعلى هذا يمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات باستخدام طريقة المدي كما يلي:



جدول (٥) مستويات أبعاد استبيان تقدير الذات .

استبيان تقدير الذات	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	تقدير ذات ضعيف	تقدير ذات متوسط	تقدير ذات مرتفع
البعد العقلي	21	35	14	٥	٢١:٢٥	٢٦:٣٠	٣١:٣٥
البعد الجسمي	7	20	13	٤	٧:١١	١٢:١٦	١٧:٢٠
البعد الانفعالي	13	25	12	٤	١٣:١٦	١٧:٢١	٢٢:٢٥
البعد الاجتماعي	12	20	8	٣	١٢:١٤	١٥:١٧	١٨:٢٠
البعد الاخلاقي	13	20	7	٢	١٣:١٥	١٦:١٨	١٩:٢٠
الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	71	120	49	١٦	٧١:٨٧	٨٨:١٠٤	١٠٥:١٢٠

البعد الأول: البعد العقلي: وتم تقسيم مستويات البعد العقلي إلي: مستوى ضعيف للبعد العقلي: (21- 25) درجة، مستوى متوسط للبعد العقلي (26- 30) درجة، مستوى مرتفع للبعد العقلي (31- 35) درجة.

البعد الثاني: البعد الجسمي: وتم تقسيم مستويات البعد الجسمي إلي: مستوى ضعيف للبعد الجسمي: (7- 11) درجة، مستوى متوسط للبعد الجسمي (12- 16) درجة، مستوى مرتفع للبعد الجسمي (17- 20) درجة.

البعد الثالث: البعد الانفعالي: وتم تقسيم مستويات البعد الانفعالي إلي: مستوى ضعيف للبعد الانفعالي: (13- 16) درجة، مستوى متوسط للبعد الانفعالي (17- 21) درجة، مستوى مرتفع للبعد الانفعالي (22- 25) درجة.

البعد الرابع: البعد الاجتماعي: وتم تقسيم مستويات البعد الاجتماعي إلي: مستوى ضعيف للبعد الاجتماعي: (12- 14) درجة، مستوى متوسط للبعد الاجتماعي (15- 17) درجة، مستوى مرتفع للبعد الاجتماعي (18- 20) درجة.

البعد الخامس: البعد الاخلاقي: وتم تقسيم مستويات البعد الاخلاقي إلي: مستوى ضعيف للبعد الاخلاقي: (13- 15) درجة، مستوى متوسط للبعد الاخلاقي (16- 18) درجة، مستوى مرتفع للبعد الاخلاقي (19- 20) درجة.

كما تم تقسيم مستويات تقدير الذات ككل إلى ما يلي:

مستوي منخفض لتقدير الذات: (71- 87) درجة، مستوي متوسط لتقدير الذات (88- 104) درجة، مستوي مرتفع لتقدير الذات (105- 120) درجة.

استبيان الإنهاك النفسي

**خطوات اعداد استبيان الإنهاك النفسي :**

تم إعداد الاستبيان بما يتلاءم مع الإطار النظري والمفهوم الإجرائي الذي انطلق منه البحث، والاستعانة بمقاييس سابقة تناولت الإنهاك النفسي وتم بناؤه وفقا للخطوات الآتية:

- ١- المرحلة الأولى: تحديد الهدف من الاستبيان حيث يهدف الاستبيان إلى التعرف على الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.
- ٢- المرحلة الثانية: الاستقراء النظري والدراسات السابقة في الإنهاك النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس وتم الاطلاع على بعض الاستبيانات الخاصة بالإنهاك النفسي للاستفادة منها في تحديد أبعاد الاستبيان الحالي وعباراته ومنها مقياس (عبد الجواد، ٢٠١٩؛ حابي وأحمد، ٢٠١٩؛ عبدالله، ٢٠١٩).
- ٥- المرحلة الثالثة: تم إعداد عبارات الاستبيان المبدئي وفقا للتعريف الإجرائي للإنهاك النفسي أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وقد اشتمل الاستبيان على (36)، وبعد إتمام الصياغة الأولى لعبارات الاستبيان تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية، عددهم (١٣) محكم، للحكم على مدى صلاحية ومناسبة العبارات في قياس الأبعاد التي تمثلها، وكذلك للتأكد من عدم وجود أية عبارات غامضة أو تحمل أكثر من معنى وإضافة أي مقترحات وتم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين على العبارات ما بين (٩٠٪) إلي (١٠٠٪)، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم حذف العبارات التي تقل نسبة الاتفاق فيها عن (٩٠٪) فأصبح عدد العبارات (31) عبارة وقد تنوعت العبارات لتأخذ الاتجاه الإيجابي والسلبي لضمان التزام العينة بالتفكير أثناء الاجابة على الاستبيان وقد روعي في صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع البحث ومحددة وواضحة، وموزعة على ثلاث ابعاد رئيسية هي: الاجهاد الانفعالي والبدني، نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل، انخفاض قيمة العمل.

حساب صدق استبيان الإنهاك النفسي :

تم حساب صدق استبيان الإنهاك النفسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية كالتالي:

- ١- صدق المحكمين: حيث عرض الاستبيان خلال فترة إعداده على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية .
- ٢- صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثين بحساب:

أ-معاملات ارتباط درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية على كل مفردة باستبيان الانهك النفسي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٦)  
جدول (٦) معاملات الارتباط بين مفردات استبيان الانهك النفسي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

انخفاض قيمة العمل		نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل		الاجهاد الانفعالي والبدني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.846**	٢١	0.755**	١١	0.716**	١
0.805**	٢٢	0.763**	١٢	0.666**	٣
0.664**	٢٣	0.516**	١٤	0.769**	٤
0.524**	٢٤	0.538**	١٥	0.691**	٥
0.597**	٢٥	0.729**	١٨	0.468**	٦
0.629**	٢٧	0.620**	١٩	0.474**	٧
				0.778**	٨
				0.777**	٩
				0.712**	١٠

\*\* داله عند مستوي دلالة (٠,٠١)

من جدول (6) يتضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإنهك النفسي حيث جاءت معاملات ارتباط عبارات الإنهك النفسي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للاستبيان تتراوح من (0.468) إلى (0.846) وكانت القيم دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يؤكد صدق الاستبيان، بينما لم ترتبط العبارات رقم (2, 16, 17, 20, 26, 28, 29, 30, 31) بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً فتم حذفها من مجموع درجات الاستبيان.

ب-الاتساق الداخلي كمؤشر لصدق التكوين: تم حساب معامل ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبيان وهو ما يوضحه جدول (٧)

جدول (٧) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد استبيان الإنهاك النفسي والدرجة الكلية.

الاجهاد الانفعالي والبدني	نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	انخفاض قيمة العمل	الدرجة الكلية لاستبيان الانهاك النفسي
0.899**	0.840**	0.765**	

\*\* داله عند مستوي دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٧) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الإنهاك النفسي ، حيث جاءت قيم معاملات الارتباط بين أبعاد استبيان الانهاك النفسي والدرجة الكلية ما بين (٠,٧٦٥) إلى (0.899) وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان الإنهاك النفسي.

ثبات استبيان الإنهاك النفسي: تم ذلك من خلال ما يلي:

حساب قيمة معامل ألفا كرونباخ Alfa-Cronbach لكل بعد ولاستبيان الانهاك النفسي ككل. وهو ما يوضحه جدول (8):

جدول (٨) معاملات الثبات لاستبيان الانهاك النفسي.

استبيان الإنهاك النفسي	عدد العبارات	التجزئة النصفية	
		معامل ألفا	معامل سبيرمان براون
الاجهاد الانفعالي والبدني	٩	٠,٨٥٤	٠,٧٧٣
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	6	0.733	0.753
انخفاض قيمة العمل	6	0.768	0.757
الدرجة الكلية لاستبيان الانهاك النفسي	21	0.895	0.797

ويتضح من جدول (8) أن درجات معامل ألفا لاستبيان الإنهاك النفسي ككل هو (٠,٨٩٥) وتعتبر هذه القيمة عالية بالنسبة لهذا النوع من حساب الثبات مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

طريقة التجزئة النصفية: كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تقسيم كل بعد من أبعاد الاستبيان إلي نصفين غير متساويين حيث أن عدد المفردات فردي، وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل، ثم تم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman

لحساب الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبيان، وأشارت قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لدرجات المفحوصين (ن=25) بعينة التقنين أن درجة ثبات الاستبيان مقبولة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بطريقة سبيرمان للاستبيان ككل (٠,٧٩٧)، كذلك تم حساب قيمة معامل الارتباط بطريقة جتمان Guttman Split للاستبيان ككل حيث بلغت قيمته (٠,٧٦٥) وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل ولحساب الارتباط بين نصفي الاستبيان استخدمت الباحثين معادلة Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman لحساب الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبيان مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

الصورة النهائية لاستبيان الإنهاك النفسي:

أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونا من (21) عبارة منها (2) عبارة موجبة، (19) عبارة سالبة، ويوضح جدول (٩) توزيع عبارات استبيان الإنهاك النفسي حسب نوعيتها داخل الاستبيان وأبعاده:

جدول (٩) توزيع عبارات استبيان الإنهاك النفسي حسب نوعيتها داخل الاستبيان وأبعاده.

الابعاد	عدد العبارات الموجبة	عدد العبارات السالبة	المجموع
الاجهاد الانفعالي والبدني	١	٨	٩
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	١	٥	6
انخفاض قيمة العمل	-	٦	6
الدرجة الكلية لاستبيان الإنهاك النفسي	٢	١٩	21

ويوضح جدول (٩) توزيع عبارات استبيان الإنهاك النفسي حيث ينقسم الاستبيان إلى ثلاثة أبعاد فرعية هي:

البعد الأول: الاجهاد الانفعالي والبدني: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (45) درجة) ويشتمل هذا البعد على 9 عبارات منها ٨ عبارات سالبة وعبارة واحدة موجبة.

البعد الثاني: نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (30) درجة) ويشتمل هذا البعد على 6 عبارات منها ٥ عبارات سالبة وعبارة واحدة موجبة.

البعد الثالث: انخفاض قيمة العمل: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (30) درجة) ويشتمل هذا البعد على 6 عبارات سالبة.

## تصحيح استبيان الانهك النفسي:

استخدمت الباحثين طريقة ليكرت لقياس الاتجاه في تقدير درجات الاستبيان حيث وضع للاستبيان خمسة استجابات متدرجة لكل عبارة وهي (موافق بشدة, موافق , محايد , غير موافق, غير موافق بشدة) أعطيت لها القيم (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) في حالة العبارات الإيجابية ثم عكست هذه القيم في حالة العبارات السلبية ثم جمعت البدائل للحصول على الدرجة الكلية والتي تتراوح بين (25-105) درجة.

## تحديد مستويات الانهك النفسي:

حيث تم حساب استجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبيان وفق خمس خيارات (موافق بشدة, موافق , محايد , غير موافق, غير موافق بشدة) على مقياس متصل (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) وفقا للعبارات الموجبة الاتجاه حيث كان عدد العبارات الموجبة (2) عبارة وعدد العبارات السالبة (19) عبارة وبذلك تكون أعلى درجة حصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس عينة البحث هي (٨٦) درجة ، وأقل درجة هي (25) درجة، وهو ما يوضحه جدول (١٠) وعلى هذا يمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات باستخدام طريقة المدي كما يلي:

جدول (١٠) مستويات أبعاد مقياس الانهك النفسي .

استبيان الانهك النفسي	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	إنهك نفسي ضعيف	إنهك نفسي متوسط	إنهك نفسي مرتفع
الاجهاد الانفعالي والبدني	9	42	33	11	9:19	20:31	32:42
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	6	27	21	7	6:12	13:20	21:27
انخفاض قيمة العمل	7	27	20	7	7:13	14:20	21:27
الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي	25	86	61	20	25:45	46:65	66:86

البعد الأول: الاجهاد الانفعالي والبدني: وتم تقسيم مستويات الاجهاد الانفعالي والبدني إلى: مستوى ضعيف للاجهاد الانفعالي والبدني: (9- 19) درجة، مستوى متوسط للاجهاد الانفعالي والبدني (20- 31) درجة، مستوى مرتفع للاجهاد الانفعالي والبدني (32- 42) درجة.

البعد الثاني: نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل: وتم تقسيم نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل إلى: مستوى ضعيف لنقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل: (6- 12) درجة، مستوى متوسط لنقص المساندة وانخفاض الكفاءة في

العمل (13- 20) درجة، مستوى مرتفع لنقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل (21- 27) درجة.

البعد الثالث: انخفاض قيمة العمل: وتم تقسيم انخفاض قيمة العمل إلى: مستوى ضعيف لانخفاض قيمة العمل : (7- 13) درجة، مستوى متوسط لانخفاض قيمة العمل (14- 20) درجة، مستوى مرتفع لانخفاض قيمة العمل (21- 27) درجة.

كما تم تقسيم مستويات الانهك النفسي ككل إلى ما يلي: مستوي منخفض للانهك النفسي : (25- 45) درجة، مستوي متوسط للانهك النفسي (46- 65) درجة، مستوي مرتفع للانهك النفسي (66- 86) درجة.

٣- استبيان الرضا الوظيفي

خطوات اعداد استبيان الرضا الوظيفي :

تم إعداد الاستبيان بما يتلاءم مع الإطار النظري والمفهوم الإجرائي الذي انطلق منه البحث ، والاستعانة بمقاييس سابقة تناولت الرضا الوظيفي وتم بناؤه وفقا للخطوات الآتية:

١- المرحلة الأولى: تحديد الهدف من الاستبيان حيث يهدف الاستبيان إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية.

٢- المرحلة الثانية: الاستقراء النظري والدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتم الاطلاع على بعض الاستبيانات الخاصة بالرضا الوظيفي للاستفادة منها في تحديد أبعاد الاستبيان الحالي وعباراته ومنها مقياس (Brandebø, 2018)؛ موسى، ٢٠١٩؛ العنزوي، ٢٠١٩؛ قشمر وقزوي، ٢٠١٩).

٥- المرحلة الثالثة: تم إعداد عبارات الاستبيان المبدئي وفقا للتعريف الإجرائي للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وقد اشتمل الاستبيان على (25) عبارة، وبعد إتمام الصياغة الأولى لعبارات الاستبيان تم عرضه على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية، بلغ عددهم (١٣) محكم ، للحكم على مدى صلاحية ومناسبة العبارات في قياس الأبعاد التي تمثلها ، وكذلك للتأكد من عدم وجود أية عبارات غامضة أو تحمل أكثر من معنى وإضافة أي مقترحات وتم حساب نسبة الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان ، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين علي العبارات ما بين (٩٠٪) إلي (١٠٠٪)، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم حذف العبارات التي تقل نسبة الاتفاق فيها عن (٩٠٪) فأصبح عدد العبارات (23) عبارة ، وقد روعي في صياغة العبارات أن تكون مرتبطة بموضوع البحث ومحددة وواضحة، وموزعة على أربعة أبعاد رئيسية هي: حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني، بيئة العمل و الخدمات

التي تقدم لعضو هيئة التدريس، العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية، الراتب والحوافز المادية.

حساب صدق استبيان الرضا الوظيفي :

تم حساب صدق استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كالتالي:

١- صدق المحكمين: حيث عرض الاستبيان خلال فترة إعداده على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس والصحة النفسية كما سبق عرضه.

٢- صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي قامت الباحثين بحساب:

معاملات ارتباط درجات أعضاء هيئة التدريس على كل مفردة باستبيان الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وهذا ما يوضحه الجدول رقم (١١)

جدول (١١) معاملات الارتباط بين مفردات استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الراتب والحوافز المادية		العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية		بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس		حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.805**٠	٢٠	.777**٠	١٥	.772**٠	٩	.675**٠	٢
.770**٠	٢٢	.812**٠	١٦	.854**٠	١٠	.559**٠	٣
.810**٠	٢٣	.694**٠	١٧	.890**٠	١١	.726**٠	٤
		.722**٠	١٨	.824**٠	١٢	.488**٠	٥
		.780**٠	١٩	.624**٠	١٣	.719**٠	٦
				.878**٠	١٤	.655**٠	٧
						.612**٠	٨

\*\* داله عند مستوي دلالة (٠,٠١)

من جدول (١١) يتضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرضا الوظيفي حيث جاءت معاملات ارتباط عبارات استبيان الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للاستبيان تتراوح من (0.488) إلى (0.890) وكانت القيم دالة عند مستوى دلالة (0.01) مما يؤكد صدق الاستبيان.

بينما لم ترتبط العبارات رقم (1, 21) بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً فتم حذفها من مجموع درجات الاستبيان.



ب-الاتساق الداخلي كمؤشر لصدق التكوين: تم حساب معامل ارتباط درجات كل بعد من الأبعاد بالدرجة الكلية للاستبيان وهو ما يوضحه جدول (١٢) جدول (١٢) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد استبيان الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	الراتب والحوافز المادية	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	
				1	حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني
			1	.358**	بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس
		1	.612**	.500**	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية
	1	.569**	.613**	.258**	الراتب والحوافز المادية
١	.713**	.843**	.869**	.683**	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

\*\* داله عند مستوي دلالة (٠,٠١)

ويتضح من الجدول (١٢) صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الرضا الوظيفي، حيث جاءت معاملات الارتباط بين أبعاد استبيان الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠,٢٥٨) إلى (٠,٨٦٩) وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد استبيان الرضا الوظيفي.

حساب ثبات استبيان الرضا الوظيفي : تم ذلك من خلال ما يلي:

حساب قيمة معامل ألفا كرونباخ Alfa-Cronbach لكل بعد ولاستبيان الرضا الوظيفي ككل, وهو ما يوضحه جدول (١٣)

جدول (١٣) معاملات الثبات لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

التجزئة النصفية	معامل		عدد	العبارات	استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
	معامل	معامل			
معامل جتمان	سبيرمان	براون	ألفا		
٠,٧٢٨	٠,٧٤١	٠,٧٤٣	٧	حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	
٠,٨٨٨	٠,٨٩٥	٠,٨٩٥	٦	بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	
٠,٧٦٢	٠,٨٠١	٠,٨١٥	٥	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	
٠,٦٤١	٠,٧٨٣	٠,٦٩٣	٣	الراتب والحوافز المادية	
٠,٨٣٥	٠,٨٣٦	٠,٩٠٣	٢١	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	

ويتضح من جدول (١٤) أن درجات معامل ألفا لاستبيان الرضا الوظيفي ككل هو (٠,٩٠٣) وتعتبر هذه القيمة عالية بالنسبة لهذا النوع من حساب الثبات مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

طريقة التجزئة النصفية : كما تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تقسيم كل بعد من أبعاد الاستبيان إلي نصفين غير متساويين ، حيث أن عدد المفردات فردي ، وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل، ثم تم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman لحساب الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبيان ، وأشارت قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لدرجات المفوضين ( ن=25) بعينة التقنين أن درجة ثبات الاستبيان مقبولة ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بطريقة سبيرمان للاستبيان ككل (٠,٨٣٦)، كذلك تم حساب قيمة معامل الارتباط بطريقة جتمان Guttman Split للاستبيان ككل حيث بلغت قيمته (٠,٨٣٥) وقد تم هذا التقسيم بالنسبة لكل بعد من أبعاد الاستبيان وكذلك بالنسبة للاستبيان ككل ولحساب الارتباط بين نصفي الاستبيان استخدمت الباحثين معادلة Spearman-Brown وكذلك معادلة Guttman لحساب الارتباط بين نصفي كل بعد من أبعاد الاستبيان مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

الصورة النهائية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

أصبح الاستبيان في صورته النهائية مكونا من (٢١) عبارة موجبة، ويوضح جدول (١٤) توزيع عبارات استبيان الرضا الوظيفي حسب أبعاد الاستبيان :  
جدول (١٤) توزيع عبارات استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس حسب نوعيتها داخل الاستبيان وأبعاده.

الابعاد	عدد العبارات
حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	٧
بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	٦
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	٥
الراتب والحوافز المادية	٣
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	٢١

ويوضح جدول (١٤) توزيع عبارات استبيان الرضا الوظيفي حيث ينقسم الاستبيان إلى أربعة أبعاد فرعية هي:

البعد الأول : حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٣٥) درجة ويتكون هذا البعد من (٧) عبارات موجبة .

البعد الثاني : بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٣٠) درجة ويتكون هذا البعد من (٦) عبارات موجبة .

البعد الثالث : العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (٢٥) درجة ويتكون هذا البعد من (٥) عبارات موجبة .

البعد الرابع : الراتب والحوافز المادية: الحد الأقصى لدرجات هذا البعد (١٥) درجة ويتكون هذا البعد من (٣) عبارات موجبة .

تصحيح استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

استخدمت الباحثين طريقة ليكرت لقياس الاتجاه في تقدير درجات الاستبيان حيث وضع للاستبيان ثلاث استجابات متدرجة لكل عبارة وهي (موافق بشدة، موافق ، محايد ، غير موافق، غير موافق بشدة) أعطيت لها القيم (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) في حالة العبارات الإيجابية ، ثم جمعت البدائل للحصول على الدرجة الكلية والتي تتراوح بين (21-105) درجة.

تحديد مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

حيث تم حساب استجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبيان وفق خمس خيارات (موافق بشدة، موافق ، محايد ، غير موافق، غير موافق بشدة) على مقياس متصل (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) وفقا للعبارات الموجبة الاتجاه حيث كان عدد

العبارات الموجبة (21) عبارة وبذلك تكون أعلى درجة حصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس عينة البحث هي (٩٧) درجة ، وأقل درجة هي (٣٣) درجة، وهو ما يوضحه جدول (١٥) وعلى هذا يمكن تقسيم درجات الاستبيان إلى ثلاث مستويات باستخدام طريقة المدي كما يلي:

جدول (١٥) مستويات أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	رضا وظيفي ضعيف	رضا وظيفي متوسط	رضا وظيفي مرتفع
حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	14	33	19	٧	١٤:٢٠	٢١:٢٧	٢٨:٣٣
بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	6	30	24	٨	٦:١٣	١٤:٢٢	٢٣:٣٠
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	5	25	20	٧	٥:١١	١٢:١٨	١٩:٢٥
الراتب والحوافز المادية	3	10	7	٢	٣:٥	٦:٨	٩:١٠
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	33	97	64	٢٢	٣٣:٥٤	٥٥:٧٦	٧٧:٩٧

البعد الأول: حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني: وتم تقسيم مستويات حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني إلي: مستوى ضعيف لحرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني: (14- 20) درجة، مستوى متوسط لحرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني (21- 27) درجة، مستوى مرتفع لحرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني (28- 33) درجة.

البعد الثاني : بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس: وتم تقسيم مستويات بيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس إلي: مستوى ضعيف لبيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس: (6- 13) درجة، مستوى متوسط لبيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس (14- 22) درجة، مستوى مرتفع لبيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس (23- 30) درجة.

البعد الثالث : العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية: وتم تقسيم مستويات العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية إلي: مستوى ضعيف للعلاقة المباشرة مع إدارات الكلية: (5- 11) درجة، مستوى متوسط للعلاقة المباشرة مع إدارات الكلية (12- 18) درجة، مستوى مرتفع للعلاقة المباشرة مع إدارات الكلية (19- 25) درجة.

البعد الرابع : الراتب والحوافز المادية: وتم تقسيم مستويات الراتب والحوافز المادية إلى: مستوى ضعيف للراتب والحوافز المادية: (3- 5) درجة، مستوى متوسط للراتب والحوافز المادية (6- 8) درجة، مستوى مرتفع للراتب والحوافز المادية (9- 10) درجة.

كما تم تقسيم مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ككل إلى ما يلي: مستوى منخفض للرضا الوظيفي: (33- 54) درجة، مستوى متوسط للرضا الوظيفي (55- 76) درجة، مستوى مرتفع للرضا الوظيفي (77- 97) درجة.

النتائج ومناقشتها:

أولاً: وصف العينة:

تم تناول وصف عينة البحث من حيث (السن، الجنس، المؤهل الاكاديمي، نوع الكلية، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة)

جدول رقم (١٦) وصف عينة البحث

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة المئوية (%)
السن	٢٤ - ٢٩ عاما	12	7.2
	٣٠ - ٣٤ عاما	18	10.8
	٣٥ - ٣٩ عاما	32	19.3
	٤٠ - ٤٤ عاما	36	21.7
	أكثر من ٤٥ عاما	68	41.0
الجنس	ذكر	58	34.9
	أنثى	108	65.1
المؤهل الأكاديمي	بكالوريوس	6	3.6
	ماجستير	16	9.6
	دكتوراه	144	86.7
نوع الكلية	كلية عملية	126	75.9
	كلية نظرية	40	24.1
الدرجة الوظيفية	معيد	6	3.6
	مدرس مساعد	14	8.4
	مدرس	54	32.5
	أستاذ مساعد	46	27.7
	أستاذ	46	27.7
عدد سنوات الخبرة	١ - ٤ سنوات	70	42.2
	٥ - ٩ سنوات	32	19.3
	أكثر من ١٠ سنوات	64	38.6
المجموع		١٦٦	١٠٠

يتضح من جدول (16) أن توزيع عينة البحث تبعاً للسن أن الفئة العمرية الأعلى كانت الفئة ( أكثر من ٤٥ عاماً) بنسبة بلغت (٤١٪) تليها فئة (٤٠-٤٤ عاماً) بنسبة بلغت (٢١,٧٪) وجاءت في المرتبة الثالثة الفئة (٣٥-٣٩ عاماً) بنسبة بلغت (١٩,٣٪) وجاءت في المرتبة الرابع الفئة (٣٠-٣٤ عاماً) بنسبة بلغت (١٠,٨٪) وجاء في المرتبة الأخيرة فئة (٢٤-٢٩ عاماً) بنسبة بلغت (٧,٢٪) ويتضح من الجدول أيضاً ان توزيع عينة البحث تبعاً لنوع الجنس أن نسبة الإناث كانت اعلى من نسبة الذكور حيث بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الذكور (34.9%) بينما بلغت نسبة الإناث (65.1%) , وجاء توزيع عينة البحث تبعاً للمؤهل الأكاديمي فقد جاء حملة الدكتوراه في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (٨٦,٧٪) وجاء حملة الماجستير في المرتبة الثانية بنسبة بلغت (٩,٦٪) وجاء حملة البكالوريوس في المرتبة الأخيرة بنسبة بلغت (٣,٦٪) وفيما يتعلق بنوع الكلية فقد توزعت عينة البحث بنسبة أكبر لمنسوبي الكليات العملية بنسبة بلغت (٧٥,٩٪) في حين جاءت نسبة منسوبي الكليات النظرية (٢٤,١٪) , وفيما يتعلق بالدرجة الوظيفية فقد توزعت عينة البحث بنسبة أكبر لفئة المدرس بنسبة بلغت (٣٢,٥%) وتساوى الأساتذة والأساتذة المساعدين في المرتبة الثانية بنسبة بلغت (٢٧,٧٪) لكل منهم وجاءت فئة المدرسين المساعدين في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (٨,٤٪) وجاءت فئة المعيدون في المرتبة الأخيرة بنسبة بلغت (٣,٦٪) من عينة البحث, وتوزعت عينة البحث تبعاً لسنوات الخبرة حيث كانت النسبة الأكبر لذوى الخبرة (١-٤ سنوات) بنسبة بلغت (٤٢,٢٪) يليها ذوى الخبرة لفئة (أكثر من ١٠ سنوات) بنسبة بلغت (٣٨,٦٪) وفى المرتبة الأخيرة جاء ذوى الخبر فئة (٥-٩ سنوات) بنسبة بلغت (١٩,٣٪) من عينة البحث.

ثانياً: النتائج الوصفية:

مستويات تقدير الذات لدى عينة البحث:

تم تحديد مستويات تقدير الذات من خلال مستويات استبيان تقدير الذات كما يتضح من جدول(17):

جدول (١٧) توزيع عينة البحث تبعاً لدرجات مستويات تقدير الذات.

استبيان تقدير الذات	مستوى ضعيف من تقدير الذات		مستوى متوسط من تقدير الذات		مستوى مرتفع من تقدير الذات	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
البعد العقلي	78	47.0	70	42.2	18	10.8
البعد الجسدي	34	20.5	104	62.7	28	16.9
البعد الانفعالي	24	14.5	104	62.7	38	22.9
البعد الاجتماعي	58	34.9	56	33.7	52	31.3
البعد الاخلاقي	64	38.6	24	14.5	78	47.0
الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	42	25.3	98	59.0	26	15.7

من جدول (17) نجد أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عينة البحث لديهم مستوى متوسط لتقدير الذات بنسبة بلغت (59.0%)، تليهم نسبة (25.3%) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية لديهم مستوى ضعيف من تقدير الذات بينما كانت النسبة الأقل لهؤلاء الذين لديهم مستويات مرتفعة لتقدير الذات من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عينة البحث بنسبة بلغت (15.7%).

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (كابتي و فادي، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلي أن مستوي تقدير الذات متوسط لدي أفراد عينة البحث.

بينما تتعارض مع نتيجة دراسة (اللطيف وأخرون، ٢٠١٩) والتي توصلت إلي أن مستوي تقدير الذات لدي أعضاء هيئة التدريس عينة البحث.

وتفسر الباحثتان إمتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلي مستوي متوسط من تقدير الذات إلي التصور الذهني الذي يضعه عضو هيئة التدريس عن مهنته ومكانته، والذي قد يتأثر بالضغوطات والتحديات التي تواجههم والعلاقات الإجتماعية والعلاقات اليومية التي تؤثر بشكل كبير علي تقديره لذاته.

مستويات الانهك النفسي لدى عينة البحث:

تم تحديد مستويات الانهك النفسي من خلال مستويات استبيان الانهك النفسي كما يتضح من جدول(18):

جدول (١٨) توزيع عينة البحث تبعا لدرجات مستويات استبيان الانهاك النفسي.

استبيان الانهاك النفسي		مستوى متوسط		مستوى ضعيف		مستوى مرتفع من الانهاك النفسي	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2	1.2	162	97.6	2	1.2	-	-
-	-	166	100	-	-	-	-
-	-	164	98.8	2	1.2	-	-
-	-	166	100	-	-	-	-

من جدول (18) نجد أن جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عينة البحث لديهم مستوى متوسط من الانهاك النفسي بنسبة بلغت (١٠٠٪).

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (طشطوش واخرون، ٢٠١٣؛ السكران، ٢٠١٤؛ الأحمد، ٢٠١٦) والتي أشارت جميعها إلي أن مستوى الإنهاك النفسي متوسط لدي أفراد عينة البحث.

بينما تتعارض النتيجة مع نتيجة دراسة (حراشنة، ٢٠١٥؛ ناصح، ٢٠٢١) والتي أشارت إلي أن مستوى الإنهاك النفسي منخفض لدي أفراد عينة البحث.

٣- مستويات استبيان الرضا الوظيفي لدى عينة البحث:

تم تحديد مستويات الرضا الوظيفي من خلال مستويات استبيان الرضا الوظيفي كما يتضح من جدول (19):



جدول (١٩) توزيع عينة البحث تبعاً لدرجات مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

مستوى ضعيف من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس		مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس		مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس		استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
42	25.3	100	60.2	24	14.5	حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني
56	33.7	84	50.6	26	15.7	بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس
24	14.5	120	72.3	22	13.3	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية
62	37.3	70	42.2	34	20.5	الراتب والحوافز المادية
36	21.7	112	67.5	18	10.8	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

من جدول (19) نجد أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عينة البحث لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي بنسبة بلغت (٦٧,٥٪)، تليهم نسبة (21.7%) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية لديهم مستوى ضعيف من الرضا الوظيفي بينما كانت النسبة الأقل لهؤلاء الذين لديهم مستويات مرتفعة للرضا الوظيفي من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية عينة البحث بنسبة بلغت (10.8%).

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العمرى، ٢٠١٥؛ الشمري، ٢٠١٦؛ الحسين، ٢٠١٨، كاتبي وفادي، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى أفراد عينة البحث.

بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القليوبي، ٢٠١٣؛ الشرمان، ٢٠١٤؛ العزى، ٢٠١٩؛ الشهري، ٢٠٢٠) والتي أثبتت جميعها أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً لدى أفراد عينة البحث.

كما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Capone & Petrillo, 2018؛ Ramazon, 2018؛ عبدالفتاح، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفضاً لدى أفراد عينة البحث.

وتفسر الباحثتان إمتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مستوى متوسط من الرضا الوظيفي إلى نظرتهن إلى إمكانات الجامعة المتوسطة وخاصة في ظل الواقع المعاش من إرتفاع كبير في الأسعار و حدوث فجوة في الرواتب وتحقيق متطلبات

الحياة، فأكثر ما يُشعر عضو هيئة التدريس بالسعادة هو توافر بيئة أكثر جذباً مما هي عليه.

### ثالثاً النتائج في ضوء الفروض البحثية:

#### نتائج الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي) تبعاً للسن "

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة في تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي لديهم تبعاً لمتغير السن (٢٤ - ٢٩ عاماً, ٣٠ - ٣٤ عاماً, ٣٥ - ٣٩ عاماً, ٤٠ - ٤٤ عاماً, أكثر من ٤٥ عاماً)، وفي حالة وجود دلالات يتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استبيان تقدير الذات كما يوضحه جدول (20)، واستبيان الإنهاك النفسي، كما يوضحه جدول (22) واستبيان الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول (٢٤) وأبعادهم تبعاً للسن.

جدول (٢٠) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات ، وأبعادهم تبعاً للسن.

البيان	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
البعد العقلي	بين المجموعات	4	47.409	4.833	.001٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	161	9.810			
		165				
البعد الجسمي	بين المجموعات	4	23.956	3.495	.009٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	161	6.854			
		165				
البعد الانفعالي	بين المجموعات	4	30.141	4.920	.001٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	161	6.126			
		165				
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	4	4.138	1.182	.321٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	161	3.500			
		165				
البعد الاخلاقي	بين المجموعات	4	9.219	2.710	.032٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	161	3.401			
		165				
الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	بين المجموعات	4	286.339	3.291	.013٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	161	87.007			
		165				

من جدول (20) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده المختلفة تبعاً للسن وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائية، فيما عدا البعد الاجتماعي فلم توجد فيه فروق ذات دلالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD) Least Significant Difference: والتي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (21) والذي يوضح نتائج الفروق تبعاً للسن في استبيان تقدير الذات والذي ظهرت فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعاً للسن : جدول (٢١) اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين العمر في استبيان تقدير الذات وأبعاده.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
البعد العقلي	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	1.611	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	0.792	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	0.667	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	1.392	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	0.819	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : * ٤٠ - ٤٤ سنة	2.277*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	3.003*	دال
	٣٥ - ٣٩ سنة : 40 - ٤٤ سنة	1.458	غير دال
	٣٥ - ٣٩ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	2.183*	دال
	٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	0.725	غير دال
البعد الجسمي	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	1.389	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	1.167	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	0.722	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	0.010	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : * ٣٥ - ٣٩ سنة	2.555*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	0.667	غير دال

دال	1.379*	٣٠ - ٣٤ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة	البعد الانفعالي	
دال	1.888*	٣٥* - ٣٩ سنة: 40 - ٤٤ سنة		
دال	1.176*	٣٥ * - ٣٩ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	0.712	٤٠ - ٤٤ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	0.333	٢٤ - ٢٩ سنة: ٣٠ - ٣٤ سنة		
دال	1.666*	٢٤ - ٢٩ سنة: * ٣٥ - ٣٩ سنة		
غير دال	0.778	٢٤ - ٢٩ سنة: ٤٠ - ٤٤ سنة		
دال	2.049*	٢٤ - ٢٩ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة		
دال	2.000*	٣٠ - ٣٤ سنة: * ٣٥ - ٣٩ سنة		
غير دال	1.111	٣٠ - ٣٤ سنة: ٤٠ - ٤٤ سنة		
دال	2.382*	٣٠ - ٣٤ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	0.889	٣٥ - ٣٩ سنة: 40 - ٤٤ سنة		
غير دال	0.382	٣٥ - ٣٩ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
دال	1.271*	٤٠ - ٤٤ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة	البعد الاخلاقي	
غير دال	1.167	٢٤ - ٢٩ سنة: ٣٠ - ٣٤ سنة		
غير دال	1.167	٢٤ - ٢٩ سنة: ٣٥ - ٣٩ سنة		
غير دال	0.833	٢٤ - ٢٩ سنة: ٤٠ - ٤٤ سنة		
غير دال	0.137	٢٤ - ٢٩ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	0.000	٣٠ - ٣٤ سنة: ٣٥ - ٣٩ سنة		
غير دال	0.333	٣٠ - ٣٤ سنة: ٤٠ - ٤٤ سنة		
دال	1.029*	٣٠ - ٣٤ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	0.333	٣٥ - ٣٩ سنة: 40 - ٤٤ سنة		
دال	1.029*	٣٥ - ٣٩ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	0.696	٤٠ - ٤٤ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	5.833	٢٤ - ٢٩ سنة: ٣٠ - ٣٤ سنة		الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات
غير دال	0.333	٢٤ - ٢٩ سنة: ٣٥ - ٣٩ سنة		
غير دال	1.000	٢٤ - ٢٩ سنة: ٤٠ - ٤٤ سنة		
غير دال	2.745	٢٤ - ٢٩ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
دال	6.166*	٣٠ - ٣٤ سنة: * ٣٥ - ٣٩ سنة		
غير دال	4.833	٣٠ - ٣٤ سنة: ٤٠ - ٤٤ سنة		
دال	8.578*	٣٠ - ٣٤ سنة: * أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	1.333	٣٥ - ٣٩ سنة: 40 - ٤٤ سنة		
غير دال	2.412	٣٥ - ٣٩ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		
غير دال	3.745	٤٠ - ٤٤ سنة: أعلى من ٤٥ سنة		

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (21) إلى أن الفروق في بعد البعد العقلي كانت بين ٣٠ - ٣٤ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٤٠-٤٤ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (21) إلى أن الفروق في بعد البعد الجسمي كانت بين ٣٠ - ٣٤ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة و 40 - ٤٤ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة.

كما وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (21) إلى أن الفروق في بعد البعد الانفعالي كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٤٠ - ٤٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة.

كما وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (21) إلى أن الفروق في بعد البعد الاخلاقي كانت بين ٣٠ - ٣٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (21) إلى أن الفروق في بعد استبيان تقدير الذات ككل كانت بين ٣٠ - ٣٤ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة.

تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سليم، ٢٠٠٣؛ محمد، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في تقدير الذات لدى أفراد عينة البحث تعزي لمتغير السن.

مما سبق جاءت الفروق في البعد العقلي والبعد الانفعالي لأعضاء هيئة التدريس الأكبر سناً ويعزي ذلك إلى طول الفترة التي قضاها عضو هيئة التدريس في الجامعة وبالتالي يجعلهم أكثر مرونة في التعامل مع المواقف والمشكلات المختلفة وهذا من شأنه أن يرفع من تقدير الذات لديهم، فلديهم قدرة أكبر علي إدارة مشاكلهم، وإصلاح أمورهم أكثر من أعضاء هيئة التدريس الصغر سناً.

أما الفروق في البعد الجسمي لصالح الأصغر سناً وقد يرجع ذلك إلى إعجابهم بذواتهم من حيث المظهر الجسدي والشبابي، أما البعد الاجتماعي فلا فروق تعزي لمتغير السن، فالجميع يخضعون لنفس العلاقات الاجتماعية ويواجهون نفس المواقف في بيئة العمل الجامعية.

جدول (٢٢) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهاك النفسي، وأبعادهم تبعاً للسن.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
الاجهاد الانفعالي والبدني	بين المجموعات	1044.827	4	261.207	6.170	0.000	دال
	داخل المجموعات	6816.281	161	42.337			
	الكلية	7861.108	165				
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	بين المجموعات	573.177	4	143.294	10.083	0.000	دال
	داخل المجموعات	2288.124	161	14.212			
	الكلية	2861.301	165				
انخفاض قيمة العمل	بين المجموعات	430.865	4	107.716	6.740	0.000	دال
	داخل المجموعات	2573.038	161	15.982			
	الكلية	3003.904	165				
الدرجة الكلية لاستبيان الانهاك النفسي	بين المجموعات	5064.851	4	1266.213	8.995	0.000	دال
	داخل المجموعات	22663.293	161	140.766			
	الكلية	27728.145	165				

من جدول (22) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهاك النفسي وأبعاده المختلفة تبعاً للسن وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference والتي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث كما يتضح من جدول (23) والذي يوضح نتائج الفروق تبعاً للسن في استبيان الانهاك النفسي والذي ظهرت فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعاً للسن:

جدول (٢٣) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين العمر في استبيان الانهاك النفسي وابعاده.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الاجهاد الانفعالي والبدني	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	1.333	غير دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	5.083*	دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	2.722	غير دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	7.215*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	3.750	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	1.389	غير دال
	*٣٠ - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	5.882*	دال
	٣٥ - ٣٩ سنة 40 - ٤٤ سنة	2.361	غير دال
	٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	2.132	غير دال
	*٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	4.493*	دال
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	2.500	غير دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	3.167*	دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	1.389	غير دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	5.401*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	0.667	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	1.111	غير دال
	*٣٠ - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	2.901*	دال
	٣٥ - ٣٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	1.778	غير دال
	*٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	2.235*	دال
	*٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	4.013*	دال
انخفاض قيمة العمل	*٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	4.333*	دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	6.604*	دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	3.777*	دال
	*٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	5.196*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	2.271	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	0.556	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	0.863	غير دال
	*٣٥ - ٣٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	2.826*	دال
٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	1.408	غير دال	

غير دال	1.418	٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي
غير دال	8.167	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	
دال	14.854*	٢٤* - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	
دال	7.888*	٢٤* - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	17.813*	٢٤* - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	6.688	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	
غير دال	0.278	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	9.647*	٣٠* - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
دال	6.965*	٣٥* - ٣٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
غير دال	2.960	٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
دال	9.924*	٤٠* - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (23) إلى أن الفروق في بعد الاجهاد الانفعالي والبدني كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٠ - ٣٤ سنة وبين ٤٠ - ٤٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (23) إلى أن الفروق في بعد نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٠ - ٣٤ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٤٠ - ٤٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة.

كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (23) إلى أن الفروق في بعد انخفاض قيمة العمل كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٠ - ٣٤ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٤ - ٤٥ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (23) إلى أن الفروق في استبيان الانهك النفسي كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٤ - ٤٥ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة.



و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٠ - ٣٤ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٤٠ - ٤٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة. تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الزغبى، ٢٠١٨) والتي أشارت إلي عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير العمر علي الإنهاك النفسي لدي رئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وتفسر الباحثتان وجود فروق دالة في جميع أبعاد الإنهاك النفسي تبعاً لمتغير السن لصالح أعضاء هيئة التدريس الأقل سناً وقد يرجع ذلك إلي أن أعضاء هيئة التدريس الأصغر سناً يكون لديهم من الحماس والدافعية الكثير من أجل إثبات أنفسهم وقدرتهم علي القيام بمهامهم وتوكيد ذاتهم والتأثير فيمن حولهم. جدول (٢٤) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، وأبعادهم تبعاً للسن.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
حرية التدريس بين المجموعات والبحث العلمي والنمو المهني الكلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	251.029 2449.790 2700.819	4 161 165	62.757 15.216	4.124	.003٠	دال
بيئة العمل و بين المجموعات الخدمات التي تقدم لعضو هيئة الكلي التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	694.180 4852.663 5546.843	4 161 165	173.545 30.141	5.758	.000٠	دال
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية الكلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	301.326 2004.265 2305.590	4 161 165	75.331 12.449	6.051	.000٠	دال
الراتب والحوافز المادية الكلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	61.322 747.931 809.253	4 161 165	15.330 4.646	3.300	.012٠	دال
الدرجة الكلية لرضا أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	2873.856 23051.156 25925.012	4 161 165	718.464 143.175	5.018	.001٠	دال

من جدول (24) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة تبعا للسن وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائيا.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference والتي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥ ، حيث يشير (Sato, ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (25) والذي يوضح نتائج الفروق تبعا للسن في استبيان الرضا الوظيفي والذي ظهرت فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعا للسن:

جدول (٢٥) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين العمر في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
حريّة التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	٠.555	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥* - ٣٩ سنة	3.437*	دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	1.500	غير دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	2.411	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥* - ٣٩ سنة	3.993*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	2.055	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	2.967*	دال
	٣٥* - ٣٩ سنة : 40 - ٤٤ سنة	1.937*	دال
	٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	1.025	غير دال
	٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	.911٠	غير دال
بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠* - ٣٤ سنة	8.333*	دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥* - ٣٩ سنة	6.541*	دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٤٠ - ٤٤ سنة	8.055*	دال
	٢٤ - ٢٩ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	7.637*	دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	1.791	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	٠.277	غير دال
	٣٠ - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	٠.696	غير دال

غير دال	1.513	٣٥ - ٣٩ سنة : 40 - ٤٤ سنة	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية
غير دال	1.095	٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	٠.418	٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
دال	5.666*	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٣٠ - ٣٤ سنة	
دال	5.125*	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٣٥ - ٣٩ سنة	
دال	4.000*	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	3.441*	٢٤ - ٢٩ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	٠.541	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	
غير دال	1.666	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	2.225*	* ٣٠ - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	1.125	٣٥ - ٣٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	1.683*	* ٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	٠.558	٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	-1.55556	٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٠ - ٣٤ سنة	
دال	1.791*	* ٢٤ - ٢٩ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	
دال	2.388*	* ٢٤ - ٢٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	2.225*	* ٢٤ - ٢٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	٠.236	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	
غير دال	٠.833	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
غير دال	٠.669	٣٠ - ٣٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
دال	٠.597	٣٥ - ٣٩ سنة : * ٤٠ - ٤٤ سنة	
غير دال	٠.433	٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	٠.163	٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
دال	15.000*	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٣٠ - ٣٤ سنة	
دال	16.895*	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٣٥ - ٣٩ سنة	
دال	15.944*	٢٤ - ٢٩ سنة : * ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	15.715*	٢٤ - ٢٩ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	
غير دال	1.895	٣٠ - ٣٤ سنة : ٣٥ - ٣٩ سنة	
غير دال	٠,٩٤٤	٣٠ - ٣٤ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
دال	٠.715	٣٠ - ٣٤ سنة : * أعلى من ٤٥ سنة	
دال	٠.951	* ٣٥ - ٣٩ سنة : ٤٠ - ٤٤ سنة	
غير دال	1.180	٣٥ - ٣٩ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	
دال	٠.228	* ٤٠ - ٤٤ سنة : أعلى من ٤٥ سنة	

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (25) إلى أن الفروق في بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٥ - ٣٩ سنة و 40 - ٤٤ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (25) إلى أن الفروق في بعد بيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٠ - ٣٤ سنة لصالح ٣٠ - ٣٤ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة.

كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (25) إلى أن الفروق في بعد العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٠ - ٣٤ سنة لصالح ٣٠ - ٣٤ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة.

كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (25) إلى أن الفروق في بعد الراتب والحوافز المادية كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح ٢٤ - ٢٩ سنة و أعلى من ٤٥ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (25) إلى أن الفروق في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٠ - ٣٤ سنة لصالح ٣٠ - ٣٤ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة لصالح ٣٥ - ٣٩ سنة وبين ٢٤ - ٢٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة وأعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة وبين ٣٠ - ٣٤ سنة و أعلى من ٤٥ سنة لصالح أعلى من ٤٥ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة و ٣٥ - ٣٩ سنة و ٤٠ - ٤٤ سنة لصالح ٤٠ - ٤٤ سنة.

مما سبق جاءت الفروق في بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني، وبعد بيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس، وبعدها العلاقة المباشرة مع إدارة الكلية، والرضا الوظيفي ككل لصالح الأكبر سنًا وتعزي الباحثان ذلك

إلى طول الفترة التي قضاها عضو هيئة التدريس في الجامعة والتي تجعل من الفئات الأكبر سناً، أكثر قدرة على التأقلم مع بيئة العمل، فكلما زاد عمر عضو هيئة التدريس كلما أصبح أكثر تمكناً في عمله وأكثر واقعية في التعايش مع الواقع الفعلي الذي يواجهه، كما أنهم أكثر مرونة في إختيار الأوقات المناسبة لمحاضراتهم وأكثر فرصة في الحصول على الخدمات المتوافرة في الكلية، بينما جاءت الفروق في بُعد الرواتب والحوافز المادية لصالح الأصغر سناً وأساسي مرتباتهم أقرب ما يكون للأكبر سناً وهو ما يساعدهم على التأقلم مع الأوضاع القائمة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة.

ومما سبق نستنتج انه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اعضاء هيئة التدريس في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي) تبعا للسن فيما عدا بعد فيما عدا البعد الاجتماعي باستبيان تقدير الذات فلم توجد فيه فروق ذات دلالة احصائية." وبالتالي لم يتحقق الفرض الأول جزئياً. نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي)." وللتحقق من صحة الفرض الثاني تم استخدام اختبار ت (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات كما يوضحه جدول (26)، واستبيان الانهاك النفسي، كما يوضحه جدول (27) واستبيان الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول (٢٨) وأبعادهم تبعا لنوع الجنس (ذكور وإناث).

جدول (٢٦) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات تبعا للجنس.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبارات	ن=١٠٨ (إناث)		ن=٥٨ (ذكور)		البيان
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دال	٠.010	2.624	3.229	26.074	3.196	27.448	البعد العقلي
غير دال	٠.064	1.866	2.780	14.463	2.469	15.276	البعد الجسمي
دال	٠.000	4.345	2.525	19.019	2.334	20.759	البعد الانفعالي
غير دال	٠.225	1.217	1.804	15.870	1.994	16.241	البعد الاجتماعي
غير دال	٠.243	1.173	1.830	17.704	1.970	17.345	البعد الاخلاقي
دال	٠.011	2.568	9.429	93.130	9.418	97.069	الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات

من جدول (26) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده المختلفة تبعاً لنوع الجنس وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائية، فيما عدا البعد العقلي والبعد الانفعالي واستبيان تقدير الذات ككل فقد وجدت بهم فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Lars, 2011؛ عشاوي، ٢٠١٨؛ حسيني، ٢٠١٨، اللطيف وآخرون، ٢٠١٩؛ محمد، ٢٠٢٠) والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق في تقدير الذات تعزي لمتغير الجنس. بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (صابر، ٢٠٠٨) والتي أشارت إلى وجود فروق في تقدير الذات لدي عينة من طلاب الجامعة لصالح الإناث. وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى أن الإناث والذكور من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة متساوون في نظرهم لأنفسهم وتقديرهم لذواتهم، فطبيعة الظروف وعوامل التنشئة الوالدية تكاد تكون واحدة في مجتمعنا، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ذكورا كانوا أو إناثاً يعاملون بنفس القيمة والتقدير، أما الفرق في البعد العقلي والبعد الانفعالي لصالح الذكور قد يرجع إلى أن الذكور يميلون إلى الوعي والملاحظة الدقيقة نحو المعلومات الإيجابية، وهذا التصرف ينتجاً بارتفاع تقدير الذات لديهم، بالإضافة إلى قدرتهم على التحكم في مشاعرهم وإنفعالاتهم.

جدول (٢٧) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي تبعاً للجنس.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبار ت	ن = ١٠٨ (إناث)		ن = ٥٨ (ذكور)		البيان
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دال	٠.054	2.353	7.344	29.574	5.672	26.966	الاجهاد الانفعالي والبدني
غير دال	٠.805	1.304	4.190	14.463	4.089	15.345	نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل
غير دال	٠.064	0.892	3.793	15.759	5.043	16.379	انخفاض قيمة العمل
غير دال	٠.967	0.523	13.313	59.796	12.366	58.690	الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي

من جدول (٢٧) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي وأبعاده تبعاً لنوع الجنس وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائية.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة (السكران، ٢٠١٤؛ سيد والصبوة، ٢٠١٦؛ علم الدين والرحيلي، ٢٠٢٠) والتي أشارت جميعها إلي عدم وجود فروق تعزوي لمتغير النوع في الإنهاك النفسي لدي أفراد عينة البحث.

بينما تتعارض مع نتيجة دراسة (الأحمد، ٢٠١٦؛ Ramazon, 2018) والتي أشارت إلي وجود فروق لصالح الذكور، ودراسة (الرحال، ٢٠١٦؛ ناصح، ٢٠٢١) والتي أشارت أن الفروق لصالح الإناث.

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلي تساوي أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في كافة الواجبات تجاه مؤسساتهم الأكاديمية فهم يخضعون لكافة الظروف والضغوط ولا فرق في التعامل بين الجنسين.

جدول (٢٨) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً للجنس.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبار	اناث) ن=١٠٨		ذكور) ن=٥٨		البيان
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
حربة التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	غير دال	٠.599	4.133	24.037	3.903	23.690	
بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	غير دال	٠.461	5.667	16.130	6.059	16.828	
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	غير دال	٠.573	3.957	14.759	3.312	15.103	
الراتب والحوافز المادية	غير دال	٠.056	1.921	2.246	6.037	2.101	6.724
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	غير دال	٠.500	12.898	60.963	11.886	62.345	

ويتضح من جدول (28) انه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة تبعاً لنوع الجنس وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائياً .

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أورابح، ٢٠١٨؛ العبدان، ٢٠١٩؛ قشمر وقزوي، ٢٠١٩؛ العنزي، ٢٠١٩؛ عبدالفتاح، ٢٠٢٠) والتي توصلت جميعها إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزوي للجنس.

بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الحمافي، ٢٠١٦) والتي أشارت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح الذكور من أعضاء هيئة التدريس بمحافظة الرس.

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى أن الإناث والذكور من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يخضعون لنفس الظروف والعوامل الفيزيائية والإدارية والأكاديمية فلا فرق في التعامل بينهم سواء علي مستوي إدارة الكلية أو بيئة العمل أو الخدمات التي تقدم للجنسين.

ومما سبق نستنتج انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، في متوسطات درجاتهم على استبيان (الإتهاك النفسي والرضا الوظيفي) بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض ابعاد استبيان تقدير الذات. وبالتالي تحقق الفرض الثاني كليا.

#### نتائج الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي) تبعاً للمؤهل الأكاديمي."

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي لديهم تبعاً للمؤهل الأكاديمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراة)، وفي حالة وجود دلالات يتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في استبيان تقدير الذات كما يوضحه جدول (29)، واستبيان الانهاك النفسي كما يوضحه جدول (30) واستبيان الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول (٣١) وأبعادهم تبعاً للمؤهل الأكاديمي.



جدول (٢٩) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده تبعاً للمؤهل الأكاديمي

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
البعد العقلي	بين المجموعات	22.040	٢	11.020	1.028	.360	غير
	داخل المجموعات الكلي	1746.972	١٦٣	10.718			دال
		1769.012	١٦٥				
البعد الجسدي	بين المجموعات	14.290	٢	7.145	.983	.376	غير
	داخل المجموعات الكلي	1185.083	١٦٣	7.270			دال
		1199.373	١٦٥				
البعد الانفعالي	بين المجموعات	2.510	٢	1.255	.185	.831	غير
	داخل المجموعات الكلي	1104.333	١٦٣	6.775			دال
		1106.843	١٦٥				
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	11.361	٢	5.681	1.628	.199	غير
	داخل المجموعات الكلي	568.639	١٦٣	3.489			دال
		580.000	١٦٥				
البعد الاخلاقي	بين المجموعات	7.510	٢	3.755	1.061	.349	غير
	داخل المجموعات الكلي	576.972	١٦٣	3.540			دال
		584.482	١٦٥				
الدرجة الكلية للاستبيان تقدير الذات	بين المجموعات	115.994	٢	57.997	.629	.535	غير
	داخل المجموعات الكلي	15037.500	١٦٣	92.255			دال
		15153.494	١٦٥				

من جدول (29) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده المختلفة تبعاً للمؤهل الأكاديمي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) غير دالة إحصائياً. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (سليم، ٢٠٠٣) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي جنين ونابلس تزي لمتغير المؤهل الأكاديمي .

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى أن تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس هو إتجاه نحو ذواتهم يعكس من خلاله فكرته عن ذاته وخبرته الشخصية ، فهو تقييم الفرد لنفسه وقتاعاته حول نفسه وشعوره بقيمته وكفاءته، ولا يتأثر بالمؤهل الأكاديمي.

جدول (٣٠) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهاك النفسي، وأبعاده تبعاً للمؤهل الأكاديمي

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
الاجهاد الانفعالي والبدني	بين المجموعات	94.553	٢	47.276	.992٠	.373٠	غير
	داخل المجموعات	7766.556	١٦٣	47.648			دال
	الكلية	7861.108	١٦٥				
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	بين المجموعات	65.301	٢	32.651	1.903	.152٠	غير
	داخل المجموعات	2796.000	١٦٣	17.153			دال
	الكلية	2861.301	١٦٥				
انخفاض قيمة العمل	بين المجموعات	34.931	٢	17.466	.959٠	.385٠	غير
	داخل المجموعات	2968.972	١٦٣	18.215			دال
	الكلية	3003.904	١٦٥				
الدرجة الكلية لاستبيان الانهاك النفسي	بين المجموعات	553.506	٢	276.753	1.660	.193٠	غير
	داخل المجموعات	27174.639	١٦٣	166.716			دال
	الكلية	27728.145	١٦٥				

من جدول (30) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهاك النفسي وأبعاده المختلفة تبعاً للمؤهل الأكاديمي عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) غير دالة إحصائياً. تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (السكران، ٢٠١٤) والتي أشارت إلى وجود فروق بين أفراد عينة البحث في الإنهاك النفسي تعزي للمؤهل العلمي لصالح ذوي المؤهل العلمي البكالوريوس والماجستير. وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى تعرض أعضاء هيئة التدريس لنفس ضغوط العمل ويواجهون المواقف ذاتها بغض النظر عن مؤهلاتهم الأكاديمية فالجميع متساوون في بيئة العمل.

جدول (٣١) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، وأبعاده تبعاً للمؤهل الأكاديمي

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	بين المجموعات	211.764	٢	105.882	6.934	.001٠	دال
	داخل المجموعات	2489.056	١٦٣	15.270			
	الكلية	2700.819	١٦٥				
بيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات	158.204	٢	79.102	2.393	.095٠	غير دال
	داخل المجموعات	5388.639	١٦٣	33.059			
	الكلية	5546.843	١٦٥				
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	بين المجموعات	61.951	٢	30.976	2.250	.109٠	غير دال
	داخل المجموعات	2243.639	١٦٣	13.765			
	الكلية	2305.590	١٦٥				
الراتب والحوافز المادية	بين المجموعات	23.947	٢	11.974	2.485	.086٠	غير دال
	داخل المجموعات	785.306	١٦٣	4.818			
	الكلية	809.253	١٦٥				
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	1520.929	٢	760.464	5.079	.007٠	دال
	داخل المجموعات	24404.083	١٦٣	149.718			
	الكلية	25925.012	١٦٥				

من جدول (31) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة تبعاً للمؤهل الأكاديمي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) غير دالة إحصائياً . فيما عدا بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني و الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فقد وجدت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference والتي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥ ، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة

متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث كما يتضح من جدول (32) والذي يوضح نتائج الفروق تبعا للمؤهل الأكاديمي في بعد بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني ودرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والذي ظهرت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعا للمؤهل الأكاديمي:

جدول (٣٢) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين نوع المؤهل الأكاديمي في بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني ودرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	بكالوريوس - * ماجستير	6.791*	دال
	بكالوريوس - * دكتوراه	5.680*	دال
	ماجستير - دكتوراه	1.111	غير دال
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	بكالوريوس - * ماجستير	18.041*	دال
	بكالوريوس - * دكتوراه	15.416*	دال
	ماجستير - دكتوراه	2.625	غير دال

\*تعني المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (32) إلى أن الفروق في بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني كانت بين البكالوريوس و الماجستير لصالح الماجستير وبين البكالوريوس و الدكتوراه لصالح الدكتوراه .

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (32) إلى أن الفروق في الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بين البكالوريوس و الماجستير لصالح الماجستير وبين البكالوريوس و الدكتوراه لصالح الدكتوراه

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الصرايرة، ٢٠١١؛ قشمر وقزوي، ٢٠١٩؛ المطيري، ٢٠١٩) والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزي للمؤهل الأكاديمي.

بينما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الشمري، ٢٠١٦) والتي أشارت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تعزي إلى الدرجة العلمية، وأن هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والدرجة العلمية.

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس يخضعون لنفس الظروف والإمكانيات علي اختلاف مؤهلاتهم الأكاديمية من حيث بيئة العمل

والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس، والعلاقة مع إدارة الكلية، وبعد الراتب والحوافز المادية علي الرغم من إختلاف الرواتب والحوافز، أما في بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني والرضا الوظيفي ككل فكانت لصالح المؤهل الأكاديمي الأعلى وقد يرجع ذلك إلي إختلاف نظرة عضو هيئة التدريس إلي طبيعة التدريس والبحث العلمي ومدى تأثير العضو بتلك المتغيرات. ومما سبق نستنتج انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي) تبعا للمؤهل الاكاديمي." فيما عدا بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني و الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فقد وجدت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية. وبالتالي تحقق الفرض الثالث جزئيا.

#### نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي) تبعا لنوع الكلية " وللتحقق من صحة الفرض الرابع تم استخدام اختبار ت (T-Test) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات كما يوضحه جدول (33)، واستبيان الانهاك النفسي، كما يوضحه جدول (34) واستبيان الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول (35) وأبعادهم تبعا لنوع الكلية. جدول (33) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات تبعا لنوع الكلية.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبارات	(نظرية) ن=40		(عملية) ن=126		البيان
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دال	٠.905	٠.120	3.080	26.500	3.345	26.571	البعد العقلي
غير دال	٠.782	٠.277	2.779	14.850	2.680	14.714	البعد الجسمي
غير دال	٠.724	٠.354	2.944	19.500	2.479	19.667	البعد الانفعالي
غير دال	٠.122	1.555٠	1.932	16.400	1.846	15.873	البعد الاجتماعي
غير دال	٠.934	٠.083	1.795	17.600	1.916	17.571	البعد الاخلاقي
غير دال	٠.795	٠.260	9.652	94.850	9.598	94.397	الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات

من جدول (33) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده المختلفة تبعاً لنوع الكلية وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائية. تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (خاطر، ٢٠١١؛ بلقوميدي، ٢٠١٢) والتي أشارت إلي عدم وجود فروق في تقدير الذات بين طلاب الكليات النظرية والكليات العلمية.

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلي أن أعضاء هيئة التدريس علي إختلاف تخصصاتهم الأكاديمية لكل منهم نظرته عن ذاته وشعور الفرد بأهميته وقيمه ومكانته لا يرتبط بالتخصصات، فهو يرتبط بإعتقاده عن نفسه وهو ما يولد لديه مشاعر الفخر والإنجاز وإحترام النفس.

جدول (٣٤) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي تبعاً لنوع الكلية.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبارات	نظرية) ن=40		عملية) ن=126		البيان
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
دال	0.001	3.230	5.605	31.650	7.023	27.714	الاجهاد الانفعالي والبدني
دال	0.002	3.091	4.157	16.500	4.030	14.222	نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل
غير دال	0.704	0.380	3.797	16.200	4.417	15.905	انخفاض قيمة العمل
دال	0.005	2.824	10.946	64.350	13.197	57.841	الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي

من جدول (34) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي وأبعاده المختلفة تبعاً لنوع الكلية وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١) لصالح الكليات النظرية، حيث كانت كل قيم (ت) دالة إحصائية فيما عدا بعد انخفاض قيمة العمل فلم توجد فية فروق ذات دلالة إحصائية.

تختلف نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (علم الدين والرحيلي، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلي وجود فروق في الإنهك النفسي لصالح الكليات العملية. وتفسر الباحثتان وجود فروق في الإنهك النفسي لأعضاء هيئة التدريس لصالح الكليات النظرية إلي كثرة عدد الطلاب في الكليات النظرية و ما يواجهه الأعضاء لضغوط دراسية لمسايرة تلك الأعداد الكبيرة والذي قد يؤدي بدوره إلي الإنهك النفسي لعضو هيئة التدريس.

جدول (٣٥) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس طبقاً لنوع الكلية.

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة اختبارات	نظرية) ن=40		عملية) ن=126		البيان
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دال	٠.386	٠.868	4.488	24.400	3.902	23.762	حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني
غير دال	٠.730	٠.345	6.659	16.650	5.524	16.286	بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس
غير دال	٠.968	٠.040	4.824	14.900	3.344	14.873	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية
غير دال	٠.940	٠.075	2.127	6.300	2.250	6.270	الراتب والحوافز المادية
غير دال	٠.643	٠.465	16.009	62.250	11.277	61.190	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

من جدول (35) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة تبعاً لنوع الكلية وذلك عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ت) غير دالة إحصائية.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الصررايرة، ٢٠١١؛ الزغبى، ٢٠١٥؛ العبدان، ٢٠١٩؛ البرعي، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لنوع الكلية.

بما تتعارض هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العنتيبي، ٢٠١٢) والتي أشارت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس لصالح الكليات الأدبية، ودراسة (المشاقبة وأيمن، ٢٠١٦) لصالح الكليات الإنسانية.

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى إتساق رؤية أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعلمية لأبعاد الرضا الوظيفي، وذلك بحكم تشاركتهم في بيئة العمل والخدمات التي تقدم لهم، ويخضعون لنفس ظروف التدريس والبحث العلمي والنمو المهني، وإدراكهم لعدم التمييز في هذه المجالات تبعاً لنوع الكلية.

ومما سبق نستنتج انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات و الرضا الوظيفي) تبعاً لنوع الكلية بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية باستبيان الانهاك النفسي وبالتالي تحقق الفرض الرابع جزئياً. نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض السادس على انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي) تبعا للدرجة الوظيفية " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة في تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي لديهم تبعا للدرجة الوظيفية (معيد، مدرس مساعد، مدرس ، أستاذ مساعد ، استاذ)، وفي حالة وجود دلالات يتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في استبيان تقدير الذات كما يوضحه جدول(36)، واستبيان الانهاك النفسي، كما يوضحه جدول (38) واستبيان الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول(٤٠) وأبعادهم تبعا للدرجة الوظيفية

جدول (٣٦) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات، وأبعاده تبعا للدرجة الوظيفية.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
البعد العقلي	بين المجموعات	114.335	٤	28.584	2.781	.029٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	1654.677	١٦١	10.277			
		1769.012	١٦٥				
البعد الجسدي	بين المجموعات	7.962	٤	1.991	.269	.898٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	1191.411	١٦١	7.400			
		1199.373	١٦٥				
البعد الانفعالي	بين المجموعات	65.522	٤	16.381	2.533	.042٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	1041.321	١٦١	6.468			
		1106.843	١٦٥				
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	13.925	٤	3.481	.990٠	.415٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	566.075	١٦١	3.516			
		580.000	١٦٥				
البعد الاخلاقي	بين المجموعات	28.508	٤	7.127	2.064	.088٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	555.974	١٦١	3.453			
		584.482	١٦٥				
الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	بين المجموعات	588.835	٤	147.209	1.627	.170٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	14564.659	١٦١	90.464			
		15153.494	١٦٥				

من جدول (36) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده المختلفة تبعا للدرجة الوظيفية



عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) غير دالة إحصائياً، فيما عدا البعد العقلي والبعد الانفعالي فقد كانت فيهم فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference التي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (37) والذي يوضح نتائج الفروق في الدرجة الوظيفية في البعد العقلي والبعد الانفعالي والذين ظهرت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية :

جدول (٣٧) اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين الدرجة الوظيفية في بعض ابعاد استبيان تقدير الذات.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
البعد العقلي	معيد - مدرس مساعد	1.048	غير دال
	معيد - مدرس	1.407	غير دال
	معيد - استاذ مساعد	1.725	غير دال
	معيد - * استاذ	3.115*	دال
	مدرس مساعد - مدرس	-0.360	غير دال
	مدرس مساعد - استاذ مساعد	-0.677	غير دال
	مدرس مساعد - * استاذ	2.068*	دال
	مدرس - استاذ مساعد	0.317	غير دال
	مدرس - * استاذ	1.708*	دال
	استاذ مساعد - * استاذ	1.391*	دال
البعد الانفعالي	معيد - مدرس مساعد	1.143	غير دال
	معيد - مدرس	0.704	غير دال
	معيد - استاذ مساعد	0.522	غير دال
	معيد - استاذ	1.261	غير دال
	مدرس مساعد - * مدرس	1.846*	دال

دال	1.664*	مدرس مساعد - *استاذ مساعد
دال	2.403*	مدرس مساعد - *استاذ
غير دال	0.182	مدرس - استاذ مساعد
غير دال	0.557	مدرس - استاذ
غير دال	0.739	استاذ مساعد - استاذ

\*تعنى المتوسط الاكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (37) إلى أن الفروق في البعد العقلي كانت بين المعيد والأستاذ لصالح الأستاذ وبين المدرس المساعد والأستاذ لصالح الأستاذ وبين المدرس والأستاذ لصالح الأستاذ وبين الأستاذ المساعد والأستاذ لصالح الأستاذ.

كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (٣٧) إلى أن الفروق في البعد الانفعالي كانت بين المدرس المساعد والمدرس لصالح المدرس وبين المدرس المساعد والأستاذ لصالح الأستاذ المساعد لصالح الأستاذ المساعد وبين المدرس المساعد والأستاذ لصالح الأستاذ.

وتفسر الباحثان هذه النتيجة إلى العلاقة التبادلية بين تقدير الذات والتفوق الوظيفي، فكل فئة من أعضاء هيئة التدريس من (معيد- مدرس مساعد- مدرس- أستاذ مساعد- أستاذ) لديهم رؤية حسنة تجاه أنفسهم، فالشعور بالثقة هو الطريق المحفز لبناء التقدير الذاتي، أما الفروق في البعد العقلي والإنفعالي في تقدير الذات لصالح الفئة الأعلى في الدرجة الوظيفية وقد يرجع ذلك إلى تفوقهم العلمي في التخصص ووصولهم إلى مراتب أعلى من المعرفة بالإضافة إلى قدرتهم على التحكم في مشاعرهم وإنفعالاتهم بحكم الخبرات التي يمرون بها.

جدول (٣٨) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي، وأبعاده تبعاً للدرجة الوظيفية.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
الاجهاد الانفعالي والبدني	بين المجموعات	853.294	٤	213.324	4.901	.001٠	دال
	داخل المجموعات	7007.814	١٦١	43.527			
	الكلية	7861.108	١٦٥				
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	بين المجموعات	730.908	٤	182.727	13.809	.000٠	دال
	داخل المجموعات	2130.393	١٦١	13.232			
	الكلية	2861.301	١٦٥				
انخفاض قيمة العمل	بين المجموعات	145.800	٤	36.450	2.053	.089٠	غير دال
	داخل المجموعات	2858.104	١٦١	17.752			
	الكلية	3003.904	١٦٥				
الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي	بين المجموعات	4439.497	٤	1109.874	7.673	.000٠	دال
	داخل المجموعات	23288.648	١٦١	144.650			
	الكلية	27728.145	١٦٥				

من جدول (38) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي وأبعاده المختلفة تبعاً للدرجة الوظيفية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) دالة إحصائية فيما عدا بعد انخفاض قيمة العمل فلم توجد فيه فروق ذات دلالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference التي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (39) والذي يوضح نتائج الفروق في الدرجة الوظيفية في بعد انخفاض قيمة العمل والذي ظهرت فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية :

جدول (٣٩) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين الدرجة الوظيفية فى استبيان الانهاك النفسي وبعض ابعاده.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الاجهاد الانفعالي والبدني	معيد - مدرس مساعد	5.476	غير دال
	معيد - مدرس	3.704	غير دال
	معيد - استاذ مساعد	2.464	غير دال
	معيد - استاذ	1.275	غير دال
	مدرس مساعد - مدرس	1.772	غير دال
	مدرس مساعد - استاذ مساعد	3.012	غير دال
	* مدرس مساعد - استاذ	6.751*	دال
	مدرس - استاذ مساعد	1.240	غير دال
	* مدرس - استاذ	4.979*	دال
	* استاذ مساعد - استاذ	3.739*	دال
	معيد - *مدرس مساعد	3.61905*	دال
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	معيد - مدرس	0.889	غير دال
	معيد - استاذ مساعد	1.290	غير دال
	معيد - استاذ	3.058	غير دال
	* مدرس مساعد - مدرس	2.730*	دال
	* مدرس مساعد - استاذ مساعد	2.329*	دال
	* مدرس مساعد - استاذ	6.677*	دال
	مدرس - استاذ مساعد	0.401	غير دال
	* مدرس - استاذ	3.946*	دال
	* استاذ مساعد - استاذ	4.347*	دال
	معيد - * مدرس مساعد	11.714*	دال
	الدرجة الكلية لاستبيان الانهاك النفسي	معيد - مدرس	4.926
معيد - استاذ مساعد		4.522	غير دال
معيد - استاذ		5.174	غير دال
مدرس مساعد - مدرس		6.788	غير دال
مدرس مساعد - استاذ مساعد		7.193	غير دال
* مدرس مساعد - استاذ		16.888*	دال
مدرس - استاذ مساعد		0.404	غير دال
* مدرس - استاذ		10.099*	دال
* استاذ مساعد - استاذ		9.695*	دال

\*تعنى المتوسط الاكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (39) إلى أن الفروق في بعد الاجهاد الانفعالي والبدني كانت بين المدرس المساعد والأستاذ لصالح الأستاذ وبين المدرس والأستاذ لصالح الأستاذ وبين الأستاذ المساعد والأستاذ لصالح الأستاذ. كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (39) إلى أن الفروق في بعد نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل كانت بين المعيد و المدرس المساعد لصالح المدرس المساعد وبين المدرس المساعد والأستاذ لصالح المدرس المساعد وبين المدرس المساعد والأستاذ لصالح المدرس المساعد وبين الأستاذ المساعد والأستاذ لصالح المدرس المساعد.

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (39) إلى أن الفروق في الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي كانت بين المعيد و المدرس المساعد لصالح المدرس المساعد وبين المدرس المساعد والأستاذ لصالح المدرس المساعد وبين الأستاذ المساعد والأستاذ لصالح المدرس المساعد.

مما سبق جاءت الفروق في بعد الإجهاد الإنفعالي والبدني لصالح الدرجة الوظيفية الأعلى وهو الأستاذ وقد يرجع ذلك لكثرة أعبائه التدريسية والبحثية وغيرها من المهام والأنشطة الموكلة إليه والتي تكون بدورها سبباً في الإنهك النفسي لديه بينما بعد نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل فكانت لصالح الدرجة الوظيفية الأقل .

جدول (٤٠) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأبعادهم تبعاً للدرجة الوظيفية.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
حرية التدريس بين المجموعات والبحث العلمي والنمو المهني	داخل المجموعات الكلية	128.624 2572.195 2700.819	٤ ١٦١ ١٦٥	32.156 15.976	2.013	0.095٠	غير دال
بيئة العمل وخدمات التي تقدمها لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات التي تقدمها لعضو هيئة التدريس	523.973 5022.870 5546.843	٤ ١٦١ ١٦٥	130.993 31.198	4.199	0.003٠	دال
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	بين المجموعات داخل الكلية	137.348 2168.242 2305.590	٤ ١٦١ ١٦٥	34.337 13.467	2.550	0.041٠	دال
الراتب والحوافز	بين المجموعات	6.927	٤	1.732	.347	.845٠	غير دال

المادية	داخل المجموعات الكلي	802.326	١٦١	4.983		
		809.253	١٦٥			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1597.865	٤	399.466	2.644	0.036٠ دال
لاستبيان الرضا	داخل المجموعات	24327.147	١٦١	151.100		
الوظيفي لأعضاء الكلي		25925.012	١٦٥			
هيئة التدريس						

من جدول (40) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة تبعاً للدرجة الوظيفية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) دالة إحصائية فيما عدا بعد الراتب والحوافز المادية فلم توجد فيه فروق ذات دلالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference التي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (41) والذي يوضح نتائج الفروق في الدرجة الوظيفية في بعد الراتب والحوافز المادية والذي ظهرت فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعاً للدرجة الوظيفية :

جدول (٤١) اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين الدرجة الوظيفية في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وبعض أبعاده.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	معيد - مدرس مساعد	1.381	غير دال
	معيد - * مدرس	-6.296*	دال
	معيد - استاذ مساعد	-3.754	غير دال
	معيد - استاذ	-3.014	غير دال
	مدرس مساعد - * مدرس	4.915*	دال
	مدرس مساعد - استاذ مساعد	2.373	غير دال
	مدرس مساعد - استاذ	1.634	غير دال
	* مدرس - استاذ مساعد	2.542*	دال
	* مدرس - استاذ	3.281*	دال

غير دال	0.739	استاذ مساعد - استاذ	العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية
غير دال	0.619	معيد - مدرس مساعد	
دال	3.259*	معيد - * مدرس	
غير دال	2.290	معيد - استاذ مساعد	
غير دال	1.681	معيد - استاذ	
دال	2.640*	مدرس مساعد - * مدرس	
غير دال	1.671	مدرس مساعد - استاذ مساعد	
غير دال	1.062	مدرس مساعد - استاذ	
غير دال	0.969	مدرس - استاذ مساعد	
دال	1.578*	* مدرس - استاذ	
غير دال	0.609	استاذ مساعد - استاذ	الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
غير دال	3.286	معيد - مدرس مساعد	
دال	12.444*	معيد - * مدرس	
غير دال	9.913	معيد - استاذ مساعد	
غير دال	8.565	معيد - استاذ	
دال	9.158*	مدرس مساعد - * مدرس	
غير دال	6.627	مدرس مساعد - استاذ مساعد	
غير دال	5.280	مدرس مساعد - استاذ	
غير دال	2.531	مدرس - استاذ مساعد	
غير دال	3.879	مدرس - استاذ	
غير دال	1.348	استاذ مساعد - استاذ	

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (41) إلى أن الفروق في بعد بيئة العمل والخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس كانت بين المعيد والمدرس لصالح المدرس وبين المدرس المساعد والمدرس لصالح المدرس وبين الأستاذ المساعد والمدرس لصالح المدرس.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (41) إلى أن الفروق في بعد العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية كانت بين المعيد والمدرس لصالح المدرس وبين المدرس المساعد والمدرس لصالح المدرس وبين الأستاذ والمدرس لصالح المدرس.

كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (41) إلى أن الفروق في الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بين المعيد والمدرس لصالح المدرس وبين المدرس المساعد والمدرس لصالح المدرس.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أورابح، ٢٠١٨) والتي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجات الوظيفية الأعلى.

بينما تتعارض هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (الحسين، ٢٠١٨؛ العبدان، ٢٠١٩؛ العنزي، ٢٠١٩) والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق بين أفراد عينة البحث تعزي لمتغير الدرجة الوظيفية.

تفسر الباحثتان الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية لصالح المدرسين من أعضاء هيئة التدريس إلى إختلاف نظرة عضو هيئة التدريس للخدمات المقدمة إليه والبيئة الإجتماعية والأكاديمية بالإضافة إلى أن المدرس أكثر فرصة في الحصول على حقوقه من توافر قاعات دراسية ومختبرات تساعد على أداء مهامهم على الوجه الأكمل وهي فرص تزيد من درجة الرضا عن العمل، أما بالنسبة لبعد الراتب والحوافز المادية فلا يوجد فرق بين الرضا الوظيفي تبعاً للدرجة الوظيفية فقد يرجع ذلك إلى قدرة كل درجة وظيفية على التأقلم مع معدل الرواتب والحوافز المادية التي يحصلون عليها لمواجهة متطلبات الحياة.

ومما سبق نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات) تبعاً للدرجة الوظيفية " بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض أبعاد استبيان الانهاك النفسي وبعض ابعاد استبيان الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق فيهما ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١). وبالتالي تحقق الفرض الخامس جزئياً.

### نتائج الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي الرضا الوظيفي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة "

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد (ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس عينة البحث في تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي لديهم تبعاً لعدد سنوات الخبرة (١ - ٤ سنوات , ٥ - ٩ سنوات , أكثر من ١٠ سنوات)، وفي حالة وجود دلالات يتم تطبيق اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في استبيان تقدير الذات كما يوضحه جدول(42)، واستبيان الانهاك النفسي، كما يوضحه جدول (44) واستبيان الرضا الوظيفي كما يوضحه جدول(٤٦) وأبعادهم تبعاً لعدد سنوات الخبرة:



جدول (٤٢) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات، وأبعاده تبعا لسنوات الخبرة.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
البعد العقلي	بين المجموعات	114.375	٢	57.187	5.634	.004٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	1654.638	١٦٣	10.151			
		1769.012	١٦٥				
البعد الجسمي	بين المجموعات	15.502	٢	7.751	1.067	.346٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	1183.871	١٦٣	7.263			
		1199.373	١٦٥				
البعد الانفعالي	بين المجموعات	80.834	٢	40.417	6.421	.002٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	1026.009	١٦٣	6.295			
		1106.843	١٦٥				
البعد الاجتماعي	بين المجموعات	47.907	٢	23.954	7.338	.001٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	532.093	١٦٣	3.264			
		580.000	١٦٥				
البعد الاخلاقي	بين المجموعات	15.327	٢	7.663	2.195	.115٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	569.155	١٦٣	3.492			
		584.482	١٦٥				
الدرجة الكلية للاستبيان تقدير الذات	بين المجموعات	896.596	٢	448.298	5.125	.007٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	14256.898	١٦٣	87.466			
		15153.494	١٦٥				

من جدول (42) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان تقدير الذات وأبعاده المختلفة تبعا لعدد سنوات الخبرة عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) دالة إحصائية فيما عدا البعد الجسمي والبعد الاخلاقي فلم توجد فيهم فروق ذات دلالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference التي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (43) والذي يوضح نتائج الفروق في عدد سنوات الخبرة في البعد الجسمي والبعد الاخلاقي والذي ظهرت

فيهم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعا لعدد سنوات الخبرة :  
جدول (٤٣) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين سنوات الخبرة في استبيان تقدير الذات وبعض ابعاده.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
البعد العقلي	١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	0.825	غير دال
	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	1.331*	دال
	٥ - ٩ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	2.156*	دال
البعد الانفعالي	١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	0.893	غير دال
	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	1.549*	دال
	٥ - ٩ سنوات : أكثر من ١٠ سنوات	0.656	غير دال
البعد الاجتماعي	١ - ٤ سنوات : * ٥ - ٩ سنوات	1.128*	دال
	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	1.066*	دال
	٥ - ٩ سنوات : أكثر من ١٠ سنوات	0.063	غير دال
الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات	١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	2.073	غير دال
	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	5.166*	دال
	٥ - ٩ سنوات : أكثر من ١٠ سنوات	3.094	غير دال

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (43) إلى أن الفروق في البعد العقلي كانت بين ١ - ٤ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات وبين ٥ - ٩ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.  
وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (43) إلى أن الفروق في البعد الانفعالي كانت بين ١ - ٤ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات .  
كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (43) إلى أن الفروق في البعد الاجتماعي كانت بين ١ - ٤ سنوات و ٥ - ٩ سنوات لصالح ٥ - ٩ سنوات وبين ١ - ٤ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.  
وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (43) إلى أن الفروق في الدرجة الكلية لاستبيان تقدير الذات كانت بين ١ - ٤ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.  
تختلف هذه النتيجة مع نتيجة (سليم، ٢٠٠٣) والتي أشارت إلي عدم وجود فروق تعزي لمتغير الخبرة.

وتفسر الباحثان وجود فروق في تقدير الذات تبعا لصالح أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة إلي طول الفترة التي قضاها في الجامعة مما يجعله أكثر معرفة ودراية بطرق التعامل المتنوعة مع المواقف والضغوط والمشكلات التي يواجهها وأكثر ثقة بذاته في مواجهتها ، أما البعد الجسمي والأخلاقي فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات .

جدول (٤٤) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي، وأبعاده تبعا لسنوات الخبرة.

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
الاجهاد الانفعالي والبدني	بين المجموعات	63.853	٢	31.927	.667٠	.514٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	7797.255	١٦٣	47.836			
		7861.108	١٦٥				
نقص المساندة وانخفاض الكفاءة في العمل	بين المجموعات	44.905	٢	22.452	1.299	.275٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	2816.396	١٦٣	17.279			
		2861.301	١٦٥				
انخفاض قيمة العمل	بين المجموعات	158.248	٢	79.124	4.532	.012٠	دال
	داخل المجموعات الكلي	2845.655	١٦٣	17.458			
		3003.904	١٦٥				
الدرجة الكلية لاستبيان الانهك النفسي	بين المجموعات	345.720	٢	172.860	1.029	.360٠	غير دال
	داخل المجموعات الكلي	27382.425	١٦٣	167.990			
		27728.145	١٦٥				

\*تعني المتوسط الأكبر قيمة

من جدول (44) يتضح ما يلي: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الانهك النفسي وأبعاده المختلفة تبعا لعدد سنوات الخبرة عند مستوي دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) غير دالة إحصائيا فيما عدا بعد انخفاض قيمة العمل فتوجد فيه فروق ذات دلالة إحصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference التي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (45) والذي يوضح نتائج

الفروق في عدد سنوات الخبرة في بعد انخفاض قيمة العمل والذي ظهرت فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعاً لعدد سنوات الخبرة :  
جدول (٤٥) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين سنوات الخبرة في بعد انخفاض قيمة العمل.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
انخفاض قيمة العمل	١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	1.334	غير دال
	١ - ٤ سنوات : أكثر من ١٠ سنوات	1.322	غير دال
	* ٥ - ٩ سنوات : أكثر من ١٠ سنوات	2.656*	دال

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (45) إلى أن الفروق في بعد انخفاض قيمة العمل كانت بين ٥ - ٩ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (السكران، ٢٠١٤؛ سيد والصبوة، ٢٠١٦؛ الزغبى، ٢٠١٨) والتي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق في الإنهاك النفسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

وتفسر الباحثتان تلك النتيجة إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف سنوات الخبرة معرضون لنفس ضغوط العمل ويواجهون ذات المواقف، فبيئة العمل واحدة ومتمثلة لذوي الخبرة القليلة أو المرتفعة، فالجميع يخضع للوائح والقوانين التي تفرضها المؤسسة، وكل ذلك من شأنه أن يؤدي لنفس التعزيز والإجهاد وبدوره يؤدي إلى الإنهاك النفسي.

جدول (٤٦) تحليل التباين في اتجاه واحد لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، وأبعاده تبعا لسنوات الخبرة.

البيان	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	التباين	قيمة ف	مستوي الدلالة	التعليق
حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني	بين المجموعات	٢	195.619	13.806	٠.000	دال
	داخل المجموعات	١٦٣	14.169			
	الكلية	١٦٥				
بيئة العمل والخدمات التي تقدمها لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات	٢	285.415	9.349	٠.000	دال
	داخل المجموعات	١٦٣	30.528			
	الكلية	١٦٥				
العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية	بين المجموعات	٢	30.758	2.234	.110	غير دال
	داخل المجموعات	١٦٣	13.767			
	الكلية	١٦٥				
الراتب والحوافز المادية	بين المجموعات	٢	6.086	1.245	.291	غير دال
	داخل المجموعات	١٦٣	4.890			
	الكلية	١٦٥				
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	٢	1162.752	8.031	٠.000	دال
	داخل المجموعات	١٦٣	144.782			
	الكلية	١٦٥				

من جدول (46) يتضح ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة تبعا لعدد سنوات الخبرة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث كانت كل قيم (ف) دالة إحصائية فيما عدا بعدى العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية و الراتب والحوافز المادية فلم توجد فيهم فروق ذات دلالة احصائية.

وتم تطبيق اختبار أقل فرق (LSD): Least Significant Difference التي تعد من أقدم الطرائق وقد اقترحها العالم فيشر Fisher عام ١٩٣٥، حيث يشير (Sato ١٩٩٦) أن طريقة LSD يتم استخدامها بعد رفض الفرضية الصفرية، وهي عبارة عن اختبار النسبة التائية (t) يستخدم فيه مربع متوسط الخطأ للتباين داخل المجموعات ودرجات الحرية المرتبطة بذلك، كما أنها تعتمد على مقارنة متوسطات المجموعات بقيمة LSD وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة كما يتضح من جدول (47) والذي يوضح نتائج الفروق في عدد سنوات الخبرة في بعدى العلاقة المباشرة مع إدارات الكلية و

الراتب والحوافز المادية والذين ظهرت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث تبعا لعدد سنوات الخبرة :  
جدول (٤٧) اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة بين سنوات الخبرة في استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وبعض ابعاده.

اسم البعد	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
حرية التدريس	١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	-0.429	غير دال
والبحرث العلمي والنمو المهني	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	3.272*	دال
	٥ - ٩ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	2.843*	دال
بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس	* ١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	3.137*	دال
	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	2.018*	دال
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	٥ - ٩ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	5.156*	دال
	١ - ٤ سنوات : ٥ - ٩ سنوات	4.393	غير دال
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	١ - ٤ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	5.575*	دال
	٥ - ٩ سنوات : * أكثر من ١٠ سنوات	9.968*	دال

\*تعنى المتوسط الأكبر قيمة

تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (47) إلى أن الفروق في بعد حرية التدريس والبحرث العلمي والنمو المهني كانت بين ١ - ٤ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات وبين ٥ - ٩ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.

وتشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (47) إلى أن الفروق في بعد بيئة العمل و الخدمات التي تقدم لعضو هيئة التدريس كانت بين ١ - ٤ سنوات و ٥ - ٩ سنوات لصالح ١ - ٤ سنوات وبين ١ - ٤ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات وبين ٥ - ٩ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.

كما تشير المقارنات الثنائية البعدية في الجدول (47) إلى أن الفروق في الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بين ١ - ٤ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات وبين ٥ - ٩ سنوات و أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات.

تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الأفندي، ٢٠١٢؛ قشمر وقزوي، ٢٠١٩؛ العنزي وبهبهاني، ٢٠١٩؛ المطيري، ٢٠١٩) والتي توصلت جميعها إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة.

مما سبق نجد أن الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة وقد يرجع ذلك إلى قدرتهن علي التحمل للضغوط المهنية والأكاديمية والاجتماعية والتأقلم معها بحكم إرتفاع مستوي الخبرة لديهم، مما يجعل نظرتهم إيجابية دائما تجاه العمل بالإضافة لكونهم يصبحون أكثر إنتماءاً للمؤسسات الأكاديمية التي ينتمون إليها.

أما بالنسبة لبعد الرواتب والحوافز المادية فلا يوجد فرق يعزي لمتغير سنوات الخبرة وقد يرجع ذلك إلى قدرة كل عضو هيئة تدريس في درجته الوظيفية علي التأقلم مع معدل الرواتب والحوافز المادية التي يحصلون عليها لمواجهة متطلباتهم. ومما سبق نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسطات درجاتهم على استبيان (الانهاك النفسي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة بينما وجدت فروق ذات دلالة احصائية في بعض أبعاد استبيان تقدير الذات وبعض ابعاد استبيان الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق فيهما ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١). وبالتالي تحقق الفرض السادس جزئياً.

### نتائج الفرض السابع:

ينص الفرض السابع على " يساهم تقدير الذات و الانهك النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية" وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (48) التالي:

جدول رقم (٤٨) تحليل تباين الانحدار المتعدد للتعرف على تأثير الانهك النفسي وتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية والتي تسهم في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لديهم .

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الانحدار r	معامل التحديد R2	B	ت	الدلالة الاحصائية	
الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	الانهك النفسي	٠,٤٢٩	٠,١٨٤		١٦,٤٦٣	٠,٠٠٠	
	تقدير الذات				-٠,٣٥٣	٤,٣٨٩-	٠,٠٠٠
					٠,١٢٩	١,٦٠١	٠,١١١

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس =  $١٠٣,٩٥٨ - 0.261$  الانهك النفسي +  $0.098$  تقدير الذات

يتضح من جدول (48) صدق ما افترضته الباحثين حيث توضح النتائج أن تقدير الذات والانهك النفسي يساهمان في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية حيث كانت قيمة "ت" دالة إحصائية، الأمر الذي يشير إلي تأثير المتغيرات المستقلة الداخلة في نموذج الانحدار علي المتغير التابع، كما يتضح ايضا ان معامل تأثير تقدير الذات في الرضا الوظيفي هو (0.098) وهو يدل على وجود علاقة خطية طردية بين تقدير الذات فكلما زادت تقدير الذات بمقدار وحدة واحدة كلما زاد الرضا الوظيفي بمقدار (0.098)، كما يتضح ايضا أن معامل تأثير الانهك النفسي في الرضا الوظيفي هو (- 0.261) وهو يدل على وجود علاقة خطية عكسية بين الإنهك النفسي والرضا الوظيفي فكلما زاد الانهك النفسي بمقدار وحدة واحدة كلما قل الرضا الوظيفي بمقدار (- ٠,١١٩)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (٠,١٨٤) وهذا يعني ان تقدير الذات والإنهك النفسي يكمن أن يفسروا (٠,١٨٤) من الرضا الوظيفي , ومما سبق نستنتج ان الانهك النفسي كان اكثر العوامل اسهاما في التنبؤ بالرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

#### أولاً: بالنسبة لإسهام تقدير الذات في التنبؤ بالرضا الوظيفي.

تري الباحثان أنه كلما زاد تقدير عضو هيئة التدريس لذاته كلما سعي إلي تقديم الأفضل لديه ليرتقي بنفسه وهو ما يشعره بالرضا عن نفسه وعن عمله بمرور الوقت، فالرضا الوظيفي لن يتأتي إلا بعد فهم الإنسان لذاته وتقديره لها . وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (اللطياف وآخرون، ٢٠١٩) والتي أشارت إلي وجود علاقة موجبة بين تقدير الذات والأداء الوظيفي لدي أفراد عينة البحث . ثانياً: بالنسبة لإسهام الإنهك النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي



تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (حسين، ٢٠١٦؛ مقلد، ٢٠١٧؛ Aysun et al, 2018 Capone&Petrilo, 2018؛ الزغبي، ٢٠١٨) والتي أشارت جميعها إلي وجود ارتباط عكسي بين الإنهاك النفسي والرضا الوظيفي. بينما تختلف مع نتيجة دراسة (Humphery, c, 2015) والتي أشارت إلي وجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي رغم كثرة الضغوط التي تتعرض لها عينة البحث.

مما سبق نستنتج ان تقدير الذات والانهاك النفسي يساهمان في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية وبالتالي تحقق الفرض السابع كليا.

### النتائج والتوصيات :

#### أولاً- النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي) فيما عدا البعد الاجتماعي باستبيان تقدير الذات فلم توجد فيه فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير السن

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (الاتهاك النفسي والرضا الوظيفي) بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض ابعاد استبيان تقدير الذات

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات والانهاك النفسي والرضا الوظيفي) تبعا للمؤهل الأكاديمي. " فيما عدا بعد حرية التدريس والبحث العلمي والنمو المهني ودرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فقد وجدت فيهم فروق ذات دلالة إحصائية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات و الرضا الوظيفي) تبعا لنوع الكلية بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية باستبيان الانهاك النفسي .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (تقدير الذات) تبعا للدرجة الوظيفية بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض ابعاد استبيان الانهاك النفسي وبعض ابعاد استبيان الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق فيهما ذات دلالة إحصائية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في متوسط درجاتهم على استبيان (الإنهاك النفسي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في بعض أبعاد استبيان تقدير الذات وبعض أبعاد استبيان الرضا الوظيفي فقد كانت الفروق فيهما ذات دلالة إحصائية، يساهم تقدير الذات والإنهاك النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية

### ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:  
اجراء المزيد من الأبحاث المستقبلية تقدير الذات لمعرفة العوامل التي تؤثر في زيادة مستوي الشعور به .  
زيادة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لأسس موضوعية وعادلة في توزيعها.  
تكثيف الندوات واللقاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمساعدتهم علي الإلمام بحقوقهم وواجباتهم .

### ثالثاً : البحوث المقترحة :

من خلال نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح مجموعة من البحوث والدراسات كالتالي  
العوامل المنبئة بالإنهاك النفسي لدي فئات ومراحل عمرية مختلفة .  
دراسة العلاقة بين تقدير الذات والإنهاك النفسي لدي الطالبات المعلمات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية.  
تقدير الذات وعلاقته بسمات الشخصية لدي طلاب كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية .

### المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الأحمّد، عبد العزيز عبدالله (٢٠١٦). الاحتراق النفسي وعلاقته بمستوي الإيجابية لدي عينة من العاملين بشركة الاتصالات السعودية " الرد الآلي" في الرياض، المجلد (٨)، العدد (٢٨)، ١٥-١٨.
- الرحال، ملاذ رحال (٢٠١٦). الاحتراق النفسي لدي معلمي التربية الخاصة بمعهد الرعاية الاجتماعية في مدينة حمص وعلاقته ببعض المتغيرات للعام الدراسي ٢٠١٥م ٢٠١٦م، مجلة جامعة البعث للعلوم الإنسانية، المجلد (٣٨)، العدد (٢٤)، ١٢٣-١٦٤.

- السكران، ياسر فخري (٢٠١٤). مستوى الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية إربد الجامعية، دراسات في التعليم العالي، العدد (٦)، ٨٥-١١٣.
- الغامدي، علي سعد. (٢٠١٦). تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلاب قسم التربية البدنية بجامعة أم القرى، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٥)، العدد (٢).
- اللطيف، غزالة مصطفى، وسامية، الفورتية، والقطامية، نورية عبد السلام (٢٠١٩). تقدير الذات وعلاقته بالداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم، جامعة مصراته وفق معايير الجودة الشاملة، مجلة كلية الآداب، جامعة مصراته، المجلد (٣)، العدد (٢)، ١٨٦-١٨٩.
- المشاقبة، أميمة مسلم وأيمن، أحمد (٢٠١٦). درجة ممارسة الشفافية الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية.
- بلقوميدي، عباس (٢٠١٢). أساليب التفكير وعلاقتها بتقدير الذات في ضوء متغيري الجنس والتخصص، دراسة مقارنة علي تلاميذ المرحلة الثانوية بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٩)، ١٢٣-١٣٨.
- حراششة، أحمد حسن. (٢٠١٥). الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة المير سلطان بن عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات، المجلد (٩٣)، العدد (١)، ٢٦٥-٢٩٣.
- حسن، الطيب السنوسي (٢٠١٦). السلوك العدواني وعلاقته بتقدير الذات لدى طلاب جامعة السلام (مجمع الفولة)، مجلة جامعة السلام، العدد (١٣)، ٩٨-١٢٢.
- حسن، عصام كمال وإبراهيم، فيوليت فؤاد ويوسف، محمود رامز (٢٠٢٠). الخصائص السيكومترية لمقياس الإنهاك النفسي لدى معلمي ذوي الإعاقة السمعية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد (٦٢)، ١٢٥-١٥١.
- حسين، هيام بشير (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بتقدير الذات، المجلة العلمية (كلية رياض الأطفال)، جامعة المنصورة، مج (٣)، ع (٣).
- حسيني، سمية (٢٠١٨). تقدير الذات لدى التلاميذ المعيدين لمستوي الرابعة متوسط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

- حورية، شوقي (٢٠١٠). الاحتراق النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدي الفريق الطبي، رسالة ماجستير، جامعة حلوان.
- خاطر، هبة الله السيد (٢٠١١). العجز المتعلم وعلاقته بتقدير الذات والاكتئاب لدي طلاب الجامعة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المنصورة.
- سليم، مهند عبد (٢٠٠٣). مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدي معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظتي حنين ونابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- سيد، أميرة فايق، و الصبوة، محمد نجيب (٢٠١٦). الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدي عينة من الموظفين الإداريين بالمحاكم من الجنسين، المجلد (٤)، العدد (٤)، ٦٠٤-٥٦٥.
- شايح، عبدالله مجلي (٢٠١٣). تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدي طلبة الصف الثامن من مرحلتي التعليم الأساسي بمدينة صعدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق.
- صابر، سامية محمد (٢٠٠٨). صورة الجسم وعلاقتها بتقدير الذات والاكتئاب لدي عينة من طلاب الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (٢٣) العدد (١)، ٢٣٥-١٨٦.
- عسكر، علي (٢٠٠٥). الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل، الكويت: دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
- عشاوي، فيفان أحمد (٢٠١٨). التفكير الإيجابي في علاقته بكل من التفاؤل وتقدير الذات، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد (٥٤)، ٢١٩-٢٥٤.
- علم الدين، هبة سلام، و الزحيلي، غسان محمود (٢٠٢٠). الإنهاك النفسي وعلاقته بالاندماج الاجتماعي لدي عينة من طلبة جامعة دمشق، مجلة جامعة البعث، سلسلة العلوم التربوية، المجلد (٤٢)، العدد (٣١)، ١٠٦-٣٥.
- كاتب، محمد عزت، و فادي، علي (٢٠٢٠). تقدير الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي. دراسة ميدانية عي عينة من معلمي ومعلمات مدينة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (٤٢)، العدد (٦)، ١٧٣-١٩٤.

- محمد، مروة عبد المحسن (٢٠٢٠). الفروق في تقدير الذات في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية لدى طفل ما قبل المدرسة ، مجلة دراسات تربوية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد(٢٦)، ٢٥٢-٢٨٩.
- أبو خضير، بسام محمد. (٢٠١٨). مستوي الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال ، دراسة ميدانية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة البحرين ، المجلد (١٩)، العدد(٢)، ٦٠٥-٥٦٩.
- أحمد ، عصمت صابر. (٢٠٠٣). صراع الدور وعلاقته بالاحترق النفسي لدى معلمي التربية الفكرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أسيوط
- الأفندي، اسماعيل محمد.(٢٠١٢).عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، مجلة الجامعة الاسلامية، سلسلة الدراسات الانسانية، المجلد (١١)، العدد(٩).
- أورابح، مبارك محند.(٢٠١٨).الرضا عن العمل لدى أساتذة الجامعة :دراسة مقارنة بجامعة مولود معمري تيزي وزو نموذج، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، مركز جيل البحث العلمي، العدد (٤٤) ، ٩-١٩.
- البرعي ،هانم مصطفى محمد مصطفى.(٢٠٢٠).مستوي الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، مجلة البحث العلمي في التربية ، العدد (٢١).
- بوحارة، هناء.(٢٠١٦). ظاهرة الاحترق النفسي كاستجابة لضغوط العمل في المهن الختامية والإنسانية والاجتماعية ، قراءة نفسية تشخيصية ، شؤون اجتماعية ، المجلد (١٣٦)، العدد (٣٣)، ٢١٧-٢٤٦.
- التابعي ، وجية محمد. (٢٠١٣). دراسة دينامية العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز وبين الانهاك النفسي لدى موظفي قلم المحضرين وانعكاساتها علي مستوي أدائهم الوظيفي ، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ، المجلد (١)، العدد (٥٣)، ٢٢٤-٢٩٠.
- الجارودي ، ماجدة ابراهيم. (٢٠١٥). مستويات الاحترق النفسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في مواجهة متطلبات الاعتماد الأكاديمي ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد (١٦)، العدد (٢)، ١١-٥٢.

- حابي ، خيرة وأحمد ، قويد .(٢٠١٩)، الاحتراق النفسي ومتغير الجنس لدى الأطباء المختصين في القطاع الصحي لولاية تيارت ، مجلة دراسات نفسية ، العدد (١٦)، ١٤٥-١٦١.
- الحجري، سالمة راشد سالم.(٢٠١١). فاعلية برنامج ارشاد جمعي في تنمية تقدير الذات لجي المعاقين بصريا في سلطنة عمان ،رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم.
- حسن، دعاء فاروق .(٢٠١٦). الرضا المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى حكام رياضة الكاراتيه، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، العدد(٧٦)، ٢٠٩-٢٢٦.
- حسن، علي عمر بن الخطاب علي.(٢٠٢٠).أساليب الانتباه وعلاقتها بالإرهاك النفسي للغواصين: دراسة تنبؤية المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة حلوان -كلية التربية الرياضية للبنين، العدد(٨٩)، ١-٧٧.
- الحسين، أسماء عبد العزيز.(٢٠١٩).الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا -كلية التربية، المجلد (٧٠)، العدد(٢)، ٥٩٥-٦٣٩.
- الحماقي، وليد طلعت .(٢٠١٦). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لد أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس، مجلة الارشاد النفسي، عين شمس، ٤٦، ابريل، ١٥٣-٢٢٩.
- دردير،نشوة كرم . (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (ا، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة الفيوم.
- الدوايدة ، أحمد والمغزاوي ، رشا .(٢٠٢٠). تقدير الذات وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الجامعية ذوي اضطرابات الكلام ، مجلة التربية الخاصة والتأهيل ، المجلد ١٠)، العدد (٣٤)، ١٥٣-٢٢٩.
- راضي ، فوقية محمد .(٢٠١٤). إدارة الصف وعلاقته بالشعور بالإرهاك النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلة كلية التربية بأسسيوط ، المجلد (٢)، العدد (٢١)، ٢٠٤-٢٤٧
- ربيع ، محمد شحاته .(٢٠١٠). علم النفس الصناعي والمهني ، القاهرة ، دار المسيرة للنشر

- الزعبي، ابتسام عبد الله عيد.(٢٠١٨). الاحتراق النفسي والرضا المهني لرئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس-مركز الإرشاد النفسي، العدد (٥٤)، ١٨٧-٢١٨.
- الزعبي، ميسون طلاع.(٢٠١٥). مستوي الرضا الوظيفي لدي أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت، مجلة التربية، جامعة الأزهر، (١)١٦٦، (١)-٣٦٤-٤٠٨.
- الزهراني، نوال عثمان أحمد.(٢٠٠٨). الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدي العاملات مع ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الزيدان ، خالد زيدان .(٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدي عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القرى
- سعدية ، بلقايد .(٢٠١٥). تقدير الذات لدي والدي الطفل التوحدي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة اكلي محند والحاج
- سعيد ، سلمى خليل .(٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدي التدريسين في كلية التربية الأساسية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- سليمان ، عبد الرحمن سيد ومحمد ، السيد يس .(٢٠١١). فاعلية برنامج علاجي معرفي سلوكي في خفض الاحتراق النفسي لدي معلمي التلاميذ ذوي الاعاقة العقلية البسيطة من يفكرون في ترك المهمة ، مجلة الإرشاد النفسي ، المجلد (٢٩)، ٢٢٩-٣٠٥.
- الشрман، منيرة، الجعافرة صفاء.(٢٠١٤).درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوي أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، الأردن، ٢(١)، ٤١٣-٤٤٥.
- الشمري، ذهب نايف.(٢٠١٦). الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة حائل في ظل تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، المجلد (٤٠)، العدد (١)، ٢٣١-٣١٦.

- الشهري، عبد الله عوض محمد. (٢٠٢٠). درجة ممارسة الشفافية الادارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة القلم، جامعة القلم للعلوم الانسانية والتطبيقية، العدد (١٧)، ٣٦١-٣٩٠.
- صارة، حمري. (٢٠١٢). علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدي تلامذة الثانوية، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية .
- الصباح ، محمد ربيع . (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشادي معرفي سلوكي لخفض درجة الاحتراق النفسي ، دراسة ميدانية تجريبية لدي مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية في مدارس محافظة دمشق الرسمية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة دمشق.
- الصبحي، فوزية سعد . (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدي عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة ، مجلة دراسات تربوية ونفسية ، كلية الزقازيق ، العدد (٧٩)، ٣٥٣-٤٠٢.
- الصرايرة، خالد أحمد. (٢٠١١). الأداء الوظيفي لدي أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٧)، العدد (٣).
- صقر، هالة أحمد عبد الحميد. (٢٠٢٠). الجهد الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي للمعلمين. دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (١٠٨)، ٢٩١-٣٤٠.
- صوالحة، محمد أحمد (٢٠٠٢). مفهوم الذات وعلاقته بمتغيري الجنس والصف الدراسي، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد (١)، العدد (٢)، ٣٣-٤٥.
- الطالباني ، خولة عبد الحميد . (٢٠١٣). دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة علي رأس المال الفكري ، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية ، المجلد (٢١)، العدد (٣)، ٦٨٢-٧٠٠.
- طشطوش، رامي وجروان، علي ومهيدات، محمد وعطا، زايد. (٢٠١٣). ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدي معلمي غرف المصادر في الرदन ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، (٢٧) ١٧٢٨، ٨-١٧٦٢.



- عبد الجواد، عاطف سيد.(٢٠١٩). قلق الانجاب وعلاقته بالإرهاك النفسي لدي الزوجات نوات الاجهاض المتكرر، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، مركز الارشاد النفسي، العدد(٥٩)، ٢١٥-٢٦٥.
- عبد الحسين ، نبأ ومحبي، مي نوري .(٢٠١٠). الرضا الوظيفي لدي تدريسين الجامعات العراقية ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، ١٩٦-٢٤٨
- عبد الفتاح، عصام عطية.(٢٠٢٠).تصور مقترح لتحسين مستوي الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء آرائهم، المجلة التربوية، جامعة سوهاج ،كلية التربية، الجزء (٧٧) ، ١٣١٩-١٢٥٥.
- عبد القادر ، موفق عبدالله .(٢٠١١). منهج البحث العلمي وكتابة الرسائل العلمية ، القاهرة ، دار التوحيد .
- عبد الله، هشام ابراهيم ومتولي، محمد متولي وشعراوي، هبه محمود.(٢٠١٩).التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، العدد(١٠)، ١٥٥-١٧٨.
- عبدالله ، زينب ووزاني ، حنان .(٢٠١٨). تقدير الذات عند الأمهات العازبات ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة عبد الحميد بن باديس
- العبدان، سعد محمد،(٢٠١٩).الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدي أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد (٩)، ٤٦-٨٢.
- العتيبي، ضرار عبد الحميد التوم.(٢٠١٢). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة علي مستوي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامع الملك خالد، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد (٩).
- العمري، نبيلة علي أحمد.(٢٠١٥).العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، س١، العدد (٣)، ٣٤٩-٣٦٠.
- العنزي، خلف محمد خلف.(٢٠١٩).العدالة التنظيمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالرض الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس ،إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية) ، كلية التربية ، جامعة تبوك ، المجلد(٣٥)، العدد (٤).

- العنزي، مطلق مهيل وبهبهاني، مروة محمد. (٢٠١٩). دور عمادة الكلية في تحقيق عوام الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس - كلية التربية، المجلد (٤٣)، العدد (٤)، ٧١-١١٣.
- الغصاب، عبدالله و الدوسري ، بادي. (٢٠١٠). الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية للعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الكويت في ضوء أبعاد التمكين ، مجلة جامعة المنوفية للتربية البدنية والرياضية ، المجلد(١)، العدد (٧)، ص ٥٩-٩٧
- الفارس، سليمان. (٢٠١٠). الرضا الوظيفي ، رسالة ما جستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق
- فرغلي ، محمد شعبان و عثمان ، عفاف عبدالله. (٢٠١٢). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وتطبيق نظام الجودة في التعليم وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم ، مجلة كلية التربية بأسبوط ، المجلد (٢٨)، العدد (٤١)، ١٩٥
- فلمبان، إيناس فؤاد . (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدي المشرفين التربويين ، رسالة ما جستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القري
- قشمر، علي لطفي علي وقزوي، جقيقة. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية والجزائرية: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي الاستقلال والجزائر ٢ ، مجلة آفاق للعلوم، جامعة ريان عاشور الجلفة، العدد(١٦)، ١٢-٢١.
- القليوبي، نهي سليمان. (٢٠١٣). دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، مصر ، العدد (٦٩)، ٦١١-٦٤٤.
- لبابنة ، أحمد حسن . (٢٠١٤). الرضا عن العمل لدي أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية ، وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة دراسات تربوية ونفسية ، جامعة الزقازيق ، العدد (٨٣)، ٢٧٩-٣١٥
- محمد ، رضوان . (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع لدي أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن ، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية ، المجلد(٢٧)، العدد (٥)، ٩٨١-١٠١٠

- محمود، أماني خليل و الحلو، محمد وفائي علوي سعيد.(٢٠١٥).تقدير الذات وعلاقته بالضغوط النفسية والمساندة الاجتماعية لدى الفتيات المتأخرات في الزواج في محافظات غزة، ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- المطيري، ندي زويد ضيف الله.(٢٠١٩).الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل من وجهة نظر ، مجلة التربية، جامعة الأزهر -كلية التربية، العدد (١٨٤)، الجزء(٣)، ١٥٣٦-١٥٠٠.
- مقلد، محمد عبد الحميد.(٢٠١٧). الرضا الوظيفي والسمات الشخصية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدي معلمي السباحة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها.
- منصور، مجيد.(٢٠١٠)،درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، المجلد (١٢) ، العدد (١).
- موسي، محمود علي.(٢٠١٩). نمذجة لمعادلة البنائية للعلاقات بين التنافر الوجداني والاجهاد المعرفي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس في ضوء آليات التصحيح الالكتروني، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، المجلد (٣٠)، العدد(١١٨)، ٤٦٤-٤٣٢.
- المياحي ، جعفر عبد كاظم .(٢٠١٠). الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها علي الرضا الوظيفي ، مجلة واسط للعلوم الإنسانية ، الأردن ، ٢٤-١
- ناصح، نجلاء مرزوق(٢٠٢١). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، العدد(١٩)، ١١٩-٥٣.
- النعاس، عمر مصطفى.(٢٠١٧).الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته، مجلة كلية الآداب، جامعة مصراته، ليبيا، ١١٩-٩٥.
- ثانيا:المراجع الأجنبية
- Ahola, k .& Hakanen , J. (2007): job strain, burnout, and depressive symptoms: Aprospective study among dentists journal of Affective Disorders, Vol(104),No (3), p p (103 110).
- Al-kfaween ,Etaf M (2017)The Level of Self-Esteem of the Tafial Technical University students and its Relationship with some variables .Journal of Psychology and Behavioural

- .Journal of Psychology and ehavioural science,vol(5),No (2),Pp44-48.Dol:15640/jps. V5n2a5.
- Aysun A. et al (2018) Burnout syndrome, job satisfaction and associated factors among primary health care doctors in Erzurum, Turkey Journal of surgery and medicine, J Surg Me,Vol(2),No(2),105-110.
  - Bastas, M. (2016). Development of the Teacher's Burnout Scale. Anthropologist, Vol(23),No(1)Pp 105-114
  - Brandebo, M.F., Osterberg, J. and Berglund, A.K. (2019). The Impact of Constructive and Destructive Leadership on Soldier's Job Satisfaction, Psychological Reports,Vol(122),No (3),Pp 1068-1086.
  - Capone, V., & Petrillo, G. (2018). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. Current Psychology,Pp 1-10.
  - Ghalyanee,Bahareh(2016). Relationship Between sey-Esteem and Psychological Hardiness in Adloconto: A Relation Derigm. The interntional of fmdian Psychology. Vol(3). No(10),Pp 116-122.
  - Humphrey, C, (2015): Job Satisfaction, Role Strain, Burnout, and Self-Care Among American Sign Language/English Interpreters Master's of Arts in Interpreting Studies (MAIS) Theses.
  - Lars, B (2011). Personality, Passion, self-esteem and psychological well-being among Junior Elite Atteletes in Norway. Master Thesis. Faculty of Health Sciences : university of Tromso.
  - Piatkowska, J. (2014) : The Relationship between Mindfulness and Burnout among Master of Social Work Students Doctor of Philosophy in Social Work and Social Research Dissertation

---

Committee: Eileen Brennan, Chair Daniel Coleman Victoria Cotrell Thomas Kindermann Julie Rosenzweig, Portland State University.

- Platsidou, M. & Daniilidou, A. (2016). Three Scales to Measure Burnout of Primary School Teachers: Empirical Evidence on their Adequacy. *International Journal of Educational Psychology*, Vol(5), No (2), Pp164-186
- Pyhalto K., Pietarinen J., Salmela –Aro K.(2012). Teacher working-Environment Fit As A Framework for Burnout Experienced By finnish Teachers, *Teaching and Teacher Education* ,No(27),Pp1101-1110.
- Ramazan, S. (2018). Gender differences in turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. *Early Childhood Education Journal*, Vol(46),No(6),Pp 643-653.
- Sato, T. (2006). "Internet Addiction among students: Prevalence and psychological problems in Japan". *MAJ. . Health Care Center. S aga University. Saga*, vol(49), No (7), Pp 279-283.
- Schutz ,P.A.,&Lee,M.(2014).Teacher emotion, emotional Labor and teacher identity. In J.de Dios (ed.),*Issues and Perspectives on English language teacher education: Facing new challenges* (Pp169-186), Amsterdam, Rodopi.