

مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة طرابلس

د. إبراهيم سالم الرقيعي

الايمل/ Lerragae@uot.edu.ly

تاريخ الاستلام 13 / 9 / 2022 م تاريخ القبول 6/ 12 / 2022 م

الكلمات المفتاحية: مستوى، الرضا الوظيفي.

مستخلص البحث:

هدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة طرابلس ، إستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح وذلك لملائمته لطبيعة هذا البحث ، تم إختيار عينة البحث بطريقة العشوائية من بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة والبالغ عددهم (44) عضواً ، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث ، أن إستجابات أفراد العينة نحو مستوى الرضا الوظيفي كانت واقعية وأنها لم تكن راجعة للصدفة ، وأيضاً جاءت نتائج أستجابات عينة البحث نحو مستوى الرضا الوظيفي لمحاوّر البحث ككل بأهمية نسبية (66.23) وبمستوى رضا متوسط.

Abstract:

hadaf hadha albaht 'iilaa altaearuf ealaa mustawaa alrida alwazifii li'aeda' hayyat altadris bikuliat altarbiat albadaniat waeulum alriyadat , 'iistakhdim albahith almanhaj alwasfia bi'uslub almash wadhalik limulayimatih litabieat hadha albaht , tama 'iikhtiar eayinat albaht bitariqat aleashwayiyat min baed 'aeda' hayyat altadris bikuliyat altarbiat albadaniat waeulum alriyadat walbaligh eadaduhum (44) edwaan , wakanat 'ahamu alnatayij alati tawasal 'iilayha hadha albaht , 'ana 'iistijabat 'afraad aleayinat nahw mustawaa alrida alwazifii kanat waqieiatan wa'anaha lam takun rajieatan lilsudfat , waydaan ja'at natayij 'astajabat eayinat albaht nahw mustawaa alrida alwazifii limuhawir albaht kakulin bi'ahamiyat nisbia (66.23) wabimustawaa rida mutawasiti.

الاستشهاد :

-علي السائح محمد السائح ،الظاهر عبد الحميد أبو سريو يل: جودة الخدمات المصرفية وأثرها على ولاء العملاء دراسة ميدانية على فروع مصرف الوحدة العاملة بالمنطقة الغربية .المجلة العلمية - مجلة متخصصة للعلوم الرياضية والثقافة الاجتماعية ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة 2010 .

مقدمة البحث: (Introduction problem)

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التي تؤدي دوراً فاعلاً وهاماً في عملية التنمية باعتبارها بناءً تنظيمياً علمياً وأكاديمياً يقوم بإحداث المزيد من عمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع نحو الأفضل بالاعتماد على وجود أعضاء هيئة التدريس والذين يعتبرون رأس المال البشري بهذه المؤسسات (إبراهيم، 2002) ومن المؤشرات التي تستخدم لقياس جودة الخدمة في المؤسسات التعليمية هو تحقيق أعلى مستويات رضا من قبل الطلبة عن كل ما تقدمه الجامعة من خدمات، وكذلك رضا أفراد المجتمع عن الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع ومؤسساته، ورضاهم عن مستوى الخريجين الذين يلتحقون بسوق العمل، ورضا الطلبة وأفراد المجتمع عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لا يتحقق إلا عن طريق الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس وللعاملين في المجال الإداري بالجامعة، وهذا الأداء المتميز لن يتحقق إلا بتوفير مستويات مرتفعة من الرضا عن كل ما تقدمه الجامعة من حوافز وتسهيلات وخدمات وبرامج للتأهيل والتدريب، وتوفير البيئة المناسبة للعاملين فيها سواء في المجال الإداري أو الأكاديمي. (الحدادي و عكاشة، 2006)

ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم وريبتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة. (الشرابدة، 2008)

يُعد الرضا الوظيفي موضوعاً إدارياً مهماً في المنظمات الخاصة والحكومية، 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 حوله من دراسات تطبيقية قليلة.

لذا فعلى الباحثين أن يحاولوا، بصورة مستمرة، اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر فيه، وترتبط به. ومما لاشك فيه أن تلك المتغيرات ترتبط بطبيعة المنظمة، ونوعية نشاطاتها وأهدافها، وطبيعة العاملين وتركيبهم فيها. (العكش و الحسين، 2005)

أما فيما يخص قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فقد أكدت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يعتبر من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عالٍ من الأداء، وقد أشار بعض الباحثين التربويين إلى أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجية عضو هيئة التدريس وانطفائه، ويرتبط باللامبالاة وفقدان الاهتمام وإنخفاض مستوى الولاء. (الوحيد، 2000)

ومما لاشك فيه أن عضو هيئة التدريس يجب أن يتحلى بقيم وخصائص المدرس الناجح، كحبه لمهنته والإيمان برسائله ورسالته المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها، والاستعداد لتضحية، والعطاء من أجلها، والأعتزاز بها، أن تعميق مثل هذه القيم والصفات لدى عضو هيئة تدريس الغد ليس بالسهل، فهو يتطلب جهداً تربوياً مقصوداً. (علاونة، 2006)

مشكلة البحث: (Research problem)

تبقى بيئة العمل المثالية في بيئتنا الحالية أمنية حقيقية لكل عضو هيئة تدريس إذ تحفز وتساعد بيئة العمل الخالية من المشاكل أعضاء الهيئة التدريسية على العمل بإنتاجية أعلى وأداء أفضل وتنتشر جواً من السعادة والرضا والقبول بين أعضائها ومن جهة أخرى عندما يشعر عضو هيئة التدريس بعدم الرضا داخل المؤسسة فإنه سيفقد شغفه بالعمل فيأتي لعمله مكرهاً ويتحول قيامه بعمله إلي واجب مقيد وقسري يسوده التوتر والقلق وإضطراب علاقته مع زملائه في غياب التفاهم والإيجابية والفاعلية عن حياته العملية وتعكس ظروف العمل غير المناسب سلباً على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وعلى أدائهم وإبداعهم ، ويعتبر الرضا الوظيفي ركناً أساسياً ورئيساً في أي مؤسسة كانت لكونه يحقق التوازن والنجاح داخلها.

ولاحظ الباحث من خلال كثرة شكاوى أعضاء هيئة التدريس حول الأداء الوظيفي والإداري لبعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية متمثلة بالإخفاقات القيادية التي تعد مشكلة حقيقية تؤثر سلباً على رضا التدريسيين كما وأن نسبة المشاركة الضعيفة للجامعة في المنافسات والمهرجانات الرياضية بسبب المشاكل الإدارية تحول دون التقدم الأمر الذي تكمن مشكلة البحث بصورة أدق في التساؤل التالي ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة طرابلس وهل عضو هيئة التدريس يتمتع بمستوى رضا مرتفع أم لا ، أملاً أن تُفيد هذه الدراسة بنتائجها وتوصياتها بالمساهمة في تطوير كليات التربية البدنية والرياضية علمياً وإدارياً.

أهداف البحث : يهدف البحث إلى (Research Aims)

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طرابلس.
2. التعرف على الفروق في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس - جامعة طرابلس وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخبرة - النوع).

تساؤلات البحث : (Research questions)

1. ماهو مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طرابلس؟
2. هل توجد فروق دالة إحصائياً في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخبرة - النوع)؟

المصطلحات المستخدمة في البحث : (Search terms)

- الرضا الوظيفي " بأنه إستجابات الفرد الوجدانية الإيجابية نحو وظيفية معينة تتيح تلك الإستجابات من مقارنة الفرد للنتائج الفعلية بالنتائج المرغوبة أو المتوقعة أو التي يستحقها " (Oshagbemi, 2000)

منهج وإجراءات البحث:

منهج البحث: (Research Methodology)

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي وذلك لملائمته طبيعة هذا البحث.

مجتمع البحث : (Research Community)

تمثل مجتمع البحث بجميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - طرابلس.

عينة البحث : (Research Sample)

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طرابلس والبالغ عددها (44) عضو هيئة تدريس.

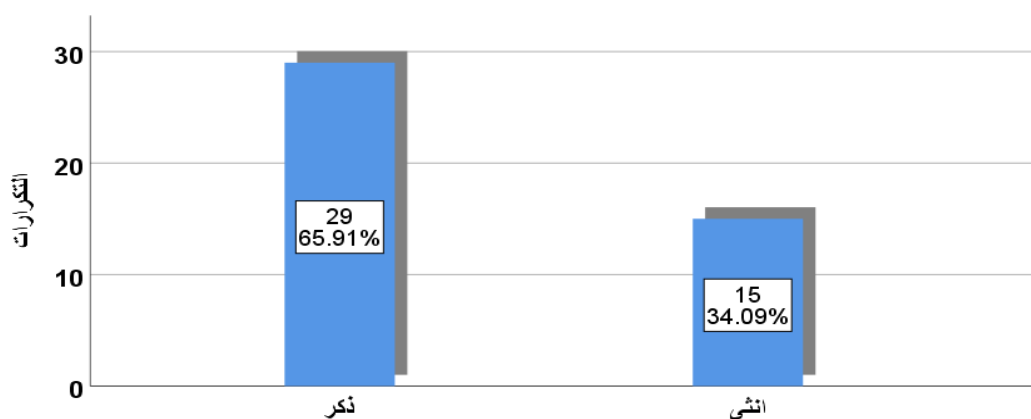
خصائص عينة البحث : (Research Sample Properties)

اقتصر هذا البحث على تناول بعض الخصائص الديمغرافية لعينة البحث وتمثل في سنوات الخبرة والنوع ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

جدول (1)**التوصيف الإحصائي لمتغير النوع**

المتغير	حجم العينة	النسبة المئوية %
ذكر	29	65.91 %
أنثى	15	34.1 %
المجموع	44	100 %

يتبين من الجدول (1) أن حجم عينة البحث يتكون من (44) عضو هيئة تدريس مقسمين إلى (29) عضو هيئة تدريس من الذكور وبنسبة مئوية (65.9) و (15) عضو هيئة تدريس من الإناث وبنسبة مئوية (34.1).

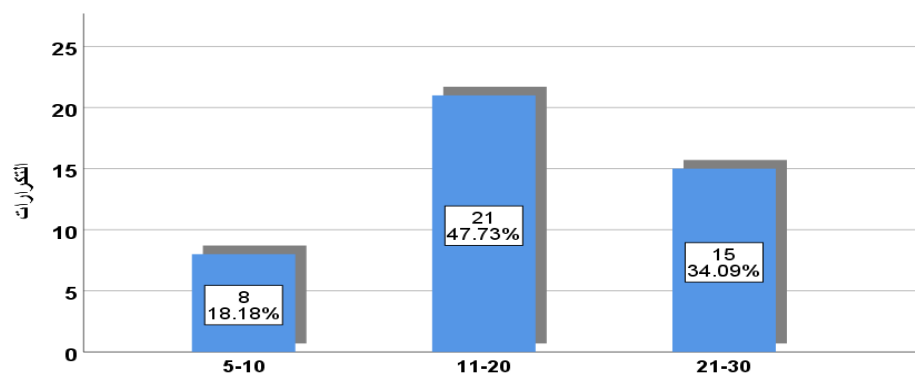
**شكل (1)**

يوضح توصيف عينة البحث حسب متغير النوع

جدول (2)
سنوات الخبرة لعينة البحث

المجموع	فئات الخبرة			التكرار	المتغير
	من 30-21 سنة	من 20-11 سنة	من 10-5 سنوات	%	
44	15	21	8	التكرار	سنوات الخبرة
%100	34.1	47.7	18.2	%	

يتبين من الجدول (2) أن أكثر أفراد عينة الدراسة وبنسبة (47.7) كانت سنوات الخبرة لديهم أكبر من 11-20 سنة وهناك ما نسبته (34.1) من أفراد العينة تمتد سنوات الخبرة لديهم من 21-30 سنة بينما انحصرت في الفئة الأخيرة من 5-10 سنوات ما نسبته (18.2) من حجم العينة.



شكل (2)

يوضح توصيف عينة البحث حسب متغير الخبرة

متغيرات البحث : (Research Variables)

أولاً: المتغير المستقل: (Independent Variable)

- متغير النوع (الجنس).
- متغير سنوات الخبرة.

ثانياً: المتغير التابع. (Dependent Variable)

ويتمثل في المحاور الخمسة.

- مصداقية الإدارة ومرونتها
- المشاركة في اتخاذ القرارات
- العلاقات مع القيادات الأكاديمية
- الأعباء التدريسية
- توزيع الإشراف على الرسائل العلمية
- الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
- المكتبة
- البيئة الداعمة
- البحث العلمي

الدراسة الاستطلاعية : (Surver Study)

قام الباحث بإجراء الدراسة الإستطلاعية يوم 11 إلى 21 / 12 / 2021 بغرض التحقق من الشروط العلمية للأستتمارة.

- ثبات الاستبانة. (Resolution stability)

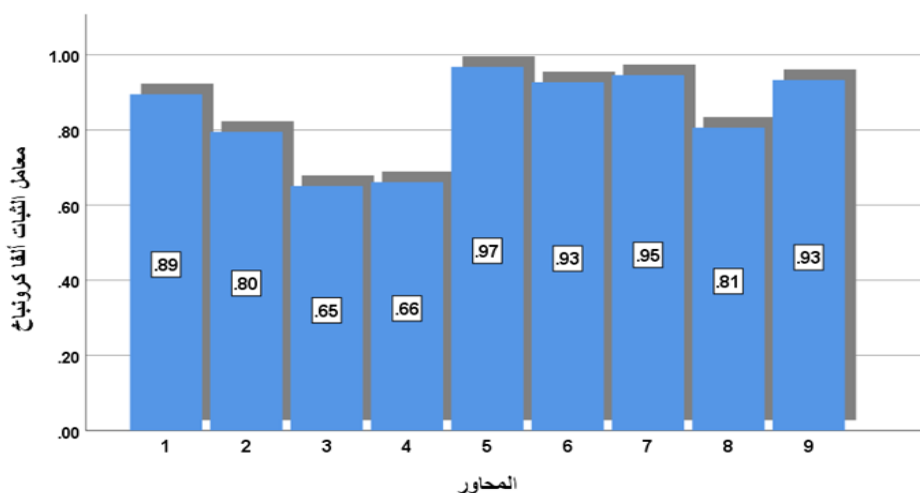
لقد تم إستخدام معامل الثبات لمحاور استبانة البحث بطريقة ألفا كرونباخ.

جدول (3)

معامل الثبات لمحاور أداة البحث (الاستبانة)

رقم المحور	معامل الفا كرنباخ	
	للمحور	للعبارات
1	0.89	مصادقية الإدارة ومرونتها
2	0.80	المشاركة في اتخاذ القرارات
3	0.65	العلاقات مع القيادات الاكاديمية
4	0.66	الأعباء التدريسية
5	0.97	توزيع الإشراف على الرسائل العلمية
6	0.93	الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
7	0.95	المكتبة
8	0.81	البيئة الداعمة
9	0.93	البحث العلمي والإبتكار

يتبين من الجدول (3) أن جميع المحاور تتميز بمعامل ثبات مرتفعة يتراوح ما بين (0.65 – 0.97) وأن الثبات الكلي للإستبانة وصل إلى (0.960) وهي نسبة ثبات عالية وتفي بأغراض الدراسة.



شكل (3)

يوضح معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

خطوات إعداد الاستبانة. (Questionnaire Preparation Steps)

- 1- أستعان الباحث باستبيانات بعض وحدات الجودة ومنها: -
- وحدة ضمان الجودة – جامعة بنها (2012).
- وحدة ضمان الجودة – جامعة الفيوم (2014).
2- تحديد محاور الاستبانة.
3- صياغة العبارات لكل محور على حده.
4- عرض العبارات المناسبة على خبراء في مجال التخصص لتحديد صدق المحتوى.
5- تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية لتحقيق من الشروط العلمية (الصدق – الثبات).
6- تطبيق الاستبانة في صورته النهائية على العينة الأساسية.
7- تكونت الاستبانة من ثلاث أجزاء: -
الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الشخصية مثل الأسم، النوع، سنوات الخبرة.
الجزء الثاني: يتكون من (53) عبارة موزعة على تسع محاور من محاور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
الجزء الثالث: وتعتمد هذه الاستبانة في اعدادها على أساس سلم ليكارت الخماسي (Likert Scale) الذي يتكون في تحديد سلم الاستجابة من خمس مستويات على النحو التالي:
1- مرتفع جداً (5) درجات.
2- مرتفع (4) درجات.
3- متوسط (3) درجات.
4- منخفض (2) درجتان.
5- منخفض جداً (1) درجة واحدة.
8- استخدم الباحث أسلوب الاستبانة لجمع البيانات لأنها تغطي جوانب كثيره من موضوع الدراسة.

الدراسة الاساسية: (Basic Study)

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على العينة الاساسية من بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة 2020-2021.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: (Statistical Methods)

بعد جمع أداة البحث من افراد العينة الأساسية تم ترميز البيانات وبعد ذلك تم إدخالها إلى الحاسب الآلي وباستخدام برنامج (SPSS) الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ثم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي. (Mean)
- الانحراف المعياري. (Std deviation)
- الأهمية النسبية. (Relative Importance)
- اختبار T لعينتين مستقلتين. (Independent Sample T-test)
- تحليل التباين. (ANOVA)

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

1. ماهو مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طرابلس؟

جدول (4)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور مصداقية الإدارة ومرونتها

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	تتسم الإدارة العليا بالكلية بالمصداقية والشفافية عند اتخاذها للقرارات	3.67	73.40	مرتفع	4
2	تهتم الإدارة العليا بتطبيق العدالة والموضوعية بين أعضاء هيئة التدريس	3.24	64.80	متوسط	7
3	تهتم الإدارة بحل مشاكلك	3.72	74.40	مرتفع	3
4	تقدر الإدارة احتياجاتك الخاصة	3.89	77.80	مرتفع	2
5	تتاح الفرصة لإبداء رأيك في نظام العمل	3.50	70.00	مرتفع	5
6	تعطيك الإدارة الفرصة لممارسة ما يتلائم مع قدراتك الحقيقية	3.96	79.20	مرتفع	1
7	تتخذ الإدارة قرارات متعسفة تجاه عضو هيئة التدريس	3.22	64.40	متوسط	8
8	عدالة وموضوعية الإدارة في التعامل مع مشكلات عضو هيئة التدريس	3.50	70.00	مرتفع	5
9	الشفافية في توزيع المهام والأعباء وفقا لمصلحة العمل	3.46	69.20	مرتفع	6
∑	الرضا الكلي لمحو مصداقية الإدارة ومرونتها	3.57	71.40	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (4) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور مصداقية الإدارة ومرونتها لرضا أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت العبارة (6) تعطيك الإدارة الفرصة لممارسة ما يتلائم مع قدراتك الحقيقية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.96) و بأهمية نسبية (79.20) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (4) تقدر الإدارة احتياجاتك الخاصة بمتوسط حسابي (3.89) و بأهمية نسبية (77.80) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (7) تتخذ الإدارة قرارات متعسفة تجاه عضو هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.22) و بأهمية نسبية (64.40) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (71.0) وبمستوى رضا مرتفع.

جدول (5)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور المشاركة في اتخاذ القرارات

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	التفاعل الإيجابي بين القيادات المباشرة للبرنامج وعضو هيئة التدريس	3.59	71.80	مرتفع	2
2	التفاعل الإيجابي بين الوكيل و عميد الكلية و عضو هيئة التدريس	3.59	71.80	مرتفع	2
3	تتبع الإدارة أسلوب متميز في تشجيع جميع الأعضاء في المشاركة في صنع القرار	3.43	68.60	مرتفع	5
4	تشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بقسمك	3.50	70.00	مرتفع	4
5	تتاح لك الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بعملك	3.61	72.20	مرتفع	1
6	تتاح لك الفرصة في التعبير عن رد فعلك اتجاه القرارات التي لا ترضيك بالقسم	3.33	66.60	متوسط	7
7	تتحقق المصداقية والشفافية في اتخاذ القرارات على مستوى القسم	3.57	71.40	مرتفع	3
8	تلتزم إدارة الكلية بتطبيق قرارات الأقسام	3.41	68.20	مرتفع	6
∑	الرضا الكلي لمحو المشاركة في إتخاذ القرارات	3.50	70.00	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (5) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور المشاركة في إتخاذ القرارات لرضا أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت العبارة (5) تتاح لك الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بعملك في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.61) و بأهمية نسبية (72.20) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (1-2) التفاعل الإيجابي بين القيادات المباشرة للبرنامج وعضو هيئة التدريس والتفاعل

الإيجابي بين الوكيل وعميد الكلية وعضو هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.59) و بأهمية نسبية (71.80) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (6) تتاح الفرصة في التعبير عن رد فعلك تجاه القرارات التي لا ترضيك بالقسم بمتوسط حسابي (3.33) وبأهمية نسبية (66.60) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (70.00) وبمستوى رضا مرتفع.

جدول (6)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور العلاقات مع القيادات الأكاديمية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	الاحترام المتبادل	4.26	85.20	مرتفع جدا	1
2	الديمقراطية	3.63	72.60	مرتفع	4
3	التعاون المثمر	3.89	77.80	مرتفع	2
4	الإيجابية والعمل الجماعي مع الزملاء	3.86	77.20	مرتفع	3
v	الرضا الكلي لمحور القيادات الأكاديمية	3.91	78.20	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (6) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور العلاقات مع القيادات الأكاديمية لرضا أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت العبارة (1) الإحترام المتبادل في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.26) وبأهمية نسبية (85.20) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (3) التعاون المثمر بمتوسط حسابي (3.89) وبأهمية نسبية (77.80) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (2) بمتوسط حسابي (3.63) وبأهمية نسبية (72.60) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (78.20) وبمستوى رضا مرتفع.

جدول (7)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور الإعباء التدريسية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	عدالة توزيع الأعباء التدريسية على أعضاء هيئة التدريس	3.28	65.60	متوسط	4
2	تناسب الأعباء التدريسية و تخصص كل عضو	3.78	75.60	مرتفع	3
3	يتناسب الجدول التدريسي معك	3.83	76.60	مرتفع	2
4	يتلاءم العبء التدريسي مع قدرتك الحقيقية	3.91	87.20	مرتفع	1
v	الرضا الكلي لمحور الإعباء التدريسية	3.70	74.00	مرتفع	

يتبين من الجدول رقم (7) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور الإعباء التدريسية لرضا أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت العبارة (4) يتلائم العبء التدريسي مع قدرتك الحقيقية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.91) وبأهمية نسبية (87.20) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (3) يتناسب الجدول التدريسي معك بمتوسط حسابي (3.83) وبأهمية نسبية (76.60) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (1) عدالة توزيع الإعباء التدريسية على أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.28) وبأهمية نسبية (65.60) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (74.00) وبمستوى رضا مرتفع.

جدول (8)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور توزيع الإشراف على الرسائل العلمية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	تطبيق العدالة والموضوعية في توزيع الإشراف على الرسائل العلمية ومشاريع التخرج	2.87	57.40	متوسط	2
2	تشعر بالرضا عن توزيع الإشراف على الرسائل العلمية ومشاريع التخرج بما يحقق خطة القسم	2.96	59.20	متوسط	1
3	يتم توزيع الإشراف على الرسائل العلمية وفقاً للأهمية العلمية	2.80	56.00	متوسط	3
√	الرضا الكلي لمحور توزيع الإشراف على الرسائل العلمية	2.91	58.20	متوسط	

يتبين من الجدول رقم (8) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور توزيع الإشراف على الرسائل العلمية لرضا أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت العبارة (2) تشعر بالرضا عن توزيع الإشراف على الرسائل ومشاريع التخرج بما يحقق الخطة للقسم في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.96) وبأهمية نسبية (59.20) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (1) تطبيق العدالة والموضوعية في توزيع الإشراف على الرسائل العلمية ومشاريع التخرج بمتوسط حسابي (2.87) وبأهمية نسبية (57.40) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (58.20) وبمستوى رضا متوسط.

جدول (9)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور الدورات التدريبية

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	تتوافر دورات تدريبية تفيدك في مجال عملك	3.28	65.60	متوسط	6
2	تتاح لك الفرصة لتنمية مهاراتك المهنية والتكنولوجية	3.35	67.00	متوسط	3
3	تشعر بالرضا عن مستوى التدريب الذي حصلت عليه	3.30	66.00	متوسط	5
4	تتسم برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجودى بالنسبة لك	3.31	66.20	متوسط	4
5	يتاح لك التفرغ من العمل أثناء الدورات التدريبية	2.91	58.20	متوسط	8
6	تلمي الدورات التدريبية جميع احتياجات عضو هيئة التدريس	3.48	69.60	مرتفع	1
7	يتم الاعلام عن الدورات قبل انعقادها بوقت كافي	3.46	69.20	مرتفع	2
8	مواعيد انعقاد الدورات مناسبة لأعضاء هيئة التدريس	2.89	57.80	متوسط	9
9	توجد معايير واضحة لاختيار المرشحات للدورات وورش العمل	3.26	65.20	متوسط	7
√	الرضا الكلي لمحور الدورات التدريبية	3.25	65.00	متوسط	

يتبين من الجدول رقم (9) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لرضا أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت العبارة (6) تلمي الدورات التدريبية جميع احتياجات عضو هيئة التدريس في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.48) وبأهمية نسبية (69.60) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (7) يتم الاعلام عن الدورات قبل انعقادها بوقت كافي بمتوسط حسابي (3.46) وبأهمية نسبية (69.20) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (8) مواعيد انعقاد الدورات مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (2.89) وبأهمية نسبية (57.80) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (65.00) وبمستوى رضا متوسط.

جدول (10)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور المكتبة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	توجد مكتبة على قدر عالي من التجهيز	2.85	57.00	متوسط	2
2	الكتب والمراجع والدوريات الموجودة في المكتبة حديثة وتغطي معظم التخصصات	2.87	57.40	متوسط	1
√	الرضا الكلي لمحور المكتبة	2.86	57.20	متوسط	

يتبين من الجدول رقم (10) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور المكتبة حيث جاءت العبارة (2) الكتب والمراجع والدوريات الموجودة في المكتبة حديثة وتغطي معظم التخصصات في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.87) و بأهمية نسبية (57.40) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (1) توجد مكتبة على قدر عالي من التجهيز بمتوسط حسابي (2.85) وبأهمية نسبية (57.00) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (57.20) وبمستوى رضا متوسط.

جدول (11)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور البيئة الداعمة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	يشجع المناخ العام بالكلية على الابتكار والتطوير	2.93	58.60	متوسطة	7
2	يفدر الرؤساء مجهوداتك في العمل	3.54	70.80	مرتفع	4
3	تشعر بالرضا عن طريقة معاملة الرؤساء	3.87	77.40	مرتفع	2
4	تشعر بالرضا عن طريقة معاملة زملاء الأقدم في القسم	4.00	80.00	مرتفع	1
5	تشعر بالأمان والاستقرار في بيئة العمل	3.72	74.40	مرتفع	3
6	يتوافر بمكان العمل الخصوصية	3.35	67.00	متوسط	6
7	تشجع بيئة العمل على التنمية الذاتية	3.48	69.60	مرتفع	5
√	الرضا الكلي لمحور البيئة الداعمة	3.56	71.20	مرتفعة	

يتبين من الجدول رقم (11) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور البيئة الداعمة حيث جاءت العبارة (4) تشعر بالرضا عن طريقة معاملة الزملاء الأقدم في القسم في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.00) وبأهمية نسبية (80.00) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (3) تشعر بالرضا عن طريقة معاملة الرؤساء بمتوسط حسابي (3.87) وبأهمية نسبية (77.40) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (1) يشجع المناخ العام بالكلية على الابتكار والتطوير بمتوسط حسابي (2.93) و بأهمية نسبية (58.60) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (71.20) وبمستوى رضا مرتفع.

جدول (12)

المتوسط الحسابي والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور البحث العلمي والإبتكار

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	مستوى الرضا	الترتيب
1	تقدم الجامعة دعماً مالياً مناسباً للنشر والبحث العلمي	2.57	51.40	منخفض	2
2	تقدم الكلية دعماً مالياً مشجعاً على النشر والبحث العلمي	52.5	51.00	منخفض	3
3	تشعر بالرضا عن الآلية المتبعة لأصرف مكافآت النشر الدولي	2.30	46.00	منخفض	7
4	درجة رضاك عن الدعم المالي المقدم لحضور المؤتمرات والندوات العلمية	22.3	46.40	منخفض	6
5	تتسم عملية توزيع معاونين لحضور المؤتمرات العلمية بالعدالة	2.33	46.60	منخفض	5
6	توفر الكلية فرص التعاون البحثي الخارجي من خلال المشروعات البحثية المشتركة	3.17	63.40	متوسط	1
7	توفر الكلية مناخاً مشجعاً على البحث	2.52	50.40	منخفض	4
√	الرضا الكلي لمحور البحث العلمي والإبتكار	2.54	50.80	منخفض	

يتبين من الجدول رقم (12) وعنوانه المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية والترتيب لعبارات محور البحث العلمي حيث جاءت العبارة (6) توفر الكلية فرص التعاون البحثي الخارجي من خلال المشروعات البحثية المشتركة في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.17) وأهمية نسبية (63.40) بينما جاءت في الترتيب الثاني العبارة (1) تقدم الجامعة دعماً مالياً مشجعاً على النشر والبحث العلمي بمتوسط حسابي (2.57) وأهمية نسبية (51.40) فيما جاءت في الترتيب الأخير العبارة (3) تشعر بالرضا عن الآلية المتبعة لأصرف مكافآت النشر الدولي بمتوسط حسابي (2.30) وأهمية نسبية (46.00) بينما جاءت درجة الأهمية النسبية لهذا المحور (50.80) وبمستوى رضا منخفض.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني

2- هل توجد فروق دالة في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخبرة - النوع)؟
متغير الخبرة.

جدول (13)

أختبار تحليل التباين بين إستجابات أفراد العينة ومتغير سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
مصادقة الإدارة ومرونتها	بين المجموعات	2	.512	.256	.750	.479
	داخل المجموعات	41	13.981	.341		
	المجموع	43	14.492			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	2	2.200	1.100	2.833	.070
	داخل المجموعات	41	15.918	.388		
	المجموع	43	18.118			
العلاقات مع القيادات الأكاديمية	بين المجموعات	2	2.715	1.357	3.913	.028
	داخل المجموعات	41	14.221	.347		
	المجموع	43	16.936			
الأعباء	بين المجموعات	2	1.222	.611	1.411	.256

		.433	17.761	41	داخل المجموعات	التدريبية
			18.983	43	المجموع	
. 150	3.688	3.090	6.180	2	بين المجموعات	توزيع الإشراف على الرسائل العلمية
		.659	27.020	41	داخل المجموعات	
			33.199	43	المجموع	
. 150	3.683	2.044	4.089	2	بين المجموعات	الدورات التدريبية
		.437	17.897	41	داخل المجموعات	
			21.985	43	المجموع	
.158	1.934	1.672	3.343	2	بين المجموعات	المكتبة
		.865	35.446	41	داخل المجموعات	
			38.790	43	المجموع	
.369	1.022	.624	1.248	2	بين المجموعات	البيئة الداعمة
		.611	25.053	41	داخل المجموعات	
			26.302	43	المجموع	
1.585	1.585	1.466	2.933	2	بين المجموعات	البحث العلمي
		.925	37.922	41	داخل المجموعات	
			40.855	43	المجموع	

للتعرف على الفروق الدالة احصائياً بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة البحث حسب متغير فئات الخبرة على محاور مستوى الرضا تم استخدام اختبار تحليل التباين وتبين من الجدول (13) أن جميع قيم الأختبار كانت غير دالة إحصائياً لأن قيم مستويات الدلالة جميعها أكبر من مستوى (0.05) ، مما يدل على أن متغير الخبرة لا يساهم في إيجاد فروق دالة إحصائياً في إستجابات أفراد العينة.

متغير النوع:

جدول (14)

اختبار T للفروق بين إستجابات أفراد العينة ومتغير النوع

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النوع	المحاور
.242	.530	3.43	ذكر	مصادقة الإدارة ومرونته
	.663	3.21	أنثى	
.556	.649	3.46	ذكر	المشاركة في اتخاذ القرارات
	.664	3.33	أنثى	
0.836	.656	3.74	ذكر	العلاقات مع القيادات الأكاديمية
	.589	3.78	أنثى	
0.510	.693	3.74	ذكر	الأعباء التدريبية
	.618	3.60	أنثى	
0.091	.848	3.52	ذكر	توزيع الإشراف على الرسائل العلمية
	.881	3.04	أنثى	
0.272	.611	3.47	ذكر	الدورات التدريبية
	.882	3.21	أنثى	
0.465	.996	3.22	ذكر	المكتبة
	.866	3.00	أنثى	
0.510	.775	3.42	ذكر	البيئة الداعمة
	.810	3.26	أنثى	
0.367	1.034	3.07	ذكر	البحث العلمي
	.850	2.79	أنثى	

يتضح من الجدول (14) أن جميع قيم اختبار T كانت غير دالة إحصائياً لأن قيم مستويات الدلالة لها كانت أكبر من مستوى (0.05) ، مما يدل على أن متغير الصفة وبشكل عام لا يساهم في إيجاد فروق دالة إحصائياً في إستجابات أفراد العينة.

يتضح أن جميع قيم مستويات الدلالة (Sig) أكبر من مستوى (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخبرة – النوع)؟.

وبناءً على هذه النتائج نقبل الفرض الصفري (فرض العدم) والذي يقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخبرة – النوع)؟ ، ونرفض الفرض البديل الذي يقول توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات البحث (سنوات الخبرة – النوع)؟.

الأستنتاجات والتوصيات:

الأستنتاجات:

في حدود عينة البحث والإجراءات المستخدمة تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

1. كانت نتائج أستجابات عينة البحث نحو مستوى الرضا الوظيفي لمحاور البحث ككل بمتوسط حسابي (3.31) وبأهمية نسبية (66.23) وبمستوى رضا وظيفي متوسط.
2. حيث جاء المحور الثالث (العلاقات مع القيادات الاكاديمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.91) وبأهمية نسبية (78.20) وبمستوى رضا مرتفع.
3. بينما تحصل المحور الرابع (الأعباء التدريسية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.70) وبأهمية نسبية (74.00) وبمستوى رضا مرتفع.
4. تحصل المحور الأول (مصدقية الإدارة ومرونتها) على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.57) وبأهمية نسبية (71.40) وبمستوى رضا مرتفع.
5. تحصل أيضاً المحور الثامن (البيئة الداعمة) على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.56) وبأهمية نسبية (71.20) وبمستوى رضا مرتفع.
6. تحصل المحور الثاني (المشاركة في إتخاذ القرارات) على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.50) وبأهمية نسبية (70.00) وبمستوى رضا مرتفع.
7. تحصل المحور السادس (الدورات التدريبية) على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.25) وبأهمية نسبية (65.00) وبمستوى رضا متوسط.
8. تحصل المحور الخامس (توزيع الإشراف على الرسائل العلمية) على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.91) وبأهمية نسبية (58.20) وبمستوى رضا متوسط.
9. تحصل المحور السابع (المكتبة) على المرتبة الثامن بمتوسط حسابي (2.86) وبأهمية نسبية (57.20) وبمستوى رضا متوسط.
10. بينما جاء في الترتيب الأخير المحور التاسع (البحث العلمي والإبتكار) على المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.54) وبأهمية نسبية (50.80) وبمستوى رضا منخفض.
11. لا توجد فروق دالة إحصائية في إستجابات أفراد العينة في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيري البحث (سنوات الخبرة – النوع) .

التوصيات:

أستناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها في هذا البحث يوصي الباحث بما يلي:

1. ضرورة منح الفرص للأساتذة للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية وتحفيزهم على تحسين مستواهم.
2. أن العوامل المادية والمعنوية لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاساً داخلياً بالرضا نحو العمل الذي يقوم به.
3. أن العوامل النفسية التي تهيئ أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل عضو هيئة التدريس مقبلاً على عمله و متمسكاً به.
4. ضرورة تعميم نتائج هذه الدراسة ومحاولة تطبيقها داخل كليات التربية البدنية.
5. تعزيز مقومات ظاهرة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
6. إجراء بحوث و دراسات مشابهة للدراسة الحالية على كليات وعينات أخرى داخل الجامعة.

المراجع

- أحمد إبراهيم إبراهيم. (2002). الرضا الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين. جدة: المجلة العربية للإدارة .
- داود عبدالمالك الحدابي، و محمود فتحي عكاشة. (2006). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والديموجرافية. عمان: مجلة الامانة العامة لإتحاد الجامعات العربية.
- سالم تيسير الشرايدة. (2008). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- فوزي عبدالله العكش، و أحمد مصطفى الحسين. (2005). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن. عمان: المنارة.
- معزوز علاونة. (2006). قياس الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس. نابلس: جامعة الإسراء فلسطين.
- ميسون الوحدي. (2000). العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا. بير الزيت: جامعة بير الزيت فلسطين.
- Oshagbemi, T. (2000). "Gender differences in the job satisfaction of university teachers" *Women in Management* .