

أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية لأساتذة  
جامعة صلاح الدين  
دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كليات جامعة صلاح الدين

م.م. شنكار جمال تاج الدين      م.م. كاوه على خورشيد  
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة صلاح الدين

**The impact of job satisfaction on teaching staff  
Sallahadden  
University (An explanatory study for a samples of  
lecturers at colleges at Sallahadden University)**

**Assis. Lec. Hangar jamal T.      Assis. Lec. Kawa Ali K.  
College of Admin. and Econ./Uni. of Salahaddin**

تاريخ قبول النشر 2017/11/12

تاريخ استلام البحث 2017/4/25

**المستخلص:**

تهدف الدراسة إلى الكشف عن عوامل الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين، ولتحقيق ذلك فقد تم تصميم استبانته لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي، حاولت الدراسة إيجاد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة صلاح الدين، هدفنا من الدراسة إبراز أثر هذه العوامل الآتية:

- طبيعة وبيئة العمل -والدراسة العلمي -والرواتب والأجور -والعلاقة مع الزملاء -والعلاقة مع الرؤساء في الكلية -وأنظمة الترقيات والحوافز -والتعيين -والإيفاد والمشاركة في المؤتمرات العلمية.

وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي والتحليل لمعالجة بيانات عينة الدراسة، والإحصاء الاستقرائي لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن ثمة هناك تأثير للعوامل المحددة في الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، واستنتجت الدراسة استنتاجات عديدة منها: أن عامل (العلاقة مع الزملاء) حصل على المرتبة الأولى من خلال التحليل الإحصائي للاستبانة، أما العامل (طبيعة العمل وبيئته) اخذ المرتبة الثانية من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، والعامل (الرواتب والأجور) كان بالتسلسل السادس في حين أن العامل (الدراسة العلمية) جاءت بالمرتبة الأخيرة. تم تقديم الاقتراحات الآتية ومنها ضرورة توفير البيئة اللازمة ومستلزمات المطلوبة لتشجيع البحوث العلمية وتسهيل عملية الدراسة العلمية ومراعاة جانب الرواتب والترقيات لدى هيئة التدريس في الجامعة، وقد أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة لتحسين عوامل الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في كليات جامعة صلاح الدين.

**الكلمات الاستدلالية:** الرضا الوظيفي، وعوامل الرضا، الحوافز.

**Abstract:**

The aim of this research is to explainer the factors of job satisfaction with teaching staff at Salahaddine University to achieve that, for this purpose we use questionnaire method to measure teaching staff satisfaction. The research attempts to find effective Factors of job satisfaction with teaching staff at Salahaddine University, We relied on the following factors:

- Nature and work environment – Scientific research- Salary & remuneration – Relationship with colleagues – Relationship with line manager - Incentive & Promotions System – Employment – Work Travel & Participation in scientific conference.

Descriptive & analysis statistics used in the research`s sample data and Inductive statistics to test the hypotheses of the research, the research conclude that in opinion of teaching staff there are factors influencing job satisfaction, the research achieved following conclusions:

The factor of relationship with colleague`s ranked first in the survey statistical analysis, while type & work environment ranked second in Factors of job satisfaction, - Incentive & Promotions System factor ranked sixth & scientific research was last. The research suggest the following; including the importance of provide suitable environment & necessary requirements to inspire scientific research, taking into account salary and promotion process for teaching staff, the research recommend the importance of apply & take subjective measure to improve job satisfaction factors of teaching staff at Salahaddine University.

**Key word:** job satisfaction, level of satisfaction, factor of satisfaction, motivation.

### المقدمة:

يُعدُّ الرِّضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المؤسسات الخاصة والحكومية، وذلك لارتباطه وانعكاسه في الأداء الوظيفي للعاملين وإنتاجية المنظمة. ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من العوامل الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل إلى نتائج مماثلة في الرضا الوظيفي. ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فإن ذلك يعني أنه راضٍ بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها، فقد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيرها. والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين، لذا فعلى الباحثين أن يحاولوا، باستمرار، اكتشاف عوامل جديدة تؤثر فيه، وترتبط به. ومما لا شك فيه أن تلك العوامل ترتبط بطبيعة المنظمة، ونوعية نشاطاتها وأهدافها، وطبيعة العاملين وتركيباتهم فيها. كما أنه من الضروري، وبسبب تباين العوامل التي ترتبط بالرضا الوظيفي، إجراء دراسات أخرى وفي المؤسسات التي تتشابه في بعض الأعمال، يمكن تحديد الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من العوامل، من خلال مجموعة من العوامل.

## أولاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة بما يأتي:

يعد الرضا الوظيفي من القضايا الحيوية التي تواجه الإداريين والعاملين على حد سواء، من خلال هذه الدراسة تبين وجود تباين في آراء الهيئة التدريسية في رضاهم عن الوظيفة التي يعملون بها، ولذلك نرى ضرورة الدراسة في الرضا الوظيفي والوقوف على أسباب الرضا او عدمه إن وجدت، من خلال نتائج الدراسة التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين، مساعدة إدارة الجامعة للتخطيط على ضوء هذه النتائج. ومن خلال الإطار النظري والعملي (الإحصائي) للدراسة وإفادة الباحثين في المجال الإداري وإجراء بحوث جديدة.

## ثانياً: مشكلة الدراسة

يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين مدة وأخرى وذلك لكونه من الموضوعات الهامة في مجال العمل وحالة متغيرة بتغير الظروف المحيطة بالعاملين (الهيئة التدريسية) فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل وبالنظر لبرامج الإصلاح والتطوير الإداري والتنمية السياسية التي يقوم بها الباحثين في مجال علم الإدارة من خلال تركيزها على بناء الفرد الفعال القادر على التجاوب مع مختلف المتغيرات المحيطة به من هنا تبرز مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية. الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة صلاح الدين؟
- مدى تأثير العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في كليات جامعة صلاح الدين؟
- ما هو ترتيب (أهمية) العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا لدى الهيئة التدريسية؟

## ثالثاً: فرضية الدراسة

تستند الدراسة إلى فرضيات عديدة مفادها:

### الفرضية الأولى:

فرضية العدم: عدم أهمية المحور (العوامل) الرضا الوظيفي وأبعاده المتمثلة بـ (الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس، والسابع، والثامن) في كليات جامعة صلاح الدين. فرضية البديلة: توجد أهمية المحور (العوامل) الرضا الوظيفي وأبعاده المتمثلة بـ (الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس، والسابع، والثامن) في كليات جامعة صلاح الدين.

### الفرضية الثانية:

فرضية العدم: لا توجد أهمية لأبعاد الرضا الوظيفي (الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس، والسابع، والثامن).

فرضية البديلة: توجد أهمية لأبعاد الرضا الوظيفي (الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس، والسابع، والثامن).

### رابعاً: تهدف الدراسة إلى

1- التعرف على آراء أفراد العينة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية في جامعة صلاح الدين.

2- التعرف على العوامل أكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية.

### خامساً: حدود الدراسة:

تتكون عينة الدراسة بالحدود الآتية:

1- اقتصرت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الآتية (الإدارة والاقتصاد، والآداب، واللغات، والتربية، والشريعة، والزراعة، والعلوم) جامعة صلاح الدين في أربيل.

### سادساً: منهج الدراسة

تم استخدام أسلوب النظري والعملي ويتضمن المبحث الأول المحاور الآتية: الدراسات السابقة، ومفهوم الرضا الوظيفي، وأهمية الرضا الوظيفي، وعوامل الرضا الوظيفي إما المبحث الثاني، فيتضمن الأسلوب العملي (التحليلي) واستخدام برامج SpSS الإحصائي لتحليل البيانات واستخدام أسلوب كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

### المبحث الأول: الدراسات السابقة:

هناك دراسات عديدة تناولت أبعاد الدراسة، وفيما يأتي عرض لذلك:

- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

#### أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة السعود، (2001) بعنوان (الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية) هدفت إلى تعرف مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية في عينة تكونت من (105) عضو، وخلصت الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية كانت متوسطة في مجالات الخمسة (العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت

قليلة في مجالي الراتب والحوافز والترقية). كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

**2- دراسة الصراية (2011)** بعنوان (تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها). وقام الباحث بتطوير استبانته الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بطريقة ضبط عشواء البسيطة. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات الستة (نوع الكلية، والنوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ومكان الحصول على الدكتوراه، والجامعة التي يعمل بها)، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف على حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

3- دراسة لشانج (1991) (shang, G.M) بعنوان: تحليل الرضا الوظيفي "An Analysis of Job Satisfaction" بهدف استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها في (الراتب، وعدد سنوات الخبرة، والحوافز، وعلاقات الزملاء، وسلوك الطالب، وأنظمة المكافآت، وتحصيل الطالب، فضلاً عن المتغيرات الشخصية). وقد توصلت الدراسة الى نتائج مفادها أن هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي المؤسسة الخاصة.

4- دراسة لبورتر ولولر (1996) (porter and lawler) بعنوان : المؤشرات التي تؤثر في الأفراد في ترك الوظيفة) Resources Affection and Job Withdrawal Indication " of Human". يهدف إلى قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير في داخل المجتمع هو المكافأة الخارجية، (المكافأة المادية والحوافز النقدية) هذه المكافأة الداخلية (المؤسسة). وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين عناصر المكافأة الداخلية وعناصر المكافأة الخارجية. من خلال ذلك يحصل الفرد على الرضا الوظيفي.

## المبحث الثاني: الجانب النظري

## أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي

بدأت العناية بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية، وقد بدأ موضوع الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) لأول مرة في مجال الصناعة، وتعددت الدراسات في مختلف الميادين إلى أن انتهت إلى مجال التعليم. واليوم أصبح الرضا الوظيفي مطلباً ضرورياً لدى أي عامل (نواوي، 2008، 13).

لقد شاع مصطلح الرضا الوظيفي لدى الرؤساء والمرؤوسين في معظم مجالات العمل والوظائف منذ عقد الثلاثينيات من القرن العشرين، فقد ذكر دانيال (إنه من المفيد التميز بين Satisfaction in a job ومفهوم الرضا في العمل Satisfaction with a job، مفهوم الرضا عن العمل فقد يكون العاملین راضين عن العمل ولكن ليس بالعمل نفسه فالمصدر الرضا يكون البيئة الاجتماعي للعمل وليس خصائص العمل نفسه، ويؤكد ذلك ما وجده نيوباي في دراسته للرضا عن العمل بين مجموعة من العمال المزارعين في عام 1977، حيث تبين إن جميع هؤلاء العمال تقريباً كانوا راضين عن عملهم، ولكن ليس بالعمل نفسه، كما أكدت النتيجة نفسها كدراسة أجريت في إحدى المستشفيات بالمملكة المتحدة ويعرف مركز البحوث بجامعة متشجن الرضا عن العمل بأنه الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتمائه إلى المشروع (العتيبي، 1991، 32).

وقد تنوع مفهوم الرضا الوظيفي وتعددت مسميات المصطلح، حيث تم تقسيم هذه المفاهيم حسب مشاعر الرضا، فقد تمثل محصلة كلية لشعور الفرد تجاه عمله، أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب وعناصر محددة لعمله، أي أن رضا الفرد تجاه عمله يمكن أن يعبر عنه بدرجة رضاه الكلي أو العام عن العمل، كما يمكن التعبير عنه بالرضا عن جوانب جزئية معينة تتكون منها المشاعر تجاه العمل درجة الرضا عن الأجر، أو درجة الرضا عن الإشراف أو درجة الرضا عن نوع أو طبيعة العمل،.... إلى غير ذلك فمن خلال الاطلاع على مختلف الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع فقد تبين أن هناك اختلافاً وتنوعاً كبيراً فيما يتعلق بمفهوم الرضا الوظيفي وذلك راجع إلى الاختلاف في القيم والمعتقدات ومحاور الاهتمام بين الباحثين وكذا البيئة والظروف المحيطة به (الشريدة، 2008، 62).

يرى (REAEARCH) الرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر مواتية أو غير مواتية الموظف تجاه عمله. الرضا الوظيفي يعني القيام بعمل واحد يتمتع به ويفعل ذلك بشكل جيد، وتكافأ بشكل مناسب لجهود واحد. يمكن أن تتأثر الرضا الوظيفي من خلال عوامل مختلفة مثل "العلاقة مع رؤسائهم، والبيئة المادية التي يعمل فيها العمال، ودرجة الوفاء في عملهم، وما إلى ذلك. فهو يصف كيفية رضا الفرد مع وظيفته. والرضا الوظيفي ليست هي نفسها كما دافع، على

الرغم من أنه يرتبط ارتباطا وثيقا ولكن الرضا يشمل الثقافة، وإشراك الموظفين في مجموعات عمل مستقلة. وهو السمة الهامة التي يجب أن يكون في كثير من الأحيان لثقافة المؤسسات بها (REAEARCH, 2013, 123).

ويشير سبيكتور (1997) يشير إلى الرضا الوظيفي بكيفية شعور الأفراد في وظائفهم، والجوانب المختلفة لها ودعم كل من Ellickson . وغسدون (2002) هذا الرأي من خلال التعرف على مدى الرضا الوظيفي للموظفين مثل عملهم. كما عرف شيرميرهورن (1993) الرضا الوظيفي للفرد بالعاطفية أو الانفعالية حول مختلف جوانب عمل الموظف، أما رابلي (1991) فيعرف الرضا الوظيفي (الشعور) لدى العامل أثناء العمل أو الموقف العام تجاه العمل والأخبار ويشير ولر (1972) إلى الرضا الوظيفي إنه مجموع أوجه الارتياح عن العمل عبر جميع جوانب العمل. وقد اقترح ابراهام ماسلو (1954) أن needa الانساني من التسلسل الهرمي على مستوى خمس (معروفة) (Journal of Business, 2011, 113-123).

بينما عرفه عبد الباقي، بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء تأديته لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وان الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والانتاج (عبد الباقي، 2004، 321). أما ستون (stone) فيعرفه " بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (سلطان، 2004 ، 195).

### ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي

تبرز أهمية الرضا الوظيفي باعتباره مقياساً لمدى فاعلية الأداء، فإذا كان العاملان راضين كلياً عن عملهم فإن ذلك يؤدي إلى نتائج مرغوبة تضاهي رفع الأجور أو الحوافز التي تقدمها المنظمة، وبمقابلة إذا كان العاملون غير راضين فإن ذلك يسهم في تغييبهم عن العمل وكثرة حوادث العمل والتأخير والانتقال إلى منظمات أخرى، لذا يمكن تحديد الأسباب الداعية للاهتمام بالرضا الوظيفي بالآتي:

ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل. ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في منظماتهم. هناك علاقة طردية وثيقة بين الرضا الوظيفي والانتاجية (غازي، 1998، 231).

ويعتبر الرضا الوظيفي إحدى الموضوعات التي حظيت بعناية الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن



الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين تكرر أهمية دراسة هذا الموضوع.

حسب التصريحات المتضاربة التي أدلى بها خبراء الموارد البشرية والمديرون في المؤسسات العالمية الكبرى عندما يكون الفرد راضياً في وظيفته فيؤدي إلى زيادة الانتاج فيكون سعيداً في وظيفته، وإذا كان غير راضي في وظيفته فيؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاج (Saari, 2004, 395). ومن أسباب العناية بالرضا الوظيفي ما يأتي:

١- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المختلفة.

٢- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.

٣- أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفعة يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

٤- أن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

٥- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى إلى زيادة الإنتاج.

وعموماً يعد الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات النجاح وزيادة الانتاج لدى أي منظمة ومدى فاعليتها، على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون إنتاجها أقل ونسبة نجاحها أقل أيضاً، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته ويكون له انتماء إلى المنظمة وتحقيق أهداف المنظمة كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به (الحنيط، 2000، 17). كما إن زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء مرتفع لأن هناك علاقة طردية بين الرضا والاداء (الطالباني، 2013، 688).

### ثالثاً: عوامل الرضا الوظيفي

#### أ: طبيعة العمل والبيئة

عوامل بيئية ترتبط بمحيط العمل وتأثيرها في الموظف وتشمل المرافق والخدمات والتسهيلات المتوفرة بمكان ومحيط العمل، وتشمل كذلك نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله يمكن تعريف البيئة بأنها الحيز الذي يمارس فيه الافراد مختلف أنشطة حياتهم، وضمن الأدبيات الإدارية هناك بيئة عمل داخلية وبيئة عمل خارجية. فالبيئة الداخلية هي الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل المنظمة بموجبه. تتكون بيئة العمل من مجموعة متغيرات أو عوامل تحدث أثراً مباشراً أو غير مباشر في العاملين داخل محيطها وقد

يكون هذا الأثر إما إيجابياً أو سلبياً في أدائهم، وبيئة العمل هي الوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العاملين ورضاهم عن المنظمة وهذا يتوقف على ما يراه العاملون وفقاً لإدراكاتهم التي تختلف من فرد لآخر فالإدارة الفاعلة هي التي تحرص على التعرف على هذه العوامل أو المتغيرات وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى من وجهة نظر العاملين وهذا يسهم في الوصول إلى بيئة عمل نموذجية يتم من خلالها تحقيق الرضا وتحسين الأداء.

تختلف عوامل أو متغيرات بيئة العمل فيما بينها ويرجع ذلك إلى اختلاف البيئات التي تمت دراستها من قبل الباحثين في هذا المجال وترى الدراسات والأبحاث ان كل عامل أو متغير بيئي له علاقة تأثير بالرضا الوظيفي (العبيدي، 2013، 261).

### ب: الرواتب والاجور

ما حدود الأجر المرضي والعاقل للموظفين؟ قد يكون الجواب السريع والعاطفي من وجهة نظر الموظف أن يكون أجراً كافياً لتوفير معظم متطلبات الحياة الأساس والكمالية للفرد وأسرته، ولكن الجواب الأكثر دقة هو تشجيع الموظفين على تحمل المسؤولية عن الرضا الوظيفي الخاص بهم من خلال تطوير بيئة تسمح لهم مجالاً للأداء جيداً.

الأجر المعادل لما يحصل عليه كل موظف يتساوى مع الآخر في المسؤولية والتأهيل، ومن ثم فإن الإخلال بمبدأ العدالة والمساواة في تحديد الأجور يفسد حالة الرضا تؤدي الرواتب والأجور في أية منظمة دوراً بارزاً ومهماً في تحديد ناتج الأداء التنظيمي، ولا شك في أنها تعدّ سلاحاً ذا حدين فهي من جهة وسيلة الفرد لإشباع حاجاته الكثيرة ابتداءً من الحاجات الإنسانية اليسيرة وتحقيق حالة الأمان الوظيفي والاستقرار وزيادة رغبته في الأداء الأفضل. والراتب هو احد العوامل المؤثرة الخارجية المثيرة للفرد التي تدفعه لأداء الاعمال على اكمل وجه من خلال اشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية والاجتماعية، هو ايضا عامل ريادي يعمل على تحفيز المتميزين منهم (الطالباني، 2013، 690).

### ج: العلاقة مع الزملاء:

حسب مدرسة العلاقات الإنسانية فإن جماعة العمل لها تأثير في مستويات الإنتاج سواء بالزيادة أو بالنقصان، كما أوضحت تجارب "الهاوثورن" و"رضا الموظف عن جماعة العمل التي يعمل معها ناتج عن الانسجام والتفاعل والتفاهم بين مختلف أفراد الجماعة. ويعتمد التفاعل مع جماعة العمل على قوة حاجة الانتماء لدى الموظف، فإذا كانت قوية فإن ذلك يخلق درجة من الرضا عن هذه الجماعة والعكس صحيح. في محيط العمل يتم تقسيم العمل على الأفراد مما يوفر نوعاً من العدل والموازنة بين الأفراد، فكل يؤدي عمله المنوط به، ثم تأتي مرحلة إعادة تجميع هذا العمل المقسم وهو

الذي نقصد به العلاقة والتعامل بين زملاء العمل، ولضمان تتاغم هذه العلاقة وانسجامها وتجنب الازدواجية يجب أن يكون رئيس العمل على درجة عالية من المهارة والخبرة لتحقيق الانسجام الفعال سواء كان أفقياً أو رأسياً بنشر الوعي والشفافية بين العاملين ( سهام، حنان، 2012، 81). كما أن الأفراد على درجات مختلفة من الرضا وعدم الرضا المنعكس على أدائهم للأعمال الموكلة إليهم، ودرجة تعاونهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل (عباس، حمادي، 2009، 17).

#### د: العلاقة مع الرؤساء في الكلية:

الفتنة وقدرة المسؤولين على ادارة العمال والتأثير عليهم من خلال بناء العلاقات لشخصية القوية تضفي على المنظمة أكثر تماسكا من خلال تحقيق الرضا والولاء (العبيدي، 2013، 263) إن العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه تعد من خصائص بيئة العمل المهمة التي يكون لها تأثير في رضا العاملين وفي استعدادهم للعمل بتوجيهات وأوامر الرئيس وتنفيذ القرارات التي يتخذها على أن طبيعة العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية فكلما كانت التصرفات والسلوك أحسن وجه الرئيس تجاه مرؤوسيه مصدرا لرضاهم عن أعمالهم كان ذلك تأثيراً مباشراً في أداء المرؤوسين ومن ثم على إنتاجية (العبيدي، 2013، 262).

#### ه: أنظمة الترقيات والحوافز:

تعمل الإدارة جاهدة للوصول إلى أهدافها من خلال توظيف الجهود والإمكانات المتاحة كافة، ويبقى الفرد هو محور النجاح والتقدم، والعنصر المتغير دوماً والذي يعول عليه الكثير في المنافسة والنجاح للمنظمات .وإدراك الإدارة لدوافع الأفراد تتير الطريق أمام الإدارة في تحفيزها للعاملين، من خلال حاجاتهم المؤثرة (عباس، حمادي، 2009، 107).

#### الترقية:

نقل الفرد من موضع وظيفي ذي مسؤوليات ومهام أقل إلى موضع وظيفي ذي مسؤوليات وواجبات أكبر وذي مركز اجتماعي ورسمي أهم ومردود مالي أكبر، بهذا تكون الترقية مرحلة انتقالية من وظيفة بمسؤوليات وواجبات أقل إلى الوظيفة الثانية التي تزيد فيها المسؤوليات ويكون ذلك مصحوبا بمردود مالي يتوازن مع حجم المسؤوليات الجديدة التي تزيد فيها المسؤوليات، وإن العامل المحدد لأثر الترقية في الرضا الوظيفي للفرد متوقف على طموح الفرد وتوقعاته عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متوفر فعلا كلما قل رضاه عن العمل، وكلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح فعلا كلما زاد رضاه الوظيفي (عاشور، 1997، 176).

والترقية هي إتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية أو بشغله لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى ومسؤولية أو سلطة تعد حقاً من حقوق الموظف التحاقه بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي التطبيق السليم لعملية الترقية يوصل كل من المسؤول والموظف إلى تحقيق أهدافهم.

### الحوافز:

نظام وضع الحوافز في أية دائرة من الدوائر يتأثر بعدد من العوامل التي يجب مراعاتها قبل وأثناء التخطيط لأنظمة الحوافز منها:

- على مستوى الدولة تتأثر الحوافز بعاملين أولهما سياسة الدولة الاقتصادية والاجتماعية التي تمثلها القوانين التي تطبقها إدارات الدوائر وثانيهما القيم الاجتماعية والنظام الاجتماعي السائد الذي يتأثر به أفراد المجتمع ويحدد رغباتهم وحاجاتهم وأولوياتهم.
- على مستوى المنظمة يتأثر نظام الحوافز بثلاثة عوامل أولهما نوع الجهاز الإداري وإمكاناته وتنظيمه وثانيهما نوع العاملين بالأسلوب الإشرافي: إن الأسلوب الإشرافي الذي يتبعه القائد في قيادته للموظفين معه وتوجيههم يؤثر تأثيراً كبيراً في عملية التحفيز فالقيادة الحافزة هي التي تستمد سلطتها من القدرة على التأثير في سلوك العاملين وحثهم على حسن أداء العمل وتنفيذ الأوامر برضا وارتياح وليس عن خوف من العقاب والمفهوم الإداري لذلك أن تكون القيادة ديمقراطية، ولذلك فإن التغيير المرتبط بالأسلوب في علاقة القائد بالموظفين يتحقق من خلال الجوانب الآتية:

- أ- عناية المسؤول بالعمل مما يجعله قدوة حسنة للموظفين.
- ب- احترام المسؤول لمؤسسه.
- ج- توزيع العمل وفقاً لقدرات الموظف.
- د- إعطاء الفرصة للموظفين في المشاركة بإعداد الخطط واتخاذ القرارات (عوض الله، 2012، 58).

### البحث العلمي:

أن تطوير عضو هيئة التدريس يعني مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، والدراسة، وخدمة المجتمع، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة، وإن المفهوم قد تحول من مفهوم قاصر على التدريس إلى مفهوم واسع يشمل مكونات عديدة هي (المعرفة التي يحتاجها عضو هيئة التدريس، والإدارة، ومهارات وإجراءات تصميم وتطبيق البحوث، وخدمة المجتمع المحلي).

## المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للبحث

### أولاً: نبذة عن جامعة صلاح الدين

أسست جامعة صلاح الدين في العام 1981 بعد قرار من حكومة العراق بعزل جامعة سليمانية آنذاك وفتح جامعة في أربيل. إن لجامعة صلاح الدين دور كبير في تطوير المستوى الثقافي والعلمي والأكاديمي في كوردستان العراق. تضم جامعة صلاح الدين 12 الكلية (كلية الهندسة، وكلية القانون، وكلية الإدارة والاقتصاد، وكلية العلوم، وكلية الآداب، وكلية التربية، وكلية الزراعة، وكلية الشريعة، وكلية الفنون الجميلة، وكلية التربية الرياضية، وكلية اللغات، وكلية المعلمين)، واعتمدت الدراسة على أخذ آراء بعض الأساتذة من كليات جامعة صلاح الدين لدراسة الجانب التطبيقي في الدراسة وذلك لمعرفة أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للهيئة التدريسية في جامعة صلاح الدين وتم استخدام استمارة استبيان لهذا الغرض الذي تم توزيعها على عينة من الهيئة التدريسية، توضيح علاقة موضوع الرضا الوظيفي والروح المعنوية وظروف العاملين في الكليات: وتم توزيع 120 استمارة تم استرجاع 108 استمارة فقط، تم استخدام نظام التحليل الإحصائي (SPSS) للوصول الى نتائج، وقد تكونت أداة الدراسة من (44) فقرة موزعة على المحورين، المحور الأول يتضمن (4) أسئلة معلومات عامة عن عينة الدراسة تتضمن معلومات عامة عن عينة الدراسة حول الجنس و اللقب العلمي و الشهادة العلمية ومدة سنوات الخدمة في الجامعة.

المحور الثاني يتضمن (40) سؤالاً وتم توزيعها على (8) مجموعات وهي كالاتي:

أولاً- طبيعة وبيئة العمل (7) فقرات.

ثانياً- الدراسة العلمية (4) فقرات.

ثالثاً- الرواتب والاجور (6) فقرات.

رابعاً- العلاقة مع الزملاء (5) فقرات.

خامساً- العلاقة مع الرؤساء في الكلية (6) فقرات.

سادساً- أنظمة الترقيات والحوافز (5) فقرات.

سابعاً- التعيين (3) فقرات.

ثامناً- الايفاد والمشاركة في المؤتمرات العلمية (4) فقرات.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة:

1- فرضيات أهمية الرضا الوظيفي وعوامله.

2- فرضيات تبين أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية.

أ: الوصف الإحصائي للخصائص الشخصية للمبحوثين:

يمكن تمثيل الخصائص الشخصية للمبحوثين حسب الجنس، واللقب العلمي، والشهادة العلمية وعدد سنوات الخدمة الجامعية من خلال الجدول الآتي:

### جدول رقم (1)

#### الوصف الإحصائي للخصائص الشخصية للمبحوثين

الجنس									
الذكور					الإناث				
العدد		النسبة		العدد		النسبة			
63		58.3		45		41.7			
اللقب العلمي									
مدرس مساعد		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ			
العدد		النسبة		العدد		النسبة		العدد	
52		48.1		37		34.3		2	
1.9		15.7		17		1.9			
الشهادة العلمية									
ماجستير					دكتوراه				
العدد		النسبة		العدد		النسبة			
80		74.1		28		25.9			
عدد سنوات الخدمة الجامعية									
1 - 5 سنوات		6-10 سنوات		11-15 سنة		16-20 سنة		21 سنة فأكثر	
العدد		النسبة		العدد		النسبة		العدد	
20		18.5		27		25		9	
16		14.8		36		33.3		8.3	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.

هذا يعني أن العينة شملت نسبة المبحوثين حسب الجنس 58.3% للذكور مقابل 41.7% للإناث، في حين كانت حسب اللقب العلمي 48.1% من حصة مدرس مساعد وهي أكبر نسبة مبحوثة مقارنة مع لقب مدرس التي بلغت 34.3%، لقب أستاذ مساعد 15.7% وأستاذ 1.9% فقط وهو ما يتناسب مع نسب تمثيلهم في الجامعة. أما الشهادة العلمية؛ فقد كانت للماجستير بنسبة 74.1% وهي النسبة الأكبر مقارنة مع الدكتوراه التي بلغت 25.9%. بينما عدد سنوات الخدمة الجامعية كانت 18.5% للفئة (1-5) سنوات، 25% للفئة (6-10) سنوات، 14.8% للفئة (11-15) سنة، 33.3% للفئة

(16-20) سنة وهي أكبر نسبة مقارنة مع بقية الفئات مما يدل على أن النسبة المبحوثة تضمنت نسبة كبيرة ذات خبرة كبيرة وأخيراً كانت 8.3% للفئة 21 سنة فأكثر.

### ثانياً: وصف أبعاد الدراسة وتشخيصها:

سيتم في هذا التحليل حساب عدد التكرارات، النسب، المتوسطات والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الرضا الوظيفي المتمثلة (8) عوامل وشملت 120 مبحوثاً تم استخدام 108 منها صالحة للتحليل ولخصت من خلال الجداول الآتية:

### جدول رقم (2)

#### الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

#### العامل الأول - طبيعة العمل وبيئته

العبارة	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الانحراف المعياري	درجة الاتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
X1	0	0	5.6	6	4.6	5	57.4	62	32.4	35	0.755	89.8
X2	0	0	4.6	5	8.3	9	51.9	56	35.2	38	0.771	87.1
X3	0	0	10.2	11	15.7	17	41.7	45	32.4	35	0.946	74.1
X4	0.9	1	8.3	9	19.4	21	57.4	62	13.9	15	0.833	71.3
X5	0.9	1	9.3	10	29.6	32	40.7	44	19.4	21	0.924	60.1
X6	3.7	4	15.7	17	23.1	25	40.7	44	16.7	18	1.063	57.4
X7	4.6	5	25	27	25.9	28	31.5	34	13	14	1.107	44.5
المعدل	1.44	1.57	11.24	12.14	18.09	19.57	45.9	49.57	23.29	25.14	0.914	69.19

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان

نلاحظ في التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعامل الأول: التي تتضمن (طبيعة وبيئة العمل) فقد بلغ متوسط بيئة العمل (3.78) بدرجة اتفاق 69.19% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال الثاني (توفر فرصا لاكتساب المهارات والخبرات الجديدة) الذي بلغ (4.18) بدرجة اتفاق بلغت 87.1% والسؤال الأول بمتوسط مقداره (4.17) ودرجة اتفاق مقداره 89.8%. وحصل هذا العامل على المرتبة الثانية من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

## جدول رقم (3)

## الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

## العامل الثاني - البحث العلمي

العبارة	لأتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
X8	6.5	7	39.8	43	32.4	35	13.9	15	7.4	8	2.760	1.022	21.3
X9	2.8	3	13.9	15	45.4	49	33.3	36	4.6	5	3.230	0.849	37.9
X10	3.7	4	18.5	20	40.7	44	28.7	31	8.3	9	3.190	0.961	37.0
X11	3.7	4	11.1	12	29.6	32	38.0	41	17.6	19	<b>3.550</b>	1.027	<b>55.6</b>
المعدل	4.17	4.50	20.83	22.5	37.03	40.00	28.48	30.75	9.48	10.25	<b>3.183</b>	0.965	<b>37.95</b>

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان

نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعامل الثاني: بلغ متوسط بعد الدراسة العلمي (3.183) بدرجة اتفاق 37.95% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (11) (هناك دعم وتشجيع من قبل إدارة الكلية على إجراء البحوث العلمية) الذي بلغ (3.55) بدرجة اتفاق بلغت 55.6%. وحصل هذا العامل على المرتبة الثامنة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

## جدول رقم (4)

## الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

## العامل الثالث - الرواتب والأجور

العبارة	لأتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
X12	2.8	3	18.5	20	25.9	28	39.8	43	13	14	<b>3.420</b>	1.024	<b>52.80</b>
X13	0.9	1	31.5	34	14.8	16	35.2	38	17.6	19	3.370	1.132	52.80
X14	6.5	7	30.6	33	16.7	18	24.1	26	22.2	24	3.250	1.283	46.30
X15	1.9	2	33.3	36	21.3	23	32.4	35	11.1	12	3.180	1.075	43.50
X16	1.9	2	31.5	34	22.2	24	31.5	34	13	14	3.220	1.088	44.50
X17	6.5	7	31.5	34	20.4	22	28.7	31	13	14	3.100	1.176	41.70
المعدل	3.42	3.67	29.48	31.83	21.83	22.22	31.95	34.5	14.98	16.17	<b>3.260</b>	1.130	<b>46.93</b>

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.



نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعامل الثالث: بلغ متوسط بعد الدراسة العلمي (3.26) بدرجة اتفاق 46.93% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (12) (اتقاضى راتباً يناسب الحجم والعمل الذي أؤديه) الذي بلغ (3.42) بدرجة اتفاق بلغت 52.8%. وحصل هذا العامل على المرتبة السادسة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

### جدول رقم (5)

#### الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

#### العامل الرابع-العلاقة مع الزملاء

العبارة	لا أتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإتفاق
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة					
X18	0	0	0	0	11	10.2	39	36.1	58	53.7	4.440	0.674	89.80
X19	0	0	6	5.6	24	22.2	51	47.2	27	25	3.920	0.833	72.20
X20	1	0.9	2	1.9	22	20.4	51	47.2	32	29.6	4.030	0.814	76.80
X21	1	0.9	0	0	32	29.6	52	48.1	23	21.3	3.890	0.765	69.40
X22	0	0	7	6.5	27	25	50	46.3	24	22.2	3.840	0.845	68.50
المعدل	0.40	0.36	3.00	2.80	23.20	21.48	48.60	44.98	32.80	30.36	4.024	0.786	75.34

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان

نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعامل الرابع: بلغ متوسط بعد العلاقة مع الزملاء (4.024) بدرجة اتفاق 75.34% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (18) (علاقتي الشخصية مع الزملاء في الكلية) الذي بلغ (4.44) بدرجة اتفاق بلغت 89.8% وحصل هذا العامل على المرتبة الأولى من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

## جدول رقم (6)

## الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

## العامل الخامس-العلاقة مع الرؤساء

العبارة	لأتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
X23	0	0	0.9	1	13.9	15	46.3	50	38.9	42	4.230	0.718	85.20
X24	0	0	0.9	1	20.4	22	45.4	49	33.3	36	4.110	0.753	78.70
X25	2	1.9	7.4	8	9.3	10	43.5	47	38	41	4.080	0.968	81.50
X26	5	4.6	13	14	28.7	31	43.5	47	10.2	11	3.420	0.996	53.70
X27	11	10.2	13	14	28.7	31	36.1	39	12	13	3.270	1.149	48.10
X28	5	4.6	11.1	12	38	41	38.9	42	7.4	8	3.330	0.937	46.30
المعدل	3.833	3.55	7.717	8.33	23.17	25	42.28	45.67	23.30	25.17	3.740	0.920	65.58

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان

نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعامل الخامس: بلغ متوسط بعد العلاقة مع الرؤساء (3.74) بدرجة اتفاق 65.58% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (23) (احترام الرؤساء لأرائك ومقترحاتك في اجتماع مجلس القسم) الذي بلغ (4.23) بدرجة اتفاق بلغت 85.2%. وحصل هذا العامل على المرتبة الثالثة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

## جدول رقم (7)

## الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

## العامل السادس-أنظمة الترقيات والحوافز

العبارة	لأتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
X29	0	0	5.6	6	19.4	21	59.3	64	15.7	17	3.850	0.747	75.00
X30	3	2.8	6.5	7	30.6	33	52.8	57	7.4	8	3.560	0.835	60.20
X31	0	0	4.6	5	19.4	21	46.3	50	29.6	32	4.010	0.826	75.90
X32	7	6.5	10.2	11	26.9	29	37	40	19.4	21	3.530	1.115	56.40
X33	1	0.9	8.3	9	38.9	42	39.8	43	12	13	3.540	0.847	51.80
المعدل	2.20	2.04	7.60	7.60	27.04	29.20	47.04	50.80	16.82	18.20	3.698	0.874	63.86

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.

نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعامل السادس: بلغ متوسط بعد أنظمة الترقيات والحوافز (3.698) بدرجة اتفاق 63.86% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (31) (ترتبط الترقية في الجامعة بالبحوث المنشورة) الذي بلغ (4.01) بدرجة اتفاق بلغت 75.9%. وحصل هذا العامل على المرتبة الرابعة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

### جدول رقم (8)

#### الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

##### العامل السابع-التعين

العبارة	لأتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
X34	4.6	5	14.8	16	14.8	16	56.5	61	9.3	10	3.510	1.009	65.80
X35	3.7	4	13.9	15	16.7	18	42.6	46	23.1	25	<b>3.680</b>	1.092	<b>65.70</b>
X36	10.2	11	22.2	24	29.6	32	15.7	17	22.2	24	3.180	1.289	37.90
المعدل	6.17	6.67	16.97	8.33	20.37	22	18.27	11.33	18.20	19.67	<b>3.457</b>	1.130	<b>56.47</b>

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.

نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي للفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعامل السابع: بلغ متوسط بعد التعيين (3.457) بدرجة اتفاق 56.47% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (35) (يتم اختيار أعضاء الهيئة التدريسية في القسم حسب الحاجة) الذي بلغ (3.68) بدرجة اتفاق بلغت 65.7%. وحصل هذا العامل على المرتبة الخامسة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

### جدول رقم (9)

#### الوصف الإحصائي لعوامل الرضا الوظيفي

##### العامل الثامن-الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات

العبارة	لأتفق بشدة (1)		لا أتفق (2)		محايد (3)		أتفق (4)		أتفق بشدة (5)		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
X37	2.8	3	34.3	37	33.3	36	14.8	16	14.8	16	3.050	1.097	29.60
X38	0.9	1	25	27	33.3	36	31.5	34	9.3	10	3.230	0.963	40.80
X39	0.9	1	23.1	25	28.7	31	38	41	9.3	10	<b>3.310</b>	0.963	<b>47.30</b>
X40	3.7	4	25	27	27.8	30	37	40	6.5	7	3.180	1.003	43.50
المعدل	2.08	2.25	26.85	29	30.78	33.25	30.33	32.75	9.98	10.75	<b>3.193</b>	1.007	<b>40.30</b>

المصدر: الجدول من عمل الباحثة على ضوء استمارات الاستبيان.

نلاحظ في جدول التحليل الإحصائي لفئة المبحوثين أن الوسط الحسابي والانحراف المعياري العامل الثامن: بلغ متوسط بعد الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات (3.193) بدرجة اتفاق 40.30% في حين كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (39) (يتم تحديد لاشتراك في المؤتمرات العلمية وفق المهارات المطلوبة في مجال التخصص) الذي بلغ (3.31) بدرجة اتفاق بلغت 47.3%. وحصل هذا العامل على المرتبة السابعة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

### جدول رقم (10)

#### الوصف الإحصائي العوامل الرضا الوظيفي بالمعدل العام لمحور الرضا الوظيفي

العبارة	لأنتفق بشدة (1)		لا أنتفق (2)		محايد (3)		أنتفق (4)		أنتفق بشدة (5)		الانحراف المعياري	درجة الاتفاق
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
المعدل العام	2.69	2.90	14.82	16	24.05	25.98	39.42	42.58	19.03	20.55	0.957	58.45

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أن المعدل العام لمحور الرضا الوظيفي بلغ (3.574) وأن أكبر درجة اتفاق كانت من حصة متفق بنسبة 39.42% وأن نسبة الاتفاق مع فرضية الدراسة كلها 58.45% وأكبر متوسط كان من حصة السؤال (18) لبعده الرابع (علاقتي الشخصية مع الزملاء في الكلية) ومقداره (4.44) ودرجة اتفاق 89.8% وحصل أيضاً هذا العامل على أكبر درجة اتفاق مع فرضية الدراسة مقارنة مع بقية الأبعاد بلغت 75.34% ومتوسط مقداره (4.024) بحسب آراء العينة المبحوثة

**ثالثاً: اختبار الثبات الداخلي للاستبانة (الاتساق):**

في هذه الجزئية تم إيجاد معامل كرونباخ ألفا الذي يعد مقياساً أو مؤشراً لثبات الاختبار (الاستبانة)، والجدول الآتي يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد على انفراد وللمقياس كله.

## جدول رقم (11)

## اختبار كرو نباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة

عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	أبعاد الاستبانة
7	0.840	طبيعة وبيئة العمل
4	0.670	الدراسة العلمية
6	0.894	الرواتب والأجور
5	0.771	العلاقة مع الزملاء
6	0.802	العلاقة مع الرؤساء في الكلية
5	0.621	أنظمة الترقيات والحوافز
3	0.601	التعيين
4	0.684	الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات
40	0.889	جميع عبارات الاستبانة (الرضا الوظيفي)

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.

إن معامل الثبات كرونباخ ألفا لكل عبارات أبعاد الاستبانة والرضا الوظيفي كله لأداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات لأنها أكبر من 60% ومن ثم يعني هنالك اتساق داخلي لأسئلة أبعاد الاستبانة وفقرات الرضا الوظيفي بشكل عام.

## رابعاً: اختبار التوزيع الطبيعي:

يمكن التأكد من أن البيانات لها التوزيع الطبيعي من خلال استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov أي اختبار الفرضية الآتية:

فرضية العدم: متوسطات إجابات الأسئلة تتوزع توزيعاً طبيعياً.

الفرضية البديلة: متوسطات إجابات الأسئلة لا تتوزع توزيعاً طبيعياً.

تم اختبار مدى توافق متوسطات محور وأبعاد الدراسة المقدره مع التوزيع الطبيعي لتحديد الاختبار المعلمي (إذا كان توزيع المتوسطات طبيعياً) أو اللامعلمي (إذا كانت المتوسطات لا تتوزع طبيعياً) حسب نتائج هذا الاختبار، وتم تلخيص النتائج من خلال الجدول الآتي:

## جدول رقم (12)

## اختبار كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة

قيمة-p	قيمة-z	متوسطات محاور الدراسة
0.033	1.433	محور الرضا الوظيفي
0.385	0.906	العامل الأول-طبيعة وبيئة العمل
0.035	1.423	العامل الثاني-الدراسة العلمي
0.055	1.341	العامل الثالث-الرواتب والأجور
0.026	1.474	العامل الرابع-العلاقة مع الزملاء
0.087	1.253	العامل الخامس-العلاقة مع الرؤساء في الكلية
0.149	1.139	العامل السادس-أنظمة الترقيات والحوافز
0.138	1.156	العامل السابع-التعيين
0.048	1.364	العامل الثامن-الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان

من خلال الجدول المذكور آنفاً نلاحظ أن متوسطات محور الرضا الوظيفي والأبعاد الثاني، والرابع والثامن للدراسة لا تتوزع طبيعياً (لأن قيمة-p أقل من مستوى المعنوية 0.05)، في حين كانت لمتوسطات الأبعاد الباقية تتوزع طبيعياً (لأن قيمة-p أكبر من مستوى المعنوية 0.05).

## رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

أ-فرضيات أهمية الرضا الوظيفي وعوامله:

الفرضية الأولى:

فرضية العدم: لا توجد أهمية لمحور الرضا الوظيفي وأبعاده (الثاني، والرابع، والثامن)

الفرضية البديلة: توجد أهمية لمحور الرضا الوظيفي وأبعاده (الثاني، والرابع، والثامن)

سيتم هنا اختبار وجود أهمية لمحور الرضا الوظيفي من خلال (40) سؤال تمت الإجابة عليهم من قبل (108) مبحوث وأبعاده (الثاني، والرابع والثامن) وبالاعتماد على مدى اتفاقهم مع فرضية الدراسة وبالتحديد إختبار الوسيط يساوي (3) للمبحوثين ضد أكبر من العدد (3). وعلى هذا الأساس تم استخدام اختبار (Wilcoxon Signed Rank) اللامعلمي (لأن متوسطاتهم ليس لها توزيع طبيعي) ولخصت النتائج في الجدول الآتي:

## جدول رقم (13)

## اختبار WSR لوسيط إجابات الرضا الوظيفي وأبعاده (الثاني، والرابع والثامن)

قيمة وسيط الاختبار = 3							
النتيجة	قيمة p	t	t المحسوبة الجدولية	الخطأ المعياري	الوسيطين	الفرق	العامل
معنوي	0.0.00	1.96	9.004	326.1	0.460	3.46	الرضا الوظيفي
معنوي	0.018	1.96	2.362	258.5	0.250	3.25	الدراسة العلمي
معنوي	0.000	1.96	8.714	294.3	1.00	4.00	العلاقة مع الزملاء
معنوي	0.019	1.96	2.346	258.9	0.25	3.25	الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات

من خلال الجدول نلاحظ أن وسيط إجابات الاتفاق مع فرضية الدراسة للرضا الوظيفي (3.46) وهو أكبر من وسيط مقياس ليكرت بمقدار (0.46) في حين كانت قيمة-p تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية 5% (قيمة-t المحسوبة المعيارية بلغت (9.004) وهي أكبر من قيمتها المعيارية الجدولية (1.96)) مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أهمية للرضا الوظيفي حسب آراء العينة المبحوثة التي تم اختبارها، كذلك كانت الأبعاد (الدراسة العلمي، والعلاقة مع الزملاء والإيفاد والمشاركة في المؤتمرات) معنوية وأن قيم وسيطها أكبر من الوسيط (3) في حين كانت قيم-p جميعها أقل من 5% (القيم-t المحسوبة المعيارية جميعها أكبر من قيمها الجدولية) مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أهمية واتفاق مع فرضية الدراسة لتلك الأبعاد بحسب آراء العينة.

## الفرضية الثانية:

فرضية العدم: لا توجد أهمية لأبعاد الرضا الوظيفي (الأول، والثالث، والخامس، والسادس والسابع)

الفرضية البديلة: توجد أهمية لأبعاد الرضا الوظيفي (الأول، والثالث، والخامس، والسادس والسابع)

يمثل هذا الاختبار مقارنة الوسط الحسابي للإجابات على أبعاد الرضا الوظيفي المتبقية (التي متوسطات إجاباتها لها توزيع طبيعي) كلا على حدة مع الوسط الحسابي للأداة (3) على أساس مقياس ليكرت الخماسي المستخدم، لاختبار هذه الفرضية نستخدم (One-Sample t-Test) المعلمي وتم الحصول على النتائج الآتية:

## جدول رقم (14)

اختبار t حول متوسط إجابات أبعاد الرضا الوظيفي (الأول، والثالث، والخامس، والسادس والسابع)

قيمة متوسط الاختبار = 3						
الأبعاد	الوسط الحسابي	فرق الوسطين	متوسط الخطأ المعياري	t المحسوبة الجدولية	t	قيمة p
طبيعة وبيئة العمل	3.783	0.783	0.0635	12.33	1.96	0.000
الرواتب والأجور	3.256	0.256	0.0881	2.907	1.96	0.004
العلاقة مع الرؤساء في الكلية	3.741	0.741	0.0636	11.65	1.96	0.000
أنظمة الترقيات والحوافز	3.696	0.696	0.0516	13.49	1.96	0.000
التعيين	3.454	0.454	0.0621	7.308	1.96	0.000

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.

من خلال الجدول (2، 4، 6، 7، 8) نلاحظ أن متوسط إجابات الاتفاق مع فرضية الدراسة للأبعاد المتبقية بلغت (3.783) لطبيعة وبيئة العمل، (3.256) للرواتب والأجور، (3.741) للعلاقة مع الرؤساء في الكلية، (3.696) لأنظمة الترقيات والحوافز و(3.454) للتعيين وهي أكبر من متوسط ليكرت (3) في حين كانت قيم-p جميعها أقل من مستوى المعنوية 5% (قيم-t المحسوبة كانت أكبر من قيمتها الجدولية (1.96)) مما يعني رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أهمية لتلك الأبعاد بحسب آراء العينة المبحوثة التي تم اختبارها.

ب- فرضيات تباين أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية:  
الفرضية الأولى:

فرضية العدم: لا يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب الجنس.

الفرضية البديلة: يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب الجنس.

سيتم هنا اختبار الفرق بين وسيطي عوامل الرضا الوظيفي للذكور والإناث باستخدام اختبار لا معلمي (Mann-Whitney Test) على اعتبار أن متوسط إجابات عوامل الرضا الوظيفي ليس لها توزيع طبيعي وتم تلخيص النتائج في الجدول الآتي:

## جدول رقم (15) اختبار تباين الرضا الوظيفي حسب الجنس

الجنس	العدد	الوسيط	رتبة الوسط	Z	قيمة p
الذكور	63	3.425	57.25	-1.080	0.280
الإناث	45	3.500	50.66		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان.



من خلال الجدول (15) نلاحظ أن وسيط الإناث للاتفاق مع عوامل الرضا الوظيفي بلغ (3.5) وهو أكبر من وسيط الذكور الذي بلغ (3.425) في حين كانت قيمة-Z المطلقة تساوي (1.080) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.96) وأن قيمة-p بلغت (0.28) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يعني قبول فرضية العدم التي تنص على عدم وجود تباين في أهمية الرضا الوظيفي حسب الجنس.

#### الفرضية الثانية:

فرضية العدم: لا يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب اللقب العلمي.

الفرضية البديلة: يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب اللقب العلمي.

سيتم هنا اختبار الفرق بين وسيط عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين ذات الألقاب العلمية المختلفة باستخدام اختبار لا معلمي (Kruskal-Wallis Test) على اعتبار أن متوسط إجابات عوامل الرضا الوظيفي ليس لها توزيع طبيعي وتم تلخيص النتائج في الجدول الآتي:

#### جدول رقم (16)

##### اختبار تباين الرضا الوظيفي حسب اللقب العلمي

اللقب العلمي	العدد	الوسيط	رتبة الوسط	$\chi^2$	قيمة-p
مدرس مساعد	52	3.425	51.10	3.564	0.312
مدرس	37	3.575	53.49		
أستاذ مساعد	17	3.575	67.41		
أستاذ	2	3.688	52.00		

من خلال الجدول (16) نلاحظ أن وسيط الفئة (مدرس مساعد) للاتفاق مع عوامل الرضا الوظيفي بلغ (3.425)، وسيط الفئة (مدرس) بلغ (3.575) وسيط الفئة (أستاذ مساعد) بلغ (3.575) أيضاً ووسيط الفئة (أستاذ) بلغ (3.688) في حين كانت قيمة  $\chi^2$  مساوية إلى (3.564) وهي أقل من قيمتها الجدولية المساوية إلى (7.815) وأن قيمة-p بلغت (0.312) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يعني قبول فرضية العدم التي تنص على عدم وجود تباين في أهمية الرضا الوظيفي حسب اللقب العلمي.

#### الفرضية الثالثة:

فرضية العدم: لا يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب الشهادة العلمية.

الفرضية البديلة: يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب الشهادة العلمية.

سيتم هنا اختبار الفرق بين وسيطي عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه باستخدام اختبار لا معلمي (Mann-Whitney Test) على اعتبار أن متوسط إجابات عوامل الرضا الوظيفي ليس لها توزيع طبيعي وتم تلخيص النتائج في الجدول الآتي:

### جدول رقم (17)

#### اختبار تباين الرضا الوظيفي حسب الشهادة العلمية

قيمة-p	Z	رتبة الوسط	الوسيط	العدد	الشهادة العلمية
0.591	0.537-	55.46	3.500	80	ماجستير
		51.77	3.325	28	دكتوراه

من خلال الجدول (17) نلاحظ أن وسيط فئة حملة شهادة الماجستير للاتفاق مع عوامل الرضا الوظيفي بلغ (3.5) وهو أكبر من وسيط فئة حملة شهادة الدكتوراه الذي بلغ (3.325) في حين كانت قيمة-Z المطلقة تساوي (0.537) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.96) وأن قيمة-p بلغت (0.591) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يعني قبول فرضية العدم والتي تنص على عدم وجود تباين في أهمية الرضا الوظيفي حسب الشهادة العلمية.

#### الفرضية الرابعة:

**فرضية العدم:** لا يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب عدد سنوات الخدمة الجامعية.  
**الفرضية البديلة:** يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي حسب عدد سنوات الخدمة الجامعية.

سيتم هنا اختبار الفرق بين وسيط عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين ذات فئات عدد سنوات خدمة جامعية مختلفة باستخدام اختبار لا معلمي (Kruskal-Wallis Test) على اعتبار أن متوسط إجابات عوامل الرضا الوظيفي ليس لها توزيع طبيعي وتم تلخيص النتائج في الجدول الآتي:

### جدول رقم (18)

#### اختبار تباين الرضا الوظيفي حسب عدد سنوات الخدمة الجامعية

قيمة-p	$\chi^2$	رتبة الوسط	الوسيط	العدد	عدد سنوات الخدمة الجامعية
0.911	0.994	50.43	3.500	20	(5 - 1) سنوات
		51.76	3.375	27	(10 - 6) سنوات
		57.66	3.500	16	(15 - 11) سنة
		57.26	3.613	36	(20 - 16) سنة
		55.11	3.325	9	21 سنة فأكثر

من خلال الجدول (18) نلاحظ أن وسيط الفئة (1 - 5) للاتفاق مع عوامل الرضا الوظيفي بلغ (3.5)، وسيط الفئة (6 - 10) بلغ (3.375)، وسيط الفئة (11 - 15) بلغ (3.5)، وسيط الفئة (16 - 20) بلغ (3.613) ووسيط الفئة 21 سنة فأكثر بلغ (3.325) في حين كانت قيمة  $\chi^2$  مساوية إلى (0.994) وهي أقل من قيمتها الجدولية المساوية إلى (9.488) وأن قيمة p-بلغت (0.991) وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يعني قبول فرضية العدم التي تنص على عدم وجود تباين في أهمية الرضا الوظيفي حسب عدد سنوات الخدمة الجامعية.

#### الفرضية الأولى:

**فرضية العدم:** لا يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي كلاً على حدة حسب الجنس.

**الفرضية البديلة:** يوجد تباين في أهمية عوامل الرضا الوظيفي كلاً على حدة حسب الجنس.

سيتم اختبار تباين عوامل الرضا الوظيفي كلاً على حدة للذكور والإناث باستخدام اختبار لا معلمي (Mann-Whitney Test) لمتوسط إجابات عوامل الرضا الوظيفي التي ليس لها توزيع طبيعي واختبار Z-المعلمي لمتوسط إجابات عوامل الرضا الوظيفي التي لها توزيع طبيعي والنتائج في الجدول الآتي:

#### جدول رقم (19)

##### اختبار تباين عوامل الرضا الوظيفي كلاً على حدة حسب الجنس

الأبعاد	الجنس	الوسيط	الوسط الحسابي	Z	قيمة p
طبيعة وبيئة العمل	الذكور	3.714	3.789	0.112	0.911
	الإناث	3.857	3.775		
الدراسة العلمي	الذكور	3.250	3.306	2.15-	0.032
	الإناث	3.000	3.011		
الرواتب والأجور	الذكور	3.500	3.407	2.061	0.042
	الإناث	2.833	3.044		
العلاقة مع الزملاء	الذكور	4.000	4.029	0.409-	0.683
	الإناث	4.000	4.013		
العلاقة مع الرؤساء في الكلية	الذكور	3.833	3.783	0.786	0.434
	الإناث	3.667	3.682		
أنظمة الترقيات والحوافز	الذكور	3.800	3.698	0.052	0.959
	الإناث	3.600	3.693		
التعيين	الذكور	3.667	3.524	1.270	0.208
	الإناث	3.333	3.356		
إيفاد والمشاركة في المؤتمرات	الذكور	3.250	3.294	1.312-	0.189
	الإناث	3.250	3.050		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين على ضوء استمارات الاستبيان

من خلال الجدول (19) نلاحظ أن العامل الدراسة العلمي والرواتب والأجور فقط يتضمن تبايناً معنوياً حسب الجنس، أما بقية الأبعاد؛ فليس لها تباين معنوي حسب الجنس.

## الاستنتاجات والمقترحات:

توصلت الدراسة إلى مجموعة الاستنتاجات والمقترحات كالآتي:

### أولاً: الاستنتاجات

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات، كالآتي:

- 1- أن هيئة التدريس في جامعة هم الراضين عن العمل ولكن ليس بالعمل نفسه أي الراضون بالبيئة الاجتماعية للعمل بدرجة أولى وليس بخصائص العمل نفسه.
- 2- هناك نسبة كبيرة من الهيئة التدريسية في جامعة صلاح الدين لديهم الخبرة الكبيرة بحسب الخدمة في الجامعة، وسنوات الخدمة لديهم بين (16 - 20) سنة وهي أكبر نسبة مقارنة مع بقية الفئات الأخرى، على إدارة الجامعة استثمار هذه الخبرات وتنميتهم نحو أفضل.
- 3- نستنتج من خلال الاستبيان أن لديهم العامل الرابع (العلاقة مع الزملاء) السؤال (18) (العلاقات الشخصية مع الزملاء) كانت أكبر متوسط الحسابي من بين أسئلة الباقية حصل على (المرتبة الأولى) وأكبر درجة الاتفاق مع الفرضية الدراسة مقارنة مع العوامل أخرى أي بلغت درجة الاتفاق بمعدل العام 75.34% حيث بلغت متوسط الحسابي 4.024 حسب آراء المبحوثين، حصل على (المرتبة الأولى) من الأهمية الرضا الوظيفي أي أكثر العامل من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي هي العامل (علاقات الشخصية مع الزملاء)، تبين أن علاقات الشخصية بين الهيئة التدريسية جيدة (البيئة الاجتماعية في العمل) و العامل المؤثر في الرضا الوظيفي.
- 4- أما العامل الأول (طبيعة وبيئة العمل) السؤال (2) (توفر وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة)، حيث بلغت متوسط الحسابي 4.18 ودرجة الاتفاق 87.1% واخذت (المرتبة الثانية) من الأهمية الرضا الوظيفي. هذا يرجع الرضا الوظيفي في هذا الى العامل (العلاقات مع الزملاء) من خلال العلاقات بين الزملاء يحصلون عن المعلومات والخبرات والمهارات جديدة في العمل.
- 5- من خلال الدراسة والتحليل الاحصائي بالنسبة للعامل الخامس (العلاقة مع الرؤساء في الكلية) والسؤال (23) (احترام الرؤساء لأرائك ومقترحاتك في اجتماع مجلس القسم) قد حصل على (المرتبة الثالثة) حيث بلغت المتوسط الحسابي (3.74) بدرجة الاتفاق 85.56%.
- 6- أما العامل السادس (أنظمة الترقيات والحوافز) والسؤال (31) (ترتبط الترقية في الجامعة بالبحوث المنشورة) وحصل على (المرتبة الرابعة) إذ بلغ متوسط الحسابي (4.01) فدرجة اتفاق كانت 75.9%. الحوافز ليس بمستوى مطلوب للهيئة الاساتذة الجامعيون، ونضام

الترقيات أيضاً، يواجه بصورة عامة (الاساتذة الجامعيون) سلسلة إدارية معقدة لنظام الترقيات.

7- فيما يخص العامل السابع (التعين) كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (35) (يتم اختيار أعضاء الهيئة التدريسية في القسم حسب الحاجة) إذ بلغ متوسط الحسابي (3.68) بدرجة اتفاق بلغت 65.7%. وحصل هذا العامل على (المرتبة الخامسة) من الأهمية في محور الرضا الوظيفي.

8- العامل الثالث (الرواتب والأجور) كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (12) (انقاضي راتب يناسب الحجم والعمل الذي أؤديه) حيث بلغت متوسط الحسابي (3.42) بدرجة اتفاق بلغ 52.8%. وحصل هذا العامل على (المرتبة السادسة) من الأهمية في محور الرضا الوظيفي. الرواتب التي يتقاضاها الاساتذة ليس بمستوى مطلوب لمعيشة الاجتماعية للأساتذة الجامعيون، لذلك نجد عدم الرضا من العامل الرواتب والأجور.

9- العامل الثامن (الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات) كان أكبر متوسط لهذا العامل من حصة السؤال (39) يتم تحديد الاشتراك في المؤتمرات العلمية وفق المهارات المطلوبة في المجال التخصصي) الذي بلغ (3.31) بدرجة اتفاق بلغت 47.3%. وحصل هذا العامل على المرتبة السابعة من الأهمية في محور الرضا الوظيفي. عدم الرضا من هذا العامل هو أن الإيفاد الجامعة مقتصر على المستوى العليا، تكاليف اشتراك في المؤتمرات مكلفة وذلك يرجع الى العامل الراتب.

10- حيث قد تبين من خلال الدراسة أن العامل الثاني (الدراسة العلمي) من السؤال (11) (هناك الدعم والتشجيع من قبل ادارة الكلية على إجراء البحوث العلمية) حصل هذا البعد على المرتبة الثامنة من أهمية الرضا الوظيفي، إذ بلغ متوسط الحسابي للعامل الدراسة العلمي (3.183) بدرجة اتفاق 59.73%، نستنتج من هذا التحليل ان الدعم للبحوث العلمية للهيئة التدريسية قليلة جدا قياسا بعوامل اخرى. عدم وجود التقنيات الحديثة والمكتبات الالكترونية في الجامعة.

11- من خلال التحليل الاحصائي من خلال الجدول (19) نلاحظ أن للعامل الدراسة العلمي والرواتب والأجور فقط يتضمن تبايناً معنوياً حسب الجنس، أما بقية الأبعاد فليس لها تباين معنوي حسب الجنس.

### ثانياً: المقترحات

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يأتي:

1- الاستمرار في توطيد العلاقات ما بين التدريسيين والرؤساء لما في ذلك من أثر كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية في الجامعة وذلك من طريق الندوات

- والمحاضرات واللقاءات المفتوحة التي تساعد في تكوين العلاقات الاجتماعية وتقوية أصر المحبة والألفة بين الهيئة التدريسية في الجامعة.
- 2- توفير البيئة المناسبة والمستلزمات المطلوبة وتشجيعهم للقيام بالبحوث العلمية، حصل على الرتبة الاخيرة من الرضاء الوظيفي.
- 3- على الجامعة إعادة النظر في الاجور والرواتب الهيئة التدريسية، قد تبينت من خلال التحليل انه حصل على المرتبة السادسة وهذا يعنى ان الراتب والاجور التي يتقاضاه الهيئة التدريسية ليس بمستوى المطلوب حسب شهادته ومكانته العلمية. يجب أن تأخذ بعين الاعتبار متطلبات الحياة وغلاء المعيشة، عدم إمكانية أكثرية الهيئة التدريسية بقيام أي العمل خارج نطاق الجامعة.
- 4- ونقترح بإعادة النظر في الية البحث العلمي وتوفير مستلزمات البحث العلمي من التقنيات الحديثة للأساتذة حسب ما موجود في الجامعات العالمية.

## المصادر

### أولاً: العربية

- 1- الحنيطي، ايمان محمد على، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسي في كلية التربية الرياضية في الجامعات الاردنية ، 2000، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 2- سلطان، محمد سعيد، السلوك الإنساني في المنظمات، 2004، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 3- سهام، بلخدي، حنان، عشيبي، أثر الرضا الوظيفي على أداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية /جامعة البويرة/ الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2012 رسالة ماجستير غير منشورة.
- 4- الشرايدة، سالم تيسير، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، 2008، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع .
- 5- عاشور، أحمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، 1997، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية
- 6- عبد الباقي، صلاح الدين محمد، الرضا الوظيفي في المنظمات، 2004، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- 7- على، ايمان محمد، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسي في كلية التربية الرياضية في الجامعات الاردنية، 2000، رسالة ماجستير غير منشورة.

- 8- عوض الله، ميرفت توفيق ابراهيم، أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، 2011-2012 الأكاديمية العربية بالدنمارك كلية الدراسات العليا قسم الإدارة والاقتصاد، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 9- نواوى، ايناس فؤاد فلمبان ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، 2008، المملكة العربية السعودية جامعة أم القرى بمكة كلية التربية قسم الإدارة التربوية والتخطيط، رسالة ماجستير غير منشورة.
- 10- غازي، سيد محمد، ادارة الصراعات التنظيمية كأحد العوامل المحددة لكفاءة الادارة العليا في المنظمة، 1998، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس، العدد الاول.
- 11- السعود، راتب، الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، 2001، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 17، العدد 3.
- 12- الصرايرة، خالد احمد، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، 2011، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد 3.
- 13- الطالباي،خوله عبد الحميد محمد ، دور عوامل الرضا الوظيفي في المحافظة على رأس المال الفكري، 2013 ،دراسة تحليلية في المعهد التقني/ بابل، مجلة جامعة بابل ،العلوم الانسانية، المجلد 21، العدد3.
- 14- عباس، د. أنس عبد الباسط، حمادي، د. سلمان عبدالله، الحوافز و أثرها على الأداء، 2009، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 31، العدد 93.
- 15- العبيدي، بشرى عبد العزيز، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة، 2013، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السادس والثلاثون.
- 16- العتيبي، ادم غازي، الرضا الوظيفي بين القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، 1991، مجلة الادارة العامة، العدد69.
- 17- الحيدر، عبد المحسن وبن طالب، ابراهيم، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث الميداني)، 2005، معهد الادارة العامة، بلا. ط، بدون دار النشر.
- 18- الفارس. دكتور سليمان، ابو جديع. فاروق، 2010، بحث منشور، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد.

## ثانياً: الإنكليزية

- 19- Pawll. J.P;E.barret and V.shanker , **How Academics View Their Work** , Higher Education 12(1983), Elsevier science publishers B.V, Amsterdan printed in the NetherLands,p 297-313.
- 20- Shang, G. M. , **An Analysis of Job Satisfaction** ,1991, Dissertation Abstracts International,
- 21- Porter and Lawler, **Indications of Human Resources Effecton and Job Withdrawl**, 1996Internet:// mweise. Bus. okstate. edu/classes/mgmt.
- 22- Reaeaarch Paper management, **comparing Jop satisfaction level among public & privatesector Bank employees concept of job satisfaction** volume /Issue 8, /november,2013.
- 23- Journal of Business,**Australian Journal of Business and Management Research** Vol.1 No.9 p113-123 | December-2011
- 24- Saari. Lise M. and Timothy A. Judge,**employee attitudes and job satisfaction** , Human Resource Management, Winter 2004, Vol. 43, No. 4,Pp.395–407.e

رئاسة جامعة صلاح الدين

جامعة صلاح الدين / اربيل

كلية الإدارة والاقتصاد

استمارة استبيان

السادة أعضاء الهيئة التدريسية

وضعت هذه الاستبانة لغرض الدراسة (أثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة صلاح الدين / اربيل. أرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بموضوعية لان إجابتم لها التأثير القوي على نتائج الدراسة. تستخدم البيانات لأغراض الدراسة العلمي و تبقى البيانات في سرية تامة ولا يتم إعطاءها إلى طرف ثالث.

الباحثان

القسم الأول: المعلومات الشخصية .

الرجاء الإجابة بوضع إشارة × في المكان المناسب.



1- الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

2- عنوان اللقب العلمي:

مدرس مساعد ( ) مدرس ( ) أستاذ مساعد ( ) أستاذ

3- الشهادة العلمية :

دبلوم عالي ( ) ماجستير ( ) دكتوراه ( )

4- سنوات الخدمة في الجامعة :

من 1-5 سنوات ( ) من 6-10 سنوات ( ) من 11-15 سنة ( )

من 15-20 سنة ( ) أكثر من 20 سنة ( )

القسم الثاني: يتكون هذا القسم من (40) فقرة تتعلق بشعور رضا التدريسيين وهي طبيعة العمل، ظروف العمل، العلاقة مع المسؤولين، وأنظمة الرواتب، وأنظمة الترقيات، والعلاقة مع الزملاء، الخ.

الرجاء وضع إشارة (x) مقابل كل فقرة وتحت أدنى درجات المقياس التدريجي والتي تمثل درجة رضاك.

ت	الفقرات	اتفق جدا	اتفق	محايد	غير متفق	غير متفق جدا
أولاً	<b>طبيعة وبيئة العمل</b>					
1-	تحقق لي وظيفتي امن وظيفي					
2-	توفر وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة					
3-	توفر فرص للتطور المهني					
4-	الادوات المستخدمة في عملية التدريس آمنة وصحية					
5-	الإضاءة مناسبة لطبيعة العمل					
6-	وجود تهوية والتدفئة المناسبة					
7-	مساحة المكتب مناسب لطبيعة العمل					

					الباحث العلمي	ثانيا
					يوجد دعم مالي للبحث العلمي	8-
					مكتبة الكلية مجهزة وتخدم على الابتكار والتطوير	9-
					تتوفر لدى مكتبة الكلية الكتب والمجلات والدوريات تساعد على اجراء البحوث العلمية	10-
					هناك دعم وتشجيع من قبل ادارة الكلية على اجراء البحوث العلمية	11-
					الرواتب والأجور	ثالثا
					انتقاضى راتب يناسب وحجم العمل الذي اؤديه	12-
					راتبي الذي انتقاضاه يرضى طموحاتي	13-
					يناسب راتبي مع تكاليف المعيشة	14-
					اشعر بان الزيادة السنوية على الدخل مناسبة	15-
					نظام الرواتب والأجور مناسبة مقارنة مع جامعات أخرى	16-
					اجور المحاضرات مناسبة	17-
					العلاقة مع الزملاء	رابعا
					علاقتي الشخصية مع زملائي في الكلية	18-
					أعضاء الهيئة التدريسية يعملون كفريق العمل	19-
					توفر لي وظيفتي الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء	20-
					التعاون بين الزملاء اعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات الادارية في العمل	21-
					هناك التعاون بين الزملاء في حل المشكلات الفنية في العمل	22-
					العلاقة مع الرؤساء في الكلية	خامسا
					احترام الرؤساء لأرائك ومقترحاتك في اجتماع مجلس القسم	23-
					يدعم الرئيس افكار جديدة لتطوير العمل	24-
					استعمال عبارات الشكر عند الإنجاز	25-
					مدى تقبل المسؤولين للنقد البناء	26-

					مشاركتك في اتخاذ القرارات في الكلية	-27
					هناك حرص ادارة الكلية على تأهيل اعضاء هيئة التدريس وتقييمهم أكاديميا من قبل المسؤولين	28
غير متفق جداً	غير متفق	محايد	اتفق	اتفق جداً	الفقرات	ت
<b>انظمة الترقيات والحوافز</b>						سادسا
					توفر لي وظيفتي بالكلية فرص التقدم والترقي	-29
					معايير وانظمة الترقية بالجامعة	-30
					ترتبط الترقية في الجامعة بالبحوث المنشورة	-31
					لا يوجد دور لاعتبارات السياسية والدينية في الترقية	-32
					يوجد بالكلية معايير لتقييم الأداء معلنة وتتصف بالعدالة وضمان النوعية (دلنباي جوري)	-33
<b>التعيين</b>						سابعا
					يتم اختيار اعضاء هيئة التدريس في القسم حسب التخصص المطلوب	-34
					يتم اختيار اعضاء هيئة التدريس في القسم حسب الحاجة	-35
					يتم اختيار اعضاء هيئة التدريس في القسم لاعتبارات سياسية	-36
<b>الإيفاد والمشاركة في المؤتمرات العلمية</b>						ثامناً
					هناك عدالة في ايفاد منتسبي الكلية الى الخارج	-37
					يتم حصر الإيفادات برؤساء الأقسام والعمداء	-38
					يتم تحديد للاشتراك في المؤتمرات العلمية وفق المهارات المطلوبة في مجال التخصص	-39
					هناك فرص للاشتراك في المؤتمرات العلمية	-40