

عنوان البحث

أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة جامعة
الدنج 2023 _ 2024م

التجاني نقطة أسوم¹، يونس موسى عيسى¹، بخيطة علي إسماعيل¹

¹ قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدنج، السودان.
HNSJ, 2026, 7(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj71/64>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/71/64>

تاريخ النشر: 2026/01/01م

تاريخ القبول: 2025/12/17م

تاريخ الاستقبال: 2025/12/10م

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تقصي أثر الرضا الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج خلال الفترة (2023-2024م)، مع التركيز على الأبعاد الأكثر تأثيراً مثل الأجور والمرتبات، التدريب، المشاركة في اتخاذ القرار، وتهيئة بيئة العمل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة مكونة من (40) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ووزعت على عينة عشوائية منتظمة بلغت (91) عضواً، استُعيد منها (80) استبانة صالحة للتحليل باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ($R=0.768$)، كما بينت أن الرضا الوظيفي يفسر نسبة معتبرة من التغيير في الولاء التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى أن تحسين الأجور بصورة دورية، وتفعيل برامج التدريب المستمر، وتوسيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات، وتوفير بيئة عمل محفزة؛ كلها عوامل تسهم في رفع مستويات الولاء، وتعزيز الإبداع، وتحسين جودة الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي. وأوصت الدراسة بضرورة مراجعة هيكل الأجور والمرتبات بما يتناسب مع تكاليف المعيشة، وتبني برامج تدريب داخلية وخارجية منتظمة، وتطبيق حوافز مادية ومعنوية عادلة، وتهيئة بيئة جامعية داعمة لرعاية المبدعين والمبتكرين بما يحقق الاستقرار والتميز المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، الأجور والمرتبات، التدريب، بيئة العمل.

RESEARCH TITLE**The Effect of Job Satisfaction on Organizational Loyalty among Faculty Members: A Case Study of the University of Dilling (2023–2024)****Abstract**

This study investigates the effect of job satisfaction on organizational loyalty among faculty members at the University of Dilling during the period 2023–2024. It focuses on key dimensions of job satisfaction, including wages and salaries, training, participation in decision-making, and the work environment. The study adopted a descriptive–analytical approach and employed a questionnaire consisting of 40 items based on a five-point Likert scale. The questionnaire was distributed to a systematic random sample of 91 faculty members, of which 80 valid responses were retrieved and analyzed using SPSS. The results revealed a strong, positive, and statistically significant relationship between job satisfaction and organizational loyalty ($R = 0.768$), indicating that job satisfaction explains a substantial proportion of the variance in organizational loyalty. The findings further showed that improving salary structures, providing continuous training, enhancing faculty participation in decision-making, and creating a supportive work environment significantly contribute to strengthening organizational loyalty, fostering creativity, and improving academic, administrative, and service performance. The study recommends regularly reviewing wage and salary structures in line with living costs, adopting continuous internal and external training programs, implementing fair material and moral incentive systems, and providing a motivating university environment that supports creativity and institutional excellence.

Key Words: Job satisfaction, Organizational loyalty, Wages and salaries, Training, Work environment.

مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي من الموضوعات التي نالت أو حظيت بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والدارسين و المهتمين في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس، لذلك تسعى المؤسسات المتطورة إلى تنمية وتطوير العلاقات بينها وبين أفرادها العاملين، و ذلك لضمان إستمرار القوة العاملة ذات الكفاءة العالية و زيادة الولاء والسلوك الانتمائي لدى العاملين نحو تلك المؤسسات. و أن الولاء التنظيمي يعتبر نمطاً مهماً من أنماط الربط بين المؤسسة والأفراد العاملين بها، وهو يعني تطابق أهداف الفرد مع أهداف هذه المؤسسة، وهو نتاج قياس مدى التوافق والتطابق بين الأفراد من جهة، والمؤسسات من جهة أخرى، إذا أمعنا النظر في العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي نجد أن هنالك ارتباطاً وثيقاً بينهما، ولأنهما مرتبطان بالمواقف والاتجاهات التي تحدث في العمل، ولذلك الولاء التنظيمي يمثل موقفاً ثابتاً نسبياً عبر الوقت، في حين أن الرضا الوظيفي يمثل مفهوماً أقل إستقراراً وأسرع تشكيلاً من الولاء التنظيمي، فإن العلاقة بينهما تظهر في زيادة شعور الأفراد بالرضا والولاء إتجاه وظائفهم أولاً، ومن ثم عن مؤسساتهم ثانياً، مما يساعد ذلك على تقبلهم لأي تغيير يكون في صالح المؤسسة. وأن الرضا الوظيفي وجد عناية بالغة من جانب الباحثين والدارسين في عدد من المجالات أو التخصصات المختلفة، وفقاً لهذه الإهتمامات تكونت جملة متباينة لهذه التعريفات لمصطلح الرضا الوظيفي، الأمر الذي جعل تحديد تعريف متفق عليه أمراً معقداً، مما زاد التعقيد هو ارتباط المفهوم بأحاسيس الأشخاص التي من الصعب تفسيرها لنقلها بنقلها بالمواقف، وذلك باعتبار إن الإنسان يميل للعمل، وما دام الفرد يعمل فإما أن يشعر بالرضا عن أدائه أو يكن غير راضٍ عن عمله.

مشكلة الدراسة:

إن للرضا الوظيفي تأثير كبير على الولاء التنظيمي للعاملين بجامعة الدنجلج، و ذلك من خلال الأداء الأكاديمي (المهني)، و الخدمي، و لكن تكمن مشكلة البحث في ضعف الأجور و المرتبات، مما أسهم في غياب الإبداع والإبتكار والإنجاز المتميز في العمل، وأن تجاهل إدارة الجامعة لبرامج تدريب و تأهيل أعضاء هيئة التدريس أدى إلى ضعف الكفاءة الأكاديمية والإدارية لديهم، فكل هذه المشكلات جعلت أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأنهم ليس لديهم فرصة في المشاركة في عملية إتخاذ القرارات و في الإحساس بالمسؤولية الإدارية والأكاديمية والخدمية، مما إنعكس سلباً على جودة هذا الأداء الأكاديمي و الإداري و الخدمي، و تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

1/ ما هو أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج؟.

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

أ/ إلى أي مدى تسهم برامج التدريب في زيادة كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟.

ب/ هل الأجور والمرتبات المجزية ترفع من مستويات الرضا الوظيفي، والولاء والدافعية لأعضاء هيئة التدريس للعمل بكفاءة وإتقان بجامعة الدنجلج، و لماذا؟.

ج/ كيف يمكن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج لبلوغ أعلى درجات الكفاءة و التميز؟.

د/ ما الدور الذي يلعبه الولاء التنظيمي على الإبتكار والإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج؟.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الآتي:

1/ أن الدراسة تعتبر محاولة جادة لتوضيح أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج.

2/ أن الدراسة تسهم في تزويد الإدارة بأساليب إدارية جديدة تمكنها من تحسين مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن العمل بالجامعة.

3/ لأن الدراسة جاءت في الوقت الذي بادرت فيه الجامعات السودانية في تحسين أوضاع هيئة التدريس بالجامعات.
4/ تغطية بعض ما لم تغطيه الدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

5/ لأن الدراسة تقدم توصيات ومقترحات تستفيد منها الجامعات والمؤسسات الأخرى عن دور الرضا الوظيفي في زيادة ولاء وانتماء، أعضاء هيئة التدريس نحو الجامعة أو المؤسسات الأخرى.

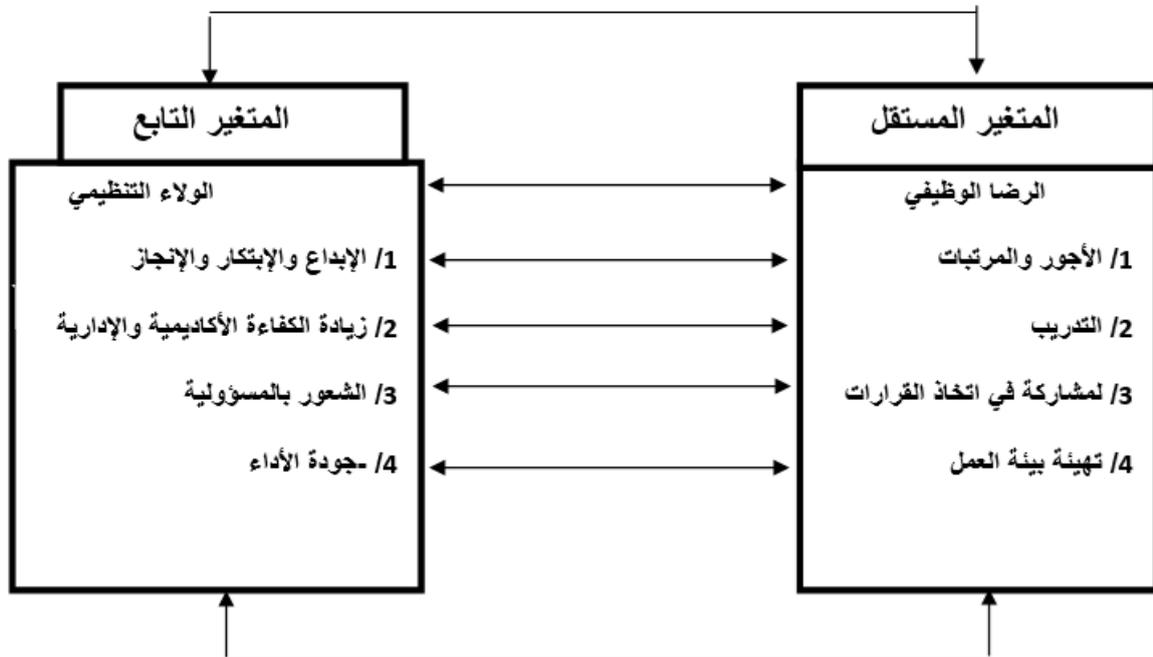
أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

- 1/ إبراز أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج.
- 2/ الوقوف على برامج التدريب التي تنتبها الجامعة في رفع الكفاءة الأكاديمية و الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 3/ كشف طرق جديدة تقوي و تعزز ملكة الإبتكار والإبداع في المجال الأكاديمي والإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 4/ تحليل وتقييم وتقويم مستوى بيئة العمل الإدارية، والأكاديمية، والخدمية وجودة الأداء الأكاديمي والإداري بالجامعة.
- 5/ إقتراح الحلول المتميزة لمعالجة المشكلات المتعلقة بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

نموذج الدراسة:

شكل رقم (1) نموذج البحث



إعداد الباحثين من الدراسة الميدانية 2023م.

متغيرات الدراسة: تتكون الدراسة من متغيرين رئيسيين هما:

المتغير الأول: الرضا الوظيفي، وتم قياسه بالأبعاد التالية:

_ الأجر والمرتبات، وتم قياسه بعدد (5) عبارات، التدريب، وتم قياسه بعدد (5) عبارات،

المشاركة في اتخاذ القرارات، وتم قياسها بعدد (5) عبارات، بيئة العمل، وتم قياسها بعدد (5) عبارات.

المتغير التابع: الولاء التنظيمي، وتم قياسه بالأبعاد التالية:

الإبداع والابتكار، وتم قياسه بعدد (5) عبارات، زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية، وتم قياسها بعدد (5) عبارات،

الشعور بالمسؤولية، وتم قياسها بعدد (5) عبارات، جودة الأداء وتم قياسها بعدد (5) عبارات.

فرضيات الدراسة:

ولتحقيق أهداف هذا البحث والإجابة على التساؤلات التي وردت في مشكلة البحث، تم بناء الفرضيات التالية:

1/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج والولاء التنظيمي.

2/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجر والمرتبات، والابتكار، والإبداع والإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الدنج.

3/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب و زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة الدنج.

4/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات، والشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الدنج.

5/ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تهيئة بيئة العمل و جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج.

منهجية الدراسة:

ولأغراض الدراسة العلمية إتبعنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف ورصد واقع الرضا الوظيفي

والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والأثر الذي يمكن أن يحدثه البحث في تحسين أوضاعهم، وذلك بتوزيع

إستمارة إستبيان لنقصي الأوضاع، و من ثم تحليلها و تقييمها من أجل الوصول لنتائج تسهم في حل مشكلة الدراسة.

مصادر جمع البيانات:

1/ الثانوية: من خلال الكتب، والتقارير، والأوراق العلمية، والشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت).

2/ المصادر الأولية: تتمثل في الإستبانة والملاحظة.

حدود الدراسة:

1/ الحدود المكانية: جامعة الدنج.

2/ الحدود الزمانية: في الفترة من 2023م _ 2024م

3/ الحدود الموضوعية: أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج.

4/ الحدود البشرية: تتمثل في الأساتذة، و الأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدين، و المحاضرين.

المفاهيم الإجرائية:

الرضا الوظيفي: أنه شعور أو إحساس الفرد بالسعادة والإرتياح أثناء تنفيذه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق والتطابق بين ما يتوقعه الفرد من عائد عن عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا من هذا العمل، وأن الرضا يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج بقوة (عبدالباقي، 2004م، ص321).

الولاء التنظيمي: هو الأحاسيس والمشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في مجتمع نحو الأفراد، والمنظمات، والقيم، والمبادئ، والأعراف، والمعتقدات، والأفكار، وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد وإستعداده لتقديم التضحية لزملائه ولمؤسسته في العمل (سمية، 2016م، ص8).

الأجور والمرتبات: هو ما يحصل عليه الموظف أو العامل مقابل جهده، ويصرف له بشكل شهري أو سنوي بالنسبة للمناصب التنفيذية، (المرسي، 2002 م، ص4).

التدريب:

تهيئة بيئة العمل: يقصد بها تحسين الموقع أو المكان الذي يستخدم لتنفيذ المهام والواجبات (عقيلي، 2005 م ص33).
الإبداع في اللغة: أن الإبداع في اللغة يعني الإنشاء علي أفضل وجه، أو الإيجاد من العدم (سعيد، 2012م، ص314).

- الإبداع في الإصطلاح بأنه عملية يصبح فيها الفرد المتعلم حاسماً وشاعراً للمشكلات، فلذا يواجه النقص و التغيرات في المعلومات و العناصر المفقوده فيقوم بتحديدها، و ثم يبحث عن الحلول لتلك المشكلات والقضايا(بشاره، 2009م، ص 130).
الدراسات السابقة:

1/ دراسة داني المعاينة (2017م):

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، والتوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات وتقديمها إلى إدارة الشركة التي من شأنها تعزيز الجوانب الإيجابية، والتي تساعد في تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة، والنتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: إن مستوى الرضا الوظيفي عن الرواتب، والحوافز، والمكافآت يؤثر على أداء العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية، وأنه لا يوجد علاقة إرتباط بين مستوى الرضا الوظيفي عن العدالة في الحصول على الترقيّة، ومنح الحوافز وأداء العاملين في شركة الفوسفات، والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي: ضرورة الإهتمام بالحوافز المادية وربط الراتب بالتضخم الموجود و إعادة النظر في تقييم أداء العاملين، وأن تكون نتائج تقييم الأداء السنوي هي المعيار المستخدم في الترقيات والمكافآت والحوافز.

2/ دراسة علي و الفاضل (2021م):

هدف البحث إلى تسليط الضوء على دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين، و لفت إنتباه إدارة المؤسسة إلى أهمية الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج البحث إلى إشراك العاملين في إتخاذ القرار يؤدي إلى الرضا الوظيفي، وبالإضافة إلى تقديم الخدمات الاجتماعية المقدمة، والعمل على توزيعها و توفرها لجميع العمال دون إستثناء، وأوصى البحث إلى ضرورة وجود نظام حوافز عادل و مستمر ، و ضرورة وجود دورات تدريبية للعاملين داخل الشركة لتطوير الأداء.

3/ دراسة عبدالله (1435هـ):

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية (المتعاونين)، في كلية العلوم الإدارية والإنسانية بجامعة الجوف، ومقارنة هذه الدرجات مع بعض المتغيرات (طبيعة العمل، ظروف العمل، والعلاقات مع المسؤولين، والجانب النفسي، والنواحي الأكاديمية، وبالإضافة إلى البحث العلمي، و النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: هناك درجة كبيرة من الرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيما يتعلق بطبيعة العمل، وهذا الرضا والقبول يساهم بصورة إيجابية في تحسين معدلات الأداء الوظيفي وأيضاً هناك درجة كبيرة من الرضا لقيماً يتعلق بالاستقرار النفسي في بيئة العمل، والذي يساهم أيضاً في توفر الدافعية للإنجاز والرغبة في الإبداع والابتكار، ودرجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس للمتغيرات مجتمعة تعتبر متوسطة، وهي درجة إيجابية بزيادة في فاعلية معدلات الأداء، و التوصيات هي: ضرورة إسهام المؤسسة التعليمية في الاهتمام بمتغيرات الرضا الوظيفي مجتمعة لأثرها الإيجابي في زيادة معدلات الرضا الوظيفي، وضرورة الاهتمام بدراسات الرضا الوظيفي وتقييمها من حين لآخر لدعم النقاط الإيجابية التي يعبر عنها الباحثين ومعالجة النقاط السلبية التي تحتاج إلى المزيد من الدعم والوقاية من أجل تحقيق أقصى درجات الكفاءة والفاعلية في الأداء الوظيفي.

تعريف الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي تعاريف متعددة منها التالي:

_ حسب وجهة نظر (عمر، 2015م، ص9)، بأن الرضا الوظيفي يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات العلاقة أو الصلة بالعمل الوظيفي أو المهني، والتي تقاس أساساً برضا أو بقبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضا نفس وبكفاءة و فاعلية في الإنتاج والإنتاجية المتخصصة، نتيجة الإحساس أو الشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله بإتقان دون ملل أو ضيق.

_ وفق وجهة نظر (أحمد، و إيمان، 2013 م، العدد، 3ص47) بأنه يعني الموافقة أو التجاوب الموجود بين العامل و إدارة العمل، والعمل الذي يشغله، و أن الرضا عن العمل يتم عندما يتجاوب العمل مع إحتياجات العامل، و أنه يتحقق بشرط إذا كان العمل يحقق إشباع لإحتياجات العامل الأساسية (مأكل، ملابس، مسكن،... إلخ).

_ (محمد، 2018م، ص12) هو عبارة عن كمية من مشاعر وأحاسيس العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم من إمتيازات (الحوافز المادية والمعنوية).

_ يشير (عويضة، 1996م، ص19). بأن الرضا الوظيفي يعني قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية الملحة للفرد، والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع وإحترام الذات و تحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على هذا الفرد جراء القيام بالعمل نفسه.

أهمية الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أهمية كبيرة تتمثل في النقاط التالي:

1/ أن الرضا الوظيفي يسهم بقوة في رفع قدرات وإمكانات الموارد البشرية على التكيف أو الموائمة مع بيئة العمل السائدة، و ذلك لأن البيئة المهيأة في مكان عمل الموارد البشرية يرح الجوانب النفسية لها، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الإداري المهني و الخدمي (حسن، 2000م، ص147).

2/ لأنه يعمل على تخفيض تكاليف الإنتاج والإنتاجية، و ذلك من خلال تخفيض معدلات التغيب، و التأخير عن العمل

والإضرابات و الشكاوي لدى العاملين في المنظمات العامة والخاصة (نورالدين، 2005م، ص29).

3/ أنه يعمل على زيادة مستوى الطموح والتقدم، والتميز و بالإضافة إلى أنه يكون أكثر رغبة في تطوير و تنمية أدائه الإداري و الخدمي في الحاضر و المستقبل (حسن، 2000م، ص147).

4/ أن أهمية الرضا الوظيفي تتمثل في زيادة معدلات الإنتاج و تحقيق الفعالية الاقتصادية، وارتفاع معدلات النمو و التطور للمنظمة و للمجتمع المستفيد من إنتاجها وخدماتها (منيف، 2018م، ص59).

5/ أنه يسهم في سيادة روح الثقة والمودة والتعاون، والإحترام المتبادل بين القيادة الإدارية و المرؤوسين و بين العاملين مع بعضهم البعض، مما يساعد في تحقيق الإنجاز الكفاء و الفعال في هذا المجال (الشهابي وآخرون، 2008م، ص119).

العناصر المكونة للرضا الوظيفي:

تشتمل هذه العناصر على الآتي:

1/ الرضا عن الأجر: و يقصد به الثمن أو المقابل الذي يحصل عليه الموظف عن أداء عمل معين، و أن توافر الأجر لا يسبب الرضا أو السعادة، وإنما يمنع مشاعر الاستياء لهذا الموظف (علي، والفاضل، 2021م، ص119)، وعند إحتساب الأجر يجب أن يؤخذ في الإعتبار طبيعة العمل، وتكلفة معيشة الموظف اليومية، و بالإضافة إلى التحفيز و المكافأة بصورة منتظمة (شاويش، 2005م، ص181).

2/ ظروف العمل: ويقصد بظروف العمل المادية تلك الظروف التي تحيط بالموظف أثناء قيامه في إنجاز المهام و الواجبات المكلف بها، والتي تؤثر بدرجة ملموسة على مقدرته الذهنية والجسمية، وتعتبر الظروف المادية للعمل من بين العوامل المؤثرة على درجة تقبل الفرد للعمل و رضاه عنه، وأن الموظف يرغب في أن يؤدي عمله في مكان مريح، وملائم و خال من المخاطر، وعلمًا بأن الظروف المادية للعمل هي ظروف لا يستطيع الموظف التحكم فيها مثل: الإضاءة، والحرارة، والتهوية، و بالإضافة إلى الضوضاء (عاشور، 1980م، ص148).

3/ محتوى العمل: هو العامل الرئيسي لسعادة الفرد في العمل، وبل أنه ربما يكون الوحيد بالنسبة للعاملين في المؤسسات، وخاصة الخدمية (عاشور، 1979م، ص143).

4/ الترقية: لها أهمية في أية مؤسسة مهما كان نشاطها صناعي، أو زراعي، أو تجاري، أو خدمي، وهي تمثل إحدى الحوافز المادية، ثم المعنوية إلى جانب كونها حافزا ماديا يستثير العاملين و يدفعهم لحب العمل، و لزيادة الإنتاج وجودته (الإلتقان)، والذي ينعكس في الجانب المعنوي من خلال الترقى إلى مركز أفضل في الهرم الإداري(عاشور، 1980م، ص147).

5/ الإرشاد والتوجيه لتحسين أداء العاملين في إنجاز المهام والواجبات الموكلة لهم (علي، والفاضل، 2021م، ص123).

خصائص الرضا الوظيفي:

تشتمل هذه الخصائص على التالي:

1/ تعدد المفاهيم: و يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس غموضا (عدم الوضوح)، و ذلك لأنه حالة إنفعالية يصعب قياسها و دراستها بكل موضوعية، و لعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث و الدراسات حوله، و عدم إتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل، مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية و الدافعية لدى الموظفين (ناصر، 1986م، ص81).

2/ تعدد طرق القياس: و تتعدد هذه الطرق لقياسه، و ذلك لأنه يمثل غاية و وسيلة في نفس الوقت، وظهرت الضرورة لقياسه و تطوير التقنيات المستخدمة غي ذلك، من خلال جعلها أكثر ثباتا و صدقا، لكي تعبر بشكل أفضل عن المشاعر الحقيقية للرضا، و كما أن معرفة النتائج المترتبة عنها كونه متغيرا مستقلا تزيد من أهمية عملية القياس و تبرير تكاليفها (إدريس، 2005م، ص489).

3/ الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: و من خلال تعدد و تعقيد و تداخل جوانب السلوك الإنساني، والذي تتباين أنماطه من موقف لآخر، و من دراسة لأخرى، و بالتالي تظهر نتائج متناقضة و متصادمة مع الدراسات التي تناولت موضوع الرضا، لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك البحوث و الدراسات (محمد، 1981م، ص489).

4/ رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى: وحيث إن رضا الموظف عن عنصر معين لا يعني دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى، و كما أن الأشياء التي تؤدي لرضا موظف معين، فهي ليس بالضرورة أن ترضي الموظف الآخر، و أن يكون لها نفس قوة التأثير، و ذلك نتيجة لإختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم (هرم ماسلو للحاجت الإنسانية، ونظرية التوقع)، (طريف، 1993م، ص224).

5/ ديناميكية حدوث الرضا الوظيفي: و يلاحظ أن العامل يعمل لكي يصل إلى تحقيق أهداف معينة، و أنهم ينشطون في تنفيذ أعمالهم، و ذلك لإعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف، و بتحقيق هذه الأهداف سيجعلهم أكثر رضا عن غيرهم عن هذه الأعمال، و العكس صحيح، و بذلك نجد أن الأداء سيؤدي للرضا، و لكن هناك عوامل سابقة للأداء و لاحقة له تشكل سلسلة عمليات متتالية (التدرج)، تنتظم في نسق يؤدي إلى تحقيق الرضا من خلال: الحاجات، و الدافعية، و الأداء، و الإشباع، و بالإضافة إلى الرضا، أي بلوغ الموظف لمرحلة الإشباع لهذه العوامل أو الحاجات(طريف، 1993م، ص222).

أنواع الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أنواع متعددة تتمثل في النقاط الآتية:

1/ الرضا العام: هو الإتجاه العام للفرد نحو عمله ككل، فأما يكون راضي أو غير راضي بصفة مطلقة، و أن هذا المؤشر لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها، ولا مقدار ذلك (شنوفي، 2005م، ص198).

2/ الرضا الجزئي: ويشمل سياسة المنظمة، والأجور، والإشراف، وفرص الترقية، والرعاية الصحية والاجتماعية، وظروف العمل، وأساليب الإتصال المختلفة داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء في العمل (ضيف، 2000م، ص73).

نظريات الرضا الوظيفي:

تتركز نظريات الرضا الوظيفي في التالي:

1/ نظرية الإدارة العلمية (العالم فريدريك تايلور):

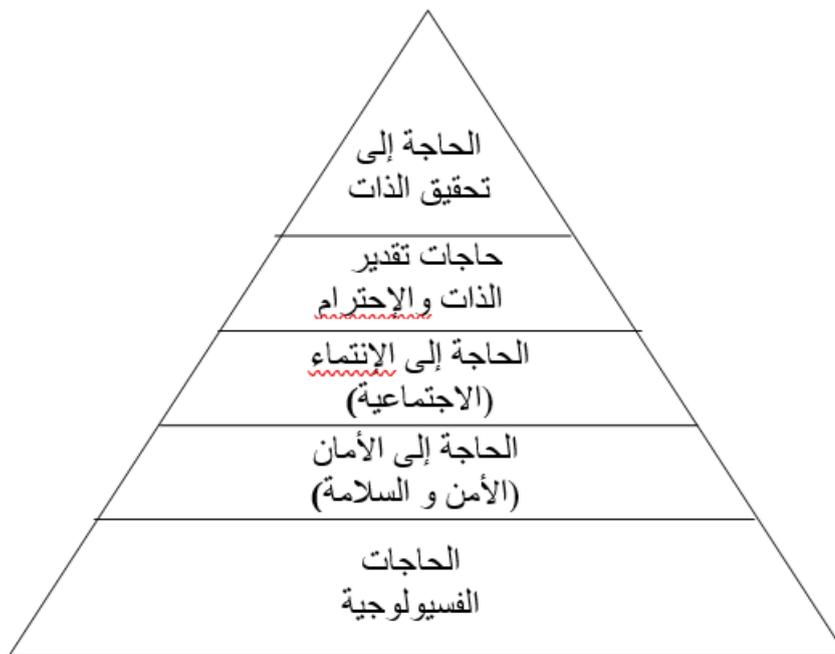
هذه المدرسة فسرت دوافع الفرد تجاه العمل، والتي وجدتها تتمثل في الجوانب الاقتصادية البحتة، وافتترضت أن إنتاجية العامل أو الموظف ترتبط بالأجر الأعلى دائما، وكلما زاد رضا العامل عن عمله زادت الإنتاجية في العمل. وحددت هذه النظرية أن الهدف الأساسي لأفكار تايلور جعل المنظمات أو المؤسسات أكثر فعالية من خلال تحسين الأداء وزيادة الإنتاج والإنتاجية، و بالإضافة إلى أنها حددت أسس علمية للعمل لكي يحقق زيادة في الإنتاج بأقل جهد ووقت وتكلفة،

وأيضاً تايلور شدد على أهمية عنصر المكافأة المادية (الحوافز)، وخاصة الأجر، لأنه يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعامل، وبالجوانب الميكانيكية والآلية في العمل (بيومي، 1982م، ص 45).

2/ نظرية إبراهيم ماسلو للحاجات الإنسانية:

أن نظرية الحاجات الإنسانية تعتبر من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية، وأنها فسرت بدقة سلوك الإنسان على أساس الحاجات، وركزت على الحاجات غير المشبعة والتي تؤدي إلى عدم إرتزان الفرد، والتي تدفعه إلى تبني سلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه، والعمل على إعادة حالة التوازن، وأن التوتر لا يزول إلا بإشباع الحاجة وهي تعتبر المحدد الرئيس لسلوك الفرد، و أن إشباع الحاجات يتم عن طريق الحاجات الأهم، ومن ثم المهمة، و بالإضافة إلى الأقل أهمية (تسلسل وتدرج هرمي لإشباع الحاجات). وتفترض هذه النظرية أن الإنسان كائن حي له عدة حاجات قد تؤثر أولاً على سلوكه، و أن هذه الحاجات تشتمل على الحاجات الفسيولوجية مثل: المأكل، والملبس، والمسكن، والجنس، و...إلخ، و حاجات السلامة، والأمن، والحاجات الاجتماعية، وحاجات التقدير، وبالإضافة إلى حاجات تحقيق الذات (اسليمان، ودهب، 2011م، ص 138).

شكل (2) هرم ماسلو للحاجات الإنسانية



المصدر: عبد المعطي عبد الباسط، إتجاهات نظرية في علم الاجتماع، الكويت، دار المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأدب، 1998م.

3/ نظرية الإنجاز (العالم مكلياند):

وقد توصل العالم مكلياند من خلال أبحاثه إلى أن هناك أفراد يميلون إلى إتمام أو إكمال أعمالهم بصورة متميزة وسماهم أصحاب الإنجاز العالي، فإستتبط ثلاث دوافع، وأهمها دافع الإنجاز، فتمثل هذه الدوافع في الآتي:

1/ الحاجة إلى القوة:

وتعني وجود رغبة وميول لدى بعض الأفراد في الوصول إلى مركز السلطة في المؤسسة، مما يتيح له سلطة أكبر في التصرف، وفرص أكثر لكسب الرزق (السيطرة والتحكم).

2/ الحاجة إلى الإدماج والإنتماء (الألفة):

أي إقامة علاقات الصداقة والمودة، والتقدير، فبعض الأفراد لديهم ميول نحو الإنتماء وتكوين العلاقات الشخصية، ويجدون راحتهم في الأعمال التي تؤدي إلى التفاعل مع زملاء العمل أي العمل في فريق (ماهر، 2002 م، ص147).

4/ نظرية الجماعات: في هذه النظرية تم تحديد إتجاه الفرد نحو عمله، ورضاه عنه أو عدم رضائه، فهذا يؤثر في رأيه و إتجاه المجموعة المرجعية نحو العمل الذي يؤديه، لذلك إن للمجموعة المرجعية تأثيراً ملموساً على قيم ومعتقدات وتوقعات الأفراد، سواء كان الفرد نفسه عضواً في المجموعة المرجعية أم لا.

2/ نظرية القيمة للوك: و تربط النظرية التي وضعها لوك عام 1976م، في الرضا الوظيفي بين الإحتياجات و القيم و الرضا الوظيفي، و أن الرضا الوظيفي يتحقق بالقدر الذي تتحقق به إحتياجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه (دحان، 2005م، ص59).

أهم طرق قياس الرضا الوظيفي:

توجد طرق متعددة لقياس الرضا الوظيفي منها ما يلي:

1/ طريقة تقسيم عناصر الرضا الوظيفي: وفق هذه الطريقة يتم تقديم قائمة من الأسئلة المحورية التي تغطي مختلف عناصر الرضا الوظيفي من أجر، وترقية، و محتوى العمل، وجماعات العمل، و الإشراف، و ظروف العمل المادية (العيسوي، 2007م، ص185).

2/ طريقة التدرج التجميعي لليكارث: و وفقاً لهذه الطريقة يتم قياس مستوى الرضا الوظيفي من خلال طرح مجموعة من العبارات على المورد البشري أن يقرر درجة موافقه بالنسبة لكل عبارة من العبارات المطروحة مثل:

الطلاقة الفكرية:

م	العبارات	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	هي القدرة على التعبير عن الأفكار بدقة عالية.					
2	الطلاقة في التفكير تساعد في توليد أفكار جديدة في العمل.					

و بتجميع الدرجات التي حصل عليها المورد البشري أو الموظف في العبارات المختلفة يمكن حساب القيمة الكلية لدرجات الرضا الوظيفي.

3/ طريقة الفروق الفردية ذات الدلالة بين الموظفين: و يتم قياس مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لهذه الطريقة من خلال تقديم مجموعة من المقاييس أو المعايير الجزئية لكل جانب من الجوانب التي تحتويها الوظيفة، و بحيث يحتوي كل مقياس على قطبين متعارضين بينهما عدد من الدرجات، و يطلب من المورد البشري أو الموظف قياس مستوى رضاه الوظيفي، و هذا بإختياره للدرجة التي تمثل مشاعره و مثال لذلك: ما رأيك في العمل اليومي الذي تؤديه في المنظمة ؟.

مثير 1 ___ 1 ___ 1 ___ 1 ___ 1 ___ 1 ___ 1 ممل.

7 6 5 4 3 2 1

و بتجميع الدرجات التي أعطاها المورد البشري لكل مجموعة من المقاييس الجزئية يكون هنا المجموع ممثلاً لدرجة رضاه الوظيفي العام أو عن جانب من جوانبه (عاشور، 1995م، ص414).

4/ طريقة الوقائع الحرجة لهير زبرج: و تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤاليين رئيسيين للموظف المراد قياس مستوى رضاها الوظيفي و هما:

أ/ حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بالسعادة الشديدة إتجاه وظيفتك خلال الفترة الماضية(شهر، سنة، 3 سنوات... إلخ)، مع تحديد الأسباب التي أدت لهذا الشعور.

ب/ حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بالإستياء الشديد إتجاه وظيفتك خلال الفترة الماضية، مع تحديد الأسباب التي أدت لهذا الشعور(شفيق، 2009م، ص35).

5/ مؤشر وصف الخدمة تم تطويره في أواخر الستينات من طرف سميث، و آخرون، وقد لاقى هذا المقياس رواجاً كبيراً، و قد سمي كذلك لأنه يطلب من المستجوبين وصف أعمالهم، فمستخدمي هذا المقياس يتحصلون على علامات أوجه متعددة من الوظيفة ومحيط العمل، و حيث يقيس الرضا إستناداً إلى خمسة أوجه هي: الأجر، و الترقيات أو فرص الترقى، وزملاء العمل، و الإشراف و العمل في حد ذاته (عاشور، 1979م، ص53). و توجد مجموعة من المشاكل أو المعوقات التي تعيق الرضا الوظيفي وهي العوامل الأساسية التي تقف حاجزاً أمام تحقيق الرضا الوظيفي أو تقود إلى عدم الرضا الوظيفي هي:

1/ العوامل الإدارية. 2/ العوامل التنظيمية. 3/ العوامل المادية. 4/ العوامل المهنية. 5/ العوامل المعنوية (القحطاني، 2022م، ص16).

مجتمع البحث: جامعة الدلنج

عينة البحث: هي عينة عشوائية منتظمة وتتكون من بعض أعضاء هيئة التدريس، والذين يمثلون في: الأساتذة، و الأساتذة المشاركين، و الأساتذة المساعدين، و بالإضافة إلى المحاضرين بجامعة الدلنج والبالغ (92) مبحوث من أصل العدد الكلي لمجتمع البحث والبالغ (698) ، و تم إختيار هذه العينة بإستخدام طريقة العينة العشوائية المنتظمة، وحيث تم تحديد المسافة بين كل مبحوث والتالي له بقسمة حجم المجتمع الكلي، وعلى حجم العينة المستهدفة، وبلغ الناتج (3)،ومنه يصبح المبحوث المستهدف هو رقم 3،6،9.... إلخ.

وصف أداة الدراسة: قام الباحثين بتصميم إستبانة بالإستعانة بالكتب والمراجع والرسائل الجامعية والدوريات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تكونت من ثلاثة أقسام: القسم الأول: يحتوي على مقدمة مختصرة عن الدراسة. القسم الثاني: يوضح المعلومات الشخصية للمبحوثين والذي تكوّن من (10)، فقرات هي (الكلية، والإدارة، والمركز، والقسم، والنوع، والعمر، والحالة الإجتماعية، والمؤهل العلمي، والتكليف الإداري، وسنوات الخبرة، والتعاون مع الجامعات المختلفة).

القسم الثالث: أشتمل على متغيرين هما المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع الولاء التنظيمي، وقد إحتوى المتغير المستقل على أربعة محاور هي محور الأجور والمرتبات، محور التدريب، محور المشاركة في إتخاذ القرارات ومحور تهيئة بيئة العمل، أما المتغير التابع الولاء التنظيمي فقد تضمّن أربعة محاور أيضاً وهي محور الإبداع والإبتكار، محور زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية، محور الشعور بالمسؤولية ومحور جودة الأداء، وكل محور إحتوى على خمس عبارات حيث بلغ عدد العبارات الكلي أربعون عبارة، وقد تم وضع أوزان ترجيحية للإجابات عن كل عبارة وفق مقياس

ليكارت الخماسي كما بالجدول (2) التالي:

جدول (2)، الأوزان الترجيحية لكل إجابة وفق مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن المرجح	5	4	3	2	1

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات البحث 2023م.

قياس صدق وثبات أداة البحث:

قام الباحثين بفحص جودة الإستبانة قبل توزيعها على المبحوثين للتأكد من صدقها وثباتها كما يلي:

ثبات وصدق الإستبانة:

معامل الثبات يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، بحيث انه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه لنفس المبحوثين أو عينة مشابهة، وتتنحصر قيمته بين (+1) و(الصفر)، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك ثبات في البيانات تكون قيمة المعامل مساوية للواحد الصحيح، وكلما أقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعاً وكلما أقتربت من الصفر كان الثبات ضعيفاً، أما معامل الصدق يقصد به أن المقياس يقيس فقط ما وضع لقياسه، ورياضياً نجد أن معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

. جدول (3)، معاملات الصدق والثبات لمحاور الاستبانة.

المتغير المستقل: الرضا الوظيفي			
م	عنوان المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
1	الأجور والمرتببات.	0.881	0.939
2	التدريب.	0.858	0.926
3	المشاركة في اتخاذ القرارات.	0.858	0.926
4	تهيئة بيئة العمل.	0.860	0.927
المتغير التابع: الولاء التنظيمي			
م	عنوان المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
1	الإبداع والابتكار.	0.849	0.921
2	زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية.	0.861	0.928
3	الشعور بالمسؤولية.	0.865	0.930
4	جودة الأداء.	0.867	0.931
	الدرجة الكلية لمحاور الاستبانة	0.878	0.937

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات البحث 2023م.

من خلال الجدول (3)، نلاحظ أن معاملات الثبات لكل محور وبتغير تفوق (0.700)، وهي القيمة المقبولة إحصائياً في اختبارات الثبات، بالتالي يعتبر هذا مؤشر على ثبات عبارات محاور هذه الإستبانة بحيث إذا أعيد توزيعها لنفس المبحوثين أو عينة مشابهة يمكننا الحصول على نفس البيانات التي تم التوصل إليها مسبقاً.

الصدق البنائي للمقياس:

قام الباحثين بحساب الاتساق الداخلي لعبارات الإستبانة وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات كل متغير وعبارات كل محور والدرجة الكلية لكل عبارات المتغير والمحور كما يلي:

معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل "الرضا الوظيفي" والدرجة الكلية لمحاور المتغير:

جدول (4)، معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل والدرجة الكلية لعبارات المحاور

م	عنوان المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الأجور والمرتبات.	0.671**	0.000
2	التدريب.	0.825**	0.000
3	المشاركة في اتخاذ القرارات.	0.819**	0.000
4	تهيئة بيئة العمل.	0.790**	0.000

* تعني أن معامل الارتباط معنوي عند مستوى المعنوية (0.05) والاختبار من طرفين.
** تعني أن معامل الارتباط معنوي عند مستوى المعنوية (0.01) والاختبار من طرفين.

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات البحث 2023م.

من خلال الجدول (4)، الذي يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المتغير المستقل والدرجة الكلية لعبارات المتغير نلاحظ أن معاملات الارتباط الموضحة طردية ودالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، أي أن كل محور له علاقة طردية بالهدف من المتغير، وعلى ذلك تكون محاور المتغير المستقل صادقة في محتواها للحصول على بيانات من المبحوثين حول متغير الرضا الوظيفي.

معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع "الولاء التنظيمي" والدرجة الكلية لعبارات المتغير:

جدول (5)، معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع والدرجة الكلية لعبارات المتغير

م	عنوان المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الإبداع والإبتكار.	0.813**	0.000
2	زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية.	0.820**	0.000
3	الشعور بالمسؤولية.	0.826**	0.000
4	جودة الأداء.	0.741**	0.000

* تعني أن معامل الارتباط معنوي عند مستوى المعنوية (0.05)، والاختبار من طرفين.
** تعني أن معامل الارتباط معنوي عند مستوى المعنوية (0.01) والاختبار من طرفين.

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات البحث 2023م.

نلاحظ من خلال الجدول (5)، الذي يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المتغير التابع والدرجة الكلية لعبارات المتغير أن معاملات الارتباط الموضحة طردية ودالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وعلى ذلك تكون عبارات المتغير التابع صادقة في محتواها للحصول على بيانات من المبحوثين حول المتغير التابع الولاء التنظيمي.

عرض البيانات الأساسية:

1/ الكلية:

جدول (6)، النسب المئوية والتكرارات للمبجوثين وفق متغير الكلية او الإدارة

المحلية	التكرار	النسبة المئوية
العلوم الزراعية	12	15 %
المعلمين	9	11.3 %
الدراسات الإقتصادية والإجتماعية	20	25 %
العلوم	6	7.5 %
التربية البدنية	7	8.8 %
الحاسوب وتقانة المعلومات	7	8.8 %
التربية	19	23.8 %
المجموع	80	100 %

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات البحث 2023م.

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن النسبة الأكبر كانت للمبجوثين من كلية الدراسات الإقتصادية والإجتماعية والتي بلغت (25%)، يليهم المبجوثون من كلية التربية بنسبة مئوية بلغت (23.8%)، ثم المبجوثون من كلية العلوم الزراعية بنسبة مئوية بلغت (15%)، يليهم المبجوثين من كلية المعلمين والبالغة نسبتهم (11.3%)، ثم المبجوثين من كلية الحاسوب وتقانة المعلومات وكلية التربية البدنية والبالغة نسبتهم (8.8%) لكل كلية، وفي المرتبة الأخيرة كان المبجوثون من كلية العلوم والبالغة نسبتهم (7.5%).

المركز أو الإدارة:

جدول (7)، النسب المئوية والتكرارات للمبجوثين وفق متغير المركز او الادارة

القسم	التكرار	النسبة المئوية
الإعلام والعلاقات العامة.	1	1.3 %
مركز دراسات السلام.	1	1.3 %
مركز العلاج الطبيعي.	1	1.3 %
مركز تنمية الموارد البشرية.	2	2.5 %
مركز دراسات التراث الثقافي.	2	2.5 %
المكتبات.	1	1.3 %
عمادة الطلاب.	1	1.3 %
إدارة الاستثمار.	1	1.3 %
مكتب تنسيق الخرطوم.	1	1.3 %
البيانات المفقودة	69	86.3 %
المجموع	80	100 %

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (7)، نلاحظ أن نسب المبحوثين بالمراكز والإدارات كانت متقاربة، حيث بلغت (1.3%)، لمركز العلاج الطبيعي ومركز دراسات السلام وإدارة الإعلام والعلاقات العامة وإدارة الإستثمار وعمادة المكتبات وعمادة الطلاب ومكتب تنسيق الخرطوم، وبلغت (2.5%)، لمركز تنمية الموارد البشرية ومركز دراسات التراث الثقافي، حيث بلغت النسبة الكلية للمبحوثين من كل المراكز والإدارات (13.8%).

القسم:

جدول (8)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير القسم

القسم	التكرار	النسبة المئوية
الإنتاج الحيواني	2	2.5%
الاجتماع والخدمة الاجتماعية	3	3.8%
الاقتصاد والتنمية الريفية	3	3.8%
علم الحيوان	1	1.3%
المحاسبة والتمويل	5	1.3%
علوم المحاصيل	1	1.3%
الإدارة والتدريب	2	2.5%
علوم الحاسوب	4	5%
الجغرافيا	2	2.5%
الأحياء والكيمياء	4	5%
اللغة العربية	4	5%
الدراسات الدينية	3	3.8%
الإرشاد والتنمية الريفية	2	2.5%
التدريب الرياضي	1	1.3%
الفيزياء	3	3.8%
الإدارة العامة	4	5%
مشرف المستوى الأول	3	3.8%
نظم المعلومات	1	1.3%
المناهج وتقنيات التعليم	1	1.3%
اللغة الإنجليزية	2	2.5%
تقانة المعلومات	2	2.5%
وقاية المحاصيل	1	1.3%
علم النفس	1	1.3%
الرياضيات والفيزياء	4	5%
الرياضيات	2	2.5%

الهندسة الزراعية	1	1.3%
علوم التربة	1	1.3%
إدارة أعمال	1	1.3%
الغابات والمراعي	1	1.3%
الأنشطة التربوية	1	1.3%
الصحة والترويح	1	1.3%
البيانات المفقودة	13	16.3%
المجموع	80	100%

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (8)، نلاحظ أن الدراسة استهدفت كل الأقسام الأكاديمية بالجامعة تقريباً ويعتبر هذا مؤشر على شمول هذه الدراسة وتنوع البيانات التي تم تجميعها، بحيث يؤثر ذلك إيجاباً على النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال هذه البيانات والتي حتماً ستخدم أهداف هذه الدراسة.

النوع:

جدول (9)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	61	76.3%
أنثى	19	23.7%
المجموع	80	100%

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (9)، نلاحظ أن النسبة الأكبر من المبحوثين كانت للذكور حيث بلغت (76.3%)، أما الإناث فبلغت نسبتهن (23.7%).

العمر: جدول (10)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
20 وأقل من 30 سنة	9	11.3%
30 وأقل من 40 سنة	24	30%
40 وأقل من 50 سنة	24	30%
50 وأقل من 60 سنة	21	26.2%
أكثر من 60 سنة	2	2.5%
المجموع	80	100%

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

نلاحظ من خلال الجدول (10)، أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (من 30 وأقل من 40 سنة)، والفئة العمرية (40 أقل من 50 سنة)، والتي بلغت (30%)، لكل فئة، يليهم المبحوثون الذين كانت أعمارهم تقع ضمن الفئة العمرية (50 وأقل من 60 سنة) والتي بلغت (26.2%)، ثم نسبة المبحوثين الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة (30 وأقل من 30 سنة) والتي بلغت (11.3%)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثون الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (أكثر من 60 سنة) والتي بلغت (2.5%).

الحالة الاجتماعية:

جدول (11)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	14	17.5%
متزوج	64	80%
أرمل	2	2.5%
المجموع	80	100%

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

نلاحظ من خلال الجدول (11)، أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين المتزوجين، والتي بلغت (80%)، يليهم المبحوثون غير المتزوجين والبالغة نسبتهم (17.5%)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثون الأرامل والبالغة نسبتهم (2.5%).

المؤهل العلمي:

جدول (12)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	14	17.5%
ماجستير	32	40%
دكتوراة	27	33.8%
أستاذ مشارك	7	8.8%
المجموع	80	100%

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

نلاحظ من خلال الجدول (12)، أن غالبية المبحوثين كانت مؤهلاتهم العلمية ماجستير، حيث بلغت نسبتهم (30%)، يليهم المبحوثون الحاصلون على مؤهل الدكتوراة والبالغة نسبتهم (33.8%)، ثم المبحوثين الحاصلون على مؤهل البكالوريوس والبالغة نسبتهم (17.5%)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثون من الأساتذة المشاركين والبالغة نسبتهم (8.8%).

التكليف الإداري:

جدول (13)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير التكليف الإداري

النسبة المئوية	التكرار	التكليف الإداري
41.4%	33	رئيس قسم
10%	8	مسجل
8.8%	7	نائب عميد
12.5%	10	عميد
6.3%	5	مدير إدارة
6.3%	5	مدير مركز
15%	12	أخرى
100%	80	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

نلاحظ من خلال الجدول (13)، أن غالبية المبحوثين كانوا من رؤساء أقسام حيث بلغت نسبتهم (41.1%)، يليهم المبحوثون غير مكلفين وبالغمة نسبتهم (15%)، ثم عمداء الكليات وبالغمة نسبتهم (12.5%)، يليهم المسجلون ونسبة مئوية بلغت (10%)، ثم نواب العمداء بنسبة مئوية بلغت (8.8%)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثون من مديري الإدارات ومديري المراكز وبالغمة نسبتهم (6.3%)، لكل فئة.

سنوات الخبرة:

جدول (14)، النسب المئوية والتكرارات للمبحوثين وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
16.3%	13	أقل من 5 سنوات
31.3%	25	5 وأقل من 10 سنوات
17.5%	14	10 وأقل من 15 سنة
10%	8	15 وأقل من 20 سنة
25%	20	أكثر من 20 سنة
100%	80	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

نلاحظ من خلال الجدول (14)، أن النسبة الأكبر كانت للمبحوثين الذين كانت خبراتهم العملية ضمن الفئة (5 وأقل من 10 سنوات)، وبالغمة (31.3%)، يليهم المبحوثون الذين كانت خبراتهم العملية أكثر من (20 سنة)، وبالغمة نسبتهم (25%)، ثم المبحوثون الذين كانت خبرتهم العملية ضمن الفئة (10 وأقل من 15 سنوات) وبالغمة نسبتهم (17.5%)، ثم المبحوثون من فئة سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وبالغمة نسبتهم (16.3%)، وفي المرتبة الأخيرة كان المبحوثون من فئة سنوات الخبرة (15 وأقل من 20 سنة)، وبالغمة نسبتهم (10%).

عرض ومناقشة عبارات متغيرات ومحاور الدراسة:

المتغير المستقل "الرضا الوظيفي":

المحور الأول "الأجور والمرتبات":

جدول (15)، يوضح النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	محتوي العبارة
أوافق بشدة	0.968	4.51	2	5	-	16	57	زيادة الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تزيد من ولائهم وإنتمائهم نحو الجامعة.
			2.5%	6.3%	0%	20%	71.2%	
أوافق بشدة	0.978	4.33	2	5	2	37	44	الأجور والمرتبات تساهم في إشباع حاجات ملحة لأعضاء هيئة التدريس.
			2.5%	6.3%	2.5%	33.7%	55%	
أوافق بشدة	0.840	4.45	3	-	-	33	45	ضعف الأجور والمرتبات يؤثر بقوة في حدوث ظاهرة الإضراب والتي تنعكس سلباً على إستمرارية الجامعة.
			3.8%	0%	0%	40%	56.2%	
أوافق بشدة	0.821	4.60	2	1	2	17	58	الأجور والمرتبات يجب مراجعتها بصورة دورية حتى لا تفقد الجامعة كوادر مؤهلة بسبب الهجرة إلى الخارج.
			2.5%	1.3%	3.5%	21.3%	72.4%	
أوافق	1.140	3.94	5	6	6	35	28	الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس غير مجزية لهم ومؤثرة سلباً على أدائهم الأكاديمي والإداري وذلك نسبة للتضخم.
			1.3%	3.5%	7.5%	43.7%	35%	
أوافق	0.502	4.37	14	17	10	127	232	الدرجة الكلية لعبارات المحور
			4.3%	4.3%	2.5%	31.8%	58%	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (15)، نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الأول بلغت قيمته (4.37)، وانحراف معياري بلغ (0.502)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الأول قد بلغت (89.8%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (15)، فرز ومناقشة عبارات المحور الأول كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.51)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.968)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن زيادة الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تزيد من ولائهم وإنتمائهم نحو الجامعة (71.3%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (20%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، أما المبحوثين الذين لا يوافقون عليها فقد بلغت نسبتهم (6.3%).

العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.33)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.978)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الأجور والمرتبات تساهم في إشباع حاجات ملحة لأعضاء هيئة التدريس (55%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (4.33%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة لهذه العبارة (2.5%)، لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة فبلغت نسبتهم (6.3%).

العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.45)، وبإنحراف معياري بلغت قيمته (0.840)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن ضعف الأجور والمرتبات يؤثر بقوة في حدوث ظاهرة الإضراب والتي تنعكس سلباً على استمرارية الجامعة (56.2%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (40%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%).

العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.60)، وبإنحراف معياري بلغت قيمته (0.821)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الأجور والمرتبات يجب مراجعتها بصورة دورية حتى لا تفقد الجامعة كوادراً مؤهلة بسبب الهجرة إلى الخارج (72.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (21.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة على هذه العبارة (2.5%)، لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة فقد بلغت نسبتهم (2.5%).

العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (3.94)، وبإنحراف معياري بلغت قيمته (1.140)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس غير مجزية لهم ومؤثرة سلباً على أدائهم الأكاديمي والإداري وذلك نسبة للتضخم (35%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (34.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة على هذه العبارة (7.5%)، لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة فقد بلغت نسبتهم (6.3%).

من خلال فرز عبارات المحور الأول توفّر المعلومات نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا استنتاج أن زيادة الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تزيد من ولائهم وانتمائهم نحو الجامعة وتساهم في إشباع حاجاتهم، كما أن ضعف الأجور والمرتبات يؤثر بقوة في حدوث ظاهرة الإضراب والتي تنعكس سلباً على الأداء الأكاديمي واستمرارية الجامعة، كذلك يجب مراجعة الأجور والمرتبات بصورة دورية حتى لا تفقد الجامعة كوادراً مؤهلة بسبب الهجرة إلى الخارج.

عرض ومناقشة عبارات المحور الثاني الذي ينص على "التدريب"

جدول (16)، يوضح النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والإنحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا وافق	لا وافق بشدة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة
تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دورية يطوّر من معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم في أداء واجباتهم بكفاءة عالية.	62	18	-	-	-	4.78	0.420	أوافق بشدة
	77.5%	22.5%	0%	0%	0%			
وجود المراكز المتخصصة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في ترقية وتطوير أدائهم الأكاديمي والإداري.	58	21	1	-	-	4.71	0.482	أوافق بشدة
	72.5%	26.2%	1.3%	0%	0%			
التدريب يستوجب وجود خبراء متخصصين ذوي خبرات وتجارب ذات كفاءة متميزة.	55	23	1	1	-	4.65	0.076	أوافق بشدة
	68.8%	28.6%	1.3%	1.3%	0%			
يحتاج أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى	58	22	-	-	-	4.73	0.449	أوافق

بشدة			%0	%0	%0	%27.5	%72.5	دورات تدريبية حتمية في مجالات ترقية الأداء الأكاديمي.
أوافق بشدة	0.944	4.29	3m	1	6	30	40	تجاهل إدارة الجامعة لبرامج التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس يؤثر على أدائهم الأكاديمي والإداري.
أوافق بشدة	0.395	4.63	3	2	8	114	373	الدرجة الكلية لعبارات المحور
بشدة			%3.8	%1.5	%7.5	%37.4	%50	
بشدة			%0.7	%0.5	%2	%28.5	%68.3	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (16)، نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الثاني بلغت قيمته (4.63)، وبانحراف معياري بلغ (0.395)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الثاني قد بلغت (96.8 %)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين بواقفين على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (16) فرز ومناقشة عبارات المحور الثاني كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.78)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.420)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دورية يطور من معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم في أداء واجباتهم بكفاءة عالية (77.5 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (22.5 %).

العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.71)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.482)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن وجود المراكز المتخصصة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في ترقية وتطوير أدائهم الأكاديمي والإداري (72.5 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (26.3 %)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (1.3 %).

العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.65)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.576)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن التدريب يستوجب وجود خبراء متخصصين ذوي خبرات وتجارب ذات كفاءة متميزة (68.8 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (28.6 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (1.3 %)، لكل فئة.

العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.73) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.449)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يحتاجون إلى دورات تدريبية حتمية في مجالات ترقية الأداء الأكاديمي (72.5 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (27.5 %).

العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.29)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.944)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تجاهل إدارة الجامعة لبرامج التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس يؤثر على أدائهم الأكاديمي والإداري (50 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (37.5 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8 %)، ونسبة المبحوثين الذين لا

يوافقون عليها بلغت (1.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (37.5%).

من خلال فرز عبارات المحور الثاني التدريب نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق، إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا استنتاج أن تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دورية يطوّر من معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم في أداء واجباتهم بكفاءة عالية ويتطلّب ذلك وجود المراكز المتخصصة للتدريب وخبراء متخصصين ذوي خبرات وتجارب، إضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يحتاجون إلى دورات تدريبية حتمية في مجالات ترقية الأداء الأكاديمي، كما أن تجاهل إدارة الجامعة لبرامج التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس يؤثر على أدائهم الأكاديمي والإداري.

عرض ومناقشة عبارات المحور الثالث "المشاركة في إتخاذ القرارات"

جدول (17)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عملية صنع واتخاذ القرارات الإستراتيجية يرفع من مستوى روحهم المعنوية.	45	32	2	-	1	4.50	0.675	أوافق بشدة
	%56.2	%40	%2.5	%0	%1.3			
مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في رسم السياسات والخطط تسهم في تحقيق أهداف الجامعة.	40	38	1	1	-	4.46	0.594	أوافق بشدة
	%40	%47.4	%1.3	%1.3	%0			
مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في اتخاذ القرارات يحقق مبدأ التوافق والإنسجام مع الإدارة في تنفيذ البرامج.	50	27	1	1	1	4.55	0.710	أوافق بشدة
	%62.5	%33.6	%1.3	%1.3	%1.3			
مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في اتخاذ القرارات يزيد من اهتمامهم في تنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية والمجتمعية.	49	28	-	3	-	4.54	0.693	أوافق بشدة
	%61.2	%25	%0	%3.8	%0			
إدارة الجامعة أحياناً غير مهتمة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات الإستراتيجية.	26	26	10	9	6	3.75	1.238	أوافق
	%32.5	36.2%	%12.5	%1.3	%7.5			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	210	154	14	14	8	4.36	0.476	أوافق
	%52.5	%38.5	%3	%35	%2			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

(4.36)، وانحراف معياري بلغ (0.476)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الثالث قد بلغت (91%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا

المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (17)، فرز ومناقشة عبارات المحور الثالث كما يلي:

العبرة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبرة الأولى (4.50)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.675)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عملية صنع وإتخاذ القرارات الاستراتيجية يرفع من مستوى روحهم المعنوية (56.3 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبرة (40%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبرة (1.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبرة فقد بلغت نسبتهم (2.5%). العبرة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبرة الثانية (4.46)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.594)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في رسم السياسات والخطط تسهم في تحقيق أهداف الجامعة (50 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبرة (47.5 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبرة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبرة (1.3 %)، لكل فئة. العبرة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبرة الثالثة (4.55)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.710)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في اتخاذ القرارات يحقق مبدأ التوافق والانسجام مع الإدارة في تنفيذ البرامج (62.5 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبرة (33.8 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبرة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبرة (1.3 %)، لكل فئة.

العبرة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبرة الرابعة (4.54) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.693)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في إتخاذ القرارات يزيد من اهتمامهم في تنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية والمجتمعية (21.3 %)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبرة (35 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبرة (3.8 %). العبرة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبرة الخامسة (3.75)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.238)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن إدارة الجامعة أحياناً غير مهتمة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات الاستراتيجية (32.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبرة (36.3 %)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبرة (36.3 %)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (11.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبرة فقد بلغت نسبتهم (12.5%). من خلال فرز عبارات المحور الثالث المشاركة في اتخاذ القرارات نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا إستنتاج أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عملية صنع وإتخاذ القرارات الإستراتيجية ترفع من مستوى روحهم المعنوية وتسهم في تحقيق أهداف الجامعة وتحقق مبدأ التوافق والانسجام مع الإدارة في تنفيذ البرامج ويزيد من إهتمامهم في تنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية والمجتمعية، إلا أن إدارة الجامعة أحياناً غير مهتمة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات الاستراتيجية.

عرض ومناقشة عبارات المحور الرابع "تهيئة بيئة العمل"

جدول (18)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تهيئة بيئة العمل بالجامعة تحقق الإستقرار الأكاديمي والإداري.	64	15	1	-	-	4.79	0.441	أوافق بشدة
	%80	%18.7	%1.3	%0	%0			
تهيئة بيئة العمل بالجامعة تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.	53	22	2	2	1	4.55	0.778	أوافق بشدة
	%66.2	%27.5	2.5%	%2.5	%1.3			
توفير بيئة صالحة للعمل بالجامعة تمنع من التسرب الوظيفي.	47	25	3	4	1	4.41	0.882	أوافق بشدة
	%58.2	%31.3	%3.8	%5	%1.3			
إيجاد بيئة محفزة للعمل تمكّن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الإبداع والابتكار.	67	13	-	-	-	4.84	0.371	أوافق بشدة
	%73.7	%	%0	%0	%0			
أرى بأن البيئة الحالية للعمل غير محفزة.	38	34	3	4	1	4.30	0.863	أوافق بشدة
	%47.4	%42.5	%3.8	%5	%1.3			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	269	109	6	10	3	4.58	0.487	أوافق بشدة
	%67.3	%37.3	%2.3	%2.5	%0.6			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (18)، نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الرابع بلغت قيمته (4.58)، وبانحراف معياري بلغ (0.487)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الرابع قد بلغت (94.6%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (18)، فرز ومناقشة عبارات المحور الرابع كما يلي:

العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.79)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.441)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تهيئة بيئة العمل بالجامعة تحقق الاستقرار الأكاديمي والإداري (80%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (18.7%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة على العبارة فقد بلغت نسبتهم (1.3%). العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.55)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.778)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تهيئة بيئة العمل بالجامعة تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (66.3%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (27.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (2.5%)، لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة فبلغت نسبتهم (1.3%). العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.41) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.882)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن توفير بيئة صالحة للعمل بالجامعة تمنع من التسرب الوظيفي (58.2%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (31.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.3%)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (3.8%). العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.84) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.371)، حيث بلغت نسبة المبحوثين

الذين يوافقون بشدة على أن إيجاد بيئة محفزة للعمل تمكّن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الإبداع والابتكار (83.7%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (16.3%). العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.30) وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.863)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن البيئة الحالية للعمل غير محفزة (47.5)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (42.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.3%)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة (5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (3.8%). من خلال فرز عبارات المحور الرابع للمتغير المستقل إدارة الوقت نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة ووافق إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا استنتاج أن تهيئة بيئة العمل بالجامعة تحقق الاستقرار الأكاديمي والإداري وتحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتمنع من التسرب الوظيفي، كما أن إيجاد بيئة محفزة للعمل تمكّن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من الإبداع والابتكار، إضافة إلى أن البيئة الحالية للعمل غير محفزة.

المتغير التابع "الولاء التنظيمي":

عرض ومناقشة عبارات المحور الأول "الإبداع والابتكار"

جدول (19)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الإبداع والابتكار يتحقق من خلال الإهتمام بعضو هيئة التدريس بالجامعة.	43	33	2	1	1	4.45	0.727	أوافق بشدة
	%53.6	%41.3	%2.5	%1.3	%1.3			
مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يزيد من إبداعهم وإبتكارهم في إنجاز العمل الأكاديمي والإداري بالجامعة.	48	29	2	1	-	4.55	0.614	أوافق بشدة
	%60	%36.2	%2.5	%1.3	%0			
دعم الجامعة للمبدعين والمبتكرين تمكّن الإدارة من الإستفادة من قدراتهم في تحقيق أهداف الجامعة.	52	26	1	1	-	4.61	0.084	أوافق بشدة
	%65	%32.4	%1.3	%1.3	%0			
إهمال ملكات الإبداع والابتكار لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يؤثر سلباً في خفض الروح المعنوية.	36	38	3	3	-	4.34	0.728	أوافق
	%45	%47.4	%3.8	%3.8	%0			
تطوير الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلى تحفيز مادي ومعنوي بصورة دورية من قبل الإدارة.	51	19	6	4	1	4.44	0.912	أوافق بشدة
	%63.6	%23.8	%6.3	%5	%1.3			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	229	145	14	10	2	4.48	0.487	موافق بشدة
	%75.3	%36.3	3.5	%2.5	%0.4			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (19)، نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الأول للمتغير التابع بلغت قيمته (4.48)،

وبانحراف معياري بلغ (0.487)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الأول للمتغير التابع قد بلغت (93.6%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (19)، فرز ومناقشة عبارات المحور الأول للمتغير التابع كما يلي: العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.45)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.727)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الإبداع والابتكار يتحقق من خلال الإهتمام بعضو هيئة التدريس بالجامعة (53.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (41.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها (1.3%) لكل فئة، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (2.5%). العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.55)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.614)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يزيد من إبداعهم وإبتكارهم في إنجاز العمل الأكاديمي والإداري بالجامعة (60%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (36.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة (1.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (2.5%). العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.61)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.584)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن دعم الجامعة للمبدعين والمبتكرين تمكّن الإدارة من الاستفادة من قدراتهم في تحقيق أهداف الجامعة (65%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (32.4%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (1.3%)، لكل فئة. العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.34)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.728)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن إهمال ملكات الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يؤثر سلباً في خفض الروح المعنوية (45%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (47.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (3.8%)، لكل فئة. العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.44)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.912)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تطوير الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلى تحفيز مادي ومعنوي بصورة دورية من قبل الإدارة (63.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (23.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.3%)، وبلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة (%). أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (6.3%). من خلال فرز عبارات المحور الأول للمتغير التابع الإبداع والابتكار نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق، إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3) أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من (5%) للتدريس بالجامعة، إضافة إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يزيد من إبداعهم وإبتكارهم في إنجاز العمل الأكاديمي والإداري بالجامعة، كما أن دعم الجامعة للمبدعين والمبتكرين يمكّن الإدارة من الاستفادة من قدراتهم في تحقيق أهداف الجامعة، كما أن إهمال ملكات الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يؤثر سلباً في خفض الروح المعنوية، إضافة إلى أن تطوير الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلى تحفيز مادي ومعنوي بصورة دورية من قبل الإدارة.

عرض ومناقشة عبارات المحور الثاني "زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية":

جدول (20)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتم من خلال التدريب المخطط والمستمر.	46	29	2	3	-	4.48	0.729	أوافق بشدة
	%57.5	%36.2	%2.5	%3.8	%0			
ترتبط الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمدى اهتمام إدارة الجامعة بمنح التحفيز المادي والمعنوي لهم بعدالة.	36	25	3	13	3	3.98	1.222	أوافق بشدة
	%45	%31.1	%3.8	%16.3	%3.8			
مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عملية صنع واتخاذ القرارات تحقق الكفاءة الأكاديمية والإدارية.	39	26	5	9	1	4.16	1.49	أوافق بشدة
	%48.6	%33.5	%3.6	%11.3	%1.3			
الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتطلب تحديداً دقيقاً وصارماً لقياسها وتقييمها وتقويمها بصورة دورية.	40	32	4	4	-	4.35	0.797	أوافق بشدة
	%50	%40	%5	%5	%0			
يرجع ضعف الكفاءة الأكاديمية والإدارية لبعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى عدم التزام إدارة الجامعة بالمعايير العلمية في عملية الاختيار والتعيين لهم.	43	21	5	9	2	4.18	1.123	أوافق بشدة
	%53.8	%36.3	%6.3	%11.3	%2.5			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	2.4	133	19	38	6	4.23	0.654	أوافق بشدة
	%51	%33.3	%4.8	%9.5	%1.4			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (20)، نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الثاني للمتغير التابع بلغت قيمته (4.23) وانحراف معياري بلغ (0.654)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب الباحثين الموافقين بشدة والباحثين الموافقين على كل عبارات المحور الثاني للمتغير التابع قد بلغت (92.8%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية الباحثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (20)، فرز ومناقشة عبارات المحور الثاني للمتغير التابع كما يلي: العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الأولى (4.48)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.729)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتم من خلال التدريب المخطط والمستمر (57.5%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (36.3%)، كذلك بلغت نسبة الباحثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة (3.8%)، أما الباحثين الذين ليست لديهم إجابة محددة على العبارة فقد بلغت نسبتهم (3.8%). العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الثانية (3.98)، وانحراف معياري بلغت قيمته (1.222)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ترتبط بمدى إهتمام إدارة الجامعة بمنح التحفيز المادي والمعنوي لهم بعدالة (45%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (31.3%)، كذلك بلغت نسبة الباحثين الذين لا يوافقون

بشدة على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (3.8%) لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة فبلغت نسبتهم (16.3%). العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.16) وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.049)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عملية صنع واتخاذ القرارات تحقق الكفاءة الأكاديمية والإدارية (48.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (32.5%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.3%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة بلغت (11.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (1.3%). العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.35)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.797)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتطلب تحديداً دقيقاً وصارماً لقياسها وتقييمها وتقويمها بصورة دورية (50%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (40%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (5%) لكل فئة. العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.18)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.123)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن ضعف الكفاءة الأكاديمية والإدارية لبعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يرجع إلى عدم التزام إدارة الجامعة بالمعايير العلمية في عملية الاختيار والتعيين لهم (53.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (26.3%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (11.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابة محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (6.3%). من خلال فرز عبارات المحور الثاني للمتغير التابع نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا استنتاج أن الكفاءة الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتم من خلال التدريب المخطط والمستمر وترتبط بمدى اهتمام إدارة الجامعة بمنح التحفيز المادي والمعنوي، كما أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عملية صنع واتخاذ القرارات تحقق الكفاءة الأكاديمية والإدارية والتي تتطلب تحديداً دقيقاً وصارماً لقياسها وتقييمها وتقويمها بصورة دورية، كما أن ضعف الكفاءة الأكاديمية والإدارية لبعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يرجع إلى عدم التزام إدارة الجامعة بالمعايير العلمية في عملية الاختيار والتعيين.

عرض ومناقشة عبارات المحور الثالث للمتغير التابع "الشعور بالمسؤولية":

جدول (21)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوى العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يشعر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالمسؤولية الأكاديمية والإدارية عندما يشاركون في عملية صنع واتخاذ القرارات الخاصة بالجامعة.	39	31	1	6	3	4.21	1.052	أوافق بشدة
	48.6%	38.8%	1.3%	7.5%	3.8%			
تفعيل القوانين واللوائح الإدارية بالجامعة يزيد من الانضباط والالتزام لأعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مهامهم الأكاديمية والإدارية.	46	28	1	4	1	4.43	0.854	أوافق بشدة
	57.5%	35%	1.3%	5%	1.4%			
تحفيز إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً يساهم في زيادة ولائهم وإنتمائهم	34	36	2	5	3	4.16	1.012	أوافق
	42.5%	45%	2.5%	6.3%	3.8%			

للجامعة.								
أوافق	0.811	4.28	1	3	6	36	35	لترسخ مبدأ المسؤولية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتطلب توفر الإرادة والعزيمة والصبر والوقت.
			%1.3	%2.5	%7.5	%45	%43.8	
أوافق بشدة	0.868	4.43	1	2	2	28	46	شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي يساعد في تطوير مستويات المسؤولية الأكاديمية والإدارية.
			%2.5	%2.5	%2.5	%35	%57.5	
موافق بشدة	0.617	4.30	10	19	12	159	200	الدرجة الكلية لعبارات المحور
			%2.4	%4.8	%3	%39.8	%50	

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (21) نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الثالث للمتغير التابع بلغت قيمته (4.30) وبانحراف معياري بلغ (0.617)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل عبارات المحور الثالث للمتغير التابع قد بلغت (89.8%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثين يوافقون على عبارات هذا المحور.

كذلك يمكن من خلال الجدول (21)، فرز ومناقشة عبارات المحور الثالث للمتغير التابع كما يلي: العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الأولى (4.21)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.002)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يشعرون بالمسؤولية الأكاديمية والإدارية عندما يشاركون في عملية صنع واتخاذ القرارات الخاصة بالجامعة (48.6%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (38.8%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة بلغت (7.8%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (1.3%). العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثانية (4.43)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.854)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تفعيل القوانين واللوائح الإدارية بالجامعة يزيد من الانضباط والالتزام لأعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مهامهم الأكاديمية الإدارية (57.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على العبارة ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (1.3%)، لكل فئة، أما المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة فبلغت نسبتهم (4.16). العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الثالثة (4.16)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.012)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن تحفيز إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً يساهم في زيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة (42.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (45%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون على العبارة بلغت (6.3%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (2.5%). العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الرابعة (4.28)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.811)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن ترسيخ مبدأ المسؤولية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتطلب توفر الإرادة والعزيمة والصبر والوقت (43.8%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (45%)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (1.3%)، ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (2.5%)، أما المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (7.5%). العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات المبحوثين عن العبارة الخامسة (4.43)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.868)، حيث بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون بشدة على أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي يساعد في تطوير مستويات

المسؤولية الأكاديمية والإدارية (57.5%)، كما بلغت نسبة المبحوثين الذين يوافقون على العبارة (35)، كذلك بلغت نسبة المبحوثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة ونسبة المبحوثين الذين لا يوافقون عليها ونسبة المبحوثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة (2.5%)، لكل فئة. من خلال فرز عبارات المحور الثالث للمتغير التابع إنجاز المهام نلاحظ أن غالبية إجابات المبحوثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا استنتاج أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يشعرون بالمسؤولية الأكاديمية والإدارية عندما يشاركون في عملية صنع واتخاذ القرارات الخاصة بالجامعة، إضافة إلى أن تفعيل القوانين واللوائح الإدارية بالجامعة يزيد من الانضباط والالتزام لأعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مهامهم الأكاديمية الإدارية، كما أن تحفيز إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً يساهم في زيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة، وأن ترسيخ مبدأ المسؤولية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتطلب توفر الإرادة والعزيمة والصبر والوقت، إضافة إلى أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي يساعد في تطوير مستويات المسؤولية الأكاديمية والإدارية.

عرض ومناقشة عبارات المحور الرابع للمتغير التابع "جودة الأداء":

جدول (22)، النسب المئوية والتكرارات لبدائل كل عبارة والوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة

محتوي العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تبسيط وتسهيل إجراءات العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في جودة الأداء الأكاديمي والإداري.	33	37	3	3	4	4.15	1.020	أوافق
	%41.1	%46.3	%3.8	%3.8	%5			
تحقيق جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يحتاج إلى توفير المعينات اللازمة لذلك مثل الأجهزة والمعدات الحديثة.	58	21	1	-	-	4.71	0.482	أوافق بشدة
	%72.5	%26.2	%1.3	%0	%0			
جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتحقق عندما تلتزم إدارة الجامعة بتطبيق المعايير العلمية في عملية الاختيار والتعيين والتدريب.	54	23	-	1	2	4.62	0.685	أوافق بشدة
	%67.5	%28.7	%0	%1.3	%2.5			
الفهم والإلمام بالقوانين والإجراءات المنظمة للعمل تحقق جودة الأداء.	46	30	1	1	2	4.46	0.810	أوافق بشدة
	%57.5	%37.5	%1.3	%1.3	%2.5			
نجاح جودة الأداء يتطلب العمل في فريق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	45	27	1	4	4	4.34	1.006	أوافق بشدة
	%56.1	%33.8	%1.3	%5	%3.8			
الدرجة الكلية لعبارات المحور	236	138	6	6	11	4.45	0.514	موافق بشدة
	%59	%34.5	%1.5	%2.3	%2.7			

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (22) نلاحظ أن المتوسط العام لكل عبارات المحور الرابع للمتغير التابع بلغت قيمته (4.32)، وانحراف معياري بلغ (0.404)، كذلك نلاحظ أن إجمالي نسب المبحوثين الموافقين بشدة والمبحوثين الموافقين على كل

عبارات المحور الرابع للمتغير التابع قد بلغت (90.3%)، ويشير ذلك إلى أن غالبية الباحثين يوافقون على عبارات هذا المحور. كذلك يمكن من خلال الجدول (22)، فرز ومناقشة عبارات المحور الرابع للمتغير التابع كما يلي: العبارة الأولى: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الأولى (4.15)، وانحراف معياري بلغت قيمته (1.020)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن تبسيط وتسهيل إجراءات العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في جودة الأداء الأكاديمي والإداري (41.3%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (46.3%)، كذلك بلغت نسبة الباحثين الذين لا يوافقون على هذه العبارة ونسبة الباحثين الذين ليست لديهم إجابة محددة لهذه العبارة (3.8%) لكل فئة، أما الباحثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة فبلغت نسبتهم (5%). العبارة الثانية: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الثانية (4.71)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0.482)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن تحقيق جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تحتاج إلى توفير المعينات اللازمة لذلك مثل: الأجهزة والمعدات الحديثة (72.5%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (26.3%)، أما الباحثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (1.3%). العبارة الثالثة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الثالثة (4.62) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.685)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتحقق عندما تلتزم إدارة الجامعة بتطبيق المعايير العلمية في عملية الإختيار والتعيين والتدريب (67.5%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (28.2%)، كذلك بلغت نسبة الباحثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، أما الباحثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فقد بلغت نسبتهم (1.3%). العبارة الرابعة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الرابعة (4.46) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.810)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن الفهم والإلمام بالقوانين والإجراءات المنظمة للعمل تحقق جودة الأداء (57.5%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (37.5%)، كذلك بلغت نسبة الباحثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (2.5%)، أما الباحثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة والمبجوثين الذين لا يوافقون عليها فبلغت نسبتهم (1.3%) لكل فئة. العبارة الخامسة: بلغ الوسط الحسابي لإجابات الباحثين عن العبارة الخامسة (4.34)، وانحراف معياري بلغت قيمته (1.006)، حيث بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون بشدة على أن نجاح جودة الأداء يتطلب العمل في فريق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (56.3%)، كما بلغت نسبة الباحثين الذين يوافقون على العبارة (33.8%)، كذلك بلغت نسبة الباحثين الذين لا يوافقون بشدة على هذه العبارة (3.8%)، ونسبة الباحثين الذين لا يوافقون عليها بلغت (5%)، أما الباحثين الذين ليست لديهم إجابات محددة تجاه العبارة فبلغت نسبتهم (1.3%). من خلال فرز عبارات المحور الرابع للمتغير التابع جودة الأداء نلاحظ أن غالبية إجابات الباحثين عن هذه العبارات كانت موافق بشدة وموافق إضافة إلى أن جميع الأوساط الحسابية للعبارات كانت أكبر من الوسط المرجح للإجابات (3)، أي ليست هنالك إجابات سلبية لأي من العبارات، بالتالي يمكننا إستنتاج أن تبسيط وتسهيل إجراءات العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في جودة الأداء الأكاديمي والإداري، إضافة إلى أن تحقيق جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تحتاج إلى توفير المعينات اللازمة لذلك مثل الأجهزة والمعدات الحديثة، وأن جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتطلب العمل في فريق وتتحقق بالفهم والإلمام بالقوانين والإجراءات المنظمة للعمل وتتجج عندما تلتزم إدارة الجامعة بتطبيق المعايير العلمية في عملية الإختيار والتعيين والتدريب.

تحليل فرضيات الدراسة:

المعالجات الإحصائية:

قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الاستبانة بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS حيث تم إستخدام الإختبارات الإحصائية التالية:

1/ معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات محاور وعبارات الإستبانة.2/ معامل إرتباط بيرسون لقياس صدق عبارات الإستبانة.3/ النسب المئوية والتكرارات.4/ إختبار كاي تربيع للإستقلال. 5/ الإرتباط البسيط.

تحليل الفرضية الرئيسية: "أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج"

1/ إختبار كاي تربيع للإستقلال: لإجراء إختبار كاي تربيع للإستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: لا يعتمد الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج على الرضا الوظيفي.

الفرض البديل: يعتمد الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج على الرضا الوظيفي.

جدول (23)، نتائج إختبار كاي تربيع للإستقلال

القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الإختبار
0.000	720	854.465	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (23)، وبما أن القيمة الاحتمالية لإختبار مربع كاي بلغت قيمتها (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج يعتمد على الرضا الوظيفي.

تحليل الإرتباط البسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي (المتغير المستقل) والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج (المتغير التابع):

جدول (24)، معامل الإرتباط ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح

النموذج	معامل الإرتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المصحح (adj-R ²)
1	0.768	0.589	0.084

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (24)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج بلغت قيمته (0.768)، وهو ارتباط قوي يشير لوجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في تفسير المتغير التابع الولاء التنظيمي، أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.584)، وهي تعني أن (58%)، من الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج كان بسبب الرضا الوظيفي، أما النسبة الكاملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (42%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

مناقشة الفرضية الفرعية الأولى: "أثر الرضا الوظيفي بجامعة الدنج على الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس".

إختبار كاي تربيع للإستقلال:

لإجراء إختبار كاي تربيع للإستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: لا يعتمد الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج على الرضا الوظيفي.

الفرض البديل: يعتمد الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج على الرضا الوظيفي.

جدول (25)، نتائج إختبار كاي تربيع للإستقلال

الاختبار	قمة كاي تربيع	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
Person chi square	320.427	216	0.000

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023 .

من خلال الجدول (25)، وبما أن القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي بلغت قيمتها (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج يعتمد على رضاهم الوظيفي.

2/ تحليل الإرتباط البسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي (المتغير المستقل) والإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج (المتغير التابع):

جدول (26)، معامل الإرتباط ومعامل التحديد ومعامل التصحيح

النموذج	معامل الإرتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التصحيح (adj- R ²)
1	0.763	0.583	0.577

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (26)، نلاحظ أن معامل الإرتباط البسيط بين الرضا الوظيفي والإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج بلغت قيمته (763%)، وهو إرتباط قوي يشير لوجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في تفسير المتغير التابع الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.577)، وهي تعني أن (58%) من التغير الذي يحدث في الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج كان بسبب الرضا الوظيفي، أما النسبة المكملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (42%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: "أثر الرضا الوظيفي على زيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج".

إختبار كاي تربيع للإستقلال:

لإجراء إختبار كاي تربيع للإستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: لا تعتمد زيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج على الرضا الوظيفي.

الفرض البديل: تعتمد زيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنج على الرضا الوظيفي.

جدول (27) نتائج إختبار كاي تربيع للإستقلال

الاختبار	قمة كاي تربيع	درجات الحرية	القيمة الإحتمالية
Person chi square	327.71	264	0.005

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (27)، وبما أن القيمة الإحصائية لإختبار مربع كاي بلغت قيمتها (0.005)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، بالتالي نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن زيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج تعتمد على رضاهم الوظيفي.

2/ تحليل الارتباط البسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي (المتغير المستقل) وزيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج (المتغير التابع):

جدول (28)، معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التصحيح

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التصحيح ($adj-R^2$)
1	0.630	0.396	0.389

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (28)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين الرضا الوظيفي وزيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج (0.630)، وهو ارتباط متوسط القوة يشير لوجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي وزيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج، كذلك نلاحظ أن معامل التصحيح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في تفسير المتغير التابع زيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.389)، وهي تعني أن (39%)، من التغير الذي يحدث في زيادة الكفاءة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدلنج كان بسبب الرضا الوظيفي، أما النسبة المكملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (61%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة: "أثر الرضا الوظيفي على الشعور بالمسؤولية".

إختبار كاي تربيع للاستقلال:

لإجراء إختبار كاي تربيع للاستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: لا يعتمد الشعور بالمسؤولية على الرضا الوظيفي.

الفرض البديل: يعتمد الشعور بالمسؤولية على الرضا الوظيفي.

جدول (29)، نتائج إختبار كاي تربيع للاستقلال

القيمة الإحصائية	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الإختبار
0.233	288	305.112	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (29)، وبما أن القيمة الاحتمالية لإختبار مربع كاي بلغت قيمتها (0.233)، وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، و بالتالي لا نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن الشعور بالمسؤولية لا يعتمد على الرضا الوظيفي.

2/ تحليل الارتباط البسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي (المتغير المستقل)، والشعور بالمسؤولية (المتغير التابع):

جدول (30)، معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المصحح ($adj-R^2$)
1	0.538	0.289	0.280

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (30)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين الرضا الوظيفي والشعور بالمسؤولية بلغت قيمته (0.538)، وهو ارتباط متوسط القوة يشير لوجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والشعور بالمسؤولية، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح، والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في تفسير المتغير التابع الشعور بالمسؤولية أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.280)، وهي تعني أن (28%)، من التغير الذي يحدث في الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج كان بسبب الرضا الوظيفي، أما النسبة الكاملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (72%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة: "أثر الرضا الوظيفي على جودة الأداء".

إختبار كاي تربيع للاستقلال:

لإجراء اختبار كاي تربيع للإستقلال لهذه الفرضية تمت صياغة الفروض التالية:

الفرض العدمي: لا تعتمد جودة الأداء على الرضا الوظيفي.

الفرض البديل: تعتمد جودة الأداء على الرضا الوظيفي.

جدول (31)، نتائج إختبار كاي تربيع للإستقلال

القيمة الإحتمالية	درجات الحرية	قمة كاي تربيع	الإختبار
0.000	240	338.390	Person chi square

المصدر: إعداد الباحثين من تحليل بيانات الدراسة 2023م.

من خلال الجدول (31)، وبما أن القيمة الاحتمالية لإختبار مربع كاي بلغت قيمتها (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، بالتالي نرفض فرض العدم ونستنتج عند درجة ثقة (95%)، أن جودة الأداء تعتمد على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج.

2/ تحليل الارتباط البسيط للعلاقة بين الرضا الوظيفي (المتغير المستقل) وجودة الأداء (المتغير التابع):

جدول (32)، معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التحديد المصحح

النموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المصحح ($adj-R^2$)
1	00.550	0.302	0.239

المصدر: إعداد الباحثة من تحليل بيانات الدراسة 2022م.

من خلال الجدول (32)، نلاحظ أن معامل الارتباط البسيط بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء بلغت قيمته (0.550)،

وهو إرتباط متوسط القوة يشير لوجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي وجودة الأداء، كذلك نلاحظ أن معامل التحديد المصحح والذي يوضح مدى قدرة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في تفسير المتغير التابع جودة الأداء أو هو نسبة التغير في المتغير التابع والتي حدثت بسبب تأثير المتغير المستقل والتي بلغت (0.239)، وهي تعني أن (24%)، من التغير الذي يحدث في جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج كان بسبب الرضا الوظيفي، أما النسبة المكتملة لتفسير المتغير التابع والتي بلغت (76%)، كانت بسبب عوامل عشوائية أخرى لم يرد ذكرها في هذه الدراسة.

النتائج:

- 1/ إن الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحقيق الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدنجلج.
- 2/ زيادة الأجور والمراتب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تزيد من ولائهم وانتمائهم نحو الجامعة، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية.
- 3/ التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دورية يمكنهم من إكتساب معارف و مهارات وقدرات تزيد من مستوى أدائهم الأكاديمي والإداري والخدمي (الكفاءة).
- 4/ إن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إتخاذ القرارات الإدارية تزيد من مستوى ولائهم للجامعة، وذلك من خلال المشاركة في رسم السياسات والخطط وتنفيذ البرامج الأكاديمية والإدارية عبر المجالس العلمية والإدارية المتخصصة.
- 4/ إن بيئة العمل المحفزة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تسهم في زيادة ولائهم وانتمائهم، وذلك من خلال الاستقرار الأكاديمي والإداري ووضوح طرق وأساليب، ونظم إجراءات العمل.
- 5/ الولاء التنظيمي يحقق الإبداع والإبتكار، وذلك من خلال دعم الجامعة للمبدعين والمبتكرين وتنمية ملكات الإبداع والإبتكار لأعضاء هيئة التدريس.
- 6/ زيادة الكفاءة الأكاديمية والإدارية يتطلب الإهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس، ومراجعة هيكل الأجور بصورة دورية، مما ينعكس بصورة إيجابية على مستوى ولائهم التنظيمي.
- 7/ الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتطلب إمامهم بأهداف، وسياسات وخطط الجامعة، وبمهامهم وواجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية.
- 8/ أن جودة الأداء الأكاديمي والإداري والخدمي لأعضاء هيئة التدريس يتطلب إعداد برامج تدريبية موجهة لهم وبيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في صياغة السياسات ووضع الخطط للجامعة، وتوفير المعينات اللازمة للعمل مثل: الأجهزة والمعدات و.... الخ.
- 9/ أن رضا أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعة يجعلهم أكثر شعوراً بالمسؤولية نحو تحقيق أهداف الجامعة.
- 10/ أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمان الوظيفي يساعد في تطوير مستويات المسؤولية الأكاديمية والإدارية والخدمية.

توصيات البحث:

- من خلال الدراسة التحليلية المتأنية والدقيقة لنتائج الدراسة، فتوصي الدراسة بالآتي:
- 1/ ضرورة مراجعة هيكل الأجور والمراتب لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة بصورة دورية، وذلك لمقابلة التكاليف الاقتصادية العالية لمعيشتهم، حتى يتفرغوا لتطوير أدائهم الأكاديمي والإداري.
 - 2/ مراعاة الإهتمام ببرامج التدريب الداخلي والخارجي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لنقل التجارب الخارجية في العمل التدريسي و الإداري و الخدمي.

- 3/ ضرورة الإهتمام بمنح الحوافز المادية والمعنوية بطريقة منتظمة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لزيادة ولائهم وإنتمائهم نحو الجامعة.
- 4/ تهيئة البيئة الجامعية بطريقة أفضل من الحالية، وذلك لرفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس للوصول لمرحلة الاستقرار النفسي والتميز الأكاديمي والإداري والخدمي.
- 5/ ضرورة رعاية المبدعين والمبتكرين من أعضاء هيئة التدريس، وذلك للإرتقاء بالعمل التدريسي و الإداري و الخدمي بالجامعة.
- قائمة المصادر و المراجع:
- 1/ شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء، سونغاز، جيجيل، مزكرة ماجستير في الاقتصاد و التسيير، جامعة بومرداس، 2009م.
- 2/ مي أحمد عبدالقادر علي، و سامح الفاضل محمد الفاضل، دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين، بالتطبيق على جامعة شندي، جامعة شندي كلية الاقتصاد و التجارة و إدارة الأعمال، مجلة جامعة شندي للعلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد(3)، ديسمبر، 2021م.
- 3/ مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، عمان، دار الشروق، 2005م.
- / سالي علي محمد حسن، العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين و درجات الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، 2005م.
- 4/ القبلان يوسف محمد، آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير منشورة، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1981م.
- 5/ ثابت عبدالرحمن إدريس، إدارة الأعمال (النظريات و نماذج و تطبيقات)، الإسكندرية، الدارة الجامعية، 2005م.
- 6/ عبدالخالق ناصف، بحوث السلوك التنظيمي في البلاد العربية، الكويت، دار القلم، 1986م.
- 7/ شوقي طريف، السلوك القيادي و غاالية الإدارة، القاهرة، مكتبة غريب، 1993م.
- 8/ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة (الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي)، مصر، دار النهضة، ط2، 1979 م.
- 9/ أحمد صقر عاشور، السلوك التنظيمي، القدس، منشورات جامعة القدس المفتوحة، ط1، 1995م.
- 10/ عبدالرحمن محمد العيسوي، الإدارة في عصر العولمة، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2007 م.
- 11/ شنوفي نورالدين، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء و الغاز، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005م.
- 12/ صايم مصطفى، و بوقناديل محمد، الثنائية (تكنولوجيا المعلومات و الإتصال و إدارة المعرفة)، و مساهمتها في زيادة و تميز
- 13/ جميل أحمد، و حجار مرهون إيمان، تحقيق القيادة الإدارية و علاقتها بالرضا الوظيفي، مجلة التنمية و الإستشراف للبحوث و الدراسات، المجلد (2)، العدد (3)، مخبر السياسات التنموية و الدراسات الإستشرافية، البويرة، الجزائر، ديسمبر، 2013م.
- 14/ مصطفى محمد، الرضا الوظيفي و أثره على تطوير الأداء، عمان، دار ابن النفيس للنشر و التوزيع، ط1، 2018م.

- 15/ الكحل منيف، تحفيز العاملين و بناء الرضا الوظيفي، الجزائر، دار المثقف للنشر و التوزيع، ط1، 2018م.
- 16/ السعدية دحان، الرضا المهني و علاقاته بأداء المدرس، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في علوم التربية، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس، المغرب، 2005م.
- 17/ عبد المعطي عبد الباسط، إتجاهات نظرية في علم الاجتماع، الكويت، دار المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الأدب، 1998م.
- 18/ جمال محمد مرسي، الرضا الوظيفي، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003م.
- 19/ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005 م.
- 20/ عصام عبداللطيف عمر، الرضا الوظيفي و مهارة إدارة ضغوط العمل، مصر، نيولينك للنشر و التوزيع، 2015 م.
- 21/ أنعام الشهابي و آخرون، السلوك التنظيمي(مفاهيم معاصرة)، عمان، الأردن، إثراء للنشر و التوزيع، 2008م.
- 22/ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية، 1996 م.
- 23/ أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1980م.
- 24/ شفيق عبدالعزيز سعيد، تنمية الفكر لدى الأطفال، القاهرة، دارغريب للنشر، 3012م.
- 25/ السيد إبراهيم بشارة، مهارات التفكير وحل المشكلات، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 2009م.
- 26/ صلاح الدين محمدعبدالباقي، الرضا الوظيفي في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004 م.
- 27/ فاضل سمية، الولاء التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين، دراسة بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، جامعة العربيين مهدي أم البواقي الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية والإنمائية، 2016م.
- 28/ نورالدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية، الجزائر، رسالة دكتوراة، جامعة الجزائر، 2005م.
- 29/ زين الدين ضياف، السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، الجزائر، رسالة ماجستير في علم نفس العمل التنظيمي، جامعة قسنطينة، 2000م.
- 30/ صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، د. ن.م، الجزائر، 1982 م.
- 31/ أحمدماهر، السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الدارالجامعية للنشر والتوزيع، ط8، الإسكندرية، 2002م.
- 32/ أحمد صقري عاشور، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، بيروت، دار النهضة العربية، 1979م.
- 33/ عبدالرحيم الشازلي يحيي عبدالله، الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية للمتعاونين بكلية العلوم الإدارية والإنسانية، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العلمية، -1435 1434هـ.
- 34/ عبدالله خالد سليم المعايطه، الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين، دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية المساهمة العامة المحدودة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد الثاني، المجلد الأول، أبريل 2017م..
- 35/ يحيي بن سعيد محمد القحطاني، معوقات الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمحافظة الطائف وطرق التغلب عليها كما يراها المعلمون والمديرون، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية 2022م.
- 36/ محمد أحمد سليمان، وسوسن عبدالفتاح دهب، الرضا والولاء الوظيفي، الأردن، زمزم ناشرون وموزعون، ط1، 2011م.