

## The Impact of the Work Environment and Services on the Degree of Job Satisfaction of Faculty Members

### A field Study at Nile Valley University – Sudan (2021 – 2022 AD)

Dr. Omer Mustafa Ali Osman

University College of Duba | Tabuk University | KSA

Received:  
08/03/2023

Revised:  
19/03/2023

Accepted:  
18/06/2023

Published:  
30/10/2023

\* Corresponding author:  
[dr.omermustafa@gmail.com](mailto:dr.omermustafa@gmail.com)  
[m](https://orcid.org/0000-0001-9142-1000)

**Citation:** Osman, O. M. (2023). The Impact of the Work Environment and Services on the Degree of Job Satisfaction of Faculty Members A field Study at Nile Valley University – Sudan (2021 – 2022 AD). *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 7(10S), 88–101. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R080323>

2023 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** The study dealt with the degree of job satisfaction of faculty members at Nile Valley University about the work environment and the services provided to them by the university administration. The study aimed to identify the impact of work environment and services on the degree of job satisfaction of faculty members at Nile Valley University. The study used a questionnaire which distributed to 50 of the study sample, the researcher used the analytical descriptive method. A number of results were reached, the most important of which is. The university administration allows employees sufficient flexibility and job description for each job title, university administration. It allows workers the freedom to express their ideas and suggestions. Based on the results of the study, recommendations were made, the most important of which is that the university administration should provide a suitable place for the nature of work and provide a healthy environment for work. The university administration must provide the opportunity for employees to participate in planning and decision-making.

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction, Faculty Members, Nile Valley University.

### أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بجامعة وادي النيل – السودان (2021م - 2022م)

الدكتور / عمر مصطفى علي عثمان

الكلية الجامعية بضباء | جامعة تبوك | المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** تناولت الدراسة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل عن بيئة العمل والخدمات التي تقدم لهم من قبل إدارة الجامعة، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع 50 استبانة على عينة الدراسة وقد تم الحصول على 50 استبانة أي بنسبة 100% توصل إلى عدد من النتائج من أهمها: أن إدارة الجامعة تتيح للعاملين المرونة الكافية والوصف الوظيفي لكل مسعى وظيفي، إدارة الجامعة تتيح للعاملين الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم. وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم توصيات أهمها على إدارة الجامعة توفير المكان المناسب لطبيعة العمل وتوفير بيئة صحية للعمل. يجب على إدارة الجامعة إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار.

**الكلمات المفتاحية:** بيئة العمل، الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة وادي النيل.

**مقدمة:**

أن الرضا الوظيفي يعتبر موضوعاً مهماً لكل من يعمل في المنظمات، ويعد من أكثر المتغيرات تكراراً في بحوث السلوك التنظيمي. إن المفهوم التقليدي للرضا هو شعور العامل إزاء وظيفته، ولا يعتمد الرضا على طبيعة المهمة فحسب، بل توقعات العامل من وظيفته. ويعتبر الرضا الوظيفي من وجهة نظر الكثيرين المتغير الأكثر شيوعاً الذي تم بحثه في السلوك التنظيمي، وهو مجموعة من العواطف والمعتقدات التي لدى الناس عن وظائفهم الحالية. (رفش، الربيعي 2015)

بيئة العمل: وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الجمالية داخل نطاق العمل وهو ايضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والأوامر المختصة بالموظفين والعملية الوظيفية، وهي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر واكيد ، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى . وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في اداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال اسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشرها. (عكر 2020)

**أهمية البحث:**

أهمية هذه الدراسة يمكن حصرها في جانبين:  
أولاً: الأهمية النظرية وهي أهمية الموضوع الذي سوف نناقشه وهو أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، حيث يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل المهمة في التأثير على جودة الخدمة في المؤسسة.

ثانياً: الأهمية العملية والتطبيقية للدراسة ، تتركز في المساهمة في التعرف على عوامل البيئة والخدمات التي تؤثر على درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات، والعمل على معالجتها والاهتمام بها.

**مشكلة البحث:**

تهدم الكثير من الإدارات الجامعية الجانب المعنوي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بمدى تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مما يؤثر سلباً على معنويات العضو وبالتالي يؤثر على الأداء والإنتاجية.  
وهناك العديد من الدراسات التي أوصت بدراسة الرضا الوظيفي كما جاء في دراسة إشراقه زين العابدين مجذوب والتي بعنوان دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية-السودان والتي كانت توصيتها "التوصية بإجراء دراسات وبحوث لاحقة في مجال الرضا الوظيفي تتناول مختلف العناصر والعوامل المحفزة والتي قد تحقق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات المختلفة". (مجذوب وآخرون . 2020م)

**تساؤلات البحث:**

طرح الباحث عدد من الأسئلة يتم الإجابة عليها من خلال نتائج وتوصيات البحث بعد تحليل البيانات المجمعة من مجتمع البحث وهذه التساؤلات تتمثل في:

- 1- هل هناك رضا وظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل؟
- 2- ما هو دور الخدمات المقدمة وبيئة العمل في تحقيق الإشباع للحاجات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل ومدى تحقيق رضاهم؟

**أهداف البحث:**

هدف هذا البحث إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل عن الخدمات التي تقدم لهم من قبل وزارة التعليم العالي. وذلك من خلال دراسة الأهداف التفصيلية الآتية:

1. دراسة مدى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل.
2. دراسة دور الخدمات في تحقيق الرضا أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الادارية بجامعة وادي النيل
3. وضع أساس نظري وتطبيقي للبحوث المستقبلية حول الرضا الوظيفي، وعلاقته بالخدمات المقدمة.
4. تقديم مقترحات وتوصيات تساعد الإدارة بجامعة وادي النيل والمؤسسات بالتعليم العالي وغيرهما من المؤسسات ذات الصلة على تحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي، في ضوء النتائج التي ستوصل إليها الدراسة.

## فرضيات البحث:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة وادي النيل بالسودان والخدمات المقدمة لهم من وزارة التعليم العالي.

## منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة بصورة أساسية على المنهج الوصفي التحليلي الذي من خلاله يمكن وصف وتحليل أنماط درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وتحديد أهم العوامل التي تؤثر على بيئة العمل، حيث اعتمد الباحث على استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في تحديد الأساليب الإحصائية اللازمة للتحليل للدراسة (التوزيع التكراري، المتوسط، الارتباط). كما تم استخدام اختبار مربع كاي ومعامل الانحدار لتحديد معنوية فرضية الدراسة من عدمها وتستخدم الدراسة أيضاً المنهج التاريخي لتتبع السياسات الإدارية المتعلقة بالعملين عبر فترات زمنية متعددة.

## أدوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات من خلال مصدرين:

أولاً: المصادر الثانوية: المراجع، الدراسات السابقة، الكتب، المقالات، أطروحات الدكتوراه التي تناولت الموضوعات المشابهة، الانترنت والنسخ الإلكترونية الموجودة على صفحاته.

ثانياً: المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية تم اللجوء إلى المصادر الميدانية وهي مصادر مباشرة وتشمل الوحدات الأصلية التي تستقصى منها المعلومات بصفة مباشرة حيث تم تقديم الاستبيانات لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل - ولاية نهر النيل - السودان جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة.

## حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تناول أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على جامعة وادي النيل.
- الحدود الزمانية: غطت الدراسة الحالة خلال العام 2022

## الدراسات السابقة:

1- دراسة: (منى مرسل، 2019م)

هدفت الدراسة إلى دراسة أثر الأجور على رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتقانة، تم جمع البيانات من خلال استبانة الدراسة التي تم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (51.75%) من أفراد العينة غير موافقين بشدة على أن الأجر الذي يعطي لم يتناسب مع العبء الوظيفي، هذا وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها أن على إدارة الجامعة العمل على مراجعة الرواتب التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس حتى تتناسب مع العبء الوظيفي الملحق على عاتقهم.

2- دراسة: (عادل محمد، 2016م) :

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين بعض المتغيرات وهي (الأجر، فرص الترقية، الظروف المادية للعمل)، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط بليبيا، توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من المتغيرات (فرص الترقية، الأجر، ظروف العمل المادية)، إضافة إلى ذلك وفيما يتعلق بالفروق النوعية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للعوامل الديموغرافية (لجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الدخل الشهري).

3- دراسة: (سمية احمد عوض، 2008م)

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي وذلك لأهمية الأجور وتأثيرها على التوازن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن الأجور التي تمنح للعاملين بالقطاع الحكومي لا تكفي حاجاتهم، هجرة الكوادر المؤهلة لأصحاب التخصصات النادرة إلى الدول المجاورة بسبب ضعف الأجور في هذا القطاع، مستوى معيشة العاملين في القطاع الحكومي تعتبر حد الكفاف وخاصة الفئة من غير حملة الشهادات، أن الأجور في هذا القطاع لا تتناسب والجهد المبذول لأداء العمل.

## 4- دراسة: (مليكان، 2012م)

هدفت الدراسة إلى تعرّف مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار. أظهرت النتائج المتعلقة بمجالات الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار أن مستوى الرضا الكلي كان بدرجة متوسطة، وإن مستوى الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار في مجال العلاقات الإنسانية قد حمل على المرتبة الأولى، بينما جاء مجال الرضا عن ظروف وبيئة العمل في المرتبة الثانية، في حين جاء مجال الرضا عن الاستقرار الوظيفي في المرتبة الثالثة، وجاء مجال الرضا عن الراتب والحوافز في المرتبة الرابعة، بينما جاء مجال الرضا عن الترقيات في المرتبة الخامسة والأخيرة. وفي ضوء النتائج توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: إشراك الموظفين في عملية صنع القرارات، وإجراء تقييم شامل لنظام الحوافز والمكافآت بوزارة التربية والتعليم. وصرف الترقيات للموظفين في الفترة المحددة لهم وعدم تأخيرها. وإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

## 5- دراسة: (علي الخليفة، 2016م)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسة تقييم الأداء على الرضا الوظيفي بالقطاع المصرفي بمدينة بورتسودان. وافترضت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة تقييم الأداء والرضا الوظيفي، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكافأة الأداء والرضا الوظيفي، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة لتحقيق أهدافها وفرضياتها. ولقد أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من (100) مستجيب من الموظفين العاملين بالقطاع المصرفي بمدينة بورتسودان أن هناك علاقة طردية قوية بين ممارسة تقييم الأداء والرضا الوظيفي وأن هناك علاقة طردية بين مكافأة الأداء والرضا الوظيفي

## 6- دراسة: (وثام عباس، 2018م)

هدف البحث لبيان مدى تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين من خلال جمع البيانات بالمنهج البياني الوصفي وتم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد في التحليل الإحصائي. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي على مستوي علاقات المجاملة، أن كلما ازدادت ضغوط العمل زاد الرضا الوظيفي، توجد هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي، كلما زادت ضغوط العمل زاد الرضا الوظيفي لا توجد علاقة إيجابية معنوية بين الأجور والمكافآت والرضا الوظيفي ولا توجد علاقة إيجابية معنوية بين عبء العمل والرضا الوظيفي. أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة: المزيد من البحوث في ضغوط العمل وعن مدى أهميتها في الرضا الوظيفي وفي دولاب العمل، الاهتمام بالتعامل الجيد مع الموظفين وخصوصا الوظائف الدنيا لأنه يؤثر كثير على إزالة ضغوط لعمال، الأجور والمرتبات والمكافآت تؤثر كثير على الحفاظ على مستوى ضغوط العمل، زيادة الاهتمام بالتعليم وتقديم دورات عمل في المؤسسات الحكومية. واهتمام بتطبيق محتوى هذه الدورات في سير العمل، تحسين بيئة العمل بالشكل الذي يمكن الفرد من أداء عمله في سهولة ويسر ويجعله أقل عرضة للمخاطر والأضرار.

## 7- دراسة: (غيداء الريح، 2018م)

هدف هذا البحث للتعرف على الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني في مدارس الجودة أساس. ولتحقيق الهدف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية: أن مستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعاً لدى مجتمع الدراسة. وجود دلالة إحصائية في مستوى تحسين أداء مجتمع الدراسة، توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مجتمع الدراسة، لا توجد علاقة ارتباط لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مجتمع الدراسة تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، بينما توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني تعزى لمتغير التدريب. ومن نتائج البحث توصى الباحثة بالتوصيات التالية: العمل على تحسين مناخ العمل في المدارس بشكل عام. التركيز على تحسين العلاقة بين الزملاء في المدرسة وزملاء المهنة على مستوى المحلية من أجل تبادل الخبرات. التركيز على تدريب المعلمين بصورة منتظمة وتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة، بما في ذلك أتركبيري في ارتفاع مستوى الأداء. استخدام طرق وإجراءات موضوعية وعلمية في تقييم المعلمين والمعلمات من ناحية مهنية.

## 8- دراسة: (يوسف، محمد الرشيد الشيخ، 2017م)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في سلطة الطيران المدني في ولاية الخرطوم ومعرفة مدى رضا العاملين، وكذلك معرفة العلاقة بين نظم الحوافز المطبقة على العاملين في منشآت ذلك القطاع. وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بسلطة الطيران المدني في ولاية الخرطوم. توصلت الدراسة لعدد من النتائج المهمة، فقد وجد أن الحوافز المادية تقدم غالباً للعاملين ببيئة الطيران المدني أما الحوافز المعنوية فتقدم لهم أحياناً. أفراد عينة الدراسة راضون عن بيئة العمل إلى حد ما وأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الرضا الوظيفي. اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية بصورة عامة، وضرورة الاهتمام بصفة خاصة بتلك الأنواع من

الحوافز التي حصلت على رتب متدنية في الاستبانة كالقروض والسلفيات، والترشيح للدورات الداخلية والخارجية، وامتنياز نقل الموظف إلى وظيفة أفضل، وعدالة فرص الترقى. كذلك توصى الدراسة بأن يتم تقديم الحوافز على حسب المسؤوليات والواجبات التي يقوم بها العاملين بسلطة الطيران المدني.

9- دراسة: (أبوسموره، 2014م)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية متمثلة في القيم التنظيمية ونظام الحوافز ونظم المعلومات، والقيادة الإدارية والهيكل التنظيمي كأبعاد للمتغير مستقل، على الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، وأداء العاملين كمتغير تابع. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف وتحليل الثقافة التنظيمية وكذلك أدوات المقابلة والملاحظة. وقد تناولت الدراسة الميدانية العاملين بقطاع مؤسسات التعليم العالي العاملة بولاية الخرطوم من أكاديميين وإداريين، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وكذلك أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة على أداء العاملين، ومن خلال استخدام وسيلة المقابلة والملاحظة توصلت الدراسة إلى أن الحوافز التي ينالها العاملين بقطاع التعليم العالي ضعيفة جداً وغير مجدية وهي محصورة في نطاق ضيق لا تتماشى مع الأداء. كذلك يلاحظ تسرب العاملين المؤهلين وذوي الخبرات في مجال تقانة المعلومات بالجامعات للعمل خارج البلاد. بالإضافة إلى عدم توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة والاتصالات، كما أن مفهوم نظم المعلومات غير معروف بصورة كافية لدى العاملين بالتعليم العالي، وأيضاً البنية التحتية لا تتناسب مع الأعداد الكبيرة للطلاب والطالبات حيث إن القاعات والوسائل التعليمية لا تتسع لهذه الأعداد المتزايدة، ومن النتائج المهمة التي توصل إليها الباحث تدني الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي، ومن ذلك ضعف التدريب بكل أوجهه المختلفة. بناءً على النتائج أعلاه فقد تم طرح العديد من التوصيات على النحو التالي: ضرورة أن يكون لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي معرفة بأنواع الثقافة التنظيمية السائدة في مؤسساتهم وتحديد مدى تأثيرها على أداء العاملين وضرورة الاهتمام بها، والاهتمام بالوسائل التعليمية الحديثة، مراجعة أسباب هجرة الكوادر المؤهلة لخارج البلاد، الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين، وكذلك مراجعة البنية التحتية.

#### مقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات:

تتفق الدراسات السابقة مع هذه الدراسة في أهمية دراسة الرضا الوظيفي وتأثره وتأثيره بكثير من العوامل والمتغيرات في بيئة منظمات الأعمال، كما أنها أوصت بالاهتمام بالجوانب المعنوية للعاملين لتحقيق الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الانتاجية وتحقيق أهداف المنظمة، كما أوصت الدراسات السابقة والدراسة الحالية بالاهتمام ببيئة العمل لتحقيق الرضا الوظيفي وأوصت بعض الدراسات بأنه توجد علاقة ارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المبني لدى مجتمع الدراسة التي أجريت فيه، وأوضحته دراسة (عادل محمد، 2016) بوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من المتغيرات (فرص الترقية، الأجر، ظروف العمل المادية) مما سبق يجب على الإدارات في المؤسسات الحكومية ومنظمات الأعمال الاهتمام بالجانب البيئي الذي يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين

من خلال أدبيات هذه الدراسة تم تناول الموضوعات ذات الصلة بعنوان الدراسة والمتمثل في النظريات في الإدارة التي تناولت الرضا الوظيفي ومفهوم الرضا الوظيفي وأهميته بالنسبة للموظفين والأداء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي وشمل تعريف الأداء الوظيفي، العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

#### مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته بالنسبة للموظفين:

أولاً: النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي:

كثيرة من النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته منها التالي:

- 1- نظرية الإدارة العلمية: حيث وضعت على يد روادها تاييلور (Taylor) و فيبر (Feber) و فايول (Fayol)، واهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل، لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ورغم ذلك لم تستطيع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية، فهي فقط للدوافع المادية. (Manceil Angus, Joseph, (1993))
- 2- نظرية العاملين: هذه النظرية قام بوضعها هرزبرج (Harzberg) بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد " هرزبرج " أن هناك مجموعتان من العوامل:

الأولى: عوامل مرتبطة بالموظف أو العامل نفسه: وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا لأعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم، وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

الثانية: عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل: وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وحصرياً في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة، أو الإدارة، أو الإشراف، أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه ورؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل. شكري، (1991م)

3- نظرية عدالة العائد: فروم (Vroom) يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه.

قام آدمز (1963) بالبحث في نظرية عدالة العائد، وقد اعتبر أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها، حيث يقدم الموظف جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها، من هذه المؤسسة، فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة، وبين معدل عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المؤسسة، فإذا ما تساوى المعدلان، شعر عندها بالرضا عن العمل، وإذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره، فإنه يشعر بالظلم، مما يؤثر على أدائه الوظيفي ويزداد تغيبه عن العمل، وإذا وجد عمل آخر سترك عمله الحالي. النجار، ص 15 (1993م)

### ثانياً: الأداء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي

#### تعريف الأداء الوظيفي:

أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء. كما أن الرضا الوظيفي ليس مهماً، للموظفين فقط، وإنما لأصحاب المصالح أيضاً لأنه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل دوران العمل. والمستوى العالي من الرضا الوظيفي يؤكد فعالية المنظمة ورفاهية الموظفين، بينما بالمقابل؛ تتحمل المنظمة تكاليف باهظة في حال واجهت انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بين موظفيها. ويؤثر الرضا الوظيفي على رغبة الأفراد في مشاركة ما لديهم من المهارات، والمعارف، والخبرات مع الآخرين. وقد وجد الباحثون أن زيادة الرضا الوظيفي للفرد يزيد من مشاركة المعرفة، والذي بدوره يؤدي إلى أداء أفضل. (محمد، 2014) و(حريم، 2010).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق أنني راضي في وظيفتي. محمد الصبري، (2117 م)

أوضح السامرائي بأن الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حالياً، وقد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصوره الفرد الذي يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو العمل إيجابية وكان راضياً عن عمله والعكس صحيح. السامرائي، (2013)

يعتبر الأداء الوظيفي عنصراً من عناصر الإنتاجية، وهو يختص بالجانب الإنساني، ويتم تحديد الإنتاجية تبعاً لعدة أبعاد متداخلة وهي: عودة (1992م)

- 1- العمل الذي يؤديه العامل، ومدى تفهمه لدوره واختصاصه، ومدى إتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة عبر المشرف المباشر له.
- 2- الإنجاز الذي يحققه العامل ومدى توافقه مع المعايير ومستويات الجودة.
- 3- سلوك العامل في وظيفته من حيث اهتمامه بالعمل وأدوات العمل وشعوره بالانتماء لمكان العمل، وتطوره المهني وإتقانه.
- 4- سلوك العامل مع زملائه ورؤسائه ومدى تعاونه مع روح الفريق.
- 5- الحالة النفسية التي يوجد عليها العامل من حيث الرغبة في العمل وإتقانه عمله والسعي لتطوير نفسه.
- 6- طرق التحسين والتطوير التي يمكن أن يوفرها العامل في عمله، وبالتالي انعكاسها على تربيته.

### العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي:

- تعددت واختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وفيما يلي عرض لبعض هذه الآراء:
1. الأداء الوظيفي يتبع الرضا الوظيفي: أي أنه كلما ارتفع مستوى الرضا لدى العاملين، كلما ارتفع مستوى الأداء الوظيفي، فهناك علاقة طردية بين طرفين الأول مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الأداء. المنصوري (1970 م)

2. الرضا يتبع الأداء: أي أنه كلما كان مستوى الأداء جيداً كلما شعر العامل برضا عن العمل، بالتالي حسب هذا الرأي فإن الرضا الوظيفي ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء الوظيفي على أساس أن الأداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه عن العمل. المنصوري، (1970م)
3. المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء: بني هذا الرأي على أساس المناخ التنظيمي باعتباره العامل الوسيط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، فقد اعتبر المناخ التنظيمي بأنه العاكس للانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية فيها، على أساس أن العاملين يعتبروا الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، بالتالي فإنه كلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وهذا سينعكس إيجابياً على أدائهم، ومن ثم يمكن القول أن المناخ التنظيمي هو عامل وسيط يربط بين الرضا الوظيفي والأداء. كامل (1990م)

### الدراسة الميدانية:

يتناول هذا الجزء وصفاً لمنهج باعتبارها من المحاور الأساسية في المرتكز الأساسي لمخرجات الدراسة من الناحية التطبيقية وكذلك تعتبر كأداة في عملية جمع البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي ومن ثم التوصل للنتائج وتفسيرها وتقديم بعض التوصيات، كما تضمن هذا الجزء وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل الدراسة.

### مجتمع الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف هو أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل، البالغ عددهم (250) وقد تم استخدام أسلوب المعاينة والتي من خلاله يتم جمع البيانات باستخدام عدد محدود من مفردات الإطار (أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة وادي النيل) ثم تعميم نتائج الدراسة على جميع مفردات المجتمع، حيث تم توزيع 50 استبانة على عينة الدراسة وقد تم استرداد (50) استبانة صالحة للتحليل أي بنسبة 100%.  
حجم العينة :- يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين بجامعة وادي النيل بالسودان حيث بلغ عددهم 250 عامل، وتم تحديد حجم العينة وفق الصيغة الرياضية للعالم (Yamane, 1967)

$$n = \frac{N}{1 + N * d^2}$$

حيث :-

N = حجم المجتمع

n = حجم العينة

d = مستوى الدقة المطلوبة

لذا بلغ حجم العينة 50 مفردة وقد تم توزيعها على عينة الدراسة وقد تم الحصول على جميعها أي بنسبة 100%.

### أداة الدراسة:-

في إطار مشكلة البحث وفرضياته ومفردات مجتمع الدراسة، تم تحديد أداة للدراسة وهي تصميم استبانة صممت خصيصاً لجمع البيانات الأولية لكونها أكثر ملائمة لهذا الغرض بحيث تغطي فرضيات الدراسة وقد تم إعداد الاستبانة على المحور التالي:-

- اعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- عرض الاستبانة على المحكمين من أجل اختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
- تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما رآه المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.
- إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للاستبانة والتعديل حسب ما يناسب.
- توزيع الاستبانة على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب الجدول التالي:

الاستجابة	لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

**إجراء اختبار معامل الصدق والثبات - (Reliability & Validity):**

تم إجراء اختبار الثبات **Reliability** لأسئلة الاستبيان المستخدمة من جميع البيانات، وذلك باستخدام احد معامل الثبات (ألفا كرونباخ) (Cranach's Alpha)، ومعامل الثبات يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح. فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فان قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فان قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. كما يمكن حساب معامل الصدق **Validity** عن طريق حساب جذر معامل الثبات، وهو يعرف بصدق المحك.

5.2.3 صدق و ثبات الاستبيان:- صدق الإستبانة فيعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه وقد قام الباحث

بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين هما:-

1. الصدق الظاهري: حيث قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من عدد من أعضاء هيئة التدريس من عدد من الجامعات السودانية والمعاهد العليا متخصصين في المحاسبة والادارة والإحصاء. وقد طلب الباحث من المحكمين ابداء آرائهم في مدي ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتهي اليه، وكفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الاساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة واستناداً إلى الملاحظات والتوجهات التي أبداها المحكمون قام الباحث بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وبذلك الإستبانة في صورتها النهائية.

2. صدق المقياس:-

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الإستبانة:

ويقصد به مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتهي اليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ حجمها 50 مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له كالتالي:-

الصدق الداخلي لفقرات محور الدراسة: هنالك علاقة بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل جدول رقم (1) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة داله عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة من 0.05 (Sig 0.000) وقيمة r المحسوبة لكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.396، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات فرضية الدراسة:

فيما يلي جدول رقم (1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الدراسة والدرجة الكلية.

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تسعى إدارة الجامعة إلي تحسين ظروف العمل	0.93	0.000
2	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المرونة الكافية لكل مسمى وظيفي	0.69	0.000
3	تحدد إدارة الجامعة الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي.	0.56	0.000
4	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط	0.85	0.000
5	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار.	0.53	0.008
6	تمنح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.	0.54	0.000
7	تعمل إدارة الجامعة على تبسيط الإجراءات.	0.48	0.001
8	توفر إدارة الجامعة المعلومات اللازمة لإنجاز العمل.	0.86	0.000
9	توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل	0.80	0.000
10	توفر إدارة الجامعة بيئة صحية للعمل لأعضاء هيئة التدريس	0.91	0.000



ويتضح من الجدول (1) أعلاه أن معاملات الارتباط لجميع فقرات الفرضية دالة عند مستوى معنوية 5% حيث بلغت قيم مستوى المعنوية أقل من 0.05 وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

ثبات فقرات الاستبانة:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وأن الاجابة ستكون واحدة تقريباً إذا تكرر توزيعها على الأشخاص ذاتهم في أوقات زمنية معينة. وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها باستخدام معامل ألفا كرونباخ

طريقة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach :

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة وقد بين جدول (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة، كذلك بأن قيمة ألفا كرونباخ لجميع مجالات الاستبانة كانت (0.91) وهذا يعني أن معاملات الثبات مرتفعة مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة.

جدول رقم (2) يوضح معامل ألفا كرونباخ لصدق وثبات البيانات

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل	8	0.91	0.95

بالنظر إلى الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل الثبات لجميع المحاور قد تجاوز ال (90 %) وهذا يدل على أن معاملات الاستبانة مرتفعة، مما يدل على مصداقية البيانات.

تحليل بيانات فرضية الدراسة: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل).

ولمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول العلاقة بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل تم إتباع الخطوات التالية:-

جدول (3) يوضح التوزيع التكراري لفقرات الدراسة

العبارات									
أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
8	16%	8	16%	31	62%	0	0%	3	6%
تسعى إدارة الجامعة إلي تحسين ظروف العمل									
4	8%	20	40%	15	30%	8	16%	3	6%
تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المرونة الكافية لكل مسمى وظيفي									
8	16%	15	30%	16	32%	4	8%	7	14%
تحدد إدارة الجامعة الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي.									
4	8%	0	0%	35	70%	8	16%	3	6%
تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط									
8	16%	4	8%	19	38%	16	32%	3	6%
تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار.									
8	16%	8	16%	28	56%	3	6%	3	6%
تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.									
4	8%	12	24%	31	62%	0	0%	3	6%
تعمل إدارة الجامعة على تبسيط الإجراءات.									
4	8%	20	40%	12	24%	11	22%	3	6%
توفر إدارة الجامعة المعلومات اللازمة لإنجاز العمل.									
8	16%	4	8%	19	38%	12	24%	7	14%
توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل									
8	16%	8	16%	19	38%	8	16%	7	14%
توفر إدارة الجامعة بيئة صحية للعمل									
64	12.8	99	19.8	225	45	70	14	42	8.4
إجمالي العبارات									

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022

يلاحظ من الجدول (3) أن نسبة (32.6) % من أفراد عينة البحث يوافقون على إجمالي الفقرات التي تقيس (العلاقة بين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبيئة العمل) بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (22.4) %، أما أفراد العينة الذين لم يبدو إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (45) % و فيما يلي التوزيع التكراري على مستوى الفقرات:

1. يتبين من الفقرة رقم (1) أن نسبة (62%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تسعى إدارة الجامعة إلي تحسين ظروف العمل" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (32%) إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (6%).
2. يتبين من الفقرة رقم (2) أن نسبة (30%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المرونة الكافية لكل مسمى وظيفي" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (48%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (22%).
3. يتبين من الفقرة رقم (3) أن نسبة (32%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تحدد إدارة الجامعة الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (46%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (22%).
4. يتبين من الفقرة رقم (4) أن نسبة (70%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (8%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (22%).
5. يتبين من الفقرة رقم (5) أن نسبة (38%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (24%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (38%).
6. يتبين من الفقرة رقم (6) أن نسبة (56%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (32%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (12%).
7. يتبين من الفقرة رقم (7) أن نسبة (62%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "تعمل إدارة الجامعة على تبسيط الإجراءات" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (32%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (6%).
8. يتبين من الفقرة رقم (8) أن نسبة (24%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "توفر إدارة الجامعة المعلومات اللازمة لإنجاز العمل" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (48%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (28%).
9. يتبين من الفقرة رقم (9) أن نسبة (38%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (24%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (38%).
10. يتبين من الفقرة رقم (10) أن نسبة (38%) من أفراد عينة البحث لا يبدون إجابات محددة حول "توفر إدارة الجامعة بيئة صحية للعمل" بينما بلغت نسبة الموافقين على ذلك (32%)، إما أفراد عينة البحث والذين لا يؤيدون فقد بلغت نسبتهم (30%).

ثانياً "الإحصاء الوصفي ل فقرات الدراسة:-

فيما يلي جدول يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للفقرات وترتيبها وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة وتكون الفقرة إيجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كان الوسط الحسابي للفقرة أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3) (الوزن النسبي أكبر من (60%). وفي المقابل تكون الفقرة سلبية بمعنى أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كان الوسط الحسابي للفقرة أقل من الوسط الفرضي للدراسة (3) (الوزن النسبي أقل من (60%). وفيما يلي التحليل الإحصائي الوصفي لفقرات محور الفرضية الأولى.

جدول (4): التحليل الإحصائي الوصفي لفقرات الدراسة

الترتيب	مستوى الاستجابة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	متوسطة	67.2%	.964	3.36	تسعى إدارة الجامعة إلي تحسين ظروف العمل
3	متوسطة	65.6%	1.031	3.28	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المرونة الكافية لكل مسمى وظيفي

الترتيب	مستوى الاستجابة	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
5	متوسطة	65.2%	1.242	3.26	تحدد إدارة الجامعة الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي.
9	منخفضة	57.6%	.849	2.88	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط
8	منخفضة	59.2%	1.142	2.96	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار.
2	متوسطة	66%	1.015	3.30	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.
4	متوسطة	65.6%	.858	73.2	تعمل إدارة الجامعة على تبسيط الإجراءات.
6	متوسطة	64.4%	1.075	3.22	توفر إدارة الجامعة المعلومات اللازمة لإنجاز العمل.
10	منخفضة	57.6%	1.239	2.88	توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل
7	متوسطة	60.8%	1.245	3.04	توفر إدارة الجامعة بيئة صحية للعمل
	متوسطة	0.63%	1.06	3.15	جميع الفقرات

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022

يلاحظ من الجدول (4) ما يلي:

1. المتوسط الحسابي لأغلب الفقرات أكبر من الوسط الفرضي للدراسة (3) وأكبر من الوزن النسبي (60%). ماعدا ثلاثة فقرات (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة أكبر للمشاركة في التخطيط، تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار وتوفر إدارة الجامعة مكاناً مناسباً لطبيعة العمل) وهذه النتيجة تدل على موافقة كبيرة من أفراد عينة الدراسة على بعض الفقرات التي تقيس العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبيئة العمل والخدمات المقدمة لهم بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع الفقرات متوسطاً عام مقداره (3.15) وانحراف معياري (1.06) وأهمية نسبية (63%).

2. ويلاحظ من الجدول أن الفقرة (تسعى إدارة الجامعة إلى تحسين ظروف العمل) جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرة (3.36)، وانحراف معياري (0.964) وبأهمية نسبية متوسطة بلغت (67.2%).

تلها في المرتبة الثانية الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم) بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (1.031) وبأهمية نسبية (66%).

3. أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة (توفر إدارة الجامعة مكاناً مناسباً لطبيعة العمل) حيث بلغ متوسطها (2.28) وانحراف معياري (1.239) وأهمية نسبية بلغت (57.6%).

ثالثاً اختبار (كاي تربيع): لفقرات الفرضية

ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لدلالة الفروق. وفيما يلي جدول يوضح نتائج اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق للفقرات التي تقيس عبارات الدراسة.

جدول (5) اختبار كاي تربيع لدلالة الفروق لفقرات الدراسة

م	الفقرات	قيمة كاي تربيع	درجات الحرية	القيمة الجدولية	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
1	تسعى إدارة الجامعة إلى تحسين ظروف العمل	92.25	12	20.0	0.000	وجود فروق
2	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المرونة	72.01	12	20.0	0.000	وجود

م	الفقرات	قيمة كاي تربيع	درجات الحرية	القيمة الجدولية	مستوى المعنوية	مستوى الدلالة
	الكافية لكل مسمى وظيفي					فروق
3	تحدد إدارة الجامعة الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي.	76.57	9	16.9	0.000	وجود فروق
4	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط	87.33	12	20.0	0.000	وجود فروق
5	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار.	66.48	12	20.0	0.000	وجود فروق
6	تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.	84.92	9	16.9	0.000	وجود فروق
7	تعمل إدارة الجامعة على تبسيط الإجراءات.	81.29	12	20.0	0.000	وجود فروق
8	توفر إدارة الجامعة المعلومات اللازمة لإنجاز العمل.	93.83	12	20.0	0.000	وجود فروق
9	توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل	118.66	12	20.0	0.000	وجود فروق
10	توفر إدارة الجامعة بيئة صحية للعمل	85.37	12	20.0	0.000	وجود فروق

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2022

يتضح من الجدول (5) ما يلي:

1. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة الأولى (92.25) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.36) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (تسعى إدارة الجامعة إلى تحسين ظروف العمل).
2. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة الثانية (72.01) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.30) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المرونة الكافية لكل مسمى وظيفي).
3. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة الثالثة (76.57) وهي أكبر من القيمة الجدولية (16.9) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.28) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (تحدد إدارة الجامعة الوصف الوظيفي لكل مسمى).
4. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة الرابعة (87.33) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.27) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط).
5. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة الخامسة (66.48) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.26) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة مرتفعة على الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في اتخاذ القرار).
6. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة السادسة (84.92) وهي أكبر من القيمة الجدولية (16.9) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.22) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم).
7. بلغت قيمة (كاي تربيع) للفقرة السابعة (81.27) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (3.04) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (تعمل إدارة الجامعة على تبسيط الإجراءات).

8. بلغت قيمة (كاى تربيع) للفقرة الثامنة (93.83) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الفقرة (2.96) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على الفقرة (توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل).
9. بلغت قيمة (كاى تربيع) للفقرة التاسعة (118.66) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجمالي الفقرات (2.88) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على إجمالي الفقرات التي تقيس (توفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل).
10. بلغت قيمة (كاى تربيع) للفقرة العاشرة (85.37) وهي أكبر من القيمة الجدولية (20.0) عند مستوى دلالة معنوية 5% وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجمالي الفقرات (2.87) وبمستوى معنوية (0.000) ولصالح الموافقين بمستوى موافقة متوسطة على إجمالي الفقرات التي تقيس (توفر إدارة الجامعة بيئة صحية للعمل)

#### مناقشة الفرضية:

يلاحظ من الجدول (2) أن نسبة (32.6) % من أفراد عينة البحث يوافقون على إجمالي الفقرات التي تقيس (العلاقة بين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبيئة العمل) بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (22.4) %. أما أفراد العينة الذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم (45) %. وهذه النسبة تدل على الموافقة على محتوى ومضمون الفرضية بمستوى استجابة متوسطة، ومما سبق نستنتج أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على وجود علاقة (بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل).

كما يلاحظ من الجدول (3) أن الوسط الحسابي لمعظم فقرات الفرضية أكبر من الوسط الحسابي الفرضي للدراسة والمقدر حسب مقياس ليكرت الخماسي بالرقم (3) وهذا يشير إلى أن اتجاه أفراد عينة الدراسة تسير في الاتجاه الإيجابي أي يعني موافقة أفراد عينة الدراسة على معظم فقرات الفرضية حيث بلغ المتوسط العام لجميع الفقرات (3.15) بانحراف معياري (1.06) وأهمية نسبية مرتفعة مقدارها (0.63)%. ومما سبق يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة يوافقون على العلاقة بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل).

كما يلاحظ في الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع فقرات الفرضية وذلك من خلال اختبار كاى تربيع لدلالة الفروق حيث بلغت قيمة (كاى تربيع) لدلالة الفروق لجميع فقرات ال الدراسة (76.63) بمستوى معنوية (0.000) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين بمستوى استجابة مرتفعة.

وبناء على نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الفقرات السابقة يتم قبول فرضية الدراسة والتي نصت على أن (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل) في جميع الفقرات بمستوى استجابة متوسطة. ماعدا ثلاث عبارات (تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في التخطيط، تتيح إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار وتوفر إدارة الجامعة مكانا مناسباً لطبيعة العمل) بمستوى استجابة ضعيفة.

#### النتائج التي توصل إليها البحث:

- اثبتت الدراسة أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا لأعضاء هيئة التدريس وبيئة العمل بجامعة وادي النيل
- تتيح إدارة الجامعة للعاملين المرونة الكافية والوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي.
- تتيح إدارة الجامعة للعاملين الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.
- توفر إدارة الجامعة المعلومات اللازمة لإنجاز العمل وتعمل على تبسيط الإجراءات.
- تسعى إدارة الجامعة إلى تحسين ظروف العمل.

#### التوصيات التي توصل إليها البحث

- على إدارة الجامعة توفير المكان المناسب لطبيعة العمل وتوفير بيئة صحية للعمل.
- يجب على إدارة الجامعة إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار.
- إجراء المزيد من البحوث لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة.

## قائمة المراجع:

## اولاً: المراجع العربية

- السامرائي، طارق عبد الحميد. (2013). سيكولوجية نظم الحوافز التربوية. عمان: دار الابتكار للنشر والتوزيع.
- المنصوري، محسن. (1970). الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات مدينة بغداد بالمرحلة الابتدائية. بغداد: مطبعة النعمان.
- النجار، نبيل (1993). الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة. مصر: الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- حريم، حسين محمد. (2010). إدارة المنظمات منظور كلي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الصيرفي. محمد الصيرفي. (2017). السلوك الإداري العلاقات الإنسانية. الإسكندرية: دار الوفاء
- محمد. هاني محمد. (2014). إدارة الموارد البشرية. الأردن. دار المعترف للنشر والتوزيع.
- أبو سموره، أ. م. (2014). الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال.
- الريح، غيداء احمد الفكي . (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني ( دراسة حالة : مدارس الجودة أساس، الخرطوم ) بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الجودة والامتياز. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/22263> تاريخ اخر زيارة للموقع 2023/1/25م
- الفاضل. تيمان إدريس ( 2020). دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للموظفين والعمال في هيئة البحوث الزراعية السودان. المجلة العربية للنشر. العدد التاسع عشر.
- رفش. شهاب الدين محمد والريبيعي، محمد عباس خليل. (2015). تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات بحث تطبيقي في هيئة النزاهة مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية. جامعة بابل، المجلد (7). العدد (2).
- عوض. سمية احمد ( 2008 ). أثر الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي. رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
- شكري. السيد أحمد شكري. (991م). الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرة التدريسية كلية التربية. جامعة قطر. العدد (8).
- عادل. محمد. ( 2016). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأجر والترقية وظروف العمل المبدية. جامعة سينز الإسلامية. بماليزيا.
- عباس. ونام الفاتح عمر. (2023). ضغوط العمل واثرها على الرضا الوظيفي دراسة حالة شركة اسوار للحراسة الأمنية . بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير. جامعة السودان <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/24431>
- عكر. منى خالد. (2020). أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الاول. العدد الحادي عشر
- علي. محمد احمد الخليفة. (2016). أثر ممارسة تقييم الأداء على الرضا الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/17839>
- عودة. نافع محمد اسمر. (1992). علاقة السلوك القيادي لمدير المدرسة بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشودة.
- كامل. مصطفى، البكري، سونيا. (1990). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة. مجلة الإدارة، مج 23 ع 1.
- مليكان. أحمد بن سعيد بن سالم مليكان. (2012). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار. سلطنة عمان.
- مرسال، منى النيل مصطفى (2019). أثر الأجور على رضا أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة جامعة العلوم والتقانة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية.
- يوسف. محمد الرشيد الشيخ (2017). أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة سلطة الطيران المدني. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. <http://repository.sustech.edu/handle/123456789/15909>

## ثانياً: المراجع الاجنبية

- Harrington. Donnie Everetle. (1993) perceived Principal Leaderships Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction.(Leadership behavior),
- Manceil. Angus, Joseph. (1993). "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Satisfaction" .