

الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار

## Job Satisfaction of Academic Staff (An Empirical Study in al Anbar University)

م.م حمدان عبيد منصور

د.حمدي إسماعيل احمد

جامعة الأنبار / كلية الإدارة والاقتصاد ( الفلوجة )

### المستخلص

ان للجامعات دور مهم وأساسي في تنمية البلد وفي تحقيق أهدافها التربوية والعلمية وتحقيق النهضة المنشودة فيه وان العاملين في الجامعات من تدريسيين واداريين هم حجر الزاوية في العملية التربوية والعلمية لذلك وجب الاهتمام بهم وتحسين ظروف عملهم . إن الكفاءات الجيدة تحتاج الي مناخ عمل جيد وصحيح بما يوفر لها الظروف الملائمة للعمل والتعبير عن طاقاتهم الي ابعد مدى . ان رفع مستوي الرضا الوظيفي للعاملين يسهم إسهاما واضحا في رفع الروح المعنوية للعاملين ومن ثم تحقيق الفاعلية في أدائهم وإبداعهم . انطلاقا مما تقدم فقد تم إجراء هذه الدراسة علي عينة من تدريسي جامعة الأنبار لمعرفة واقع الرضا الوظيفي لديهم عن إعمالهم ومن ثم في اثر هذا الواقع على مستوي أدائهم، لقد تم توزيع استمارات الاستبيان علي دوائر رئاسة الجامعة وعلي الكليات التابعة لها عن طريق دائرة التخطيط والمتابعة في رئاسة الجامعة وتم اختيار 150 استمارة من بين الاستمارات الصالحة وبعد إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Spss وبرنامج Minitab بينت النتائج وجود مستوي جيد من الرضا لدي هؤلأء العاملين وينسب مختلفة وحسب كل محتوى من محتويات الرضا وبالغة سبعة محتويات، كذلك بينت نتائج هذه الدراسة عدم وجود علاقة ارتباط بين مستوي الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار والخصائص الفردية لهم .

### Abstract

Universities have a very important roles in developing countries and achieving their scientific and educational goals . Academic Staff within these Universities play an important roles in achieving these goals . Therefore, they should have a great deal of attention from their superior to improve their work environment in order to achieve a high level of Job satisfaction . Satisfaction leads to high moral spirit and then improving the level of performance. From this point of view the researchers choose the University of Anbar as a field of research. The sample contains teaching staff within the University . 150 questionnaires were choosing and analyzed by using Spss & Minitab statistics programs and the results showed a good levels of satisfaction for these staff this levels differ in according to the variables examined . The results also show a significant correlation between satisfaction and the individual features.

### المقدمة

الجامعة مؤسسة مجتمعية يقع على عاتقها واجبات عظام في المجالات العلمية والتربوية والمهنية والتكنولوجية . وللجامعة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها، ووظيفة البحث العلمي، وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته. وكما هو معروف فإن الجامعة تتمثل بالأستاذ، وعلاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة،

ولهذا فإن مهنة أستاذ الجامعة تعد من أرفع المهن وأرقاها في جميع المجتمعات، وتبذل الجامعات جهداً كبيراً في إعداده وتدريبه وفقاً لسياسات وبرامج خاصة تستمر سنوات طويلة من الجهد والتفكير والبحث، تكال في النهاية بالحصول على أعلى الدرجات العلمية.

ونجاح أستاذ الجامعة يرتبط بعوامل كثيرة منها ما ينتمي إلى طبيعة مهنته والأعمال الخاصة بها، ومنها ما ينتمي إلى الظروف وبيئة العمل، ومنها ما ينتمي إلى شخصيته ومستوى كفاءته المهنية، وجميع هذه العوامل تؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى رضا أستاذ الجامعة عن وظيفته، والذي ينعكس على أدائه المهني والأكاديمي. وبناء على ذلك فإن الدراسة الحالية تعرضت بالبحث في العوامل المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس، من حيث كونه راضي أو غير راض وفق عوامل حددها البحث العلمي والتجربة العملية.

### الإطار المنهجي للبحث:

#### 1- مشكلة البحث

تناولت الدراسات كثيراً من الأمور المهمة والظواهر السلوكية في المنظمات ومنها الرضا الوظيفي باعتباره أحد ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء مؤثرات العمل الذي يقوم به وكذلك البيئة المحيطة بالعمل، وإن في إشباع حاجات الأفراد بالمنظمة تحقيق لمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظّمته، وقد برهن التاريخ الحديث أن النمو الاقتصادي الذي حققته الدول المتقدمة خاصة ألمانيا واليابان إنما يعود إلى قوة عمل ملتزمة، حيث تبين أن 90% من نجاح المنظمات اليابانية يعود إلى الالتزام التنظيمي (عثمان، 2003، 154)، ومن هنا يتحقق الانتماء والولاء للمنظمة والحرص على بذل الجهد في سبيل استمراريتها وتحقيق أهدافها المرجوة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الجودة. ان مستوى الرضا العالي لأعضاء هيئة التدريس يتوقع أن ينتج عنه قدرة أكبر للقيام بواجباتهم ووظائفهم وبمستوى أعلى من الكفاية والفاعلية والإبداع من غير الراضيين، كما أن معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يعد أمراً جوهرياً يسهم في الوصول إلى تحقيق التفاعل الإيجابي الذي ينعكس على الأداء الوظيفي. ان مشكلة الدراسة تأتي في محاولة الباحثان التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من اساتذة جامعة الأنبار، كذلك البحث عن مدى تأثير العوامل الشخصية (العمر، الجنس،... الخ) ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بصورة أدق في ضوء طرح الأسئلة الرئيسية التالية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار.
- 2- ما المقصود بمفهوم الرضا الوظيفي في الفكر الإنساني؟
- 3- ما مدى ارتباط عملية التدريس التي يقوم بها أستاذ الجامعة ومستوى رضاه الوظيفي؟
- 4- ما التصور المقترح لتحسين الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة

#### 2- أهمية البحث:

ترجع أهمية هذه الدراسة وما توصلت إليه من نتائج وتوصيات إلى ما يلي:

- أن هذه الدراسة وما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات ممكن أن تثري مجال أستاذ الجامعة الذي يمثل أحد المجالات الرئيسية في إعداد الكوادر والكفاءات العاملة في البلد.
- أن هذا الموضوع يمكن أن يساعد بعض الباحثين الجدد على دراسة جوانب أخرى مرتبطة بأستاذ الجامعة بوجه عام ورضاه الوظيفي بوجه خاص، كعلاقة الرضا بالأداء، أو أهم العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي.
- تسهم الدراسة في تحديد مستويات الرضا بين أعضاء هيئة التدريس مما يفيد المسؤولين في إدارة الجامعة في رفع هذه المستويات لزيادة الإنتاجية وتحسين سير العملية التعليمية .
- تفيد هذه الدراسة الجهات المختصة حيث إنها تجعلهم يقفون على مؤشرات هذه النتائج في الرضا الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الأخرى والقيام بما يلزم من بناء برامج وسياسات تنظيمية تسهم في رفع الأداء وزيادة الإنتاجية مما يؤكد على تحقيق الأهداف الأكاديمية المنشودة.

#### أهداف البحث :

تعالج الدراسة ظاهرة من أهم ظواهر السلوك التنظيمي وهي ظاهرة الرضا الوظيفي وذلك بالتركيز على الكادر التدريسي كعنصر إنساني له دوره المحرك في زيادة فعالية المؤسسة ورفع إنتاجيتها وتهدف الدراسة بصورة رئيسة إلي تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس.
  - 2- الوقوف على علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل الجنس، المؤهل التعليمي، التخصص والحالة الاجتماعية .
  - 3- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسيين جامعة الانبار .
  - 4- تحديد درجة أهمية كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي ( محتوى العمل، فرص النمو، والتقدم الوظيفي، الأجر، ساعات العمل، فرق العمل، نمط الإشراف، ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة للعاملين) في مستوى الرضا الوظيفي العام.
- فرضيات الدراسة: **الفرضية الأولى:** توجد درجة من الرضا أكثر من عدم الرضا بين اعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار

**الفرضية الثانية:** تختلف مساهمة كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي في تحديد المستوى العام للرضا.

**الفرضية الثالثة :-** يوجد ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لاعضاء هيئة التدريس

وفي الجانب التطبيقي من الدراسة حدد الباحثان مجتمع الدراسة بأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، وقد استخدم الباحثان أسلوب العينة الطبقية التناسبية والتي بلغ عدد الاستمارات ( 150 ) استمارة استبيان وتم توزيع مفرداتها على الكليات وفقاً لنسبة مجموع أعضاء هيئة التدريس بكل كلية.

## حدود الدراسة:

### الحدود النظرية:

اقتصرت الدراسة على موضوع الرضا الوظيفي من حيث المفردات النظرية التالية:

- 1- مفهوم الرضا الوظيفي
  - 2- مفهوم الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس
  - 3- خصائص وسمات اعضاء هيئة التدريس
- الحدود المكانية:** وتتمثل بالموقع الذي اختير لتطبيق الدراسة وهو جامعة الانبار، التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية.

### الحدود الزمانية: انحصر بالمدة التي تم فيها البحث 2010/10/1- الى 2011/4 /1

ولتحقيق أهداف البحث واختبار صحة فرضياته قام الباحثان بتطبيق مقياس الرضا الذي استخدمته الباحث ( الهنداوي، 2004 ) في رسالتها الموسومة ( الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين ) وذلك لاعتقاد الباحثان بأنه المقياس الأقرب لهذه الدراسة وان بيئة تطبيقه في جامعة بغداد هي اقرب لبيئة تطبيق هذا البحث وهي جامعة الانبار

### صدق وثبات الاستبيان:

قام الباحثان بتقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق فقراتها كالتالي:

**صدق فقرات الاستبيان:** تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

**صدق المحكمين:** تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية متخصصين في الإدارة والإحصاء وقد استجاب الباحثان لآراء السادة المحكمين وقام الباحثان بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده لهذا الغرض، والملحق رقم (1) يمثل الاستبانة في صورتها النهائية.

**صدق المحتوى:** ويتضمن استخراج درجة صدق استبانة من خلال معامل الثبات بناءً على وجود ارتباط قوي بين صدق الأداة وثباتها إذ إن المقياس الصادق يكون ثابتاً دائماً وللتحقق من ذلك فقد تم استخراج معامل الثبات لفقرات الاستبانة وقد بلغ (0.92) على وفق معادلة ألفا كرونباخ (Cronback-Alph)، وبعد ذلك تم تطبيق المعادلة الآتية لقياس الصدق، وهي: الصدق = جذر الثبات

وقد بلغ (0.96) لثبات ألفا كرونباخ، وهي تعدّ معاملات عالية ومطمئنة في الميزان العام لتقويم معاملات الصدق.

**المعالجات الإحصائية:** لقد قام الباحثان بتقريب وتحليل الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وبرنامج Minitab وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- معامل الاختلاف (Coefficient of Variation): لمقارنة تشتت مجموعتين أو أكثر.

- معامل الارتباط (Spearman) لتحديد مدى علاقة الارتباط ونوعها بين متغيرات الدراسة.
- النسب المئوية والتكرارات
- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة

**منهج الدراسة:** نظراً لأن هدف هذه الدراسة هو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار وبيان طبيعة العلاقة بين العوامل الديموغرافية ( الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الشهادة، المنصب، مدة الخدمة، مقدار الراتب)، وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لديهم، فإنها تعتمد على المنهج الوصفي الذي "يهدف إلي وصف الظاهرة أو المشكلة وتفسيرها وتحليلها وتطويرها ومقارنتها بغيرها من الظواهر أو المشكلات والمنهج الوصفي هو أحد طرق المنهج العلمي الذي يتعامل مع جمع البيانات من الواقع الميداني معتمداً على بعض الأدوات مثل المقابلات والملاحظة والاستبيانات والمقاييس. ومن ثم فإن هذه الدراسة اعتمدت على "مقياس الرضا الوظيفي ( الهنداوي، 2004 )" كأداة لجمع البيانات.

### الدراسات السابقة:

#### أولاً: الدراسات العربية :

- دراسة: "الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية" (نصر الدين، 1992)

استهدفت الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلي اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء. وقد حدد الباحث عدة فروض لدراسته من أهمها أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي أكثر من عدم الرضا، وأنه يوجد ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس، وأنه يزداد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس عند تكليفه بالقيام بمسؤوليات إدارية، حيث اختار جامعة الملك عبدالعزيز (جدة)، جامعة الملك سعود (الرياض)، وقد بلغ عدد مفردات العينة الطبقيّة التناسبية (222) عينة وتم توزيع مفرداتها على الجامعات وفقاً لنسبة مجموع أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة بالنسبة للجامعات الثلاث كما تم توزيع حصة كل جامعة من مفردات العينة بالتناسب وفقاً لتوزيع المراتب العلمية لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد). وقد توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً وان من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.

## - الرضا الوظيفي وعلاقته باداء العاملين : الهنداوي ، سوسن عبد الامير 2004

استهدفت الباحثة ما يأتي:

1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في ديوان جامعة بغداد

2- التعرف على مستوى الاداء لدى العاملين في ديوان جامعة بغداد

3-الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء

من اهم النتائج التي توصلت لها الباحثة:

1-يحتل الرضا الوظيفي دورا رئيسا في مستوى الاداء

1- لم يكن لدى الجامعة مقياس موضوعي للاداء ، مما جعل القياس يعتمد على التقديرات الذاتية للرؤساء والاجتهادات الشخصية لهم. وقد خرجت الباحثة بعدد من التوصيات منها: زيادة الاهتمام بدراسة مفهوم الرضا الوظيفي بشكل اكثر توسعا من خلال إخضاعها لأساليب تحليلية اخرى وفي منظمات اخرى، وكذلك العمل على ايجاد نظم مرنة وفاعلة في ديوان جامعة بغداد للتقويم وبشكل دوري ومنتظم لكل من الرضا الوظيفي والاداء .

## - العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية( يوسف غنيم 2005 )

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية واثر الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية .وقد تحدد مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها ( 144 ) من أعضاء هيئة التدريس. ولإتمام الدراسة أعدت استبانته مكونة من ثلاثة أقسام :القسم الأول :معلومات شخصية عن أعضاء هيئة تدريس، والقسم الثاني :مقياس الولاء التنظيمي المكون من ( 18 ) فقرة، أما القسم الثالث: فمقياس الرضا الوظيفي المكون من ( 53 ) فقرة موزعة على ستة محاور .وأشارت نتائج الدراسة إلي أن مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزي إلي الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزي إلي الرتبة الأكاديمية والكلية، كما أشارت النتائج إلي عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الجنس، وكذلك عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي تعزي إلي متغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل.

**ثانيا: الدراسات الأجنبية:****-Job satisfaction of academic staff :an empirical study on turkey****2011 Boran Toker: الرضا الوظيفي للكادر التدريسي : دراسة تطبيقية في تركيا**

كان الغرض من هذه الدراسة قياس مستوى الرضا الوظيفي في الجامعات التركية وكذلك قياس تأثير العوامل الديموغرافية على مستوى الرضا بين أعضاء هيئة التدريس في تركيا.

وقد اعتمدت الدراسة على مقياس جامعة منسوتا للرضا الوظيفي ( MSQ ) Minnesota Satisfaction Questioner كإداة رئيسة في البحث من خلال استطلاع آراء عينة تتكون من (648) من أعضاء هيئة التدريس في تركيا. من أهم النتائج التي توصل لها البحث ان الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس التركي عالي. وقد كانت العوامل الاجتماعية (social status) قد سجلت أعلى رضا من العوامل المتعلقة بالتعويض compensation التي حصلت على أقل رضا وظيفي. كذلك وجد البحث ان مرتبة الأستاذ قد حصلت على أعلى رضا من بقية الدرجات العلمية مثل درجة المدرس او المدرس المساعد. اما ما يخص العوامل الديموغرافية فقد كان لعدد سنوات الخدمة والعمر تأثير في الرضا ، اما بقية العوامل مثل الجنس والحالة الاجتماعية فلم تآثر اي تأثير على الرضا.

**مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية****Levels of Job Satisfaction amongst Malaysian Academic Staff Fauziah Noordin 2009:**

أضهرت هذه الدراسة ان مستوى الرضا العام للكادر التدريسي في ماليزيا فوق المتوسط، وقد بلغ مستوى الرضا (3.82) كذلك وجدت الدراسة ان العوامل الديموغرافية مثل ( الحالة الاجتماعية، العمر ، الراتب،) لها تأثير هام على مستوى الرضا العام، ومن النتائج التي أضهرتها الدراسة هو الدور الهام لإدارة الجامعة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة. بلغ حجم العينة (237) تدريسيًا، استخدمت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لدراسة الرضا الوظيفي للكادر التدريسي للجامعات الماليزية العامة مستخدمة الاستبيان كوسيلة للقياس، ووجدت الدراسة تأثير لنمط الإدارة واستراتيجيات الحوافز المتبعة في كل جامعة على الرضا الوظيفي ووجدت الدراسة أيضا ان للرضا تأثير هام على الالتزام الفردي لأستاذ الجامعة اتجاه المنظمة وهذا يعني انه كلما زاد الرضا قل الغياب ودوران العمل.

- University of Oregon. Oregon Survey Research Laboratory. (2002). "University of Oregon Instructional Faculty Survey : University of Oregon

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس بالجامعات والمعاهد العليا :

دراسة أجراها معمل البحوث المسحية بجامعة أوريجان University of Oregon بالولايات المتحدة الأمريكية عام 2002 للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس حول المبادئ والمعايير التي يمكن أن تستخدم بهدف زيادة مرتباتهم وتعويضهم عن الجهود التي يبذلونها، ومن هذه المعايير والمبادئ الرضا الوظيفي، والعبء الوظيفي، وبيئة العمل، والقضايا التعويضية. ولتحقيق هدف هذه

الدراسة استخدم الباحثون المقابلة التليفونية، وكان سؤالهم الرئيسي "كيف تكون راضياً عن عملك في جامعة أوريغان بوجه عام؟". وقد وجه الباحثون هذا السؤال إلي عينة من أعضاء هيئة التدريس مكونة من 258 عضواً. وكانت النتائج المرتبطة بالرضا الوظيفي كما يلي:

حوالي 86% من العينة الكلية لديهم مستوى عالي من الرضا عن عملهم (32% عالي جداً، 54% عالي). يختلف مستوى الرضا باختلاف الكليات : 50% رضاهم عالي جداً بين المتخصصين في الإعلام، 39% في العلوم الطبيعية، 36% في التربية، 35% في الإنسانيات، 34% في الفنون، 30% في الموسيقى، 27% في القانون، 24% في التجارة، 17% في العلوم الاجتماعية. اختلف مستوى الرضا الوظيفي المرتفع باختلاف المرتبة العلمية : 36% أستاذ، 34% أستاذ مشارك، 25% أستاذ مساعد، 28% مدرس). الذكور أكثر رضا وظيفياً من الإناث (33% مقابل 29%).

### -Job Satisfaction among Academic Staff: An International Perspective

Author(s): Fiona J. Lacy and Barry A. Sheehan 1997

الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس: منظور دولي

فحصت الدراسة سمات الرضا الوظيفي في عمل الكادر التدريسي عبر ثمان بلدان مختلفة هي ( استراليا، المانيا، هونك كونك، ماليزيا، المكسيك، السويد، بريطانيا، اميركا) وقد اظهرت الدراسة انماط مثيرة عكست الاختلافات في المناخ الاكاديمي الدولي. وقد فحصت الدراسة ايضا انماط الرضا وعدم الرضا بسبب تاثير البيئة المحيطة مثل مناخ العمل العام على رضا اعضاء هيئة التدريس من خلال اختيار سلسلة من العوامل المؤثرة على الرضا مثل ( التدريس، العلاقات الرسمية، الامان الوظيفي، الحرية الاكاديمية). وقد توصلت الدراسة الي مجموعة من الاستنتاجات منها ان العوامل الاكثر تأثيرا على الرضا هي ( الجامعة، الروح المعنوية، الاحساس بالالتزام، العلاقات مع الزملاء)، استخدمت الدراسة الاستبيان على عينة حجمها ( 12399 ) تدريسي عبر البلدان الثمانية مستخدما مقياس ليكرت الخماسي الذي يبدأ بعبارة ( راض جدا وينتهي بعبارة غير راض جدا). وقد اظهرت الدراسة وجود رضا متوسط قدره ( 3.4 ) وهو اعلى من المتوسط الفرضي البالغ 3

### الجانب النظري ويتضمن:

- 1- التطور التاريخي لموضوع الرضا الوظيفي .
  - 2- الرضى الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس .
  - 3- سمات وخصائص اعضاء هيئة التدريس .
- استعراض التراث العلمي مفهوم الرضا الوظيفي :

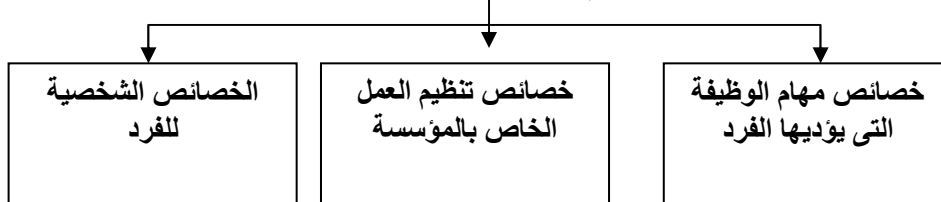


## نظرة تاريخية حول الرضا الوظيفي:

تعود بدايات الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن العشرين . ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية ، حيث اهتمت على يد روادها تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل؛ فحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل؛ لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ومع ذلك لم تستطع الإدارة العلمية تحقيق الرضا المطلوب، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية في العمل (السالم، 1978) . وفي تلك الاثناء ضهرت حركة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالجانب الانساني في العمل، وكان من روادها ( التون مايو ) ومن اهم افكارها ان المكافآت والحوافز غير المادية تلعب دور رئيس في تحفيز الافراد وشعورهم بالرضا ، وان حجم العمل الذي يؤديه الفرد ومستوى كفايته الانتاجية لا يتحدد بطاقته الجسدية فحسب وانما تحدده ارادة الجماعة خلفيته الاجتماعية، وقد شخصة هذه الدراسة ما لمعنويات العاملين وعلاقات العمل من دور على الانتاجية . ( الحيدر، 2005، 22)

وهناك العديد من المصطلحات الشائعة الاستخدام للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، فهناك مصطلح الروح المعنوية Morale ومصطلح الرضا الوظيفي Job Satisfaction. ويمكن القول أن هذه المصطلحات تعددت في اللفظ واختلفت في تفصيلات مدلولاتها إلا أنها تشير بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون ايجابية أو سلبية، وهي تعبر عن الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو عمله ايجابية والعكس صحيح. ( فلبران، 2005، 55)

وقبل البدء بتعريف الرضا الوظيفي يشير الباحثين الى النموذج الذي قدمه ( بيومي، 2000، 18 ) فهو يقدم نموذجاً للموقف الذي يفسر مكونات مفهوم الرضا الوظيفي التي تربط بين متغيرات الوظيفة التي يؤديها الفرد، وتنظيم العمل الخاص بالمؤسسة، والخصائص الشخصية للفرد من ناحية، وبين مؤثرات الرضا الوظيفي من ناحية أخرى، ويمكن توضيح ذلك في الشكل رقم (1) الذي يشير إلى مكونات نموذج المواقف للرضا الوظيفي، حيث يتضمن المكون الأول خصائص مهام الوظيفة التي يؤديها الفرد ومنها الاستقلالية، الأجور، الحوافز، الأهمية، التحديات، والتنوع. ويتضمن المكون الثاني خصائص تنظيم العمل الخاص بالمؤسسة ومنها المركزية، التخصص، الاحتراف، الإشراف، التغذية الراجعة، والثقافة. أما المكون الثالث والأخير فيتضمن الخصائص الشخصية للفرد ومنها السن، الجنس، التعليم، الدافعية، الإقبال على الحياة، والسعادة.



شكل رقم (1)

مكونات نموذج المواقف للرضا الوظيفي (بيومي، 2000)، "الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال التخطيط التعليمي"، مجلة اتحاد التربية والتعليم، العددان التاسع عشر والعشرون، ص ص 15-32.

- هناك تعريفات كثيرة للرضا الوظيفي ذكرها كتاب مختلفون في أبحاثهم ودراساتهم ،والذي منها على سبيل المثال ما يأتي :-
1. الرضا الوظيفي هو عبارة عن ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف لوظيفته كأداة لإشباع حاجاته بمختلف أنواعها ( المدهون ، ٢٠٠٥ ، ٢١٢ )
  2. فيما ترى (عباس، ٢٠٠٣، ١٧٥ ) انه يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه: الوظيفة ، إذ أن هذه المشاعر تعطي للموظفين قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل ،وما يحيط به ،وبما أن رغبات الأفراد مختلفة ، أي أن الرضا هو تعبير عن مدركات الأفراد للموقف الحالي للوظيفة التي يؤديها مقارنة بالقيمة التفضيلية المهمة بالنسبة له.
  3. وقد عرف الرضا الوظيفي على أنه " الشعور الناتج من مجموعة من الاتجاهات لدى الفرد نحو الجوانب المختلفة لوظيفته وما تقدمه له، وكذلك ما يتعلق ببيئة العمل المادية والاجتماعية مما يعكس على مستوى أداء الفرد لوظيفته ( هائم، 2003، 358 )
  4. ويرى ( Bitch, 2005 ) ان الرضا الوظيفي بشكل عام هو اتجاه الافراد ناحية العمل الحالي والمنظمة، ويشمل هذا الاتجاه الشعور والايمان والنظرة التي يرى بها الفرد عمله، ويؤمن بان الرضا الوظيفي له علاقة وثيقة بالاداء.
  5. ويرى (L. Keon & B.McDonaldk, 1982, 180). أنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح الفرد بذلك إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالموظف المتكامل An Integrated Worker.
  6. عرف (Locke, E. A,1976, 1298) الرضا بأنه مدى شعور العامل سلبا ام ايجابا اتجاه عمله،

#### مفهوم الرضا الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي : مراجعة تاريخية:

لقد بدا اهتمام الباحثون بدراسة الرضا الوظيفي للكادر التدريسي منذ فترة ليست بالقليلة وقد استطاع الباحثان احصاء عدد من البحوث التي اجريت على الكادر التدريسي في بلدان وجامعات مختلفة والجدول ( 1 ) يبين هذه البحوث:

جدول ( 1 ) يبين البحوث التي اجريت على الكادر التدريسي في بلدان وجامعات مختلفة

اسم الباحث	السنة	مكونات الرضا الوظيفي تحت الدراسة
Gruneberg وزملائه	1974	اثر الترقيات العلمية على الرضا لدى هيئة التدريس
Gruneberg وزملائه	1974	تأثير العوامل الجغرافية على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
Pearson & Selier	1983	مستويات الرضا الوظيفي والفروقات بين هذه المستويات في مؤسسات اكاديمية مختلفة
Lacy and Sheehn	1997	مفاهيم الرضا الوظيفي بين الكادر التدريسي
Enders &Teicher	1997	التوظيف وظروف العمل واثرها على الرضا الوظيفي لكادر التدريسي

اسم الباحث	السنة	مكونات الرضا الوظيفي تحت الدراسة
Leung وزملائه	2000	اثر مصادر ضغط العمل على الرضا الوظيفي لدى الكادر التدريسي في هونغ كونغ
Oshagbemi	2003	العلاقات الشخصية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية
Kusku	2003	رضا العاملين في مؤسسات التعليم العالي التركية
Tue وزملائه	2005	مقارنة اختلافات الأعمار على الرضا الوظيفي في بعض كليات الصين وتايوان
Okpera	2005	جنس التدريسي و مستوى الرضا الوظيفي دراسة على تدريسي الجامعات الامريكية
Sahal	2005	اختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومستويات الرضا الوظيفي لعدد الباحثين الاكاديمين في الجامعات العامة
Koyuncu وزملائه	2006	خبرات العمل والرضا الوظيفي لاساتذة الجامعة من ذكور واناث في الجامعات التركية
Dorsan	2007	تحليل مستويات الرضا الوظيفي في جامعة عين تاب التركية
Kiziltepe	2008	اثر التحفيز وعدم التحفيز على مستويات الرضا في الجامعات. النظرية والتطبيق
Boran Toker	2011	تأثير عدد من العوامل الديموغرافية (العمر، الجنس، الحالة الزوجية، عدد سنوات الخدمة) على الرضا الوظيفي في الجامعات التركية

### تعريف الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي:

اهتمت معظم الأمم بالتعليم خاصة المتقدمة منها وجعلته أهم قضاياها لمعرفة أن استثمار رأس المال البشري هو الاستثمار الحقيقي للتنمية بجميع مجالاتها والذي يعود عليها بمردود اقتصادي كبير يمتد على طول الزمن. ومن هذا المنظور اهتم معظم الباحثين بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين منطلقا من الافتراض القائل " بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي عن عمله " لذلك فإن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعتبر من مكونات بيئة العمل الرئيسية. ( فلبران، 2005 ، 52) ولاهمية الموضوع فقد أفردنا الجدول (2) ادناه وفيه مجموعة من التعاريف للرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة .

## الجدول ( 2 ) تعريف الرضا الوظيفي للاستاذ الجامعي

تعريف الرضا الوظيفي للاستاذ الجامعي	الباحث
درجة شعور الفرد بالارتياح والقناعة والسعادة من وظيفته، ومدى إشباع هذه الوظيفة، كذلك ما تحتويه وظيفته من مهام ومسئوليات، والبيئة العامة للعمل، وغيرها من العوامل ذات العلاقة	التويجري، 1995، 482
يشير إلى شعور المعلم بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من خلال عمله في مهنة التعليم، وتتوقف درجة الرضا على مقدار الحاجات التي يرغب المعلم أن يشبعها، وذلك من خلال عمله في مهنة التعليم، وما تشبعه هذه المهنة من حاجات المعلم بالفعل	حكيم، 1989، 102
أنه مدى شعور المعلم باحترام وتقدير المحيطين به سواء داخل بيئة العمل أو خارجها من قناعاته الشخصية بمهنته وتمسكه بها	العمرى، 1991، 54
"شعور المعلم، وعاطفته الإيجابية نحو وظيفته وما يترتب عليها من ظروف العمل، بما يحقق له إشباع حاجاته النفسية والذاتية والاجتماعية والمادية، ويساعده على النجاح والإنجاز، وتحقيق رغباته وطموحاته، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمى إليها	الشباسي، 1999، 19

الجدول من إعداد الباحثان.

## سمات وخصائص الاستاذ الجامعي

أكد الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي في القرن الواحد والعشرين، والصادر عن اليونسكو (UNESCO.1998)، على "ضرورة اعتماد سياسات حازمة وواضحة فيما يتعلق بمعلمي التعليم العالي، الذين يتعين عليهم أن يركزوا على تعليم الطلبة كيفية التعلم واتخاذ المبادرات، بدلاً من أن يكونوا مجرد مستودعات للمعارف.

ونظراً لأن أستاذ الجامعة يتعامل مع نخبة متميزة من أبناء المجتمع عقلياً وفكرياً، وذات سمات وخصائص متميزة فيجب أن يتمتع هذا الأستاذ بمجموعة من السمات والخصائص الشخصية والمهنية والأكاديمية التي تساعده في أداء مهامه ومتطلبات وظيفته (عبد السلام، 2005، 123) ويكون في نفس الوقت قدوة حسنة ونموذجاً يحتذى به من جانب طلابه وغيرهم من أفراد المجتمع. وفي هذا الصدد أجريت دراسات عديدة تناولت ما يجب أن يكون عليه أستاذ الجامعة من خصائص وسمات أو كما هي في الواقع، وكما يراها بنفسه أو يراها طلابه، حيث يعتبر هؤلاء الطلاب المرآة الحقيقية التي تعكس صورة أستاذ الجامعة وتحكم على سلوكياته سواء داخل المحاضرة أو خارجها. وسوف نعرض في الجدول (3) بعضاً من تلك السمات والخصائص كما تعرضت لها الدراسات:

## الجدول ( 3 ) خصائص وسمات أستاذ الجامعة

الباحث	خصائص وسمات أستاذ الجامعة
قورة ، 1990	كفاية علمية تجعله قادراً على ملاحقة التطور العلمي المتلاحق، كفاية فنية تجعله بصيراً بحيث يبصر طلابه بعمله وبما هو مسئول أن يبصرهم فيه، وأن يكون متخلقاً بخلق العلماء، وأن يكون لديه إلمام شبه كامل باللغة العربية حتي يتمكن من الأداء اللغوي السليم
السهلاوي، 1992	المعرفة في مجال التخصص، الذكاء، إتساق الفكر ومنطقيته، الصحة النفسية أو الإلتزان الإنفعالي، الميل للتدريس بالجامعة، الضمير الحي اليقظ، الطاقة الجسمية والنفسية
Miller. (1988)	عناية بإعداد الدرس وتحضيره، والحماس لتدريس المادة، والإلتزام بمواعيد المحاضرات، وتنمية روح التفكير والابتكار لدي الطلاب. ويلي ذلك صفاته الشخصية مثل البلاغة
Murray (1980)	القدرة على التحدث بطلاقة، تشجيع الطلاب على المشاركة والحضور للاستشارة والمساعدة، إثارة إهتمام الطلاب بالمادة، الحماس لتدريس المادة
Duck & (1989) Tiene	القدرة على إثارة الدافعية للتعلم الذاتي
عبد الله 1997	السمات الاجتماعية: العطف، التسامح، حب الطلاب، القيادة، السهولة في المعاملة، والقدوة الحسنة، والتواضع، والتفاعل الصفي والمظهر اللائق السمات الشخصية فكانت: الثقة بالذات، الإلتزان الإنفعالي، ضبط الذات، المهارة اللغوية

الجدول من إعداد الباحثان.

## الجانب التطبيقي من الدراسة: عينة البحث:

شملت عينة البحث عدد من تدريسي جامعة الأنبار وقد قامت دائرة التخطيط والدراسات مشكورة وبتوجيه من السيد رئيس الجامعة بتوزيع الاستبانة على مديريات رئاسة الجامعة و الكليات التابعة لها، وكبر حجم المجتمع فقد تم اختبار 150 استمارة استبيان من بين الاستمارات التي تصلح للدراسة لاكتمال الإجابة عليها وعدم وجود أخطاء في ملئ فقراتها وهي تمثل نسبة 10% من تدريسي الجامعة الذين يبلغ عددهم (1500) تدريسي تقريبا حسب إحصاءات رئاسة الجامعة والجدول يبين وصف لتلك العينة:

## جدول رقم(4) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب بعض الخصائص الشخصية

العمر	العدد	النسبة
30-25	9	6%
35-31	69	46%
40-36	40	27%
45-41	31	20%
46- فاكثر	1	1%
الجنس	العدد	النسبة
ذكر	132	88%
انثى	18	12%
الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة
اعزب	25	17%
متزوج	125	83%

الدرجة العلمية	العدد	النسبة
مدرس مساعد	63	42%
مدرس	45	30%
أستاذ مساعد	29	19%
أستاذ	13	9%
الشهادة	العدد	النسبة
دكتوراه	74	49%
ماجستير	76	51%
المنصب	العدد	النسبة
منصب	51	34%
بدون منصب	99	66%
الخدمة	العدد	النسبة
5-1	58	39%
10-6	36	24%
15-11	11	7%
20-16	14	9%
21- فاكثر	31	21%
الراتب	العدد	النسبة
1.5-1 مليون دينار	31	20%
1.5 – 2 مليون دينار	76	51%
2 – 2.5 مليون دينار	6	4%
2.5 – 3 مليون دينار	13	9%
3- مليون دينار فاكثر	24	16%

اختبار فرضيات البحث: اختبار الفرضية الاولى من فرضيات البحث : توجد درجة من الرضا اكثر من عدم الرضا بين اعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار.

جدول رقم (5) قياس الرضا العام وبفروعه

				المتغيرات
الدلالة	الوسط الفرضي*	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دال معنوياً	3	1.02	3.57	الرضا الوظيفي بصورة عامة
دال معنوياً	3	1.07	3.77	محتوي العمل
دال معنوياً	3	1.00	3.65	فرص النمو والتقدم الوظيفي
دال معنوياً	3	1.02	3.11	الأجر
دال معنوياً	3	1.10	3.45	ساعات العمل
دال معنوياً	3	0.89	3.98	فريق العمل
دال معنوياً	3	0.99	3.60	نمط الإشراف
دال معنوياً	3	1.08	3.38	ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة للعاملين

$$3 = \frac{1+2+3+4+5}{5} = \text{الوسط الفرضي}^{(*)}$$

يبين الجدول اعلاه بان المستوى العام للرضا الوظيفي لتدريسي جامعة الانبار هو (3.57) مقابل الوسط الفرضي البالغ 3\* على مساحة المقياس وهو يدل على وجود مستوى مقبول من الرضا الوظيفي لدى تدريسي جامعة الانبار عن وظائفهم وعملهم في الجامعة.

وبنظرة أكثر تفصيلاً للمجالات المكونة لهذا الجدول يتبين لنا بان أعلى مستوى للرضا هو في مجال فرق العمل إذ بلغ (3.89) وانحراف معياري (0.98) وهو مستوى عالي للرضا لهذه الفقرة مما يدل على قوة المساهمة هذا المجال في تشكيل المستوى العام للرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة أما اقل وسط حسابي ومن ثم اقل مساهمة في تشكيل المستوى العام للرضا الوظيفي فهو في مجال الأجر إذ بلغ (3.11) بانحراف معياري (1.02) وهو أعلى بقليل من الوسط الفرضي البالغ (3) وهو ما يبين رضا ضعيف عن مستوى الأجر والرواتب لعينة البحث وقد يكون السبب في هذا هو ان (71%) ممن شملهم البحث هم من أصحاب الرواتب المنخفضة نسبياً والتي هي اقل من (2) مليون مما اثر على الوسط الحسابي لهذا المجال.

في حين احتل مجال محتوى العمل المرتبة العليا الثانية بعد فريق العمل وبوسط حسابي قدره (3.77) وانحراف معياري (1.07) ويأتي بعده مجال فرص النمو والتقدم الوظيفي إذ بلغ (3.65) بانحراف معياري (1.00) وهو يتقارب من حيث المستوى مع مجال نمط الاشراف الذي حقق وسط حسابي بلغ (3.6) وفي المرتبة قبل الاخيرة يأتي متغير ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة وقد بلغ (3.38) وهو فوق الوسط الفرضي بنسبة قليلة جداً.

وهذا يثبت الفرضية الأولى من فرضيات البحث (( توجد درجة من الرضا اكثر من عدم الرضا بين

اعضاء هيئة التدريس))

وخلاصة القول بانه يمكن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي وحسب اهميتها

1. فرق العمل

2. محتوى العمل

3. فرص النمو والتقدم الوظيفي ونمط الاشراف

4. نمط الاشراف

5. ساعات العمل

6. ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة

7. الاجر

ومن هذا التسلسل لمجالات الرضا الوظيفي يتبين لنا بأنه يمكن تحسين المستوى العام للرضا بالاهتمام بتحسين مستويات الرضا في الفقرات التي حققت ادنى مستوى كما في مجالات الاجر وظروف العمل

1- اختبار الفرضية الثانية من فرضيات البحث: تختلف مساهمة كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي في تحديد المستوى العام للرضا.

وسنقوم باختبار كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي في الاستبانة وكما يلي :

الجدول ( 6 ) فقرات قياس مجال محتوى العمل

المؤشر		المؤشر	رقم الفقرة	محتوي العمل
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
.72935	4.4600	تزداد ثقتي بذاتي عندما أتغلب على صعوبات العمل	1.	
.71105	4.5333	اشعر بالولاء لعملي	2.	
.69075	4.7067	اشعر بالرضا عندما أنجز مهمات وظيفتي بصورة جيدة	3.	
.79374	4.2467	اشعر بالثقة من جراء عملي الوظيفي	4.	
.97393	3.9333	اختار الأسلوب الذي أرغبه في انجاز عملي	5.	
1.04230	3.7533	يتاح لي الوقت الكافي لانجاز عملي بنجاح	6.	
.98308	4.2000	يتلاءم العمل الذي أزاوله وميولي	7.	
1.12915	3.6533	تناسب الصلاحيات المخولة مع طبيعة عملي	8.	
1.16887	2.9467	لا اشعر بالاستقرار الوظيفي من خلال عملي	9.	
1.12915	4.3467	لو أتيتحت لي فرصة الاختيار في التعين مرة أخرى لاخترت نفس العمل	10.	
1.10967	3.5133	اشعر بالرضا عن طريقة تقسيم العمل في الجامعة	11.	
1.03097	3.5867	أشارك في النشاطات التي تقيمها الجامعة	12.	
1.14632	3.2733	أعاني من كثرة متطلبات العمل وما ينطوي عليه من أعباء	13.	
1.26321	3.0400	تحرص الإدارة في الجامعة على حل شكاوي العاملين	14.	
1.19449	3.2067	يتمتع جميع العاملين بحقوقهم ويؤدون واجباتهم	15.	
1.07	3.77	المعدل		

الجدول: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.



يظهر الجدول رقم ( 6 ) المجال الأول من من مجالات الرضا الوظيفي وهو مجال محتوى العمل فقد حققت الفقرة الثالثة من هذا المجال والتي تقيس الشعور بالرضا عن انجاز العمل اعلى وسط حسابي بين فقرات المجال بلغ ( 4.70 ) بانحراف معياري قدره ( 0.69 ) وهي اعلى من الوسط الفرضي البالغ ( 3 ) . اما الفقرة رقم (9) والتي تتعلق بشعور الموظفين بالاستقرار الوظيفي الذي يخص العمل فقد حققت ادنى وسط حسابي بين الفقرات وهو (2.9) بانحراف معياري ( 0.16 ) وهو ادنى من المستوى الفرضي وهذه الفقرة تستدعي معالجة اسباب هذا الشعور لكي نستطيع ان نرفع من مستوى الرضا لهذا المجال ومن ثم المستوى العام للرضا .

#### الجدول رقم(7) فقرات قياس مجال فرص النمو والتقدم الوظيفي

المؤشر	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المؤشر	رقم الفقرة	فرص النمو والتقدم الوظيفي
.99890		4.2867	يساعدني عملي في الحصول على الخبرة المطلوبة لتقدم الوظيفي	1	
1.11728		3.8000	يوفر لي عملي الفرصة لتقدم الوظيفي بحسب استحقاقي	2	
1.28751		3.3267	احصل على ترقيتي الوظيفية في موعدها المحدد	3	
1.13479		3.7533	تتلاءم طبيعة وظيفتي ومتطلباتها مع المستقبل الوظيفي الذي اطمح تحقيقه	4	
1.22458		3.4800	ان فرص معايير الترقية في العمل جيدة	5	
1.20840		3.3867	لا يوجد ارتباط بين إتقان العمل والترقية	6	
1.00		3.65	المعدل		

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

وفيما يخص المجال الثاني من مجالات الرضا الوظيفي وهو فرص النمو والتقدم الوظيفي فقد بين الجدول أعلاه بان أعلى وسط حسابي ( 4.2 ) بانحراف معياري ( 0.99 ) و يخص الفقرة الاولى وهي شعور الموظف بان عمله الحالي يساعده في الحصول على الخبرة المطلوبة وينخفض بعد ذلك الوسط الحسابي للفقرات التالية المكونة لهذا المجال حتي تصل الي ( 3.32 ) للفقرة رقم ( 3 ) والتي تختص بحصول الموظف على ترقيته الوظيفية في موعدها المحدد، وهي نتائج مقبولة على العموم .

## جدول ( 8 ) فقرات قياس مجال الأجر

المؤشر		المؤشر	رقم الفقرة	مجال الأجر
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
1.06026	3.7000	لا يتسم نظام الحوافز في الجامعة بمعايير سليمة	1	
1.33183	3.2267	يشجعني نظام الحوافز في الجامعة على العمل برغبة	2	
1.27274	2.7600	تسعي الإدارة في الجامعة على تطوير أداء العاملين من خلال شمولهم بحوافز	3	
1.08248	3.1267	توزع المكافاة بصورة عادلة للكفؤين في العمل	4	
1.24475	2.7400	مجموع الحوافز المادية التي حصل عليها من الجامعة توازي جهود التي أبدلها في العمل	5	
1.02	3.11	المعدل		

المصدر : الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

اما في يخص الفقرة الثالثة من مجالات الرضا الوظيفي وهو مجال الأجر فقد حصل هذا المجال على أوطى وسط حسابي من بين المجالات المختلفة للرضا الوظيفي اذ كان فوق الوسط الفرضي بمقدار قليل بلغ (3.11) وكما مبين في الجدول رقم ( 8 ) يتبين لنا بأن اقل وسط حسابي هو للفقرة الثالثة والخامسة والتي تتعلق بموضوع الحوافز المادية التي يحصل عليها الاستاذ من الجامعة اذ حصلنا على وسط حسابي (2.7) وبانحراف معياري (1.2) وهو ادنى من الوسط الفرضي بقليل، ثم بعد ذلك تبدأ الاوساط الحسابية بالارتفاع حتي تصل الي (3.7) في الفقرة الأولى والتي تخص أتسام نظام الحوافز في الجامعة بمعايير سليمة ، ومن الاستنتاجات التي نخرج منها في هذه الفقرة هو عدم رضا الاساتذة الجامعيين في جامعة الانبار عن الحوافز والاجور المقدمة لهم من قبل الجامعة وضرورة اعادة النظر بسياسة الجامعة في هذا الخصوص.

## جدول ( 9 ) فقرات قياس مجال ساعات العمل

المؤشر		المؤشر	رقم الفقرة	مجال ساعات العمل
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
1.06145	3.9133	اشعر بالسعادة اثناء العمل	1	
1.09465	3.5800	اشعر بالرضا عن مواعيد الاجازة السنوية التي تمنحها لي الادارة	2	
1.21123	2.8733	اشعر بالضجر عندما اكلف بالعمل خارج اوقات الدوام الرسمي	3	
1.10	3.45	المعدل		

الجدول: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

اما بالنسبة للمجال الرابع في مجالات الرضا الوظيفي وهو مجال ساعات العمل فقد حقق وسط حسابي مقدره ( 3.45 ) وهو معدل اعلى من الوسط الفرضي. وقد حققت الفقرة رقم 3 وهي التي تخص شعور الموظف بعدم الرضا عندما يكلف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي ادنى وسط حسابي قدره ( 2.87 ) فيما حققت الفقرة رقم (1) وهي شعور الموظف بالسعادة أثناء عمله أعلى وسط حسابي بين الفقرات الثلاث المكونة لهذا المجال إذ بلغ ( 3.9 ) وهو مؤشر مقبول على رضا العاملين عن وظائفهم وشعورهم بالسعادة لاداء هذه الوظائف.

### جدول ( 10 ) قياس فقرات مجال نمط الإشراف

المؤشر	المؤشر	رقم الفقرة	مجال نمط الإشراف
1.04573	4.0200	1	يتميز رئيسي المباشر بالمؤهلات الادارية الفنية المؤثرة ايجابيا على الوضع النفسي للعاملين
1.16029	3.8733	2	اشعر بالارتياح للطريقة التي يلجأ اليها الرئيس المباشر في حل المشكلات
1.11578	3.5000	3	العلاقات الانسانية بين العاملين في الجامعة عالية
1.12775	3.7000	4	يتقبل رئيسي المباشر برحابة صدر النقد البناء من قبل العاملين
1.18083	3.0400	5	لاشعر بحرية كاملة عند مناقشة امور العمل مع الرئيس المباشر
1.15681	3.1933	6	لا تهتم الادارة باقتراحات العاملين لتطوير العمل
1.12725	3.2667	7	لا يوجد تعاون بين الاقسام الجامعة
1.10975	3.7000	8	يشركني رئيسي المباشر في القرارات التي تخص مشلات العمل
1.08083	3.1400	9	تتصف اجراءات الجامعة بالعدالة فيما يتعلق بالعقوبات
1.08940	3.8333	10	يتبع رئيسي المباشر الاساليب المناسبة في مراقبة العاملين
1.08768	3.6867	11	تتسم الاوامر التي تصدرها الادارة بالوضوح
1.07900	2.8467	12	لاشعر بالارتياح في المشاركة بمسؤولية حل المشكلات التي تصادفني اثناء العمل
.94795	4.0267	13	استطيع التعرف على نتائج عملي اولا باول
1.04573	4.0200	14	يتميز رئيسي المباشر بالمؤهلات الادارية الفنية المؤثرة ايجابيا على الوضع النفسي للعاملين
1.15099	3.8067	15	اشعر بالارتياح للطريقة التي يلجأ اليها الرئيس المباشر في حل المشكلات
0.99	3.60		المعدل

المصدر : الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

والجدول رقم ( 10 ) يبين بشكل تفصيلي المجال الخامس من مجالات الرضا الوظيفي وهو مجال نمط الاشراف، وقد حقق هذا المجال وسط حسابي مقداره ( 3.6 ) وهو اعلى من الوسط الفرضي 3 وهو مستوى

مقبول من الرضا . وقد حققت الفقرة رقم ( 13 ) اعلى وسط حسابي ومقداره ( 4.02 ) وبأقل انحراف معياري (0.94) وهو مستوى جيد من الرضا يتعلق بقدرة الموظفين على الاطلاع على نتائج اعمالهم أولاً بأول . كذلك حققت الفقرة الاولى والتي تتعلق بامتلاك الرؤساء المباشرين للمؤهلات الادارية والتي تؤثر بشكل ايجابي على نفسية التدريسين في جامعة الانبار نفس المستوى من الرضا الوظيفي اذ حققت وسط حساب قدره ( 4.02 ) . اما اقل وسط حسابي ل فقرات هذا المجال فقد حققته فقرة رقم (12) والتي تتعلق بالمشاركة في حل المشكلات اذ حصلت على وسط حسابي قدره ( 2.8 ) بانحراف معياري ( 1.07 ) .

#### الجدول ( 11 ) فقرات قياس مجال ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة للعاملين

المؤشر	المؤشر	رقم الفقرة	ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة
1.16029	3.8733	1	اشعر بالارتياح بخصوص المكان الذي أمارس عملي فيه
1.21233	3.6733	2	يتلاءم الأثاث في مكان عملي مع طبيعة العمل الذي أؤديه
1.16081	3.1867	3	لاتوفر الجامعة ظروف الأمن والسلامة في العمل
1.16797	3.5400	4	لاتسعي الجامعة الي توفير الراحة للعاملين من خلال رعاية أطفالهم أثناء أوقات العمل
1.13809	3.0067	5	تسعي الجامعة الي توفير كافة التسهيلات للعاملين لانجاز أعمالهم
1.09219	2.7800	6	توفر الجامعة التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل
1.08	3.38		المعدل

#### الجدول: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

اما فيما يخص المجال السادس من مجالات الرضا الوظيفي والذي يختص بظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة للعاملين فقد حقق مستوى اعلى بقليل من الوسط الفرضي وهو ( 3.38 ) بانحراف معياري (1.08) وهو يدل على عدم شعور المنتسبين بالرضا الكامل حول ظروف العمل المادية والخدمات التي تقدمها الجامعة لهم . وقد حققت الفقرة الاولى اعلى وسط حسابي اذ بلغ ( 3.8 ) وانحرف معياري ( 1.16 ) وهي تختص بشعور المنتسبين بالارتياح والرضا بخصوص مكان العمل . في حين حققت الفقرة الاخيرة اوطأ وسط حسابي وهو ( 2.7 ) وهو ادني من الوسط الفرضي وهي تقيس عدم شعور منتسبي الجامعة بالرضا عن التأمينات اللازمة في حالة تعرضهم لحوادث العمل .

## جدول ( 12 ) قياس فقرات فريق العمل

المؤشر		المؤشر	رقم الفقرة	فريق العمل
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي			
.88135	4.2200	اتعاون مع زملائي في العمل بروح الفريق الواحد	1	فريق العمل
1.00613	4.2333	تربطني بجماعة العمل الحالية علاقة جيدة تجعلني اتمسك بها وارفض الانتقال الي جماعة اخري	2	
.74678	4.3733	انسجامي مع جماعة العمل يجعلني اعلم بجدية كاملة	3	
.99439	4.0667	احظي بالتقدير العالي من قبل زملائي على ادائي	4	
1.14568	3.0533	لاشعر ان العلاقة بين الادارة والعاملين في هذه الجامعة متميزة	5	
0.89	3.89	المعدل		

المصدر :الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

اما المجال الاخير من مجالات الرضا الوظيفي وهو مجال فريق العمل فقد حقق مستوى جيد من الرضا وهو ( 3.89 ) بانحراف معياري ( 0.89 ) . ولقد حققت الفقرة رقم (3) والتي تتعلق بشعور المنتسبين بالانسجام مع جماعته وتأثير ذلك على جدية العمل اعلى وسط حسابي ( 4.37 ) وهو مستوى مرتفع من الرضا لدى المنتسبين فيما حققت الفقرة الاخيرة من فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المجال ادني وسط حسابي بين فقرات وقدره ( 3.05 ) وهو يتعلق بشعور المنتسبين بتميز العلاقة بينهم وبين الادارة المسؤولة عنهم .

ومن خلال مستوى الإجابات عن ابعاد الرضا الوظيفي ، يتضح ما يأتي:

- إن كل الإجابات ولجميع الأنواع كانت أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) على مساحة المقياس.
- بناءً على قيم الأوساط الحسابية للأبعاد السبعة ، فقد حقق متغير فرق العمل أعلى وسط حسابي بلغ (3.98) بانحراف معياري بلغ (0.98)، وبالتالي فإن النسبة المئوية كانت جيدة جداً لهذا المتغير، وتعبّر عن مستوى جيد من نسبة الاتفاق على الإجابات عن فقراته، تلاه متغير محتوى العمل بوسط حسابي بلغ (3.77) وبانحراف معياري بلغ (1.07)
- تدرجت ابعاد الرضا الوظيفي بترتيبها حسب أفضليتها من ناحية انخفاض مقدار التشتت بحسب وجهة نظر المبحوثين، وعلى النحو الموضح في الجدول ( 13):

## الجدول (13) ترتيب الرضا الوظيفي

ت	المتغير	معامل الاختلاف (CV) <sup>(*)</sup>	الترتيب
1	فرق العمل	22%	الأول
2	فرص النمو	27%	الثاني
3	نمط الاشراف	27%	الثالث

$$(*) cv = \frac{sd}{x} \times 100$$

4	محتوى العمل	28%	الرابع
5	ساعات العمل	31%	الخامس
6	ظروف العمل	31%	السادس
7	الاجر	32%	السابع

الجدول: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.

وفي الاجمال فان الاختلاف في مساهمة كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي في مستوى الرضا العام يثبت الفرضية الثانية من فرضيات البحث والتي تقول ( تختلف مساهمة كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي في تحديد الرضا العام )

اختبار الفرضية الثالثة: من فرضيات البحث : يوجد ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس.

جدول (14) قيم مصفوفة معاملات ارتباط (Spearman) بين الرضا الوظيفي والعوامل الديموغرافية

الراتب	مدة الخدمة	المنصب	الشهادة	المؤهل العلمي	الحالة الاجتماعية	الجنس	العمر	المتغيرات الديموغرافية الرضا الوظيفي
0.08	-0.06	-0.011	-0.038	-0.02	-0.03	-0.03	-0.04	الرضا الوظيفي

المصدر : الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية.

نلاحظ من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار تعزى لمتغير الجنس ، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (-0.03) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس، أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث. وهذه النتيجة تعني أن الجنس لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة ( Boran toker,2011 ) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، لكنها اختلفت من حيث النتائج مع كل من دراسة ( Fauiah, 2009) ودراسة ( Fiona, et al. 1997 ) وقد يعود ذلك إلى طبيعة النظام المطبق في الجامعة حيث أن نظام الجامعة لا يفرق بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية والأكاديمية في الجامعة وهذه من النقاط الإيجابية التي تحسب للجامعة ، كما نلاحظ من الجدول أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين حملة الماجستير وحملة الدكتوراه، وقد بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (0.02) وهذا يعني

انه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي، فحملة الماجستير والدكتوراه لديهم رضا وظيفي عن التدريس في الجامعة ، وهذا مؤشر على قناعة أعضاء هيئة التدريس بمهنة التعليم في الجامعة. كما نلاحظ من الجدول السابق أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار تعزى لمتغير العمر، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (-0.04) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر، أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف العمر، وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للعمر على الرضا الوظيفي. نلاحظ من الجدول السابق أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار تعزى لمتغير معدل الدخل، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة لهذا المتغير (0.08) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير معدل الدخل أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف معدل الدخل وهذا يعني انه لا يوجد تأثير لمعدل الدخل على الرضا الوظيفي

### الاستنتاجات

1. تبين الدراسة وجود مستوى جيد من الرضا الوظيفي لدى تدريسي جامعة عن اعمالهم وعن ظروف هذه الاعمال .
2. أن ما تتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج وتوصيات يمكن أن يساعد القائمين على تعيين وترقية أستاذ الجامعة في إعادة النظر نحو مكانته ومشكلاته ومتطلباته.
3. كذلك تبين الدراسة ان درجة الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة تختلف باختلاف المجال تحت الدراسة . فالرضا الوظيفي يتكون من مجالات بينها الدراسة وان كل مجال من هذه المجالات يسهم بنسبة معينة في تشكيل المستوى العام للرضا الوظيفي وان بعض هذه المجالات كمجال فرق العمل حققت اعلى المستويات من الرضا في حين مثل مجال الاجر اوطا مستوى من مستويات الرضا مما يوجب الاهتمام بكل مجال على حده
4. تبين الدراسة عدم وجود علاقة ارتباط موجبة بين الرضا الوظيفي والعوامل الديموغرافية .
5. بينت الدراسة وجود انخفاض نسبي في مستوى الرضا في ما يخص مجال الاجور والحوافز

### التوصيات

1. يحث الباحثان رئاسة جامع الأنبار وإدارات الكليات التابعة لها على زيادة الاهتمام اكثر بالعوامل التي تشكل رضا تدريسييها . فالاهتمام بظروف العمل ومستوى الاجر وغيرها من مجالات الرضا يؤدي الي تحسين المستوى العام للرضا لدى اعضاء هيئة التدريس ومن ثم تحسين مستوى ادائهم الذي هو هدف مهم من اهداف الادارة

2. اجراء بحوث ودراسات ميدانية مماثلة في قطاعات اخري لكي يمكن تاكيد نتائج هذا النوع من البحوث ومن ثم تعميم نتائج البحث
3. تشكيل لجنة من رئاسة الجامعة للنظر في نتائج هذه الدراسة ومن ثم النظر في الإجراءات التي تمكن رئاسة الجامعة من تحسين مستوى الرضا الوظيفي لتدريسها وحسب كل مجال من مجالاته . إذ أن كل مجال من هذه المجالات يحتوي على فقرات تفصيلية تكونه وان تحسين هذه الفقرات يؤدي الي تحسين المجال ومن ثم تحسين مستوى الرضا العام والذي يتبعه تحسين في أداء منتسبيها .

## المصادر

### أولاً: المصادر العربية

1. بيومي، كمال حسنى. (2000)، "الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال التخطيط التعليمي"، مجلة اتحاد التربية والتعليم، العددان التاسع عشر والعشرون، ص ص 15-32.
2. التويجري، محمد عبد المحسن. (1995)، ابعاد الرضى الوظيفي لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد بن سعود الاسلامية بالرياض. مجلة دراسات نفسية المجلد الخامس العدد الثالث ص 479-520.
3. حكيم ،منتظر حمزة ( 1989 ) الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: مجلد 2 ص 97-136.
4. الحيدر، عبد المحسن (2005) الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض ( بحث ميداني) معهد الادارة العامة بدون نشر
5. درة، عبد الباري، العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة دار الفرقان للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 1982 .
6. السالم ، مؤيد سعيد .السلوك الانساني ،معناه واهميته للفرد والمنظمة ،مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية ،السنة السادسة ،العدد الثاني 1978 .
7. السهلوي، عبد الله عبد العزيز. (1992)، "الأستاذ الجامعي الجيد: صفاته وخصائصه من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة تدريس وطلاب كلية التربية، جامعة الملك فيصل"، دراسات تربوية، المجلد 8، الجزء 47، ص ص 100-127.
8. الشباسي، محمد سيد محمد. (1999)، الرضا الوظيفي عند معلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
9. عباس، سهلية محمد ٢٠٠٣ . إدارة الموارد البشرية ،عمان:دار وائل



10. عبد السلام، سناء أحمد كمال 2005، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: رسالة ماجستير كلية التربية. جامعة عين شمس
11. عبد الله، تيسير. (1997)، "بعض خصائص الأستاذ الجامعي الجيد كما يدركها طلبة جامعة بيت لحم". مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، السنة 11، العدد 43، ص ص 120-132.
12. العبيدي، رائد عبدالخالق، الولاء التنظيمي واثره على اداء العاملين رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، منشورة، كلية الادارة والاقتصاد الجامعة المنستصرية 1980 .
13. عثمان، رجاء محمود محمد(2003). فعالية برنامج تربوي مقترح لتدريب المدرسين المساعدين واثره على تنمية بعض مهارات التدريس واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر.
14. العديلي، ناصر محمد، 1999. السلوك الانساني والتنظيمي من منظور مقارن الرياض مهعد الادارة العامة للبحوث .
15. العمري، علي احمد. (1991)، الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية في التعليم الغام في المملكة العربية السعودية: رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا.
16. فلبمان، ايناس فؤاد نواوي (2005) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة رسالة ماجستير دامة ام القرى 1428 هـ
17. قورة، حسين سليمان. (1990)، "أستاذ الجامعة في الوطن العربي: إعداداه واختياره في ضوء الحاجة إليه"، مجلة كلية التربية، وزارة التربية بإشراف مركز البحوث التربوية، الكويت، العدد 4، ص ص 89-108.
18. محسن اسعد، نبيل اسماعيل رسلان، 1984. الرضا الوظيفي للقوي البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية مركز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد. جامعة الملك عبدالعزيز، جده .
19. المدهون، محمد. إدارة وتنمية الموارد البشرية، غزة: إيداع للطباعة والنشر 2005
20. نصر الدين، سمير عبدالله،(1992). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.
21. هائم، عبدالعزيز عبدالنواب ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على المرءة في الوظائف القيادية بقطاع التأمين المجلة المصرية للدراسات التجارية جامعة المنصورة 2003.
22. الهنداوي، سوسن عبد الامير، الرضا الوظيفي وعلاقته باداء العاملين. رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2004 .

23. يوسف غنيم العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية ٢٠٠٧، المجلد ٩، العدد ٢ ص 33-66

ثانياً: المصادر الأجنبية:

1. A. Miller. (1988). "Student Assessment of Teaching", Higher Education, Netherlands: kLuwer Academic Publishers), Vol. 17, p. 4.
2. Akerlof, G.A., Rose, A.K. and Yellen, J.L.: Job switching and job satisfaction in the US labor market. Brooks papers on Economic Activity, 2, pp.495-582. (1988)
3. Bitch. Vera. Hog Berg (2005) "Exploring Horticultural Employees Attitudes Theory of Job 'lysis Based on Herzberg A qualitative ana : Toward Their Jobs . 2005 , Dec , Journal of Agricultural And Applied Economies ". Satisfaction
4. Boran Toker: Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey: Quality Assurance in Education : Vol. 19 No. 2, 2011 pp. 156-169
5. Dorsan, H. (2007), "An analysis of the level of the job satisfaction of the academic staff working at near East University", unpublished Master's thesis, Gaziantep University, Gaziantep.
6. Duck & D. Tiene. (1989). "The Impact of Physical Attractiveness Gender of Teaching Philosophy on Teacher Evaluations", Journal of Education Research, Vol. 82, No. 3, p.p. 172-179.
7. Ehrenberg, R.G." Study ourselves: The acadmic Labor market" Journal of Labor Economic 21, 87-267.
8. Enders, J. and Teichler, U. (1997), "A victim of their own success? Employment and working conditions of academic staff in comparative perspective", Higher Education Vol. 34, pp. 347-72.
9. Fauziah Noordin & Kamaruzaman Jusoff ( Levels of Job Satisfaction amongst Malaysian Academic Staff) Asian social science vol 5 No.5 may 2005
10. Fiona J. Lacy and Barry A ( Job Satisfaction among Academic Staff: An International Perspective) Higher Education, Vol. 34, No. 3, Academic Profession (Oct., 1997), pp. 305-322
11. Fitch, Donna K. "Job satisfaction among library support staff in Alabama Academic Libraries." College & Research Libraries 51 (Jully 1990):313-320.
12. Gruneberg, M.M., Startup, R. and Tapfield, P. (1974a), "A study of university teachers' satisfaction with promotion procedures", Vocational Aspect of Education, Vol. 26 No. 64, pp. 53-7.
13. Jun A Lin, Qi Wang and Zu X Lu " Job satisfaction and its modeling among township Health centre employees: a quantitive study in poor rural China, BMC, Health Services Research, pp 10:115(2010)

14. Keon & B.McDonald. (1982). "Job Satisfaction and Life Satisfaction; An Empirical Evaluation of Their Interrelationships", Human Relations, p. 180.
15. Kızıltepe, Z. (2008), "Motivation and demotivation of university teachers", Teachers and Teaching: Theory and Practice, Vol. 14 Nos 5/6, pp. 515-30.
16. Koyuncu, M., Burke, R.J. and Fiksenbaum, L. (2006), "Work experience and satisfaction of male and female professors in Turkey: signs of progress?", Equal Opportunities International, Vol. 25 No. 1, pp. 38-47.
17. Kuşku", F. (2003), "Employee satisfaction in higher education: the case of academic and administrative staff in Turkey", Career Development International, Vol. 8 No. 7, pp. 347-56.
18. Lacy, F.J. and Sheehan, B.A. (1997), "Job satisfaction among academic staff: an international perspective", Higher Education, Vol. 34 No. 3, pp. 305-22.
19. Lanier, Patrici, et al. "What Keeps Academic Libraries in the books?" Journal of Academic Librarianship (May 1997): pp191-197.
20. Lecki, Gloria J., and Jim Bret.: Job satisfaction of Canadian University Librarians: A National Survey. "College and Research Libraries 58 (Jan. 1977): pp31-47.
21. Leung, T., Siu, O. and Spector, P. (2000), "Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control", International Journal of Stress Management, Vol. 7 No. 2, pp. 121-38.
22. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNall.
23. Miller, A. (1988). Student Assessment of Teaching. Higher Education, Netherlands: kluwer Academic Publishers, Vol. 17.
24. Miller. (1988). "Student Assessment of Teaching", Higher Education, Netherlands: kLuwer Academic Publishers), Vol. 17, p. 4.
25. Murray, H.G.. (1980). "A Comprehensive Plan for the Evaluation of Teaching in The University of Queensland", Tertiary Education Institute, Brisbane.
26. NESCO. (1998). World Conference on Higher Education. "Higher Education in the Twenty First Century, Vision and Action". Paris. 5-9, October.
27. Okpara, J.O., Squillace, M. and Erundu, E.A. (2005), "Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States", Women in Management Review, Vol. 20 No. 3, pp. 177-90.
28. Oshagbemi, T. (2003), "Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities", International Journal of Social Economics, Vol. 30 No. 12, pp. 1210-32.
29. Parmer, Collen, and Dennise East. "Job Satisfaction Among Support Staff in Twelve Ohio Academic Libraries." College & Research Libraries 54 (Jan. 1993): 43-57.

30. Robst, J., Van Gilder, J. and Polachek, S., " Perception of Female Faculty Treatment in Higher Education: Which institutions treat women more fairly? Economic of Economic of Education Review, 22, pp59-67(2003)
31. Sahal, E. (2005), "The relationship among organizational culture and job satisfaction in academic organizations the contentment and perception of the research employees who doctorate at the Akdeniz University", unpublished Master's thesis, Akdeniz University, Antalya.
32. Shields, M. and Ward, M.E."Improving nurse relation in the National Health Services in Englang: The impact of job satisfaction on intentions to quit. Journal of Health Economics, 20,pp677-701,(2001).
33. Thapisa, A.P.N." The Burden of Muudane Tasks: Library Assistant perception of work." British Journal of Academic Librarianship 4:3(1989):137-160.
34. Tu, L., Bernard, P. and Maguiraga, L. (2005), "Comparative age differences of job satisfaction on faculty at higher education level China and Taiwan", International Journal of Educational Management, Vol. 19 No. 3, pp. 259-67.
35. University of Oregan. Oregan Survey Reseach Laboratory. (2002). "University of Oregan Instructional Faculty Survey. February 2000". <http://www.uoregon.edu/-fac/dirfacettoo/uofaco.htm/26105/2002. p.1-17>.
36. Voelck, Julie." Jop Satisfaction Among Support Staff in Michigan Academic Libraries,"College & Research Libraries 56(Mar.1995):157-170.
37. Ward, M. E. and Sloane, P. J., Non-pecuniary advantage VS. pecuniary disadvantages: Job satisfaction among male and femal academics in Scottish Universities, Scottish Journal of Political Economy ,47,pp273-303.
38. Zoghi, C." WhY have public university Prpfessor done so badly?" Economics of Education Review,22 pp45-57(2003)

## الملحق (1) نموذج استمارة استبيان

## المعلومات العامة

1. العمر: (25-30) سنة (31-35) سنة (36-40) سنة
2. الجنس ( ) ذكر ( ) أنثى.
3. الحالة الاجتماعية: ( ) اعزب ( ) متزوج
4. الدرجة العلمية: (مدرس مساعد) (مدرس) (استاذ مساعد) (استاذ)
5. الشهادة: ( ) دكتوراه ( ) ماجستير
6. منصب دون منصب
8. عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية: (1-5) سنة (6-10) سنة (11-15) سنة (16-20) سنة (21 سنة- فاكتر)
9. الراتب الشهري: (1-1.5) مليون (1.5-2) مليون (2-2.5) مليون (2.5-3) مليون (3 فأكتر)

ت	الفقرات	مقياس الاستجابة				
		لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)
1	لو اتحت لي فرصة الاختيار في التعيين مرة اخرى لاخترت ذات العمل					
2	يساعدني عملي في الحصول على الخبرة المطلوبة للتقدم الوظيفي					
3	تسعى الادارة في الجامعة الى تطوير اداء العاملين من خلال شمولهم بالحوافز					
4	تربطني بجماعة العمل الحالية علاقة جيدة تجعليني اتمسك بها وارفض الانتقال الى جماعة اخرى					
5	اشعر بالارتياح للطريقة التي يلجا اليها الرئيس المباشر في حل المشكلات					
6	يوفر لي عملي الفرصة للتقدم الوظيفي بحسب استحقاقي					
7	يتمتع جميع العاملين بحقوقهم وواجباتهم					
8	يتبع مسؤولي المباشر الاساليب المناسبة في مراقبة العاملين					
9	اشعر بالارتياح بخصوص المكان الذي امارس عملي فيه					

مقياس الاستجابة					الفقرات	ت
لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)		
					توزيع المكافاة بصورة عادلة للمستحقين في العمل	10
					تتصف اجراءات الجامعة بالموضوعية فيما يتعلق بالعقوبات	11
					تسعى الجامعة الى توفير التسهيلات اللازمة للعاملين لانجاز اعمالهم	12
					يتقبل رئيسي المباشر برحابة الصدر النقد البناء من قبل العاملين	13
					احصل على ترقيتي الوظيفية في موعدها المحدد	14
					اشعر بالضا عندما انجز مهمات وظيفتي بصورة جيدة	15
					لاتوفر الجامعة ظروف الامن والسلامة في العمل	16
					انسجامي مع جماعة العمل يجعلني اعمل بجدية كاملة	17
					اشعر بالولاء لعملي	18
					استطيع التعرف على نتائج عملي اولا باول	19
					لايوجد ارتباط بين اتقان العمل والترقية	20
					توفر لي الجامعة التامينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل	21
					مجموع الحوافز المادية التي احصل عليها من الجامعة توازي الجهود التي ابذلها في العمل	22
					يتاح لي الوقت الكافي لانجاز عملي المطلوب	23
					اشعر بالسعادة اثناء العمل	24
					لاتهتم الادارة بمقترحات العاملين لتطوير العمل	25
					اعاني من كثرة متطلبات العمل وماينطوي عليه من اعباء	26
					اشعر بالثقة العالية من جراء عملي الوظيفي	27

مقياس الاستجابة					الفقرات	ت
لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)		
					تتسم الأوامر التي تصدرها الإدارة بالوضوح	28
					أحظى بالتقدير اللازم من قبل زملائي على ادائي	29
					لا أشعر بالاستقرار الوظيفي من خلال عملي	30
					أشعر بالضجر عندما أكلف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي	31
					يتلائم الأثاث في مكان عملي مع طبيعة العمل الذي أؤديه	32
					يتميز رئيسي المباشر بالمؤلات الإدارية والفنية المؤثرة إيجابيا على الوضع النفسي للعاملين	33
					لا يتسم نظام الحوافز في الجامعة بمعايير سليمة	34
					تزداد ثقتي بذاتي عندما أتغلب على صعوبات العمل	35
					يتلائم العمل الذي ازاوله مع ميولي	36
					العلاقات الانسانية بين العاملين في الجامعة عالية	37
					أشعر بالرضا على طريقة تقسيم العمل في الجامعة	38
					أتعاون مع زملائي في العمل بروح الفريق الواحد	39
					يشركني رئيسي المباشر في القرارات التي تخص مشكلات العمل	40
					أن فرص ومعيير الترقيية في العمل متاحة للجميع	41
					أختار الأسلوب الذي أرغبه في إنجاز عملي	42
					أشعر بالرضا عن مواعيد الاجازة السنوية التي تمنحها لي الإدارة	43
					لأتسعى الجامعة الى توفير الراحة للعاملين من خلال رعاية اطفالهم اثناء اوقات الدوام	44
					تتناسب الصلاحيات المخولة لي مع طبيعة عملي	45

مقياس الاستجابة					الفقرات	ت
لا أتفق بشدة (1)	لا أتفق (2)	محايد (3)	أتفق (4)	أتفق بشدة (5)		
					اشعر ان العلاقة بين الادارة والعاملين في هذه الجامعة متميزة	46
					لا اشعر بالارتياح في المشاركة بمسؤولية حل المشكلات التي تصادفني اثناء العمل	47
					اشارك بالنشاطات التي تقيمها الجامعة	48
					لا يوجد تعاون بين الاقسام في الجامعة	49
					تتلائم طبيعة وظيفتي ومتطلباتها مع المستقبل الوظيفي الذي اطمح لتحقيقه	50
					تحرص الادارة في الجامعة على حل شكاوي العاملين	51
					لا اشعر بالحرية كاملة عند مناقشة امور العمل مع الرئيس المباشر	52
					يشجعني نظام الحوافز في الجامعة على العمل رغبة	53