

Job Satisfaction Among Teaching Staff at Al-Maarif University College and University of Fallujah-Comparative Study

Abdul-Moun'im Jaber Hamid Al-Marsoumi
Department of English, Al-Maarif University College, Ramadi, Iraq
munimjabir@uoa.edu.iq

KEYWORDS: Job Satisfaction, Staff Members, Comparative Study, Higher Education, Al-Maarif University College, University of Fallujah.



<https://doi.org/10.51345/v34i3.765.g387>

ABSTRACT:

The study aims at identifying the general level of job satisfaction for college staff in each of (Al-Maarif University College) as a private college, and (University of Fallujah) as a public one, and the level of arranging job satisfaction factors from the highest satisfaction to the lowest, which are (salary, work relations job security, degree of empowerment, and social status) comparing between the two educational institutions of the level of job satisfaction and the order of its factors. The research sample was a total number of (103) staff members, with (51) members from the two departments (law and medical laboratory techniques) at Al-Maarif University College, and (52) members from (College of Law and College of Applied Sciences) at University of Fallujah. Using the questionnaire as a study tool and arithmetic means are as a statistical means. Result show that the study revealed that the level of job satisfaction of college staff in the two institutions was well above the hypothetical arithmetic mean (2.5), as the arithmetic mean at Al-Maarif University College was (3.815), which is slightly higher than it was at University of Fallujah, which reached (3.678). As for the factors of job satisfaction, it has been found that they were ranked from the highest satisfaction to the lowest at Al-Maarif University College, where the labor relations factor was in the first rank with an arithmetic mean of (4.186), followed by the empowerment factor in the second rank (4.143) and then the social status factor. In the third rank (3.671), the job security factor ranked fourth (3.575), while the salary order was in the fifth and last rank (3.506). While the arrangement of job satisfaction factors at University of Fallujah was the empowerment factor in the first rank with an arithmetic mean of (3.883), followed by the labor relations factor in the second rank (3.805), followed by social status in the third rank (3.721), followed by job security (3.501), while the salary factor was in the fifth and last rank (3.481). The study has presented a set of proposals and recommendations to enhance the job satisfaction of staff members in educational institutions.

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة وجامعة الفلوجة

م.م. عبدالمعظم جابر حامد الموسوي

قسم اللغة الانكليزية، كلية المعارف الجامعة، الرمادي، العراق

munimjabir@uoa.edu.iq

الكلمات المفتاحية | الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، الدراسة المقارنة، التعليم العالي، كلية المعارف الجامعة، جامعة الفلوجة.



<https://doi.org/10.51345/v34i3.765.g387>

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى العام للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كل من (كلية المعارف الجامعة) باعتبارها كلية خاصة، و(جامعة الفلوجة) باعتبارها جامعة حكومية، ومستوى ترتيب عوامل الرضا الوظيفي من الأعلى رضا الى الأدنى والتي هي (الراتب، وعلاقات العمل، والأمان الوظيفي، درجة التمكين، والمكانة الاجتماعية) والمقارنة بين المؤسستين التعليميتين لمستوى الرضا الوظيفي وترتيب عوامله. وقد طبق البحث على عينة اجمالية قدرها (103) عضو هيئة تدريس بواقع (51) عضوا من قسمي (القانون، وتقنيات المختبرات الطبية) في كلية المعارف الجامعة، و(52) عضوا من (كلية القانون، وكلية العلوم التطبيقية) في جامعة الفلوجة وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، والمتوسط الحسابي كوسيلة إحصائية وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: كشفت الدراسة ان مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسستين كان جيدا اعلى من المتوسط الحسابي الفرضي (2.5) اذ بلغ المتوسط الحسابي في كلية المعارف الجامعة (3.816) وهو اعلى بنسبة قليلة عما هو عليه في جامعة الفلوجة الذي بلغ (3.678). اما فيما يتعلق بعوامل الرضا الوظيفي فقد تبين ان ترتيبها من الأعلى رضا الى الأدنى في كلية المعارف الجامعة حيث كان عامل علاقات العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدرة (4.186) يليه عامل التمكين في المرتبة الثانية (4.143) ثم عامل المكانة الاجتماعية في المرتبة الثالثة (3.671) فعامل الأمان الوظيفي بالمرتبة الرابعة (3.575) في حين كان ترتيب الراتب في المرتبة الخامسة والأخيرة (3.506). بينما كان ترتيب عوامل الرضا الوظيفي في جامعة الفلوجة اذ كان عامل التمكين في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.883) يليه عامل علاقات العمل في المرتبة الثانية (3.805) يليه (المكانة الاجتماعية في المرتبة الثالثة) (3.721) يأتي بعده الأمان الوظيفي (3.501) في حين كان عامل الراتب في المرتبة الخامسة والأخيرة (3.481) وهكذا يتضح لنا ان المتوسطات الحسابية لجميع عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة اعلى بنسب قليلة عما هو عليه في جامعة الفلوجة باستثناء عامل المكانة الاجتماعية كان لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة اعلى بنسبة قليلة عما هو عليه في كلية المعارف الجامعة. وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات لتعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية.

الفصل الأول:

مقدمة:

يقوم التعليم العالي على ثلاثة أسس رئيسية أولها أعضاء هيئة التدريس، والطلبة ثانيها، والمنهج العلمي ثالثها ولا نغالي ان قلنا ان اهم هذه الأسس وأكثرها خطورة هم أعضاء هيئة التدريس الأستاذ الجامعي لأنه كثيرا ما يساهم في تحديد الاساسين الاخرين فهو المساهم في وضع المناهج العلمية وتنفيذها، وأحيانا يساهم ويشارك في اختيار الطلبة وتوزيعهم على التخصصات العلمية المناسبة لقدرتهم وميولهم، وأكثرهم تفاعلا مع الطلبة إضافة الى المهام الأخرى... وعليه فأنا نرى ان دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات ضرورة هامة وملحة ان تجاهل عدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعدم تشخيصه والوقاية منه وعلاجه له آثار خطيرة على الموارد البشرية لما يخلق من آثار سلبية نفسية كالإحباط والقلق والروح المعنوية وسوء التوافق... وجسمية كالإرهاق والاجهاد وبعض الامراض السيكوسوماتية واجتماعية كسوء العلاقة مع الإدارة والزملاء والطلبة، وانتاجية العمل وتطوره، ودوران العمل والغيابات... وبالتالي سينعكس كل ذلك على الطلبة في مختلف الجوانب وخاصة تحصيلهم الدراسي.

ان موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي درسها علم الإدارة وعلم النفس المهني والتنظيمي في مختلف مجالات العمل والوظائف ولأزال يسعى للتعلم في دراسته في كثير من دول العالم، ففي الولايات المتحدة مثلا أجريت أكثر من (3350) دراسة في عام 1976. (مصطفى محمد، 2017، 10) ان الرضا عن العمل له أثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره بعملهم وإنجازه على أكمل وجه، كما يساهم الرضا الوظيفي في تحسن الصحة النفسية والجسمية والعقلية والاجتماعية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها.

وانطلاقا من اهتمام الأمم بالتعليم العالي سواء المتقدمة منها او النامية وجعله اهم قضاياها لإيمانها بان الاستثمار في الرأسمال البشري هو الاستثمار الأمثل للتنمية بجميع مجالاتها الذي سيعود عليها بمرود اقتصادي مستمر، وانطلاقا من ذلك فان الهدف من دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس هو تعظيم الاستفادة من العنصر البشري في مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في الكليات والجامعات والتي تشكل العمود الفقري لنمو وتطور المجتمعات والأمم، وكلية المعارف الجامعة، كلية خاصة أهلية، وجامعة لفلوجة جامعة رسمية حكومية. عسى ان يساهم بما ينفعهما.

أولا: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في ان الرضا الوظيفي العام التام والمستمر صعب المنال فمن نراه اليوم راض قد نجده غير راض في الغد ومن نراه راض عن الأجور قد نجده غير راض عن بيئة العمل وظروفه... او قد نجد بعض الأفراد راضين الى حد ما في حين اخرون غير راضين رغم أنهم يعملون في عمل واحد وفي مؤسسة واحدة، فكيف سيكون الامر ان كانوا في مؤسسات مختلفتين في بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا او عدم الرضا،

اذ ان الرضا وعدمه يتأثر بعوامل عديدة متنوعة بدء من شخصية الفرد، ونوع العمل، والأجور، والترقيات، وبيئة العمل وعلاقات العمل مع الإدارة والزملاء والطلبة والمكانة الاجتماعية والجنس... ان جهلنا بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة باعتبارها احدى الكليات التابعة للتعليم العالي (الخاص/الاهلي) الذي انتشر واتسع في السنوات الأخيرة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة باعتبارها احدى الجامعات التابعة للتعليم العالي (الرسمي/الحكومي) ورغم ان كلتا المؤسساتين خاضعتين لوزارة التعليم العالي، الا اننا نعتقد لابد من وجود فروق في جوانب عديدة بين المؤسساتين كالأجور والأمن والترقيات وبيئة العمل والمكانة... وانه لابد ان يكون لهذه المتغيرات أثر بين في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس، والبحث محاولة للكشف عن تلك الفروق في مستواها العام او مع بعض المتغيرات. ان رضا أعضاء هيئة التدريس او عدم رضاهم له آثار على مختلف جوانب العمل وكثيرا ما يؤدي الى مشكلات خطيره للأفراد والمؤسسات تعيق تحقيق الأهداف.

ولما كانت الدراسة الحالية ستطبق على اهم ثروة بشرية وطنية الا وهم أساتذة الجامعة الذين يتعاملون مع اهم وأخطر شريحة في المجتمع وهم الشباب طلبة الجامعة واعدادهم كقادة وكوادر في مختلف جوانب الحياة في المستقبل فحري بنا ان ندرس هذه المشكلة ونبينها لكل ذي علاقة.

كما ان مشكلة بحثنا تمكن في عدم معرفتنا مدى العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات وبعض المتغيرات بدءا من مكان العمل مروراً بالتخصص العلمي والاجور والأمن ودرجة التمكين والمكانة، وعلاقات العمل...، ان بحثنا سيتصدى لتلك المشكلات ويكشف عنها ويشخصها وقد يقدم مقترحات علمية وتوصيات تساهم في الوقاية والعلاج.

ثانيا: أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث لكل ذي علاقة بموضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، لأنه سيكشف مشاعر الأعضاء واحاسيسهم واتجاهاتهم نحو مختلف جوانب العمل والمؤسسة والعاملين بها، والتعرف على مشكلاتهم وجوانب القصور التي تؤدي الى انخفاض مستوى الرضا، من اجل الوقاية والعلاج، كما تبدو الأهمية في أهمية مجتمع البحث الذي يمثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الرسمية، والجامعات الاهلية الخاصة حديثة العهد، هذه النخبة التي تمثل العمود الفقري للنمو العلمي والاقتصادي والاجتماعي للبلاد وتطورها وتقدمها، ولأنها تتعامل مع اهم واخطر شريحة في المجتمع وهم الطلبة الجامعيين، شباب اليوم وقادة الغد وبناته فمن اساتذتهم ينهلون العلوم والمعارف، الذين يجب توفير ما يرضيهم عن عملهم، ويتقنسون شخصياتهم وتبدو أهمية البحث في تعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي او عدم الرضا وتنوعها ولخطورة

آثار عدم الرضا وشدة تأثيره على الأفراد والمنظمة والإنتاج وانعكاسه على الطلبة، فهو محاولة للكشف عن تلك العوامل.

كما تتبين أهمية البحث في ان موضوع الرضا الوظيفي نال اهتماما واسعا من قبل منظمات العمل وادارتها والعلماء والباحثين منذ بداية القرن العشرين ولازال يطلب المزيد ونوجز الأهمية بالآتي:

1- تقديم ادله علمية موضوعية حول مستوى الرضا الوظيفي ومدى شيوعه لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسستين جامعتين كلية المعارف الجامعة (خاصة / أهلية) وجامعة الفلوجة (حكومية رسمية) وكشف فيما إذا كان هناك اختلاف فيما بينها ولماذا؟

2- يمكن ان تقدم نتائج الدراسة خدمات مهنية تعليمية ونفسية واجتماعية ومقترحات وتوصيات تفيد كل ذي علاقة بدء من الوزارة فالجامعات والكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس.

3- تعطينا مؤشرات علمية موضوعية صادقة عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الهامة كالرواتب والشعور بالأمان الوظيفي ودرجة التمكين وعلاقات الأعضاء مع الإدارة والزملاء والطلبة والتخصص العلمي.

4- اطلاع كل ذي علاقة من مستويات إدارية على مدى انتشار هذه الظاهرة وآثارها ومخاطرها على العملية التعليمية من جوانبها المختلفة من اجل الحد منها وعلاجها.

5- الحاجة الى دراسته لندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية في العراق بينما يقدم العالم الاف الدراسات ففي الولايات المتحدة الامريكية قدمت (3350) دراسة عام 1976 محمد مصطفى مصدر سابق

6- كما يمكننا القول تنبع أهمية البحث لارتباط الرضا الوظيفي بأغلب جوانب العمل

7- يعتبر عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في العملية التعليمية ومحدد أساسي في جودة مخرجاتها مما يتطلب ذلك المزيد من الاهتمام بالدراسات والأبحاث التي تتناول عضو هيئة التدريس والعوامل التي لها دور في تحقيق الرضا له.

8- ان من يطالع على ما بينه العلماء والباحثين للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والآثار السيئة التي يتركها عدم الرضا الوظيفي وجب عليه ان يدرس هذه المشكلة من مختلف جوانبها

ثالثا: اهداف البحث:

لقد اثارت الاتجاهات النظرية والبحوث التطبيقية التي اطلع عليها الباحث لموضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كثيرا من التساؤلات فمنها ما اجيب عنها وبجاجة الى التعزيز ومنها ما ينتظر الإجابة عنه والكشف عن الحقائق، وعليه فان بحثنا الحالي سيحدد أهدافه بالآتي:

- 1- اجراء مقارنة بين المستوى العام للرضا الوظيفي ومستوى ترتيب عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية (كلية المعارف الجامعة) باعتبارها (كلية خاصة)، و(جامعة الفلوجة) كونها جامعة (حكومية رسمية) من الأكثر رضا الى الأدنى فالأدنى، والتي هي (الراتب، علاقات العمل، الأمان الوظيفي، درجة التمكين، المكانة الاجتماعية).
- 2- اجراء مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات، فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لكل عامل من عوامل الرضا الوظيفي كلا على حدة والكشف فيما اذا كانت هناك فروق بينها.

فرضيات الدراسة:

بناء على الأهداف التي حددناها وفي ضوء الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة للرضا الوظيفي نرى صياغة الفرضيات الآتية:

1- الفرضية الأولى: توجد فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي العام، ودرجة ترتيب عوامل الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في (كلية المعارف الجامعة) كلية خاصة، وأعضاء هيئة التدريس في (جامعة الفلوجة) حكومية رسمية.

2- الفرضية الثانية: توجد فروق جوهرية بين أعضاء هيئة التدريس في (كلية المعارف الجامعة) وأعضاء هيئة التدريس في (جامعة الفلوجة) فيما يتعلق بعوامل الرضا الوظيفي كلا على حده والتي هي (الراتب، وعلاقات العمل، والأمان الوظيفي، ودرجة التمكين، والمكانة الاجتماعية) ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

أ- توجد فروق جوهرية بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات تبعا لمكان العمل (كلية المعارف الجامعة، كلية خاصة، جامعة الفلوجة، حكومية) فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لعامل (الرواتب).

ب- توجد فروق جوهرية بين أعضاء هيئة التدريس في المنظمين تبعا لمكان العمل (كلية المعارف الجامعة، الخاصة) (جامعة الفلوجة حكومية) فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لعامل (اعلانات العمل).

ت- توجد فروق جوهرية بين المؤسسات (كلية المعارف الجامعة، خاصة) (جامعة الفلوجة، حكومية) فيما يتعلق (بالأمن الوظيفي) كعامل للرضا الوظيفي.

ث- توجد فروق جوهرية بين المنظمين (كلية المعارف الجامعة، خاصة) و(جامعة الفلوجة) فيما يتعلق (بدرجة التمكين) كعامل للرضا الوظيفي.

ج- توجد فروق جوهرية بين المؤسسات (كلية المعارف الجامعة، خاصة) (جامعة الفلوجة، حكومية) فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية كعامل للرضا الوظيفي

رابعا: مصطلحات البحث:

ان الرضا الوظيفي كغيره من العديد من الظواهر والمصطلحات النفسية لم يحض بإجماع العلماء والباحثين على تعريف محدد وإنما تعدد تعريفاته لتعدد وجهات النظر ولاختلاف المحاور التي تناولها ولكن يمكن القول ان الاتفاق على مضمونة ومعناها أكثر من الاختلاف وإنما تصب في نحر واحد وسنذكر اهم التعريفات:

1- تعريف العديلي: (1982) انه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة على حد سواء، العتيبي، 1982، 135

2- عرفه العتيبي 2012 انه مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله (وظيفته) حيث يؤدي الرضا الى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا الى نقصان الرغبة في العمل. العتيبي ضرار عبدالحמיד، 133.

3- عرفه pawirosumarto، 2017 انه موقف عام تجاه اداء شخص ما يظهر الفرق بين عدد المنافع التي حصل عليها وبين ما يجب ان يحصل عليه. ابراهيم احمد إبراهيم، 11.

4- بينما يعرفه مصطفى محمد. 2017 هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد (العامل او الموظف) اتجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع حاجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله نحو العمل الذي يشغله حالياً وقد تكون هذه المشاعر إيجابية او سلبية. مصطفى محمد، 4، 2017.

5- في حين يرى البشر أبو سفیان 2019 ان الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الابعاد ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها وبالنمط التكويني لشخصيته. ابراهيم احمد إبراهيم، 11، 2022.

6- عرفه إبراهيم احمد إبراهيم 2022، ان الرضا الوظيفي إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالسعادة والارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولة مهنته التي يعمل بها. إبراهيم احمد إبراهيم، 11، 2022.

7- ويشير بلوك الى ان الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محطة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وادارته مصطفى محمد، 11، 2018.

التعريف الاجرائي:

في ضوء ما تقدم من تعريفات وبناء على اهداف البحث نعرف الرضا الوظيفي تعريفا اجرائيا بانه (شعور أعضاء هيئة التدريس واحساسهم بالارتياح والسعادة اثناء أدائهم لعملهم نتيجة التوافق بين ما يقدمون وما يحصلون عليه فعلا من عملهم، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الرضا المعد لهذا الغرض)

الفصل الثاني: الإطار النظري

أولاً: مدخل:

كثيراً ما نسمع ونرى هؤلاء يتظاهرون وأولئك يضربون عن العمل، بسبب الأجور تارة، او لسوء ظروف العمل تارة أخرى، وبالرغم من أهمية هذين العاملين، ولكن ربما يكون هذا ظاهر الامر، بينما قد تكون الأسباب اشمل من ذلك وأكثر عمقا او كما يقال: (هذا هو الظاهر من جبل الجليد في البحر)، فلماذا يهمل اولوا الامر هذا الامر الى ان يصل الى هذا المستوى من عدم الرضا والتذمر والاضطراب دون حل.

عليه فترى وعلى كل ذي علاقة من منظمات عمل وادارات وعلماء وباحثين.... التصدي لتلك الظواهر وقاية أولاً وعلاجاً ثانياً، وذلك من خلال دراسة الرضا الوظيفي للأفراد وفي كل مؤسسات العمل ومن مختلف جوانبه بشكل أكثر شمولية وعمق للوصول الى العوامل الحقيقية التي تكمن وراء عدم الرضا الوظيفي وبشكل مستمر، لان الرضا الوظيفي ديناميكي ومتغير بتغير الأفراد والعوامل المؤثرة فيه، والحقيقة التي نؤكدها هنا ما أكثر العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تعددا وتنوعا، وما اشد واعظم مخاطرها على الأفراد وصحتهم الجسمية والنفسية واداءهم وإنجازهم، وعلى المنظمات ونظمها وسياستها، وعلاقة الأفراد بعضهم ببعض، وعلى الإدارة.... والمجتمع عامة.

ان الرضا الوظيفي بشكل عام، والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل خاص غاية يصعب ادراكها وتحقيقها كما ذكرنا ونبين أكثر، بسبب تعدد عوامل الرضا وتشابكها، وطبيعة الأفراد في الجامعة وشخصياتهم وقدراتهم وميولهم واتجاهاتهم وثقافتهم وتخصصاتهم العلمية والمعرفية وتعدد الأفراد الذين يتعاملون معهم مدرء ورؤساء وزملاء والأهم والأخطر الطلبة المتباينة منابعهم وطباعهم، ان المهم والأهم تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس الجامعي، ومثله وأكثر ان يشعر اعضاء هيئة التدريس رضا الجامعات والكليات والاقسام واداراتها وأفرادها وطلبتها عن اعضاء هيئات تدريسهم فمتى حصل الرضا المتبادل بين الجانبين ساهمنا في تحقيق الهدف الرئيس وهو الرضا الوظيفي العام للجميع.

لقد قدم العلماء والمفكرون والباحثون الاف الأفكار والآراء والدراسات ففي أمريكا مثلا أنجزت أكثر من (3350) دراسة عام 1976 (مصطفى محمد، مرجع سابق، ولا زالوا يقدمون) كما بينوا وحددوا الآثار لهذه المشكلة وتنتظر المزيد، وما مشاركتنا بهذا البحث الا اننا لم نجد الا النزر اليسير الذي لا يكاد ان يذكر في العراق وخاصة دراسات مقارنة بين الجامعات الحكومية الرسمية والجامعات الاهلية الخاصة التي انتشرت بسرعة في الآونة الأخيرة والتي هي حديثة العهد قياسا بالجامعات الرسمية العريقة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

1- دراسة عكاشة: 1989

أجريت بهدف التعرف على علاقة المناخ التنظيمي في كليات المجتمع بالرضا الوظيفي للعاملين، ودلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للجنس والخبرة على الرضا الوظيفي. (العتيبي ضرار عبد الحميد، مصدر سابق، 137)

2- دراسة العمري: 1995

كانت الدراسة تدور حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الاردنية، والتي اظهرت ان مجال توفير ظروف العمل الملائمة والمناسبة يحتل المرتبة الأولى من الرضا ثم الترقية في المرتبة الثانية، ثم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، واخيرا الراتب. (العتيبي، مصدر سابق، 140)

3- دراسة أبو رمضان، نجوى نعيم. (2004)

هدفت الدراسة الى معرفة اتجاهات العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة نحو عملهم، وذلك من خلال المتغيرات الاتية (ظروف العمل، الأمان الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء المرؤوسين، الراتب والحوافز) فأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج منها: وجود مستوى متوسط الرضا الوظيفي السائد لدى أفراد الهيئة، وان أكثر عناصر الرضا أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي السائد لهؤلاء العاملين هو الشعور بالأمان الوظيفي يليه الراتب الشهري، وان اقلها أهمية في تحقيق الرضا هو ظروف العمل. ناصر، فداء، وحيدر عصام، 159.

4- دراسة العكش والحسين: (2008):

كانت بعنوان: الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن ولتحقيق ذلك صممت استبانة لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر الاتية:

- المكافآت المالية
- الإجراءات الإدارية والبحث العلمي
- الخدمات الاجتماعية
- النجاح الأكاديمي.
- وسائل التدريس.
- تقييم الأداء

وقد استخدم الإحصاء الوصفي لتحليل بيانات العينة، والاحصاء الاستقرائي لاختبار فرضيات الدراسة، وتوصل البحث الى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه تلك العناصر باستثناء عنصري المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء اذ تبين ان رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية وقد اوصت الدراسة بضرورة اتخاذ طرائق وإجراءات موضوعية ومقبولة في عملية التقييم والتركيز على عملية التقييم فقط، ناصر، فداء، وحيدر عصام، 156.

5- دراسة منصور (2010):

هدفت الدراسة الى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، فضلا عن تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة في ذلك وأجريت الدراسة على عينة قوامها (138) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية وشملت عناصر الرضا التي سئل عنها ما يلي (ظروف العمل، وطبيعة العمل، وانظمة الحوافز، والترقيات والعلاقة مع الزملاء) وقد أظهرت النتائج وجود فوارق ذات ودلالة إحصائية في درجة الرضا تبعا لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الاعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل، ناصر فداء، حيدر عصام، 155

6- دراسة العتيبي ضرار عبدالحמיד: 2012

هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد ولقد جاءت هذه الدراسة لتعكس مدى الاهتمام بهذه الظاهرة محاولة بذلك تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي يمكن اجمالها في:

التعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام.
ترتيب العوامل المحددة لمستوى الرضا الوظيفي حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس الوطنيين والمتعاقدين.

قياس درجة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضيين عن العمل وبين فئة غير الراضين من حيث (الدرجة، العملية، الخبرة، السن، والجنس، وقد أجريت على أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الملك خالد وقد تضمنت الدراسة عينة قدرها 322) مفردة واستخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة في طبيعة البيانات وفروض الدراسة مثل (النسب المئوية والتكرارات، المتوسط المرجح بالأوزان، اختبار (Ztest) اختبار (كا) 62 وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

أ. توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضاء أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في (الرضا عن العلاقات العمل إدارة الأقسام العلمية الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الراتب الذي يتقاضاه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وملحقاته)

ب. لا يوجد اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس الوطنيين السعوديين والمتعاقدين على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي (الراتب، إدارة الكلية، الترقية، ظروف العمل، العلاقات بين الزملاء، الأمان الوظيفي، إدارة القسم)

ت. لا يوجد فرق معنوي بين أعضاء هيئة التدريس (سعوديين - متعاقدين) من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديمغرافية المميزة لهم (الدرجة العلمية، مستوى التعليم، الخبرة العلمية، السن، الجنس)

ث. بينت ان ترتيب عوامل الرضا عن العمل ان عامل (الرضا عن العلاقات العمل) جاء في المرتبة الأولى ويليه عامل (إدارة القسم في المرتبة الثانية)، ثم عامل (الأمان الوظيفي في المرتبة الثالثة) وجاء بعده عامل (إدارة الكلية) في المرتبة الرابعة، يليه عامل (الترقية) في المرتبة الخامسة ثم عامل (ظروف العمل) في المرتبة السادسة، اما المرتبة السابعة والأخيرة فقد كان عامل (الرضا عن الراتب وملحقاته).

ج. كما توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات الموضوعية في هذا المجال، العتي، مصدر سابق، 123، 152

7- دراسة ناصر فداء، حيدر عصام: 2014

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (الراتب والشعور بالأمان الوظيفي ودرجة التمكين السائدة وعلاقات العمل بين الأطراف المختلفة والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها عضو هيئة التدريس) ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تكونت من (28) فقرة وذلك لجمع البيانات كما اختيرت عينة عشوائية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بالجامعات الحكومية والخاصة بلغت (150) مفردة وزعت عليها استمارات الاستبانة واسترجعت (120) استبانة وجرى جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة وتوصلت الدراسة الى نتائج من أهمها:

لا توجد فروق جوهرية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق (بنظرتهم نحو الراتب والمكافآت، ورضاهم نحو العلاقة مع الزملاء ورضاهم عن العلاقة بالإدارة وشعورهم بالتمكين الوظيفي)، في حين توجد فروق جوهرية بينهم فيما يتعلق (برضاهم عن العلاقة بالطلبة، شعورهم بالأمان الوظيفي، شعورهم بالمكانة الاجتماعية) كما أظهرت الدراسة وجود اختلاف في ترتيب العوامل المسببة للرضا الوظيفي باختلاف مكان العمل (جامعة حكومية - جامعة خاصة، ناصر فداء، حيدر عصام) 149

8- دراسة إبراهيم احمد إبراهيم: 2022

هدفت الدراسة الى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الاعمال جامعة الحدود الشمالية، وقد استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج المكونات الأساسية ل(32) عنصرا وكان مجموع التباين للعوامل الأربعة المستخرجة من خلال البرنامج يفسر 82.483 وكان العامل الأول هو بيئة العمل وطبيعته والذي يفسر نسبة 33.050 من النسبة التراكمية 82.483، والعامل الثاني هو حضور الندوات والمؤتمرات وعمل الأبحاث وفرص الترقى ومنح مكافآت مقابل ذلك والذي يفسر نسبة 18.926 ثم يليه العامل الثالث والمتعلق بالعلاقة بين الأعضاء في بيئة العمل والذي يفسر نسبة 17.340 من النسبة التراكمية 82.483 وفي ضوء هذه العوامل التي توصلت اليها الدراسة

أوصت بمجموعة من التوصيات لتعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بالجامعات السعودية. إبراهيم، احمد إبراهيم، 113
الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Iiacqu, Schumacher, 1995

هدفت الى تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية مستخدمة تقسيم هرز برج 1968 في نظرية تقسيم العاملين حيث أجري دراسة هدفت الى التعرف على العوامل التي تؤدي الى الشعور بالسعادة في العمل والعوامل المسببة للرضا عن العمل او ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين. ولاحظ ان إشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين فيها تؤدي الى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء، اما العوامل التي يؤدي عدم وجودها الى عدم الرضا (العوامل الصحية) مرتبط بالأجور وسياسة المنظمة ونمط الاشراف والعلاقات الشخصية وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والمركز الاجتماعي. العتيبي ضرار عبدالحמיד، 140.

2- دراسة salalgn, grenga mathis, 1999

هدفت الى معرفة العلاقة بين القيادة الإدارية ودرجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التعليم العالي غرب ولاية فرجينيا الامريكية، فأوضحت النتائج ان هناك علاقة بين القيادة الإدارية وبين الرضا الوظيفي، كما وجدت ان الرضا الوظيفي يزداد مع الرئيس الذي يستخدم أنواعا مختلفة من القيادة عنه في حال الرئيس الذي يستخدم نمط قيادي واحد فقط. العتيبي ضرار مصدر سابق 142

3- دراسة ok para, 2005

هدفت الى اختبار أثر اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة الامريكية وكان مجتمع الدراسة يتكون من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات وتكونت العينة من (1155) عضو من (80) جامعة فا ظهرت النتائج ان هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس وكان مجال ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الاناث بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب والترقيات والاشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور وان هناك أثر ذا دلالة إحصائية للرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي لكلا الجنسين. إبراهيم احمد ابراهيم، 118

4- دراسة ssesanga 2005

وكانت بعنوان الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية وهدفت الى اكتشاف العوامل التي تسهم في تحقيق رضا أعضاء الهيئة التدريسية او استيائهم في عملهم في مجال التعليم العالي في البلدان النامية اذا أجريت الدراسة على عينة تقدر بـ(182) من أعضاء هيئة التدريس مختارة من جامعيين في اوغندا وحللت النتائج في ضوء نظرية هرز برج في تقسيم العوامل التي قد تكون سببا في رضا الفرد او عدم رضاه الى عوامل داخلية وعوامل خارجية وقد أظهرت النتائج ان اهم العوامل المسببة للرضا تتمثل في سلوك زملاء العمل والمظاهر المسببة لاستياء أعضاء هيئة التدريس اتسم بعضها بكونها عوامل خارجية بيئية وتمثلت بـ:(المكافآت والتحكم (الهيمنة) والبحث والترقية وبيئة العمل، ناصر فداء وحيدر عصام،158

تعقيب على الدراسات السابقة:

تعقيبا على جملة الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث او استعرضها في بحثه يتضح ان الدراسات قد تعددت وتنوعت بتنوع الأهداف التي سعت الى تحقيقها وتنوع الموضوعات التي تناولتها والبيئات والبلدان التي تمت فيها فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع الرضا الوظيفي وسعى الى التعرف على مستواه ومنها ما هدف الى تحديد العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي ومنها تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات كالرواتب وعلاقات العمل وظروف العمل ودرجة التمكين والشعور بالأمن الوظيفي والمكانة الاجتماعية والمؤهل العلمي والجنس والخبرة والترقيات... كما ان معظمها استخدم الاستبيان كأداة للبحث وقد استخدم الباحثون عدة وسائل إحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري و(ك2) والتحليل العاملي والنسب المئوية...

تبينت نتائج الدراسات السابقة في درجات تأثير بعض العوامل على الرضا الوظيفي للعاملين في مستوى الترتيب حسب الأولوية والاهمية ففي دراسة (العمرى) كانت (ظروف العمل أولا، ثم الترقيات ثانيا، فالعلاقة مع الرؤساء ثالثا، والراتب رابعا) بينما بينت دراسة (أبو رمضان ونجوى نعيم) ان مستوى الرضا كان متوسطا وان أكثر عناصر الرضا أهمية الشعور بالأمن الوظيفي يليه الراتب الشهري وان اقلها هو ظروف العمل واما دراسة (إبراهيم احمد) فكان العامل الأول هو بيئة العمل وطبيعته والعامل الثاني هو حضور المؤتمرات والأبحاث وفرص الترقى والمكافآت والعامل الثالث هو العلاقة بين الأعضاء.

كما بينت نتائج الدراسات السابقة عن علاقة بعض المتغيرات بالرضا الوظيفي كالجنس اذ أوضحت دراسة (عكاشة) ودراسة (ok para) عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والجنس ومثل ذلك بينت دراسة (عكاشة ومنصور) ان هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والخبرة.

وكانت نتائج الدراسات السابقة للمقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة متقاربة فدراسة (فداء، ناصر، وعصام حيدر) في سوريا بينت انه لا توجد فروق جوهرية بين مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق ببعض المتغيرات (كالرواتب ودرجة التمكين والعلاقة مع الإدارة والزملاء) في حين توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لمتغيرات (الشعور بالأمن الوظيفي والعلاقة من الطلبة والمكانة الاجتماعية) وكذلك في دراسة (العكش، والحسين) في الأردن اتضح انه لا توجد فروق واضحة في اغلب متغيرات الرضا الوظيفي باستثناء متغيري (المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء، اذ تبين ان رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضا وظيفيا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية

ثالثا: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تناول العلماء والمفكرون والباحثون العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والمسببة له تحت مسميات فممنهم من اسمها مصادر الرضا الوظيفي واخرون اسموها عناصر او متغيرات الرضا الوظيفي وسماها اخرون أسباب الرضا الوظيفي، وارتبنا تناول الموضوع تحت مسمى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

وبعد اطلاعا على الجهد الذي قدمه من سبقنا من العلماء والباحثين وخاصة في الإدارة وعلم النفس المهني، وجدنا ان تعدد وتنوع العوامل المسببة والمؤثرة في الرضا الوظيفي او عدم الرضا بتعدد وتنوع الاعمال والمهن وخصائصها وبيئاتها، وطبيعة كل عمل ومتطلباته كما ان طبيعة الأفراد وتكوين شخصياتهم وما يمتلكون من استعدادات وقدرات وأدراك ودكاء وميول وأتجاهات نحو العمل ومتطلباته.

ان الرضا الوظيفي او عدم الرضا كثيرا ما يحدث لأكثر من سبب أي انه محصلة تفاعل العوامل البيئية والسيكولوجية المحيطة بالفرد والخصائص الذاتية له، وطبيعة العمل وتكوين منظمة العمل وان السبب الذي قد يجعل فرد ما غير راض عن عمله ليس من الضرورة ان يكون سببا لعدم رضا فرد اخر كما يختلف العلماء والباحثون في تصنيف تلك العوامل ويمكن ان نبين كل ذلك كالآتي:

هناك من صنفها الى نوعين او عنصرين رئيسيين للرضا او عدم الرضا وكل نوع تتفرع منه عناصر فرعية، ولعل من بواكير الاهتمام بدراسة موضوع الرضا الوظيفي فمن هؤلاء العلماء والباحثين (هرزبرج، ومستتر، وسنيدرمان، وفيرنيونت، ومورس، وشوارتز، ومديندلاندر، ولكود هور، ولاهور) حيث حدد هؤلاء النوع الأول واسموه (العوامل اللصيقة بالعمل نفسه) ومنها نوع العمل وطبيعته والمسؤولية، والتقدم بالعمل والمهارات المكتسبة والمعرفة... وهذه العوامل تسهل عملية تحقيق الذات للفرد في العمل والتي سوف ينجم عنها الشعور بالرضا. اما النوع الثاني هو العوامل الخارجية التي تتعلق ببيئة العمل مثل الأجور والاشراف والعلاقات الاجتماعية بين العاملين، وواجبات العمل ومهامه وسياسة المؤسسة والإجراءات الإدارية وظروف العمل والشعور بالأمان في العمل...

ولقد ذكر بعض الباحثين ان العناصر اللصيقة بالعمل والعناصر الخارجية ذات تأثير مختلف باختلاف نوع العمل ومستوياته فالمهندسون والاداريون والكتبة يصفون أهمية بالغه على العناصر اللصيقة بالعمل كمصادر

للرضا عن العمل، اما المهرة ونصف المهرة وغير المهرة فعلى العكس من هذا اذ انهم يصفون اهمية باللغة على العوامل الخارجية كمصادر للرضا عن العمل كما بين (مورس) ان الرضا يقوم على أساس ما يريد الفرد وما يحصل عليه تبين ان الرضا انما هو وحدة مكونة من مستوى طموح الفرد ومقدار العائد من البيئة وان الرضا يتحقق عندما يكون هذان العاملان في اتجاه واحد وان عدم الرضا يظهر عندما يكون العائد من البيئة اقل كثيرا من مستوى حاجته فهذه العوامل انما هي مكافآت او عقوبات لفكرة الفرد عن نفسه.

لقد اختلفت الآراء وتباينت في درجة تأثير هذه العوامل او تلك في الرضا او عدم الرضا ولكن غالبية هؤلاء الباحثون يرون ان العوامل للصيقة بالعمل أكثر تأثيرا واشد فاعلية في احداث الرضا من العوامل الخارجية. واغلب الظن ان نتائج الدراسات التي قام بها هؤلاء الباحثون كلها صحيحة لان العناصر المكونة لبيئة العمل للصيقة منها او الخارجية ترجع أهميتها لما تحدثه في نفس الفرد تبعاً لكيفية ادراكه لها، ولا شك ان هناك فروقا بين الأفراد، وان العناصر للصيقة او الخارجية تختلف بأهميتها باختلاف الأفراد، وان هناك عنصرا هاما ينبذ غيره من العناصر، الا وهو ما يريد الفرد وما يحصل عليه بالفعل، فاذا كان الاثنان يحققان ما يرغب الفرد فيه نجم عنها الرضا، واذا تعارضا ساد عدم الرضا، وبدا سوء التوافق، عوض عباس محمود 1976. درس في علم النفس الصناعي والمهني... ، 50 – 58

ويرى الباحث إضافة لما تقدم فيما إذا كانت العوامل للصيقة بالعمل أكثر تأثيرا من العوامل الخارجية لان العوامل الخارجية كبيئة العمل والأجور والعلاقات بين العاملين أكثر عرضة للتغير حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في حين العوامل للصيقة بالعمل أكثر ثباتا وديمومة. هكذا صنفها بعض الباحثين الى الصنفين السابقين عوامل لصيقة بالعمل وعوامل خارجية بينما صنفها اخرون ومنهم (فداء ناصر، وحيد عصام) الى العوامل الاتية:

1- عوامل داخلية او خاصة بالفرد وعوامل شخصية.

2- عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة.

3- عوامل خاصة بالأداء

4- عوامل خاصة بالإنجاز

5- عوامل تنظيمية

6- الأجور والمكافآت والحوافز

7- النمو والارتقاء الوظيفي

8- أسلوب القيادة والاشراف

9- عوامل تتعلق ببيئة العمل المادية

10- الاتصال والتواصل بين القادة والمقودين.

هكذا كانت تصنيفات العلماء والباحثين وهناك تصنيفات أخرى ولكننا نكتفي بما ذكرنا ونجمل اهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بالآتي:

1. عوامل تتعلق بالأفراد قادة ومقودين مثل الخصائص الشخصية لكل منهم كالاستعدادات والقدرات والذكاء والعمر والجنس والتخصص العلمي ودرجته والميول والاتجاهات والقيم وهذه لها علاقة في قدرة الفرد على الأداء والإنجاز والصبر والتحمل والتكيف، فينعكس كل ذلك على رضاه او عدم رضاه
2. عوامل تتعلق بالوظيفة ومحتواها ونوعها ومهامها والنمو والترقية فيها وهل هو عمل يتطلب جهدا عقليا ام بدنيا، دائم ثابت او متغير مؤقت...
3. عوامل تتعلق بالأداء والإنجاز اداؤه صعب ام سهل يتطابق مع أهدافه وطموحه وقيمه ام لا
4. عوامل تتعلق بالقيادة الإدارية والإشرافية
5. عوامل تتعلق بالاتصال والتواصل سهولة الاتصال ويسره بين الإدارة والعاملين او بين العاملين بعضهم ببعض.
6. عوامل تتعلق بالبيئة المادية والنفسية.
7. عوامل تتعلق بالأمن والطمأنينة في العمل.
8. عوامل تتعلق بإشباع حاجات العاملين الفسيولوجية والأمن والحب والانتماء والمكانة والاحترام والتقدير.
9. الأجور والمكافآت والحوافز.
10. عوامل تنظيمية الأنظمة والقوانين والإجراءات والتعليمات والرقابة ونظام الثواب والعقاب والحوافز.
11. عوامل صحية جسمية ونفسية.
12. الخدمات التي تقدمها المؤسسة للأفراد.
13. العدالة والموضوعية.
14. الصراع بين القناعة والطموح والقبول.
15. الضغوط النفسية والاقتصادية والاجتماعية.
16. علاقات العمل وتشمل:
 - أ. العلاقات مع الزملاء.
 - ب. العلاقات مع الإدارة والاشراف.

ت. العلاقات مع الطلبة وهذه يتميز بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات عن علاقات العمل في المهنة الأخرى وقد اغفلتها الدراسات السابقة التي اطلعنا عليها الدراسات السابقة باستثناء بعض الدراسات كدراسة (فداء، وحيدر) رغم أهميتها وخطورتها ولذلك ارتأينا استخدام الاستبانة التي أعدها الباحثان لأنها أقرب للواقع العراقي وتضمنها فقرات عن علاقة أعضاء هيئة التدريس بالطلبة. ولقربها من اهداف دراستنا.

اما عوامل الرضا الوظيفي التي سندرسها في بحثنا الحالي فهي:

- 1- مستوى الراتب والمكافآت: من الطبيعي ان يمثل مستوى الراتب والمكافآت الجزية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس دافعا قويا ورضا وظيفيا لقبوله بالعمل والاستمرارية فيه وبذل الجهد عندما يشعر بعدالة احتسابها وتوزيعها لما لها من أهمية تتمثل في إشباع حاجاته الأساسية والمركز الاجتماعي والشعور بالأمن الاقتصادي اما خروجها عن هذا المفهوم فسيستسبب بالاستياء والتذمر وعدم الرضا.
- 2- الشعور بالأمن الوظيفي: ويشمل الشعور بالأمان من فقدان الوظيفة دون وجه حق والأمن والطمأنينة من الإجراءات الإدارية التعسفية وهذا سيرفع المعنويات ويحسن الأداء ويزيد من الرضا
- 3- درجة التمكين: ويقصد بها شعور الأعضاء بأنهم مُمكّنون من العمل ولديهم الحرية على طرح الآراء والأفكار المفيدة، ومشاركون في صنع القرارات
- 4- علاقات العمل مع (الإدارة، الزملاء، والطلبة) علاقات قائمه على الأسس الإنسانية والعدالة والتعاون والتضامن والاحترام والتقدير فحتما هذه ستزيد من مستوى الرضا الوظيفي والأداء والإنتاج ونخص هنا العلاقة مع الطلبة لأنها ليس من السهولة لطلبة في مرحلة المراهقة والشباب ولا بد ان يكون لها دور في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية
- 5- المكانة الاجتماعية: ان الحاجة الى المكانة والتقدير والاحترام احدى حاجات الهامة التي يسعى الانسان لإشباعها كما يرى الكثير من علماء النفس ومنهم (إبراهيم ماسلو) ان شعور عضو هيئة التدريس باعتراف الآخرين إدارة وزملاء وطلبة ورضاهم عنه واعتزازهم به ولا نغالي ان قلنا كلما ازداد شعوره برضا الآخرين عنه ازداد رضاه عن الآخرين والعمل.

رابعا: آثار عدم الرضا الوظيفي على منظمة العمل والعاملين فيها.

عند اطلعنا على التراث العلمي والدراسات السابقة يتضح لنا ان الآثار التي يتركها عدم الرضا الوظيفي كثيرة ومتعددة ومتنوعة وخطيرة نذكر أهمها بما يلي:

1. آثار جسمية وفسولوجية وخاصة الامراض السايكوسوماتية كأمرض القلب والسكر وارتفاع ضغط الدم وقرحة المعدة والاثنى عشر واضطراب القولون والصداع والشعور بالتعب والانهك.

2. آثار نفسية كالتوتر والضييق والملل والقلق واليأس والقنوط وسوء التوافق النفسي والاجتماعي والمهني.
3. آثار اجتماعية سلبية داخل المؤسسة كسوء العلاقة بين الأفراد والإدارة والإشراف او بين الزملاء وكذلك في موضوعنا بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة او قد تسوء علاقة الأفراد مع أفراد أسرهم واصدقائهم وبالتالي قد يلجؤون الى التمرد او الانطواء او اللجوء الى التدخين والمهدئات.
4. كثرة المشكلات وارتكاب المخالفات والشكاوى وحوادث العمل.
5. ازدياد دوران العمل والغياب والتأخر في الحضور للعمل.
6. الإحباط وانخفاض الروح المعنوية
7. تدني مستوى الإنتاجية كما ونوعا.

خامسا: أساليب الوقاية والعلاج:

يمكن للمؤسسة ان تقوم بإجراءات متعددة وأساليب متنوعة فردية او جماعية للوقاية والعلاج ومنها:

- 1- مراعاة الفروق الفردية: وتحديد الأفراد الذين يمكن ان يكونوا اقل رضا لان هؤلاء ان لم نعالج حالتهم سيكونون سببا لتعميم عدم الرضا عند الاخرين.
- 2- وضع الشخص المناسب في العمل المناسب وفقا لقدراته وميوله واستعداداته وتخصصه العلمي
- 3- تحديد العوامل التي من المتوقع ان تكون سببا لعدم الرضا ودراستها ووضع الحلول لها ويمكن الاستعانة بكل من يستطيع تقديم الخدمة وقادر عليها مثل مراكز البحث او الارشاد والتوجيه المهني او مراكز الاعداد والترتيب المهني
- 4- تيسير وتسهيل الاتصالات بين العاملين وقيادة المؤسسة والإشراف او بين العاملين بعضهم مع بعض.
- 5- أسلوب التوجيه والإرشاد لتكوين اتجاهات إيجابية نحو المؤسسة من مختلف جوانبها او تعديل الاتجاهات السلبية نحو المؤسسة.
- 6- إعادة النظر في هيكلية المؤسسة وانظمتها وقوانينها وتعليماتها بين حين واخر، وفقا لمتطلبات العمل وظروفه، مع الموازنة بين حقوق المؤسسة والعاملين فيها.
- 7- مراعاة الضغوط النفسية والاجتماعية والاقتصادية للعاملين في المؤسسة.
- 8- التعزيز (الثواب والعقاب): نبدأ بالقول ان الثواب افضل من العقاب وأكثر تأثيرا فهو يشعر الفرد بالرضا واللذة والسرور ويقوي محددات الدافعية التي تنشط السلوك وتوجيهه ويزيد من تكرار السلوك المرغوب به اما العقاب فيقلل من احتمالية تكراره للسلوك السلبي المرفوض وان إعطاء كل ذي حق حقه يزيد من الرضا ويرفع المعنويات ويقلل من الضغوط النفسية والإحباط وآثارها كما يجب ان

يرتبط الثواب بحدوث السلوك الإيجابي وان يكون فور قيامه بالسلوك الإيجابي ومثل ذلك العقاب وان يكون لكل منها أهمية وقيمة للفرد وان يشعر العاملون بالعدل ويلمسه في كل الأمور. ان العاملين إذا أيقنوا ان هناك ثوابا مجزيا ان قاموا بسلوك إيجابي سيدفعهم للقيام به وبمثله على الوجه الأمثل ومثل ذلك ان أيقنوا انهم سيلقون عقابا مستحقا لسلوكهم السلبي او تقصيرهم فانهم سيرتدعون ولا يقوموا بالسلوك السلبي مرة أخرى

9- وقبل هذا وذاك فان التشخيص المبكر لعدم الرضا الوظيفي للأفراد ومعرفة عوامله وأسبابه من قبل كل ذي علاقة وخص القيادة الإدارية والاشراف وهذا ممكن وسهل لان الرضا او عدم الرضا له أسبابه وعوامله وله مظاهره واعراضه ويمر بمراحل وليس وليد ليلة وضحاها فكلما اكتشفناها مبكرا وشخصناها علميا وموضوعيا استطعنا الوقاية منها وسهل علاجها.

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة:

أولاً: حدود البحث

أ- الحدود البشرية: تشمل أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المعارف الجامعة في الانبار الاقسام

-قسم القانون - قسم تقنيات المختبرات الطبية.

وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة للكليات والاقسام:

-كلية القانون

-كلية العلوم التطبيقية بأقسامها (التحليلات المرضية، التقنيات الاحيائية، الفيزياء الطبية، الكيمياء

التطبيقية)

ب- الحدود المكانية اشتمل البحث الكليات والاقسام المذكورة في كلية المعارف الجامعة رمادي محافظة

الانبار، وجامعة الفلوجة، فلوجة محافظة الانبار

ت- الحدود الزمانية: طبق البحث على أعضاء هيئة التدريس للمؤسستين للعام الدراسي (2022-2023)

ثانياً: مجتمع البحث:

بعد الرجوع الى الإحصاءات الرسمية تبين لنا ان عدد أعضاء هيئة التدريس كان كالآتي.

جدول رقم (1) يبين مجتمع البحث

ت	الأقسام				الاجموع		
		ذكور	اناث	مجموع	دكتورا	ماجستير	مجموع الكلي
أ	جامعة الفلوجة	31	6	37	29	8	37
	كلية القانون	29	17	46	28	18	46
	كلية العلوم التطبيقية						

83	83	26	57	83	23	60	مجموع	
35	35	17	18	35	6	29	كلية المعارف الجامعة قسم القانون	ب
49	49	28	21	49	19	36	تقنيات المختبرات الطبية	
84	84	45	39	84	25	59	مجموع	
167	167	71	96	167	48	119	المجموع الكلي	

ثالثا: عينة البحث:

بعد تحديد مجتمع البحث اختيرت العينة من الكليات والاقسام التي تم تحديدها بالطريقة العشوائية البسيطة بحيث تمثل مجتمع البحث وبعض المتغيرات كالتخصص العلمي والجنس والشهادة فكان العدد (51) عضو هيئة التدريس من كلية المعارف الجامعة وشكلت نسبة (65%) ومثل ذلك كان عدد أعضاء هيئة التدريس من جامعة الفلوجة (52) عضوا بنسبة (62%) وأصبح المجموع الكلي للبعثتين (103) عضو هيئة التدريس مشكلا نسبة (63%) وكما في الجدول التالي

جدول رقم (2) يبين عينة البحث

المجموع الكلي	التحصيل العلمي			الجنس			الكليات والأقسام	ت
	مجموع	ماجستير	دكتورا	مجموع	اناث	ذكور		
24	24	4	20	24	4	20	جامعة الفلوجة كلية القانون	أ
28	28	9	19	28	10	18	كلية العلوم التطبيقية	
52	52	13	39	52	14	38	مجموع	
22	22	10	12	22	3	19	كلية المعارف الجامعة قسم القانون	ب
29	29	19	10	29	11	18	تقنيات المختبرات الطبية	
51	51	29	22	51	14	37	مجموع	
103	103	42	51	103	28	75	المجموع الكلي	

رابعا: أدوات البحث ووسائله الإحصائية:

استخدم الباحث استبيان الرضا الوظيفي الذي اعدده كل من (فداء ناصر، حيدر عصام) المكون من (28) فقرة والذي استخدمه لدراسته التي كانت بعنوان (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي) (دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة) والذي تمتع بالصدق والثبات وهو الأقرب لدراستنا وواقعنا كما مبين في الملحق رقم (1) وقد استخدم الباحث المتوسط الحسابي كوسيلة إحصائية لاستخراج النتائج وتفسيرها اخذين بنظر الاعتبار ان المقياس تتراوح درجاته ما بين (1-5) درجات بحيث تشير درجة (1) الى أدنى رضا وظيفي وان درجة (5) تشير الى اعلى رضا وظيفي واتمه

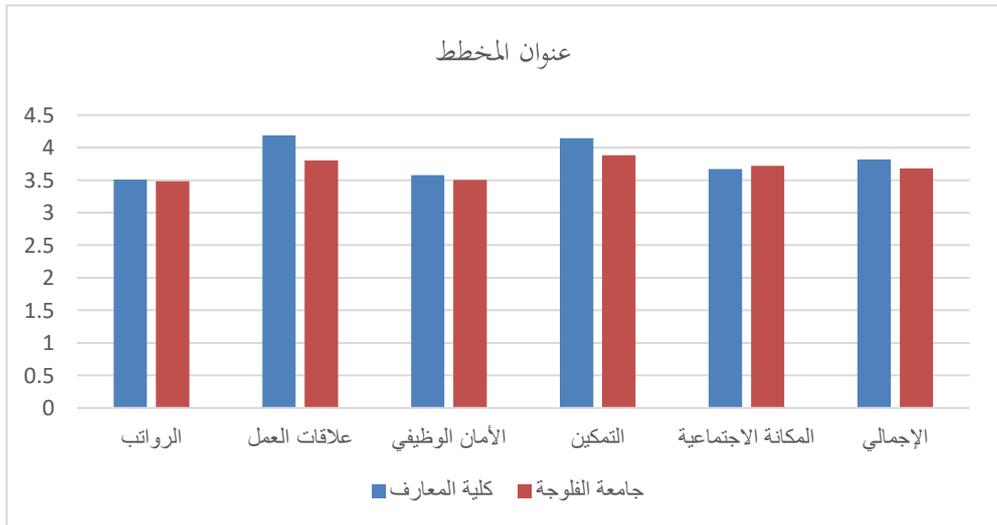
الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيرها:

تضمن هذا الفصل النتائج التي توصلت اليها الدراسة وبيان مدى تحقق أهدافها، وفرضياتها وتفسير النتائج، اذ وبعد تطبيق استبيان الرضا الوظيفي على العينة وتفرغ البيانات وتبويبها، ومعالجتها احصائيا باستخدام المتوسط الحسابي وفقا لأهداف الدراسة وفرضياتها كانت النتائج كما يلي:

أولاً: الفرضية الأولى:

لغرض التحقق من الفرضية الأولى والتي هي (توجد فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي العام ودرجة ترتيب عوامل الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في (كلية المعارف الجامعة، كلية خاصة) وأعضاء هيئة التدريس في (جامعة الفلوجة جامعة حكومية رسمية) كانت النتائج كما في الجدول والرسم البياني الآتيين:
جدول رقم (3) يبين نتائج مستوى الرضا الوظيفي العام وترتيب عوامل الرضا الوظيفي تبعاً لمكان العمل (كلية المعارف الجامعة خاصة) و (جامعة الفلوجة حكومية)

الترتيب	كلية المعارف الجامعة		جامعة الفلوجة		عوامل الرضا	التسلسل
	المتوسط	الترتيب	المتوسط	الترتيب		
5	3.481	5	3.506	5	الراتب	1
2	3.805	1	4.186	2	علاقات العمل	2
4	3.501	4	3.575	4	الأمان الوظيفي	3
1	3.883	2	4.143	1	درجة التمكين	4
3	3.721	3	3.671	3	المكانة الاجتماعية	5
	3.678		3.816		الإجمالي	



ومن بيانات الجدول السابق رقم (3) والرسم البياني رقم (1) يتبين لنا ما يلي:

1- ان مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسستين (كلية المعارف الجامعة، كلية خاصة /وجامعة الفلوجة، جامعة حكومية) كان جيدا فهو اعلى من المتوسط الفرضي (2,5) حيث بلغ المتوسط الحسابي في كلية المعارف الجامعة (3,816) بينما كان في جامعة الفلوجة (3,678) وهذا يعني ان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة اعلى منه لدى أعضاء هيئة في جامعة الفلوجة، ولكنه فرق قليل نسبيا ويمكن تفسير هذا المستوى الجيد فوق المتوسط من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسستين (خاص - حكومي) الى ان الجميع يخضعون الى نفس القرارات والضوابط والتوجيهات الصادرة عن وزارة التعليم العالي، والى ظروف اقتصادية وسياسية وامنية ومهنية متشابهة الى حد كبير، او ان فرص العمل لغير الراضين عن عملهم، او الراغبين لترك العمل والبحث عن عمل اخر في مكان اخر محدودة جدا، فما عليهم الا ان يرضوا ويتكيفوا مع الواقع المعاش الذي يشير الى وجود عشرات الالاف من حملة الشهادات العليا يبحثون عن فرصة عمل ولن يجدها او لربما ان الجامعات والكليات الخاصة تبذل قصارى جهدها لتعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس لديها لتنافس الجامعات الحكومية لإثبات كفاءتها ولاستقطاب الأعضاء والطلبة اليها او لربما ان الجامعات الحكومية تراجعت عن توفير المتطلبات وبعض الامتيازات التي كان يجب ان توفرها

2- كما تشير بيانات الجدول رقم (3) لنتائج ترتيب عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن العمل من الأعلى درجة الى الأدنى فالأدنى في المؤسستين التعليميتين فس نجد ان ترتيب عوامل الرضا في كلية المعارف الجامعة كان كالآتي:

كان عامل (علاقات العمل) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4,186) ثم يليه عامل (درجة التمكين) في المرتبة الثانية بمتوسط قدره (4,143) فعامل (المكانة الاجتماعية) بمتوسط قدره (3,671) ثم عامل (الأمان الوظيفي) بالمرتبة الرابعة بمتوسط قدره (3,575) وكان عامل (الراتب) في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط قدره (3,506) وكانت جميعها اعلى من المتوسط الفرضي الذي هو (2,5) في حين كان ترتيب عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة كالآتي:

كان عامل (درجة التمكين) في المرتبة الأولى بمتوسط قدره (3,883) يليه عامل (علاقات العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط قدره (3,805) ثم عامل (المكانة الاجتماعية) في المرتبة الثالثة بمتوسط قدره (3,721)، فالأمان الوظيفي جاء بالمرتبة الرابعة بمتوسط قدره (3,501) في حين كان عامل (الراتب) في المرتبة الخامسة والأخيرة، بمتوسط قدره (3,481).

وتوضح نتائج العوامل التي لها علاقة بمستوى الرضا الوظيفي في المؤسسات كما في الجدول (3) الى تشابه ترتيب مواقع ثلاثة منها رغم اختلاف درجة متوسطاتها الحسابية والتي هي (الرواتب) حيث كان ترتيبها الخامس والأخير في المؤسسات (والمكانة الاجتماعية) كان ترتيبها الثالث في المؤسسات، و(الأمان الوظيفي) كان ترتيبه الرابع في المؤسسات اما العاملين الاخرين فقد اختلف ترتيبهما في المؤسسات (فعلاقات العمل) كان ترتيبها الأول في كلية المعارف بمتوسط قدره (4,186) بينما كان ترتيبها في جامعة الفلوجة في المرتبة الثانية بمتوسط قدره (3,805) وهو اقل نسبيا مما هو عليه في كلية المعارف.

اما عامل (التمكين) في كلية المعارف الجامعة فكان ترتيبه الثاني بمتوسط قدره (4,143) في حين كان ترتيبه في جامعة الفلوجة الأول وبمتوسط قدره (3,883) رغم ان متوسطه أدني مما هو عليه في كلية المعارف الجامعة:

وتبين النتائج ان المتوسطات الحسابية لكل عوامل الرضا الوظيفي في كلية المعارف الجامعة اعلى منه في جامعة الفلوجة، وان كان الفرق قليلا وليس جوهريا باستثناء عامل المكانة الاجتماعية فقد كان في جامعة الفلوجة اعلى مما هو عليه في كلية المعارف الجامعة وان كان الفرق قليلا وليس جوهريا وكما بين في الجدول رقم (3)

لقد تشابهت نتائج ترتيب عوامل الرضا الوظيفي في دراستنا الحالية مع دراسة (العتيبي إبراهيم) في ترتيب بعض العوامل واختلفت في بعضها الاخر فكانت نتائج دراسة (العتيبي) ان عامل الرضا عن (علاقات العمل) كانت بالمرتبة الأولى، يليه عامل (إدارة القسم) في المرتبة الثانية ثم يليها عامل (الأمان الوظيفي) في المرتبة الثالثة، وجاء بعده (إدارة الكلية) في المرتبة الرابعة ثم (الترقية) في المرتبة الخامسة يليها ظروف العمل في المرتبة السادسة اما المرتبة السابعة والأخيرة فكان لعامل (الرضا عن الراتب) لذا يمكننا القول انها تشابهت في ترتيب عامل علاقات العمل في المرتبة الأولى والراتب في المرتبة الأخيرة والأمان الوظيفي في المرتبة الثالثة كذلك تشابهت مع دراسة فداء ناصر، وعصام حيدر في بعض العوامل التي بينت بانه لا توجد فروق جوهرية في بعض العوامل كالرواتب والعلاقة مع الزملاء والإدارة، وشعورهم بالتمكين الوظيفي كان في الجامعات الحكومية افضل مما هو عليه في الجامعات الاهلية وبهذا النتائج نستطيع القول بتحقيق الفرضية الأولى التي ترى انه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في كلية المعارف الجامعة الخاصة، والعاملين في جامعة الفلوجة الحكومية، وقد تبين انه في صالح كلية المعارف الجامعة، وان هذا الفرق

فرق نسبي قليل وليس جوهريا كما تبين ان هناك فروق نسبية في درجة ترتيب بعض عوامل الرضا الوظيفي بين المؤسساتين.

ثانيا الفرضية الثانية:

من اجل التحقق من الفرضية الثانية القائلة (توجد فروق جوهرية بين) (كلية المعارف الجامعة كلية خاصة) - (وجامعة الفلوجة حكومية) فيما يتعلق بعوامل الرضا الوظيفي كلا على حدة (الراتب وعلاقات العمل والأمان الوظيفي، ودرجة التمكين، والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس) قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية لاختبار الفرضية الثانية وفرضياتها الفرعية التي تبين وجود او عدم وجود اختلاف جوهري بين عينتي الدراسة تبعا لمتغير مكان العمل (كلية المعارف الجامعة كلية خاصة - وجامعة الفلوجة حكومية رسمية) لكل عامل من عوامل الرضا الوظيفي وكانت النتائج كالاتي:

1- الرضا عن الراتب:

لكي نتحقق من الفرضية الفرعية الأولى المتعلقة (بالرضا عن الراتب) القائلة (توجد فروق جوهرية بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسساتين تبعا لمكان العمل) (كلية المعارف الجامعة) كلية خاصة و (جامعة الفلوجة) حكومية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لعامل (الرواتب) كانت النتائج كما في الجدول (4) التالي:

جدول رقم (4) يبين المتوسط الحسابي لعامل الرضا عن الرواتب تبعا لمكان العمل

ت	العامل	مكان العمل	المتوسط	الترتيب
1		كلية المعارف الجامعة	3.506	5
2	الراتب	جامعة الفلوجة	3.481	5

وعند مقارنة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي عن الرواتب كما في الجدول (4) يتبين ان الفروق نسبية بسيطة غير جوهرية تبعا لمكان العمل (كلية المعارف الجامعة) كلية خاصة، التي كان المتوسط الحسابي للرضا عن الرواتب (3,506) في حين كان التوسط الحسابي للرضا عن الرواتب في (جامعة الفلوجة) جامعة حكومية (3,481) فالفرق بينهما قليلا نسبيا في صالح كلية المعارف وكلاهما يقع في المرتبة الخامسة والأخيرة لعوامل الرضا الوظيفي وقد يعود هذا الفرق النسبي والقليل الى ان بعض أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة لديهم مصدر دخل اخر، اذ ان بعضهم متقاعد وهذا يساعدهم على مواجهة بعض متطلبات الحياة وان كان الجميع يعانون من الغلاء المتصاعد في مختلف جوانب الحياة كما تشير النتائج الى ان عامل الرواتب يقع في

المرتبة الخامسة والأخيرة قياساً لعوامل الرضا الأخرى في كلتا المؤسساتين وان كان المتوسط الحسابي الفعلي لهما اعلى من المتوسط الفرضي (2,5) وهذا يؤكد ان الفروق جزئية بسيطة بين المؤسساتين على عامل الراتب. كما تشير النتائج الى ان دراستنا الحالية تتشابه مع نتائج دراسة (فداء ناصر، وحيدر عصام) ودراسة (العتيبي ضرار) التي اشارت الى ان عامل الراتب جاء في المرتبة الأخيرة للرضا الوظيفي وبهذه النتائج تحققت الفرضية الفرعية الأولى التي ترى وجود فروقا بين أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية المعارف الجامعة الخاصة وجامعة الفلوجة الحكومية فكان في صالح كلية المعارف الجامعة في موضوع الرضا عن الراتب.

2- علاقات العمل:

من اجل التحقق من الفرضية الفرعية الثانية المتعلقة (بالرضا عن علاقات العمل) التي مفادها: (توجد فروق جوهرية بين أعضاء هيئة التدريس في المؤسساتين تبعا لمكان العمل) (كلية المعارف الجامعة) كلية خاصة، و(جامعة الفلوجة) حكومية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي لعامل (علاقات العمل) كانت النتائج كما في الجدول (5) الآتي:

جدول رقم (5) يبين المتوسط الحسابي للرضا عن علاقات العمل تبعا لمكان العمل

ت	علاقات العمل	مكان العمل	
		كلية المعارف الجامعة	جامعة الفلوجة
أ	مع الزملاء	4.324	3.895
ب	مع الإدارة	4.235	3.882
ج	مع الطلبة	4.00	3.640
د	الاجمالي	4.186	3.805

يتضح لنا من الجدول رقم (5) ان المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي عن علاقات العمل بمجمعتها التي تشمل (العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الطلبة) في المؤسساتين كان جيدا فهو الأعلى وفي المرتبة الأولى بالنسبة لعوامل الرضا الوظيفي الأخرى في (كلية المعارف الجامعة) اذ بلغ (4,186) وكان اعلى نسبيا مما هو عليه في (جامعة الفلوجة) الذي بلغ (3,805) والذي يأتي في المرتبة الثانية لعوامل الرضا ان الرضا العالي عن علاقات العمل بكل جوانبها قد يعود الى ان مجتمع الجامعة أساتذة وإدارة وطلبة ارفع طبقات المجتمع وأكثرهم وعيا وثقافة ونضجا وتنظيما ومعرفة بحقوقهم وواجباتهم وهذا حتما سينعكس على العلاقات فيما بينهم او هكذا يجب ان يكون او قد يعود الى ان مجتمع أعضاء الهيئة التدريسية، والإدارة، والطلبة في المنظمين متجانس الى حد كبير من النواحي الاجتماعية والمهنية والدينية والقومية فاعلهم من أبناء محافظة الانبار، وان ما تعرض له أبناء المحافظة من محن أمنية وتهجير زاد الانسجام والتعاطف والتعاون فيما بين أعضاء الهيئة التدريسية والإدارة، والطلبة بعضهم مع بعض، وهكذا يتضح ان عامل الرضا عن علاقات العمل في

الصدارة في كلية المعارف والمرتبة الثانية في جامعة الفلوجة، وبعد عرضنا النتائج الرضا العام لعلاقات العمل سنوضح كل عامل فرعي من عوامل الرضا عن علاقات العمل الفرعية، العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة والعلاقة مع الطلبة وكانت النتائج كما يلي:

أ- العلاقة مع الزملاء: يدلل المتوسط الحسابي في الجدول (5) الى وجود رضا وظيفيا جيدا وهو الأعلى في علاقات العمل في المؤسساتين اذ بلغ (4,324) في كلية المعارف، وهو أكثر ارتفاعا مما هو عليه في جامعة الفلوجة الذي بلغ (3,895) واعلى من المتوسط الفرضي في كليتهما، وهذا يدل على وجود فروق في الرضا عن العلاقة مع الزملاء لصالح كلية المعارف الجامعة، وقد يعود الى ان كلية المعارف الجامعة فيها عدد غير قليل من الأعضاء المتقاعدين ولما لديهم من خبرات متراكمة في طبيعة العلاقات المهنية والإنسانية لبعضهم بعض، بل ان بعض الأعضاء الشباب كانوا طلبة لبعض الأساتذة المتقاعدين العاملين في كلية المعارف الجامعة

لقد اختلفت نتائج دراستنا الحلية عن دراسة فداء ناصر، وحيدر عصام في سوريا التي بينت انه لا توجد فروق جوهرية في علاقات العمل لدى الأعضاء في الجامعات الحكومية عنه في الجامعات الخاصة وبهذا تم التحقق من الفرضية الفرعية الثانية التي نص على وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة الخاصة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة الحكومية فيما يتعلق برضاهم عن العلاقة مع الزملاء وان كان الفرق نسبيا في صالح كلية المعارف الجامعة وبذلك تتحقق الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة الخاصة وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة الحكومية فيما يتعلق برضاهم عن العلاقة مع الزملاء

ب- الرضا عن العلاقة مع الإدارة: يشير المتوسط الحسابي في جدول السابق (5) الى وجود رضا وظيفيا لأعضاء هيئة التدريس عاليا وجيدا للعلاقات مع الإدارة في كلتا المنظميتين تتجاوز المتوسط الفرضي (2.5) حيث كان في كلية المعارف الجامعة (4,235) وهو افضل واعلى نسبيا مما هو عليه لدى أعضاء هيئة التدريس في (جامعة الفلوجة) الذي يبلغ (3,882) ان هذا الفرق الذي هو في صالح كلية المعارف الجامعة قد يعود الى انه في الغالب يتم اختيار عمداء الكليات الخاصة من أساتذة في الجامعات الحكومية الرسمية ذو خبرة يتدربون كعمداء للكليات الخاصة لفترة معدودة، وهم في الغالب يكونوا معروفين من قبل أعضاء هيئة التدريس في الكليات الخاصة، كذلك رؤساء الأقسام نسبة غير قليلة منهم متقاعدون ذو خبرات في الجامعات الحكومية، ولعل ذلك سيكون عاملا مساعدا

لتمكين العلاقة مع الإدارة في الكليات الخاصة ويزيد من رضا أعضاء الهيئة التدريسية بل والرضا المتبادل

ت- الرضا عن العلاقة مع الطلبة: يتضح من الجدول السابق (5) ان الرضا عن علاقة اعضاء هيئة التدريس مع الطلبة كان المتوسط الحسابي لها ادنى من متوسطي العلاقة مع الزملاء والإدارة ومع ذلك تشير النتائج الى وجود علاقة طيبة لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات مع طلبتهم واعلى من المتوسط الفرضي (2.5) حيث بلغ في كلية المعارف الجامعة الخاصة (4,000) وهو اعلى منه في جامعة الفلوجة الرسمية الذي بلغ (3.640) وهذه النتائج تختلف عن نتائج دراسة (فداء ناصر وحسين عصام) في سوريا التي بينت نتائجها ان العلاقة مع الطلبة في الجامعات الحكومية افضل مما هو عليه في الجامعات الخاصة وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثانية التي تفترض وجود فروق فيما يتعلق برضا أعضاء هيئة التدريس عن علاقتهم بالطلبة فتبين انه في صالح كلية المعارف الجامعة وان كان الفرق بسيطاً نسبياً

3- الشعور بالأمان الوظيفي:

من اجل التحقق من الفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة (بالشعور بالأمان الوظيفي) القائلة: (توجد فروق جوهرية بين المؤسسات (كلية المعارف الجامعة خاصة)، (وجامعة الفلوجة حكومية) فيما يتعلق بالأمان الوظيفي كعامل (للرضا الوظيفي) كانت النتائج كما في الجدول الاتي:

جدول رقم (6) يبين المتوسط الحسابي للرضا عن الأمان الوظيفي تبعاً لمكان العمل

ت	العامل	مكان العمل	المتوسط	الترتيب
1	الأمان الوظيفي	كلية المعارف الجامعة	3.575	4
2		جامعة الفلوجة	3.501	4

عند المقارنة بين المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لعامل الشعور بالأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة (كلية خاصة) كما في الجدول رقم (6) والبالغ (3,575) بالمتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة (جامعة حكومية) والبالغ (3,501) يتبين انه لا توجد فروق جوهرية بينهما وان كليهما يقعان في المرتبة الرابعة من عوامل الرضا الوظيفي وان كان في كلية المعارف اعلى بنسبة قليلة عما هو عليه في جامعة الفلوجة، على الرغم من انه كان المتوقع ان يكون الشعور بالأمان الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة الحكومية الرسمية الذين يتمتعون بتعيين ثابت على الملاك الدائم ويخضعون لقانون التقاعد والضمان الاجتماعي بانه سيكون الأعلى ان انخفاضه في المؤسسات قد يعود الى معايشة

أعضاء هيئة التدريس في العقدين الأخيرين لأحداث جسام كفضل بعض الأعضاء من الوظيفة ونزوح وهجرة آخرين داخل البلاد وخارجها أو قتل البعض الآخر لأسباب سياسية وأمنية واقتصادية وتختلف دراستنا عن دراسة فداء ناصر، وحيدر عصام التي بينت ان الشعور بالأمان الوظيفي في الجامعات الحكومية اعلى منه في الجامعات الخاصة وبهذا أجبنا على الفرضية الفرعية الثالثة

4- الشعور بالتمكين:

للتحقق من الفرضية الفرعية الرابعة المتعلقة (بالشعور بالتمكين) القائلة:
(توجد فروق جوهرية بين المؤسستين (كلية المعارف الجامعة – وجامعة الفلوجة) فيما يتعلق (بدرجة التمكين) كعامل للرضا الوظيفي كانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (7) يبين المتوسط الحسابي للرضا عن عامل (الشعور بالتمكين) تبعاً لمكان العمل

ت	العامل	مكان العمل	المتوسط	الترتيب
1	الشعور بالتمكين	كلية المعارف الجامعة	4.143	2
2		جامعة الفلوجة	3.883	1

بالمقارنة بين المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لعامل الشعور بالتمكين لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة (خاصة) البالغ (4,143) والذي يقع في المرتبة الثانية لعوامل الرضا الوظيفي والمتوسط الحسابي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة (حكومية) والبالغ (3,883) ويقع في المرتبة الأولى لعوامل الرضا الوظيفي، اذ يدلل المتوسطين على وجود رضا جيداً عالياً تجاوز المتوسط الحسابي الفرضي وكان موقع ترتيبها الأول في جامعة الفلوجة والثاني في كلية المعارف الجامعة لعوامل الرضا الوظيفي، وان الفرق بين المتوسطين كان نسبياً في صالح كلية المعارف الجامعة وان متوسطها الحسابي اعلى مما هو عليه في جامعة الفلوجة وبهذا النتيجة نكون قد تحققنا من الفرضية الفرعية الرابعة التي تشير الى وجود فروق بين المؤسستين فيما يتعلق بعامل الشعور بالتمكين.

5- المكانة الاجتماعية:

لغرض التحقق من الفرضية الفرعية الخامسة المتعلقة (بالمكانة الاجتماعية) القائلة: (توجد فروق جوهرية بين المؤسستين (كلية المعارف الجامعة – وجامعة الفلوجة) فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية كعامل للرضا الوظيفي) كانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (8) يبين المتوسط الحسابي لعامل المكانة الاجتماعية تبعاً لمكان العمل

ت	العامل	مكان العمل	المتوسط	الترتيب
1	المكانة الاجتماعية	كلية المعارف الجامعة	3.671	3
2		جامعة الفلوجة	3.721	3

يتبين لنا من الجدول (8) ان الفروق بين متوسطي الرضا الوظيفي لعامل المكانة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة (خاصة) والبالغ (3,671) وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفلوجة (حكومية) والبالغ (3,721) كان اعلى نسبيا مما هو عليه في كلية المعارف وكان ترتيبها الثالث في المؤسستين وقد يعود هذا الفرق النسبي الى ان نظرة الأعضاء الى العمل في المؤسسات الحكومية أكثر ضمانا من المؤسسات الخاصة الاهلية، وان امامهم فرص أكثر للترقية والتقدم في المناصب، خاصة وان تجربة القطاع الخاص في التعليم الجامعي لازالت تجربة حديثة نسبيا في العراق. وبهذه النتائج تحققت الفرضية الفرعية الخامسة المتعلقة بالمكانة الاجتماعية التي تشير الى وجود فروق نسبية بين المؤسستين، اذ كان في صالح جامعة الفلوجة الحكومية، وهذا يتفق من نتائج دراسة فداء ناصر، وعصام حيدر.

الفصل الخامس:

أولاً: الاستنتاجات:

في ضوء ما تم عرضه في الفصول السابقة نستنتج ما يلي:

- 1- توجد عوامل كثيرة ومتعددة ومتنوعة لها علاقة بمستوى الرضا الوظيفي بينها كثير من العلماء، والمفكرين، والباحثين، واكدتها الدراسات والبحوث السابقة في حين لم تؤكد بعض البحوث تلك العلاقة لبعض العوامل.
- 2- هناك اعراض تظهر على الأفراد غير الراضين وظيفيا يمكن ملاحظتها وتشخيصها والتعرف عليها وعلى آثارها على المنظمة واتاجها، ويمكن الوقاية منها وعلاجها.
- 3- كان مستوى الرضا الوظيفي العام في المؤسستين، كلية المعارف الجامعة (كلية خاصة)، وجامعة الفلوجة (الحكومية) بمستوى جيد، فهو اعلى من المتوسط الحسابي الفرضي.
- 4- كانت الفروق بين المستوى الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة فوفا نسبيا في صالح كلية المعارف الجامعة، وكذلك فان الفروق بين عوامل الرضا الوظيفي الخمس فوفا نسبيا لأربعة منها في صالح كلية المعارف الجامعة، باستثناء عامل المكانة الاجتماعية فالفرق جزئي في صالح جامعة الفلوجة.
- 5- كان عامل الرضا عن الأجور هو الأكثر تأثيرا في عدم رضا أعضاء هيئة التدريس في المؤسستين.

6- تبين ان أدبي مستوى لعامل علاقات العمل كان العلاقات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

ثانيا: التوصيات والمقترحات:

- 1- زيادة فرص اشراك أعضاء هيئة التدريس في التخطيط، والقرارات الجامعية ذات الأهمية لهم.
- 2- النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة يتناسب مع ظروف الحياة وإشباع حاجات الأعضاء الأساسية اذ جاء هذا العامل بالمرتبة الخامسة والأخيرة في المؤسسات، ويدلل هذا على عدم الرضا في ضوء الغلاء وارتفاع الأسعار، وثبات الرواتب
- 3- اجراء دراسات متتابة ومقارنة عن الرضا الوظيفي بين الجامعات الحكومية الرسمية والجامعات والكليات الخاصة، ودراسة عوامل رضا أخرى قد يكون لها علاقة في الرضا او عدم الرضا الوظيفي، في ضوء ندرة الدراسات المقارنة في العراق والبلاد العربية
- 4- تحديد معايير وضوابط قبول الطلبة في الجامعات والكليات الخاصة من حيث العدد ومستوى التحصيل الدراسي يتناسب والتخصصات العلمية وعدد أعضاء الهيئة التدريسية
- 5- تمثين العلاقة المتبادلة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس مبنية على الالتزام والاحترام المتبادل وخاصة في الكليات الخاصة
- 6- العمل على اشعار أعضاء هيئة التدريس بالأمن والطمأنينة اذ جاء هذا العامل بالمرتبة الرابعة ما قبل الأخيرة

ثالثا: الملاحق:

بسم الله الرحمن الرحيم

كلية المعارف الجامعة

قسم اللغة الإنكليزية

تحية طيبة وبعد...

زميلتي زميلي العزيز، يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان (الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة وجامعة الفلوجة (دراسة تطبيقية مقارنة) من اجل مقارنة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية المعارف الجامعة وأعضاء هيئة التدريس في جامعه الفلوجة، والتعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. فنرجو التكرم من سيادتكم الإجابة بدقه وموضوعية عن الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان حتى تكون نتائج هذا البحث دقيقة وسليمة.

علما ان المعلومات التي سوف تدلون بها ستكون موضع سرية تامة وامانة في اعناقنا ولن نستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم

القسم الأول: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (أ) أو كتابة الاجابة المناسبة

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- الجامعة او الكلية التي يعمل بها.....الكلية.....
- 3- القسم الذي تعمل به.....
- 4- الشهادة: ماجستير دكتوراه
- 5- عدد سنوات الخبرة بعد شهادة الماجستير او الدكتوراه.....
- 6- التخصص العلمي: علوم إنسانية علوم تطبيقية صرفة
- 7- الرتبة الأكاديمية.....

القسم الثاني: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (أ) امام العبارة التي تناسب رأيكم

الرقم	العبارة	موافق جدا	موافق	متحايد	غير موافق	غير موافق على الاطلاق
1	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع متطلبات المعيشة					
2	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع أهمية العمل الذي أقوم به					
3	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه والدرجة العلمية التي احملها					
4	الراتب مناسب مقارنة بزملائي في المهنة					
5	الراتب الذي اتقاضاه يشجع على القيام بالعمل بشكل افضل.					
6	اشعر بالموودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل					
7	العلاقة مع زملائي في القسم ممتازة					
8	تسود النزاعات بشكل واضح على العلاقات بين الزملاء					
9	علاقتي بزملائي تؤثر سلبا في عملي في الكلية					
10	اشعر بالموودة والتعاون المتبادل بيني وبين إدارة الكلية.					
11	تتدخل إدارة الكلية في عملي بشكل غير مرض					
12	افضل لو كانت الكلية تدار من قبل أشخاص اخرين					
13	يتسم الطلبة في الكلية بقدر كبير من الاحترام					
14	علاقتي بطلبة الكلية مرضية بشكل عام					
15	اكثر ما يتعجبني في هذا العمل نوعيه الطلبة الموجودين					
16	اجد صعوبة في التعامل مع الطلبة الموجودين في الكلية					
17	عملي الحائلي يشعري بالأمن الوظيفي					
18	اشعر ان وجودي في الكلية مؤقت					
19	لا توجد معايير واضحة لاستمرار عملي في الكلية					
20	اشعر بثقة عالية من الإدارة بكل ما يتعلق بعملتي في الكلية					
21	يتاح لي القيام بما اراه مناسباً في عملي دون املاوات الإدارة					
22	ارائي تاخذها الإدارة دوراً بالحسبان					
23	يتسم العمل الذي أقوم به بالوضوح التام					
24	توفر إدارة الكلية كل ما احتاج اليه لأداء مهامي					
25	اسم الكلية التي اعلم فيها يشعري بالفخر					
26	تطورت نظرة الاخرين تجاهي منذ عملت بهذه الكلية					
27	اشعر بالاهمية نتيجة عملي في هذه الكلية.					
28	افضل العمل في كلية حكومية لأنها أكثر قبولا من الناحية الاجتماعية					

الباحث

م.م. عبدالمعتم جابر حامد

قسم اللغة الانكليزية