



قياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة المستنصرية

Measurement the level of Job satisfaction Faculty staff of Al-Mustansiriya university

فاطمة محمد خضر الغراوي

الجامعة المستنصرية كلية التربية

fmhammed98@gmail.com

ملخص:

سعت الدراسة إلى تصميم مقياس خاص لقياس أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية، وتم تطبيق المقياس على عينة مكونة من 277 فرداً من أعضاء الهيئة التعليمية باختلاف درجاتهم العلمية (محاضر، محاضر مساعد، أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، ومن مختلف الكليات التابعة للجامعة.

يتألف المقياس من 36 فقرة موزعة على أبعاد الرضا المتمثلة في: الأجر، الترقى، طبيعة العمل (محتوى) وظروفه، جماعات العمل، الحرية في العمل، المكانة الاجتماعية، وأما ثبات المقاس فقد كان باستعمال معامل ألفا كرونباخ حيث بلغت قيمته (0.866) وبلغت قيمة الصدق (0.93) وهو معدل ثبات عالٍ للثبات وللاتساق الداخلي لل فقرات حيث كانت قيمة (ف= 19.6 عند ألفا=0.001).

ولقد أظهرت الدراسة وجود رضا كلي أعلى من المتوسط لأعضاء الهيئة التعليمية، لكن لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا تعزى إلى المتغيرات المستقلة.

Abstract:

The study aimed to design a special scale to measure members of the educational staff at Al-Mustansiriya University. The scale was applied to a sample of 277 members of the educational

staff, with different academic degrees (lecturer, assistant lecturer, professor, assistant professor, teacher), and from various colleges affiliated with the university.

The scale consists of 36 items distributed on the dimensions of satisfaction, which are: pay, promotion, nature of work (content) and conditions, work groups, freedom at work, and social status. As for the reliability of the scale, it was using the Cronbach's alpha coefficient, where its value reached 0.866, and the validity value reached 0.93. It is a high reliability rate for the reliability and internal consistency of the items, as the value of $F = 19.6$ at $\alpha = 0.001$.

The study showed that there was overall satisfaction higher than the average for the members of the educational staff, but no statistically significant differences appeared in the average satisfaction attributed to the independent variables.

مقدمة:

يعدُّ أعضاء الهيئة التعليمية رأس المال الفكري للجامعة؛ لأن الجامعة تقوم بالدرجة الأولى على جهود هؤلاء، وهم أساس العملية التعليمية، وجزء أساسي ومورد العلم وسيلة نقله إلى الطلبة.

فصحيح إن الموارد البشرية لأي منظمة حكومية أو خاصة هي عصب تلك المنظمة وهي العمود الفقري الذي بدونه لا يكون هناك وجود لها (للمنظمة)، ولأنَّ الإنسان يمارس هذا الدور الحيوي والمهم في حياة المنظمات، فمن الإنصاف والعدل إعطاؤه الاهتمام الكافي الذي يليق بإنسانيته، ويحقق حقوقه التي كفلها له القانون سواء أكانت مادية أو معنوية.

وتأتي الدراسة في أنَّ نجاح أي مؤسسة يعتمد بالدرجة الأولى على العاملين فيها، فصحيح أنه لا يمكن إهمال أي دور مهما صغر لكن لا بد من أن نقول إن أعضاء الهيئة التعليمية الدور الأكبر في تخريج الجيل الجديد الذي يؤكل إليه مهام النهوض بالمجتمع، فالرضا الوظيفي يوفر للفرد تدريبا منظما على المستوى الجسدي وحوافز إدراكية على المستوى العقلي، ومكانة مرموقة على المستوى الاجتماعي.

أولا: الإطار المنهجي:

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

لقد أكدت دراسات عدة أن الرضا الوظيفي يعدُّ من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عال من الأداء، فقد أشار بعض علماء الاجتماع والنفس على حد سواء أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجيته وانطفائه، فمن أهم عوامل نجاح المدرس في العمل،

هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح الجامعة كمؤسسة تربوية.

يعدُّ الأستاذ الجامعي أساس العملية التعليمية، فهو يؤهل ويقدم للمجتمع كوادِر بشرية لتدخل وتباشر عملها في دفع عملية التنمية الشاملة للمجتمع ، ولاسيما أن المجتمع بات يعتمد على الكوادِر المختصة ،لذا بات من الضروري أكثر من ذي قبل الاهتمام بها وتأهيلها بشكل أفضل لأن المتغيرات الملحة بات تتطلب جيلا أعرف وأكثر تأهيلا، وانطلاقا من هذه المتطلبات بات من الضروري الاهتمام بالأستاذ الجامعي الذي هو أساس قيام هذه الهيئات التعليمية واستمرارها في أداء وظائفها، وقياس مدى رضاه الوظيفي، لتوفير أفضل البيئات والظروف للمزيد من العطاء ، فالرضا أساس العطاء.

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، بحسب مواقعهم الوظيفية ومرتباتهم العلمية ومدى تأثير العوامل الشخصية المتمثلة في: العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، وتأثير العوامل الوظيفية المتمثلة في عدد سنوات الخبرة، والمرتبة العلمية، المسمى الوظيفي ومقدار الدخل الشهري، المزايا الخدمية الأخرى، والدورات أو مؤتمرات البحث العلمي، وذلك على مستويات ومتغيرات الرضا الوظيفي، وتتبلور مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيسي جملة من التساؤلات الفرعية:

- 1- ما متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الكلية؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- 5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير القدم الوظيفي؟

6- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الدخل الشهري؟

2- أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من منطلق قوة تأثير الرضا عن العمل على الإنجاز والأداء والرفع من معدلات ومستويات العطاء والإبداع، وإذا كانت دراسة الرضا عن العمل ذات أهمية خاصة في المجالات الإدارية والصناعية فإنها ذات خصوصية أهم في المجالات التربوية وفي مجال التدريس الجامعي تحديداً كون عمل المدرس الجامعي يهدف لتعزيز قدرة الطلبة على امتلاك المعرفة العلمية وتحقيق النمو، وبالتالي فإن من الطبيعي أن ينعكس رضاه عن عمله أو عدمه في أدائه لمهامه.

من ناحية أخرى فإن مهنة التدريس الجامعي تعبر ركيزة للارتقاء بالجيل الجديد الذي منوط به مهام كبيرة، وإعداد هذا الجيل يتطلب رضاً وظيفياً عالياً للمدرس الجامعي عن عمله المطلوب، لذا من الممكن للدراسة الحالية أن تبرز جوانب عدم الرضا عند للمدرس الجامعي للعمل على توفير الظروف الملائمة والمناسبة التي تسهم في تحقيق مستويات أعلى من الرضا وبالتالي الارتقاء بالعملية التدريسية لمستويات أفضل.

3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- أ- التعرف على مستوى الرضا لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية.
- ب- التعرف على جوانب الرضا / عدم الرضا لدى أعضاء الهيئة التعليمية.
- ت- الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الكلي وأبعاده لأعضاء الهيئة التعليمية تبعاً لمتغيرات الدراسة المتمثلة في: العمر، الجنس، الحالة المدنية، المرتبة العلمية، العمر المهني، والكلية التي ينتمي إليها.

4- مفاهيم الدراسة:

الرضا الوظيفي (job satisfaction) هو موقف الفرد تجاه عمله المتمثل بمجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي تعبر عن مدى الارتياح، ناتجة عن الإشباعات للحاجات المتنوعة عبر ما توفره المهنة من أجر وحوافز مادية ومعنوية، وفرص للترقية وعلاقات عمل وتحقيق للذات.

وتعرفه الباحثة بأنه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاوته لمهنته التي يعمل بها، التي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام.

5. الدراسات السابقة:

تناولت كثير من الدراسات موضوع الرضا الوظيفي وفي قطاعات وظيفية متنوعة، إيماناً منها بأهمية العنصر البشري، ودوره المحوري في الإنتاج وتقديم أفضل النتائج سواء أكان المنتج: سلعة مادية أو خدمة أساسية أو ترفيهية أو تدريسي وغيرها.... ومن هذه الدراسات:

1- دراسة (العاتي و اشميلة، 2023) التي أشارت الى أن نجاح وتقدم أي مؤسسة تعليمية في تحقيق أهدافها بشكل كبير على مستويات الأداء والرضا الوظيفي معاً، ونظراً لأهمية هذا الموضوع، فإن هذه الدراسة تهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي لهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي لبيان هذا الأثر من خلال تصميم استبانة تكونت من احدى عشر بعداً؛ عشرة منها تتعلق بالمتغيرات المستقلة الرضا الوظيفي وهي مصداقية الإدارة ومرونته العلاقات مع القيادة الأكاديمية، المشاركة في اتخاذ القرارات الأعباء التدريسية الإشراف على الرسائل العلمية، الدعم المالي للبحث العلمي، النمو المهني والتقني المكتبة البيئية الداعمة، الراتب والمكافئات والحوافز الإضافي)، وآخر يتعلق بالمغير التابع (الأداء الوظيفي)، وتوصلت الدراسة الى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي معهد زلتين في ليبيا.

2- دراسة (بن يوب، 2019) والمعنونة (الرضا الوظيفي واثره في تحسين اداء العاملين. دراسة ميدانية لمؤسسة عمر بن عمر) اهتمت الدراسة بالاجابة الى على عدد من التساؤلات المتمثلة بكيفية تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين داخل مؤسسة عمر من عمر، وماهي اتجاهات الرضا الوظيفي في المؤسسة، وهل نجاح المؤسسة يعتمد على تحسين أداء العاملين، وهل شعور العمال بالرضا الوظيفي يؤثر على أدائهم، وتوصلت الدراسة الى إن الرضا الوظيفي الفعلي يولد أداء فعال وممارسة فعالة، وهذا ما يترجم في مواقف الموظف اتجاه عمله، فهو المحرك الأساسي لدفاعيه الأفراد لأداء العمل بجديه مما يؤدي إلى زيادة فرص الرقي والتقدم في العمل وزيادة نسبة النجاح هو درجه رضاهم عن المهام والوظائف الموجهة إليهم، الأمر الذي أوجب على المؤسسة مواكبه كل ما يحدث من تغيير والبحث عن أنجح السياسات لتحقيق أهدافها من أجل التكيف والمحافظة على بقائها واستمرارها في محيطها الخارجي.

3- دراسة (خامت، 2019) وقد هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا عن المناخ التنظيمي لدى العاملين وعلاقته بالجنس والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي والعمر ومسمى الوظيفة، ومكان

العمل وقد شملت الدراسة 2741 فردا. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن المناخ التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والعمر، بينما وجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا عن المناخ التنظيمي لدى العاملين تعزى لمتغيرات حسب الوظيفة ومكان العمل. ومن نتائج الدراسة أن أعلى درجات الرضا للعاملين قد تركزت في مجال معايير الأداء والبيئة التنظيمية والانتماء، بينما كانت أدنى مستويات الرضا في مجال الحوافز وتحمل المسؤولية والعلاقات الإنسانية والمخاطرة.

4- دراسة (الشيخ خليل، 2008) : بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض التغيرات الديمغرافية لدى المعلمين". هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية للمعلمين مثل الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية وغيرها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بطريق المسح الاجتماعي بالعينة، حيث بلغت عينتها 360 معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لكلا الجنسين لصالح الإناث، والمؤهل العلمي لصالح الدبلوم، والمرحلة الدراسية لصالح المرحلة الأولى، فضلاً عن عدم وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة.

5- دراسة (النمر، 1993) بعنوان " الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاع الخاص والقطاع العام، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى رضا العاملين عن وظائفهم في القطاع العام والخاص، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى رضا أعلى في القطاع الخاص منه في القطاع العام، قد أظهرت الدراسة تفوقاً للقطاع الخاص بمستوى الأجور، ومستوى الخدمات المقدمة للعمال، بينما أظهرت تفوق القطاع العام على القطاع الخاص فيما يتعلق بالقوانين والمستقبل الوظيفي.

6- دراسة (العتيبي، 1991) المعنونة (الرضا الوظيفي بين موظفي القطاع العام والخاص في دولة الكويت) ، وهي دراسة استطلاعية مقارنة، وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي القطاع الحكومي والخاص لصالح القطاع الحكومي على وفق أبعاد الراتب ونظام الترقى والمكافآت وعدد الساعات العمل اليومية ومواعيد الدوام، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا العام في القطاع العام والقطاع الخاص فقد كان متوسط الرضا الوظيفي يشير إلى أن الموظفين في القطاع العام والخاص راضون إلى حد ما عن وظائفهم

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة تتفق مع توجه الدراسة الحالية في كونها تقيس مستوى الرضا العام للموظفين إجمالاً، لكن الدراسات شملت مواقع إنتاجية وتدريبية للمرحلة الأولى، وتعتبر الدراسة الحالي متميزة في تناولها لرضا أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية، لما لها دور مهم

في رفد المجتمع بكوادره الأساسية، وقد استفادة الدراسة من الدراسات السابقة بتحديد بعض المتغيرات وتحديد جوانب للرضا وكذلك في المنهجية المتبعة.

ثانيا: الإطار النظري: مفهوم الرضا وأبعاده:

1. مفهوم الرضا:

لقد شاع مفهوم الرضا لدرجة كبيرة في أدبيات العلوم الاجتماعية، فقد بذلت محاولات وجهود متنوعة ومبكرة نسبيا لبلورة هذا المفهوم ولعل منها مساهمة سوبر الذي كان يرى " أن رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يتوقف على موقعه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها الفرد أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته (Pop, 2020, p. 74).

كما حدد جينسبرغ وزملاؤه بتحديد لثلاثة أنواع مختلفة للرضا عن العمل أولها عوامل الرضا الداخلية، وهي تلك التي تأتي من مصدرين هما:

- 1- السعادة التي تستمد من حيث النشاط العمل (السعادة الوظيفية)، والإحساس بالإنجاز الذي يخبره الفرد من مقابلة مستويات اجتماعية بنجاح، ومن تحقيق الشخص لقدراته أثناء عملية الإنجاز.
- 2- المرضيات المصاحبة التي ترتبط بالظروف الفيزيائية والنفسية لعمل الفرد مثل نظافة مكان العمل والتهوية والاستمتاع برفاق العمل وغيرها.
- 3- المرضيات الخارجية وهي المكافأة والأجور والعلاقات، وقد أشار جينسبرغ وزملائه أنه من المهم ليس هو كم هذه المرضيات فحسب، ولكن كم هو حجم تلك المرضيات في علاقته بتوقعات الفرد، باعتبارها وظيفة لقيمه وأهدافه. (L. K, 2018)

وقدم بول لوك تعريفا للرضا من خلال "سياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي، فالرضا الوظيفي من وجهة نظره: اتجاه يعدُّ محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، ويكشف في نفسه تقدير الفرد للعمل وإرادته، ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الإسهامات التي يقدمها العمل وإرادة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات، ولهذا فإن الفرد قد يحب بعض أشكال العمل وبنفس الوقت قد يكره غيرها، ويرى أن المعلومات التي تشكل الرضا توجد في الضغوط الاجتماعية، وتأثيرات الهيكل الإداري الرسمي، والبناء غير الرسمي. (أ. تراور، 2018، صفحة 134)

وقد شاع استعمال كثير من المصطلحات المتعلقة بالرضا للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، فهناك الروح المعنوية والاتجاه نحو العمل وهناك أيضاً الرضا، إذ إن هذه

المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله. (علي، 2021)

وقد بذلت عدة محاولات من قبل أساتذة علم الاجتماع العمل وعلم اجتماع التنظيم لتحديد مفهوم الرضا، فمنهم من يرى أنها الحالة التي يكون فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي والرغبة في النمو والتقدم وتحقيقاً لأهداف المادية والاجتماعية، وهذا التفاعل يكون سلبياً، وعندما يشعر الفرد بعدم الرضا عن العمل الذي يقوم به نتيجة لعوامل مادية أو معنوية.

ومن المحاولات على سبيل المثال لا الحصر:

- الرضا عن العمل عبارة عن مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد وتحمله على القول بصدق: إنني راض عن وظيفتي.

- الرضا عن العمل هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل التي تجعل الفرد محباً له، مقبلاً عليه في بدء يومه دون أي غضاضة، فقد ركز هذا التعريف على الظروف المحيطة بالعمل (ركز هذا التعريف على الظرف المحيطة بالعمل).

- الرضا أو عدم الرضا يتوقف عن اتجاهات الفرد المختلفة التي يمارسها الفرد تجاه عمله وتجاه العوامل المرتبطة به تجاه حياته بشكل عام، وهذا التعريف يجعل الشعور بالرضا رهينة اتجاهات الفرد التي تختلف حسب اختلاف مستوى الإدراك والخبرة الفردية والشخصية المتميزة للفرد.

- الرضا عن العمل عبارة عن درجة شعور الفرد مدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها من وظيفة من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة، حيث أن درجة الرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشغلها وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة، وما تشبه هذه الوظيفة من حاجاته الفعلية لكن هذا التعريف ركز على الإشباع الفردية، فإنه لم يذكر العوامل الفردية المحيطة بالعمل التي تؤثر على درجة الرضا. (شامي، 2010)

وقد تطور مفهوم الرضا الوظيفي من النظرة البسيطة على أنه شعور عام يحمله تجاه عمله إلى نظرة مركبة تحلل كل من مكونات وعوامل هذا الشعور.

ويرى الشيخ أن دراسة الرضا من الممكن أن تتم من خلال أسلوب الرضا الكامل عن المهنة وأسلوب الجوانب المتعددة حيث ينظر إلى الرضا على أنه يتكون من مشاعر مرتبطة بعناصر المهنة. (الشيخ خليل، 2008، صفحة 12)

والجدير بذكره اختلاف النظرة إلى الرضا فقد تعداه إلى استعمال طرق مختلفة لقياسه، البعض كان يرى أن المقابلة أمثال هوبوك ، والبعض الآخر كان ينظر إلى سلوك العمال من خلال الملاحظة، واستنتاج بعض الملاحظات حول مواقف ومشاعر وحوافز أو دوافع أولئك العاملين في ضوء ما تمت ملاحظة جوانب سلوكهم، وحاول كارتر قياس الفروق بين ما يحقه الفرد فعلا وما يطمح إلى تحقيقه، فقد طور بورتير أسلوب قياس الرضا الوظيفي الذي يربط بين الظروف الموضوعية والفعلية الذي يعدها الموظف ظروفًا مثالية .

وعمد البعض لقياس هذا الرضا من خلال الحوافز حيث أنه يمكن أن يتم تحديد الرضا من خلال هذا التوازن فإن ذلك يؤدي إلى حالة من الشعور بالرضا لدى العاملين، إذا لم يتحقق ذلك التوازن، فإن هذا يخلق حالة من الشعور بعدم الرضا الوظيفي. (ضيايف، 2008)

وعليه فإننا نرى أن الرضا هو موقف الفرد تجاه عمله المتمثل بمجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي تعبر عن مدى الارتياح، ناتجة عن الإشباعات للحاجات المتنوعة من خلال ما توفره المهنة من أجر وحوافز مادية ومعنوية، وفرص للترقية وعلاقات عمل وتحقيق الذات.

2. عوامل الرضا الوظيفي:

تعددت آراء الباحثين حول عوامل الرضا الوظيفي، فكل وجه نظر خاصة به، البعض يرى أن الرضا ما هو إلا نتاج عاملين هما الخصائص الفردية، وخصائص بيئة العمل.

ويرى باحثون آخرون إنما هو نتاج ثلاث عناصر: بيئة العمل، ومحتوى العمل والموظف نفسه. (العمرى و نجوم، 2015)

ويرى د عبد الوهاب أن هناك خمسة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي وهي: عوامل ذاتية خاصة بالفرد، عوامل خاصة بنوع الوظيفة، وعوامل خاصة بالأداء، وأخرى خاصة بالإنجاز، وأخيرا العوامل المنظمية الخاصة بسياسات المنظمة كالأجور، الترقية، والنقل.

وقد حدد كيث ستة عوامل للرضا الوظيفي، ثلاثة منها تتصل بالعمل بصفة مباشرة، هي الرضا عن العمل نفسه، الاندماج مع الزملاء، وكفاية الإشراف، وثلاثة منها تتصل بالعمل بصفة غير مباشرة وهي عدالة المكافآت والحوافز المادية، الحالة الصحية والذهنية، وتوفير الأهداف الواضحة للمنظمة.

ويرى عدلي أن عوامل الرضا تتكون من تسعة عوامل هامة: النمو النفسي وإتاحة الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، الراتب والضمانات، المسؤولية، الإشراف الشخصي، التقدير،

العلاقات والمرؤوسين، الطرق المتبعة للإشراف، فرص الترقية، ظروف العمل ومتطلباته وظروفه المادية، وأنظمة العمل وإجراءات الإدارة. (بن يوب، 2019)

إن الرضا يتحقق من خلال فئات الوظيفة التي تتشابه إلى حد كبير مع محددات كيث: وهي الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجر، الرضا عن فرص الترقى والارتقاء الوظيفي، والرضا عن أسلوب الإشراف أو نمط القيادة، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية. (أ. تراور، 2018)

أي أن العوامل المؤثرة في الرضا لدى الموظف هي: الأجر المتقاضى، الترقية، الأمن، الاحترام والتقدير، جماعات العمل، الإشراف، الحرية في العمل، العلاقات والبدائل والمكافآت.

وعليه فإننا نرى أن عوامل محددات الرضا تتحد في تتمثل في:

- 1- الأجر.
- 2- الترقى.
- 3- طبيعة العمل (محتوى) وظروفه.
- 4- جماعات العمل.
- 5- الحرية في العمل.
- 6- المكانة الاجتماعية.
- 7- فرص التدريب والتأهيل.

ثالثا: الإجراءات المنهجية:

1. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون المجتمع من جميع أعضاء الهيئة التعليمية والموزعين على كليات الجامعة وفق الجدول المرفق.

عينة البحث: بلغ عدد أفراد العينة (277) من أعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة المستنصرية، وهي عينة طبقية حصصية من أعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة وبلغت نسبتها (10%)، أما انتقاء المبحوثين ضمن إطار الكلية الواحدة فتمت بالطريقة العشوائية البسيطة.

وسحبت العينة من كليات: (الهندسة المعلوماتية)، (الهندسة المدنية) (الهندسة الميكانيكية والكهربائية)، (هندسة العمارة)، (الصيدلة)، (الزراعة)، (الطب البشري)، (طب الأسنان) (العلوم) (الحقوق)، (التربية) (الأداب)

2. مجالات الدراسة:

- المجال البشري: أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة التي تشمل أعضاء الهيئة التدريسية والفنية في الجامعة المستنصرية.
 - المجال المكاني: ضمن حدود كليات الجامعة المستنصرية المختارة.
 - المجال الزمني: يتحدد المجال الزمني من بداية تشرين الأول 2023 حتى نهاية كانون الثاني 2023.
 - منهج الدراسة: تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يقدم وصفا ملائما ودقيقاً لموضوع البحث، ويوضح خصائصه ودرجات ارتباطه بمتغيرات الدراسة.
 - أداة الدراسة وإجراءاتها: في نطاق إجراءات تطوير أداة الدراسة، وبعد أن تم اختيار أداة الاستبانة كوسيلة لقياس الرضا الوظيفي تم تصميمها بعد الاطلاع على جملة من الأدبيات النظرية المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى البحوث المطبقة وبعد تصميمها قامت الباحثة بجملة من الإجراءات لضمان صدقها وثباتها فقد تم تجريب فقرات المقياس على عينة استطلاعية، وتم تسجيل ملاحظاتهم على فقرات المقياس من حيث الفهم والوضوح، وإعادة صياغة الفقرات وفق الملاحظات المسجلة.
 - صدق الأداة : للتأكد الصدق الظاهري للأداة تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين للإبداء ملاحظاتهم، وأرائهم وبيان مدى شموليتها وصحة الفقرات ووضوحها، وتحقيقها لأهداف البحث، وتم أخذ جميع الملاحظات المعترف بها وإجراء التعديلات المناسبة علماً أن المحكمين جميعهم من أساتذة علم الاجتماع بجامعة دمشق وأساتذة التربية بالجامعة المستنصرية المشهود لهم بالخبرة والدراية الدقيقة في مجال البحوث، حيث اجمعوا على (98%) من فقرات المقياس باعتبارها مناسبة للمفاهيم النظرية وتعكس محتواها المعرفي ويعد هذا مؤشر عال لصدق الأداة.
 - ثبات الأداة: لقياس مدى ثبات الأداة، قامت الباحثة بقياس مستوى الثبات الكلي للاستبانة باستعمال معامل الارتباط الداخلي ألفا كرونباخ حيث بلغ (0.866) وبلغت قيمة الصدق (0.93) وهو أكبر من (0.7) وهو معدل ثبات عال نسبياً، حيث كانت قيمة (ف = 19.6) عند (ألفا = 0.0001) وتعد هذه القيمة مؤشراً إضافياً لصدق الأداة حيث تبين مدى الاتساق الذاتي بين الفقرات والمجموع الكلي لعمليات المقياس.
- تتألف الاستبانة من قسمين القسم الأول: يتضمن البيانات الأساسية والمتغيرات المستقلة المتعلقة بأعضاء الهيئتين التعليمية وتشمل: الجنس، العمر المهني، الدخل الشهري، الكلية، الحالة المدنية، والمرتبة العلمية.

القسم الثاني: فكانت تحوي على (36) بند تمثل في مجملها الرضا، كما أن يمثل في مجملها الرضا الوظيفي وفق 6 فقرات موزعة حسب أبعاد الرضا الوظيفي.

6. المعالجة الإحصائية:

تم تفريغ البيانات المستخدمة باستعمال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لاستخراج التحليلات المناسبة والمتمثلة في :

- المتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون
- تحليل أحادي الاتجاه
- اختبارات
- اختبار ليفين للتجانس

• الدراسة الميدانية ونتائجها:

1. خصائص العينة:

- إن نسبة الذكور في العينة (67.5%) مقابل (32.5%)، وفي الحقيقة هي نسبة تمثيل النساء في الكادر التعليمي للجامعة مع وجود اختلاف في نسبة توزعهن على الكليات المختلفة مع وجود كثافة في بعض الكليات وخلو بعض الكليات من العنصر النسائي إلى حد ما.
- كما يتضح أن نسبة الأساتذة (أستاذ دكتور) في العينة (10.6%) ونسبة الأساتذة المساعدين (15.16%) ونسبة المدرسين (20.21%) ونسبة المحاضرين (31.76%) ونسبة القائمين بالأعمال (22.38%) من أفراد العينة والحقيقة هي نسب حصصية لنسب تمثل الدرجات العلمية لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة .
- ومن الملاحظ أن النسبة الأوفر حظا للمحاضرين كون الجامعة تلاحظ دائما في خططها الدراسية مراعاة كل التخصصات ومراعاة التوسع في التخصصات والأقسام المتنوعة، لذلك تستقطب الأوائل من كل الأقسام في الكليات وتأهيلهم وإيفادهم للحصول على الدرجات العلمية المطلوبة.
- ومما لا شك فيه تعكس النسب غنى الجامعة بالكادر التعليمي المتخصص من ذوي الخبرة ولاسيما الأساتذة والأساتذة المساعدين (راجع الجدول رقم (1) بالمتعلق بالقدم الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية)

وبالاحظ في العينة أنها لم تلاحظ أرامل أو مطلقين ربما للصدفة، لكن نشير أن ارتفاع مستوى التعليم قد يلعب دوراً في التقليل من حالات الطلاق.

جدول رقم (1) يبين القدم الوظيفي للعينة أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية

جدول رقم (1) يبين القدم الوظيفي للعينة أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية

النسبة المئوية	العدد	القدم الوظيفي
60.3%	167	سنوات 1-10
22.4%	62	سنة 11-20
17.3%	48	سنة 21-30
100.0%	277	الإجمالي

2. مناقشة أسئلة البحث :

1- ما مدى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية؟

جدول رقم (2) يبين متوسط الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الرضا عالي	أكثر من المتوسط و أقل من عالي الرضا	متوسط الرضا	بين منخفض الرضا و أقل من المتوسط	منخفض الرضا	البعد
.77007	3.7771	277	35.4%	41.5%	15.9%	6.9 %	4 %	الأجر
.61266	3.5187	277	23.2%	26.2%	31.3%	17.6%	1.2 %	فرص الترقى
.71303	3.8635	277	36.3%	33.0%	15.9%	10.3%	4.5%	المكانة
.47938	3.3550	277	21.1%	11.8%	48.7%	18.4%	0%	فرص التدريب

1.03143	3.6504	277	29.2%	18.0%	42.4%	9.3 %	1.1 %	العلاقة مع جماعات العمل
.75947	3.1200	277	19.7%	9.1%	36.5%	33.1%	1.6 %	الحرية في العمل
.73701	3.1805	277	20.9%	10.0%	37.0%	30.3%	1.7 %	محتوى العمل
.61958	3.0513	277	19.3%	9.7%	34.7%	29.5%	6.8 %	ظروف العمل
.4983	3.464	277	25.6%	19.9%	32.8%	18.9%	2.6 %	الرضا الكلي

دال إحصائياً عند مستوى ≥ 0.05

يلاحظ من الجدول رقم (2) :

إن النسبة الأكبر من أعضاء الهيئة التعليمية لديهم رضا متوسط وقد بلغت هذه النسبة 32.8% أما نسبة أعضاء الهيئة التعليمية غير الراضين وظيفياً فقد بلغت 2.6% فهي نسبة منخفضة جداً، أما أعضاء الهيئة التعليمية الراضين بشكل مطلق فقد بلغت 25.6% أي حوالي نسبة ربع أفراد العينة تقريباً، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين لهم رضا أقل من المتوسط ولكنه أعلى من المنخفض 18.9%، والذين لديه رضا أعلى من المتوسط ولكنه أقل من المطلق فهم 19.9%، أما المتوسط الحسابي الرضا فقد بلغ حوالي 3.464 أي الرضا كان أعلى من المتوسط ولكنه أقل من المطلق.

بالنسبة للأبعاد الرضا فيلاحظ أن جميع أبعاد الرضا كانت أكثر من المتوسط وكانت أبعاد الرضا متقاربة جداً مع تمايز لبعدها المكانة الاجتماعي، ثم بعد العلاقة مع زملاء العمل فبعده الأجر والتعويضات المادية، من الملاحظ أن بعد ظروف العمل (بيئة العمل) حظي بأقل نصيب من الرضا، ويفسر هذا الارتفاع في الرضا لكون الجامعة تقدم ميزات مادية كتعويض التفرغ العلمي ومكافآت التحكيم ومكافآت الأبحاث ومعنوية وخدمية كالمكتبات الإلكترونية الضخمة والروابط والمكتبات الجامعية التي لا بأس بها؛ فضلاً عن ميزات البحث العلمي والتقدير الاجتماعي. ومن الملاحظ العلاقة الجيدة القائمة بين أعضاء الهيئة التعليمية والرضا عن جماعات العمل ويفسر بالرقى في الدرجات العلمية ينعكس بالسلوك الاجتماعي للإنسان.

ورغم أنّ الرضا في الحرية في العمل كان أعلى من المتوسط لكنه أقل من باقي الأبعاد ويفسر للتقيد الجامعة بالمناهج المحددة والمفردات الجامعية، كما أن الترقى يخضع لأسس ومبادئ محددة تقوم على البحث العلمي وعلى مدة الخدمة... وغيرها.

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الجنس؟

جدول رقم (4) يبين نتائج اختبارات واختبار ف للكشف عن فروق في الرضا تبعا لمتغير

البعد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ف	مستوى الدلالة	ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة لـ	الفرق بين المتوسطات	الفرق بين الخطأ المعياري
رضى للترقى	ذ	187	3.5294	.61020	.207	.649	.421	275	.674	.03312	.07872
	ث	90	3.4963	.62059				173.154	.676		
لمكانة	ذ	187	3.9080	.72534	.701	.403	1.500	275	.135	.13691	.09127
	ث	90	3.7711	.68141				186.061	.127		
رضى للتدريب	ذ	187	3.3440	.45973	2.815	.095	-.548	275	.584	-.03375	.06158
	ث	90	3.3778	.51977				157.925	.600		
علاقة جماعات العمل	ذ	187	3.6444	1.00830	.840	.360	-.140	275	.889	-.01858	.13256
	ث	90	3.6630	1.08358				164.930	.891		
الحرية في العمل	ذ	187	3.1725	.73781	.231	.631	1.661	275	.098	.16135	.09712
	ث	90	3.0111	.79580				164.405	.108		
محتوى العمل	ذ	187	3.2308	.71866	.085	.771	1.643	275	.101	.15491	.09426
	ث	90	3.0759	.76729				165.869	.110		
ظروف	ذ	187	3.0663	.60561			.582	275	.561	.04631	.07958

.08158		.571	165.108	.568	.343	.901	.65001	3.0200	90	ث	العمل
.07872	.03312	.674	275	.421	0.750	0.855	0.64012	3.3595	187	ذ	الرضا الكلية
.07919		.676	173.154	.418			0.63012	3.3450	90	ث	

ف دالة دال إحصائيا عند مستوى $0.05 \geq$

ت دال إحصائيا عند مستوى $0.05 \geq$

يلاحظ من الجدول رقم (4) :

- بالنسبة لاختبار ت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتوسط الرضا الكلي تبعا لمتغير الجنس عند مستوى 0.05 ، وكذلك عدم وجود دلالة إحصائية لمتوسط الرضا لأبعاد الرضا عند مستوى دلالة 0.05 ، ولوحظ وجود فروق ذي دلالة عند مستوى 0.13 لبعد واحد وهو بعد فرص التدريب وإعادة التأهيل.
 - بالنسبة للفروق ما بين المتوسطات تبعا لمتغير الجنس لوحظ إن الفروق بسيطة جداً فهي لا تتجاوز 0.03 بالنسبة للرضا الكلي، ولوحظ وجود فروق لا تتجاوز 0.16 بالنسبة لبعد الحرية في العمل، وبعد الانسجام مع طبيعة العمل .
 - بالنسبة لاختبار ف لم يظهر وجود فروق عند مستوى دلالة 0.05 وظهرت فروق عند بعد واحد فقط وهو بعد فرص التدريب وإعادة التأهيل فقط وعند مستوى 0.095 فقط.
 - الخطأ المعياري متناهي الصغر وهو 0.079 في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري 0.64012 للذكور، و0.63012 للإناث، أما الانحراف المعياري الكلي 0.49838 وهي قيمة أقل من واحد الأمر الذي يفسر عدم وجود تباين في متوسط الرضا.
- ويفسر ذلك (عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05) إلى إنَّ قوانين الجامعة لم تميز بين الذكر أو الأنثى ولا تعط أحدهما أي امتياز عن الآخر، والقوانين تطبق على الجميع من حيث الامتيازات والواجبات فالجامعة تشجع البحث العلمي والعطاء والنشاط وتمنح الأجر وتعويض التفرغ العلمي تبعا للمرتبة العلمية، ليس للجنس، ويتم اختيار الكادر التعليمي وفق معايير خاصة يراعى فيها المعدل والخبرات والشهادات الأعلى ، أما وجود فروق فقط في بعد التدريب والتأهيل يمكن أن يعزى للكليات فقط ، فالفرق يرجع إلى أن الكليات العلمية هي الكليات التي تعتمد على التدريب والتأهيل بصورة أكبر من باقي الكليات، التي تكون نظرية كالتربية أو الآداب .
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير المرتبة العلمية ؟

جدول رقم (4) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	N	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	ف	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أستاذ	29	3.2529	.41457	.0769	.916	4 72	.455
أستاذ مساعد	42	3.3254	.46845	.0722			
مدرس	56	3.5357	.48275	.0645			
محاضر	88	3.3333	.46869	.0499			
قائم بالأعمال	62	3.2529	.41457	.0769			

دال إحصائياً عند مستوى $0.05 \geq$

تشير النتائج في الجدول رقم (4) لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الكلي تعزى لمتغير المرتبة العلمية، يمكن تفسير ذلك بالتقاطع مع ما توصلت له دراسة (جواد الشيخ خليل: 2008) وذلك انطلاقاً من الاعتبارات التالية:

- إن ارتفاع مستوى التأهيل العلمي يساهم بالحصول على فرص جديدة للتقدم في المجال الوظيفي.
- إن ارتفاع مستوى التأهيل العلمي غالباً ما يترافق مع امتلاك معارف ومهارات علمية جديدة، وبالتالي فإن امتلاك العامل لمهارات جديدة في مجال العمل سيلعب دوراً في مدى أدائه لعمله في ضوء المعرفة الجديدة هذا ما ينعكس على رضاه عن عمله سواء بزيادة الرضا على اعتبار أنه أصبح أكثر قدرة على أداء مهامه، أو بانخفاضه على اعتبار أنه أصبح يتطلع لمهام أفضل تتناسب مع تأهيله.

ويمكن تفسير ذلك أن العاملين في حقل التعليم العالي في الجامعة يمتلكون قدر من المعرفة والمهارات المختلفة التي تعزز من أدائهم الوظيفي وتحسن من علاقتهم في ضوء الجامعة بالإضافة إلى قدرتهم إلى تحسين ظروف العمل، كما أن قوانين الترفع العلمي تسمح بأن يكون المحاضر بعد حصول الدرجة العلمية المطلوبة مدرسا والمدرس أستاذاً مساعداً بعد تحقيق الشروط المطلوبة التي يبدو أنها تلاقى قبولاً للعمل بها، كما أن ترفع أعضاء الهيئة الفنية (محاضر مساعد) من معاون إلى قائم ثم مشرف فمدير للأعمال تساهم في ذلك، بالإضافة إلى إن شرائح الأجر والتفرغ مناسبة كما أسلفنا وهي تحفظ حياة أمنة للأساتذة في الجامعة.

كما أن هناك فرصة للترقي وظيفياً وتكاليف الأساتذة بأعمال كوكيل علمي أو إداري أو عميد أو رئيس جامعة وغيرها من المناصب، ولكنها لا تشمل القائمين بالأعمال ولا المحاضرين.

أما إذا حاولنا البحث عن فروق بحسب أبعاد الرضا فيتضح من الجدول رقم (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرتبة العلمية لبعده الأجر و التعويضات، وكذلك لبعدي فرص الترقى وبعده العلاقة مع جماعات العمل عند مستوى دلالة 0.05 في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الأخرى المتمثلة في المكانة، فرص التدريب، إعادة التأهيل، الحرية في العمل، محتوى العمل، وظروف العمل وهذه الفروق تعزى إلى المكانة العلمية وما يترتب على ذلك من احترام في الوسط الأكاديمي والفرص الأكبر للحصول على الترقى أو المناصب الإدارية من جهة فرص التأهيل والتدريب والحصول على امتيازات في البحث العلمي أو حضور المؤتمرات العلمية وغيرها، وكذلك الحرية الممنوحة لأعضاء الهيئة التعليمية ولاسيما أن ارتفاع الدرجة العلمية يقلل النصاب التدريسي ويقتصر الحضور على أيام الدوام من جهة وكذلك امتلاك المهارات الفكرية والخبرة الجيدة للتعامل مع الزملاء والطلبة التي قد يفتقر لها المحاضرون المعينون حديثاً.

جدول رقم (5) اختبار (ف) للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب الدرجة العلمية لكل بعد

مستوى المعنوية	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البعد
.455	.916	.544	4	2.175	بين المجموعات
		.594	272	161.497	ضمن المجموعات
			276	163.672	الإجمالي
.106	1.929	.714	4	2.857	بين المجموعات
		.370	272	100.741	ضمن المجموعات
			276	103.598	الإجمالي
.002	4.261	2.069	4	8.275	بين المجموعات
		.485	272	132.047	ضمن المجموعات
			276	140.322	الإجمالي

.028	2.754	.617	4	2.469	بين المجموعات	فرص التدريب وإعادة التأهيل
		.224	272	60.957	ضمن المجموعات	
			276	63.426	الإجمالي	
.566	.739	.789	4	3.155	بين المجموعات	العلاقة مع جماعات العمل
		1.068	272	290.467	ضمن المجموعات	
			276	293.621	الإجمالي	
.031	2.709	1.525	4	6.099	بين المجموعات	الحرية في العمل
		.563	272	153.098	ضمن المجموعات	
			276	159.196	الإجمالي	
.012	3.275	1.722	4	6.888	بين المجموعات	محتوى العمل (الانسجام مع طبيعة العمل)
		.526	272	143.031	ضمن المجموعات	
			276	149.919	الإجمالي	
.012	3.296	1.225	4	4.899	بين المجموعات	ظروف العمل (بيئة العمل)
		.372	272	101.053	ضمن المجموعات	
			276	105.952	الإجمالي	

دال إحصائياً عند مستوى $0.05 \geq$

3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الحالة المدنية؟ بمعنى آخر هل هناك فروق في الرضا ما بين العزاب والمتزوجين؟

فالملاحظ من الجدول رقم (7) إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة تعزى لمتغير الحالة المدنية (بين المتزوجين وبين العزاب) وهذا يفسر أن أعضاء الهيئة التعليمية يفصلون تماماً ما بين الطرف المنزلي من جهة ، ومن جهة أخرى، إن الحياة الأكاديمية في الجامعة تتمثل بنوع من الرقي والاحترام الأمر الذي يتجلى بوجود رضا كلي والقوانين المرعية لا تمنح أي امتيازات ذي أهمية للمتزوجين أو للعزاب فقط بعض الحقوق المادية المتعلقة بالتعويض الشهري للأولاد أو الزوج /ة غير العامل/ة .

كما يلاحظ من الجدول رقم (6) أنه لا توجد فروق في أبعاد الرضا المختلفة تعزى لمتغير الحالة المدنية.

جدول رقم (6) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب الحالة المدنية

مستوى الدلالة	درجات الحرية	ف	الخطأ المعياري	الانحراف ف المعياري	المتوسط	N	الحالة المدنية
.735	1	.115	.05402	.76588	3.7674	201	متزوج
	275		.09012	.78562	3.8026	76	أعزب

دال إحصائياً عند مستوى $0.05 \geq$

جدول رقم (7) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب الحالة المدنية بحسب كل بعد

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
.735	.115	.068	1	.068	بين المجموعات	الأجر مع التعويضات
		.595	275	163.604	ضمن المجموعات	
			276	163.672	الإجمالي	
.432	.619	.233	1	.233	بين المجموعات	فرص الترقى
		.376	275	103.365	ضمن المجموعات	
			276	103.598	الإجمالي	
.343	.902	.459	1	.459	بين	المكانة

					المجموعات	
		.509	275	139.863	ضمن المجموعات	
			276	140.322	الإجمالي	
.784	.075	.017	1	.017	بين المجموعات	فرص التدريب وإعادة التأهيل
		.231	275	63.408	ضمن المجموعات	
			276	63.426	الإجمالي	
.658	.197	.210	1	.210	بين المجموعات	العلاقة مع جماعات العمل
		1.067	275	293.412	ضمن المجموعات	
			276	293.621	الإجمالي	
.707	.142	.082	1	.082	بين المجموعات	الحرية في العمل
		.579	275	159.114	ضمن المجموعات	
			276	159.196	الإجمالي	
.700	.149	.081	1	.081	بين المجموعات	محتوى العمل
		.545	275	149.838	ضمن المجموعات	

			276	149.919	الإجمالي	
.879	.023	.009	1	.009	بين المجموعات	ظروف العمل (بيئة العمل)
		.385	275	105.943	ضمن المجموعات	
			276	105.952	الإجمالي	

دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \geq$

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير القدم الوظيفي ؟

؟

جدول رقم (8) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب العمر المهني

مستوى الدلالة	درجات الحرية	ف	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	N	لقدم الوظيفي
.936	2	.066	.05903	.76290	3.7844	167	سنوات 1-10
	274		.09714	.76487	3.7460	62	سنة 11-20
			.11777	.81595	3.7917	48	سنة 21-30

دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \geq$

يتبين من الجدول رقم (8) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة تعزى إلى متغير العمر المهني عند مستوى دلالة 0.05.

وكذلك يتبين من الجدول رقم (9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر المهني بالنسبة لأعضاء الهيئة التعليمية في بعد الأجر ،فرص الترقى ، المكانة ، وفرص التدريب والتأهيل ،بينما توجد فروق في أبعاد الرضا الأخرى المتمثلة في : العلاقة مع جماعات العمل والحرية في العمل ،محتوى العمل ، وظروف العمل ويمكن تفسير ذلك أنه القدم المهني يمنح أعضاء الهيئة نوعاً من الخبرة والدراية للتأقلم مع ظروف العمل وتكوين فكرة على كيفية التعامل مع جماعات العمل المختلفة من زملاء وطلبة وإداريين وغيرهم من العاملين في الجامعة وكذلك إمكانية التنسيق مع أعضاء الجامعة فيما يتعلق بالرحلات أو إعداد المختبرات كما أن تراكم الخبرة الوظيفية من شأنه أن يجعل الفرد أكثر دراية؛ لأنه قد يتنبأ عدة مناصب وقد يترقى من درجة علمية إلى أخرى تتطلب معارف متنوعة ومتخصصة .

جدول رقم (9) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب العمر المهني بحسب كل بعد

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
.936	.066	.040	2	.079	بين المجموعات	الأجر مع التعويضات
		.597	274	163.593	ضمن المجموعات	
			276	163.672	الإجمالي	
.405	.906	.340	2	.681	بين المجموعات	فرص التربقي
		.376	274	102.917	ضمن المجموعات	
			276	103.598	الإجمالي	
.939	.063	.032	2	.065	بين المجموعات	المكانة
		.512	274	140.257	ضمن المجموعات	
			276	140.322	الإجمالي	
.864	.146	.034	2	.068	بين المجموعات	فرص التدريب وإعادة التأهيل
		.231	274	63.358	ضمن المجموعات	
			276	63.426	الإجمالي	
.009	4.804	4.974	2	9.948	بين المجموعات	العلاقة مع جماعات العمل
		1.035	274	283.674	ضمن المجموعات	
			276	293.621	الإجمالي	
.040	3.244	1.841	2	3.683	بين المجموعات	الحرية في العمل
		.568	274	155.514	ضمن المجموعات	
			276	159.196	الإجمالي	

.057	2.892	1.550	2	3.100	بين المجموعات	محتوى العمل
		.536	274	146.820	ضمن المجموعات	
			276	149.919	الإجمالي	
.011	4.613	1.726	2	3.451	بين المجموعات	ظروف العمل
		.374	274	102.501	ضمن المجموعات	
			276	105.952	الإجمالي	

دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \geq$

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الكليات ؟

يتبين من الجدول رقم (10) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الكليات عند مستوى دلالة 0.05 ويفسر ذلك إن قانون تنظيم الجامعة تساوي بين جميع العاملين في الكليات من حيث الواجبات ، ومن حيث التعويضات وشروط الترقية وشروط البحث العلمي والنصاب التدريسي....وغيرها، الأمر الذي يجعل الجامعة وحدة متجانسة بكليات وأقسام متعددة ، كما انه ليس هناك تفضيل للكليات على آخر .

جدول رقم (10) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب الكليات

مستوى الدلالة	درجات الحرية	ف	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	N	الكلية
.936	2	.066	.12463	.44936	3.9231	13	معلوماتية
			.16325	.81624	3.7300	25	مدنية
			.17193	.95729	3.5161	31	كهرباء ميكانيك
			.13275	.56320	3.5972	18	عمارة
			.16952	.69894	3.8088	17	صيدلة
			.14856	.81368	3.9000	30	زراعية
			.13901	.70880	4.0096	26	بشري

274	.17219	.78906	3.5476	21	أسنان
	.12893	.71786	3.6532	31	العلوم
	.28868	.50000	4.2500	3	الحقوق
	.18485	.82667	3.9375	20	التربية
	.11627	.75352	3.8810	42	الآداب
	.04627	.77007	3.7771	277	الإجمالي

دال إحصائياً عند مستوى دلالة ≥ 0.05

6. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الدخل الشهري ؟

جدول رقم (11) اختبار ف للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي حسب الدخل الشهري

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ف	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط	N	مستوى الدخل
.447	2	.808	.0837	.75845	3.8476	82	منخفض أقل من 500 دولار امريكي
			.0670	.74067	3.8176	122	متوسط (500-1500) دولار امريكي
	.0960		.82085	3.6301	73	مرتفع أكثر من 1500 دولار امريكي	
	.0462		.77007	3.7771	277	الإجمالي	

دال إحصائياً عند مستوى دلالة ≥ 0.05

يتبين من الجدول رقم (11) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الدخل عند مستوى دلالة 0.05 .

ويلاحظ إن 29.6% من أفراد العين يتقاضون دخلاً أقل من 500 دولاراً شهرياً، بينما 44.04% يتقاضون دخلاً متوسطاً ما

بين (500 ل1500 دولارًا أمريكيًا، و26.35 يتقاضون دخلاً مرتفعاً يتجاوز 1500 دولاراً شهرياً . ويفسر ذلك بأن الدخل يتعلق بالعمر المهني والترفع اللذين يتطلبان شروطاً خاصة للترقية تتعلق بكل مرتبة علمية لأخرى ، كما أنه لكل مرتبة سقف من الأجر التي يبدو أنها تلاقي رضا لأعضاء الهيئة التعليمية ولكن حتى ذوي الدخل المنخفضة تعتبر جيدة مقارنة مع مؤسسات أخرى ، تضمن نوعاً من الحياة الكريمة لكل إنسان.

النتائج العامة والمقترحات:

النتائج العامة:

- 1- يعد الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية أعلى من المتوسط حيث بلغ متوسط الرضا الوظيفي 3.345 وكانت أبعاد الرضا متقاربة جداً مع تمايز لبعدها الاجتماعي، ثم بعد العلاقة مع زملاء العمل فبعد الأجر والتعويضات المادية، من الملاحظ أن بعد ظروف العمل (بيئة العمل) حظي بأقل نصيب من الرضا مقارنة بغيره من أبعاد الرضا.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى دلالة 0.05 .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الكلي تعزى لمتغير المرتبة العلمية عند مستوى دلالة 0.05.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة تعزى لمتغير الحالة المدنية عند مستوى دلالة 0.05 .
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية العاملين في الجامعة تعزى إلى متغير العمر المهني عند مستوى دلالة 0.05.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الدخل عند مستوى دلالة 0.05 .
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الرضا الكلي لأعضاء الهيئة التعليمية تعزى لمتغير الكليات عند مستوى دلالة 0.05 .

المقترحات:

- 1- زيادة الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتوفير أفضل السبل لزيادة عطائه الفكري والبحثي .
- 2- رفق الجامعات بمكتبات تخصصية إضافية ولاسيما الالكترونية ، الأمر الذي يقدم تسهيلات البحث العلمي من جهة وزيادة كفاءة الأساتذة من جهة ثانية.
- 3- العمل على زيادة الاهتمام بالتدريب والتأهيل وان تكون شاملة لمختلف المراتب العلمية.

4- إعطاء هامش إضافي لحرية العمل وذلك لأنه يساهم في تعزيز الثقة ما بين أعضاء الهيئة التعليمية من جهة ومع الإدارة في الجامعة من جهة ثانية.

المراجع

- 1- آدم غازي العتيبي. (1991). الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت. دراسة استطلاعية مقارنة. مجلة معهد الادارة العامة.
- 2- جواد محمد الشيخ خليل. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدة المعلمين. مجلة الجامعة الاسلامية (سلسلة الدراسات الانسانية)، الصفحات 683- 711.
- 3- دلال بن يوب. (2019). الرضا الوظيفي واثره في تحسين اداء العاملين. دراسة ميدانية لمؤسسة عمر بن عمر. الجزائر: جامعة 8 ماي 1945-قالمة- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- 4- زين الدين ضياف. (2008). السلوك الاشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي. الجزائر: رسالة ماجستير في تنظيم وعمل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة.
- 5- سعدية خامت. (2019). الرضا الوظيفي واثره على جودة الخدمات الصحية. دراسة مقارنة بين المؤسسات الصحية العمومية والخاصة في الجزائر (المجلد 1). الجزائر: جامعة أكلي محند اولحاج.
- 6- سعود محمد النمر. (1993). الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص. مجلة العلوم الادارية، الصفحات 63- 109.
- 7- سميرة العمري، و رزيقة نجعوم. (2015). دور الاتصال التنظيمي في تفعيل الاداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. الجزائر: رسالة ماجستير في الاتصال والعلاقات العامة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية- جامعة أم البواقي.
- 8- صليحة شامي. (2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين. الجزائر: رسالة ماجستير في تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية. جامعة بومرداس.
- 9- طارق احمد محمد العاتي، و محمد حسين عمر اشميلة. (2023). الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا واثره على الاداء الوظيفي. المجلة الافريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الانسانية والاجتماعية، الصفحات 178 - 197.
- 10- كاثي أ. تراور. (2018). سياسات تعيين اعضاء هيئة التدريس: الممارسات القياسية والاجراءات غير العادية. (يمن الارمنازي، المترجمون) الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع.
- 11- مرباح، حسن علي. (2021). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، الصفحات 69-82.

M & June Parma Pop .(2020) .Impact of job satisfaction on job performance: An empirical analysis .
Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Pp74-76

Meara' L. K .(2018) job Satisfaction of Staff in high Education Institutions: Sri lanka Case .*ournal of
Organization Innovation* , pp18-26.