

أرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية
(من وجهة نظر التدريسيين في المعهد التقني الصويرة)

م.م. صباح هاشم جابر
المعهد التقني في الصويرة

Abstract

The Employment satisfaction and its relation with *the* organization performance in the teaching establishment

Sabah Hashem Jabir

Assistant Lecture

Technical Institute in AL-Suwairh

Abstract

The study had aimed the acknowledgment of the employment satisfaction and its relation with the organizational performance in the teaching establishment the study had been carried out on the specimen from the teaching factory in the teaching institute Al-Suwairah and the study was based an a substantial supposition its signification is ((the standard of the organization performance specifiable in the teaching establishment with the standard of the employment satisfaction)).

And developed for this purpose a form of questionnaires which is propositional to the nature of the study problem and its objective, the study has achieved to a group of conclusions from its most important is that the employment satisfaction through its basic and subsidiary cleanses represents a positive attitude which is reflecting in a clear way in the research organization in specifying the standard of organizational performance, and the study has resulted in a group of recommendation which serve its objectives.

المستخلص

استهدفت الدراسة التعريف بالرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية. أجريت الدراسة على عينة من التدريسيين في المعهد التقني - الصويرة - وبنيت الدراسة على فرضية اسياسية مفادها "يتحدد مستوى الاداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمستوى الرضا الوظيفي" وأعدمت لهذا الغرض استمارة استبانة تتناسب طبيعة مشكلة الدراسة واهدافها. توصلت الدراسة الى مجموعة استنتاجات اهمها ان الرضا الوظيفي من خلال متغيراته الاساسية والفرعية يمثل اتجاهاً ايجابياً ينعكس بشكل واضح في المنظمة المبحوثة في تحديد مستوى الاداء التنظيمي. وخرجت الدراسة بجملة توصيات تخدم اهدافها.

المقدمة

يقترن وجود المؤسسات التعليمية وتطورها بالفكر والعلم والثقافة والتي تتحكم في سياقات تطور المجتمع وانتقالاته النوعية عبر الاجيال والحقب الزمنية المختلفة. ولكي يؤدي قطاع التعليم العالي دوره بالشكل المطلوب لابد من تسليط الضوء بالبحوث والدراسات التي من شأنها تشخيص المعوقات التي تقف حائلاً امام تحقيق طموحاته لقد جاءت هذه الدراسة لكي تسهم في تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر التدريسيين. اذ ان هذه العلاقة تعد من الامور التي يستقطب الاهتمام في عملية التحضير من خلال قدرة الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية ومن ثم الاداء التنظيمي من اجل الانتقال بالعملية التعليمية من مرحلة الركود الى مرحلة الديمومة والتطور والاستمرار. وان الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية يعد مدخلاً ايجابياً نحو التقدم بالعملية التعليمية في مختلف مكوناتها وعناصرها.

المبحث الاول: الاطار المنهجي للبحث
أولاً: مشكلة البحث

تماشياً مع أهمية الاداء التنظيمي في مؤسسات التعليم العالي في العراق ودوره في انجاح خطط هذه المؤسسات وتحقيق اهدافها العلمية والتربوية، وبقدر تعلق الامر بالرضا الوظيفي واهميته وانعكاساته على الاداء التنظيمي في هذه المؤسسات والذي لم يحضى بالاهتمام الكافي والمطلوب من قبل الكثير من القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي، فضلاً عن قلة الدراسات وخصوصاً الميدانية في هذا المجال، فقد جاءت هذه الدراسة تصدياً لهذه المشكلة من خلال تشخيص ابعاد مكونات الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية وقياس فاعليتها في تحديد مستوى الاداء التنظيمي في تلك المؤسسات

ثانياً:- أهمية البحث

يستمد البحث أهميته مما يأتي:

- ١- ضرورة التعرف على الاداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية وابعاد ومكونات الرضا الوظيفي والتي تحدد مستوى هذا الاداء وقياس فاعليته.
- ٢- امكانية استفادة الباحثين والاكاديميين والعاملين في المنظمات المختلفة بما سنتوصل اليه هذه الدراسة من نتائج.

ثالثاً:- اهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث تتحدد الاهداف المتوخاة من معالجتها بما يأتي:-

- ١- اثاره الاهتمام حول موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الاداء التنظيمي من خلال تحليل المفهوم والتعرف على مكوناته وابعاده واهتمام الباحثين والدارسين به .
- ٢- تشخيص مدى الالتزام بابعاد ومكونات الرضا الوظيفي التي تؤثر بمستوى الاداء التنظيمي
- ٣- اختبار مدى علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الاداء التنظيمي ميدانيا في المنظمة المبحوثة.

رابعاً:فرضية البحث

الفرضية الرئيسية: يتحدد مستوى الاداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمستوى الرضا الوظيفي.
يتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
الفرضية الفرعية (١) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين (الانحراف والتقدير) ومستوى الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية (٢) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين (اجراءات وظروف العمل) ومستوى الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية (٣) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين (الراتب والمكافآت) ومستوى الاداء التنظيمي.

الفرضية الفرعية (٤) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المكانة الاجتماعية ومستوى الاداء التنظيمي.

خامساً:- أجرات البحث :

لقد تم اختيار قطاع التعليم العالي مجالاً للدراسة على اساس الدور الحيوي والمهم الذي يؤديه هذا القطاع في خدمة المسيرة العلمية والتربوية في البلد مما يتطلب اعطاء هذا القطاع الاهتمام الواضح من قبل ادارات المؤسسات التعليمية ومن قبل التدريسيين والباحثين لكي يقوم بدوره الكامل كما تحدد حقل الدراسة في المعهد التقني- الصويرة والتابع الى هيئة التعليم التقني.

ولما كانت الدراسة تهتم بالرضا الوظيفي ومدى فاعليته في تحديد مستوى الاداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية فقد تحددت عينة الدراسة بالتدريسيين بالمعهد لما لهم من دور واضح في ادارة وتنفيذ برامج العملية التعليمية والتربوية وقد وزعت عليهم (٣٥) استمارة وقد تم استلامها بالكامل.

وفيما يأتي جدول يوضح عدد التدريسيين وشهاداتهم وألقابهم العلمية

جدول رقم (١) يوضح عدد التدريسيين وشهاداتهم

المجموع	استاذ		استاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد		الشهادة اللقب العلمي
	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	أ	ذ	
٩	-	-	-	١	-	-	١	٧	بكالوريوس
٢	-	-	-	-	-	-	-	٢	دبلوم عالي
٢٢	-	-	-	-	-	١	-	٢١	ماجستير
٢	-	-	-	١	-	١	-	-	دكتوراه
٣٥	-	-	-	٢	-	٢	١	٣٠	المجموع

سادساً: اسلوب جمع البيانات وتصميم استمارة الاستبانة

اعتمد الباحثان استمارة الاستبانة وسيلة رئيسة لجمع البيانات اذ انها تفضل في الدراسات الاستطلاعية التي تهتم براء التدريسيين وقد تم تصميم الاستمارة بما يتناسب مع طبيعة الدراسة والبيانات والمعلومات المطلوبة وقد تم تحديد المتغيرات بالاستفادة من دراسة كل من (السالم، زين العابدين جاسم محمد ٢٠٠٠) و(دراسة محمد، نوال يونس وآخرون، ٢٠٠٨).

تكونت استمارة الاستبانة من قسمين تضمن القسم الاول معلومات شخصية عن عينة البحث، اما القسم الثاني فتضمن مجموعة الاسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس قوة المتغيرات فهو يمتاز بالدقة في تحديد درجات الاجابة.

المبحث الثاني/ الاطار النظري للبحث

اولا: الرضا الوظيفي

١- مفهوم الرضا الوظيفي

وردت تعريفات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي فقد عرف كل من (حسان،حسن محمد ابراهيم والصيد، عبد العاطي احمد ١٩٨٦) الرضا الوظيفي بانه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة باشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى العمل) وبيئة العمل والمؤثرات الاخرى ذات العلاقة على حد سواء. كما وصف (الشماع، ١٩٩١: ٢٤٧) الرضا الوظيفي بانه مفهوم متعدد الابعاد يتضمن اتجاهات الفرد نحو ابعاد مهمة مثل المنظمة والاشراف المباشر والمكافآت المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفية. اما (محمد وآخرون، ٢٠٠٨: ٢٨٧) فقد عرفوا الرضا الوظيفي بانه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة باشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى العمل) وبيئة العمل والمؤثرات الاخرى ذات العلاقة على حد سواء.

ويرى كل من (السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش، ٢٠٠٠: ٣٥٣) ان الرضا الوظيفي يمثل جانبا هاما من جوانب التحفيز وكلما كان الرضا مرتفعاً ادى ذلك الى انخفاض نسبة الغياب وانخفاض معدل دوران العمل وزيادة الانتاجية وشعور الموظف بعدم الرضا او نقص الاشباع من الوظيفة قد يدفع به الى البحث عن وظيفة اخرى في منظمة ثانية. من هذا المنطلق يجب على الادارة إعطاء اهتمام وافر لهذا الموضوع عند دراستهم للجوانب التحفيزية المختلفة للعمل.

من التعريفات المتقدمة الذكر يتضح بان الرضا الوظيفي لا يخرج عن كونه اشباع لحاجات طبيعية ونفسية لما يتوقعه الفرد من ثمرة عمله فضلا عن كون الرضا الوظيفي للفرد يتحدد بمدى شعوره بالاحترام واعتراف المحيطين به في حقل العمل.

٢- ابعاد الرضا الوظيفي

يكاد يتفق اغلب الباحثين والكتاب حول ابعاد الرضا الوظيفي والتي تستند بشكل اساسي على جوانب التحفيز التي يتوجب على الادارة ملاحظتها لزيادة الرضا الوظيفي للفرد لذلك فقد اشارة "(محمد، نوال يونس وآخرون، ٢٠٠٨: ٢٨٤) الى ان ابعاد ومتغيرات الرضا الوظيفي تكاد تنحصر بست ابعاد مهمة يجب ان تأخذ بها الادارة بنظر الاعتبار من اجل زيادة التحفيز الوظيفي لدى العاملين وهي كالاتي:-

١- الاعتراف والتقدير.

٢- مسؤوليات الوظيفية.

٣- التدريب.

٤- اجراءات وظروف العمل.

٥- الراتب.

٦- المكانة الاجتماعية.

ولاغراض البحث الحالي فقد اختار الباحث اربعة ابعاد رئيسة تشكل متغيرات الرضا الوظيفي وهي (الاعتراف والتقدير، اجراءات وظروف العمل، الراتب والمكافآت، المكانة الاجتماعية) على اعتبار ان هذا الابعاد تشكل اهم المتغيرات في الرضا الوظيفي والتي يجب اخذها بنظر الاعتبار في قياس مستوى الرضا الوظيفي في المنظمة المبحوثة.

ثانياً:- الاداء التنظيمي

١- مفهوم الاداء التنظيمي: اختلف الكتاب والباحثون في اعطاء مفهوم محدد للاداء التنظيمي كون هذا المفهوم من المفاهيم الواسعة اذ يرى (الدباغ، ٣٤: ١٩٩١) بان الاداء عبارة عن حصيلة استخدام المدخلات المتاحة في مجموعة الانشطة التي ينجزها الفرد العامل والتي تتم عن وعي وأدراك منه خلال فترة زمنية معينة قياساً بوحدة العمل السائدة. وترى (الدليمي، ٨٢: ١٩٩٨) ان دراسة الاداء وقياسه تواجه تحديات عديدة تتمثل في تباين المفهوم ومؤشرات قياسه تبعاً لتباين اهداف المنظمات وطبيعتها واهداف الاطراف المرتبطة به مما يستلزم تحديد ما هية المقاييس المناسبة التي يمكن استخدامها في قياس الاداء لذلك يرى كل من (Miller and

٧٥١:١٩٩٠) Bromicly) ان الاداء هو تعبير عن كيفية استخدام المنظمة لمواردها المالية والبشرية واستغلال هذه الموارد بالشكل الذي يمنحها القدرة على تحقيق الاهداف المرجوة او التي تسعى الى تحقيقها اما (برنوطي، ٢٠٠١: ٣٧٨) فقد ركزت في تفسير الاداء على جهود العاملين خلال فترة زمنية معينة اذ ترى ان الاداء هو عملية تقدير جهد او عمل كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه. وانسجاماً مع ما تقدم يرى (Daft, ٢٠٠١: ١٢٠) بأن الاداء يعني قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة فاعلة وكفوءة. وهذا التعريف يركز اكثر في تفسير عملية الاداء على الجانب التنظيمي من خلال قدرة المنظمة على استغلال مواردها المتاحة من اجل تحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية.

٢- علاقة الرضا الوظيفي بالاداء التنظيمي

لقد اهتم الباحثون في الادارة بموضوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء التنظيمي لغرض تشخيص الحالات التي يرتفع عندها مستوى الاداء التنظيمي والحالات التي تحول دون ذلك واستعانوا بنظريات علم النفس الاداري وعلم الاجتماع والعلوم الاخرى من اجل الوصول الى الابعاد والمكونات الاساسية للرضا الوظيفي والتي تسهم بشكل واضح في ارتفاع مستوى الاداء التنظيمي وهذا ما تناولته الدراسة الحالية ايضاً في تحديد علاقة كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي في الاداء التنظيمي. وعلى الرغم من توقع الكثيرين لوجود علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والاداء التنظيمي الا ان الشواهد العلمية ما تزال قاصرة عن اثبات كون الفرد السعيد هو دائماً الفرد الانشط والاكثر كفاءة في العمل اذ تشير الدراسات المعاصرة الى ان كل من الرضا الوظيفي والاداء يرتبط بالمكافآت فالاخيرة توفر الرضا للمرؤوس اذا كان هو يقيم المكافآت المعنية واذا كانت المكافآت تقدم بالقدر المطلوب، غير انه لا يحتمل ان تؤثر المكافآت في الاداء الا اذا ادرك المرؤوس ان جهده سيؤدي الى الاداء الاعلى (الشماخ، خليل محمد حسن: ١٩٩١: ٢٤٧).

المبحث الثالث: اجراءات البحث

اولاً: تحديد اهمية المتغيرات من وجهة نظر افراد العينة
١- تجديد اهمية الفقرات الفرعية لمتغيرات الرضا الوظيفي.

جدول (٢) مستوى اهمية الفقرات الفرعية لمتغيرات الرضا الوظيفي

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مضمون الفقرة	ت
السابع	٠.٦٧٦١	٤.١١٤٣	تقدر الادارة باستمرار ادائي الجيد	١
الخامس	٠.٨٢٢	٤.١٧١٤	يؤمن زملائي في العمل الجهد الذي ابذله	٢
التاسع	١.٠٩٤٧	٤.٠٨٥٧	تولي الادارة اهمية واضحة للألقاب العلمية وحاملها	٣
الثامن	٠.٨٦٦٨	٤.١١٤٣	تولي الادارة اهمية واضحة للمتميزين من اعضاء الهيئة التدريسية	٤
الرابع	٠.٧٩٧١	٤.٢٠٠٠	تهتم الادارة باستمرار في تفسير الانظمة والتعليمات	٥
السادس	٠.٩١٢١	٤.١٤٢٩	تطبق انظمة العمل على الكادر التدريسي دون تميز	٦
العاشر	٠.٨٢٢٠	٤.٠٢٨٦	اجراءات وتعليمات المعهد هي في صالحه	٧
الثالث عشر	١.٠٥٥٦	٣.٦٥٧١	توفر الادارة الظروف المناسبة للتدريسي في اداء عمله	٨
الخامس عشر	١.٣١٣٨	٣.٥٤٢٩	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع الجهد الذي ابذله	٩
السادس عشر	٠.٧١٩٥	٣.٢٠٠٠	تميل الادارة الى منح مكافآت مناسبة عن الاداء الجيد	١٠
الثاني عشر	٠.٨٣٣١	٣.٨٠٠٠	تطبق الادارة انظمة حوافز عادلة للتدريسين	١١
الاول	٠.٤٩٠٢	٤.٦٢٨٦	اجراءات صرف الرواتب مرنة ومناسبة لظروف التدريسين	١٢
الحادي عشر	٠.٨٢٢٠	٣.٨٢٨٦	ينظر المجتمع باحترام الى وظيفتي	١٣
الثاني	٠.٤٩٧١	٤.٦٠٠٠	احصل على السمعة الحسنة من خلال مهنة التدريس	١٤
الثالث	١.٧٤٩٠	٤.٤٠٠٠	اشعر بالفخر والاعتزاز لاني اعمل في هذه المنظمة	١٥
الرابع عشر	١.٠٦٥١	٣.٥٧١٤	يولي المجتمع اهمية كبيرة لارائي	١٦

أظهرت نتائج تحليل اجابات افراد العينة باستخدام الوسط الحسابي وكما موضح في الجدول (١) متقدم الذكر ان الفقرات (١٢) (اجراءات صرف الرواتب)، (١٤) (الحصول على السمعة الحسنة)، (١٥) (الشعور بالفخر والاعتزاز)، (٥) اهتمام الادارة في تفسير الانظمة والتعليمات)، (٥) (تثمين الجهد الذي ابذله)، (٦) (تطبيق انظمة العمل)، (١) (تقدير الادارة لادائي الجيد)، (٤) (الاهتمام الواضح بالمتميزين)، (٣) (الاهتمام الواضح بالالقب العلمية)، (٧) (اجراءات وتعليمات المعهد). قد جاءت بالمراتب العشرة الاولى على التوالي اذا سجلت متوسطات حسابية ايجابية وعالية وهي الاكثر اهمية في التأثر من بين المتغيرات الستة عشر في تحديد مستوى الرضا الوظيفي في المنظمة موضوع البحث. وقد جاءت الفقرات (١٣) (نظرة المجتمع باحترام الى وظيفتي)، (١١) (تطبيق انظمة الحوافز بعدالة)، (٨) (توفير الظروف المناسبة)، (١٦) (الاهتمام بأرائي ومقترحاتي)، (٩) (تناسب الراتب مع الجهد)، (١٠) (منح مكافآت مناسبة عن الاداء الجيد) في المراتب من (١١-١٦) على التوالي وجميعها تعكس اتجاهاً ايجابياً ايضاً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر افراد العينة. ويلاحظ من الجدول (٢) متقدم الذكر ان المتغير الرئيسي الاعتراف والتقدير الذي فقراته الفرعية من (١-٤) يمثل المرتبة الاولى من حيث الاهمية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي اذ سجل متوسط حسابي مقداره (٤.١٢١٤)، يليه في المرتبة الثانية المتغير الرئيسي المكانة الاجتماعية وفقراته الفرعية من (١٦-١٣) اذ سجل متوسط حسابي رئيسي مقداره (٤.١٠٠٠) وفي المرتبة الثالثة المتغير الرئيسي اجراءات وظروف العمل اذ سجل متوسط حسابي مقداره (٤.٠٠٧١) وفقراته الفرعية من (٥-٨) اما المتغير الرئيسي الراتب والمكافآت والذي فقراته الفرعية من (٩-١٢) فقد جاء في المرتبة الرابعة وقد سجل متوسط حسابي مقداره (٣.٧٩٢٨) وان المتغيرات الرئيسية الاربعة اعلاه يمثل اتجاهاً ايجابياً وهي تعكس المستوى الواضح لاهمية هذه المتغيرات في تحديد مستوى الرضا الوظيفي في المنظمة موضوع البحث.

٢- تحديد اهمية الفقرات الفرعية لمتغيرات الاداء التنظيمي

جدول (٣) مستوى اهمية الفقرات الفرعية لمتغيرات الاداء التنظيمي

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مضمون الفقرة	ت
الثالث	١.٨٦٤٩	٣.٦٠٠٠	المداولات والمشاورات العلمية التي تجري في المعهد بناءة ومفيدة	١٧
الاول	٩٨١٣	٣.٩١٤٣	الاستخدام الامثل للموارد المتاحة يسهم في تقليل الكلف الى ادنى حد ممكن	١٨
السابع	١.١٣٢٤	٣.٢٠٠٠	تستقطب الادارة الكادر التدريسي المتميز وتحفظ به	١٩
الخامس	٦٧٦١	٣.٣١٤٣	البحوث العلمية المنجزة من قبل التدريسيين تتناسب مع الخطة العلمية للمعهد	٢٠
الثامن	٧٠٦٥	٢.٩٧١٤	الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية التي احضرها ذات قيمة علمية	٢١
السادس	٩٥٧١	٣.٢٨٥٧	الطلبة الخريجين قادرين على تحمل المسؤولية في المجتمع بشكل واضح	٢٢
الرابع	٨٥٢١	٣.٥٢٤٩	يسهم المعهد في تقديم مساعدات علمية مختلفة الى المجتمع عن طريق المكتب الاستشاري	٢٣
الثاني	٨٨١٢	٣.٦٠٠٠	يستوعب المعهد احتياجات ومتطلبات المنطقة الجغرافية	٢٤

اظهرت نتائج تحليل اجابات افراد العينة في الجدول (٢) متقدم الذكر باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ان الفقرات (٨) الاستخدام الامثل للموارد المتاحة، (٤) استيعاب المعهد لاحتياجات المنطقة الجغرافية)، (١٧) (المداولات والمشاورات العلمية)، (٢٣) المساهمة في تقديم المساعدات العلمية)، (٢٠) البحوث العلمية المنجزة)، (٢٢) قدرة الطلبة الخريجين على تحمل المسؤولية)، (١٩) استقطاب الكادر التدريسي المتميز)، تمثل اتجاهاً ايجابياً واضحاً في التأثير في تحديد مستوى الاداء التنظيمي في المنظمة موضوع البحث. في حين ان الفقرة (٢١) (الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية) تمثل اتجاهاً سلبياً في تأثيرها في مستوى الاداء التنظيمي. ولكن الفقرات الثمانية بمضمونها الاجمالي تمثل اتجاهاً ايجابياً واضحاً في تحديد مستوى الاداء التنظيمي في المنظمة موضوع البحث.

ثانياً:- اختبار فرضيات البحث

١-جدول (٤) الانحدار المتعدد للمتغير التابع (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C١, C٤) للمتغير المستقل (الاعتراف والتقدير)

جدول (٤) الانحدار المتعدد للمتغير التابع

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R ^٢ معامل التحديد	Rm الارتباط
الانحدار	٤	١٤.٢٩٧	٣.٥٧٤	٨.٨٦٥٥	%٥٤.٢	٠.٧٣٦
الخطأ	٣٠	١٢.٠٩٦	٤٠٣			
المجموع	٣٤	٢٦.٣٩٣				

ان تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C١, C٤) للمتغير المستقل (الاعتراف والتقدير) في الجدول (٣) متقدم الذكر قد اظهر بان قيمة معامل التحديد (R^٢) هي %٥٤.٢ مما يعني ان تلك المتغيرات الفرعية المستقلة لمتغير الاعتراف والتقدير تفسر بنسبة %٥٤.٢ في تحديد مستوى الاداء التنظيمي. وان قيمة (F المحسوبة) قد يلقب ٨.٨٦٥ وهي اكبر من قيمة (F الجدولة) بمستوى معنوي (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤,٣٠) مؤكدة معنوية نموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الاولى. "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين (الاعتراف والتقدير) ومستوى الاداء التنظيمي"

٣- جدول (٥) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C٥-C٨) للمتغير المستقل (اجراءات وظروف العمل)

جدول رقم (٥) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي)

Rm	R ^٢ معامل الارتباط	F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
٠.٨٠٦	%٦٥	١٣.٩١٢	٤.٢٨٧	١٧.١٤٨	٤	الانحدار
			٣٠.٨	٩.٢٤٤	٣٠	الخطأ
				٢٦.٣٩٣	٣٤	المجموع

ان تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C٥-C٨) للمتغير المستقل (اجراءات وظروف العمل) في الجدول (٤) متقدم الذكر قد اظهر بان قيمة معامل التحديد (R^٢) هي %٦٥ مما يعني ان تلك المتغيرات الفرعية المستقلة لمتغير اجراءات وظروف العمل تفسر بنسبة %٦٥ في تحديد مستوى الاداء التنظيمي وان قيمة (F المحسوبة) قد بلغت (١٣.٩١٢) وهي اكبر من قيمة (F المجدولة) بمستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٤, ٣٠) مؤكدة معنوية نموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الثانية: "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين اجراءات وظروف العمل ومستوى الاداء التنظيمي"

٤- جدول (٦) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C٩-C١٢) للمتغير المستقل (الراتب والمكافآت).

جدول رقم (٦) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي)

Rm	R ^٢ معامل الارتباط	F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
٠.٦٨٧	%٤٧	٦.٦٤٠	٣.٠٩٨	١٢.٣٩٤	٤	الانحدار
			٤٦٧	١٣.٩٩٩	٣٠	الخطأ
				٢٦.٣٩٣	٣٤	المجموع

ان تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C⁹-C¹²) للمتغير المستقل (الراتب والمكافآت) في الجدول (٥) متقدم الذكر قد اظهر بان قيمة معامل التحديد (R^2) هي ٤٧% مما يعني ان تلك المتغيرات الفرعية المستقلة لمتغير الراتب والمكافآت تفسر بنسبة ٤٧% في تحديد مستوى الاداء التنظيمي وان قيمة (F المحسوبة) قد بلغت (٦.٦٤٠) وهي اكبر من قيمة (F الجدولة) بمستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٠,٤) مؤكدة معنوية انموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الثالثة. "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الراتب والمكافآت ومستوى الاداء التنظيمي"

٥- جدول (٧) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C¹³-C¹⁶) للمتغير المستقل (المكانة الاجتماعية)

جدول رقم (٧) الانحدار المعتمد للمتغير المعتمد الفرعي (C¹³-C¹⁶)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R^2 معامل التحديد	Rm الارتباط
الانحدار	٤	١٤.٤٩٦	٣.٦٢٤	٩.١٣٩	٥٤.٩%	٠.٧٤١
الخطأ	٣٠	١١.٨٩٦	٣٩٧			

ان تحليل الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C¹⁶-C¹³) للمتغير المستقل (المكانة الاجتماعية) في الجدول (٦) متقدم الذكر قد اظهر بان قيمة معامل التحديد (R^2) هي ٥٤.٩% مما يعني ان تلك المتغيرات الفرعية المستقلة لمتغير (المكانة الاجتماعية) تفسر بنسبة ٥٤.٩% في تحديد مستوى الاداء التنظيمي وان قيمة (F المحسوبة) قد بلغت (٩.١٣٩) وهي اكبر من قيمة (F الجدولة) بمستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٣٠,٤) مؤكدة معنوية انموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الرابعة. "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المكانة الاجتماعية ومستوى الاداء التنظيمي"

٦- جدول (٨) الانحدار المتعدد للمتغير المعتمد (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C١-C١٦) للمتغير المستقل الرئيسي (الرضا الوظيفي)

جدول (٨) للمتغير المعتمد على المتغير الفرعي (C١-C١٦)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	R ^٢ معامل التحديد	Rm الارتباط
الانحدار	١٦	٢٣.٠٩٦	١.٤٤٣	٧.٨٨٠	%٨٧.٥	٠.٩٣٥
الخطأ	١٨	٣.٢٩٧	١٨٣			
المجموع	٣٤	٢٦.٣٩٣				

ان تحليل الانحدار المتعدد للمتغير الرئيسي (الاداء التنظيمي) على المتغيرات الفرعية (C١-C١٦) للمتغير المستقل الرئيسي (الرضى الوظيفي) في الجدول (٧) متقدم الذكر قد اظهر بان قيمة معامل التحديد (R^٢) هي (%٨٧.٥) مما يعني ان تلك المتغيرات الفرعية المستقلة للمتغير الرئيسي (الرضى الوظيفي) تفسر بنسبة (%٨٧.٥) في تحديد مستوى الاداء التنظيمي وان قيمة (F المحسوبة) قد بلغت (٧.٨٨٠) وهي اكبر من قيمة (F المجدولة) بمستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٨,١٦) مؤكدة معنوية انموذج العلاقة وصدق الفرضية الفرعية الرئيسية. يتحدد مستوى الاداء التنظيمي في المؤسسات التعليمية بمستوى الرضى الوظيفي .

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات :-

توصل الباحث عن طريق نتائج الاستبيان والبيانات التي تم الحصول عليها الى الاستنتاجات التالية

- ١- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين المكانة الاجتماعية ومستوى الاداء التنظيمي والحصول على السمعة الحسنة من خلال مهنة التدريس والشعور بالفخر والاعتزاز في هذا المجال.
- ٢- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين بين اجراءات وظروف العمل ومستوى الاداء التنظيمي.
- ٣- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الراتب والمكافآت ومستوى الاداء التنظيمي.
- ٤- المؤتمرات العلمية تمثل اتجاها سلبيا في تأثيرها في مستوى الاداء التنظيمي.

التوصيات :-

- توصل الباحث عن طريق تحليل نتائج الاستبيان الى التوصيات التالية:-
- ١-تحسين ظروف العمل واستغلال الموارد بالشكل الذي يمنحها القدرة على تحقيق الاهداف الموجودة.
 - ٢-وجود نظام فعال لتقييم اداء التنسيق.
 - ٣-اعادة النظر في جملة الحوافز المادية والمعنوي للمنتسبين والعمل على تصحيح مساراتها واهدافها بصفة دورية وفرص ترفيه للمتميزين مع توفر المعدات في توزيع هذه الفرص.
 - ٤-الاهتمام بالمؤتمرات العلمية لما لها دور فعال في اهمية التقدم العلمي للتدريسيين والاستفادة من البحوث العلمية المنجزة.

المصادر

- ١-السالم، زين العابدين جاسم محمد (٢٠٠٠) الثقافة التنظيمية وأثرها في الاداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في جامعة البصرة والمعهد التقني-بصرة وكلية شط العرب الجامعة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة البصرة كلية الادارة والاقتصاد.
- ٢- محمد، نوال يونس وجاسم، نوال حازم وحامد، ثائر طارق (٢٠٠٨) (تأثير النمط القيادي في الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس مجلة التقني المجلد ٢١، العدد ٦ البحوث الادارية تصدر عن هيئة التعليم التقني- بغداد.
- ٣- حسان، حسن محمد ابراهيم والصيد، عبد العاطي احمد (١٩٨٦) البناء العاملين لانماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضى الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الاخرى في المدرسة المتوسط، مجلة رسالة الخليج العربية العدد ١٧ السعودية.
- ٤- الشماع، خليل محمد حسن، (١٩٩١) مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٥-السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش (٢٠٠٠) ادارة الموارد البشرية، مكتبة دار العلم، جامعة بغداد.

- ٦- الدباغ، عصام عبد الوهاب (١٩٩٠) اطار منطقي لترشيد القرار الاداري في المنظمات العراقية باختيار انسب الاساليب في قياس وتقيم اداء الافراد، مجلة التنمية الصناعية العدد ٢٣، ٢٤.
- ٧- الدليمي، انتصار عباس (١٩٩٨) الموائمة بين ابعاد السنج الثقافي التنظيمي والخيار الاستراتيجي واثرها في الاداء، رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
- ٨- برنوطي، سعاد نايف، دارة الموارد البشرية- ادارة الافراد، ط١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- ٩- Miller, K, and Bromily Philip (١٩٩٠) Strategic Risk and Corporate performance: Analysis of management Journal Vol: ٣٠No٤.
- ١٠- Daft, R., (٢٠٠١) Organization Theory and Design, (٧th-ed) (south- western, Thompson Learning.

