

## تقدير الذات وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم جامعة مصراتة وفق معايير الجودة الشاملة

د. سامية عبد الحميد الفورتية

جامعة مصراتة/ كلية الآداب

د. غزالة مصطفى اللطيف

جامعة مصراتة/ كلية الآداب

أ. نورية عبدالسلام القماطي<sup>1</sup>

جامعة مصراتة/ كلية الآداب

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تقدير الذات وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والعلوم ، وفيما إذا كانت تختلف درجة تقدير الذات والأداء الوظيفي تبعاً لبعض المتغيرات ،إعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي للوصول إلى النتائج ،حيث تم توزيع مقياسي تقدير الذات لمجدي دسوقي(2004) ، والأداء الوظيفي لراتب السعود وخالد الصرايرة (2009)، وطبقت المقاييس على عينة مكونة من (24) عضو هيئة تدريس من كلية العلوم ،و(26) عضو هيئة تدريس من كلية الآداب ،وعند تحليل البيانات احصائياً تم التوصل إلى نتائج أهمها إن تقدير الذات لأعضاء هيئة التدريس أقل من المتوسط ،كما أظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع ،وتنطبق عليه معايير الجودة الشاملة، ووبينت النتائج أيضاً أنه توجد فروقاً دالة احصائياً في مستوى تقدير الذات وفقاً لمتغير التخصص، لصالح كلية العلوم ،بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات وفقاً لمتغير الجنس .

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات ،الأداء الوظيفي ، عضو هيئة التدريس.

<sup>1</sup> n.algmati@art.misuratau.edu.ly

## Abstract

The aim of this study was to determine the level of self-assessment and its relation to the functional performance of a sample of faculty members in the faculties of Arts and Sciences. If the degree of self-assessment and job performance varies according to some variables, the study relied on the use of descriptive descriptive approach to reach the results. (2009). The criteria were applied to a sample of (24) faculty members from the Faculty of Science, (26) faculty members from the Faculty of Arts, and when statistical data were analyzed, The most important results are the self-esteem of a member The results showed that there are statistically significant differences in the level of self-esteem according to the specialization variable, in favor of the Faculty of Science, while there are no significant differences Statistics . in the level of self-esteem according to gender variable

Keywords: self-esteem, job performance, faculty member.

### 1. المقدمة

تسعى الجامعات إلى تحقيق الرسالة التي قامت من أجلها، والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذا فإنها تعمل على إتباع الاستراتيجيات والسياسات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك، ويعتبر نجاح الجامعات في التقدم والرقي العلمي مقترن بمعايير الجودة الشاملة، والتي تجعل رسالة الجامعة بوصلة الحركة في المجتمع، وحظيت معايير الجودة الشاملة في السنوات الأخيرة باهتمام كبير من قبل الباحثين والمختصين، وذلك لدورها الريادي في تحسين وتطوير العملية التعليمية، ومساعدة العاملين في أداء عملهم وتحسينه باستمرار من خلال تطوير الذات، فضلاً عن كونه مطلباً إدارياً قادراً على التغيير نحو الأفضل، وأحد مرتكزات الإدارة الحديثة، والذي يتماشى مع التطورات الحالية العالمية وليس المحلية فحسب، وأصبحت قضية جودة التعليم العالي موضع اهتمام كبير في كل مجتمع، حيث تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات التعليمية إلى درجات الأبداع والالتقان، والكشف والابتكار

، بما يعود عليها وعلى المجتمع بالنفع، ومن الأهمية بمكان أن يتسم النظام الجامعي بالمرونة والتكيف السريع، مع التغير في كل من رغبات وتوقعات الأستاذ الجامعي، فالجامعات تواجه العديد من التحديات متمثلة في انخفاض إنتاجية أعضاءها، ونقص الموارد المالية وزيادة التكاليف، وتبنى أساليب غير فعالة لتحقيق الأهداف المنشودة وأوضحت دراسة الشبراوي (1995)، ودراسة مدوخ (2008) ان الكليات التي طبقت كل أو بعض معايير الجودة الشاملة قد حققت منافع عديدة من خلال تحسين أداء العاملين فيها، مما ينعكس بشكل ايجابي على مخرجاتها ومن تم على المجتمع بشكل عام، وقد أصبح الأداء الوظيفي مرتبطاً بقدرة المؤسسة الجامعية على جودة تقديم خدماتها مباشرة، أو من خلال وسائل التكنولوجيا المتعددة، وهناك مجموعة من الأهداف لتحقيق الجودة الشاملة في الجامعات بشكل عام، مثل ترسيخ مفاهيم معايير الجودة الشاملة القائمة على فاعلية وتأکید إن الجودة واثقان العمل وحسن ادائه من سمات العصر الذي نعيشه وتطوير أداء جميع العاملين عن طريق تنمية روح العمل التعاوني الجماعي وتحقيق نقلة نوعية في تحقيق الجودة الشاملة، والتي تقوم على أساس التوثيق للبرامج والإجراءات والتفعيل للأنظمة واللوائح والتوجيهات والاهتمام بمستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والموظفين والارتقاء بمستويات الطلاب من خلال المتابعة الفاعلة، وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة (عبيدلي وصندالي (2010) التي أسفرت نتائجها إلى أنه هناك أثر مرتفع لعناصر إدارة الجودة الشاملة مثل (التزام الادارة العليا، التحسين المستمر، مشاركة العاملين) على رفع مستوى أداء العاملين، كما أوضحت نتائجها إن تحسن الأداء يعد من أهم عوامل نجاح ادارة الجودة الشاملة وان مستوى أداء العامل يتأثر بشكل مباشر بالإدارة الناجحة للجودة الشاملة، وتعددت الدراسات التي تناولت مفهوم تقدير الذات ومنها دراسة الروسان (2010) التي أظهرت نتائجها إن مفهوم تقدير الذات مهم في الشخصية، اذا ان وظيفته الأساسية هي السعي لتكامل واتساق الشخصية ليكون الفرد متكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها، وجعله محبوباً ومتميزاً مع الآخرين، ويرى الصيدان (2003) ان كل شخص في

حاجة الى التقدير والاعتراف بأهميته ، ويتجلى ذلك في رغبته أن يكون موضع تقدير وقبول من الآخرين، كما يحتاج إلى المدح والتشجيع عند انجازه عملاً ما، ويلعب المحيطين دوراً هاماً في اشباع حاجة الفرد إلى التقدير، فمن شأن كل ذلك أن يعزز ثقة الفرد بنفسه ورضاه عنها وتقديرها، ويأتي هذا متفقاً مع نتائج العديد من الدراسات مثل دراسة اسماعيل (2004) التي أشارت إلى أن انخفاض تقدير الذات يؤدي إلى اضطرابات شخصية، ناتجة عن سوء التكيف كالمخاوف والوساوس، ويكون مرتبطاً بالإحساس بالفشل والاكنتاب والعزلة وقلة الثقة بالنفس، كذلك دراسة بخت (1994) والتي تشير نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مصادر الضغوط وبين الحساسية للمشاعر واعتبار الذات والقدرة على إقامة علاقات ودية، وقد أوضحت بعض الدراسات ذات العلاقة بمفهوم تقدير الذات بأنه لا توجد علاقة بين تقدير الذات والقلق حيث أنه كلما كان تقدير الذات مرتفع قل القلق، ويشير ذلك إلى تأثير تقدير الذات على الصحة النفسية وطرق التعامل مع الضغوط وظروف الحياة، بينما تشير نتائج دراسة شعبان (2010) إلى وجود علاقة بين تقدير الذات ومستوى الطموح، وأن الافراد ذوي التقدير المرتفع للذات يؤكدون دائماً على قدراتهم وجوانب قوتهم، وهم أكثر ثقة بأرائهم وأحكامهم وأكثر تقبلاً للنقد، وكذلك يتأثرون بالمعلومات المشجعة المتفائلة والمطمئنة أكثر من تأثرهم بالمعلومات المتشائمة والمهددة، وأكدت ذلك دراسة سلامة (1991) و دراسة القسوس (1985) إن الأفراد أصحاب التقدير المرتفع للذات بأنهم أكثر احتراماً لأنفسهم ويرون بأنهم ذات قيمة ولديهم شعور مرتفع بالاستقرار والثقة برود أفعالهم، فهم أشخاص مستقلون اجتماعياً ويحبون المشاركة في المناشط الجماعية وتكوين صداقات ، ويتحدثون أكثر مما يسمعون، ويرى بيرنز نقلاً عن الماضي (1994) أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع يكونون اقل عرضة للضغوط الناتجة عن الأحداث المحيطة بهم ولذلك هم قادرون على صد المشاعر السلبية الداخلية، بينما يكون أصحاب التقدير المنخفض لذواتهم أكثر تركيز على عيوبهم وصفاتهم غير الجيدة ويكون لديهم ميل أكثر للتأثر بضغط الجماعة والانصياع لأرائها واحكامها

وتكون توقعاتهم أدنى من الواقع، أضف إلى ذلك معاناتهم من مشاعر العجز وعدم التقبل والدونية وليست لديهم الوسائل الداخلية التي تعينهم على مواجهة المشاكل المختلفة، حيث يعتقدون أنهم فاشلون غير جديرين بالاهتمام، ويشعر اصحاب التقدير المنخفض للذات بالإحباط وبأن تحصيلهم أقل وأن ذكاء الآخرين أفضل من ذكائهم، ويسيطر عليهم شعور العجز والقلق بخصوص التعامل مع الآخرين ويشعرون بالحنج، ويميل أصحاب التقدير المنخفض للذات إلى عزو فشلهم على ذواتهم، ولديهم ميل إلى عدم استخدام أساليب المواجهة المركزة على التفكير الايجابي، وهذا ما أوضحتته نتائج دراسة ابراهيم وآخرين (1994)، ودراسة زهرة (2006) إلى أن أصحاب تقدير الذات المنخفض يعتبرون أنفسهم غير مهمين وغير محبوبين إذ ينقصهم احترام الذات، ويعتبرون أنفسهم لا قيمة لهم، كما لا يستطيعون فعل أشياء يؤديون القيام بها، وفي السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام بالأداء الوظيفي ومدى فاعلية وكفاء المؤسسات لتأدية وظائفها وتنسيق الأهداف التي وجدت من أجلها، سواء كانت هذه المؤسسات تعليمية تربوية أو تجارية أو حرفية، ومن هنا جاء التركيز على الأداء الوظيفي في الجامعات بصورة تضمن لها الوصول إلى أهدافها من خلال رفع مستوى الأداء لتضمن لها الاستمرارية والنمو والتطور وهذا ما أكدت عليه دراسة البلوي (2008) ودراسة الصرايرة (2011) ودراسة (olor unsola E.O, 2012) بأن الاهتمام بموضوع الأداء يتطلب من المؤسسة التركيز على العنصر البشري لتحقيق أهدافها من خلال فاعلية استخدام الموارد واستغلال الفرص المتاحة والطاقات المتوفرة، ويتفق الكثير من المتخصصين أن الاداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تقيس جودة التعليم العالي في الجامعات وزيادة تحسين فاعلية الأستاذ الجامعي، عامل مهم في نجاح الجهود التي تبذل من أجل رفع مستوى العملية التعليمية في الجامعة وأكد مصطفى (2002) بأن الأداء بلوغ الفرد أو المؤسسة للأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية والقيام بأعباء الوظيفة ومسؤولياتها وواجباتها وفقاً للمعدل المفروض أدائه للفرد، كما أكد عودة وصباريني (1990) أن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والفاعليات التدريسية حظيت باهتمام الدارسين والباحثين

ومتخذي القرار في الجامعات وإدارات التعليم العالي لسببين أساسيين هما : اتخاذ القرار من قبل أعضاء هيئة التدريس لغاية تحسين الأداء الوظيفي والممارسات التدريسية ، واتخاذ القرار من قبل المسؤولين بشأن أعضاء هيئة التدريس من حيث ترقيتهم ومكافأتهم، وأكدت دراسة بطانية (2004) أن هناك ضرورة لاستخدام أسس ومعايير واضحة للقياس وهي التدريس والإنتاج العلمي والإشراف على الرسائل الجامعية والنشاط العلمي وخدمة المجتمع والأعمال الإدارية، وأكدت على ذلك دراسة زايد (2003) التي أوضحت نتائجها أن عضو هيئة التدريس هو المفتاح للوصول إلى جودة أداء المؤسسات الجامعية في حالة الاهتمام به وتأهيله أكاديمياً ومهنياً بأسلوب علمي، كما أشارت سلمز (1989) في دراستها نقلاً عن راتب المسعود وخالد الصرايرة (2009) إلى تقويم التدريس وأظهرت فيها الجهات التي يمكن أن تعمل على إجراء التقويم، وحددت فيها تقييم أعضاء هيئة التدريس لانفسهم أو تقييم الزملاء لبعضهم ،وتقييم رؤساء الأقسام ، وقام الطويسي (2004) بدرسه هدفت إلى بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة مونة ، تم بناء مقياسين أولهما للكليات الإنسانية والثاني للكليات العلمية ، وأظهرت نتائجها أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيد جداً وفي الكليات العلمية في المستوى الجيد.

### 1.1 مشكلة الدراسة:

يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الكثير من المهام العلمية والمهنية ، كتدريس الطلبة وتزويدهم بالمعارف والخبرات اللازمة في مختلف حقول التخصصات ، وما يترتب عليه من تحضير وإعداد و تقويم والقيام بالبحث العلمي وإجراء الدراسات والبحوث والتأليف ، ومتابعة الجديد في مجال التخصص والمساهمة بالأنشطة التي من شأنها النهوض بالأمة، وتقديم الحلول المناسبة للمشكلات التي يواجهها المجتمع ، والاسهام في التطوير والتقدم العلمي والتكنولوجي، الذي يخدم البشرية، فهو يسهم في إدارة الجامعة من خلال ما يقوم به من عضوية اللجان أو تولي المناصب الإدارية ، والإسهام في الأنشطة الطلابية وفي

خدمة المجتمع، وتسعى الجامعة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة الشاملة بها، وذلك من خلال متابعة أدائهم الوظيفي، ويقصد بالأداء هنا قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بالوظيفة المكلف بها، بحكم عمله، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال البيئة المحيطة به، وتحاول الجامعة تهيئة المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسية في الجامعة، ليكون فاعلاً في أداء عمله ويتأثر العمل الجامعي بعدة متغيرات منها ما يخص السياسة الإدارية والبرامج التعليمية (الوسط البيئي، زملاء المهنة، هيئة إدارية) ومنها ما يتعلق بالعنصر البشري (تحقيق الذات، الرضا عن الدخل، الرغبة في العمل) والذي يمثل حجر الأساس في نجاح العملية التعليمية، فعضو هيئة التدريس يؤدي عمله في خضم مجموعة من المعايير والضغوطات التي تؤثر بشكل مباشر على أدائه لعمله، فمنها ما يتعلق بالجوانب النفسية له كسمات شخصية مثلاً، أو مدى تقديره لإمكاناته وقدراته وثقته بنفسه، وقد أكد العديد من علماء النفس أن لبعض جوانب الشخصية كتقدير الذات مثلاً دوراً كبيراً في نجاح الفرد في حياته الشخصية وأدائه الوظيفي، فكلما كان تقدير الذات إيجابياً ساهم في نجاح عمل الفرد، ويعتبر مفهوم تقدير الذات وعلاقته بالأداء الوظيفي من الموضوعات المهمة، والتي نالت اهتمام كثير من الباحثين، نظراً لكون الأداء الوظيفي عنصراً مهماً من عناصر النجاح في المؤسسات الجامعية، ومن هذا الواقع ومن خلال عمل الباحثات في جامعة مصراتة ومعايشتهن لأعضاء هيئة التدريس، ومن هذا المنظر تسعى الدراسة الحالية إلى طرح مشكلة مفهوم الذات وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم، وهو موضوع من وجهة نظر الباحثات من المواضيع بالغة الأهمية وذات الجدوى بالدراسة، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات التالية:

**ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات التالية :**

1. هل يصل مستوى تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم إلى 60% كمستوى إفتراضي؟

2. هل يصل مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم إلى 60% كمستوى إفتراضي؟
3. هل توجد علاقة بين درجات كلاً من تقدير الذات والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم؟
4. هل توجد فروق بين متوسطات درجات مقياس تقدير الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم تعزى لمتغير الجنس والإختصاص؟
5. هل توجد فروق بين متوسطات درجات مقياس الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ تعزى لمتغيري: الجنس، والإختصاص؟

### 3.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى العلاقة بين درجات مقياس كل من مقياس تقدير الذات والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم، مع التعرف إلى الفروق بين متوسطات درجات الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي موضع الدراسة، تبعاً لمتغير الجنس، والأختصاص، والتعرف إلى الفروق بين متوسطات درجات مقياس تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي موضع الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

### 4. أهمية الدراسة :

ترى الباحثات بأن أهمية الدراسة تكمن في جانبين هما:

#### أ. الأهمية النظرية :

تتمثل الأهمية من أهمية المتغيرات التي بصدد دراستها ومنها:

- احتياج الجامعات لمثل هذه الدراسات لارتباط التطوير بالأداء الوظيفي الممتاز.
- ارتباط الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وأهدافها كمؤسسة تعليمية علمية.

- الحاجة إلى مثل هذه الدراسات لفتح آفاق مستقبلية للدراسات العلمية ذات العلاقة.
- التعرف على العوامل أو المؤثرات التي تلعب دوراً فعالاً في ارتفاع وانخفاض تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يوفر قاعدة من المعلومات النفسية التي يمكن أن تترى الأطر النظرية النفسية في ليبيا.

#### ب . الأهمية التطبيقية :

- تقيد هذه الدراسة المتخصصين في رسم الخطط التربوية الهامة في التطوير والرفع من شأن الجامعات في الأداء الوظيفي وتوفير المناخ المناسب للكوادر الموجودة فيها.
- ان من شأن نتائج هذه الدراسة أن تكون مصدراً مهماً في مساعدة المسؤولين بقطاعات التعليمية لوضع برامج إنمائية ووقائية وعلاجية في المجال الوظيفي مما يساعد على الانتاجية بكفاءة من قبل الكوادر البشرية لتصل للهدف المنشود وهو جودة التعليم.

#### 1.5. مصطلحات الدراسة :

##### . مفهوم تقدير الذات :

- ويعرف الدسوقي (2004) تقدير الذات " بأنه ذلك الذي يدركه الفرد من الآخرين والذي يعكس مشاعر الثقة والكفاءات والفاعلية والتقبل الاجتماعي والإحساس بالقيمة " وبقاس إجرائياً تبعاً لدرجة التي يسجلها المفحوصون بأسلوب التقدير الذاتي على أسلوب تقدير الذات .

##### . مفهوم الأداء الوظيفي:

- تعرف حسن (2003) الاداء الوظيفي " بأنه درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد ،فلجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس

النتائج"، ويقاس إجرائياً تبعاً لقيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الأكاديمية والإدارية الموكلة إليه ،بموجب الأنظمة والتعليمات ،المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفاعلية ،تبعاً لدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الأداء الوظيفي بمجالاته الخمسة (الأداء التعليمي ، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما، الكفايات المهنية ) .

#### . عضو هيئة التدريس:

هو كل من يعمل ويشغل وظيفة مساعد محاضر ،أو محاضراً ،أو أستاذاً مساعد ، أو أستاذاً مشارك ، أو أستاذاً في جامعة مصراته بكلتي الآداب والعلوم .

### 6.1 محددات الدراسة:

تتحدد إمكانية تعميم نتائج الدراسة تبعاً لمتغيراتها التي تناولتها وهي تقدير الذات والأداء الوظيفي وخصائص عينة الدراسة ،التي أقتصرت على عينة أعضاء هيئة التدريس بكلتي الآداب والعلوم جامعة مصراتة ، وبالمدة الزمنية التي تم تطبيق أدوات الدراسة ،وهي الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2018 . 2019 ، واسلوب التقرير الذاتي الذي اتبع في جمع البيانات الكمية.

## 2. المنهج والإجراءات :

. منهج الدراسة: أعمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي الارتباطي ،من خلال الاطلاع على المراجع والمصادر ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة ، وذلك لبناء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة.

. مجتمع وعينة الدراسة :تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلتي الآداب والعلوم بجامعة مصراتة وقد بلغ عددهم (50) منهم (24) عضو هيئة تدريس من كلية العلوم، و(26) عضو هيئة تدريس من كلية الآداب، للعام الجامعي(2018) . (2019).

### جدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الجنس
48.0	24	ذكور
52.0	26	إناث
100.0	50	المجموع

#### . أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدمت الباحثات كلاً من مقياسي تقدير الذات لمجدي دسوقي (2004)، وتكون من (25) فقرة، ومقياس الأداء الوظيفي لراتب السعود وخالد الصرايرة وتكون من (35) عبارة، ويمكن الحكم على مستوى تقدير الذات باستخدام الوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية قياس المقياس الخماسي تنطبق دائماً (5 درجات)، وتنطبق كثيراً (4 درجات)، وتنطبق أحياناً (3 درجات)، وتنطبق قليلاً (درجتان)، وتنطبق أبداً (درجة واحدة)، ويمكن الحكم على مستوى الأداء الوظيفي باستخدام الوسط الحسابي، حيث تكون بداية ونهاية المقياس الخماسي تنطبق بامتياز (5 درجات)، وتنطبق جيداً (4)، وجيد (3 درجات) وتنطبق بمقبول (درجتان) وتنطبق بضعيف (درجة واحدة)، ولتحديد طول خلايا كلاً من المقياسين (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (5-1=4) وتقسيم الناتج على عدد خلايا المقياس، للحصول على طول الخلية المصحح (4/5=0.80)، وإضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا، كما يأتي: إذا تراوحت قيمة المجال بين (1-1.80) يكون المستوى منخفضاً، وبين (1.80 - 2.60) يكون المستوى أقل من المتوسط، وبين (2.60-3.40) يكون المستوى متوسطاً، وبين (3.40 - 4.20) يكون المستوى فوق المتوسط، وبين (4.20-5) يكون المستوى مرتفعاً. وتم احتساب المستوى الفرضي من خلال جمع درجات أوزان

بدائل المقياس: (1، 2، 3، 4، 5) ويساوي (15)، ثم قسمة الناتج على عددها، ويساوي (5/15) = (3)؛ أي يساوي (60%).

### إجراءات الدراسة:

#### . صدق الأداة:

للتأكد من صدق أدوات الدراسة تم مؤايمتها على البيئة اللببية ،وذلك بعرضها على مجموعة من الأساتذة ذوي الأختصاص بكلية الآداب جامعة مصراتة ، وتحصلت على نسبة اتفاق 95 %، وتم حساب الأتساق الداخلي للفقرات والذي يظهر أن جميع فيم معاملات الأرتباط موجبة ، مما يدل على الصدق البنائي للمقياسين:

#### جدول رقم (2) يبين الصدق البنائي لمقياس تقدير الذات

معامل الارتباط	السؤال	معامل الارتباط	السؤال
0.42	س 14	0.33	س 1
0.45	س 15	0.34	س 2
0.62	س 16	0.29	س 3
0.31	س 17	0.32	س 4
0.42	س 18	0.41	س 5
0.15	س 19	0.35	س 6
0.28	س 20	0.42	س 7
0.39	س 21	0.28	س 8
0.54	س 22	0.34	س 9
0.36	س 23	0.13	س 10
0.31	س 24	0.11	س 11
0.32	س 25	0.25	س 12
		0.23	س 13

#### جدول رقم (3) يبين الصدق البنائي لمقياس الأداء الوظيفي

معامل الارتباط	السؤال	معامل الارتباط	السؤال	معامل الارتباط	السؤال
0.68	س 27	0.29	س 14	0.50	س 1
0.61	س 28	0.59	س 15	0.44	س 2
0.55	س 29	0.65	س 16	0.66	س 3

0.58	س 30	0.55	س 17	0.33	س 4
0.48	س 31	0.42	س 18	0.28	س 5
0.43	س 32	0.54	س 19	0.55	س 6
0.59	س 33	0.58	س 20	0.74	س 7
0.73	س 34	0.68	س 21	0.63	س 8
0.53	س 35	0.59	س 22	0.56	س 9
		0.49	س 23	0.59	س 10
		0.59	س 24	0.49	س 11
		0.62	س 25	0.65	س 12
		0.57	س 26	0.63	س 13

### . ثبات الأداة :

لتحقيق من ثبات أدوات الدراسة تم حساب الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ حيث بلغ معامل الثبات لمقياس تقدير الذات حوالي (0.666) ومعامل الثبات للأداء الوظيفي (0.945)، وهي درجة تدل على ثبات المقياسين ومقبولة إحصائياً لأغراض الدراسة.

جدول رقم (4) يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياسي تقدير الذات والأداء الوظيفي

المقياس	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
تقدير الذات	25	0.666
الأداء الوظيفي	35	0.945

### 3. عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

#### 3-1. عرض نتائج السؤال الأول وتفسيره:

نص السؤال الأول على أنه هل يصل مستوى تقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم إلى 60 % كمستوى إفتراضي؟ وللأجابة على التساؤل قامت الباحثات بحساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والأوزان النسبية، والمستويات الفعلية وقيمة (ت) لعينة واحدة لدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (5) إيبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان الفعلية وقيمة (ت) لعينة واحدة للكشف عن مستوى الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات (ن=50) مستوى تقدير لدى أفراد العينة

الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	المستوى الفعلي
	2.72	0.390	0.54	5.6-	**	أقل من المتوسط

\*\* دالة عند مستوى 0.001

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى (0.01) ولدرجة حرية (50-2)=3.291 ويتضح من الجدول السابق إن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية، لمستوى الدرجة الكلية لتقدير الذات (2.72) وإنه أقل من المتوسط، ويعزو الباحث ذلك إن هناك عدة عوامل تؤدي إلى انخفاض تقدير الفرد لذاته والتي تبدأ في سن مبكرة من حياة الفرد، والتي منها أساليب التنشئة الوالدية والخبرات السابقة والعلاقات الاجتماعية والخلافات اليومية، وكذلك تصرفات الفرد اتجاه نفسه واتجاه حياته بشكل عام، وكذلك بعض سمات الشخصية كالتجمل والخوف من المنافسة والتحديات، وكذلك يرجع للتصور الذهني الذي وضعه عضو هيئة التدريس عن مهنته ومكانته التي تعارضت مع الواقع المعاش، هذا ما أوضحته دراسة فتحي عكاشة (1990) بأن نوع الرعاية التي يعيش في كنفها الفرد دوراً هاماً في تقديره لذاته، ودراسة Effects of parental verbal Aggression Child Den,s Self- Esteem and "School Marks, Child Abuse & Neglect" (2013)، أوضحت هذه الدراسة بأن هناك علاقة بين تقدير الذات المنخفض والقبول الاجتماعي الضعيف والكفاءة الدراسية لدى الأبناء .

عرض نتائج السؤال الثاني وتفسيره:

نص السؤال الثاني على أنه هل يصل مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم إلى 60 % كمستوى إفتراضي؟

للاجابة على السؤال الثاني قامت الباحثات بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، والمستويات الفعلية وقيمة (ت) لعينة واحدة لمجالات مقياس الأداء الوظيفي، والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان الفعلية وقيمة (ت) لعينة واحدة للكشف على مستوى مجالات مقياس الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس (ن=50)

المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	الوزن النسبي	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأداء التعليمي	3.94	0.518	%79	13.42	0.000
البحث العلمي	3.90	0.614	%78	11.25	0.000
خدمة الجامعة والمجتمع	3.90	0.543	%78	12.86	0.000
الكفايات المهنية	4.09	0.510	%82	15.57	0.000
الأداء الوظيفي	3.89	0.548	%77	12.71	0.000

\*\*دالة عند مستوى 0.01

حدود الدلالة الإحصائية عند مستوى 0.001 للدرجة حرية (2-50)=3.291

يتضح من الجدول السابق أن: قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية لمستوى مجالات الأداء الوظيفي، والدرجة الكلية للمقياس، حيث بلغ مستوى الأداء التعليمي (3.94)، ومستوى البحث العلمي (3.90)، ومستوى خدمة الجامعة والمجتمع (3.90)، ومستوى الكفايات المهنية (4.09)، والدرجة الكلية للمقياس (3.89)، وأنه يزيد عن المستوى الحسابي (3) درجات لمجالات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس ما يعادل 60% كمستوى افتراضي، أي أن مستوى الأداء الوظيفي يزيد لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي عن المستوى الافتراضي عند (60%) ويعزو الباحثات ذلك إلى أن طبيعة العمل الجامعي أصبح موضع البحوث والمهتمين، مما يضع على عاتق عضو هيئة التدريس معايير

ومواصفات معينة أثناء تأديته لعمله، أضيف إلى ذلك ان جامعة مصراتة تعتبر من ضمن الجامعات التي تطبق في معايير الجودة الشاملة في أداء العاملين فيها، وان عضو هيئة التدريس أصبح يواكب كل ماهو جديد من تكنولوجيا بخصوص عمله، وتتنفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات منها دراسة الشيراوي(1995) ، ومدوخ ( 2008) ان الكليات التي قد طبقت معايير الجودة الشاملة قد حققت منافع عديدة من خلال تحسين أداء العاملين فيها. ودراسة حبيب سميح خوام (2019)، ودراسة شامي صليحة (2010) والتي أوضحت نتائجها إن الأداء الوظيفي مرتفع عند العاملين، والمناخ التنظيمي له تأثير على ارتفاع مستوى الأداء.

عرض نتائج السؤال الثالث وتفسيره:

نص السؤال الثالث هل توجد علاقة بين درجات كلاً من تقدير الذات والأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلية الآداب والعلوم ؟

للاجابة على السؤال الثالث قامت الباحثات بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات مقياس كلاً من تقدير الذات والأداء الوظيفي لدى أفراد العينة ، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7) معامل ارتباط بيرسون بين درجات مقياس كل من تقدير الذات، والأداء الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في كليتي الآداب، والعلوم ( ن = 50).

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	عدد العينة	الأداء الوظيفي
0.000	-.01	50	تقدير الذات

-حدود الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباط عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 0.372.

يتضح من الجدول السابق لانتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات، و الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي الآداب والعلوم، ويعزو الباحثات ذلك إلى أن

عضو هيئة التدريس، رغم انخفاض تقديره لذاته إلى أنه يسعى لتقديم الأفضل ويحاول جاهدا ان يرتقي بنفسه من خلال أدائه والذي ينعكس على زملاء العمل والادارة والطلاب فقد يساهم انخفاض تقدير الذات في سعي عضو هيئة التدريس إلى النجاح في عمله، كتعويض عن إنخفاض تقدير الذات.

عرض نتائج السؤال الرابع وتفسيره:

نص السؤال الرابع هل توجد فروق بين متوسطات درجات مقياس تقدير الذات لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلتي الآداب والعلوم تعزى لمتغير الجنس والإختصاص؟

للاجابة على السؤال الرابع قامت الباحثات باستخدام (ت) لحساب الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس لكلتي الآداب والعلوم، في الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات تبعاً لمتغيري الجنس والإختصاص، كما هو مبين في الجدول التالي:

### 1- الفروق في تقدير الذات؛ تبعاً لمتغير الجنس:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدرجة الكلية لمقياس

تقدير الذات؛ تبعاً لمتغير الجنس.

الدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ذكور	24	2.70	0.49	0.36	غيردالة إحصائيا
	إناث	26	2.74	0.30		

-حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-50) = 2.

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس تقدير الذات؛ تعزى لمتغير الجنس، وتعزو الباحثات ذلك بأن طبيعة الظروف وعوامل التنشئة الوالدية تكاد تكون واحدة في مجتمعنا، مما ينعكس على مستوى تقدير الذات، أضف إلى ذلك أن الظروف الحياتية والمسؤوليات لكل من الرجل والمرأة تكاد تكون

واحدة، إي أن ثقافة المجتمع تغيرت وأصبحت المرأة على حد سواء مع الرجل بالأعباء الأسرية والوظيفية، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة سمية حسيني (2018) بأن عامل الجنس بصفة عامة ليس له علاقة بمستوى تقدير الذات .

## 2. الفروق في تقدير الذات؛ تبعاً لمتغير الكلية:

### جدول ( 9 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ( ت ) للدرجة الكلية

#### لمقياس تقدير الذات؛ تبعاً لمتغير الكلية.

الدرجة الكلية	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
لمقياس تقدير الذات	العلوم	24	2.85	0.25	2.60	دالة إحصائياً عند مستوى 0.01
	الآداب	26	2.59	0.46		

- حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-50) = 2.

. حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-50) = 2.66.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات مقياس تقدير الذات؛ تعزى لمتغير الكلية، ولصالح كلية العلوم. ويعزو الباحث ذلك إلى أن نظرة المجتمع لتخصصات العلمية أكثر أهمية من التخصصات الإنسانية، وهذه الثقافة وإن كانت خاطئة إلا أن لها تأثيراتها على الأفراد وتقديرهم لذواتهم، و

#### عرض نتائج السؤال الخامس وتفسيره:

نص السؤال الخامس على: هل توجد فروق بين متوسطات درجات مقياس الأداء

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ تعزى لمتغيري: الجنس، والاختصاص؟ وللإجابة عن السؤال الخامس؛ قام الباحث باستخدام اختبار ( ت )؛ لحساب الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في كليتي الآداب والعلوم الجامعي في الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي؛ تبعاً لمتغيري: الجنس، والاختصاص.

## 1. الفروق في الأداء الوظيفي؛ تبعاً لمتغير الجنس:

### جدول ( 10 ) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة ( ت ) للدرجة الكلية

### لمقياس الأداء الوظيفي؛ تبعاً لمتغير الجنس.

الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	ذكور	24	4.10	0.64	2	دالة إحصائياً عند مستوى 0.05
	إناث	26	3.86	0.42		

-حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-50) = 2.

تضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس الأداء الوظيفي؛ تعزي لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، وتعزو الباحثات ذلك، إلى أن طبيعة العمل الجامعي واحدة بالنسبة للجنسين، فجميع الأعمال التي يكلف الرجل القيام بها، تعتبر المرأة قادرة على تأديتها، مما يجعل ظروف تأدية العمل لكلا الجنسين واحدة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من باطنية وسعود (1999)، ودراسة الصرايرة (2011) ودراسة (olor unsola E.O, 2012) في عدم وجود فروق جوهرية بين العاملين فيما يتعلق بالأداء الوظيفي على أساس عامل الجنس.

### 2. الفروق في الأداء الوظيفي؛ تبعاً لمتغير الكلية:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدرجة الكلية

#### لمقياس تقدير الذات؛ تبعاً لمتغير الكلية.

الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	العلوم	24	3.99	0.65	.0.23	غير دالة إحصائياً
	الآداب	26	3.96	0.43		

-حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ت) عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-50) = 2.

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس الأداء الوظيفي؛ تعزي لمتغير الكلية، ويعزو الباحثات ذلك، إلى أن ظروف العمل في كلا الكليتين تكاد تكون واحدة، ومعايير الجودة واحدة، باعتبار أن الكليتين في نفس

الجامعة، أضيف إلى ذلك إن المناخ التنظيمي الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، يخلق ظروف عمل متقاربة جداً وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة بطانية والسعود (1999) حيث أشارت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج الطويسي (2004)، حيث أظهرت نتائجها أن أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأساسية، كان جيداً، وفي الكليات العملية في مستوى الجيد.

#### 4. التوصيات:

يعتبر عضو هيئة التدريس أحد العناصر الرئيسية في عملية تطوير وتحسين مخرجات الجامعة، حتى تصل إلى التميز لذلك ينبغي على مؤسسات التعليم العالي الأهتمام بتقويم عضو هيئة التدريس، فيما يلي بعض التوصيات في ضوء نتائج هذه الدراسة:

. ضرورة الأهتمام بعملية التقويم لأداء عضو هيئة التدريس والربط بين مخرجات عملية التقويم بالحوافز السنوية .

. اشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط لعملية التقويم وتنفيذها .

. يجب أن تكون عملية التقويم شاملة، بناء على مهام عضو هيئة التدريس (تدريس بحث علمي، خدمة المجتمع) حسب الخطة واللوائح المعمول بها في المؤسسة .

. الأهتمام بالجوانب الترفيهية لأعضاء هيئة التدريس، لما لها من دور في تخفيف الضغوطات، وزرع روح التألف وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس.

. تعزيز الشعور بتقدير الذات لدى أعضاء هيئة التدريس، عبر عقد الندوات والدورات وبرامج الدعم النفسي، التي تعزز مهارات الثقة بالنفس، ومواجهة الأزمات والضغوطات .

. يجب على الجامعة تعزيز المستوى المرتفع من الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال التأكيد على نقاط القوة في الأداء الوظيفي والعمل على تعميمها على جميع العاملين ودعمها.

. نظراً لندرة الدراسات المحلية التي تناولت الجوانب النفسية لعضو هيئة التدريس، حسب علم الباحثات يقترح إجراء المزيد من البحوث والدراسات ذات العلاقة .  
. إجراء المزيد من الدراسات على تقدير الذات ،وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، والدافعية للأبجاز والحوافز والرضا الوظيفي.

### قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

ابراهيم، عبدالله محمد(1994):العدوانية وعلاقتها بموضوع الضبط وتقدير الذات .مجلة علم النفس .العدد 30.

اسماعيل، صفية (2004): تقدير الذات وانعكاسه على السلوك العدواني .(رسالة ماجستير غير منشورة) . جامعة الجزائر .

بحيث ،حسن (1994): الانتماء للمدرسة وعلاقته ببعض الضغوط النفسية لدى أطفال المرحلة الابتدائية . (رسالة ماجستير غير منشورة)جامعة عين شمس : القاهرة.

بطانية ،منذر (2004) :قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية .مديرية المتابعة وضبط الجودة .وزارة التعليم العالي والبحث العلمي :الأردن.

الصرارية، أحمد خالد(2011): الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها،مجلة جامعة دمشق ،المجلد 17،العدد الأول .

حسن، راوية محمد (2003):إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية الدار الجامعية ، الاسكندرية :ص 209.

حسيني، سمية (2018): تقدير الذات لدى التلاميذ المعيقين لمستوى الرابعة متوسط.(دراسة ماجستير غير منشورة .جامعة قاصدي مرباح .ورقلة:الجزائر.كلية العلوم الإنسانية.

حمدي ،نصر الدين، ومدوخ ،سعيد(2008): معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في

الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها.(رسالة ماجستير غير منشورة). في الإدارة التربوية الجامعة الإسلامية. فلسطين.

حبيب، سميح خوام(2019) الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة الفضائية، (دراسة ماجستير منشورة)، دار النشر الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، ط1.

زياد، الطويسي، موسى، أحمد (2004): بناء مقياس لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.(رسالة ماجستير غير منشورة:الأردن.

شعبان، عبدربه (2010) :الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح . (رسالة ماجستير غير منشورة)كلية التربية .جامعة الملك سعود.

عبيدلي، فاطمة الزهراء، صندالي، أم الخير (2010). تقييم أداء العاملين في ضل إدارة الجودة الشاملة (دراسة حالة مؤسسة الغارات الصناعية وحدة ورقلة )،(رسالة ماجستير) في علوم التيسير جامعة ورقلة :الجزائر.

عبدالناصر، زايد (2003):ضمان جودة التعليم العالي من خلال تقويم الأداء الجامعي، جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن.

عكاشة، محمود فتحي(1990):تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من أطفال مدينة صنعاء.سلسلة الدراسات العلمية.الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، الكويت.

الصيدان، الحميدي (2003):تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني.(رسالة ماجستير غير منشورة).كلية الدراسات العليا.السعودية، ص 35.15.

العلاق، بشير(1996):المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف، مصراتة . الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام.

الدسوقي، محمد مجدي (2004):دليل تقدير الذات دليل التعليمات : القاهرة، مكتبة

لأنجلو المصرية ص 8.

البلوي، محمد (2009): التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه بالمملكة السعودية من وجهة نظرهم . (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة مؤتة .الأردن.

الروسان، عبدالله (2010): التكيف الاجتماعي ومفهوم تقدير الذات لدى لاعبي ولاعبات المضرب في مديريات التربية شمال الأردن.(رسالة دكتوراه غير منشورة)الجامعة الأردنية : الأردن .

البشراوي، عادل (1995) : الدليل العملي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة ، المقارنة المرجعية الشركة العربية للأعلام العلمي : القاهرة، مصر.

المسعود، راتب ،الصرايرة ،خالد(2009) :التمائل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي ،مجلة دراسات العلومالثرثوية ،المجلد36.

مصطفى، أحمد (2002) :إدارة السلوك التنظيمي نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل . القاهرة . مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

ممدوحة، محمد سلامة (1991):تقدير الذات والضبط الوالدي للأبناء في نهاية المراهقة وبداية الرشد. مجلة الدراسات النفسية، المجلد 1.العدد 4.

الماضي، وفاء محمد (1994): بعض الخصائص النفسية المحددة للأفراد الأكثر عرضة للاستجابة للضغط النفسي. (رسالة ماجستير غير منشورة)كلية التربية . جامعة

الملك سعود

القسوس، هند (1985):العلاقة بين تقدير الذات ومدركات النجاح والفشل (رسالة ماجستير غير منشورة).الجامعة الأردنية.كلية التربية .

ثانياً المراجع الأجنبية:.

Monbouy(2003) uett.J.Do1 estime do soi  
a1.lestime dosoi.canada .Beyahd  
Effects of parental verbal Aggression Child Den,s Self-  
Esteem and School Marks, Child Abuse  
&Neglect"(2013)>