

مدى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس على لائحة تنظيم التعليم العالي

"دراسة ميدانية بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس"

جمعة علي جمعة¹، عبدالله عبد الكريم عبدالله²

الباحث الأول¹: جمعه علي جمعه الادرة،
المعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة، ليبيا
الباحث الثاني²: عبدالله عبد الكريم عبدالله
الادرة، المعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة،
ليبيا

المستخلص: هدفت الدراسة الى التعرف على مدى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس على لائحة تنظيم التعليم العالي، والتعرف على مدى تأثير لائحة تنظيم التعليم العالي على الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس من ناحية (المكافآت والمزايا المالية، والإجازات التفرغ العلمي، والترقيات، العبء التدريسي، البحث العلمي)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لعدد (58) عضو هيئة تدريس، باستخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات. أوضحت النتائج ما يلي:

- عدم تناسب المكافأة المالية مع الأعمال المكلف بها والجهد المبذول موافق إلى حد ما وأحياناً غير موافق.
- عدم تواجد عدالة في لجان المقيّمون لاستحقاق الترقية، وعدم تناسب عدد الورقات بكل درجة للترقية.
- عدم تناسب المدد المحددة لإجازة التفرغ العلمي، عدم تناسب مواعيد صدور قرارات إجازة التفرغ العلمي.
- عدم تناسب معدل الساعات التدريسية المقررة مع القدرات الشخصية، تناسب المعدل المسموح به للإشراف على الرسائل والأطروحات مع القدرات الشخصية.

الكلمات المفتاحية: مدى الرضا، أعضاء هيئة التدريس، المعهد العالي للعلوم والتقنية

The extent of satisfaction among faculty members with the regulations for higher education "A field study at the Higher Institute of Science and Technology, Souk Al-Khamis

Abstract

The study aimed to identify the extent of the impact of the regulation of higher education on the satisfaction of faculty members with the regulation of higher education, as well as to identify the extent of the impact of the regulation of higher education on the satisfaction of faculty members at the Higher Institute of Science and Technology, Souk al-Khamis in terms of (rewards and financial benefits). The study relied on the descriptive approach in collecting and analyzing data using statistical methods for (58) faculty members at the Higher Institute of Science and Technology, Souk Al-Khamis, using questionnaires as a tool for data collection. In addition, the study adopted the analytical statistical method for analyzing the questionnaire and using percentages and frequencies.

- The disproportionate financial rewards with the work assigned to him and the effort expended is somewhat acceptable and sometimes not acceptable.
- There is no fairness in the evaluators' committees for entitlement to promotion, and the number of papers for each grade is not appropriate for promotion.
- The inconsistency of the specified periods for the sabbatical leave, the inconsistency of the dates for the issuance of the sabbatical leave decisions

Keywords: Extent of satisfaction, Faculty members, The Higher Institute of Science and Technology>

*Corresponding author:
eltabony1968@yahoo.com

Received:

25 May 2023

Accepted:

4 August 2023

Publish online:

31 December 2023



مقدمة

لقد استحوذ موضوع الرضا الوظيفي على اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في مجال فالإدارة وعلم النفس وبعض العلوم الأخرى ونتج عن ذلك ظهور الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي للفرد ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى رضاه عن عمله، ومن ثم تحقيق أهدافه الخاصة به وكذا أهداف عمله بطريقة تكاملية متفاعلة (هاشم، 2010، ص 85).

يعدُّ الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المنظمات، وخاصة المؤسسات التعليمية العالي، وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والإنتاجية، والولاء التنظيمي... الخ، ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج حوله من دراسات تطبيقية.

ورضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته يعتبر مقياساً لمدى فاعلية أدائه، فمستوى رضاه عن وظيفته له تأثير كبير على مدى كفاءته في العمل، وحرصه عليه، ويزداد جهده في عمله بزيادة استغراقه فيه، أو بمقدار توحده مع عمله، وبمقدار ما يوفره له العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه.

مشكلة الدراسة

شرعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي عبر موقعها الإلكتروني في فتح باب الملاحظات والمناقشات والحوارات عن مقترح قانون يصدر تقديمه للسلطة التشريعية لإقراره، وهذا يعتبر تطبيق مبدأ الممارسة والمشاركة في صياغة التشريعات التي تحكم الوظيفة أو المهنة من طرف الممارس بما ينعكس على رضاهم الوظيفي، وبالإضافة إلى إن اللوائح المنظمة للتعليم العالي بما فيها اللائحة المعمول بها منذ تشريعها لغاية الوقت الحالي قد صدرت وطبقت من دون إجراء استشارات كافية أو عرضه على الممارسين التابعين للوزارة.

من خلال استقراء النقاط السابقة وجد الباحثان انه بالرغم من صدور لائحة تنظيم التعليم العالي في أواخر سنة 2010، إلا ان هناك جوانب بهذه اللائحة تؤثر على رضا أعضاء هيئة التدريس مما ينعكس على أدائهم، وقد تمتد الى مرحلة الحياة العملية والعلمية، ويرى الباحثان أن نواحي تتمثل في الواجبات والتزامات والحقوق والمزايا لعضو هيئة التدريس.

ويتساءل الباحثان فيما إذا كان هذا رضا لدى عضو هيئة التدريس يعزى فعلاً على ما نصت عليه لائحة تنظيم التعليم العالي، من حيث الحقوق والمزايا من ناحية والواجبات والتزامات من ناحية أخرى، بالتالي فان هذه الدراسة تحاول الإجابة على السؤال التالي:

ما مدى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس على لائحة تنظيم التعليم العالي؟

فرضيات الدراسة

تحاول هذه الدراسة اختبار الفرضية الآتية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس على لائحة تنظيم التعليم العالي.

وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية وهي:

- 1- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين لائحة تنظيم التعليم العالي (عنصر المكافأة المالية) والرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين لائحة تنظيم التعليم العالي (عنصر الترقيات) والرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين لائحة تنظيم التعليم العالي (عنصر إجازة النفرغ العلمي) والرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.
- 4- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين لائحة تنظيم التعليم العالي (عنصر العبء التدريسي) والرضا لدى

أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.

5- الفرضية الفرعية الثالثة يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين لائحة تنظيم التعليم العالي (عنصر البحث العلمي) والرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.

أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي الآتي: محاولة التعرف على مدى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس على لائحة تنظيم التعليم العالي، كما تسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:
1. التعرف على مدى أثر لائحة تنظيم التعليم العالي من ناحية (المكافآت والمزايا المالية، والإجازات التفرغ العلمي، والترقيات، العبء التدريسي، البحث العلمي) على الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.
 2. التعرف على طبيعة العلاقة الترابطية والتكاملية بين لائحة تنظيم التعليم العالي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
 3. التوصل إلى نتائج وتوصيات تساهم في التحسن المستمر في الحالة موضوع الدراسة.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على لائحة تنظيم التعليم العالي والتي تحدد الواجبات والتزامات والحقوق والمزايا، في ظل التغيرات البيئية السريعة التي تعيشها المؤسسات التعليمية العامة أو الخاصة، والتطورات في الإدارة المعاصرة ومداخلها السلوكية والمنافسة الشديدة والدخول إلى العولمة والتغير التكنولوجي السريع، وما يمكن أن تضيقه هذه الدراسة إلى الأدب النظري والدراسات السابقة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس على اللائحة المنظمة لوظيفتهم.

المصطلحات الإجرائية

الرضا الوظيفي: مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها أعضاء هيئة التدريس تجاه الحقوق والمزايا والواجبات والالتزامات المقررة بلائحة تنظيم التعليم العالي.

عضو هيئة التدريس: كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية ويشغل أحد الدرجات العلمية (معيد، ومحاضر مساعد، ومحاضر، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ) (المادة 167، قرار 501).

منهجية الدراسة

نظراً لطبيعة هذه الدراسة التي تستهدف الكشف عن مدى رضا عضو هيئة التدريس على لائحة تنظيم التعليم العالي المعمول بها حالياً، فإنه قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في تقييم البيانات والمعلومات المتعلقة بالرضا الوظيفي، بهدف الوصول إلى نتائج يستفاد منها في تحديد العلاقة بين المتغيرات الدراسة والتي تدور بين المتغير المستقل ويمثل محددات الرضا الوظيفي، ويتمحور في (الحقوق والمزايا، والواجبات والالتزامات)، والمتغير التابع الذي يمثل الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وسيتم جمع البيانات من خلال تصميم استبيان لتغطية الجزء الميداني، وتضمن الإطار النظري مجموعة كتب ودراسات وأبحاث.

حدود الدراسة

1. الحدود الموضوعية: تقتصر على مدى الرضا الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس على لائحة تنظيم التعليم العالي.
2. الحدود المكانية: المعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس.
3. الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس.

مجتمع وعينة الدراسة

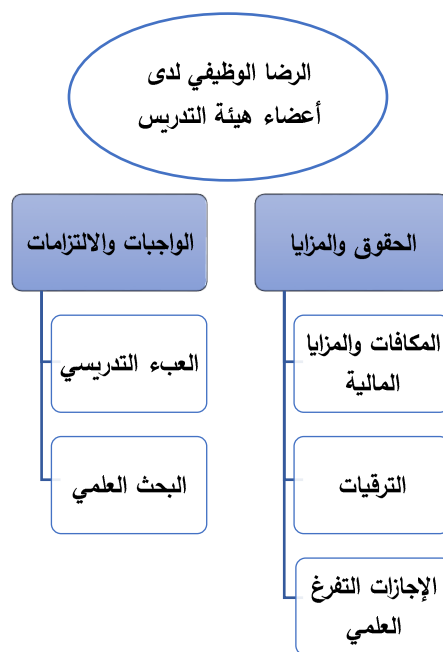
1. مجتمع الدراسة: أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس قيد الدراسة.
 2. عينة الدراسة: أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس، والبالغ عددهم (58) شخصاً.
- متغيرات الدراسة ونموذجها

المتغير المستقل: رضا أعضاء هيئة التدريس.

المتغير التابع: (حقوق وواجبات عضو هيئة التدريس بلائحة التعليم العالي) وتنقسم إلى الآتي:
(المكافآت والمزايا المالية، والإجازات التفرغ العلمي، والترقيات، العبء التدريسي، البحث العلمي).

نموذج الدراسة

استناداً إلى فرضيات الدراسة يمكن توضيح متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وفقاً للنموذج الآتي:



المصدر: من إعداد الباحثان.

الدراسات السابقة

1. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، عبد المنعم صالح ابونيران قريه، انبية صالح علي، مجلة جامعة سبها للعلوم البحثية والتطبيقية، 2021

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها وكذلك تحديد فيما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الدرجة العلمية والخبرة أو الكلية التابع لها بيانات الدراسة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي وكانت عينة الدراسة مكونة من 457 عضو هيئة تدريس بجامعة سبها، وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام جيد وإن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وكانت الفروقات بين درجة الأستاذ والمحاضر المساعد، في حين لم تكن هناك فروقات تعزى لمتغير الخبرة أو الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس.

2. الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة (دراسة مقارنة أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية - في مدينة طرابلس) فتحي علي أبو قرين عبدالفتاح ميلود المهدي عبدالقادر، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، 2018
تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس، وأعتمد الباحثان استمارة استبيان أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة، واستخدم المنهج الوصفي وزعت على عينة حجمها (211) مفردة اختيرت عشوائياً، نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية (المكافآت المالية الإجراءات الإدارية والبحث العلمي المناخ الأكاديمي الخدمات الاجتماعية وسائل التدريس تقييم الأداء)، وقد تم تحليل بيانات الدراسة

واختبار فرضياتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية التالية (الدرجة الأكاديمية، مدة الخبرة)، إن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة.

3. الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي، إبراهيم بن عبدالله بن عبد الرحمن الزعبي، جامعة الباحة للعلوم الانسانية، 2017

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة والكشف عن العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى افراد العينة تعزى الى المتغيرات التالية (الدرجة العلمية والجنس والجنسية وسنوات الخبرة والعمل السابق والتخصص الاكاديمي والانتاج العلمي) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة واستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد على عينة عددها 240 عضوا وظهرت النتائج ان درجة الرضا الوظيفي اجمالا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة جاء بدرجة متوسط، كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

4 . دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (نبا، مي، 2012)

هدف هذا البحث التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية وقد تحدد مجتمع البحث في التدريسيين أو التدريسيات في جامعة بغداد، المستتصية، التكنولوجيا، النهرين وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها (400) تدريسي وتدرسية ولإتمام البحث أعدت استبانة مكونة من (49) فقرة موزعة على أربعة محاور وأشارت نتائج البحث إلى إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تتصف بالإيجابية ووجود رضا وظيفي عن القانون بشكل عام. من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أنها ركزت على دراسة الرضا الوظيفي، من خلال تعريف إجرائي له يقسمه إلى مجموعة من العناصر التي حاول الباحثون قياس اتجاهات الباحثين نحوها. وتضيف هذه الدراسة جديدا لهذا المدخل بربط الرضا لدى عضو هيئة التدريس على لائحة التعليم العالي من حيث الحقوق والواجبات التي تتناسب مع ظروف الدراسة التي تركز على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الرضا الوظيفي وكذلك عناصره. وتكمن الإضافة الحقيقية لهذه الدراسة.

الجانب النظري:

لائحة تنظيم التعليم العالي المرفقة بقرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (501 لسنة 2010) وصدرت بتاريخ 2010/11/29، تسري أحكام هذه اللائحة على كافة مؤسسات التعليم العالي، ويقصد بمؤسسات التعليم العالي في تطبيق أحكامها (الجامعات والأكاديميات والكليات التقنية والمعاهد العليا ومراكز الأبحاث) التي تنشئها اللجنة الشعبية العامة سابقاً - مجلس الوزراء - لأغراض التعليم العالي والبحث العلمي والتي تمنح الدرجات الجامعية (الإجازة الجامعية، البكالوريوس أو الليسانس أو الدبلوم العالي) أو المأذون لها بمنح الإجازات التخصصية أو الدقيقة (الماجستير أو الدكتوراه).

كما تسري على أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والباحثين العاملين بها والطلاب الدارسين بها بمختلف مستوياتهم والمخاطبين بأحكامها، كما تسري على مؤسسات التعليم العالي الأهلي المرخص لها بمزاولة هذا النشاط.

عناصر الرضا الوظيفي:

يذكر (الوناس، 2011، 14) أن هناك دراسات وأبحاث تناولت الرضا أثبتت أنه يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا العوامل المختلفة للعمل، وأن درجة رضا الأفراد تعد عاملاً من العوامل التي قد تؤثر على درجة الرضا عن العوامل الأخرى، وهذه العوامل يمكن تحدد بالتالي:

- 1- **الرضا عن الأجر:** وجد العديد من الباحثين أن هناك علاقة طردية بين مستوى الدخل وبين الرضا الوظيفي للفرد.
 - 2- **الرضا عن محتوى العمل:** توصل عدد من الباحثين إلى أن محتوى العمل هو العامل الرئيسي للسعادة في العمل بل أنه ربما يكون الوحيد بالنسبة لبعض العاملين، ويمكن إيراد عدة متغيرات متصلة بمحتوى العمل:
 - أ- **درجة تنوع مهام العمل:** إذا ما تنوعت مهام العمل لن يحدث للموظف في المدى القصير أي ملل من العمل وسيشعره برضا أكبر.
 - ب- **درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:** كلما أعطي للموظف الحرية في اختيار طرق أداء العمل كلما ازدادت سرعة أداء العمل وذلك لأنه قادر على اتخاذ الطريقة التي يشعر أنها الأفضل والأسرع لإنهاء العمل المطلوب منه.
 - ت- **استخدام الفرد لقدراته:** كلما قام الموظف بتطبيق مهاراته وخبراته وقدراته في العمل كلما ازداد رضاه عن العمل.
 - 3- **الرضا عن فرص الترقية:** كلما شعر الموظف أن ما يقوم به من أعمال هي محل شكر وتقدير وأنه لا بد وسيحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه، كلما أصبح راضيا أكثر عن عمله، وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل.
 - 4- **الرضا عن الإشراف:** كلما تواجد مشرفين قادرين على استيعاب مرؤوسيه، كلما كان لدى هؤلاء المرؤوسين رضا كافيًا عن أعمالهم، وبالتالي يستطيعون أن يؤديوا مهامهم بدون توقع أي مفاجآت.
 - 5- **الرضا عن جماعة العمل:** إذا تواجد الموظف في بيئة يرتاح لها، ومع موظفين يستطيع التفاهم معهم، فإنه لا بد وسيرضى عن عمله، وربما يصبح هذا العامل مؤشرا قويا في رضاه عن العمل.
 - 6- **الرضا عن ساعات العمل:** كلما توافقت ساعات العمل مع وقت راحة الموظف ارتفع رضا الموظف عن عمله والعكس صحيح
 - 7- **الرضا عن ظروف العمل:** تؤثر ظروف العمل المادية مثل درجة الحرارة والتهوية والرطوبة والنظافة على درجة رضا الموظف عن بيئة العمل.
- ويحفز تطوير النصوص اللائحية من أنظمة ولوائح وقرارات التي تتعلق بعضو هيئة التدريس بحيث يتحقق من تطبيقها مستوى أفضل من الكفاءة في ممارسة العمل الأكاديمي، وتوفير فرصا عادلة في تقدير كفاءة وجهد وإنجاز عضو هيئة التدريس، وما يترتب على ذلك من حصوله على مميزات مالية وإدارية وأكاديمية عضو هيئة التدريس على الاستقرار والاستمرار في عمله في الجامعة، وتضغط على عضو هيئة التدريس السلبي، المهمل بأن يبحث له عن مكان آخر خارج الجامعة (علي، 2015، ص 2).
- حقوق أعضاء هيئة التدريس:**
- ذكر علي (2015، ص 11) أن نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه التنفيذية كفل حقوقا كثيرة لأعضاء هيئة التدريس منها ما يلي:
- 1- **الاجازات بأنواعها، ومنها اجازة التفرغ العلمي.**
 - 2- **بدل التكليف بعمل إداري إلى جانب عمله الأصلي.**
 - 3- **حضور المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل.**
 - 4- **يعامل عضو هيئة التدريس ومن في حكمه معاملة موظفي الدولة المعادلين له في المرتبة من حيث البدلات والمكافآت.**
 - 5- **الإعارة، والندب، والعمل كمستشار غير متفرغ لإحدى الجهات الحكومية خارج الجامعة.**
 - 6- **الترقية إذا استكمل شروطها النظامية.**
- واجبات أعضاء هيئة التدريس:**
- يمكن إجمال الواجبات المطلوبة من عضو هيئة التدريس بوجه عام كما وضحتها (العريض 1994، ص 22) في الأمور

التالية:

- 1- التدريس ضمن النصاب المقرر.
- 2- التدريس الإضافي فوق النصاب المقرر إذا دعت الضرورة إلى ذلك.
- 3- إعداد الامتحانات الخاصة بمواده.
- 4- المشاركة مع أعضاء قسمه في إعداد الخطط الدراسية وتطوير البرامج للقسم.
- 5- الإشراف على الجانب العملي أو الميداني في متطلبات المواد التي يدرسها.
- 6- القيام بالبحوث والدراسات وورش العمل والمشاركة في البحوث الجماعية في مجال تخصصه.
- 7- الإشراف على بحوث ورسائل طلاب الدراسات العليا.
- 8- إرشاد طلاب الجامعة وطلاب الدراسات العليا وتوجيههم.
- 9- الاتصال بكل جديد في مجال تخصصه، ومتابعة ما استجد من مؤلفات ودوريات وبحوث في مجال تخصصه.
- 10- القيام بالكتابات الإبداعية والتحليلات الهادفة التي تسهم في تقديم المعرفة، وخدمة المجتمع.
- 11- المشاركة في جلسات مجالس الأقسام واللجان والجمعيات المختلفة في

الآثار الهادفة للرضا عن العمل

وحدها خضير، اللوزي، انعام، 2009 ص 118 في النقاط التالية.

- 1- يتمتع العاملون الراضون عن عملهم بصحة نفسية وذهنية وجسمية عالية المعنوية، مما ينعكس أثره على زيادة الانتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمستهلكين والعكس صحيح.
- 2- انخفاض واضح وملحوظ في مستوى الغيابات والتمارض ودوران العمل والحوادث وتحقيق مستوى أمان عالي وانخفاض في السرقة والغدر والضياع وتوقف العمل وغيرها من السلبيات المرافقة للأداء الانساني المتدني في العمل.
- 3- انخفاض واضح وملحوظ في الشكاوي والظلم والإحباط في العمل مما ينعكس أثره ايجابيا بخلق درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة والسعي لتحقيق أهدافها.
- 4- يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الانجاز والتعلم للمهارات الجديدة واستثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية والهندسة في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للإنجاز الهادف.
- 5- تتسم المنظمة بالتماسك و التفاعل الاجتماعي البناء، في ميدان العمل وهذا ما يعزز الدور الفعال في تحقيق الإنجاز لكفؤ في مجالات العمل كافة.
- 6- سيادة روح الثقة والمودة والتعاون بين القيادة الادارية والمؤوسين وبين العاملين أنفسهم مما يساهم بتحقيق الانجاز الفعال في هذا المجال.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

إن للإنسان مجموعة من الحاجات تدفعه للقيام بسلوك معين بغية إشباعها كما أن هناك بعض العوامل والمحددات التي من شأنها أن تجعل الفرد العامل راض عن عمله إن توفرت، أو مستاء من عمله وغير راض عنه ان نقصت. كما تختلف من فترة إلى أخرى ومن مجتمع لآخر ومن فرد لآخر وتتمثل في :

الراتب (المقابل المادي) : على الرغم من محاولة بعض الباحثين تعميم عدم أهمية الراتب أو التقليل من شأنه، إلا أن الراتب يبقى يفرض نفسه كعامل أساسي و إستراتيجي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، إذ يعد الراتب من أهم أسباب النزاعات، وخلافا لما يذهب إليه هرزبرغ وأتباعه في اعتبارهم للراتب كمجرد وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية، فإن الراتب قد يتعدى ذلك بكثير ليرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور بالأمن والاستقرار، وقد يترجم كمركز لتقدير واعتراف من طرف المؤسسة لأهمية ودور

العامل، وليس هذا فحسب، بل إن الراتب قد يمكن الفرد من مسايرة مستوى العلاقات الاجتماعية و تحسينها عن طريق الاشتراك في الكثير من المناسبات وتبادل المجاملات والزيارات، وهذا بالإضافة إلى أن مستوى الراتب قد يعكس درجة تفوق الفرد ونجاحه، الأمر الذي يجعله يأخذ طابعا اجتماعيا و معنويا لا يستهان به، وبذلك يتوقف رضا الموظف عن الراتب الذي يتقاضاه بمدى كفايته لإشباع حاجاته الأساسية وعدالته (مقارنة بالجهد المبذول وبمستوى الراتب في المنظمات والوظائف المناظرة الأخرى) (حمو، وآخرون، 2007، ص50).

فرص الترقية : أن الترقية تعني نقل العامل من وضع وظيفي أقل إلى وضع أكبر وذلك بنقله إلى وظيفة أعلى أو فئة أعلى إن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الترقية لديه أكبر مما متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل والعكس، ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية على الرضا تتوقف على مدى توقعه لها، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقعة، و العكس فعدم حصول فرد كان توقعه للترقية كبيرا على الترقية يحدث لديه استياء أكبر من حالة كون هذه الترقية غير متوقعة وبالتالي فإن رضا الموظفين هذا الجانب يتوقف على مدى إتاحة فرص الترقية بحيث تكون تطلعاته للترقية متساوية مع الفرص المتاحة (فيلة،، 2005، ص263).

الإشراف : يتأثر مستوى الرضا عن العمل بنمط الإشراف الذي يعتمد الرئيس مع مرؤوسيه، وهو ما أكدته الدراسات التي أجريت بجامعة متشجن التي ترى أن المشرف الذي يجعل محور اهتمامه عن طريق تنمية علاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم، بالإضافة إلى إبداء تفهم لصعوباتهم، و التسامح عن أخطائهم، قد يربح ولائهم و يرفع مستوى رضاهم عن العمل، أن المشرف الذي ينظر لمرؤوسيه كوسائل لبلوغ أهداف انتاجية يفقد ولائهم ويجعل مشاعر الاستياء تنتشر بينهم، الأمر الذي ينعكس سلبا على مستوى الرضا عن العمل لديهم (حمو، وآخرون، 2007، ص54).

جماعة العمل تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة به مصدر منفعة للفرد أو مصدر توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع الآخرين في العمل يحقق منافع متبادلة بينه وبينهم، كلما كانت جماعة العمل مصدر لرضا الفرد عن العمل، وكلما كان تفاعل الفرد مع الآخرين يؤثر عليه سلبا بأن يشعر مثلاً بنوع من التوتر والقلق كلما ارتبط عمله بهم، كلما كانت جماعة العمل سببا لاستياء الفرد وعقبة في تحقيق أهدافه في العمل. (منال، 2015، ص19)

ساعات العمل يمكن القول بأنه "بالقدر الذي يتوفر فيه للفرد حرية استخدام وقت الراحة، بالقدر الذي يزيد رضاه عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض فيه ساعات العمل مع وقت الراحة وتقيده فيه حرية الفرد في استخدامه لهذا الوقت، بالقدر الذي ينخفض فيه رضا الفرد عن العمل. (منال، 2014، ص20).

الدراسة الميدانية:

أولا مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس وعددهم (80) عضواً، وقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل فقام بتوزيع (60) استمارة استبيان واسترد منها (58) استمارة صالحة للتحليل ونسبة بلغت (87.27%). حسب الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) الاستثمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها

عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المفقودة	نسبة الاستثمارات غير الصالحة	عدد الاستثمارات الصالحة	نسبة الاستثمارات الصالحة
60	2	3.64%	58	72.5%
المجموع				

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان لغرض تحقيق أهداف الدراسة، واشتملت على محاور تم تخصيصها للعناصر (المكافآت المالية - إجازة التفريغ العلمي - الترقّيات - العبء التدريسي - البحث العلمي) وتكونت الاستبانة من (43) فقرة.

جدول (2) ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق تماماً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً
الرمز	5	4	3	2	1

يوضح الجدول رقم (2) ترميز إجابات المبحوثين بالمقياس الخماسي، وكان المتوسط للقياس هو (3) وطول الفترة المستخدمة هي 0.8 وقد تم حساب طول الفترة على أساس قسمة 4 على 5.

أجرى الباحثان التحليل الإحصائي للبيانات وذلك لتحديد مستوى درجة الموافقة للمبحوثين حول رضا أعضاء هيئة التدريس على لائحة التعليم العالي، واعتمد الباحثان في تحديد مستوى درجة الموافقة على المقياس المؤي بعد تصنيفها إلى ثلاثة مستويات وكما يلي:

جدول رقم (3) مستوى درجة الموافقة على المقياس المؤي

مستوى القياس لدرجة الموافقة	ضعيف	متوسط	عالي
مدى درجة الموافقة	1 - 1.66	1.67 - 3.33	3.34 - 5

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم ترميز البيانات لإجراء عملية التحليل لإحصائي بعد إدخال البيانات إلى الحاسوب وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي، وقد تم استخدام الآتي :

معامل (سبيرمان - براون) - التوزيعات التكرارية - النسبة المئوية - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - اختبار (t) لعينة واحدة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)

صدق فقرات الاستبانة: وتم ذلك من خلال الآتي:

أولاً: صدق المحكمين

قد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

بينت النتائج في الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان كانت دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05.

جدول (4) معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	مستوى عنصر المكافآت	8	0.968	**0.000
2	مستوى عنصر الترقّيات	10	0.962	**0.000
3	مستوى عنصر الإجازة التفريغ العلمي	7	0.945	**0.000
4	مستوى عنصر العبء التدريسي	9	0.973	**0.000
5	مستوى عنصر البحث العلمي	9	0.921	**0.000

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

الثبات

وهو الاتساق في نتائج المقياس، إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات بواسطة معامل ألفا كرونباخ وبواسطة التجزئة النصفية.

معامل (ألفا) للاتساق الداخلي

إن معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون ضعيفة (Uma Sekaran, 2003, 311)، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البحث المكونة من (48) استمارة، وقد تراوحت قيم معامل الثبات بهذه الطريقة ما بين (0.95) إلى (0.972) وإجمالي الاستبيان (0.99)، وبالتالي يمكن القول إنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

جدول (5) يوضح معامل ثبات محاور الاستبانة

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	مستوى عنصر المكافآت	8	0.972
2	مستوى عنصر الترقيات	10	0.954
3	مستوى عنصر الاجازة التفرغ العلمي	7	0.95
4	مستوى عنصر العبء التدريسي	9	0.964
5	مستوى عنصر البحث العلمي	9	0.963
	إجمالي الاستبيان	43	0.99

الثبات بطريقة التجزئة النصفية

تقوم فكرة التجزئة النصفية على أساس قسمة فقرات المقياس إلى نصفين متجانسين ولغرض حساب الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات الاستبيان والبالغ عددها (43)، وتم تقسيم فقرات كل محور إلى نصفين يضم الأول العبارات الزوجية ويضم الثاني العبارات الفردية، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين لجميع المحاور فكانت قيم معامل الارتباط جميعها دالة إحصائية، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05.

جدول (6) الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور وإجمالي الاستبانة

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية	معامل الثبات (سبيرمان براون التصحيحية)
1	مستوى عنصر المكافآت	8	0.819	0.901
2	مستوى عنصر الترقيات	10	0.85	0.919
3	مستوى عنصر الاجازة التفرغ العلمي	7	0.849	0.918
4	مستوى عنصر العبء التدريسي	9	0.923	0.96
5	مستوى عنصر البحث العلمي	9	0.955	0.977
	إجمالي الاستبيان	43	0.937	0.968

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

تحليل البيانات وعرض النتائج

أولاً - عنصر المكافأة المالية وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (11) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول عنصر المكافأة المالية

ت	العبارة	موافق تماماً		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق تماماً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
1	تناسب المكافآت المالية بتدريس المقررات الدراسية مع الجهد المبذول.	12	20.7	24	41.4	22	37.9	0	0	0	0	3.82	0.75
2	تناسب المكافآت المالية بالإشراف على الرسائل والأطروحات مع الجهد المبذول.	3	5.2	27	46.6	26	44.8	2	3.4	0	0	3.53	0.65
3	تناسب المكافآت المالية بالتقييم للرسائل والأطروحات مع الجهد المبذول.	5	8.6	22	37.9	25	43.1	6	10.3	0	0	3.44	0.79
4	تناسب المكافآت المالية بمناقشة الرسائل والأطروحات مع الجهد المبذول.	2	3.4	19	32.8	24	41.1	12	20.7	1	1.7	3.15	0.85
5	تناسب المكافآت المالية بالتعاون مع الجهد المبذول.	4	6.9	10	17.2	25	43.1	15	25.9	4	6.9	2.91	0.99
6	تناسب المكافآت المالية للجان مع الجهد المبذول	3	5.2	14	24.1	30	51.7	10	17.2	1	1.7	3.13	0.82
7	تضمن اللائحة حقوق عضو هيئة التدريس المالية	10	17.2	18	31	20	34.5	8	13.8	2	3.4	3.44	1.0
8	تناسب المكافآت المالية مع الأعمال الإدارية المكلف به والجهد المبذول	6	10.3	11	19	19	32.8	21	36.2	1	1.7	3.00	1.0
	المجموع	45	9.7	145	31.3	191	41.2	74	15.9	9	1.9	3.30	0.91

من نتائج جدول (12) يتبين أن قيمة الوسط الحسابي بلغت قد (3.30) لإجابات المبحوثين حول المكافآت المالية حيث جاءت أعلى نسبة للإجابة بـ (موافق إلى حد ما) وبلغت (41.2%) تليها نسبة الإجابة بـ (موافق) وبلغت (31.3%)، أما نسبة الإجابة ببقية الخيارات فقد بلغت جميعها أقل من 16 %، هذا وبلغ المتوسط لإجابات المبحوثين حول هذا المحور يشير إلى مستوى متوسط من الموافقة على عنصر المكافأة المالية، وذلك كما يتبين من جدول تحديد مستوى درجة الموافقة على المقياس المتوي المشار إليه سابقاً. كما تم حساب الانحراف المعياري للإجابات وقدره (0.91) مما يدل على عدم التشتت فيما بين إجابات المبحوثين، وسيتم اختبار هذه الفرضية فيما بعد لتحديد قبولها أو رفضها.

ثانياً - عنصر الترتيبات وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما هو وارد بالجدول كالتالي:

جدول (13) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول عنصر الترقّيات

ت	العبارة	غير موافق تماماً		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق تماماً		الانحراف المعياري
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
1	تناسب المدد المحددة للترقية	6	10.3	24	41.1	19	32.8	8	13.8	1	1.7	0.92
2	تناسب شروط البحث العلمي للترقية	9	15.5	32	55.2	10	17.2	6	10.3	1	1.7	0.91
3	تناسب مواعيد صدور قرارات الترقية	6	10.3	16	27.6	27	46.6	8	13.8	1	1.7	0.90
4	توجد عدالة في لجان المقيّمون لاستحقاق الترقية	7	12.1	9	15.5	19	32.8	21	36.2	2	3.4	1.0
5	تناسب عدد الورقات بكل درجة للترقية	7	12.1	10	17.2	12	20.7	27	46.6	2	3.4	1.10
6	تناسب الدرجة العلمية للعضو مع الدرجة المرقى إليها	8	13.8	7	12.1	29	50	14	24.1	0	0	0.95
7	توجد سلاسه لتقديم الاجراءات المتخذة للترقية	7	12.1	9	15.5	23	39.7	18	31	1	1.7	1.0
8	تناسب مدد الترقية الاستثنائية لكل درجة علمية	3	5.2	11	19	28	48.3	15	25.9	1	1.7	0.85
9	يتناسب عدد المشاركين بالورقة الواحدة للترقية	6	10.3	9	15.5	31	53.4	12	20.7	0	0	0.87
10	يتم تقييم الورقات المقدمة للترقية في موعد محدد	3	5.2	15	25.9	30	51.7	10	17.2	0	0	0.78
	المجموع	62	10.7	142	24.5	228	39.3	139	24	9	1.6	0.96

من نتائج جدول (14) يتبين أن قيمة الوسط الحسابي يساوي (3.18) لإجابات المبحوثين حول عنصر الترقية حيث جاءت أعلى نسبة للإجابة بـ (موافق الى حد ما) وبلغت (39.3%) تليها نسبة الإجابة بـ (موافق) وبلغت (24.5%)، أما نسبة الإجابة بـ (موافق تماماً) فبلغت فقط (10.7%) الأمر الذي يشير إلى مستوى متوسط من الموافقة حول تناسب شروط للترقية، كما تم حساب الانحراف المعياري للإجابات وقدره (0.96) يدل على تقارب إجابات المبحوثين، وسيتم اختبار هذه الفرضية فيما بعد لتحديد قبولها أو رفضها.

ثالثاً - اجازة التفرغ العلمي وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول كالتالي:

جدول (15) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول عنصر اجازة التفرغ العلمي

ت	العبارة	غير موافق تماماً		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق تماماً		الانحراف المعياري
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
1	تناسب المدد المحددة لإجازة التفرغ العلمي	3	5.2	8	13.8	27	46.6	18	31	2	3.4	0.88
2	تناسب شروط القيام بأعمال خلال الإجازة التفرغ العلمي	4	6.9	17	29.3	19	32.8	17	29.3	1	1.7	0.96
3	تناسب مواعيد صدور قرارات إجازة التفرغ العلمي	4	6.9	10	17.2	21	36.2	21	36.2	2	3.4	0.97
4	توجد عدالة في منح إجازة التفرغ العلمي	5	8.6	13	22.4	19	32.8	20	34.5	1	1.7	0.99
5	تناسب الإجازة التفرغ العلمي داخليا وخارجيا	5	8.6	7	12.1	34	58.6	11	19	1	1.7	0.85
6	تناسب الدرجات العلمية لإجازة التفرغ العلمي	6	10.3	15	25.9	26	44.8	11	19	0	0	0.89
7	تناسب عدد المرات المحددة لإجازة التفرغ العلمي	7	12.1	12	20.7	33	56.9	6	10.3	0	0	0.82
	المجموع	34	8.4	82	20.2	179	44.1	104	25.6	7	1.7	0.92

من نتائج جدول (16) يتضح أن قيمة الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين على كافة الفقرات بهذا المحور تحت الدراسة بلغ 3.07 وبانحراف معياري 0.92. وعلى نفس السياق فإن أعلى نسبة للإجابات لكافة المبحوثين قد اتضحت بـ (موافق الى حد ما) إذ بلغت 44.1 % مما يبرهن عدم موافقة المبحوثين وبمستوى متوسط على عناصر اجازة التفرغ العلمي، وسيتم اختبار هذه الفرضية فيما بعد لتحديد قبولها أو رفضها.

رابعاً - عنصر العبء التدريسي وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول كالتالي:

جدول (17) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول عنصر العبء التدريسي

ت	العبارة	غير موافق تماماً		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق تماماً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	تناسب معدل الساعات التدريسية المقررة مع القدرات الشخصية.	6.9	4	20.7	12	13.8	8	55.2	32	3.4	2	2.72	1.05
2	تناسب المعدل المسموح به للإشراف على الرسائل والأطروحات مع القدرات الشخصية.	5.2	3	25.9	15	27.6	16	39.7	23	1.7	1	2.93	0.97
3	تناسب معدل الساعات البحثية المقررة مع القدرات الشخصية.	5.2	3	22.4	13	39.7	23	32.8	19	0	0	3.00	0.87
4	تناسب معدل الساعات الإضافية المقررة مع القدرات الشخصية.	6.9	4	22.4	13	46.6	27	22.4	13	1.7	1	3.10	0.89
5	تناسب معدل الساعات للعضو المكلف بأعمال الإدارية	12.1	7	44.8	26	31	18	10.3	6	1.7	1	3.55	0.90
6	تناسب معدل الساعات البحثية	8.6	5	37.9	22	39.7	23	12.1	7	1.7	1	3.39	0.87
7	تناسب معدل الساعات للتدريب الميداني	8.6	5	34.5	20	37.9	22	17.2	10	1.7	1	3.31	0.92
8	تناسب معدل الساعات للعضو المكلف بأعمال أخرى	6.9	4	31	18	34.5	20	25.9	15	1.7	1	3.15	0.95
9	تناسب معدل الساعات	10.3	6	24.1	14	43.1	25	20.7	12	1.7	1	3.20	0.95
	المجموع	7.9	41	29.3	153	34.9	182	26.2	137	1.7	9	3.15	0.95

من نتائج جدول (4-1) جاءت أعلى نسبة لإجابات المبحوثين حول العبء التدريسي بـ (موافق الى حد ما) حيث بلغت (34.9 %)، كما يتضح أن قيم الوسط الحسابي لنتائج المبحوثين حول هذا المحور تحت الدراسة قد بلغت (3.15) الأمر الذي يدل على مستوى متوسط من عدم الموافقة للمبحوثين حول عنصر العبء التدريسي، هذا كما أن قيم الانحراف المعياري للمبحوثين جميعاً تشير إلى عدم تباعد إجابات المبحوثين، وسيتم اختبار هذه الفرضية فيما بعد لتحديد قبولها أو رفضها.

خامساً - عنصر البحث العلمي وذلك من خلال إيجاد الوسط الحسابي، وباستخدام التوزيع التكراري والنسبي لإجابات المبحوثين حول ذلك بالإضافة إلى الانحراف المعياري وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (19) مستوى الموافقة لإجابات المبحوثين حول عنصر البحث العلمي

ت	العبارة	غير موافق تماماً		غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		موافق تماماً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	تناسب المدة التي يتم فيها تقييم البحوث	1.7	1	31	18	56.9	33	10.3	6	0	0	3.24	0.65
2	تناسب عدد البحوث العلمية لكل درجة علمية	8.6	5	19	11	55.2	32	17.2	10	0	0	3.18	0.82
3	تناسب عدد المقيمين للبحوث العلمية	3.4	2	20.7	12	53.4	31	20.7	12	1.7	1	3.03	0.79
4	توجد عدالة في لجان المقيمين	3.4	2	20.7	12	53.4	31	20.7	12	1.7	1	3.03	0.79
5	تناسب بين تأليف الكتب وورقات البحثية	12.1	7	31	18	48.3	28	6.9	4	1.7	1	3.44	0.86
6	تتوفر مكتبة علمية لإعداد للبحوث	10.3	6	19	11	58.6	34	10.3	6	1.7	1	3.25	0.84
7	يتم اعتماد البحوث المشتركة بين الأعضاء	3.4	2	34.5	20	41.4	24	19	11	1.7	1	3.18	0.84
8	يتم إقامة مؤتمرات وندوات بصفة دورية	5.2	3	43.1	25	31	18	17.2	10	3.4	2	3.29	0.93
9	يتم نشر البحوث بالمجلات والدوريات بدون مقابل	12.1	7	27.6	16	46.6	27	10.3	6	3.4	2	3.34	0.94
	المجموع	6.7	35	27.4	143	49.4	258	14.8	77	1.7	9	3.22	0.84

من نتائج جدول (20) يتبين بأن قيمة المتوسط الحسابي بلغت (3.22) لإجابات المبحوثين حول البحث العلمي حيث جاءت أعلى نسبة للإجابة بـ (موافق الى حد ما) وبلغت (49.4 %) تليها نسبة الإجابة بـ (موافق) وبلغت (27.4 %)، أما نسبة الإجابة بـ (غير موافق تماما) فبلغت فقط (1.7 %) وهي أدنى نسبة الأمر الذي يشير إلى مستوى متوسط من عدم الموافقة حول البحث العلمي، هذا كما تم حساب الانحراف المعياري للإجابات وقدره (0.84) مما يدل على تقارب إجابات المبحوثين، وسيتم اختبار هذه الفرضية فيما بعد لتحديد قبولها أو رفضها.

اختبار فرضيات الدراسة

أولاً- اختبار فرضية الدراسة الأولى: لاختبار فرضية الدراسة الأولى (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عنصر المكافآت المالية ورضا أعضاء هيئة التدريس) استخدم الباحثان اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار:

$$H_0: M \leq 3 \quad (H_0) \text{ الفرضية الصفرية}$$

$$H_1: M > 3 \quad (H_1) \text{ ضد الفرضية البديلة}$$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (21) كالتالي:

جدول (21) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المبحوثين على المكافآت المالية

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.30	0.91	0.042	0.30	7.22	3.22	3.39	0.000

من نتائج جدول (21) تبين أن قيمة (t) تساوى (7.22) باحتمال دلالة ($P=0.000$) وبما أن احتمال الدلالة (P) أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وأن القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة، وعليه نقبل الفرضية البديلة (H_1)، أي أن متوسط رضا أعضاء هيئة التدريس في عنصر المكافآت المالية هو أكبر من (3).

ثانياً- اختبار فرضية الدراسة الثانية: لاختبار فرضية الدراسة الثانية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عنصر الترقيات ورضا أعضاء هيئة التدريس) استخدم الباحثان اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار:

$$H_0: M \leq 3 \quad (H_0) \text{ الفرضية الصفرية}$$

$$H_1: M > 3 \quad (H_1) \text{ ضد الفرضية البديلة}$$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما هو موضح في جدول (22) كالتالي:

جدول (22) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور الترقيات

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.18	0.96	0.040	0.18	4.67	3.10	3.26	0.000

من نتائج جدول (22) تبين أن قيمة (t) تساوى (4.67) باحتمال دلالة ($P=0.000$) وبما أن احتمال الدلالة (P) أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وأن القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة فنقبل الفرضية البديلة (H_1) أي أن شروط الترقيات تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس. أي أن متوسط توفر المعلومات للمبحوثين عن تأثير شروط الترقيات تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس هو أكبر من (3) الأمر الذي يؤكد أن تأثير شروط الترقيات تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس كان إيجابياً.

ثالثاً- اختبار فرضية الدراسة الثالثة: لاختبار فرضية الدراسة الثالثة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عنصر اجازة التفرغ العلمي ورضا أعضاء هيئة التدريس) استخدم الباحثان اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار:

$$H_0: M \leq 3 \quad \text{الفرضية الصفرية (H0)}$$

$$H_1: M > 3 \quad \text{ضد الفرضية البديلة (H1)}$$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما هو موضح جدول (23) كالتالي:

جدول (23) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور اجازة التفرغ العلمي

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.00	0.92	0.045	0.00	1.71	3.16	2.98	0.087

من نتائج جدول (23) تبين أن قيمة (t) تساوي (1.71) باحتمال دلالة ($P=0.087$) وبما أن احتمال الدلالة (P) أكبر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وأن القيمة 3 تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة فنرفض الفرضية البديلة (H_1) ونقبل الفرضية الصفرية أي أن اجازة التفرغ العلمي لا تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس. أي أن متوسط للمبحوثين عن تأثير اجازة التفرغ العلمي لا تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس هو اقل من لا أو تكافئ (3) الأمر الذي يؤكد أن تأثير اجازة التفرغ العلمي لا تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس.

رابعاً- اختبار فرضية الدراسة الرابعة: لاختبار فرضية الدراسة الرابعة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عنصر العبء التدريسي ورضا أعضاء هيئة التدريس) استخدم الباحثان اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار:

$$H_0: M \leq 3 \quad \text{الفرضية الصفرية (H0)}$$

$$H_1: M > 3 \quad \text{ضد الفرضية البديلة (H1)}$$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج في جدول (24) كالتالي:

جدول (24) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور عنصر اجازة التفرغ العلمي ورضا أعضاء هيئة التدريس

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.15	0.95	0.041	0.15	3.66	3.07	3.23	0.000

من نتائج جدول (24) تبين أن قيمة (t) تساوي (3.66) باحتمال دلالة ($P=0.000$) وبما أن احتمال الدلالة (P) أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وأن القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة، وعليه نقبل الفرضية البديلة (H_1) أي أن العبء التدريسي يؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس. أي أن متوسط للمبحوثين عن تأثير العبء التدريسي في رضا أعضاء هيئة التدريس هو أكبر من (3) الأمر الذي يؤكد أن تأثير العبء التدريسي في رضا أعضاء هيئة التدريس كان إيجابياً.

خامساً- اختبار فرضية الدراسة الخامسة: لاختبار فرضية الدراسة الخامسة (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عنصر البحث العلمي ورضا أعضاء هيئة التدريس) استخدم الباحثان اختبار (t) لعينة واحدة ولذلك سيتم اختبار:

$$H_0: M \leq 3 \quad \text{الفرضية الصفرية (H0)}$$

$$H_1: M > 3 \quad \text{ضد الفرضية البديلة (H1)}$$

عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) وكانت النتائج كما في جدول (25) التالي:

جدول (25) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المبحوثين على محور عنصر البحث العلمي ورضا أعضاء هيئة التدريس

المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسط	الفرق بين المتوسطين	اختبار t	95 % فترة الثقة لفرق بين وسطين		احتمال الدلالة P
					الحد الأدنى	الحد الأعلى	
3.22	0.84	0.036	0.22	6.13	3.15	3.29	0.000

من نتائج جدول (25) تبين أن قيمة (t) تساوي (6.13) باحتمال دلالة ($P=0.000$) وبما أن احتمال الدلالة (P) أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) وأن القيمة 3 لا تقع فيما بين الحد الأدنى والأعلى لفترة الثقة فنقبل الفرضية البديلة (H_1) أي أن عنصر البحث العلمي تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس). أي أن متوسط للمبحوثين عن تأثير عنصر البحث العلمي في رضا أعضاء هيئة التدريس هو أكبر من (3) الأمر الذي يؤكد التأثير الإيجابي لعنصر البحث العلمي في رضا أعضاء هيئة التدريس.

نتائج الدراسة:

عنصر المكافآت المالية تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس.

عنصر الترقيات تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس.

عنصر اجازة التفرغ العلمي لا تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس.

عنصر العبء التدريسي تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس.

عنصر البحث العلمي تؤثر إيجابياً في رضا أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات:

يوصي الباحثان الجهات المختصة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اعداد وصياغة اللوائح الخاصة بهم.

يوصي الباحثان بالاهتمام بحقوق أعضاء هيئة التدريس لضمان حسن وجودة ادائهم.

يوصي الباحثان بذليل الصعوبات التي توجه أعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من اداء واجباتهم بالصورة المطلوبة.

يوصي الباحثان بإصدار لائحة التعليم العالي تتماشى والظروف الحالية منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ... الخ.

قائمة المراجع:

- 1- ابوقرين، فتحي علي، عبد القادر، عبد الفتاح ميلود المهدي (2018) الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة، مجلة دراسات الانسان والمجتمع، 1-25
- 2- بوريقة حمو، دوقة أحمد، لورسي عبد القادر (2007) عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية، ط1، دار طب الملكية للطباعة والنشر والتوزيع والإعلام، الجزائر.
- 3- خضير كاظم حمود لفريجات، موسى سلامة اللوزي، أنغام الشهابي (2021) السلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
- 4- الزعبيير، ابراهيم بن عبدالله بن عبد الرحمن (2017) الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي، مجلة جامعة الباحة للعلوم الانسانية، ع 9، 171-218.
- 5- هاشم عادل عبد الرزاق (2010) القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، ط، دار اليازوري، الأردن.
- 6- العريض، جليل ابراهيم (1994). عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية: تأهيله وتقويمه. الرياض: مكتب التربية

العربي لدول الخليج.

- 7- قريه، عبد المنعم صالح ابونيران، الفيض، انبيه صالح علي (2021) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، مجلة جامعة سبها للعلوم البحثية والتطبيقية، 20 (1) 144-152.
- 8- قيلة، فاروق عبده- محمد عبدالله (2005) السلوك التنظيمي في المؤسسة التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- 9- منال، احمد البارودي (2015) الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 10- نبأ عبد المحسن، مي، نوري محي (2012) الرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعات العراقية حول قانون الخدمة الجامعية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ع31، 196-224.
- 11- الوناس، مزياني (2011) محددات الرضا الوظيفي وأثاره على المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثاني.
- 12- قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقا) رقم 501 لسنة 2010، بشأن اصدار لائحة تنظيم التعليم العالي، الصادر في 2010/11/29.