

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة  
عن المهام الوظيفية غير الأكاديمية وعلاقتها بجودة

الحياة

إعداد

د سماح إبراهيم يوسف

مدرس الإعلام بقسم الإعلام \_ تخصص صحافة وإذاعة وتلفزيون \_ تربية خاصة

كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس

Mayadaebrahim808@gmail.com



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/JEDU.2023.234249.1934

المجلد التاسع العدد 48 . سبتمبر 2023

الترقيم الدولي

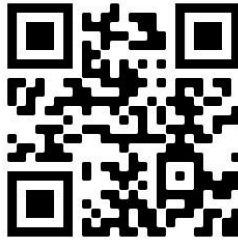
P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة <http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية





## الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن

### المهام الوظيفية غير الأكاديمية وعلاقتها بجودة الحياة

**أهداف الدراسة :** تهدف الدراسة الحالية إلي رصد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بمؤشرات جودة الحياة لديهم .

**نوع ومنهج الدراسة :** تنتمي هذه الدراسة إلي فئة الدراسات الوصفية ، واستخدمت منهج المسح بالعينة .

**عينة الدراسة :** قامت الباحثة بتطبيق البحث علي عينة قوامها ( 314 ) مفردة مع مراعاة متغيرات الدراسة المتمثلة في نوع الجامعة ، طبيعة التخصص ، النوع ، الدرجة العلمية الأكاديمية .

### أدوات الدراسة :

(1) مقياس الرضا الوظيفي عن المهام غير الأكاديمية .

(2) مقياس جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس .

**أهم نتائج الدراسة :** أثبتت الدراسة في اهم نتائجها إلي وجود علاقة ارتباط طردية دالة بين درجة الرضا الوظيفي عن المهام غير الأكاديمية المكلف بها عضو هيئة التدريس ومؤشر درجة جودة الحياة لديهم .

## **ABSTRACT**

### **The Job Satisfaction among Faculty Members Regarding Non – academic Responsibilities and its Relation To their quality of life**

**Study Aims** : this current study aims at determining the relationship degree between the job satisfaction among faculty members regarding non academic responsibilities and their quality of life .

**Study type and method** : this study is a descriptive study , and the method is sample survey .

**Study sample:** the researcher applied this research on 314 faculty member after putting into consideration the study variables which are embodied in university type , major , gender , and academic degree

#### **Study tools**

Asurvey of job satisfaction which is applied electronical .

The skill of life form among faculty members ( prepared ) by the researcher .

**Important results** : the study has proving that there is a direct relation between the level of job satisfaction among faculty members and the rate of quality of life index .

مقدمة :

يعد الرضا الوظيفي موضوعا ومجالا من المهم دراسته والخوض فيه لكل من يهتم بآداء المؤسسات المختلفة في المجتمعات ، كما يعد من أكثر المتغيرات تكرارا في بحوث السلوك التنظيمية ، ولقد حظيت دراسات الرضا الوظيفي باهتمام كبير من الباحثين ، نظرا لأهمية الرضا الوظيفي علي مستوى الأفراد و المؤسسة والمجتمع ككل ، وكلما توافرت مستويات جيدة من الرضا الوظيفي ، كلما أدي هذا لصنع بيئة عمل خلاقية ومبدعة .

وإذ يعد عضو هيئة التدريس هو حجر الأساس في تنمية المجتمع من خلال دوره الفاعل في تقديم البحوث العلمية المتنوعة في مختلف المجالات والتخصصات النظرية والعملية ، فبالتالي تزداد أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس عن المهام الأكاديمية بشكل عام وغير الأكاديمية بشكل خاص ، حيث من الملاحظ أن بحوث الرضا الوظيفي المطبقة علي أعضاء هيئة التدريس تركز في الغالب علي الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مجال العمل التدريسي أو الأكاديمي ، في حين أن هناك العديد من المهام غير الأكاديمية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس وتضع عبئا كبيرا عليه ، فالصورة النمطية الشائعة عن مجال عمل عضو هيئة التدريس هو المجال التدريسي المتعلق بالآداء داخل القاعات والمدرجات الدراسية وفي إطار الوسط الطلابي لعضو هيئة التدريس ، وهو أمر يخالف حقيقة المهام التي يكلف بها عضو هيئة التدريس ، والتي تتضمن عديد من المهام غير الأكاديمية والتي لا ترتبط بالتدريس .

وربما يعد من أهم ما يجب الاهتمام بدراسته وفق التطورات الحالية ، هو تأثيرات أعباء العمل غير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ، وعلاقة هذه الأعباء بمؤشرات جودة الحياة لديهم ودرجة رضاهم الوظيفي عن نمط الحياة التي يعيشونها في إطار قيامهم بمهامهم الأكاديمية المعروفة في مجال التدريس وكذلك المهام غير الأكاديمية ، والتي أصبحت تتزايد وتتطور علي جميع الأصعدة خاصة في إطار سيطرة مفاهيم متنوعة ومستحدثة في مؤسسات التعليم العالي ، مثل مفهوم ضمان و جودة اعتماد

المؤسسات التعليمية الجامعية ، واستحداث وحدات متنوعة تميز كل كلية والأنشطة المختلفة التي يشارك فيها عضو هيئة التدريس بالضرورة ، علاوة علي تزايد وسيطرة ميزة تفعيل استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في الجامعات والكليات المختلفة علي مستوي جميع الأصعدة ، بالإضافة إلي تطوير مفاهيم مثل خدمة المجتمع والبيئة من خلال المشاركة المجتمعية والإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، ليس داخل إطار الكلية والجامعة فحسب ، بل أصبحت تتضمن المشاركة بآداءات متنوعة وفعالة مع المجتمع الخارجي أيضا ، وغيرها العديد من المهام التي تتطور وتزايد يوما بعد يوم ، و ما يستتبعه هذا من آداءات والتزامات معينة علي كافة أعضاء هيئة التدريس القيام بها وإنجازها من أجل تطوير منظومة العمل الجامعي الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس.

ومن منطلق ماسبق جاءت هذه الدراسة لتبحث في طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي عن المهام غير الأكاديمية وعلاقتها بجودة الحياة وفقا للعديد من المتغيرات لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية .

### مشكلة الدراسة:

يتناول موضوع الدراسة الحالية التركيز علي واحدة من أهم مجالات تنمية المجتمع ، وتتمثل في دراسة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ليس باعتباره فقط مواطنا منتجا في المجتمع ، بل وعليه يعول المجتمع في إيجاد حلول لمختلف المشكلات والأزمات التي يمر بها هذا المجتمع ، لهذا فمن أبسط حقوقه أن يقوم بالمهام المنوط منه تأديتها في بيئة عمل جيدة تسمح له بالإنتاج والعطاء من ناحية وتلبي له جودة حياة ملائمة من ناحية أخرى.

فما لا شك فيه أن دراسة توافر عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، من الأمور شديدة الأهمية لتنمية المجتمع بشكل عام ولتحسين المناخ الوظيفي للأفراد بشكل خاص من أجل تحقيقي المزيد من التنمية ، ومع التسليم بأن كل فرد في المجتمع له دور مهم يؤديه وينمي به هذا المجتمع ، إلا أن الأمر يزداد أهمية من

وجهة نظر الباحثة عند دراسة درجة توافر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، خاصة إذا كانت درجة هذا الرضا تتعلق بدرجة جودة الحياة لديهم .

ومن العرض السابق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في محاولة من الباحثة لدراسة عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية وعلاقتها بجودة الحياة لديهم .

### الإطار النظري :

يعد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واحدة من أهم الفئات المؤثرة في تنمية ونهضة مجتمعاتهم ، كما أن البيئة التي يؤدي هؤلاء الأعضاء فيها مهامهم المختلفة تعد من العوامل التي تؤثر علي مستوي آدائهم الذي يؤثر بالتالي علي نهضة المجتمع من ناحية والرضا الوظيفي وجودة الحياة لدي عضو هيئة التدريس من ناحية أخرى .

وتتعدد العوامل التي تؤثر علي درجات الرضا الوظيفي للأفراد وفقا للعديد من العوامل التي تناولتها أدبيات البحث العلمي ، والتي تتمثل في ( المرتبات والحوافز والمكافآت ، التطور والترقي الوظيفي، الظروف المادية للعمل ، مضمون وطبيعة المهام الوظيفية ، معرفة الفرد بالعمل والقدرة علي إنجازه ، عدد ساعات العمل) 1 ، كما أن هناك عوامل تتعلق (بالتقدير والترقية والإنجاز) ، وعوامل أخرى مثل (المركز الاجتماعي والعلاقات مع الرؤساء والزملاء والظروف المادية التي يمارس فيها العمل ) تعد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي 2.

وتشير البحوث إلي أهمية الحرص علي السعي لتحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين في المجالات المختلفة ، فرضا هم عن عملهم يعد أمرا ضروريا لنجاح أي مؤسسة والارتقاء بها ، حيث أشارت الدراسات إلي أهمية شعور العاملين بكفاءة المناخ الذي يتم ممارسة العمل فيه ، وتأثير هذا علي مستوي إنتاجية وجودة المؤسسة 3.

وإذا كان الرضا الوظيفي أمرا مهما لأي موظف بشكل عام ، فهو أكثر أهمية وأجدر بالدراسة لدي أعضاء هيئة التدريس بشكل خاص ، ففي الأزمات والمشكلات

يظهر دور البحث العلمي في مختلف المجالات ، وفي غير الأزمات يكون دائما تصنيف رقي المجتمعات وتقدمها وفق مقدار ما ينتجه هذا المجتمع من تطور وتقدم للبحث العلمي ، ولن يتأتي تحقيق الرضا الوظيفي للارتقاء بالبحث العلمي من أجل النهوض بالمجتمع بدون الاهتمام بتأثيرات درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعلاقتها بجودة الحياة لديهم .

لهذا يصبح تحقيق المهام الأكاديمية علي الوجه الأمثل ، وكذلك المهام الوظيفية غير الأكاديمية التي يجب علي العاملين في هيئات التدريس الجامعية القيام بها ، من الأمور التي تضع عبئا يتزايد يوما بعد يوم علي عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وتؤثر علي مستوي جودة الحياة لديهم بأشكال وتأثيرات مختلفة ، ووفقا للعديد من المتغيرات التي يجب دراستها باعتبارها مؤثرة في طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدي هذه الفئة المهمة والمؤثرة في مستقبل المجتمعات .

### مفهوم الرضا الوظيفي:

جاء في معجم متن اللغة العربية أن كلمة ( رضي ) تأتي ضد(سخط)، فهو راضي ، أما معجم التراث الأمريكي فقد عرف الرضا بأنه تحقيق وتلبية رغبة أو حاجة في إطار معين 4 ، كما يري بعض الباحثين أنه مجموعة من الاهتمامات والظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل الفرد علي القول بصدق أنه راضي أو غير راضي عن وظيفته 5 ، كما أن مفهوم الرضا الوظيفي هو حصيلة مجموعة العوامل ذات الصلة والمرتبطة معا لتعمل علي قياس مدي قبول الفرد لهذا العمل بارتياح ورضا يشمل مختلف جوانب العمل وهو ما يؤدي إلي تكوين شعور وجداني معين تجاه العمل الذي يقوم بتأديته 6.

بينما يعرف ( Wang ,Gthe ) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن ردود أفعال المستخدم ورضاه الشخصي ومشاعره ومواقفه الجسدية والفكرية والوجدانية فيما يتعلق ببيئة العمل والموقف العام الذي يؤدي به المستخدم واجباته في هذا العمل 7 ، كما يعرف كل من (Akamolaf M) بأن تحقيق الرضا الوظيفي ينتج عن حالة انفعالية



إيجابية نتائج تقييم الفرد للعمل والخبرات الوظيفية التي يمر بها ، وتؤثر في رد الفعل واتجاهاته نحو الوظيفة وهي تؤثر بالتالي علي الأنشطة التي يمارسها الفرد داخل وخارج بيئة العمل 8 .

كما أشار (Piriyathanly &Wand) إلي أن الرضا الوظيفي هو عملية التقييم العام للفرد نحو العمل والذي يتأثر بعدة عوامل تشمل موقع الفرد ومكانته في العمل والحوافز وآلية الرقابة ونظام الإدارة9، وفي تعريف آخر لمفهوم الرضا الوظيفي من زاوية مكملة للتعريفات السابقة،هي مجموعة الظروف التي تدفع الفرد لكي يحرص علي تقديم ناتجا مبدعا وخلاقا للمجتمع في إطار وظيفته وتخصصه ويقابله مفهوم عدم الرضا،والذي يعني تعطيل الطاقات البشرية نتاج سوء ظروف العمل،فنتقد قيمتها كعامل مؤثر في فاعلية الاستثمار والتنمية القومية داخل المجتمع 10 ، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي الوظيفي للفرد هو عامل تهتم المؤسسات الناجحة بقياسه وتعديل نتائج مؤشرات الرضا لدي العاملين في مختلف الجوانب الاقتصادية والأدائية المطلوبة نحو الاتجاه الإيجابي ، وكذلك طبيعة علاقات العمل وتحسين ظروف تأدية العمل ، فالموظف الراضي من منطلق هذا المفهوم هو من يمتلك تفكيرا إبداعيا 11 ، ولن يتوافر المناخ الوظيفي المرضي للفرد إلا بالنظر لمفهوم الرضا الوظيفي باعتباره مجمل المشاعر والاتجاهات بالسعادة وتكوين اعتقادات إيجابية بأهمية وجدوي العمل و تكوين القناعة بأهمية هذا العمل ، وهو ما لن يتأتي إلا في ظل تلبية إيجابية لرغبات ومطالب الفرد من الوظيفة التي يؤديها لتحقيق الرضا الوظيفي لديه12 .

ومن هنا نستخلص من التعريفات السابقة ضرورة الأخذ بعين الاعتبار لثلاث خصائص تتعلق بمفهوم الرضا الوظيفي وهم( الرضا الوظيفي هو استجابة عاطفية لأوضاع العمل وظروفه ، يتم تحديد درجة الرضا الوظيفي بدراسة العلاقة ما بين تطابق النتائج مع التوقعات ، يتمثل الرضا الوظيفي في العديد من الاتجاهات والمحاور المرتبطة ببعضها البعض)13.

## أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للمؤسسة 14 :

تأتي أهمية سعي المؤسسات لتحقيق الرضا الوظيفي ، فيما يعود علي المؤسسة من منافع عند تحقيق درجات عالية من الرضا الوظيفي لدي العاملين تجاه عناصر بيئة العمل المؤسسي مثل : حرص العاملون بالمؤسسة علي تقديم أفضل ما لديهم في خدمة المؤسسة كنتاج لرضا العاملين بالمؤسسة،رفع روح الانتماء والولاء تجاه طبيعة العمل والمؤسسة ، استثمار ابداع العاملين، فكلما ازداد الرضا زادت فرصة تقديم ناتج عمل مبدع وخلاق ، اكتشاف الإيجابيات والسلبيات في محتوى العمل في، مما يؤدي إلي تحسين وتطوير آليات العمل داخل المؤسسة ، وأخيرا الحصول علي قدر جيد من الاستقرار داخل المؤسسة ، حتي يمكن أن تحقق أهدافها والتغلب علي الصعوبات والتحديات التي تنتج عن عدم الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة .

كما أكد الباحثون علي أهمية الكشف عن الرضا الوظيفي وتحديدتها في المؤسسات كونها ترجع إلي ثلاث أسباب رئيسية ، يمكن تحديدهم فيما يلي :

**أولا :** أن القيم الإنسانية يجب أن توجه وتقود عمل المنظمات ، وأن المنظمة يجب أن تعامل موظفيها باحترام وتقدير ، ومن الممكن أن تستخدم نتائج تقييم مستويات الرضا الوظيفي في المنظمات كمؤشرات عن كيفية تعامل المنظمة مع موظفيها ، وأن مستويات الرضا الوظيفي العالية لدي العاملين تعني استعدادهم الدائم لدعم المنظمة في الأوقات العادية وخلال الأزمات .

**ثانيا :** أن نشاطات المنظمات تتأثر بمستويات الرضا الوظيفي ، وتؤثر إيجابيا أو سلبا علي سلوكيات الأفراد داخل محيط العمل ، كما تتعكس علي صورة المؤسسة لدي جمهورها الداخلي والخارجي .

**ثالثا :** أن مستويات الرضا الوظيفي أو عدم الرضا يمكن اعتبارها مؤشرات لمستويات الإنتاجية في أقسام المؤسسة وتخصصاتها المختلفة<sup>15</sup>

## أبعاد الرضا الوظيفي :

تتعدد أبعاد الرضا الوظيفي وتنقسم إلي بعدين رئيسيين وهما 16 :

**الرضا العام عن العمل :** ويمكن هذا البعد الباحثون من التعرف علي موقف الموظف تجاه عمله بشكل عام ، أى ما حقيقة شعور الفرد بصورة كلية واتجاهه نحو طبيعة هذا العمل ، ولكنه لا يسمح بتحديد أي جانب من جوانب العمل النوعية ترضيه أكثر من غيرها ، وكذلك عدم القدرة علي تحديد ما الذي لا يرضي عنه الموظف من الأساس .

**الرضا النوعي عن العمل :** ويعبر عن إمكانية تحديد رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب الوظيفية وتتضمن مقدار الرضا عن كل من ( السياسة العامة للمؤسسة ، الرواتب والحوافز ، فرص الترقى ، الرعاية والخدمات، العلاقات بين الزملاء ، إلخ )

كما يقسمه بعض الباحثون أيضا إلي 17 :

**الرضا الكلي عن الوظيفة :** حيث يشمل رضا الموظف عن جميع مكونات وجوانب العمل ، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجات الرضا الوظيفي عن العمل .

**الرضا الجزئي عن الوظيفة :** إذ يمثل الشعور الوجداني للفرد عن أجزاء العمل منفصلة وفقا لتقسيمها لمحاور محددة ، وبالتالي يعني الرضا الجزئي الوصول لدرجة من الرضا كافية عن بعض جوانب العمل ، وبالتالي قد يكتفي الموظف بها ، في نفس الوقت الذي لا يزال الاستياء وعدم الرضا موجودا تجاه بعض مهام العمل ، ولكنه لا زال يؤدي المطلوب منه في إطار وظيفته .

وتري الباحثة أن توافر الرضا الكلي كأحد أنواع الرضا الوظيفي من الصعب تواجده في مؤسسات المجتمع ، نظرا للعديد من الظروف التي تجعل تحقيق الرضا الوظيفي الكلي للأفراد داخل مؤسسات العمل من الأمور الصعب تحقيقها ، في ظل العديد من الظروف الاقتصادية والسياسية والثقافية والتنظيمية في المجتمع .

**عناصر الرضا الوظيفي :**

ينكون الرضا الوظيفي من العديد من العناصر التي تشكل مجتمعة درجة الرضا الوظيفي للفرد عن العمل ، وقد حاول العديد من الباحثين التعرف علي عناصر الرضا الوظيفي وقياس الأهمية النسبية لكل عنصر أو عامل من هذه العوامل ، والتي من الضروري دراسة آثارها علي إنتاجية وآداء العاملين ، وتختلف درجة الرضا عن هذه العوامل وفقا لاختلاف ميول الفرد واتجاهاته 18 ، وتتمثل عناصر الرضا الوظيفي فيما يلي :

**الأجور والمرتببات :** وتعني ذلك المقابل المادي الذي يحصل عليه الفرد مقابل الجهد الذي يتم بذله في العمل والقيام بالإنتاج ، وفي الغالب يمزج هذا الجهد بين الجهد العقلي والبدني ، فإجمالي الجهد هو مزيج منهما علي اختلاف نسب كل منهما وفقا لطبيعة العمل 19 .

**محتوي العمل :** ويشمل المسؤولية الواقعة علي عاتق الفرد خلال تأدية وظيفته ، والفرص المتوافرة لإنجاز المهام الوظيفية بسلاسة ويسر وبشكل جيد ، علاوة علي مدي شعور الفرد بجدوي العمل وأهميته ، كذلك طبيعة الأنشطة التي يقوم بها الفرد ودرجة تقدير الآخرين والمعروف باسم الوسط الوظيفي ويتمثل في اتجاه زملاء ورؤساء العمل لهذه الأنشطة 20 .

**فرص الترقية :** يشير مفهوم الترقية إلي نقل الموظف من درجة إلي أخرى في إطار نفس التخصص ، وفي الغالب تشمل المزيد من المسؤوليات والواجبات يقابلها زيادة في الصلاحيات ، كما من المفترض أن يصاحب الترقية زيادة مادية ومعنوية تتلاءم مع كم وكيف المسؤوليات التي أصبحت واقعة علي الفرد 21 .

**جماعة العمل :** ويقصد بها الوسط الذي يحيط الفرد من علاقات من الأفراد المحيطين سواء علاقات الزمالة في العمل أو علاقة القيادة بالفرد داخل المؤسسة ، وهي عنصر مهم من عناصر الرضا الوظيفي ، وطبيعة هذه العلاقات من حيث الرضا أو عدم الرضا عنها تؤثر في كيفية أداء العمل وجودته 22 .

**طبيعة العمل :** وتشمل المؤهلات والقدرات والمهارات والمواهب ، وكذلك متطلبات العمل المطلوبة من القائم بالعمل لإنجاز العمل بشكل ملائم، فكلما تلائمت هذه المتطلبات مع طبيعة العمل المطلوب إنجازها كلما ازداد الرضا الوظيفي للأفراد داخل المؤسسات 23 .

واستطاع الباحثون أن يجمعوا محاور الرضا الوظيفي فيما يلي :

**عوامل فردية :** وتشمل السمات الشخصية والمستوي العلمي القدرات النوع ، العمر ، الخبرة... إلخ .

**عوامل اجتماعية :** وتتمثل في العلاقات مع زملاء العمل ، ودرجة تقبل العمل الجماعي ، وفرص التفاعل ... إلخ .

**عوامل ثقافية :** ويعني بها الباحثون التوجهات والمعتقدات الشخصية للفرد .

**عوامل تنظيمية :** مثل حجم المنظمة ، والسياسات والقوانين التي تنظم المؤسسة ، الموارد البشرية أنماط القيادة ، ظروف العمل ، الأمراض الناتجة عن طبيعة المهنة ... إلخ .

### قياس الرضا الوظيفي :

هناك مجموعة من الطرق التي استعملها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي منها :

**طريقة المقابلات الشخصية :** من أفضل طرق قياس الرضا الوظيفي ، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية ووجها لوجه لسؤال العاملين عن اتجاهاتهم 24

**طريقة رواية القصة :** وضعت هذه الطريقة من قبل عالم النفس (هرزبيرج) ، والتي استعملها في قياس الرضا الوظيفي للأفراد للتعرف علي مستوي اتجاهاتهم نحو العمل ، وقد أكدت هذه الطريقة علي نتيجة مهمة، وهي أن العوامل التي يؤدي وجودها إلي الرضا يؤدي غيابها لعدم الرضا 25 .

**طريقة الاستبانة :** وتتضمن وضع مجموعة من الأسئلة وتضمينها في استمارة الاستبانة ، والتي تحوي أبعاد ومحاور الرضا الوظيفي المراد قياسها ، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث ، ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كميًا ، وإمكانية استعمالها للعينات الكبيرة وقلّة التكاليف وخصوصية المعلومات 26 ، ويمكن تصنيف استمارات الاستبانات في قياس الرضا الوظيفي إلي نوعين هما :

**الاستبانة المعدة من الباحث :** ويتم إعدادها من الباحث وهو الأكثر احساسا وقربا من المشكلة البحثية التي يرغب في إعداد الاستبانة بهدف جمع المعلومات عنها ، شريطة مراعاة ما ابتكره العلماء والباحثون في هذا المجال .

**الاستبانة المعدة من المختصين :** وهي استبانات نموذجية تم إعدادها من قبل مجموعة من المختصين والعلماء في الجامعات والمعاهد، مثل : مؤشر الوصف الوظيفي ، وقد تم تطويره ليقاس خمسة أبعاد من الرضا الوظيفي وهي : العمل ، الأجر ، الترقيات ، الإشراف ، وأخيرا زملاء العمل ، وكذلك مقياس مسح تشخيص الوظيفة ، وهو يقاس أبعاد تشمل الأمن والتعويض وزملاء العمل والإشراف 27 ، واستبيان مينيسوتا للرضا ويتكون من (100) سؤال تعتمد علي ( 20) مقياس فرعي ، وهناك نسخة قصيرة منه تتكون من(20) سؤال 28 ، ومؤشر الرضا الوظيفي ويتألف من ستة بنود هي العمل والإشراف والزملاء في محيط العمل والأجر وفرص الترقية والعمل بشكل عام 29 ، والرضا الوظيفي الكلي ويشمل ثلاث بنود لوصف استجابة الموظف الذاتية للمهام التي يقوم بها الموظف في المؤسسة 30 ، وأخيرا مسح الرضا الوظيفي ويحتوي علي (36) بنودا تتضمن أبعاده الأجر والترقيات والإشراف والخدمات والمزايا والمكافآت الطارئة، وإجراءات التشغيل وزملاء العمل وطبيعة العمل والاتصالات 31 .

بعد استعراض الباحثة للإطار النظري للرضا الوظيفي ، سنستعرض فيما يلي الإطار النظري لجودة الحياة .

مفهوم جودة الحياة :

أصل لفظ جودة وفقا للمعجم الوجيز : جاد بالشيء أي صار جيدا ، فهو جيد 32 ، والجودة أيضا أصلها الفعل جود والجمع جياذ وجياذات 33 ، ومن الجدير بالذكر أن مفهوم جودة الحياة لم يتم الاتفاق علي تعريف موحد له ، إلا أن هناك تعريفات تشير إلي أن جودة الحياة هي تصورات الأفراد لمكانتهم في الحياة وفق ثقافة وقيم مجتمعهم من جانب وما يتعلق بأهدافهم وتوقعاتهم ومعاييرهم واهتمامهم من جانب آخر ، ويعكس هذا التعريف وجهة نظر منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بمفهوم جودة الحياة 34 .

كما يقصد بمفهوم جودة الحياة لدي الأفراد الإدراك الذاتي للحالة الراهنة للفرد ، وقد اتفق الخبراء علي شمول المفهوم للرفاهية الاجتماعية والنفسية وكذلك الحالة الصحية ، ومن ثم يمكن القول أن مفهوم جودة الحياة من هذا المنظور تعني التقييم الفردي لمختلف جوانب الحياة وفق توافر مؤشرات معينة 35.

جودة الحياة مفهوم واسع يمثل إشباع الحاجات جزء مهم فيها ، نظرا لتحقيقها للتوافق النفسي للفرد ، وهو المعني الذي تتبناه منظمة اليونسكو ، فجودة الحياة مصطلح نستطيع استخدامه علي سلامة الإنسان وظيفيا ووجدانيا 36 ، ويرى " عبد المعطي " أن جودة الحياة هي رقي مستوي الخدمات المادية والاجتماعية والنفسية المتوافرة للفرد 37 ، كما أنها تعني رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة 38 .

أما موسوعة علم النفس فتعرفها علي أنها مفهوم ذو أبعاد يشمل سبعة محاور ، تمثل في مجموعها جودة الحياة وتشمل التوازن الانفعالي والحالة الصحية للجسم ، والاستقرار المهني والأسري واستمرار نطاق العلاقات الاجتماعية خارج نطاق الأسرة ، والاستقرار الاقتصادي والتواؤوم الجنسي 39 ، كما أنه ينظر لمصطلح جودة الحياة باعتباره درجة إحساس الفرد بالتحسن المستمر في جوانب الحياة المختلفة نفسيا وإبداعيا وثقافيا وجسميا وشخصيا والتنسيق والتوازن بين هذه الجوانب مع تهيئة المناخ المناسب للإنجاز في العمل 40.

## الاتجاهات النظرية المستخدمة في وصف وتفسير جودة الحياة :

### أولا : المنحي الاجتماعي لجودة الحياة :

زاد الاهتمام بجودة الحياة من المنظور الاجتماعي من خلال التركيز علي التماسك الاجتماعي والمساواة الاجتماعية وإدارة الفروق وتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الأفراد 41 ، ومن هنا زاد الاهتمام بجودة الحياة من المنظور الاجتماعي من خلال وضع بعض المؤشرات التي يمكن قياسها ، وبناء علي هذا حدد (Vaariam) 42 مجموعة المؤشرات المؤثرة في جودة الحياة لدي الأفراد والتي اشتملت علي : الخصائص الفردية كالسن والصحة والقدرات المعرفية ، والعوامل الاجتماعية مثل الأسرة والشبكات الاجتماعية والمشاركة الاجتماعية ، والعوامل الاقتصادية والبيئية مثل الدخل والسكن وأسباب الراحة في حياة الفرد ، وأخيرا الأنشطة الرياضية والانتاجية في العمل ، كما يشمل المنظور الاجتماعي لجودة الحياة توافر الخدمات الصحية المناسبة ، حرية التعبير والمعتقدات ، توافر أماكن الترفيه والاستجمام ، توافر العدالة الاجتماعية 43

وعلي الرغم من هذا فقد واجه هذا المنظور انتقادات متعددة تلخصت أغلبها في أن هذا المنظور يركز علي كم ما يقدم من خدمات ، في حين أن جودة الحياة أكثر شمولاً من الاهتمام بالكم فقط ، فهو تحويل هذا الكم إلي اتجاهات معينة تحدد درجة رضاه عن جودة الحياة التي يعيشها الفرد 44 ، وعموما فإن اعتبار جودة الحياة بدلالات الموارد يعد مفهوما ضعيف ، لأنه لا يستطيع أن يؤكد لنا بشكل دقيق مدى جودة حياة الأفراد . 45

### ثانيا : المنحي النفسي لجودة الحياة :

يفترض المنحي النفسي أن جودة الحياة لدي الأفراد في المجتمع ، يجب أن تقاس من خلال محددات نفسية معينة مثل مفهوم الحاجات والإدراك الذاتي والاتجاهات ومفهوم الطموح والتوقع ، إضافة إلي مفاهيم الرضا والتوافق والصحة النفسية 46 .



### ثالثا : المنحي الطبي لجودة الحياة :

وهي وجهة نظر قديمة تعتمد في المقام الأول علي مفهوم الصحة والمرض باعتباره محكا أساسيا لتفسير جودة الحياة لدي الفرد 47 ، إلا أن هذا المنحي لاقى العديد من الانتقادات أيضا تمثلت في أنه منظور ضعيف ولا يعطي دلالات صادقة عند الاعتماد عليه بشكل منفرد 48.

### رابعا : المنحي التكاملي لجودة الحياة :

من هذا المنظور يتبنى العلماء كون جودة الحياة هي مزيج من المناحي الموضوعية والذاتية ، فهي من وجهة نظر المنحي التكاملي توازن ما بين الجوانب النفسية والجسمية والاجتماعية 49 ، ، كما أنها تتمثل في درجة رقي الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع وإدراك هؤلاء الأفراد لمدي إشباع الخدمات لحاجاتهم المختلفة 50 ، واستخلص الباحثون الجوانب التي يتضمنها المنظور التكاملي لجودة الحياة فيما يلي :

**المؤشرات الاجتماعية :** تتضح من خلال قدرة الفرد علي تكوين العلاقات الشخصية ونوعية هذه العلاقات ، فضلا عن مدي ممارسة الفرد للأنشطة الاجتماعية والترفيهية .

**المؤشرات النفسية :** تظهر في درجة شعور الفرد بالاكئاب والقلق ، والقدرة علي التوافق مع الظروف المختلفة والشعور بالسعادة والرضا .

**المؤشرات الشخصية :** وتتمثل في قدرات الفرد الشخصية مثل قدرته علي التكيف مع الظروف ، تقبله لما يحدث من حوله ، درجة المرونة التي يتمتع بها ... إلخ . .

**المؤشرات المهنية :** تتمثل في درجة رضا وسعادة الفرد عند قيامه بالأداء المهني ومدي حبه للمهنة ، وسهولة تنفيذ مهام وظيفته وقدرته علي التوافق مع واجبات عمله ، ويؤكد ( كاظم ومنسي ) علي أن هذه المؤشرات عندما تتوافر في مقياس جودة الحياة للأفراد ، فإنها كفيلة بإعطائنا نتائج جيدة وموثوقة عن حقيقة جودة الحياة لدى الفرد

## مجالات وأبعاد جودة الحياة 52 :

حدد الباحثون ثلاث مجالات لتحقيق جودة الحياة لدي الأفراد يشمل كل مجال منهم مجموعة أبعاد فرعية ، وتشمل

### **المجال الأول مجال الكينونة أو الوجود :**

وتشمل أبعاده الوجود البدني والنفسي والروحي ، ومن أمثلته القدرة الحركية والحالة المزاجية ودرجة التحرر من القلق والضغط .

### **المجال الثاني مجال الانتماء :**

ويتضمن الانتماء الاجتماعي والمجتمعي والمكاني ، مثل قري الفرد من الوسط الأسري ، وجود شبكة علاقات اجتماعية قوية ، الأمان المالي ، توافر فرص الحصول علي الخدمات المهنية ، المنزل ونطاق الجيرة .

### **المجال الثالث مجال الأنشطة :**

وتتمثل في الأنشطة العملية والتطويرية والترفيهية ، ومن أمثلتها الذهاب إلي العمل أو الوظيفة ، القيام بنشاطات حول المنزل ، الترفيه من خلال وسائل الإعلام أو من خلال ممارسة أنشطة خارجية ، بالإضافة إلي تحسين الكفاءة النفسية والجسمية ، زيادة القدرة علي النوافق مع تحديات الحياة .

### **الدراسات السابقة :**

بمسح أدبيات البحث العلمي المرتبطة بموضوع الدراسة ، تمكنت الباحثة من رصد الدراسات التالية :

### **دراسة " ميساء أبو رميلة " ( 2023 )<sup>53</sup> :**

تناول البحث دراسة أثر الرضا الوظيفي علي الانغماس الوظيفي لدي معلمي المرحلة الثانوية وفق متغيرات ( الجنس / سنوات الخبرة ) ، واعتمدت الدراسة علي

المنهج الوصفي الارتباطي ، استخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات تم تطبيقها علي عينة من مجتمع الدراسة قوامها (255) معلم ومعلمة موزعين علي (27) مدرسة ثانوية في القدس الشرقية ، توصلت أهم نتائج الدراسة إلي أن درجة الرضا الوظيفي والانغماس الوظيفي قد جاءا بدرجة متوسطة ، كما يوجد أثر للرضا الوظيفي بمختلف أبعاده " طبيعة العمل / الأجور / المكافآت / تحقيق الذات / الانتماء للمهنة " ، والتي كان لها أثر واضح في مقدار الانغماس الوظيفي ، كما لم يظهر تأثير لمتغير الجنس علي استجابات أفراد العينة لدرجة الانغماس الوظيفي ، في حين كان هناك أثر لمتغير سنوات الخبرة علي درجة الرضا الوظيفي .

#### دراسة حسين سالم الكوني (2022) : 54

سعت الدراسة إلي التعرف علي علاقة الأداءات الابتكارية من القيادة بالمؤسسة الجامعية بكلية التربية بجامعة لحج ، علي درجة ومستوي الاستغراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس، وتم مراعاة اشتمال العينة لكل المتغيرات التي تقيسها وهي ( المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، النوع ) ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق الاستبيان علي عدد من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (62) مفردة ، وكان أهم ما توصلت إليه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير طبيعة المؤهل في مجالات الرضا المتعلقة بالسلوك والقيادة الابتكارية وكذلك بيئة العمل ، وذلك لصالح البكالوريوس ، في حين جاء لصالح الماجستير في مجال الاستغراق الوظيفي ، ولم تظهر فروق وفقا لمتغيري الخبرة والجنس.

#### دراسة فيصل مد الله (2021) :55

واهتمت الدراسة بتحديد أثر وطبيعة العلاقة بين الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، لوصف وتفسير نتائج إجابات العينة ، وتضمنت العينة (348) تم اختيارهم عشوائيا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، كما استخدمت الدراسة أداتين لجمع البيانات الأولى لتحديد درجة الرضا الوظيفي ، والثانية لتحديد دافعية الإنجاز

لدي عينة الدراسة ، وأكدت أهم نتائج الدراسة علي ارتباط الدافعية للإنجاز بدرجة الرضا الوظيفي بشكل طردي ، فكلما زاد الرضا الوظيفي زادت الدافعية للإنجاز ، كما جاءت العلاقة ارتباطية بين متوسطات تقديرات الأفراد علي مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم علي مجالات الدافعية للإنجاز

### دراسة حصة بنت غازي البجدي (2020) 56 :

هدف البحث إلي التعرف علي بعض العوامل المؤثرة علي مستويات الرضا الوظيفي لدي عضوات هيئة التدريس بجامعة الجوف ، تكونت عينة الدراسة من (80) من عضوات هيئة التدريس بالجامعة ، موزعة علي سبع كليات ، استخدمت الدراسة المنهج المسحي للكشف عن مستوي الرضا الوظيفي ، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في ترتيب مجالات الرضا الوظيفي ، احتل المركز الأول الرضا النفسي والرضا الاجتماعي ، يليها الرضا الوظيفي عن الأجور ، وأخيرا الرضا عن العلاقات الخاصة بمجال العمل مع الزملاء والرؤساء ، وجاء أقل مستوي للرضا عن مجال ضغوط العمل ، وفيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي وفقا لمتغيرات الدراسة ، كما جاء متغير سنوات الخبرة والدرجة العلمية الأعلى بعلاقة ارتباطية طردية مع درجة الرضا الوظيفي مقارنة بنظيراتهم من عضوات هيئة التدريس

### دراسة (زرعة 2009) 57:

هدفت الدراسة إلي تحديد درجة الرضا الوظيفي (الداخلي \_ الخارجي ) ، وكذلك مستوي الأداء الوظيفي في مجالات العمل ( طبيعة العمل ، الإشراف ، زميلات العمل ، الراتب والبدلات ، فرص الترقية ، العمل بشكل عام ) ، مع مراعاة تأثير متغيرات (الخبرة ، العمر ، التخصص ، الدرجة العلمية ) ، لدي ( 110 ) من عضوات هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلي عدة نتائج من أهمها : أن درجة الرضا الوظيفي الداخلي أعلي من مستوي ودرجة الرضا الوظيفي الخارجي ، كما أن عينة الدراسة لديها

درجة عالية من الرضا الوظيفي بشكل عام ، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلي متغير سنوات الخبرة ، لصالح الخبرة الأعلى.

#### دراسة مصطفى سعدي طالب (2019) :58

هدف البحث إلي التعرف علي عناصر كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في مجتمع البحث ، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ، ومعرفة طبيعة الأثر بينهم وفقا لطبيعة البحث ، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي ، ويتكون مجتمع البحث من موظفي قسم الموارد البشرية ، في جامعة المستنصرية ، وقد بلغ عددهم(60)، وتم استخدام منهج المسح الشامل لعينة البحث، وخلص البحث إلي أن الرضا الوظيفي من المتغيرات المهمة في زيادة جودة الخدمة المقدمة لدي العينة .

#### دراسة إيمان عبد الرضا محمد (2017) : 59

هدفت الدراسة إلي التعرف على آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في معد الإدارة التقنى / الزعفرانية ، للتعرف على الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها التدريسيين والمرتبطة بالوظيفة (صراع وجمود الدور ، التطور الوظيفي ، عبء العمل ، بيئة العمل المادية ) ، بجانب التعرف على مستويات الأداء الوظيفي لهم التعرف أيضاً على العلاقة بين ضغوط العمل وطبيعة هذا الأداء ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، تم إستخدام إستمارة إستبيان لجمع البيانات ، وتم تطبيقها على (67) مفردة ، أوضحت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباط معنوية ، وأوصت الدراسة بأهمية تفعيل مفهوم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والتدريسيين ، لما له من أثر في زيادة دافعيتهم وزيادة أدائهم الوظيفي بعيدا عن مشاكل وجو العمل .

#### تمنى رأفت النشار (2016) : 60

هدفت الدراسة إلي التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في كليات أقسام الإعلام بالجامعات المصرية واختبار درجة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لديهم ، في ظل مجموعة من المتغيرات تنتمي الدراسة

إلى فئة الدراسات الوصفية ، واستخدمت منهج المسح بالعينة ، من خلال تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (300) مفردة ، توصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المبحوثين لديهم درجة عالية من الرضا الذاتي والإعتقاد بنبل مهنتهم ، وكذلك درجة عالية من الرضا الإجتماعى نتيجة تقدير الأهل والأصدقاء وقبولهم للعمل الأكاديمى ، كما أبدوا رضاهم عن الرواتب وعدم رضاهم عن الحوافز والبدلات والمكافآت والحوافز ، كما ظهر رضاهم إلى حد ما على التدريب الذى يحصلون عليه ، وعدم رضاهم عن تكلفة نشر الأبحاث ، كما انعكست معدلات الرضا الوظيفى المرتفعة لديهم من خلال حرصهم على الإنضباط والتفاعل مع الطلاب والتجديد فى المناهج وتفعيل دور التكنولوجيا فى العملية التدريسية الأكاديمية .

#### دراسة سعود بن محمد الشمري (2016) 61

استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن كل من مستويات الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي من جهة ، وإيجاد العلاقة والفروق بينهما ، وذلك بالتطبيق علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (120) عضوا من العاملين في جامعة تبوك ، مراعى بعض متغيرات الدراسة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتنتمي الدراسة إلى فئة الدراسات الوصفية الميدانية ، حيث تم تطبيق استبانة الأداء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستويات الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدي عينة الدراسة .

#### دراسة "Mengistu Gebreegzi blener" (2015) 62

تسعى الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط القيادة الجامعية ومستويات الرضا الوظيفي وأعضاء هيئة التدريس فى جامعة (Woliato Sodo) بإثيوبيا ، تنتمي الدراسة إلى فئة الدراسات الوصفية ، واستخدمت منهج البحث الميداني ، وذلك من خلال القيام بدراسة كمية على عينة (188) مفردة من أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية متوسطة بين استخدام القيادات الجامعية لكل من السلطة الشخصية والسلطة المؤسسية من ناحية

ومستويات الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس من ناحية اخرى ، وتقل مستويات الرضا الوظيفي عند إستخدام القيادة للقوة القسرية ، بل وتأتى بنتائج عكسية مثل القيام بسلوكيات غير صحيحة ، انخفاض الشعور بالرضا فى بيئة العمل ، وأظهرت النتائج العامة للدراسة أن الرضا الوظيفي يتعلق بتوافق المخرجات مع المحصلة ، وهى تعنى التوقعات المسبقة التى يصل لها عضو هيئة التدريس نتاج عمله .

#### دراسة " Sirohi,A, Srivastva " ( 2013 ) : 63 :

في إطار الدراسات الوصفية ، ومن خلال استخدام منهج المسح بالعينة ، كشفت الدراسة عن العلاقة بين كل من الرضا الوظيفي من جانب والالتزام وكفاءة الأداء الوظيفي من جانب آخر من خلال التطبيق على عينة قوامها (150) مفردة من أعضاء هيئة التدريس العاملين فى كليات جامعية خاصة بالهند ، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام من جهة ، والأداء الوظيفي من جهة ثانية ، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية قوية دالة إحصائيا بين الإلتزام والأداء الوظيفي لعينة الدراسة .

#### دراسة " Linda Evansetal " (2013) : 64 :

تنتمي الدراسة إلي فئة الدراسات الوصفية ، وقد أجريت بتمويل من مؤسسة القيادة البريطانية للتعليم العالى ، وهدفت إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على مقدار الدعم الذى يتلقونه من هؤلاء الأعضاء ، ومن خلال استخدام منهج المسح بالعينة سعت الدراسة الى التعرف على جوانب الضعف والقوة فى مفهوم القيادة الجامعية ، بالتطبيق على (1200) مفردة من العاملين بالجامعات البريطانية ، وأشارت النتائج العلمية للدراسة غياب المساندة والدعم من القيادة الأكاديمية للزملاء المبتدئين ، كما أنهم لم يقدموا نموذج القيادة الذى توقعته منهم الهيئة المعاونة .

**دراسة عربيات (2012) 65:**

تتنمي الدراسة إلي فئة الدراسات الوصفية ، ومن خلال استخدام المنهج الوصفي الميداني هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي أنماط القيادة التربوية السائدة لدي رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية بالأردن ، وأثرها في الأداء الوظيفي لدى (222) عضواً ، وتوصلت الدراسة إلي وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، كما تبين وجود أثر لنمط القيادة ( التقليدية والتسلطية ) في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .

**دراسة مصطفى طلال الجلابنة ( 2011) 66 :**

تتنمي الدراسة إلي فئة الدراسات الوصفية ، وقد هدفت إلي التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوي الروح المعنوية لديهم ، اعتمد البحث علي منهج المسح بالعينة من خلال التطبيق علي ( 190 ) عضو من أعضاء هيئة التدريس ، واستخدمت الدراسة أداتين من أدوات جمع البيانات وهما استبانة الرضا الوظيفي ، والثانية استبانة لقياس الروح المعنوية لدي أعضاء هيئة التدريس ، توصلت أهم نتائج الدراسة إلي أن مستوى الرضا الوظيفي العام جاء بدرجة متوسطة ، عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع إلي متغير طبيعة الكلية ، وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوي الروح المعنوية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلاديفيا .

**دراسة "Lamiseishvili, K. & Rosser" (2011) 67 :**

في إطار الدراسات الوصفية ، ومن خلال استخدام منهج المسح بالعينة ، هدفت الدراسة إلي قياس إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في مجالات البحث والتدريس ، والخدمات المتعلقة برضاهم الوظيفي في الجامعات البحثية من خلال التطبيق علي (170) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلي أن الزيادة في إنتاجية التعليم الجامعي والخدمات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس تؤثر إيجاباً في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .



دراسة " Malik. N " (2011) : 68

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى الكشف على العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس بلغت ( 120 ) عضواً ، وذلك من خلال هذه الدراسة الوصفية التي اعتمدت علي منهج المسح بالعينة ، حيث قام الباحث بتطبيق استبانة الرضا الوظيفي عليهم ، أظهرت أهم نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس كانوا راضون عن وظائفهم ، ولكن الذكور منهم كانوا أقل رضا من الإناث ، كما أشارت نتائج الدراسة أن العمل بحد ذاته كان محفزاً قويا لزيادة إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في حين جاء محور ظروف العمل المحور الأقل تحفيزاً لهم ، كما انه لم يكن هناك ارتباط يذكر في متغيرات عدد سنوات الخبرة ، والرتبة الأكاديمية على درجة الرضا الوظيفي المتحققة لدى أعضاء هيئة التدريس .

دراسة الصرايرة (2011) : 69

سعت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية ، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم ، والبالغ عددهم (85) رئيس قسم أكاديمي ، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح بالعينة في إطار الدراسة الوصفية ، وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة الإحساس بالأمن لدى العينة كانت مرتفعة ، كما أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسامهم جاء بمعدلات عالية ، كما تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي.

دراسة الصرايرة ( 2009 ) : 70

هدفت دراسة الصرايرة في إطار استخدام الدراسات الوصفية إلي التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية ، وذلك من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، طبقت الدراسة على (77) رئيس قسم أكاديمي باستخدام منهج المسح بالعينة ، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ،

وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية المعتمدة في هذه الدراسة .

### تعليق عام علي الدراسات السابقة :

1. اعتمدت معظم الدراسات السابقة علي الاهتمام بالرضا الوظيفي في إطار العملية التدريسية الأكاديمية وعلاقتها بالمتغيرات المختلفة .
  2. اهتمت أدبيات البحث العلمي في حدود علم الباحثة ، بأثر المتغيرات المختلفة علي طبيعة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في المجال الأكاديمي.
  3. لم تتناول أي دراسة من الدراسات السابقة أثر طبيعة العمل غير الأكاديمي علي أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم .
  4. معظم الدراسات اعتمدت علي المنهج الوصفي ، ولم تتناول مناهج بحثية أخرى .
  5. ركزت معظم الدراسات علي تطبيق مقاييس الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات أخرى لتوضيح ورصد الفروق بين درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الناحية الأكاديمية .
  6. علي الرغم من الاهتمام بالرضا الوظيفي في النطاق الأكاديمي فقط ، إلا أنه لم يتم ربطه بصورة متكاملة مع طبيعة علاقته بجودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس ، بل اكتفت بعض الدراسات بربطه ببعض المفاهيم أو الآداءات مثل : الإنجاز أو الدافعية في العمل .
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :**

1. من أهم أوجه الاستفادة من الإطلاع علي أدبيات البحث العلمي ، مساعدة الباحثة علي بلورة المشكلة البحثية وكذلك التساؤلات والفروض وصياغتها بشكل جيد لتلبي متطلبات الدراسة الحالية ، بشكل مفصل ومتعمق ، وتناول متغيرات جديدة لقياسها وربطها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، في محاولة جادة لإثراء المكتبة العلمية .

2. تحديد الأدوات والأساليب البحثية التي استخدمتها الدراسات السابقة ، والتعرف علي كيفية الاستفادة منها لتوظيفها وتطويرها في الدراسة الحالية ، بهدف الحصول علي نتائج تخدم أهداف البحث.
3. وضع تصور عام للإطار النظري والمنهجي من خلال الاطلاع علي الأدبيات العلمية السابقة .
4. استفادت الباحثة من الاطلاع علي أدبيات البحث العلمي السابقة في تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ، من أجل إثراء المكتبة الإعلامية بدراسة تضيف جديدا .

### مشكلة الدراسة :

تعد دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية وعلاقته بجودة الحياة لديهم ، من القضايا الحيوية المهم تناولها بالبحث والدراسة ، ولا سيما في ظل التطور الحالي والسعي لتطوير مؤسسات الدولة بشكل عام و مؤسسات التعليم الجامعي علي وجه خاص، في كافة المجالات ، علي اعتبار أن نهضة المجتمعات تبدأ من نهضة التعليم ، وهو ما يجعل هناك عبئا من المهام التي التي تستجد وتستحدث بشكل دائم ، علي عضو هيئة التدريس أن يؤديها ، ولا تتعلق بالصفة الأكاديمية التدريسية باعتبارها الصفة الوظيفية الأساسية لعضو هيئة التدريس بالجامعات .

وقد استشعرت الباحثة من خلال عملها كعضو هيئة تدريس في المؤسسات الجامعية ، وجود اتجاهات مختلفة بين أعضاء هيئة التدريس تجاه هذه المهام غير الأكاديمية ، ومن هنا استطاعت الباحثة تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل التالي : ما العلاقة بين رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام الوظيفية غير الأكاديمية وبين جودة الحياة لديهم؟ .

### أهمية الدراسة الحالية :

1. تتبثق أهمية الدراسة الحالية من كونها تعد من أوائل الدراسات التي تبحث في طبيعة العلاقة ما بين الرضا الوظيفي غير الأكاديمي وعلاقته بمؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

2. أهمية مجتمع الدراسة الذي يتم تطبيق الدراسة الحالية عليه ، باعتبار أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من النخبة المؤثرة في المجتمع ، ومن الضروري الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لديهم ، للوصول إلي أفضل الآداءات في مجال العمل الأكاديمي وغير الأكاديمي ، وهو ما يصب محصلته في الارتقاء بالمجتمع .
3. اهمية دراسة نطاق العمل غير الأكاديمي الذي يكلف به عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعة ، باعتباره أصبح شقا أساسيا لا يستهان به من مهام وظيفة عضو هيئة التدريس ، وتضاف إليه دائما تطويرات واستحداثات في المهام المطلوبة من العضو، تضع المزيد من الأعباء عليه .
4. ترجع أهمية الدراسة إلي أهمية المتغيرات التي تدرس الباحثة تأثيرها علي الرضا الوظيفي غير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وعلاقتها بجودة الحياة لديهم .
5. ضرورة الاهتمام بالتعرف علي مؤشرات جودة الحياة بشكل متكامل لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعلاقتها بالرضا الوظيفي غير الأكاديمي وعلاقتها بمتغيرات الدراسة الحالية .
6. تطرح الدراسة مقياسا للرضا الوظيفي عن الآداء والمهام غير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في إطار متغيرات الدراسة الحالية ، كما تطرح مقياسا لتحديد مؤشرات جودة الحياة لديهم .
7. تسهم الدراسة الحالية في تحديد طبيعة الأعباء غير الأكاديمية والوقوف علي درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عنها من ناحية ، تأثيرها في درجة جودة حياة أعضاء هيئة التدريس من ناحية أخرى .
8. الدراسة تتناول بعدين مهمين لدراستهما ، الأول الرضا الوظيفي عن الآداءات غير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، والثاني جودة الحياة لديهم نتاج هذه الآداءات.
9. توجه نتائج هذه الدراسة نظر القائمين في المؤسسات الجامعية، للاهتمام بطبيعة الرضا الوظيفي وتنمية مؤشرات الرضا الوظيفي ، ومعالجة مؤشرات

عدم الرضا الوظيفي عن الأعمال غير الأكاديمية ، لتحسين مؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

10. في حدود علم الباحثة ، تعد هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي ربطت ما بين الرضا الوظيفي عن الأعمال غير الأكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وبين مؤشرات جودة الحياة للمهام لديهم وفق متغيرات معينة .

#### أهداف الدراسة :

1. التعرف علي درجة الرضا الوظيفي عن الأعمال غير الأكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .
2. التعرف علي ترتيب مستويات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الأعمال غير الأكاديمية .
3. رصد مؤشرات درجة جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .
4. الكشف عن ترتيب مؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
5. تحديد طبيعة العلاقة ما بين الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وبين مؤشرات جودة الحياة لديهم وفق متغيرات الدراسة ، التي تشمل ( الدرجة الأكاديمية ، النوع ، طبيعة التخصص ، نوع الجامعة ) .
6. تحديد الفروق بين مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الأعمال غير الأكاديمية وفق متغيرات الدراسة ( الدرجة الأكاديمية ، النوع ، طبيعة التخصص ، طبيعة الجامعة ) .
7. تقديم العديد من المقترحات التي تزيد من درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية ، وتؤدي بالتالي إلي تحسين جودة الحياة لديهم .

### تساؤلات الدراسة :

تتمثل تساؤلات الدراسة الحالية فيما يلي :

1. ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية المكلف بها العضو ؟
2. ما ترتيب متوسطات درجات رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن محاور الرضا الوظيفي للمهام غير الأكاديمية ؟
3. ما متوسط درجة مؤشرات جودة الحياة المتوافرة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ؟
4. ما ترتيب متوسطات مؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ؟

### فروض الدراسة :

تتمثل فروض الدراسة الحالية فيما يلي :

1. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة .
2. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقا لمتغير النوع ( ذكور \_ إناث ) .
3. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقا لمتغير الدرجة الأكاديمية للعضو (عضو هيئة معاونة \_ عضو هيئة تدريس) .
4. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام غير الأكاديمية

- وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقا لمتغير نوع التخصص ( عملي \_ نظري ).
5. هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقا لمتغير طبيعة الجامعة ( جامعة حكومية \_ جامعة خاصة ).
6. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير النوع ( ذكور \_ إناث ).
7. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير الدرجة الأكاديمية للعضو (عضو هيئة معاونة \_ عضو هيئة تدريس ).
8. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير طبيعة الجامعة ( جامعة حكومية \_ جامعة خاصة ).
9. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير نوع التخصص ( عملي \_ نظري ).

#### نوع ومنهج الدراسة :

تتنمي الدراسة الحالية إلي فئة الدراسات الوصفية ، حيث تهدف إلي تقديم وصفا لطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام الوظيفية غير الأكاديمية ودرجة جودة الحياة المتوافرة لديهم ، كما تعتمد هذه الدراسة منهج المسح بالعينة .

### حدود الدراسة :

**الحدود الموضوعية :** تهتم الدراسة من الناحية الموضوعية بتحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية وبين مؤشرات جودة الحياة لديهم .

**الحدود المكانية :** قامت الباحثة بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي ومقياس جودة الحياة علي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية ، مع مراعاة ظهور جميع متغيرات الدراسة التي تقيسها الباحثة عند التطبيق علي العينة ، وقد تم تطبيق المقياسين من خلال إرسالهما إلكترونيا لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

### مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية الحكومية والخاصة .

### عينة الدراسة :

قامت الباحثة بتطبيق الدراسة علي عينة قوامها (314) مفردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية والخاصة ، وتم التطبيق عن طريق الإرسال الإلكتروني باستخدام شبكة الإنترنت .

### • أسباب اختيار العينة :

اختارت الباحثة تطبيق أدوات الدراسة علي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية والخاصة ، مع مراعاة ظهور متغيرات الدراسة في العينة ( النوع \_ الرتبة الأكاديمية \_ طبيعة الجامعة \_ التخصص) .



## • توصيف عينة الدراسة :

جدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الفئة	توصيف عينة الدراسة
45.8%	144	ذكور	النوع
54.2%	170	إناث	
100%	314	الإجمالي	
50.9%	160	أعضاء هيئة تدريس	الرتبة الأكاديمية
49.1%	154	عضو هيئة معاونة	
100%	314	الإجمالي	
39.1%	123	عملي	التخصص
60.9%	191	نظري	
100%	314	الإجمالي	
57%	179	حكومية	نوع الجامعة
43%	135	خاصة	
100%	314	الإجمالي	

يتضح من الجدول السابق: أن عينة الدراسة شملت جميع المتغيرات التي تم في ضوءها جمع البيانات .

### أدوات الدراسة :

- مقياس الرضا الوظيفي ، وتم إرساله إلكترونيا ، وهو مكون في صورته النهائية التي تم تطبيقها علي عينة الدراسة من ( 32 ) عبارة موزعة علي خمس محاور من محاور الرضا الوظيفي .
- مقياس جودة الحياة (تم إرساله إلكترونيا ) وهو من إعداد الباحثة ، وقد تم إعداده بعد أن قامت الباحثة بالاطلاع علي المقاييس العلمية المحكمة والمتفق عليها في مجال جودة الحياة ، ومن ثم تبنت مقياس ( كاظم ومنسي ، 2010 ) ، وهو مكون من (28) عبارة موزعة علي خمس محاور من محاور جودة الحياة وقامت بتطوير عباراته وفق الهدف من البحث .
- وقد تم توزيع عبارات كل من مقياس الرضا الوظيفي الذي تم تطبيقه علي عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي مقياس خماسي ، حيث تم توزيع عباراته علي مقياس خماسي بدءا من " راضي جدا ، راضي بدرجة كبيرة ، راضي بدرجة متوسطة ، راضي بدرجة قليلة ، غير راضي تماما.
- كما تم توزيع عبارات مقياس جودة الحياة الذي تم تطبيقه علي نفس عينة الدراسة علي مقياس خماسي بدءا من " موافق جدا ، موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، موافق بدرجة قليلة ، غير موافق تماما"<sup>1</sup>.

### متغيرات الدراسة :

**متغير مستقل:** درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية .

<sup>1</sup> تم إعطاء المقياس الخماسي درجات بدءا من ( 1\_5 ) كما يلي " غير موافق و غير راضي" درجة واحدة ، " موافق<sup>1</sup> بدرجة قليلة وراضي بدرجة قليلة" درجتان ، " موافق بدرجة متوسطة وراضي بدرجة متوسطة" ثلاث درجات ، "موافق بدرجة كبيرة وراضي بدرجة كبيرة " أربع درجات ، وأخيرا " موافق تماما وراضي تماما " خمس درجات .

**متغير تابع :** درجة متوسط مؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

**متغيرات وسيطة :** وهي تلك المتغيرات التي تتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية ، ودرجة جودة الحياة لديهم ، وتشمل وفق الدراسة الحالية متغيرات ( النوع \_ الرتبة الأكاديمية \_ التخصص \_ طبيعة الجامعة ) .

### التعريفات الإجرائية :

#### **الرضا الوظيفي عن الأعمال غير الأكاديمية:**

وتقصد به الباحثة في إطار الدراسة الحالية ، الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة ( عينة الدراسة ) علي مقياس الرضا الوظيفي ( من إعداد الباحثة ) وتحدد درجة رضاه وفق استخدام المعايير الإحصائية الملائمة عن الأداءات غير الأكاديمية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس ، وتعني بها في مجال الدراسة الحالية كافة المهام التي علي عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بها كتبغات للوظيفة أو المهنة باعتباره عضو هيئة تدريس جامعي أو عضو هيئة معاونة ، علي أن لا تشمل هذه المهام غير الأكاديمية مهام التدريس لطلاب البكالوريوس أو الدراسات العليا أو الإشرافات العلمية أو أعمال السيمانار والساعات المكتبية والممارسات النظرية والتطبيقية والتي تقدم تبعا لتخصص العضوكل في مجاله ، ومن هذا المفهوم نستطيع أن نوضح أن الأعمال غير الأكاديمية محل الدراسة تشمل العديد من الأعمال والمهام التي تتمثل فيما يلي<sup>2</sup>:

- أعمال وحدة الضمان والجودة داخل الكلية .
- أعمال الكنترولات واستخراج نتائج الطلاب .

تم تحديد مجالات المهام والأعمال غير الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بناء علي دراسة استطلاعية<sup>2</sup> قامت بها الباحثة علي عينة قوامها (50) مفردة مع مراعاة تمثيلها لمتغيرات الدراسة التي تم مراعاتها عند التطبيق علي عينة الدراسة الأساسية لاستخراج النتائج النهائية .

- أعمال المراقبة والسير وتيسير سير العملية الامتحانية .
  - المشاركات البيئية والنشاطات الخاصة بتنمية المجتمع والبيئة .
  - المشاركات في الأنشطة الاجتماعية الطلابية .
  - الأعمال الإدارية المختلفة المتعلقة بالقسم .
  - المشاركة في مجالس الأقسام والكليات داخل الكلية .
  - الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي .
  - المشاركة في أعمال اللجان المنبثقة داخل القسم .
- وبالتالي يصبح التعريف الإجرائي لمفهوم الرضا الوظيفي عن المهام غير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس الذي تتبناه الباحثة في إطار الدراسة الحالية هو :

### الرضا الوظيفي :

درجة الرضا الوظيفي عن كافة الأعمال والمهام غير الأكاديمية ، التي يكلف بها عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة في إطار رسمي وغير رسمي ، وتشمل المجالات سابقة الذكر ، وذلك بهدف تيسير أعمال المؤسسة التي ينتمي لها العضو وتطوير المؤسسة التعليمية الجامعية والمساعدة علي تحقيق أهدافها ، وقد تم توزيع مجالات الرضا الوظيفي وفق الدراسة الحالية علي خمس محاور وهي : الراتب والحوافز ، بيئة العمل ، جدوي وعبء العمل ، القوانين والسياسات التنظيمية ، المميزات والخدمات .

### عضو هيئة التدريس :

هو ذلك الشخص الذي ينتمي لمؤسسة علمية أكاديمية جامعية ويكون مؤهلا من خلال حصوله علي ( ترقية الدكتوراة أو الأستاذية ) علميا ومهنيا لممارسة مهام توصيل المحتوي والرسالة العلمية وفق التخصص الدقيق والدرجة العلمية له داخل مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة .

## عضو الهيئة المعاونة :

ويقصد به في إطار الدراسة الحالية هو ذلك الشخص الذي ينتمي لمؤسسة علمية أكاديمية جامعية من خلال تعيينه كمعيد أو مدرس مساعد في هذه المؤسسة ، ويظل يحمل لقب الهيئة المعاونة لحين حصوله العلمي والوظيفي علي درجة الدكتوراة .

## جودة الحياة :

تقصد بها الباحثة درجة الجودة والكفاءة التي يشعر بها عضو هيئة التدريس الجامعي في حياته تجاه المحاور التالية : (الصحة البدنية ، الصحة النفسية ، إدارة الوقت العلاقات الاجتماعية والأسرية ، الحياة المهنية ) .

## الصدق والثبات لمقياسي الدراسة :

### إجراءات ثبات المقياسين :

قامت الباحثة بحساب الثبات لكل من مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن المهام غير الأكاديمية ، وكذلك مقياس مؤشر جودة الحياة اللذان تم تطبيقهما في الدراسة ، ومن خلال التطبيق علي عينة استطلاعية قوامها (50) مفردة من أعضاء هيئة التدريس مع مراعاة توافر جميع متغيرات الدراسة، وباستخدام معادلة ( ألفا كرونباخ ) ، جاء ثبات استمارة الاستبيان ومقياس جودة الحياة مساويان لقيمة (0.928) و (0,925) لمقياس الرضا الوظيفي ومقياس جودة الحياة علي التوالي، وهي درجة تعكس مؤشر ثبات عالي لكل منهما .

### صدق المحكمين :

تم عرض المقياسين علي مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإعلام ومجال علم النفس والصحة النفسية ، لتحديد صدق المقياسين وتم عمل التعديلات التي أشار بها المتخصصون في مجال الإعلام ( مقياس الرضا الوظيفي )

ومجال علم النفس والصحة النفسية ( مقياس جودة الحياة ) ، وبالتالي تم الوصول إلي الصورة النهائية للمقياسين<sup>3</sup>.

### الصدق الذاتي :

كما تم حساب الصدق الذاتي كمؤشر لصدق مقياس الرضا الوظيفي ومقياس جودة الحياة كذلك ، وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وقد جاء مساويا لقيمة (0.963)، و(0.934) لكل من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس جودة الحياة علي التوالي مما يشير إلي تمتع مقياسي الدراسة بدرجة ثبات وصدق عالية .

### المعاملات الإحصائية المستخدمة :

باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية " SPSS " من خلال استخدام المعاملات الإحصائية التالية :

- معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات .
- الجذر التربيعي لحساب الصدق .
- التكرارات والنسب المئوية .
- الوزن النسبي .
- معامل ارتباط سبيرمان .
- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري SD.
- اختبار (ت) لدلالة الفروق T-Test

<sup>3</sup> السادة الأساتذة محكمي مقياس الرضا الوظيفي كما يلي : أ.د محمد معوض إبراهيم : أستاذ الإعلام المتفرغ بالمعهد العالي للدراسات العليا للطفولة جامعة عين شمس ، أ.د محمود حسن إسماعيل : أستاذ الإعلام بالمعهد العالي للدراسات العليا للطفولة ، جامعة عين شمس ، أ.د إعتقاد متعب : أستاذ الإعلام المتفرغ بالمعهد العالي للدراسات العليا والطفولة جامعة عين شمس ، أ.د نادية الحسيني أستاذ الصحة النفسية المتفرغ بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس ، أ.د مني حسين الدهان أستاذ علم النفس المتفرغ بكلية التربية النوعية جامعة عين شمس .

نتائج الدراسة:

تنقسم نتائج الدراسة إلي قسمين الأول : الإجابة علي تساؤلات الدراسة ،  
والثاني التحقق من فروض الدراسة .

أولاً: الإجابة علي تساؤلات الدراسة :

الإجابة علي التساؤلين الأول والثاني :التساؤل الأول :ما درجة الرضا الوظيفي  
لأعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية المكلف بها العضو ؟

التساؤل الثاني : ماترتيب درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن محاور  
الرضا الوظيفي؟

جدول رقم (2): بوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن محاور

الرضا الوظيفي ودرجة الرضا العام ، مرتبة تصاعديا

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محاور الرضا الوظيفي
منخفض	الخامس	1.41	2.19	الراتب والحوافز
منخفض	الرابع	1.44	2.33	جدوي وعبء العمل
متوسط	الثالث	1.43	3.46	المميزات والخدمات
متوسط	الثاني	1.56	3.40	بيئة العمل
متوسط	الأول	1.57	3.17	القوانين والسياسات التنظيمية المتاحة
متوسطة	-	0.99	3.49	إجمالي متوسط الرضا الوظيفي

## توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

جاء إجمالي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن محاور الرضا الوظيفي ككل بدرجة متوسطة ، وهو ما يعكس مستوي غير كاف من الرضا، وربما يرجع الأمر إلي طبيعة موضوع الدراسة المرتبط بالرضا عن الأعمال غير الأكاديمية، التي تشمل العديد من الأعمال والمهام المتعلقة بالمجالات الإدارية، والتكنولوجية والنشاطات البيئية والمجتمعية .. إلخ ، وطبيعة هذه المهام غير الأكاديمية ، بالإضافة إلي طبيعة المهام التدريسية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس ، التي تجعل هناك عبئا ، وعدم رضا عن مجال العمل ، وبالتالي قد يفسر هذا درجة الرضا الوظيفي عن الأعمال غير الأكاديمية لدي أعضاء هيئة التدريس التي ظهرت بصورة متوسطة ، خاصة أن المهام غير الأكاديمية غير مرتبطة بالمهام التدريسية التي غالبا ما يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا والسعادة عند القيام بها رغم متاعبها ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له "أماني النشار" والتي أشارت إلي إرتفاع درجة الرضا الوظيفي في المجال الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس ، والالتزام بالمقررات التدريسية وارتفاع معدل الاتجاهات الإيجابية نحو طبيعة عملهم الأكاديمي 71 ، كما تتفق أيضا نتيجة الدراسة الحالية ، مع النتيجة التي توصل لها "مصطفى الجلابنة" من حصول أعضاء هيئة التدريس في الجامعة علي درجة متوسطة علي مقياس الرضا الوظيفي 72 ، كما أشارت دراسة "خلف محمد" إلي أن توافر عوامل مثل الرضا عن تنظيم بيئة العمل والشعور بأهميته وتحقيق إشباعا لرغبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس من العوامل المؤثرة علي ارتفاع درجات الرضا الوظيفي لديهم 73 .

وفيما يتعلق بالإجابة علي التساؤل الثاني والخاص بترتيب متوسطات درجات رضا أعضاء هيئة التدريس عن محاور الرضا الوظيفي ، جاء في الترتيب الأول بدرجة رضا متوسطة الرضا " عن القوانين والسياسات المنظمة لطبيعة العمل غير الأكاديمي" والتي شملت عبارات تتعلق بتوافر القوانين المنظمة ، سهولة تطبيقها ، وضوح القوانين، الإعلام بتحديثات القوانين ، ثم يليها الرضا عن "بيئة العمل" ، في الترتيب الثاني بنفس درجة الرضا ، والتي اشتملت عبارات حول مساعدة بيئة العمل للقيام



بالمهام المطلوبة ، المهام الموكلة لي واضحة ومفهومة ، لها مواعيد محددة ومسبقّة الإعلان ، أتلقى الدعم عند الحاجة.

وفي الترتيب الثالث جاء الرضا " عن الخدمات والمميزات المقدمة " بدرجة رضا متوسطة ، واشتمل المحور علي عبارات مثل : هناك مميزات خدمية وصحية ملائمة ، أتمتع بخصم عند التعامل مع الجهات المختلفة ، ملائمة الخدمات والعمل علي تطويرها ، وتتمتع أسرتي بالخدمات .

وفي الترتيب الرابع جاءت درجة الرضا عن "جدوي وعبء العمل" غير الأكاديمي بدرجة منخفضة ، وشمل المحور عبارات تشمل: أفاجأ ببعض المهام المطلوبة ، طبيعة المهام تشعرني بالضغط ، محدودية العائد من هذه المهام ، غياب العدالة في التقسيم،أضطر القبول بالقيام ببعض المهام لاعتبارات مختلفة ،المهام متزايدة وغير محددة ، الرؤية والمدي الزمني غير واضح ، وهو ما يؤكد كون هذه المهام تشكل مع المهام الأكاديمية المزيد من الأعباء علي عاتق عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة " حصة البجدي " ، والتي توصلت إلي أن أسوأ درجات الرضا عن العمل لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة هو الرضا عن محور ضغوط العمل 74، وتري الباحثة أنه علاوة ما سبق ، تعد أنظمة الترقيات لأعضاء هيئة التدريس مختلفة عن كل موظفي الدولة فهي لا ترتبط بمتغير الأقدمية كما في معظم المؤسسات الحكومية ، بل لها معايير معينة من البحوث والدراسات وهو ما يشكل جهد افكريا وعبئا ماديا يؤثر بالتالي علي عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة في درجة رضاه الوظيفي عن أعباء العمل خاصته .

وفي الترتيب الخامس والأخير جاء الرضا عن " البدلات والحوافز والمكافآت " ، بدرجة رضا منخفضة ، وشمل المحور عبارات:الحوافز غير ملائمة لطبيعة المهام المطلوبة ، ما أنقاضه يؤمن لي مستوي معيشي ملائم ، محدودية البدلات والمكافآت ، أشعر بالرضا عن المقابل المادي لما أكلف به ، هناك ما يؤمني ماديا عند التقاعد" ، وربما يمكن تفسير هذه النتيجة في إطار عدم ملائمة الراتب والحوافز مع طبيعة عمل أستاذ الجامعة ولماكانته العلمية والاجتماعية في المجتمع سواء في إطار العمل

الأكاديمي أو مستوي العمل غير الأكاديمي ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " عبده " والتي أشارت إلي انخفاض رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن مستوي الأجور ، وهو ما دفع بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلي البحث عن أعمال لتحسين الدخل 75، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه " تمنى النشار " والتي أكدت انخفاض رضا أعضاء هيئة التدريس عن محور الحوافز والبدلات والمكافآت 76 ، وترى الباحثة أن معظم المهام غير الأكاديمية المكلف بها العضو ، إما أنها بلا بدل أو حافز، أو بحوافز وبدلات زهيدة علي أفضل تقدير ، علاوة علي كون مرتبات أعضاء هيئة التدريس مربوطة علي أساسي 2014، وهو ما يفقد العضو العديد من امتيازاته وبدلاته المادية رغم محدوديتها ، وربما يعد هذا أحد أسباب رفع العديد من أعضاء هيئة التدريس القضايا لاستعادة حقوقهم ولتغيير هذا الوضع 77 .

#### الإجابة علي التساؤل الثالث والرابع :

**التساؤل الثالث:** ما متوسط درجة مؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس؟

**التساؤل الرابع:** ما ترتيب درجات مؤشر جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس عن محاور مقياس جودة الحياة ؟

**جدول رقم (3)** يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عن محاور

مؤشرات جودة الحياة ودرجة الرضا مرتبة تصاعديا

محاور مؤشرات جودة الحياة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
الصحة البدنية	3.14	1.50	الرابع	متوسطة
الصحة النفسية	4.28	1.32	الأول	مرتفعة
إدارة الوقت	4.17	1.09	الثاني	مرتفعة

متوسطة	الثالث	1.58	3.18	العلاقات الاجتماعية والأسرية
متوسطة	الخامس	1.50	2.85	جودة الحياة المهنية
متوسطة	-	0.86	3.75	إجمالي مؤشرات درجات جودة الحياة

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

جاء إجمالي درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن مؤشرات جودة الحياة لديهم بدرجة متوسطة ، وهو ما يعكس قدر ومستوي غير كافي من جودة مؤشرات الحياة التي تشعر بها عينة الدراسة ، والتي من المفترض أن تتوافر بشكل أفضل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، لاعتبارات متعددة أهمها دورهم الفكري والقيادي المؤثر داخل مجتمعاتهم ، المهام المنوط بهم تحملها والقيام بالعديد من الأعباء ، وهو ما يؤكد أهمية النظر بعين الاعتبار لتوفير وتحسين مستويات مرتفعة من جودة الحياة لديهم ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه " فاروق عبد المجيد سيد " من أنه كلما تناسبت ساعات العمل وتوافرت أوقات راحة ملائمة تؤثر في جودة الحياة التي يعيشها الفرد ، كلما زادت درجة الرضا الوظيفي له 78 ، كما تتفق مع ما أشارت إليه " خالدية ، باسل " ، من أن الرضا الوظيفي عن منظومة بيئة العمل ومراعاة تحسين جوانب الرضا المادية والمعنوية ، يؤدي بالتالي إلي زيادة مستويات الرضا الوظيفي لدي العاملين 79 ، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة " Smit.W.T " ، والتي أشارت إلي أن حياة الفرد الوظيفية لا يمكن فصلها عن حياته الشخصية ، فكلاهما مرتبطين ارتباطا طرديا، فالرضا الوظيفي بمستوي كبير يؤدي إلي شعور بجودة الحياة بشكل أكبر 80 .

فيما يتعلق بترتيب متوسطات محاور مؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة فقد جاءت كما يلي : جاء في الترتيب الأول مؤشر جودة " الصحة النفسية" بدرجة موافقة مرتفعة عن عبارات مثل: صعوبة استثنائي انفعاليا ، قادر علي التعامل بسواء نفسي ، أستطيع المحافظة علي توازني النفسي، أستطيع

الفصل بين ضغوط العمل والإرهاق النفسي ، وربما يمكن للباحثة تفسير هذه النتيجة علي اعتبار أن سلامة الصحة النفسية لدي فئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الأمور المهم توافرها لديهم رغم مختلف الضغوط والأعباء الوظيفية ، فهي من السمات الشخصية المتوافرة لدي معظم هذه الفئة ، كما أنهم يتعاملون مع فئات من الطلاب الذين يتأثرون بهم نفسيا واجتماعيا ، لهذا فهم يعملون جاهدين علي المحافظة علي جودة الحياة النفسية لديهم ، و تؤخذ ضرورة المحافظة عليها بعين الاعتبار عند أعضاء هيئة التدريس ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " الصرايرة 2009 " ، والتي أشارت إلي ارتفاع درجات الشعور بالأمن النفسي والاجتماعي لدي أعضاء هيئة التدريس 81 ، وكذلك ما توصلت إليه دراسة " عليمات " من انخفاض مستوي الاستثارة الانفعالية لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة 82.

كما جاء في الترتيب الثاني لدي عينة الدراسة بمتوسط موافقة مرتفع عن مؤشر " إدارة الوقت " علي عبارات : أستطيع ترتيب أولوياتي، لدي جدول أعمال أحققه ، أضع أجندة عمل بشكل فعال، لي حرية إدارة الوقت ، أنجز المهام التي أكلف بها ، ناجح في إدارة وقتي بفاعلية ، وتري الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فطبيعة مسؤوليات عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي كافة المستويات تستدعي بالضرورة الحرص علي إدارة الوقت بفاعلية ، للقيام بالمهام الأكاديمية وغير الأكاديمية للعمل ، بالإضافة إلي باقي المهام الحياتية ، والتي تستدعي بالضرورة المحافظة علي الوقت واستثماره بنجاح لتحقيق مختلف المسؤوليات الوظيفية والحياتية الخاصة بالعضو، كما أن طبيعة سمات الشخصية التي من الطبيعي أن يتمتع بها العضو في مجال التدريس الجامعي تجعله معتادا علي استثمار الوقت وإدارته بفاعلية ، رغم تعدد المهام والمسؤوليات .

في الترتيب الثالث جاءت الموافقة بدرجة متوسطة عن متوسط درجات محور " العلاقات الاجتماعية والأسرية " مثل عبارات :أشعر بالتقصير مع أسرتي وعائلتي ، أقصر في واجباتي الاجتماعية ،علاقاتي الاجتماعية تتحول للأسوأ، لا أرغب في تكوين علاقات اجتماعية جديدة ، يلتمس المحيطون العذر لي في تقصيري اجتماعيا ،

أحصل علي الدعم الاجتماعي وتفهم ، أفقد الوقت لممارسة الترويح في إطار اجتماعي ، ويمكن قراءة وتفسير هذه النتيجة في ضوء أن الالتزامات المتنوعة في حياة عضو هيئة التدريس ، تجعل دائما هناك نوع من أنواع الانخفاض في القيام بالالتزامات الاجتماعية ، علي اعتبار أنه غالبا ما يلتزم المحيط الأسري لعضو هيئة التدريس تقصيره معهم ، وإن كان هذا لا يغير من شعور العضو بالتقصير مع الوسط الاجتماعي الأسري والعائلي ، وبالتالي شعوره بعدم الرضا عن جودة الحياة الاجتماعية لديهم .

أما في الترتيب الرابع ، فقد جاء متوسط رضا درجات أعضاء هيئة التدريس لجودة الحياة عن محور " الصحة البدنية " في الترتيب قبل الأخير بدرجة موافقة متوسطة ، وقد شمل المحور عبارات : أشعر بالحيوية والنشاط رغم تنوع وضغط المهام، أحتاج للاسترخاء بعيدا عن عبء مهامي، طبيعة عملي تسببت في بعض المشكلات الصحية ، أنال قسط جيد وكاف من النوم ، وتعد هذه النتيجة منطقية ونستطيع تفسيرها علي اعتبار أن المهام غير الأكاديمية موضع الدراسة تحتاج إلي الجلوس لفترات طويلة علي الحاسوب ، لأن معظم المهام حاليا تعتمد علي استخدام الحاسب الإلي بالإضافة إلي طبيعة العمل التي تعتمد علي استخدام حاسة البصر بشكل كبير ، خاصة في إطار المهام الإدارية المعتمدة علي المراسلات الورقية والإلكترونية ، بالإضافة ، بالإضافة إلي المجهود البدني والفكري العام لطبيعة المهنة الأكاديمي وغير الأكاديمي.

وفي الترتيب الخامس والأخير جاء الموافقة عن محور "الحياة المهنية" ، بدرجة متوسطة ، وشملت عبارات : أجد صعوبة في أداء المهام غير الأكاديمية ، لا تزال لدي القدرة لتطوير قدراتي لخدمة مهنتي ، أنا راض عن أدائي غير الأكاديمي ، أعجز عن إتمام المهام غير الأكاديمية ، بعض المتطلبات غير الأكاديمية ليست مناسبة لقدراتي ، وتري الباحثة أن هذه النتيجة تؤكد عبء وضغط المهام غير الأكاديمية وتأثيرها علي جودة الحياة لدي عضو هيئة التدريس ، كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج

الجدول السابق التي أشارت إلي أن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن محور " عبء وجدوي العمل " ، قد جاءت في الترتيب الرابع بدرجة رضا منخفضة .

### نتائج فروض الدراسة :

**الفرض الأول:** هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقا لإجمالي متغيرات الدراسة .

### جدول رقم (4)

يوضح علاقة الارتباط بين متوسط درجات مقياس الرضا الوظيفي ومتوسط درجات مقياس مؤشر جودة الحياة وفقا لمتغيرات الدراسة

الترتيب	الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	متوسط درجات مقياس مؤشر الحياة	متوسط درجات مقياس الرضا الوظيفي	متغيرات الدراسة	ن = عدد أفراد العينة = 314
2	دال	0.000	0.418	34.101	34.175	النوع	
3	دال	0.001	0.314	29.102	29.015	الدرجة الأكاديمية	
1	دال	0.010	0.512	29.001	29.010	طبيعة الجامعة	
4	غير دال	0.001	0.077	32.165	32.511	نوع التخصص	
-	دال	0.001	0.473	30.203	32.511	الارتباط وفق إجمالي المتغيرات	

**توضح نتائج الجدول السابق ما يلي:**

فيما يتعلق بإجمالي متوسط درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وإجمالي متوسط درجة جودة الحياة لديهم ، أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وجودة الحياة لديهم ، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة " الشرايدة سالم تيسير " 83 من أن هناك علاقة ارتباط بين جودة الحياة والرضا الوظيفي تتعكس علي كفاءة الصحة البدنية ، والعقلية ، كما أشار " الشماع وآخرون " أن زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلي تقليل الاحتراق النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس ، وبالتالي زيادة مؤشرات جودة الحياة النفسية 84 .

وفيما يتعلق بترتيب متوسطات الارتباط بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق متغيرات الدراسة الحالية ، فقد جاء في الترتيب الأول وجود علاقة ارتباط دالة إحصائيا بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ودرجاتهم علي مؤشر مقياس جودة الحياة ، لصالح طبيعة الجامعة ، يليها في الترتيب الثاني توجد علاقة ارتباط دالة إحصائيا بين درجة الرضا الوظيفي ومؤشر جودة الحياة لعينة الدراسة وفقا للنوع ، وفي الترتيب الثالث جاءت العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ومؤشر جودة الحياة وفقا للدرجة الأكاديمية ، وأخيرا في الترتيب الرابع جاءت العلاقة غير دالة إحصائيا بين درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ودرجاتهم علي مؤشر جودة الحياة وفقا لمتغير نوع التخصص ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " Syed,S.&Bhat " التي أكدت علي أن رفع الروح المعنوية وجودة الحياة في مختلف المجالات لدي أعضاء هيئة التدريس يزيد من الرضا الوظيفي لديهم بشكل عام 85 ، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة " مصطفى محمد الجلابنة " ، والتي توصلت إلي أن هناك مستوي مرتفع من العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وارتفاع مقدار الرضا والسعادة والروح المعنوية لديهم بمستوي دال إحصائيا 86.

وبهذا يمكن القول بقبول الفرض الأول جزئياً .

**الفرض الثاني:** هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقاً لمتغير النوع ( ذكور \_ إناث ) .

**جدول رقم (5)**

يوضح معامل ارتباط سبيرمان لمتوسطات درجة الرضا الوظيفي ومؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير ( النوع )

المتغير	ن	متوسط درجات مقياس الرضا الوظيفي	متوسط درجات مقياس مؤشر جودة الحياة	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
محل الدراسة	314					
	144	34.250	34.125	0.423	0.000	دال إحصائياً
النوع	170	34.113	34.102	0.410	0.001	دال إحصائياً

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ومتوسط درجات مؤشر جودة الحياة لديهم ، لصالح الذكور عن الإناث ، ويمكن النظر إلي هذه النتيجة في إطار الأعباء المتزايدة التي أصبحت تقع علي المرأة في المجتمع ، ففي الوقت الذي تؤدي فيه دورها الأسري من رعاية أطفال وتنشئتهم وخدمة الأسرة ، فإنها يضاف إليها أيضا مسؤوليات وأعباء العمل الأكاديمي وغير الأكاديمي في إطار المؤسسات الجامعية التي تنتمي إليها ، وبالتالي تقل لديها متوسط درجات العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة مقارنة بنظائريهم من الذكور .



## وبذلك يمكن قبول الفرض الثاني كلياً

الفرض الثالث : هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية للعضو (عضو هيئة معاونة \_ عضو هيئة تدريس).

## جدول رقم (6)

يوضح معامل ارتباط سبيرمان لمتوسطات درجة الرضا الوظيفي ومؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً لمتغير (النوع)

المتغير محل الدراسة	ن	متوسط درجات مقياس الرضا الوظيفي	متوسط درجات مقياس مؤشر جودة الحياة	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
الرتبة الأكاديمية	154	31.112	31.021	0.313	0.002	دال إحصائياً
	160	27.050	27.152	0.320	0.001	دال إحصائياً

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ومتوسط درجات مؤشر جودة الحياة لديهم ، وفقاً لطبيعة الرتبة الأكاديمية لصالح أعضاء هيئة التدريس ، وتري الباحثة أن هذه النتيجة قد ترجع إلى طبيعة عمل الهيئة المعاونة ، والتي يقع عليها عبئاً كبيراً في المهام غير الأكاديمية في المقام الأول ، بالإضافة إلى أن هناك اختلاف في التعامل مع الهيئة المعاونة وفقاً لطبيعة القوانين التي يتم التعامل معهم وفقاً ، علاوة على أنهم يكونوا في بداية طريقهم العلمي البحثي والذي يحتاج منهم إلى بذل جهد أكبر مقارنة بما يبذله أعضاء هيئة التدريس ، فيضع هذا عليهم شعوراً بالرضا الوظيفي وبكفاءة جودة الحياة بصورة أقل من أعضاء هيئة التدريس .

### وبهذا يمكن قبول الفرض الثالث كلياً

**الفرض الرابع:** هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم على مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقاً لمتغير طبيعة الجامعة ( جامعة حكومية \_ جامعة خاصة ) .

## جدول رقم (7)

يوضح معامل ارتباط سبيرمان لمتوسطات درجة الرضا الوظيفي ومؤشرات جودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقا لطبيعة الجامعة ( جامعة حكومية \_ جامعة خاصة ).

المتغير محل الدراسة	ن 314	متوسط درجات مقياس الرضا الوظيفي	متوسط درجات مقياس مؤشر جودة الحياة	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	مستوى المعنوية	الدلالة الإحصائية
طبيعة الجامعة	حكومي	27.102	28.000	0.537	0.005	دال إحصائياً
	خاص	31.004	31.005	0.588	0.014	دال إحصائياً

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ومتوسط درجات مؤشر جودة الحياة لديهم ، وفقاً لمتغير طبيعة الجامعة لصالح أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة ، وتري الباحثة أن هذه النتيجة مقبولة ، حيث يمكن تفسيرها في إطار المميزات المختلفة والمتنوعة التي تتوفر لأعضاء هيئة التدريس عند القيام بالعمل الأكاديمي وغير الأكاديمي ، وما يتوافر لديهم من فرص ليتحقق لديهم الرضا عن ما يكفون به من خلال تذليل العقبات ، تقسيم العمل ، التأكد من جدوي العمل ، الاهتمام بالجانب المادي ، وكلها عوامل ترتبط بتحسين مؤشرات الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي كفاءة جودة الحياة لدي أعضاء هيئة

التدريس والهيئة المعاونة في الجامعات الخاصة مقارنة بنظرائهم في الجامعات الحكومية .

### وبهذا يمكن قبول الفرض الرابع كليا

**الفرض الخامس:** هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس للمهام غير الأكاديمية وبين متوسط درجاتهم علي مؤشرات مقياس جودة الحياة وفقا لمتغير طبيعة الجامعة نوع التخصص ( عملي \_ نظري ).

### جدول رقم (8)

يوضح معامل ارتباط سبيرمان لمتوسطات درجة الرضا الوظيفي ومؤشرات جودة الحياة لدي عينة الدراسة وفق متغير التخصص

الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	متوسط درجات مقياس مؤشر جودة الحياة	متوسط درجات مقياس الرضا الوظيفي	ن 314	متغيرات الدراسة	
غير دال	0.001	0.077	26.599	26.689	123	عملي	نوع التخصص
غير دال	0.002	0.087	36.102	36.135	191	نظري	

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

عدم وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لعينة الدراسة ومتوسط درجات مؤشر جودة الحياة لديهم ، وفقا لمتغير طبيعة التخصص (

عملي \_ نظري )، وفي الواقع قد ترجع هذه النتيجة إلي طبيعة ما تقيسه الدراسة والمتعلق بالرضا الوظيفي عن المهام غير الأكاديمية ، والتي لا تلعب فيها طبيعة التخصص دور مؤثر ، فالمهام غير الأكاديمية تعد واحدة علي جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت له دراسة "عربيات ، بشير"، والتي أكدت علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية نتاج تأثير نوع التخصص في الأداء والرضا الوظيفي لصالح التخصص النظري ( الإنساني ) 87.

### وبذلك لم يتحقق الفرض الخامس كليا

**الفرض السادس:** هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير النوع ( ذكور \_ إناث )

### جدول رقم (9)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات محاور الرضا الوظيفي لعينة الدراسة وفق متغير النوع (ذكور\_ إناث )

محاو الرضا	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الإتحراف المعياري	إختبار ت	T.Test	درجات الحرية	مستوى المعنوية	المتوسط العام
جدوى وعبء العمل	ذكور	144	3.81	1.25	1.611-	312	0.1	08	3.71
	إناث	170	3.57	1.34					

3.78	0.106	312	1.031	1.56	3.71	144	ذكور	قوانين وسيا سات
				1.34	3.52	170	إناث	
3.46	0.406	312	0.832-	1.51	3.53	144	ذكور	رواتب وحوافز
				1.32	3.88	170	إناث	
3.73	0.539	312	0.615-	1.39	3.78	144	ذكور	مميزات وخدمات
				1.56	3.67	170	إناث	
3.46	0.976	312	0.030	1.45	3.64	144	ذكور	بيئة العمل
				1.47	3.70	170	إناث	

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

جاء في الترتيب الأول فيما يتعلق بدرجات رضا أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة عن محاور الرضا الوظيفي للمهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير النوع ( ذكور \_إناث ) ، الرضا عن محور القوانين والسياسات بمتوسط عام (3.78)، يليها في الترتيب الثاني الرضا عن محور المميزات والخدمات بمتوسط عام ( 3.73 ) ، ثم في الترتيب الثالث الرضا عن محور جديوي وعبء العمل بمتوسط عام (3.71) ، وفي الترتيب الرابع بنفس النسبة لكل من محور بيئة العمل ومحور الحوافز والمكافآت بالمتوسط العام نفسه (3.46) .

ولتوضيح اتجاه نتائج دلالة الفروق يوضح الجدول التالي اختبار (T.Test) لقياس معنوية الفروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وبين متغير ( النوع) .

## جدول رقم (10)

إختبار (ت) لمعنوية الفروق بين درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية ومتغير النوع

النوع	ن 314	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T.Test	درجات الحرية	مستوى المعنوية
ذكور	144	34.250	10.085	0.410	312	0.621
إناث	170	34.123	10.150			

أشارت نتائج الدراسة التفصيلية إلى عدم وجود فروق بين محاور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير النوع ، حيث جاءت قيمة ( T.Test ) غير دالة إحصائيا عند مستوي المعنوية أقل من ( 0.05 ) ، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة " عبيد ومنصور " والتي أكدت عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي تعزي للمتغيرات الديموجرافية ( النوع ) 88 .

، وتختلف هذه الدراسة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة " عبد السلام " من أن مستوي الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لدى الذكور كان أعلي من الإناث 89 ، وربما يرجع الاختلاف إلى طبيعة المتغير الذي تقيسه كل من الدراستين ، حيث ركزت الدراسة الحالية علي الرضا الوظيفي للمهام غير الأكاديمية ، في حين ركزت دراسة " عبد السلام " علي الرضا الوظيفي للأعمال الأكاديمية المتعلقة بالتدريس .

وبذلك يمكن عدم قبول الفرض السادس كليا

**الفرض السابع:** هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير (الرتبة الأكاديمية) .

جدول رقم (11) يوضح الفروق بين متوسطات درجات محاور الرضا الوظيفي لعينة الدراسة وفق متغير (الرتبة الأكاديمية)

المتوسط العام	مستوى المعنوية	درجات الحرية	T.Test إختبارات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الرتبة الأكاديمية	محاور الرضا
2.73	0.062	312	1.873-	1.328	2.856	154	هيئة معاونة	رواتب وحوافز
				1.199	2.585	160	أعضاء هيئة تدريس	
3.15	0.029	312	2.199-	1.415	3.304	154	هيئة معاونة	بيئة العمل
				1.374	2.964	160	أعضاء هيئة تدريس	
3.20	0.576	312	0.599-	1.451	3.247	154	هيئة معاونة	جدوى وعبء العمل
				1.374	3.157	160	أعضاء هيئة تدريس	
3.40	0.022	312	2.034-	1.338	3.304	154	هيئة معاونة	القوانين والسياسات
				1.405	2.964	160	أعضاء هيئة تدريس	
3.00	0.90	312	1.700-	1.400	2.856	154	هيئة معاونة	مميزات وخدمات
				1.304	2.585	160	أعضاء هيئة تدريس	



## توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

جاء في الترتيب الأول فيما يتعلق بدرجات رضا أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة عن محاور الرضا الوظيفي للمهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير ( الدرجة الأكاديمية ) بمتوسط عام (3.40) الرضا عن محور القوانين والسياسات ، وفي الترتيب الثاني الرضا عن محور جدي وعبء العمل بمتوسط عام (3.20) ، وفي الترتيب الثالث بمتوسط عام (3.15) جاء الرضا عن محور بيئة العمل ، وأخيرا في الترتيب الرابع قبل الأخير جاء الرضا عن محور الخدمات والمميزات بمتوسط عام (3.00) ، وفي الترتيب الخامس والأخير جاء الرضا عن محور الحوافز والمكافآت بمتوسط عام (2.73) .

وتختلف هذه النتيجة جزئيا مع ما توصلت إليه دراسة " حسين " والتي أشارت إلي أن أقل درجات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان عدم الرضا عن بيئة العمل 90 ، وربما يرجع هذا الاختلاف إلي اختلاف بيئة التطبيق في الدراسة الحالية ودراسة " حسين " ، وكذلك اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة " Malik N " الذي أشار إلي أن بيئة وظروف العمل كانت من العوامل الأقل تحفيزا لدي أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الرضا الوظيفي 91.

ولقياس معنوية الفروق في محاور الرضا الوظيفي وفق متغير الرتبة الأكاديمية ، تم اختبار معنوية الفروق وفق متغير الرتبة الأكاديمية كما يلي :

## جدول رقم (12)

إختبار (ت) لمعنوية الفروق بين درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية ومتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	العدد ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T.Test	درجات الحرية	مستوى المعنوية
عضوهيئة معاونة	154	27.050	37.52	3.156	312	0.001
عضوهيئة تدريس	160	37.112	8.613			

تشير نتائج الجدول السابق إلي ما يلي :

وجود فروق ذات دلالة في متوسطات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقا لمتغير الرتبة الأكاديمية ، لصالح أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (37.11) ، مقابل متوسط حسابي قيمته (27.05) لأعضاء الهيئة المعاونة ، والفارق دال إحصائيا ، حيث جاءت قيمة (T.Test) بقيمة ( 3.156 ) ، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوي معنوية (0.001).وهي أكبر من قيمة 0.05 الدالة إحصائيا .

### وبذلك يمكننا قبول الفرض السابع كليا

**الفرض الثامن:** هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير طبيعة الجامعة ( جامعة حكومية \_ جامعة خاصة ).

## جدول رقم (13)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات محاور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس  
والهيئة المعاونة عن الأعمال غير الأكاديمية وفق متغير (طبيعة المؤسسة الجامعية)

المتوسط العام	مستوى المطوية	درجات الحرية	T.Test إختبارات	الإلتحاف المعيارى	المتوسط الحسابى	ن 314	طبيعة المؤسسة الجامعية	محاور الرضا
2.93	0.017	312	2.401	1.270	2.678	179	حكومية	مميزات وخدمات
				1.987	3.143	133	خاصة	
2.87	0.009	312	2.629	1.313	2.855	179	حكومية	بنية العمل
				1.404	3.052	133	خاصة	
2.92	0.124	312	1.540-	1.366	2.785	179	حكومية	جدوى وعيب العمل
				1.465	3.034	133	خاصة	
2.44	0.001	312	3.205-	1.062	2.207	179	حكومية	القوانين والسياسات
				1.272	2.632	133	خاصة	
3.13	0.361	312	0.914-	1.268	3.051	179	حكومية	رواتب وحوافز
				1.282	3.189	133	خاصة	

توضح نتائج الجدول السابق مايلي:

جاء في الترتيب الأول فيما يتعلق بدرجات رضا أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة عن محاور الرضا الوظيفي للمهام غير الأكاديمية محور الرواتب والحوافز بمتوسط عام (3.13) ، وفي الترتيب الثاني الرضا عن محور المميزات والخدمات بمتوسط عام قيمته (2.93) ، وفي الترتيب الثالث محور جدوي وعبء العمل بمتوسط عام (2.92) ، وفي الترتيب الرابع الرضا عن بيئة العمل بمتوسط عام قيمته (2.87) ، وأخيرا الرضا عن محور القوانين والسياسات بمتوسط عام قيمته (2.44) .

ولقياس معنوية الفروق في محاور الرضا الوظيفي وفق متغير طبيعة الجامعة ، تم اختبار معنوية الفروق كما يلي :

### جدول رقم (14)

يوضح معنوية الفروق لمحاور الرضا الوظيفي وفق متغير طبيعة الجامعة

مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة T.Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية
0.001	312	3.238	7.680	28.000	179	حكومية
			8.613	31.005	133	خاصة

توضح نتائج الجدول السابق ما يلي :

أشارت نتائج الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق متوسط درجات الرضا عن محاور الرضا الوظيفي وفق متغير طبيعة الجامعة، وذلك لصالح الجامعات الخاصة بمتوسط حسابي قيمته (31.005) مقابل متوسط حسابي لرضا أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية بلغت قيمته (28.000)، والفارق دال إحصائيا عند مستوي المعنوية (0.001)، وهو أكبر من القيمة (0.05) الدالة إحصائيا .

## وبذلك يمكننا قبول الفرض الثامن كليا

الفرض التاسع: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية وفقا لمتغير نوع التخصص ( عملي \_ نظري ).

## جدول رقم (15)

يوضح الفروق بين متوسطات درجات محاور الرضا الوظيفي لعينة الدراسة

وفق متغيرنوع التخصص ( عملي \_ نظري)

محاو ر الرضا	الرتبة الأكاديمية	ن العدد	المتوسط الحسابي	الإحتراف المعياري	إختبار ت T.Test	درجات الحرية	مستوى المعنوية	المتوسط العام
بيئة العمل	عملي	123	3.33	1.370	1.140	312	0.44 9	3.83
	نظري	191	3.51	1.332				
رواتب وحوافز	عملي	123	4.21	1.090	1.840	312	0.52 3	3.27
	نظري	191	3.20	0.995				
جدوى وعبء العمل	عملي	123	3.27	1.330	0.417-	312	0.67 7	3.24
	نظري	191	3.20	1.320				

4.36	0.06 7	312	0.417-	1.461	3.32	123	عملي	القوانين والسياسات
				1.50	3.21	191	نظري	
3.41	0.25 5	312	0.639-	1.310	3.81	123	عملي	مميزات وخدمات
				1.470	3.77	191	نظري	

توضح نتائج الجدول السابق مايلي:

جاء في الترتيب الأول فيما يتعلق بدرجات رضا أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة عن محاور الرضا الوظيفي وفق متغير طبيعة التخصص ، الرضا عن محور القوانين والسياسات بمتوسط عام قيمته (4,36) ، يليه في الترتيب الثاني محور بيئة العمل بمتوسط (3.83) ، يليه الرضا عن محور المميزات والخدمات بمتوسط عام (3.41) ، وفي الترتيب الرابع محور الرواتب والحوافز بمتوسط عام قيمته (3.27) ، وأخيرا الرضا عن محور جدوي وعبء العمل بمتوسط عام (3.24).

ولقياس الفروق في الرضا عن محاور الرضا الوظيفي وفق متغير طبيعة الجامعة ، تم اختبار معنوية الفروق كما يلي :

## جدول رقم (16)

يوضح معنوية الفروق لمحاوَر الرضا الوظيفي لعينة الدراسة وفق متغير نوع التخصص

مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة T. Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد 314 ن	التخصص
0.646	312	0.459	10.323	36.689	123	عملي
			10.970	36.135	191	نظري

يؤكد الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بين درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية ومتغير ( طبيعة التخصص ) ، إذ جاء الفرق غير دال إحصائياً ، حيث جاءت قيمة t. Test (0.459) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية ( 0.646 ) ، وهي أكبر من القيمة (0.05) الدالة إحصائياً ، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه " زرعة " من أن طبيعة التخصصات العلمية كان لها فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي العام لدي أعضاء هيئة التدريس 92 ، وكذلك دراسة " السعود " التي أكدت تأثير متغير التخصص في درجة الرضا الوظيفي لهيئة التدريس الجامعي 93 ، في حين اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه نتيجة " الجلابنة " حول عدم تأثير متغير التخصص في مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس 94 .

**وبذلك لا يمكننا قبول الفرض التاسع كلياً**

## مناقشة نتائج الدراسة

### أولاً : تساؤلات الدراسة

جاءت درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن المهام غير الأكاديمية بدرجة متوسطة ، في حين جاء ترتيب درجات الرضا الوظيفي عن " القوانين والسياسات المنظمة " في الترتيب الأول ودرجة الرضا عن البدلات والحوافز في الترتيب الأخير .

جاء متوسط الرضا عن مؤشرات جودة الحياة لدي عينة الدراسة بدرجة متوسطة ، وجاء في الترتيب الأول الرضا عن محور : الصحة النفسية ، وفي الترتيب الأخير الرضا عن جودة الحياة المهنية .

### ثانياً : فروض الدراسة:

هناك علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومؤشر جودة الحياة ، وجاء ترتيب متوسط الإرتباط بين الرضا الوظيفي ومؤشر الجودة وفق متغيرات الدراسة الحالية : في الترتيب الأول العلاقة بين الرضا الوظيفي ومؤشر جودة الحياة تبعاً لمتغير طبيعة الجامعة ، وفي الترتيب الثاني وفق متغير النوع ، وفي الترتيب الثالث وفقاً للدرجة الأكاديمية وأخيراً في الترتيب الرابع بعلاقة غير دالة إحصائياً وجود علاقة بين الرضا الوظيفي ومؤشر جودة الحياة وفقاً لنوعية التخصص .

وجود علاقة إرتباط دالة إحصائياً بين متوسط درجات الرضا الوظيفي ومتوسط درجات مؤشر جودة الحياة ولصالح أعضاء هيئة التدريس وكذلك لصالح الجامعات الخاصة ، في حين لم تظهر علاقة بين نوع التخصص ومتوسطات درجات الرضا الوظيفي عن المهام غير الأكاديمية ومؤشر جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس .

جاء في الترتيب الأول وفقاً لمتغير النوع الرضا عن محور القوانين والسياسات المنظمة للعمل غير الأكاديمي ، وفي الترتيب الثاني الرضا عن محور المميزات والخدمات ، وجاء في الترتيب الثالث الرضا عن محور جدوى وعبء العمل ، وفي الترتيب الرابع والخامس بنسب متساوية الرضا عن بيئة العمل والحوافز



ووفقاً لمتغير الدرجة الأكاديمية جاء ترتيب رضا أعضاء هيئة التدريس عن محاور الرضا الوظيفي محل الدراسة الرضا عن القوانين والسياسات المنظمة ثم الرضا عن جدوى وعبء العمل ، يليه الرضا عن محور بيئة العمل ، ثم الرضا عن محور الخدمات والمميزات ، وأخيراً الرضا عن الحوافز والمكافآت .

ووفقاً لمتغير نوع الجامعة جاء في الترتيب الأول الرضا عن الحوافز والمكافآت يليه الرضا عن محور المميزات والخدمات ثم الرضا عن جدوى وعبء العمل وفي الترتيب الرابع الرضا عن محور بيئة العمل ، وأخيراً الرضا عن السياسات والقوانين التنظيمية .

وأخيراً فيما يتعلق بدرجات الرضا الوظيفي وفق متغير التخصص جاء الرضا عن محور القوانين والسياسات التنظيمية في الترتيب الأول ، يليه الرضا عن محور بيئة العمل ، ثم الرضا عن المميزات والخدمات المقدمة ، وفي الترتيب الرابع قبل الاخير الرضا عن الرواتب والحوافز وأخيراً الرضا عن جدوى عبء العمل .

### توصيات الدراسة

- 1- الإهتمام بتحسين الحوافز والمكافآت لدى أعضاء هيئة التدريس وفق ما يقوموا به من مهام غير أكاديمية .
  - 2- أن تقوم الجامعات بتوفير مجموعة من العاملين الذين يستطيعون مساعدة أعضاء هيئة التدريس في المهام غير الأكاديمية .
  - 3- الإهتمام بزيادة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالمهام غير الأكاديمية على مختلف المحاور .
  - 4- الإهتمام بالنظر إلى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية ومساواتهم بكوادر الصف الأول في الدولة مثل الكوادر القضائية ، لأنهم لا يقلون أهمية عنهم .
- ما تثيره الدراسة من بحوث مستقبلية :

- 1- الاهتمام بإجراء دراسات عن الرضا الوظيفي الأكاديمي للهيئة المعاونة بالجامعات المصرية .
- 2- إجراء دراسات لدرجة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في مجال الرضا الوظيفي الأكاديمي والرضا الوظيفي غير الأكاديمي .
- 3- إجراء دراسات مقارنة بين الرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الجامعية داخل مصر والدول الأخرى.

### هوامش الدراسة

<sup>1</sup>خالد إبراهيم عبد العزيز اسحاق، 2020 ، الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في ممارسة العلاقات العامة : دراسة مسحية علي المؤسسات الخاصة في الإمارات العربية المتحدة ( في الفترة من 15 نوفمبر 2019 / 15 فبراير 2020) ، جامعة بغداد ، كلية الآداب ، بحث منشور في مجلة الآداب ، 2020 ، ص.619.646.

2عنان محمد أبو حمور و أحمد محمد الشباب 2014، مفاهيم إدارية معاصرة ، دار المنهل للنشر الإلكتروني ، 2014 ، ص. 316.

3 Syed , S.& Bhat,s.(2013) ,job satisfication in university employ : A case study of the university of kashmir .Ph ,faculty of commerc and management studies of Kashmir in the Busniss school , 2013,P. 18.

4سالم تيسير الشرايدة ،2010، الرضا الوظيفي : أطر نقدية وتطبيقات عملية ، عمان : الأردن : دار الصفاء للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص. 63.

5محمد الصيرفي ، 2008 ، السلوك الإداري للعلاقات الإنسانية ، جمهورية مصر العربية : القاهرة : دار الوفاء للنشر والطبع والتوزيع ، 2008 ، ص. 131.

6 محمود عبد الفتاح رضوان ،2012، إدارة النزاعات والصراعات في العمل ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2012 ، ص. 93.

7 Wang ,Gthe،2012 ، influence of internal service quality on employment job satisfication : using organization cultureas the moderateur , world transifaction on Enginneering and technologyeducation ,2012,(3), 147 : 183.

8 Akomolaf M. 2014 ougomahin ,A.A.,job satisfication,among secondary scool teachers;Emootional intelignce ,occupational stress and self –Efficacy aspredictorse Journal of Education and social Research ,2014;4(3)P.P.487:498.

9 Piriathanly &Wand,M.Johan .N”Is there a like Employee satisfication and service quality ,World Journal of Management ,2012,1(4),P.P 82: 103.

- 10 Rodrigues\_Pos e,A. & Vilta \_ Bufi,M.Education Migration ,and Jop satisfication : there gional returnsof human Capital in the EU.Journal of EconomiceGegraphey , 2005,5(5) ,P.P: 545\_564.
- 11 Syphiewska, Barbra, Evalulation of factors in fluencing Jop satisfication contemporary Economics, 2014,Vol .8, NO. 1 ,P.P: 57\_72.
- 12 منذر خالد السعيد ، مستوى الرضا الوظيفي في علاقته مع بعض المتغيرات لدى الإخصائيين النفسيين في مدارس سلطنة عمان : دراسة مسحية ، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس ، مجلد 106 ، 2019 ، ص.ص: 188 : 214.
- 13 حريم حسين محمد ، إدارة المنظمات : منظور كلي ، عمان : الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط 2 ، 2010 ، ص 188 .
- 14 صالح عرفاوي، إيمان حضري ، سمية بكوش ، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال : إذاعة قالما نموذجاً ، رسالة ماجستير غير منشورة في علوم الإعلام والاتصال ، جامعة توماي قالما ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2016.
- 15 حصّة بنت غازي البجدي ، بعض العوامل المؤثرة علي مستوى الرضا الوظيفي لدي عضوات هيئة التدريس بجامعة الجوف ، مجلة كلية التربية ، جامعة جوف ، ع.5، 2013 ، ص.85.
- 16 أميرة فايق أمين سيد ، الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق النفسي والعلاقات الأسرية لدي الموظفين ، رسالة كتورا غير منشورة ، جامعة القاهرة ، كلية الآداب ، قسم علم النفس ، 2016.
- 17 لطيفة عريق وحبيب الود ، اقتراح نموذج من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين الذين يعانون من ضغوط العمل في المؤسسات الصناعية ، مجلة البحوث والدراسات الاجتماعية ، جامعة الوادي ، 2013 ، ص.ص: 166 : 181.
- 18 Nurul Kabir ,M,Factor Affecting Employee Jop satisfication of Pharmaceutical sector ,Australian Journal of Buisness and management Research, 2011 , 1 , ( 9 ) , P. P115: 196 .
- 19 طارق الحج وفليح حسن ، الاقتصاد الإداري ، عمان : دار الصفا للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص. 25 .
- 20 ريم أحمد عادل ، دور الاتصالات المؤسسية في تحديد مدركات العاملين علي مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوي رضاهم الوظيفي : دراسة ميدانية علي عينة من المنظمات العاملة في مصر ، بحث منشور في المجلة المصرية لبحوث الرأي العام ، جامعة القاهرة ، كلية الإعلام ، مركز بحوث الرأي العام ، م ج 18 ، ع.2 ، 2019 ، ص.ص: 511 : 594.
- 21 نوري بشير ، تنمية الموارد البشرية ، ديوان دار المطبوعات الجامعية ، 2010 ، ص. 308.

22 رافدة الحريري ، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ، عمان : دار البازودي العلمية ، 2014، ص.97.

23 Amaad Pinayungan & Otherse, Analaysise of effect of leadership style , Work motivation and work abiliteto employee satisfacation in increasing performance of harvesters ,IOPConf ,Series: Materiels scincee and Engeneering ,2020 p.154.

<sup>24</sup>Abue Taleb ,Tagreed Fathi , Jop satisfication among Jordan,Kindergarten Teacherse: Effects of workplace Condition and Demographic Characteristics.Early Childhood Educe.Journal , 2013,41, p.p 143: 152.

25 Al \_Dhaafri , Hassan Saleh & Bin Yusoff, Rushami Zien , the Effect of total Quality Management EnterPRISE Resoyece Planing and the Enterpreneurial Orientation on the Organization Performance : the Mediating Role of the OrganizationExcellent\_ A Proposed Research Framework , International Journal of Business Admenistration ,2013,Vol 4, No .1,pp.66\_85.

26 Griffen ,&Otherse , Organization Behavior Managing People and Organization Elevence Edition ,South \_Western Cenage Learning Canada ,2014 p.124.

27Drucker,Peter F ,Management : TaskesResponsibilities , Practices. Truman Talley Books EP . Dutton ,New York ,1986 ,p.79.

28 Hitt, Michael A.;Ireland ,Duane and Hoskison,ROBERT E, , Strategie Management : Competiteevinessand Gloplaization ,Ninth Edidion South \_Western, Canada ,2011 p.246.

29 Iravani ,Mohammed ,A Social Work Study on Jop Satisfication .Managment Scince Letterse ,NO .2 ,PP1397-1402.

30 Ismail ,W.K ; M&Marjani,T ,the Role of Knoledge Sharing Practice in Enhancing Project Success, Interdiscciplinary Journal of Contemporary Researchhn Buseness,1,7,2009.pp.34\_52.

31 Joshi, Manmohan ,Human Resource Management , 2013, Ventus Publishing ,APS,P.69.

32 المعجم الوجيز ، جمهورية مصر العربية ، القاهرة : مجمع اللغة العربية ، 2007 ، ص 125.

33 ابن منظور ، أبي الفضل جمال الدين ، لسان العرب ، الطبعة الأولى الجزء الأول ، بيروت ، دار الكتب العلمية ، 1993، ص 215 .

34 Worled Health Organization Quality of life Group, (WOQOL) 1993.p.153

<sup>35</sup> Bonomi&Otherse ,Validation of the United States,Version of the Worled Health Organization Qualitey of Life Instrument ,Journal of Clinical Epidemiology , 53 , (1) , 2010 , 1\_12 .

36 فوزية محمد وآمال بو عيشة ، معوقات جودة الحياة الأسرية ، المنتدي العربي للعلوم الاجتماعية الإنسانية ، الملثقي الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة ، في الفترة من 9\_ 10 إبريل 2013 ، ورقة عمل مقدمة لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة قاصدي مراح بالجزائر ، 2013 .،

37 عبد المعطي ،حسن مصطفى " الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر ، ورقة عمل منشورة في وقائع المؤتمر العلمي الثالث ، للإينماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة . في الفترة من 15 إلي 16 مارس 2005 ، جامعة الزقازيق ، ص 17.

38 كاظم علي مهدي ، ومنسي ، ومحمود عبد العليم ، تقنين وتطوير مقياس جودة الحياة لدي طلبة الجامعة في سلطنة عمان ، المجلة العلمية الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، المجلد الأول ، العدد العاشر ، 2010 ، ص.ص 41: 60 .

39 محمود هويدة حقي وآخرون ، فعالية الذات المدركة ومدى تأثيرها علي جودة الحياة لدي طلبة الجامعة من المتفوقين والمتعثرين دراسيا المجلة العلمية الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا ، 2010 ، المجلد الأول ، العدد الأول ص.ص 61: 115..

40 عبد الكريم حبيب مجدي ، ، فعالية استخدام تقنيات المعلومات في تحقيق أبعاد الجودة ، الحياة لدي عينة من الطلاب العمانيين ، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة من 17إلي 19 ديسمبر 2006 ، جامعة السلطان قابوس ، سلطنة عمان ، 2006 ، ص.ص 79: 100.

41 Recina Berget, ,Consediring Social Cones IonsConcept and Measurement in Michael.Hagerty And Valleria Moller: Asseshng Quality Of Life and Living Conditions to Guide National Policy , social indicator Research series,2002 ,Vol 1.p.408

42 Vaariam ,Care Patients Quality Of Life Haidrum Mollenkopf And Alan Waiker Quality Of Life Old Age , social indicator Research series, 2007 , Vol 131, p 15 .

43 بكر ، جوان ، جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء والقبول الاجتماعيين ، ، الطبعة الأولى : عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2013، ص48

44 كاظم علي منسي ، البهادلي عبد الخالق ، الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر ، ورقة عمل منشورة في وقائع المؤتمر العلمي الثالث للإينماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة ، ، من 15 : 16 مارس 2006 ، جامعة الزقازيق ، ص 48 .

45 إبراهيم محمد عبد الله والصدیق ، سيدة عبد الرحيم، دور الأنشطة الرياضية في جودة الحياة طلبة جامعة دمشق ، ، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة ، من 17 إلي 19 ديسمبر 2006 ، جامعة السلطان قابوس ، سلطنة عمان ، ص 279

46 المرجع السابق نفسه ، ص. 278

- 47 بكر وجوان ، مرجع سابق ،ص.52
- 48، زعطوط ، رمضان نوعية الحياة لدي المرضى المزمنين وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة ورقضلة ،2014،ص 56
- 49 أبو حلاوة محمد السعيد عبد الجواد ، جودة الحياة : المفهوم والأبعاد ، ، فعاليات المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية ، جامعة كفر الشيخ ، ص.16 ، 2010
- 150الأشول عادل عز الدين ، نوعية الحياة من المنظور الطبي والاجتماعي والنفسي ، ، المؤتمر العلمي السادس ، الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي ، في ضوء جودة الحياة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، 2005 ،ص.ص:2\_11.
- 51كاظم ومنسي 2010، ، مرجع سابق ، ص 45
- 52 Albuquerque,P.C,Psychometric Properties of the Portuguese Version(QDQ) ,Journal of Applied Research in Intellectual disabilities,vol .20no.1, pp 445\_454.
- 53 ميساء أبو رميلة ( 2023) الرضا الوظيفي وأثره علي الانغماس الوظيفي لدي معلمي مدارس البلدية للمرحلة الثانوية في القدس الشرقية ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط ، المجلد التاسع والثلاثون ، العدد الثاني ، فبراير 2023.
- 54 حسين سالم صالح الكوني ، درجة ممارسة القيادة الابتكارية في كلية التربية صبر بجامعة لحج وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، مجلة مركز جزيرةالعرب للعلوم التربوية والإنسانية ، قسم العلوم التربوية ، كلية التربية ، جامعة عمران ، اليمن ، مج2 ، ع. 12، ، مارس 2022 ، ص.ص:168:192.
- 55 فيصل مد الله الرويشد ، درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف ، مجلة جامعة النجاح ، قسم القيادة والسياسات التربوية ، كلية التربية ، جامعة الجوف ، المملكة العربية السعودية ، مج 35 ، ع7، ص.ص. 1105.1134 ، 2021
- 56حصه بنت غازي البجدي ، ، بعض العوامل المؤثرة علي مستوي الرضا الوظيفي علي عضوات هيئة التدريس بجامعة الجوف، مجلة جامعة النجاح ، قسم القيادة والسياسات التربوية ، كلية التربية ، جامعة الجوف ، المملكة العربية السعودية ، ، مج 28 ، ع3 ، 2021، ص.ص 675:725
- 57زرعة سوسن محمد ، الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة القاهرة ، المجلد 17 ، العدد الرابع ، 2009 .
- 58مصطفى سعدي طالب ، الرضا الوظيفي لدي العاملين وأثره علي جودة الخدمة المقدمة \_ دراسة ميدانية علي موظفي قسم الموارد البشرية بجامعة المستنصرية ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، ، السنة الثانية والأربعون ، العدد 121، 2019 ، ص.ص:245:304.

- <sup>59</sup> إيمان عبد الرضا محمد ، تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي : دراسة إستطلاعية تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية فى معهد الإدارة التقنى / الزعفرانية ، Research gate (2017) ، ص:ص 138:165
- 60تمنى رأفت النشار ، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي بمجال الإتصال ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإعلام جامعة القاهرة ، قسم العلاقات العامة ، الشعبة الإنجليزية ، (2016) .
- <sup>61</sup>سعود بن محمد الشمري ، علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ، ، كلية التربية والآداب ، جامعة تبوك ، المملكة العربية السعودية ، مج الخامس ، العدد الثاني والعشرون ، 2016.
- <sup>62</sup> Mengistu Gebreegziabener , the influence of leaders , power bases academic staffs job : the case of (Woliato Sodo) university , International Journalism of Innovative Research and Development , vol 4 Issu 5 , (2015) .
- 63 Sirohi,A, Srivastva, N, Correlation of Satisfaction Factors of Faculty Members at University Balochistan, International Journal of Academic Research , (2011) 3(1) . 267
- 64 Linda Evansetal , Professors as Academic Leaders , the Perspectives of the Led , Educational Manager Administration and leadership , 41(5), (2013) pp : (689-674) .
- 65 عربيات ، بشير ، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية فى جامعة البلقاء التطبيقية وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ( كلية الهندسة التكنولوجية – دراسة حالة ) ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد ( 20 ) ، العدد الثانى ، (2012) .
- <sup>66</sup>مصطفى طلال الجلابنة ، مستوى الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلاديفيا وعلاقته بمستوي الروح المعنوية لديهم ، ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، العدد الرابع والعشرين ، 2011.
- 67 Lamiseishvili, K. & Rosser, Examining the relationship between faculty productivity and job satisfaction , Journal of the Professorante , five (2) : (100-132), (2011) .
- 68 Malik N. Study on Job satisfaction Factors Faculty Members at University of Balochistan International Journal of Academic Research , 3 (1) , (2011) .
- 69 الصرايرة ، خالد أحمد ، الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية فى الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعى ، الأردن ، (2011) .

70 الصرارية ، خالد أحمد ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد (27) ، العدد (1،2) ، (2009) .

71 تمني رأفت النشار ، مرجع سابق .

72 مصطفى الجبلينة ، مرجع سابق .

73 خلف محمد خلف ، العدالة التنظيمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، مجلة كلية التربية ، جامعة أسيوط المجلد 35، العدد الرابع ، 2019.

74 حصة بنت غازي البجدي ، مرجع سابق .

75 عبده ، هيك ، قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية ، وأثره في متحصلات العملية التعليمية ، \_ حالة دراسية علي جامعتي صنعاء وعدن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عدن ، الجمهورية اليمنية ، 2007.

76 تمني النشار ، مرجع سابق .

77 من واقع الملاحظة الفعلية للباحثة لسلوك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

78 فاروق عبد المجيد سيد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دراسات في المجال ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015.

79 خالدية مصطفى وباسل محمد ، القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي ، دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية ، جامعة بغداد ، مجلة دنانير ، جامعة بغداد ، العراق ، العدد الخامس ص.ص 105:133 ، 2013.

80 Smit.W.T, Jop satisfaction in the united state Chicago Press university  
2007.

81 الصرارية (2009) ، مرجع سابق .

82 عليمات ، 2006.

83 الشرايدة سالم ، مرجع سابق .، مرجع سابق ، 2010.

84 الشماع ، وآخرون ، نظرية المنظمة ، ط4، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2009.

85 Syed,S.&Bhat,Opcit.

86 مصطفى طلال الجبلينة ، مرجع سابق .

87 عربيات، بشير ، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية ، وأثرها علي الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس \_ دراسة حالة ) ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد (20) ، العدد الثاني ، 2013.



<sup>88</sup> منصور حمدان وعبيد حمدي اسماعيل ، الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ، دراسة تطبيقية علي جامعة الأنبار ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ( المجلد 4 ) ، العدد السابع ، 2011.

<sup>89</sup> عبد السلام ، سناء ، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة ، دراسة ميدانية علي كلية التربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، 2006

<sup>90</sup> حسين عبده ، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم ، العلمية في جامعة عدن ، أطروحة دكتوراة غير منشورة ، جامعة عدن اليمن ، 2006.

<sup>91</sup> مالك ، مرجع سابق .

<sup>92</sup> زرعة ، سوسن محمد ، مرجع سابق .

<sup>93</sup> السعود ، راتب ، الرضا عن العمل لدي أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية ، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد (17) ، العدد (3) ، صص642:615.

<sup>94</sup> مصطفى الجلابنة ، مرجع سابق .