



**الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس  
ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق في ضوء بعض المتغيرات**

إعداد

**د / إيناس محمد صفوت خريبه**

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية – جامعة الزقازيق

## الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق في ضوء بعض المتغيرات

إعداد

د / إيناس محمد صفوت خريبه

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية – جامعة الزقازيق

### الملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق، والكشف عن مدى اختلافه واختلاف مكوناته باختلاف كل من النوع والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة. ولتحقيق هذه الأهداف قامت الباحثة بإعداد مقياس الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي، ثم قامت بتطبيقه على عينة قوامها (١٠٩) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق من جميع الأقسام، وذلك بعد التحقق من صدقه وثباته. واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية البارامترية مثل اختبار (ت) لعينة واحدة واختبار (ت) لعينتين مستقلتين وتحليل التباين البسيط للتحقق من فروض البحث. وتوصل البحث إلى النتائج التالية:

- يتوافر الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بدرجة مرتفعة لدى عينة البحث.
- عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونه الوجداني باختلاف النوع، بينما يختلف المكون المعرفي تبعاً للنوع لصالح الذكور.
- عدم اختلاف الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونه المعرفي باختلاف الدرجة الوظيفية، بينما يختلف المكون الوجداني تبعاً للدرجة الوظيفية وذلك لصالح فئة الدرجة الوظيفية الأدنى (المدرسين – معاونين).
- عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونيه باختلاف عدد سنوات الخبرة.

### الكلمات المفتاحية :

الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي – أعضاء هيئة التدري

**المقدمة:**

يعتبر علم النفس الإيجابي من التوجهات الحديثة في بحوث علم النفس حيث إنه يعبر عن الجانب الإيجابي في علم النفس ودراسات الشخصية. وفي هذا الإطار شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بدراسة مفهوم الهناء الذاتي (Acun-Kapikiran, 2011: 1141). وظهر هذا الاهتمام المتزايد بصورة واضحة في القرن الحادي والعشرين وذلك نتيجة التغيرات الكبيرة في التفاعلات الحياتية بين أفراد المجتمع مما أثر على حياة الناس بشكل إيجابي وسليبي؛ ومن ثم أصبح مفهوم الهناء well-being وعلاقته بالفروق الفردية والعلاقات الاجتماعية واحترام الذات وبعض العوامل الأخرى موضوعاً مهماً للباحثين (Isiklar, 2012: 41). فالهناء الذاتي والذي يوصف بأنه التقييم الذاتي للحياة بشكل معرفي ووجداني له دور كبير كمؤشر لجودة الحياة وإنجاز الأهداف الذاتية ومواجهة صعوبات الحياة والاستمتاع بالحياة (Eroglu, 2012: 168).

ونظراً لوجود دور كبير للهناء كمؤشر لمتغيرات كثيرة فقد زاد الاهتمام بدراسة الهناء لدى الأفراد في بيئة العمل (Blanchflower, & Oswald, 1999). فالعمل يعد أكثر من مجرد وسيلة للعيش والبقاء؛ فهو يمنح الفرد هويته الشخصية، وتحقيقه لذاته، وصورته الاجتماعية (Al-Rubaish, et al., 2011: 1). فحياة العمل تضم جزءاً كبيراً ومهماً من الحياة اليومية للفرد؛ وقد ذكرت الأدبيات أن حياة العمل تعد بعداً مهماً للرضا عن الحياة، وأن بعض الأدوات التي تقيس الرضا عن الحياة تتضمن مفردات تدور حول الرضا عن الحياة الوظيفية؛ فالرضا الوظيفي يرتبط إيجابياً بالهناء الجسمي والعقلي، وجودة الحياة (Gurkova, et al., 2012: 95).

ويحتل العمل جزءاً كبيراً من الحياة اليومية لكل عامل؛ فالعمل يعد المصدر الأساسي للمكانة الاجتماعية، كما أنه يساعد في تحديد ماهية كل فرد، بالإضافة إلى أنه يؤثر على الصحة النفسية والجسمية للفرد، ونظراً للدور الأساسي الذي يلعبه العمل في حياة كثير من الناس، يعد رضا الفرد عن وظيفته مكون مهم للهناء العام (Smith, 2007: 1).

ويعد الهناء المرتبط بالعمل عاملاً مهماً لتحديد أداء المؤسسات على المدى البعيد؛ فقد توصل الباحثون إلى أن هناء الموظفين قد يتأثر بمتطلبات الوظيفة وموارد الوظيفة؛ فمتطلبات الوظيفة قد تؤدي إلى نتائج سلبية للموظفين، بينما يمكن أن تؤدي الموارد الوظيفية إلى نتائج إيجابية (Chou & Martin, 2012: 503).

والتعليم العالي باعتباره ضمن المؤسسات التي تتأثر بهذا التطور، أخذ على عاتقه مسئولية توجيه الأمة نحو الطريق السليم؛ حيث تلعب الجامعات دوراً أساسياً في تطوير البحوث، وتدعيم القدرة على التدريس وتطوير نظام الإدارة في مختلف الدول، وتسعى الجامعات لتحقيق هذه الأهداف وبالتالي يشكل تحدياً كبيراً ومن ثم ضغطاً كبيراً عليها، وعندما يكون الموظف غير راضٍ ومتقلب بالضغوط فلن يستطيع المساعدة في تحقيق هذه الأهداف، وبالتالي فهناك حاجة لتحسين رضا الأفراد عن وظائفهم وتخفيف الضغوط ودراسة العلاقات السببية بينهما (Qayyum, 2013: 212).

ويعتبر أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم بالجامعات ضمن المهن الأكاديمية التي لها عدد فريد من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المؤسسات؛ حيث يعد التعرف على درجة الهناء الوظيفي الأكاديمي لديهم مهماً في تحديد مدى رضاهم عن العمل، كما أن التعرف على اختلاف درجة الهناء الوظيفي الأكاديمي لديهم باختلاف بعض المتغيرات يعد مؤشراً لتحديد بعض العوامل المؤثرة في الهناء الوظيفي الأكاديمي.

### مشكلة البحث:

من العرض السابق تظهر مشكلة البحث الحالي والتي تتطلب الإجابة عن التساؤلات

التالية:

- ✘ ما درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق؟
- ✘ هل تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكوناته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف النوع (ذكور - إناث)؟
- ✘ هل تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكوناته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف الدرجة الوظيفية (معاون - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)؟
- ✘ هل تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكوناته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف عدد سنوات الخبرة (٧ سنوات فأقل - أكثر من ٧ سنوات حتى ١٤ سنة - أكثر من ١٤ سنة)؟

**أهداف البحث:**

تتلخص أهداف البحث الحالي فيما يلي:

- ✘ التعرف على درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق.
- ✘ الكشف عن مدى اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكوناته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف النوع (ذكور - إناث).
- ✘ الكشف عن مدى اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكوناته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف الدرجة الوظيفية (معاون - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).
- ✘ الكشف عن مدى اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكوناته لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف عدد سنوات الخبرة (٧ سنوات فأقل - أكثر من ٧ سنوات حتى ١٤ سنة - أكثر من ١٤ سنة).

**أهمية البحث:**

تحدد أهمية البحث من خلال ما يلي:

- ✘ أهمية متغير البحث الرئيسي وهو الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي وحدثه دراسة الجانب الأكاديمي في الهناء الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس، والذي يعتبر من الموضوعات الحديثة التي لم يتطرق لها أي بحث عربي بصورة مباشرة -في حدود علم الباحثة-.
- ✘ أهمية الكشف عن متغير الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أحد أهم مكونات البيئة التعليمية الجامعية وهم أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم منطلق التطوير ومصدر التميز في الجامعات.
- ✘ أهمية توافر مقياس -يضاف إلى المكتبة العربية- لتحديد مستوى الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

**مصطلحات البحث:**

**الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي Academic Job Subjective Well-being:** هو

تقييم عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس للجانبين الوجداني والمعرفي لحياته الوظيفية الأكاديمية، ويتكون من مكونين رئيسيين هما:

١- المكون الوجداني: ويتضمن المشاعر الإيجابية والسلبية لعضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس تجاه وظيفته الأكاديمية وتظهر من خلال العلاقات مع زملاء العمل؛

ويعبر عنه بالتفاعل بين عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس وزملاء العمل، والعلاقات مع رؤساء العمل؛ ويعبر عنه بالتفاعل بين عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس ورؤسائه (رئيس قسمه، الوكلاء، العميد، والقيادات الجامعية)، والعلاقات مع الطلبة؛ ويعبر عنه بالتفاعل بين عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس والطلبة الذين يُدرّس لهم أو يتعامل معهم، والعلاقات مع الموظفين؛ ويعبر عنه بالتفاعل بين عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس والموظفين بالكلية من إداريين وعمال.

٢- المكون المعرفي: ويتضمن الجانب المعلوماتي عن الحياة الوظيفية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس المتمثلة في ظروف العمل؛ ويعبر عنها بكافة المعلومات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس عن طبيعة العمل الجامعي ومدى رضاه عنه، والعوامل التنظيمية؛ ويعبر عنها بكافة المعلومات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس عن طبيعة تنظيم المهام والأعمال الأكاديمية التي يقوم بها ومدى رضاه عنها، والراتب والمكافآت؛ ويعبر عنها بكافة المعلومات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس عن العائد المادي الشهري أو الاستثنائي نظير المهام والأعمال التي يؤديها ومدى رضاه عنها، والنشاطات البحثية والدورات التدريبية؛ ويعبر عنها بكافة المعلومات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس عن الدعم المقدم من بيئته العمل ورؤساء العمل تجاه إجراء البحوث والدورات التدريبية والمؤتمرات ومدى رضاه عنها، والخدمات والتسهيلات؛ ويعبر عنها بكافة المعلومات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس/ معاون عضو هيئة التدريس عن الخدمات والتسهيلات التي تقدمها الكلية لأعضاء هيئة التدريس ومدى رضاه عنها.

## الإطار النظري:

### الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي:

#### الهناء الذاتي:

يتكون مفهوم الهناء الذاتي من ثلاثة جوانب تتمثل في الانفعال الإيجابي، والانفعال السلبي، والرضا عن الحياة، ويعكس هذا المفهوم سيطرة الأفكار والمشاعر الإيجابية حول حياة الفرد، ومن ثم يهتم بأسباب تقييم الناس لحياتهم بشكل إيجابي؛ فالهناء يركز على

المشاعر الإيجابية طويلة المدى وليس على الحالات الانفعالية المؤقتة، ويعكس جانب الانفعال الإيجابي الحالات المزاجية الإيجابية للفرد، مثل الحماسة والنشاط والتنبه، أما جانب الانفعال السلبي فيعكس حالات الفرد المزاجية السلبية مثل الغضب والشعور بانعدام القيمة والذنب والخوف والعصية، أما الرضا عن الحياة كمؤشر للهناء الذاتي فيمكن وصفه بأنه تقييم الفرد المعرفي لحياته ككل (الوظيفة، والزواج، والصحة، وما إلى ذلك)، ويعد خاصية مكملة للجانب الانفعالي (Cenkseven-Önder & Sari, 2009: 1224).

وبالتالي فإن الهناء الذاتي مصطلح واسع يضم مفهومين متميزين هما الهناء الوجداني والرضا عن الحياة، حيث يعبر الرضا عن الحياة عن الجانب "المعرفي" للهناء الذاتي؛ ويشار إلى مفهوم الرضا الوظيفي عندما يكون موضوع التقويم هو وظيفة الفرد، ويمكن قياس الهناء الذاتي باستخدام أسئلة حول الرضا توجه لمشاعر الناس حول أنفسهم، والرضا الوظيفي كجزء أو مجال من الرضا عن الحياة يمكن قياسه من خلال أسئلة عن الرضا موجهة لمشاعر الناس حول وظائفهم (Gurkova, et al., 2012: 96).

### الهناء الانفعالي المرتبط بالوظيفة:

يعتبر وار (Warr (1987، 1990) هو أول من تبنى نموذج الهناء الوجداني في سياق العمل ويصنف المشاعر المرتبطة بالعمل إلى بعدين هما السعادة والاستثارة (Mäkikangas, et al., 2007: 198). فقد طرح وار (1987) نموذجاً للهناء المرتبط بالوظيفة سماه "نموذج الفيتامين" "Vitamin Model" ويرى هذا النموذج أن الصحة النفسية تتأثر بخصائص البيئة مثل خصائص الوظيفة بشكل يشبه التأثير غير الخطي للفيتامينات على صحتنا الجسمية؛ فالفيتامينات لها تأثير خاص على الجسم البشري حيث يؤدي نقص الفيتامينات إلى الضعف الجسدي ومن ثم إلى أمراض جسمية، وعموماً يحسن تناول الفيتامينات من الصحة والوظائف الجسمية، ولكن إذا تجاوز تناول الفيتامينات حد معين لن يحدث أي تحسن زائد، بل إن تناول المستمر للفيتامينات قد يؤدي إلى نوعين مختلفين من التأثيرات، أولاً: قد يظهر ما يسمى بالتأثير الدائم؛ حيث لا تتحسن الصحة ولا تظهر نتائج ضارة تضعف صحة الفرد الجسمية، ثانياً: التأثير الضار؛ حيث تؤدي الجرعة الزائدة من الفيتامينات إلى تركيز السموم في الجسم (فرط الفيتامينات)، مما يؤدي إلى ضعف الوظائف الجسمية وضعف الصحة، ومن ثم يمكننا أن نشير إلى فيتامينات وار على أنها "فيتامينات العمل" (De Jonge & Schaufeli, 1998: 388).

وقد توصل وار Warr (١٩٨٧، ١٩٩٤) إلى تسعة معالم للوظائف تعمل كمحددات للهناء والصحة النفسية المتعلقة بالوظيفة، فهو يفترض أن ست من خصائص الوظائف (الاستقلالية الذاتية للوظيفة، ومتطلبات الوظيفة، والدعم الاجتماعي، واستغلال المهارة، وتنوع المهارة، والتغذية الراجعة للمهام) لها تأثيرات ضارة، أما الخصائص الثلاث الباقية (الراتب، والأمان، وأهمية المهمة) فيفترض أنها تتبع نمط التأثير الدائم للفيتامينات (ibid: 1998: 389).

وتركز البحوث النفسية أساساً على الهناء الانفعالي كمؤشر للصحة النفسية المرتبطة بالوظيفة؛ وقد عرف وار Warr (١٩٨٧، ١٩٩٠) الهناء الانفعالي المرتبط بالوظيفة عن طريق بعدين أساسيين هما السعادة والاستثارة، وباستخدام هذين البعدين، وصف وار محتوى وحدة الانفعالات المرتبطة بالوظيفة والهناء الانفعالي على ثلاثة محاور: ١- سعيد - غير سعيد، ٢- القلق - الرضا، ٣- الإحباط - الحماسة، وفيما بعد أطلق على المحور الثاني اسم: القلق - الراحة، ويعد بعد السعادة أكثر أهمية من بعد الاستثارة، ومن ثم شكل النموذج بيضاوي وليس دائري، وطرفاً بعد الاستثارة يعكس الهناء الانفعالي (Mäkikangas, et al., 2007: 198). وطبقاً لهذا النموذج، يميل الأصحاء نفسياً إلى أن يكون لديهم الجانب الإيجابي من أبعاد النموذج (الرضا، الراحة، الحماسة)، ولكن هذا لا يعني أنهم لا يمرون من حين لآخر بالجوانب السلبية (عدم الرضا، القلق، الإحباط) (Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011: 93).

وقد أظهرت البحوث أن علاقات العمل (أي، كيفية تعامل الأفراد مع بعضهم في العمل) تؤثر على هناء الموظفين ورضاهم الوظيفي؛ فمن الاحتياجات الملحة للموظف أن يحافظ على علاقات منسجمة مع الآخرين في مكان العمل؛ فالعلاقات الجيدة في العمل يمكنها تلبية حاجة الموظفين من الانتماء للعمل، كما أنها تجعل من الممكن للموظفين أن يحصلوا على دعم اجتماعي أكثر من الرؤساء أو زملاء العمل لإنجاز المهام، ومسايرة الانفعالات السلبية (الدعم الانفعالي) مما يساعد على زيادة الرضا الوظيفي والهناء (Yang, et al., 2008: 571). وبيئة العمل التي تسمح بإشباع حاجات الموظفين الشخصية وتسمح بالتأثير التفاعلي الإيجابي بينهم سوف تؤدي إلى الهناء الوظيفي (Ajala, 2013: 46).

وسوف تتناول الدراسة الحالية الهناء الذاتي المرتبط بالوظيفة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية بجامعة الزقازيق، والذي يتكون من جانبين أحدهما وجداني ويتناول علاقات عضو هيئة التدريس ومعاونيه مع كل من زملاء العمل، ورؤساء العمل، والطلبة، والموظفين، والآخر معرفي ويتناول ظروف العمل، والعوامل التنظيمية الأكاديمية، والراتب والمكافآت، والنشاطات البحثية والدورات التدريبية، والخدمات والتسهيلات.



### الدراسات والبحوث السابقة:

تتوعت البحوث والدراسات التى اهتمت بدراسة متغىر الهناؤ الوظىفى أو الرضا الوظىفى باعباراه الجانب المعرفى له، كما تناولت بعض البحوث أبعاد الهناؤ الوظىفى وعلاقتها بنوع المفحوص أو درجته الوظىفية أو عدد سنوات خبرته، وفىما ىلى عرض لأهم الدراسات المرتبطة بذلك.

بحثت دراسة **Blanchflower & Oswald (1999)** مستويات الرضا الوظىفى فى الدول المتقدمة، وتوصلت إلى وجود الرضا الوظىفى لى معظم العاملين فى المؤسسات الصناعىة، كما تبىن تناقص الرضا الوظىفى مع الوقت فى أمريكا وذلك بسبب الشعور بعدم الأمان الوظىفى، وأن أنماط الرضا الوظىفى متماثلة فى مختلف الدول، وأن الرضا الوظىفى أعلى لى الإناث مقارنة بالذكور، وأعلى لى المشرفىن الأقدم فى الوظىفة.

وهذفت دراسة **Goddard & O'Brien (2003)** بحث مدركات المعلمىن حدىثى التعىىن عن مناخ العمل ومستوىات الهناؤ الوظىفى والاحتراق لدهم. وتكونت العىنة من (١٢٣) معلماً من حدىثى التعىىن بأسترالىا. وأوضحت النتائج انخفاض مستوى الهناؤ الوظىفى لدهم وأنهم لا ىتلقون دعماً كافياً من المعلمىن الأقدم.

أما دراسة **Mäkikangas, et al. (2007)** فقد استغرقت ثلاث سنوات وأجريت على (٦١٥) من المدرىرىن فىفنلنده، وهذفت إلى اختبار البناء النظرى لمقىاس الهناؤ الانفعالى المرتبط بالوظىفة (Warr, 1990)، وكذلك بحث العلاقات بىن خصائص العمل والهناؤ الانفعالى المرتبط بالوظىفة. وأظهرت نتائج التحلىل العاملى التوكىدى أن النموذج المفترض ذا الأربعة عوامل ىصف بشكل جىد تركىب المقىاس وهذه العوامل هى: القلق المرتبط بالوظىفة، والراحة، والإحباط، والحماسة فى مرتى التطبيق، وأظهرت نتائج نموذج المعادلة البنائىة أن الشعور المرتفعة بالراحة فى العمل ارتبطت طولىاً بالإدراك الإىجابى لدعم المناخ التظىمى، كما وجدت علاقات خطىة بىن خصائص العمل والهناؤ الانفعالى المرتبط بالوظىفة، وكذلك أثبتت الدراسة تمتع المقىاس بثبات مرتفع عبر سنوات التطبيق الثلاث.

بىنما بحثت دراسة **Yang, et al. (2008)** تأثیر الضغوط الوظىفية على الهناؤ، وتكونت عىنة البحث من (٢٨٨) مفحوصاً من (٦) منظمات، وأظهرت النتائج أن التقدم الوظىفى وجوده علاقات العمل ىمكنها التنبؤ بالرضا الوظىفى والهناؤ.

أما دراسة **Cenkseven-Önder & Sari (2009)** فهذفت إلى تحدىد إمكانيه التنبؤ بالهناؤ الذاتى لى المعلمىن من خلال مدركاتهم حول حىاتهم المدرسىة ومستوىات الاحتراق

النفسي لديهم. وتكونت العينة من (١٩١) معلماً ومعلمة بأحد المدارس الابتدائية. وأظهرت النتائج أنه أمكن التنبؤ بمستويات الهناء الذاتي لدى المعلمين بشكل دال من خلال عوامل الدرجة الوظيفية والمنهج (ضمن بعد الحياة المدرسية) ومن خلال عامل مسايرة الضغوط المرتبطة بالعمل (ضمن بعد الاحتراق النفسي). كما أمكن التنبؤ بمستويات الرضا عن الحياة لدى المعلمين من خلال متغيرات الدرجة الوظيفية ومسايرة الضغوط المرتبطة بالعمل وكذلك رؤساء العمل.

وسعت دراسة **Chung, et al. (2010)** إلى تحديد ومقارنة منبئات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الأقسام النظرية والإكلينيكية، وتكونت العينة من (١٨٩٨) عضواً بكلية الطب بجامعة ميتشيجان، وقد تم تطبيق استبانة مكونة من (٦١) مفردة مقسمة على أبعاد: التنظيم بالقسم، والبحث، والدعم الإكلينيكي والتدريسي، والمكافآت، والإشراف، ونظام الترقية على عينة البحث، وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة في درجة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية والأدبية، ولم يتبين وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع للنوع أو للدرجة الوظيفية (معاون - عضو هيئة تدريس)، كما تبين أن المنبئات الدالة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس هي الحرية، وتلبية التوقعات من الوظيفة، والتوازن بين العمل والحياة، ورئاسة القسم.

وهدف دراسة **Vera, et al. (2010)** إلى معرفة ما إذا كانت المهام الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (التدريس، والبحث، الإدارة) ترتبط بالهناء الوظيفي لديهم. وتكونت العينة من (١٧٠) عضواً من إحدى الجامعات بأسبانيا. وقد أظهرت النتائج وجود اختلافات دالة إحصائياً في الرضا الداخلي -أحد مكونات الهناء الوظيفي- حسب المهمة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس. كما تبين أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين تغلب على مهامهم المهمة البحثية كانوا الأعلى في الرضا الداخلي وفي مستوى الهناء الوظيفي ككل، بينما هؤلاء الذين تغلب على مهامهم الإدارية كانوا الأقل في الرضا الداخلي وكذلك في مستوى الهناء الوظيفي ككل.

واهتمت دراسة **مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠)** بالتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بإحدى جامعات فلسطين، إضافة إلى تحديد أثر كل من الدرجة الوظيفية والخبرة على ذلك. تكونت عينة البحث من (١٣٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وكانت مجالات الرضا الوظيفي هي طبيعة العمل، وظروف العمل، ونظام الحوافز والترقيات، والعلاقة مع المسؤولين في الجامعة، وأنظمة الرواتب، والعلاقة مع الزملاء.

أظهرت النتائج أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز. كذلك تبين وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى والدرجة الوظيفية لصالح الدرجة الوظيفية الأقل.

وركزت دراسة **Al-Rubaish, et al. (2011)** على تحديد الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي الأكاديمي والذي يناسب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. يتكون المقياس من ٤٦ مفردة يستجاب لها وفقاً لمقياس خماسي وقد استجاب له (٣٤٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في خمس كليات بجامعة الدمام. توصلت النتائج إلى وجود (٨) عوامل تشبعت عليها جميع المفردات وفسرت ٣،٦٠ من التباين في الرضا الوظيفي. هذه العوامل تنازلياً هي: السلطة، الإشراف، السياسات والتسهيلات، العمل في حد ذاته، العلاقات بين الأشخاص، الالتزام، الراتب، العبء الوظيفي. وكانت جميع الارتباطات بين العوامل إيجابية.

واهتمت دراسة **Hashim & Mahmood (2011)** ببحث مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الماليزية العامة والخاصة، وتكونت العينة من (٣٨٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. وأوضحت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة راضون عن عملهم بوجه عام، ولكن جانب الراتب كان أقل العوامل إرضاءً، ويليه جانب السياسات والإجراءات، بينما كانت أكثر العوامل إرضاءً هي العلاقات مع الطلبة، ويليه العلاقات مع الزملاء.

وقامت دراسة **Machado-Taylor & Gouveia (2011)** بتحديد الأبعاد المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتحديد مدى اختلاف الرضا الوظيفي باختلاف النوع والدرجة الوظيفية ونوع المؤسسة الجامعية. وتكونت العينة من (٤٥٢٩) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعات البرتغال الحكومية والخاصة. وأوضحت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان أعلى لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة مقارنة بالحكومية. كما تبين أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة الوظيفية الأعلى كانوا أقل رضا عن وظائفهم مقارنة بهؤلاء ذوي الدرجة الوظيفية الأقل. كذلك أوضحت النتائج أن مستوى الرضا كان أعلى نسبياً لدى الذكور مقارنة بالإناث. وقد تبين أن المجالات التي كان فيها أعضاء هيئة التدريس أقل رضا كانت المناخ البحثي وظروف العمل. وأوضحت النتائج أن هناك مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالبرتغال.

وهدفت دراسة (Pakivathy & Phau (2011) إلى التأكيد على العلاقة بين مستويات الرضا الوظيفي لدى المحاضرين في مؤسسة تعليم عالي حكومية بسنغافورة وبعض المتغيرات الديموجرافية، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم المستجيبين كانوا متناقضين المشاعر فيما يخص رضاهم الوظيفي، كما ظهرت اختلافات دالة في مستويات الرضا الوظيفي على أساس العمر والدرجة الوظيفية، وأبعاد الرضا الوظيفي التي تم قياسها لدى المحاضرين هي: ضغوط العمل، والراتب، وطبيعة العمل، والإشراف، والعدالة التنظيمية، والاتصال)، والمتغيرات الديموجرافية هي: العمر، والنوع، والحالة الزوجية، وأعلى مؤهل، وخبرة العمل، والدرجة الوظيفية.

وركزت دراسة (Saygi, et al. (2011 على قياس رضا الأكاديميين عن وظائفهم بالجامعة، وتكونت العينة من (٢٩٢) عضواً ومعاوناً لأعضاء هيئة التدريس بإحدى عشر جامعة بتركيا. وبعد إجراء التحليل العاملي أنتج ٥ عوامل هي: الرضا عن رؤساء العمل، الرضا عن زملاء العمل، والرضا عن الرواتب، والرضا عن الترقية، والرضا عن العمل ذاته. أظهرت النتائج أن عوامل زملاء العمل والترقية كانتا أكثر أهمية من عامل الراتب، وكان أهم عوامل الرضا الوظيفي هو زملاء العمل، حيث تم تقدير أهمية العمل الجماعي والمشاركة. وتبين عدم وجود علاقة بين النوع والرضا الوظيفي، كما تبين عدم وجود علاقة بين الحالة الزوجية والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ما عدا بعد الرضا عن رؤساء العمل، كما تبين عدم وجود علاقة بين الدرجة الوظيفية والدرجة الكلية للرضا الوظيفي ما عدا بعد الرضا عن العمل ذاته. وتبين وجود تأثير سلبي لعدم تلقي الدعم على الرضا الوظيفي.

أما دراسة (Akpınar, et al. (2012 فاهتمت بتحديد مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي وعلاقته بمتغيرات: النوع، والعمر، والوضع الزواجي، والأقدمية، ومدة الخدمة، ووظيفتهم في المدرسة، والتخصص، والمدرسة التي يعملون بها، والساعات الأسبوعية للتدريس، وممارسة الرياضة، وتكونت العينة من (١١٤) معلماً (ن=٦٩) ومعلمة (ن=٤٥)، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة في مستويات الرضا الوظيفي بين المعلمين فيما يخص المدرسة التي يعملون بها حيث تبين أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة أعلى مقارنة بمعلمي المدارس العامة، وكذلك فيما يخص مهامهم في المدرسة حيث كان الرضا الوظيفي أعلى لدى المديرين. كما تبين وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. ولم توجد فروق في الرضا الوظيفي ترجع للأقدمية.

وتبنت دراسة **Bullough, et al. (2012)** هدف معرفة طريقة تفكير المعلمين وشعورهم نحو مهنة التدريس. وأوضحت النتائج أن المعلمين أقرروا مستوى مرتفع من رضاهم عن وظيفتهم، ولم توجد فروق دالة إحصائية ترجع للعمر أو لمستوى التعليم أو للدرجة الوظيفية في هنائهم الوظيفي، كما أقر الكثير منهم بعدم رضاهم عن الراتب.

وهدفت دراسة **Poyrazli, et al. (2012)** إلى بحث ومقارنة مستوى الرضا عن الحياة لدى المستشارين والمديرين الذين يعملون بمديرية التربية والتعليم بتركيا. وتكونت العينة من ٩٢٠ مشاركاً (٦٧٩ مستشاراً و ٢٤١ مديراً). توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة بين درجات المستشارين والمديرين في درجة الرضا عن الحياة. فقد أقر المستشارين مستوى أعلى من الرضا عن الحياة وأن متغيرات النوع، والحالة الزوجية، ومستوى التعليم، وملاءمة الخلفية التربوية للمهام المطلوبة، والرضا الوظيفي تسهم في مستوى الرضا عن الحياة. وبالنسبة لمجموعة المديرين أسهمت متغيرات النوع، والحالة الزوجية، والرضا الوظيفي في مستوى الرضا عن الحياة، وكان الإناث والمتزوجون ومرتفعو الرضا الوظيفي في المجموعتين أكثر رضا عن الحياة.

أما دراسة **Rapti & Karaj (2012)** فقامت بوصف المستوى العام للرضا الوظيفي، وأيضا العلاقات بين الرضا الوظيفي، وبعض الخصائص الديموجرافية لدى معلمي التعليم الأساسي في ألبانيا، وتكونت العينة من (١٠٠٠) معلم ومعلمة أختيروا عشوائياً من (٤٠) مدرسة بمختلف مناطق ألبانيا، وتوصلت النتائج إلى أن معلمي التعليم الأساسي بألبانيا لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، وقد وجد أن هناك علاقة موجبة بين كل من العمر وسنوات الخبرة والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين مستوى تعليم المعلمين والرضا الوظيفي.

وفي دراسة **الطاهر أحمد محمد علي (٢٠١٢)** تم التركيز على تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية الحكومية، واختبار العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لديهم وبعض المتغيرات النفسية والإدارية والأجور والحوافز والتدريب. تكونت العينة من (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي ككل والرضا عن الحوافز والأجور وكذلك العوامل النفسية والإدارية والتدريبية منخفض لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتناولت دراسة **Ajala (2013)** جودة حياة العمل وهناء العاملين، وتكونت العينة من (٢٦٤) موظفاً من منظمات صناعية، وأظهرت النتائج أن تأثير المتغيرات المستقلة (الرضا الوظيفي، تطور القدرات، وعدم التوازن بين حياة العمل والحياة العادية، والدعم

الإشرافي الانفعالي، والدعم الوظيفي) أسهم بشكل دال في هناء الموظفين، وتبين ارتباط كل متغير من المتغيرات المستقلة بهناء العاملين بالشكل التنازلي التالي: الرضا الوظيفي، تطور القدرات، التوازن بين حياة العمل والحياة العادية، الدعم التنظيمي، الدعم الإشرافي الانفعالي. وسعت دراسة **Qayyum (2013)** إلى تحليل مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس على أساس الدرجة الوظيفية، وطبيعة العمل وسنوات الخبرة. تكونت العينة من (٣١٠) من أعضاء هيئة التدريس (٧٨ بالجامعات الخاصة و٢٣٢ من الجامعات الحكومية). أظهرت النتائج وجود فروق دالة بين الفئات المختلفة للخبرة وتناقص الرضا الوظيفي مع زيادة سنوات الخبرة، كما وجدت فروق دالة ترجع للدرجة الوظيفية؛ حيث تناقص الرضا الوظيفي مع ارتفاع الدرجة الوظيفية، ووجدت فروق بين أعضاء هيئة التدريس الزائرين والمتعاقدين والدائمين؛ حيث كان أعضاء هيئة التدريس الدائمين أقل رضا وظيفي مقارنة بالمتعاقدين والزائرين.

واهتمت دراسة **Yazici & Altun (2013)** بتوضيح الفروق في الرضا الوظيفي والتي ترجع للنوع. وتكونت العينة من (٣٠٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من الإناث والذكور. أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي.

أما دراسة **أماني عبد التواب صالح (٢٠١٣)** فهدفت إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز وكذلك التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية (التخصص والمرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة) على مستوى جودة حياة العمل، وأيضاً التعرف على مقترحات أفراد الدراسة فيما يتعلق بزيادة مستوى جودة الحياة في العمل. تكونت العينة من (٩٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية طبقت عليهم استبانة مكونة من سبعة أبعاد: الرضا عن العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والأمان الوظيفي، والاستقلالية، والعلاقات الاجتماعية، وتحقيق الذات، والأوضاع المالية والاقتصادية. أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من جودة حياة العمل، وعدم وجود فروق تعزى إلى التخصص (علمي - أدبي)، أو الدرجة العلمية (محاضر - أستاذ مساعد)، أو سنوات الخبرة بالجامعة (أكثر من خمس سنوات - أقل من خمس سنوات). تركزت اقتراحات أعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى الشعور بجودة حياة العمل حول تحسين الرواتب ووضع نظام للمكافآت وزيادة فرص البحث العلمي.

**تعقيب على الدراسات السابقة:**

من العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن معظم العينات التي طبقت عليها هذه الدراسات هي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك المعلمين، مما يدل على أهمية دراسة المتغير الأساسي في الدراسة الحالية وهو الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى فئة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما تناولت الدراسات التي تم عرضها العلاقة بين الهناء الوظيفي أو الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية مثل النوع والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة، وذلك ما سوف تتناوله الدراسة الحالية، كذلك حاولت بعض الدراسات الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مختلف العينات، إلا أنه لا توجد دراسة واحدة حاولت الكشف عن مستوى الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وهو ما سوف تتناوله الباحثة بالدراسة.

ومن خلال الإطار النظري والدراسات السابقة يمكن تقديم الفروض التالية للبحث:

**فروض البحث:**

- ✱ تتوافر درجة متوسطة من الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكوناته الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق.
- ✱ لا تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكوناته الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف النوع (ذكور - إناث).
- ✱ لا تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكوناته الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف الدرجة الوظيفية (معاون - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).
- ✱ لا تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكوناته الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف عدد سنوات الخبرة (سبع سنوات فأقل - أكثر من ٧ سنوات حتى ١٤ سنة - أكثر من ١٤ سنة).

**الطريقة والإجراءات:****أولاً: العينة:****أ. العينة الاستطلاعية:**

قامت الباحثة بتطبيق مقياس الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي على عينة استطلاعية قوامها (٥٨) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق من أقسام

علم النفس التربوي والصحة النفسية والتربية الخاصة والمناهج وطرق التدريس وأصول التربية والتربية المقارنة.

### ب. العينة الأساسية:

تكونت عينة البحث من (١٠٩) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق من أقسام علم النفس التربوي والصحة النفسية والمناهج وطرق التدريس وأصول التربية والتربية المقارنة. والجدول التالي يوضح بيانات العينة تبعاً لمتغيرات النوع والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة.

جدول (١): بيانات عينة البحث تبعاً لكل من النوع والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخبرة (ن=١٠٩)

المتغير	الاحتمالات	التكرار	النسبة
النوع	ذكر	٤٨	%٤٤
	أنثى	٦١	%٥٦
الدرجة الوظيفية*	معيد	١٣	%١١,٩
	مدرس مساعد	٩	%٨,٣
	مدرس	٦٥	%٥٩,٦
	أستاذ مساعد	١٤	%١٢,٨
	أستاذ	٨	%٧,٣
عدد سنوات الخبرة	سبع سنوات فأقل	٣٨	%٣٤,٩
	أكبر من ٧ سنوات حتى ١٤ سنة	٣٣	%٣٠,٢
	أكثر من ١٤ سنة	٣٨	%٣٤,٩

\* تم دمج وظيفتي معيد ومدرس مساعد في التحقق من الفرض الثالث بمسمى معاون.

يتضح من الجدول السابق أن أكثر أفراد عينة البحث من الإناث بنسبة بلغت (٥٦%)، وأن غالبيتهم من المدرسين بنسبة بلغت (٥٩,٦%)، وحظت فئتي سبع سنوات فأقل وأكثر من ١٤ سنة بنسبة متساوية بلغت (٣٤,٩%).

### ثانياً: الأدوات:

لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتطبيق "مقياس الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي" (إعداد الباحثة). وفيما يلي توضح الباحثة خطوات وإجراءات الصدق والثبات لمقياس البحث.



**مقياس "الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي" (إعداد الباحثة):**

لإعداد هذا المقياس قامت الباحثة بإجراء مسح لعدد من المقاييس العربية والأجنبية المنشورة فيما يخص جودة حياة العمل، وكذلك بعض المفردات الواردة في بعض الأبحاث والتي تقيس الجوانب الوظيفية الأكاديمية للهناء، أو تقيس الرضا الوظيفي، مثل بحوث كل من Gurkova, et al. (2012), Al-Rubaish, et al. (2011), Chou & Martin (2012)، أماني عبد التواب صالح (٢٠١٣)، الطاهر أحمد محمد علي (٢٠١٢).

تم صياغة المقياس في صورته الأولية للعرض على المحكمين، وقد تكون من (٨٠) مفردة. وبعد عرض المقياس على (١٠) من الأساتذة والأساتذة المساعدين بقسم علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة الزقازيق، وتوضيح الغرض من المقياس ومفهوم كل مكون من مكونات الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بهدف التعرف على صدق المحكمين على المقياس عن طريق تحديد مدى انتماء المفردات إلى كل مكون، تم حذف (٣) مفردات، كما قام المحكمون بإجراء بعض التعديلات على صياغة بعض المفردات، وبذلك أصبح المقياس في صورته الأولية بعد العرض على المحكمين يتكون من مكونين هما: المكون الوجداني للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي (٣١) مفردة ويتكون من أربعة أبعاد، وهي: العلاقات مع الزملاء (١٠) مفردات، والعلاقات مع رؤساء العمل (١١) مفردة، والعلاقات مع الطلبة (٦) مفردات، والعلاقات مع موظفي وعمال الكلية (٤) مفردات، والمكون المعرفي للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي (٤٦) مفردة ويتكون من خمسة أبعاد، وهي: ظروف العمل (١٥) مفردة، والعوامل التنظيمية (٥) مفردات، والراتب والمكافآت (٦) مفردات، والنشاطات البحثية والدورات التدريبية (٧) مفردات، والخدمات والتسهيلات (١٣) مفردة؛ أي أن المقياس أصبح في صورته الأولية يتكون من (٧٧) مفردة، ويستجاب له وفقاً لمقياس خماسي: "تتطبق تماماً" (٥)، "تتطبق" (٤)، "تتطبق إلى حد ما" (٣)، "لا تتطبق" (٢)، "لا تتطبق على الإطلاق" (١). وتوجد (١٧) عبارة سلبية يتم تصحيحها في الاتجاه العكسي، وأرقام هذه العبارات هي: (٣، ٤، ٥، ١٤، ١٥، ١٦، ١٨، ٢٧، ٣٤، ٤١، ٤٢، ٥٤، ٦٨، ٧٤، ٧٥، ٧٦، ٧٧).

تم إدخال البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتم حساب درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونيه (المكون الوجداني للهناء الذاتي الأكاديمي وأبعاده الأربعة، والمكون المعرفي للهناء الذاتي الأكاديمي وأبعاده الخمسة). وتم التحقق من ثبات وصدق المقياس كما يلي:

- الاتساق الداخلي: تم تطبيق المقياس (في صورته بعد التحكيم) على العينة الاستطلاعية، وحُسبت معاملات الارتباط بين درجات المفردات والدرجات الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (مع حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية في كل مرة)، ووجدت (٨) معاملات ارتباط منها غير دالة إحصائياً، مما يدل على أن (٨) مفردات غير صادقة (أرقام: ٣، ٥، ٧، ١٥، ١٩، ٢٥، ٢٧، ٣١)، وباقي معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً (انحصرت بين ٠,٥٤، ٠,٧٣)، وهذا يدل على: صدق (٦٩) مفردة من مفردات المقياس.

- حساب ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس من خلال ما يلي:

(١) ثبات المفردات: حيث تم حساب معامل "ألفا كرونباخ" (في حال حذف درجة المفردة)، وانحصرت بين ٠,٦٣ و ٠,٨٥ وكانت قيمة معامل ألفا للمقياس ككل ٠,٩٢، وكانت قيم (٦٩) من معاملات ألفا أقل من معامل ألفا العام للبعد الذي تنتمي إليه، وهذا يدل على: ثبات (٦٩) مفردة، ووُجد أن (٨) مفردات (أرقام: ٣، ٥، ٧، ١٥، ١٩، ٢٥، ٢٧، ٣١) غير ثابتة، حيث كانت قيم معامل ألفا في حالة حذفها أكبر من معامل ألفا العام للبعد الذي تنتمي إليه، وهي ذات المفردات غير الصادقة. بعد الإجراءات السابقة تم حذف المفردات غير الصادقة وغير الثابتة (أرقام: ٣، ٥، ٧، ١٥، ١٩، ٢٥، ٢٧، ٣١) ليُصبح المقياس مكون من (٦٩) مفردة.

(٢) حساب ثبات المقياس ككل: بعد حذف المفردات غير الثابتة وغير الصادقة، حُسب ثبات المقياس ككل وثبات مكوناته (المكون الوجداني للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي وأبعاده الأربعة، والمكون المعرفي للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي وأبعاده الخمسة) بطريقتين: بطريقة "جتمان" وكانت قيم معاملات الثبات للمكون الوجداني للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي (٠,٨٥) وكانت قيم معاملات ثبات أبعاده الأربعة هي (٠,٧٨، ٠,٨٧، ٠,٦٨، ٠,٥٥) على الترتيب، أما قيمة معامل الثبات للمكون المعرفي للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي فكانت (٠,٨٨) وكانت قيم معاملات ثبات أبعاده الخمسة هي (٠,٦٧، ٠,٨٧، ٠,٨٥، ٠,٥٨، ٠,٨٦) على الترتيب، وكانت قيمته بطريقة "سبيرمان/ براون" للمكون الوجداني للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي (٠,٨٦) وكانت قيم معاملات ثبات أبعاده الأربعة هي (٠,٧٨، ٠,٨٩، ٠,٦٨، ٠,٦٠) على الترتيب، أما قيمة معامل الثبات للمكون المعرفي للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي فكانت (٠,٨٨) وكانت قيم معاملات ثبات أبعاده الخمسة هي (٠,٧٣، ٠,٨٦، ٠,٦٠، ٠,٨٦) على الترتيب، أما

بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس فكانت قيمتا الثبات بطريقتي جتمان وسييرمان هي (٠,٨٤، ٠,٨٢) على الترتيب.

من الإجراءات السابقة تأكد للباحثة صلاحية مقياس الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي في صورته النهائية (المكون من: ٦٩ مفردة) للتطبيق في البحث الحالي (ملحق ١)، وبيان أرقام مفردات كل مكون من مكونات مقياس "الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي" في الجدول التالي:

جدول (٢): بيان أرقام مفردات مكونات مقياس الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي

المكون	المحور	أرقام المفردات
الوجداني	العلاقات مع الزملاء	من رقم (١) حتى رقم (٧)
	العلاقات مع رؤساء	من رقم (٨) حتى رقم (١٦)
	العلاقات مع الطلبة	من رقم (١٧) حتى رقم (٢٠)
	العلاقات مع موظفي وعمال الكلية	من رقم (٢١) حتى رقم (٢٣)
المعرفي	ظروف العمل	من رقم (٢٤) حتى رقم (٢٨)
	العوامل التنظيمية	من رقم (٣٩) حتى رقم (٤٢)
	الراتب والمكافآت	من رقم (٤٤) حتى رقم (٤٩)
	النشاطات البحثية والدورات التدريبية	من رقم (٥٠) حتى رقم (٥٦)
	الخدمات والتسهيلات	من رقم (٥٧) حتى رقم (٦٩)

قامت الباحثة باختبار اعتدالية التوزيع وذلك عن طريق حساب معاملي الالتواء والتفطح لدرجات عينة البحث في الدرجة الكلية للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي ومكونيه الوجداني والمعرفي، وأظهرت النتائج أن توزيع البيانات اعتدالي، لذا قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية البارامترية لاختبار صحة فروض البحث.

### نتائج الدراسة وتفسيرها:

**نتائج الفرض الأول:** ينص الفرض الأول على أنه "تتوافر درجة متوسطة من الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق". ولاختبار هذا الفرض استخدمت الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمجموعة واحدة لمقارنة متوسط تقييم درجات الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي بمتوسط افتراضي (٣) قيمة وسط فئة التحقق "متوسط".

جدول (٣) : المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم (ت) للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه وأبعادهما (متوسط فرضي "٣,٠٠") (ن=١٠٩)

المكون	الأبعاد	م	ع	مستوى التحقق a	الترتيب	قيمة (ت) ودلالاتها
الوجداني	العلاقات مع الزملاء	٤,٣٠	٠,٥٠	مرتفع جداً	٣	**٢٧,١٠
	العلاقات مع رؤساء	٣,٨٣	٠,٧٢	مرتفع	٤	**١١,٩٥
	العلاقات مع الطلبة	٤,٥٣	٠,٥٤	مرتفع جداً	١	**٢٩,٥٢
	العلاقات مع موظفي وعمال الكلية	٤,٤٧	٠,٥٤	مرتفع جداً	٢	**٢٨,٢٦
المكون الوجداني ككل		٤,٢٨	٠,٤٢	مرتفع جداً		**٣١,٩٢
المعرفي	ظروف العمل	٣,٩٤	٠,٤٧	مرتفع	١	**٢٠,٨٨
	العوامل التنظيمية	٣,٦٩	٠,٧٣	مرتفع	٢	**٩,٨٧
	الراتب والمكافآت	٣,١١	٠,٨٣	متوسط	٤	١,٣٣
	النشاطات البحثية والدورات التدريبية	٣,٥٧	٠,٧٣	مرتفع	٣	**٨,١٦
	الخدمات والتسهيلات	٣,٠٧	٠,٦٨	متوسط	٥	١,١١
المكون المعرفي ككل		٣,٤٨	٠,٥٦	مرتفع		**٨,٩٤
الهناء الذاتي الأكاديمي ككل		٣,٨٨	٠,٤٣	مرتفع		**٢١,٠٤

a من (١) إلى أقل من (١,٨٠) = منخفض جداً. من (١,٨٠) إلى أقل من (٢,٦٠) = منخفض.

من (٢,٦٠) إلى أقل من (٣,٤٠) = متوسط. من (٣,٤٠) إلى أقل من (٤,٢٠) = مرتفع. من (٤,٢٠) إلى (٥,٠٠) = مرتفع جداً.

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١), \* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

أظهرت نتائج الجدول السابق توافر الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق بدرجة مرتفعة، وكانت الفروق بين متوسطات عينة البحث والمتوسط الافتراضي (٣,٠٠) دالة إحصائياً لصالح متوسط العينة. كما أظهرت النتائج تحقق جميع أبعاد مكوني الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي الوجداني والمعرفي بدرجة تتراوح بين مرتفعة ومرتفعة جداً ما عدا بعدي الخدمات والتسهيلات، والراتب والمكافآت فقد تحققا بدرجة متوسطة. وتتفق هذه

النتيجة مع نتيجة دراسة (Bullough, et al., 2012) التي أظهرت نتائجها أن المعلمين أقروا مستوى مرتفع من الرضا عن وظيفتهم، في حين تختلف مع نتائج دراسات كل من (Goddard & O'Brien, 2003)، ودراسة (الطاهر أحمد محمد علي، ٢٠١٢) التي توصلت إلى انخفاض مستوى الهناء الوظيفي، كما تختلف مع نتائج دراسة كل من (مجيد مصطفى منصور، ٢٠١٠)، و (Machado-Taylor & Gouveia, 2011)، و (Rapti & Karaj, 2012)، و (Akpınar, et al., 2012) و (أمانى عبد التواب صالح، ٢٠١٣) التي أظهرت توافر مستوى متوسط للهناء الوظيفي أو الرضا الوظيفي.

كما أظهرت النتائج أن أكثر أبعاد المكون الوجداني تحققاً هو العلاقات مع الطلبة، في حين كان أقل أبعاد المكون الوجداني تحققاً هو بعد العلاقات مع رؤساء العمل، أما بالنسبة للبعد المعرفي فكان أكثر الأبعاد تحققاً بعد ظروف العمل، بينما كان أقل الأبعاد تحققاً بعد الخدمات والتسهيلات، ويليه بعد الراتب والمكافآت، وبذلك لم يتحقق الفرض الأول. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Hashim & Mahmood, 2011) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن عملهم بوجه عام، ولكن جانب الراتب كان أقل العوامل إرضاءً، ويليه جانب السياسات والإجراءات، بينما كانت أكثر العوامل إرضاءً هو العلاقات مع الطلبة، ويليه العلاقات مع الزملاء، ودراسة (مجيد مصطفى منصور، ٢٠١٠) التي توصلت إلى أن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز، ودراسة (Saygi, et al., 2011) التي توصلت إلى أن عوامل زملاء العمل والترقية كانتا أكثر أهمية من عامل الراتب، ودراسة (الطاهر أحمد محمد علي، ٢٠١٢) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي ككل والرضا عن الحوافز والأجور وكذلك العوامل النفسية والإدارية والتدريبية منخفض لدى أعضاء هيئة التدريس. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كل من (Machado-Taylor & Gouveia, 2011) التي توصلت إلى أن أقل العوامل إرضاءً هو المناخ البحثي وظروف العمل، ودراسة (Saygi, et al., 2011) التي توصلت إلى أن أهم عوامل الرضا الوظيفي هو زملاء العمل.

وترى الباحثة أن ارتفاع درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي وكذلك المكون الوجداني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق قد يرجع إلى أن مجتمع مدينة الزقازيق مجتمع مغلق مقارنة بغيره من المدن الكبرى بمصر مما يساعد على توافر الأخلاقيات التي تدعم العلاقات الجيدة مع الآخرين سواء كانوا طلبة أو زملاء عمل أو رؤساء عمل أو موظفين وعمال، كما أن ارتفاع درجة الهناء الذاتي الوظيفي

الأكاديمي في كل من أبعاد ظروف العمل والعوامل التنظيمية والنشاطات البحثية والدورات التدريبية قد يرجع إلى المكانة الاجتماعية التي يحظى بها عضو هيئة التدريس ومعاونه وطبيعة عملهم التي تتضمن التعامل في إطار الجامعة بما فيها من ضوابط وقوانين تنظم واجباتهم والمسئوليات والمهام المطلوبة منهم، بالإضافة إلى تسهيل إجراءات حضور الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات في جامعة الزقازيق وغيرها من الجامعات، وكذلك توافر الدورات التدريبية المتنوعة التي تسهم في رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس ومعاونه، كما أنه يتوافر لدى عضو هيئة التدريس ومعاونه وقت كاف لإجراء البحوث، بل وتشجعهم البيئة الجامعية على ذلك.

أما بالنسبة لبعدي الخدمات والتسهيلات، والراتب والمكافآت فكانت درجة توافرها متوسطة، وقد يرجع ذلك لقلة الخدمات الموجودة بالكلية مثل عدم توافر جهاز حاسب آلي وأدوات مكتبية لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس، وعدم توافر طابعات أو شبكة إنترنت في غرف الأعضاء، وعدم جودة دورات المياه، وانخفاض كفاءة مكبرات الصوت بالقاعات الدراسية وكثرة عدد الطلبة بها، وافتقار الكلية للوسائل التعليمية المتطورة.

**نتائج الفرض الثاني:** ينص الفرض الثاني على أنه "لا تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف النوع (ذكور- إناث)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدراسة دلالة الفروق بين متوسطي أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم من الذكور والإناث في درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي وأبعادهما، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (٤) نتائج اختبار (ت) لدى اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه وأبعادهما باختلاف النوع (ذكور- إناث).

المكون	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) ودلائلها
المكون الوجداني ككل	ذكر	٤٨	٤,٣٣	٠,٤١	١,١٧
	أنثى	٦١	٤,٢٤	٠,٤٢	غير دالة
المكون المعرفي ككل	ذكر	٤٨	٣,٦٠	٠,٦٠	*٢,٠٥
	أنثى	٦١	٣,٣٨	٠,٥٠	
الهناء الذاتي الأكاديمي ككل	ذكر	٤٨	٣,٩٦	٠,٤٦	١,٨٣
	أنثى	٦١	٣,٨١	٠,٤٠	غير دالة

\* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، \* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي والمكون الوجداني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف النوع (ذكور- إناث)، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في المكون المعرفي للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي تبعاً للنوع لصالح الذكور. وبذلك تحقق الفرض الثاني جزئياً.

وتتفق نتيجة عدم وجود فروق في درجة الهناء الذاتي تعزى إلى النوع مع دراسات كل من (Chung, et al., 2010) ودراسة (Saygi, et al., 2011)، ودراسة (Yazici & Altun, 2013) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي. أما نتيجة وجود فروق في المكون المعرفي لصالح الذكور فتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Machado-Taylor & Gouveia, 2011) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الرضا كان أعلى نسبياً لدى الذكور مقارنة بالإناث. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (Blanchflower & Oswald, 1999) و (Poyrazli, et al., 2012) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي أعلى لدى الإناث مقارنة بالذكور.

وترى الباحثة أن عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي والمكون الوجداني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف النوع قد يرجع إلى تمتع جميع الأعضاء سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً بنفس القيم والتي تحت على المعاملة الحسنة للغير سواء كانوا طلبة أو زملاء أو رؤساء في العمل أو موظفين نظراً حيث إنهم خريجي نفس الكلية التي يعملون جميعاً بها، كما أن جميع الأعضاء والعضوات يتعرضون لنفس ظروف العمل من حيث المهام المطلوبة من كل منهم والمسئوليات الملقاة على عاتقهم والرواتب والخدمات والدورات التدريبية المقدمة لهم، مما أسهم في عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في كل من درجة الهناء الذاتي الأكاديمي والمكون الوجداني له.

أما وجود فروق دالة إحصائياً في المكون المعرفي للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي تبعاً للنوع لصالح الذكور فقد يرجع إلى طبيعة الذكور من حيث إن لديهم وقت أكبر لإجراء البحوث وحضور الدورات التدريبية والقيام بمختلف المهام والمسئوليات المطلوبة منهم وبالتالي الترقى بشكل أسرع من الإناث، كما أن لديهم الوقت الكافي للقيام بأعمال إضافية بالجامعة مما يسهم في زيادة دخلهم، وبالتالي ارتفاع شعورهم بالهناء في هذا المكون.

**نتائج الفرض الثالث:** ينص الفرض الثالث على أنه "لا تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف الدرجة الوظيفية (معاون - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار تحليل التباين لدراسة دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي تبعاً للدرجة الوظيفية، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (٥) نتائج تحليل التباين لاختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي باختلاف الدرجة الوظيفية (معاون - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).

المكون	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها
المكون الوجداني	بين المجموعات	٢,٠١٠	٣	٠,٦٧٠	**٤,٢٢٥
	داخل المجموعات	١٦,٦٥١	١٠٥	٠,١٥٩	
	المجموع	١٨,٦٦١	١٠٨		
المكون المعرفي	بين المجموعات	٠,٥٥٥	٣	٠,١٨٥	٠,٥٩٣ غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢,٧٦٩	١٠٥	٠,٣١٢	
	المجموع	٣٣,٣٢٤	١٠٨		
الهناء الذاتي ككل	بين المجموعات	٠,٨٣١	٣	٠,٢٧٧	١,٥٠٧ غير دالة
	داخل المجموعات	١٩,٢٨٩	١٠٥	٠,١٨٤	
	المجموع	٢٠,١١٩	١٠٨		

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، \* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم اختلاف كل من درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي والمكون المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف الدرجة الوظيفية (معاون - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)، في حين وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) في المكون الوجداني للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي تبعاً للدرجة الوظيفية، وبعد أن قامت الباحثة بإجراء اختبار "شفيه" كاختبار بعدي لتحديد اتجاه الفروق وجدت الفروق لصالح فئة المدرسين يليها معاونيهم ثم الأساتذة المساعدين ثم الأساتذة في الترتيب الرابع والأخير من حيث المكون الوجداني للهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي.



وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Chung, et al., 2010) و (Bullough, et al., 2012) و (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣) حيث أظهرت نتائجهم عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ترجع إلى الدرجة الوظيفية (معاون - عضو هيئة تدريس)، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Blanchflower & Oswald, 1999) التي توصلت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح المشرفين الأقدم، ودراسة (Vera, et al., 2010) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين تغلب على مهامهم المهمة البحثية كانوا الأعلى في مستوى الهناء الوظيفي ككل، بينما هؤلاء الذين تغلب على مهامهم المهام الإدارية كانوا الأقل في مستوى الهناء الوظيفي ككل، ودراسة مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠) التي أشارت لوجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح الدرجة الوظيفية الأقل، ودراسة (Machado-Taylor & Gouveia, 2011) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة الوظيفية الأعلى كانوا أقل رضا عن وظائفهم مقارنة بهؤلاء ذوي الدرجة الوظيفية الأقل. وتختلف مع الدراسات التي توصلت إلى وجود فروق في الهناء تعزى للدرجة الوظيفية مثل دراسات كل من (Phau, 2011)، و(Qayyum, 2013)، و(Pakivathy & Phau, 2011)، و(Akpinar, et al., 2012).

وترى الباحثة أن عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي والمكون المعرفي باختلاف الدرجة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق قد يرجع إلى أن جميع الأعضاء والمعاونين على اختلاف درجاتهم الوظيفية يعملون في نفس المؤسسة الجامعية بنفس الأنظمة والضوابط واللوائح، وتقدم لهم جميعاً نفس الخدمات، ويطلب منهم جميعاً إجراء البحوث وتطبيق عليهم جميعاً شروط التقدم للترقية، ويتقاضون رواتبهم ومكافآتهم التي تعد مرضية للأعضاء من مختلف الدرجات الوظيفية، ويشتركون معاً في الغرف المكتبية، ويستخدمون جميعاً نفس المرافق، ويشرحون في نفس القاعات بنفس الإمكانات المتاحة، ويحظون جميعهم بوضع اجتماعي مرغوب فيه، ويتعاملون جميعاً مع الطلبة وزملائهم ورؤسائهم في العمل وموظفي وعمال الكلية.

أما اختلاف المكون الوجداني لصالح الفئتين الوظيفيتين الأدنى وهما المدرسين والمعاونين فقد يرجع إلى أن الفئات الأدنى لديها وقت أكبر للتفاعل مع الآخرين مقارنة بالفئات الوظيفية الأعلى التي تزيد المهام الأكاديمية متمثلة في الإشراف على الرسائل العلمية بالإضافة إلى المهام الإدارية الموكلة إلى بعضهم ممن يتولون مناصب إدارية مثل رئيس قسم

أو وكيل كلية أو رئيس وحدة، كما أن تفاعل الفئات الوظيفية الأدنى مع الطلبة يكون أكبر نظراً لأنهم يدرسون لهم الجزء العملي وعادة ما يكون عدد الطلبة في محاضرات العملي قليل مما يزيد من فرصة تفاعلهم معاً، وتربطهم بزملائهم علاقات قوية نظراً لوجود اهتمامات مشتركة بينهم مثل الانتهاء من رسالتي الماجستير والدكتوراه والشروع في إجراء أبحاث الترقية بعكس الفئات الأعلى التي انتهت من أبحاث الترقية أو على وشك الانتهاء منها، كما أن علاقة الفئة الأدنى بكل من موظفي وعمال الكلية ورؤسائهم في العمل تكون أقوى نظراً لاحتكاكهم المستمر بهم حيث ينهون إجراءات التعيين في مختلف الدرجات الوظيفية الأدنى بينما لا يتوافر مثل ذلك الاحتكاك لدى الفئات الوظيفية الأعلى.

**نتائج الفرض الرابع:** ينص الفرض الرابع على أنه "لا تختلف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف عدد سنوات الخبرة (سبع سنوات فأقل - أكثر من ٧ سنوات حتى ١٤ سنة - أكثر من ١٤ سنة)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار تحليل التباين لدراسة دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي تبعاً لعدد سنوات الخبرة، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول (٦) نتائج تحليل التباين لاختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي باختلاف عدد سنوات الخبرة

المكون	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) ودلالاتها
المكون الوجداني	بين المجموعات	٠,١١٥	٢	٠,٠٥٧	٠,٣٢٧
	داخل المجموعات	١٨,٥٤٦	١٠٦	٠,١٧٥	
	المجموع	١٨,٦٨١	١٠٨		غير دالة
المكون المعرفي	بين المجموعات	٠,٤٦١	٢	٠,٢٣١	٠,٧٤٤
	داخل المجموعات	٣٢,٨٦٣	١٠٦	٠,٣١٠	
	المجموع	٣٣,٣٢٤	١٠٨		غير دالة
الهناء الذاتي الأكاديمي ككل	بين المجموعات	٠,٢٦٠	٢	٠,١٣٠	٠,٦٩٣
	داخل المجموعات	١٩,٨٦٠	١٠٦	٠,١٨٧	
	المجموع	٢٠,١١٩	١٠٨		غير دالة

\* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، \* دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف عدد سنوات الخبرة (سبع سنوات فأقل - أكثر من ٧ سنوات حتى ١٤ سنة - أكثر من ١٤ سنة).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من (Akpınar, et al., 2012) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع للأقدمية، ودراسة (أماني عبد التواب صالح، ٢٠١٣) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة بالجامعة (أكثر من خمس سنوات - أقل من خمس سنوات). بينما تختلف مع نتائج دراسة كل من (مجيد مصطفى منصور، ٢٠١٠) و (Rapti & Karaj, 2012) والتي توصلت إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح سنوات الخبرة الأكثر، دراسة (Qayyum, 2013) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا تبعاً لمتغير الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأقل، ودراسة (Pakivathy & Phau, 2011) التي توصلت لوجود اختلافات دالة في مستويات الرضا الوظيفي على أساس خبرة العمل.

وترى الباحثة أن عدم اختلاف درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بمكونيه الوجداني والمعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق باختلاف عدد سنوات الخبرة ربما يرجع إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على اختلاف عدد سنوات خبرتهم - قلت أو زادت - يعملون بنفس الكلية، وبنفس الضوابط، وبنفس الخدمات، وبنفس التسهيلات، وتوكل إليهم مهام أكاديمية وإدارية ذات طبيعة متشابهة، ويطلب منهم جميعاً استمرارية أنشطتهم البحثية وحضورهم للدورات التدريبية، ويتعاملون جميعاً مع الطلبة وزملائهم ورؤسائهم في العمل وموظفي وعمال الكلية، ومن ثم لا توجد فروق ترجع لعدد سنوات الخبرة في درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لديهم.

### التوصيات والبحوث المقترحة:

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج، توصي الباحثة بما يلي:

- ✧ التوسع في دراسة متغير الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي لدى عينات متنوعة من مختلف الكليات النظرية والعملية بالجامعات المصرية.
- ✧ إجراء دراسات مقارنة بين مختلف الجامعات إقليمياً ودولياً للاستفادة من خبرات مختلف الدول في تحقيق الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي في المؤسسات الجامعية.

- ✦ أخذ مختلف العوامل التي تساهم في تحسين درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي في الاعتبار والعمل على تحقيقها.
- ✦ الاهتمام بتوفير مختلف الخدمات والتسهيلات والمزايا التي قد تزيد من درجة الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي.
- ✦ دراسة مدى ارتباط الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي بكل من فاعلية الذات الأكاديمية المدركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- ✦ دراسة العوامل المؤثرة في تحقيق الهناء الذاتي الوظيفي الأكاديمي كدراسة تنبؤية مثل عوامل الأمن النفسي والمناخ الجامعي وضغوط العمل.

## المراجع

- الطاهر أحمد محمد علي (٢٠١٢). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - مجلة العلوم والتقانة، مجلد ١٢ (٢)، ص ص ٧٩-٩٣.
- أماني عبد التواب صالح (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٢٩، ج ٢، ص ص ١٥٩-١٨٩.
- مجيد مصطفى منصور (٢٠١٠). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٢، العدد ١، ص ص ٧٩٥-٨٣٨.
- Acun-Kapikiran, N. (2011). Focus on positive and negative information as the mediator of the relationship between empathy tendency guilty and psychological well-being in university students. Educational Sciences: Theory & Practice, 11(3), Pp. 1141-1147.
- Ajala, E. M. (2013). Quality of work life and workers wellbeing: The industrial social workers approach. Ife PsychologIA, 21(2), Pp. 46-56.
- Akpinar, S., Bayansalduz, M., & Toros, T. (2012). The study on job satisfaction levels of secondary education teachers in respect of some variables. International Journal of Academic Research Part B- Social Sciences and Humanities, Vol. 4, No. 1, Pp. 134-138.
- Al-Rubaish, A. M., A. Rahim, S I., Abumadini, M. S., & Wosornu, L. (2011). Academic job satisfaction questionnaire: Construction and validation in Saudi Arabia. Journal of Family and Community Medicine, Vol. 18, Issue 1, Pp. 1-7.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1999). Well-being, insecurity, and the decline of American job satisfaction. Cornell University conference.
- Bullough, Jr., R. V., Hall-Kenyon, M. H., & Mackay, K. L. (2012). Head start teacher well-being: Implications for policy and practice. Early Childhood Education Journal, Vol. 40, Pp. 323-331.
- Cenkseven-Önder, F., & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. Educational Sciences: Theory and practice, 9 (3), Pp. 1223-1235.

- Chou, H. Y., & Martin, A. (2012). Predicting nurses' well-being from job demands and resources: a cross-sectional study of emotional labour. Journal of Nursing Management, 20, Pp. 502-511.
- Chung, K. C., Song, J. W., Kim, H. M., Woolliscroft, J. O., Quint, E. H., Lukacs, N. W., & Gyetko, M. R. (2010). Predictors of job satisfaction among academic faculty members: do instructional and clinical staff differ? Medical Education, 44, Pp. 985-995.
- Eroglu, S. E. (2012). Examination of university students' subjective well-being: A cross cultural comparison. International Journal of Academic Research, Vol. 4, No. 1, Pp. 168-171.
- Goddard, R., & O'Brien, P. (2003). Beginning teachers' perceptions of their work, well-being, and intention to leave. Asia Pacific Journal of Teacher Education and Development, 6(2), Pp. 99-110.
- Gurkova, E., Cap, J., Ziakova, K., & Duriskova, M. (2012). Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. International Nursing Review, 59, Pp. 94-100.
- Hashim, R. A., & Mahmood, R. (2011). What is the state of job satisfaction among academic staff at Malaysian universities? Universiti Tun Abdul Razak E-Journal, Vol. 7, No. 1, Pp. 15-26.
- Isiklar, A. (2012). Examining psychological well-being and self-esteem levels of Turkish students in gaining identity against role during conflict periods. Journal of Instructional Psychology, Vol. 39, No. 1, Pp. 41-50.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. Work and Stress, 21 (3), Pp. 197-219.
- Machado-Taylor, M. de L., & Gouveia, O. M. R. (2011). Academic satisfaction as an amplifier of the organizational intellectual capital. Problems of Education in the 21<sup>st</sup> century, Vol. 32, Pp. 58-71.
- Pakivathy, E., & Phau, S. K. (2011). Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationships between job satisfaction and demographic variables. Journal of Higher Education Policy and Management, Vol. 33, No. 2, Pp. 141-151.

- Poyrazli, S., Yesilyaprak, B., & Milliogullari, A. (2012). Predictors of life satisfaction among guidance counselors and administrators employed by the Ministry of Education in Turkey. Eurasian Journal of Educational Research, 48, Pp. 175-192.
- Qayyum, A. C. (2013). Job satisfaction of university teachers across the demographics (A case of Pakistani universities). Bulletin of Education and Research, Vol. 35, No. 1, Pp. 1-15.
- Rapti, E., & Karaj, T. (2012). The relationship between job satisfaction, demographic and school characteristics among basic education teachers in Albania. Problems of Education in the 21<sup>st</sup> Century, Vol. 45, Pp. 73-80.
- Saygi, H., Tolon, T., & Tekogul, H. (2011). Job satisfaction among academic staff in fisheries faculties at Turkish Universities. Social Behavior and Personality, 39(10), Pp. 1395-1402.
- Smith, T. W. (2007). Job satisfaction in the United States. NORC, University of Chicago.
- Vera, M., Salvanova, M., & Martin, B. (2010). University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 8(2), Pp. 581-602.
- Yang, L.-Q., Che, H., & Spector, P. E. (2008). Job stress and well-being: An examination from the view of person-environment fit. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81, Pp. 567-587.
- Yazici, H., & Altun, F. (2013). Type-A behavior, Gender, and job satisfaction: A research on instructors. Educational Sciences: Theory & Practice, Vol. 13(3), Pp. 1455-1459.

## Abstract

The current research aimed to recognize the degree of academic job subjective well being among teaching staff and their assistants in Faculty of Education - Zagazig University, and to explore differences in the degree of academic job subjective well being and its components according to both gender, professional degree and number of experience years. To achieve these goals, the researcher prepared academic job subjective well-being scale, and applied it on a sample consisting of (109) members of the teaching staff and their assistants in Faculty of Education - Zagazig University from all departments after making sure of its validity and reliability. The researcher used parametric statistical methods such as (t-test) for one sample and (t-test) for two independent samples, and one-way ANOVA to test research hypotheses. The research achieved the following results:

- ✦ Academic job subjective well being is highly available among research sample.
- ✦ There are no differences in academic job subjective well being degree, and its effective component according to gender, whereas there are differences in cognitive component in favor of male members.
- ✦ There are no differences in academic job subjective well being degree, and its cognitive component according to professional degree, whereas there are differences in affective component in favor of low professional degree (lecturers and assistants).
- ✦ There are no differences in academic job subjective well being degree, and its two components according to number of experience years.

### Keywords:

Academic job subjective well being – teaching staff members