

الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية

Job Satisfaction Among Faculty Members At The University Of Irbid College
Dr. Ahmed Hassan Lababneh

أ.م.د. احمد حسن لابابنه / جامعة البلقاء التطبيقية / كلية عجلون الجامعية / قسم العلوم التربوية

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث أداة القياس الرضا، حيث تكونت الأداة في صيغتها النهائية من (35) فقرة، مثلت أربعة مجالات للرضا وهي: ظروف العمل، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الراتب، فرص النمو والتقدم الوظيفي. تم تطبيق الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، حيث قام الباحث بتوزيع (110) استبانة، استجاب منهم (72) عضو هيئة تدريس وبلغت نسبة الإعادة 61% تقريبا من مجتمع الدراسة.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية

إربد الجامعية كانت متوسطة. وكانت أعلى درجات الرضا لديهم مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

(1. الشعور بالاستقرار الوظيفي، 2. ظروف العمل، 3. فرص النمو والتقدم الوظيفي، 4. الراتب)، كما

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير الجنس

والتحصيل العلمي والرتبة الأكاديمية. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا

عن العمل يعزى لمتغير الخبرة، على مجالي الشعور بالاستقرار الوظيفي، وفرص النمو والتقدم

الوظيفي، ولصالح الخبرة (أقل من خمس سنوات).

الكلمات المفتاحية: الرضا عن العمل، أعضاء هيئة التدريس، كلية إربد الجامعية.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميته

يعد الرضا عن العمل من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة التجارية والصناعية والتربوية. وهو يشكل أحد جوانب السلوك التنظيمي في أي مؤسسة، الأمر الذي يستدعي من أي إدارة إبداء اهتمامها برضا الموظفين عن عملهم لتحسين الإنتاجية. فإذا كان هناك اهتمام بدراسة رضا الموظفين في القطاعات التجارية والصناعية، فإن دراسة الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية - وخاصة التعليم العالي - أمر هام أيضا، لأن إنتاجية التعليم العالي تؤثر بشكل مباشر ورئيسي على إنتاجية كافة قطاعات المجتمع. على اعتبار أن مخرجات التعليم العالي تشكل رافدا أساسيا ومدخلا هاما من مدخلات قطاعات المجتمع.

إن الرضا الوظيفي مسألة تحدها قيم الفرد واتجاهاته نحو الوظيفة، وفي حالة الحصول على الرضا الوظيفي تتشكل لدى الفرد مجموعة من المعتقدات التي تؤدي إلى الثقة بالنفس، وبالتالي ارتفاع إنتاجية الفرد والمؤسسة. ومما تجدر الإشارة إليه إلى أن الرضا الوظيفي مسألة نسبية تعتمد على مقارنة الفرد نفسه بغيره من الحاصلين على نفس المؤهل العلمي ويتمتعون بنفس الكفاءة. تناول العديد من الباحثين موضوع الرضا الوظيفي، ولم يتفقوا على تعريف واحد، إلا أنه يمكن القول أن الرضا الوظيفي هو حالة من الشعور بالاستقرار والراحة والاستمتاع في العمل نتيجة توفر مجموعة من المتغيرات المؤدية لذلك الرضا نحو الرواتب والمكانة الاجتماعية، وظروف العمل والامتيازات والحوافز.

وفي السنوات القليلة زاد الاهتمام بدراسة رضا العاملين عن عملهم في القطاع التربوي المدرسي والجامعي مثل دراسة (طناش) 1990؛ العمري 1992؛ والشديفات 1999؛ والسعود 2001؛ والعضايلة (2003).

ظهر هذا الاهتمام كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس في إعداد وتأهيل جيل المستقبل، وللقدرة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعلم العالي المرجوة تحقيقها (طناش، 1990).

إن الاعتقاد السائد بأن الموظف الراضي عن عمله أكثر إنتاجية وفاعلية من الموظف غير الراضي؛ تنطبق على أعضاء هيئة التدريس. فعضو هيئة التدريس الراضي عن عمله يكون أكثر فاعلية وإنتاجية وقدرة على القيام بواجباته، وبمستوى أعلى من زميله غير الراضي (هوي، 1982).

إن أي مؤسسة ترغب بالنجاح والتقدم والاستمرارية لا بد لها من أن تبحث عن رضا موظفيها، لأن الرضا كفيل لها بتحقيق رغباتها، كما أن بعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن العمل أو بعض جوانبه من جهة والإنتاجية من جهة أخرى. (مثل ذلك دراسات (Likert) (Schwartz) (Taylerweiss)، المشار إليها في (العمري، 1992).

الدراسات السابقة.

أجرى طناش دراسة حول "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك" وبينت نتائج هذه الدراسة أنه ليس لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والبلد الذي حصل منه عضو هيئة التدريس على مؤهله العلمي، أي أثر في تحديد مستوى الرضا عن العمل، بينما وجدت فروق في مستوى الرضا عن العمل بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات العمر، والجنسية، وسنوات الخبرة، والتثبيت في الخدمة والكلية. وأظهرت نتائج الدراسة أن المصدر الأساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك كان طبيعة العمل ذاته، وأن الحوافز ساهمت بشكل أساسي كمصدر لانخفاض الرضا عن العمل. (طناش، 1987)

وقد هدفت الدراسة التي أجراها Al-Mahboob إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود رضا مرتفع عن عوامل المسؤولية والإنجاز، في حين لم يوجد رضا عن العلاقات مع الإدارة والزملاء في العمل. وبينت الدراسة أن هناك فروقا في درجات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية تعزى للكلية والمؤهل والعمر والرتبة الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية (Al-Mahboob, 1987). وقد أجرى أبو هنطش دراسة حول "الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية"، حيث أظهرت نتائج الدراسة تفاوت رضا العاملين عن عناصر الرضا المختلفة وكان حاملو الدكتوراه والباكالوريوس أقل رضا عن عملهم. وتبين أن هناك فروق في درجة رضا العاملين بكليات المجتمع في الأردن تعزى لمتغير العمر والجنس والمؤهل العلمي. كما بينت نتائج الدراسة أن جماعة العمل تشكل أكبر مصدر لرضا العاملين في الكليات عن عملهم، وتبين أن أقل درجة رضا كانت عنصر الراتب وأنه كلما زاد العمر والخبرة زاد الرضا الوظيفي. (أبو هنطش، 1989)

أما دراسة طناش حول "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية" فقد أظهرت نتائج دراسته عدم وجود فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغير العمر، وسنوات الخبرة التعليمية، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس، وبينت أن مجال الراتب والحوافز كان أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس. (طناش، 1990)

كما قام Petty & Hatcher بدراسة لمعرفة مجالات الرضا وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية، وكليات المجتمع، والكليات الجامعية في ولاية تنسي الأمريكية، وأظهرت نتائجها عدم الرضا عن الرواتب، وظروف العمل، وسياسة العمل، وكانت الكليات التقنية من أكثر الكليات في عدم الرضا، حيث كانت مجالات عدم الرضا هي: الراتب، وعدد المحاضرات، وعدد ساعات العمل، والتسهيلات، والعبء الدراسي (Petty & Hatcher, 1991).

في دراسة هدفت إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في بانكوك وبعض

ضواحي تايلاند قام Sangmanee فقد أشارت نتائج الدراسة إلى جود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الخاصة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وإلى وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لصالح أعضاء الهيئة التدريسية الذين لديهم خبرة أقل من (6) شهور في العمل الجامعي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لمتغيرات الراتب، والعمر، ونوع الكلية. (Sangmanee,1993)

وأجرى Eddy, دراسة هدفت إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات تكساس الأمريكية، فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود رضا وظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام، وأن أعضاء الهيئة التدريسية راضون بشكل جزئي عن المهنة، والترقية. وغير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه. وأظهرت نتائج الدراسة أيضا عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة والجنس (Eddy,1993).

أما دراسة الشديفات حول "رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال الحوافز المادية والمعنوية كانت أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وأن مجال بيئة العمل كان المصدر الأساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في الجامعة، وأظهرت النتائج الدراسة عدم وجود فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات الجنس والكلية، بينما أظهرت نتائج الدراسة فروق في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية. (الشديفات، 1999)

أجرى العضايبة دراسة بعنوان "مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بالكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية" حيث استعمل مقياس منسوتا للرضا عن العمل. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعلى درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت على الإدارة المباشرة بينما كانت أدنى درجات الرضا الوظيفي على مجال الراتب. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق لمتغيرات الخبرة التعليمية وموقع الكلية في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. (العضايبة، 2003)

وأجرى Tanova, دراسة تطبيقية على بعض المتغيرات الديمغرافية ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في إحدى الجامعات التركية. حيث أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس ذوي المناصب القيادية أكثر رضا عن العمل من الذين لم يتولون مناصب من قبل، كما أظهرت الدراسة أنه كلما طالت سنوات الخدمة لدى أعضاء هيئة التدريس كلما زاد الرضا الوظيفي، كما أظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي للمرأة في المناصب الأكاديمية العليا أعلى من أقرانهم الذكور. وأنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين العمر لعضو هيئة التدريس والرضا الوظيفي (Tanova,2007).

وهدفت دراسة Malik لمعرفة العوامل المؤثرة على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بلوشستان، حيث أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضين بشكل عام عن العمل في الجامعة، كما أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث، وأن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين راضين عن مجال العمل نفسه، بينما كانوا غير

راضين عن مجال ظروف العمل، كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد للمتغيرات الديمغرافية: العمر، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، أثر على الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس (Malik, 2011). وهدفت دراسة Hashim لمعرفة حالة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، حيث بينت الدراسة أن من أهم أسباب ترك المدرسين العمل في الجامعة هو تدني الرضا الوظيفي لديهم، وأن انخفاض الراتب، وانعدام الأمن الوظيفي، وقلة الموارد المادية للجامعة من أهم العوامل المسببة لعدم الرضا الوظيفي عن العمل في الجامعة (Hashim, 2011).

أما دراسة (Ghafoor) فقد وجدت أنه لا توجد فروق كبيرة في الرضا عن العمل بين أعضاء هيئة التدريس على أساس العوامل الديمغرافية. غير أن الدراسة وجد أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث، وأن أعضاء هيئة التدريس المثبتين في الخدمة الدائمة أكثر رضا عن العمل من أصحاب العقود، وأن أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه أكثر رضا عن العمل من حملة الماجستير، وأن أعضاء هيئة التدريس ذوي الراتب المرتفع أكثر رضا عن العمل من ذوي الراتب المنخفض، وأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضا عن العمل من العاملين في الجامعات الحكومية (Ghafoor, 2012).

كما أظهرت دراسة (Syed) أن أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن ظروف العمل في الجامعة، (الراتب، الخدمات التعليمية، الإدارة، الأنظمة الداخلية) الأمر الذي يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي وكفاءتهم التعليمية، كما أظهرت الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذكور أقل رضا عن العمل من الإناث (Syed, 2012).

من الملاحظ الدراسة الحالية تشترك مع الدراسات السابقة المحلية، والعربية، والأجنبية، التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي أو الرضا عن العمل، ويكمن الاشتراك في تناول الدراسة الحالية والدراسات السابقة _إلى حد كبير_ نفس مجالات الرضا وهي: الراتب، وظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، والنمو والتقدم الوظيفي. وتختلف في بعض المجالات كالتثبيت في الخدمة، والعلاقة مع الإدارة، وموقع العمل.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة.

تناول العديد من الباحثين موضوع الرضا عن العمل في المؤسسات التعليمية التي يعملون فيها، بغية إطلاع الجهات المعنية بجوانب الرضا وعدم الرضا لدى الموظفين، وبالتالي قيام تلك الجهات باتخاذ القرارات التي من شأنها رفع مستوى الرضا عن العمل لدى العاملين، ولما كان موضوع الرضا عن العمل لم يبحث في جامعة البلقاء عامة - سوى دراسة العضائيلة (2003) وعلى كلية واحدة، - ولا في كلية إربد الجامعية خاصة؛ فقد وجد الباحث أنه من الضروري دراسة هذا الموضوع، للتعرف على مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية.

أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية؟
السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم يعزى لمتغير الجنس؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة حول درجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة حول درجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية حسب متغير الرتبة الأكاديمية؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة حول درجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية حسب متغير سنوات الخبرة؟
التعريفات الإجرائية:

الرضا عن العمل: مجموعة العوامل النفسية والبيئية والعضوية التي تدفع عضو هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، للقول إنه راض عن عمله. وقد حدد بالمجالات التالية: ظروف العمل، الراتب، الاستقرار الوظيفي، النمو والتقدم الوظيفي.

جامعة البلقاء التطبيقية: هي جامعة أردنية رسمية مركزها مدينة السلط، أنشئت سنة (1997)، وتضم العديد من الكليات المتوسطة والجامعية في معظم محافظات المملكة الأردنية الهاشمية.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص المعين وفق نظام أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، برتبة أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد، أو مدرس، أو مدرس مساعد .

محددات الدراسة:

1. اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية.
2. تنحصر مجالات الرضا عن العمل في أربعة مجالات وهي ظروف العمل، الراتب، الاستقرار الوظيفي، النمو والتقدم الوظيفي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية اربد الجامعية وقد بلغ عددهم (110) تدريسياً درسوا خلال الفصل الثاني للعام الجامعي 2011. أما عينة الدراسة؛ فكان مجتمع الدراسة هو العينة أي جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية.

جدول رقم (1)

توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	43	59.7
	انثى	29	40.3
المؤهل العلمي	دكتورة	19	26.4
	ماجستير	38	52.8
	بكالوريوس	15	20.8
الرتبة الاكاديمية	استاذ	2	2.8
	استاذ مشارك	3	4.2
	استاذ مساعد	16	22.2
	محاضر متفرغ	14	19.4
سنوات الخبرة	مدرس	37	51.4
	5 سنوات فأقل	25	34.7
	من 5-10 سنوات	16	22.2
المجموع	11 سنوات فأكثر	31	43.1
		72	100

أداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من قسمين:

القسم الأول: اشتمل على معلومات عامة عن أعضاء هيئة التدريس وهي الجنس وله مستويان: ذكر وأنثى. والمؤهل الجامعي وله ثلاث مستويات: دكتوراه وماجستير وبكالوريوس، والرتبة الأكاديمية ولها خمس مستويات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر متفرغ، ومدرس. وسنوات الخبرة ولها ثلاث مستويات وهي: 1-5 سنة، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر.

القسم الثاني: فقد قام الباحث بتطوير أداة لقياس الرضا عن العمل معتمداً على الدراسات السابقة، ومقياس الرضا عن العمل الذي طورته باتريشيا سمت وزملاؤها. والمعروف باسم (Job Discriptive Index) وكذلك مقياس منسوتا للرضا عن العمل الذي أعده وطوره ويس وزملائه، والمعروف باسم (Minnesota Satisfaction Questionnaire). وبعد الاطلاع على عدد من الدراسات المحلية والعربية مثل طناش (1987، 1990) والعصري، (1992)، والبطاينة (1998)، وكذلك الأخذ بأراء المحكمين، تم تعديل المقياس حيث بلغت فقراته في صورتها النهائية (35) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، وهي: ظروف العمل وله (12) فقرة، والشعور بالاستقرار

الوظيفي وله (10) فقرات، والراتب وله (5) فقرات، وفرص النمو والتقدم الوظيفي وله (8) فقرات. تقع الإجابة عن كل فقرة من المقياس ضمن خماسي، تقع فقراته ما بين راض بدرجة كبيرة جداً ولها خمس درجات، وراض بدرجة كبيرة ولها أربعة درجات، وراض بدرجة متوسطة ولها ثلاث درجات، وراض بدرجة قليلة ولها درجتان، وراض بدرجة قليلة جداً ولها درجة واحدة. ولأغراض تحليل النتائج فقد تم اعتماد المتوسطات الحسابية للمجالات بهدف تحديد مستويات الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية.

صدق الأداة وثباتها:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة لقياس الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية من خلال عرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم خمسة عشر عضواً من أعضاء هيئة التدريس المختصين في القياس والتقويم والإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية؛ لمعرفة ما إذا كانت فقرات الأداة تتناسب مع مجالات مقياس الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية. وفي ضوء ملاحظاتهم تم زيادة عدد فقرات الاستبانة إلى خمس وثلاثين فقرة، وتم إلغاء بعض الفقرات وإعادة توزيع بعض الفقرات على مجالات الدراسة. وللتأكد من ثبات الأداة قام الباحث باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Retest Method- Test)، إذا تم توزيعها على عينة تجريبية مكونة من (10) أعضاء هيئة تدريسية من خارج عينة الدراسة الذين طبقت عليهم أدواتها وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.89) باستخدام معادلة بيرسون، ومن ثم تم حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي للأداة (0.95). وقام الباحث بإجراء بعض التعديلات اللازمة لتناسب مجتمع الدراسة، وقام بعرضها على المختصين للتأكد من صدقها وتطبيقها على العينة التجريبية.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث التحليلات الإحصائية التالية:

١. استخراج المتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الدراسة وذلك للإجابة عن السؤال الأول.
٢. اختبار (T-test) لفحص دلالة الفروق الإحصائية بين متغيرات الدراسة لبيان مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في كلية إربد الجامعية وذلك للإجابة عن السؤال الثاني والثالث والرابع والخامس.
٣. تحليل التباين الأحادي لمعرفة درجة الرضا الوظيفي الكلي لكل متغير من متغيرات الدراسة وذلك للإجابة عن السؤال الثاني لفحص الفروق الإحصائية لتلك المتغيرات.
٤. اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على المجال (الثاني، والرابع) (الحارثي، 1992)

الفصل الرابع

نتائج الدراسة:

فيما يأتي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها باستخدام أداة الدراسة حول الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، وفقاً لأسئلة الدراسة ومتغيراتها:
أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية؟
للاجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات اداة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الاداة ككل، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل مجال من مجالات الدراسة					
الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	2	الشعور بالاستقرار الوظيفي	3.00	0.73	متوسطة
2	1	ظروف العمل	2.83	0.51	متوسطة
3	4	فرص النمو والتقدم الوظيفي	2.58	0.74	متوسطة
4	3	الراتب	2.25	0.74	قليلة
		الاداة ككل	2.74	0.54	متوسطة

* الدرجة القصوى من (5)

يُبين من الجدول (2) ان المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.25 - 3.00) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.51 - 0.74) وبدرجة تقدير تراوحت بين قليلة ومتوسطة، حيث جاء المجال الثاني "الشعور بالاستقرار الوظيفي" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (3.00) وبانحراف معياري (0.73) وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه المجال الاول "ظروف العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.83) وبانحراف معياري (0.51) وبدرجة تقدير متوسطة، اما المجال الرابع "فرص النمو والتقدم الوظيفي" فقد جاء في المرتبة الثالثة وقبل الاخيرة بمتوسط حسابي (2.58) وبانحراف معياري (0.74) وبدرجة تقدير متوسطة، اما في المرتبة الرابعة والأخيرة فقد جاء المجال الثالث "الراتب" فقد جاء في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (2.25) وبانحراف معياري (0.74) وبدرجة تقدير قليلة، وفيما يتعلق بالمتوسط الحسابي للفقرات ككل فكان (2.74) وبانحراف معياري (0.54) وبدرجة تقدير متوسطة.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات اداة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية، وفيما يلي عرضاً لذلك.

جدول (3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال ظروف العمل

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	8	وضوح مسؤولياتي في العمل	3.83	0.89	كبيرة
2	5	عدد الساعات المعتمدة التي أدرسها	3.64	0.89	كبيرة
3	7	الاستقلالية والرقابة الذاتية	3.42	1.14	متوسطة
4	3	عدد الطلبة في المساقات التي أدرسها	3.40	1.16	متوسطة
5	1	ملاءمة مواعيد المحاضرات	3.36	1.00	متوسطة
6	12	برنامج العمل الأسبوعي (الجدول الدراسي)	3.22	0.81	متوسطة
7	2	توفر وسائل التدريس المناسبة	2.46	0.93	قليلة
8	4	ملاءمة القاعات التدريسية	2.26	0.90	قليلة
9	6	توفر المكتب المناسب وتجهيزاته	2.24	1.14	قليلة
10	11	توفر المصادر والمراجع اللازمة للعمل	2.15	0.94	قليلة
		(الانترنت، الكتب، الدوريات)			
11	10	الاتصال المباشر مع الجامعة (المركز)	2.11	1.54	قليلة
12	9	الخدمات الاجتماعية والترفيهية	1.86	0.84	قليلة

* الدرجة القصوى من (5)

يُبين من الجدول (3) ان المتوسطات الحسابية تراوحت بين (1.86 – 3.83) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.81 – 1.54) وبدرجة تقدير تراوحت بين قليلة وكبيرة، حيث جاءت الفقرة (8) والتي تنص على "وضوح مسؤولياتي في العمل" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (3.83) وبانحراف معياري (0.89) وبدرجة تقدير كبيرة، تلتها الفقرة (5) والتي تنص على " عدد الساعات المعتمدة التي أدرسها " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.64) وبانحراف معياري (0.89) وبدرجة تقدير كبيرة، اما الفقرة (9) والتي تنص على "الخدمات الاجتماعية والترفيهية" فقد جاءت في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (1.86) وبانحراف معياري (0.84) وبدرجة قليلة.

جدول (4)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال الشعور بالاستقرار الوظيفي

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	15	دور الوظيفة في تامين مستقبلي(ضمان اجتماعي، تقاعد)	3.69	1.00	كبيرة
2	14	فرص التثبيت في الخدمة	3.38	1.09	متوسطة
3	21	ملاءمة نظام التأمين الصحي	3.29	1.09	متوسطة
4	16	الموضوعية لدى الإدارة في اتخاذ القرارات وتطبيق الأنظمة	3.13	1.23	متوسطة
5	13	الاستقرار النفسي في العمل	3.04	1.17	متوسطة
6	19	سهولة فرص تعليم الأبناء في الجامعة	3.04	1.18	متوسطة
7	20	مراعاة الإدارة للنواحي الإنسانية في العمل	2.97	1.20	متوسطة
8	17	اهتمام الإدارة بسماع مقترحاتي	2.92	1.20	متوسطة
9	22	ملاءمة نظام العقود السنوية	2.82	0.94	متوسطة
10	18	توفر فرص المشاريع الإسكانية	1.71	0.93	قليلة

* الدرجة القصوى من (5)

يُبين من الجدول (4) ان المتوسطات الحسابية تراوحت بين (1.71 – 3.69) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.93 – 1.23) وبدرجة تقدير متوسطة، حيث جاءت الفقرة (15) والتي تنص على " دور الوظيفة في تامين مستقبلي(ضمان اجتماعي، تقاعد) " في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (3.69) وبانحراف معياري (1.00) وبدرجة تقدير كبيرة، تلتها الفقرة (14) والتي تنص على "فرص التثبيت في الخدمة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38) وبانحراف معياري (1.09) وبدرجة تقدير كبيرة، اما الفقرة (18) والتي تنص على "توفر فرص المشاريع الإسكانية" فقد جاءت في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (1.71) وبانحراف معياري (0.93) وبدرجة تقدير قليلة.

جدول (5)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال الراتب

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	23	الراتب مقارنة مع الجهد الذي أبذله	2.46	1.01	قليلة
2	24	كفاية الراتب لتغطية تكاليف المعيشة	2.26	0.96	قليلة
3	25	مقدار الزيادة السنوية على الراتب	2.22	0.91	قليلة
4	26	الراتب مقارنة مع الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس في الجامعات الأخرى ولديه نفس المؤهل العلمي	2.17	0.93	قليلة
5	27	الرفاهية التي يوفرها الرتب	2.14	0.97	قليلة

* الدرجة القصوى من (5)

يُبين من الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.14 – 2.46) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.91 – 1.01) وبدرجة تقدير قليلة، حيث جاءت الفقرة (23) والتي تنص على "الراتب مقارنة مع الجهد الذي أبذله" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (2.46) وبانحراف معياري (1.01) وبدرجة تقدير قليلة ، تلتها الفقرة (24) والتي تنص على "كفاية الراتب لتغطية تكاليف المعيشة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.26) وبانحراف معياري (0.96) وبدرجة تقدير قليلة، اما الفقرة (27) والتي تنص على "الرفاهية التي يوفرها الراتب" فقد جاءت في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (2.14) وبانحراف معياري (0.97) وبدرجة تقدير قليلة.

جدول (6)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التقدير لكل فقرة من فقرات مجال فرص النمو والتقدم الوظيفي

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	31	فرص الترقية إلى فرص أعلى في العمل	2.88	0.96	متوسطة
2	32	وضوح معايير الترقية	2.82	1.01	متوسطة
3	33	ارتباط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل	2.68	1.05	متوسطة
4	29	تسهيل فرص المشاركة بالمؤتمرات والندوات	2.53	0.89	متوسطة
5	28	دعم البحث العلمي ونشر الكتب	2.52	0.96	متوسطة
6	30	تشجيع فرص الانضمام لعضوية مجالس ولجان	2.50	0.89	متوسطة
7	34	الفرص المتاحة للتأهيل واكتساب الخبرات	2.44	1.01	قليلة
8	35	الفرص المتاحة للمشاركة في رسم السياسات وصنع القرارات داخل العمل	2.24	1.03	قليلة

* الدرجة القصوى من (5)

يُبين من الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.24 – 2.88) بانحرافات معيارية تراوحت بين (0.89 – 1.03) وبدرجة تقدير تراوحت بين قليلة ومتوسطة، حيث جاءت الفقرة (31) والتي تنص على "فرص الترقية إلى فرص اعلى في العمل" في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (2.88) وبانحراف معياري (0.96) وبدرجة تقدير متوسطة، تلتها الفقرة (32) والتي تنص على "وضوح معايير الترقية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.82) وبانحراف معياري (1.01) وبدرجة تقدير متوسطة، اما الفقرة (35) والتي تنص على "الفرص المتاحة للمشاركة في رسم السياسات وصنع القرارات داخل العمل " فقد جاءت في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (2.24) وبانحراف معياري (1.03) وبدرجة تقدير قليلة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم يعزى لمتغيرات الجنس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) (t-test) لتقديرات افراد عينة الدراسة على فقرات اداة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية ككل وحسب متغير الجنس، والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكور	43	2.77	0.51	1.314	70	0.193
انثى	29	2.93	0.50			
الشعور بالاستقرار الوظيفي						
ذكور	43	2.94	0.74	0.769	70	0.444
انثى	29	3.08	0.72			
الراتب						
ذكور	43	2.22	0.74	0.369	70	0.713
انثى	29	2.29	0.76			
فرص النمو والتقدم الوظيفي						
ذكور	43	2.65	0.73	0.967	70	0.337
انثى	29	2.47	0.75			
الاداة ككل						
ذكور	43	2.71	0.54	0.487	70	0.628
انثى	29	2.78	0.55			

يُبين من الجدول (7) عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات اداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الاداة ككل يعزى لمتغير الجنس.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة حول درجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية حسب متغير المؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت)

(t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات اداة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية ككل وحسب متغير المؤهل العلمي، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
0.45	2.77	19	دكتوراه	ظروف العمل
0.58	2.86	38	ماجستير	
0.41	2.84	15	بكالوريوس	
0.76	3.03	19	دكتوراه	الشعور بالاستقرار الوظيفي
0.74	3.04	38	ماجستير	
0.71	2.87	15	بكالوريوس	
0.81	2.49	19	دكتوراه	الراتب
0.70	2.23	38	ماجستير	
0.71	2.00	15	بكالوريوس	
0.93	2.87	19	دكتوراه	فرص النمو والتقدم الوظيفي
0.68	2.55	38	ماجستير	
0.45	2.27	15	بكالوريوس	
0.58	2.83	19	دكتوراه	الاداة ككل
0.56	2.75	38	ماجستير	
0.44	2.60	15	بكالوريوس	

يبين من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات اداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الاداة ككل وحسب متغير المؤهل العلمي، ولمعرفة الدلالة الاحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) ، والجدول (9) يبين ذلك.

جدول (9)

درجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة (F) المحسوبة تبعاً لمتغير متغير المؤهل العلمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.826	0.192	0.051	2	0.101	بين المجموعات	ظروف العمل
		0.265	69	18.266	داخل المجموعات	
			71	18.367	المجموع	
0.738	0.306	0.166	2	0.331	بين المجموعات	الشعور بالاستقرار الوظيفي
		0.542	69	37.379	داخل المجموعات	
			71	37.710	المجموع	
0.151	1.947	1.048	2	2.097	بين المجموعات	الراتب
		0.539	69	37.163	داخل المجموعات	
			71	39.260	المجموع	
0.056	3.002	1.540	2	3.081	بين المجموعات	فرص النمو والتقدم الوظيفي
		0.513	69	35.405	داخل المجموعات	
			71	38.486	المجموع	
0.476	0.750	0.222	2	0.443	بين المجموعات	الأداة ككل
		0.295	69	20.371	داخل المجموعات	
			71	20.814	المجموع	

يُبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية أريد الجامعية وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية أريد الجامعية حسب متغير الرتبة الأكاديمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية أريد الجامعية ككل وحسب متغير الرتبة الأكاديمية، والجدول (10) يبين ذلك.

جدول (10)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
0.94	2.25	2	استاذ	ظروف العمل
0.21	3.03	3	استاذ مشارك	
0.45	2.77	16	استاذ مساعد	
0.54	2.88	14	محاضر متفرغ	
0.52	2.85	37	مدرس	
1.77	2.25	2	استاذ	الشعور بالاستقرار الوظيفي
0.61	3.03	3	استاذ مشارك	
0.67	3.08	16	استاذ مساعد	
0.58	3.17	14	محاضر متفرغ	
0.76	2.94	37	مدرس	
1.13	2.80	2	استاذ	الراتب
0.50	2.53	3	استاذ مشارك	
0.80	2.43	16	استاذ مساعد	
0.76	2.31	14	محاضر متفرغ	
0.71	2.10	37	مدرس	
2.12	3.50	2	استاذ	فرص النمو والتقدم الوظيفي
0.25	2.63	3	استاذ مشارك	
0.84	2.74	16	استاذ مساعد	
0.71	2.66	14	محاضر متفرغ	
0.61	2.42	37	مدرس	
1.47	2.61	2	استاذ	الاداة ككل
0.34	2.87	3	استاذ مشارك	
0.53	2.80	16	استاذ مساعد	
0.52	2.83	14	محاضر متفرغ	
0.53	2.67	37	مدرس	

يبين من الجدول (10) وجود فروق ظاهرية في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات اداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الاداة ككل وحسب متغير الرتبة الاكاديمية، ولمعرفة الدلالة الاحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) ، والجدول (11) يبين ذلك.

جدول (11)

درجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة (F) المحسوبة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.491	0.862	0.225	4	0.899	بين المجموعات	ظروف العمل
		0.261	67	17.468	داخل المجموعات	
			71	18.367	المجموع	
0.513	0.826	0.443	4	1.773	بين المجموعات	الشعور بالاستقرار الوظيفي
		0.536	67	35.937	داخل المجموعات	
			71	37.710	المجموع	
0.403	1.021	0.564	4	2.256	بين المجموعات	الراتب
		0.552	67	37.004	داخل المجموعات	
			71	39.260	المجموع	
0.211	1.504	0.793	4	3.170	بين المجموعات	فرص النمو والتقدم الوظيفي
		0.527	67	35.316	داخل المجموعات	
			71	38.486	المجموع	
0.832	0.365	0.111	4	0.444	بين المجموعات	الأداة ككل
		0.304	67	20.370	داخل المجموعات	
			71	20.814	المجموع	

يُبين من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات أداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية أربد الجامعية وعلى الأداة ككل تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية أربد الجامعية حسب متغير سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t) (t-test) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية أربد الجامعية ككل وحسب متغير سنوات الخبرة، والجدول (12) يبين ذلك.

جدول (12)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
0.56	2.94	25	أقل من 5 سنوات	ظروف العمل
0.45	2.84	16	من 5-أقل 10 سنوات	
0.49	2.74	31	11سنوات فأكثر	
0.64	3.30	25	أقل من 5 سنوات	الشعور بالاستقرار الوظيفي
0.44	3.02	16	من 5-أقل 10 سنوات	
0.83	2.75	31	11سنوات فأكثر	
0.87	2.46	25	سنوات 1-5	الراتب
0.64	2.20	16	من 5-أقل 10 سنوات	
0.67	2.11	31	11سنوات فأكثر	
0.84	2.92	25	أقل من 5 سنوات	فرص النمو والتقدم الوظيفي
0.62	2.45	16	من 5-أقل 10 سنوات	
0.61	2.37	31	11سنوات فأكثر	
0.56	2.97	25	أقل من 5 سنوات	الاداة ككل
0.36	2.71	16	من 5-أقل 10 سنوات	
0.55	2.56	31	11سنوات فأكثر	

يتبين من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات اداة الدراسة والمتعلقة بدرجة الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية وعلى الاداة ككل وحسب متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة الدلالة الاحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) ، والجدول (13) يبين ذلك.

جدول (13)

درجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة (F) المحسوبة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	بين المجموعات	0.558	2	0.279	1.081	0.345
	داخل المجموعات	17.809	69	0.258		
	المجموع	18.367	71			
الشعور بالاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	4.269	2	2.134	4.404	*0.016
	داخل المجموعات	33.441	69	0.485		
	المجموع	37.710	71			
الراتب	بين المجموعات	1.711	2	0.856	1.572	0.215
	داخل المجموعات	37.549	69	0.544		
	المجموع	39.260	71			
فرص النمو والتقدم الوظيفي	بين المجموعات	4.587	2	2.293	4.668	*0.013
	داخل المجموعات	33.900	69	0.491		
	المجموع	38.486	71			
الاداة ككل	بين المجموعات	2.262	2	1.131	4.207	*0.019
	داخل المجموعات	18.552	69	0.269		
	المجموع	20.814	71			

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يُبين من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة على المجال الثاني (الشعور بالاستقرار الوظيفي) ، والرابع (فرص النمو والتقدم الوظيفي) وعلى الاداة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة لصالح من تلك الفروق؛ تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (14) بين ذلك.

جدول (14)

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية بين متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة على المجال (الثاني، والرابع) وعلى الاداة ككل

المجال			سنوات الخبرة	المجال
فاكثر سنة 11	سنوات 6-10	سنوات 1-5		
2.75	3.02	2.30	المتوسط الحسابي	
0.55*	0.28	3.30	اقل من 5 سنوات	الشعور بالاستقرار
0.27		3.02	من 5-أقل 10 سنوات	الوظيفي
		2.75	11سنوات فأكثر	
0.55*	0.47	2.92	اقل من 5 سنوات	فرص النمو والتقدم
0.08		2.45	من 5-أقل 10 سنوات	الوظيفي
		2.37	11سنوات فأكثر	
0.41*	0.26	2.97	اقل من 5 سنوات	الأداة ككل
0.15		2.71	من 5-أقل 10 سنوات	
		2.56	11سنوات فأكثر	

* وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

يُبين من الجدول (14) وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقديرات افراد عينة الدراسة على المجال الثاني (الشعور بالاستقرار الوظيفي) ، والرابع (فرص النمو والتقدم الوظيفي) وعلى الاداة ككل بين ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وذوي سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر) ولصالح ذوي سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات).

الفصل الخامس: مناقشة النتائج

دلت نتائج الدراسة الحالية إلى أنه ليس لمتغير الجنس أي أثر على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، وفي جميع مجالات الرضا عن العمل، مما يشير إلى أن مفهوم الرضا عن العمل ومستواه متشابه لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث. وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية بغض النظر عن جنسهم يرون بنفس الظروف والعوامل الأكاديمية والإدارية والفيزيقية داخل الكلية، وأن الكلية لا تميز في تعاملها مع أعضاء هيئة التدريس على أساس الجنس ، الأمر الذي شكل تصور موحد لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث حول مستوى الرضا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Buxton (1971)، Perry (1977)، وطناش (1987)، وطناش (1990). والتي أكدت على أنها ليس لمتغير الجنس أي أثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الجامعات والكليات التي ينتمون إليها.

كما دلت نتائج الدراسة على انه ليس لمتغير المؤهل أي أثر على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وفي جميع مجالات الرضا عن العمل مما يشير إلى أن أعضاء هيئة

التدريس في كلية اربد الجامعية بغض النظر عن مؤهلهم العلمي غير راضين بشكل كاف عن العمل بجميع مجالاته، فعلى الرغم من وجود فارق واضح بين حملة البكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه، في الراتب، والمكانة الاجتماعية، وعدد ساعات العمل، والنصاب الأكاديمي، وفرص النمو والتقدم الوظيفي، - لصالح الرتبة الأعلى من الآخري - إلا أن هذا الفرق لم يشير إلى أن حملة الشهادة الأعلى كانوا أكثر رضا، ولعل مرد ذلك يعود إلى أنه من طبيعة الإنسان الطموح، والانتقال من درجة إلى درجة أعلى، وهذا يدل على أن الكلية لا تميز في تعاملها وخدماتها بين أعضاء هيئة التدريس على أساس مؤهلهم العلمي، مما يولد تصور موحد حول طبيعة الرضا عن العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العضائيلة (2003). التي أشارت إلى أنه ليس لمتغير المؤهل العلمي أي أثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، في الكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

ولبيان أثر مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم والذي يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، فقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0,05$ في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية التي يحملونها، وهذا يؤكد النتيجة السابقة التي خلصت إلى أنه لا يوجد لمتغير المؤهل العلمي أي أثر على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس أن حملة الرتب الأكاديمية في كلية إربد الجامعية؛ لا يشعرون أن الكلية تعاملهم بطريقة مختلفة عن أعضاء هيئة التدريس الذين هم أقل منهم في الرتبة، أو الذين لا يحملون أي رتبة، وأنهم متشابهون مع غيرهم من الرتب الأدنى منهم في النصاب الأكاديمي، وفي الجدول الدراسي، وفي التجهيزات المكتبية، وفي الحوافز وإلى درجة كبيرة في الراتب. مما يشير إلى أن مفهوم الرضا عن العمل ومستواه متشابه لدى أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الرتبة التي يحملونها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج ودراسة طنناش (1987)، ودراسة البطاينة (1998)، ودراسة الشديفات (1999)، والعضائيلة (2003)، وتعارضت مع دراسة المحبوب (1987)، وطنناش (1990)، والسعود (2001).

ولبيان أثر متغير الخبرة على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مجالات الرضا عن العمل المحدد في الدراسة. فقد كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة على كافة مجالات الدراسة، باستثناء مجالي الشعور بالاستقرار الوظيفي، وفرص النمو والتقدم الوظيفي، فقد تبين أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لصالح الخبرة (أقل 5 سنوات) على درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. ولعل ذلك يدل على أن أصحاب الخبرات العليا لديها من الحاجات التي لم تعد الكلية قادرة على تلبيتها، ولذلك فهي تطمح في شغل مراكز وظيفة أعلى، في الوقت الذي نجد فيه أن أصحاب الخبرات (أقل من 5 سنوات) يشعرون بالاستقرار الوظيفي من حيث فرص التثبيت في العمل، وسهولة تعليم الأبناء، والراتب، والتأمين الصحي المميز، والمكانة الاجتماعية، مقارنة مع زملائهم الذين يبحثون عن العمل، أو ممن هم في وظائف حكومية أخرى

ويحصلون على رواتب وحوافز متواضعة. كما أن أصحاب الخبرات المتدنية (أقل من 5 سنوات) يشعرون أن أمامهم فرص كثيرة للنمو والتقدم الوظيفي؛ من حيث فرص الترقية، واستلام مناصب إدارية عليا، وفرص البحث العلمي، والإعارة، والتأليف، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في الداخل والخارج. أي أن فرص تطوير الذات في مجال التعليم العالي أعلى من غيرها في الوظائف الحكومية الأخرى. أما أصحاب الخبرات الطويلة (أكثر من 10 سنوات) فإنهم قد حصلوا على تلك الامتيازات لذا يشعرون أن فرص النمو والتقدم الوظيفي بطيئة مقارنة مع أصحاب الخبرات (أقل من 5 سنوات). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Sangmanee,1993).

التوصيات:

١. الاهتمام بوضع أعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية من خلال زيادة العوامل المؤدية إلى الرضا، كزيادة الرواتب، والحوافز، وتوفير ليسهم ذلك في زيادة انتاجية الجامعة.
٢. إجراء دراسات مماثلة لباقي الكليات التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية لمعرفة مستوى الرضا لديهم.
٣. إجراء دراسة حول درجة إسهام التثبيت في العمل في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.

Job Satisfaction Among Faculty Members At The University Of Irbid College**Dr. Ahmed Hassan Lababneh****Abstract**

This study measured and analyzed job satisfaction among faculty members at the university of Irbid College in relation to gender social status, years of experience, academic rank , qualification, the population consisted of 110 full-time Jordanian factually members. A total of 72. (61%) factually, members participated in this study. The research instrument which was developed by the researcher consisted of tow parts: personal information and the job Satisfaction Questionnaire Frequencies, percentages, means and one-way analyses of variance were employed to analyze the data. The level of significance was set at 0.05. A Secheffe method of multiple comparisons was used for follow-up investigation.

Overall results of the study may be summarized as follows: first, job satisfaction for factually members was about average. The highest level of job satisfaction surveyed ranks in descending orders: 1- feeling of job stability 2- work condition 3- chances of job promotions 4- salary. Second. The results of the statistical analyzes revealed that there were no statically satisfaction defenses among the overall means and average at the level of ($\alpha= 0.05$) concerning the level of job satisfaction that could be due to qualification. and gender social status but that there were statistically significant differences at the same level that could be due to teaching experiences .

Key words: Satisfaction- Faculty members- University of Irbid College

المراجع

١. أبو هنطش، محمود أحمد (1989). الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية. دراسة ميدانية تحليلية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
٢. البطاينة، عمر تيسير (1998). دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد.
٣. جامعة البلقاء التطبيقية (1997). نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. الجريدة الرسمية، نظام رقم(79) العدد (3504)، الأردن، عمان، وزارة المالية.
4. الحارثي، زايد (1992). بناء الاستفتاءات وقياس الاتجاهات، جدة: دار الفنون للطباعة والنشر.
٤. السعود، راتب(2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية، مجلة أبحاث اليرموك، 17 (3)، ص ص 617-642.
٥. الشديفات، يحيى (1999) رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية، 12 (13). دمشق، سوريا.
٦. طنناش، سلامة (1990) الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، دراسات 17 (3)، ص ص 229 - 249
٧. العضال، عدنان عبد السلام (2003). مستويات رضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بالكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية، مؤتمّر للبحوث والدراسات ، 18(6) ، ص ص 299-321.
٨. العمري، خالد (1992). مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الإدارة وعلاقته ببعض خصائصه الشخصية والوظيفية، مجلة مؤتمّر للبحوث والدراسات ، 7(2) .
9. AL-Mahboob, A.R. (1987) An investigation of job satisfaction Among University faculty in Saudi Arabian Universities, *Dissertation Abstract International*, 78 (6) 402-A.
10. Buxton, T.H., (1971) *Dissertation Abstracts International*. 32: 749 A.
11. Perry, J.L., (1977) *Research In Higher Education*.
12. Houy, E.E., (1982) *Motivation In Work Organization*. Monterey.
13. Ghafoor, Muhamamd Mudasar (2012) Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East Journal of Psychology & Business*; Jan 2012, Vol. 6 Issue 1, p30-45, 16p.
14. Malik, Nadeem (2011) Study On Job Satisfaction Factors Of Faculty Members At University Of Balochistan. *International Journal of Academic Research*; Jan, Vol. 3 Issue 1, p267-272, 6p, 5 Charts

15. Syed, Anwar Ali Shah G. Bhatti, Nadeem. Michael, Sabir Shaikh, Faiz M. Shah, Hina(2012), Job Satisfaction of Faculty Members of Universities in Pakistan: A Case Study of University of Sindh– Jamshoro. *Modern Applied Science*; Ju, Vol. 6 Issue 7, p89–95, 7p.
16. Hashim, Raemah Abdullah, Mahmood, Rosli (2011) _What Is The State Of Job Satisfaction Among Academic Staff At Malaysian Universities ? *UNITAR e-Journal*; 2011, Vol. 7 Issue 1, p15–26, 12p, 3 Charts.
17. [Tanova, Cem](#), [Nadiri, Halil](#)(2007) An Empirical Study Of Some Demographic And Work–Related Variables On Job Satisfaction Of Academics In A Turkish University. *Psychological Reports*; Feb, Vol. 100 Issue 1, p67–75, 9p
18. Eddy, john Paul. (1993) Astudy of Factors Influencing Jop satisfaction among mempers of seslected Historical Black College and University in Texas, *Dissertation AbSTRACT Internationl*, 45(12), 4310, A.
19. Petty, G– and Hatcher, I (1991) *job satisfaction of faculty from technical of studies in technical caucus*. 13 (4), 361–367.
20. Sangmanee, Warrant (1993) job satisfaction of Education Institution in Bangkok and suburban– Tailand, *Dissertation AbSTRACT Internationl*, 54 (10) ,3658–A.
21. Tanash,s.,(1987) Job Satisfaction Among Faculty Members of Yarmouk University Jordan, Unpublished Dissertation, University of North Texas.