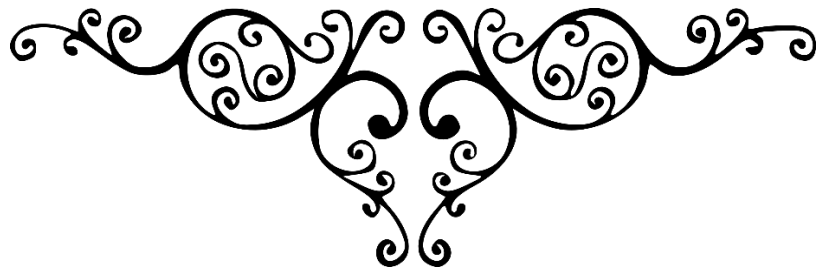


السلوك القيادي و الإداري لرؤساء
الأقسام العلمية وعلاقته بالرضا الوظيفي
للتدريسين

.....

أ.م.د. كاظم علي أحمد

جامعة تكريت - كلية التربية للعلوم الإنسانية - قسم العلوم التربوية





الملخص

السلوك القيادي الإداري لرؤساء الاقسام العلمية وعلاقة بالرضا الوظيفي للتدريسيين

يهدف البحث الحالي إلى بناء مقياس السلوك القيادي الإداري لرؤساء الاقسام العلمية وبناء مقياس الرضا الوظيفي لتدريسيين الاقسام العلمية كما يهدف البحث الى التعرف على مستوى السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية ومستوى الرضا المهني للتدريسيين والتعرف على العلاقة بينهما .

تكون مجمع البحث من (١٨٢٥) تدريسيا (٨٩٨) في الكليات الإنسانية و (٩١٧) تدريسي في الكليات العلمية واعتمد الباحث عينة طبقية عشوائية وكل الاتي عينه من كليات الجامعة بنسبة ٥٠٪ بلغت ١٠ كليات (٥) علمية (٥) انسانية وتم سحب عينه عشوائية من التدريسيين من عينة الكليات بلغت (١٢٠) وأعد الباحث أداتين الأولى مقياس السلوك القيادي والثانية مقياس رضا الوظيفي وتم استخراج الصدق والقوة التمييزية والثبات لهما وتوصل البحث إلى أن السلوك القيادي لرؤساء أقسام العلمية يتمتع بمستوى جيد وكذلك مستوى الرضا الوظيفي وهنالك علاقة إيجابية بين هذين المتغيرين .

Abstract

The leadership behavior of the heads of scientific departments and the relationship of job satisfaction of teachers

The current research aims at building a measure of the leadership behavior of the heads of the scientific departments and building the job satisfaction measure for the teachers of the scientific departments. The research aims to identify the level of leadership behavior of the heads of the scientific departments and the level of professional satisfaction of the teachers and the relationship between them.

The total research consists of (1825) teaching (898) in the humanities colleges and (917) teaching in the scientific colleges. The researcher adopted a random class sample and all the same colleges of the university with 50% (10) faculties (5) (120), the researcher makes two tools for the first measure of leadership behavior and the second measure of satisfaction of the job and was extracted honesty and strength of excellence and consistency for them

The research finds that the leadership behavior of the heads of scientific departments enjoy a good level and the same level of job satisfaction and there is a positive relationship between these two variables.

الفصل الأول

مشكلة البحث:

الجامعة مؤسسة علمية تربوية أوجدها المجتمع من أجل تحقيق أهداف وإن قوة تأثير شخصية الجامعة في المجتمع ناتجة من قوة تأثير شخصية كل من ينتسب إليها إضافة إلى جودة مخرجاتها على مستوى الخريجين، البحث العلمي خدمة المجتمع.

ونتيجةً للتطورات الحاصلة والوعي المجتمعي في الإقبال على الدراسات وبمختلف تخصصاتها كذلك فتح مجالات قبول الطلبة على مستوى الدراسات الأولية والدراسات العليا بمختلف القنوات أدى إلى زيادة أعداد الطلبة بالشكل الذي يفوق الطاقة الاستيعابية للكليات وأقسامها العلمية وهذا يؤدي إلى زيادة ضغوط العمل على مستوى رئاسة القسم العلمي في تنفيذ الادارية والعلمية والتربوية وكذلك يشكل ضغط على اعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون مهام علمية وتربوية وبحثية على مستوى الدراسات الاولية والعليا اضافة الى مسؤولية او عضوية اللجان على مستوى القسم العلمي او الكلية الأمر الذي يتطلب قيادة إدارية جامعية تمتلك صفات قيادية مؤثره وتعتمد نمط سلوكي قيادي بالشكل الذي يجعل حالة موازنة بين الجانب الكمي والنوعي ومن خلال تحفيز سلوك العاملين لإنجاز المهام المحددة باتجاه تحقيق الأهداف. وتبدو هنا مشكلة واضحة اذا ما اتسم سلوك رئيس القسم بالسلبية في علاقته مع الطلبة أو التدريسين وهذا ما يدعو إلى عدم الاطمئنان على مستقبل الطلبة من الناحيتين العلمية والمهنية والتربوية وذلك لكون رئيس القسم تدريسياً أولاً فضلاً عن مهامه الإدارية ثانياً.

اهمية البحث:-

إن منصب رئاسة القسم العلمي يعدّ عنصراً أساسياً في الإدارة الجامعية ويقوم بدور فاعل ومؤثر في المشاركة بمجمل أنشطة الكلية وتطويرها من خلال، خلق روح التعاون بين العاملين معه وتوفير الظروف الملائمة التي تساعد على نموه المهني والشخصي. (Owens, 1970: 136).

لذا فإن مهمة رئاسة الأقسام العلمية في الجامعة تعد من المهام الصعبة والمهمة في الوقت نفسه ومن خلال أهمية القسم تأتي أهمية المركز الذي يديره الشخص المناط اليه المسؤولية الإدارية والتربوية والعلمية.

لذا يجب أن يكون رئيس القسم العلمي إدارياً ناجحاً وأن يكون ذا قدرة ومهارة في ممارسة الوظائف الإدارية الأساسية كالتخطيط والتنسيق والمتابعة والتوجيه والإشراف الخ فضلاً عن المهام الأخرى الكثيرة وأن يكون إدارياً ناجحاً وكفوفاً بما تحمله مهنة الإدارة من جوانب علمية ومهنية وفنية لأن الإدارة معنية بتسيير الأمور وجعل النظام في القسم يسير بيسر وانتظام وخلف علاقات اجتماعية جيدة بين العاملين في القسم وهي من أولويات رئاسة القسم. (الناصر، ٢٠٠٤: ٥).

كما إن رئيس القسم صاحب أول دور قيادي وإداري في السلم الإداري الجامعي وهو في الموقع المباشر والمنفذ للأهداف التربوية والعلمية التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها وهو الوجه الإداري الأول أمام أعضاء الهيئات التدريسية وأمام الطلبة والمجتمع أيضاً لذا فإن سلوكه الإداري ينعكس بصورة مباشرة على أداء العاملين معه ومن الملاحظ وجود تباين في نوعية السلوك الإداري لرؤساء الأقسام ويظهر ذلك على لسان أعضاء الهيئة التدريسية بالرضى أو عدم الرضى والقناعة بسياساتهم في إدارة هذه الأقسام. (التميمي، ١٩٩٨: ٩).

حيث يبرز هنا الدور الكبير للسلوك الإداري الجيد الذي يجب أن يتسم به رئيس القسم وأن يكون قدوة يُقتدى بها في التدريس والبحث العلمي وقيادة القسم قيادة تربوية فاعلة، وتعدّ دراسة السلوك الإداري ضرورة إدارية لا غنى عنها لتحقيق أهداف القسم بأعلى درجة من الكفاية وتهدف أيضاً إلى فهم الأبعاد النفسية والسلوكية للإنسان بصفته موظف وكذلك باعتباره إنسان يحكم لقوانين وتعليمات وأعراف تنظم سلوكه إدارياً سواء كان يقوم بهذا العمل منفرداً أو عضواً في جماعة وإنّ فهم المؤثرات الإيجابية والسلبية على السلوك الإداري يسهم في تسخير تلك المعرفة والمعلومات بما فيه صالح العمل. (القريوتي، ١٩٩٧: ١٣).

ومن جهة أخرى فإن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس أثر فاعل ويتناسب تناسباً طردياً بمجممل الأنشطة والمهام التي يزاوها عضو هيئة التدريس في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح (رضا، ٢٠٠٣: ٥٤). ويؤكد العواملة (٢٠٠٤) على مجمل السلوكيات التي يقوم بها الموظف والمتضمنة جودة

بالرضا الوظيفي للتدريسين

الأداء وحسن التنفيذ والاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة (العوامل، ٢٠٠٤: ٦٦). كما توصلت دراسة جابر (١٩٨٨) إلى أن الفرد الذي يشعر بالرضا عن عمله يمتلك دافعية كبيرة وأداء أفضل (جابر، ١٩٩٨: ١٤١). كما أظهرت دراسة النعيمي (٢٠٠٠) أن هناك علاقة موجبة بين الرضا عن العمل والتوافق النفسي. (النعيمي، ٢٠٠٠: ٩٧).

ولهذا فإن الرضا الوظيفي يمنح الفرد الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة مما يؤثر بشكل إيجابي على مجمل الأنشطة ولفعاليات المعتمدة داخل منظمة العمل.

ومما سبق تتضح أهمية البحث الحالي من خلال:

- ١- أهمية موقع الجامعة باعتبارها قائد علمي تربوي في المجتمع.
- ٢- أهمية مخرجات الجامعة في خدمة المجتمع والتنمية الشاملة.
- ٣- أهمية موقع رئاسة القسم العلمي في قيادة وإدارة مجمل الأنشطة العلمية والتربوية.
- ٤- أهمية السلوك القيادي لرئاسة القسم العلمي في تفعيل سلوك الآخرين باتجاه تحقيق الأهداف بالارتكاز على مستوى الرضا الوظيفي للتدريسين.
- ٥- أهمية الرضا الوظيفي للتدريسين وما يصاحبه من مشاعر محفزة لممارسة مجمل الأنشطة العلمية والتربوية.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- بناء مقياس السلوك القيادي الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة تكريت.
- ٢- بناء مقياس الرضا الوظيفي لتدريسين الأقسام العلمية بجامعة تكريت.
- ٣- التعرف على مستوى السلوك القيادي الإداري لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة تكريت.
- ٤- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لتدريسي الأقسام العلمية بجامعة تكريت.

٥- التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية والرضا الوظيفي لتدريسي الأقسام العلمية بجامعة تكريت.

٦- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لتدريسين الأقسام العلمية تبعاً لمتغير جنس الكلية (علمي-إنساني).

٧- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى العلاقة بين السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية تبعاً لمتغير جنس الكلية (علمي-إنساني).

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بتدريسي الأقسام العلمية في كليات جامعة تكريت للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

تحديد المصطلحات:

أولاً: -السلوك القيادي: عرفه كل من: -

١- زهران: دور اجتماعي تربوي يقوم به المرء في أثناء تفاعله مع جماعة الطلاب وتسمم بالقدرة على التأثير في العاملين وتوجيه سلوكهم لتحقيق الأهداف التربوية. (زهران، ١٩٨٤: ٣٢).

٢- (Hersry): هو جملة من السلوك والإجراءات التي تؤثر في نشاطات الأفراد العاملين في المؤسسة لتحقيق الأهداف المنشودة في ظروف معينة (Hersry، 1985، 112، p).

٣- القصيمي: جزء من شخصية القائد ومساعدته للسلطة الرسمية التي تستخدم التأثير في سلوك المرؤوسين. (القصيمي، ١٩٩٣: ١٩٣).

٤- الأسدي وإبراهيم: بأنه اندفاع الأفراد العاملين في موقف عمل بطريقة تدفعهم للتعاون للحصول على أكبر قدر ممكن من الإنجاز مع تلبية احتياجاتهم الاقتصادية والنفسية (الأسدي وإبراهيم، ٢٠٠٣: ١٨٣).

بالرضا الوظيفي للتدريسين

التعريف الإجرائي: هو السلوك الذي يعتمد عليه رئيس القسم العلمي في أثناء أداء مهامه العلمية والتربوية الإدارية والمتمثل بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس السلوك القيادي الذي أعده الباحث لهذا الغرض.

ثانياً: الرضا الوظيفي: عرفه كل من: -

- ١- **كابلن Kaplan-1984:** هو حصيلة العوامل المختلفة المتصلة بالعمل التي من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راغباً فيه مقبلاً عليه في بدء يومه بدون تذمر (Kaplan-1984).
 - ٢- **الشجاع ١٩٩١:** مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات الفرد نحو أبعاد مهمة مثل المؤسسة والإشراف المباشر والمكافآت المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفة وليس من الضروري أن تكون جميع هذه الاتجاهات في آن واحد إيجابية أو غير إيجابية. (الشجاع، ١٩٩١: ٢٤٠).
 - ٣- **الخزرجي ٢٠٠٢:** حالة نفسية شعورية لدى المعلم اتجاه مهنته التعليم تجعله راضياً عنها نتيجة شعوره باحترام العاملين معه من تلاميذ وزملاء وإداريين وتقديرهم لجهوده وأولياء الأمور وأفراد المجتمع لمهنته والشعور بأنها توفر له مجالا لتحقيق طموحاته المادية والمعنوية. (الخزرجي، ٢٠٠٢: ص ١٥).
- التعريف الإجرائي:** هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب عند إجابته على فقرات مقياس الرضا المهني الذي أعده الباحث لهذا الغرض.

الفصل الثاني

خلفية نظرية ودراسات سابقة

السلوك القيادي الإداري:

إن الأسلوب القيادي أمر حاكم للنجاح من أجل الاستجابة لعالم سريع التغير مع القدرة على مواجهة التحديات وهنا لابد أن تُميز بين الإداري والقائد الإداري، ذلك لأن الإداري يمتلك القدرة مهارة واحدة إلا وهي المهارة الإدارية وما يتعلق بها من إنجازات مكتبية، أما القائد الإداري فإنه يمتلك نوعين من المهارات الأولى مهارة إدارية، أما الثانية فهي المهارة القيادية، أي القدرة على التأثير في الآخرين وتحفيزهم باتجاه تحقيق الأهداف ومن خلال سلوك قيادي يركز على شخصية قيادية مؤثرة، ومن هنا فإن القيادة تعني عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط بتحفيزهم على العمل، أما القيادة الإدارية فإنها نوع متخصص من أنواع القيادات تستهدف كافة الأساليب الإدارية والتأثير في سلوك الأفراد بما يكفل تحقيق الهدف، وبهذا فإن السلوك القيادي الإداري هو السلوك الذي يعتمد عليه المدير والذي يراه المرؤوسون أثناء العمل في ظل ظروف اعتيادية من أجل التأثير عليهم في تحقيق أهداف المنظمة.

وقد تعددت الأنماط القيادية واختلفت بين رواد الفكر الإداري (النمط الديمقراطي، التسلطي، التسيبي (الحر) وقامت العديد من الدراسات لتوضيح الأنماط المتميزة للقادة الإداريين منها دراسات أوهايو ودراسات ميشيغان كما قام كل من بلاك وموثون بتحديد الأبعاد القيادية (المهتم بالعمل، المهتم بالمرؤوسين) فقد يكون سلوك القائد الإداري مهتم بأحد البعدين، وعلى الرغم من كل هذا يرى الباحث أن أفضل سلوك قيادي إداري هو السلوك هو السلوك الذي ينجم مع معطيات الموقف ومع مستوى نضج المرؤوسين باتجاه تحقيق الأهداف وباقل كلفة ومن خلال خلف حالة موازنة بين أهداف المنظمة وأهداف المرؤوسين وإشباع حاجاتهم الأمر الذي يؤدي إلى الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية.

بالرضا الوظيفي للتدريسيين

إن موضوع السلوك الإداري يعدّ من أهم الموضوعات التي تواجه الإداريين الأكاديميين ولذلك نال الاهتمام منذ القدم وعلى مختلف التخصصات الإدارية ونوع التنظيمات والمستويات.

إن التطورات الحديثة ونمو المؤسسات واتساع نشاطها أظهر حاجة ملحة لدراسة وتنمية السلوك الإداري ويرى (ديفز) بأن ولادة السلوك الإداري تعود إلى بداية نشأة الظاهرة الإدارية والتي تعود بدورها إلى بداية نشأة الإنسان ككائن عاقب وإداري بطبعه فتصرفاته وسلوكه كإنسان وعلاقته من الناس والبيئة من حوله تعد تصرفات وسلوكيات ذات طبيعة إدارية طالما إنه يستعمل عقله فيها ويوازياها مع المتغيرات التي يعيشها ويواجهها في حياته (ديفز، ١٩٧٤: ١٢).

ويعد هربرت سايمون من الكتاب والبحاثين الأوائل في موضوع السلوك الإداري والذي بذل جهداً علمياً خاصاً بهذا الموضوع وذلك في عام ١٩٧٤ إذ وضع كتابه المعروف (السلوك الإداري) إذ يقول بأن اتخاذ القرارات والعمليات الإدارية هو جوهر العمليات الإدارية مما يستدعي أن نتفهم الحالات النفسية والمنطقية التي تحكم العمل الإنساني (القريوتي، ٢٠٠١: ١٣-١٤).

إلا أنّ نشأة الاهتمام بالسلوك الإداري في المنظمات الإدارية تعدّ نشأة حديثة ويمكن إعادة جذورها إلى (روبرت روين) الذي كان يملك مصنعاً في عام ١٨٠٠ وعمل على عكس البيئة الصناعية حوله حيث رفض استخدام الأحداث في العمل وعلم العمال النظافة وحسن السلوك وعمل على تحسين ظروف العمل (ديفز، ١٩٧٤: ١٢). يعد موضوع الاهتمام بالسلوك الإداري والعملية الإدارية متأخر نوعاً ما نسبة إلى بدايته الحقيقية وقد يعود ذلك إلى عدة أسباب موضوعية ودقيقة. إن الإجابة الموضوعية والدقيقة عن سبب الاهتمام بالسلوك الإداري وبدايته الحقيقية تؤكد أن ذلك لم يكن بمجرد مصادفة وإنما هو إنتاج عوامل تاريخية وموضوعية متشابكة ومتلاحقة ولا سيما العوامل المتعلقة بأنماط الإنتاج ووسائله وتأثيرها على أنماط السلوك أو علاقات الإنتاج في المنظمات أو المؤسسات التي تشكلت عبر مراحل التاريخ الإنساني (العساف، ١٩٩٩: ٤٣٠).

مفهوم السلوك الإداري:

تشير المصادر إلى أن هناك بعض التدخلات في المفاهيم أو العبارات التي تتعلق بمفهوم السلوك الإداري حيث يرتبط مفهوم السلوك الإداري بمفهوم السلوك التنظيمي أو السلوك في المنظمات الإدارية والسلوك القيادي والسلوك الإنساني.

إن السلوك الإداري هو سلوك الأفراد في المنظمات الإدارية أو السلوك في الحياة الإدارية وإن السلوك بصورة عامة هو السلوك للأفراد في الحياة العامة أي السلوك الإنساني.

أما السلوك في المنظمات فهو سلوك الفرد في المنظمات المختلفة كسلوك سياسي في المنطقة السياسية والسلوك الاجتماعي كتعبير عن الحياة الاجتماعية ومن هذا المنطلق يفضل أن تستخدم كلمة سلوك إداري كتعبير عن سلوك الأفراد إدارياً رؤساء أو مرؤوسين في المؤسسات أو المنظمات.

أن استعمال مصطلح (السلوك الإداري) ويقصد بذلك السلوك في المنظمات الإدارية أو سلوك العاملين في الأجهزة الإدارية للمنظمات المختلفة مع تفضيل استعمال مصطلح (السلوك الإداري) بمعنى إنه تعبير عن سلوك في الحياة الإدارية (العساف، ١٩٩٩: ٣٧).

أن مفهوم السلوك الإداري يتكون من مفردتين الأولى هي السلوك والثانية هي إداري إذ يمكن تعريف السلوك بصورة عامة (أي فعل أو رد فعل أو قول أو تفكير أو مشاعر يقوم أو يشعر بها الإنسان أثناء تعامله مع الآخرين) (المدهون والجزائري، ١٩٩٥: ٦١٧).

وكلمة إداري تدل على كلما يتصل بالإدارة والواقع الإداري والفكر الإداري والنشاط الإداري.

ويتألف السلوك الإداري من ثلاث أبعاد أساسية يتوقف عليها نجاح المنظمة هي:

١- البعد الفني: ويتعلق بكيفية أداء وتنفيذ العمل بطريقة صحيحة وفاعلة.

٢- البعد المفاهيمي: ويتعلق بمعرفة المدراء بجوانب النظرية للعملية الإدارية.



٣- **البعد الإنساني:** ويتعلق بعملية فهم المدراء بكيفية التعامل مع الأفراد داخل المنظمة وتحفيز هؤلاء الأفراد بطريقة تحقيق مصلحة المنظمة والفرد.

وإن غياب أي بعد من هذه الأبعاد الثلاثة يؤدي إلى فشل المنظمة في تحقيق أهدافها (مصلح، ٢٠١٠: ٥٧).

نظريات القيادة

لقد أسفرت نتائج الأبحاث التي أجريت حول ظاهرة القيادة عن عدة نظريات منها:

١- نظرية الرجل العظيم the great man theory

تعد هذه النظرية من أقدم النظريات وتقوم على أساس فكرة أن القادة يولدون وأن أبناء القادة قادة يمتلكون سمات قيادية فطرية.

٢- نظرية السمات The Trait Theory

التي تركز على مجموعة الخصائص والصفات التي تميز القادة عن غيرهم كالطول والقوة والحيوية والطلاقة وسعة الأفق (نشوان ص ٢٧)

٣- النظرية الموقفية Rsituationl Theory

التي تقوم على افتراض أن أي قائد لا يمكن أن يظهر كقائد إلا إذا هيأت له البيئة المحيطة ظروف موازية لاستخدام مهاراته وتحقيق تطلعاته .

٤- النظرية التفاعلية The interaction Theory

قامت على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادى بها النظريات الأخرى التي سبقتها وأعطت أهمية كبيرة لإدراك القائد لنفسه وإدراك الآخرين له وإدراك القائد للآخرين بمعنى أن هذه النظرية تدور حول مالة

التفاعل والتكامل للمتغيرات الرئيسية في القيادة من قائد ومرؤوسين فضلاً عن المواقف وان قيادة عملية تفاعل اجتماعي (العدلوني، ٣١).

الرضا الوظيفي :

إن من أهم المشكلات التي يمكن أن تسبب تحدياً للعملية الإدارية والقيادية هي مشكلة العلاقات الإنسانية وما يصاحبها من انخفاض الروح المعنوية ويلعب الرضا المهني دوراً بارزاً في دعم العلاقات الإنسانية بالاتجاه الذي يعزز الروح المعنوية للأفراد.

إن المشكلة الحقيقية هي ليس مشكلة الحصول على العمل بل مدى توافق الفرد مع ذلك العمل الرضا المهني يتحقق من خلال حصول الفرد على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضى ميوله وطموحه الأمر الذي يؤدي إلى الاستمرار والاستقرار.

مظاهر الرضا الوظيفي :

- ١- الرضا عن العمل ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل وما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يعشر بالأمن والارتياح والمشاعر الإيجابية التي تتعلق بجوانب بيئة العمل.
- ٢- الإرضاء في العمل وهو كل ما يعبر عن مدى كفاءة الموظف وإنتاجيته وأهليته بالمستوى الذي يقدره بها زملاؤه ومسؤولية كذلك الانضباط واتباع قواعد وضوابط سير العمل.

طرق تحقيق الرضا الوظيفي :

- ١- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- ٢- تقوية علاقة الموظف بمنظمته من خلال دراسة مشكلاته والعمل على حلها.
- ٣- خلق انسجام بين الموظف وعمله من خلال توفير بيئة مناسبة للعمل وتقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وزملاءه. (القاسم، ٢٠٠١: ٤٢).

بالرضا الوظيفي للتدريسيين

أما الغني (٢٠٠١) فقد أشار إلى النتائج التي تترتب عند الشعور بالرضا الوظيفي من عدمه:

أولاً: -النتائج المترتبة عند الشعور بالرضا الوظيفي منها:

١. تحسين الأداء وجودته.
٢. الإبداع.
٣. تطوير العمل وتقديم المقترحات.
٤. الاتجاه الإيجابي لمنظمة العمل.
٥. المشاركة الفاعلة في مجمل الأنشطة والبرامج. (الغني، ٢٠٠١: ٣٣٥).

ثانياً: -النتائج المترتبة على عدم الشعور بالرضا الوظيفي منها:

١. الغياب وما يترتب عليه من نتائج سلبية على الإنتاج.
٢. العمل من خلال الاستقلالات أو النقل الأمر الذي يؤدي إلى فقدان بعض الأشخاص ذوي الخبرة. (حسن، ٢٠٠١: ١٧٥).
٣. قلة الإبداع وعدم المشاركة الفاعلة في مجمل الأنشطة.
٤. العزلة الاجتماعية والانطواء.

وبهذا فأن الشعور المرتفع بالرضا الوظيفي يعزز الإنجاز الشخصي ويولد الدافعية ويزيد الثقة بالنفس ويقلل حالات الفشل.

الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي :

١. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة الغياب.
٢. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الأفراد.
٣. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للأفراد يؤدي إلى قلة حوادث العمل.

٤. أثبتت العديد من الدراسات علاقة الرضا الوظيفي بالاحترق النفسي فقد أشارت دراسة كل من (صالح، ١٩٩٤) ودراسة (الخزرجي، ٢٠٠٢) إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي. (صالح، ١٩٩٤: ١٠٠) (الخزرجي، ٢٠٠٢: ٨٩).

دراسات سابقة

أولاً: -دراسات ذات علاقة بالسلوك القيادي الإداري:

١- دراسة الشلول ١٩٨٥ (أنماط السلوك الإداري عند مديري الدوائر الأكاديمية وبعض عوامل الرضى عن العمل كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك) هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط السلوك الإداري السائد بين مديري الدوائر الأكاديمية وعلاقته بين هذه الأنماط السلوكية وبعض عوامل الرضا عن العمل الجامعي، تكونت عينه البحث التدريسيين الذين يحملون شهادة الدكتوراه ومضى أكثر من ستين على خدمتهم الوظيفية الفعلية وبلغ عدد أفراد العينة (١٦٩)، استخدم الباحث مقياس وصف سلوك القائد الإداري ومقياس الرضا عن العمل بعد القيام بإجراءات التأكد من الصدق وثبات المقياس، استخدم الباحث الوسائل الإحصائية المناسبة للبحث كمعادلة بيرسون واختبار (T. Test)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن النمط السائد في هذه الدوائر الأكاديمية هو عالي المبادئ في وضع اطار للعمل وعال في الاعتبارية (الشلول، ١٩٨٥)

٢- دراسة الشريدة (٢٠٠٠) (أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة أربد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين) كان من بين أهدافها التعرف على أنماط السلوك القيادي لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة أربد من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة البحث من (٨٧٥) معلماً ومعلمة طبقت عليهم أداتان الأولى لوصف السلوك القيادي اشتملت على ثلاثة أبعاد: (العمل، السلطة، والاعتبارية) والثانية مقياس الرضا الوظيفي. عولجت البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي والاختبار التائي واختبار ايزمن كولز للمقارنات البعدية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أبرزها شيوع ثمانية أنماط للسلوك القيادي كان أكثرها تكرار النمط

بالرضا الوظيفي للتدريسين

المعتمد على نحو كبير على كل من العمل، السلطة، الاعتبارية واقلها تكراراً النمط المعتمد على السلطة على نحو أكبر من العمل والاعتبارية (الشريدة، ٢٠٠٠: ٦١-٨٢).

٣- دراسة ستراك والشناق (٢٠٠٤) (أنماط القيادة لمديري المدارس الثانوية المهنية الحكومية في الأردن من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي) كان من بين أهدافها التعرف إلى النمط القيادي الذي يمارسه مديرو ومديرات المدارس الثانوية المهنية في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية كما يراه معلمو تلك المدارس. فضلاً عن معرفة ما إذا كام هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الذي يمارسه مديرو ومديرات المدارس الثانوية المهنية في كلا البعدين (العمل والعلاقات الإنسانية) ودرجة رضا المعلمين الوظيفي، تكونت عينة البحث من (٤٥٩) معلماً ومعلمة بواقع (٣٠٤) معلمين (١٥٧) معلمة. طبق عليهم استبيان مكونات من ثلاثة أقسام يشتمل القسم الأول على معلومات للمستجيبين من حيث الجنس والمؤهل العلمي للمعلم والخبرة واشتمل القسم الثاني على استبانة وصف النمط القيادي وله مجالات بعد العمل وبعد العلاقات الإنسانية أما القسم الثالث فقد اشتمل على أداة لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين وبعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لعينة واحدة والاختبار التائي لعينتين مترابطتين وتحليل التباين تبين أن الأنماط القيادية السائدة بين مديري ومديرات المدارس الثانوية المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات هي المهتمة ببعدي (العمل ، العلاقات الإنسانية) مع اهتمام اكبر في مجال العمل وأيضاً تبين أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الأنماط القيادية في بعدي (العمل العلاقات الإنسانية) والرضا الوظيفي(ستراك والشناق : ٢٠٠٤ ، ص ٢-٤٢).

ثانياً: -دراسات ذات علاقة بالرضا الوظيفي:

١- دراسة كارليو (Carlo ١٩٨٩) (الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع) أجريت الدراسة في ولايتي لوس أنجلوس وكاليفورنيا/ الولايات المتحدة الأمريكية وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس في الكليات في ضوء عدد من المتغيرات، شملت عينة الدراسة (٤٣٩) تدريسياً تم اختبارهم بصورة عشوائية من كليات المجتمع من هاتين الولايتين

وقامت الباحثة باستخدام استبيان للرضا الوظيفي وبعد أن تمت معالجة تحليل البيانات التي تم الحصول عليها أظهرت الدراسة النتائج الآتية: -

- ١- إن الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف العمر والجنس والحالة الاجتماعية.
- ٢- كان التدريسيون راضين عن عدد وساعات التدريس والإدارة ولكنهم غير راضين عن قابليتهم الأكاديمية (Carlco, 1989. p: 58).

٢- دراسة القيسي ١٩٩٧ (مستوى الرضا الوظيفي (الإداري) وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الإعدادية في محافظة بغداد). أجريت الدراسة في العراق وهدفت إلى الإجابة عن الاسئلة الآتية: -

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الإعدادية في محافظة بغداد
- ٢- هل توجد فروق معنوية بين درجات المستجيبين على مقياس الرضا الوظيفي تعزي الى كل من متغيرات البحث المستقلة و(العمر، الخدمة الإدارية، نوع المؤهل، عدد المدرسين، عدد الطلبة، الجنس) لدى كل من المديرين والمديرات؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية بين كل متغيرات البحث المذكور أعلاه لدى كل من المديرين والمديرات؟

وقد تكونت عينة البحث من (٧٦) مديراً ومديرة مدرسة إعدادية للبنين والبنات ممن شغل وظيفة المدير أو المديرية لمدرسة إعدادية ممن لا تقل عن سنتين. وتكون المقياس من جزئين الأول يحتوي على المعلومات العامة للوظيفة والذاتية والتي ستشكل متغيرات البحث المستقلة وتعليقات الإجابة وبعض الملاحظات والجزء التالي يحتوي على الفقرات المعبرة عن موضوع البحث المستوجب قياسه، وقد تم استعمال الوسائل الإحصائية هي (تحليل التباين، مصفوفة الارتباط، اختبار شيفه، التكرارات، النسب المئوية).

- ٣- دراسة ايفانس وجونز (Evans & Johnson، 1990) (العلاقة بين السلوك القيادي للمديرين ورضا العمل للمعلمين وضغط العمل) وكان من بين فرضياتها ليس هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين إدراك المعلمين للسلوك القيادي للمديرين ورضا المعلمين عن العمل كما انه ليس هناك دلالة معنوية بين

بالرضا الوظيفي للتدريسيين

إدراك المعلمين للسلوك القيادي للمديرين وضغط العمل لدى المعلمين، وطبقت عليهم استبانة مكونة من أربعة أجزاء. شمل الجزء الأول معلومات عامة عن المعلمين مثل العمر والخبرة الدراسية فيما تكون الجزء الثاني من (١٧) فقرة تقيس الرضا عن الرضا عن العمل، أما الجزء الثالث فقد اشتمل على استبانة تقيس ضغط العمل مكون من (١٥) فقرة فيما شمل الجزء الرابع على مقياس السلوك القيادي المكون من (١٠) فقرات ولغرض تقييم الرضا عن العمل وضغط العمل وإدراك المعلمين للسلوك القيادي لمديرهم. تم تحليل البيانات باستخدام معامل الارتباط والانحراف المعياري، تمخضت النتائج عن أن السلوك القيادي للمديرين كان ذا دلالة معنوية مرتبط بالرضا عن العمل وضغط العمل للمعلم، إذ تبين أن المعلمين الذين لديهم مديرين يهتمون بالعمل على نحو عال، أو بالعلاقات الإنسانية على نحو عال، سيتعرضون لضغط عمل واطئ في الأداء ورضا عال في العمل (p 7-11: Evans & Johnson، 1990)

الفصل الثالث

إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية البحث والإجراءات التي اعتمدها الباحث من حيث تحديد ووصف مجتمع البحث وعينة والأدوات المعتمدة للحصول على البيانات مع الوسائل الإحصائية الملائمة للتعامل مع البيانات وكالاتي: -

أولاً: - منهجية البحث: Method Research-

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لملائمة الأهداف البحث الحالي خاصة إن هذا المنهج يسعى إلى تحديد الظاهرة المدروسة وعلى حقيقتها دون التأثير فيها (الزف، ٢٠٠٦: ٦٤).

ثانياً: - مجتمع البحث Method Population

مجتمع البحث هو المجموع الكلي للعناصر التي يسعى الباحث إعمام النتائج ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة (عودة: ١٩٨٨، ص ١٥٩)، يتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي الأقسام العلمية بكليات جامعة تكريت البالغ عددهم (١٨٢٥) تدريسياً موزعون على (١٩) كلية منهم (٨٩٨) تدريسياً في (٩) كليات إنسانية و(٩١٧) تدريسياً في (١٠) كليات علمية. تم استبعاد كليتي التربية / طوز وكلية التربية الأساسية شرقاقل لبعدها موقعها الجغرافي. وذلك لان عدد كليات جامعة تكريت (٢١) كلية.



جدول (١)

مجتمع البحث

التسلسل	اسم الكلية	عدد التدريسين
الكليات الإنسانية		
١.	كلية التربية للبنات	١٥٥
٢.	كلية التربية للعلوم الإنسانية	٢٧٤
٣.	كلية التربية للعلوم الصرفة	١٢٤
٤.	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	٣٨
٥.	كلية الآداب	١٤٢
٦.	كلية العلوم الإسلامية	٦١
٧.	كلية الحقوق	٦٣
٨.	كلية الإدارة والاقتصاد	١٠١
٩.	كلية العلوم السياسية	٤٠
المجموع		٨٩٨
الكليات العلمية		
١.	كلية الطب	١٦٣
٢.	كلية طب الأسنان	٥٨
٣.	كلية الطب البيطري	٧١
٤.	كلية التمريض	٥
٥.	كلية الهندسة	١٨٧

٢٤	كلية هندسة النفط والمعادن	٦.
١٥٢	كلية العلوم	٧.
٣٢	كلية الصيدلة	٨.
١٨٣	كلية الزراعة	٩.
٥٢	كلية الحاسوب والرياضيات	١٠.
٩١٧	المجموع	
١٨٢٥	المجموع الكلي	

عينة البحث: -Research sample:

وهي جزء ممثل للمجتمع الأصلي ومن أجل إعطاء النتائج الناتجة من بيانات العينة على المجتمع الأصلي لابد أن تعتمد الأساس والخطوات العملية الدقيقة في اختيارها ذلك لأنه كلما كانت عينة البحث ممثلة بدقة للمجتمع الأصلي المأخوذ منه كان إمكانية إعطاء النتائج على ذلك المجتمع بدقة (التميمي، ٢٠٠٩: ٩٩). اعتمد الباحث عينة طبقية عشوائية وكالاتي:

أولاً: -عينة كليات:

أ- اعتمد الباحث عينة عشوائية من كليات الجامعة العلمية والإنسانية ونسبة ٥٠٪ وبهذا أصبح عدد عينة الكليات (١٠) كليات (٥) إنسانية و (٥) علمية.

ب- اعتمد الباحث عينة عشوائية من تدريسي الجامعة ونسبة (١٠٪) وبهذا فقد بلغت عينة التدريسين (١٢٠) تدريسي منهم (٦٩) تدريسي في الكليات الإنسانية و (٥١) تدريسي في الكليات العلمية.

جدول (٢)

عينة البحث

العدد	اسم الكلية	التسلسل
الكليات الإنسانية		
٢٧	كلية التربية للعلوم الإنسانية	١.
١٢	كلية العلوم الإسلامية	٢.
١٤	كلية الآداب	٣.
٦	كلية الحقوق	٤.
١٠	كلية الإدارة والاقتصاد	٥.
٦٩	المجموع	
الكليات العلمية		
٦	كلية طب الأسنان	١
٧	كلية الطب البيطري	٢
١٨	كلية هندسة النفط والمعادن	٣
١٥	كلية العلوم	٤
٥	كلية الحاسوب والرياضيات	٥
٥١	المجموع	
١٢٠	المجموع الكلي	

ثالثاً: -أدوات البحث:

من أجل تحقيق البحث تطلب الأمر بناء أداتين الأولى لقياس مستوى السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية أما الأداة الثانية فهي لقياس مستوى الرضا الوظيفي للتدريسين.

الأداة الأولى: -مقياس السلوك القيادي

تم بناء أداة تتصف بالصدق والثبات وقد اعتمد الباحث في ذلك على منطلقات واعتبارات أساسية في بناء المقاييس وكذلك الخطوات الإجرائية، اعتمد الباحث أسلوب التقرير اللفظي المتدرج للإجابة وفق طريقة "ليكرت" وذلك لتمييز هذا الأسلوب بالموضوعية وسهولة التطبيق والتصحيح (علام، ٢٠٠٠: ٣٦). أما من ناحية الخطوات الإجرائية العلمية فقد حدد الباحث عينة البناء من أساتذة الجامعة كما تم تحديد وتعريف مفهوم السلوك القيادي بأنه ذلك السلوك المؤثر المحفز للآخرين باتجاه تحقيق الأهداف والمركّز على شخصية قيادية مؤثرة.

إعداد فقرات المقياس:

أعد الباحث فقرات المقياس من خلال اطلاعه على دراسات وأدبيات سابقة ومجموعة من المقاييس وبهذا فقد أصبحت الصيغة الأولية للمقياس مكونة من (٤٢) فقرة اعتمد الباحث في صياغتها الدقة والوضوح والابتعاد عن المرغوبة الاجتماعية ووضع أمام كل فقره متدرج إجابات خماسي.

صدق المقياس:

تحقق صدق القياس من خلال عرض الأداة على عينة من الخبراء والمحكمين بلغت ١٩ خبيراً من ذوي الاختصاصات التربوية لبيان رأيهم في مدى صلاحية الفقرات من عدم صلاحيتها في التعرف على مستوى السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية مع إجراء بعض التعديلات أو الإضافة أو الحذف إن استوجب الأمر وضوء

بالرضا الوظيفي للتدريسيين

آرائهم وجمع الآراء وباستخدام "مربع كاي" لكل فقرة تم حذف (٢) فقرة لعدم حصولها على نسبة اتفاق عالية وبهذا فقد أصبحت الأداة تحتوي على (٤٠) فقرة.

جدول (٣)

نتائج مربع كاي لآراء الخبراء

مستوى الدالة	قيمة كاي	غير الموافقون		الموافقون		تسلسلها	مجموع الفقرات
		النسبة	تكرار	النسبة	تكرار		
دالة	١٩	—	—	%١٠٠	١٩	١-٢-٣-٦-٨-١٠-١١-١٣-١٤- ١٦-١٧-٢٤-٢٥-٣١-٣٤-٣٥- ٣٨	١٧
دالة	١٥,٢ ١	%٥	١	%٩٥	١٨	٤-٧-١٢-١٥-١٨-٢١-٢٣-٢٦- ٢٧-٣٦-٣٩-٤٠	١٢
دالة	١١,٨ ٤	%١٠	٢	%٩٠	١٧	١٩-٢٠-٢٢-٢٩-٣٠-٣٥-٣٧- ٤١	٨
دالة	٨,٨٩	%٦	٣	%٨٤	١٦	٣٢-٣٣-٤٢	٣
غير دالة	٢,٥٧	%٣٢	٦	%٦٨	١٣	٥-٩	٢

تصحيح المقياس:

استخدم الباحث التدرج الخماسي لمقياس السلوك القيادي حيث تعطى الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) للبدائل (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

التحليل الإحصائي لفقرات مقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية من التدريسين بلغت (٢٠٠) تدريسياً وبعد جمع البيانات من خلال تصحيح المقياس قام الباحث بترتيب درجات إجابات عينة البحث تنازلي من اعلى درجة الى اقل درجة وتم فرز (٢٧٪) من الاستمارات التي حصلت على درجات عليا و (٢٧٪) من الاستمارات التي حصلت على درجات دنيا وتم استخراج القوة التمييزية بأسلوبين وهما:-

١ - أسلوب المجموعتين المتطرفتين: استخدام الباحث الاختبار التائي لموازنة متوسط درجات المجموعة التي حصلت على اعلى درجات (المجموعة العليا) بمتوسط درجات المجموعة التي حصلت على اقل درجات (المجموعة الدنيا) لفقرات المقياس البالغة (٤٠) فقرة. وأظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس ذات قيمة تمييزية ومقبولة إذ تراوحت القيمة التائية المحسوبة بين (٧, ٢ - ٩, ٩) درجة.

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات المقياس

رقم الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	رقم الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	رقم الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	رقم الفقرة	القيمة التائية المحسوبة
١	٥,٤١	١١	٩,٩٥	٢١	٣,٨٤	٣١	٨,٩٦
٢	٤,٥٢	١٢	٦,٣٩	٢٢	٥,٨١	٣٢	٧,١٤
٣	٦,٩٧	١٣	٥,٢٦	٢٣	٦,٢١	٣٣	٧,٥١
٤	٢,٩٢	١٤	٦,٥١	٢٤	٦,٤٥	٣٤	٥,٢١
٥	٤,٥٢	١٥	٤,٥١	٢٥	٦,٧٥	٣٥	٥,٥٤
٦	٤,٨٦	١٦	٥,٠٣	٢٦	٦,٣٢	٣٦	٣,٣١
٧	٢,٧٣	١٧	٦,٩٨	٢٧	٦,٨٧	٣٧	٧,٧٠
٨	٦,٣٢	١٨	٦,٤٦	٢٨	٦,٣٦	٣٨	٤,٣٤
٩	٥,٥٢	١٩	٦,٣٢	٢٩	٥,٣٤	٣٩	٧,٣٢
١٠	٨,٢٠	٢٠	٧,٠٣	٣٠	٦,٦٥	٤٠	٥,٧٦

علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

اعتمد الباحث معامل ارتباط بيرسون للتعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وبعد معالجة الإحصائية بالاستعانة ببرنامج (SPSS) تبين أن معاملات الارتباط لجميع الفقرات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٢٣) - (٠,٧٧)

جدول (٥)

معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
٠,٦٢	٣١	٠,٤٨	٢١	٠,٦٥	١١	٠,٦٠	١
٠,٥٠	٣٢	٠,٥٦	٢٢	٧٣.	١٢	٠,٥٢	٢
٠,٤٠	٣٣	٠,٦٦	٢٣	٠,٥٥	١٣	٠,٢٨	٣
٠,٤٦	٣٤	٠,٦٤	٢٤	٠,٦٧	١٤	٠,٢٣	٤
٠,٥١	٣٥	٠,٧١	٢٥	٠,٥٨	١٥	٠,٥٩	٥
٠,٢٤	٣٦	٠,٧	٢٦	٠,٦٥	١٦	٠,٥٨	٦
٠,٤٧	٣٧	٠,٧٧	٢٧	٠,٦٤	١٧	٠,٥٢	٧
٠,٤١	٣٨	٠,٦	٢٨	٠,٧٣	١٨	٠,٥٩	٨
٠,٦٢	٣٩	٠,٦١	٢٩	٠,٦٢	١٩	٠,٦٤	٩
٠,٥٤	٤٠	٠,٣٤	٣٠	٠,٦٨	٢٠	٠,٦١	١٠

بالرضا الوظيفي للتدريسين

درجة المقياس: بعد أن أصبحت جميع فقرات المقياس مميزه والبالغة (٤٠) فقرة فإن أعلى درجة للمقياس (٢٠٠) درجة لتمثل أعلى مستوى للسلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية. وأقل درجة للمقياس (٤٠) درجة لتمثل أدنى مستوى للسلوك القيادي وبهذا فإن درجة المتوسط الغرضي (١٢٠) درجة ذلك لان درجات بدائل المقياس متدرجة (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

الأداة الثانية: مقياس الرضا الوظيفي :

من أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحث بإعداد مقياس التوافق الوظيفي من خلال الاطلاع على دراسات وأدبيات سابقة المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي إذ تم صياغة (٣٤) فقرة. وقد استخدم أسلوب ليكون التدرج في إعداد بدائل المقياس لأنها توفر فرصة أكبر للمستجيب (الطبري، ١٩٩٧ : ١٤٥). إذ تم وضع خمسة بدائل للإجابة هي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) وتكون درجات تصحيحها (١، ٢، ٣، ٤، ٥).

صدق الأداة:

الصدق الظاهري يعد المظهر العام للمقياس من حيث وضع الفقرات وأسلوب صياغتها ومناسبتها للمقياس وان عرض الأداة على مجموعة من الخبراء يعد صدقاً ظاهرياً (العزاوي، ٢٠١٤ : ٩٤). حيث تم عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين من اختصاصات العلوم التربوية النفسية لبيان رأيهم في مدى مناسبة الفقرات من عدم مناسبتها لمقياس مستوى الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس. مع إجراء بعض التعديلات أو إضافة أو الحذف أن استوجب الأمر كذلك مدى مناسبة الإجابة، وقد اعتمد الباحث نسبة اتفاق ٨٠٪ لإقرار الفقرات، كما تحذف الفقرة التي لا يوافق عليها أكثر من ٢٠٪ من المحكمين وفي ضوء أداء تم حساب القوة التمييزية للفقرات، من اجل التحقق من حساب القوة التمييزية للفقرات واستبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٢٠٠) تدريسياً على ادنى الدرجات لتمثل المجموعة الدنيا وكذلك سحب (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات لتمثل المجموعة العليا،

وبهذا فقد بلغ عدد استثمارات المجموعة الدنيا (٥٤) استثماراً وكذلك استثمار المجموعة العليا وبهذا فقد أصبح مجموع الاستثمارات (١٠٨) استثماراً، وباستخدام الاختبار التائي (T.test) ليتبين مستقلين أفرزت النتائج أن جمع فقرات الأداة صالحة وتمتلك القدرة التمييزية من خلال درجة القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٦, ١٠).

جدول (٦)

درجات تمييز فقرات مقياس الرضا لوظيفي

رقم الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية
١.	٧,٠٥			
٢.	٥,٣٧			
٣.	٦,٨٩			
٤.	٧,١١			
٥.	٧,١٩			
٦.	٦,٩٠			
٧.	٥,٦٣			
٨.	٥,٣٣			
٩.	٤,٣٥			
١٠.	٥,٢٥			
١١.	٥,٣٢			
١٢.	٣,٠٨			
١٣.	٨,٠٢			



بالرضا الوظيفي للتدريسيين

١,٩٨	٠,٠٥	١٠٦	٨,٥٢	.١٤
			٩,٧٤	.١٥
			٩,١٨	.١٦
			٧,١٦	.١٧
			٤,٠٢	.١٨
			٥,٣٤	.١٩
			٧,٩١	.٢٠
			٥,٩١	.٢١
			٦,٨٢	.٢٢
			٧,٥١	.٢٣
			٩,٧٤	.٢٤
			٦,٦٤	.٢٥
			٧,١٩	.٢٦
			٧,٥١	.٢٧
			٦,٠٢	.٢٨
			٨,٦٢	.٢٩
			٩,٩٠	.٣٠

الثبت:

تم استخراج معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار الذي يتطلب تطبيق الاختبار على عينة ثم إعادة التطبيق على نفس العينة بعد مرور أسبوعين ويتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون ومن اجل تحقيق ذلك قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة بلغت (٢٠) تدريسياً وبعد مرور (١٥) يوم ثم إعادة التطبيق على العينة ذاتها، و تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني فبلغ عامل الارتباط (٠,٨٢) وهو معامل ثبات جيد

الفصل الرابع

سيتم عرض النتائج وفقاً للأهداف التي يسعى البحث الوصول اليها وكما يأتي:-

١ - الهدف الأول: -التعرف على مستوى السلوك القيادي لدى رؤساء الأقسام العلمية:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات أفراد عينة البحث على مقياس السلوك القيادي بلغ (١٤٠, ٣٦) درجة وبانحراف معياري قدره (٩, ٩٩) درجة وعند مقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الغرضي لمقياس السلوك القيادي البالغ (١٢٠) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (١٥٣, ٨٨) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠٥) ودرجة حرية (١١٩).

جدول (٧)

الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستوى

السلوك القيادي لدى رؤساء الأقسام العلمية

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
١٢٠	١٤٠,٣٦	٩,٩٩	١٢٠	١٥٣,٨٨	١,٩٨٠	١١٩	داله

وتشير النتيجة أعلاه إلى وجود فرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لصالح المتوسط الحسابي فان ذلك يدل على أن مستوى السلوك القيادي لدى رؤساء الأقسام العلمية بمستوى جيد وتفسير ذلك يعود إلى الدقة في الأساليب والإجراءات المعتمدة من قبل إدارة الجامعة في اختيار وتكليف التدريسين بمهام رئاسة القسم العلمي إضافة إلى الدورات المتعددة في المجال التربوي والتي يقيمها مركز التطوير والتعليم المستمر ومن جهة فان ارتفاع المستوى المعيشي أدى إلى تذليل بعض الصعوبات المعيشية الأمر الذي انعكس وبشكل إيجابي على السلوك المعتمد.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى السلوك القيادي الإداري لرؤساء الأقسام العلمية وفقا لمتغير تخصص الكلية (علمي، إنساني).

أظهرت النتائج أن متوسط عينة رؤساء الأقسام في الكليات العلمية (١٣٩,٣٣) وانحراف معياري (١٠,٤٥) بينما كان المتوسط الحسابي لعينة رؤساء الأقسام العلمية في الكليات الإنسانية (١٤١,١٣) وانحراف معياري (٩,٦٤٤) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مترابطتين ظهر أن القيمة الثانية المحسوبة (٠,٩٧٤) اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٨٠) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) وبهذا فان الوسط الحسابي لعينة الكليات الإنسانية اعلى بقليل عن الوسط الحسابي لعينة الكليات العلمية مما يدل على وجود فرق ضعيف في السلوك القيادي الإنساني والعلمي تبعاً لتخصص الكلية (علمي، إنساني).

جدول (٧)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على مستوى السلوك القيادي الإداري لرؤساء الأقسام العلمية وفقا لمتغير تخصص الكلية (علمي، إنساني).

الفئة	العينة	الوسط الحسابي	انحراف معياري	الوسط الفرضي	القيمة الثانية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
علمي	٥١	١٣٩,٣٣	١٠,٤٥٣	١٢٠	٠,٩٧٤	١,٩٨٠	٠,٠٥
إنساني	٦٩	١٤٦,١٣	٩,٦٤٤	١٢٠			

ويفسر الباحث ذلك من خلال ما ورد من تفسير في الهدف الأول من حيث الاختيار والإعداد يشمل على

التخصصين (العلمي، والإنساني).

٣-الهدف الثالث: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط درجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي (١٠٦,٣٨) درجة بانحراف معياري (٧,٥٣٣) درجة، وباستخدام الاختبار الثاني لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط النظري لمقياس الرضا المهني البالغ (٩٠) درجة يتبين أن القيمة التائية المحسوبة (١٥٤,٦٩٨) درجة وهي دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٩) درجة مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون برضا وظيفي وبمستوى جيد.

جدول (٨)

الاختبار الثاني لعينه واحده للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
١٢٠	١٠٦,٣٨	٧,٥٣٣	٩٠	١٥٤,٦٩٨	١,٩٨٠	١١٩	دالة

الهدف الرابع: التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير تخصص الكلية (علمي، إنساني).

أظهرت النتائج إلى أن متوسط عينة الكليات الإنسانية بلغ (١٣, ١٤١) وانحراف معياري (٩, ٦٤٤)، بينما كان متوسط عينة الكليات العلمية (١٣٩,٣٣) وانحراف معياري بلغ (١٠,٤٥٣) وباستخدام الاختبار النهائي لعينتين مترابطتين، ظهر أن القيمة التائية المحسوبة (٢,٩٣١) أكبر من القيمة الجدولية (١,٩٨٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١١٨) ومن خلال ملاحظة الوسط الحسابي للعينتين تبين أن الوسط

الحسابي لعينة الكليات الإنسانية اعلى بقليل من الوسط الحسابي لعينة الكليات العلمية. وهذا يدل على أن السلوك القيادي لرؤساء الأقسام في الكليات الإنسانية والسلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية في الكليات العلمية وهذا يدل على أن السلوك القيادي في الكليات الإنسانية بمستوى متقارب والذي أكدته نتائج الهدف الأول والثاني والثالث.

جدول (٩)

الاختبار التائي الفرق بين متوسط درجات أفراد العينة وفقا لمتغير تخصص الكلية

الفئة	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
كليات إنسانية	٦٩	١٤١,١٣	٩,٦٤٤	١٢٠	١,٩٣١	١,٩٨٠	دالة
كليات علمية	٥١	١٣٩,٣٣	١٠,٤٥٣	١٢٠			

الهدف الخامس: التعرف على مستوى العلاقة بين السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين المتغيرين وأشارت النتيجة إلى أن مستوى العلاقة جيدة بين السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.



جدول (١٠)

درجات معامل الارتباط

المقياس	الوسط الفرضي		الوسط الحسابي		معامل الارتباط
	علمية	إنسانية	علمية	إنسانية	
السلوك القيادي	١٢٠		١٥١,٤٥	١٤٤,٦٢٣	٠,٨٤
الرضا المهني	٩٠		١٠٧,٩٠	١٢٥,٧٨	

ويفسر الباحث ذلك أن للسلوك القيادي الإداري علاقة مباشرة مع مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء

هيئة التدريس ويتأثر بنوع السلوك المعتمد.

المصادر

- ١ - أبو حطب، فؤاد وآخرون (١٩٨٧): التقويم والقياس النفسي، ط ٣ مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٢ - أبو النيل، محمد السيد (١٩٨٧): الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، ط ٥، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- ٣ - النجمي، نهاد (١٩٩٨): نمط السلوك الإداري لرؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعة المستنصرية، رسالة ماجستير (غير منشورة) الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- ٤ - جايد، زيد عبد الكريم (١٩٩٨): الصحة النفسية والرضا المهني وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية.
- ٥ - النجمي، محمود كاظم (٢٠٠٠): كيف تكتب بحثاً، دار الكتب والوثائق، بغداد.
- ٦ - حسن، رواية (٢٠٠١): السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة.
- ٧ - الخزرجي، أسماء شاكر (٢٠٠٢): الاحتراق النفسي لدى معلمي الدراسة الابتدائية وعلاقتها بالرضا النفسي، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد.
- ٨ - دمع، مجيد وآخرون (١٩٧٦): الإدارة التربوية أساسها النظري ومجالاتها العلمية، مطبعة جامعة بغداد، العراق.
- ٩ - ديفز (١٩٧٤): السلوك الإنساني في العمل، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ١٠ - رضا، حاتم (٢٠٠٣): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك بن عبد العزيز، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ١١ - الرزق، احمد عيسى (٢٠٠٦): علم النفس، ط ١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

بالرضا الوظيفي للتدريسين

- ١٢ - سمارة عزيز وآخرون (١٩٨٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر، بيروت، لبنان.
- ١٣ - ستراك، رياض وآخرون (٢٠٠٤): الأنماط القيادية لمديرية المدارس الثانوية في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسات في الإدارة التربوية، ط١، دار النشر، عمان.
- ١٤ - الأسدي، سعيد وآخرون (٢٠٠٣): الإشراف التربوي، ط١، عمان، الأردن.
- ١٥ - الشلول، أنور (١٩٨٥): أنماط السلوك الإداري لمديرية الدوائر الأكاديمية وعلاقتها ببعض عوامل الرضا عن العمل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد.
- ١٦ - الشلول، أنور (١٩٩٩): الرضا الوظيفي لدى القيادات الأردنية في الجامعات الحكومية والعوامل المؤثرة فيها، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، عمان الأردن.
- ١٧ - الشريد، حسام (٢٠٠١): الأنماط السلوكية لدى مديرية المدارس الأساسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، اتحاد الجامعات العربية، العدد ٣٧، عمان، الأردن.
- ١٨ - الشماع، خليل حسن (١٩٩١): مبادئ الإدارة والأعمال، ط٢، مطبعة الخلود، بغداد.
- ١٩ - صالح، مهدي (١٩٩٤): الاحتراف النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير (غير منشورة) الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- ٢٠ - الطويل، هاني (٢٠٠٠): التقييم والمساندة لمدخل في إدارة النظم الهيئية اللبنانية للعلوم التربوية لبنان، بيروت.
- ٢١ - علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته، دار الفكر العربي، القاهرة
- ٢٢ - العساف، عبد المعطي (١٩٩٩): السلوك الإداري التنظيمي، مؤسسة الوراق للنشر، عمان الأردن.

- ٢٣ - العمايرة، محمد (٢٠٠٢): مبادئ الإدارة المدرسية، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن.
- ٢٤ - عرفه، احمد (٢٠٠٢): الإدارة وتحديات العولمة
- ٢٥ - عوده، احمد سليمان وآخرون (١٩٩٨): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم النفسية والإنسانية، دار الفكر للنشر، عمان الأردن.
- ٢٦ - العوالمة: نائل (٢٠٠٤): الأداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية الأداء والعولمة، دراسات العلوم الإنسانية، مجلد ٣١، العدد ٤.
- ٢٧ - الفني، أشرف (٢٠٠١): علم النفس الصناعي، أسس تطبيقاته، المكتب الجامعي، الإسكندرية.
- ٢٨ - القاسم، بديع (٢٠٠١): علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، الأردن.
- ٢٩ - الترتوري، محمد (١٩٩٧): السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية، ط ٢، عمان، الأردن.
- ٣٠ - الترتوري، محمد (٢٠٠١): السلوك التنظيمي، مكتبة الشرق، عمان، الأردن.
- ٣١ - التنظيمي محمد (١٩٩٣): أثر العوامل الشخصية والتنظيمية، على القيادات الإدارية رسالة ماجستير غير (منشورة) - جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٣٢ - القيسي، هناء محمود (١٩٩٧): الرضا الوظيفي الإداري وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية لمديري ومديرات المدارس الثانوية، أطروحة دكتوراه غير (منشورة) جامعة بغداد، كلية التربية.
- ٣٣ - المهني محمد (١٩٨٤): الإدارة الجامعية، ط ١، مطبعة الرسالة، الكويت.
- ٣٤ - المرهون، موسى (١٩٩٥): تحصيل السلوك التنظيمي، المركز القومي للخدمات الطلابية، ط ١، عمان، الأردن.



بالرضا الوظيفي للتدريسيين

- ٣٥- مصلح، محمد (٢٠١٠): السلوك الإداري لمديري المدارس الإعدادية في ضوء نظرية بين YX وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية.
- ٣٦- النعيمي، هادي صالح (٢٠٠٠): رضا المرشد التربوي عن عمله وعلاقته بالتوافق النفسي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة المستنصرية، كلية التربية.
- ٣٧- الناصر علاء (٢٠٠٢): السلوك القيادي لرؤساء الأقسام العلمية وعلاقته بالروح المعنوية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بغداد، كلية التربية ابن الهيثم.
- ٣٨- نصر، نعيم (١٩٨٧): القيادة في الإدارة العربية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن.
- ٣٩- نشوان، يعقوب (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٤٠- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٩٨٩): قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٨، دار الحرية للطباعة، جمهورية العراق، بغداد.
- 41- Clareo، ANITA ، 1989 ، Job satis tactionn mony Angelesco Munity college district D.A.L vol.o.No.IP،58 .
- 42- Hersey ، panda ، Blanchard . K.H.1985 michael goold & An drew Campbell ، Designing Effective Organizations ، U.S.A Jossey ، Bass ، 2002، P238 .
- 43- Kaphan ، O.J. Ehegclopdia of roctional cudleahce M.pnilos pirc Libarary . 1984 .
- 44- Owens ، Robert ، 1970 organizationd Behavior in school – prentico- Hall ، New York



- 45- Sihaun Gregson & Frank Livesey ، organizations management ، London ،
British library cataloguing in publication ،1993 ،P101 .
- 46- Terence – Jackson،organizational Behaviors in international Management ،
London Batter worth- Heinemann ،1993 ، P294 .