

الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة والعامة (دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية - في مدينة طرابلس))

عبدالفتاح ميلود المهدي عبدالقادر

abdalfatahmagmail.com

0915585644 -0925585644

فتحي علي أبو قرين

fathiabgreen@gmail.com

0911421875-0925287824

الملخص :-

تهدف هذه الدراسة إلى مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية بالجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس، وأعتمد الباحث المنهج الوصفي ، مستخدماً إستمارة إستبيان أعدت كأداة لجمع بيانات الدراسة، وزعت على عينة حجمها (211) مفردة أُختيرت عشوائياً، وذلك لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية :-

- المكافآت المالية.
- الإجراءات الإدارية والبحث العلمي.
- المناخ الأكاديمي.
- الخدمات الاجتماعية.
- وسائل التدريس.
- تقييم الأداء.

وقد تم تحليل بيانات الدراسة وإختبار فرضياتها بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها :-

- 1 . أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية التالية، الدرجة الأكاديمية ، مدة الخبرة.
 - 2 . أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة.
- وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في الرواتب والحوافز المادية والمكافآت التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ، والعمل على زيادتها بما يساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي . إضافةً إلى العمل على تشجيع روح الإبتكار والبحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس.

Abstract:

The purpose of this study is to compare job satisfaction among faculty members in the administrative faculties of public and private universities in the city of Tripoli. The researcher adopted the descriptive approach using a questionnaire form prepared as a tool for collecting study data. Faculty members towards job satisfaction through the following elements ...

- Financial rewards. - Administrative procedures and scientific research. - Academic climate.
- social services. - Teaching aids. - Performance evaluation.

The study data were analyzed and hypothesized using the SPSS program. The study reached a number of results:

1. that there are no statistically significant differences in the level of job satisfaction for faculty members in public and private universities in relation to the following personal variables, academic grade, duration of experience.
2. The faculty members in public universities are more satisfied than faculty members in private universities.

Finally, the study recommended the need to review the salaries, the material incentives and the bonuses that the faculty members receive, and work to increase them to contribute to improving the

level of job satisfaction. In addition to promoting the spirit of innovation and scientific research among faculty members.

1 - المقدمة :-

يُعتبر الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المنظمات الخاصة والعامة، وذلك لارتباطه بموضوع الأداء، والإنتاجية، والولاء التنظيمي. ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج عنه من دراسات تطبيقية قليلة. لذا فعلى الباحثين أن يحاولوا، بصورة مستمرة، اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر فيه، وترتبط به. حيث أن تلك المتغيرات ترتبط بطبيعة المنظمة، ونوعية نشاطاتها وأهدافها، وطبيعة العاملين وتركيباتهم فيها، وبسبب تباين المتغيرات التي ترتبط بالرضا الوظيفي، يتطلب إجراء دراسات مقارنة بين المنظمات التي تتشابه في طبيعة عملها، وتختلف في أشياء أخرى. ومن خلال الزيارات الميدانية التي قام بها الباحث لبعض الجامعات العامة والخاصة وكذلك من خلال المقابلات الشخصية، لاحظ الباحث أن هناك عدم رضا لفئة أعضاء هيئة التدريس على بعض العناصر والتي منها، المكافآت المالية، والإجراءات الإدارية والبحث العلمي، والمناخ الأكاديمي، وطريقة تقييم الأداء.

2- مشكلة الدراسة :-

تتلخص مشكلة الدراسة في مجال الرضا الوظيفي أن هناك اتجاهاً عاماً نحو قياس مستوى الرضا لدى مجموعة من العاملين في قطاع معين بصورة مستقلة. وتركز هذه الدراسة على مقارنة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات العامة والخاصة في مدينة طرابلس، وإجراء مقارنة بين تلك الاتجاهات نحو الرضا الوظيفي، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:-

إلى أي مدى يتمتع أساتذة الجامعات الخاصة بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بزملائهم في الجامعات العامة ؟

3. أهداف الدراسة :-

يمكن تصنيف أهداف هذا البحث في مجموعتين: نظرية وعملية، وتضم أهداف البحث النظرية الآتي: -

بيان وتوضيح العلاقة بين بعض المتغيرات المادية والمعنوية بموضوع الرضا الوظيفي في نظام التعليم الجامعي في ليبيا.
المساهمة في تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة موضوع الرضا الوظيفي بصورة مقارنة بين الجامعات الخاصة والعامة في ليبيا.

أما الأهداف العملية فتضم: -

مساعدة إدارة الجامعات العامة والخاصة في التعرف على بعض جوانب عدم الرضا الوظيفي، ومحاولة معالجة تلك الجوانب.
التقييم بصورة غير مباشرة لنجاح سياسات الجامعات في القطاعين: العام والخاص والمتعلقة بخلق المناخ المناسب لتحقيق الرضا الوظيفي وسط قطاع هام من العاملين في تلك المؤسسات، وهم أعضاء هيئة التدريس فيها.
المساهمة في توفير مادة دراسية مقارنة تستخدم بواسطة أساتذة السلوك التنظيمي على مستوى الدراسات الجامعية، والدراسات العليا في تخصصي الإدارة العامة وإدارة الأعمال.

4- أهمية الدراسة :-

تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية، من أنه يشكل إضافة بسيطة للدراسات المقارنة بين منظمات الأعمال والمنظمات العامة ، وهو بذلك محاولة لتأسيس علاقة نظرية بين حقلي الإدارة العامة وإدارة الأعمال، خاصة في الجوانب التطبيقية المشتركة بينهما. ورغم كثرة الأبحاث التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي في الأبحاث المنشورة ورسائل الماجستير والدكتوراه، إلا أن هناك

ندرة في الدراسات التي تأخذ إتجاهاً مقارناً، وهو الاتجاه الذي تحتاجه دراسات إدارة الأعمال والإدارة العامة في الدول النامية على وجه الخصوص.

5. الدراسات السابقة:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعدد وافر من الدراسات العالمية التي تناولته في إطار كثير من المسميات الوظيفية، والمستويات الإدارية والمهنية. وسوف نستعرض هنا عدداً من الدراسات التي تناولت الموضوع في البيئة العربية ثم الأجنبية، وذلك بغرض تحديد ما تحاول هذه الدراسة إضافته للموضوع، من خلال استعراض عدد من الدراسات العربية والدراسات الأجنبية.

أولاً: الدراسات العربية :-

- في دراسة لمحسن مجيد المنصوري (2011م)، بعنوان: "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، هدفت للتعرف على مستوى الرضا عن العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها، وتحديد العوامل المؤثرة في الرضا، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: أن عوامل الرضا عن المهنة تنحصر في الإشباع الذي تحققه مهنة التعليم لعدد من الحاجات الأساسية، مثل التقدير، والمكانة الاجتماعية، والحرية، والاستقلال، وتقديم الخدمة للآخرين.

دراسة لعادل محمد الطوباسي (2009م) بعنوان: "الرضا عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية، ركزت على مقارنة رضا المعلمين، من خلال خصائصهم الديموغرافية، وكانت من أهم نتائجها: أن المعلمات أكثر رضا من المعلمين، وخلافاً للدراسة الأولى فإن هذه الدراسة لم تهتم بتحديد العوامل الأساسية للرضا.

- دراسة لأحمد محمود أبو هنطش (2012م) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة ميدانية تحليلية"، حيث هدفت لمعرفة الرضا الوظيفي للعاملين في هذه الكليات، من

خلال التعرف على اتجاهاتهم نحو العناصر المختلفة للرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في كليات المجتمع في الأردن راضون بشكل عام عن أعمالهم. وقد تم قياس حالة الرضا، من خلال مجموعة من العناصر تشمل: الراتب، وعنصر الترقية، والتقدم في العمل.

- وفي دراسة طنّاش (2010م) بعنوان: "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، وهدفت إلى قياس مستوى الرضا وتحليله عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الشخصية للمبجوثين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الرضا عن ظروف العمل. وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا التي شملت: ظروف العمل، والأجر، والمكافآت، والمتغيرات الشخصية، والخبرة العملية.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية :-
مجلة دراسات الإنسان و المجتمع
في دراسة أّعدها بورتير ولولر (1996) (Porter and Lawler) بعنوان: "المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة" "Indications of Human Resources Efection and Job Withdrawal". بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير، والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية.

وفي دراسة أجراها ويلي جيمس هارولد (1981م) (Wille James Harold) بعنوان: "تحليل الحوافز المهنة والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في ولايات مختارة".

"An Analysis of Career Motivation and Job Satisfaction among Public Community College Faculty in Selected States"

وتوصلت هذه الدراسة أن عدم رضا المدرسين في كليات المجتمع تنشأ بشكل أساسي من الظروف التي يعملون في ظلها، كعدم كفاءة الإدارة، وضيق الوقت، وضغط الميزانية، والراتب والامتيازات، أكثر من كونها ناشئة من طبيعة العمل نفسه.

6- فرضيات الدراسة :-

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة تعزى للمتغيرات الشخصية (التخصص، والدرجة الأكاديمية، والخبرة) .

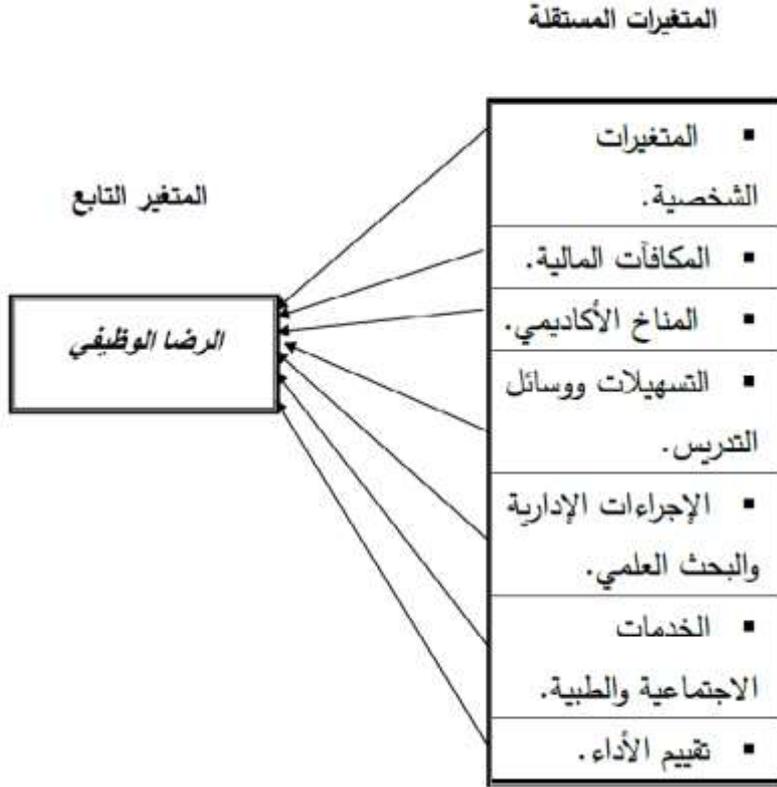
أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، فيما يتعلق بعناصر الرضا الوظيفي. وتتفرغ هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية: -

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، فيما يتعلق بعنصر المكافآت المالية.

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، فيما يتعلق بعنصر المناخ الأكاديمي، ووسائل التدريس، وعنصر تقييم الأداء.

7. نموذج الدراسة :-



8- التعريفات الإجرائية :-

المتغير التابع: الرضا الوظيفي:

وتمَّ تعريف هذا المتغير إجرائياً، من خلال العناصر الآتية:

- مناسبة المؤهلات والقدرات للدرجة الأكاديمية.
- الرغبة في عدم تغيير مكان العمل إلى جامعة أخرى.
- الرغبة في العمل في جامعة عامة.

المتغيرات المستقلة:

- 1- المكافآت المالية، وتمّ تعريفها إجرائيًا كالآتي :-
 - مناسبة الراتب للوظيفة التي يشغلها حالياً.
 - الحصول على مكافآت مالية غير الراتب الشهري.
 - طبيعة مكافآت نهاية الخدمة.
 - تناسب المؤهلات مع الوضع المالي للجامعة التي يعمل بها.
- 2- المناخ الأكاديمي: وتمّ تعريفه إجرائيًا كالتالي:-
 - طبيعة العلاقة بين الزملاء في القسم.
 - طبيعة العلاقة بين الزملاء في الكلية.
 - تدخل إدارة الكلية في عمل أعضاء هيئة التدريس.
 - العلاقة مع إدارة الكلية.
 - العلاقة مع الطلبة.
- 3- التسهيلات ووسائل التدريس: وتمّ تعريفها إجرائيًا كالتالي:
 - مناسبة أعداد الطلبة في الأقسام.
 - عدد المواد التي يقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها.
 - مراعاة التخصص العلمي في اختيار المواد التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس.
 - توفر الوسائل التعليمية الضرورية.
 - توفر جهاز حاسوب لعضو هيئة التدريس.
 - توفر خدمات الانترنت لعضو هيئة التدريس.
- 4- الإجراءات الإدارية والبحث العلمي: وتمّ تعريفها إجرائيًا كالتالي :-
 - توفير التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.
 - توفير التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.
 - درجة الشفافية في الإجراءات الخاصة بعضو هيئة التدريس.

- الدعم المالي للنشر والبحث العلمي لعضو هيئة التدريس.
- الدعم المالي للاشتراك في المؤتمرات.
- توفر الكتب والمراجع الضرورية لأبحاث أعضاء هيئة التدريس.
- توفر الدوريات الضرورية لأبحاث أعضاء هيئة التدريس.
- 5- الخدمات الاجتماعية والطبية: وتمّ تعريفها إجرائيًا كالتالي:
 - مناسبة نظام التأمين الصحي لأعضاء هيئة التدريس.
 - مناسبة نظام التأمين الصحي لأعضاء هيئة التدريس.
 - توفير فرص السكن لأعضاء هيئة التدريس.
 - المساعدة في حل المشاكل التي تعترض أعضاء هيئة التدريس.
- 6- تقييم الأداء : وتمّ تعريفه إجرائيًا كالتالي:-
 - طريقة تقييم الأداء بشكل موضوعي.
 - طريقة تقييم الأداء بشكل موضوعي.
 - تجديد العقد اعتماداً على أداء عضو هيئة التدريس.
 - دور الكلية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس ، ودور التقييم في التعيين للوظائف الإدارية في الكلية .

9. منهجية الدراسة :-

إعتمدت هذه الدراسة على إستخدام منهج وصفي تحليلي لدراسة المفاهيم وتطويرها في الجزء المتعلق بالإطار النظري، والذي اعتمد على بيانات ثانوية من مصادر علمية، كالكتب والدوريات. وتمّ تحليل بيانات الجزء المتعلق بالدراسة الميدانية، من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتمّ استخراج النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، واختبار ت (Ttest)، وتحليل التباين (ANOVA)، ومعامل الارتباط.

10. أداة الدراسة: (جمع البيانات) .

تمّ تصميم استبيان يتكون من جزأين، ركز الأول منهما على جمع البيانات عن المتغيرات الشخصية التي تتضمن:

| | |
|-------------------|--------------------------------|
| الجنسية | عدد سنوات الخبرة |
| التخصص العلمي | الجنس |
| الدرجة الأكاديمية | الحالة الاجتماعية ونوع الجامعة |

أما الجزء الثاني من الاستبانة فيتضمن (7) مجالات تقيس المتغير التابع، وهو الرضا الوظيفي، والمتغيرات المستقلة، وهي:

| | |
|--------------------------|----------------------------------|
| المكافآت المالية | الإجراءات الإدارية والبحث العلمي |
| المناخ الأكاديمي | خدمات اجتماعية وطبية |
| التسهيلات ووسائل التدريس | تقييم الأداء |

نتائج الدراسة الميدانية:

وصف العينة:

يوضح الجدول رقم (1) عدد الإجابات للأسئلة المتعلقة بالجوانب الشخصية (الجنس، والتخصص، والدرجة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والدولة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس، والجامعة التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس).

جدول رقم (1) عدد الأسئلة المتعلقة بالجوانب الشخصية

| الجامعة | دولة الحصول على الشهادة | الخبرة | الدرجة الأكاديمية | التخصص | الجنس | |
|---------|----------------------------|--------|-------------------|--------|-------|-------------------|
| 20 | 187 | 30 | 90 | 60 | 40 | عدد الإجابات |
| صفر | 24 | 15 | 2 | 13 | صفر | الإجابات المفقودة |

يوضح الجدول أن جميع أفراد العينة قد أجابوا على السؤال المتعلق بجنس المستجيب، والسؤال المتعلق بنوع الجامعة (عامّة، خاصّة) التي يعمل فيها المستجيب. ولكن (13) و(15) عضو هيئة تدريس لم يجيبوا على الأسئلة المتعلقة بالتخصص والخبرة. وفي حين أن اثنين فقط لم يجيبا على السؤال المتعلق بالدرجة الأكاديمية، فإن 24 لم يجيبوا على السؤال المتعلق بالدولة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على الشهادة الأكاديمية. وربما يعكس هذا حساسية الذين لم يحصلوا على شهاداتهم من دول أوروبية غربية أو أمريكية. ومن ناحية أخرى يوضح الجدول رقم (2) أن 93.8% من أفراد العينة من الذكور (198)، و6.2% فقط من الإناث (13)، وهذا يعكس فعلاً أغلبية الذكور في مجال التدريس في الجامعات، لأسباب ثقافية، وتاريخية تتعلق بالدول العربية بصفة عامة.

جدول رقم (2) جنس أفراد العينة

| النوع | التكرارات | النسبة المئوية | النسبة المئوية الفعلية | النسبة المئوية التراكمية |
|---------|-----------|----------------|------------------------|--------------------------|
| الذكور | 198 | 8.93 | 93.8 | 93.8 |
| الإناث | 13 | 6.2 | 6.2 | 100 |
| المجموع | 211 | 100 | 100 | |

يعرض الجدول رقم (3) تخصصات أفراد العينة العلمية، ويلاحظ أن تخصصات التمويل (27.5 %) وإدارة الأعمال (23.2%) والمحاسبة (23.7%) تمثل غالبية أفراد العينة (74.4%)، وهذا يعكس أغلب هذه التخصصات على كليات العلوم الإدارية في مدينة طرابلس.

جدول رقم (3) التخصصات العلمية لأفراد العينة

| النسبة المئوية | التكرارات | التخصص |
|----------------|-----------|---------------|
| 27.5 | 58 | تمويل |
| 23.2 | 49 | إدارة أعمال |
| 2.8 | 6 | إدارة عامة |
| 23.7 | 50 | محاسبة |
| 6.2 | 13 | نظم معلومات |
| 3.8 | 8 | تسويق |
| 0.9 | 2 | سياحة |
| 1.4 | 3 | علوم سياسية |
| 0,9 | 2 | حاسوب |
| 3.3 | 7 | أخرى |
| 93,8 | 198 | المجموع |
| 6.2 | 13 | إجابات مفقودة |

يعكس الجدول رقم (4) توزع أفراد العينة على الدرجة الأكاديمية، ويلاحظ توزع أفراد العينة على الدرجة العلمية بصورة تعكس توزيعها الطبيعي، حيث بلغت درجة الأستاذ (8.5%)، وبلغت نسبة المحاضرين وحملة الماجستير (6.2%) و(10.4%) على التوالي.

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة على الدرجة العلمية

| النسبة المئوية الفعلية | النسبة المئوية | التكرارات | الرتبة |
|------------------------|----------------|-----------|---------------|
| 8.6 | 8.5 | 6 | أستاذ |
| 23.4 | 23.2 | 8 | أستاذ مشارك |
| 51.2 | 50.7 | 12 | أستاذ مساعد |
| 6.2 | 6.2 | 5 | محاضر |
| 10.5 | 10.4 | 22 | ماجستير |
| 100 | 99.1 | 53 | المجموع |
| - | 0.9 | 2 | إجابات مفقودة |
| | 100 | 55 | المجموع |

يعرض الجدول رقم (5) سنوات الخبرة بالنسبة لأفراد العينة، ويلاحظ منه أن أفراد العينة يتمتعون نسبيا بخبرة طويلة في مجال التدريس الجامعي، حيث بلغت نسبة الذين لديهم خبرة من (سنة) إلى (15) سنة (80.6%)، ويعكس هذا سياسة الجامعات الليبية الخاصة والعامة في التركيز على موضوع الخبرة العملية في مجال التدريس الجامعي.

جدول رقم (5) سنوات الخبرة لأفراد العينة

| النسبة المئوية التراكمية | النسبة المئوية الفعلية | النسبة المئوية | التكرارات | سنوات الخبرة |
|--------------------------|------------------------|----------------|-----------|--------------|
| 39.8 | 39.8 | 37 | 78 | 1- 5 سنوات |
| 65.3 | 25.5 | 23.7 | 50 | 5- 10 سنوات |
| 80.6 | 15.3 | 14.2 | 30 | 10- 15 سنة |
| 91.8 | 11.2 | 10.4 | 22 | 15- 20 سنة |
| 100 | 8.2 | 7.6 | 16 | 20 فأكثر |

| | | | | |
|--|-----|------|-----|----------------------|
| | 100 | 92.9 | 196 | المجموع |
| | | 7.1 | 15 | الإجابات المفقودة |
| | | 100 | 211 | المجموع |

ويستعرض الجدول رقم (7) نوع الجامعة التي يعمل بها أفراد العينة، ويوضح أن (44.1%) من أفراد العينة يعملون في جامعات عامة، و(55.9%) يعملون في جامعة خاصة، وتعكس هذه النسب التوزيع الطبيعي لأفراد العينة.

جدول رقم (7) نوع الجامعة التي يعمل بها أفراد العينة

| نوع الجامعة | التكرارات | النسبة المئوية | النسبة المئوية الفعلية | النسبة المئوية التراكمية |
|-------------|-----------|----------------|------------------------|--------------------------|
| عامة | 93 | 44.1 | 44.1 | 44.1 |
| خاصة | 118 | 55.9 | 55.9 | 100 |
| المجموع | 211 | 100 | 100 | |

ويوضح الجدول رقم (7) الحالة الاجتماعية لأفراد العينة، ويبلغ فيها عدد المتزوجين (91%) من أفراد العينة.

جدول رقم (8) الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

| الحالة الاجتماعية | التكرارات | النسبة المئوية | النسبة المئوية الفعلية | النسبة المئوية التراكمية |
|-------------------|-----------|----------------|------------------------|--------------------------|
| متزوج | 192 | 91 | 91 | .91 |
| غير متزوج | 19 | 9 | 9 | 100 |
| المجموع | 211 | 100 | 100 | |

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

مقدمة:

يركز هذا الجزء على تحليل بيانات العينة، حسب مجالات الدراسة واختبار فرضيات الدراسة.

تحليل بيانات مجالات الدراسة:

وضح الجدول رقم (9) أدناه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة، حسب إجابات أفراد العينة.

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي الكلي | عدد أفراد العينة | |
|-------------------|-----------------------|------------------|----------------------------------|
| .61 | 3.44 | 20 | الرضا الوظيفي |
| ، 40 | 2.90 | 20 | المكافآت المالية |
| .51 | 3.91 | 20 | المناخ الأكاديمي |
| .70 | 3.24 | 20 | التسهيلات ووسائل التدريس |
| .72 | 3.09 | 208 | الإجراءات الإدارية والبحث العلمي |
| .81 | 2.60 | 210 | خدمات اجتماعية وطبية |
| .85 | 3.50 | 210 | تقييم الأداء |

يوضح الجدول أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة يقع في خانة متوسط على حسب مقياس (ليكرت) الخماسي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال الرضا الوظيفي (3.44) بانحراف معياري (.61)، وجاء مستوى رضا أفراد العينة عن المكافآت المالية متوسطا بمقياس (ليكرت) مع تشتت كبير نسبيا لإجابات أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المجال

(2.90)، وانحراف معياري (0.40). وقد جاء مستوى رضا أفراد العينة عن مجال المناخ الأكاديمي متوسطاً، ولكنه سجل أعلى متوسط حسابي كلي (3.91) مع انحراف معياري قليل نسبياً بلغ (0.51) موضحاً اتفاقاً كبيراً بين أفراد العينة في إجاباتهم على أسئلة هذا المجال. وجاء مستوى رضا أفراد العينة عن مجال التسهيلات ووسائل التدريس، أيضاً، متوسطاً بمتوسط حسابي كلي بلغ (3.24) وانحراف معياري كبير نسبياً بلغ (0.71). عاكساً بذلك تشتت إجابات أفراد العينة حول هذا المجال. وكذلك كان مستوى رضا أفراد العينة عن الإجراءات الإدارية وتسهيلات البحث العلمي متوسطاً، بمتوسط حسابي كلي بلغ (3.09) وانحراف معياري كبير نسبياً (0.72). يعكس تشتتاً كبيراً لإجابات أفراد العينة على أسئلة هذا المجال. ورغم أن مستوى رضا أفراد العينة عن الخدمات الاجتماعية جاء في خانة متوسط على حسب مقياس (ليكرت) الخماسي، إلا أنه أقرب إلى خانة ضعيف، حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المجال (2.60) بانحراف معياري كبير بلغ (0.81). يوضح عدم اتفاق وتشتت إجابات أفراد العينة لأسئلة هذا المجال، وأخيراً، جاء مستوى رضا أفراد العينة عن مجال تقييم الأداء أقرب إلى خانة مرتفع في مقياس (ليكرت) الخماسي، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المجال (3.50) بانحراف كبير معياري كبير (0.85). يعكس عدم اتفاق أفراد العينة في إجاباتهم على أسئلة هذا المجال.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة، وتعزى للمتغيرات الشخصية: (الجنس، والتخصص، والدرجة الأكاديمية، والخبرة، والدولة التي حصل منها عضو هيئة التدريس على الشهادة العلمية). (الجامعة التي يعمل بها حالياً، عامة أم خاصة).

استخدم الباحث عدة اختبارات إحصائية للتحقق من أجزاء هذه الفرضية، وذلك على النحو التالي:

1- الجنس: استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة للتحقق من صحة هذه الفرضية الجزئية (Independent Samples Test)، ويوضح الجدول رقم (10) إحصائيات الجنس لأفراد العينة، ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لمتغير الجنس.

جدول رقم (10) إحصائيات الجنس

| الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | عدد أفراد العينة | الجنس | المتغير التابع |
|-------------------|-----------------|------------------|-------|----------------|
| .621 | 3.445 | 198 | ذكور | الرضا الوظيفي |
| .377 | 3.385 | 13 | إناث | |

مجلة دراسات الإنسان و المجتمع

جدول رقم (11) اختبار "ت" للعينات المستقلة لمتغير الجنس

| القرار | الدلالة | قيمة "ت" | المتغير التابع |
|-----------------|---------|----------|----------------|
| رفض فرضية البحث | 600. | .535 | الرضا الوظيفي |

يوضح الجدول رقم (10) تقارب قيم المتوسطات الحسابية لإجابات الذكور والإناث من أفراد العينة، حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي للذكور (3.445) بانحراف معياري (.621)، وجاء المتوسط الحسابي الكلي للإناث (3.385) بانحراف معياري (.377). ويوضح اختبار (ت) أن الفرق بين المتوسطين للذكور والإناث ليست له دلالة إحصائية، مما يعني عدم وجود فروق في مستوى رضا أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الخاصة والعامة تعزى لمتغير الجنس. ولذلك تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية العدمية.

2- الدرجة الأكاديمية: استخدم الباحث اختبار (ANOVA) للتحقق من صحة هذه الفرضية الجزئية، ويوضح الجدول رقم (12) نتائج اختبار (ANOVA)، للمتغير المستقل الدرجة الأكاديمية، والمتغير التابع الرضا الوظيفي.

جدول رقم (12) اختبار (ANOVA) لمتغير الدرجة الأكاديمية

| القرار | الدلالة | قيمة ف | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
|-------------|---------|--------|--------------|----------------|----------------|
| رفض | 236. | 1.396 | 4 | 2.058 | بين المجموعات |
| فرضية البحث | | | 204 | 75.161 | داخل المجموعات |
| | | | 208 | 77.219 | المجموع |

يوضح الجدول رقم (12) أن قيمة (ف) غير دالة إحصائية، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة تعزى لمتغير الدرجة الأكاديمية. ولذلك تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية العدمية.

3- الخبرة: استخدم الباحث اختبار (ANOVA) للتحقق من صحة هذه الفرضية الجزئية، ويوضح الجدول رقم (13) نتائج اختبار (ANOVA) للمتغير المستقل الخبرة، والمتغير التابع الرضا الوظيفي.

جدول رقم (13) نتائج اختبار (ANOVA) لمتغير الخبرة

| القرار | الدلالة | قيمة ف | مربع المتوسطات | درجات الحرية | مجموع المربعات | |
|-------------|---------|--------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| رفض | | | | | | بين المربعات |
| فرضية البحث | .541 | 942. | 336. | 22 | 7.391 | |
| | | | 357. | 164 | 58.495 | داخل |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|-----|--------|-----------|
| | | | | | | المجموعات |
| | | | | 186 | 65.886 | المجموع |

توضح قيمة (ف)، التي لم تكن ذات دلالة إحصائية، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئات التدريس في الجامعات العامة والخاصة تعزى لمتغير الخبرة، ولذلك تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية العدمية.

الفرضية الثانية:

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. استخدم الباحث لاختبار هذه الفرضية اختبارات للعينات المستقلة،

ويوضح الجدول رقم (15) نتائج هذا الاختبار. *Human and Community Studies Journal*

جدول رقم (15) اختبار ت لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس

| القرار | الدلالة الإحصائية | قيمة ت | المتغير التابع |
|------------------|-------------------|--------|----------------|
| قبول فرضية البحث | 000 | 4.335 | الرضا الوظيفي |

يوضح الجدول أن قيمة (ت) ذات دلالة إحصائية، وهذا يعني أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة مقارنة بالجامعات الخاصة. ويشير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

الفرضية الثالثة:

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة بعناصر الرضا الوظيفي. وتتفرع هذه الفرضية لفرضيات فرعية على حسب المتغيرات المستقلة التالية:

- المكافآت المالية.
- المناخ الأكاديمي.
- التسهيلات ووسائل التدريس.
- الإجراءات الإدارية.
- تقييم الأداء.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) لكل متغير (عنصر) من متغيرات الرضا الوظيفي، ويعكس الجدول (16) نتائج الاختبار لكل عنصر من تلك العناصر.

الجدول رقم (16) اختبار ت للعينات المستقلة لعناصر الرضا الوظيفي

| القرار | الدلالة الإحصائية | قيمة ت | عناصر الرضا الوظيفي | المتغير التابع |
|----------------------|-------------------|---------|---------------------|----------------|
| رفض الفرضية | 269. | 1.108 | المكافآت المالية | الرضا الوظيفي |
| قبول الفرضية السالبة | 000 | - 3.682 | المناخ الأكاديمي | |
| رفض الفرضية | 413. | .821 | التسهيلات | |
| رفض الفرضية | 971. | .036 | الإجراءات الإدارية | |
| رفض الفرضية | 392. | .978 | الخدمات الاجتماعية | |

يوضح الجدول رقم (16) أن قيمة (ت) جاءت غير ذات دلالة إحصائية لعناصر الرضا الوظيفية التالية:

- المكافآت المالية.
- التسهيلات ووسائل التدريس.
- الإجراءات الإدارية.
- الخدمات الاجتماعية.

ويبين هذا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي في تلك العناصر بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة. وقد جاءت قيمة (ت) سالبة، ودالة إحصائية لعنصري: المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء. وتوضح هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة، بعنصري: المناخ الأكاديمي، وتقييم الأداء.

النتائج والتوصيات: أولاً النتائج:

يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي:
1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية:

1. الدرجة الأكاديمية .
 2. الخبرة.
 3. الجنس.
- 2) أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة أكثر رضا، بصفة عامة، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.
- 3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة والخاصة، بالنسبة لعناصر الرضا الوظيفي التالية:

1. المكافآت المالية.
 2. التسهيلات ووسائل التدريس.
 3. الإجراءات الإدارية.
 4. الخدمات الاجتماعية.
- 4) أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العامة، بالنسبة لعناصر الرضا الوظيفي التالية:
1. المناخ الأكاديمي.
 2. تقييم الأداء.
5. التركيز على الأداء فقط في تقييم عمل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة.

ثانياً التوصيات:

- من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة فإننا نوصي بالآتي :
- 1) ضرورة إعادة النظر في الرواتب والمكافآت والحوافز المادية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ، والعمل على تحسينها وزيادتها بما يساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس .
 - 2) العمل على تشجيع روح الابتكار والبحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس .
 - 3) العمل على وضع وتطبيق نظام جيد لتقييم الأداء يتصف بالعدالة والموضوعية ، ويؤدي إلي بيئة ومناخ تنظيمي إيجابي يقود العملية التعليمية إلى الفعالية المطلوبة .
 - 4) استخدام طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في تقييم أعضاء هيئة التدريس من ناحية مهنية وعلمية.

5) . ضرورة الإهتمام من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتوفير وإستخدام التكنولوجيا الحديثة والمتطورة ، والتي تساعد على إيجاد مناخ أكاديمي إيجابي يؤدي إلى الرفع من مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس .

المراجع

أولاً: المراجع العربية.

- (1) أحمد محمود أبو هنطش، "الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية" -دراسة ميدانية تحليلية-، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1989م.
- (1) إبراهيم الزقطي، "درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المركز الجغرافي الملكي الأردني"، بحث مقدم إلى ندوة السلوك التنظيمي، معهد الإدارة العامة الأردني، عمان، 6-8/4/1985م.
- (2) خالد العمري، "الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس"، مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الرابع، 1992م ، ص221.
- (3) سلامة طنّاش، "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات، مجلد 17 (أ)، عدد 3، عمان، 1990م.
- (4) محمد بن خميس بن سالم الشيدي، "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة آل البيت، 2002م.
- (5) عبد الفتاح محمد خميس ياغي، "أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت ، 1998م.
- (6) عادل محمد الطوباسي، "الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن"

- دراسة ميدانية تحليلية -، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية،
1971م.

ثانياً : المراجع الأجنبية .

- (1) Porter and Lawler, Indications of Human Resources Effecton and Job Withdrawl, Internet:// mweise. Bus. okstate. edu/classes/mgmt,1996.
- (2) Kenepp,Lloyd Paul, Determinants of job Satisfaction five years after Graduation , Abstracts International , Vo1. 42. No7,Jan,1982
- (3) Wille james Harold , An Analysis of Career Motivation and job Satisfaction Among Public Community College Faculty in Selected States, Dissertation International , Vo1. 42,No. 4 october,1981
- (4) Shang, G. M. , An Analysis of Job Satisfaction) , Dissertation Abstracts International, 1991
- (5) Schermerhorn,Jr. ,John, R. ,Management (5thed.) John Wiley and Sons, Inc
an and Suttle,(eds),Improving Life of work,Goodyear,Santa Monica. ,Calif 1977,p. 118
- (6) Lober,Brian,(et al),”A Meta Analysis of the Relation of Job Charcterstics to 9-154