

مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس  
في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات  
الشمال (دراسة ميدانية)

د. بسام محمد أبوخضير  
جامعة البلقاء التطبيقية  
المملكة الأردنية الهاشمية  
khdairbassam@yahoo.com

## مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال (دراسة ميدانية)

د. بسام محمد أبوخضير

جامعة البلقاء التطبيقية

المملكة الأردنية الهاشمية

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الواقعة في محافظات الشمال، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق في استجاباتهم تبعاً لاختلاف مستويات متغيرات الدراسة. تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية بلغ عددها (٥٦٧) عضواً. وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث بعد إجراءات الصدق والثبات، والذي تكون من (٤٥) فقرة موزعة إلى ستة أبعاد، وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي:

- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال قد جاء بدرجة متوسطة.
- وجود فرق دال إحصائياً يعزى لنوع الجامعة؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الحكومية مقارنة بنظرائهم العاملين في الجامعات الخاصة.
- وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولصالح رتبة أستاذ.
- وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير الجنس؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور مقارنة بالإناث.
- وفي ضوء نتائج الدراسة قدم الباحث عدداً من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الجامعات الأردنية، أعضاء هيئة التدريس.

## The level of job- satisfaction among academic staff in public and private Universities located at the northern governorates of Jordan (Afield study)

Dr. Bassam M. Abu-khdair

Al-Balqa' Applied University  
JORDAN

### Abstract

The current study aims at identifying the level of job- satisfaction among academic staff in public and private Universities located at the northern governorates of Jordan. The study also aims at revealing the differences in the staff's responses in accordance with the study variables .the study sample was selected based on the rank, consisted of (567) members. the researcher used a job satisfaction measurement that prepared honestly which consisted of 45 items divided into six dimensions. the study showed the following:

- The level of job satisfaction among the academic staff at the Jordanian universities located in northern governorates is medium.
- There is a statistically significant difference between the two means of job satisfaction due to the university type in favor of the academic staff working in public universities.
- There is a statistically significant difference between the means of job satisfaction due to the academic rank in favor of the rank of professor.
- There is a statistically significant between the two means of job satisfaction due to the variable of gender in favor of the male.

In light of the study results, the researcher provided a number of recommendations.

**Keywords:** job satisfaction, Jordanian universities, academic staff.

## مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال (دراسة ميدانية)

د. بسام محمد أبوخضير

جامعة البلقاء التطبيقية  
المملكة الأردنية الهاشمية

### مقدمة

يُجمع المهتمون بشؤون الإدارة الحديثة والاقتصاد المعاصر على أهمية الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات على اختلاف أنواعها، وأحجامها، ومجالاتها؛ لارتباطه بالبعد الاجتماعي والثقافي والنفسي للأفراد. ويؤكد (حريم ٢٠٠٩) على الدور الفاعل والبارز للرضا الوظيفي في تحديد درجة كفاءة وفعالية المنظمات؛ نظراً للدور الذي يلعبه في تحقيق التكامل في الأداء، والتكيف مع البيئة المتغيرة، وتعزيز مشاعر انتماء العاملين للمنظمة.

ويزداد اهتمام المنظمات بالعنصر البشري في الوقت الذي يشهد فيه عالمنا المعاصر وعلى كافة الصعد ثورة معرفية وتكنولوجية لا ترحم المتخلفين عنها، أو الغافلين عن أهميتها حاضراً ومستقبلاً في ظل عالم تلاشت الحدود بين دوله، بفعل النمو المتسارع لتقنيات وأدوات وأساليب الاتصال، وانتشار المعرفة والتواصل على المستويين الفردي والجماعي، الأمر الذي رتب على المنظمات بيئة أكثر تعقيداً وتنوعاً، وتحديات كبيرة أمام تحقيق الميزة التنافسية التي تمكن المنظمة من البقاء والتطور، وذلك من خلال الاهتمام بالإنسان العامل كأحد أهم عناصر الإنتاج، حيث تعتمد كفاءة التحصيل لعناصر الإنتاج مجتمعة على كفاءة العنصر البشري المؤهل، والمدرب، والمتسلح بالمعرفة والخبرة والمهارة التي تمكنه من تأدية مهامه بكفاءة وفعالية. وحول مفهوم الرضا الوظيفي فقد عرفه كالهون (Calhoun, 1982) أن الرضا الوظيفي هو الدرجة التي يحقق فيها الفرد الاحتياجات المهمة كالصحة، والأمن، والمحبة، والتقدير أثناء الوظيفة. وعرفه سكيرميرهون (Schermerhorn, 2000) بأنه درجة الشعور الايجابي أو السلبي لأعضاء المنظمة حيال أعمالهم وواجباتهم في المنظمة. ويمثل الرضا الوظيفي حالة عاطفية انفعالية إيجابية ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العلمية، وينتج الرضا الوظيفي عن مدى إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة.

ويرى عبد الباقي (٢٠٠٢) أن الرضا الوظيفي مؤشر مهم على فاعلية التنظيم ونجاحه، فالفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي تتولد لديه دافعية كبيرة نحو العمل ويزاد

حماسه وإقباله عليه، ويزداد انتماءه لوظيفته وللمنظمة التي يعمل بها، ويرتفع بذلك مستوى إنجازهِ وإنتاجيته ويتحسن أداءه، أما الفرد الذي ينخفض رضاه اتجاه عمله فإن إنجازهِ وإنتاجيته تنخفض نتيجة ما يولده عدم الرضا من تدمير، وتغيب عن العمل، وتهرب من أداء المهام، وانخفاض الروح المعنوية. وبينت الشريدة (٢٠٠٢). أن الرضا الوظيفي يحقق التوازن النفسي والاجتماعي للعاملين ويحسن أداءهم من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل والإلتقان.

وقد أشار الرويلي (٢٠٠٩) إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر في الرضا عن العمل وتتمثل في العمل نفسه، والظروف المحيطة، به وإحساس الفرد بالأمن والاستقرار، ومدى وجود نظام تحفيز وتحديد لأهداف العمل إضافة إلى العلاقات مع الزملاء، وديمقراطية العمل، وفرص النمو والترقية وتكافؤ الفرص، ومكانة الوظيفة الاجتماعية.

وتعد الجامعات من أكثر المنظمات التي يتعين على المسؤولين فيها الاهتمام بتطوير الموارد البشرية في ظل ما يشهده العالم من متغيرات في مجال التكنولوجيا، والاتصال، والاقتصاد لضمان سلامة أداؤها، والذي يكفل مخرجات سليمة مؤهلة قادرة على الإسهام ببرامج التطوير والتنمية والبناء، خاصة إذا ما عرفنا أن مستوى ودرجة رقي المجتمع بكل أبعاده الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والفكرية والإبداعية تعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة مخرجات مؤسسات التعليم العالي. كما أن الموارد البشرية الكفؤة في المستويات الاستراتيجية هي القادرة على خلق مواءمة بين مخرجات الجامعات من جهة وحاجات السوق من جهة أخرى.

وقد أشار تربرسترا وهونري (Terpstra & Honoree, 2006) إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة، وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين.

وجاء الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العام نتيجة لزيادة الشعور بأهمية الرضا الوظيفي لديهم أثناء ممارستهم لمهامهم؛ ولما لأعضاء هيئة التدريس من أدوار في رسم المستقبل لمجتمعاتهم، وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العام (طناش، ١٩٩٠).

ومن الحقائق العلمية المطابقة للواقع أن اقتناع الفرد بالعمل الذي يمارسه ورضاه عنه يدفع به إلى بذل المزيد من الجهد لإنجازه، فكلما زادت درجات الرضا كلما زاد إقباله على العمل وتحمسه لأدائه بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، وهذا ما يدعو إلى أهمية التعرف على العوامل المحققة لرضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لضمان درجة عالية من المخرجات

التي تتواءم مع متطلبات سوق العمل، والتي بدورها تعمل على رفده بكوادر قادرة على إحداث النمو والتنمية الاقتصادية.

وقد اطلع الباحث على عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، فقد أجرى السعود (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وعلاقته ببعض المتغيرات وهي: الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة، ونوع الكلية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين من جميع الرتب الأكاديمية، العاملين في الجامعات الأهلية في الأردن خلال العام الجامعي ٢٠٠٠/٩٩ وكان عددهم (٦١٢) عضو هيئة تدريس. وكانت عينة الدراسة مكونة من (١٠٥) عضو هيئة تدريس اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية. وكانت النتائج كما يلي: أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الحوافز والترقية، والراتب. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس لصالح الذكور، ونوع الكلية لصالح الكليات الإنسانية، في حين لم توجد فروق حسب متغيرات العمر والحالة الاجتماعية.

وهدفنا دراسة او كبارا (Okpara, 2005) إلى معرفة أثر جنس المبحوث في الرضا الوظيفي لدى الاكاديميين في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٦٠) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائيا من (٨٠) جامعة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس. وأن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى الإناث في مجال ظروف العمل وزملاء العمل بينما كانت جوانب العمل متعلقة بالراتب والترقيات والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور، كما أسفرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للرتبة الأكاديمية عند الجنسين.

وفي دراسة أجراها المطيري (٢٠٠٧) في جامعة الملك سعود بالرياض هدفت إلى معرفة علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٨٢) فردا من الذكور والإناث، حيث تم تطبيق استبانة تكونت من جزأين الأول حول الصراع التنظيمي، والآخر حول الرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى أن الموظفين الإداريين في الجامعة راضون عن وظائفهم، وأن متوسط رضا الذكور أعلى وبشكل جوهري

من متوسط رضا الإنانث، كما أظهرت الدراسة عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي للأفراد يعزى إلى أماكن عملهم، كما وبينت النتائج ان الترقية عند افراد الدراسة شكلت عدم رضا، بالاضافة إلى عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين كل من مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصراع التنظيمي.

وفي دراسة أجراها خليفات والملاحمة (٢٠٠٩) بعنوان الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الاردنية البالغ عددهم (٩٧٨) عضوا، تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٥٥٩) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين: إحداهما للولاء التنظيمي تكونت من (٢٠) فقرة، أما الأداة الأخرى فهي لقياس مستوى الرضا الوظيفي حيث تكونت من (٢٥) فقرة. وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، وتبين عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حسب متغيري الجنس والعمر، وتبين وجود فروق حسب متغير الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ، كما بينت النتائج وجود فروق حسب متغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية،

وأجرى منصور (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٢٨) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، طبق عليها استبانة الرضا المكونة من (٥١) فقرة والموزعة على (٦) مجالات هي: طبيعة العمل، وظروف العمل وأنظمة الحوافز والترقيات والعلاقة مع المسؤولين. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٨٠,٦١٪)، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز (٥٦٪) كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

وأجرى أمارسينا وأجوارد وحقي (Amarasena, Ajward & Haque, 2015) دراسة في سيرلانكا هدفت إلى الكشف عن أثر المتغيرات الديمغرافية على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السيرلانكية. تكونت عينة الدراسة من (٤٢٢) عضو هيئة تدريس من (١٥) جامعة حكومية سيرلانكية تم اختيارهم عشوائياً. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (٣٠) سؤالاً عاماً ضمن متغيرات ديمغرافية . مثل: وضع العمل الحالي، والعمر، والجنس، وخبرات التدريس، وأعلى مؤهل علمي، والرواتب. وقد

أظهرت نتائج الدراسة ان الدرجة الكلية للرضا الوظيفي جاءت متوسطة لجميع أعضاء هيئة التدريس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الوضع الحالي للعمل، والراتب الشهري، وخبرات التدريس لصالح رتبة أستاذ، مقابل باقي الرتب العلمية ولصالح الأعلى راتباً والأكثر خبرة في التدريس. في حين لم تظهر أية فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والمرهل العلمي.

وأجرى معصوم وأزاد وبه (Masum, azad & Behm 2015) دراسة في بنغلاديش هدفت إلى الكشف عن محددات الرضا الوظيفي الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنغلاديش. اتبعت الدراسة منهجية مسحية وصفية من خلال عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٢٤٦) عضو هيئة تدريس يعملون في (١٠) جامعات خاصة، كما تم إجراء مقابلات نوعية مع (١٠) أعضاء هيئة تدريس منهم (٥) إناث. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (٦٤) فقرة موزعة على مجالات: خصائص العمل، والرواتب، ومسؤوليات العمل، وتنوع المهام، وفرص الترقية، والعلاقة مع الآخرين. وقد بينت نتائج الدراسة ان محددات الرضا الوظيفي الأكاديمي المرتفع هي توفر التعويضات المناسبة، ودعم الإدارة، والأمن الوظيفي، والتدريب، وعدالة فرص الترقية، وجودة بيئة العمل، والنمو المهني، والثقافة المؤسسية. وان مستوى الرضا الوظيفي الأكاديمي في الجامعات الخاصة احتل مرتبة متوسطة، وبخاصة عند الذكور وعند أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة. وبينت نتائج المقابلات ضعف الرضا الوظيفي في مجال إدارة الموارد البشرية ومجال الاحتفاظ بالموظفين. وأجرى أونامالاي (Unnamalai, 2015) دراسة في الهند هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الفنون والعلوم الهندية. لتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من (١٠٠) عضو هيئة تدريس (٢٧ ذكور، ٦٣ إناث) من كليات الفنون والعلوم الهندية الحكومية. وقد تم تطبيق استبانة مكونة من (٦٠) فقرة موزعة على مجالات: الرواتب، والترقيات، والإشراف، وجدول العمل، والبيئة المادية، والعلاقات الشخصية. وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وأن أكثر المتغيرات تحديداً لمستوى الرضا الوظيفي هو الراتب يليه الترقيات وأخيراً العلاقات مع الآخرين. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، كما بينت الدراسة أن عضو هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة علمية هو الأكثر رضا مقابل باقي أعضاء هيئة التدريس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة



التدريس الأقل عبثاً في العمل بحسب الجدول الوظيفي.

وفي دراسة أجراها دعيس (٢٠١٦) هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وبيان دور متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية على رضاهم الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم بناء استبانة مكونة من (٤٥) فقرة موزعة على مجالات: طبيعة العمل، وظروف العمل، والترقيات والحوافز، والعلاقة مع المسؤولين، وأنظمة الرواتب، والعلاقة مع الزملاء. وتم تطبيق الدراسة على (٤٠٠) عضو هيئة تدريس. وقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة قليلة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الرتبة الأكاديمية، حيث جاءت الفروق لصالح الرتب الأعلى.

وأجرى مادهوري (Madhuri, 2017) دراسة في الهند هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في عدد من الكليات في منطقة اندھارا. اتبعت الدراسة منهجية مسحية من خلال عينة عشوائية تكونت من (١٠٠) عضو هيئة تدريس (٥٠ ذكور، ٥٠ إناث) من (١٥) كلية إدارة مختلفة في المنطقة. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة تكونت من (٢٥) فقرة موزعة على مجالات: الراتب، والترقيات، والعلاقة مع الزملاء، والإشراف. وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي تراوح بين المتدني في بُعدي الراتب والترقيات والمتوسط في مجالات العلاقة مع الزملاء والإشراف. كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، في حين ظهرت الفروق في متغيري المؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية، حيث كانت الفروق لصالح حملة شهادات الدراسات العليا ورتبة أستاذ دكتور مقابل باقي المتغيرات. وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى عضو هيئة التدريس.

وأجرت الحارثي وواهي (Al-harhi & Wahi, 2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات طب الأسنان بالمملكة العربية السعودية. اتبعت الدراسة منهجية مسحية من خلال عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٢١) طالباً و (١٧) عضو هيئة تدريس استجابوا لاستبيان الكتروني تكون من جزأين: الأول شمل مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي واستبانة الرضا الوظيفي لطبيب الأسنان. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي لدى العينة تراوح بين المتوسط والمرتفع، وكان عند الطلاب أعلى، وأن مستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس كان أعلى منه عند الطلاب الذي جاء متدنياً وخاصة في مجال عدم توفر وقت كافٍ

للدراصة. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباط عكسية بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي، إذ كلما قل الرضا الوظيفي وبخاصة في المجالات المادية، وعبء العمل، وعلاقات العمل، كان الاحتراق أكبر عند عضو هيئة التدريس. وكلما زاد ضغط الدراسة وتراجع وقت الترفيه عند الطالب كان الاحتراق أعلى والرضا الوظيفي أقل.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين ما يلي:

- حاولت معظم الدراسات السابقة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، واختلاف استجاباتهم لبعض المتغيرات.
- معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي لمناسبتة لمثل هذه الدراسات.
- حاولت بعض الدراسات السابقة الربط بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات مثل: الولاء التنظيمي، والصراع التنظيمي.
- أشارت معظم الدراسات السابقة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق في الأداة وهي الاستبانة.
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تناولت الجامعات الخاصة والحكومية، وفي مكان الدراسة.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة، ومناقشة نتائجها.

### مشكلة الدراسة

إن الإدارة الجامعية الفاعلة هي التي تسعى نحو الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بخدمة التدريس، والدراسة العلمية، وخدمة المجتمع والتركيز على مشاكلهم، ويمكن للجامعة أن تهتم بعضو هيئة التدريس من خلال التركيز على الرضا الوظيفي؛ حيث يُعد الرضا الوظيفي أحد العوامل المؤثرة في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس، والحد من هجرتهم؛ ذلك أن الرضا الوظيفي يتناول جوانب عديدة تخص أعضاء هيئة التدريس: كالرواتب والحوافز، والإدارة المباشرة، وبيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء ومع المسؤولين وغيرها من الجوانب. ويعتقد الباحث أن من الأهمية بمكان التعرف على استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة نحو مستوى رضاهم الوظيفي. ومن هنا تحددت مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤالين الآتيين:

١. ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في محافظات

الشمال من وجهة نظرهم؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha < 0,05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، ونوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والخبرة؟

### أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية.
٢. الكشف عن الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الرضا الوظيفي لديهم باختلاف مستويات متغيرات الدراسة: الجنس، والعمر، ونوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والخبرة
٣. تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج هذه الدراسة.

### أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

١. من أهمية عضو هيئة التدريس في الجامعة، باعتباره المسؤول عن التدريس، والقيام بالأبحاث العلمية، التي تخدم عمله، والمجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يتطلب العمل على توفير كافة الأمور التي تشعره بمكانته، وترفع من مستوى رضاه عن العمل، وتزيد من إنتاجيته.
٢. ما يمكن أن تكشفه الدراسة عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
٣. ما يمكن أن تكشفه الدراسة عن اختلاف استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى رضاهم الوظيفي باختلاف عدد من المتغيرات.
٤. تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في الجامعات الحكومية والخاصة، باتخاذ الإجراءات المناسبة للاهتمام بجوانب الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

### مصطلحات الدراسة

**الرضا الوظيفي:** مجموعة المشاعر، والاتجاهات التي يبديها الموظفون الإداريون، وأعضاء هيئة التدريس تجاه بيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء، والاستقرار الوظيفي، والرواتب والحوافز، والإدارة المباشرة (ماهر، ٢٠٠٣). ويعرف إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء

هيئة التدريس بعد الاستجابة على مقياس أداة الدراسة الذي أعده الباحث. **جامعات الشمال**: وتتمثل في: جامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة اربد الأهلية، وبعض كليات جامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة جرش الأهلية، وجامعة جدارا، وجامعة عجلون الوطنية). **عضو هيئة التدريس**: هو الشخص المتضرغ للعمل الأكاديمي في الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة ويحمل درجة الدكتوراه في حقل من حقول المعرفة ويشغل رتبة أكاديمية.

### حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بالآتي:

1. حدود بشرية: استجابات عينة من أعضاء هيئة التدريس.
2. حدود مكانية: الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الواقعة في الشمال وهي: وتتمثل في: جامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة اربد الأهلية، وبعض كليات جامعة البلقاء التطبيقية، وجامعة جرش الأهلية، وجامعة جدارا، وجامعة عجلون الوطنية).
3. حدود زمنية: أجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م.
4. تتصف نتائج الدراسة بالخصائص العلمية لأداة جمع البيانات.

### الطريقة والإجراءات

في هذه الدراسة تتناول الطريقة والإجراءات وصفاً لمنهج الدراسة ومجتمعه وعينته، والأداة التي تم استخدامها ودلالات صدقها وثباتها، وتحديد متغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلته.

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال البالغ عددهم (٢٩٣٧) عضو هيئة تدريس المؤرَّعين إلى (٢٤٢٤) عضو هيئة تدريس في الجامعات الحكومية منهم (٥٣٤) من الإناث و(١٨٩٠) من الذكور. و(٥١٣) عضو هيئة تدريس في الجامعات الخاصة المؤرَّعين إلى (٨٣) من الإناث و(٤٣٠) من الذكور، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام ٢٠١٧/٢٠١٨م، بحسب إحصاءات الموارد البشرية في كلٍّ من الجامعات الحكومية والخاصة، وذلك كما هو مبين في الجدول (١).

## الجدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال وفقا لنوع الجامعة وللرتبة الأكاديمية وللجنس

الكلية	نوع الجامعة									الرتبة الأكاديمية	الجامعة
	خاصة			حكومية							
	الجنس			الجنس			الجنس				
الكلية	ذكور	إناث	الكلية	ذكور	إناث	الكلية	ذكور	إناث			
	٤٥	٤٤	١				٤٥	٤٤	١	أستاذ	آل البيت
	١١٨	١٠٦	١٢				١١٨	١٠٦	١٢	أستاذ مساعد	
	٨٤	٦٨	١٦				٨٤	٦٨	١٦	أستاذ مشارك	
	٤٢	١٦	٢٦				٤٢	١٦	٢٦	مدرس	
	٧٢	٤٨	٢٤				٧٢	٤٨	٢٤	مساعد دراسة وتدریس	
	٦	٦		٦	٦					أستاذ	إربيد الأهلية
	٣١	٢٧	٤	٣١	٢٧	٤				أستاذ مساعد	
	٥٢	٤٦	٦	٥٢	٤٦	٦				أستاذ مشارك	
	٧	٣	٤	٧	٣	٤				مدرس	
	٣	٣					٣	٣		أستاذ	الحصن الجامعية/البلقاء
	٣٢	٣٠	٢				٣٢	٣٠	٢	أستاذ مساعد	
	٤١	٣٣	٨				٤١	٣٣	٨	أستاذ مشارك	
	٣٥	٢٦	٩				٣٥	٢٦	٩	مدرس	
	٥	٥					٥	٥		مساعد دراسة وتدریس	
	٢١٣	٢٠٠	١٣				٢١٣	٢٠٠	١٣	أستاذ	العلوم والتكنولوجيا الأردنية
	٢٥٥	٢١٤	٤١				٢٥٥	٢١٤	٤١	أستاذ مساعد	
	٢٨٩	٢٠٧	٨٢				٢٨٩	٢٠٧	٨٢	أستاذ مشارك	
	٩	٣	٦				٩	٣	٦	مدرس	
	٢٥٣	٢٢٧	١٦				٢٥٣	٢٢٧	١٦	أستاذ	اليرموك
	٢٢٧	٢٠٠	٢٧				٢٢٧	٢٠٠	٢٧	أستاذ مساعد	
	٢٤٧	١٨٩	٥٨				٢٤٧	١٨٩	٥٨	أستاذ مشارك	
	١٩٧	٩٤	١٠٣				١٩٧	٩٤	١٠٣	مدرس	
	٤٠	٣٠	١٠				٤٠	٣٠	١٠	مساعد دراسة وتدریس	

## تابع الجدول (١)

الكلية			نوع الجامعة						الرتبة الأكاديمية	الجامعة
			خاصة			حكومية				
الجنس			الجنس			الجنس				
الكلية	ذكور	إناث	الكلية	ذكور	إناث	الكلية	ذكور	إناث		
٤	٢	٢				٤	٢	٢	أستاذ	بنات إربد/البلقاء
٢١	١٩	٢				٢١	١٩	٢	أستاذ مساعد	
٣٤	٢٧	٧				٣٤	٢٧	٧	أستاذ مشارك	
٦٢	٢٥	٣٧				٦٢	٢٥	٣٧	مدرس	
١٨	١٧	١	١٨	١٧	١				أستاذ	جدارا
٣٢	٢٨	٤	٣٢	٢٨	٤				أستاذ مساعد	
٨٣	٧٦	٧	٨٣	٧٦	٧				أستاذ مشارك	
٢١	٩	١٢	٢١	٩	١٢				مدرس	
٢٠	١٩	١	٢٠	١٩	١				أستاذ	جرش الأهلية
٤٤	٤٠	٤	٤٤	٤٠	٤				أستاذ مساعد	
١٠٣	٨٦	١٧	١٠٣	٨٦	١٧				أستاذ مشارك	
٢١	٨	١٣	٢١	٨	١٣				مدرس	
٦	٦		٦	٦					أستاذ	عجلون الوطنية
١١	١١		١١	١١					أستاذ مساعد	
٥٠	٤٢	٨	٥٠	٤٢	٨				أستاذ مشارك	
٨	٦	٢	٨	٦	٢				مدرس	
١	١					١	١		أستاذ	عجلون البلقاء
٣٥	٣٠	٥				٣٥	٣٠	٥	أستاذ مساعد	
٢٩	٢٢	٧				٢٩	٢٢	٧	أستاذ مشارك	
٣١	١١	٢٠				٣١	١١	٢٠	مدرس	
٥٦٩	٥٣٥	٣٤	٥٠	٤٨	٢	٥١٩	٤٨٧	٣٢	أستاذ	الكلية
٨٠٦	٧٠٥	١٠١	١١٨	١٠٦	١٢	٦٨٨	٥٩٩	٨٩	أستاذ مساعد	
١٠١٢	٧٩٦	٢١٦	٢٨٨	٢٥٠	٣٨	٧٢٤	٥٤٦	١٧٨	أستاذ مشارك	
٤٣٣	٢٠١	٢٣٢	٥٧	٢٦	٣١	٣٧٦	١٧٥	٢٠١	مدرس	
١١٧	٨٣	٣٤				١١٧	٨٣	٣٤	مساعد دراسة وتدريس	
٢٩٣٧	٢٣٢٠	٦١٧	٥١٣	٤٣٠	٨٣	٢٤٢٤	١٨٩٠	٥٣٤	الكلية	

## عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة لمجمعي الدراسة (الجامعات الحكومية، والجامعات الخاصة) وفقاً لنوع الجامعة، وللرتبة الأكاديمية، ولجنس عضو هيئة التدريس؛ لضمان تمثيل عينة الدراسة المُختارة تمثيلاً جيداً لمجتمع الدراسة، وذلك باستخدام معادلة (Slovin, 1960) لتحديد حجم عينة الدراسة من كلا المجتمعين، التي تنص على  $n = \frac{N}{1 + (N \times d^2)}$  حيث أن  $n$  تعني حجم العينة و  $N$  تعني حجم المجتمع و  $d$  تعني (1-فترة الثقة)، وبهذا تألفت عينة الدراسة الأولى من (٢٤٢) عضو هيئة تدريس ممن وافقوا بالمشاركة في الدراسة من أصل (٢٤٢٤) عضو هيئة تدريس مشكلين ما نسبته (١١، ١٤٪) من مجتمع الجامعات الحكومية، كما تألفت عينة الدراسة الثانية من (٢٢٥) عضو هيئة تدريس ممن وافقوا بالمشاركة في الدراسة من أصل (٥١٣) عضو هيئة تدريس مشكلين ما نسبته (٤٣، ٨٦٪) من مجتمع الجامعات الخاصة، وذلك كما هو مبين في الجدول ٢.

## الجدول (٢)

## توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لنوع الجامعة وللرتبة الأكاديمية وللجنس وللعمر وللخبرة العلمية

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
نوع الجامعة	حكومية	٣٤٢	٦٠,٢٢
	خاصة	٢٢٥	٢٩,٦٨
	الكلية	٥٦٧	١٠٠,٠٠
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٩٩	١٧,٤٦
	أستاذ مشارك	٢٢٣	٤١,٠٩
	أستاذ مساعد	١٥٤	٢٧,١٦
	مدرس	٨١	١٤,٢٩
الجنس	الكلية	٥٦٧	١٠٠,٠٠
	ذكر	٤٥٦	٨٠,٤٢
	أنثى	١١١	١٩,٥٨
العمر	الكلية	٥٦٧	١٠٠,٠٠
	أقل من ٣٠ سنة	١٩٢	٣٣,٨٦
	من ٣٠ وحتى ٤٠ سنة	١٧٢	٣٠,٣٤
	من ٤١ وحتى ٥٠ سنة	١١٢	١٩,٧٥
	من ٥١ سنة فأكثر	٩١	١٦,٠٥
	الكلية	٥٦٧	١٠٠,٠٠

## تابع الجدول (٢)

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة العلمية	أقل من ٥ سنوات	١٤٩	٢٦,٢٨
	من ٥ وحتى ١٠ سنوات	١٢٩	٢٢,٧٥
	من ١١ وحتى ١٥ سنة	١٢٣	٢١,٦٩
	من ١٦ وحتى ٢٠ سنة	٧٨	١٣,٧٦
	من ٢١ سنة فأكثر	٨٨	١٥,٥٢
	الكلية	٥٦٧	١٠٠,٠٠

## أداة الدراسة :

تم بناء أداة مستوى الرضا الوظيفي بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، حيث تم التوصل إلى أداة مكوّنة من خمس وأربعين فقرة موزعة إلى ستة أبعاد؛ هي: بُعد الترقّيات والحوافز وله ثماني فقرات، وبُعد الرواتب والمكافآت وله سبع فقرات، وبُعد العلاقة مع الزملاء وله سبع فقرات، وبُعد العلاقة مع المسؤولين وله ثماني فقرات، وبُعد ظروف العمل وله تسع فقرات، وبُعد التسهيلات وله ست فقرات.

## دلالات صدق وثبات الأداة :

- **الصدق الظاهري:** للتحقق من الصدق الظاهري لأداة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال؛ فقد تم عرضها بصورتها الأولى على لجنة مؤلفة من اثني عشر محكمًا من أعضاء هيئة التدريس في مجالات (الإدارة التربوية، وأصول التربية، والقياس والتقويم) في جامعات (البلقاء التطبيقية، واليرموك، والأردنية) في الأردن، وذلك بهدف إبداء ملاحظاتهم حول مدى انتماء الفقرات للأبعاد التي تتبع لها من الناحية النظرية، ومدى سلامة الصياغة اللغوية لها، وأي تعديلات يرونها مناسبة.

وقد تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين بنسبة اتفاق (٨٠٪) بخصوص كل فقرة من فقرات الأداة المجمع عليها من قبلهم، حيث تم إعادة صياغة سبع فقرات تتبع للأبعاد (الرواتب والمكافآت، والعلاقة مع المسؤولين، والتسهيلات)، وبهذا فقد بقيت الأداة في صورتها النهائية مؤلفة من خمس وأربعون فقرة؛ موزعة إلى ستة أبعاد؛ هي: الترقّيات والحوافز وله ثماني فقرات، وبُعد الرواتب والمكافآت وله سبع فقرات، وبُعد العلاقة مع الزملاء وله سبع فقرات، وبُعد العلاقة مع المسؤولين وله ثماني فقرات، وبُعد ظروف العمل وله تسع فقرات، وبُعد التسهيلات وله ست فقرات.



وتتم الإجابة عن فقرات أداة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال حسب تدرج ليكرت (Likert) الخماسي؛ وذلك النحو الآتي: (موافق بشدة وتأخذ (5) درجات، موافق وتأخذ (4) درجات، محايد وتأخذ (3) درجات، غير موافق وتأخذ (2) ، غير موافق بشدة وتأخذ (1).

#### - صدق البناء:

تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) عضو هيئة تدريس ممن يعملون في جامعتين: حكومية وخاصة من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات الارتباط المصحح للفقرات مع الأداة ومع الأبعاد التابعة لها، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط المصحح لفقرات بعد الترقيات والحوافز مع بعدها من 0,70 وحتى 0,90، ومع الأداة قد تراوحت من 0,68 وحتى 0,86، وأن قيم معاملات الارتباط المصحح لفقرات بعد الرواتب والمكافآت مع بعدها قد تراوحت من 0,75 وحتى 0,84، ومع الأداة قد تراوحت من 0,74 وحتى 0,80، وأن قيم معاملات الارتباط المصحح لفقرات بعد العلاقة مع الزملاء مع بعدها قد تراوحت من 0,68 وحتى 0,89، ومع الأداة قد تراوحت من 0,63 وحتى 0,87، وأن قيم معاملات الارتباط المصحح لفقرات بعد العلاقة مع المسؤولين مع بعدها قد تراوحت من 0,50 وحتى 0,92، ومع الأداة قد تراوحت من 0,47 وحتى 0,90، وأن قيم معاملات الارتباط المصحح لفقرات بعد ظروف العمل مع بعدها قد تراوحت من 0,67 وحتى 0,86، ومع الأداة قد تراوحت من 0,65 وحتى 0,85، وأن قيم معاملات الارتباط المصحح لفقرات بعد التسهيلات مع بعدها قد تراوحت من 0,75 وحتى 0,91، ومع الأداة قد تراوحت من 0,72 وحتى 0,88.

يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أن قيمة كل معامل ارتباط مصحح لفقرات مع الأداة ومع الأبعاد التابعة لها لم يقل عن معيار (0,20)؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات الأداة. (عودة، 2010). بالإضافة إلى ما تقدم؛ تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بالأداة، علاوة على حساب معاملات ارتباط بيرسون البيئية للأبعاد بين بعضها البعض، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بالأداة من 0,75 وحتى 0,78، وأن قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بين بعضها البعض قد تراوحت من 0,59 وحتى 0,66. والجداول (3) يبين ذلك.

الجدول ٣  
قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بالأداة، وقيم معاملات  
ارتباط بيرسون البنائية للأبعاد بين بعضها البعض

العلاقة	الترقيات والحوافز	الرواتب والمكافآت	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع المسؤولين	ظروف العمل	التسهيلات
الرواتب والمكافآت	٠,٥٩					
العلاقة مع الزملاء	٠,٦١	٠,٦٤				
العلاقة مع المسؤولين	٠,٦٦	٠,٦١	٠,٦٤			
ظروف العمل	٠,٦٤	٠,٦٠	٠,٦٢	٠,٦٤		
التسهيلات	٠,٦٥	٠,٥٨	٠,٦١	٠,٦٥	٠,٦٤	
الرضا الوظيفي	٠,٧٧	٠,٧٥	٠,٧٦	٠,٧٨	٠,٧٧	٠,٧٧

يلاحظ من الجدول ٣ أنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بالأداة قد تراوحت من ٠,٧٥ وحتى ٠,٧٨، وأنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الأبعاد بين بعضها البعض قد تراوحت من ٠,٥٩ وحتى ٠,٦٦.

#### ثبات الأداة:

لغرض التَحَقُّق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال والأبعاد التابعة لها؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينات الاستطلاعية، للتَحَقُّق من ثبات الإعادة للأداة والأبعاد التابعة لها؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سائلة الذكر بطريقة الاختبار وإعادته بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني، وذلك كما هو مبين في الجدول ٤.

الجدول ٤  
قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة للأداة والأبعاد التابعة لها

عدد الفقرات	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي	الأداة وأبعادها
٨	٠,٨٨	٠,٨٥	الترقيات والحوافز
٧	٠,٩١	٠,٨٢	الرواتب والمكافآت
٧	٠,٩٠	٠,٨٤	العلاقة مع الزملاء
٨	٠,٨٩	٠,٨٤	العلاقة مع المسؤولين
٩	٠,٨٤	٠,٨٣	ظروف العمل
٦	٠,٩٢	٠,٨٤	التسهيلات
٤٥	٠,٨٢	٠,٩٤	الكلية للأداة

يلاحظ من الجدول ٤ أن قيمة ثبات الاتساق الداخلي للأداة قد بلغت ٠,٩٤، وللأبعاد التابعة لها تراوحت من ٠,٨٢، وحتى ٠,٨٥، في حين بلغت قيمة ثبات الإعادة للأداة ٠,٨٢، وللأبعاد التابعة لها تراوحت من ٠,٨٤، وحتى ٠,٩٢.

#### معييار التصنيف:

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي؛ بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية للرضا الوظيفي وللأبعاد التابعة له والفقرات التي تتبع لها، وذلك على النحو الآتي:

مستوى الرضا الوظيفي	فئة المتوسطات الحسابية
مرتفع	أكثر من ٣,٦٦
متوسط	٢,٦٦-٣,٢٤
منخفض	أقل من ٢,٢٤

#### إجراءات الدراسة:

- لتحقيق أهداف الدراسة؛ تم اتباع الإجراءات التالية:
- بناء أداة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة.
- التَحَقُّق من الصدق الظاهري للأداة في صورتها الأولية.
- التَحَقُّق من دلالات الصدق والثبات للأداة في صورتها النهائية.
- توزيع الأداة على أفراد عينة الدراسة بعد شرح هدف الدراسة لهم.
- الطلب من أفراد عينة الدراسة الإجابة على فقرات الأداة كما يرونها معبرة عن وجهة نظرهم بكل صدق وموضوعية. وذلك بعد أن تمت إحاطتهم علمًا أن إجاباتهم لن تستخدم إلا لأغراض الدراسة العلمية فقط.
- جمع البيانات ثم إدخالها إلى ذاكرة الحاسوب، وذلك بهدف المعالجة الإحصائية لها.

#### متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

١. المتغيرات المستقلة؛ وهي:
  - الجنس، وله فئتان (ذكر، أنثى).
  - العمر، وله أربعة مستويات (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ وحتى ٤٠ سنة، من ٤١ وحتى ٥٠ سنة، من ٥١ سنة فأكثر).

- الرتبة الأكاديمية، وله أربعة مستويات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).
- الخبرة العلمية، وله خمسة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 وحتى 10 سنوات، من 11 وحتى 15 سنة، من 16 وحتى 20 سنة، من 21 سنة فأكثر).
- نوع الجامعة، وله مستويان (حكومية، خاصة).
- ٢. المتغيرات التابعة؛ وهي:
- الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال.
- أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال.

### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال، وكذلك للكشف عن أثر متغيراتهم الديموغرافية فيها، وذلك لمناسبتها وطبيعة هذا الدراسة وأهدافه.

### المعالجات الإحصائية

- تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذا الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:
- لإجابة سؤال الدراسة الأول؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي والأبعاد التابعة له والفقرات التابعة لها لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال، مع مراعاة ترتيب الأبعاد لديهم والفقرات التي تتبع لها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.
- لإجابة سؤال الدراسة الثاني؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال وفقاً للمتغيرات، وإجراء تحليل التباين الخماسي دونما تفاعل لها وفقاً للمتغيرات. كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاده لديهم وفقاً للمتغيرات، ثم تم إجراء تحليل التباين الخماسي المتعدد دونما تفاعل لها مجتمعاً وفقاً للمتغيرات، ثم تم إجراء تحليل التباين الخماسي دونما تفاعل لها كل على حدة وفقاً للمتغيرات.

## عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها كالآتي:  
 أولاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، و نصّه: ”ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال؟“  
 للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي والأبعاد التابعة له لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال، مع مراعاة ترتيب الأبعاد لديهم تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ٥.

## الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي والأبعاد التابعة له لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم البعد	الرضا الوظيفي وأبعاده	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٦	التسهيلات	٢,٦٩	١,١١	متوسط
٢	١	الترقّيات والحوافز	٢,٦٥	١,٠٠	متوسط
٣	٥	ظروف العمل	٢,٦٠	٠,٨٤	متوسط
٤	٤	العلاقة مع المسؤولين	٢,٤٨	٠,٩٠	متوسط
٥	٢	الرواتب والمكافآت	٢,١٢	٠,٩٢	منخفض
٦	٣	العلاقة مع الزملاء	٢,٠٠	٠,٩٠	منخفض
		الكلّي للأداة	٢,٤٣	٠,٩٠	متوسط

يلاحظ من الجدول ٥ أنّ الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال قد جاء ضمن مستوى متوسط وفقاً لمعيار تصنيف الأوساط الحسابية المذكور في الطريقة والإجراءات، في حين جاءت الأبعاد وفقاً للترتيب الآتي: بعد التسهيلات في المرتبة الأولى ضمن مستوى رضا وظيفي متوسط، تلاه بعد الترقّيات والحوافز في المرتبة الثانية ضمن مستوى رضا وظيفي متوسط، تلاه بعد ظروف العمل في المرتبة الثالثة ضمن مستوى رضا وظيفي متوسط، تلاه بعد العلاقة مع المسؤولين في المرتبة الرابعة ضمن مستوى رضا وظيفي متوسط، تلاه بعد الرواتب والمكافآت في المرتبة الخامسة ضمن مستوى رضا وظيفي منخفض، ثم تلاه بعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة السادسة ضمن مستوى رضا وظيفي منخفض.

ويعزو الباحث درجة الرضا المتوسطة لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال إلى أن الرضا الوظيفي لديهم يتأثر بالعديد من العوامل والمؤثرات ذات الصلة بالحالة النفسية والمادية، فسياسات الجامعات، وأسس الترقية، وما تقدمه الجامعات من حوافز ومكافآت مادية ومعنوية تؤثر في رضاهم الوظيفي العام، كما تؤثر على نشاطهم وأدائهم الذي هو محصلة لرضاهم الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السعود (٢٠٠١) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الأهلية جاء بدرجة متوسطة. كما تتفق مع نتائج دراسة خليفات والملاحمة (٢٠٠٩) التي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة. كما تتفق مع نتائج دراسة معصوم وازاد وبهيه (Masum, azad & Behm 2015) في بنغلاديش التي بينت أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة. في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة دعيس (٢٠١٦) التي أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة قليلة. كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التسهيلات لديهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ٦.

#### الجدول (٦)

#### الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التسهيلات لديهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بعد التسهيلات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤٠	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس التفرغ العلمي	٣,١٧	١,٢٠	متوسط
٢	٤٤	تساعد الجامعة في حل مشكلات أعضاء هيئة التدريس	٢,٩٧	١,٢٤	متوسط
٣	٤٢	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس إجراءات سلسلة للمشاركة في المؤتمرات والندوات	٢,٧٤	١,٢٢	متوسط
٤	٤٥	يوجد في الجامعة نادي اجتماعي لأعضاء هيئة التدريس	٢,٤٨	١,٤١	متوسط
٥	٤٣	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس إجراءات سلسلة للحصول على الدعم للأبحاث العلمية ونشرها	٢,٣٨	١,٢٤	متوسط
٦	٤١	تتسم الإجراءات الإدارية بالمرونة العالية	٢,٣٧	١,١٧	متوسط

يلاحظ من الجدول ٦ أن فقرات بعد التسهيلات لديهم قد صُنفت وفقاً لأوساطها الحسابية كما في المعيار المذكور في الطريقة والإجراءات ضمن مستوى رضا وظيفي متوسط لكافة الفقرات ذوات الرتب من ١ وحتى ٦. وتبدو هذه النتيجة مبررة حيث أن رضا عضو هيئة التدريس يتأثر بالعديد من العوامل النفسية والمادية المرتبطة بعمله في الجامعة، فتوفير التفرغ

العلمي له، وحل مشكلاته، وتوفير الترفيه النفسي والاجتماعي والحوافز والمكافآت المادية والمعنوية تزيد من نشاط وأداء عضو هيئة التدريس وبالتالي من رضاه الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة معصوم وازاد وبه (Masum, azad & Behm 2015) التي بينت أن محددات الرضا الوظيفي الأكاديمي المرتفع هي توفر التعويضات المناسبة، ودعم الإدارة، والأمن الوظيفي، والتدريب، وعدالة فرص الترقية، وجودة بيئة العمل، والنمو المهني، والثقافة المؤسسية.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الترقيات والحوافز لديهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ٧.

الجدول (٧)  
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الترقيات  
والحوافز لديهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بعد الترقيات والحوافز	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	تحرص الجامعة على تقديم الدعم المالي اللازم للبحوث والدراسات التي أقوم بها	٣,٢٣	١,٢٢	متوسط
٢	٦	الترقيات بالجامعة ترتبط بالكفاءة وحسن الأداء	٣,١٠	١,١٤	متوسط
٣	٢	التشريعات المطبقة فيما يخص الترقيات في الجامعة واضحة	٣,٠٧	١,٢٥	متوسط
٤	٥	أسس توزيع الكفاءات والحوافز المطبقة بالجامعة عادلة	٢,٧٤	١,٣٠	متوسط
٥	٧	توفر لي وظيفتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال تخصصي	٢,٤١	٠,٩٢	متوسط
٦	٨	الترقيات والوظائف بالجامعة لا تخضع لاعتبارات سياسية أو دينية	٢,٣٩	١,٢٣	متوسط
٧	٤	توفر الجامعة فرصاً في النمو المهني والتقدم الوظيفي	٢,١١	١,٢٤	منخفض
٨	٣	أسس الترقيات بالجامعة موضوعية ولا تخضع لاعتبارات شخصية	٢,٠٧	١,٠٥	منخفض

يلاحظ من الجدول ٧ أن فقرات بعد الترقيات والحوافز لديهم قد صُنفت وفقاً لأوساطها الحسابية كما في المعيار المذكور في الطريقة والإجراءات ضمن مستويي رضا وظيفي؛ هما: متوسط للفقرات ذوات الرتب من ١ وحتى ٦، ومنخفض للفقرتين ذواتي الرتب من ٧ وحتى ٨. رغم ان النتيجة الكلية جاءت متوسطة، إلا أن عدم عدالة أسس الترقيات، وضعف فرص النمو المهني والتدريب الذي يمكن لعضو هيئة التدريس من خلاله أن يترقى لمراتب أعلى يجعل عضو هيئة التدريس غير راضٍ عما يقدم له من ترقيات وحوافز. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة

أونامالي (Unnamalai, 2015) التي بينت أن أكثر المتغيرات تحديداً لمستوى الرضا الوظيفي هو الراتب يليه الترقيات وأخيراً العلاقات مع الآخرين.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد ظروف العمل لديهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ٨.

#### الجدول (٨)

#### الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد ظروف العمل لديهم مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بعد ظروف العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٢	مساحة مكثبي تتناسب مع طبيعة عملي فيه	٣,٢١	١,٠٢	متوسط
٢	٢١	الإضاءة في المكاتب وقاعات الدراسة مناسبة	٣,٠٤	١,١٦	متوسط
٣	٢٧	الغرف الصفية تتناسب مع عدد الشعب	٢,٩٦	١,٢٢	متوسط
٤	٢٤	تتوافر في مكثبي أثاث مناسب	٢,٩٢	١,٠١	متوسط
٥	٢٩	اشعر باستقلالية العمل والقرارات	٢,٥٠	١,٠٢	متوسط
٦	٢٦	عدد الطلبة في القاعة محدد ويساعد على التفاعل	٢,٤٠	١,٢٨	متوسط
٧	٢٢	تتوافر في المكاتب والقاعات تهوية وتدفئة مناسبة	٢,٢٤	٠,٥٥	منخفض
٨	٢٨	اشعر بالأمن الوظيفي بالعمل	٢,١١	٠,٧٩	منخفض
٩	٣٥	يوفر لي مكثبي درجة عالية من الخصوصية	١,٩١	١,٢٠	منخفض

يلاحظ من الجدول ٨ أن فقرات بعد ظروف العمل لديهم قد صُنفت وفقاً لأوساطها الحسابية كما في المعيار المذكور في الطريقة والإجراءات ضمن مستويي رضا وظيفي؛ هما: متوسط للفقرات ذوات الرتب من ١ وحتى ٦، ومنخفض للفقرات ذوات الرتب من ٧ وحتى ٩. وتشير هذه النتيجة إلى إدراك أفراد عينة الدراسة أن الأمن الوظيفي الذي يحقق رضاهم العام لا يتحقق إلا بتوفير الإمكانيات المادية التي تسهل عمل عضو هيئة التدريس، وهذا يتم من خلال توفير قاعات تدريس عصرية، وشعب تتضمن أعداداً مناسبة من الطلاب، وتوفير الحرية الكاملة لعضو هيئة التدريس ليتخذ القرارات المتعلقة بالتدريس والاختبارات والتقييم، وهذا كله يمهّد لرفع مستوى الرضا الوظيفي الذي يزيد من دافعية عضو هيئة التدريس للعمل والانجاز. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحارثي وواهي (Al-harathi & Wahi, 2017) التي بينت وجود علاقة ارتباط عكسية بين الرضا الوظيفي والاحترق النفسي، فكلما قل الرضا الوظيفي وبخاصة في المجالات المادية، وعبء العمل، وعلاقات العمل - كان الاحترق



أكبر عند عضو هيئة التدريس. وكلما زاد ضغط الدراسة وتراجع وقت الترفيه عند الطالب- كان الاحتراق أعلى والرضا الوظيفي أقل.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع المسؤولين لديهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ٩.

#### الجدول (٩)

#### الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع المسؤولين لديهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بعد العلاقة مع المسؤولين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٩	يقدر المسؤولون جهودي الأكاديمية والإدارية	٣,٠٦	٠,٤٩	متوسط
٢	٢٦	توفر الجامعة فرص التأهيل المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس	٢,٩٤	١,٢٦	متوسط
٣	٢٧	يسود العمل جو من الشفافية والتواصل	٢,٦٤	١,٣٦	متوسط
٤	٢٣	العلاقة التي تربطني بالرؤساء والمرؤوسين علاقة احترام متبادل	٢,٦٢	٠,٩٠	متوسط
٥	٢٥	أسس التقييم المطبقة في الجامعة واضحة وعادلة	٢,٥١	١,٢٩	متوسط
٦	٣٠	يتقبل المسؤولون النقد البناء والملاحظات التي أביدها	٢,٣٩	١,٢٨	متوسط
٧	٢٤	يحترم المسؤولون اقتراحاتي وملاحظات المهنة	٢,٠٧	١,٠٦	منخفض
٨	٢٨	يحرص المسؤولون على مشاركتي في اللجان واللقاءات المتعلقة بعملتي	١,٦٤	٠,٩٠	منخفض

يلاحظ من الجدول (٩) أن فقرات بعد العلاقة مع المسؤولين لديهم قد صُنفت وفقاً لأوساطها الحسابية كما في المعيار المذكور في الطريقة والإجراءات ضمن مستويي رضا وظيفي؛ هما: متوسط للفقرات ذات الرتب من ١ وحتى ٦، ومنخفض للفقرتين ذاتي الرتب من ٧ وحتى ٨. يعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون بشكل جزئي عن خدمات النمو المهني والتدريب المقدمة لهم، علاوة على أن طبيعة العمل وظروفه والتعايش داخل الجامعي يفرض الاحترام المتبادل مع الرؤساء، وهذا يعني تقديم الاقتراحات وتلقيها والمشاركة في القرارات، وبالتالي هناك درجة متوسطة من الرضا الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مادهوري (Madhuri, 2017) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي تراوح بين المتدني في أبعاد الراتب، والترقيات، والمتوسط في مجالات العلاقة مع الزملاء والإشراف. كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرواتب والمكافآت لديهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٠.

الجدول (١٠)  
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الرواتب  
والمكافآت لديهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بعد الرواتب والمكافآت	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٤	الراتب الذي أتقاضاه يرضي طموحاتي	٢,٤٠	١,٠٢	متوسط
٢	١٠	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي العلمية	٢,٢٦	١,٠١	منخفض
٣	١١	الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع عملي والجهد المبذول فيه	٢,٢٣	٠,٨٠	منخفض
٤	٩	الراتب الذي أتقاضاه يغطي احتياجاتي الأساسية	٢,٢٠	١,١٧	منخفض
٥	١٥	يوجد مكافأة نهاية الخدمة في الجامعة	١,٩٦	١,٢٤	منخفض
٦	١٣	الراتب الذي أتقاضاه يؤمن لي مستوى معيشة جيداً	١,٩٦	١,٠١	منخفض
٧	١٢	الراتب الذي أتقاضاه اعتبره مناسباً مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأخرى	١,٨٧	١,٣٠	منخفض

يلاحظ من الجدول (١٠) أن فقرات بعد الرواتب والمكافآت لديهم قد صُنفت وفقاً لأوساطها الحسابية كما في المعيار المذكور في الطريقة والإجراءات ضمن مستويي رضا وظيفي؛ هما: متوسط للفقرات ذات الرتبة ١ ومنخفض للفقرات ذات الرتب من ٢ وحتى ٧. وتشير هذه النتيجة إلى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الرواتب والمكافآت المقدمة لهم، حيث يعتبرون أن العبء الملقى على كاهلهم بحاجة لتقدير أكثر سواء في الرواتب أو في المكافآت، وهذا يتفق مع نتيجة دراسة دعيس (٢٠١٦) التي بينت وجود أثر لمجموعة العوامل (الراتب، العلاقة مع الرؤساء) على مستوى الرضا الوظيفي.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع الزملاء لديهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول ١١.

الجدول (١١)  
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد العلاقة مع  
الزملاء لديهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بعد العلاقة مع الزملاء	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٢	أشترك مع الزملاء في إنجاز الأبحاث العلمية	٢,٧٢	١,١٩	متوسط
٢	١٩	أ تبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء بصورة دائمة	٢,٣٩	١,١٥	متوسط
٣	١٧	المنام مناسب للعمل بروح الفريق الواحد	١,٩٢	١,٢٢	منخفض
٤	٢٠	أتعاون مع الزملاء في حل المشكلات الإدارية في العمل	١,٩١	١,١٣	منخفض

تابع الجدول (١١)

الرتبة	الرقم	مضمون فقرات بُعد العلاقة مع الزملاء	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٥	١٨	يوجد تعاون وتنسيق بيني وبين زملائي في الجامعة	١,٨١	٠,٨٨	منخفض
٦	١٦	لدي علاقات شخصية طيبة وحسنة مع زملائي في العمل	١,٦٩	٠,٧٥	منخفض
٧	٢١	أتعاون مع الزملاء في إنجاز الأعمال الموكلة لهم	١,٥٤	٠,٩٧	منخفض

يلاحظ من الجدول (١١) أن فقرات بُعد العلاقة مع الزملاء لديهم قد صُنفت وفقاً لأوساطها الحسابية كما في المعيار المذكور في الطريقة والإجراءات ضمن مستويي رضا وظيفي؛ هما: متوسط للفقرتين ذاتي الرتب من ١ وحتى ٢ ومنخفض للفقرات ذات الرتب من ٣ وحتى ٧. ويعزو الباحث هذه النتيجة التي تراوحت بين المنخفض والمتوسط إلى وجود علاقة بين أعضاء هيئة التدريس، لكنها دون المستوى المطلوب، على الرغم من ظروف العمل المشتركة التي تدفعهم للتعاون، وهذا يستدعي من الجامعات إنشاء النوادي والجمعيات والتجمعات التي تحسن العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس وتجعلهم يتكيفون معاً.

ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha < 0,05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى للمتغيرات: الجنس، والعمر، ونوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والخبرة؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال وفقاً للمتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٢.

الجدول (١٢)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال وفقاً للمتغيرات

الكلية	أبعاد الرضا الوظيفي						الإحصائيات	مستويات المتغير	نوع الجامعة
	التسهيلات	ظروف العمل	العلاقة مع المسؤولين	العلاقة مع الزملاء	الرواتب والمكافآت	الترقيات والحوافز			
٣,٠٦	٣,٤٨	٣,١٥	٣,١٠	٢,٥٦	٢,٦٧	٣,٣٥	س	حكومية	
٠,٥٥	٠,٥٨	٠,٤٩	٠,٥٣	٠,٧١	٠,٨٠	٠,٤٩	ع		
١,٤٨	١,٤٨	١,٧٥	١,٥٤	١,١٤	١,٣٠	١,٥٨	س	خاصة	
٠,٣٢	٠,٤٤	٠,٤٧	٠,٣٤	٠,٢١	٠,٢١	٠,٤٩	ع		

تابع الجدول (١٢)

الكلبي	أبعاد الرضا الوظيفي						الإحصائي	مستويات المتغير	التغير	
	التسهيلات	ظروف العمل	العلاقة مع المسؤولين	العلاقة مع الزملاء	الرواتب والمكافآت	الترقيات والحوافز				
٣,٣٨	٣,٥٨	٣,٤٨	٣,٣٦	٣,٠٩	٣,٢٣	٣,٥٤	س	أستاذ	الرتبة الأكاديمية	
٠,٧٥	٠,٧٩	٠,٦٠	٠,٧١	٠,٩٠	٠,٩٣	٠,٧٠	ع			
٢,٣٨	٢,٦٢	٢,٥٨	٢,٤١	١,٨٩	٢,١٢	٢,٦٠	س	أستاذ مشارك		
٠,٨٧	١,١٤	٠,٧٥	٠,٨٨	٠,٨٢	٠,٨٦	٠,٩٧	ع			
٢,١٩	٢,٥٣	٢,٣٤	٢,٣١	١,٧٤	١,٧٥	٢,٤٥	س	أستاذ مساعد		
٠,٧٤	١,٠٧	٠,٧٣	٠,٧٧	٠,٥٨	٠,٥٢	٠,٩٦	ع			
١,٨٧	٢,٠٨	٢,٠٧	١,٩٥	١,٤٥	١,٥١	٢,١٠	س	مدرس		
٠,٥٦	٠,٨١	٠,٧٠	٠,٦١	٠,٣٥	٠,٣٧	٠,٧٦	ع			
٢,٥٠	٢,٧٥	٢,٦٦	٢,٥٥	٢,٠٧	٢,٢٠	٢,٧١	س	ذكر		الجنس
٠,٩٢	١,١٢	٠,٨٣	٠,٩٠	٠,٩٣	٠,٩٦	١,٠٠	ع			
٢,١٥	٢,٤٢	٢,٣٢	٢,٢٠	١,٧١	١,٨٠	٢,٣٩	س	أنثى		
٠,٨٠	١,٠٥	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٦٧	٠,٦٦	٠,٩٧	ع			
٢,٤٣	٢,٧٠	٢,٥٧	٢,٤٨	٢,٠١	٢,١٤	٢,٦٥	س	أقل من ٣٠ سنة	العمر	
٠,٩١	١,١١	٠,٨٥	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٩٤	٠,٩٩	ع			
٢,٤٤	٢,٧٢	٢,٥٩	٢,٤٨	٢,٠١	٢,١١	٢,٦٧	س	٣٠ من وحتى ٤٠ سنة		
٠,٩٠	١,١٢	٠,٨٣	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٨٩	١,٠٠	ع			
٢,٤٢	٢,٦٥	٢,٦٠	٢,٤٩	١,٩٨	٢,١٢	٢,٦٤	س	٤١ من وحتى ٥٠ سنة		
٠,٩١	١,١٤	٠,٨٥	٠,٨٩	٠,٩٠	٠,٩٥	١,٠١	ع			
٢,٤٤	٢,٦٨	٢,٦٣	٢,٤٩	١,٩٩	٢,١٤	٢,٦٤	س	٥١ من سنة فأكثر		
٠,٩١	١,١٠	٠,٨٣	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٩٣	١,٠١	ع			
٢,٤٣	٢,٦٧	٢,٥٨	٢,٤٩	١,٩٩	٢,١٣	٢,٦٨	س	أقل من ٥ سنوات		الخبرة العلمية
٠,٩١	١,١١	٠,٨٤	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٩٥	١,٠٢	ع			
٢,٤٣	٢,٦٨	٢,٥٩	٢,٤٨	٢,٠٢	٢,١٥	٢,٦٣	س	٥ من وحتى ١٠ سنوات		
٠,٩١	١,١١	٠,٨٥	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٩٢	١,٠٢	ع			
٢,٤٤	٢,٧٢	٢,٥٩	٢,٤٩	١,٩٨	٢,١١	٢,٦٧	س	١١ من وحتى ١٥ سنة		
٠,٩٠	١,١٤	٠,٨٥	٠,٨٨	٠,٩٠	٠,٩٢	٠,٩٨	ع			
٢,٤٣	٢,٦٨	٢,٦٢	٢,٤٨	٢,٠١	٢,١٣	٢,٦٤	س	١٦ من وحتى ٢٠ سنة		
٠,٩٠	١,١١	٠,٨٣	٠,٩٠	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٩٨	ع			
٢,٤٣	٢,٦٧	٢,٦١	٢,٤٩	١,٩٨	٢,١٢	٢,٦٣	س	٢١ من سنة فأكثر		
٠,٩٠	١,١١	٠,٨٤	٠,٩٠	٠,٨٨	٠,٩٤	١,٠١	ع			

ع: الانحراف المعياري

س: الوسط الحسابي

يلاحظ من الجدول ١٢ وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية للرضا الوظيفي وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال وفقاً للمتغيرات ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية بين الأوساط الحسابية للرضا الوظيفي لديهم وفقاً للمتغيرات، فقد تم إجراء تحليل التباين الخماسي دونما تفاعل للرضا الوظيفي لديهم وفقاً للمتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٣.

## الجدول (١٣)

## نتائج تحليل التباين الخماسي دونما تفاعل للرضا الوظيفي لديهم وفقاً للمتغيرات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	ف	احتمالية الخطأ
نوع الجامعة	١٢٣,٨٥	١	١٢٣,٨٥	٢٩٠,٦٦	٠,٠٠
الرتبة الأكاديمية	٦٧,٦٠	٣	٢٢,٥٣	٥٢,٨٨	٠,٠٠
الجنس	٣,٩١	١	٣,٩١	٩,١٧	٠,٠٠
العمر	١,٠٠	٣	٠,٣٣	٠,٧٩	٠,٥٠
الخبرة العلمية	١,٠٠	٤	٠,٢٥	٠,٥٩	٠,٦٧
الخطأ	٢٣٦,٠٦	٥٥٤	٠,٤٢		
الكلية	٤٣٣,٤٢	٥٦٦			

يتضح من الجدول (١٣) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين الوسطين الحسابيين للرضا الوظيفي لديهم يُعزى لنوع الجامعة؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الحكومية مقارنةً بنظرائهم العاملين في الجامعات الخاصة. وتبدو هذه النتيجة مبررة فأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يتمتعون برواتب أفضل، وخدمات وتعويضات أكثر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، كما أن فرص الترقية، والنمو المهني، والتدريب، والتفرغ العلمي في الجامعات الحكومية أكثر منها في الجامعات الخاصة وبالتالي يكون رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أعلى. وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة العكش (٢٠٠٥) التي بينت أن رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر منه في الجامعات الحكومية، وربما يعود الاختلاف لاختلاف طبيعة أدوات الدراسة عن أداة الدراسة الحالية والظروف التي أجريت بها الدراسة. كما يتضح من الجدول ١٣ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين الأوساط الحسابية للرضا الوظيفي لديهم تُعزى للرتبة الأكاديمية؛ ولكون الرتبة الأكاديمية متعدد المستويات، فقد تم استخدام اختبار Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة؛ بهدف

تحديد لصالح أي من مستويات (الرتبة الأكاديمية) قد كانت الفروق الجوهرية بين الأوساط الحسابية للرضا الوظيفي لديهم، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٤.

#### الجدول (١٤)

##### نتائج اختبار Scheffe للرضا الوظيفي لديهم وفقاً للرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
Scheffe	الوسط الحسابي	١,٨٧	٢,١٩	٢,٣٨
أستاذ مساعد	٢,١٩	٠,٣٢		
أستاذ مشارك	٢,٣٨	٠,٥١	٠,١٩	
أستاذ	٢,٣٨	١,٥١	١,١٩	١,٠٠

يتضح من الجدول ١٤ أن النتائج قد كانت على الترتيب لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة الأكاديمية: أ) أستاذ مقارنة بكل من (مدرس، ثم أستاذ مساعد، ثم أستاذ مشارك)، ب) أستاذ مشارك مقارنة بكل من (مدرس، ثم أستاذ مساعد)، ج) أستاذ مساعد مقارنة بالمدرس. ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية فأعضاء هيئة التدريس ممن هم في رتبة الأستاذية انهم الكثير من متطلبات الترقية والترفيغ، والحصول على الحوافز والترقيات والمكافآت، كما أن طول عملهم في الجامعات جعلهم يبنون شبكات علاقات اجتماعية موسعة، وبالتالي هم أكثر رضا من غيرهم من الرتب العلمية، وأكثر توافقاً من غيرهم من الزملاء في الرتب الأخرى.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أونامالي (Unnamalai, 2015) التي بينت أن عضو هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة علمية هو الأكثر رضا مقابل باقي أعضاء هيئة التدريس. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس الأقل عبثاً في العمل بحسب الجدول الوظيفي.

فيما يتضح من الجدول ١٤ وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين الوسطين الحسابيين للرضا الوظيفي لديهم يُعزى إلى متغير الجنس لصالح أعضاء هيئة التدريس من الذكور مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الإناث. في حين يتضح من الجدول ١٤ عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين الأوساط الحسابية للرضا الوظيفي لديهم يُعزى لمتغيري العمر والخبرة.

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس الإناث يتأثرن سلباً بمختلف الأبعاد المتعلقة بتدني الرضا الوظيفي وبخاصة من جانب الترفيغ والترقية إلى مناصب أعلى، أو الحصول على

مميزات كما هو الحال بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الذكور، وربما يبرر ذلك أن الإناث والذكور في مختلف التخصصات ومن مختلف الأعمار يتأثرون بعوامل الرضا الوظيفي على حد سواء. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة خليفات والملاحمة (٢٠٠٩) التي أسفرت عن وجود فروق دالة إحصائية في درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والكلية.

كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة امارسينا واجوارد وحقي (Amarasena, Ajward & Haque, 2015) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الوضع الحالي للعمل والراتب الشهري وخبرات التدريس لصالح رتبة أستاذ مقابل باقي الرتب العلمية ولصالح الأعلى راتباً والأكثر خبرة في التدريس، في حين لم تظهر أية فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والمرهل العلمي.

ولاحقاً لما سبق كما هو مثبت في الجدول ١٤؛ ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية بين الأوساط الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم، فقد تم حساب معاملات بيرسون لعلاقة أبعاد الرضا الوظيفي لديهم بين بعضها البعض متبوعة بإجراء اختبار Bartlett للكروية وفقاً للجنس، وللعم، وللرتبة الأكاديمية، وللخبرة العلمية، ولنوع الجامعة، لتحديد أنسب تحليل تباين صير إلى استخدامه (تحليل تباين خماسي متعدد، أم تحليل تباين خماسي)، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٥.

#### الجدول (١٥)

##### نتائج اختبار Bartlett للكروية لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم وفقاً للمتغيرات

العلاقة وفق المتغيرات	الترقيات والحوافز	الرواتب والمكافآت	العلاقة مع الزملاء	العلاقة مع المسؤولين	ظروف العمل
الرواتب والمكافآت	٠,٢٤				
العلاقة مع الزملاء	٠,٢٩	٠,٧٥			
العلاقة مع المسؤولين	٠,٤٢	٠,٤٥	٠,٥٦		
ظروف العمل	٠,٣٩	٠,١٩	٠,٢٨	٠,٣١	
التسهيلات	٠,٤١	٠,٢٩	٠,٤٢	٠,٤٣	٠,٢٢
اختبار Bartlett للكروية					
$\chi^2$ التقريبية	درجة الحرية		احتمالية الخطأ		
٥٧١,٧٢٦	٢٠		٠,٠٠		

يتبين من الجدول (١٥) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين أبعاد الرضا الوظيفي لديهم تعزى للمتغيرات؛ مما استوجب استخدام تحليل التباين الخماسي المتعدد دونما تفاعل لأبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة لديهم وفقاً للمتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٦.

جدول (١٦)  
نتائج تحليل التباين الخماسي المتعدد دونما تفاعل لأبعاد الرضا  
الوظيفي مجتمعة لديهم وفقاً للمتغيرات

احتمالية الخطأ	درجة الحرية		ف الكلية	الاختبار المتعدد		الأثر
	الخطأ	الفرضية		قيمه	نوعه	
٠,٠٠	٥٤٩,٠٠	٦	٢٦٨٢,٧٥	٢٩,٢٢	Hotelling's Trace	نوع الجامعة
٠,٠٠	١٥٥٢,٢٩	١٨	١١٥,٣٥	٠,٠٩	Wilks' Lambda	الرتبة الأكاديمية
٠,٠٠	٥٤٩,٠٠	٦	٣٢,٥٨	٠,٣٦	Hotelling's Trace	الجنس
٠,٨٧	١٥٥٢,٢٩	١٨	٠,٦٥	٠,٩٨	Wilks' Lambda	العمر
٠,٩٨	١٩١٦,٤٤	٢٤	٠,٥١	٠,٩٨	Wilks' Lambda	الخبرة العلمية

يتبين من الجدول (١٦) عدم وجود أثر دال إحصائياً لكل من (العمر، الخبرة العلمية) ووجود أثر دال إحصائياً لكل من (نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجنس) عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$ ، على أبعاد الرضا الوظيفي مجتمعة لديهم؛ ولتحديد على أي من أبعاد الرضا الوظيفي لديهم كان أثر (نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، والجنس)؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الخماسي دونما تفاعل لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم كل على حدة وفقاً للمتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول ١٧.

الجدول (١٧)  
نتائج تحليل التباين الخماسي دونما تفاعل لأبعاد الرضا الوظيفي  
لديهم كل على حدة وفقاً للمتغيرات

احتمالية الخطأ	ف	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المتغير التابع	مصدر التباين
٠,٠٠	١١٣٤,٥٤	٣١٨,٨٤	١	٣١٨,٨٤	الترققيات والحوافز	نوع الجامعة
٠,٠٠	٤٢٧,٦٩	١٤٣,٥٥	١	١٤٣,٥٥	الرواتب والمكافآت	
٠,٠٠	٤٧٢,٢٨	١٤٧,٠٧	١	١٤٧,٠٧	العلاقة مع الزملاء	
٠,٠٠	٨١٤,٧٦	٢٢٠,٥٠	١	٢٢٠,٥٠	العلاقة مع المسؤولين	
٠,٠٠	٥٩١,٨٥	١٥٨,٨١	١	١٥٨,٨١	ظروف العمل	
٠,٠٠	١٣٨٥,٥٣	٤٣٥,٢٢	١	٤٣٥,٢٢	التسهيلات	
٠,٠٠	٦٨,٤٦	١٩,٢٤	٣	٥٧,٧٢	الترققيات والحوافز	الرتبة الأكاديمية
٠,٠٠	١١٣,٧٤	٣٨,١٧	٣	١١٤,٥٢	الرواتب والمكافآت	
٠,٠٠	٩١,٤٠	٢٨,٤٦	٣	٨٥,٣٧	العلاقة مع الزملاء	
٠,٠٠	٦٠,٥٠	١٦,٢٧	٣	٤٩,١٢	العلاقة مع المسؤولين	
٠,٠٠	٧٦,٢١	٢٠,٤٥	٣	٦١,٣٥	ظروف العمل	
٠,٠٠	٦٢,٥٧	١٩,٦٦	٣	٥٨,٩٧	التسهيلات	



تابع الجدول (١٢)

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مربعات	ف	احتمالية الخطأ
الجنس	الترققيات والحوافز	٣,٦٩	١	٣,٦٩	١٣,١٢	٠,٠٠
	الرواتب والمكافآت	٤,٦٩	١	٤,٦٩	١٣,٩٧	٠,٠٠
	العلاقة مع الزملاء	٢,٨٩	١	٢,٨٩	٩,٣٠	٠,٠٠
	العلاقة مع المسؤولين	٤,٢٥	١	٤,٢٥	١٥,٧٢	٠,٠٠
	ظروف العمل	٣,٨٧	١	٣,٨٧	١٤,٤٣	٠,٠٠
	التسهيلات	٤,٢١	١	٤,٢١	١٣,٤١	٠,٠٠
العمر	الترققيات والحوافز	٢,٠٥	٣	٠,٦٨	٢,٤٤	٠,٠٦
	الرواتب والمكافآت	٢,٠٦	٣	٠,٦٩	٢,٠٥	٠,١١
	العلاقة مع الزملاء	٢,٠٤	٣	٠,٦٨	٢,١٨	٠,٠٩
	العلاقة مع المسؤولين	٢,٠٦	٣	٠,٦٩	٢,٥٣	٠,٠٦
	ظروف العمل	١,٢٢	٣	٠,٤١	١,٥٢	٠,٢١
	التسهيلات	٢,٢٠	٣	٠,٧٣	٢,٣٣	٠,٠٧
الخبرة العلمية	الترققيات والحوافز	٢,٢٠	٤	٠,٥٥	١,٩٦	٠,١٠
	الرواتب والمكافآت	٢,٠٨	٤	٠,٥٢	١,٥٥	٠,١٩
	العلاقة مع الزملاء	٢,١٢	٤	٠,٥٣	١,٧١	٠,١٥
	العلاقة مع المسؤولين	٢,٠٤	٤	٠,٥١	١,٨٨	٠,١١
	ظروف العمل	٢,١٣	٤	٠,٥٣	١,٩٨	٠,١٠
	التسهيلات	٢,٢٠	٤	٠,٥٥	١,٧٥	٠,١٤
الخطأ	الترققيات والحوافز	١٥٥,٦٩	٥٥٤	٠,٢٨		
	الرواتب والمكافآت	١٨٥,٩٥	٥٥٤	٠,٣٤		
	العلاقة مع الزملاء	١٧٢,٤٨	٥٥٤	٠,٣١		
	العلاقة مع المسؤولين	١٤٩,٩٢	٥٥٤	٠,٢٧		
	ظروف العمل	١٤٨,٦٥	٥٥٤	٠,٢٧		
	التسهيلات	١٧٤,٠٢	٥٥٤	٠,٣١		
الكلية	الترققيات والحوافز	٥٤٠,١٩	٥٦٦			
	الرواتب والمكافآت	٤٥٢,٨٦	٥٦٦			
	العلاقة مع الزملاء	٤١١,٩٨	٥٦٦			
	العلاقة مع المسؤولين	٤٢٧,٩١	٥٦٦			
	ظروف العمل	٣٧٦,٠٢	٥٦٦			
	التسهيلات	٦٧٦,٨١	٥٦٦			

يتضح من الجدول (١٧) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين الوسطين الحسابيين لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم يُعزى لنوع الجامعة؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الحكومية مقارنةً بنظرائهم العاملين في الجامعات الخاصة.

كما يتبين من الجدول ١٧ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) بين الأوساط الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم تعزى للرتبة الأكاديمية؛ ولكون الرتبة الأكاديمية متعدد المستويات؛ فقد تم استخدام اختبار Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة للكشف عن جوهرية الفروق بين الأوساط الحسابية لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم وفقاً للرتبة الأكاديمية، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٨).

## جدول (١٨)

## نتائج اختبار Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم وفقاً للرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
Scheffe	الوسط الحسابي			
الترقيات والحوافز	أستاذ مساعد	٢,١٠	٢,٤٥	٢,٦٠
	أستاذ مشارك	٠,٣٥	٠,١٥	٠,٩٤
	أستاذ	٠,٥٠	١,٠٩	١,٤٤
	أستاذ	٣,٥٤		
الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
الرواتب والمكافآت	Scheffe			
	أستاذ مساعد	١,٥١	١,٧٥	٢,١٢
	أستاذ مشارك	٠,٢٣	٠,٢٧	١,١١
	أستاذ	٠,٦١	١,٤٨	١,٧١
	أستاذ	٢,٢٣		
الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
العلاقة مع الزملاء	Scheffe			
	أستاذ مساعد	١,٤٥	١,٧٤	١,٨٩
	أستاذ مشارك	٠,٢٩	٠,١٥	١,٢٠
	أستاذ	١,٧٤	١,٣٥	١,٦٤
	أستاذ	٣,٠٩		
الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
العلاقة مع المسؤولين	Scheffe			
	أستاذ مساعد	١,٩٥	٢,٣١	٢,٤١
	أستاذ مشارك	٠,٣٦	٠,١١	٠,٩٥
	أستاذ	٠,٤٧	١,٠٦	١,٤١
	أستاذ	٢,٣٦		
الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
ظروف العمل	Scheffe			
	أستاذ مساعد	٢,٠٧	٢,٣٤	٢,٥٨
	أستاذ مشارك	٠,٢٦	٠,٢٤	٠,٩١
	أستاذ	٢,٣٤	١,١٥	١,٤١
	أستاذ	٢,٥٨		
الرتبة الأكاديمية		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك
التسهيلات	Scheffe			
	أستاذ مساعد	٢,٠٨	٢,٥٣	٢,٦٢
	أستاذ مشارك	٠,٤٤	٠,٠٩	٠,٩٥
	أستاذ	٢,٥٣	١,٠٥	١,٤٩
	أستاذ	٢,٦٢		
	أستاذ	٣,٥٨		

يتضح من الجدول (١٨) أنّ الفروق الجوهرية لكافة أبعاد الرضا الوظيفي لديهم قد كانت على الترتيب لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة الأكاديمية: (أ) الأستاذ مقارنةً بكل من (المدرس، ثم الأستاذ المساعد، ثم الأستاذ المشارك)، (ب) الأستاذ المشارك مقارنةً بكل من (المدرس، ثم الأستاذ المساعد)، (ج) الأستاذ المساعد مقارنةً بالمدرس.

فيما يتضح من الجدول (١٨) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0,05$  بين الوسطين الحسابيين لأبعاد الرضا الوظيفي لديهم يُعزى لجنس عضو هيئة التدريس؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس من الذكور مقارنةً بنظيراتهم من الإناث.

### التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:
- دعوة الجامعات الحكومية والخاصة في إقليم الشمال إلى تعزيز الانسجام والتوافق بين أعضاء هيئة التدريس وبخاصة الجدد والقدامى لتشكيل علاقات إيجابية في مناخ العمل؛ مما يزيد من مستوى الرضا الوظيفي.
  - تمكين أعضاء هيئة التدريس الإناث ومنحهن الحوافز والمكافآت والمناصب؛ مما يحسن من مستوى رضاهن الوظيفي.
  - توحيد أسس الترقية وشروط النشر العلمي في الجامعات الأردنية لزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
  - إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع باستخدام متغيرات أخرى كالتمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات والانجاز الوظيفي.
  - إعادة النظر في رواتب أعضاء هيئة التدريس ومكافئتهم في الجامعات الحكومية والخاصة بما يتناسب مع حجم العمل.
  - إعادة النظر بأسس الترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعات الحكومية والخاصة.

## المراجع

- حريم، حسين (٢٠٠٩). "مبادئ الإدارة الحديثة: النظريات. العمليات الإدارية. وظائف المنظمة. عمان- الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خليفات، عبد الفتاح والملاحمة منى (٢٠٠٩). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. مجلة جامعة دمشق، ٢٥(٣)، ٢٩٨-٣٤٠.
- الدعيس، محمد ناجي (٢٠١٦). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من درجة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ٩(٢٣)، ص ص ١٤٢-١٦٦.
- السعود، راتب (٢٠٠١). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية. أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٧(٣)، ٦١٥-٦٤٢.
- الشريفة، هيام نجيب (٢٠٠٢). العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، ١٤(٢) ٢-١٤.
- طناش، سلامة. (١٩٩١). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات، مجلد ١٧ (أ)، عدد ٣، ص ص ٢٢٩-٢٦٩، الجامعة الأردنية، عمان.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٢). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة.
- ماهر، أحمد (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. مصر: الدار الجامعية.
- المطيري، نجاة مشعل (٢٠٠٧). علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي. دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك سعود. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية.
- منصور، مجيد. (٢٠١٠). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، ١٢(١)، ٧٩٥-٨٢٨.
- Al-harhi, S., & Wahi, M. (2017). The association between burnout and job satisfaction among dental undergraduates and faculty. *JPDA Journal*, 26(1), 45-53.
- Amarasena, T., Ajward, A., & Haque, A. (2015). The effects of demographic factors on job satisfaction of University faculty members in Srilanka. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 3(4), 89-106.

- Madhuri, J. (2017). The relationship between job satisfactions and organizational commitment among Faculty members in select management Educational institutions. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XVI (3), 33-53.
- Masum, A., Azad, A., & Beh, L. (2015). Determinants of academics' job satisfaction: empirical evidence from private universities in Bangladesh. *PLoS One*, 10(2), 11- 78.
- Okpara, T., squillace, M., and Erond, E (2005). Gender differences and job satisfaction a study of University teachers in the United States women in Management. *Review*, 20(3), 177-190.
- Schermehon. J. (2000). *Organizational behavior*.7ed. New York: John Wiley.
- Terpstra, D & Honoree, A. (2006). *Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline and by geographic region*. Retrieved January 18, 2018, from source, <http://www.search.ebscohost.com>.
- Unnamalai, T. (2015). A study on factors influencing job Satisfaction of faculty members (with Special reference to arts & science colleges in Tiruchirapalli). *International Journal of Management*, 6(1), 161-170.
-