العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية

إعداد

الدكتور يوسف غنيم

رئيس قسم إدارة الأعمال

في جامعة النجاح الوطنية

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية واثر الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. وقد تحدد مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها (144)من أعضاء هيئة التـــدريس. ولإتمام الدراسة أعدت استبانه مكونة من ثلاثة أقسام: القسم الأول: معلومات شخصية عن أعضاء هيئة تدريس، والقسم الثاني: مقياس الولاء التنظيمي المكون من (18) فقرة، أما القسم الثالث :فمقياس الرضا الوظيفي المكون من (53) فقرة موزعة على ستة محاور. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئـــة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، وكـــذلك عـــدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل.

Abstract

The study aims at investigating the relationship between organizational loyalty and job satisfaction among staff members at. An Najah National university and the effect of gender, qualification, academic rank, college years of experience and age on the relationship between organizational loyalty and job satisfaction among staff members at Najah National university. A sample of 144. Staff members is chosen and measure tool of three parts is preferred to conduct the study. The first part included personal data about staff members. The second part consisted of the organizational loyalty measure which contained items.

The third part is the job satisfaction measure which consisted 53 items distributed on six axions.

The results of the study show that the degree of organizational loyalty and job satisfaction is high among An Najah employees. There are differences with some statistical significance in the level of organizational loyalty attributed to gender and academic rank. The results, how ever show no difference with statistical significance in job satisfaction attributed to the variable of gender and, there are no differences of statistical significance between the level of organizational loyalty and job satisfaction attributed to the variables of university. Experience, age, on income.

المقدمة:

جعل الله تعالى الإنسان خليفته في الأرض، وميزه بالعقل عن بقية المخلوقات، وجعـــل عقلـــه مناط التكليف وتحمل أعباء المسئولية ، وحثه على النظر في ملكوته وإعمال العقـــل والتـــدبر ، ولأن أعضاء هيئة التدريس هم خليفة الله في الأرض ، والمتحكمون في نموها الاقتصادي لكـــونهم نتاجـــاً للأداء البشري الذي يساهم في إعداد المجتمع سنوياً ، فلا يتحقق التقدم إلا بالقوى العاملة التي يعلمونها ويدربونها . من هنا ينظر إلى أعضاء هيئة التدريس على أنهم اصحاب رسالة مقدسة وشريفة على مر العصور والأجيال ، وإذا أنعمنا النظر في معاني هذه الرسالة المقدسة والمهنة الشريفة خلصنا إلى أن مهنة التعليم التي اختارها أعضاء هيئة التدريس وانتمى إليها إنما هي مهنة أساسية وركيزة هامة فـــي تقدم الأمم ، فهم أعضاء هيئة التدريس للأجيال ومربيها.

لقد اهتمت الدراسات التربوية بشكل عام بعضو هيئة التدريس والعوامل التي تؤثرفي أدائـــه باعتباره يمثل جوهر العملية التعليمية، ولا يصلح حال التعليم الجامعي ولا الموقف التعليمـــي إلا إذا صلح حال عضو هيئة التدريس دينيا وخلقيا وعلميا(علاونه ،2006).

ويعد موضوع الولاء التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم . كما يعد موضوع الولاء التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظماتهم ؛ فالأفراد ذوو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاســـتعدادات الكافيـــة لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعوا بصورة دائمة للمحافظـــة علـــى اســـتمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظمتهم(المخلافي،2001).

لقد أصبح الالتزام مؤشراً مهماً في الدلالة على نجاح المنظمات، فالحماسة والإخـــلاص فـــي العمل من صفات عضو هيئة التدريس الملتزم والمتفاني ، فنرى بعض أعضاء هيئة التدريس يعتزون بانتمائهم لجامعاتهم ومهنتهم ، ويعملون بجد ونشاط ويدأبون على تحقيق أهـــداف الجامعـــة ، ونـــرى آخرين لا يترددون في التغيب أو التأخر ويكتفون بالحد الأدنى من الإنجازات المطلوبة، هـــذا إن لـــم يتركوا الجامعة ويغتنموا أية فرصة عمل أخرى تعرض عليهم ، مما يؤثر ســـلبا فـــي أداء الجامعـــة وأهدافها فالالتزام التنظيمي حاجة ماسة لكل مؤسسة (ياسين،2003).

أما فيما يخص قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعـــة فقـــد أكدت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يعتبر من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عال من الأداء ، وقد أشار بعض الباحثين التربويين إلى أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قـــد تؤدي إلى انخفاض إنتاجية عضو هيئة التدريس وانطفائه ، ويـــرتبط باللامبـــالاة وفقـــدان الاهتمـــام وانخفاض مستوى الولاء ، وقد قام العديد من الباحثين والمصلحين التربـــويين المعاصـــرين بدراســـة

الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، نظرا لأثر هذه العلاقة في نوعية التعليم ومستوى تحصيل الطالب(حريم ،2001) (الوحيدي ، 2000) (قرواني ،1997).

وقد لخص ندى (2002) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال نتائج العديد من الدراسات تمثلت في مستوى العوامل الشخصية من (العمر ، والذكاء ، والخبرة ، والشخصية ، والقدرة المهنية) وعلى مستوى العوامل الإنسانية (الانتماء إلى المؤسسة ، والتعامل والصداقات مع الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار، والاعتبار) وعلى مستوى العوامل البيئية في (محتوى العمل والنمو المهني ، وفرص الترقية والظروف المادية ، ونمط الإدارة والإشراف).

ومما لا شك فيه أن عضو هيئة التدريس يجب أن يتحلى بقيم وخصائص المدرس الناجح ، كحبه لمهنته والإيمان برسالته ورسالة المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها، والاستعداد للتضحية، والعطاء من اجلها ، والاعتزاز بها ، إن تعميق مثل هذه القيم والصفات لدى عضو هيئة تدريس الغد ليس بالسهل ، فهو يتطلب جهدا تربويا مقصودا(علاونه،2006).

مشكلة الدراسة :

ارتأى الباحث ضرورة قياس العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات ، فنظراً لأهمية الرضا والالتزام وعلاقتهما بأهداف الجامعة وتاثيرهما على أداء أعضاء هيئة التدريس فيجب أن يحظى هذان المتغيران بالبحث والدراسة ، وفي ضوء ذلك تنحصر مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية؟
2. ما مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية؟
3. هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية باختلاف الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر ؟

أهداف الدراسة :

تهدف هده الدراسة التعرف على:

1. مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.
2. مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.
3. دور متغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر) على العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

أهمية الدراسة:

يكمن تلخيص أهمية هذه الدراسة على النحو الأتي

1. أهمية موضوعها الذي يتناول متغيري الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لما لهذين المتغيرين من أهمية في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
2. تعتبر هذه الدراسة – على حد علم الباحث– أولى الدراسات في فلسطين التي تناولت موضوع العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لكل من الجنس والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية ، والجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس ، والكلية التي يدرس فيه ، وسنوات الخبرة، والعمر ، ومعدل الدخل .
2. لا توجدعلاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الدراسات السابقة :

حظي موضوع الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي باهتمام الباحثين، وكان مدار العديد من الدراسات العربية والأجنبية ، فقد قام الباحث بتقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة أقسام: الأول: تناول الرضا الوظيفي، والثاني: تناول الولاء التنظيمي. والثالث: تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي :

أولا: دراسات تناولت الرضا الوظيفي:

- حريم (2001) .هدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في بالأردن واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة الدراسة (125) عضو هيئة تدريس وزعت عليهم استبانه مؤلفة من (40)فقرة ، وأشارت نتائج الدراسة إلى تفاوت مستويات الرضا الوظيفي فيما يتعلق مجالات العمل المختلفة ، كذلك وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للجنس ، والعمر وسنوات الخبرة.

- دراسة سيسانجا (Ssesanga ,2005) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين الأوغنديين ، حيث أجرت الدراسة تحقيقا اختباريا لاختبار العوامل التي تساهم وتدعم الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم العالي في العالم المتقدم ، واستخدمت عينة مؤلفة من (182) فردا وقع عليهم الاختيار في جامعة أوغندا ، حيث سجل التحليل العوامل الأكثر تأثيرا في الرضا وهي كل ما هو متصل بسلوك زملاء العمل ، والإشراف ، ونواحي التعليم الحقيقي والجوهري ، وأما الدافع لخلق عدم الرضا فكان أكثرها عوامل خارجية مثل المكافآت والسيطرة والبحث والترقية وبيئة العمل، كما وجد أن العمر ، والرتبة الأكاديمية ، لهما دلالات على الرضا الوظيفي، بينما لم يكن هناك دلالة لتأثير الجنس على الرضا الوظيفي.

ثانيا: دراسات الولاء التنظيمي:

- دراسة الخشالي(2003) هدفت الدراسة معرفة مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ، فتكونت عينة الدراسة من (240) عضو هيئة تدريس تم توزيع عليهم استبانه مؤلفة من ثلاثة أقسام فأشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين نمط القيادية الأوتوقراطية والولاء التنظيمي ، كما أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية بين نمط القيادية الديمقراطي والولاء التنظيمي.
- دراسة ياسين(2003) هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الالتزام التنظيمي والمهني لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظتي رام الله والبيرة ، فتكون مجتمع الدراسة من (2424) معلما ومعلمة اختار الباحث منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (362) وزعت عليهم استبانة مؤلفة من(50) فقرة ،وأشارت نتائج التحليل الإحصائي أن درجة الالتزام التنظيمي عند المعلمين نحو المدرسة والمهنة مرتفعة ، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.
- دراسة غنام (2005) هدفت الدراسة التعرف إلى السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الأساسية في مدينة نابلس، فبلغ عددهن (1088) تم اختيار عينة بلغ عدد أفرادها (183) واستخدمت الباحثة مقياس جوردن للشخصية أشتمل على (39) فقرة ، ومقياس الولاء التنظيمي أشتمل على (28) فقرة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن درجة الولاء التنظيمي لدى المدرسات كبيرة جدا ، وعدم

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي تعزى لمكان العمل والمؤهل العلمي ومكان السكن وسنوات الخبرة ومعدل الدخل.

ثالثا: دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي:

- دراسة شاين وربيس (Shin and Reyes,1991) هدفت هذه الدراسة الى فحص العلاقة السببية بين التزام المعلمين بنظام المدرسة والرضا الوظيفي كنموذج للالتزام التعليمي باستخدام بيانات سلم المهنة ، وقد استخدم في تحليل هذه الدراسة مقياسين مركزيين (إنتما ورضا) والصفات السكانية ل(854) معلما، وباستخدام ارتباط التقاطع العكسي وتحليل الانحراف لتحديد السبب الرئيسي لانتماء المعلمين والرضا الوظيفي ، وأشارت النتائج إلى أن الانتماء يختلف عن الرضا وان الرضا هو السبب الغالب على الانتماء بقوة تنبوئية أكثر من الانتماء ،كما أشارت النتائج إلى أن الرضا هو الذي يحدد شكل الانتماء ، فالمضمون العملي في هذه الدراسة ان مديري المدارس بحاجة للعمل على خلق الرضا المهني للمعلمين قبل تطوير إحساس انتماء المعلمين تجاه المؤسسة.

- دراسة سلامة(2004) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسة في الجامعات الفلسطينية ، كما هدفت إلى تحديد دور الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة الإدارية والمركز الوظيفي في الجامعات على مستوى الانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسة في الجامعات، وتكون مجتمع الدراسة من (1046) من أعضاء الهيئة التدريس، اختير منهم عينة عشوائية بلغ حجمها (302) وزعت عليهم الباحثة استبانتين: الأولى لقياس الانتماء المهني، والثانية لقياس الرضا الوظيفي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مرتفع، بينما كان مستوى الرضا متوسطاً ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية.

- دراسة علاونه(2006) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس، واثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر في مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس . وقد تحدد مجتمع الدراسة في معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس جميعا ، وتم اختيار عينة منهم بلغ حجمها (126) معلما ومعلمة . ولإتمام الدراسة أعدت أداة مكونة من ثلاثة أقسام : القسم الأول: معلومات شخصية عن المعلمين ، والقسم الثاني: مقياس الولاء التنظيمي المكون من (17) فقرة ، أما القسم الثالث فمقياس الرضا الوظيفي المكون من

(53) فقرة موزعة على ستة محاور. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس مرتفع ، وان مستوى الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس مرتفع ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر ، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والعمر ، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي .

- دراسة الأحمدي(2006) سعت الدراسة إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية والعلاقة بينهما وبين بعض الخصائص الشخصية والوظيفية مثل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ، وأظهرت النتائج الى وجود اختلافات جوهرية في مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وفقا للجنس والمؤهل العلمي والخبرة ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في موضوع الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما يمكن استخلاص الأمور التالية :

- توصلت نتائج معظم الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في رفع مستوى أداء العاملين لما له من فائدة تعود على المدارس والمجتمع على حد سواء.
- عالجت الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في العملية التعليمية مجموعة من المتغيرات مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمركز الوظيفي ومكان العمل ومعدل الدخل.

– استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف إلى مجموعة من الجوانب منها: المنهجية العلمية، والأدوات العلمية المستخدمة فيها، والأساليب الإحصائية، وطرق معالجة المعلومات، والمراجع الأصلية في هذا المجال.

منهجية الدراسة .

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الميداني وذلك لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها ، و المنهج الوصفي هو المنهج الذي يهتم بتحديد الوضع الحالي للمشكلة ومن ثم العمل على وصفها وتحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى .

مجتمع الدراسة وعينتها :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية والبالغ عددهم (340) عضو هيئة تدريس حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة منهم بلغ حجمها (170) عضو هيئة تدريس وبنسبة (50%) من عدد أعضاء هيئة التدريس الكلي ثم وزعت عليهم أداة الدراسة استرجع منها (152) استبانة، وبعد فحص الاستبانات تبين أن هناك ست استبانات غير صالحة للتحليل، وبذلك تكونت عينة الدراسة من (144) عضو هيئة تدريس والجدول رقم(1) يبين توزيع عينة الدراسة حسب خصائصها:

جدول (1)توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	113	78.5
	أنثى	31	21.5
	المجموع	144	100.0
المؤهل العلمي	ماجستير	59	41.0
	دكتوراه	85	59.0
	المجموع	144	100.0
الرتبة الأكاديمية	**مدرس**	8	5.6
	محاضر	21	14.6
	أستاذ مساعد	56	38.9
	أستاذ مشارك	17	11.8
	أستاذ دكتور	42	29.2
	المجموع	144	100.0
الكلية	إنسانية	75	52.1
	علمية	69	47.9
	المجموع	144	100.0
الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدرليس	عربية	92	63.9
	أجنبية	52	36.1
	المجموع	144	100.0

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق توزيع أفـراد عينـة الدراسـة حسـب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر،حيث بلـغ عـدد أفراد عينة الدراسة (144)من أعضاء هيئة التدريس موزعين في جامعة النجاح الوطنية.

أداة الدراسة :

قام الباحث بتطوير أداة لقياس مستوى الولاء التنظيمي،والرضا الوظيفي، وذلك بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة في هذا المجال، وبخاصة دراسة كل من :(تيم ،1999)و(Celep, 2000) و(ياسين، 2003)و (سلامة ،2004) و(غنام، 2005) و(علاونه ،2006).. واشتملت الاستبانة، في صورتها الأولية، على (20) فقرة لقياس الولاء التنظيمي و(60) فقرة لقياس الرضا الوظيفي موزعـة على ستة محاور وهي: الأنظمة والتعليمات والنمط القيادي للإدارة ، وطبيعة العمل ، والعلاقات مـع الزملاء ، والرواتب والترقيات والحوافز ، والتقدير وتحقيق الذات.

صدق الأداة :

قام الباحث بعرض الأداة على عشرة محكمين في مجال إدارة الأعمال والتربية وطلب الـيهم تحديد مدى شمولية الأداة لمجالات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند اعضـاء هيئـة التـدريس والصحة العلمية للفقرات ودرجة ارتباط كل فقرة بالمحور الذي أدرج تحته، وإضافة فقرات جديدة أو حذفها أو تعديلها والصحة اللغوية للفقرات وصلاحية المقياس للتطبيـق، وبنـاءً علـى ملاحظـاتهم ومقترحاتهم تم تعديل الأداة فأصبحت تتكون من (18) فقرة لقياس الولاء التنظيمـي، و(48) لقيـاس الرضا الوظيفي. كما تم استخراج صدق الاتساق الداخلي لأداة الرضا الوظيفي مـن خـلال حسـاب معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الأداة و الدرجة الكلية للمقياس، ونتائج الجدول التالي تبين ذلك :

جدول (2): معاملات الارتباط بيرسون بين محاور الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس

الرقم	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة*
.1	الأنظمة والتعليمات	0.64	*000
.2	النمط القيادي للإدارة	0.61	*000
.3	طبيعة العمل	0.44	*000
.4	العلاقات مع الزملاء	0.67	*000
.5	الرواتب والترقيات والحوافز	0.48	*000
.6	التقدير وتحقيق الذات	0.40	*000

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = 0.01)

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية تراوحت ما بين (0.40–0.67) وجميع هذه القيم دالة عند مستوى الدلالة (000) وهذا يشير الى وجود ارتباط دال وقوي بين محاور الدراسة والدرجة الكلية .

ثبات الأداة :

تم التحقق من ثبات الأداة على جميع أفراد عينة الدراسة المؤلفة من (144) عضو هيئة تدريس، ثم قام الباحث باستخراج معامل الثبات باستخدام معادلة (كرونباخ الفا) لتقدير درجة التجانس وانسجام محاور الدراسة والدرجة الكلية والجدول الأتي يوضح ذلك:

جدول (3): معاملات الثبات لمحاور الدراسة والدرجة الكلية للمقياس حسب معادلة الفا

الرقم	المحور	عدد الفقرات	قيمة الفا
.1	الأنظمة والتعليمات	7	0.92
.2	النمط القيادي للإدارة	8	0.81
.3	طبيعة العمل	9	0.85
.4	العلاقات مع الزملاء	6	0.78
.5	الرواتب والترقيات والحوافز	10	0.88
.6	التقدير وتحقيق الذات	7	0.87
.7	الدرجة الكلية	47	0.95
.8	الولاء التنظيمي	18	0.93

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق ثبات محاور الدراسة والدرجة الكلية لمحاور الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للولاء التنظيمي فتراوحت ما بين (0.78–95) وتعتبر معاملات الثبات المستخرجة لهذه الأداة مناسبة وتفي لأغراض الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

بعد الانتهاء من عملية جمع الاستبانات تم تفريغها وإدخالها الحاسوب الآلي ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الإنسانية spss واستخدم الباحث المعالجات الإحصائية الآتية :

1. اختبار (ت) للعينات المستقلة
2. تحليل التباين الأحادي ANOVA
3. اختبار شيفية للمقارنات البعدية

4. معامل الارتباط بيرسون

نتائج الدراسة ومناقشتها :

أولا: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

1. نتائج السؤال الأول وينص على:

ما مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات مقياس الولاء التنظيمي، ونتائج الجدول الاتي تبين ذلك :

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
.1	أشعر بالانتماء لهذه الجامعة (جامعتك التي تدرس فيها).	3.74	1.09	مرتفع
.2	تعد هذه الجامعة من أفضل الجامعات التي يمكن أن أعمل فيها.	4.09	1.20	مرتفع
.3	أحافظ على ممتلكات الجامعة التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الشخصية.	3.45	1.22	متوسط
.4	تهمني سمعة الجامعة ومدى تحقيقها لأهدافها.	3.75	1.21	مرتفع
.5	أتجنب العواطف في التعامل مع الآخرين داخل الجامعة.	4.15	1.00	مرتفع
.6	لدي الاستعداد لبذل مجهود أكبر من المطلوب لإنجاح عملي في الجامعة التي أعمل فيها.	3.51	1.23	مرتفع
.7	إنني على استعداد للعمل في أية جامعة أخرى طالما أن نوعية العمل واحدة.	3.38	1.31	متوسط
.8	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني فرد في هذه الجامعة.	3.52	1.27	مرتفع
.9	يهمني جداً نجاح الجامعة التي أعمل فيها.	3.43	1.24	متوسط
.10	أشعر بتفاوت كبير بين أهداف الجامعة التي أعمل فيها وأهدافي الخاصة.	3.50	1.26	متوسط
.11	أتابع أية ملاحظات تخص الجامعة، أو أية شكاوى بحقها، وأتحسس مشكلاتها، فأبذل الجهد لدراستها وتقديم الاقتراحات والحلول بشأنها.	3.61	1.20	مرتفع
.12	أي تغير على وضعي الوظيفي في الجامعة سيدفعني للتفكير بترك العمل فيها.	4.05	0.98	مرتفع

.13	إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي، أفضل ترك العامل في الجامعة والذهاب إلى عمل جديد.	3.51	1.17	مرتفع
.14	أشعر بدرجة عالية من الفخر بسبب كوني أحد أعضاء هيئة تدريس هذه الجامعة.	3.36	1.36	متوسط
.15	أتجنب الاهتمام بما تتعرض له الجامعة من مضايقات سلطات الاحتلال.	3.45	1.27	متوسط
.16	اشعر باستنزاف طاقاتي مع نهاية الدوام في الجامعة.	3.54	1.30	مرتفع
.17	أشعر بأنني أكسب الكثير عند بقائي في هذه الجامعة على المدى البعيد.	3.31	1.37	متوسط
.18	أوافق سياسات هذه الجامعة فيما يخص أعضاء هيئة التدريس فيها.	3.47	1.28	متوسط
	الدرجة الكلية للولاء التنظيمي	3.60	0.92	مرتفع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان مرتفعا على الفقرات (1، 2 ، 4 ، 5 ، 6 ، 8 ، 11 ، 12 ، 13 ، 16)فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.51-4.15) في حين كان مستوى الولاء متوسطا على الفقرات (3 ، 7 ، 9 ، 10 ، 14 ، 15 ، 17 ، 18) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.47 3.31) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية فقد كانت الدرجة مرتفع، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي عليها، حيث بلغت (3.60)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع، وهذه النتيجة منطقية وطبيعية ،حيث أن جامعة النجاح تقدم تسهيلات مختلفة لأعضاء هيئة التدريس وتوفر لهم كل الامكانات المتاحة من اجل تنفيذ عملهم، وهذا بدوره ينعكس على انتماء عضو هيئة التدريس.

2. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني و ينص على :

ما مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل محور من محاور مقياس الرضا الوظيفي، ونتائج الجداول (5)(6)(7)(8)(9)(10)(11) تبين ذلك:

أولا: محور الرضا عن الأنظمة والتعليمات:

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محور الأنظمة والتعليمات عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
.1	الأنظمة الصادرة عن إدارة الجامعة واضحة وتأتي بعد استشارة المعلمين.	3.61	1.18	مرتفع
.2	يعتمد التوظيف في الجامعة على قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.	3.15	1.32	متوسط
.3	يراعي نظام التوظيف في الجامعة الأسس العلمية والإدارية الموضوعية.	3.65	1.08	مرتفع
.4	الأنظمة والقوانين هي المرجعية الأولى لتسيير أمور الجامعة.	3.46	1.24	متوسط
.5	أسلوب رئيس الجامعة في تطبيق الأنظمة والقوانين.	3.31	1.29	متوسط
.6	يتم تقييم أعضاء هيئة التدريس بمنطقية وعدل.	3.24	1.34	متوسط
.7	يتم الاتصال بالرؤساء والمسئولين بسهولة.	3.43	1.29	متوسط
#	**الدرجة الكلية**	3.41	1.03	متوسط

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الرضا الوظيفي **على محور الأنظمة والتعليمات** عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان مرتفعا على الفقرات (1، 3) فكانت المتوسطات الحسابية عليها على التوالي (3.61–3.65) في حين كان مستوى الرضا متوسطا على الفقرات (2 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.46 –3.24) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي على **محور الأنظمة والتعليمات** عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية فقد كانت الدرجة متوسطة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.41)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا عن الأنظمة والتعليمات في جامعة النجاح الوطنية متوسط

ثانيا : محور النمط الإداري للقيادة:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محور النمط القيادي للإدارة عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
.1	يحرص رئيس الجامعة على معاملة أعضاء هيئة التدريس بأسلوب إنساني.	3.19	1.27	متوسط
.2	تحرص الإدارة الجامعية على إطلاع أعضاء هيئة التدريس على البرامج والخطط التطويرية للجامعة.	3.35	1.35	متوسط
.3	تمارس إدارة الجامعة سياسة الفريق الواحد في تنظيم الشؤون الإدارية.	3.22	1.25	متوسط
.4	تشرك إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية.	3.36	1.29	متوسط
.5	تتلاءم الممارسات الإدارية لرئيس الجامعة مع ظروف العمل المحيطة.	3.34	1.42	متوسط
.6	يظهر رئيس الجامعة نمطاً قيادياً ايجابياً.	3.25	1.61	متوسط
.7	تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن رئيس الجامعة بالمرونة في الظروف الطارئة.	2.65	1.08	متوسط
.8	يتفهم رئيس الجامعة حاجات المعلمين ومشاعرهم في الجامعة.	2.63	1.41	متوسط
#	**الدرجة الكلية**	3.13	0.77	متوسط

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الرضا الوظيفي على محور النمط القيادي للإدارة عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان متوسطا على جميع الفقرات والدرجة الكلية، فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.35 –2.63) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي على محور النمط القيادي للإدارة عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية فقد كانت الدرجة متوسطة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.13)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا عن النمط القيادي للإدارة في جامعة النجاح الوطنية متوسطة

ثالثا:محور طبيعة العمل:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محور طبيعة العمل عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحـــراف المعياري	مســــــتوى الرضا
1.	عدد الطلبة في المقررات التي أقوم بتدريسها مناسب.	2.56	1.40	متوسط
2.	عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب.	2.77	1.46	متوسط
3.	ساعات العمل في الجامعة مناسبة لاحتياجات العمل واحتياجاتي.	4.79	0.45	مرتفع
4.	الظروف البيئية داخل الجامعة مناسبة ومريحة.	4.34	0.85	مرتفع
5.	متطلبات العمل واضحة ومفهومة.	2.14	1.14	منخفض
6.	توفر الجامعة المصادر والمراجع والوسائل التعليمية الكافية للقيام بعملية التدريس في الجامعة (الأدوات والمواد والتجهيزات اللازمة للتدريس).	4.19	0.63	مرتفع
7.	تتحقق سعادتي في عملي مع طلابي.	4.38	0.74	مرتفع
8.	طبيعة الغرف الصفية تتناسب مع المهام التدريسية التي أقدمها للطلاب.	4.29	0.93	مرتفع
9.	تتوافر الخدمات العامة داخل الجامعة بيسر.	4.13	0.92	مرتفع
#	**الدرجة الكلية**	3.73	0.49	مرتفع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الرضا الوظيفي على محور طبيعة العمل عنـــد أعضـــاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان مرتفعا على الفقرات (3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ،) فكانت المتوسطات الحسابية عليها على التوالي (4.13-4.38) في حين كان مستوى الرضا متوســـطا على الفقرات (1 ، 2) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (2.56 -2.77) وفيمـــا يتعلـــق بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي على محور طبيعة العمل عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجـــاح الوطنية فقد كانت الدرجة مرتفعة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.73)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا عن طبيعة العمل في جامعة النجاح الوطنية مرتفع

رابعا: محور الرضا عن العلاقات بالزملاء

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محور العلاقات بالزملاء عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
.1	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال والتعاون مع زملائي في الجامعة.	3.99	1.20	مرتفع
.2	تتيح لي الوظيفة إقامة علاقات اجتماعية مع زملاء العمل.	4.29	1.06	مرتفع
.3	تسود روح التشجيع بين الزملاء في العمل.	4.45	0.87	مرتفع
.4	تسود لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل.	3.31	1.24	متوسط
.5	أتبادل المعلومات ومصادر المعرفة مع الزملاء.	3.95	1.11	مرتفع
.6	تتيح لي الوظيفة فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء والمجتمع المحلي.	3.70	1.08	مرتفع
#	**الدرجة الكلية**	3.95	0.58	مرتفع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الرضا الوظيفي على محور العلاقات بالزملاء عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان مرتفعا على الفقرات (1 ، 2 ، 3 ، 5 ، 6) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.70–4.45) في حين كان مستوى الرضا عن العلاقات بالزملاء متوسطا على الفقرة (4) فبلغ المتوسط الحسابي عليها (3.31) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي على محور العلاقات مع الزملاء عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية فقد كانت الدرجة مرتفعة وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.95)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا عن طبيعة العمل في جامعة النجاح الوطنية متوسط.

خامسا: محور الرضا عن الرواتب والترقيات والحوافز:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محور الرواتب والترقيات والحوافز عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الولاء
.1	أشعر بعدالة نظام الترقيات في الجامعة وموضوعيته.	3.71	1.15	مرتفع
.2	ليس للاعتبارات السياسة والحزبية والدينية دور في الترقية.	3.28	1.27	متوسط
.3	تتجنب الإدارة الوساطة والمحسوبية والمحاباة عند تطبيق نظام الترقية.	3.33	1.35	متوسط

.4	الراتب يحقق المتطلبات الأساسية للحياة.	3.47	0.99	متوسط
.5	أرى بأن الزيادة السنوية مناسبة.	3.75	1.11	مرتفع
.6	تعمل الجامعة على إتاحة الفرص أمام الأكفاء للحصول على علاوات ومكافآت مالية.	3.74	0.92	مرتفع
.7	الحوافز المادية في الجامعة تؤدي إلى تمسك عضو هيئة التدريس بعمله.	3.90	1.02	مرتفع
.8	تهتم إدارة الجامعة بشكل جدي بتحفيز أعضاء هيئة التدريس للعمل.	3.97	1.05	مرتفع
.9	نظام الإجازات في الجامعة مرضٍ.	3.86	1.01	مرتفع
.10	تعمل الجامعة على ربط الراتب بغلاء المعيشة.	3.77	1.16	مرتفع
#	**الدرجة الكلية**	3.68	0.69	**مرتفع**

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الرضا الوظيفي على محور الرواتب والترقيات والحوافز عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان مرتفعا على الفقرات (1 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.74-3.97) في حين كان مستوى الرضا متوسطا على الفقرات (2 ، 3 ، 4) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.28 -3.47) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي على محور **الرواتب والترقيات والحوافز** عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية فقد كانت الدرجة مرتفعة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.68)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا عن **الرواتب والترقيات والحوافز** في جامعة النجاح الوطنية مرتفع

سادسا: محور الرضا عن التقدير وتحقيق الذات:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محور التقدير وتحقيق الذات عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

الرقم	**الفقرات**	**المتوسط الحسابي**	**الانحراف المعياري**	**مستوى الرضا**
.1	تحقق مهنة التدريس في الجامعة التي أعمل فيها مكانة اجتماعية مميزة.	3.80	1.12	مرتفع
.2	توفر الوظيفة التي أشغلها فرص تطوير مؤهلاتي العملية والفنية.	3.70	1.24	مرتفع
.3	تمكنني وظيفتي الحالية من التطور المهني الذاتي.	3.65	1.11	مرتفع
.4	توفر لي وظيفتي فرص الإطلاع على كل ما هو جديد في تخصصي.	3.43	1.22	متوسط

.5	للوظيفة التي أشغلها قيمة اجتماعية في المجتمع.	3.41	1.24	متوسط
.6	يوفر لي عملي فرص استثمار طاقاتي وقدراتي.	3.60	1.23	مرتفع
.7	تنمي مهنة التدريس الثقة بالنفس لدى عضو هيئة التدريس.	3.64	1.15	مرتفع
#	الدرجة الكلية	3.61	0.89	مرتفع

نلاحظ من خلال البيانات الواردة أن مستوى الرضا الوظيفي على محور الرواتب والترقيات والحوافز عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية كان مرتفعا على الفقرات (1 ، 2 ، 3 ، 5 ، 6 ، 7) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.60-3.80) في حين كان مستوى الرضا متوسطا على الفقرات (4 ، 5) فكانت المتوسطات الحسابية عليها على التوالي (3.43 -3.41) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للرضا الوظيفي على محور **الرواتب والترقيات والحوافز** عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية فقد كانت الدرجة مرتفعة، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.68)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الرضا عن **الرواتب والترقيات والحوافز** في جامعة النجاح الوطنية مرتفع.

سابعا :محاور الرضا الوظيفي والدرجة الكلية :

جدول(11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الرضا الوظيفي

الرقم	المحاور	المتوسط	النسبة	مستوى الرضا
.1	الأنظمة والتعليمات	3.41	1.03	متوسط
.2	النمط القيادي للإدارة	3.13	0.77	متوسط
.3	طبيعة العمل	3.73	0.49	مرتفع
.4	العلاقات بالزملاء	3.95	0.58	مرتفع
.5	الرواتب والترقيات والحوافز	3.68	0.69	مرتفع
.6	التقدير وتحقيق الذات	3.61	0.89	مرتفع
#	الدرجة الكلية	3.58	0.41	مرتفع

نلاحظ من خلال البيانات السابقة درجة رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية على محاور الدراسة فقد كانت الدرجة مرتفعة على المحاور الثالث والرابع والخامس والسادس حيث تراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3.61-3.95) بينما كانت درجة الرضا متوسطة على المحورين الأول والثاني فقد كانت المتوسطات الحسابية عليهما على التوالي(3.41 ،3.13) وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للمحاور مجتمعة فقد كانت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي عليها (3.58) وتشير هذه النتيجة إلى أن الرضا الوظيفي عند اعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حريم (2001) والتي أشارت إلى وجود تفاوت بين مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الخاصة في الأردن.
واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة تيم (1999) والتي أشارت إلى أن درجة الرضا الوظيفي عند مديري المدارس متوسطة .

ثانيا: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة وهي :

الفرضية الأولى وتنص على:

1. **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لكل من الجنس والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية ، والجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس ، والكلية التي يدرس فيه ، وسنوات الخبرة، والعمر ، ومعدل الدخل .**

اولا: النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة، ونتائج الجدول الاتي توضح ذلك:

جدول(12):نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	ذكر	113	3.50	0.92	-2.43	0.016
	أنثى	31	3.95	0.86		
الرضا الوظيفي	ذكر	113	3.57	0.42	-0.83	0.40
	أنثى	31	3.64	0.34		

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجنس ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.016) هذه القيمة اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس، أي أن هناك اختلافا في مستوى الولاء التنظيمي عند الذكور والإناث في جامعة النجاح الوطنية ولصالح الإناث .

كما نلاحظ من الجدول أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجنس ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.40) هذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى

قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس، أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث.

وهذه النتيجة تعني أن الجنس لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، وقد يعود ذلك إلى طبيعة النظام المطبق في الجامعة حيث أن نظام الجامعة لا يفرق بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية والأكاديمية في الجامعة .

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة تيم (1999) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، كما اتفقت مع نتيجة دراسة علاونه وندى (2005) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس . كما اتفقت مع دراسة سيسانجا (Ssesanga,2005) التي أشارت إلى عدم وجود دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الرضا الوظيفي.

كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة حريم (2001) والتي توصلت دراسته إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الخاصة في الأردن تعزى لمتغير الجنس.

ثانيا : النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي.

من اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول الاتي توضح ذلك:

جدول (13) نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي حسب متغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	ماجستير	59	3.81	0.94	2.31	0.02
	دكتوراه	85	3.45	0.88		
الرضا الوظيفي	ماجستير	59	3.66	0.40	1.85	0.06
	دكتوراه	85	3.53	0.41		

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.02) هذه القيمة اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه

تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي وتشير هذه النتيجة إلى وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي عند حملة الماجستير والدكتوراه ولصالح حملة الماجستير.

وتعني هذه النتيجة أن المؤهل العلمي لا يؤثر على الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه غنام (2005) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق في درجة الولاء التنظيمي للمعلمات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة حريم (2001) والتي توصلت دراسته إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الخاصة في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كما نلاحظ من الجدول أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (06. 0) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي بين حملة الماجستير وحملة الدكتوراه، وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي، فحملة الماجستير والدكتوراه لديهم رضا وظيفي عن التدريس في الجامعة ، وهذا مؤشر على قناعة أعضاء هيئة التدريس بمهنة التعليم في الجامعة .

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصل اليه علاونه(2006) والتي أشارت إلى وجود فروق في مستوى الولاء المهني عند المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً:النتائج المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية.

من اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول الاتي توضح ذلك:

جدول (14) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي لمتغير الرتبة الأكاديمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	79.836	4	19.959	64.7	0.000
	داخل المجموعات	42.857	139	0.30		
	المجموع	122.693	143			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	6.083	4	1.52	11.69	0.000
	داخل المجموعات	18.081	139	0.13		
	المجموع	24.163	143			

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) هذه القيمة اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية وتشير هذه النتيجة إلى وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي حسب الرتبة الأكاديمية.

كما نلاحظ من الجدول أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (000. 0) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية، أي ان هناك اختلافاً في الرضا الوظيفي بين مستويات الرتبة الأكاديمية وهذا يعني انه يوجد تأثير للرتبة الأكاديمية على الرضا الوظيفي.

ولتحديد مصدر الفروق بين مستويات متغير الرتبة الأكاديمية استخدم الباحث اختبار شيفية للمقارنات البعدية ونتائج الجدول الاتي توضح ذلك:

جدول (15) نتائج اختبار شيفية للمقارنات البعدية للولاء التنظيمي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ دكتور
مدرس	*0.97	*1.515	*1.367	*2.597-
محاضر		0.54	0.39	*1.627-
أستاذ مساعد			0.14-	*1.082-
أستاذ مشارك				1.230-

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ أن هناك فروقا بين مستويات متغير الرتبة الأكاديمية للولاء التنظيمي وكانت الفروق كما يلي :

1. وجدت فروق بين مستوى المدرس من جهة و المحاضر والأستاذ المساعد والأستاذ المشارك ولصالح المدرس، وتشير هذه النتيجة إلى أن المدرس لديه ولاء تنظيمي أكثر من المحاضر والأستاذ المساعد والأستاذ المشارك.
2. وجدت فروق بين المدرس والأستاذ الدكتور ولصالح الأستاذ الدكتور، وتشير هذه النتيجة إلى أن الولاء التنظيمي عند الأستاذ الدكتور اكبر من المدرس.
3. وجدت فروق بين والأستاذ المساعد والأستاذ الدكتور ولصالح الأستاذ الدكتور. وتشير هذه النتيجة إلى أن الولاء التنظيمي عند الأستاذ الدكتور أكثر من الولاء التنظيمي للأستاذ المساعد.

4. عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي بين المحاضر من جهة والأستاذ المساعد ، والأستاذ المشارك من جهة أخرى ، وتشير هذه النتيجة انه لا يوجد اختلاف في الولاء التنظيمي عند المحاضر والأستاذ المساعد ، والأستاذ المشارك.
5. عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي بين الأستاذ المساعد والأستاذ المشارك ، وتشير هذه النتيجة انه لا يوجد اختلاف في الولاء التنظيمي بين الأستاذ المساعد ، والأستاذ المشارك.
6. عدم وجود فروق في الولاء التنظيمي بين الأستاذ المشارك والأستاذ الدكتور ، وتشير هذه النتيجة انه لا يوجد اختلاف في الولاء التنظيمي بين الأستاذ المشارك ، والأستاذ الدكتور.

جدول (16) نتائج اختبار شيفية لمقارنات للرضا الوظيفي حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	**محاضر**	**أستاذ مساعد**	**أستاذ مشارك**	**أستاذ دكتور**
مدرس	0.13	*0.44	*0.38	*0.56
محاضر		0.30	0.25	0.43
أستاذ مساعد			0.05-	0.12
أستاذ مشارك				0.17

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق نلاحظ ما يلي :

1. وجود فروقا بين مستويات متغير الرتبة الأكاديمية للرضا الوظيفي فقد وجدت فروق بين المدرس من جهة والأستاذ المساعد والأستاذ المشارك والأستاذ الدكتور من جهة أخرى ولصالح المدرس. وتشير هذه النتيجة أن المدرس عنده رضا وظيفي أكثر من المحاضر والأستاذ المساعد والأستاذ المشارك والأستاذ الدكتور.
2. عدم وجود فروق بين مستويات متغير الرتبة الأكاديمية للرضا الوظيفي بين باقي المستويات وتشير هذه النتيجة أن الرضا الوظيفي عند المحاضر والأستاذ المساعد ، والأستاذ المشارك ، والأستاذ الدكتور متشابه

رابعاً: النتائج المتعلقة بمتغير الكلية.

من اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الكلية استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (17) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي حسب متغير الكلية

المحور	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	إنسانية	75	3.98	0.73	5.66	0.000
	علمية	69	3.19	0.93		
الرضا الوظيفي	إنسانية	75	3.67	0.34	2.80	0.006
	علمية	69	3.49	0.45		

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الكلية، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000) أي انه تم رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الكلية وتشير هذه النتيجة إلى وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الكلية

كما نلاحظ من الجدول السابق أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الكلية، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (006. 0) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى رفض الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الكلية أي انه اختلاف في الرضا الوظيفي بين مستويات الكلية، وهذا يعني انه يوجد تأثير للكلية على الرضا الوظيفي.

خامساً:النتائج المتعلقة بمتغير الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس..

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجامعة استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (18) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق للولاء التنظيمي والرضا الوظيفي حسب متغير الجامعة

المحور	الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	عربية	92	3.57	0.77	-0.47	0.63
	أجنبية	52	3.65	1.15		
الرضا الوظيفي	عربية	92	3.58	0.40	0.01	0.98
	أجنبية	52	3.58	0.42		

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجـــاح الوطنيـــة تعـــزى لمتغيـــر الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.63) وهـــذه القيمـــة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقـــة بمتغيـــر الجامعـــة وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الجامعة

كما نلاحظ من الجدول السابق أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجامعة، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (98. 0) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجـــة إلـــى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجامعة أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للجامعـــة علـــى الرضـــا الوظيفي.

سادسا: النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة

من اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الخبرة استخدم الباحث تحليل التبـــاين الأحـــادي، ونتائج الجدول الاتي توضح ذلك:

جدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي حسب متغير الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجمـــوع المربعات	درجـــة الحرية	متوســـط المربعات	قيمة(ف)	مســـتوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	16.82	23	0.73	0.82	0.69
	داخل المجموعات	105.87	120	0.88		
	المجموع	122.69	143			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	4.44	23	0.19	1.17	0.28
	داخل المجموعات	19.72	120	0.16		
	المجموع	24.16	143			

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الخبرة ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.69) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الخبرة، وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير الخبرة.

كما نلاحظ من الجدول السابق أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الخبرة، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (28. 0) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الخبرة أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف الخبرة وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للخبرة على الرضا الوظيفي.

سابعاً:النتائج المتعلقة بمتغير العمر.

من اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الخبرة استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (20) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي حسب متغير العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	15.244	29	0.52	0.55	0.96
	داخل المجموعات	107.449	114	0.94		
	المجموع	122.693	143			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	3.767	29	0.13	0.72	0.83
	داخل المجموعات	20.396	114	0.17		
	المجموع	24.163	143			

*دال إحصائيا عند مستوى (α = 0.05)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير العمر ، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.96) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير العمر.

كما نلاحظ من الجدول السابق أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير العمر، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.83)وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر، أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف العمر، وهذا يعني انه لا يوجد تأثير للعمر على الرضا الوظيفي

ثامناً:النتائج المتعلقة بمتغير معدل الدخل.

من اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير معدل الدخل استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول الآتي توضح ذلك:

جدول (21) نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي حسب متغير معدل الدخل.

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	28.97	44	0.65	0.69	0.91
	داخل المجموعات	93.71	99	0.94		
	المجموع	122.69	143			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	6.70	44	0.15	0.86	0.70
	داخل المجموعات	17.46	99	0.17		
	المجموع	24.16	143			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير معدل الدخل، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.91) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) أي انه تم قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير معدل الدخل وتشير هذه النتيجة إلى عدم وجود اختلاف في مستوى الولاء التنظيمي حسب متغير معدل الدخل.

كما نلاحظ من الجدول السابق أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير معدل الدخل، فقد بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.70)وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05) وتشير هذه النتيجة إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير معدل الدخل أي انه لا يوجد اختلاف في الرضا الوظيفي باختلاف معدل الدخل وهذا يعني انه لا يوجد تأثير لمعدل الدخل على الرضا الوظيفي.

2. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا توجدعلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha = 0.05$) بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغيري الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي استخدم معامل الارتباط بيرسون ونتائج الجدول توضح ذلك :

جدول(22) نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

	الرضا الوظيفي	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	0.59**	0.000

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن هناك علاقة ايجابية بين الولاء التنظيمي الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.59) وهذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.000)

وهذه النتيجة تشير إلى وجود علاقة بين الولاء التنظيمي و الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، وان وجود مثل هذه العلاقة يوجب العمل على تعزيزها والاهتمام بها، وهذه النتيجة طبيعية، حيث ان الشخص الذي لديه حب للمؤسسة التي يعمل بها و ولاء لها يتولد لدية رضا عن العمل ،وهذا بدوره ينعكس على الأداء

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه سلامة (2004) التي أشارت نتائج دراستها إلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية .كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الأحمد(2006) والتي أشارت إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

نتائج الدراسة :

1. مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع.
2. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية.
3. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية.
4. عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجنس،
5. عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية تعزى إلى متغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل.

6. وجدت علاقة ايجابية بين الولاء التنظيمي الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية.

التوصيات:

1. يجب العمل على زيادة الدخل لدى العاملين في جامعة النجاح الوطنية بما يتمشى مع مستوى غلاء الأسعار تجنبا لإثارة الخلافات مع العاملين في الجامعة.
2. حث العاملين على زيادة ألمحافظة على ممتلكات الجامعة كمحافظته على ممتلكاته الشخصية.
3. إعادة النظر في النظام الإداري السائد في جامعة النجاح الوطنية والاهتمام بممارسة سياسة الفريق الواحد في تنظيم الشؤون الإدارية.
4. الاعتماد على الأنظمة والقوانين تسيير أمور الجامعة بدلا من الاعتماد على العلاقات الشخصية .
5. تعزيز مقومات ظاهرة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس .
6. العمل على تطوير الأنظمة والتعليمات المطبقة في جامعة النجاح الوطنية وخصوصا نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس.
7. إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية حول الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما .
8. القيام ببعض الدراسات التي تهتم بالعلاقة بالولاء التنظيمي والأداء وكذلك الرضا الوظيفي والأداء.
9. إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات الفلسطينية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين فيها .

المراجع العربية

1. حنان ،الأحمدي(2006). الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية.المجلة العربية للعلوم الإدارية، م(13)،ع(3)، ص ص:305-337.
2. حسين ،حريم (2001) .الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في بالأردن.المجلة الأردنية للعلوم الإنسانية ،م(4)،ع(5)، ص ص:199-141.
3. الخشالي ، شاكر (2003) اثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ، م(6)،ع(1) ص ص :124-158.

4. الحركة العالمية للدفاع عن الأطفال فرع فلسطين (2001) حالة حقوق الطفل الفلسطيني في مناطق السلطة الوطنية - الجانب التعليمي.
5. سلامة ،انتصار(2004) مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة ، في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
6. علاونه ، معزوز (2006) قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس . بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة ، في جامعة الإسراء 17-2006/5/18.
7. علاونه، معزوز وندى ، يحيى (2005) مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية. مجلة في جامعة القدس المفتوحة ، ع(5) ، ص ص (55-87).
8. غنام، ختام (2005). السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، في جامعة النجاح ، نابلس ، فلسطين.
9. المخلافي ، محمد (2001).أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء . مجلة في جامعة دمشق ، م (17) ع (2) ، ص ص 185-120
10. ندى ، يحيى (2002). اتجاهات المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة نحو التعليم المفتوح وعلاقتها برضاهم الوظيفي . رسالة دكتوراه غير منشورة ، في جامعة النيلين ، الخرطوم ، السودان.
11. الوحيدي ، ميسون (2000).العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة ، في جامعة بير زيت ، بيرزيت ، فلسطين.
12. ياسين ، ايمان (2003). الالتزام التنظيمي والمهني للمعلمين في محافظة رام الله . رسالة ماجستير غير منشورة ، في جامعة بير زيت ، بير زيت ، فلسطين .

المراجع الأجنبية:

1. Celep , Cevat (2000)Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations .National Forum of Teacher Education Journal ,Vol(10E) No(3) ERIC.
2. Shin ,Hyun-Seok and Reyes ,Pedro, Teacher Commitment and Job Satisfaction : Which Comes First? ERIC,ED:338596
3. Ssesanga ,Karim.(2005) Job Satisfaction of University Academics : Perspectives from Uganda. Higher Education , Vol(50) Issue(1) pp:33-56.