

## الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات واثره في تحسين ادائهم - دراسة ميدانية في عينة من الجامعات العراقية

أ.د. علاء فرحان طالب  
كلية الادارة والاقتصاد  
جامعة كربلاء

### المستخلص

تناولت الدراسة اثر الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في عينة من الجامعات العراقية في ادائهم . مركزة على مشكلة متمثلة في ضعف إدراك إدارة الجامعة لأهمية رضا التدريسي مما ساهم في ضعف اداءهم للمهام التعليمية و التربوية المناطة بهم . و ساعية لتحقيق عدة أهداف تمثلت في تحديد مستوى الرضا و الأداء للعينة المعتمدة و المتمثلة في ( ٢٠٠ ) تدريسي و تدريسية فضلا عن أثره في أدائهم و اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات و عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات و توصلت إلى مجموعة من الاستنتاجات و التوصيات لتحسين واقع الحال.

### المقدمة

احتلت العملية العلمية والتعليمية المكانة الأولى بين الوسائل التي تحقق بها الدول التطور والرقي ، بفضل ما تقدمه من مخرجات ذات خبرات ومعارف تسهم في ذلك ولضمان تنفيذ هذه العملية لابد من وجود المؤسسات العلمية وتعد الجامعات احدى اهم هذه المؤسسات لما تحتله من قاعدة في بنیان النظام العلمي والتعليمي وان محور واساس وظيفة الجامعة هو الاستاذ الجامعي بوصفه احد اهم عناصر مثلث التعليم الى جانب المنهج والطالب ، وهنا لابد من الاهتمام بالرضا الوظيفي لهذا المحور ( التدريسي ) لتحقيق اهداف المؤسسة الجامعية لانه الاساس في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والمهني والتدريسي ومؤشراً لنجاحه في مختلف جوانب حياته واداء مهامه التربوية والتعليمية ويجعل منه انساناً مبدعاً وخلاقاً وناقلاً للعملية العلمية من حالة الركود الى حالة التطور والنمو .

وانسجاما مع هذه الاهمية نجد البحث جاء مركز على هذا ...

### المبحث الأول : منهجية الدراسة والدراسات السابقة :-

#### أولا : منهجية البحث

أ- مشكلة البحث :على الرغم من اهمية دور التدريسي في المؤسسة الجامعية الا ان هناك ضعفاً في الادراك لاهمية تحقيق الرضا لديه من قبل الادارة العليا للمؤسسات الجامعية في العراق مما ساهم في ضعف اداءه لمهام التربوية والتعليمية ، لانه لا يمكن ان يؤدي عمله بكفاءة وفاعلية ان لم يكن متوافقا مع مهنته وراضيا عنها على اساس ان شعور الفرد بالرضا عن عمله يعد من العوامل التي تحرك سلوكه وتوجهه نحو تحقيق هدف معين .

ب- أهمية البحث :يستمد البحث اهميته من عدة اعتبارات يمكن تحديدها بالاتي :-

1- كونه تناول موضوع الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية ( تدريسيون وتدريسات ) الذي يعد الاساس في تحقيق التوافق النفسي والمهني له واهمية الدور الذي يلعبه في تحقيق اهداف المؤسسة الجامعية .

2- اهمية الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي للتدريسي في تحقيق ادائه بكفاءة وفاعلية من جعله ذا اهمية عند التخطيط للمحافظة على التدريسيين والتدريسيات وبقائهم في المؤسسات الجامعية وضمان زيادة ادائهم للعمل .

و- أهداف البحث :يسعى الى تحقيق الاهداف الاتية :

- 1- تحديد مستوى الرضا الوظيفي والاداء لأعضاء الهيأت التدريسية في الجامعات المبحوثة.
- 2- تحديد التباين بين مستويات الرضا الوظيفي والاداء لأعضاء الهيأت التدريسية على وفق بعض السمات الشخصية ( الجنس ) .
- 3- تحديد العلاقة والاثر بين الرضا الوظيفي لأعضاء الهيأت التدريسية في الجامعات المبحوثة

4- تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات لتحسين واقع الحال في المؤسسات الجامعية فيما يتعلق بموضوع البحث .

د- فرضيات البحث :-لتحقيق اهداف البحث وضع الباحث الفرضيات الصفرية الآتية :

1- لا يوجد تباين في مستويات الرضا الوظيفي والاداء لأعضاء الهيأت التدريسية في الجامعات المبحوثة على وفق الجنس .

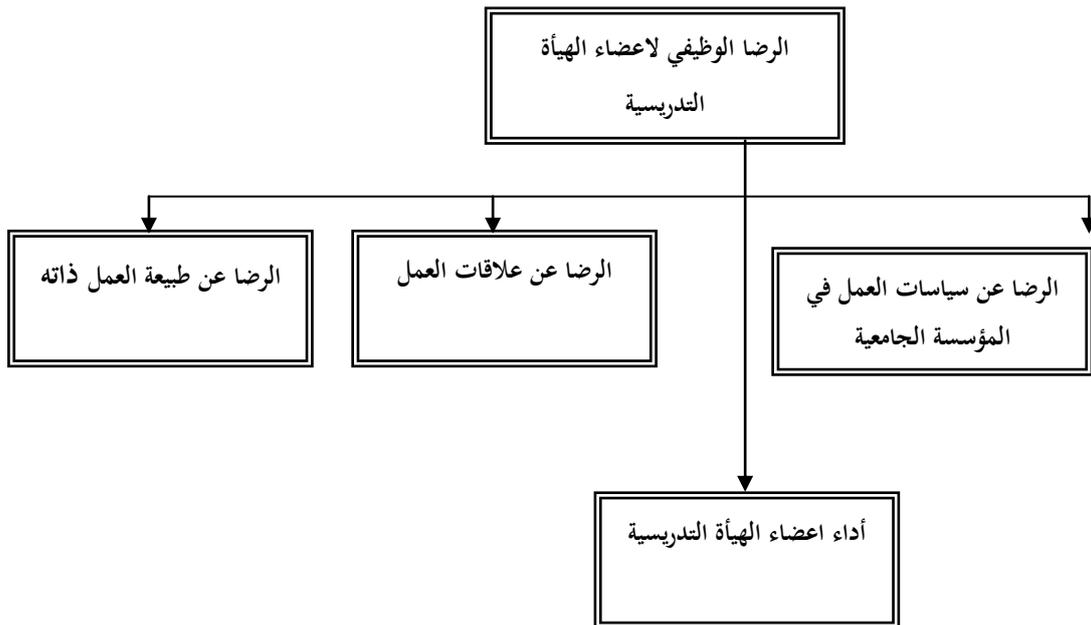
2- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي لأعضاء الهيأت التدريسية في الجامعات المبحوثة وأدائهم .

3- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي لأعضاء الهيأت التدريسية في الجامعات المبحوثة بأدائهم .

هـ- مخطط البحث :-في ضوء مشكلة البحث ولأجل تحقيق اهدافه ، تطلب بناء مخطط افتراضياً تتضمن المتغيرات المستقلة والمعتمدة ( شكل 1 ).

المتغير المستقل : الرضا الوظيفي وتتمثل ابعاده :

المتغير التابع : اداء المدرسين والمدرسات المتمثل بادائهم التربوي والتعليمي .



## و- اساليب جمع المعلومات :

تم جمع المعلومات المطلوبه للبحث عن طريق المصادر والدوريات العربية والاجنبية لاتمام الاطار النظري للبحث والجانب الميداني وقد اعتمدت الاستبانة كاداة رئيسة الى جانب المقابلة لقياس متغيري البحث ( الرضا الوظيفي ، الاداء ) وتم اعداد الاستبانة بالاعتماد على عدد من الادبيات المتخصصة ونضمت ثلاث محاور الاول معلومات عن الجنس للتدريسين والتدريسات والمحور الثاني تضمن ابعاد رضا الوظيفي ، في حين شمل المحور الثالث الاداء للتدريسين والتدريسيات .

وقيست اراء العينة طبقا لمقياس ( Likert ) الخماسي وخضعت الى اختباري الصدق والثبات ، إذ اعتمدت الصدق الظاهري بعرضها على عدد من الخبراء والاخذ بأرائهم ثم عمل الاتساق الداخلي بهدف اختبار محتوى الاستبانة واستخرجت معاملات الاتساق الداخلي للفقرات ( ملحق 1 ، 2 ) ، إذ اظهرت وجود عدداً كبيراً من الارتباطات ذات العلاقة الاحصائية المعنوية.

اما ثبات الاداة اعتمد الباحث على تطبيق الاختبار واعادة تطبيقه لحساب المقياس . إذ بلغت درجة الثبات للاداة ( 89% ) .

٢- مجتمع البحث وعينته :-يتكون مجتمع البحث الاصلي من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعات ( كربلاء ، بابل ، الكوفة) للعام الدراسي (2006-2007) .

ورغم التباين بين اعداد التدريسون والتدريسيات الذين يمثلون المجتمع الاصلي يرى الباحث انه من المناسب لتحقيق اهداف بحثه ان يكون عدد افراد العينة التدريسيون مساوياً لعدد افراد التدريسيات ، كما وجد من المناسب ان تتكون عينة بحثه من ( 200 ) تدريسي وتدريسية يمثلون (5%) تقريبا من مجموع افراد مجتمع البحث وهي نسبة مقبولة في البحوث الوظيفية التي يبلغ عدد افراد مجتمعاتها بالالاف ( سليمان العواد ، 1988 ، 27 ) .

واصبحت العينة بواقع ( 100 ) تدريسي يمثلون نسبة ( 5% ) من مجتمع التدريسين و ( 100 ) تدريسية يمثلن ( 5% ) من افراد مجتمع التدريسيات .

بعض الدراسات السابقة: بقدر اطلاع الباحث نورد بعض الدراسات السابقة التي اجريت في مجال الرضا والاداء منها:-

**دراسة الانصاري :-**تناولت هذه الدراسة التي اجريت في جمهورية مصر العربية تحديد العوامل التي تؤدي الى الرضا عن مهنة التدريس من قبل مدرسي ومدرسات مادة العلوم في مرحلة الدراسة الثانوية وعلاقته ببعض السمات الشخصية ( الجنس، الحالة الاجتماعية ، العمر ، الخبرة ، المؤهل الدراسي )، وتوصلت الى عدة نتائج منها ان نسبة المدرسين والمدرسات غير الراضين عن عملهم كانت اعلى من نسبة الداخلين؟! وان هناك فروقاً احصائية ذات دلالة معنوية لصالح المدرسات من إذ مستوى الرضا .

**دراسة الشيخ وسلامه 1982 :**استهدفت الكشف عن مدى رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التعليم واجريت في دولة قطر وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها وجود حالة من الرضا لدى العينة عن مهنة التعليم بشكل عام.

**دراسة شديفات 1999 :-**تناولت قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك الاردنية وعلاقته بالجنس وسنوات الخبرة والدرجة العلمية وتوصلت الى نتائج منها عدم وجود فروقاً ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا تبعاً لمتغيري ( الجنس والكلية ) . بينما هناك فروق معنوية مع متغيري ( سنوات الخبرة والدرجة العلمية ) .

**دراسة الخرجي 2002 :-**تناولت قياس الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التعليمية في المدارس الابتدائية في محافظة بغداد . وتوصلت الى نتائج منها ضعف رضا افراد العينة تجاه عملهم .

وعند مناقشة الدراسات السابقة ، نجد انها ركزت على تحديد مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض السمات الشخصية ، واختلفت عن الدراسة الحالية التي سعت الى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء فضلا عن قياس مستوى كلا منهما .

**حدود البحث :-**

- 1- **الحدود المكانية :** يقتصر البحث على اعضاء الهيئة التدريسية ( تدريسيون وتدريسيات في جامعات ( كربلاء ، بابل ، الكوفة ) للعام الدراسي 2006-2007 ) .
- 2- **الحدود الزمانية :-** تتوقف الحدود الزمانية لهذا البحث على المدة التي اجري فيها وهي المدة الممتدة من 2006/12/1 – 2007/4/1 .
- الاساليب الاحصائية المستخدمة :-** استخدمت العديد من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات والمعلومات التي جمعت من خلال الاستبانة وتمثلت بالاتي :-
  - 1- النسب المئوية : لعرض اجابات العينة وتحليلها .
  - 2- الوسط الحسابي المرجح ( الموزون ) : لوصف اراء افراد العينة بخصوص متغيرات البحث .
  - 3- الانحراف المعياري : لمعرفة مدى التشتت في اراء المستجيبين قياسا الى الوسط الحسابي .
  - 4- معامل الاختلاف : تم استخدامه لمعرفة تذبذب قيم الوسط الحسابي واختلافها عن الانحراف المعياري .
  - 5- اختبار ( T ) : يستخدم لمعرفة اختبار معنوية معاملات الارتباط البسيطة .
  - 6- معامل الارتباط البسيط والمتعدد : لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث .
  - 7- اختبار ( F ) : لاختبار تجانس التباينات ومعنوية نماذج الانحدار البسيط .
  - 8- الانحدار الخطي البسيط .
  - 9- معامل التفسير  $R^2$  .
  - 10- المعامل المعياري للانحدار ( Beta ) .

## المبحث الثاني : الاطار النظري

اولا : الرضا الوظيفي : المفهوم والابعاد - المحددات

مفهوم الرضا الوظيفي :حظي مفهوم الرضا الوظيفي بتفسيرات متعددة منهم من يراه بأنه الشعور المتولد لدى الفرد نتيجة استجابته للموقف الكلي للعمل ( stephen , 1993 , 324 ) وهناك من يراه( نصيف: 1982 : 24 )

على انه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح انسانا تسترقيه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية من خلالها أما ( ابو النيل ، 1985 ، 42 ) يرى ان جوهر مفهوم الرضا الوظيفي هو تقبل العمل بوجه عام وتكيف الافراد مع ظروف بيئية العمل من ناحية الاشراف، الزملاء والادارة ، اجور العمل وغيرها .(

وفي ضوء هذا المفهوم يمكن تقسيم الرضا الى نوعين هما :-

١-الرضا العام: ويقصد به الاتجاه العام للفرد نحو عمله بغض النظر عن كونه كان راضيا أم لا.

٢-الرضا الجزئي : ويقصد به رضا الفرد عن جوانب معينة من عمله . ولتحديد تعريف اجرائي للبحث الحالي نجد الرضا الوظيفي يمثل ( حالة وجدانية يشعر بها التدريسيون في الجامعات تجاه عملهم في مهنة التعليم وذلك في ضوء ما تحققه لهم من مكاسب اقتصادية واجتماعية ومهنية ).

ب- ابعاد الرضا الوظيفي :-كما حظي مفهومه بعدة تفسيرات نالت ابعاده الحظوة نفسها لدى الباحثين الا ان هناك ثلاثة ابعاد حظيت اكثر من غيرها باهتمامات الباحثين ( نصيف ، 1982 : 26 ) هي :

1- الرضا عن سياسات العمل في المؤسسة ( الرواتب ، المكافأة ، الترقية ، التدريس ) .

2- الرضا عن علاقات العمل ( العلاقات مع الاخرين ومع ادارة المؤسسة ).

3- الرضا عن طبيعة العمل ذاته ( المسؤوليات ، الانجاز ، التقدم ، النمو ، تحقيق الذات ) .

**د- محددات الرضا الوظيفي :-** هناك محددات كثيرة تسهم اسهاما مباشرا وغير مباشر في خلق

الرضا الوظيفي وتحديد مداه ويمكن تبويبها بالاتي :-

1- عوامل ذاتية تتعلق بالافراد انفسهم وتمثل مجموعتين :

الأولى : قدرات ومهارات العاملين انفسهم .

الثاني : تتعلق بمستوى الدافعية لدى الافراد .

2- عوامل تنظيمية تتعلق بالمؤسسة الجامعية ومنها الرضا عن نظم واساليب العمل والعلاقة مع

الروؤساء وظروف العمل والرضا عن الوظيفة .

3- عوامل تنظيمية تتعلق بالبيئة ومنها الانتماء الاجتماعي ونظرة المجتمع الى الوظيفة ومدى

تقديره لدورها .

**ثانيا : الاداء : المفهوم :**

1- مفهوم الاداء الوظيفي :نال هذا المفهوم اهتمامات الباحثين ودفعهم بالتالي الى طرح المفاهيم

المتعددة التي لا يسع المجال لذكرها جميعا بل سيتم توضيح بعضها . فنجد ( Edgergh :

20 , 1982 يرى بأنه السلوك الذي يتبعه الفرد في عمله ويعكس بالتالي حصيلة النتائج التي

سيحققها في عمله ) .

كما عرفه ( الخلف ، 1984، 83) بأنه النتائج النهائية من إذ الكم والنوع والتكلفة التي اسفرت

عنها الممارسة الفعلية لوجه النشاط المختلفة من خلال مدة زمنية معينة ) . اذن اهتمامات

الاداء الوظيفي مقرون بمواصفات ومرتبطة بعنصر زمن معلوم .

وهناك من يرى بأنه كمية العمل المنجزة بجهد انساني خلال مدة زمنية معينة.

( العلاق ، 1984: 301 )

اما البحث الحالي فيعرف ( الاداء الوظيفي للتدريسيين والتدريسات ) اجرائيا ، بأنه مجموع الانشطة والمهام التربوية والتعليمية التي يقوم بها التدريسي في المؤسسة الجامعية التي تحقق لها اهدافها في اعداد الطلبة وتقديم الخدمات الجامعية الاخرى .

### المبحث الثاني تحليل نتائج البحث ومناقشتها :-

بعد تطبيق اداة البحث على افراد العينة الاساسية وتحليل استجاباتهم ومعالجتها احصائيا باستخدام الاساليب المناسبة ، توصل البحث الى عدد من النتائج سوف يتم تناولها للعينة اجمالاً ثم تفصيلا حسب الجنس .

### أولاً : النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي :

النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي للعينة اجمالاً : يظهر الجدول ( 1 ) النتائج المتعلقة للرضا الوظيفي للعينة اجمالاً ان الوسط الحسابي الموزون العام لرضا الوظيفي بلغ ( 2.900 ) وبانحراف معياري قدره ( 1.97 ) ووزن مئوي بلغ ( 49% ) ، اذ تبين ان الوسط الحسابي الموزون اقل من الوسط الفرضي البالغ ( 3 ) ، وهذا يعني تدني مستوى الرضا الوظيفي لافراد العينة .

جدول ( 1 ) (الاطراف الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان المئوية لاستجابات أفراد العينة بخصوص الرضا الوظيفي للعينة اجمالاً

ترتيب الفقرات حسب درجة اهميتها	المؤشرات الاحصائية			رمز الفقرة	ت الفقرات
	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون		
الثالث	60 %	1.247	3.000	X1	1
الخامس	40 %	1.075	2600	X2	2
الرابع	55 %	1.349	3.400	X3	3
الثاني	65 %	1.135	3.800	X4	4
الاول	70 %	1.197	3.900	X5	5

الاول	% 60	1.152	3.100	الرضا عن العمل ذاته	
الثالث	% 40	0.737	2.900	X6	6
الاول	% 60	1.971	3.500	X7	7
الثاني	% 45	0.843	2.600	X8	8
الثالث	% 40	0.948	2.700	X9	9
الرابع	% 35	0.918	2.200	X10	10
الثالث	% 45	0.883	2.780	الرضا عن سياسات العمل	
الثالث	% 55	0.918	3.800	X11	11
الرابع	% 40	0.828	2.700	X12	12
الثاني	% 60	0.918	3.200	X13	13
الخامس	% 35	1.054	2.000	X14	14
الاول	% 65	0.788	3.800	X15	15
الثاني	% 55	1.370	3.100	الرضا عن علاقات العمل	
	% 49	1.970	2.900	الرضا العام	

كما يتضح من خلال نتائج الجدول ( 1 ) ايضا ما يأتي :-

1- ان الرضا عن العمل ذاته ، كان مستواه افضل من وجهة نظر عينة البحث اذ جاء بوسط حسابي موزن ( 3.100 ) وبانحراف معياري ( 1.152 ) ووزن مئوي ( 60% ) إذ احتل المرتبة الاولى ثم جاء بعده بالمرتبة الثانية الرضا عن علاقات العمل ، إذ جاء بوسط حسابي موزون قدره ( 3.100 ) وبانحراف معياري ( 1.370 ) ووزن مئوي ( 55% ) وان الرضا عن سياسات العمل احتل المرتبة الاخيرة من وجهة نظر العينة ، إذ جاء بوسط حسابي قدره ( 2.780 ) وبانحراف معياري ( 0.883 ) وبوزن مئوي ( 45% ) ، مما يدل على ضعف رضا عينة البحث عن سياسات العمل في مهنة التعليم الجامعي .

2- أختلاف مستوى الرضا عن متغيرات كل من ابعاد الرضا وخاصة متغيرات الرضا عن سياسات العمل .

ب- النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي للعيينة تفصيلاً حسب الجنس .

1- النتائج المتعلقة بالرضا الوظيفي لعيينة التدريسيين .

يتضح من الجدول ( 2 ) ان الوسط الحسابي الموزون العام للرضا الوظيفي للتدريسيين بلغ (3.111) وبانحراف معياري (1.292) وبوزن مئوي (54%) ومن ذلك يظهر ما يأتي :

1- ان الوسط الحسابي الموزون العام اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يعني ان مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين متوفر .

2- جاء الرضا عن العمل بالمرتبة الاولى ثم الرضا عن علاقات العمل بالمرتبة الثانية والاخير الرضا عن سياسات العمل .

3- اختلاف مستوى الرضا عن متغيرات ابعاد الرضا الوظيفي وتذبذبا سواء من إذ الوسط الحسابي الموزون ام الوزن المئوي وهما بين المتوسط والضعيف .

هـ- النتائج المتعلقة بالرضا لعيينة التدريسيات :-

تظهر الجدول ( 3 ) ان الوسط الحسابي الموزون العام لرضا التدريسيات بلغ (3.732) وبانحراف معياري (1.219) ووزن مئوي (65%) ومن النتائج يظهر ما يأتي :-

1- ان الوسط الحسابي الموزون العام اكبر من الوسط الفرضي (3) وهذا يعني ان مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيات جاء بدرجة متوسطة .

2- جاء الرضا عن العمل بالمرتبة الاولى ثم الرضا عن سياسات العمل بالمرتبة الثانية واخيرا الرضا عن علاقات العمل .

3- أختلف مستوى الرضا عن متغيرات أبعاد الرضا من وجهة نظر التدريسيات وتذبذبها.

جدول ( 2 ) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المئوي لأفراد عينة التدريسيين  
بخصوص الرضا الوظيفي

ترتيب الفقرات حسب درجة اهميتها	المؤشرات الاحصائية			رمز الفقرة	ت الفقرات
	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون		
الرابع	% 60	1.002	3.771	X1	1
الثاني	%65	1.165	3.628	X2	2
الثالث	%63	1.312	3.571	X3	3
الخامس	%59	1.219	3.428	X4	4
الاول	%67	1.120	3.690	X5	5
الاول	% 63	1.323	3.310	الرضا عن العمل ذاته	
الثالث	% 45	1.332	3.600	X6	6
الثالث	% 45	1.264	2.600	X7	7
الرابع	% 40	1.286	2.420	X8	8
الاول	% 48	1.300	2.883	X9	9
الثاني	% 47	1.667	2.850	X10	10
الثالث	% 43	1.301	2.664	الرضا عن سياسات العمل	
الثالث	% 56	1.308	3.228	X11	11
الاول	% 60	1.221	2.742	X12	12
الثاني	% 57	1.221	3.542	X13	13
الخامس	% 48	1.160	2.857	X14	14
الرابع	% 55	1.409	3.314	X15	15

الرضا عن علاقات العمل	3.363	1.253	55 %	الثاني
الرضا العام	3.111	1.292	54 %	

جدول ( 3 ) الاوساط الحسابية الموزونة والانحراف المعياري والوزن المئوي لأفراد عينة التدريسيات على الرضا الوظيفي

ترتيب الفقرات حسب درجة اهميتها	المؤشرات الاحصائية			رمز الفقرة	ت الفقرات
	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون		
الاول	67%	1.002	3.771	X1	1
الثاني	65%	1.165	3.628	X2	2
الرابع	62%	1.219	3.428	X3	3
الثالث	64%	1.312	3.571	X4	4
الخامس	61%	1.323	3.314	X5	5
الاول	63%	1.204	3.542	الرضا عن العمل ذاته	
الاول	65%	1.031	3.628	X6	6
الثالث	58%	1.295	3.285	X7	7
الثاني	60%	1.318	3.386	X8	8
الرابع	45%	1.300	2.885	X9	9
الثاني	60%	1.450	3.314	X10	10
الثاني	55%	1.278	3.299	الرضا عن سياسات العمل	
الثاني	62%	1.615	3.514	X11	11
الثالث	57%	1.341	3.258	X12	12
الرابع	56%	1.308	3.228	X13	13
الاول	66%	1.221	3.742	X14	14

الثاني	62%	1.221	3.542	X15	15
الثالث	49%	1.166	2.857	الرضا عن علاقات العمل	
	65%	1.214	3.732	الرضا العام	

### ثانيا : النتائج المتعلقة بالاداء :

أ- النتائج المتعلقة بالاداء للعيينة اجمالا :يبين الجدول ( 4 ) ان الوسط الحسابي الموزون للاداء بلغ (3.03) وبانحراف معياري ( 1.316 ) ووزن مؤوي ( 54% ) . ويتضح ان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي ( 3 ) مما يعني ان اداء العينة في مهنة التعليم الجامعي بمستوى مقبول على وفق وجهة نظرهم وان الوسط الحسابي الموزون لفقرات الاداء والوزن المؤوي متفاوتة ولكن بدرجات قليلة .

ب- النتائج المتعلقة بالاداء لعينة التدريسيين :-يتضح من الجدول ( 5 ) ان الوسط الحسابي الموزون لاداء التدريسيون بلغ ( 2.700 ) وبانحراف معياري ( 0.873 ) ووزن مؤوي ( 45% ) . مما يعني ان مستوى الاداء كان ضعيفا لدى التدريسيين بنسبة ( 45% ) وكذلك حال فقرات الاداء الخمسة سوى الفقرة ( Y1 ) كانت بدرجة متوسطة .

ج- النتائج المتعلقة بالاداء لعينة التدريسيات :يشير الجدول ( 6 ) الى ان الوسط الحسابي الموزون لاداء التدريسيون بلغ ( 3.54 ) وبانحراف معياري ( 0.979 ) ووزن مؤوي 60% وان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي مما يعني ان التدريسيات ذوات اداء بدرجة متوسط .

### جدول ( 4 )

الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري والوزن المؤوي للعيينة اجمالا على الاداء

ترتيب الفقرات حسب درجة اهميتها	المؤشرات الاحصائية			رمز الفقرة	ت الفقرات
	الوزن المؤوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون		
الخامس	45 %	1.780	2.500	Y1	16

الثالث	% 55	1.197	3.100	Y2	17
الرابع	% 49	1.449	2.960	Y3	18
الثاني	% 58	1.075	3.080	Y4	19
الاول	% 60	1.080	3.500	Y5	20
-	% 54	1.316	3.030	الاداء	

جدول ( 5 )

الايوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والوزن المئوي لعينة التدريسيين على الاداء

ترتيب الفقرات حسب درجة اهميتها	المؤشرات الاحصائية			رمز الفقرة	ت الفقرات
	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون		
الاول	% 60	1.100	3.100	Y1	16
الثاني	% 50	0.942	3.000	Y2	17
الرابع	% 40	0.948	2.700	Y3	18
الخامس	% 30	0.674	2.300	Y4	19
الثالث	% 45	0.699	2.400	Y5	20
-	% 45	0.873	2.700	الاداء	

المصدر : نتائج الحاسبة الالكترونية

جدول ( 6 ) الاوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والوزن المئوي لعينة التدريسيات

على الاداء

ترتيب الفقرات حسب درجة اهميتها	المؤشرات الاحصائية			رمز الفقرة	ت الفقرات
	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون		
الاول	% 65	0.948	3.700	Y1	16
الثاني	% 60	1.075	3.600	Y2	17
الثاني	% 60	0.816	3.600	Y3	18

الثالث	52 %	1.100	3.100	Y4	19
الاول	65 %	0.948	3.700	Y5	20
-	60 %	0.977	3.540	الاداء	

المصدر : نتائج الحاسبة الالكترونية

وعند اجراء المقارنة بين الرضا الوظيفي للتدريسين والتدريسيات وكذلك الاداء ، يشير الجدول ( 7 ) ان التدريسيات افضل من إذ الرضا الوظيفي ومستوى الاداء . مما يعني ان هناك تبايناً بين التدريسيين والتدريسيات في مستوى رضاهم وادائهم في مهنة التعليم الجامعي ، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية الخاصة بهذا الهدف وقبول الفرضية البديلة الاولى .

جدول ( 7 ) اوجه المقارنة بين التدريسيين والتدريسيات بخصوص الرضا الوظيفي والاداء

الاداء			الرضا الوظيفي			العينة
الوزن المئوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوزن المئوي	الانحراف	الوسط الحسابي	
45%	0.873	2.700	54%	1.292	3.111	التدريسيون
60%	0.977	3.540	65%	1.214	3.732	التدريسيات

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج السابقة

**ثالثاً : النتائج المتعلقة بعلاقات الارتباط بين الرضا الوظيفي والاداء و الاثر :**

أ- النتائج المتعلقة بالعلاقة بين الرضا الوظيفي للعينة والاداء :

يشير الجدول ( 8 ) الى قيم معاملات الارتباط البسيط بين الاداء والرضا الوظيفي من جهة ومع كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي من جهة ثانية ، ويتضح منه ما يأتي :-

1- وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة بين الرضا الوظيفي والاداء وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( 10% ) . اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما ( 0.69 )، يدعم ذلك قيمة ( t ) المحسوبة البالغة ( 1.638 ) عند مستوى معنويه ( 10% ) مما يدل على رفض الفرضية الصفرية الثانية وقبول الفرضية البديلة.

2- وجود علاقة ارتباط موجبة بين ابعاد الرضا الوظيفي والاداء بلغت اقيام معاملات الارتباط ( 0.65 ، 0.55 ، 0.73 ) بين الرضا عن العمل في مهنة التعليم والرضا عن سياسات العمل والرضا عن علاقات العمل على التوالي . وجميعها ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( 10% ) . مما يعني ان الاهتمام بابعاد الرضا الوظيفي يساعد في تحقيق لاداء الجيد للتدريسيين والتدريسيات في مهنة التعليم الجامعي .

وعند ترتيب العلاقة بين ابعاد الرضا الوظيفي والاداء حسب قوتها ( جدول 9 ) . نجد الرضا عن علاقات العمل جاء من إذ قوة العلاقة بالمرتبة الاولى . ثم الرضا عن العمل واخيرا الرضا عن سياسات العمل .

جدول ( 8 ) نتائج علاقات الارتباط بين الرضا الوظيفي وابعاده والاداء

قيمة t المجدولة		ابعاد الرضا الوظيفي			الرضا الوظيفي	المتغيرات المستقلة المتغير المعتمد
		الرضا عن علاقات العمل	الرضا عن سياسات العمل	الرضا عن العمل ذاته		
10%	5%	0.73	0.55	0.65	0.69	الاداء
2.353	1.638	1.850	2.159	2.481	1.651	قيمة t المحسوبة
		توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية 10%	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند المستوى 10%	توجد علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة القوة وذات دلالة احصائيا (10) (%)	توجد علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة القوة وذات دلالة احصائية عند المستوى (10) (%)	نتيجة القرار
95%	90%					

المصدر : من اعداد الباحث على وفق النتائج الحاسبة الالكترونية

جدول (9) ترتيب قوة العلاقة بين ابعاد الرضا الوظيفي والاداء

المتغير المعتمد	الاداء	ترتيب قوة العلاقة
المتغيرات المستقلة		

الثاني	0.65	الرضا عن العمل ذاته
الثالث	0.55	الرضا عن سياسات العمل
الاول	0.73	الرضا عن علاقات العمل

المصدر : اعداد الباحث وفقا لنتائج الحاسبة الالكترونية

ب- قياس اثر ابعاد الرضا الوظيفي في الاداء :

1- اثر الرضا عن العمل ذاته في الاداء : يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول ( ١٠ ) ما يأتي :-

ان قيمة ( t ) المحسوبة لمعامل الانحدار لبعده الرضا عن العمل ذاته وبالبالغة ( 18.818 ) هي اكبر من قيمة ( t ) الجدولية البالغة ( 6.314 ) عند مستوى معنوية ( ٥% ) ، مما يدل على ثبوت معامل الانحدار (  $B_1=0.869$  ) عند المستوى المذكور ، أي بدرجة ثقة ( 95% ) وهذا يعني بأن الرضا عن العمل ذاته يؤثر في تحقيق الاداء .

ان قيمة ( F ) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط وبالبالغة ( 354.10 ) هي اكبر من قيمة ( F ) الجدولية البالغة ( 34.1 ) عند مستوى معنوية ( 1% ) ، مما يدل على رفض الفرضية الصفرية . وهذا يعني ثبوت معنوية نموذج الانحدار المقدر عند المستوى المذكور وبالتالي يكون الرضا ذا تأثير جيد في الاداء ، ويعد ذا دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ( 1% ) أي بدرجة ثقة قدرها ( 99% ) .

يتضح من خلال قيمة معامل التفسير (  $R^2$  ) البالغة ( 0.71 ) ان الرضا عن العمل ذاته يفسر ما نسبته ( 71% ) من التغيرات التي تطرأ على الاداء ، اما النسبة المتبقية البالغة ( 29% ) فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج .

جدول ( 10 ) تقدير نموذج الانحدار البسيط لقياس تأثير الرضا عن العمل ذاته ( X1 ) في الاداء ( Y1 )

معامل $R^2$ التفسير	قيمة (F) الجدولية	قيمة (F) المحسوبة	قيمة t الجدولية T( 1,5%)	$X_1$	Constant	المتغير المستقل
				$B_1$	$B_0$	المتغير المعتمد
0.71	34.1	354.101	6.314	0.869	1.893	الاداء
				18.818	1.441	قيمة t المحسوبة

المصدر : اعداد الباحث وفقا لنتائج الحاسبة الالكترونية

2- أثر الرضا عن سياسات العمل في الاداء :

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول ( 11 ) ما يأتي :

ان قيمة ( t ) المحسوبة لمعامل الانحدار بعد الرضا سياسات العمل والبالغة ( 6.879 ) هي اكبر من قيمة ( t ) الجدولية البالغة ( 6.314 ) عند مستوى معنوية ( 5% ) ، مما يدل على ثبوت معامل الانحدار (  $B_2=0.859$  ) عند مستوى المعنوية ( 5% ) أي بدرجة ثقة ( 95% ) وهذا يعني ان الرضا عن سياسات العمل يؤثر في تحقيق الاداء .

ان قيمة ( F ) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط والبالغة ( 47.325 ) . هي اكبر من قيمة ( F ) ( الجدولية البالغة ( 34.1 ) عند مستوى المعنوية ( 1% ) مما يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة .

ويتضح ايضا من خلال قيمة معامل التفسير (  $R^2$  ) البالغة ( 0.69 ) ان الرضا عن سياسات العمل يفسر ما نسبته ( 69% ) من التغييرات التي تطرأ على الاداء . اما النسبة المتبقية ( 31% ) فأنها تعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلة في النموذج.

جدول ( 11 )

تقدير نموذج الانحدار البسيط لقياس تأثير الرضا عن العمل ذاته (  $X_2$  ) في الاداء (  $Y_1$  )

المتغير المستقل	Constant	$X_2$	قيمة t	قيمة (F)	قيمة (F)	معامل
-----------------	----------	-------	--------	----------	----------	-------

التفسير $R^2$	الجدولية F(1,3,170)	المحسوبة	الجدولية T( 1,5%)	$B_1$	$B_0$	الرضا عن سياسات العمل المتغير المعتمد
69 %	34.1	47.325	6.314	0.859	2.868	الاداء
				6.879	0.832	قيمة t المحسوبة

المصدر : من اعداد الباحث على وفق نتائج الحاسبة الالكترونية

ج- اثر الرضا عن علاقات العمل في الاداء :-

يتضح من الجدول ( 12 ) النتائج الآتية :-

1- ان قيمة ( t ) المحسوبة لمعامل الانحدار لبعد الرضا عن علاقات العمل والبالغة ( 9.517 ) هي اكبر من قيمة ( t ) الجدولية البالغة ( 6.314 ) مما يدل ذلك على ثبوت معنوية معامل الانحدار (  $B_3=0.894$  ) عند مستوى معنوية ( 5% ) . مما يعني ان للرضا عن علاقات العمل اثراً في تحقيق الاداء .

1- يبين ايضا ان قيمة ( F ) المحسوبة لنموذج الانحدار البسيط البالغة ( 90.575 ) هي اكبر من قيمة ( F ) الجدولية البالغة ( 34.1 ) عند مستوى معنوية ( 5% ) مما يدل على رفضها فرضية الصفرية العدم وقبول البديلة .

2- يتضح من خلال معامل التفسير (  $R^2$  ) البالغة ( 79% ) ان بعد الرضا عن العمل يفسر ما نسبته ( 4.79 ) من التغيرات التي تطرأ على الاداء، اما النسبة المتبقية البالغة ( 21% ) فانها تعزى الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج .

واخيرا يوضح الجدول ( 13 ) ترتيب القوة التأثيرية لابعاد الرضا الوظيفي في الاداء على وفق قيم معامل التفسير ( $R^2$ ) وقيم المعامل المعياري (Beta) \*.

جدول ( 12 ) تقدير نموذج الانحدار البسيط لقياس تأثير الرضا عن علاقات العمل في الاداء

معامل التفسير $R^2$	قيمة الجدولية (F) F(1,3,1%)	قيمة المحسوبة (F)	قيمة t الجدولية T(1,5%)	$\beta X$	Constant	المتغير المستقل الرضا عن علاقات العمل المتغير المعتمد
				$B_1$	$B_0$	
% 79	34.1	90.575	6.314	0.894	2.131	الاداء
				9.517	0.831	قيمة t المحسوبة

المصدر : من اعداد الباحث على وفق نتائج الحاسبة الالكترونية

جدول ( 13 ) ترتيب قوة تأثير ابعاد الرضا الوظيفي في الاداء

ترتيب القوة التأثيرية	المعامل المعياري للانحدار Beta	معامل التفسير $R^2$	ابعاد الرضا الوظيفي
الثاني	0.996	0.71	الرضا عن العمل ذاته
الثالث	0.970	0.69	الرضا عن سياسات العمل
الاول	0.984	0.79	الرضا عن علاقات العمل

المصدر : من اعداد الباحث وفقا لنتائج الحاسبة الالكترونية

## المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

### اولا : الاستنتاجات

اظهرت الدراسة عدداً من الاستنتاجات هي :-

\* المعامل المعياري للانحدار standrized Regression coefficient يعني كل زيادة في نسبة الرضا عن العمل بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي الى ارتفاع (زيادة) في الاداء نسبة 0.996 من واحد . انحراف معياري واحد .

- 1- ان هناك علاقة ايجابية ومعنوية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والاداء للتدريسيين والتدريسيات في التعليم الجامعي في جامعات (كربلاء ، بابل ، الكوفة ) كما تشير معاملات الارتباط.
- 2- هناك تأثير للرضا الوظيفي وابعاد في تحقيق الاداء للتدريسيين والتدريسيات في الجامعات المبحوثة، مما يؤثر ان الاهتمام بالرضا الوظيفي لاعضاء الهيئة التدريسية يساهم في تحسين ادائهم.
- 3- هناك تباين في مستوى الرضا الوظيفي والاداء على وفق الجنس لصالح التدريسيات امام التدريسيين ، مما يعني ارتفاعهما لدى التدريسيات مقارنة بالتدريسيين .
- 4- هناك تباين في مستوى ابعاد الرضا الوظيفي واهتمام التدريسيين والتدريسيات بها ، فنجد الرضا عن العمل احتل المرتبة الاولى لديهم . الا ان المرتبة الثانية لدى التدريسيين جاء الرضا عن علاقات العمل والثالثة سياسات العمل ، اما التدريسيات فالمرتبة الثانية سياسات العمل ثم الرضا عن علاقات العمل .

### ثانيا : التوصيات

ونستخلص مما تقدم كتوصيات منها :

ان تنتبه ادارة المؤسسات الجامعية الى اهمية تحقيق الاداء للتدريسيين والتدريسيات في مهنة التعليم الجامعي من خلال تحسين الرضا الوظيفي لديهم باعتماد ما يأتي :

1-توفير سياسات العمل الجيدة من سياسة مرتبات تخلق التوازن بين الجهد المبذول والاجر المدفوع ويتم ذلك من خلال :-

أ\_ اعادة النظر بشكل فوري بمستويات المرتبات لجعلها مساوية الى مستويات الارتفاع في الاسعار حتى لا تفقد المرتبات قوتها الشرائية .

- ب- زيادة نسبة بعض المخصصات ومنها المخصصات الزوجية والاطفال فضلا عن منح مخصصات الجدارة لاعضاء الهيئة التدريسية المتفوقين .
- ج- تعديل مقدار العلاوة السنوية الممنوحة والتفريق في مقدارها وجعلها في مستويات حسب انجاز الفرد السنوي بعد تهيئة معايير موضوعية لتطبيقها .
- د- منح سلف الاسكان لدعم فروض المصارف العقارية لعدم كفايتها لتهيئة السكن الملائم .
- هـ- توفير التامين على حياة اعضاء الهيئة التدريسية ، من خلال عقد جماعي على الحياة بدون أي كلفة يتحملها التدريسيون وانما المؤسسات الجامعية .
- و- منح فرص الترقية العادلة لشغل المناصب الادارية والعلمية في المؤسسات الجامعية ، وفق اساس الكفاءة والموضوعية .
- ح- اشراك التدريسيون في البرامج التطويرية داخل العراق وخارجه بعد اعتماد معيار الكفاءة والانجاز في الترشيح .
- 2- تحسين طبيعة العمل من خلال اتاحة الفرصة لاعضاء الهيئة التدريسية لتطبيق اساليب علمية وطرائق تدريس جديدة لتشجيع عملية الابداع فضلا عن زيادة وعي المجتمع باهمية ودور العملية التربوية والتعليمية في المجتمع ودور التدريسيين الجامعيين فيها عن طريق وسائل الاعلام المسموعة والمرئية والمقرونة من خلال تنظيم الندوات والحلقات الدراسية والمقالات الصحفية .
- 3- تحسين علاقات العمل بين التدريسيون مع بعضهم من جهة ومع ادارة المؤسسات الجامعية لخلق جماعة متماسكة ومتحابية يشعرون بالفخر لانتسابهم لهذه المهنة والمؤسسات، ويتم ذلك من خلال اقامة الرحلات السياحية الجامعية لاعضاء الهيئة التدريسية وعوائلهم مع الادارات فضلا عن الابتعاد عن التسلط والتعامل الفوقي من قبل ادارة المؤسسات الجامعية فضلا عن المشاركة الجدية في حل مشكلات التدريسيين المهنية والشخصية من قبل صانعي القرار التربوي والتعليمي الجامعي .

ولزيادة فاعلية ما تقدم يجب على ادارة المؤسسات الجامعية والتعليم العالي الانتباه الى طبيعة الاختلافات الفردية بين التدريسيين والتدريسيات واخذها بنظر الاعتبار عند الاهتمام بالرضا الوظيفي والاداء واجراءات تحسينها للحصول على تدريسيين وتدريسيات يمارسون مهنة التعليم الجامعي ، ذوي رضا عالي ينعكس على ادائهم .

### المصادر

#### أولا : العربية

- 1- ابو النيل ، محمود السيد ، علم النفس الصناعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣ .
- 2- الانصاري ، سامي لطفي ، الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالمرحلة الاعدادية ، صحيفة التربية ، العدد ٢ ، القاهرة ١٩٧٨ .
- 3- الخلقة ، خالد يوسف ، الانتاجية القياسية ، الرياض ، دار المريخ ، ١٩٨٤ .
- 4- الخزرجي ، اسماء شاكر ، الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية التربية - جامعة بغداد ، ٢٠٠٢ .
- 5- الشيخ ، سليمان الخضري وآخرون ، الرضا المهني لدى المعلمين في قطر ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد ٣٠ ، السنة الثانية ، الرياض ١٩٨٢ .
- 6- شديقات ، يحيى محمد ، الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عجمان ، العدد ٣٥ ، ١٩٩٩ .
- 7- العلاق ، بشير عباس ، معجم مصطلحات العلوم الادارية الموحد ، بيروت الدار العربية للموسوعات ، ١٩٨٤ .
- 8- نصيف ، عبد الخالق ، الرضا الوظيفي واثره على انتاجية العمل ، المجلة العربية للادارة ، العدد ١ ، ١٩٨٢ .

ثانيا : المصادر الاجنبية :

- 1- Edger , F. Huse , Management , New york , west puplishing , co. 1982 .
- 2- stephen , p. robbin , organizational behavior, prentice – hall of india ed 1993 .

ملحق ( 1 ) جدول الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

	X1	X2	X3	Y
	1 - 5	6 – 10	11 – 15	16 – 20
X1 ( 1- 9 )	1			
X2 ( 6 – 10 )	0.95	1		
X3 ( 11 – 15 )	0.92	0.91	1	
Y ( 16 – 20 )	0.90	0.95	0.92	1

المصدر : اعداد الباحث على ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية

ملحق ( 2 ) الخبراء الاكاديميون

رئيس الجامعة	جامعة أهل البيت	أ. د. عباس حسين جواد
قسم ادارة الاعمال	جامعة الكوفة	أ. م. د. يوسف الطائي
قسم اللغة العربية	جامعة كربلاء	أ. م. د محمد الخطيب
قسم الاحصاء	جامعة كربلاء	أ. م. د عواد الخالدي
قسم علم النفس	جامعة كربلاء	أ. م. د كاظم الشامي
قسم الاحصاء	جامعة كربلاء	أ. م. د عبد الحسين حسن

ملحق ( 3 )

استبانة

اخي التدريسي اختي التدريسية ...

تهدف هذه الاستبانة الى قياس الرضا الوظيفي والاداء لديكم من اجل انجاز بحثي الموسوم الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات واثره في تحسين ادائهم . الرجاء وضع دائرة حول المربع الذي يبين مدى موافقتك او عدم موافقتك عن الجمل الاتية :

اولا : السمات الشخصية الجنس ذكر انثى

ثانيا : الاسئلة المتعلقة بالرضا الوظيفي

أ- الرضا عن العمل ذاته

لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	
					1- ان عملي في مهنة التعليم الجامعي يحقق طموحاتي في الحياة .
					2- اشعر بالارتياح النفسي عندما اودي عملي مع الطلبة .
					3- ان العمل في مهنة التعليم الجامعي ، هو عمل يحتل المكانة اللائقة في المجتمع .
					4- اشعر ان مهنة التعليم الجامعي لاتقل شأن واهمية عن مهنة اخرى .
					5- اشعر ان العمل بمهنة التعليم الجامعي هو عمل غير روتيني .

ب- الرضا عن سياسات العمل

					6- الراتب الذي احصل عليه موازي للجهود التي ابذلها في التعليم الجامعي .
					7- اشعر ان ادارة المدرسة تثمن الجهود التي ابذلها في عملي داخل الجامعة .

					8- تعمل ادارة الجامعة على اشراك التدريسيون في الدورات التدريبية التي تقيمها الجامعات والمؤسسات الاخرى .
					9- يتيح لي المسؤولين في الوزارة والجامعة الفرصة للترقية الى الوظائف العليا حسب استحقاقهم وبشكل موضوعي .
					10- اشعر ان عملي في مهنة التعليم الجامعي يوفر لي فرصا ان اكون مبدعا وتميزا من أي عمل اخر .

## ج- الرضا عن علاقات العمل

لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	
					11- ان ادارة الجامعة تراعي ظروف التدريسيون الخاصة عند تكليفهم ببعض المهام الاضافية.
					12- ان ادارة الجامعة حريصة على توطيد العلاقات الاجتماعية بين اعضاء الهيئة التدريسية .
					13- ان عملي في مهنة التعليم الجامعي يتيح لي فرص اقامة العلاقات الاجتماعية مع الاخرين .
					14- يقوم التعاون بيني وبين زملائي من التدريسيون على اسا العمل كفريق .
					15- احصل على احترام وتقدير زملائي من التدريسيون عندما احقق مستويات نجاح عالية .

## ثالثا : الاداء الوظيفي

					16- اعتقد ان قدرتي على انجاز مهنة التعليم الجامعي جيدة مقارنة بزملائي .
--	--	--	--	--	---

					17- اعمل بكل امكانياتي للوصول الى اعلى اداء .
					18- تتيح لي ادارة الجامعة والكلية المرونة في اختيار اساليب وطرق التدريس لتقديم المادة للطلبة .
					19- اقوم بالتدريس حتى ولو كنت اشعر بالتعب .
					20- اشعر بان تعاون زملائي التدريسيون معي في العمل يزيد من ادائي لمهنة التعليم الجامعي .