

الإسهام النسبي لكل من الإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي في الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

د/ إبراهيم سيد أحمد عبد الواحد

أستاذ علم النفس التعليمي المساعد - كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

ملخص

يهدف البحث الحالي إلى معرفة الإسهام النسبي لكل من الإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي في الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، وتم إعداد ثلاثة مقاييس هي مقياس الإبداع المؤسسي كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الأداء المهني، وقد أسفرت النتائج عن ارتفاع مستوى الإبداع المؤسسي بكلية التربية كما يدرسه أعضاء هيئة التدريس، كذلك ارتفاع مستوى كل من الرضا الوظيفي والأداء المهني لديهم، وأظهرت النتائج أيضاً أن الإبداع المؤسسي يسهم في التنبؤ بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأن أكثر أبعاد الإبداع المؤسسي إسهاماً في الأداء المهني هي نمط القيادة، والتنمية المهنية، والاتصال الفعال والتحفيز والمرونة الذهنية، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يسهم في التنبؤ بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأن أكثر أبعاد الرضا الوظيفي إسهاماً في الأداء المهني هي الرضا عن ظروف العمل، والرضا عن طبيعة العمل، وأنظمة الترقيات والرواتب.

الكلمات المفتاحية: الإبداع المؤسسي - الرضا الوظيفي - الأداء المهني - أعضاء هيئة التدريس - جامعة الأزهر

The relative contribution of both institutional creativity and job satisfaction to the professional performance of faculty members at Al-Azhar University

Dr. Ibrhaim Sayed Ahmed Abdel-Wahed

Assistant Prof of Educational Psychology, Al-Azhar University

Abstract

The current research aims to investigate the relative contribution of each of the institutional creativity and job satisfaction to the professional performance of faculty members at Al-Azhar University. The study sample consisted of (100) members of the faculty of the College of Education, Al-Azhar University. Three measures were prepared, which are the measure of institutional creativity, job satisfaction Scale, and professional performance scale. The results showed a high level of institutional creativity in the College of Education as perceived by faculty members, as well as a high level of both job satisfaction and professional performance. Additionally, the results showed that institutional creativity contributes to predicting the professional performance of faculty members, and that the most important dimensions of institutional creativity contributing to performance were leadership style, professional development, effective communication, motivation and mental flexibility. Furthermore, the results showed that job satisfaction contributes to predicting the professional performance of faculty members, and that the most important dimensions of job satisfaction in professional performance are satisfaction with work conditions, satisfaction with the nature of work, and systems of promotions and salaries. The results were discussed in light of the theoretical framework and previous studies, and a number of recommendations and suggestions for future research were presented.

Key Words: institutional creativity, job satisfaction, professional performance, faculty members, Al-Azhar University

مقدمة ومشكلة البحث:

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة؛ نتيجة للانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التكنولوجي الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع، وخاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي، وبالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع يعد أمراً حتمياً وليس المقصود الإبداع على المستوى الفردي وإنما على مستوى المؤسسات والمنظمات أو ما يعرف بالإبداع المؤسسي .

وتظهر أهمية الإبداع المؤسسي بالمؤسسات التعليمية عندما يدرك متخذو القرار بالمؤسسات الجامعية وجود فجوة واسعة بين الأداء الحالي والأداء المرغوب؛ مما يشجع قيادات هذه المؤسسات على تبني أساليب جديدة لحل المشكلات بطرق غير تقليدية من شأنها سد الفجوة وتقليصها قدر الإمكان. (سوسن محمد زرعة، ٢٠١٦، ١١)

كما أن الجامعة كمؤسسة لديها القدرة على الوصول إلى التنافسية العالمية بما تملكه من كوادرات بشرية قادرة على الإبداع وإنتاج المعرفة وتدريب أعضائها على كل ما هو جديد (سامية أحمد فرغلي، ٢٠١٤، ١٧١)

ويُعد عضو هيئة التدريس أحد أهم المدخلات التي تسهم في إعداد الطلاب وتنمية مهاراتهم من خلال ما يقدمه من أداء متميز ومنسجم مع أهداف الجامعة، فالأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من المتغيرات التي تسهم في جودة التعليم العالي، ويعتمد نجاح وتقدم الجامعة في تحقيق أهدافها بشكل كبير على مستوى كل من الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويعتبر الرضا الوظيفي من المؤشرات الصادقة التي يمكن من خلاله التعرف على مدى تقدم الجامعة، وجودة الخدمات المقدمة فيها، ومن ثم نجاح العملية التعليمية وتحقيق تقدم المجتمع بشكل عام؛ لذا تهتم الدول المتقدمة بتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

وقد جاء الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي نتيجة للشعور بأهمية الرضا الوظيفي لديهم أثناء ممارستهم لأعمالهم ومهامهم، ولما لأعضاء هيئة التدريس من أدوار في رسم المستقبل للمجتمع وللقوة التي يمتلكونها في تطوير وتحقيق أهداف وغايات مؤسسات التعليم. (سلامة طناش، ١٩٩٠، ٢٢٩) .

ويشير (Ahsan., Abdullah, Gun.& Alam., 2009,123) إلى أن العقول والكفاءات العلمية هي العامل الأساسي في تشكيل الجامعة ؛ حيث تعتمد مكانة الجامعة على نوعية أعضائها ونشاطهم الفكري وعليهم يعتمد المجتمع في توسيع المعرفة وتدريب الطلاب وتأهيلهم للحياة العملية .

ويعتبر العنصر البشري العامل الأساسي في تحقيق أهداف المؤسسة فإن إشباع حاجاته لا تؤدي إلى زيادة إنتاجيته وتحسين مستوى أدائه فحسب، بل يؤدي أيضا إلى رفع معنوياته ويُعد العمل مصدرا أساسيا لإشباع الحاجات وتحقيق الرضا لدى أعضاء المؤسسة .

ويشير (Judge, Thoresen , Bono & Patton 2001, 376) إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، كما يُعد الرضا الوظيفي من أكثر المعايير استخداما لقياس الفاعلية التنظيمية، ويعد ارتفاع الروح المعنوية للعاملين وإقبالهم على إنجاز العمل بجدية ودرجة عالية من التعاون من مؤشرات الرضا الوظيفي لديهم .

وتعتمد ثقافة الإبداع المؤسسي بالمؤسسات التعليمية على العديد من الممارسات الإدارية التي يتعين على قيادات تلك المؤسسات القيام بها ومنها : تشجيع المشاركة في عملية صنع القرارات وتطويرها، وتشكيل لجان لتقييم الأفكار والرؤى الجديدة المقدمة من أعضاء المؤسسة بالإضافة إلى العديد من الممارسات والأساليب الإدارية التي تهدف إلى تحقيق الدعم الكامل للعمليات الإبداعية داخل المنظمة وتتعلق بأساليب وممارسات إدارة الموارد البشرية كاللترتيب والتمكين والحوافز وكل من هذه الممارسات من شأنها إتاحة الفرصة للمهارات والقدرات الإبداعية لدى أعضاء المؤسسة للظهور . (Chang, 2011, 942) .

مما سبق يتضح أن الإبداع المؤسسي يعمل على توفير مناخ آمن يشجع على حرية التفكير ويعمل على تلبية حاجات العاملين بالمؤسسة في ظل قيادة تتميز بمجموعة من القدرات الإبداعية وكل هذا ينعكس على الرضا الوظيفي والأداء المهني للعاملين بالمؤسسة الأمر الذي حدا بالباحث للقيام بهذا البحث للكشف عن الإسهام النسبي لكل من الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي في الأداء المهني لديهم .

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث الحالي في الإجابة على الأسئلة الآتية :

- ❖ السؤال الأول : ما مستوى الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ؟
- ❖ السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر؟

- ❖ **السؤال الثالث:** إلى أي مدى تسهم أبعاد الإبداع المؤسسي كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في الأداء المهني لديهم؟
- ❖ **السؤال الرابع:** إلى أي مدى تسهم أبعاد الرضا الوظيفي في الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي للتعرف على :

١. مستوى الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر.
٢. مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر.
٣. مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر.
٤. الكشف عن الإسهام النسبي لكل من الإبداع المؤسسي، والرضا الوظيفي في الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر.

أهمية البحث:

١. تتبثق أهمية البحث الحالي من أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة الأمر الذي يتطلب أن يتمتعوا بمستوى عال من الرضا الوظيفي الذي يدفعهم إلى أن يكون أدائهم المهني بالجامعة أكثر كفاءة وفاعلية .
٢. كما تستمد أهمية هذا البحث كونه من أوائل الأبحاث - في حدود ما اطلع عليه الباحث التي تناولت الإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس .
٣. تكمن الأهمية التطبيقية لهذا البحث فيما يقدمه من توصيات يمكن الاستفادة منها في تفعيل الإبداع المؤسسي في الكليات لرفع كفاءتها بما ينعكس إيجابيا على أداء أعضاء هيئة التدريس والذي بدوره ينعكس على الجامعة بصفة خاصة والمجتمع بشكل عام.

التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

- ❖ **الإبداع المؤسسي Organizational creativity:** عملية تؤدي إلى ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة غير مسبقة على مستوى المؤسسة يتم تبنيها من قبل العاملين بالمؤسسة ومدعمة بقرار من الإدارة العليا للمؤسسة.

ويتكون من الأبعاد الآتية:

- الأبعاد المرتبطة بأنظمة وإجراءات العمل (نمط القيادة- الاتصال الفعال والتحفيز، التنمية المهنية).
- الأبعاد المرتبطة بالقدرات والسمات الشخصية للقادة (الطلاقة- المرونة - الأصالة - الحساسية للمشكلات).

- ❖ **الرضا الوظيفي Job Satisfaction**: مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والراتب الذي يحصل عليه وفرص الترقية المتاحة له وعن علاقاته مع رؤسائه، ومجموعة العمل التي ينتمي إليها، وعن الخدمات التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس بما يسبب له الشعور بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله"
- ❖ **الأداء المهني Job performance**: مجموعة الوظائف والأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وبناء المناهج وتطويرها والقيام بمجموعة من الأدوار التي تساعد في تنمية وخدمة المجتمع.

الإطار النظري :

أولا : الإبداع المؤسسي

تعمل المؤسسات المختلفة ولاسيما التعليمية منها في ظل ظروف متغيرة ومعقدة تفرض عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل، فالتقدم التكنولوجي والانفجار المعرفي وثورة المعلومات بالإضافة إلى العديد من التغيرات المتسارعة الأمر الذي يتطلب قدرات إبداعية عالية لدى هذه المؤسسات؛ حتى تتمكن من تقديم حلول وافكار جديدة للمشكلات التي تواجهها بما يضمن لها الاستمرار والنمو، ومن هنا أصبح الاهتمام بالإبداع على مستوى المؤسسة أمراً ضرورياً؛ مما جعل العديد من المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة تستجيب للحاجة للإبداع بطرق مختلفة كإنشاء وحدات لتطوير الإبداع وتنميته، وتدريب الأفراد والجماعات على مهارات التفكير الابداعي، وفيما يلي عرض يوضح مفهوم الإبداع المؤسسي، وأهميته وعناصره، ومستوياته، والابداع المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي .

تعريف الإبداع المؤسسي

للإبداع بصفة عامة تعريفات متعددة ومتنوعة تختلف باختلاف اهتمامات الباحثين واتجاهاتهم العلمية ومدارسهم الفكرية؛ حيث يمكن أن يعرف الإبداع بناء على سمات الشخصية، أو إنتاج الشخص المبدع، أو العملية الإبداعية، وكذا من خلال البيئة التي تشجع على الإبداع؛ لذلك حدد الباحثون في مجال الإبداع شعاراً يجمع بين هذه النواحي الأربعة شعاراً (Four Ps of creativity) وهي "person" خصائص الشخص المبتكر "product" الناتج الإبداعي، "process" العملية الإبداعية، "press" البيئة المبدعة.

ويزداد الأمر صعوبة وتعقيداً عند مناقشة مفهوم الإبداع على مستوى المنظمة أو المؤسسة والخروج بمفهوم واضح ومقبول للإبداع المؤسسي، وعلى الرغم من حداثة هذا المفهوم في مجال الدراسات النفسية إلا أن الأدبيات العلمية تزخر بالعديد من التعريفات للإبداع المؤسسي والتي تنطلق من المفهوم العام للإبداع .

ويرى (Woodman, et al.,1993, 293) الإبداع المؤسسي على أنه "إنشاء أو استحداث شيء ذي قيمة سواء كان منتج جديد أو فكرة جديدة وذلك من خلال العمل الجماعي بين كافة أفراد المؤسسة "

ويلاحظ على هذا التعريف أنه أظهر الآلية التي يتم من خلالها الإبداع المؤسسي ألا وهي العمل الجماعي بين جميع العاملين بالمؤسسة .

ويعرف (Hage,1999,599) الإبداع المؤسسي بأنه "الممارسة أو العملية التي يترتب عليها إنتاج فكرة أو منتج أو خدمة أو ممارسة إدارية جديدة بهدف إحداث نوع من التغيير في بيئة أو مخرجات المؤسسة "

ويلاحظ على هذا التعريف أنه نظر إلى الإبداع المؤسسي على أنه عملية تهدف إلى إحداث تغيير في بيئة ومخرجات المؤسسة .

ينظر قاسم القربوتي (٢٠٠٣، ٣١٤) إلى الإبداع المؤسسي على انه ابتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمتل من العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية .

ويلاحظ على هذا التعريف أنه ركز على العملية التي يتم من خلالها تحقيق أهداف المؤسسة .

ويعرفه رشاد الساعد (٢٠٠٤، ٤٢) بأنه "تطبيق الأساليب العلمية الحديثة وتبني ثقافة التغيير داخل المنظمة "

ويعرفه (Kianto , 2008, 119) بأنه القدرة على ابتكار أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمتل من العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويشير إلى أن بعض الباحثين ينظرون إلى الإبداع المؤسسي على أنه إحداث تغيير على التقنية المستخدمة، بمعنى الانتقال من وسائل حالية إلى وسائل جديدة أكثر تطوراً من الناحية التقنية، بينما يرى البعض الآخر أنه عملية تحويل الأفكار الجديدة إلى ممارسة عملية من قبل المؤسسة أو المنظمة .

ويعرفه (Celik, 2013,447) بأنه مجموعة من الأفكار القابلة للتطبيق داخل السياق المؤسسي بهدف تقديم مخرجات وخدمات وممارسات إدارية تساعد المنظمة على التعامل مع البيئة الخارجية والاستجابة لتأثيراتها.

ويعرفه (Chang , 2011. 935) بأنه تبني المؤسسة أو المنظمة لفكرة جديدة أو سلوك جديد في العمل يساعدها على مواجهة التحديات والمشكلات المتغيرة والمتنوعة.

ويعرف أسامة خيرى (٢٠١٢، ٣٩) الإبداع التنظيمي هو عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل، فضلا عن أن الإبداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية، يقودها أشخاص متميزون.

وتعرف عائشة سموم (٢٠١٦، ٥٣) الإبداع المؤسسي بأنه مجموعة من الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المؤسسة عن طريق إحداث تغييرات في الهياكل والنظم أو في العمليات وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة ابداعية وغير مألوفة في التفكير .

ويستنتج من هذا التعريف ان الإبداع المؤسسي ليس مجرد فكرة أو قرار وإنما هو عملية تتضمن ثلاثة عناصر، يمثل العنصر الأول القيادة صاحبة الفكر الجديد والرؤية المتميزة للعاملين بالمؤسسة، والعنصر الثاني يتمثل في تشجيع وتنمية مهارات العاملين بالمؤسسة، والعنصر الثالث هو استثمار هذه الامكانيات وتحويلها إلى ناتج يضمن للمؤسسة تحقيق أهدافها.

يتضح من خلال العرض السابق لتعريفات الإبداع المؤسسي ما يلي :

- أن الإبداع المؤسسي عملية متكاملة تتم على مختلف المستويات سواء كانت الفردية أو الجماعية أو على مستوى المؤسسة ككل .
- الإبداع المؤسسي يؤدي إلى منتج جديد قد يكون في صورة فكرة أو خدمة أو سلوك .
- الإبداع المؤسسي يعتمد بدرجة كبيرة على بيئة داعمة ومشجعة لجميع أفراد المؤسسة .
- في ضوء التعريفات السابقة يمكن أن يعرف الإبداع المؤسسي في البحث الحالي على أنه "عملية تؤدي إلى ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة غير مسبقة على مستوى المؤسسة يتم تبنيها من قبل العاملين بالمؤسسة ومدعمة بقرار من الإدارة العليا للمؤسسة" .
- خصائص الإبداع المؤسسي:** للإبداع المؤسسي مجموعة من الخصائص التي تميزه وتوضحه؛ حيث تشير (رعد حسن الصرن، ٢٠٠١، ٣٤) إلى الصفات التي توضح الإبداع المؤسسي منها :
- أن الإبداع عبارة عن منتج ملموس أو عملية داخل المؤسسة .
- يمثل الإبداع ناتجا جديدا بالنسبة للمؤسسة .

- أن الابداع شيء مقصود وليس أمرا عارضا، ويكون مدعوما بقرار من الإدارة العليا .
- يهدف الإبداع المؤسسي إلى تحقيق فائدة مرجوة للمؤسسة وبالتالي يكون دائما ايجابيا ومفيد.
- يتسم الابداع بعمومية آثاره على المؤسسة، فقيام فرد بالإبداع في عمله دون إحداث على المؤسسة ككل لا يعد إبداعا مؤسسيا .

أهمية الإبداع المؤسسي:

يعتبر الإبداع المؤسسي أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتطورات والتغيرات الناتجة عن ثورة المعرفة والتقدم التكنولوجي، وتنوع حاجة الأفراد والمجتمعات، وقلة الموارد وزيادة مستوى الطموح، وكبر حجم المنظمات والمؤسسات، والتغير في القيم والمبادئ، كل هذا أدى إلى حدوث مشكلات عديدة؛ لذا وجب على المؤسسات والمنظمات بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة أن تستجيب لهذه التغيرات المستمرة، ولكي تستطيع المنظمات الاستجابة لهذه التطورات كان لزاما عليها أن تعمل على تشجيع أعضائها على المشاركة بإيجابية ودعم الاستقلالية وتنمية الابداع لديهم .

ويشير (Shalley, Smith, 2001,23) إلى الإيجابيات التي يوفرها الإبداع المؤسسي في المنظمات منها :

- القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة ؛ مما يساعد المؤسسة على مواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية .
- يساعد على تطوير وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على المنظمة والعاملين بها .
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين بالمنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار هذه القدرات .
- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والامكانات المادية والبشرية المتاحة.

ويشير كل من محمد عمران، وابراهيم الصغير (٢٠١٤، ١٩٩) إلى أن الإبداع المؤسسي يعد مطلبا حيويا ومهما للكثير من المؤسسات الجامعية، ومن خلاله تستطيع الجامعة تقديم كل ما هو جديد بما يمكنها من الاستمرار والبقاء، ويمكن الإبداع الجامعة من المنافسة وتقديم كل ما هو جديد في جميع المجالات، بالإضافة إلى تقديم حلول للمشكلات الداخلية والخارجية التي تواجهها، وبالتالي تتمكن الجامعة من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات وتحقيق التميز في الأداء.

ويرى (Gaspar, Mabic, 2015,599) أن مؤسسات التعليم العالي يجب أن تولي اهتماما كبيرا بالإبداع عندما تواجه تحديات اقتصادية وثقافية كبيرة بالإضافة إلى التحديات البيئية التي يتغير من خلالها دور الجامعات من الجامعات البحثية الكلاسيكية إلى الجامعات الريادية بحيث لا تقتصر على الاستقلالية في قراراتها ولكن في طريقة تنفيذ أبحاثها .

من خلال ما سبق يتضح أن الإبداع المؤسسي يساعد المنظمة على مواجهة التحديات والتغلب على المشكلات من خلال انتاج العديد من الحلول غير التقليدية وتشجيع أعضاء المنظمة على المشاركة بفاعلية في اتخاذ القرارات وتنمية مهاراتهم وتوفير البيئة الداعمة لذلك بما يضمن للمنظمة الريادة وليس البقاء فقط .

خصائص المنظمات التي تدعم الإبداع المؤسسي :

يشير (Van Demark, 1991,290) إلى أن المنظمات التي تدعم الإبداع المؤسسي تتميز بمجموعة من الخصائص منها :

- أنها منظمة تعليمية تنمو وتتطور وتتحرك إلى الأمام.
- ليست ديكتاتورية ولا صارمة في إدارتها وإنما تتميز بالمرونة والقدرة على حل المشكلات التي تواجهها .
- تعمل على توفير مناخ آمن ومستقر يشجع على حرية التفكير .
- تحرص على تكريم جميع أعضائها وليس فئة مختارة .
- منظمة مفكرة تجيز الغموض وترحب به .
- تضع دائما أمام اعضائها النموذج والقدوة الحسنة .
- تطبق مبدأ المحاسبة للجميع، فعلى كل عضو في المؤسسة أن يتحمل المسؤولية والمحاسبة.
- تعمل على توفير تغذية راجعة لأعضائها عن مستوى أدائهم بما يعمل على التطوير المستمر لمهاراتهم وقدراتهم .

وحدد (Kowalski, 1997, 15) خصائص المنظمات الابداعية فيما يلي :

- لديها أنواع غير عادية من العاملين بها ؛ حيث يتميزون بالطلاقة والمرونة الذهنية والحساسية للمشكلات، والقدرة على الخروج عن المألوف بأفكار جديدة في ضوء المعطيات المتاحة امامهم.

- لديها وسائل اتصال مفتوحة بين أعضاء المؤسسة وبين المؤسسات الخارجية ذات الصلة .
- تشجع الأفكار الجديدة وتعمل على تجربتها فكل شيء يأخذ فرصته
- تعمل على تقييم الأفكار بمزاياها وليس برتبته من إصدارها .
- لا يتم إدارتها مثل السفينة المحكمة، وإنما تعمل مشاركة جميع أعضائها في اتخاذ القرارات.
- لديها روح المخاطرة والمسامحة بما يعمل على توفير مناخ آمن يدعم التفكير الإبداعي لدى أعضائها .

ويوضح (Kowalski,1997,27) أنه لكي تكون المنظمة إبداعية ونتاجية بشكل ناجح يجب على أعضائها أن يكونوا أخلاقيين في إجراءاتهم وممارساتهم ؛ حيث أن المناخ التنظيمي للمنظمة يعتمد على مجموعة من القيم والاتجاهات والتقاليد والتي تؤثر جميعها على الطريقة التي يتصرف ويعمل بها الأعضاء داخل المنظمة .

ويشير (Shalley&Gilson,2004,37) إلى مجموعة من الخصائص يجب أن يتسم بها القائد أو المشرف على المنظمات الإبداعية وهي أن يكون :

- **مواجهاً** : يواجه بقوة المشكلات والقضايا والاختلافات التي تنشأ داخل المنظمة .
- **سريع الاستجابة** : يتعرف على حاجات العاملين بالمنظمة ومتطلبات العمل ولديه القدرة على التوفيق بينهما .
- **مفوض وممكن** : يسمح للأفراد بالمشاركة في اتخاذ القرارات .
- **مقدرا لحقوق الآخرين** : يظهر الإعجاب والتقدير لمن يستحق .
- **مبدعا** : يتميز بمجموعة من القدرات الإبداعية كالطلاقة والمرونة والأصالة ويعمل على تمكين الأفراد حتى يكونوا مبدعين .
- **نشطاً** : يعمل بحماس ولديه القدرة على استثارة حماس الآخرين.
- **عادلاً** : يعمل على محاسبة الجميع .

ويشير (Chang,2011,936) إلى مجموعة من النقاط الرئيسية والتي تساعد المنظمة في السعي نحو الإبداع والتجديد منها :

- أن يكون لديها برنامجا فعالا لتعزيز وتنمية الموهبة .
- أن تكون بيئة مناسبة ومشجعة على التفكير مع الحرية في إبداء الرأي .
- أن تتبنى معايير للنقد الذاتي .

- أن تكون مرنة في التركيب الداخلي.
- أن تعتمد على الاتصال الفعال بين أعضائها على مختلف المستويات.
- أن تكون مهتمة بما ستكون عليه وليس ما هي عليه.
- أن تعزز الدافعية وتعمل على رفع المعنويات والإيمان بقدرات أعضائها.

يتضح مما سبق أن المنظمات التي تدعم الإبداع المؤسسي تتميز عن غيرها بمجموعة من الخصائص منها ما هو مرتبط بالمتغيرات التنظيمية مثل إجراءات وأنظمة العمل وكذلك نمط القيادة، واعتماد المؤسسة على تحفيز وتشجيع العاملين بها، والعمل على تنمية قدراتهم، ومن الخصائص المميزة أيضا للمنظمات الإبداعية وجود قادة ومشرفين يتميزون بمجموعة من القدرات والمهارات الإبداعية مثل الطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات والأصالة في التفكير.

وأجرى العديد من الباحثين مجموعة من الدراسات والأبحاث في مجال الإبداع المؤسسي، ففي دراسة قام بها (Toremén, 2003) بهدف التعرف على العوامل التي يمكن أن يستخدمها القادة التربويين لتكوين بيئة إبداعية في المدرسة والخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الإبداعي، وتم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تساعد القادة في تكوين بيئة إبداعية بالمدرسة منها : تقويم الانجازات بعدالة وإتاحة الفرصة للعاملين للتحدي والمجازفة وعدم الخوف من الفشل، كما أظهرت الدراسة أن الإبداع يمكن تعلمه من خلال المناخ المساعد والداعم للإبداع، وأن المناخ التنظيمي الإبداعي يتميز بالعلاقات الإنسانية الإيجابية بين القادة والمرؤوسين والاتصال الفعال والتعاون بين جميع العاملين بالمؤسسة .

وقام (Broushack, 2005) بدراسة كان الهدف منها التعرف على مدى انتشار الممارسات الإبداعية بين مدرء الجامعات في ولاية كاليفورنيا، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩٣) عضو هيئة تدريس من ثلاث جامعات بكاليفورنيا، وتم استخدام استبانة جامعة أوهايو لوصف السلوك الإبداعي، وأوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس والسلوك الإبداعي لمدرء الجامعات .

قامت نهلة عبد القادر (٢٠٠٥) كان الهدف منها تقديم بعض المرتكزات التي تصلح كأساس لاستراتيجية إدارة المعرفة بالجامعات المصرية للوصول إلى معدلات عالية من الإبداع في أداء مهامها، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لتحليل إدارة المعرفة كمدخ للإبداع التنظيمي في ضوء الفكر الإداري المعاصر، وتحليل خبرات الجامعات الأجنبية والمحلية في إدارة المعرفة والتوصل إلى مرتكزات استراتيجية إدارة المعرفة في الجامعات المصرية، وقد

أظهرت الدراسة مجموعة من المرتكزات الأساسية لاستراتيجية إدارة المعرفة بالجامعات المصرية وهي: تحديد الهدف من إدارة المعرفة، وربط إدارة المعرفة بالإبداع، وتعزيز ثقافة تبادل المعرفة، كذلك إنشاء وحدة لإدارة المعرفة بكل جامعة تتصل بجميع الكليات والأقسام داخل الجامعة والاتصال بالجامعات المحلية والعالمية والمؤسسات البحثية على مستوى العالم ومنظمات الأعمال ذات الاهتمام (أو التي لها إسهام في إدارة المعرفة).

وأجرى (Ohangia , 2007) دراسة بهدف الكشف عن العلاقة بين السلوك الإبداعي لرؤساء الأقسام الأكاديمية ومعنويات أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات من ولاية تكساس الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٤١٢) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام استبانة للتعرف على السلوك الإبداعي لرؤساء الأقسام علافته بمعنويات أعضاء هيئة التدريس، وقد أسفرت النتائج عن أن معنويات أعضاء هيئة التدريس ترتفع ويرتفع تبعاً لها الجهد الوظيفي لديهم كلما تميزت الإدارة بالإبداع والتجديد.

كما قام علي يونس (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى تحليل مفهوم وأبعاد التمكين الوظيفي وأثره على الإبداع التنظيمي لدى عينة من الجهاز الإداري بجامعة طيبة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٠) فرداً من العاملين بجامعة طيبة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين الوظيفي وأبعاده (معنى العمل- الفعالية الذاتية- حرية الاختيار- التأثير) والإبداع التنظيمي، كذلك إمكانية التنبؤ بالإبداع التنظيمي من خلال التمكين الوظيفي، وأن أكثر الفعالية الذاتية كأحد أبعاد التمكين الوظيفي هو الأكثر تأثيراً في الإبداع التنظيمي .

ثانياً : الرضا الوظيفي Job satisfaction

يُعد الرضا الوظيفي من المفاهيم المهمة في مجال علم النفس بصفة عامة وعلم النفس الإداري بصفة خاصة؛ لما لهذا المفهوم من علاقة بالأداء الوظيفي وجودة العمل، وقد تعددت وتتنوع تعريفات الرضا الوظيفي؛ نظراً لاختلاف وجهات نظر الباحثين وتنوع المداخل البحثية التي يتم من خلالها تناول المفهوم .

يُعد تعريف (Lock,1976) من أقدم التعريفات وأكثرها استخداماً في هذا المجال وجميع ما جاء بعده اعتمد على هذا التعريف؛ حيث يرى LOCK أن الرضا الوظيفي هو الحالة الانفعالية الايجابية والسعادة الوظيفية التي تظهر نتيجة الخبرات الوظيفية السارة التي يواجهها الفرد في المنظمة التي يعمل بها .في (نبيلة أحمد العمري، ٢٠١٥، ٣٤٩).

ويشير كل من عبد الفتاح صالح، ومنى خلف (٢٠٠٩، ٢٩٣) إلى أن المدرسة السلوكية الحديثة أسهمت في تطوير مفهوم الرضا الوظيفي؛ حيث تنظر إليه على أنه استجابة

لعوامل متعددة منها عوامل الشعور نحو الوظيفة ومحتواها وظروفها، وترى أنه لفهم الرضا الوظيفي لابد من دراسة أبعاد الوظيفة أو المهنة والتي تضم كل من طبيعة العمل والراتب وفرص الترقية وظروف العمل والإشراف والعلاقة بالزملاء.

بينما يعرفه (Kamal,2016,80)، بأنه " شعور الفرد تجاه عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له ". .

ويرى (Suvagondha ,2003,24) أن الرضا الوظيفي يعكس مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده كالراتب وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وفرص الترقى الوظيفي والنمو المهني.

ويرى كل من (Judge ,et al , 2001) أن الرضا الوظيفي هو استجابة وجدانية تنشأ لدى الفرد نتيجة المهام التي يقوم بها، والعوامل الخارجية المحيطة بالعمل من جهة والتي تسبب لديه حالة من السعادة والارتياح مع العمل، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على روحه المعنوية ودوافعه.

ويرى (Bender, Donohue, & Heywood ,2005,479) أن الرضا الوظيفي هو اتجاه الأفراد نحو العمل الحالي والمنظمة ويشمل هذا الاتجاه الشعور والايمان والنظرة التي يرى بها الفرد عمله، ويؤمن بأن الرضا له علاقة وثيقة بالأداء .

ويعرفه (Sen , 2008, 14) بأنه الفاعل الانفعالي مع العمل الذي ينشأ من خلاله المقارنة بين مخرجات العمل الحقيقية والنتائج التي يتوقع أن تكون عليه.

ويشير (Ahsan, et al , 2009, 121) إلى أن الرضا الوظيفي هو شعور الفرد بحالة انفعالية سعيدة وجيدة نتيجة تحقيقه قيم عمل معينة.

وينظر كل من (Mamiseishvili,2011,13) بأنه "شعور الفرد إيجابيا أو سلبيا بالجوانب المتعددة في عمله وكذلك مدى حبه وكرهه للأعمال التي يقوم بها .

ويشير كل من (Farooqui& Nagendra 2014) إلى أن الرضا الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله، ويتحقق ذلك بالتوافق مع ما يتوقعه الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج، وهي بالنهاية تشكل الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته؛ مما يجعله مقبلا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الانتاجية.

وهناك العديد من العوامل التي تسهم في تشكيل الرضا الوظيفي، فيرى (Bender et al., 2005,481) أن الرضا الوظيفي يرتبط بالعلاقات الإيجابية مع زملاء العمل والاستمتاع بالعمل ذاته وكذلك الموافقة على أداء الرئيس المباشر في العمل .

وتشير كل من أمل الشهري، فادية الأمين (٢٠١٢، ١٤٢) إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي منها :

- عوامل شخصية والتي تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات واتجاهات العاملين .
- عوامل تنظيمية والتي تتعلق بشروط ولوائح العمل .
- عوامل بيئية والتي تتعلق بالظروف المحيطة بالعمل .

ويشير كل من فاروق فليح، والسيد عبد المجيد (٢٠٠٥، ١١٢) إلى أن عناصر الرضا الوظيفي تتمثل في الأجر أو الراتب ويكون دوره في منع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد ومحتوى العمل ويتمثل في المسؤولية التي يحتويها العمل وطبيعة أنشطته، وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل ودرجة تنوع مهمات العمل ودرجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد واستغلال الفرد لقدراته ونمط الإشراف ويتمثل في درجة اهتمام المدير بحاجات المرؤوسين ومشاعرهم ودرجة تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ويشير أحمد ماهر (٢٠٠٣، ٢٣٧) إلى مجموعة من العناصر التي تسبب الشعور بالرضا الوظيفي وهي:

- احترام الذات: كلما كان لدى الفرد ميل للاعتداد برأيه واحترام ذاته كان أقرب إلى الرضا عن العمل.
- تحمل الضغوط: فالأفراد الذين لديهم قدرة على تحمل الضغوط كانوا اقرب إلى الشعور بالرضا الوظيفي.
- المكانة الاجتماعية : فكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية للوظيفة نفسها أو ارتفع مكانة الفرد داخل وظيفته زاد رضا الفرد عن عمله.

يتضح من خلال العرض السابق لتعريفات الرضا الوظيفي أنها تتفق في مجملها على أن الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها العاملون تجاه مكونات المؤسسة أو المنظمة التي يعملون بها وتشتمل على القيادة والرواتب وفرص الترقى وظروف العمل والعلاقة مع الزملاء وكذلك الرؤساء .

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي في البحث الحالي بأنه " مجموعة الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها والراتب الذي يحصل عليه وفرص الترقية المتاحة له وعن علاقاته مع رؤسائه ومجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس بما يسبب له الشعور بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله"

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

تعدد المداخل والنظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي، وتعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز نظريات مفسرة للرضا الوظيفي حيث يوضح (Robie, et al., 1997) أن كلاً من الرضا الوظيفي والدوافع والحوافز تعتبر عملية واحدة متداخلة الأبعاد لارتباطها جميعاً بمشاعر الموظف وميوله وتوقعاته، ومن أهم هذه النظريات: (نظرية Maslow Hierarchical Needs، ونظرية McClelland's Needs، ونظرية The Expectancy Theory، ونظرية Herzberg Two Factor Theory).

ويرى الباحث أن نظرية Herzberg من النظريات المهمة التي فسرت الرضا الوظيفي؛ حيث ترى هذه النظرية وجود فئتين من العوامل يمكن أن يفسر في ضوءها شعور العاملين تجاه أعمالهم، الفئة الأولى وتسمى فئة العوامل الدافعية وتشمل الشعور بالإنجاز واثقان العمل وأهمية العمل ذاته وما يتوفر فيه من تحدي والمسئولية وإمكانية التقدم الوظيفي والتطور والنمو الشخصي، أما الفئة الثانية أطلق عليها العوامل الوقائية وتشمل السياسات أو نمط الإشراف والعلاقات مع الرؤساء وظروف العمل والراتب والمركز الاجتماعي والأمن الوظيفي والتأثيرات على الحياة، وتوضح النظرية أن العوامل الدافعية يمكن أن تحفز الأفراد لمزيد من العمل والرضا الوظيفي، أما العوامل الوقائية فهي التي تمنع عدم الرضا .

وقد اهتمت بعض الدراسات بموضوع الرضا الوظيفي والكشف عن مكوناته والعوامل التي تؤثر فيه ؛ حيث قام جاسر الرفاعي (٢٠٠٧) بدراسة هدفت إلى تحديد أنماط المناخ التنظيمي السائد بالجامعات الأردنية الخاصة وأثرها في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٢) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام استبانة المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين المناخ التنظيمي الإيجابي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى الى المناخ التنظيمي الإيجابي .

ويلاحظ على هذه الدراسة أنها تناولت احد جوانب الإبداع المؤسسي وهو المناخ التنظيمي الإيجابي في علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .

وقام مصطفى طلال الجلابنة (٢٠١١) بدراسة كان الهدف منها التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا الأردنية الخاصة وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (١٩٩) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتم استخدام استبانة الرضا الوظيفي، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع لمتغير نوع الكلية، كما أظهرت النتائج أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعا، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

وقامت سمر محمود (٢٠١٤) بدراسة تهدف إلى الكشف عن العلاقة بين ممارسة القيادة الخادمة وتحقيق الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية، وكذلك التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (٥٧٣) عضوا من أعضاء هيئة التدريس من جامعات القاهرة وعين شمس والمنوفية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القيادة الخادمة بالجامعات المصرية كان بدرجة منخفضة، وأن القيادة الخادمة بأبعادها الثالثة (الخدمة، الرؤية، التواضع) تؤثر في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة أبعاد القيادة الخادمة والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة أبعاد القيادة الخادمة والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويلاحظ على هذه الدراسة أنها درست أحد جوانب الإبداع المؤسسي وهو نمط القيادة في علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

وأجرى كل من (Amundsen & Martinsen, 2015) بدراسة هدفت الى التعرف على دور كل من القيادة الذاتية والتمكين النفسي على الرضا الوظيفي والابداع، وتكونت عينة الدراسة من ٢٣٣ موظفا في الفئة العمرية من (٢٥ - ٥٥) سنة، وتم استخدام مقاييس القيادة والتمكين النفسي والرضا الوظيفي والابداع، وتم تحليا البيانات باستخدام النموذج البنائي، وقد أظهرت النتائج أن القيادة الذاتية و التمكين النفسي يؤثران إيجابيا على كل من الرضا الوظيفي، بينما لا يوجد تأثير للتمكين النفسي على الإبداع .

ويلاحظ على هذه الدراسة أنها أظهرت التأثير للقيادة الذاتية والتمكين النفسي على الرضا الوظيفي وهما من المظاهر التي تتوافر في ظل قيادة تدعم الإبداع المؤسسي .

وقام محمد ناجي (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من ٣٢٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات جامعة صنعاء، وتم استخدام استبانة للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن درجة الرضا الوظيفي كانت قليلة لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن أقل مجالات الرضا كان الراتب، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي ترجع لمتغير التخصص لصالح التخصص الإنساني، وكذلك وجود فروق تبعا لمتغير الرتبة العلمية لصالح الرتبة الأعلى، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في أنظمة الرواتب والترقيات والسكن والتأمين الصحي وسرعة تنفيذها من قبل الجامعة وأن تتبنى الجامعة سياسة عادلة وواضحة لأعضاء هيئة التدريس للحد من هجرتهم خارج الوطن

الأداء المهني Job performance:

ينظر إلى الأداء المهني بشكل عام بأنه قدرة الفرد على القيام بمهامه والوصول إلى تحقيق أهدافه في فترة زمنية محددة في سياق الوظيفة والمؤسسة التي ينتمي إليها

وفي مجال الجامعة يُعرف الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه "الجهد الذي يقوم به سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو الإدارة و القيادة وكل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهمة في تحقيق أهداف الجامعة" (عبد المحسن السميح، ٢٠٠٥، ٢٧٦)

ويلاحظ على هذا التعريف التركيز على مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ودوره في الإدارة والقيادة كمجالات للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

ويرى عامر الكبيسي (٢٠١٠، ١٥) أن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس يتصف بالشمولية فهو يشمل على جميع واجباته ومهامه من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، كما يتميز بالمرونة فهو يتغير تبعا لأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها ؛ لذا يُعرّف بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام وأنشطة سواء تم تكليفهم بها من خلال الجامعة التي ينتمي أو أي نشاط يقوم به من أجل تحقيق أهداف الجامعة .

ويمكن تعريف الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأنه مجموعة الوظائف والأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وبناء المناهج وتطويرها والقيام بمجموعة من الأدوار الإدارية والأكاديمية.

مجالات الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس :

(١) التدريس، يُعد التدريس من أهم مجالات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وأكثرها فاعلية في إعداد الطلاب للحياة وتزويدهم بالمعارف والخبرات المختلفة، وهو العمل الرئيسي لعضو هيئة التدريس، فالأستاذ الجامعي هو القادر على نقل المعارف لطلابه بأسلوب ينمي لديهم التفكير والابداع والثقة بأنفسهم، ويعرف بأنه "مجموعة الممارسات والأنشطة التي يبذلها عضو هيئة التدريس وتهدف إلى نقل المعلومات والمعارف إلى الطالب والمساهمة في صقل مهاراته وتشجيعه على التفكير والتحليل والابداع . (عبد الله الحربي، ٢٠١٣، ٢٩٧).

ويقصد بالتدريس كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية داخل قاعة المحاضرات أو خارجها (هاني جرادات، ٢٠١٥، ٩٢).

(٢) البحث العلمي، يعد البحث العلمي المجال الثاني من مجالات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، ويعرف بأنه كل عمل ممنهج يهدف إلى انتاج معارف جديدة أو تطوير معارف قائمة ترتبط بفهم الإنسان للظواهر المحيطة به، ويشير (بسمان محجوب، ٢٠٠٣، ٩٠) إلى مجموعة من الممارسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي منها، المشاركة في حل مشكلات الجامعة والمجتمع والاشتراك في أبحاث محلية وعالمية والاشتراك بعضوية الجمعيات العلمية وتحكيم الأبحاث والرسائل العلمية، مع الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.

(٣) خدمة المجتمع، تعد الجامعة مؤسسة اجتماعية تؤثر وتتأثر بالمناخ الاجتماعي المحيط بها، ويعرف أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع على أنه " الجهود التي يقوم بها في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة ومنها ورش العمل واللقاءات المجتمعية والندوات بما يحقق أعلى تفاعل وترابط مع المجتمع المحيط، فيعمل من خلال ذلك على تفهم قضايا المجتمع ومن ثم تقديم الأفكار المناسبة بما يساهم في حل مشكلات المجتمع.

ويعتبر الأداء المهني محصلة لثلاثة عوامل هي القدرة والدافعية والبيئة وأن كل عامل من هذه العوامل لا يؤثر بشكل مستقل بل من خلال تفاعله مع العوامل الأخرى وأن أي خلل في هذه العوامل يؤدي إلى ضعف الأداء، وتتعدد العوامل المؤثرة في الأداء المهني منها العوامل الإدارية والتنظيمية داخل الجامعة مثل غياب المناخ الداعم للعمل والإنتاج داخل الجامعة، ووجود صراعات عدم التحديد الواضح للمهام الوظيفية، والإشراف السيء، ونقص التدريب والتطوير المهني ونقص الموارد المادية وضعف الظروف المناسبة للعمل، وهناك مجموعة العوامل البيئية والتمثلة في الأوضاع الاقتصادية والتشريعات واللوائح الحكومية، والقيم السائدة بالمجتمع، بالإضافة إلى مجموعة العوامل المتعلقة بشخصية الفرد كالرغبة والدافعية والقدرات العقلية (Wansoo, 2009, 164).

والإبداع المؤسسي والرضا عن العمل ظواهر سلوكية تنظيمية تظهر في المؤسسات التنظيمية بصفة عامة والجامعات ومؤسسات التعليم بصفة خاصة، فيعمل الإبداع المؤسسي على توفير البيئة الداعمة والمناخ النفسي الآمن الذي يتميز بالعلاقات الإنسانية الإيجابية بين القادة والعاملين بالمؤسسة، والاتصال الفعال، والتعاون وتجنب الانتقادات والرؤية الواضحة من قبل الإدارة للمستقبل، الأمر الذي ينعكس على دافعية العمل والأداء المهني لدى الأفراد.

كما أن الرضا الوظيفي يؤثر في أداء الفرد وكفاءته وتفاعله مع أفراد المؤسسة التي ينتمي إليها، واتجاهاته الإيجابية نحو العمل، فهو يتضمن ثلاثة أبعاد الإدراك والوجدان والسلوك، وتظهر الآثار السلوكية للرضا الوظيفي من خلال جودة الأداء المهني لدى الأفراد .

وقد أجريت بعض الدراسات لمعرفة العلاقة بين الإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي والأداء المهني ففي دراسة قام بها بشير عربيات (٢٠١١) بهدف التعرف على علاقة الإبداع الإداري والإداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من ١٤٤ عضوا من كلية الأميرة عالية الجامعية وقد أسفرت نتائجها عن وجود علاقة إيجابية بين الإبداع الإداري والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وأجرى رضوان محمد (٢٠١٣) دراسة كان الهدف منها التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية باليمن، وتكونت عينة الدراسة من (٤١) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الرياضية بالجامعات اليمينية، وتم استخدام مقياسين للرضا الوظيفي والإبداع الإداري، وأسفرت النتائج عن أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، وتوافر الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى (Mamiseishvili,2011) دراسة كان الهدف منها معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ونتاجهم في مجال البحث العلمي وأدائهم التدريسي، واعتمدت الدراسة على قاعدة بيانات الدراسة القومية (٢٠٠٤) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلة البنائية، وأسفرت نتائج الدراسة عن ان انتاجية أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وأدائهم التدريسي يرتبط ارتباطا كبيرا بالرضا الوظيفي لديهم، وأوصت الدراسة بأن مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى إعادة التفكير في نظم القيم والتطلعات المنتظرة من أعضاء هيئة التدريس لجعلهم أكثر رضا عن وظائفهم، وضرورة توفير بيئة عمل مناسبة تدعم الاستقلالية وتتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في اتخاذ القرارات .

يلاحظ على هذه الدراسة أنها اهتمت بدراسة تأثير الرضا الوظيفي على أداء هيئة التدريس ونتاجهم العلمي، كما أنها أوصت بأن تكون بيئة مؤسسات التعليم العالي داعمة ومشجعة لأعضاء هيئة التدريس وهي من مظاهر الإبداع المؤسسي .

قامت نبيلة العمري (٢٠١٥) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وقام سعود الشمري (٢٠١٦) بدراسة للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٠ عضواً من أعضاء هيئة تدريس بجامعة تبوك، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

فروض الدراسة:

- ❖ الفرض الأول "يوجد مستوى مرتفع من الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ."
- ❖ الفرض الثاني "يوجد مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر".
- ❖ الفرض الثالث "يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي وأبعاده المدروسة لدى أعضاء هيئة التدريس تنبؤاً غير دال إحصائياً من خلال إدراكهم لأبعاد الإبداع المؤسسي".
- ❖ الفرض الرابع "يوجد بُعد من أبعاد الإبداع المؤسسي أكثر اسهاماً في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر".

إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي لمعرفة الاسهام النسبي لكل من الإبداع المؤسسي والرضا الوظيفي في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر .

ثانياً: المشاركون :

- المشاركون في الدراسة الاستطلاعية: تتكون من ١٢٠ عضو هيئة التدريس ومعاونيهم من كلية التربية جامعة الأزهر للتحقق من صدق وثبات أدوات البحث .
- المشاركون في الدراسة الأساسية : تم اختيار (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر وذلك للتحقق من فروض البحث .

ثالثاً أدوات الدراسة :

(أ) مقياس الإبداع المؤسسي (إعداد الباحث) .

الهدف من المقياس : قياس الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر . خطوات بناء المقياس : مرّ بناء المقياس بمجموعة من الخطوات حتى وصل الى صورته النهائية وذلك على النحو التالي:

- الاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بالإبداع المؤسسي، ومن هذه الدراسات (Broushack,2005)، (Ohangia , 2007)، (عائشة سموم، ٢٠١٦)،
- في ضوء الدراسات والأبحاث السابقة والمقاييس التي تم الاطلاع عليها، تم صياغة عبارات المقياس والتي بلغت (٦٢) عبارة موزعة على محورين هما المتغيرات التنظيمية للإبداع المؤسسي، والقدرات والسمات الشخصية للقيادات الجامعية، وهي الصورة الأولية للمقياس .
- تم عرض المقياس على مجموعة من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي والصحة النفسية.
- تم تطبيق المقياس بعد ذلك على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد افرادها (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الأزهر يمثلون المجمع الأصلي للدراسة الحالية.
- تم حساب الصدق والثبات للمقياس وذلك للتأكد من صلاحيته للتطبيق على عينة الدراسة.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً الصدق :

تم حساب صدق المقياس باستخدام الطرق التالية :

(أ) آراء الخبراء والمتخصصين :

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس التربوي، وذلك لإبداء الرأي حول مدى صلاحية العبارات لقياس البعد الذي تنتمي إليه، ومدى دقة الصياغة اللغوية ومناسبتها لأفراد العينة، وقد تراوحت نسب الاتفاق على عبارات المقياس ما بين (٨٨.٩% - ١٠٠%) وهي نسب اتفاق عالية؛ مما يشير إلى صدق المقياس، وتم تعديل بعض عبارات المقياس طبقاً لآراء الخبراء والمتخصصين.

(ب) الصدق المرتبط بالمحك .

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام المحك ؛ حيث تم تطبيق مقياس الإبداع المؤسسي في البحث الحالي ومقياس الإبداع المؤسسي (إعداد محمد الطيطي، ومحمود ابو سمرة) على العينة الاستطلاعية، وتم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على المقاييس، وبلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٨٢٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١ ؛ مما يشير إلى صدق المقياس اعتماداً على المحك.

ت) صدق المفردات :

تم حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة، وذلك بعد تطبيقه على العينة، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١)

معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة (ن = ١٢٠)

نمط القيادة		الاتصال الفعال والتحفيز		التنمية المهنية		الطلاقة		المرونة الذهنية		الأصالة		الحساسية للمشكلات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠.٦٥٥	١٣	**٠.٥٩٩	٢٤	**٠.٦٢٧	٣٤	**٠.٧٠٨	٤١	**٠.٥٨٨	٤٨	**٠.٤٩٩	٥٥	**٠.٧٠٢
٢	**٠.٦٣٧	١٤	**٠.٦٦٧	٢٥	**٠.٥٢٩	٣٥	٠.٠١١	٤٢	**٠.٦٠٩	٤٩	**٠.٥٩٧	٥٦	**٠.٧١٥
٣	**٠.٦١٣	١٥	**٠.٦٠٠	٢٦	٠.٠٠٤	٣٦	**٠.٦٣٧	٤٣	**٠.٦١٠	٥٠	**٠.٦٩١	٥٧	**٠.٦٩٣
٤	**٠.٥٠٨	١٦	**٠.٥٩٩	٢٧	**٠.٦١٥	٣٧	**٠.٦١٩	٤٤	**٠.٦١٣	٥١	٠.٠٠٩	٥٨	**٠.٥٩٩
٥	**٠.٧٠٢	١٧	٠.١٠١	٢٨	**٠.٧٢٧	٣٨	**٠.٦٧٩	٤٥	**٠.٥٧١	٥٢	**٠.٦١١	٥٩	٠.٠٠١
٦	**٠.٥٩٦	١٨	**٠.٤٧٧	٢٩	٠.١١٠	٣٩	**٠.٥٧٨	٤٦	٠.١١٨	٥٣	**٠.٦٧٥	٦٠	**٠.٦٦٢
٧	**٠.٦٧٣	١٩	**٠.٥١٩	٣٠	**٠.٦٢٠	٤٠	٠.١١٢	٤٧	٠.١١٣	٥٤	**٠.٦١٥	٦١	**٠.٧١٤
٨	**٠.٦١٥	٢٠	**٠.٥٦١	٣١	**٠.٦١١							٦٢	**٠.٥٦٦
٩	**٠.٦١٨	٢١	**٠.٦٤٤	٣٢	٠.٠١٩								
١٠	٠.٠١٦	٢٢	**٠.٦١١	٣٣	**٠.٦٧١								
١١	**٠.٥٨١	٢٣	**٠.٥١٨										
١٢	**٠.٦٠١												

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، فيما عدا العبارات (١٠ - ١٧ - ٢٦ - ٢٩ - ٣٢ - ٣٥ - ٤٠ - ٤٦ - ٤٧ - ٥١ - ٥٩) ؛ لذا تم حذف هذه العبارات من المقياس . كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس بعد حذف درجة البعد .

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية لمقياس الابداع المؤسسي

م	البعد	معامل الارتباط
١	نمط القيادة	**٠.٧٠٥
٢	الاتصال الفعال والتحفيز	**٠.٦٥٥
٣	التنمية المهنية	**٠.٦٤٥
٤	الطلاقة	**٠.٧١٥
٥	المرونة الذهنية	**٠.٥٩٣
٦	الأصالة	**٠.٦١٥
٧	الحساسية للمشكلات	**٠.٦٦٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١ ؛ مما يشير إلى صدق المقياس .

ثانياً : الثبات

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية .

جدول (٣)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الإبداع المؤسسي والدرجة الكلية باستخدام معامل ألفا كرونباخ

م	البُعد	معامل ألفا كرونباخ للثبات
١	نمط القيادة	٠.٨١٢
٢	الاتصال الفعال والتحفيز	٠.٧٦٦
٣	التنمية المهنية	٠.٨١٣
٤	الطلاقة	٠.٧٩٩
٥	المرونة الذهنية	٠.٧٦٥
٦	الأصالة	٠.٧١٣
٧	الحساسية للمشكلات	٠.٧٨٩
٨	الدرجة الكلية	٠.٨٣٣

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الإبداع المؤسسي والدرجة الكلية تراوحت ما بين (٠.٧١٣ - ٠.٨٣٣) وهي معاملات ثبات مقبولة ؛مما يشير إلى ثبات المقياس.

طريقة تصحيح المقياس :

يتكون مقياس الإبداع المؤسسي في صورته النهائية من (٥١) عبارة (١١) عبارة لُبعد نمط القيادة - ١١ عبارة لُبعد الاتصال الفعال والتحفيز - ٧ عبارات لُبعد التنمية المهنية - ٥ عبارات لُبعد الطلاقة - ٥ عبارات لُبعد المرونة - ٦ عبارات لُبعد الأصالة - ٧ عبارات لُبعد الحساسية للمشكلات (لكل منها ثلاثة بدائل (دائماً - أحياناً - نادراً) تأخذ الدرجات التالية على الترتيب (٣ - ٢ - ١) .

(ب) مقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحث) .

الهدف من المقياس: قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر
خطوات بناء المقياس: مر بناء المقياس بمجموعة من الخطوات حتى وصل الى صورته النهائية وذلك على النحو التالي:

- الاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي، ومن هذه الدراسات، (Sen,2008)، (رضوان محمد، ٢٠١٣)، (جاسر الرفاعي، ٢٠٠٧) .
- الاطلاع على بعض المقاييس المتعلقة بالرضا الوظيفي، ومن أهمها مقياس (Ponton, 2010)
- في ضوء الدراسات والأبحاث السابقة والمقاييس التي تم الاطلاع عليها، تم صياغة عبارات المقياس والتي بلغت (٥٢) عبارة، وهي الصورة الأولية للمقياس.
- تم عرض المقياس على مجموعة من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي والصحة النفسية بكلية التربية جامعة الأزهر.
- تم تطبيق المقياس بعد ذلك على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد افرادها (١٢٠) عضو هيئة تدريس من جامعة الأزهر يمثلون نفس أفراد المجمع الأصلي للدراسة الحالية.
- تم حساب الصدق والثبات للمقياس وذلك لاستبعاد العبارات غير الدالة إحصائياً.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً الصدق :

تم حساب صدف المقياس باستخدام الطرق التالية :

- أ) **آراء الخبراء والمتخصصين:** تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية، وذلك لإبداء الرأي حول مدى صلاحية العبارات لقياس البعد الذي تنتمي إليه، ومدى دقة الصياغة اللغوية ومناسبتها لأفراد العينة، وقد تراوحت نسبة الاتفاق على عبارات المقياس ما بين (٧٧.٠٪ - ١٠٠٪) وهي نسب اتفاق عالية ؛ مما يشير إلى صدق المقياس، وقد قام الباحث بتعديل بعض عبارات المقياس طبقاً لآراء السادة المحكمين .

ب) صدق البناء :

للتحقق من صدق البناء للمقياس تم استخدام التحليل العاملي، "طريقة المكونات الأساسية"، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس الرضا الوظيفي.

جدول (٤)

مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي لمقياس الرضا الوظيفي بعد التدوير المتعامد

العوامل					رقم العبارة	العوامل					رقم العبارة
الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
				٠.٧٥٦	٢٧					٠.٧١٢	١
-	-	-	-	-	٢٨					٠.٦٥٤	٢
		٠.٥٥١			٢٩					٠.٦٥٥	٣
	٠.٦٥٠				٣٠					٠.٥٣٧	٤
			٠.٦٤٧		٣١					٠.٥٢٣	٥
		٠.٦٢١			٣٢					٠.٦٤٣	٦
٠.٥٨٠					٣٣			٠.٥٩٩			٧
				٠.٦٧٦	٣٤				٠.٦١٥		٨
	٠.٤٣٣				٣٥	٠.٤٥٩					٩
			٠.٥٠٠		٣٦					٠.٥٣٩	١٠
			٠.٦٢٢		٣٧					٠.٦٥٥	١١
٠.٣٩١					٣٨		٠.٤٠٣				١٢
-	-	-	-	-	٣٩					٠.٦١٢	١٣
		٠.٤٩٧			٤٠			٠.٥٤٥			١٤
-	-	-	-	-	٤١			٠.٥٦٥			١٥
	٠.٥١١				٤٢		٠.٦٢٠				١٦
			٠.٥٧٥		٤٣					٠.٥٩٠	١٧
٠.٥١١					٤٤	-	-	-	-	-	١٨
٠.٣٤٥					٤٥				٠.٥١٧		١٩
		٠.٤٢٥			٤٦	٠.٤٣٩					٢٠
		٠.٦١٢			٤٧	-	-	-	-	-	٢١
	٠.٤٧٠				٤٨				٠.٤٧٩		٢٢
٠.٣٩٩					٤٩		٠.٥٠٢				٢٣
		٠.٤٦٢			٥٠			٠.٦٠٥			٢٤
١.٤٣٢	١.٨٩٠	٢.٦٦٥	٣.٢٩٣	٣.٥٠٥	الجزر الكامن			٠.٥٢٣			٢٥
٢٠.٢٠	٢٢.٣٩	٢٥.٤٥	٢٩.٢١	٣٢.٩٣	نسبة التباين %				٠.٦١٣		٢٦

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أسفرت نتائج التحليل العاملي للمقياس عن خمسة عوامل تراوحت الجذور الكامنة لها ما بين (٣.٥٠٥ - ١.٤٣٢) و تراوحت نسبة التباين لهذه العوامل ما بين (٣٢.٩٣ %، ٢٠.٢٠ %) ، و تم حذف العبارات (١٨ - ٢١ - ٢٨ - ٣٩ - ٤١) لعدم تشعبها على أي عامل .

- أن العامل الأول تشعب عليه (١٢) عبارة وكان الجذر الكامن له (٣.٥٠٥) بنسبة تباين (٣٢.٩٣%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن أن عضو هيئة التدريس ذو قيمة عالية في المجتمع، وأن مهنته تتيح له الاستقلالية في العمل والقدرة على اتخاذ القرار، مع توفير فرص للتنمية المهنية واكتساب مهارات وخبرات جديدة وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الرضا عن طبيعة العمل).

- أن العامل الثاني تشعب عليه (١٠) عبارات كان الجذر الكامن لها (٣.٢٩٣) بنسبة تباين (٢٩.٢١%) وتكشف مضامين هذه العبارات عن توفير الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مكاتب مناسبة مزودة بشبكة الانترنت، مع وجود مكتبة بالجامعة بها أحدث الكتب والدوريات، كذلك تتناسب قاعات الدراسة مع أعداد الطلاب وتوفر الوسائل التعليمية المناسبة وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الرضا عن ظروف العمل) .

- أن العامل الثالث تشعب عليه (٩) عبارات كان الجذر الكامن لها (٢.٦٦٥) ونسبة تباين (٢٥.٤٥ %)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن أن الوضع المالي لعضو هيئة التدريس مناسب لطبيعة عمله ويكفي أعباءه المالية، مع وجود نظام عادل للمكافآت والحوافز والترقية، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بالرضا عن (أنظمة الرواتب والترقيات) .

- أن العامل الرابع تشعب عليه (٧) عبارات كان الجذر الكامن لها (١.٨٩٠) ونسبة تباين (٢٢.٣٣%)، وتكشف مضامين هذه العبارات عن تقدير المسؤولين بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس وتقبلهم للنقد البناء مع سهولة التواصل مع كبار المسؤولين الجامعة وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بالرضا عن (العلاقة مع المسؤولين بالجامعة) .

- أن العامل الخامس تشعب به (٧) عبارات كان الجذر الكامن لها (١.٤٣٢) بنسبة تباين (٢٠.٢٠%) وتكشف مضامين هذه العبارات عن وجود علاقات ايجابية مع الزملاء، وأن طبيعة العمل تتسم بالتعاون والتكامل فيما بينهم، والعمل بروح الفريق وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بالرضا عن (العلاقة مع الزملاء).

ثانيا الثبات :

تم حساب معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية .

جدول (٥)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية باستخدام معامل الفا كرونباخ

م	الأبعاد	معامل الثبات
١	طبيعة الوظيفة	٠.٨٠٢
٢	ظروف الوظيفة	٠,٧١٩
٣	أنظمة الرواتب والترقيات	٠.٧٠٣
٤	العلاقة مع المسؤولين في الجامعة	٠.٧١٠
٥	العلاقة مع الزملاء	٠.٧٢٣
٦	الدرجة الكلية	٠.٨٧٩

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٠٣ - ٠.٨٧٩) وهي معاملات ثبات مقبولة؛ مما يشير الى ثبات المقياس، وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل اليها من خلال تطبيقه على عينة الدراسة.

طريقة تصحيح المقياس :

يتكون مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية من (٤٥) عبارة (١٢) عبارة لُبعد طبيعة الوظيفة - ١٠ عبارات لُبعد ظروف الوظيفة - ٩ عبارات لُبعد أنظمة الرواتب والترقيات - ٧ عبارات لُبعد العلاقة مع المسؤولين في الجامعة - ٧ عبارات لُبعد العلاقة مع الزملاء (لكل منها ثلاثة بدائل (دائما - أحيانا - نادرا) تأخذ الدرجات التالية على الترتيب (٣ - ٢ - ١) .

ج) مقياس الأداء المهني (إعداد الباحث)

الهدف من المقياس : قياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
خطوات بناء المقياس : لبناء المقياس تم القيام بمجموعة من الخطوات حتى وصل الى صورته النهائية وذلك على النحو التالي:

- الاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي، وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس السابقة، ومن هذه الدراسات (Viswesvaran, 2002)، (Tracey, 2007)، (بشير عربيات، ٢٠١١)، (محمود موسى، ٢٠١٣)، (نبيلة العمري، ٢٠١٥) .
- في ضوء الدراسات والأبحاث السابقة والمقاييس التي تم الاطلاع عليها، تم صياغة عبارات المقياس والتي بلغت (٣٥) عبارة، وهي الصورة الأولى للمقياس.
- تم عرض المقياس على مجموعة من السادة الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي والصحة النفسية.
- تم تطبيق المقياس بعد ذلك على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد افرادها (١٢٠) عضو هيئة تدريس من جامعة الأزهر يمثلون نفس أفراد المجمع الأصلي للدراسة الحالية.
- تم حساب الصدق والثبات للمقياس وذلك لاستبعاد العبارات غير الدالة إحصائياً .

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً الصدق :

تم حساب صدق المقياس باستخدام الطرق التالية :

أ) آراء الخبراء والمتخصصين :

تم عرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية، وذلك لإبداء الرأي حول مدى صلاحية العبارات لقياس البعد الذي تنتمي إليه، ومدى دقة الصياغة اللغوية ومناسبتها لأفراد العينة .

وقد تراوحت نسبة الاتفاق على عبارات المقياس ما بين (٨٨.٨% - ١٠٠%) وهي نسب اتفاق عالية ؛ مما يشير إلى صدق المقياس، وقد قام الباحث بتعديل بعض عبارات المقياس طبقاً لآراء السادة المحكمين .

ب) صدق البناء :

للتحقق من صدق البناء لمقياس الأداء المهني تم استخدام طريقة التحليل العاملي "طريقة المكونات الأساسية"، وذلك بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي بعد التدوير المتعامد لمقياس الأداء المهني.

جدول (٦)

مصفوفة العوامل الناتجة من التحليل العاملي لمقياس الأداء المهني بعد التدوير المتعامد

العوامل			رقم العبارة	العوامل			رقم العبارة
الثالث	الثاني	الأول		الثالث	الثاني	الأول	
—	—	—	٢٠			٠.٦٥٠	١
		٠.٥١٨	٢١			٠.٦٣٣	٢
		٠.٦٥٨	٢٢		٠.٦١٤		٣
	٠.٥١٣		٢٣	—	—	—	٤
	٠.٥٢٢		٢٤			٠.٧٠١	٥
		٠.٧٠٢	٢٥	٠.٤٧٢			٦
٠.٣٩٩			٢٦		٠.٥٢٦		٧
	٠.٦٠٨		٢٧		٠.٥٤٤		٨
		٠.٦٤٩	٢٨		٠.٤٧٨		٩
٠.٥١٢			٢٩	٠.٥٠١			١٠
٠.٤٠٢			٣٠	—	—	—	١١
—	—	—	٣١			٠.٥٢٣	١٢
٠.٣٢٢			٣٢		٠.٦١١		١٣
—	—	—	٣٣		٠.٥٠٢		١٤
—	—	—	٣٤			٠.٦١٩	١٥
٠.٣٧٠			٣٥	—	—	—	١٦
١.٢٩٨	٢.٧٠٨	٤.٣٨٠	الجذر الكامن			٠.٦٣٧	١٧
١٨.٥	٣٠.١	٣٩.٨	نسبة التباين %	—	—	—	١٨
						٠.٦٢٢	١٩

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- أسفرت نتائج التحليل العاملي للمقياس عن ثلاثة عوامل كانت الجذور الكامنة لها ما بين (٤.٣٨٠ - ٢.٧٠٨ - ١.٢٩٨) و كانت نسب التباين لهذه العوامل ما بين (٣٩.٨ %، ٣٠.١ - ١٨.٥ %)، وتم حذف العبارات (٤ - ١١ - ١٦ - ١٨ - ٢٠ - ٣١ - ٣٣ - ٣٤) لعدم تشبعها على أي عامل .

- تشبع على العامل الأول (١١) عبارة تكشف مضامينها قيام عضو هيئة بالمشاركة في تطوير المقررات الدراسية، واستخدام استراتيجيات تدريسية تساعد في تنمية التفكير للطلاب، موظفا في ذلك الوسائل التقنية المتاحة في جامعته، كذلك الاعتماد على أساليب تقويم متنوعة تمكنه من تحقيق أهداف العملية التعليمية، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (الأداء التدريسي).

- تشبع على العامل الثاني (٩) عبارات تكشف مضامينها عن حرص عضو هيئة التدريس في القيام بالأبحاث العلمية المتخصصة، والمشاركة في المؤتمرات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية، والرغبة في الاطلاع على كل ما هو جديد ف مجال تخصصه، وعلى هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (البحث العلمي).

- تشبع على العامل الثالث (٧) عبارات تكشف مضامينها عن قيام عضو هيئة التدريس بأبحاث متخصصة تهدف إلى حل مشكلات المجتمع والعمل على تنميتها، مع احترام قيم المجتمع وتشجيع طلابه على ذلك، مع تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة لجمعيات تنمية المجتمع متفهما في ذلك دور الجامعة ورسالتها في خدمة المجتمع، وعمل هذا يمكن تسمية هذا العامل بـ (خدمة المجتمع).

ثانيا الثبات :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لأبعاد المقياس والدرجة الكلية .

جدول (٧)

معاملات الثبات لأبعاد مقياس الأداء المهني والدرجة الكلية باستخدام معامل الفا كرونباخ

م	البُعد	معامل الثبات
١	الأداء التدريسي	٠.٧٣٣
٢	البحث العلمي	٠.٧١٥
٣	خدمة المجتمع	٠.٧٠٦
٤	الدرجة الكلية	٠.٨٢١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لأبعاد مقياس الأداء المهني والدرجة الكلية له بلغت على الترتيب (٠.٧٣٣ - ٠.٧١٥ - ٠.٧٠٦ - ٠.٨٢١) وهي معاملات ثبات مقبولة؛ مما يشير الى ثبات المقياس، وإمكانية الوثوق في النتائج التي يمكن التوصل اليها من خلال تطبيقه على عينة الدراسة.

المقياس في صورته النهائية :

يتكون مقياس الأداء المهني في صورته النهائية من (٢٧) عبارة (١١) عبارة لُبُعد الأداء التدريسي- ٩ عبارة لُبُعد البحث العلمي- ٧ عبارات لُبُعد خدمة المجتمع) لكلٍ منها ثلاثة بدائل (دائما - أحيانا - نادرا) تأخذ الدرجات التالية على الترتيب (٣ - ٢ - ١) .

رابعاً : إجراءات تنفيذ البحث

لتنفيذ البحث اتبع الباحث الخطوات التالية :

- الاطلاع على الأدبيات والأبحاث السابقة بهدف إعداد الإطار النظري للبحث وكذلك أدواته.
- إعداد أدوات البحث في الصورة الأولية وعرضها على الخبراء والمتخصصين لإبداء الرأي في مدى صلاحيتها، و تم إجراء التعديلات التي أبقاها الخبراء والمتخصصون .
- تطبيق أدوات البحث على المشاركين في الدراسة الاستطلاعية بهدف التحقق من خصائصها السيكومترية .
- تطبيق الأدوات على المشاركين في الدراسة الأساسية وتصحيحها ورصدها حتى يُمكن تحليلها إحصائياً .
- تحليل البيانات إحصائياً واستخراج النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والأبحاث السابقة .

خامساً : الأساليب الإحصائية المستخدمة

- للتحقق من فروض البحث تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :
- اختبار (ت) لمجموعة واحدة .
 - تحليل الانحدار المتعدد المترج .
- وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS بواسطة الحاسب الآلي .
- نتائج البحث ومناقشتها :

الفرض الأول "يوجد مستوى مرتفع من الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر ."

للتحقق من هذا صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لمجموعة واحدة لدراسة الفرق بين متوسط عينة الدراسة والقيمة التي تشير إلى ٧٠% من الدرجة الكلية لمقياس الإبداع المؤسسي، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٨) قيمة (ت) لمعرفة الفرق بين متوسط عينة الدراسة على مقياس الإبداع المؤسسي والقيمة التي تشير إلى ٧٠% من الدرجة العظمى للمقياس (ن = ١٠٠)

البعد	القيمة العظمى	القيمة الافتراضية %٧٠	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
نمط القيادة	٣٣	٢٣.١	٢٧.٨٧٠	٢.٥٩٦	١٨.٧٥٨	٠.٠١
الاتصال الفعال والتحفيز	٣٠	٢١	٢٦.٢٥٠	١.٢٣٣	٤٢.٥٤٥	٠.٠١
التنمية المهنية	٢١	١٤.٧	١٧.٣٢٠	٢.٣٤٧	٩.٨٨١	٠.٠١
الطلاقة	١٥	١٠.٥	١٢.٣٢٠	١.٣٩٨	١٣.٠٠٩	٠.٠١
المرونة	١٥	١٠.٥	١٢.٠٣٠	١.٢٠٩	١٢.٦٤٦	٠.٠١
الأصالة	١٨	١٢.٦	١٤.٧٧٠	١.٠٧١	١٦.٥١٥	٠.٠١
الحساسية للمشكلات	٢١	١٤.٧	١٧.٣٣٠	١.٥١١	١٥.٤١٧	٠.٠١
الدرجة الكلية	١٥٣	١٠٧.١	١٢٧.٨٩٠	٥.٩٦٢	٣٥.٠٣٥	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيمة (ت) لمعرفة الفرق بين المتوسط الحقيقي لعينة البحث والقيمة الافتراضية بالنسبة لأبعاد الإبداع المؤسسي والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (١٨.٧٥٨ - ٤٢.٥٤٥ - ٩.٨٨١ - ١٣.٠٠٩ - ١٢.٦٤٦ - ١٦.٥١٥ - ١٥.٤١٧ - ٣٥.٠٣٥) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الحقيقي والقيمة الافتراضية، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الأعلى وهو المتوسط الحقيقي؛ حيث كانت قيمته أعلى من القيمة الافتراضية وذلك بالنسبة لجميع أبعاد الإبداع المؤسسي والدرجة الكلية، وهذا معناه ارتفاع مستوى الإبداع المؤسسي بكلية التربية كما يدركه أعضاء هيئة التدريس .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي :

- أن القيادات الأكاديمية بالكلية والمتمثلة في عميد الكلية ووكيليه ورؤساء الأقسام الأكاديمية لديهم الحكمة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بالكلية وتوظيف قواعد وإجراءات العمل بما يخدم سير العمل بالكلية
- تبني القيادة الأكاديمية بالكلية أفكاراً إدارية جديدة على مستوى الكلية، ويظهر ذلك في المشاركة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالكلية وأنشطتها .

- اتجاه الكلية في الوقت الحالي للتقدم للاعتماد الأكاديمي مما جعل إدارة الكلية حريصة على مشاركة جميع الأعضاء في فرق العمل المنوطة بذلك وتثمين آرائهم وأفكارهم .
- حرص الكلية على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وعقد دورات تدريبية بالكلية من أجل النهوض بإمكاناتهم لأقصى درجة ممكنة .

الفرض الثاني "يوجد مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر".

للتحقق من هذا صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لمجموعة واحدة لدراسة الفرق بين متوسط عينة الدراسة والقيمة التي تشير إلى ٧٠% من الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٩)

قيمة (ت) لمعرفة الفرق بين متوسط عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي والقيمة التي تشير إلى ٧٠% من الدرجة العظمى للمقياس (ن = ١٠٠)

البعد	القيمة العظمى	القيمة الافتراضية %٧٠	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
طبيعة الوظيفة	٣٦	٢٥.٢	٢٩.٥٦٠٠	٣.٠٢٦٢٢	١٥.٠٦٨	٠.٠١
ظروف الوظيفة	٣٠	٢١	٢٦.٣٤٠٠	١.١٢١١٥	٤٧.٦٣٠	٠.٠١
أنظمة الرواتب والترقيات	٢٧	١٨.٩	٢٤.٥٣٠٠	١.٥١٣٩٤	٣٦.٥٢٧	٠.٠١
العلاقة مع المسؤولين	٢١	١٤.٧	١٨.٣٧٠٠	١.٨٨٣٧٧	١٧.٨٩٠	٠.٠١
العلاقة مع الزملاء	٢١	١٤.٧	١٧.٥٩٠٠	١.٩٠٢١٣	١٣.٦١٦	٠.٠١
الدرجة الكلية	١٣٥	٩٤.٥	١١٦.٣٩٠٠	٥.١٣٨٢٨	٤١.٦٢٩	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيمة (ت) لمعرفة الفرق بين المتوسط الحقيقي لعينة البحث والقيمة الافتراضية بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (١٥.٠٦٨ - ٤٧.٦٣٠ - ٣٦.٥٢٧ - ١٧.٨٩٠ - ١٣.٦١٦ - ٤١.٦٢٩) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الحقيقي والقيمة الافتراضية، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الأعلى وهو المتوسط الحقيقي؛ حيث كانت قيمته أعلى من القيمة الافتراضية وذلك بالنسبة لجميع الأبعاد والدرجة الكلية للرضا الوظيفي، وهذا معناه ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث .

- ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي :
- أن مهنة التدريس بالجامعة ذات مكانة مرموقة في المجتمع وتحقق لأعضائها فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، كما أنها توفر فرصا للتنمية المهنية يساعد على الشعور بالرضا عن طبيعة العمل .
 - وجود معايير واضحة للترقية بالكلية وعدم اعتمادها على المحسوبية أو الوساطة يؤدي إلى الشعور بالرضا عن ظروف العمل.
 - كذلك تقدير المسؤولين بالجامعة لأعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقات إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض يسبب الشعور بالرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء .

الفرض الثالث " يوجد مستوى مرتفع من الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر " .

للتحقق من هذا صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) لمجموعة واحدة لدراسة الفرق بين متوسط عينة الدراسة والقيمة التي تشير إلى ٧٠% من الدرجة الكلية لمقياس الأداء المهني، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١٠)

قيمة (ت) لمعرفة الفرق بين متوسط عينة الدراسة على مقياس الأداء المهني والقيمة التي تشير إلى ٧٠% من الدرجة العظمى للمقياس (ن = ١٠٠)

البعد	القيمة العظمى	القيمة الافتراضية %٧٠	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	٣٣	٢٣.١	٢٥.١٩٠٠	٣.٧٦٥٠٦	٥.٥٥١	٠.٠١
البحث العلمي	٢٧	١٨.٩	٢٠.٥٤٠٠	٣.٢٤٢٤٦	٥.٠٥٨	٠.٠١
خدمة المجتمع	٢١	١٤.٧	١٥.٩٥٠٠	٢.٦١٤٥٥	٤.٧٨١	٠.٠١
الدرجة الكلية	٨١	٥٦.٧	٦١.٦٨٠٠	٩.٤٧٦٠٥	٥.٢٥٥	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيمة (ت) لمعرفة الفرق بين المتوسط الحقيقي لعينة البحث والقيمة الافتراضية بالنسبة لأبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (٥.٥٥١ - ٥.٠٥٨ - ٤.٧٨١ - ٥.٢٥٥)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الحقيقي والقيمة الافتراضية، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الأعلى وهو المتوسط الحقيقي؛ حيث كانت قيمته أعلى من القيمة الافتراضية وذلك بالنسبة لجميع أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية، وهذا معناه ارتفاع مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث .

وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يتسمون بشخصيات علمية وأخلاقية، وهم بمثابة نماذج وقدوة لطلابهم؛ الأمر الذي يجعلهم يقومون بأدوارهم المهنية على أفضل صورة ممكنة .

كذلك توفير الجامعة لفرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس والذي يتمثل في السيمينارات والندوات العلمية والمؤتمرات المتنوعة؛ مما يوفر لهم الفرصة لتنمية مهاراتهم وتطوير كفاءاتهم الأمر الذي يعكس علة أدائهم المهني في مختلف الجوانب.

الفرض الرابع " تسهم أبعاد الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس في التنبؤ بالأداء المهني لديهم "

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج وذلك لمعرفة الإسهام النسبي لأبعاد الإبداع المؤسسي في التنبؤ بالأداء المهني وأبعاده المدروسة (الأداء التدريسي - البحث العلمي - خدمة المجتمع) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (١١) نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لمعرفة أكثر أبعاد الإبداع المؤسسي إسهاماً في التنبؤ بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	ر الجزئي	ر _٢	ر _٣ النموذج	قيمة "ف"	B معامل الانحدار	الخطأ المعياري	β	قيمة "ت"
الأداء التدريسي	التنمية المهنية	٠.٥٢٣	٠.٢٧٤	٠.٢٦٢	**٣٩.٥٦٨	٠.٤٣٢	٠.٠٦٣	٠.٤٣٠	**١٨.٥٦٠
	الاتصال الفعال والتحفيز	٠.٤٥٦	٠.٢٠٨	٠.١٩٩		٠.٣٢٥	٠.٠٥١	٠.٣٠٨	**١٣.٤٢١
	نمط القيادة	٠.٤٣٢	٠.١٨٧	٠.١٧٤		٠.٢١٨	٠.٠٧٢	٠.١٧٨	**١٠.٢١٣
	المرونة	٠.٣٦٠	٠.١٣٠	٠.١٢٣		٠.١٩٩	٠.٠١١	٠.١٧٦	**٩.٥٠٨
البحث العلمي	نمط القيادة	٠.٥٠٢	٠.٢٥٢	٠.٢٤٦	**٣٦.٤٣٩	٠.٤٢٣	٠.١٠١	٠.٤٠٠	**١٣.٢١٩
	التنمية المهنية	٠.٤١٨	٠.١٧٥	٠.١٦٨		٠.١٧٨	٠.٠٨٩	٠.١٢٤	**١٠.٥٠٣
	الحساسية للمشكلات	٠.٤٠٥	٠.١٦٤	٠.١٥٦		٠.٣٩٧	٠.١٢٣	٠.١٥٥	**٨.٤٥٥
خدمة المجتمع	الاتصال الفعال والتحفيز	٠.٦١١	٠.٣٧٣	٠.٣٦٢	**٦١.٤٣٠	٠.٦٤٥	٠.٠٣٤	٠.٦٣٢	**١٢.٤١٥
	نمط القيادة	٠.٥١٢	٠.٢٦٢	٠.٢٥٦		٠.٦٨٩	٠.١٠٣	٠.٦٥٥	**١٠.٦٧٢
	المرونة	٠.٥٠٣	٠.٢٥٣	٠.٢٤٧		٠.٣٩٥	٠.٠٦	٠.٣٧٢	**١٠.١٠١
	الحساسية للمشكلات	٠.٤١٢	٠.١٧٠	٠.١٦٢		٠.٤١٩	٠.٢٣٠	٠.٤٠٧	**٩.٧٣٥
الدرجة الكلية	التنمية المهنية	٠.٦٧١	٠.٤٥٠	٠.٤٣٨	**٨١.٥١٠	٠.٧٩٩	٠.١٢٣	٠.٦٤٥	**١٥.٢٥١
	نمط القيادة	٠.٥١٩	٠.٢٦٩	٠.٢٥٧		٠.٧٥٤	٠.٢٠٨	٠.٥٣٦	**١٣.٤٢٣
	الاتصال الفعال والتحفيز	٠.٣٤١	٠.١١٦	٠.١١٠		٠.٦١١	٠.٢١٢	٠.٥٣٣	**١٠.٢٠٨
	المرونة	٠.٣٣٣	٠.١١١	٠.١٠٢		٠.٥١٢	٠.١٢٣	٠.٤٣٨	**٨.١٢٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بأبعاد الأداء المهني (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) والدرجة الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال أبعاد الإبداع المؤسسي بلغت على الترتيب (٣٩.٥٦٨ - ٣٦.٤٣٩ - ٦١.٤٣٠ - ٨١.٥١٠) وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالأداء المهني وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من خلال أبعاد الإبداع المؤسسي، وهذا معناه وجود علاقة ارتباطية بين الإبداع المؤسسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس والأداء المهني لديهم، وفيما يلي عرض يوضح أكثر أبعاد الإبداع المؤسسي إسهاما في التنبؤ بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس:

- بالنسبة للأداء التدريسي:

تُعد التنمية المهنية أكثر الأبعاد المدروسة إسهاما في التنبؤ بالأداء التدريسي ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ١٨.٥٦٠، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (ر^٢ النموذج) ٠.٢٦٢، وهذا معناه أن التنمية المهنية كأحد أبعاد الإبداع المؤسسي تسهم بنسبة ٢٦.٢% في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثانية بُعد الاتصال الفعال والتحفيز ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٣.٤٢١، ومعامل التفسير ٠.١٩٩، وهذا معناه أن الاتصال الفعال والتحفيز يسهم بنسبة ١٩.٩% في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثالثة بُعد نمط القيادة ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٠.٢١٣، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ومعامل التفسير ٠.١٧٤، وهذا معناه أن بُعد نمط القيادة يسهم بنسبة ١٧.٤% في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

وتحتل المرونة المرتبة الرابعة ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ٩.٥٠٨ وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ومعامل التفسير ٠.١٢٣، وهذا معناه أن بُعد المرونة يسهم بنسبة ١٢.٣% في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس

- بالنسبة للبحث العلمي:

يُعد نمط القيادة أكثر الأبعاد المدروسة إسهاما في التنبؤ بأداء أعضاء هيئة التدريس المتعلق بالبحث العلمي ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ١٣.٢١٩، وهي قيمة دالة إحصائيا

عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ معامل التفسير (ر^٢ النموذج) ٠.٢٤٦، وهذا معناه أن نمط القيادة كأحد أبعاد الإبداع المؤسسي يسهم بنسبة ٢٤.٦% في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثانية بُعد التنمية المهنية؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٠.٥٠٣، ومعامل التفسير ٠.١٦٨، وهذا معناه أن التنمية المهنية تسهم بنسبة ١٦.٨% في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثالثة بُعد الحساسية للمشكلات؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ٨.٤٥٥، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ومعامل التفسير ٠.١٥٦، وهذا معناه أن بُعد الحساسية للمشكلات يسهم بنسبة ١٥.٦% في البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

– بالنسبة لأداء أعضاء هيئة التدريس المتعلق بخدمة المجتمع:

تُعد الاتصال الفعال والتحفيز أكثر الأبعاد المدروسة إسهاماً في التنبؤ بخدمة المجتمع؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ١٢.٤١٥، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ معامل التفسير المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (ر^٢ النموذج) ٠.٣٦٢، وهذا معناه أن الاتصال الفعال والتحفيز كأحد أبعاد الإبداع المؤسسي تسهم بنسبة ٣٦.٢% في خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثانية بُعد نمط القيادة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٠.٦٧٢، ومعامل التفسير ٠.٢٥٦، وهذا معناه أن نمط القيادة يسهم بنسبة ٢٥.٦% في الأداء المتعلق بخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثالثة بُعد المرونة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٠.١٠١، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ومعامل التفسير ٠.٢٤٧، وهذا معناه أن بُعد المرونة يسهم بنسبة ٢٤.٧% في خدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس.

وتحتل الحساسية للمشكلات المرتبة الرابعة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ٩.٧٣٥، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ومعامل التفسير ٠.١٦٢، وهذا معناه أن بُعد الحساسية للمشكلات يسهم بنسبة ١٦.٢% في الأداء المتعلق بخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس.

- بالنسبة للدرجة الكلية للأداء المهني:

تُعد التنمية المهنية أكثر الأبعاد المدروسة إسهاما في التنبؤ بالدرجة الكلية للأداء المهني؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ١٥.٢٥١، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ معامل التفسير ٠.٤٣٨، وهذا معناه أن التنمية المهنية كأحد أبعاد الإبداع المؤسسي تسهم بنسبة ٤٣.٨% في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثانية بُعد نمط القيادة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٠.٤٢٣، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، وبلغ معامل التفسير ٠.٢٥٧، وهذا معناه أن بُعد نمط القيادة يسهم بنسبة ٢٥.٧% في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثالثة بُعد الاتصال الفعال والتحفيز؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له ١٠.٢٠٨ وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، وبلغ معامل التفسير ٠.١١٠، وهذا معناه أن الاتصال الفعال والتحفيز يسهم بنسبة ١١% في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وتحتل المرونة المرتبة الرابعة؛ حيث كانت القيمة التنبؤية لها ٨.١٢٥ وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١، كما بلغ ومعامل التفسير ٠.١٠٢، وهذا معناه أن بُعد المرونة يسهم بنسبة ١٠.٢% في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما يلي:

- تعمل الإدارة التي تدعم الإبداع المؤسسي على توفير بيئة محفزة للإبداع ومشجعة لإبداء الرأي والحوار، كما أنها تهتم بالعمل والعلاقات الإنسانية معاً بدرجة كبيرة، ولا تعتمد على اللوائح والقوانين في التأثير على المرؤوسين، الاهتمام بالأفكار الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

- كما أنها تهتم بتنمية قدرات أعضاء التدريس من خلال توفير الدورات التدريبية اللازمة لذلك.

- العمل على توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس ذوي القدرات الإبداعية، والتقدير والاعتراف بالجهود المبذولة في ميدان العمل بالجامعة.

- وجود قيادة تتميز بالمرونة الذهنية والقدرة على التحليل والحساسية للمشكلات يساعد على توفير بيئة مشجعة وباعثة على رفع مستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (بشير عربيات، ٢٠١١)، (Mamiseishvili, 2011)، (رضوان محمد، ٢٠١٣).

الفرض الخامس " تسهم أبعاد الرضا الوظيفي في التنبؤ بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس."

جدول (١٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمتدرج لمعرفة أكثر الأبعاد المدروسة إسهاما في التنبؤ بالرضا الوظيفي وابعاده المدروسة

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	ر الجزئي	ر ^٢	ر ^٢ النموذج	قيمة "ف"	B معامل الانحدار	الخطأ المعياري	β	قيمة "ت"
الأداء التدريسي	الرضا عن طبيعة العمل	٠.٦٤٥	٠.٤١٦	٠.٤٠٢	**٤٣.٤١٨	٠.٨٠٩	٠.٠٥٦٩	٠.٧٥٦	**١٥.٤٣٢
	ظروف العمل	٠.٥٨٧	٠.٣٤٥	٠.٣٣٢		٠.٧٤٥	٠.١٢٠	٠.٧٠٥	**١٢.١٦٧
البحث العلمي	الرضا عن طبيعة العمل	٠.٥٩٤	٠.٣٥٣	٠.٣٤١	**٣٠.١٧٩	٠.٦٥٩	٠.٠١٢	٠.٥٩٩	**١٠.٢٧٧
	أنظمة الرواتب والترقيات	٠.٥١٥	٠.٢٦٥	٠.٢٥٢		٠.٧٨٠	٠.٠٧٨	٠.٧٤٥	*١١.٥١٧
	العلاقة مع الزملاء	٠.٤٧٩	٠.٢٢٩	٠.٢١٨		٠.٥٨٩	٠.٢٣٤	٠.٥٨٧	**٩.٢٨٩
خدمة المجتمع	العلاقة مع المسؤولين	٠.٤٨٦	٠.٢٣٦	٠.٢٢٩	**٢٢.٥١٢	٠.٧٨٠	٠.١٢٩	٠.٦٤٥	**١٤.١٩٠
	أنظمة الرواتب والترقيات	٠.٤١٢	٠.١٧٠	٠.١٥٩		٠.٦١١	٠.١١٥	٠.٥٩٩	**١٠.٦٧٣
الدرجة الكلية	ظروف العمل	٠.٦٢١	٠.٣٨٦	٠.٣٤٣	**٦١.٢٠٠	٠.٥٨٠	٠.٠٨٩	٠.٥٧٦	**١١.٤٥٥
	الرضا عن طبيعة العمل	٠.٥٨٩	٠.٣٤٧	٠.٣٣٨		٠.٧٣٠	٠.١٥٣	٠.٦٨٧	**١٠.٠٢٤
	أنظمة الرواتب والترقيات	٠.٤٩٠	٠.٢٤٠	٠.٢٢٥		٠.٦٧٢	٠.١٢٧	٠.٥٨٩	**٩.١٢٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن قيمة "ف" لمعرفة إمكانية التنبؤ بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال أبعاد الرضا الوظيفي بلغت على الترتيب (٤٣.٤١٨ - ٣٠.١٧٩ - ٢٢.٥١٢ - ٦١.٢٠٠) ، وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ؛ مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال أبعاد الرضا الوظيفي، وفيما يلي عرض يوضح الاسهام النسبي لأبعاد الرضا الوظيفي في أبعاد الأداء المهني والدرجة الكلية.

– بالنسبة لبُعد الأداء التدريسي :

أن أكثر الأبعاد المدروسة إسهما في التنبؤ بالأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس هو الرضا عن طبيعة العمل ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (١٥.٤٣٢) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، وبلغت قيمة معامل التفسير النهائي (ر^٢ النموذج) المصاحب لدخول المتغيرات إلى معادلة الانحدار (٠.٤٠٢) ، وهذا معناه أن الرضا عن طبيعة العمل يسهم بنسبة ٤٠.٢% في التنبؤ بـُعد الأداء التدريسي .

ويأتي في المرتبة الثانية الرضا عن ظروف العمل؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (١٢.١٦٧) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، وبلغ معامل التفسير (٠.٣٣٢) وهذا معناه أن التحفيز يسهم بنسبة ٣٣.٢% في التنبؤ بالأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

– بالنسبة لبُعد البحث العلمي :

أن أكثر الأبعاد المدروسة إسهما في التنبؤ بـ (البحث العلمي) هو "الرضا عن طبيعة العمل " ؛حيث كانت القيمة التنبؤية له (١٠.٢٧٧) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، كما بلغ معامل التفسير (٠.٣٤١) وهذا معناه أن بُعد الرضا عن طبيعة العمل يسهم بنسبة ٣٤.١% في التنبؤ بأداء أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي.

ويأتي في المرتبة الثانية "أنظمة الرواتب والترقيات" ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (١١.٥١٧) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، كما بلغ معامل التفسير (٠.٢٥٢) وهذا معناه أن أنظمة الرواتب والترقيات يسهم بنسبة ٢٥.٢% في التنبؤ بالبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

ويأتي في المرتبة الثالثة " العلاقة مع الزملاء " ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (٩.٢٨٩) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠١ ، كما بلغ معامل التفسير (٠.٢١٨) وهذا معناه أن بُعد العلاقة مع الزملاء يسهم بنسبة ٢١.٨% في التنبؤ بالبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

- بالنسبة لبُعد خدمة المجتمع :

أن بُعد العلاقة مع المسؤولين بالجامعة هو أكثر الأبعاد اسهاما في التنبؤ بأداء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بخدمة المجتمع ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (١٤.١٩٠)، وبلغ معامل التفسير (٠.٢٢٩) وهذا معناه أن هذا البُعد يسهم بنسبة ٢٢.٩% في التنبؤ بأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع .

- ويأتي في المرتبة الثانية بُعد "الرضا عن أنظمة الرواتب والترقيات" ؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (١٠.٦٧٣) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٠١، وبلغ معامل التفسير ٠.١٥٩، وهذا معناه أن بُعد الرضا عن أنظمة الرواتب والترقيات يسهم بنسبة ١٥.٩% في التنبؤ بأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.

- بالنسبة للدرجة الكلية للأداء المهني :

أن أكثر الأبعاد المدروسة إسهاما في التنبؤ بالدرجة الكلية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس هو بُعد (الرضا عن ظروف العمل)؛ حيث كانت القيمة التنبؤية له (١١.٤٥٥) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٠١، كما بلغت قيمة معامل التفسير النهائي (٠.٣٤٣)، وهذا معناه أن بُعد الرضا عن ظروف العمل الفعال يسهم بنسبة ٣٤.٣% في التنبؤ بالدرجة الكلية للأداء المهني.

ويأتي في المرتبة الثانية "الرضا عن طبيعة العمل" ؛حيث كانت القيمة التنبؤية له (١٠.٠٢٤) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٠١، وبلغ معامل التفسير (٠.٣٣٨) وهذا معناه أن بُعد الرضا عن طبيعة العمل يسهم بنسبة ٣٣.٨% في الدرجة الكلية للأداء المهني.

ويأتي "الرضا عن أنظمة الرواتب والترقيات" في المرتبة الثالثة ؛حيث كانت القيمة التنبؤية له (٩.١٢٥) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٠١، كما بلغ معامل التفسير (٠.٢٢٥) وهذا معناه أن بُعد الرضا عن أنظمة الرواتب والترقيات يسهم بنسبة ٢٢.٥% في التنبؤ بالدرجة الكلية للأداء المهني .

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه (Wansoo , 2009)؛ حيث أوضح أن الآثار السلوكية للرضا الوظيفي تظهر من خلال جودة الأداء المهني، كما تتفق مع نتائج الدراسات التي قام بها كل من (Mamiseishvili, 2011)، (نبيلة العمري، ٢٠١٥)، (سعود الشمري، ٢٠١٦) والتي أسفرت عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات :

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون بما يلي :
- تعزيز الإبداع المؤسسي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد الندوات والدورات التدريبية اللازمة لذلك .
- توفير بيئة تنظيمية لأعضاء هيئة التدريس لأداء أعمالهم الأكاديمية والادارية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعمل على تحسين نظام الترقيات بما يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي.
- عقد لقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس وقيادات الكلية من أجل التعرف على المشكلات التي تواجههم وتحد من إبداعهم .
- العمل على تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة في التواصل بين أعضاء هيئة التدريس إدارة الكلية .
- العمل على توفير ميزانية لمكافأة أعضاء هيئة التدريس ذوي القدرات الابداعية والتميزين علميا وبحثيا .

بحوث مقترحة :

- الدور الوسيط للرضا الوظيفي بين الابداع المؤسسي والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- الحرية الأكاديمية كما يدركها أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي لديهم.
- علاقة التدفق النفسي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس.

أولاً: المراجع العربية :

- أحمد ماهر (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع .
- أسامة خيري (٢٠١٢). إدارة الإبداع والابتكارات. عمان: دار الراجحة للنشر والتوزيع.
- أمل الشهري، فادية الأمين (٢٠١٢) الرضا الوظيفي وأثره على الإلتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران : دراسة تحليلية بالتطبيق على مجمع الطالبات جامعة نجران، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ع ٣٢، ج ١، ١٣٥ - ١٦٤.
- بسمان فيصل محجوب(٢٠٠٣) إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية. دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- جاسر الرفاعي (٢٠٠٧) أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*. مجلد(٣). العدد(٣). ٢٧٣ - ٢٨٣ .
- رامي محمود عبابنة، رامي إبراهيم الشقران (٢٠١٣). درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المجلد ١٤، العدد (٢)، - ٤٨٦.
- رشاد محمد الساعد (٢٠٠٤) مدى الارتباط بين فلسفة الإدارة والسلوك القيادي وأثره على الإبداع التنظيمي "دراسة ميدانية" *مجلة دراسات مستقبلية، القاهرة، السنة السابعة*، العدد(١٠). ٣١ - ٥٤.
- رضوان محمد محمد (٢٠١٣) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن . *مجلة جامعة النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية*، مجلد(٢٧). العدد (٥)، ٩٨١-٩٨٦.
- رعد حسن الصرن (٢٠٠١) . إدارة الإبداع والابتكار . دمشق : دار الرضا للنشر والمعلومات
- سامية أحمد فرغلي (٢٠١٤) تنمية الإبداع العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران "رؤية مقترحة"، *مجلة كلية التربية بأسبوط*، مجلد (٣٠) العدد(٢)، ١٧١ - ١٨٥
- سلامة طنash (١٩٩٠). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، *مجلة دراسات، جامعة الأردن*، مجلد (١٧) العدد (٣). ٢٢٩-٢٤٩.
- سمر محمود محمود (٢٠١٤) . القيادة الخادمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. دراسة تطبيقية على الجامعات المصرية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة جامعة المنوفية.
- سوسن محمد زرة (٢٠١٦). عناصر الإبداع الإداري لدى قيادات الكليات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، *مجلة مستقبل التربية العربية*، مصر، مجلد (٢٣)، العدد(١٠١)، ١١ -
- طارق طه (٢٠٠٨) . إدارة التسويق . القاهرة : دار الفكر الجامعي
- عائشة سمسوم (٢٠١٦). تنمية الإبداع التنظيمي ضمن نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة. *مجلة الاقتصاد الجديد*. مجلد ١. العدد. ١٤. ٤٧- ٥٨ .
- عامر الكبيسي (٢٠١٠) التدريب الإداري والأمني رؤية معاصر للقرن الحادي والعشرين، الرياض .
- عبد الفتاح صالح خليفات، منى خلف الملاحمة (٢٠٠٩). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية . *مجلة جامعة دمشق*. المجلد ٢٥. العدد(٣). ٢٨٩ - ٣٤٠.
- علي يونس إبراهيم (٢٠١١). أثر التمكين الوظيفي على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية، *مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة جامعة الرزاقيق*، المجلد ٣٣، العدد(١)، ٤٢١-٤٦٠.

فاروق فليبه، السيد عبد المجيد (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان : دار المسيرة.

عبد المحسن السميح (٢٠٠٥) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، (١٥) ٢٦٥-٣١٣.

عبدالله الحربي (٢٠١٣) تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣٧) ج٣، ٢٨٨ - ٣٧٤.

محمد عمران، إبراهيم الصغير (٢٠١٤). القيادة الإبداعية لتطوير التعليم الجامعي كما يراها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة "دراسة ميدانية". المجلة الليبية للدراسات، العدد ٦، ١٧٩ - ٢٠٦.

محمد ناجي الدعيس (٢٠١٦). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد التاسع العدد (٢٣) ١٤٣-١٦٦.

- محمد قاسم القريوتي (٢٠٠٣)، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة، الأردن : دار وائل للنشر.

مصطفى طلال الجلابنة (٢٠١١). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد (١)، العدد (٢٤) ١٨٩ - ٢٢٨.

نبيلة علي أحمد العمري (٢٠١٥) العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، السنة ١٠ (٣) ٣٤٩ - ٣٦٠.

نهلة عبد القادر هاشم (٢٠٠٥). إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية، مجلة مستقبل التربية العربية، مجلد ١١، العدد (٣٨) ٦٨-٩٠.

هاني محمود جرادات (٢٠١٥) تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة و الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبدالعزيز. مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا - أماراباك، مج ٢، (١٨)، ١١ - ٨٨.

ثانيا: المراجع الأجنبية :

Ahsan, N., Abdullah, Z., Gun Fie ,D.& Alam,S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. European Journal of Social Sciences.8(1).121-131.

Amundsen,S., &Martinsen ,O.(2015).Linking empowering leadership to job satisfaction ,work effort and creativity : the role of self-leadership and psychological empowerment ,Journal of leadership and organizational studies ,3,1-120.

Bender, K., Donohue, S. & Heywood , J.(2005). Job satisfaction and gender segregation , Oxford Economic Paper, 57(3),479 -496.

Broushack, M. (2005). Determinates and effects of the structural human resource innovative leadership styles of university head managers. Dissertation Abstract International University of California, 56(30),769 -788.

Celik ,A.(2013).The organizational creativity based on some demographic variables: A case study in five provincial directorates of sports , International journal of Academic research , (5).4.432-450.

Chang , C.(2011). Organization climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools .Qual Quant , (45),935-951.

- Christin, V., Karen ,N., and Sharon ,c.(2013).Campus racial climate :A litmus test for faculty satisfaction at four years colleges and universities .*The journal of higher education*. 84(6).770-812.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, (11),122-129.
- Gaspar,D., & Mabic ,M.(2015). Creativity in higher education .**Universal Journal of educational research** .3(9),589-602
- Hage,T,(1999).Organizational innovation and Organizational change .**Annual Reviews Social**. 25.587-602
- Judge, T., Thoresen , C., Bono , J.,& Patton G. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376–407
- Kamal, A. (2016). Workplace Affect as Mediator Between Emotional Intelligence and Job Satisfaction Among Customer Service Representatives. *Journal of Behavioral Sciences* ,26(2), 79-94.
- Kianto, A. (2008), “Development and validation of a survey instrument for measuring organizational renewal capability”, *International Journal of Technology Management* , Vol. 42 Nos 1/2, pp. 69-88.
- Kowalski, S.(1997).Toward aversion of creative schools: teachers beliefs about creativity and public creative identity .Ph.D. University of California ,Los Angeles .
- Mamiseishvili, K.(2011).Characteristics, Job Satisfaction, and Workplace Perceptions of Foreign-Born Faculty at Public 2-Year Institutions. *Community College Review*. 39(1).1-20.
- Ohangia, G. (2007). The Moral of University Faculty and the perceived innovative behaviour of the department head of three university in the cost area of Texas. *Dissertation Abstract International.*, 47(3), 32-47.
- Robie, C., Ryan, M., Schmeider, A., Parra, L. F., & Smith, C. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group & Organizational Management*, 23, 470-495.
- Shalley, C., Smith, E.(2001). Effects of social-psychological factors on creative performance: the role of informational and controlling expected evaluation and modeling experience. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 84(1):1-22.
- Shalley ,C., & Gilson , L.(2004).What leaders need to know :A review of social and contextual factors that can faster or hinder creativity . *The leadership Quarterly* (15).33-53.
- Suvagondha, P.(2003) Relationships among creative style preference ,job satisfaction and work environment, Ph.D. , Alliant International University , San Diego.
- Toremén, F. (2003).Creative school and administration. *Educational Sciences: Theory and Practice*,3(1),248-25.
- Tracey, J. S. (2007). Ability Versus Personality: Factors that Predict Employee Job Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 48(3), 313-322.
- Van Demark ,N.(1991).Breaking the barriers to every day creativity ,Buffalo, N.Y. creative ,Education Foundation ,290-312.
- Viswesvaran, C. &. (2002). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4): 216-226.
- Wansoo , K. (2009). Customers' responses to customer orientation of service employees in full service restaurants: a relational benefits perspective. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*. 10 (3), 153-174.
- Woodman ,W., John , E., &Ricky , W.(1993). Toward a theory of organizational creativity , *Academy of management Review* , (18).2.293-321.