

أثر استقرار المناخ المؤسسي الجامعي على رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة

د. خالد عبد السلام سالم القريو

أستاذ مشارك بقسم إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية صرمان

Email: algreaw2030@gmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين استقرار المناخ المؤسسي الجامعي وعلى رضا أعضاء هيئة التدريس وذلك من وجهة نظرهم، وما هي الصعوبات والتحديات التي تواجههم في أداء أعمالهم من نواحي مختلفة منها الإدارية والتنظيمية ومنها المالية والمادية ومنها القانونية والتشريعية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، فقد تم توزيع الاستبانات على أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الوحدات والأقسام بعدد (126) استبانة وكان عدد الاستبانات المستردة والمقبولة (98) استبانة، وقد أشارت نتائج الدراسة الى أنه هناك اتفاق بين إجابات عينة الدراسة على قبول فرضيات الدراسة وقد تبين بأنه لا يوجد استقرار للعملية الإدارية والتنظيمية بمتوسط اجمالي قدره (3.66) باتجاه مرتفع، وعدم الاستقرار المالي والمادي بمتوسط اجمالي (4.13) باتجاه مرتفع وعدم استقرار القوانين واللوائح بمتوسط (3.31) باتجاه متوسط، وطرحت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي والمادي وتوفير مناخ إيجابي ومستقر لتعزيز الرضا، توفير دليل الاجراءات الإدارية وتبني أسس ومعايير واضحة لذلك، التسريع في حصول عضو هيئة التدريس على حقوقه المادية والمعنوية، وتوفير بنية تحتية من قاعات ومعامل والمعالجة بالصيانة.

Abstract

This study aimed to identify the relationship between the stability of the university institutional climate and the satisfaction of faculty members from their point of view, and what are the difficulties and challenges they face in performing their work from different aspects, including administrative and organizational, financial and material, legal and legislative. The descriptive analytical approach was used, as questionnaires were distributed to faculty members and heads of units and departments with a number of (126) questionnaires, and the number of returned and accepted questionnaires was (98) questionnaires. The results of the study indicated that there was agreement between the

answers of the study sample on accepting the study hypotheses. It was found that there is no stability in the administrative and organizational process with an overall average of (3.66) in a high direction, and financial and material instability with an overall average of (4.13) in a high direction, and instability of laws and regulations with an average of (3.31) in a medium direction. The study put forward a set of recommendations, the most important of which are enhancing the feeling of job and material security and providing a positive and stable climate to enhance satisfaction, providing a guide to administrative procedures and adopting clear foundations and standards for that, accelerating the faculty member's obtaining his material and moral rights, and providing an infrastructure of halls, laboratories, and maintenance treatment.

المقدمة:

يبقى السعي الى تحسين وتطوير المناخ الجامعي في مؤسسات قطاع التعليم العالي هدف مهم للوصول الى الرضا لكافة الأطراف ولاستمرار ونجاح العملية التعليمية وبالتالي تحسين جودة المخرجات العلمية بما يخدم سوق العمل وايضاً للتنمية البشرية المستدامة، ويتوقف ذلك على مدى التزام وزارة التعليم العالي والحكومة وقبل ذلك الإدارة العليا للجامعة في إيجاد بيئة مستقرة وجاذبة من عملية إدارية وتنظيمية وتنظيم القوانين والتشريعات التي تعطي لعضو هيئة التدريس حقوقه مع توفير بنية تحتية مناسبة لطلبة وأساتذة التعليم العالي.

ولهذا سنسعى في هذا الفصل التمهيدي لتحديد الأهداف والفرضيات لتعالج مشكلة الدراسة وذلك بالتعرف على تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي وهل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار المناخ المؤسسي الجامعي وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وسنسلط الضوء على موضوع استقرار المناخ الجامعي وانعكاساته على الأستاذ بصفة خاصة حيث تشهد هذه الفترة موجة من التوقيفات والاعتصامات من طرف أعضاء هيئة التدريس وهذا له اثاره الغير جيدة في عدم استقرار الدولة بصفة عامة لأن هذا الموضوع يهم الجميع.

اولاً/ مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن المناخ الجامعي المؤسسي في جامعة صبراته من خلال عدت مستويات في جوانبها المادية والمعنوية وفيما يتعلق بالأوضاع المادية والعلمية والإدارية والقانونية والتنظيمية، ومعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وهل تؤثر درجة الرضا على عملية الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة الجامعية وانعكاسه على الإدارة. وهنا نطرح التساؤل التالي والذي يلخص مشكلة الدراسة:

" هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار المناخ المؤسسي الجامعي وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظرهم؟
ثانيا/ فرضية الدراسة:

تقوم الدراسة على الفرضية الصفرية (العدم) الرئيسية التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقييم أعضاء هيئة التدريس لمستوى رضاهم عن استقرار المناخ المؤسسي الجامعي تعزى لمتغير (العملية الإدارية والتنظيمية - العوامل المادية - اللوائح والقرارات).

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار العملية الادارية والتنظيمية وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الجوانب المادية (المالية والمباني والتجهيزات) وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار القوانين والقرارات واللوائح وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

ثالثاً / أهمية الدراسة:

من الاهمية بمكان القيام بهذه الدراسة بعد موجة الاعتصامات وتوقف الدراسة لفترات متقطعة وذلك لمطالبه اعضاء هيئة التدريس الجامعي وبكافة الجامعات بحقوقهم المالية والادارية وايضا ما عانتها الجامعات من عدم استقرار اداري وتنظيمي الفترة الماضية والتغيرات على كافة المستويات الادارية. وصار من المهم التعرف على المناخ الجامعي الذي يحوي العديد من العناصر والمتغيرات المؤثرة على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والتي تدعونا الى التعرف على آرائهم حول المناخ المؤسسي الجامعي وكيفية اصلاح العلاقة بينهم وبين كافة المتغيرات حتى تتوفر بيئة جامعية اكااديمية مناسبة يتحسن فيها الاداء ونرتقي بالعملية التعليمية المؤسسية. وتكتسب هذه الدراسة اهمية من خلال معرفة مستوى الرضا عن المناخ السائد في الجامعات في زيادة التفاعل بين اعضاء هيئة التدريس والاداريين والعاملين في الكليات والاقسام الأكاديمية وعلى كافة المستويات ومن ثمَّ زيادة كفاءة وفاعلية تلك الكليات والاقسام ونجاحها. ولزيادة معرفة وفهم أهمية هذه الدراسة يمكن ان نذكر بالنقاط التالية:

1. تقدير جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف والقصور الذي يشوب المناخ الجامعي وهذا من باب الاصلاح.
2. محاولة الرفع من جودة الاداء لأعضاء هيئة التدريس من العمل في بيئة ومناخ جامعي يتصف بالاستقرار.
3. من المهم العيش في بيئة تعليمية وإدارية وتنظيمية ناجحة وهذا لا يتأتى الا برضا كافة الاطراف المشاركة بما فيهم الطلبة.
4. بتوفير مناخ جامعي صحي وفعال ومستقر ينعكس ذلك على تحسين الاداء والوصول الى تحقيق الاهداف من العملية التعليمية.

رابعاً / أهداف الدراسة

1. التعرف على المناخ الجامعي ومدى معرفة إدارة الجامعة باتجاهات اعضاء هيئة التدريس ومدى رضاهم عن هذا المناخ.
2. التعرف على المشاكل والصعوبات المصاحبة للتغيرات التي تطرأ على المناخ الجامعي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس والتي من المفترض ان تعيرها إدارة الجامعة الاهتمام.
3. محاولة الوصول الى حلول وتوصيات تصلح من جودة المناخ الجامعي وتزيد من استقراره ليحقق الرضا لكافة الاطراف.
4. نشر ثقافة الرضا الوظيفي والتي هي عنصر مهم في نجاح أي عملية تعليمية وإدارية.

خامساً / محددات الدراسة

1. المحددات المكانية: جامعة صبراتة واختيار عينة قصدية لعدد أربع كليات من الجامعة.
2. المحددات الزمانية: (من 2023-1-15 إلى 2023-6-15) م
3. المحددات البشرية: عدد من اعضاء هيئة التدريس من جامعة صبراتة.
4. المحددات الموضوعية: هذه الدراسة ركزت على تحليل العلاقة بين استقرار المناخ المؤسسي الجامعي ورضا اعضاء هيئة التدريس.

سادساً / مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة ومن تم اخذ عينة قصدية من الجامعة تتمثل في كليات مقرها بمدينة صرمان وهذه الكليات هي الاقتصاد والعلوم السياسية وكلية التربية واللغات وكلية القانون وكلية التقنية الطبية وتم استهداف عدد من اعضاء هيئة التدريس من الجنسين وتم الحصول على عدد (98) مفردة موزعة على الكليات المذكورة.

سابعاً/ مصادر جمع البيانات:

- أ- مصادر ثانوية: ثم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والمجلات العلمية والدوريات التي تناولت متغيرات الدراسة من المفاهيم واعداد الإطار النظري للدراسة.
- ب- مصادر اولية: وتم الحصول عليها من القسم المختص بأعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة من بيانات ومعلومات تخص البحث وكذلك باستخدام قائمة استقصاء اعدت لهذا الغرض وتحليلها مما مكن اختبار صحة او خطأ فروض الدراسة والتوصل الى النتائج والتوصيات.
- ج - منهجية الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات عن الظاهرة كما هي في حقيقة الامر ومن ثم تحليلها وتفسيرها وذلك باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لها من خلال برنامج التحليل الاحصائي spss.

ثامناً / مصطلحات الدراسة

- المناخ الجامعي: عرفه تيشكالاس أفينو (2019) Techckalas Avunu بأنه "الوسط البيئي المحيط بالطالب الجامعي والذي يبين علاقة الأستاذ بالطالب، وما تظهره م علاقات تعاون ومنافسة، وعلاقة إدارة الكلية بالجامعة والعلاقات المتداخلة داخل الحرم الجامعي" (المعشر، وزباد، 2005)
- أ - الاستقرار لغة: "كلمة استقرار في اللغة العربية مأخوذة من كلمة استقرار، يستقر، استقراراً، وهو القرار والثبات والسكن". (شحاتة، والنجار، 2023)
- ب - الاستقرار الوظيفي: "هو شعور الموظف بالأمان والثقة في الحفاظ على وظيفته لفترة طويلة مما ينعكس إيجاباً على أدائه ونتاجيته ويشمل عديد من أنواع الاستقرار المهني والمالي والتنظيمي والنفسي والتكنولوجي والقانوني". (عداري، وإسماعيل، 2013، ص 142)
- الرضا كما يعرفه الباحث اجرائياً: بمدى انسجام أعضاء هيئة التدريس بالعمل بالتدريس بجامعة صبراتة ضمن تخصصه وما يكونه من اتجاه إيجابي لإشباع حاجات ورغبات معينة لديهم، والتي يتم قياسها من خلال استجابة أعضاء هيئة التدريس على فقرات أداة التحكيم التي تم اعدادها لأغراض هذه الدراسة.
- الجامعة: عرفها (حمادات، 2010) "بأنها مؤسسة عملية مستقلة ذات هيكل تنظيمي وناظمة واعراف وتقاليد اكااديمية معينة وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وتقديم برامج دراسية متنوعة في مختلف التخصصات منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها هو على مستوى الدراسات العليا من اجل اعداد كفاءات بشرية". (الكربوني، وإبراهيم، 2010)

تاسعاً/ الدراسات السابقة:

1- دراسة ابراهيم، 2021، بعنوان: "دراسة مقارنة بين جامعة المرقب - المعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس"، تهدف الدراسة معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس دراسة مقارنة، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة قوامها (120) عضو من الجنسين ذكور وإناث، وطبق أداة استبيان لجمع المعلومات من اعداد الباحث مكونة من 30 عبارة موزعة على خمس محاور تقيس مستوى الرضا الوظيفي، وقد توصلت الدراسة الى النتائج أهمها ان مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تشير إلى (أحياناً) وبحسب إجابات عينة الدراسة بالكامل وبلغ المتوسط الحسابي 05.2، ووزن مئوي 68%، اي ان مستوى الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير الجنس (ذكور، إناث)، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس حسب متغير المؤهل العلمي.

2. دراسة ناصر، وحيدر، 2018، بعنوان: "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي" هدفت هذه الدراسة إلى تعريف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (الراتب، والشعور بالأمان الوظيفي، ودرجة التمكين السائدة، وعلاقات العمل بين الأطراف المختلفة، والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها عضو هيئة التدريس)، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تكونت من (28) فقرة وذلك لجمع البيانات، كما اختيرت عينة عشوائية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بالجامعات الحكومية والخاصة بلغت 150 مفردة، ووزعت عليها استمارات الاستبانة واسترجعتا 120 استبانة، وفي ضوء ذلك جرى جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها

أنه لا توجد فروق جوهرية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بـ (نظرتهم نحو الراتب والمكافآت، ورضاهم عن العلاقة بالزملاء، ورضاهم عن العلاقة بالإدارة، وشعورهم بالتمكين الوظيفي). في حين توجد فروق جوهرية بينهم فيما يتعلق بـ (رضاهم عن العلاقة بالطلاب، شعورهم بالأمان الوظيفي. شعورهم بالمكانة الاجتماعية)، كما أظهرت الدراسة وجود اختلاف في ترتيب العوامل المسببة للرضا الوظيفي باختلاف مكان العمل (جامعة حكومية – جامعة خاصة).

3.دراسة الجنابي، (2015)، بعنوان: "مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي" هدفت هذه الدراسة الى معرفة مجالات المناخ التنظيمي ودورها في التأثير الايجابي في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية وتتمثل مجتمع البحث جميع تدريسي جامعة القادسية من حملة شهادة الدكتوراة ولقب استاذ او استاذ مساعد ومدرس والبالغ عددهم (331) واخذ نسبة 20% من مجتمع البحث لتمثل عينة البحث بلغت (66) تدريسي واعدت الباحثة مقياس المناخ التنظيمي تكون بصيغته النهائية (40) فقرة، وكانت من نتائج البحث تحقق المناخ التنظيمي بدرجة متوسط من وجهة نظر عينة البحث حيث كانت المجالات المتحققة بدرجة متوسط المجال الاول(الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسين والتي تساهم في التأثير الايجابي في المجتمع والمجال الثاني (سعي الجامعة على تدريب التدريسين بهدف التأثير الايجابي في المجتمع) بينما حصل المجالين الثالث والرابع على درجة ضعيف وهم (سعي الجامعة الى المشاركة في عملية اتخاذ القرار) والمجال الرابع (سعي الجامعة الى الانتماء التنظيمي والالتزام الوظيفي) وتم التوصل الى إجابات على الأسئلة التي طرحت في مشكلة البحث وتم صياغة عدد من التوصيات التي تساهم في تحسين المناخ التنظيمي.

4.دراسة الرجوبي(2017)، بعنوان: "الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة"، تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس، وأعتمد الباحث المنهج الوصفي، مستخدماً إستمارة إستبيان أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة، وزعت على عينة حجمها (211) مفردة اختيرت عشوائياً، وذلك لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر

التالية: (المكافآت المالية- الإجراءات الإدارية- البحث العلمي- المناخ الأكاديمي- الخدمات الاجتماعية- وسائل التدريس- تقييم الأداء)، وقد تم تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية التالية، الدرجة الأكاديمية، مدة الخبرة، وأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في الرواتب والحوافز المادية والمكافآت التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس، والعمل على زيادتها بما يساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، إضافةً إلى العمل على تشجيع روح الابتكار والبحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس.

الجانب النظري:

تمهيد:

يعد الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته من أهم الانشغالات التي توليها مختلف المنظمات في العالم، سواء في الدول النامية أو الدول المتقدمة، اهتماماً متزايداً، وتمثل الموارد البشرية أهم مدخلات وظائف المنظمات من إنتاج، تسويق، مالية وغيرها، وأكثرها تأثيراً على أداء المنظمة، ولعل حسن أدائها لمهامها بأكثر فعالية ممكنة، يرتبط بضرورة توفر مجموعة من المتطلبات، من أهمها المناخ التنظيمي الملائم والمساعد على تحقيق ذلك. وقد أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث الأكاديمية، في مجال إدارة المنظمات أن وجود المناخ التنظيمي المناسب داخل المنظمة يساهم في تنمية وتطوير الموارد البشرية، لما له من دور حيوي في التأثير على بعض المتغيرات الأخرى ذات الصلة بالأفراد مثل مستوى أداء الأفراد، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وغيرها من المتغيرات، الأمر الذي ينعكس في النهاية على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

المبحث الأول: استقرار المناخ الجامعي: (الكلاي، 2017، ص 83)

إن مصطلح "مناخ" تم استخدامه لأول مرة في كتابات علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي في نهاية الثلاثينيات من القرن الماضي (في هذا الوقت أشار كل من (White، Leppit، Lewin) صراحة إلى هذا المفهوم تحت مصطلح "المناخ الاجتماعي" دون تعريفه رسمياً أو توفر أداة لقياسه،

بعدها في منتصف الستينيات تم طرح مفهوم المناخ التنظيمي Organizational Climate لأول مرة من طرف (Letwin & Stringer).

- وعرفه محمد عبدالاله الطيطي (2016) وهو كل ما يتعلق بالإدارة وهيئات التدريس وطرقه والمرافق الجامعية والعلاقات الإنسانية بين الطلبة والأساتذة والموظفين، والمناخ الي يهيئ ويوفر إشباع الحاجات العلمية والاجتماعية والنفسية ويقق قدرا من التوافق.

- كما عرفه الصيرفي (2014) بأنه: "عبارة عن خصائص معينة لها سمة الاستقرار النسبي في بيئة العمل في المنظمة، وتتشكل هذه الخصائص كنتيجة لفلسفة الإدارة العليا وممارستها، بالإضافة إلى نظم وسياسات العمل في المنظمة، كما أنها تستخدم كأساس لتفسير القرارات بجانب توجيه الأداء وتحديد معدلاته".

وتستطيع الجامعة التأثير الايجابي على المجتمع من خلال انماط المناخ التنظيمي والذي يشمل:

(الشويكي، 2006، ص 41)

1-المناخ المفتوح (openCimate).

2-مناخ الادارة الذاتية او المستقل Au Tonomous Climate

3-المناخ الموجه او المسيطر عليه Controlled Climate

4-المناخ المألوف Tamiliar Climate

5-المناخ الابوي Patenal Climate

6-المناخ المغلق Closed Climate

مؤشرات الاستقرار الوظيفي:

1- انخفاض نسبة الدوران الوظيفي لشعورهم بالرضا والأمن.

2- جودة الأعمال والإنتاجية الكلية.

3- مستوى الرضا الوظيفي عن بيئة العمل.

4- الاهتمام بتطوير المهارات من أجل حصولهم على فرص التقدم الوظيفي.

5- عدم الشعور بالقلق والتوتر وإيجاد التوازن بين الحياة والعمل.

6- بيئة العمل الراقية يسودها التعاون والعلاقات الفعالة والعمل الجماعي.

7- الانتظام في الحضور وانخفاض معدلات غيابهم.

8- التقدير والاحترام والاعتراف بالإنجازات وزيادة تحفيزهم.

الاستقرار المهني: يقصد به ثبات الفرد في المهنة التي يعمل بها وهذا يكون نابع من شعور الفرد بالراحة والاستقرار في عمله، بحيث يكون لدى الفرد الرضا عن العمل بساعاته ومستوى الصعوبات التي تواجهه، وأيضاً الرضا عن الراتب الذي يتقاضاه والمزايا التي يحصل عليها.

أسباب الاستقرار المهني: (ياسين، 2006، ص 84)

1. حصول الأستاذ على حقوقه من المرتب المناسب والمكافأة والإجازات.
2. الابداع في العمل لأنه يحبه ويشعر بالاستقرار به.
3. القدرة على العمل الجماعي وبناء الثقة بينه وبين المسؤولين والآخرين.
4. أن يلتزم الجميع بالقواعد واللوائح التي يضعها العمل.
5. التطوير المهني في وظيفته من فترة الى أخرى.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي إجرائياً: أنه حالة وجدانية نابغة عن الفرق ما يقدمه الأستاذ للطالب والمؤسسة الجامعية وبين الطموحات والحاجات التي يريد أن يحققها والوصول إليها وما تمنحه المؤسسة من عمل، مرتب، مزايا، اعتراف، تقدير، ايفاد، الخ...

ويشمل الرضا للأستاذ الجامعي أربعة أبعاد حددها الباحث:

- الرضا عن المرتبات والمزايا المالية
- الرضا عن طبيعة العمل وتجهيزات المكان.
- الرضا عن العلاقات الادارية والتنظيمية بينه وبين الإدارة (الكلية - الجامعة).
- الرضا عن القوانين والإجراءات واللوائح الحاكمة.

أولاً- العوامل التي تحكم الرغبة بالعمل (مسببات الرضا):

يتعلق مفهوم الرغبة بعمل ما بمقدار الاتجاه الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو هذا العمل، والذي يتوقف عادة على ما يحقق هذا العمل من إشباع لحاجات شاغله، أي يرتبط بمقدار ما يحقق العمل للفرد من رضا نحو ما يقوم به، ومن ثم يمكن القول: إن الشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحوه، في حين الشخص غير الراضي عن عمله يحمل اتجاهات سلبية.

أم عن مسببات الرضا الوظيفي التي تحرك السلوك الإيجابي للفرد تجاه العمل فيمكن عرض أهمها بالآتي وبما يخدم الدراسة الحالية:

1. مستوى الرواتب.
2. الشعور بالأمان الوظيفي.
3. درجة تمكين العاملين.
4. طبيعة علاقات العمل (مع الإدارة، والزملاء، والطلاب).
5. المكانة الاجتماعية التي يشعر بها الفرد نتيجة شغله لوظيفة ما.

ويمكن توضيح هذه المسببات كالتالي:

1. مستوى الرواتب (والحوافز):

من الطبيعي أن يمثل مستوى الراتب والمكافآت التي يحصل عليها الفرد لقاء قبوله القيام بعمل ما دافعا قويا لرغبة الفرد بقبول العمل، وقد يكون محدداً أساسياً للاستمرار فيه، وترجع أهمية الحوافز للفرد لانعكاسه على عدة ظواهر تتمثل بالآتي: (بربرة، 2007، 147)

- أ- المركز الاجتماعي للفرد.
- ب- مستوى الحياة المادية للفرد.
- ت- الشعور بالأمن الاقتصادي.

ويجدر الانتباه إلى أن المرتبات التي يتقاضاها الفرد يجب أن تتسم بالموضوعية والعدالة عند حسابها وتوزيعها، لأن خروجها عن هذا المفهوم سيتسبب باستياء الفرد وعدم رضاه، في حين أن شعور الاعضاء بالعدالة سوف يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد توقعاً للحصول على نتائج أكثر إيجابية، ومن ثم فإن زيادة السلوك الإيجابي لهم في المؤسسة يعتمد على إحساسهم بهذه العدالة. (نجم، 2001، 322)

2. الشعور بالأمان الوظيفي:

يمثل الأمان الوظيفي مجموعة الضمانات والمنافع التي يتطلبها الاساتذة مثل الأمان من فقدان الوظيفة دون أسباب مشروعة، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية، والأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية، ومن ثم تحسين الأداء وزيادة الولاء. (المغربي، 1995، 304)

إذ تشير الدراسات إلى أنه كلما زاد الشعور بعدم الأمان الوظيفي، تأثر مجهود الفرد بالانخفاض، ومن ثم تأثر مستوى أدائه بالانخفاض أيضاً. (خطاب، 1999، 176)

3. درجة تمكين العاملين:

تعددت التعريفات التي وضحت مفهوم التمكين إلا أنه وبشكل عام أظهرت أدبيات التمكين أن هنالك اتجاهين عامين للتمكين في بيئة العمل: الاتجاه الاتصالي والاتجاه التحفيزي. (العتيبي، 2005، ص 16-17) ويقصد بالاتجاه الاتصالي في أدبيات التمكين العملية التي تتم من أعلى إلى أسفل. ويعتقد أن التمكين يتم عندما تشارك المستويات العليا في الهيكل التنظيمي المستويات الدنيا في السلطة. أما الاتجاه التحفيزي فيركز على اتجاه الاساتذة نحو التمكين، التي تظهر في الكفاية، والثقة في القدرة على أداء المهام، والشعور بالقدرة على التأثير في العمل، وحرية الاختيار في كيفية أداء المهام، والشعور بمعنى للعمل.

وتضيف عطية أن شعور الأفراد بأنهم مكنون في العمل إنما يرتبط بمدى إدراكهم لمستوى مشاركتهم في صنع القرار، وبأنهم يملكون الحرية والقدرة الكافيتين للقيام بأعمالهم المختلفة. (أفندي، 2003، ص 9) وبالنسبة إلى للأساتذة: تتعدد الفوائد المترتبة على تمكينهم ومن بينها زيادة التزامهم وتعهدهم بمسؤوليات جديدة، وإمدادهم بما ينمي قدراتهم ومهاراتهم. إذ يسهم في إطلاق عنان الأفراد لتفعيل معرفتهم وقدراتهم الابتكارية ويمنحهم الطاقة والمقدرة على العمل باستمرار. (المغربي، 2001، ص 3) وفي مجال الاتجاهات الإيجابية المتولدة عن التمكين وجد Potochny أن مدخل تمكين العاملين يعد أحد المداخل الحاكمة ليس فقط لتحسين جودة الخدمة، وتحقيق رضا العملاء، وإنما يسهم بشكل ملموس في زيادة الإنتاجية، والرضا الوظيفي لدى العاملين، والالتزام التنظيمي، والفعالية التنظيمية. (potochny, 1998, no 32)

4. علاقات العمل مع (الإدارة، الزملاء، الرؤوسين):

يمكن تقسيم علاقات العمل مع الآخرين إلى ثلاثة أنواع: مع الإدارة (الرؤساء) والزملاء، ومع الرؤوسين، إذ تعرف علاقة الفرد برئيسه بأنها جودة العلاقة بين الرئيس والرؤوسين التي يتوقف استمرارها على النظر إليها بأنها عملية تبادل عادلة، ويضيف كل من Maslyn & hl-Bien أن علاقة الفرد الجيدة برئيسه تؤدي إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي والأداء والفعالية التنظيمية (Maslyn, Mary, 2001, pp697-702).

أم عن علاقة الفرد بزملائه فهي تعبر عن الإحساس بوجود تضامن ظاهري ومعنوي بين العاملين لإنجاز المهمات بشكل صحيح، ويعتمد هذا البعد على الأخذ بمبدأ النصيح والإرشاد. (الراوي، 108، 2005) ومن الطبيعي أن تؤدي طبيعة العلاقات السائدة بين زملاء العمل دوراً ملحوظاً في مدى تعلق الفرد بالعمل الذي يشغله خاصة إذا كانت مبنية على أساس من الاحترام والود والتعاون والثقة المتبادلة. (الطيب، 51، 2008)

5. **المكانة الاجتماعية:** ويتعلق هذا الجانب بحاجة الفرد إلى الشعور باعتراف الآخرين به. ويمكن أن تتمثل حاجات التقدير والاحترام في الدافع إلى الحصول على تقدير الآخرين وثقتهم، والدافع إلى المشاركة في وضع نظم وأساليب العمل وتطويرها، وإلى الحصول على مكانة مناسبة بين الآخرين. (أبوشيحة، 2007، 44)

الجانب العملي للدراسة

أولاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في وصف وتحليل البيانات

1. **أدوات جمع البيانات:** استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد احتوت الاستمارة على عدد من العبارات، بلغ عددها (32) عبارة أي سؤال، هذا وقد تم استخدام مقياس Likert الخماسي والمبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (1) يوضح تحديد الاتجاهات وفق مقياس ليكرت الخماسي حسب المتوسط المرجح

المقياس	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	4.2 - 5.0	3.4 - 4.19	2.6 - 3.39	1.8 - 2.59	1 - 1.79

الدرجة	المتوسط المرجح	
1	1.00-1.79	منخفضة جداً
2	1.80-2.59	منخفضة
3	2.60-3.39	متوسطة
4	3.40-4.19	مرتفعة
5	4.20-5.00	مرتفعة جداً

المصدر: من كتب التحليل الإحصائي

2. **مجتمع وعينة الدراسة:** تعتمد الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي وبما يناسب مع طبيعة هذا النوع من الدراسات للإجابة عن التساؤلات المطروحة وأيضاً تحقيق أهداف الدراسة، وتتمثل أداة البحث في توزيع استمارة استبيان على عينة البحث للمساعدة في جمع المعلومات، ونظراً لاهتمام الدراسة بموضوع أثر استقرار المناخ المؤسسي الجامعي على رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة، وكانت

عينة الدراسة تتكون من عدد من أعضاء هيئة التدريس من أربع كليات وهم كليات الاقتصاد والعلوم السياسية وكلية التربية واللغات وكلية القانون وكلية التقنية الطبية وهذه الكليات جميعها مقرها بمدينة صرمان. حيث تم توزيع عدد (126) صحيفة استبيان تم استرجاع عدد (108) صحيفة أي ما نسبته (86%)، منها عدد (10) صحائف كانت غير صالحة، وكان عدد (98) صحيفة استبيان مستردة ومقبولة أي بنسبة (78%) تقريباً. والجدول التالي يوضح ما سبق:

الجدول رقم (2) يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة والمفقودة والمقبولة للتحليل:

البيان	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المستردة	عدد الاستبيانات المفقودة	عدد الاستبيانات المستبعدة	عدد الاستبيانات المقبولة	عدد الاستبيانات المقبولة الى الموزعة
	126	108	18	10	98	78%

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

3- الاختبارات الإحصائية: تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية وذلك لإثبات صحة فرضية الدراسة ومن هذه الاختبارات الآتي:

- اختبار الصدق الثبات : تم إجراء اختبار الصدق والثبات لهذه الاستمارة لقياس درجة الرضا المصمم من طرف الباحثان قمنا باختبار مدي مصداقية وثبات المقياس المستخدم في الاستبيان، وقد تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ للتحقق من جودة وثبات المقياس المستخدم في الدراسة، وذلك من خلال منظومة التحليل الإحصائي "SPSS"، حيث تكون قيمة معامل ألفا كورنباخ بين (0 - 1) وهو يبين درجة الارتباط الداخلي بين إجابات عناصر العينة ،وقد تم إجراء اختبار الثبات على إجابات المستجيبين للاستبيان فكانت قيمة ألفا /كرو نباخ للفقرات الاضافية كما مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا / كرو نباخ
العملية الإدارية والتنظيمية	10	0.86
الجوانب المالية والمادية	10	0.89
الجوانب القانونية واللوائح والقرارات	10	0.81

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

من الجدول أعلاه يتضح إن قيمة ألفا / كرو نباخ للفقرات مجتمعة بلغت 0.88 كانت أكثر من (0.6)، وهي قريبة من الواحد الصحيح مما يعطينا دلالة على ثبات إجابات عينة الدراسة، إن توفر درجة عالية جدا من الثبات الداخلي في الإجابات يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

ثانياً: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

أ- خصائص عينة الدراسة: تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، اذ تم تلخيص النتائج في الجداول التالية:

1-الجنس/ الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب فئة الجنس

النوع	العدد	النسبة
ذكر	71	%72.4
أنثى	27	%27.6
المجموع	98	% 100

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول رقم (5) ان عينة الدراسة والتي شملت (أعضاء هيئة التدريس) تتكون من عدد 71 من الذكور بنسبة %72.4 وكانت نسبة الاناث من أعضاء هيئة التدريس يمثلن %27.6 من اجمالي افراد العينة.

2-المؤهل العلمي/ جدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الدرجة العلمية	العدد	النسبة
ماجستير	58	%59.2
دكتوراه	40	%40.8
المجموع	98	% 100

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول رقم (6) ان حاملة الماجستير يشكلون ما نسبته %59.2 من اجمالي افراد العينة وما نسبته %40.8 من حملة الدكتوراه وهي تمثل نسبة مقبولة للعدد الكلي.

3-الدرجة العلمية/ جدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية:

الدرجة العلمية	العدد	النسبة
محاضر مساعد	18	%18.4
محاضر	40	%40.8
أستاذ مساعد	22	%22.4
أستاذ مشارك	12	%12.2
أستاذ	6	%6.2
المجموع	98	%100

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

تشير البيانات بالجدول رقم (7) %22 من عينة الدراسة درجاتهم العلمية أستاذ مساعد، في حين أن %12 من عينة الدراسة درجاتهم العلمية أستاذ مشارك، %6 بدرجة أستاذ أي بمجموع %39 درجاتهم العلمية عالية وهذا يعطي انطباع جيد على نتائج الاستبيان.

4- حسب سنوات الخبرة بالتدريس/ جدول رقم (8) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	23	23%
من 5-10 سنوات	32	33%
من 10-15 سنة	22	23%
من 15-20 سنة	14	14%
من 20 سنة فما فوق	7	7%
المجموع	98	100%

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية.

الجدول رقم (8) يشير إلى أن الفئة (من 5-10 سنوات) من سنوات الخبرة كانت نسبتهم 33% من عينة الدراسة بينما كانت النسبة التي تليهم تمثل 23% والتي خبرتهم العملية (10-15) سنة، بينما كانت ما نسبته 14% خبرتهم أكثر من 15 سنة خبرة، وهذا يعطي مؤشر أن درجة الخبرة بالكليات كانت متوسطة.

5- المستوى الوظيفي/ جدول رقم (9) توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة الحالية

الوظيفة الحالية	العدد	النسبة
عضو هيئة تدريس فقط	56	57%
رئيس وحدة	26	27%
رئيس قسم	13	13%
وكيل	3	3%
المجموع	98	100%

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

الجدول رقم (9) يشير إلى أن 57% من عينة الدراسة هم بدرجة وظيفية عضو هيئة تدريس، بينما 27% من عينة الدراسة مركزهم الوظيفي رئيس وحدة، في حين أن 13% من عينة الدراسة مركزهم الوظيفي رئيس قسم، ويرى الباحث أن هذه النسب تدل على التوزيع الطبيعي لأفراد العينة على الهيكل التنظيمي بالمنظمة قيد الدراسة، والملاحظ وجود نساء تشغل وظائف قيادية بالكلية بين وكيل ورئيس قسم وهذا مؤشر جيد يفيد التنوع ويساعد على جودة المخرجات، نتيجة لوجود نسبة عدد الطالبات أكثر من عدد الطلبة وهنَّ بحاجة لأعضاء هيئة تدريس من النساء وهذا جانب مهم في عملية الرضا. تحليل بيانات الاستقصاء: لكي نقوم بتحليل بيانات الاستقصاء، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات العينة وكذلك إيجاد قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري حول فقرات الاستبيان المختلفة، قام الباحث بعرض الجداول التي توضح مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مدى سير العملية الإدارية والتنظيمية واستقرارها بالمؤسسة الجامعية محل الدراسة.

جدول (10): إجابات أفراد العينة على عبارات مدى استقرار العملية الادارية والتنظيمية ورضا أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

ت	العبارات الخاصة بالعملية الإدارية والتنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة عدم الرضا
1	لا تتوفر الثقة بالمناخ الجامعي تضمن عمل عضو هيئة التدريس من خلال بيئة مستقرة	3.2	1.02	متوسطة
2	لا توفر الجامعة دليل إداري وتنظيمي لكافة الوظائف يسهل عمل واتصال عضو هيئة التدريس بها.	3.6	0.96	مرتفعة
3	لا توجد وسيلة اتصال فاعلة تمكن عضو هيئة التدريس من رفع الشكاوى والاعتراض على الاجراءات الادارية والقانونية بالجامعة	3.5	0.89	مرتفعة
4	لا يشعر عضو هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي والمادي نتيجة كثرت اصدار القرارات واللوائح الادارية والتنظيمية	4.03	0.84	مرتفعة
5	لا أجد سهولة في اتمام الاجراءات الادارية للترقيات واجراءات الاجازة العلمية وغيرها	3.4	1.01	متوسطة
6	لا توجد الية مناسبة لتدفق البيانات والمعلومات من خلال البريد الورقي والالكتروني بين ادارات الجامعة والكليات	2.6	1.21	منخفضة
7	لا يوجد استقرار إداري نتيجة وجود صراعات تنظيمية من فترة الى اخرى تؤدي الى تغير في الادارة العليا	2.59	1.12	منخفضة
8	تأخر البريد الوارد والصادر عادة ما تضيق فرص وظيفية أو مشاركة في لجان أو اتمام إجراءات ادارية ومالية	2.50	0.98	منخفضة
9	لا تنتظر الجامعة بإدارتها المتعددة لمطالب وشكاوى أعضاء هيئة التدريس والعاملين	4.09	0.75	مرتفعة
10	لا توجد آلية علمية وعملية في الاشراف على البحوث والاستفادة منها مستقبلاً	3.96	0.88	مرتفعة
	المتوسط العام	3.66	0.81	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج برنامج "SPSS" للتحليل الإحصائي
الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار العملية الادارية والتنظيمية وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

من خلال الجدول رقم (10)، يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن استقرار العملية الإدارية والتنظيمية بالمؤسسة الجامعية والتي تتراوح بين (2.50) الى (4.09)، وجميعها تشير إلى أنه لا يوجد استقرار اداري وتنظيمي في المؤسسة محل الدراسة وهو بدرجة مرتفعة لإجابات افراد العينة، حيث كان المتوسط الحسابي للفقرات جميعا هو (3.66) وبانحراف معياري (0.81).

تشير اتجاهات أفراد الدراسة بشكل عام الى قبول الفرضية الأولى وهي الفرضية الصفرية بعدم وجود علاقة أي عدم استقرار العملية الإدارية والتنظيمية أي عدم رضا أعضاء التدريس ضمن فئة موافقة

أفراد الدراسة على العبارات الواردة بقائمة الاستبانة، باستثناء العبارات أنه لا توجد آلية لتدفق البيانات والمعلومات من خلال البريد الورقي والالكتروني بين إدارات الجامعة والكليات كانت الإجابة بأنه توجد آلية مناسبة بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (1.21)، وأيضا الفقرة بعدم وجود صراع تنظيمي لعدم الاستقرار الوظيفي بأنه يوجد استقرار في الإدارة العليا فكان المتوسط الحسابي (2.59) وانحراف معياري (1.12)، وتليها الفقرة ضياع بعض الفرص الوظيفية والدورات والمشاركة في اللجان والندوات والمؤتمرات نتيجة تأخر البريد والبيروقراطية الإدارية كانت الإجابات ضعيفة بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (0.98)، أما باقي الإجابات فكانت موافقة لعبارات الأسئلة من متوسطة الى مرتفعة. جدول (11): إجابات أفراد العينة على عبارات مدى توفر الجوانب المادية (المالية والمباني والتجهيزات) وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظرهم.

ت	العبارات المتعلقة بالجوانب المالية والمادية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة عدم الرضا
1	يشعر عضو هيئة التدريس بعدم الاستقرار المادي نتيجة لعدم استقرار اللانحة المالية	4.32	0.86	مرتفعة جداً
2	اعاني من تأخر حصولي على مستحقاتي المالية من علاوات وترقيات وديون سابقة	4.25	0.89	مرتفعة جداً
3	توجد صعوبة في اتمام اجراءات الايفاد والتفويضات المالية	4.61	0.83	مرتفعة جداً
4	لا توفر الجامعة الدعم الكافي لطباعة المناهج والكتب والبحث العلمي	4.33	0.91	مرتفعة جداً
5	عدم تمكني من تنفيذ الشق الخارجي للإجازة العلمية لأكثر من ترقية سابقة	4.73	0.80	مرتفعة جداً
6	لا تتوفر المساح القاعات والمعامل الدراسية المناسبة والمريحة لإلقاء المحاضرات والندوات والمؤتمرات والمجهزة بشكل تقني	4.12	0.91	مرتفعة
7	غياب الصيانة والمتابعة وتوفير كافة المستلزمات من قرطاسية وأقلام ووسائل إيضاح وسبورات ذكية	3.91	0.78	مرتفعة
8	غياب المنظومات الحديثة التي توفر الوقت والجهد في اتمام إجراءات التسجيل وتنزيل المواد ونتائج الامتحانات	3.78	0.96	مرتفعة
9	لا تتوفر بالمكتبة الكتب والمراجع والبحوث العلمية الحديثة الورقية والالكترونية التي تساعد الطالب والاستاذ على البحث العلمي	3.34	0.88	متوسطة
10	لا تتوفر الملاعب والساحات المعشبة والمغطاة للطلبة والطالبات لممارسة النشاطات الرياضية والترفيهية	3.89	0.84	مرتفعة
	المتوسط العام	4.13	0.88	مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج برنامج "SPSS" للتحليل الإحصائي
الفرضية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر الجوانب المادية (المالية والمباني والتجهيزات) وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
من خلال الجدول رقم (11)، يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية لل فقرات التي تقيس مستوى مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر الجوانب المادية بالمؤسسة الجامعية والتي تتراوح بين (3.34) الى (4.73)، وجميعها تشير إلى أنه لا يوجد استقرار مالي ومادي في المؤسسة محل الدراسة وهو بدرجة مرتفعة لإجابات افراد العينة.

حيث كان المتوسط الحسابي العام للفقرات جميعا هو (4.13) وبانحراف معياري (0.88). تشير اتجاهات أفراد الدراسة بشكل عام الى قبول الفرضية الثانية وهي الفرضية الصفرية بعدم وجود وتوفر الجوانب المادية سواء مالية أو بنية تحتية أي عدم رضا أعضاء التدريس ضمن فئة موافقة أفراد الدراسة على العبارات الواردة بقائمة الاستبانة، وكان الاتجاه العام يشير الى درجة قبول بين المرتفعة الى مرتفعة جدا وهو ما يعزز هذه الفرضية بعدم الاستقرار المادي نتيجة لعدم استقرار اللائحة المالية وتأخر الحصول على مستحقاته من ديون سابقة وعلاواته وترقياته وعدم التمكن من التنفيذ للشق الخارجي للإجازة العلمية وكذلك الإيفاد، أما الجوانب الأخرى المتمثلة في البنية التحتية هو غياب الصيانة وعدم توفر القاعات المناسبة والمستلزمات من قرطاسية ووسائل إيضاح وعم توفر الكتب والمراجع والبحوث العلمية الحديثة، والساحات المعشبة والملاعب الرياضية أي الحاجة الى مركبات جامعية حديثة، وغياب المنظومات الحديثة المساعدة في العملية التعليمية.

جدول (12): إجابات أفراد العينة على عبارات مدى استقرار القوانين والقرارات واللوائح وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظرهم.

ت	العبارات الخاصة بالقوانين واللوائح والقرارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة عدم الرضا
1	لا يشعر عضو هيئة التدريس بالاستقرار الوظيفي والمادي نتيجة كثرت اصدار اللوائح والقرارات	3.73	0.86	مرتفعة
2	تتغير القوانين واللوائح من فترة الى أخرى بتغير الإدارة العليا على مستوى الوزارة	2.94	0.98	متوسطة
3	نعاني من صعوبات نفسية وعصبية مستمرة لعدم الاستقرار بالبيئة المحيطة سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو أمنية	2.82	0.89	متوسطة
4	نظام الترقيات والعلاوات غير واضح لدينا وغير مستقر	1.97	1.08	منخفضة
5	عدم الوصول بجدية الى وسيلة فعالة وموحدة للتعامل الالكتروني من خلال مباشرة العمل والملف الأكاديمي	3.71	0.88	مرتفعة
6	لا توجد آلية وشفافية للترشح الى المجلس العلمي بالجامعة ويختار أعضائها بالعلاقات الشخصية	4.36	0.81	مرتفعة جداً
7	يوجد ضعف في نقابة أعضاء التدريس بحماية اعضائها والدفاع عن حقوقهم المادية والأكاديمية	2.87	1.11	متوسطة
8	يتم استغلال مطالب أعضاء هيئة التدريس لنيل حقوقهم لمكاسب سياسية	4.11	0.80	مرتفعة
9	لا يوجد قانون وإجراءات متبعة تحمي الحقوق العلمية لأعضاء هيئة التدريس وحمايتهم من السرقات العلمية لبحوثهم ومنشوراتهم	4.09	0.79	مرتفعة
10	الشعور بوجود كم هائل واسهاب في القرارات واللوائح مما لا يوفر بيئة عمل مستقرة	2.91	0.97	متوسطة
	المتوسط العام	3.31	0.88	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج برنامج "SPSS" للتحليل الإحصائي

الفرضية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقرار القوانين والقرارات واللوائح وبين رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

من خلال الجدول رقم (12)، يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن استقرار القوانين والقرارات واللوائح بالمؤسسة الجامعية والتي تتراوح بين (1.97) الى (4.36)، وجميعها تشير إلى أنه لا يوجد استقرار من ناحية القرارات واللوائح وأن هناك اضطراب تنظيمي قانوني في المؤسسة محل الدراسة وهو بدرجة متوسطة لإجابات افراد العينة. حيث كان المتوسط الحسابي للفقرات جميعا هو (3.31) وبانحراف معياري (0.88). وتشير اتجاهات أفراد الدراسة بشكل عام الى قبول الفرضية الثالثة وهو بعدم وجود علاقة أي عدم استقرار في القرارات واللوائح أي عدم رضا أعضاء التدريس ضمن فئة موافقة أفراد الدراسة على العبارات الواردة بقائمة الاستبانة، باستثناء العبارة أن نظام الترقيات والعلاوات غير واضح لدينا وغير مستقر حيث كان المتوسط الحسابي (1.97) وبانحراف معياري (1.08)، أما باقي العبارات فكانت موافقة والتي تتعلق بعدم الشعور بالاستقرار الوظيفي والمادي من قبل عضو هيئة التدريس نتيجة كثرة القوانين والقرارات، وعدم الوصول جدياً للتعامل الالكتروني لمباشرة العمل والملف الاكاديمي والآلية الشفافة للترشح للمجلس العلمي للجامعة، ولا توجد قوانين ولوائح تحمي عضو هيئة التدريس من السرقات العلمية لبحوثه وانتاجه، وعدم وجود بيئة مستقرة يعمل بها.

جدول (13) يوضح نتائج اختبار فرضيات أثر استقرار المناخ المؤسسي الجامعي على رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة

القرار	الدلالة قيمة sig	معامل الانحدار المقدرة	قيمة F	تحديد معامل التحديد R. square	معامل الارتباط R	المتغير
معنوي	0.025	0.604	33.34	0.770	0.684	استقرار العملية الإدارية والتنظيمية
معنوي	0.011	0.687	38.29	0.832	0.768	توفر الجوانب المادية والمالية
معنوي	0.036	0.670	33.16	0.765	0.652	استقرار القوانين والقرارات واللوائح

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية

من الجدول السابق رقم (13) يتضح الاتي:

1- يتبين من الجدول رقم (13) أن القيمة الاحتمالية (Sig) المتوسطات اجابات المشاركين في الدراسة بلغت (0.025) وهي قيمة أصغر من مستوى المعنوية 5% للفرضية الأولى (استقرار العملية الإدارية والتنظيمي) وعلاقته برضاء أعضاء هيئة التدريس وبلغ معامل الانحدار R (0.684) وهذا

يدل على أنهما معنوية وذلك لأن قيمة المشاهدة أصغر من قيمة (0.05) وهي أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية أما متوسطات المبحوثين فكانت تساوي (3.66) وهي قيمة أكبر من المتوسط المرجح، أما الفرضية الثانية حول الجوانب المادية والمالية حيث كانت المعنوية المشاهدة لها تساوي (0.011)، وهي أصغر من مستوى المعنوية $\alpha(0.05) \leq$ وهذا يدل على أنها معنوية التأثير، وكذلك كانت الفرضية الثالثة المختصة بالقوانين والقرارات واللوائح كانت المعنوية المشاهدة (0.036) وهي أيضا معنوية التأثير.

2- بلغت قيمة معلمة الانحدار الخاصة بالعملية الإدارية والتنظيمية الفرضية الأولى (0.604) وهي قيمة موجبة مما يشير الى وجود علاقة طردية التأثير بينها وبين رضا أعضاء هيئة التدريس أي قبول الفرضية وكذلك الامر ينسحب على باقي الفرضيات الثانية والثالثة حيث كانت القيمة ترتيباً (0.687) و (0.670)، وتدل المعنوية من خلال قيمة اختبار (f) المحسوبة حيث بلغت قيمته (33.34)، وكانت المعنوية المشاهدة المناظرة له (0.025) وهي أصغر من قيمة (0.05) وهذا يدل على علاقة معنوية المتغير، وهذا ينسحب على الفرضية الثانية والثالثة.

3- بلغت قيمة معامل التحديد (R^2)، باعتباره المعامل الذين يقيس القدرة التفسيرية للعملية (الإدارية والتنظيمية)، ويتضح من خلال قيمة المعامل المذكور والبالغة (0.770) ان المعيار يؤثر بما نسبته (77%) من التغير الحاصل وهو تأثير مقبول والقيمة المناظرة لها (83%) والثالثة كانت (76%) والتي أدت الى نفس النتيجة وهو قبول الفرضيات الثلاث بعدم رضا أعضاء هيئة التدريس على المتغيرات المستقلة من عدم استقرار العملية الادارية والتنظيمية وعدم استقرار وتوفير الجوانب المالية والمادية وكذل عدم استقرار القوانين والقرارات واللوائح.

ثالثاً: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج- خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها:

1- من الجدول رقم (6) نجد أن نسبة حملة الدكتوراه هي 41% حسب عينة الدراسة وبالواقع هي أكبر من ذلك، بينما نجد أن من الجدول رقم (7) نجد نسبة (82%) هي من درجة محاضر فما فوق وهذا يعطي مؤشر جيد، ومن الجدول رقم (8) عند مؤشر الخبرة المهنية أن النسبة

- الأكبر تقع ضمن الأقل من عشرة سنوات بنسبة (65%) وهذا يدل على أن الكليات حديثة العمل وهذا مؤشر غير جيد، وأن الذين لديهم خبرة أكثر من عشرين سنة تمثل نسبتهم (7%) فقط.
- 2- من الجدول رقم (10) أن إجمالي المتوسطات الحسابية للفقرات للفرضية الأولى كانت (3.66) وبانحراف معياري إجمالي (0.81) مما يدل أنه هناك اتفاق على إجابات العينة على قبول الفرضية الأولى بمعنوية التأثير بأنه لا يوجد استقرار للعملية الإدارية والتنظيمية أي بعدم رضا أعضاء هيئة التدريس على الوضع الحالي ولا تتوفر الثقة بالمناخ الجامعي يضمن العمل في بيئة مستقرة، ولا توجد مرونة في إتمام الإجراءات الإدارية مثل الإيفاد للدراسات العليا وكذلك إجراءات الترقية، ونظام الاتصال بين الجامعة والادارات المختلفة بشكل فعال، وحجب بعض البيانات والمعلومات عن عضو هيئة التدريس.
- 3- من الجدول رقم (11) أن إجمالي المتوسطات الحسابية للفقرات للفرضية الثانية كانت (4.13) وبانحراف معياري (0.88) وهي نسبة مرتفعة مما يدل على اتفاق أفراد العينة على عدم توفر الجوانب المادية والمالية من تجهيزات وبنية تحتية، وتأخر في الجانب الالكتروني من منظومات ووسائل اتصال حديثة، وكذلك ضعف المرتبات وعدم الحصول على المستحقات وهذا باتفاق إجابات عينة الدراسة بعدم الشعور بالاستقرار المادي.
- 4- من الجدول رقم (12) أن إجمالي المتوسطات الحسابية للفقرات للفرضية الثالثة كان (3.34) وكانت القيمة متوسطة وبانحراف معياري (0.88) واتجهت إجابات العينة الى قبول الفرضية الصفرية بعدم الرضا عن عدم استقرار القوانين والقرارات واللوائح بالمؤسسة الجامعية وأن هناك اضطراب تنظيمي وقانوني مما أدى الى تعطيل الدراسة والدخول في اعتصامات، والشعور بعدم الاستقرار الوظيفي والمادي وغياب الرادع للسراقات العلمية، وعدم الوصول الى التعامل الالكتروني أي العمل بنظام الإدارة الجامعية الالكترونية للأساتذة والطلبة، وعدم الشفافية في الترشيحات للمناسب واللجان واستغلال مطالب أعضاء هيئة التدريس في تحقيق مكاسب سياسية.
- 5- أما الجدول (13) فهو يوضح صحة قبول الفرضيات الثلاث من دلالة قيمة المعنوية والقرار ومعامل الارتباط وقيمة F وقد سبق توضيحه.

ثانياً: التوصيات

- 1- تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي وتوفير مناخ جامعي جاذب ومستقر لأنه يعزز الرضا لدى عضو هيئة التدريس من خلال تطبيق القوانين الصادرة والمعطلة مثل قانون (4) لسنة 2021م.
- 2- توفير دليل للإجراءات الإدارية والتنظيمية والتعريف بالمسارات الوظيفية وتبني أسس ومعايير واضحة ومرنة للترقية والاجازة العلمية والإيفاد لأعضاء هيئة التدريس من خلال اللوائح والشروط المنظمة والمتطلبات اللازمة.
- 3- تحسين نظرة المسؤولين بالدولة أو بالجامعة بالنظر الى الشكاوى والاعتصامات والمطالب وحصوله على حقوقه ومستحقاته المادية والمعنوية وكذلك على التقدير والاحترام لأهمية وشرف المهنة.
- 4- توفير قاعات دراسية ومعامل ومساح مناسبة وتتوفر فيها كافة متطلبات العملية التعليمية وسبل الراحة، وكذلك الاهتمام بالمكتبة وأن تحتوي على الكتب والمراجع والبحوث الحديثة سواء كانت ورقية أو الكترونية ليستفيد منها الطالب والأستاذ معاً ونشر ثقافة البحث والتجديد.
- 5- تنظيم دورات وورش عمل وندوات لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة في العلوم التخصصية، وربطهم بالجامعات وبالمراكز البحثية من خلال اشتراك الوزارة بالمكتبات والمجلات الالكترونية العالمية.
- 6- نوصي بإنشاء وحدة في إدارة الجامعة تسمى التأهيل التكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس تهتم بالملف الأكاديمي ومباشرة العمل إلكترونياً، وإتمام إجراءات الترقية والاجازة العلمية إلكترونياً وكذلك نشر البحوث بمجلات الجامعة.
- 7- العمل على إزالة المعوقات التي تقف في طريق تطوير المؤسسة سواء كانت إدارية أو تنظيمية والتي على رأسها الإدارة الالكترونية من توفر منظومات للعمل إضافة الى ما هو موجود وتوفير البيانات والاحصائيات اللازمة للمعرفة.

المراجع:

- 1- القريوتي، محمد قاسم، 1994، السلوك التنظيمي، ط2، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 2- الكربوني، ولاء خليل إبراهيم، 2010، القيم السائدة لدى الطلبة جامعة الانبار، وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الانبار، العراق.
- 3- المعشر، زياد، 2005، المناخ التنظيمي في الجامعات الاردنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد (17)، العدد (11)، دمشق.
- 4- إيهاب محمود الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة حالة شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، 2008
- 5- جاسم رحيم عداري ومحي إسماعيل، أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التقني في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد التاسع، لعدد الثالث والثلاثون، جامعة البصرة العراق، 2013.
- 6- حسن شحاتة وزينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2023.
- 7- حمدي ياسين، دليل الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
- 8- خالد وهيب الراوي، "الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، م 14، ع 2.
- 9- سعد بن مرزوق العتيبي، "جوهر تمكين العاملين: إطار مفاهيمي"، الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة، الخبر، 17- 18 أبريل، 2005.
- 10- سمير الشوبكي، المجمع الإداري، دار الشرق الثقافي، الأردن، 2006.
- 11- عائض بن شافي الاكلبي، أثر الاستقرار الوظيفي، القيادات العليا في تخطيط في المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2017.
- 12- عايدة سيد خطاب، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة والاندماج ومشاركة المخاطر، القاهرة: المكتبات الكبرى، 1999.
- 13- عبد الحكيم أحمد نجم، "العلاقة بين العدالة التنظيمية والاعتراب في العمل دراسة تطبيقية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد: 25، العدد: 2، 2001.

- 14- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي " تمكين العاملين في المصالح الحكومية ومنظمات القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المنظمات العاملة بمحافظة دمياط "، المجلة العلمية التجارة والتمويل، جامعة طنطا: كلية التجارة، الملحق الثاني، العدد الأول، 2001.
- 15- عطية حسين فندي، " تمكين العاملين: مدخل للتحسين والتطوير المستمر "، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
- 16- كامل المغربي، السلوك التنظيمي - مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط 2، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1995.
- 17- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط 1، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 2007.
- 18- نادر أحمد أبو شيحة، الدوافع وفقا لنظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو، كما يراها العاملون، مجلة المنارة للبحوث والاستشارات، الأردن، جامعة آل البيت، المجلد 13، العدد 2، 2007.
- 19- Donk Potochny, "Employee Empowerment key to efficient Customer Services"
Nation's Restaurant News, Vol.32 No.32, August, 1998,
20. John, M. Maslyn & Mary Uhe-Bien, Leader," Member Exchange and its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort Relationship Quality", Journal of Applied Psychology, Vol. 86, No 4. 2001.