

إدارة الذات بالقيم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس ومعاونيهن
بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر

Relationship between Self -efficiency by values and job satisfaction among staff
members of Home Economics Faculty of Al Azhar University

منى مصطفى الزاكي

أستاذ إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر

إيناس عبد المعز الشامي

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد، بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر

كلمات دالة **Keywords:**

إدارة الذات

Self -Efficiency

الرضا الوظيفي

Job Satisfaction

الاقتصاد المنزلي

Home Economics

Abstract

ويأتي البحث نتيجة لنتائج بعض الدراسات التي أسفرت عن مستوى متدني من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ورغبة في محاولة لقاء الضوء على بعض المتغيرات التي قد تسهم في رفع درجة الرضا الوظيفي في البيئة العربية عامة والبيئة المصرية خاصة؛ فقد أظهرت بعض الدراسات مستوى متدني من الرضا الوظيفي في الجامعات؛ ومن هنا جاءت مشكلة البحث التي تتلخص في الأسئلة: هل توجد علاقة بين إدارة الذات بالقيم، والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس ومعاونيهن بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر؟ هل يوجد تباين دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لمستوى إدارة الذات بالقيم لديهن؟ هل يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية؟ واستهدف البحث التعرف على علاقة إدارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس. وتنبع أهمية البحث مساهمته في تحديد مستوى إدارة الذات بالقيم لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر وكذلك مساهمته في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر إضافة إلى مآكبه للاتجاهات العالمية في لقاء الضوء على أهمية الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر فيه.

Paper received 16th January 2018, accepted 24th March 2018, published 1st of April 2018

الأهمية المادية والاقتصادية: وهي المردودات المادية والاقتصادية للوظيفة التي تمكن الموظف من مواجهة متطلبات المعيشة وتقلص التهديدات المادية التي يتعرض لها. (أحمد حازم & آخرون، 2008، 278)

وأوضحت دراسة (أيمن العمري وآخرون، 2009، 498) على أهمية المناخ التنظيمي الذي يشمل مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المؤسسة الداخلية التي يعمل بها الأعضاء فتؤثر في قيمهم واتجاهاتهم؛ وتتضمن الهيكل التنظيمي، والنمط القيادي، والسياسات، والإجراءات، والقوانين، وانماط الاتصال مما يؤدي أما إلى الإحباط أو التحفيز ويؤثر في الرضا التطبيقي الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأوصت بالبحث عن عوامل أخرى تؤثر في الرضا الأكاديمي، والوظيفي كالدخل، والحالة الاجتماعية، والعمر.

كما أوضحت دراسة (أحمد مهدي & محمد سعد، 2018) على أهمية الإبداع المؤسسي كمؤشر للتنبؤ بالرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى أن القدرات والسمات الشخصية كأحد مكونات الإبداع المؤسسي قد احتلت المرتبة الأولى في التنبؤ بالرضا الوظيفي وجاءت المتغيرات التنظيمية في المرتبة الثانية.

وقد أدت التطورات الاقتصادية والتكنولوجية إلى زيادة الاهتمام بالقيم المادية والاستهلاكية، على حساب القيم الاجتماعية والإنسانية. على الرغم من أن القيم الاجتماعية تعد من أبرز عوامل ضبط سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات الاجتماعية والتربوية بقصد إحداث تغييرات إنسانية واجتماعية مرغوبة في المجتمع. كما أن العولمة ساعدت على انتشار القيم المادية والتكنولوجية على حساب القيم الاجتماعية والإنسانية وهو ما لا يتفق مع طبيعة عالمنا العربي الذي يعنى بالقيم الروحية والإنسانية.

وقد ذهبت بعض الدراسات مثل دراسة (مصطفى أحمد، 2010، 407) إلى الحد الذي تجزم به وجود خلل في أنساق القيم المجتمعية المصرية في القيم الاقتصادية والسياسية والتربوية والعلمية والاجتماعية، وتدني عام في قيم العمل والإنتاج والتعليم والثقافة والعلم، بما يؤثر على الجامعة باعتبارها إحدى مؤسسات المجتمع،

مقدمة Introduction:

تعد الجامعات من أهم المؤسسات التربوية في العصر الحاضر، نظراً لأهمية الدور الذي يلعبه التعليم الجامعي في تنمية المجتمعات، وأهمية دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في بناء وإعداد جيل يدير جميع أجهزة الدولة ويحدد سياسة مستقبلها، ونجاح العملية التعليمية في الجامعة، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها، يعتمدان بالدرجة الأولى على الامكانيات المادية والإدارية، وكفاية أعضاء هيئة التدريس بها، ورضاهم الوظيفي وذلك لأن رضاهم تنعكس آثاره على حسن أدائهم وإخلاصهم في العمل، والقيام بواجباتهم بفاعلية. (أمل علي، 2011، 77)، (انتصار سلامة، 2004، 18)

كما أن الرضا عن العمل له تأثير إيجابي خارج العمل، فالأفراد الأكثر رضاً عن عملهم يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم ومع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة، كما أن توفير الظروف الملائمة للنمو المهني، ووجود نظام لتطوير الأداء والاهتمام بالكفاية العلمية، والتسهيلات التقنية، والتقدير المعنوي، والمكافآت المادية كلها حوافز تدفع إلى الإنتاج المتميز، والاتقان. (مجيد منصور، 2010، 797) (أمل الشهري & فادية الأمين، 2012، 160)

كما أكد (يوسف غنيم، 2007، 35) أن الرضا الوظيفي يعد من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عالٍ من أداء عضو هيئة التدريس، وأن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجيته، ويرتبط باللامبالاة وفقدان الاهتمام وانخفاض مستوى الولاء.

وحيث أن رضا الفرد عن العمل ليس ثابتاً بل يتغير بتغير بيئة العمل، ويتأثر بمدى إشباع حاجاته ورغباته لتحقيق ذاته وطموحه، وأن تلك العوامل تختلف أهميتها النسبية من وقت لآخر ومن مجتمع لآخر ومن فرد لآخر ومن مكان لآخر، فأعضاء الهيئات التدريسية يتفاوتون في حاجاتهم ودرجة ميولهم نحو عملهم، وتنقسم أهمية الرضا الوظيفي إلى:

الأهمية السلوكية والاجتماعية: هي مجموعة الانماط السلوكية أو العلاقات الإنسانية التي تمارس داخل الوظيفة وخارجها.

الاجتماعية، ووجدت علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، مع عدم وجود اختلاف في مستوى جودة الحياة تبعاً لمتغير الجنس والتخصص، والدرجة العلمية، و(عبد الله العتيبي، 2013) بجامعة الكويت، وأوصى بضرورة العمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال التركيز على الرواتب والحوافز، والنمو المهني والترقيات، و(منيرة الشрман & صفاء الجعافرة، 2014) بجامعة مؤتة، أثبتت وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية، و(شاهر عبيد، 2014) بالجامعة العربية الأمريكية، و(ميسون الزعبي، 2015، 365) بجامعة آل البيت، وأوصت بتحسين المناخ التنظيمي بما يتناسب مع متطلبات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، و(ذهب نايف، 2016) فيما يتعلق بظروف العمل وطبيعته، والرواتب والحوافز، والنمو المهني والترقيات. في حين ساد شعور مرتفع بالرضا نحو العلاقة بين العاملين، الإدارة المباشرة، والروح المعنوية بجامعة حائل.

أسئلة البحث:

- 1- هل توجد علاقة بين إدارة الذات بالقيم، والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس ومعاونيهن بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر؟
- 2- هل يوجد تباين دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لمستوى إدارة الذات بالقيم لديهن؟
- 3- هل يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية؟

أهمية البحث Significance:

تتبع أهمية البحث مما يلي:

- 1- مدى مساهمته في تحديد مستوى إدارة الذات بالقيم لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر.
- 2- مدى مساهمته في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر.
- 3- مواكبته للاتجاهات العالمية في لقاء الضوء على أهمية الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر فيه.

فروض البحث:

يختبر البحث الحالي صحة الفروض التالية:

- 1- لا توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن.
- 2- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لمستوى إدارة الذات بالقيم لديهن.
- 3- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للقسم العلمي.
- 4- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للدرجة العلمية.
- 5- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى

وأُسفرت دراسته عن وجود ضعف في مستوى القيم الأكاديمية والعلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعات المصرية، وأرجعه إلى العديد من العوامل المجتمعية، والشخصية، والجامعية التي تؤثر سلباً بشكل متفاوت على مجتمع أعضاء هيئة التدريس. كما أوضحت بعض الدراسات العلاقة بين القيم ومستوى الأداء لدى عضو هيئة التدريس مثل دراسة (أبو عميرة عريب & موسى السعودي، 2011) التي أثبتت ارتفاع القيم الشخصية والقيم التنظيمية، وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وأوصت بضرورة قيام الجامعات بتنمية القيم الشخصية والتنظيمية لما لها من أثر في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال تشجيع مشاركتهم لزملائهم في مناسباتهم، وإقامة الأنشطة واللقاءات ذات الصلة الاجتماعية، وإشراكهم في مؤتمرات وحوارات ونقاشات ذات فائدة في إثراء مهاراتهم وقدراتهم.

وقد أكدت دراسات كل من (صلاح الدين شيخاوي، 2011، 132) على وجود علاقة بين النسق القيمي والإبداع الإداري لدى الاستاذ الجامعي، و(أبو القاسم حمدي، 2017) أهمية القيم في تحديد مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي، و(عصام رمضان & هشام أبو عاصي، 2016) أثر بعض المتغيرات (نوع الكلية، والخبرة، والدرجة العلمية) في تحديد مستوى القيم التنظيمية وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، حيث وجد علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين مستوى القيم التنظيمية ودرجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة بجامعة المجمعة.

واهتمت دراسة (محمد الشايب & خديجة عبادو، 2016) بالكشف عن القيم التنظيمية السائدة لدى أساتذة الجامعات بولايات "ورقلة، والوادي، وغرداية، وبسكرة" بالجنوب الجزائري وقد توصل إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف التخصص لصالح أساتذة العلوم التكنولوجية وعلوم المادة والطبيعة والحياة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الرتبة، الأقدمية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة الجامعات في القيم التنظيمية بأبعادها باختلاف الجامعات لصالح جامعة بسكرة.

مشكلة البحث Statement of the problem:

ويأتي البحث نتيجة لنتائج بعض الدراسات التي أسفرت عن مستوى متدني من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ورغبة في محاولة لقاء الضوء على بعض المتغيرات التي قد تسهم في رفع درجة الرضا الوظيفي في البيئة العربية عامة والبيئة المصرية خاصة؛ فقد أظهرت بعض الدراسات مستوى متدني من الرضا الوظيفي في الجامعات؛ مثل (الطاهر أحمد، 2012، 79) في الجامعات الحكومية السودانية، ويرى أن أسباب عدم تحقيق الرضا الوظيفي هي؛ الإجراءات الإدارية التي تحتاج إلى مراجعة موضوعية واعية، والأجور والحوافز المادية، والعوامل النفسية التي تجعل العضو مقبلاً على عمله وتمسكاً به، بالإضافة إلى تأهيل عضو هيئة التدريس من النواحي التدريسية، و(محمد ناجي، 2016) في جامعة صنعاء؛ وكان أقل مجالات الرضا هو الراتب، وأوصى بضرورة تطوير أنظمة الرواتب والترقيات والسكن والتأمين الصحي بما يتوافق مع متغيرات العصر وتبني سياسة عادلة تحد من هجرة أعضاء هيئة التدريس خارج الوطن. والدراسات التي أسفرت عن مستوى متوسط من الرضا الوظيفي مثل؛ (مجيد منصور، 2010) بجامعة النجاح الوطنية، وكان أقل المجالات رضا هي الحوافز، والترقيات، و(مصطفى الجلانية، 2011) وجد علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا، و(سحر علام، 2012) بجامعة عين شمس، ووجدت انخفاض جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما عدا بعد العلاقات

الرضا الوظيفي: يعرف اجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد المنزلي واقسامها في جامعة الأزهر في ضوء استجاباتهم وفقاً لمقياس الرضا الوظيفي المعد لهذا الغرض.

منهج البحث Methodology:

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي وهو "المنهج الذي يقوم علي الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً كميًا **Quantitative** أو وصفاً نوعياً **Qualitative**" وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة علي تلك الظاهرة (دلال القاضي و محمود البياتي، 2008، 66).

إجراءات البحث:

أولاً عينة البحث: تكون مجتمع البحث من جميع عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) في كلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والبالغ عددهم (250) عضو هيئة تدريس حيث تم اختيار عينة عشوائية منهم بلغ حجمها (125) عضو هيئة تدريس وبنسبة (50%) من عدد عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) الكلي ثم وزعت عليهم أداة البحث استرجع منها (120) استبانة، وبعد فحص الاستبانات تبين أن هناك خمس استبانات غير صالحة للتحليل، وبذلك تكونت عينة البحث من (115) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة والجدول رقم(1) يبين توزيع عينة البحث حسب خصائصها :

جدول (1) التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث

النسبة	المجموع	استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	معيد	القسم / الدرجة
14.8	17	1	2	5	6	3	التغذية وعلوم الاطعمة
16.5	19	0	3	4	9	3	تكنولوجيا الاغذية
12.2	14	1	0	5	6	2	إدارة مؤسسات الاسرة والطفولة
13.9	16	0	0	8	6	2	الملابس والنسيج
13.0	15	0	4	2	4	5	الاقتصاد المنزلي التربوي
13.0	15	2	2	2	3	6	العلوم البيولوجية والبيئية
16.5	19	0	0	5	9	5	تنمية الاسرة الريفية
100	115	4	11	31	43	26	المجموع
100	115	3.5	9.6	27.0	37.4	22.6	النسبة

التقييم) وقد قسم الى ثلاث مستويات باستخدام طريقة حساب المدى مستوى منخفض من (68: 76)، مستوى متوسط من (77: 85)، مستوى مرتفع من (86: 94).

المحور الثاني: القيم الاخلاقية لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) ويتكون من 23 عبارة تقيس بعض القيم الاخلاقية مثل (التسامح، العفو، البشاشة، الاحترام) وقد قسم الى ثلاث مستويات باستخدام طريقة حساب المدى مستوى منخفض من (50: 55)، مستوى متوسط من (56: 61)، مستوى مرتفع من (62: 67)، وقد قسم المجموع الكلي للاستمارة الى ثلاث مستويات هي: مستوى منخفض من (118: 131)، مستوى متوسط من (132: 145)، مستوى مرتفع من (146: فأكثر).

2: استبيان الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة):

اشتمل على مجموعة من العبارات قامت الباحثتان بإعدادها بعد استعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع استبيان الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة)، وتم إعداد الاستبيان في صورته النهائية واشتمل على 40 عبارة. وتتحدد استجابات افراد العينة على كل عبارة وفق ثلاثة اختيارات (دائماً – أحياناً – لا) وعلى مقياس متصل (1،2،3) في حالة العبارات الموجبة (1،2،3) في حالة العبارات السالبة.

عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر في كل من ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لوجود اولاد (يوجد- لا يوجد)".

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر في كل من ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لنوع الأسرة (نواة - ممتدة)".

حدود البحث: اقتصر البحث الحالي على عينة من عضوات هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر بجميع التخصصات بالكلية، وقد تم إعداد أداة البحث (استبيان إدارة الذات بالقيم، واستبيان الرضا الوظيفي) وتطبيقها في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2018/2017.

مصطلحات البحث:

القيم: هي تعبير عما يعتقد الأفراد وما يؤمنون به وما يوجه سلوكهم، وهي عبارة عن تنظيمات انفعالية معممة نحو الأشخاص والأشياء، والقيم مسؤولة عن دوافع الانسان وتوجه سلوكه. (حامد زهران، 2000، 158)

عضو هيئة التدريس: كل من يكون عمله الأساسي التدريس والبحث العلمي ويكون حاصلًا على درجة علمية تؤهله للتدريس في الجامعة سواء أكان عملاً كلياً أو جزئياً.

ثانياً: أداة البحث:

1. استبيان إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) (إعداد الباحثتان)

2. استبيان الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) (إعداد الباحثتان)

1: استبيان ادارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة).

اشتمل على مجموعة من العبارات قامت الباحثتان بإعدادها بعد استعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت بناء استبيان ادارة الذات بالقيم، وتم إعداد الاستبيان في صورته النهائية واشتمل على محورين وكانت عدد 55 عبارة بواقع 33 عبارة في محور القيم المهنية لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة)، 23 عبارة في القيم الاخلاقية لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة). وتتحدد استجابات افراد العينة على كل عبارة وفق ثلاثة اختيارات (دائماً – أحياناً – لا) وعلى مقياس متصل (1،2،3) في حالة العبارات الموجبة (1،2،3) في حالة العبارات السالبة، وبذلك تكون الدرجة الكلية للاستبيان 175 درجة.

المحور الأول: القيم المهنية لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) ويتكون من 33 عبارة تقيس بعض القيم المهنية مثل (الالتزام، الامانة العلمية، الانضباط احترام الوقت، العدالة في

قيمة ألفا لاستبيان الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) (0.738) وهي قيم مرتفعة تؤكد اتساق استبياني؛ ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة)

جدول (3) الثبات باستخدام ألفا كرونباخ

البيان	عدد العبارات	قيمة ألفا
القيم المهنية	33	0,717
القيم الاخلاقية	23	0,656
المجموع الكلي للاستبيان	55	0,801
اجمالي الرضا الوظيفي	40	0,738

حساب الثبات Reliability باستخدام اختبار التجزئة النصفية لاستبياني؛ ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة)؛ كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (4) الثبات باستخدام التجزئة النصفية

البيان	معامل ارتباط سبيرمان	معامل ارتباط جيتمان
القيم المهنية	0,693	0,690
القيم الاخلاقية	0,492	0,488
المجموع الكلي للاستبيان	0,726	0,725
اجمالي الرضا الوظيفي	0,724	0,722

نتائج البحث Results

أولاً: النتائج الوصفية: وصف شامل لعينة البحث موضح في جدول (5).

جدول (5) التوزيع النسبي لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية

المتغيرات	البيان	العدد	النسبة المئوية %	المتغيرات	البيان	العدد	النسبة المئوية %
الحالة الاجتماعية	مطلقة	1	0,9	عدد سنوات العمل بالكلية	أكثر من 20 عاماً	9	7,8
	ارملة	10	8,7		من 15 : 20	21	18,3
	غير متزوجة	15	13,0		من 10 : 15	24	20,9
	مخطوبة	3	2,6		من 5 : 10	48	41,7
	متزوجة	86	74,8		أقل من 5	13	11,3
	المجموع	115	100	المجموع	115	100	
مكان السكن	حضر	52	45,2	الزمن المستغرق للوصول للكلية	أكثر من 3 ساعات	19	16,5
	ريف	63	54,8		3 ساعات	17	14,8
	المجموع	115	100	من ساعة: ساعتين	46	40,0	
نوع السكن	ايجار	20	17,4	ساعة فأقل	33	28,7	
	تمليك	95	82,6	المجموع	115	100	
	المجموع	115	100	الدرجة عند التعيين	معيد	97	84,3
حالة السكن	منزل خاص	56	48,7		مدرس مساعد	14	12,2
	منزل عائلة	59	51,3		مدرس	4	3,5
	المجموع	115	100	المجموع	115	100	
نوع الاسرة	ممتدة نواة	21	18,3	وجود اولاد	يوجد	97	84,3
	المجموع	94	81,7		لا يوجد	18	15,7
	المجموع	115	100		المجموع	115	100
العمر	من 50 سنة: 60	11	9,6				
	من 40 سنة: 50	12	10,4				
	من 40 سنة: 30	74	64,3				

وبذلك تكون الدرجة الكلية للاستبيان 120 درجة. ضبط أداة البحث: قامت الباحثتان بحساب صدق اداة البحث Validity باستخدام طريقتين:

- أسلوب صدق المحتوى Content Validity:

وذلك بعرض أداة البحث المكونة من استبياني؛ ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة)؛ في صورتيهما الأوليتان على عدد من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في تخصص إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة والتربية وعلم النفس، حيث طلب منهم الحكم عليهما من حيث مدى ملائمة كل عبارة للمحور وفقاً للتعريف الإجرائي الوارد أمام كل محور ومدى مناسبة الصياغة اللغوية لكل عبارة.

- صدق الاتساق الداخلي:

جدول (2) صدق الاتساق الداخلي لمحاور استبيان ادارة

الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة

المعاونة) مقاساً باستخدام معامل ارتباط كندال ومعنويته.

أبعاد استبيان ادارة الذات بالقيم	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القيم المهنية	0.928**	0.01
القيم الاخلاقية	0.858**	0.01

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0.01) بين أبعاد استبيان إدارة الذات بالقيم والمجموع الكلي للاستبيان مما يدل على صدق الاستبيان.

حساب الثبات Reliability لأداة البحث باستخدام معامل الثبات والاتساق الداخلي وذلك عن طريق معادلة ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وذلك من خلال رصد درجات العينة الاستطلاعية لكل عبارة، ثم حساب قيمة ألفا حيث كانت مرتفعة في كل العبارات وكانت قيمة ألفا لاستبيان إدارة الذات بالقيم الكلي (0.801)، وكانت

عدد الأبناء			من 30 سنة: 20			فئات الدخل الشهري للأسرة
15,7	18	لا يوجد	15,7	18	المجموع	
15,7	18	واحد	100	115	أكثر من 11000	
28,7	33	اثنان	3,5	4	من 8000 الى 11000	
29,6	34	ثلاثة	12,2	14	من 5000 الى 8000	
15,7	12	أكثر من ثلاثة	41,7	48	من 3000 الى 5000	
100	115	المجموع	40,0	46	أقل من 3000	
			2,6	3	المجموع	
			100	115		

وللتحقق من صحة الفرض تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن وكانت النتائج كالتالي:

جدول (6) يوضح مصفوفة معامل الارتباط بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن

إجمالي الرضا	إجمالي القيم	قيم أخلاقية	قيم مهنية	
			-	قيم مهنية
			**0,604	قيم أخلاقية
		**0,858	**0,928	إجمالي القيم
	*0,231	0,178	*0,228	إجمالي الرضا الوظيفي

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (0.01)

تكنولوجيا إدارة المعرفة، قياس إدارة المعرفة) وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بأبعاده المتمثلة ب (الرضا عن سياسات العمل، الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن طبيعة العمل ذاته) في جامعة القادسية بالعراق.

2- النتائج الخاصة بالفرض الثاني: الذي ينص على أنه "لا يوجد تباين دال إحصائي بين الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لمستوى إدارة الذات بالقيم لديهن". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه للرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لإدارة الذات بالقيم لديهن وكانت النتائج كالتالي:

جدول (7) تحليل التباين أحادي الاتجاه للرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لمستوى إدارة الذات بالقيم لديهن $N = 115$

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	611,26	2	305,93	6,15	0,003
	داخل المجموعات	5563,79	112	49,68		
	الكلية	6175,04	114			

ولبيان اتجاه الدلالة قامت الباحثتان باستخدام اختبار توكي للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (8) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لإدارة الذات بالقيم لديهن

مستويات المهارة	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع
مستوى منخفض $N = 11$	-	م = 87,73	م = 92,06
مستوى متوسط $N = 37$	1,27-	-	-
مستوى مرتفع $N = 67$	*5,61-	*4,33-	-

ثانياً: اختبار صحة الفروض وتفسيرها:
1- النتائج الخاصة بالفرض الأول وتفسيرها: الذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن".

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين؛ إجمالي الرضا الوظيفي، والقيم المهنية، وإجمالي الرضا الوظيفي، وإجمالي القيم حيث كانت معاملات الارتباط على التوالي (0,228)، و(0,231) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0,05، أما إجمالي الرضا الوظيفي، والقيم الخلقية فلم وجد بينهما علاقة ارتباطية موجبة ولكنها لم تصل لحد المعنوية. وبذلك لم يتحقق الفرض الأول جزئياً.

يتضح مما سبق وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي، وإدارة الذات بالقيم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عريب أبو عميرة، موسى السعودي، 2011) التي أثبتت وجود أثر للقيم الشخصية والتنظيمية في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، ودراسة (هناء جاسم، 2010) التي أثبتت أثر لممارسات إدارة المعرفة المتمثلة ب (عملية إدارة المعرفة، قيادة إدارة المعرفة، ثقافة إدارة المعرفة،

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" كانت (6,15)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,003. وبذلك لم يتحقق الفرض الثاني جزئياً.

الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للقسم العلمي". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب تحليل التباين احادي الاتجاه لإدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي تبعاً للقسم العلمي؛ وكانت النتائج كالتالي:

يتضح من الجدول السابق وجود فروق لصالح المستوى الأعلى في ادارة الذات بالقيم.

3- النتائج الخاصة بالفرض الثالث وتفسيرها: الذي ينص على انه "لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة

جدول (9) تحليل التباين أحادي الاتجاه لإدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للقسم العلمي ن = 115

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
القيم المهنية	بين المجموعات	649,06	2	108,18	4,91	0,001
	داخل المجموعات	2381,46	112	22,05		
	الكلية	3030,52	114			
القيم الاخلاقية	بين المجموعات	349,54	2	58,26	5,02	0,001
	داخل المجموعات	1253,46	112	11,61		
	الكلية	1602,99	114			
إجمالي إدارة الذات بالقيم	بين المجموعات	1861,43	2	310,24	6,17	0,001
	داخل المجموعات	5433,74	112	50,31		
	الكلية	7295,17	114			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	425,71	2	70,95	1,33	0,249 غير دالة
	داخل المجموعات	5433,74	112	53,24		
	الكلية	7295,17	114			

يلي جدول توزيع متوسطات درجات استجابات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث على استبيان ادارة الذات بالقيم بمحاورة تبعاً للقسم العلمي.

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ف" كانت على التوالي (4,91)، و(5,02)، و(6,17)، و(1,33) وهي جميعاً قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,001. فيما عدا (1,33) لم تكن دالة إحصائياً؛ وفيما

جدول (10) متوسطات درجات استجابات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث على استبيان ادارة الذات بالقيم بمحاورة تبعاً للقسم العلمي الذي ينتمين اليه

القسم	العدد	القيم المهنية	القيم الاخلاقية	إجمالي إدارة الذات بالقيم
التغذية وعلوم الاطعمة	17	80,76	58,71	139,47
تكنولوجيا علوم الاغذية	19	82,00	61,11	143,11
ادارة مؤسسات الاسرة والطفولة	14	85,33	61,40	146,73
الملابس والنسيج	16	86,25	62,75	149,00
الاقتصاد المنزلي التربوي	15	87,07	63,29	150,36
العلوم البيولوجية والبيئية	15	86,80	63,13	149,93
تتمية الاسرة الريفية	19	82,53	59,05	141,58
المجموع	115	84,17	61,21	145,38

التدريس بجامعة فيلادلفيا بالأردن تعزى إلى متغير التخصص، و(أمل الشهري & فادية الأمين، 2012) التي أسفرت عن عدم وجود تأثير لمتغير الكلية في جامعة نجران، و(شاهر عبيد، 2014) التي أسفرت عن عدم وجود تباين تبعاً لمتغير الكلية في الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين.

4- النتائج الخاصة بالفرض الرابع وتفسيرها: الذي ينص على أنه "لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للدرجة العلمية". وللتحقق من صحة الفرض تم حساب تحليل التباين احادي الاتجاه للرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً للدرجة العلمية؛ وكانت النتائج كالتالي:

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للقسم العلمي لصالح قسم الاقتصاد المنزلي التربوي وبذلك لم يتحقق الفرض الثالث جزئياً.

وتتفق هذه النتيجة مع (يوسف غنيم، 2007) الذي وجد فروق تبعاً لمتغير الكلية على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، و(ميسون الزعبي، 2015) لصالح كلية تكنولوجيا المعلومات، و(محمد ناجي، 2016) لصالح التخصص الإنساني، و(عصام رمضان & هشام أبو عاصي، 2016) لصالح كلية التربية. وتختلف مع نتائج دراسة كل من (جمال أبو مرق، زياد الجرجاوي، 2000) التي أثبتت عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية تعزى للتخصص، و(مصطفى الجلانية، 2011) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة

جدول (11) تحليل التباين أحادي الاتجاه لإدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً للدرجة العلمية ن = 115

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
القيم المهنية	بين المجموعات	187,34	4	46,84	1,81	0,132 غير دالة
	داخل المجموعات	2843,18	110	25,85		
	الكلية	3030,52	114			
القيم الاخلاقية	بين المجموعات	196,51	4	49,13	3,84	0,006
	داخل المجموعات	1406,49	110	12,78		
	الكلية	1602,99	114			
إجمالي إدارة الذات بالقيم	بين المجموعات	660,34	4	165,09	2,73	0,032
	داخل المجموعات	6634,82	110	60,31		
	الكلية	7295,17	114			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	200,02	4	50,04	0,921	0,455 غير دالة
	داخل المجموعات	5975,03	110	54,32		
	الكلية	6175,04	114			

استجابات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث على استبيان ادارة الذات بالقيم بمحاوره تبعاً للدرجة العلمية.

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ف" كانت على التوالي (1,81)، و(3,84)، و(2,73)، و(0,921)، وهي جميعاً قيم غير دالة احصائياً. وفيما يلي جدول توزيع متوسطات درجات

جدول (12) متوسطات درجات استجابات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث على استبيان ادارة القيم بالذات بمحاوره تبعاً للدرجة

القسم	العدد	القيم الاخلاقية	إجمالي ادارة الذات بالقيم
استاذ	4	83,25	63,25
استاذ مساعد	11	86,36	62,36
مدرس	31	84,87	62,77
مدرس مساعد	43	82,67	59,79
معيد	26	85,04	60,88
المجموع	115	84,17	61,21

نايف، 2016) التي أثبتت أن وجود علاقة طردية معنوية بين الدرجة العلمية والشعور بالرضا الوظيفي.

وقد يعزى ذلك إلى أن عضوات هيئة التدريس بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر على اختلاف درجاتهن العلمية لا تختلف المهام الملقاة على عاتقهن سواء من حيث النصاب الأكاديمي، أو من حيث الأعمال الإدارية، أو أعمال الجودة، أو من حيث طرائق التدريس أو أساليب التقويم.

5- النتائج الخاصة بالفرض الخامس وتفسيرها: الذي ينص على انه "لا يوجد تباين دال احصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية".

وللتحقق من صحة الفرض تم حساب تحليل التباين احادي الاتجاه للرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية؛ وكانت النتائج كالتالي:

يتضح مما سبق عدم وجود تباين دال احصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر لديهن تبعاً للدرجة العلمية. وبذلك يمكن قبول الفرض الرابع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (انتصار سلامة، 2004)، و(شاهر عبيد، 2014)، و(عصام رمضان & هشام أبو عاصي، 2016) التي أثبتت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الرتب الأكاديمية. وتختلف مع نتائج كل من؛ (أمجد مدانات & سليم الجزازي، 2005) التي أسفرت نتائجها عن وجود تباين دال احصائياً تبعاً للرتبة العلمية لصالح المدرس والأستاذ عن الأستاذ المساعد، و(يوسف غنيم، 2007)، و(أيمن العمري وآخرون، 2009)، و(مجيد مصطفى، 2010) الذي وجد فروق لصالح المؤهل الأقل، و(عريب أبو عميرة، موسى السعودي، 2011) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة احصائية للقيم التنظيمية تبعاً للرتبة الأكاديمية، و(ميسون الزعبي، 2015) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح (الأستاذ المشارك)، و(محمد ناجي، 2016) التي أسفرت عن وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية لصالح الرتب العلمية الأعلى، و(ذهب

جدول (13) تحليل التباين أحادي الاتجاه لإدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية ن = 115

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوي الدلالة
القيم المهنية	بين المجموعات	904,68	4	226,17	11,70	0,001
	داخل المجموعات	2125,84	110	19,33		
	الكلية	30,30,52	114			

0,001	20,55	171,38 8,34	4 110 114	685,49 917,49 1602,99	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	القيم الاخلاقية
0,001	19,68	760,73 38,66	4 110 114	3042,91 4252,25 7295,17	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي إدارة الذات بالقيم
0,002	4,70	225,45 47,94	4 110 114	901,78 5273,26 6175,04	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا الوظيفي

جدول توزيع متوسطات درجات استجابات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث على استبيان ادارة الذات بالقيم بمحاورة تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية.

يتضح من الجدول السابق أن قيم "ف" كانت على التوالي (11,70)، و(20,55)، و(19,68)، و(4,70) وهي جميعاً قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,001، 0,002؛ وفيما يلي

جدول (14) متوسطات درجات استجابات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث على استبيان ادارة القيم بالذات بمحاورة تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية ن = 115

القسم	العدد	القيم المهنية	القيم الاخلاقية	إجمالي ادارة الذات بالقيم	إجمالي الرضا
أكثر من 20	9	82,66	62,56	145,22	86,56
من 15: أقل من 20	21	86,62	64,00	150,62	86,67
من 10: أقل من 15	24	88,17	63,96	152,12	94,38
من 5: أقل من 10	48	81,38	58,69	140,06	90,85
أقل من 5 سنوات	13	84,23	60,00	144,23	87,69

وقد يعزى ذلك إلى أن عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) ذوات سنوات العمل (من 10: أقل من 15) يتمتعن بقدر من الاستقرار، مع توفير متطلباتهن الوظيفية؛ مما كان له أثر في ارتفاع مستوى رضاهن الوظيفي.

6- النتائج الخاصة بالفرض السادس وتفسيرها: الذي ينص أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر في كل من ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لوجود اولاد (يوجد- لا يوجد)". وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام حساب الفروق باستخدام اختبار ت (T test) في ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث تبعاً لوجود اولاد، ويوضح ذلك جدول (15).

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائياً بين إدارة الذات بالقيم لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لعدد سنوات العمل بالكلية حيث كان التباين لصالح سنوات العمل (من 10: أقل من 15) وبذلك لم يتحقق الفرض الخامس جزئياً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من؛ (أيمن العمري وآخرون، 2009)، و(مجيد مصطفى، 2010) حيث وجد تباين تبعاً لمتغير للخبرة إلا أن الفروق كانت لصالح الخبرة الأعلى، و(عريب أبو عميرة، موسى السعودي، 2011)، و(ذهب نايف، 2016) التي أثبتت وجود علاقة عكسية بين عدد سنوات الخبرة والرضا الوظيفي، و(عصام رمضان & هشام أبو عاصي، 2016) لصالح الخبرة أكثر من 10 سنوات. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج كل من؛ (انتصار سلامة، 2004)، و(يوسف غنيم، 2007)، و(أمل الشهري & فادية الأمين، 2012)، و(شاهر عبيد، 2014)، و(ميسون الزعبي، 2015)؛ التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

جدول (15) دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في إجمالي ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) تبعاً لوجود اولاد ن = 115

المتغيرات	لا يوجد اولاد ن = 18		يوجد اولاد ن = 97		الفرق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
القيم المهنية	87,72	4,82	83,52	4,96	4,21	3,32	0,001	عدم وجود اولاد
القيم الاخلاقية	63,72	2,44	60,74	3,77	2,98	3,22	0,002	عدم وجود اولاد
إجمالي إدارة الذات بالقيم	151,44	5,06	144,26	7,95	7,19	3,67	0,001	عدم وجود اولاد
إجمالي الرضا الوظيفي	87,11	9,86	90,69	6,71	3,58-	1,92	0,058	غير دالة

والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لوجود اولاد؛ حيث كانت قيم "ت" على التوالي (3,32)، و(3,22)، و(3,67)، و(1,92) وهي جميعاً قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,001، 0,002

يتبين من جدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر في كل من ادارة الذات بالقيم

عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر في كل من ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لنوع الأسرة (نواة - ممتدة)؛ وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام حساب الفروق باستخدام اختبار ت (T test) في ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) عينة البحث تبعاً لنوع الأسرة، ويوضح ذلك جدول (16).

جدول (16) دلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في إجمالي ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) تبعاً لنوع الأسرة (نواة- ممتدة) ن = 115

المتغيرات	ممتدة ن = 21		نواة ن = 94		الفرق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوي الدلالة	اتجاه الدلالة لصالح
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري				
القيم المهنية	81,81	6,41	84,70	4,71	2,89	2,37	0,002	الاسرة النواة
القيم الاخلاقية	58,05	4,32	61,91	3,24	3,87	4,64	0,001	الاسرة النواة
إجمالي إدارة الذات بالقيم	139,86	10,05	146,62	6,95	6,76	3,69	0,001	الاسرة النواة
إجمالي الرضا الوظيفي	90,24	7,22	90,11	7,43	0,131	0,074	0,941	غير دالة

الاستاذ الجامعي، ورقة بالملتقى الوطني حول: أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي بين التأسيس والواقع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، مخبر العلوم الاجتماعية، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2017، الجزائر.

2. أحمد حازم أحمد وآخرون: اعداد مقياس الرضا عن العمل لأعضاء الهيئة التدريسية وأقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل، أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل، العراق، ص 271-309، 2008، العراق.

3. أحمد مهدي مصطفى ومحمد سعد محمد: الإبداع المؤسسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، المؤتمر الدولي الرابع لكلية التربية (جامعة الأزهر) التعليم وتحديات القرن الواحد والعشرين (التعليم الجامعي)، 3/2 أبريل 2018م، القاهرة.

4. الطاهر أحمد محمد علي: الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية، مجلة العلوم والتقانة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مج 12، ع 2، ص 79 - 93، 2012، السودان.

5. أمجد نجيب مدانات & سليم عبد المجيد الجزائري: الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية الرياضية في جامعتي مؤتة واليرموك، أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ع 20، ج 2، ص 93 - 123، 2005م، مصر.

6. أمل ظافر الشهري & فادية عبد الله الضو الأمين: الرضا الوظيفي واثره على الاتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران: دراسة تحليلية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع 32، ج 1، ص 135 - 164، 2012، السعودية.

7. أمل علي محمد سليمان: أثر الرضا الوظيفي على أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزعيم الأزهرية: دراسة ميدانية، العلوم الإدارية للبحوث العلمية كلية العلوم الإدارية بجامعة أم درمان، ع 2، ص 450 - 78، 2011، السودان.

8. انتصار محمد طه سلامة: مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، ص 1 - 184، 2004، فلسطين.

9. أيمن أحمد العمري وآخرون: مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في

لصالح عدم وجود أولاد، فيما عدا (1,92) لم تكن دالة احصائياً. وبذلك لم يتحقق الفرض السادس جزئياً، وقد يعزى ذلك إلى أن عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) من غير ذوات الأولاد يتمتعن بتوفير متطلباتهن الوظيفية بمستوى أعلى، وأقل تأثراً بغياب الرعاية الاسرية لأعضاء هيئة التدريس؛ مما كان له أثر في ارتفاع مستوى رضاهن الوظيفي.

7- النتائج الخاصة بالفرض السابع وتفسيرها: الذي ينص أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات

يتبين من جدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر في كل من ادارة الذات بالقيم والرضا الوظيفي لديهن تبعاً لنوع الأسرة؛ حيث كانت قيم "ت" على التوالي (2,37)، و(4,64)، و(3,69)، و(0,074) وهي جميعاً قيمة دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,001، 0,002 لصالح الأسرة النواة، فيما عدا (0,074) لم تكن دالة احصائياً. وبذلك لم يتحقق الفرض السابع جزئياً.

وقد يعزى ذلك إلى أن عضوات هيئة التدريس (الهيئة المعاونة) ذوات الأسر النواة يتمتعن بقدر من الاستقلالية؛ مما كان له أثر في ارتفاع مستوى رضاهن الوظيفي.

التوصيات Recommendations :

في ضوء نتائجه يوصي البحث القائمين على التعليم الجامعي بما يلي:

- 1- توفير الإمكانات اللازمة لعضو هيئة التدريس من مكاتب ومعامل بحثية.
- 2- حث الجامعات على الاهتمام بتنمية القيم الوظيفية، والخلقية داخل الحرم الجامعي لما لها من دور في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- حث الجامعات الحكومية على إيجاد مصادر أخرى للتمويل لتحسين المناخ الجامعي، وتحسين الخدمات لعضو هيئة التدريس.
- 4- الاهتمام بالاحتياجات الأكاديمية والتدريسية والبحث العلمي بالكليات.
- 5- التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتدريبهم بشكل مستمر، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم.
- 6- نظراً لصعوبة التحكم في القيم وضبطها لارتباطها بشخصية الفرد وتنشئته الاجتماعية، فيجب التركيز على القيم الإيجابية وصقلها في المناخ الجامعي من خلال المناهج.
- 7- تبادل الزيارات بين الجامعات المحلية والعالمية للتعرف على التجارب الناجحة ونقلها لتطوير العمل بالجامعات.
- 8- انشاء إدارة مستقلة داخل الجامعة تتلقى شكاوى أعضاء هيئة التدريس وتعمل على حلها.
- 9- تطوير سياسات واضحة وعادلة لترقية أعضاء هيئة التدريس.

المراجع Reference :

1. أبو القاسم حمدي: أهمية القيم في تحديد مستوى كفاءة

بجامعات "ورقلة، غرداية، بسكرة، الوادي"، العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ع 26، ص 71-89، 2016، الجزائر.

20. **محمد ناجي الدعيس:** درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج 9، ع 23، ص 143-169، 2016، اليمن.

21. **مصطفى أحمد علي أحمد:** التحولات في الأنساق القيمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية دراسة تحليلية استشرافية، مستقبل التربية العربية، مج 17، ع 61، ص 403-408، 2010، مصر.

22. **مصطفى طلال الجلابنة:** مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، مج 1، ع 24، ص 189-228، 2011، الأردن.

23. **منيرة الشerman & صفاء جعافرة:** درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، المنارة للبحوث والدراسات، مج 20، ع 1، 2014، الأردن.

24. **ميسون طلاع الزغبي:** الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في آل البيت، التربية جامعة الأزهر، ع 166، ج 1، ص 364-408، 2015، مصر.

25. **سحر فاروق علام:** جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسات عربية في علم النفس، مج 11، ع 2، ص 243-306، 2012، مصر.

26. **صلاح الدين شيخاوي:** النسق القيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى الأستاذ الجامعي. دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة وجامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015، الجزائر.

27. **هناء جاسم محمد:** أثر ممارسات إدارة المعرفة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية، القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج 12، ع 3، ص 147-170، 2010، العراق.

28. **يوسف غنيم:** العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، جامعة الأزهر، قسم العلوم الإنسانية، مج 9، ع 2، ص 33-66، 2007، فلسطين.

الجامعات الأردنية، جامعة دمشق، مج 25، ع 3+4، ص 495-529، 2009، الأردن.

10. **جمال أبو مرق & زياد الجرجاوي:** الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية والأهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة، بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالي في فلسطين (واقع وتحديات وخيارات) في الفترة من 20-21 فبراير 2000، فلسطين.

11. **حامد عبد السلام زهران:** علم النفس الاجتماعي، ط6، عالم الكتب، 2000، القاهرة.

12. **دلال القاضي، محمود البياتي:** منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، الأردن.

13. **ذهب نايف الشمري:** الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة حائل في ظل تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، كلية التربية والعلوم التربوية جامعة عين شمس، مج 30، ع 1، ص 231-316، 2016، مصر.

14. **شاهر محمد أحمد عبيد:** الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية، رماح للبحوث والدراسات، ع 13، ص 50-76، 2014، الأردن.

15. **عبد الله عمر العتيبي:** مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت، التربية جامعة الأزهر، ج 2، ع 156، ص 391-421، 2013، مصر.

16. **عريب علي أبو عميرة & موسى أحمد السعودي:** أثر القيم الشخصية والتنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة: دراسة حالة، دراسات العلوم التربوية، مج 38، ع 1، ص 45-75، 2011، الأردن.

17. **عصام جابر رمضان & هشام عبد العزيز أبو عاصي:** انعكاسات القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس لدى جامعة المجمعة على تطبيق إدارة الجودة الشاملة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع 44، ص 171-218، 2016، مصر.

18. **مجيد مصطفى منصور:** درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج 12، ع 1، ص 759-838، 2010، فلسطين.

19. **محمد الساسي الشايب & خديجة عبادو:** القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي دراسة ميدانية لدى عينة من الأساتذة