

الرضا الوظيفي وعلاقته بالاداء التنظيمي في المؤسسة التعليمية

(دراسة اجتماعية من وجهة نظر التدريسيين في كلية التربية بجامعة ذي قار)

م. د. أمين محمد حسن
جامعة ذي قار - كلية التربية الاساسية
قسم معلم الصفوف الأولى

Ameen Mohammed Hasan
.m.h@utq.edu.iq Ameen

الخلاصة

المثال ان الرضا الوظيفي بمتغيراته الأساسية والفرعية يمثل اتجاهًا إيجابيًا ينعكس بصورته الواضحة في المنظمة او المؤسسة التعليمية المبحوثة بتحديد مستوى الأداء التنظيمي. كما تبين ان معظم التدريسيين كان لديهم شعور عالي بالرضا عن مستوى أدائهم، وشعور اخر بالسعادة ، وحصولهم على الدعم الكافي من المؤسسة لما يحتاجونه.

كما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم اهداف المؤسسة ومنها :-

١- العمل على إعطاء قدر كبير من

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي ضمن اطار المؤسسات التعليمية ، وقد تم اجراءها على عينة من التدريسيين في كلية التربية بجامعة ذي قار، وقد بنيت الدراسة على فرضية أساسية مفادها يتحدد مستوى الأداء التنظيمي في المؤسسة التعليمية بمستوى رضاهم الوظيفي . واعتمد الباحث لهذا الغرض استمارة استبيانية تتناسب وطبيعة الدراسة وأهدافها، وتوصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات نذكر منها على سبيل

its basic and sub-variables, represents a positive trend that is clearly reflected in the organization or educational institution being studied, there by determining the level of organizational performance. It also indicated that most instructors had a high sense of satisfaction regarding their performanc.

The study also revealed a set of recommendations and suggestions that serve the goals of the institution, including:

1. Actively working toward placing considerable amount of importance on both material and immaterial (emotional) incentives for faculty members by clarifying their pathways and objectives, and reviewing the systems followed in distributing these incentives across various educational institutions.
 2. Giving due consideration to members by providing sufficient opportunities for their participation to express their opinions in the decision-making process, and encouraging innovation and creativity.
 3. Prioritizing interpersonal connections within educational institutions, particularly between the president and members, and fostering relationships among colleagues with each other to create an effective academic atmosphere that motivates them to enhance their job performance
- Job satisfaction Organizational performance Educational institution

الأهمية لما يتعلق بالحوافز المعنوية والمادية لأعضاء الهيئات التدريسية من خلال تصحيح مساراتها وأهدافها ، وإعادة النظر في النظم المتبعة في دفع تلك الحوافز بمختلف المؤسسات التعليمية .
٢- الاهتمام الكافي بالمنتسبين من خلال اتاحة الفرص الكافية لمشاركتهم وابداء ارائهم في عملية اتخاذ القرارات وتشجيعهم على الابتكار والابداع.
٣- العمل على رفع الروح المعنوية لعضو هيئة التدريس من خلال منحه الثقة ومساعدته في تحقيق رسالته السامية.
الكلمات المفتاحية الرضا الوظيفي ، الأداء التنظيمي ، المؤسسة التعليمية

Abstract

This study aimed to uncover the relationship between job satisfaction and organizational performance within the framework of educational institutions. It was implemented using a sample of male and female instructors in the College of Education at Thi-Qar University (scientific and humanities departments). The study was based on a fundamental hypothesis that the level of organizational performance in the educational institution is governed by the level of their job satisfaction. To achieve this aim, the researcher adopted a questionnaire form that is consistent with the study's nature and objectives. The study reached several conclusions, including, that job satisfaction, along with

المقدمة

ان الغاية او الهدف من وجود المنظمات هو رغبتها في تحقيقها لاهدافها ، فلا فائدة من وجود المنظمة في حالة غياب الأهداف وعلى هذا الأساس فان معرفة فعالية المنظمة وقياسها يجب ان يرتبط ارتباطا وثيقا فيما بين أدائها والمستويات التي حددتها أهدافها.

ويتضح مقياس فاعلية الفرد في منظمته من خلال مستوى أدائه، وفي حال عدم توافر المقاييس التي يتضح من خلالها الأداء فقد تلجأ بعض المنظمات الى استخدام بدائل أخرى للاداء.

ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي من الخصائص المهمة التي تعتمد عليها المنظمة كبديل للاداء، وكذلك البحث لتطوير العلاقات فيما بين الافراد العاملين والمنظمة من اجل استمرار القوى العاملة ، والعمل على تنمية ابداع العاملين والبحث عن الحافز الموجود لديهم لتكثيف الجهد وتفعيل أدائهم لتحقيق رضاهم الوظيفي الكامل وتنمية مشاعر سلوك العاملين بحكم ان الرضا الوظيفي عامل أساسي ومهم لتحقيق امنهم النفسي والوظيفي، الذي ينعكس بدوره الإيجابي على الأداء في العمل بجانبه الكمي والنوعي لذلك يجب الاهتمام بهذه الموارد المتاحة واستثمارها في تطوير مهاراتهم وجعلها قادرة على تحقيق اهداف المنظمة من اجل مواكبتها للتغيرات التي تواجهها .

ويتضمن هذا البحث ثلاثة فصول اذ اشتمل الفصل الأول على مبحثين فالمبحث الأول يضم العناصر الأساسية للدراسة من مشكلة الدراسة وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وأخيرا لمصطلحات العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة .

اما المبحث الثاني فتكون من دراسات سابقة مشابهة او قريبة من الدراسة الحالية متمثلة بالدراسات العراقية السابقة والدراسات العربية السابقة والدراسات الاجنبية السابقة . والتطرق لاهم مجالات الإفادة من الدراسات السابقة.

وتناول الفصل الثاني من البحث الاطار النظري للدراسة من خلال تطرقه لنظريات الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ، وعلاقة الرضا الوظيفي بالاداء التنظيمي ، وقياس الرضا الوظيفي.

اما الفصل الثالث والذي يمثل الاطار المنهجي والميداني للدراسة فقد اشتمل على ثلاثة مباحث الأول تناول منهجية الدراسة ومجتمع البحث وعينة البحث واهم أدوات الدراسة والوسائل الإحصائية المستخدمة فيها ، اما المبحث الثاني منه فتضمن تحليل لاهم خصائص الظاهرة المدروسة من حيث البيانات الأساسية وخصائص الظاهرة المدروسة. وتناول المبحث الثالث والأخير الاستنتاجات والتوصيات والمصادر.

الفصل الأول

المبحث الأول : العناصر الأساسية للمشكلة

أولاً: مشكلة البحث

ان الإدارة في اية منظمة من الواجبات والمسؤوليات الملقة على عاتقها ان توفر معظم الوسائل والأساليب في سبيل إرضاء العاملين فيها لاجل ضمان فعالية واستمرار المنظمة ، وكذلك لتضمن ولائهم لها من خلال تشجيعها لنظام الحوافز المناسب لتحقيق ذلك الرضا والولاء ، كما تضمن من خلال ذلك اداءهم المهني . وبذلك يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي في المؤسسة التعليمية؟
- ٢- ما هي ابعاد ومكونات الرضا الوظيفي في المؤسسة التعليمية وقياس فاعليتها في تحديد مستوى الأداء التنظيمي فيها؟
- ٣- ما هي التوصيات والمقترحات التي من الممكن ان تؤثر في مستوى الأداء التنظيمي في المؤسسة.

أهمية البحث ١- الأهمية النظرية

يمكن ان تصبح هذه الدراسة امتدادا للدراسات السابقة ذات العلاقة بالرضا الوظيفي وأداء الافراد العاملين، كما تسعى للمساهمة بمعرفة دور الرضا الوظيفي في أدائهم وخاصة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.

كما تنبع أهميتها من خلال تعرفها على الأداء التنظيمي بالمؤسسات التعليمية

وابعاد ومكونات الرضا الوظيفي والتي تحدد مستوى الأداء وفاعليته.

٢- الأهمية التطبيقية

من الممكن استفادة الاكاديميين والمعنيين من نتائج الدراسة وما يتعلق بأهمية الرضا الوظيفي في الأداء. كما يمكن ان تقدم هذه الدراسة آليات تكون دليلا لارشاد وتوجيه المؤسسات التعليمية باتجاه كشف أهمية العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وكذلك يمكن استفادة الباحثين العاملين في مختلف المنظمات والمؤسسات لما تتوصل اليه هذه الدراسة.

٣- أهداف البحث

١- اثاره الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء التنظيمي، وذلك من خلال معرفة هذا المفهوم ومعرفة مكوناته وابعاده.

٢- التعرف على مدى الالتزام بأبعاد ومكونات الرضا الوظيفي بحكم تأثيرها على مستوى الأداء التنظيمي.

٣- توصل الدراسة الى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم اهداف المؤسسة.

٤- تحديد المصطلحات العلمية المتعلقة

بموضوع الدراسة

أولاً: الرضا الوظيفي

إحساس او شعور الفرد نحو عمله او وظيفته التي يقوم بها، كما يمثل الرضا الحالة النفسية للفرد من خلال شعوره الذي يتولد لديه من خلال ادراكه لما

يعود عليه من وظيفته من سعادة وطمأنينة وارتياحه في عمله ومع بيئة عمله. (احمد عاشور، ١٩٨٥، ٢٤٧)

كما يعرف الرضا بان مشاعر العاملين باتجاه مهنهم والتي تتولد من خلال ادراكهم لوظيفتهم وما تجنيه عليهم، أي ان درجة الرضا لدى الفرد ترتفع من خلال وجود التقارب بين الاداريين. (اناييف علي، ٢٠٠٨، ٣٠)

كما يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم المتعددة الابعاد ويضم اتجاهات الافراد نحو ابعاد عدة من ناحية أهميتها كالمنظمة وعملية الاشراف والمكافآت المالية وزملاء العمل. (الشماغ، ١٩٩١، ٢٤٧)

التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي

هو شعور الفرد العامل بالاحترام والاعتراف به من قبل المحيطين به في عمله ، وذلك نتيجة لاشباعه الحاجات الطبيعية من خلال توقعه لنتيجة عمله. ويعرفه الباحث: على انه عنصر مهم والذي يعزز الفرد بقدرته على انجاز عمله واستمراره به وتطويره نحو الأفضل وابداعه فيه، لان ذلك يولد الطمأنينة والارتياح لدى الفرد ، مما يؤدي الى تحفيزه نحو عمله لغرض الإنتاج والابداع.

ثانياً: الأداء التنظيمي

الجهد الذي يقوم به الفرد خلال فترة زمنية محددة ، كما انه تقدير لجهد وعمل ما يقوم به الفرد من اجل الوقوف على مستوى ونوعية أدائه.

(البرنوطي، ٢٠٠١، ٣٧٨)

كما يعرف الأداء بمدى قدرة المنظمة على استخدام المتاحة بطريقة نشطة وكفاءة ذات فعالية تدفعها لتحقيق أهدافها. وهذا التعريف نراه يركز على الجانب التنظيمي اكثر من غيره ، من خلال استخدام المنظمة لمواردها المتاحة من اجل تحقيق أهدافها بطريقة اكثر فعالية وكفاءة. (Daf ، ٢٠٠١، ١٢٠)

المبحث الثاني: دراسات سابقة مشابهة او قريبة من الدراسة الحالية (دراسات عراقية سابقة- دراسات اجنبية سابقة- اولاً: دراسات عراقية سابقة

١- دور أدوات التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز (ليث علي الحكيم ٢٠٠٩)

اهداف الدراسة: ١- القاء نظرة للتمكن من استخدام أدوات التعلم التنظيمي في البيئة التعليمية الجامعية واثرها في تحقيق الأداء المتميز. ٢- معرفة دور أدوات التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز. ٣- بيان المضامين والدلالات النظرية والعملية لعمليات التعلم التنظيمي بالنسبة للقيادات الجامعية بقصد تعزيز تحقيق أداء جامعاتهم. ٤- التوصل لمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات والتي يمكن ان تساعد في عملية تعزيز ادراك عينة البحث لأهمية تبني التعليم لتحقيق الأداء الجمعي المتميز.

مجتمع وعينة الدراسة : شمل كل القيادات الإدارية في جامعة الكوفة ، اما عينة البحث فقد كانت عينة قصدية لأصحاب الخبرة وبلغ عددهم ٢٦ وزعت عليهم استبانة.

الاستنتاجات : ١- ان استخدام أدوات التعلم التنظيمي يساعد الجامعات في تحقيق الأداء المتميز في عملها. **٢-** ان الاعتماد على أدوات التعلم التنظيمي وتكييفها مع بيئة الجامعة التعليمية سيخلق ثقافة تنظيمية تدعم الأداء المتميز بالجامعة. **٣-** ثبات صحة فرضيات الدراسة الفرعية ، وعلى هذا الأساس تم التأكد من صحة الفرضية الرئيسية للدراسة. **٤-** ان افراد العينة متفقون حول خصائص منظمات الاعمال ذات الأداء المتميز.

٢- الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بادائهم الوظيفي. (منى سلمان، ٢٠١١)

اهداف الدراسة: ١- معرفة مستوى الرضا الوظيفي عند المشرفين الاختصاصيين . **٢-** التعرف على مستوى أدائهم المهني. **٣-** معرفة مستوى العلاقة بين متغيري الدراسة.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع البحث: تضمن المشرفين الاختصاصيين ذكورا واناثا المستمرين بالدوام للعام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١ في مديرية تربية الرصافة الثالثة في مدينة

بغداد. وبلغ عددهم ٣٠ مشرفا. **الاستنتاجات: ١-** كان المستوى الوظيفي عاليا لدى المشرفين الاختصاصيين التابعين لتربية الرصافة. **٢-** كانت نسبة الأداء المهني عالية لديهم. **٣-** ان أداء المشرفين لايعتمد على الروتين في عملهم.

ثانيا: دراسات عربية سابقة

١-العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس الغوث الدولية بغزة (فؤاد العاجز وجميل نشوان ، ٢٠٠٤)

هدف الدراسة : التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس الغوث الدولية بغزة . **نتائج الدراسة ١-** بينت الدراسة ان من عوامل الرضا الوظيفي والتي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين هي السلامة والانضباط المدرسي ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية وتوفير الامن والأمان والحرية والديمقراطية لهم، واستخدام أساليب حديثة ومتنوعة في الاشراف التربوي .

٢-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء العاملين المدرسي ولصالح الذكور، ووفقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل العلمي لصالح الشهادات العليا، كما لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لسنوات الخدمة.

٢-دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد (ضرار عبد الحميد، ٢٠١٢)

اهداف الدراسة

١-التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد لتعكس مدى الاهتمام بهذه الظاهرة من خلال تحديدها لاهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

منهج الدراسة : لقد استخدم الباحث عدة أساليب إحصائية تناسب طبيعة البيانات وفرضيات الدراسة (النسب والتكرارات)

عينة الدراسة: تم اجراء الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الملك خالد قدرت ب (٣٧٧ مفردة) **نتائج الدراسة : ١-** وجود عوامل عدة ذات تأثير على مستوى أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم متمثلة في (الرضا عن علاقات العمل ، الأمان الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس ، إدارة الكلية، نظام الترقية المعمول به في الجامعة ، الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وملحقاته)

٢-عدم وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس الوطنيين(السعوديين) والمتعاقدين على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي (الراتب، إدارة الكلية، الترقية، ظروف العمل، العلاقات بين زملاء، إدارة

(القسم، الأمان الوظيفي)
٣-عدم وجود فرق معنوي بين أعضاء هيئة التدريس الوطنيين(السعوديين) والمتعاقدين فيما يتعلق بالرضا عن العمل من دونه حسب الخصائص التي تميزهم (الدرجة العلمية، مستوى التعليم ، الخبرة العلمية، العمر، الجنسية)
٣-تحليل أثر الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي (شهيرة بدوي، ٢٠٢٤)

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن تأثير الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي. حيث أن الرضا الوظيفي يشمل بعدين أساسين (الرضا الوظيفي الجوهري، الرضا الوظيفي الخارجي) بالإضافة الى ابعاد الأداء التنظيمي والتي تشمل (الأداء المالي، الأداء غير المالي).

منهج وعينة الدراسة : اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتناسبه مع أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة وزعت على عينة الدراسة المكونة من العاملين بكلية الدراسات العليا بالأكاديمية وعددهم (٢١٤) مفردة..

نتائج الدراسة : لقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية وأثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، لدى الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، بنسبة مساهمة (٦٠,٢٪).

الدراسات الأجنبية

١-دراسة (Liacqu, Schumacher)

تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي من عدمه لاعضاء الهيئة التدريسية في الدراسات العليا الجامعية، ١٩٩٥.

هدف الدراسة : معرفة العوامل التي تدفع بالشعور نحو السعادة بالعمل، والعوامل المسببة للرضا عن العمل، والعوامل المؤدية لعدم الارتياح في العمل. **المنهج :** استخدم الباحثان تقسيم هزبرج في نظرية تقسيم العاملين . **النتائج:** توصلت الدراسة الى استنتاجات عدة منها:-

١-ان العوامل المؤدية للرضا عن العمل او ما يطلق عليها بالعوامل الدافعة تشمل الشعور بالانجاز ، وفرص النمو، وتقدير الآخرين.

٢-ان اشباع مثل تلك الحاجات وما يلزمها من خدمات تقوم بها المنظمة للعاملين تدفع بهم نحو درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء .

٣-ان العوامل التي تسبب عدم وجودها الى عدم الرضا (العوامل الصحية) مرتبطة بالاجور وبسياسة المنظمة ونوع الاشراف ، والعلاقات الشخصية ، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

١-الاعتماد على بعض المراجع والمصادر والبحوث والدراسات السابقة التي تمنح

الفرصة للباحث لمعرفتها ومطالعتها من قبل.

٢-مساهمة الدراسات السابقة في بناء بعض اركان الاطار النظري للدراسة الحالية.

٣-الاستفادة في اعداد استمارة الاستبانة.

٤-حصر مجتمع الدراسة وتحديد حجم العينة المناسبة.

اختيار الوسائل الإحصائية الملائمة لقياس اهداف الدراسة واختبار صحة فرضياتها. وبناء على ما تقدم وجد الباحث ان الدراسات السابقة المشار اليها أعلاه والتي تناولت متغيرات الدراسة لم تعكس العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المنظمي بعكس دراستنا وهذا مايميز دراستنا عن الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الاطار النظري للدراسة

أولاً: نظريات الرضا الوظيفي

توجد نظريات لتحديد رضا الافراد العاملين من عدمه من خلال قيامهم بعملهم عن موقف ما منها)محمد الفاتح، ٢٠١٣، ٢٠)

١-نظرية المكافآت

وتعد من اهم النظريات وأكثرها فائدة لمعرفة الرضا الوظيفي ، وتنص على ان الرضا يحصل من خلال حصول الفرد واستلامه للمكافآت من جراء انجاز لعمله على افضل صورة.كما ان قيمة المكافآت وكميتها ووقتها تعد كلها عوامل مؤثرة

على مستوى الرضا ، وعلى هذا الأساس فان الافراد يتولد لديهم رضا من خلال حصولهم على مكافآت اكثر.

٢-نظرية الاشباع

وتؤكد هذه النظرية على ان عملية الرضا من الفرد تتوقف على مدى اشباع حاجاته، أي مدى الانسجام والتوافق بينهما، والمدى الذي تم من خلاله اشباع تلك الحاجات، ومن ناحية أخرى يتولد عنده الرضا متى احس باشباع حاجاته والعكس صحيح بمعنى اخر لايتولد لديه الرضا عن وظيفته في حالة عدم اشباع حاجاته.

وقد لا يكون هذا التفسير مقبولا في جميع الأوقات ، ومع ذلك فان هذه النظرية لايعتم عليها في التنبؤ المستقبلي للرضا، كما ان الحاجة تعبر عن شعور الفرد واحساسه بوجود نقص داخلي في نفسية الفرد ولا يمكنه السيطرة عليها بصورة كاملة. كما ان الحاجات لا يمكن التأكد منها ومعرفتها الا بعد قيام الفرد بسلوك معين، ولذلك فمن الصعوبة معرفة استجابة الفرد الايجابية او السلبية من دون معرفة حاجة معينة لديه يتطلب اشباعها.

٣-نظرية التوقع

تؤثر توقعات الافراد العاملين في الرضا الوظيفي ، ومن مسلماتها ان الرضا الوظيفي يتولد نتيجة للمقارنة بين ما هو كائن وما يتوقع حصوله ، فمثلا ان توقع الشخص بالمكافآت التي سوف

يحصل عليها نتيجة للمجهود الذي قام به خمسة آلاف دينار ، في حين ان المبلغ الذي استلمه كمكافأة اقل مما توقعه فان ذلك الموقف الذب حصل له سوف يولد لديه عدم الرضا تناسباً مع الاختلاف والتباين بين توقعه الأول وما حصل عليه او ما استلمه بعد ذلك. ومن خلال هذه النظرية تبين لنا بانه لابد من إعطاء أهمية كبيرة لتوقعات الافراد العاملين بحكم تأثيرها على الرضا الوظيفي.

٤-نظرية العدالة

وتؤكد على عنصر المقارنة وعرفة النسبة بين مدخلات ومخرجات الفرد ومقارنتها نسبياً مع مدخلات ومخرجات شخص اخر. ومعنى اخر ان الفرد قد يشعر بعدم العدالة عندما يرى شخصا اخر يحصل على امتيازات او زيادة اكثر في المبلغ الذي حصل عليه كمكافآت مع الاخذ بنظر الاعتبار يقدمان نفس الجهد والعمل وبذلك يتولد لديه الاستياء لفقدان عنصر العدالة في هذه الحالة.

٥-نظرية العلاقات الإنسانية

لابد من التأكيد على حقيقة وهي انه لن تندثر نظرية ما الا وظهرت لها كرد فعل نظرية أخرى ، ولذلك في هذا المجال اخذت نظرية العلاقات الإنسانية تظهر للوجود كرد فعل للنظرية الكلاسيكية ، اذ جاءت هذه النظرية لتؤكد على اهتمامها بالعنصر البشري وعلاقات الافراد العاملين مع مسؤوليهم ورؤسائهم.

وتؤكد هذه النظرية على انه للفرد حاجات مختلفة كأن تكون نفسية او اجتماعية وغيرها لدى الافراد العاملين ، ومعنى اخر ان حاجات الفرد تتعدى الحاجات المادية لتشمل الحاجات المعنوية .

ومن سمات هذه النظرية باختلافها عن غيرها باعتمادها على قواعد وأساليب شتى بقصد مساعدة الإدارات والرؤساء من اجل تشجيع وتحفيز الافراد العاملين.

ثانيا: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

تعتمد الإدارة على عوامل عدة لتتمكن من خلالها بالتأثير على الرضا الوظيفي ، ومن خلال تركيزها عليها تستطيع من تحقيق الرضا الوظيفي للافراد العاملين (سهيلة عباس، ٢٠٠٦، ١٧٦) ومنها:-

١- الاجر والراتب

من الوسائل الضرورية لاشباع حاجات الفرد الاجتماعية والمادية الاجر او الراتب الذي يحصل عليه ، وقد اكدت اغلب الدراسات والبحوث على وجود علاقة طردية ما بين مستوى الدخل للفرد ورضاه عن عمله ، فكلما يزداد رضاه عن عمله ووظيفته بارتفاع وزيادة اجره ومرتبته والعكس صحيح.

٢- محتوى العمل وتنوع المهام

يعد هذا العامل بكل ما يحويه من حقوق وواجبات وتباين المهام ذا أهمية للفرد ، وذلك لاحساسه بأهميته في حال قيام الإدارة بمنحه صلاحيات من اجل

انجاز عمله ، وعلى هذا الأساس نرى ارتفاع مستوى رضاه عن عمله ، وتتولد لديه الرغبة وخاصة لاصحاب الحاجات العليا باعطائهم الاستقلالية وكذلك عند توفر عناصر أخرى لهم والمتمثلة بالتغذية المرتدة وتكليفهم بمهام متنوعة ، وعلى هذا الأساس يمكن القول بان ارتفاع معدلات رضاهم عن عملهم قد يتوقف على رغبتهم بإعادة تصميم الوظائف التي يكلفون بها.

٣- قدرات وامكانيات الفرد ومعرفته بالعمل

يعد متغيري رغبة الفرد في عمله وقدرته على إنجازه ومعرفته من اهم العوامل التي يتوقف عليها الأداء ، ومعنى اخر لابد من ان تتناسب الاعمال التي يكلفون بها مع قدراتهم لان ذلك يدعم حفزهم نحو الأداء مما ينعكس على رضاهم المتحقق من وراء ذلك.

وقد يشعر الفرد العامل بأهميته ومكانته الذي يترتب عليه إنجازه لعمله على افضل وجه مما يؤدي الى ارتفاع مستوى رضاه عن عمله من خلال تهيئة الإدارة واقامتها للبرامج التدريبية والتطويرية.

٤- نمط القيادة

لا يمكن انكار نوع القيادة ومدى تأثيره على رضا العاملين ، فعلى سبيل المثال ان النمط الديمقراطي القيادي يدفع بالافراد الى تنمية مشاعرهم بصورة إيجابية نحو عملهم في منظماتهم لان ذلك يشعرهم

لذلك لابد من تناول هذين المفهومين بشيء مختصر كونهما يعبران عن الرضا الوظيفي لعضو الهيئة التدريسية وكما يلي:-

١- تقييم الأداء

ويقصد به الوسيلة التي يعتمد عليها لقياس مدى تقييد والتزام الموظف بمعايير منظمته وسلوكياتها في العمل الذي يكلف به ، لمعرفة اهم النتائج المتحققة من وراء التزامه بتلك المعايير.

وكذلك يمكن من خلال عملية التقييم التعرف على درجة ادراك الموظف لعمله المكلف به ومدى اتقانه له، وتقييم الأداء ، او تقييم أداء الافراد العاملين ، او تقييم أصحاب الكفاءات كلها يمكن النظر اليها كمسميات ذات معنى واحد والغاية منه تحليل أداء الفرد وبكل مايتضمنه من خصائص نفسية او جسمية او مهارات تتعلق بالسلوك او الفكر من اجل معرفة كل مؤشرات القوة والضعف للبقاء والاستمرار على نقاط القوة وتعزيزها من جانب، ومعالجة أسباب الضعف من خلال التقليل منها او التخلص منها بصورة نهائية لتحقيق فاعلية المنظمة (ردينة عثمان، ٢٠٠٣، ٥٣) .

ويقصد من عملية التقييم للاداء ان تكون بشكل موضوعي ، وكذلك معرفة دور الكلية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس من تجديد العقد له ، وأخيرا دور القسم في عملية التعيين للوظائف الإدارية في

باعطائهم أهمية من قبل القائد ، وقد ينعكس هذا الاهتمام بالاتجاه السلبي في ظل القيادة الاتوقراطية التي تعتمد على أسلوب قيادي يؤدي الى استياء وعدم رضا الافراد العاملين بهذا الأسلوب .

٥-الترقية وفرص التطور للفرد

من الأمور المهمة التي يجب على المنظمة اخذها بنظر الاعتبار لتحقيق الرضا الوظيفي لافرادها ، يجب ان تؤخذ بنظر اتاحتها لافرادها فرص الترقية حسب الكفاءة لان اشباع الافراد لحاجاتهم العليا ذو أهمية كبيرة بالنسبة لهم.

٦-الظروف المادية للعمل

ان توفير الإدارة لبيئة عمل غير مناسبة من حيث التهوية والاضاءة ودرجة الحرارة والضوضاء يمكن ان تؤثر على تقبل الفرد لتلك البيئة، وهذا يعني ان الظروف البيئية الجيدة تدفع بالافراد الى رضاهم عن عملهم ووظيفتهم. ومن خلال كوني تدريسي في جامعة حكومية قد اتضح لي بان من اهم العوامل المؤثرة على رضا الافراد العاملين عاملي (تقييم الأداء ، وسائل التدريس) ، اذ ان عضو هيئة التدريس يمكن ان يحصل على التقييم من الطلبة مرة بحكم التواصل المباشر بهم ، كما يقيم من رئيس القسم ومن العميد ومن رئيس الجامعة ، اما بخصوص وسائل التدريس فتعد من الأمور المهمة والمؤثرة في سير ومواصلة عملية التدريس .

منظّمته.

٢- وسائل التدريس

وتعد من الأساليب الفاعلة والمؤثرة الرئيسة في العملية التعليمية ، لقيامها بالدور الرئيسي في طريقة تنظيم الحصة المقررة للدرس من خلال التطرق للمادة العلمية التي لا يمكن الاستغناء عنها ، لان عضو هيئة التدريس لا يمكنه تحقيق الأهداف التربوية العامة والخاصة من دون وجود خطة.

وتعد وسائل التدريس او يمكن وصفها بالطريق الناقل والموصل للمادة التعليمية ، بغض النظر عن محتوى الرسالة التي يريد ان يوصلها والتي تتباين الأغراض التربوية المزمع تحقيقها ، او باختلاف المتطلبات النفسية المستخدمة من التدريسي والطالب اللذان يعدان من اهم العناصر التعليمية مضافا لهما المادة الدراسية . (حمدان، ١٩٨٥، ٢٥)

وبالتالي يقصد بالوسائل التعليمية او التدريسية مدى ملائمة اعداد الطلبة في الشعب بالإضافة الى عدد المواد التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس ، ويجب الاخذ بنظر الاعتبار التخصص العلمي لاختيار المواد التي يقوم بتدريسها، ومدى توافر الوسائل التعليمية الضرورية - وتوافر جهاز الحاسوب وخدمات الانترنت لعضو هيئة التدريس.

ثالثا: علاقة الرضا الوظيفي بالاداء
١ لتنظيمي

هناك قسم من المدرءا يظنون ان ان الرضا العالي دائما ما يؤدي الى العالي من الافراد العاملين ، غير ان هذا الافتراض قد لا يكون بتلك الدقة ، حيث ان هؤلاء العمال الراضين في بعض الأحيان قد يكونوا ذو أداء عالي او متوسط، وفي أحيان أخرى منخفض ، ومع ذلك فهم يرغبون في مواصلة الاستمرار بذلك المستوى ما دام تحقيقه لهم الرضا في وقت سابق. (صلاح الدين، ٢٠٠٢، ١١٣)

ويتضح مما سبق ذكره بتعقد العلاقة ما بين الرضا والأداء على عكس بعض ممن يعتقدون بان رضا الافراد العاملين يحفزهم نحو تحقيق أداء افضل.

وتتضح صورة العلاقة بين الرضا والأداء من خلال ان أداء الافراد العالي يقابله رضا وظيفي عالي ويعود السبب في ذلك الى المكافآت والامتيازات العالية وبمختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية علاوة على الصعيد النفسي، فاذا ماتأكد العاملون من حصولهم على تلك المكافآت المرضية لهم والتي تكون مناسبة لهم ، فبذلك يتحسن رضاهم من خلال شعورهم واحساسهم بحصولهم على تلك المكافآت التي تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم والعكس صحيح .

وفي كلتا الحالتين فان رضا الشخص قد يدفع به الى التزام اكثر ، بينما عدم رضاه يجعله اقل التزاما ، وبالتالي يؤثر على الجهد الذي يقوم به مما يؤثر على

أدائه.

رابعاً: قياس الرضا الوظيفي

يعد قياس الرضا الوظيفي محط اهتمام العلماء بحكم تأثيره على أداء الافراد ، اذ انه من اهم العوامل المؤثرة في المنظمات وتحقيقها للاهداف المخططة لها . ومن اهم مقاييس الرضا الوظيفي :-

أولاً: المقاييس الموضوعية : التي تستخدم لمعرفة تأثير القياس ، والتنبؤ بدرجة رضا الافراد العاملين لانهم قد يتولد لديهم الغياب وترك العمل واستخدام مؤثر الغياب لنفور وترك العامل وعدم رضاه عن عمله.

ومن خلال معاينة دراسات عديدة في هذا المجال اتضح لنا بوجود علاقة عكسية بين عملية رضا الفرد عن وظيفته ومتغير او عامل الغياب وتركه لعمله، وبالتالي يصبحان مقياسين موضوعيين ولا يتدخل الباحث في تصميمهما او التحكم بهما.

وقد يلجأ الفرد العامل لظاهرة الغياب للتخلص من الضغوط النفسية الموجودة في بيئة عمله، ولكن مقابل ذلك توجد حالات غياب لا يکن تجنبها كحالات المرض او التعرض لحادث طارئ .

وقد تتمكن المؤسسات من متابعة ظاهرة الغياب خلال فترات زمنية متباعدة وخاصة في فترة أواسط العمل لتحديد ومعرفة رضا الموظف عن وظيفته من عدمها . وهناك عامل اخر لقياس الرضا الوظيفي وهو متغير الغياب ، ففي حالة بقاء الفرد في

عمله بمنظمة ما لفترة زمنية طويلة مما يدل على رضاه عن وظيفته وارتباطه القوي بمنظمتها ، في حين قد يترك عمله أو يستقيل من وظيفته في حالة عدم رضاه، كما ان قياس نسبة الغياب او تركه لعمله لا يمكن تعميمه على كافة الحالات ، لانه قد يؤدي الى وجود مشكلة او عائق ما في تلك المنظمة.(برباح، ٢٠١٦، ٨)

ثانياً: المقاييس الذاتية : وتتلخص بالتقارير التي يقدمها الافراد انفسهم عن مدى رضاهم عن وظيفتهم ، كما يعتمد هذا النوع من المقاييس على تنظيم استبانات على شكل أسئلة عن جوانب العمل المختلفة التي توجه الى العاملين بقصد معرفة مدى رضاهم عن تلك الجوانب ومن الطرق التي تعتمد عليها هذه المقاييس :-

١-طريقة تقسيم بناء الحاجات: وذلك من خلال تصميم أسئلة تتعلق بأهم الحاجات الأساسية والضرورية للإنسان كحاجة الأمان وتحقيق الذات وتقديرها. ٢-طريقة تقسيم الحوافز: التي تعتمد استمارة متعلقة بأهم الحوافز التي تؤثر على الرضا كالايجور والمكافآت وفرص الترقية وكذلك ساعات العمل .

ويجب الاخذ بنظر الاعتبار ان أسئلة الاستبانة يجب ان تكون شاملة ومتضمنة لكافة المتغيرات المؤثرة على الرضا الوظيفي، ومن الملاحظ ان الرضا الوظيفي كبقية المتغيرات يتأثر بعوامل

عدة كالشخصية المتمثلة في احترام الذات ومكانة العامل الاجتماعية مضافا لها عوامل تنظيمية أخرى كنظام العوائد وعملية الاشراف وسياسات المنظمة. (محمد سعيد، ٢٠٠٣، ١٩٨)

الفصل الثالث: الاطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول (الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية)

١- منهج الدراسة:

لقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة ، اذ قام باختيار عينة عشوائية من التدريسيين بكلية التربية في جامعة ذي قار بكافة تخصصاتها العلمية والإنسانية ، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحليله لاجابات المبحوثين على أسئلة الاستبانة والتي تم جمعها عن طريق وسيلة جمع البيانات والمعلومات.

٢-مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة من التدريسيين بكلية التربية بجامعة ذي قار باقسامها العلمية والإنسانية للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ، وقد عمد الباحث الى تغطية دراسته لاغلب الشرائح التي لها علاقة بموضوعه.

٣-أدوات جمع البيانات

لقد استعان الباحث بالاداة التي تتفق مع دراسته وفروضها تلك هي استمارة الاستبيان التي تكونت من عدة أسئلة تضمنت البيانات الشخصية للمبحوثين

وأخرى متعلقة بالخصائص الرئيسة للظاهرة المدروسة .

٤-فرضيات الدراسة

١-توجد علاقة بين الجنس والمساواة في تعامل مسؤول الإدارة .

٢-توجد علاقة بين سنوات الخدمة ومستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.

٣- توجد علاقة بين المرتبة العلمية للأستاذ الجامعي وسياسة الترقية الموجودة في المؤسسة بصورة عادلة .

المبحث الثاني

أولا: البيانات الأساسية للمبحوثين

١-الجنس

يبين الجدول ادناه نتائج الدراسة التي تتعلق بجنس المبحوثين والتي إشارة الى نسبة الذكور العالية اذ بلغت (٧٤%) ، قياسا لنسبة الاناث المنخفضة والتي بلغت (٢٦%) وان هذا التفاوت الكبير في النسبة يؤثر في إجابات المبحوثين نتيجة لتباين قدرات وقابليات كل منهما .

جدول (١) يوضح افراد العينة حسب الجنس

البيان	التكرارات	%
ذكور	67	74%
اناث	23	26%
المجموع	90	100%

٢-العمر

يبين الجدول التالي العمر لإفراد عينة البحث ، إذ تبين أن ٢٠% من عينة البحث تبلغ اعمارهم مابين (٢٥-٣٥) سنة ، في حين كان ٢٦% من عينة البحث تبلغ اعمارهم مابين (٣٦- ٤٦) سنة، إما ٣٢%

جدول (٣) يوضح الاختصاص لافراد العينة

البيان	التكرارات	%
علمي	36	40%
انساني	54	60%
المجموع	90	100%

١-التحصيل الدراسي

اشارت نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بالتحصيل الدراسي الى ان اغلب المبحوثين من حملة شهادة الدكتوراه اذ بلغ عددهم ٦٩ مبحوثا وبنسبة شكلت (٧٧%) من حجم العينة الكلية للبحث، بينما بلغت نسبة من يحملون شهادة الماجستير (٢٣%) وهذا يعني ان التحصيل يؤثر في اجابات المبحوثين من حيث الخبرة العلمية التي يحملوها.

جدول (٤) يوضح التحصيل الدراسي لافراد العينة

البيان	التكرارات	%
ماجستير	21	23%
دكتوراه	69	77%
المجموع	90	100%

٢-عدد سنوات الخدمة :

الجدول التالي يوضح عدد السنوات التي قضاها المبحوث في وظيفته بكلية التربية الى ان اعلى نسبة بلغت (٣٩%) لمن خدمتهم تقع بين (٢١-٣٠) سنة ، بينما كانت اقل نسبة للذين كانت سنوات الخدمة ٣٠ سنة فأكثر.

من عينة البحث فتبلغ اعمارهم ما بين (٤٧-٥٧) سنة ، في حين ٢٢% من عينة البحث اعمارهم اكثر من (٥٨ سنة) ، هذه النتائج تدل على ان عينة البحث تتمتع بقدرة كافية على فهم ظاهرة البحث والإجابة على متغيراتها بكل موضوعية .

جدول (٢) يوضح فئات اعمار افراد العينة

ونسبة كل فئة

العمر	التكرارات	%
25-35	18	20%
36-46	23	26%
47-57	29	32%
58 سنة فأكثر	20	22%
المجموع	90	100%

٣-الاختصاص

الجدول ادناه يوضح افراد العينة حسب الاختصاص أي المادة العلمية التي يقوم بتدريسها من خلال تخصصه بها في دراسته الجامعية الأولية، وقد بينت النتائج ان ٣٦ مبحوثا وبنسبة ٤٠% هم أصحاب التخصصات العلمية ، بينما بلغ عدد أصحاب التخصصات الإنسانية (٥٤) مبحوثا وبنسبة (٦٠%)، ويعود السبب في ذلك الى ان كلية التربية من اقدم الكليات تأسيسا في جامعة ذي قاروفي ذلك الوقت كان معظم الطلبة يفضلون التخصصات الإنسانية.

جدول (٥) يوضح افراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

السنة	التكرارات	%
1-10	26	29%
11-20	15	17%
21-30	35	39%
30 سنة فأكثر	14	15%
المجموع	90	100%

٦-المرتبة العلمية

الجدول التالي يبين المرتبة العلمية للاستاذ الجامعي والتي يصل اليها من خلال عدد سنوات الخدمة التي قضاها وقد اشارت تلك النتائج الى ان معظم المبحوثين هم من كانوا بمرتبة أستاذ مساعد وبلغ عددهم ٣٣ مبحوثا ونسبة (٣٨%) من حجم العينة الكلية للبحث .

جدول (٦) يوضح افراد العينة حسب المرتبة العلمية ونسبة كل فئة

البيانات	التكرارات	%
مدرس مساعد	17	19%
مدرس	25	26%
أستاذ مساعد	33	38%
أستاذ	15	17%
المجموع	90	100%

٧-الخلفية الاجتماعية

ونعني بها هل ان المبحوثين جاءوا من بيئة ريفية ام حضرية؟ وقد بينت نتائج الدراسة ان اكثرهم جاءوا من بيئة حضرية حيث بلغ عددهم ٥٦ مبحوثا ومثلوا نسبة (٦٢%) من حجم العينة الكلية للبحث، بينما من جاءوا من بيئة

ريفية فكان عددهم ٣٤ ونسبة (٣٨) % . جدول (٧) يوضح افراد العينة حسب الخلفية الاجتماعية

البيان	التكرارات	%
ريف	34	38%
حضر	56	62%
المجموع	90	100%

٨-مكان السكن الحالي

الجدول التالي يبين السكن الحالي للمبحوثين أي اثناء قيام الباحث بدراسته لان ذلك يؤثر في اجاباتهم، وق اشارت نتائج هذه الدراسة ان اغلب المبحوثين هم من سكنة المدينة وبلغ عددهم ٦٤ ونسبة (٧١%) في حين كان من يسكنون اطراف المدينة ٢٦ مبحوثا ونسبة (٢٩%) من حجم العينة الكلية.

جدول (٨) يوضح مكان السكن الحالي لأفراد العينة

البيان	التكرارات	%
مركز المدينة	64	71%
اطراف المدينة	26	29%
المجموع	90	100%

ثانيا: خصائص الظاهرة المدروسة

١-مستوى الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث

يبين الجدول التالي نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمستوى الرضا للتدريسيين والتي أشارت الى ان اغلبهم كانوا قد اكدوا رضاهم ونسبة (٥٧%) ، في حين بلغت نسبة من لم يؤكدوا رضاهم (١٧%) وهي

جدول (١١) يوضح شعور الأستاذ بالسعادة من عدمها في مؤسسته

البيان	التكرارات	%
نعم	72	80
لا	18	20
المجموع	90	100%

٤-وجود الدعم والمساعدة للاستاذ في المؤسسة

اشارت نتائج الدراسة الميدانية من خلال الجدول التالي الى توافر الدعم الكافي من مؤسسته التعليمية اذ بلغت النسبة (٦٤%) من النسبة الكلية لحجم البحث وهي تعد نسبة جيدة.

جدول (١٢) يوضح مدى وجود الدعم والمساعدة للاستاذ في المؤسسة

البيان	التكرارات	%
نعم	58	64
لا	32	36
المجموع	90	100%

٥-مدى تشكيل الزملاء في المؤسسة لبعضهم مصدر الهام وعزم

الجدول التالي من خلال نتائجه يؤكد على ان الزملاء في المؤسسة التعليمية يزيدون من عزم بعضهم للبعض الاخر وتشجيعهم على الأداء لوظيفتهم على افضل صورة، وهذا ما أكده عدد المبحوثين الذين اجابوا بنعم والذين بلغ عددهم ٥٢ مبحوثا ونسبة (٥٨%) من

نسبة ضئيلة ، اما من كانوا محايدين فبلغت نسبتهم (٢٦%). والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول (٩) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث

العمر	التكرارات	%
راض	51	57
غير راض	15	17
راض الى حد ما	24	26
المجموع	90	100%

٢-مدى وجود الاحترام والتقدير في المؤسسة

اشارت نتائج الدراسة الميدانية الى توافر الاحترام والتقدير الكافيين للأستاذ الجامعي في مؤسسته وبنسبة تقدير بلغت (٨١%) من حجم العينة الكلية للبحث.

جدول (١٠) يوضح إجابات المبحوثين من توافر الاحترام والتقدير لهم من عدمه في المؤسسة

البيان	التكرارات	%
نعم	73	81
لا	17	19
المجموع	90	100%

٣-شعور الأستاذ بالسعادة والارتياح في مؤسسته

الجدول التالي يشير الى مدى شعور الأستاذ بالسعادة في مؤسسته وقد بينت نتائج الدراسة توافر الارتياح العالي اذ بلغت نسبته (٨٠%) من حجم العينة الكلية للبحث وهي نسبة عالية جدا .

النسبة الكلية لحجم عينة البحث .

جدول (١٣) يوضح مدى تشكيل الزملاء في المؤسسة لبعضهم مصدر الهام وعزم

البيان	التكرارات	%
نعم	52	58
لا	38	42
المجموع	90	100%

٦-مدى توفير المؤسسة لكل ما يحتاجه الأستاذ من أجل أداء مهامه بشكل كامل أكدت نتائج الدراسة الميدانية من خلال الجدول التالي الى ان المؤسسة التعليمية لم تقوم بتوفير ما يحتاجه الأستاذ لاداء مهامه بشكل متكامل، وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين الذين نفوا حصولهم على تلك الاحتياجات الضرورية لاداء واجباتهم الملقة على عاتقهم، والبالغ عددهم ٥٩ مبحوثا وبنسبة تقديرية (٦٦%) من النسبة الكلية لحجم البحث.

جدول (١٤) يوضح توفير المؤسسة لكل ما يحتاجه الأستاذ من عدمه لاجل أداء مهامه بشكل كامل

البيان	التكرارات	%
نعم	31	34
لا	59	66
المجموع	90	100%

٧-شعور الأستاذ بمكافأته نتيجة لالتزامه وتفانيه بوظيفته

الجدول التالي يبين مدى شعور الأستاذ الجامعي بحصوله على المكافآت بجانبها المادي والمعنوي من مؤسسته مقابل التزامه وتفانيه في أداء وظيفته، وقد كان عدد من أجاب بنعم فيما يتعلق بعملية التكريم ٤٨ مبحوثا وبنسبة (٥٣%) ، اما الذين لم يحصلوا على التكريم فكان عددهم ٤٢ وبنسبة (٤٧%) ونلاحظ ان الفارق قليل جدا بين الاجابتين.

جدول (١٥) يوضح مدى شعور الأستاذ بمكافأته نتيجة لالتزامه وتفانيه بوظيفته

البيان	التكرارات	%
نعم	48	53
لا	42	47
المجموع	90	100%

٨-مدى سماع رئيس المؤسسة لارائك واقتراحاتك واخذها بعين الاعتبار اشارت نتائج الدراسة في الجدول التالي الى ان اراء واقتراحات المنتسبين لم تجد الاذن الصاغية من رئيس المؤسسة، ولم تؤخذ بنظر الاعتبار وهذا واضح من إجابات المبحوثين الذين رفضوا رفضا قاطعا سماعه لارائهم، اذ بلغ عددهم ٤٧ مبحوثا وبنسبة (٥٢%) من حجم العينة الكلية للبحث.

جدول (١٦) يبين سماع رئيس المؤسسة من عدمه لارائك واقتراحاتك واخذها بعين الاعتبار

هذا المبدأ ٥٠ مبحوثا ونسبة (٥٦%) من حجم العينة الكلية للبحث، في حين بلغ عدد من لم يؤكد وجود هذا المبدأ ٤٠ مبحوثا ونسبة (٤٤%)

جدول (١٨) يوضح توافر مبدأ المساواة من عدمه في تعامل المسؤول مع جميع افراد المؤسسة

البيان	التكرارات	%
نعم	50	56
لا	40	44
المجموع	90	100%

١١-وجود فرصة للنمو والتطور الوظيفي الفردي في المؤسسة

اشارت نتائج الدراسة الميدانية في الجدول التالي بتوافر الفرصة الكافية للتطوير الوظيفي بالمؤسسة وهذا ما أكدته إجابات المبحوثين بنعم اذ بلغ عددهم ٥٥ مبحوثا ونسبة (٦١%) من حجم العينة الكلية للبحث ، بينما لم يؤيد وجود تلك الفرصة ٣٥ مبحوثا ونسبة (٣٩%) من النسبة الكلية لحجم عينة البحث.

جدول (١٩) يبين وجود فرصة للنمو والتطور الوظيفي الفردي من عدمها في المؤسسة

البيان	التكرارات	%
نعم	55	61
لا	35	39
المجموع	90	100%

البيان	التكرارات	%
نعم	43	48
لا	47	52
المجموع	90	100%

٩-سياسات الترقية الموجودة في المؤسسة من حيث عدالتها

الجدول التالي يبين من خلال نتائجه عدم توافر سياسة عادلة للترقية الموجودة في المؤسسة التعليمية ، اذ بلغ عدد من رفضوا وجود تلك السياسة ٤٦ ونسبة قدرت (٥١%) من حجم العينة الكلية للبحث ، وقد يعود السبب في ذلك للمحسوبية والواسطة على حساب الغير من الأساتذة الذين تتوافر وتنطبق عليهم كل شروط ومتطلبات عملية الترقية التي يستحقها.

جدول (١٧) يوضح عدالة سياسات الترقية الموجودة في المؤسسة من عدم عدالتها

البيان	التكرارات	%
نعم	44	49
لا	46	51
المجموع	90	100%

١٠-توافر مبدأ المساواة في تعامل المسؤول مع جميع افراد المؤسسة

اشارت نتائج الدراسة الميدانية من خلال الجدول التالي فيما يتعلق بتعامل المسؤول بالمساواة والعدالة بين جميع الزملاء بتوافر هذا التعامل اذ بلغ عدد من ايدوا وجود

١٢- مدى وجود صعوبة بالحصول على المعلومات لاتخاذ افضل القرارات

الجدول التالي يبين من خلال نتائجه بصعوبة الحصول على المعلومات والبيانات من اجل اتخاذ قرار ما وهذا ما اكده ٤٨ مبحوثا مثلوا نسبة مقدارها (٥٣%) من النسبة الكلية لعينة البحث، لكن بلغ عدد المبحوثين الذين لم يقرروا بوجود تلك الصعوبة ٤٢ وبنسبة بلغت (٤٧%).

جدول (٢٠) يوضح وجود صعوبة بالحصول على المعلومات لاتخاذ افضل القرارات

البيان	التكرارات	%
نعم	48	53
لا	42	47
المجموع	90	100%

١٣- اشراك الإدارة لك في اتخاذ القرارات التي تخص القيادة

اشارت نتائج الدراسة الميدانية من خلال الجدول التالي الى عدم قيام الإدارة باشارك منتسبيها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالقيادة اذ بلغت إجابات المبحوثين الراضة لوجود تلك الفكرة ٤٧ إجابة وبنسبة بلغت (٥٢%) من النسبة الكلية لعينة البحث.

جدول (٢١) يوضح مداشراك الإدارة لك في اتخاذ القرارات التي تخص القيادة

البيان	التكرارات	%
نعم	43	48
لا	47	52
المجموع	90	100%

١٤- امكانك الموازنة بين وظيفتك وحياتك الشخصية ورضا الموظفين

الجدول التالي يبين من خلال نتائجه التي اشارت قدرة وتمكن الموظفين من الموازنة بين وظيفتهم وحياتهم الشخصية بالإضافة لتحقيقهم رضا الموظفين الاخرين في المؤسسة، من خلال اجاباتهم بنعم والتي بلغت ٥٥ إجابة وبنسبة قدرت (٦١%) من الحجم الكلي لعينة البحث، في حين بلغ عدد من لم يستطع تحقيق تلك الموازنة ٣٥ وبنسبة (٣٩%) من العينة الكلية.

جدول (٢٢) يوضح مدى الموازنة بين الوظيفة والحياة الشخصية ورضا الموظفين

البيان	التكرارات	%
نعم	55	61
لا	35	39
المجموع	90	100%

مناقشة وتفسير الفرضيات

الفرضية الأولى/ توجد علاقة بين الجنس والمساواة في تعامل مسؤول الإدارة
جدول (٢٣) يوضح العلاقة بين الجنس والمساواة في تعامل مسؤول الإدارة

الجنس / نوع الإجابة	نعم	لا	التكرارات
ذكور	٥٠	١٧	٦٧
إناث	٠	٢٣	٢٣
المجموع	٥٠	٤٠	٩٠

أظهر التحليل الإحصائي لهذه الفرضية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس ومستوى المساواة في تعامل

١٤	٠	٠	١٤	سنة ٣٠ فاكثر
٩٠	٢٤	١٥	٥١	المجموع

تشير نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذ الجامعي، مما يعني أن سنوات الخدمة تؤثر بشكل ملحوظ على مستوى الرضا الوظيفي. يعزز اختبار مربع كاي هذه النتيجة، حيث كانت القيمة المحسوبة (٨٩,١٨١) أكبر من القيمة الجدولية (١٢,٨٣٣)، مما يدل على قوة الدلالة الإحصائية عند مستوى ثقة (٩٥%) ومستوى معنوية (٠,٠٥). بالنظر إلى هذه المعطيات، يمكن استنتاج أن الفرضية البديلة التي تفترض وجود علاقة بين المتغيرين مدعومة إحصائياً، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية التي تنفي وجود هذه العلاقة. تعكس هذه النتائج أهمية سنوات الخدمة كعامل مؤثر في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، وقد توفر أساساً لتحسين السياسات المتعلقة بالموارد البشرية والرفاه الوظيفي.

الفرضية الثالثة/ توجد علاقة بين المرتبة العلمية للأساتذ الجامعي وسياسة الترقية الموجودة في المؤسسة بصورة عادلة

مسؤول الإدارة داخل المؤسسة. وقد أظهرت نتائج اختبار مربع كاي القيمة المحسوبة بلغت (٣٨,٦١٩)، وهي أعلى بكثير من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤١) عند مستوى ثقة مقداره (٩٥%) ومستوى معنوية (٠,٠٥) بدرجة حرية واحدة. بناءً على هذه النتائج، يتم رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة بين الجنس والمساواة في التعامل، ويتم قبول فرضية البحث التي تفترض وجود هذه العلاقة.

تعكس هذه النتائج وجود تأثير ملموس للجنس على مستوى المساواة في تعامل المسؤولين الإداريين، مما يشير إلى احتمال وجود اختلافات في طريقة التعامل الإداري بناءً على جنس الأفراد. هذه النتيجة تسلط الضوء على أهمية تعزيز سياسات العدالة والمساواة في المؤسسات لضمان عدم تأثر القرارات الإدارية أو السلوكيات المهنية بالتحيزات المرتبطة بالجنس.

الفرضية الثانية/ توجد علاقة بين سنوات الخدمة ومستوى الرضا الوظيفي للأساتذ الجامعي

جدول (٢٤) يوضح العلاقة بين سنوات

الخدمة ومستوى الرضا الوظيفي للأساتذ

الجامعي

السنة	راض	غير راض	راض الى حد ما	التكرارات
١-١٠	٢٦	٠	٠	٢٦
١١-٢٠	١٥	٠	٠	١٥
٢١-٣٠	١٠	١٥	١٠	٣٥

جدول (٢٥) يوضح العلاقة بين المرتبة العلمية للأستاذ الجامعي وسياسة الترقية الموجودة في المؤسسة بصورة عادلة

المرتبة العلمية / نوع الإجابة	نعم	لا	التكرارات
مدرس مساعد	١٧	٠	١٧
مدرس	٢٥	٠	٢٥
أستاذ مساعد	٣١	٢	٣٣
استاذ	١٥	٠	١٥
المجموع	٤٤	٤٦	٩٠

كشفت نتائج التحليل الاحصائي إلى وجود علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين المرتبة العلمية وسياسة الترقية الموجودة في المؤسسة بصورة عادلة، وقد أظهرت نتائج اختبار مربع كاي القيمة المحسوبة بلغت (٨٢,٤٨١)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٧,٨١٥)، وعلى مستوى ثقة (٩٥٪)، ومستوى معنوية (٠,٠٥)، ودرجة حرية (٣)، وعليه نقبل فرضية البحث ونرفض الفرضية الصفرية، ويمكن الاستنتاج بأن الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود علاقة بين المتغيرين. هذا يعني أن سياسة الترقية العادلة في المؤسسة تتأثر بشكل واضح بالمرتبة العلمية للأفراد، وهو ما يعكس أهمية تحقيق العدالة في سياسات الترقية لضمان التوازن والإنصاف بين مختلف المراتب العلمية.

المبحث الثالث الاستنتاجات والتوصيات والمصادر الاستنتاجات

وتوصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات نذكر منها على سبيل المثال:-

١- توجد علاقة بين المرتبة العلمية للأستاذ الجامعي وسياسة الترقية الموجودة في المؤسسة بصورة عادلة .

٢- توجد علاقة بين سنوات الخدمة ومستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.

٣- ان الرضا الوظيفي بمتغيراته الأساسية والفرعية يمثل اتجاها إيجابيا ينعكس بصورته الواضحة في المنظمة او المؤسسة التعليمية المبحوثة بتحديد مستوى الأداء التنظيمي.

٤- كما تبين ان معظم التدريسيين كان لديهم شعور عالي بالرضا عن مستوى أدائهم، وشعور اخر بالسعادة ،وحصولهم على الدعم الكافي من المؤسسة لما يحتاجونه.

التوصيات

كما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم اهداف المؤسسة ومنها :-

١- العمل على إعطاء قدر كبير من الأهمية لما يتعلق بالحوافز المعنوية والمادية لأعضاء الهيئات التدريسية من خلال تصحيح مساراتها وأهدافها ، وإعادة النظر في النظم المتبعة في دفع تلك

الحوافز بمختلف المؤسسات التعليمية .
٢- ضرورة تدعيم القيادة في المؤسسة
الرضا الوظيفي لها من علاقة وأثر
على الأداء التنظيمي.

المصادر

- ١- أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ١٩٨٥ .
- ٢- برباح محمد أمين، موساوي يحيى، تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية، الجزائر ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم اتسيير، تخصص إدارة اعمال الموارد البشرية، ٢٠١٥.
- ٣- حمدان محمد: ترشيد التدريس، دار التربية الحديثة ، عمان ، ١٩٨٥.
- ٤- خليل محمد حسن الشماع، مبادئ إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١٩٩١.
- ٥- ردينة عثمان ، صدام عثمان : طرائق التدريس ، اسلوب ووسيلة ، دار المناهج ، عمان ، ط.٢ ، ٢٠٠٣.
- ٦- سعاد نايف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية -إدارة الافراد، ط١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠١.
- ٧- سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار وائل ، عمان ، ٢٠٠٦.
- ٨- شهيرة بدوي، تحليل أثر الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي (دراسة تطبيقية على موظفي شركات القطاع الصناعي المصري) ، أطروحة
- دكتوراه في كلية الدراسات العليا «إدارة أعمال» الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا جامعة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية المجلد ١٥، العدد ٢٠٢٤.
- ٩--صلاح الدين محمود عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
- ١٠-ضرار عبد الحميد ،دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، جامعة الازهر، العدد ٩٥، ٢٠١٢.
- ١١- فؤاد العاجز ، جميل نشوان ، (عوامل ا لرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة)، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، ٢٠٠٤.
- ١٢- ليث علي الحكيم وآخرون ، دور أدوات التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الكوفة ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، مجلد ١١، العدد ٢، ٢٠٠٩.
- ١٣- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، السلوك التنظيمي، ط١، دار الجنان للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية ، ٢٠١٦ .
- محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ٢٠٠٣.
- ١٤- منى رسول سلمان ، الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصيين وعلاقته بادائهم الوظيفي

المصادر الاجنبية

- Dafit, R. Organization Theory and Design, 7th-ed, South-Western, Thomson Learning 2001 .
- 2-Liacqu, Joseph A. & Schumacher, Phyllis, "Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education", Education, Vol. 116, Issue, 1, Fall, 1995.

، مجلة دراسات تربوية ، العدد ١٥ ، ٢٠١١ .
١٥-نايف علي ،هدى مجيد : الانتماء التنظيمي
والرضا الوظيفي للعاملين دراسية ميدانية في
هيئة التعليم التقني
،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ،
مجلد ١٠ ، العدد ٣ ، ٢٠٠٨ .