

Received	2025/09/08	تم استلام الورقة العلمية في
Accepted	2025/09/29	تم قبول الورقة العلمية في
Published	2025/09/30	تم نشر الورقة العلمية في

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالأداء الإداري

دراسة ميدانية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة صبراتة

جمال احمد نصرات¹، كميلة عمر حواص²

¹ كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة صبراتة، صرمان - ليبيا

² كلية التربية، قسم التربية وعلم النفس، جامعة الزاوية، الزاوية - ليبيا

Jamalnosratahh@gmail.com, Khawas@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة وعلاقته بالأداء الإداري في بيئة العمل محل الدراسة. جاءت الدراسة لتعكس الاهتمام بالرضا الوظيفي وتحديد العوامل المؤثرة في مستوى الرضا أعضاء هيئة التدريس، وقياس درجة الاختلاف بين الراضين عن العمل وغير راضين من عينة الدراسة، وفق درجاتهم العلمية وعامل السن والخبرة إذ استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لوصف الظاهرة ، وتم تجميع البيانات عن طريق استبانة وزعت على أعضاء هيئة التدريس بكلية محل الدراسة، والحصول على 30 استبانة صالحة للتحليل، ومن ثم إجراء التحليل الإحصائي عليها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) وبين المتغير التابع (الأداء الإداري). أن مقاييس الدراسة الرضا الوظيفي، والأداء الإداري هي أدوات قياس صالحة لما وضعت من أجله لدى أعضاء هيئة التدريس، إذ يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى الرضا الوظيفي لمواصلة العمل في الكلية، وأن الرضا الوظيفي يرتبط بعلاقة إيجابية بتحسين الأداء الإداري. ويوصي الباحثان من الضروري أن تهتم وزارة التعليم العالي وإدارة الجامعة بإعداد خطة شاملة للاهتمام بالرضا الوظيفي والأداء الإداري.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء الإداري، أعضاء هيئة التدريس.

Job Satisfaction of Faculty Members and its Relationship to Administrative Performance Afield Study at the Faculty of Economics and political Science, Surman

Jamal Ahmad Nasrat¹ · Kamila Omar Hawas²

1 · Faculty of Economics and Political Sciences ·Sabratha University - Libya

2 Faculty of Education - department of Education and Psychology- University of Zawia -
Libya

Email:Khawas@gmail.com

Abstract

The study aimed to identify the level of job satisfaction among the faculty members in the study sample and its relationship to administrative performance in the work environment under study. The study aimed to reflect interest in job satisfaction, identify the factors influencing the level of satisfaction among faculty members, and measure the degree of difference between those satisfied with work and those dissatisfied within the study sample, according to their academic degrees, age, and experience. The researchers used the descriptive— analytical approach, considering it the most appropriate for describing the phenomenon. Data were collected via a questionnaire distributed to faculty members at the college under study, and 30 valid questionnaires were obtained for analysis. Statistical analysis was then conducted using the statistical program(SPSS) to test the study's hypotheses. The study concluded that there is a statistically significant positive relationship between the independent variable (job satisfaction) and the dependent variable (administrative performance). The study's scales of job satisfaction and administrative performance are valid measuring tools for their intended purposes among faculty members, as faculty members need job satisfaction to continue working at the college, and job satisfaction is positively related to improving administrative performance. The researchers recommend that the Ministry of Higher Education and the university administration develop a comprehensive plant to address job satisfaction and administrative performance.

Keywords: Job satisfaction, administrative performance, faculty members.

1. المقدمة:

تناولت الدراسة الحالية الرضا الوظيفي على انه يمثل متغير مصاحب للعوامل التنظيمية المتعلقة بالممارسات الإدارية المتبعة داخل الجامعة، والمتعلقة بأداء أعضاء هيئة التدريس، على اعتبار ان الممارسات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية من الأهمية في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مما يسهم في رفعه مستواهم المهني واشباع حاجاتهم المادية والمعنوية، وزيادة كفاءتهم والارتقاء بالمستوى التعليمي الأكاديمي. (محمد حمدان، 2008) ولأهمية الرضا الوظيفي داخل بيئة العمل الكلية محل الدراسة هو تزويد المديرين بالآراء والافكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين. لما لهذا الموضوع اهتماماً خاصاً باعتباره عنصراً محفزاً للعاملين وله أثر كبير وفعال على إنتاجية العاملين ونشاطهم في العمل. حيث يسهم في تحسين صحتهم الجسمية والنفسية ونوعية الحياة في بيئة العمل وخارجها، ويعتبر الرضا الوظيفي من أحد العوامل التي تزيد في ارتفاع الاداء في المنظمة، ويحظى باهتمام المديرين في مختلف المجالات.

2: مشكلة الدراسة:

هناك وجهة نظر مفادها ان الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الاداء لدى أعضاء هيئة التدريس، وزيادة الإنتاجية، حيث ان نجاح الأستاذ الجامعي يرتبط بعوامل متعددة منها ما ينتمي لطبيعة مهنته ومنها ما هو ناتج عن ظروف مرتبطة ببيئة العمل وقدراته الشخصية وكفاءته المهنية، وجميعها عوامل تؤثر سلباً أو ايجاباً على مستوى رضا الأستاذ الجامعي عن وظيفته مما ينعكس على أدائه المهني والأكاديمي. (أحمد، إسماعيل، 2011) ومن خلال العمل أحد البعثان كعضو هيئة تدريس بالكلية محل الدراسة. لهذا السبب اختار موضوع الدراسة لشعوره بأن هناك تدمر وعدم ارتياح واستياء لدى أعضاء هيئة التدريس رغم تحسين الرواتب والزيادة المالية التي منحتها الجامعة وجاء أحساس الباحث هذا من خلال النقاشات التي تحدث بين الزملاء الدراسة، ومن خلال اللقاءات مع أعضاء هيئة التدريس ان اغلبهم غير راضيين عن عملهم، وعن الوظيفة التي يقومون بها لعدة اسباب منها متعلقة بلوائح الجامعة والقرارات المتعلقة بالمرتبات، والمكافآت المالية، والمستحقات، والفروقات التي يعاني أغلب الاعضاء من تأخر نزولها، أو اخفاق عميد الكلية ودوره في تحسين مستوى الأداء بالكلية لضعف التعاون والمشاركة بين الأعضاء، وغياب مشاركة الكلية في البرامج والأنشطة والندوات

والمؤتمرات. لذلك رأى الباحثان ان يصوغ مشكلة الدراسة في محاولة منه للإجابة على التساؤل الرئيس التالي: هل مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس له علاقة بالأداء الإداري داخل بيئة العمل محل الدراسة؟

3: فروض الدراسة:

3:1: الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والأداء الإداري بالكلية محل الدراسة.

3:1:1: الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الكلية والأداء الإداري.

3:1:2: الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس والأداء الإداري.

3:1:3: الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الوظيفة والأداء الإداري.

3:1:4: الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر والأداء الإداري.

3:1:5: الفرضية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب والحوافز والمكافآت والأداء الإداري بالكلية محل الدراسة.

4: أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- 2- الفروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس حسب التخصصات العلمية والدرجة العلمية والخبرة، والسن.
- 3- التعرف على أكثر المحاور تأثيراً على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 4- التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات وتقديمها إلى إدارة الكلية التي من شأنها تعزيز الجوانب الايجابية والتي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة.

5: أهمية الدراسة:

- 1 الرضا الوظيفي يشكل أحد الاسباب والدوافع المهمة للأداء المتميز الذي يمكن ان يؤديه عضو هيئة التدريس فالرضا الوظيفي هو اساس التوافق النفسي والاجتماعي ومؤشر لنجاحه في العملية التعليمية.
- 2 الرضا الوظيفي يعد من الركائز الاساسية لتنمية الموارد البشرية لان القوي البشرية هي اعمدة التنمية الشاملة وعدم تحقيق الرضا لهذه الموارد او القوي يجعل جمود التنمية بدون جدوى.
- 3 الرضا الوظيفي للأفراد الذين يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل يؤدي بهم إلى زيادة الانتاج وهذا يعود بالفائدة على المؤسسة التي يعملون بها.
- 4 قد تقيد نتائج الدراسة في وضع برامج واستراتيجيات تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صبراتة.

6: منهجية الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة والواقع الراهن للوصول الي أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها، ونظراً لما يوفره المنهج من إمكانيات التوصل الي الحقائق الدقيقة عن الظروف القائمة وتفسير جيد لمعنى البيانات.

7: مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة صبراتة محل الدراسة. أما عينة الدراسة عينة قصدية شملت أعضاء هيئة التدريس بالكلية ممثلة لمجتمع الدراسة، والبالغ عددهم تقريباً والتي تم حصرهم من قبل الباحثان (106) عضو هيئة تدريس، تم تحديد عينة الدراسة بنسبة (28%) من المجتمع الكلي، وذلك نظراً لمحدودية مجتمع الدراسة، وكذلك إجابات العينة المختارة تكون دقيقة وصادقة.

8: حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تمثل موضوع الدراسة في الرضا الوظيفي وعلاقة الأداء الإداري بالكلية محل الدراسة.

2. الحدود الزمنية: العام الدراسي 2023 / 2024 م.
3. الحدود المكانية: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان بجامعة صبراتة.
4. الحدود البشرية: يقتصر البحث على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد محل الدراسة.

9: التعريفات الإجرائية أو مصطلحات الدراسة:

1. الرضا الوظيفي: الرضا عن العمل هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، ظروف العمل، طبيعة الإشراف، طبيعة العمل نفسه، الاعتراف بواسطة الآخرين (احمدوبدر، 1993)
- 2 — عضو هيئة التدريس: هو الذي يتحصل على درجة الماجستير او دكتوراه او ما يعادلها ويعين بالجامعة ويعمل على احدى الرتب العلمية مساعد محاضر، محاضر، أستاذ، أستاذ مشارك، استاذ مساعد.
- 3 — الأداء الإداري: ويقصد بالأداء الإداري الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويعبر عن مدي كفاءة العامل أو بلوغه مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل ويرتبط بالمرجات التي تسعى المؤسسات الإدارية أو الوزارات إلى تحقيقها.

10: الدراسات السابقة:

دراسة فوزي عبد الله العكش وأحمد مصطفى الحسين (2008)، الأردن، " الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن، دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية"، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى مقارنة مدى توفر الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن. ولتحقيق ذلك فقد تم تصميم استبانة لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية:- المكافآت المالية. -الإجراءات الإدارية والبحث العلمي. -المناخ الأكاديمي - الخدمات الاجتماعية. -وسائل التدريس. -تقييم الأداء. وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل بيانات العينة، والإحصاء الاستقرائي لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه تلك العناصر، باستثناء عنصرى المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء، حيث تبين رضا أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية. وقد أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في عملية التقييم والتركيز على عملية التقييم فقط.

دراسة سيسانجا وروجر (2005) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين في الدول النامية، وأجريت هذه الدراسة على جامعتين في أوغندا وطُبقت على عينة تمثل 182 فرد وذلك لمعرفة العوامل التي تساهم وتدعم الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم العالي حيث بين تحليل دونز للنتائج ان العوامل الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي وهي كل ما هو متصل بسلوك زملاء العمل، الإشراف، نواحي التعليم الجوهري والحقيقي، وكانت دوافع عدم الرضا أكثرها خارجية مثل المكافآت، والسيطرة، والترقية، وبيئة العمل، كما وجد ان الرتبة الأكاديمية والعمر لهما دلالات على الرضا الوظيفي بينما لم يكن هناك دلالة لتأثير الجنس على الرضا الوظيفي وقد أوصى بأجراء المزيد من البحوث.

دراسة سليمان هدي (2019) الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وعلاقته بالأداء الإداري بالجامعة التكنولوجية العراق، هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والأداء الإداري لدى عينة البحث، كذلك التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الإداري، إذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث. إذ اشتملت عينة البحث على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/ جامعة بغداد من يحملون اللقب العلمي مدرس مساعد وأكثر. إذ بلغ مجتمع البحث الكلي (66) عضو بالطريقة العمدية ليكونوا عينة البحث الكلية (60)، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية تم عرض البيانات فيه بالجدول والأشكال البيانية ومن ثم مناقشتها، وتوصلت الباحثة إلى الاستنتاجات: أن مقاييس الدراسة الرضا الوظيفي، والأداء الإداري هي أدوات قياس صالحة لما وضعت من أجله لدى أعضاء هيئة التدريس، إذ يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى الرضا الوظيفي لمواصلة العمل في الكلية، وأن الرضا الوظيفي يرتبط بعلاقة إيجابية بتحسين الأداء الإداري لعماد الكلية، وتوصي الباحثة من الضروري أن تهتم وزارة التعليم العالي واللجنة القطاعية بإعداد خطة شاملة للاهتمام بالرضا الوظيفي والأداء الإداري .

دراسة الشريف عبد الله (2021) دور الرضا الوظيفي في الأداء المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء النظام الإداري المطبق بجامعة تبوك، هدفت

الدراسة إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي في الاداء المؤسس ي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء النظام الإداري المطبق بجامعة تبوك، وقد ضمت العينة في صورتها النهائية (350) عضوا من أعضاء هيئة التدريس من كليات علمية وأدبية مختلفة، وتوصلت إلى هناك درجات مرتفعة من: الممارسات الإدارية، والرضا الوظيفي المرتبط بتلك الممارسات الإدارية المتبعة بجامعة تبوك، كما أشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأشكال المختلفة للرضا الوظيفي تعزى إلى عامل طبيعة الكلية، ولا توجد فروق كذلك في كل من: الرضا المرتبط بالتوظيف، والرضا المرتبط بالمتابعة والتقييم تعزى إلى عامل الرتبة العلمية في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في كل من: الرضا المرتبط بالتخطيط، والرضا المرتبط بالتنظيم تعزى إلى عامل الرتبة العلمية، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في كل من: البعد المالي، وبعد الطلاب تعزى الي كل من عامل طبيعة، وعامل الرتبة العلمية. دراسة الطيرة فاطمة (2020) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي وكذلك التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في الرضا الوظيفي حسب متغيري النوع والتخصص، وهدفت ايضا إلى التعرف على أكثر المحاور (العوامل) تأثير على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. حيث تكونت العينة (180) عضو هيئة تدريس من فروع جامعة بنغازي في (كلية التربية المرج، كلية الآداب والعلوم المرج، كلية الآداب والعلوم الابيار، كلية الآداب والعلوم توكره) . وقد تم بناء استبيان للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يتكون من (25) عبارة يضم اربعة محاور رئيسية هي (الأعباء التدريسية، الدخل المادي، الإدارة، أداء الطلاب وتفاعلهم) وتم حساب الصدق والثبات للاستبيان. وظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي كان منخفضا في الاتجاه السلبي عند مستوى دلالة (0.00). اما بالنسبة للفروق حسب النوع (الذكور والاناث) وحسب التخصصات (العلمية والأدبية) فل توجد فروق ذات دلالة احصائية. بينما أظهرت النتائج أن أكثر المحاور تأثيرا على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان الدخل المادي حيث بلغت نسبته (0.85) ويليه محور الإدارة بنسبة (0.71).

دراسة قريرة وانفيض (2021) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سيها: هدفت هذه الدراسة بشكل أساس ي إلى التعرف على مستوى

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، ومعرفة العوامل المؤثرة فيه، وكذلك تحديد فيما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الدرجة العلمية، الخبرة، أو الكلية التابع لها. بيانات الدراسة تم الحصول عليها من مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء بالجامعة بعد موافقة رئاسة الجامعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي فيما يتعلق بالجانب النظري المرتبط بالدراسات السابقة والمنهج التحليلي المتمثل في تحليل البيانات الثانوية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 754 عضو هيئة تدريس من مختلف كليات جامعة سبها الموزعة على مناطق الجنوب الليبي. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بشكل عام جيد، وأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية وكانت هذه الفروقات بين درجة الأستاذ والمحاضر المساعد، في حين لم تكن هناك فروقات تعزى لمتغير الخبرة أو الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس، وبناء على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

دراسة: الحجيلي وليد (2024)، الجمهورية اليمنية الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، هدفت الدراسة إلى تقييم درجة كل من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وطبيعة العلاقة بينهما من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج وأثر متغيرات (الجنس، اللقب العلمي، سنوات الخدمة) في وجهات نظرهم؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقام بإعداد استبانة من (60) عبارة مقسمة على محورين وثمانية أبعاد، تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (89) عضو هيئة تدريسية من مختلف كليات جامعة لحج، وبينت نتائج الدراسة أن محور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج جاء بمتوسط حسابي (2.54 من 5)، بتقدير (ضعيف)، فيما جاءت مجالات المحور بمتوسطات: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل (3.51)، ثم طبيعة بيئة العمل (2.78) (الترقيات والتنمية المهنية) (2.38)، الأجور والحوافز (1.48) وبتقديرات ما بين كبيرة وضعيفة جدًا؛ بينما جاء محور الأداء الأكاديمي بمتوسط (2.32 من 5) ، أما مجالات المحور فجاءت مرتبة: الأداء الإداري (3.71) ثم التدريسي (3.61) وكلاهما بتقدير عال وثالث خدمة المجتمع (3.23) وأخيرًا البحث العلمي (2.72) وكلاهما بتقدير متوسط، كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيرات الدراسة الثلاثة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي

بلغت (45) وتعكس علاقة بقوة (متوسطة) بناء على النتائج أوصى الباحث بوضع هيكل أجور جديد لأعضاء هيئة التدريس يتناسب م ظروفهم المعيشية ويلبي احتياجاتهم المادية، ورفع روحهم المعنوية بعقد برامج تدريبية لهم ومنحهم فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية وعلى نفقة الجامعة، إضافة إلى مقترحات دراسات في الموضوع.

11: أوجه التشابه والاختلاف بالدراسة الحالية وتباينات الدراسات السابقة:

لقد حضى موضوع الرضا الوظيفي بعدد وافر من الدراسات العالمية التي تناولته في اطار كثير من المسميات الوظيفية، والمستويات الإدارية المهنية، وتعبيراً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحثان يتضح ان هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف والموضوعات التي تناولتها، مع اختلاف البيئات التي تمت فيها، من هذه الدراسات ما تناول موضوع الرضا الوظيفي وسعى إلى التعرف على مستوى الرضا، ومنها ما هدف إلى تحديد العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، او العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة والعوامل الشخصية وادوات القياس المستخدمة. حيث اشارت بعض الدراسات إلى ان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعة، وبعضها متوسطة، وبعض الآخر منخفضة. وجد ايضاً في نتائج الدراسات السابقة من حيث الجنس لا توجد فروق جنسية بينما في الدراسة الحالية هناك فروق بين الجنسين حيث وصلت نسبة الذكور (80%) بنما الاناث نسبتهم (20%) من حجم العينة، مما يدل على ضعف في توظيف العنصر النسائي بالجامعات بالإضافة إلى ان دراسات السابقة اشارت لوجود اختلافات بالنسبة للمتغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، الا ان الدراسة الحالية بينت السن لمن هم أعمارهم بين 41،50 نسبتهم (46%) بينما نسبة أعمارهم بين 51،60 (13%) مما يدل على نقص في الخبرة، وكذلك الدراسة الحالية أوضحت بان نسبة مؤهلات العلمية دكتوراه (40%) بينما من يحملون الماجستير نسبتهم (60%) من حجم العينة.

لذا استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

1. تم اعداد قائمة الاستبيان الخاصة بالدراسة الحالية وفق متطلبات واعتبارات موضوع الدراسة والمعد من قبل الباحث بعد الاطلاع على الدراسات السابقة.

2. كتابة الإطار النظري المتعلق بموضوع الدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري.
3. الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق الدراسة مستقبلا، ووضع تصورات ومقترحات بذلك.
4. بعض الدراسات السابقة تناولت موضوع الرضا الوظيفي من خلال عمل مقارنة بين الجامعات الخاصة والعامّة (الحكومية)، وهنا القياس مختلف قد نختلف.
5. جل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية اتفقت في تناول موضوع الرضا الوظيفي لكن تميزت بأني أحد أعضاء هيئة التدريس بمجتمع الدراسة الأمر الذي أدى إلى الاستفادة من الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع اتقان أداة الدراسة المستخدمة لجمع البيانات والتوسع في دراسة المتغيرات والعوامل التي تخدم الغرض والوصول إلى الهدف.

12: الإطار النظري:

1: الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو تعبير العاملين عن مشاعرهم نحو أعمالهم وأن هذه المشاعر تعتمد على إدراك الفرد لما تحققه له المهنة من حاجات ورغبات، وعلى إدراكه لما يجب أن تقدمه هذه المهنة له من منافع مادية ومعنوية، كما أن الرضا عن المهنة يتكون من عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد، وعناصر أخرى تتعلق ببيئة العمل ومحيطه. (الطعاني، الكساسبة، 2005).

وعرفها (STONE ستون) الرضا الوظيفي بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع عمله ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحاته الوظيفية ورغبته في النمو والتقدم في تحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (أنور سلطان، 2003) كما توصلت عدة دراسات إلى العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وأجملتها بالعناصر الآتية:

- 1- الدخل المالي والأجر وملحقاته.
- 2- المركز الوظيفي والاجتماعي.
- 3- نمط الإشراف والإدارة السائدة.
- 4- مدى إتاحة الفرص للفرد للتعبير عن ذاته.
- 5- الاستقرار في العمل.
- 6- القيادة العادلة.
- 7- الانسجام مع الزملاء في العمل.
- 8- تقدير العمل المنجز.

كما يعتبر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من الجوانب ذات التأثير المهم على أدائهم الوظيفي التحصيل المعرفي للطالب وأداء الجامعة بشكل عام؛ إذ يتمتع الذين يشعرون بالرضا الشديد بعلاقات أكثر إيجابية مع الطاب، كما أنه من المرجح أن

يساعدهم ذلك في تحقيق نتائج أكاديمية أعلى، لهذا فإن الاهتمام بهذا الجانب من شأنه أن يؤدي إلى زيادة مشاركتهم، والتزامهم، وتحفيزهم وتطورهم الذاتي والمعرفي. (Chen 2010).

- مفهوم نموذج « Spector سباكتر » (كعواش جمال، 2020)

طورت أداة مسح الرضا الوظيفي (JSS) سنة 1985 لقياس مستويات الرضا الوظيفي في جانبي الوظيفة ومحيط العمل. وهي وسيلة تتكون من 36 عبارة، تغطي تسعة جوانب هي: الأجر، والترقية، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت الطارئة، وإجراءات التشغيل وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والتواصل.

1- الأجر: يعتبر الأجر في مقدمة الجوانب التي يسعى الفرد إلى تحقيقها من وراء عمله إذ يحدد كثيرا من المدفوعات الأخرى كالعلاوات والميزانيات المضافة للأجور، كما يؤدي دورا مهما في تحديد كل من الاختيار والتقدم الوظيفي.

2- الترقية: وتعني حركة الموظف إلى أعلى في السلم الوظيفي للمنظمة التي يعمل بها، أو إلى وظيفة أخرى تتطلب القيام بأعباء ومسؤوليات أكبر وتوفر مراكز أفضل. تتم الترقية في العمل إما بالنقل إلى درجة، أو رتبة، أو مجموعة وظيفية أعلى ذات مرتبة وامتيازات أفضل.

3- الإشراف: يعرف بأنه قدرة المشرف في التأثير على شخص أو مجموعة، وتوجيههم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية. إذ تؤثر الطريقة التي يتخذها المشرفون في معاملاتهم اليومية لها تأثيرا كبيرا على رضا المرؤوسين.

4- لمزايا الإضافية: تتضمن البرامج الصحية، برامج التقاعد، المشاركة في الأرباح، برامج التطوير الوظيفي والعناية بأطفال الموظفين، إضافة إلى مرونة ساعات العمل، ويمكن أن تؤثر برامج المزايا الإضافية بقيمتها المادية أو المعنوية على الرضا الوظيفي.

- 5- المكافآت الطارئة: تشير المكافآت الطارئة إلى المدى الذي يعترف فيه المدير بالإنجازات الفردية ويكافئها.
- 6- إجراءات التشغيل: والمقصود بها الخطوات والمراحل التي يجب اتباعها من أجل القيام بالمهام المطلوبة من قبل الموظف.
- 7- زملاء العمل: هم العاملون في المنظمة والذين يتعاونون مع بعضهم البعض بشكل منظم ومنسق، لتحقيق أهداف المنظمة وإنجاحها. وهو الأمر الذي يتأتى بشكل كبير من نجاح العلاقات المهنية في بيئة العمل.
- 8- طبيعة العمل: تكون عادة هذه العوامل مرتبطة بتصميم الوظيفة ومدى تناسب الواجبات الخاصة بالوظيفة مع إمكانيات الشخص وميوله. تؤدي الأعمال الروتينية والمتكررة إلى الملل، الروتين وعدم الإبداع. بينما تقود الأعمال الحيوية إلى إثارة التحدي لدى الفرد، وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار.
- 9- التواصل (الاتصال) توفر الاتصالات المعلومات عما هو مطلوب عمله بشكل حقيقي في الوظائف المختلفة أما الاتصالات الرسمية فهي التي توفر معلومات موثقة عما يجري في المنظمة وعن قواعد وقوانين المنظمة مما يعطي الموظف إحساسا بالسيطرة على أوضاعه.

2: مفهوم الأداء الإداري:

يعد الأداء الإداري مفهوما مهما للمنظمة بأكملها، ولكن لم يتم التوصل إلى اتفاق محدد لمفهوم الأداء، وعلى الرغم من ذلك يظل التركيز مرتبطا بالمفهوم والمناقشة لأبعاده ومستوياته وقواعده الأساسية التي تقيسه وتقيمه، وينبع الفرق حول مفهوم الأداء الإداري وصولا إلى الأداء الاستراتيجي وتتم ممارسته من قبل مديري الاستراتيجية. إن الأداء مهم للغاية لأنه ينقل العمل لإنجاز الأهداف من صفة الفردية إلى صفة الجماعية، ومن العفوية إلى التخطيط، ومن الغموض إلى الوضوح، ومن الموارد وتأثير محدود إلى تنوع الموارد واتساع التأثير هو مقدرة المنظمة على استخدامها لمواردها بكفاءة فعالة وإنتاجها لمخرجات تتناغم مع الأهداف وتتناسب مع مستخدميها. (الداوي، 2010).

وتبرز أهمية الأداء الإداري في الكشف عن عناصر المنظمة الكفاء لوضعها في مواقع أكثر إنتاجية، ويحدد النقاط التي هي بحاجة إلى الدعم والتطوير للنهوض بالأداء إلى

مستويات مرغوبة والتخلص من غيرها من نقاط. كما أن عملية الأداء الإداري تحدد مركز المنظمة الاستراتيجية في بيئتها الإقطاعية العاملة فيها، وبذلك تحدد الآليات والحالات المطلوبة للتغيير في المنظمة، للتحسين من مركزها الاستراتيجي. لتعكس درجة الموائمة والانسجام بين أهداف واستراتيجيات المنظمة التي تم اعتمادها للتنفيذ والعلاقة بينها وبيئتها التنافسية. (آمال، 2016)

13: الدراسة الميدانية

أولاً- أداة جمع البيانات

1- تصميم استمارة الاستبيان:

لقد قام الباحث بإعداد الصورة المبدئية لعبارات استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على عديد من المراجع العلمية والدراسات السابقة في مجال البحث الحالي ومن خلال ما تم استخلاصه من الجانب النظري لهذه الدراسة ، وقد راع الباحث في إعداد استمارة الاستبيان وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها، حيث طلب من المستبين وضع علامة (✓) أمام كل عبارة حسب درجت موافقته على العبارة.

2- اختبارات الصدق " الصلاحية"

للتأكد من صدق وصلاحية استمارة الاستبيان قام الباحث بالاختبارات الآتية:

أ- صدق المحتوى أو (صدق المضمون) Content validity

لقد راع الباحث جانب صدق المحتوى في استمارة الاستبيان، من خلال التأكد من أن جميع العبارات التي تحتويها استمارة الاستبيان تغطي جميع أبعاد المشكلة قيد الدراسة، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية المنقاة من الإطار النظري للدراسة.

ب. صدق الظاهري: Face validity

للتأكد من أن عبارات استمارة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة، تم عرض استمارة الاستبيان علي الأستاذ المشرف. وبعد مناقشة الأستاذ المشرف، تم إجراء بعض التعديلات عليه والتوصل إلى الصورة الأولية لاستمارة الاستبيان، وبعد ذلك قام الباحث بعرضه مرفقاً بخطة البحث على عدد من المحكمين وذلك للتأكد من مدى ملائمة عبارات استمارة الاستبيان لمجتمع البحث، وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، وتجب عن أسئلة المحاور، بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابات المستخدمة للعبارات الواردة في استمارة الاستبيان، وقد أشار الأساتذة

المحكمون إلى عديد الملاحظات والاقتراحات التي تم أخذها بعين الاعتبار، ومن تم التوصل إلى الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان الموضحة في الملحق (1) وهي تضم مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالآتي:

المجموعة الأولى:- وتضم 6 أسئلة شخصية وتشمل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، الدرجة الوظيفية والوظيفة الحالية.

المجموعة الثانية:- وتشمل 39 عبارة حول مستويات أبعاد الرضاء الوظيفية.

المجموعة الثالثة:- وتشمل 19 عبارة حول مستويات أبعاد الأداء الإداري

وبعد عملية تحكيم الاستبيان قام الباحث بتوزيع عدد (35) نسخة من استمارة الاستبيان على الذين تم اختيارهم من. وبعد فترة زمنية تم الحصول على عدد (30) استمارة استبيان من الاستمارات الموزعة. والجدول رقم (1) يبين عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

جدول رقم (1) عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

عدد النسخ الموزعة	عدد النسخ المسترجعة	نسبة النسخ المسترجعة %
35	30	85.71

استمارات من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة المسترجع الكلية 85.71% من جميع الاستبيان الموزعة وهي نسبة كبيرة.

ثالثاً:- اختبار الثبات والصدق : Reliability and Validate

للتأكد من ثبات وصدق " أداة الدراسة " قام الباحث بحساب معامل كرونباخ ألفا (Alpha Cornbach) ومعامل الصدق الذاتي عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ ألفا (Cornbach Alpha) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور. فكانت النتائج كما بالجدول رقم (2).

جدول رقم (2) نتائج اختبار الثبات والصدق

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
	مستويات أبعاد الرضاء الوظيفي			
1	مستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية	9	0.662	0.8114

0.857	0.735	5	مستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	2
0.872	0.761	8	مستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل	3
0.785	0.617	7	مستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر	4
0.921	0.849	10	مستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت	5
0.892	0.795	39	مستوى الرضاء الوظيفي	6
			مستويات أبعاد الأداء الإداري	
0.838	0.702	4	مستوى بعد عميد الكلية	1
0.914	0.836	3	مستوى بعد التخطيط والتنظيم	2
0.778	0.605	4	مستوى بعد الاتصال والعلاقات الإنسانية	3
0.855	0.731	4	مستوى بعد التقويم والمتابعة	4
0.826	0.682	4	مستوى بعد اتخاذ القرار	5
0.952	0.906	19	مستوى الأداء الإداري	6
0.937	0.878	58	جميع العبارات	14

من خلال الجدول رقم (2) يلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان تتراوح بين (0.605 إلى 0.906) ولجميع المحاور (0.878) وهي قيم كبيرة أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات. وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.778 إلى 0.952) ولجميع المحاور (0.937) وهي قيم كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعاً: - البيانات الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة

1. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر

جدول رقم (3) التوزيع التكراري والنسبي المنوي لمفردات عينة الدراسة حسب العمر.

النسبة %	العدد	العمر
30.0	9	31 - 40 سنة
46.7	14	41 - 50 سنة
13.3	4	51 سنة إلى 60

10.0	3	60 سنة فأكثر
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (3) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ويمثلون نسبة (46.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 31 إلى 40 سنة ويمثلون نسبة (30%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 51 إلى 60 سنة ويمثلون نسبة (13.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن أعمارهم 60 سنة فأكثر ويمثلون نسبة (10%) من جميع مفردات عينة الدراسة. وبصورة نلاحظ أن معظم مفردات العينة ممن أعمارهم كبيرة وبالتالي يكون لديهم القدرة على تفهم مشكلة الدراسة.

1. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة %	العدد	الجنس
80.0	24	ذكر
20.0	6	أنثى
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة من الذكور ويمثلون نسبة (80%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي من الإناث ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

1. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
60.0	18	ماجستير
40.0	12	دكتوراه
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول (5) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير ويمثلون نسبة (60%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير ويمثلون نسبة (40%) من جميع مفردات عينة.

1- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

النسبة %	العدد	الدرجة الوظيفية
6.7	2	10
53.3	16	11
16.7	5	12
20.0	6	13
3.3	1	14
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (6) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة درجاتهم الوظيفية الحادية عشر ويمثلون نسبة (53.3%) من جميع مفردات عينة، تم يليه ممن درجاتهم الوظيفية الثالثة عشر ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات العينة، تم يليه ممن درجاتهم الوظيفية الثانية عشر ويمثلون نسبة (16.7%) من جميع مفردات العينة، تم يليه ممن درجاتهم الوظيفية العاشرة ويمثلون نسبة (6.7%) من جميع مفردات العينة والباقي ممن درجاتهم الوظيفية الرابعة عشر ويمثلون نسبة (3.3%) من جميع مفردات العينة.

2- توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
90.0	27	عضو هيئة التدريس
3.3	1	رئيس قسم
3.3	1	عميد كلية

3.3	1	وظيفة أخرى
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (7) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة وظيفتهم الحالية عضو هيئة التدريس ويمثلون نسبة (90%) والباقي ممن وظيفتهم الحالية وظائف أخرى ويمثلون نسبة (9.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

خامسا: - اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة

- مستويات أبعاد الرضاء الوظيفي

1- مستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية تم استخدام اختبار ولكوكسون حول المتوسط (2) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المعنوية المحسوبة
1 يقوم المسئول المباشر بإعطائي الإجازات التي احتاجها ضمن صلاحيتي .	2.03	.809	-.229	.819
2 يوافقني المسئولين على اقتراحاتي.	1.83	.531	-1.667	.096
3 وضوح أسلوب تعامل المسئولين بالكلية.	1.97	.490	-.378	.705
4 مساعدة زملائي في حل المشكلات التي تواجهني في العمل.	2.27	.785	-1.789	.074
5 حرص الإدارة على اطلاعي على البرامج والخطط التطويرية.	1.77	.626	-1.941	.052
6 مرونة إدارة الكليات في النقاش وتقبلها للنقد البناء.	1.93	.640	-.577	.564

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة
7 تطبيق الإدارة للعدالة والمساواة بين أعضاء هيئة التدريس.	1.83	.699	-1.291	.197
8 تقويم أدائي بصورة موضوعية من قبل المسئول عني.	1.80	.551	-1.897	.058
9 تفهم الإدارة للظروف الفردية لأعضاء هيئة التدريس.	2.10	.712	-.775	.439

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن الدلالات المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 لجميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية. لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة واختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (9) .

الجدول رقم (9) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بعد العلاقة مع إدارات الكلية.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
مستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية	1.9481	.30981	-.917	29	.367

من خلال الجدول رقم (9) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-.917) بدلالة محسوبة (0.367) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يشير إلى وجود تدني في مستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية حيث أن:-

1. في بعض الأحيان يقوم المسئولين المباشرين بإعطاء الإجازات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس ضمن صلاحياتهم.
2. في بعض الأحيان يوافق المسئولين على اقتراحات أعضاء هيئة التدريس.
3. في بعض الأحيان يكون هناك وضوح لأسلوب تعامل المسئولين بالكلية.

4. يقوم أعضاء هيئة التدريس بمساعدة زملائهم في حل المشكلات التي تواجههم في العمل.
5. في بعض الأحيان تحرص الإدارة على اطلاع الموظفين على البرامج والخطط التطويرية.
6. في بعض الأحيان توجد مرونة إدارة الكليات في النقاش وتقبلها للنقد البناء.
7. في بعض الأحيان يتم تطبيق الإدارة للعدالة والمساواة بين أعضاء هيئة التدريس.
8. في بعض الأحيان يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة موضوعية من قبل المسؤولين.
9. في بعض الأحيان يتم تفهم الإدارة للظروف الفردية لأعضاء هيئة التدريس.
2. مستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس.
- لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس تم استخدام اختبار ولكوكسون حول المتوسط (2) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المعنوية المحسوبة
1 مدى توافر الاحترام والتقدير بين الأعضاء لطرح الآراء في بيئة العمل.	2.60	.498	-4.243	.000
2 تنمية العلاقات الإنسانية مع هيئة التدريس.	2.20	.664	-1.604	.109
3 حرص الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم.	2.10	.662	-.832	.405
4 مساعدة أعضاء هيئة التدريس لبعضهم البعض في حل مشكلات العمل.	2.17	.592	-1.508	.132
5 العمل بروح الفريق الواحد مع أعضاء هيئة التدريس .	2.13	.681	-1.069	.285

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن:

أ- الدلالة المعنوية المحسوبة أقل من مستوى المعنوية 0.05 ومتوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يزيد عن متوسط المقياس (2) للعبارة التالية: -

1. مدى توافر الاحترام والتقدير بين الأعضاء لطرح الآراء في بيئة العمل.

لذلك نرفض الفرضية الصفرية لهذه العبارة ونقبل الفرضية البديلة لها وحيث أن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارة يزيد عن متوسط المقياس (2) فهذا يدل على ارتفاع درجة الموافقة على هذه العبارة

ب- الدلالات المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 للعبارات التالية:

1. تنمية العلاقات الإنسانية مع هيئة التدريس.

2. حرص الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم.

3. مساعدة أعضاء هيئة التدريس لبعضهم البعض في حل مشكلات العمل.

4. العمل بروح الفريق الواحد مع أعضاء هيئة التدريس. لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية لهذه العبارة وهذا يدل على أن درجة الموافقة على هذه العبارة متوسطة، ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (11) .

الجدول رقم (11) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	2.2400	.43438	3.026	.005

من خلال الجدول رقم (11) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (3.026) بدلالة محسوبة (0.005) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.2400) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس حيث أن:-

1. يتم توافر الاحترام والتقدير بين الأعضاء لطرح الآراء في بيئة العمل.
 2. في بعض الأحيان يتم تنمية العلاقات الإنسانية مع هيئة التدريس.
 3. في بعض الأحيان يتم حرص الزملاء على تبادل الخبرات فيما بينهم.
 4. يتم مساعدة أعضاء هيئة التدريس لبعضهم البعض في حل مشكلات العمل.
 5. في بعض الأحيان يتم العمل بروح الفريق الواحد مع أعضاء هيئة التدريس.
2. مستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل
- لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل تم استخدام اختبار ولكوكسون حول المتوسط (2) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المعنوية المحسوبة
1 وضوح المهام والمسؤوليات المناطة بي.	2.30	.702	-2.183	.029
2 توفر وظيفتي الفرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي والمشاركة في اتخاذ القرار.	1.90	.607	-.905	.366
3 حجم الأعمال وساعات العمل التي أقوم بها مناسب.	2.33	.547	-2.887	.004
4 وظيفتي تتيح لي الإبداع في عملي وفرصة.	2.07	.740	-.500	.617
5 الشعور بالسعادة والراحة والطمأنينة أثناء تأدية عملي.	2.60	.563	-4.025	.000
6 إتاحة وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة.	2.47	.571	-3.500	.000
7 أعباء العمل وتحديها لقدراتي	2.30	.535	-2.714	.007
8 وظيفتي تتيح لي الشعور بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي في الوظيفة	2.47	.629	-3.300	.001

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن:

أ- الدلالات المعنوية المحسوبة أقل من مستوي المعنوية 0.05 ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (2) للعبارات التالية:

1. وضوح المهام والمسؤوليات المناطة بي.
2. حجم الأعمال وساعات العمل التي أقوم بها مناسب.
3. الشعور بالسعادة والراحة والطمأنينة أثناء تأدية عملي.
4. إتاحة وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة.
5. أعباء العمل وتحديدها لقدراتي.

6. وظيفتي تتيح لي الشعور بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي في الوظيفة لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (2) فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات

ب- الدلالات المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 للعبارات التالية:

1. توفر وظيفتي الفرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي والمشاركة في اتخاذ القرار.
 2. وظيفتي تتيح لي الإبداع في عملي وفرصة.
- لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (13).

الجدول رقم (13) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل	2.3042	.37670	4.423	.000

من خلال الجدول رقم (13) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (4.423) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة

(2.3042) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في

مستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل حيث أن:-

1. وضوح المهام والمسؤوليات المناطة بكل عضو هيئة التدريس.
2. حجم الأعمال وساعات العمل التي يقوم بها عضو هيئة التدريس مناسب.
3. الشعور بالسعادة والراحة والطمأنينة أثناء تأدية عمل عضو هيئة التدريس.
4. إتاحة وظيفة عضو هيئة التدريس المكانة الاجتماعية الجيدة.
5. أعباء العمل وتحديه القدرات لأعضاء هيئة التدريس.
6. وظيفة عضو هيئة التدريس تتيح لهم الشعور بأنهم أشخاص ذو قيمة ويحققون ذاتهم في الوظيفة.

3. مستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر تم استخدام اختبار ولكوكسون حول المتوسط (2) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (14).

الجدول رقم (14) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة

على العبارات المتعلقة بمستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المعنوية المحسوبة
1 تتاح لي الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المتصلة بعملتي.	1.73	.640	-2.138	.033
2 يوفر لي عملي فرص لاكتساب خبرات ومهارات جديدة تحقق لي نموًا مهنيًا يتوافق وطموحاتي.	2.00	.743	.000	1.000
3 أطلع على الأبحاث الحديثة التي تنتشر في ميدان عملي.	2.37	.556	-3.051	.002
4 التشجيع من قبل الإدارة على عمل الأبحاث العلمية.	1.93	.828	-.447	.655
5 يتيح لي العمل فرصًا للترقية أسرع من الوظائف الأخرى.	1.87	.730	-1.000	.317

6	تتاح لي الفرصة للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة المتصلة بمجال عملي.	2.30	3.761	-2.183	.029
7	دعم قيادة الكلية للبحث العلمي.	1.67	.661	-2.500 ^a	.012

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن:

أ- الدلالات المعنوية المحسوبة أقل من مستوي المعنوية 0.05 ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (2) للعبارات التالية:

1. أطلع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان عملي.
2. تتاح لي الفرصة للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة المتصلة بمجال عملي.

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (2) فهذا يدل على ارتفاع درجات الموافقة على هذه العبارات

ب- الدلالات المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 للعبارات التالية:-

1. يوفر لي عملي فرص لاكتساب خبرات ومهارات جديدة تحقق لي نموًا مهنيًا يتوافق وطموحاتي.

2. التشجيع من قبل الإدارة على عمل الأبحاث العلمية.

3. يتيح لي العمل فرصًا للترقية أسرع من الوظائف الأخرى.

لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة

ت- الدلالات المعنوية المحسوبة أقل من مستوي المعنوية 0.05 ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (2) للعبارات التالية:

1. تتاح لي الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المتصلة بعملتي.
2. دعم قيادة الكلية للبحث العلمي.

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تقل عن متوسط المقياس (2) فهذا يدل على انخفاض درجات الموافقة على هذه العبارات

ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (15).

الجدول رقم (15) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
مستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر	1.9810	.69149	-.151	.881

من خلال الجدول رقم (15) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-.151) بدلالة محسوبة (0.881) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى وجود تدني في مستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر حيث أن:-

1. يطلع لأعضاء هيئة التدريس على الأبحاث الحديثة التي تتشر في ميدان عملهم.
2. تتاح لأعضاء هيئة التدريس الفرصة للمشاركة في الدورات التدريبية المتصلة بمجال عملهم.
3. عمل بعض لأعضاء هيئة التدريس يوفر لهم فرص لاكتساب خبرات ومهارات جديدة تحقق لهم نمواً مهنيًا يتوافق وطموحاتهم.
4. يوجد بعض التشجيع من قبل الإدارة على عمل الأبحاث العلمية.
5. يتيح لأعضاء هيئة التدريس العمل فرصاً للترقية أسرع من الوظائف الأخرى.

4. مستوى بعد الراتب والحوافز والمكافئات

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد الراتب والحوافز والمكافئات تم استخدام اختبار ولكوكسون حول المتوسط (2) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (16).

الجدول رقم (16) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المعنوية المحسوبة
1 توزع الحوافز والمكافآت بصورة عادلة.	1.60	.724	-2.683	.007
2 تتناسب الراتب الذي تتقاضاه مع العمل الذي أقوم به.	2.43	.626	-3.153	.002
3 تكون المعايير دقيقة بمنح الترقيات.	2.00	.643	.000	1.000
4 هناك اعتبارات أخرى للترقية.	1.83	.699	-1.291	.197
5 يلبي مستوى الدخل لطموحاتي.	2.23	.774	-1.606 ^b	.108
6 توفر وظيفتي فرصة لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين).	2.17	.648	-1.387	.166
7 ارتباط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.	1.90	.712	-.775	.439
8 الزيادة السنوية لراتبي مرضية.	2.03	.809	-.229	.819
9 يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.	2.20	.664	-1.604	.109
10 يوفر راتب التقاعد للموظف حياة كريمة في المستقبل.	1.73	.691	-2.000	.046

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن:

أ- الدلالات المعنوية المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية 0.05 للعبارات التالية:

1. تكون المعايير دقيقة بمنح الترقيات.
2. هناك اعتبارات أخرى للترقية.
3. يلبي مستوى الدخل لطموحاتي.
4. توفر وظيفتي فرصة لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين).
5. ارتباط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.
6. الزيادة السنوية لراتبي مرضية.
7. يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.

لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة.

ب- الدلالات المعنوية المحسوبة أقل من مستوي المعنوية 0.05 ومتوسطات

إجابات مفردات عينة الدراسة تقل عن متوسط المقياس (2) للعبارات التالية:

1. توزع الحوافز والمكافآت بصورة عادلة.
2. يوفر راتب التقاعد للموظف حياة كريمة في المستقبل.
3. يوفر راتب التقاعد للموظف حياة كريمة في المستقبل.

لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضية البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات يقل عن متوسط المقياس (2) فهذا يدل على انخفاض في درجات الموافقة على هذه العبارات، واختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (17).

الجدول رقم (17) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
مستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت	2.0133	.45617	.160	.874

من خلال الجدول رقم (17) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (.160) بدلالة محسوبة (0.874) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى وجود تدني في مستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت حيث أن:-

1. تكون بعض المعايير غير دقيقة بمنح الترقية.
2. هناك بعض الاعتبارات الأخرى للترقية.
3. يلبي مستوى الدخل لطموحات بعض أعضاء هيئة التدريس
4. في بعض الأحيان توفر وظيفة عضو هيئة التدريس فرصة لتأمين مستقبلهم من خلال (التقاعد، صندوق التكافل، تعليم الأبناء، التأمين).
5. يوجد في بعض الأحيان ارتباط الترقية بالكفاءة وفعالية الأداء.
6. الزيادة السنوية لمرتبات أعضاء هيئة التدريس مرضية. نوع ما

7. تتناس برواتب أعضاء هيئة التدريس بعض الشيء مع تكاليف المعيشة.
2. مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة
بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج
كما بالجدول رقم (18).

الجدول رقم (18) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة
بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	2.0812	.29986	1.483	.149

من خلال الجدول رقم (18) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (1.483) بدلالة محسوبة (0.149) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) لذلك لا نرفض الفرضية الصفرية وهذا يشير إلى وجود تدني في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس حيث أن:-

1. يوجد تدني في مستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية
 2. يوجد ارتفاع في مستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس
 3. يوجد ارتفاع في مستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل
 4. يوجد تدني في مستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر
 5. يوجد تدني في مستوى بعد الراتب والحوافز والمكافآت.
- 3- مستوى الأداء الإداري.
- 4- لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى الأداء الإداري تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (19).

الجدول رقم (19) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الأداء الإداري.

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
مستوى الأداء الإداري	2.3088	.40100	4.217	.000

من خلال الجدول رقم (19) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (4.217) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.3088) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3) وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى الأداء الإداري حيث أن:-

1. يوجد ارتفاع في مستوى بعد عميد الكلية
2. يوجد ارتفاع في مستوى بعد التخطيط والتنظيم
3. يوجد ارتفاع في مستوى بعد الاتصال والعلاقات الإنسانية
4. يوجد ارتفاع في مستوى بعد التقويم والمتابعة
5. يوجد ارتفاع في مستوى بعد اتخاذ القرار

سابعاً:- نتائج الدراسة الميدانية

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان ووفقاً لاستجابة مفردات عينة الدراسة ما يلي:-

1. من خلال الجدول رقم (5) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ويمثلون نسبة (46.7%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 31 إلى 40 سنة ويمثلون نسبة (30%) من جميع مفردات عينة الدراسة، تم يليهم ممن أعمارهم من 51 إلى 60 سنة ويمثلون نسبة (13.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن أعمارهم 60 سنة فأكثر ويمثلون نسبة (10%) من جميع مفردات عينة الدراسة. وبصورة نلاحظ أن معظم مفردات العينة ممن أعمارهم كبيرة وبالتالي يكون لديهم القدرة على تفهم مشكلة الدراسة.

2. من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة من الذكور ويمثلون نسبة (80%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي من الإناث ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
3. من خلال الجدول (6) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية ماجستير ويمثلون نسبة (60%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن مؤهلاتهم العلمية دكتوراه ويمثلون نسبة (40%) من جميع مفردات عينة.
4. من خلال الجدول رقم (8) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة درجاتهم الوظيفية الحادية عشر ويمثلون نسبة (53.3%) من جميع مفردات عينة، تم يليه ممن درجاتهم الوظيفية الثالثة عشر ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات العينة، تم يليه ممن درجاتهم الوظيفية الثانية عشر ويمثلون نسبة (16.7%) من جميع مفردات العينة، تم يليه ممن درجاتهم الوظيفية العاشرة ويمثلون نسبة (6.7%) من جميع مفردات العينة والباقي ممن درجاتهم الوظيفية الرابعة عشر ويمثلون نسبة (3.3%) من جميع مفردات العينة.
5. من خلال الجدول رقم (9) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة وظيفتهم الحالية عضو هيئة التدريس ويمثلون نسبة (90%) والباقي ممن وظيفتهم الحالية وظائف أخرى ويمثلون نسبة (9.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
6. يوجد تدني في بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس حيث أن:-
 1. يوجد تدني في مستوى بعد العلاقة مع إدارات الكلية.
 2. يوجد ارتفاع في مستوى بعد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس.
 3. يوجد ارتفاع في مستوى بعد طبيعة الوظيفة والعمل.
 4. يوجد تدني في مستوى بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر.
 5. يوجد تدني في مستوى بعد الراتب والحوافز والمكافئات.
7. يوجد ارتفاع في مستوى الأداء الإداري حيث أن:-
 - أ- يوجد ارتفاع في مستوى بعد عميد الكلية
 - ب- يوجد ارتفاع في مستوى بعد التخطيط والتنظيم
 - ت- يوجد ارتفاع في مستوى بعد الاتصال والعلاقات الإنسانية
 - ث- يوجد ارتفاع في مستوى بعد التقويم والمتابعة
 - ج- يوجد ارتفاع في مستوى بعد اتخاذ القرار

8. توجد علاقة قوية عند مستوى المعنوية 0.05 بين المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) والمتغير التابع (الأداء الإداري). حيث أن (26.2%) من التغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) إذا لم يتأثر المتغير التابع (الأداء الإداري) إلا بأثر الرضا الوظيفي. حيث كلما زاد مستوى المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) بوحدة واحدة يزيد مستوى المتغير التابع (الأداء الإداري) بمقدار (0.885) من الوحدة حيث أن:

أ- توجد علاقة ضعيفة عند مستوى المعنوية 0.05 بين المتغير المستقل (العلاقة مع إدارات الكلية) والمتغير التابع (الأداء الإداري). حيث أن (11.9%) من التغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (العلاقة مع إدارات الكلية) إذا لم يتأثر المتغير التابع (الأداء الإداري) إلا بأثر العلاقة مع إدارات الكلية. حيث كلما زاد مستوى المتغير المستقل (العلاقة مع إدارات الكلية) بوحدة واحدة يزيد مستوى المتغير التابع (الأداء الإداري) بمقدار (0.446) من الوحدة.

ب- توجد علاقة قوية عند مستوى المعنوية 0.05 بين المتغير المستقل (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس) والمتغير التابع (الأداء الإداري). حيث أن (18.4%) من التغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس) إذا لم يتأثر المتغير التابع (الأداء الإداري) إلا بأثر العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس. حيث كلما زاد مستوى المتغير المستقل (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس) بوحدة واحدة يزيد مستوى المتغير التابع (الأداء الإداري) بمقدار (0.422) من الوحدة.

ت- توجد علاقة قوية عند مستوى المعنوية 0.05 بين المتغير المستقل (بعد طبيعة الوظيفة والعمل) والمتغير التابع (الأداء الإداري). حيث أن (28.2%) من التغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد طبيعة الوظيفة والعمل) إذا لم يتأثر المتغير التابع (الأداء الإداري) إلا بأثر بعد طبيعة الوظيفة والعمل. حيث كلما زاد مستوى المتغير المستقل (بعد طبيعة الوظيفة والعمل) بوحدة واحدة يزيد مستوى المتغير التابع (الأداء الإداري) بمقدار (0.566) من الوحدة.

ث- توجد علاقة ضعيفة عند مستوى المعنوية 0.05 بين المتغير المستقل (بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر) والمتغير التابع (الأداء الإداري). حيث أن

(5.7%) من التغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر) إذا لم يتأثر المتغير التابع (الأداء الإداري) إلا بأثر بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر. حيث كلما زاد مستوى المتغير المستقل (بعد المؤتمرات العلمية والتعليم المستمر) بوحدة واحدة يزيد مستوى المتغير التابع (الأداء الإداري) بمقدار (0.139) من الوحدة

ج- توجد علاقة ضعيفة عند مستوى المعنوية 0.05 بين المتغير المستقل (بعد الراتب والحوافز والمكافآت) والمتغير التابع (الأداء الإداري). حيث أن (8.5%) من التغير في المتغير التابع (الأداء الإداري) يعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد الراتب والحوافز والمكافآت) إذا لم يتأثر المتغير التابع (الأداء الإداري) إلا بأثر بعد الراتب والحوافز والمكافآت. حيث كلما زاد مستوى المتغير المستقل (بعد الراتب والحوافز والمكافآت) بوحدة واحدة يزيد مستوى المتغير التابع (الأداء الإداري) بمقدار (0.257) من الوحدة.

التوصيات:

- من خلال النتائج المتحصل عليها من الدراسة وما قدمته من إطار نظري تحليلي ودراسات سابقة يمكن تقديم التوصيات التالية
1. ضرورة الاعتماد على الكفاءات من الأعضاء هيئة التدريس المتقدمين بالعمر للاستفادة من خبراتهم لتقديم العون والمساعدة في الرفع من مستوى الاداء التعليمي والأكاديمي.
 2. تبي وزارة التعليم العالي والجامعة برامج تدريبية متنوعة لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات وكليات الجامعة، مع ايفادهم لحضور المؤتمرات العلمية المحلية والخارجية مما ينعكس ذلك على الروح المعنوية وتحسين أدائهم الأكاديمي.
 3. يجب العمل على نشر رؤية ورسالة الكلية ونشر اهداف والخطة الاستراتيجية للكلية على جميع الأقسام المختلفة لأنها تمثل الأساس للأداء المؤسسي الجامعي والأكاديمي.

4. القيام بدراسة لرفع رواتب الموظفين بما يتناسب مع متطلبات المعيشة وبما يكفل حياة كريمة، يجب الاهتمام بفرص الترقية وأن تكون الترقية بقواعد تتسم بالمساواة والعدالة والكفاءة.
5. دعم وتشجيع قيادة الكلية أعضاء هيئة التدريس في مجال التأليف والبحث العلمي، ومنحهم إجازات التفرغ العلمي، وزيادة فرص مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية وعلى حساب نفقة الجامعة.

البحوث المقترحة:

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج يوصي اجراء البحوث والدراسات التالية:

1. اجراء دراسات مماثلة لدراسة الحالية الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي في كليات أخرى بالجامعة، او دراسات مقارنة بجامعات او مؤسسات تعليمية أخرى أو على مستوى التعليم الثانوي والتقني وغيره من المؤسسات التعليمية.
2. القيام بدراسات مسحية لتعرف على الاحتياجات النفسية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية خاصة والجامعة عامة.
3. العمل على اجراء دراسات لمعرفة العوامل والمتغيرات التي تسهم في رفع الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالوحدات الإدارية لتحسين الأداء المؤسسي والمهني والأكاديمي، وفق نظريات التنظيم الإداري.

الخاتمة:

إن هذه الدراسة لا تعد رؤية كاملة او نهائية عن موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري ويرجع ذلك لتوسيع مفاهيمه و إمكانية دراسته من جوانب عديدة بأبعاد مختلفة، فرغم تأكيد نتائج الدراسة علي التأثير الموجود للرضا الوظيفي علي الأداء الإداري، الا اننا نتساءل هل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية محل الدراسة مرتبط بالأداء الإداري ام هناك عوامل وأسباب اخري قد تؤثر في الرضا الوظيفي كالمناخ التنظيمي والسلوك القيادي والجوانب النفسية والعوامل الشخصية التي قد تؤثر الي تدني مستوي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، ويمكن للكثير من الباحثين تناولها لإيجاد الحلول المناسبة، وأخيرا نذكر ان هذا البحث يبيقي مفتوحا للبحث فيه

والتعمق في دراسته من جوانب اخرى لم نتطرق اليها كانطلاقة لدراسات اخرى من زوايا شتي.

المراجع:

- أحمد، حمدي إسماعيل، (2011)، الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس، (دراسة تطبيقية)، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد (4)، العدد (7)، جامعة الانبار، كلية الإدارة، الفلوجة، ص 346،348.
- آمال بوسفط (2016)، الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العمال مؤسسة الخزف الصحي بجيجل نموذجا. رسالة ماجستير - غير منشورة، علم الاجتماع تخصص العمل والتنظيم، الجزائر، جامعة محمد خيضر، ص92.
- أنور سلطان. (2003) السلوك التنظيمي، درا الجامعة الجديدة، ط1 ، الإسكندرية، ص85.
- حسن الطعاني، عبد الوهاب الكساسبة، (2005) الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، جامعة اليرموك، مجلد1، عدد3، ص189.
- رمضان احمد، حامد بدر (1993)، السلوك التنظيمي، ط5، مصر، دار النهضة العربية. عاشور احمد صقر. (1982) السلوك الإنساني في المنظمات، دار النهضة، القاهرة.
- عبد الله بن عبد العزيز عبد المطلب الشريف (2021)، دور الرضا الوظيفي في الاداء المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء النظام الإداري المطبق بجامعة تبوك، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد10 : العدد1: السنة2021.
- عبد المنعم صالح ابونيران قريرة وأنبيه صالح علي الفيض (2021)، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، مجلة جامعة سبها للعلوم البحتة والتطبيقية.
- فاطمة عبد الله ميلاد الطيرة. (2020) الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي، المجلة الليبية العالمية.
- فوزي عبد الله العكش، احمد مصطفى الحسين. (2008) الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية) دراسة مقارنة (. مجلة المنارة، المجلد 14، العدد1، كلية العلوم الإدارية، الأردن.

كعواش رؤوف، جمال الدين كعواش. (2020) درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 19 العدد، مارس 2022، ص 441. محمد حمدان (2008)، مشكلات الإدارة المدرسية، والطرق الحديثة لعلاجها، الأردن، دار كنوز.

هدي سليمان (2019)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وعلاقته بالأداء الإداري بالجامعة التكنولوجية العراق، مجلة علوم التربية الرياضية جامعة بابل، مجلد 12، العدد 3.

وصفي عبد الكريم الكساسبة، (2011) تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات، عمان، دار البازوري للنشر والتوزيع.

وليد صالح هيثم الحجيلي. (2024)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المجلد 14، العدد 2.

Chen, J. (2010). Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. Asia Pacific Educ. Rev, 11, 263 - 272. <https://doi.org/10.1007/s12564-010-9085>