

## الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اربد الأهلية

د. مناور فريم حداد  
عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية  
د. محمود علي الروسان  
رئيس قسم إدارة الأعمال  
جامعة اربد الأهلية، الأردن

### ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the present level of job satisfaction among faculty members at Irbid private University and its relationship with age, academic experience, nationality, academic rank, and course specialization.

The results showed that there was middle level of job non-financial incentives. High level of job satisfaction with regard to work environment and financial and non-financial incentives. High level of job satisfaction related to faculty members' relations and their relations to management accrued. Results also indicated that there were no significant differences in job satisfaction due to age, experience, nationality and academic rank. In which significant differences were found in job satisfaction related to the specialization variable.

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي درجات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اربد الأهلية وعلاقة ذلك بكل من العمر، الخبرة الأكاديمية، الجنسية، الرتبة الأكاديمية والتخصص. وتبين أن هناك درجة متوسطة من الرضا فيما يخص محوري بيئة العمل والحوافز المادية والمعنوية وهناك رضا عال فيما يخص محوري العلاقة مع زملاء العمل والعلاقة مع الإدارة إضافة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لكل من العمر والخبرة والجنسية والرتبة الأكاديمية في حين أن متغير التخصص أشار إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يخص الرضا عن العمل.

### توطئة وتأطير نظري

إن الفرد العامل هو المحور الأساس في نجاح المنظمة أو فشلها وتقع على المنظمة مهمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بإعداده بشكل يعزز إسهاماته الفاعلة في هذا المضمار وتقديم الإنجازات التي تخدم هذا الدور في إطاره الإيجابي. ففي المجتمعات المتقدمة عززت الكثير من العوامل التي دفعت المهتمين بأمور تنظيم العلاقة بين المنظمة والفرد العامل إلى تطويرها.

الإنسان كائن ذو طبيعة مزدوجة مادية وروحية، تتفاعل فيما بينها لتنتج السلوك الذي يعتمد على العمليات النفسية التي تنطوي على العقل والمعرفة والحكمة، ولأن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه فإنه يتألف مع مجموعات وفي مختلف المجالات يتداخل الأفراد فيما بينهم على مستوى العمليات العقلية والسلوكية وهذا يطلق عليه العلاقات الإنسانية.

لقد استحوذ موضوع الرضا عن العمل على اهتمام الباحثين منذ ظهور حركة العلاقات الإنسانية. ولقد خضع مفهوم الرضا عن العمل لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التبدلات أو التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له. ولهذا تباينت أفكار الباحثين في هذا المجال حيال تحديد مفهوم محدد للرضا عن العمل ويعود هذا التباين إلى تناوله من قبل بعض المهتمين وفقاً لطبيعة التخصص في العمل.

فالرضا هو المواقف ذات التأثير بالأفراد العاملين تجاه أدوار العمل. (vroom, 100, 1964) وهذا المفهوم نجده يطابق بين الرضا عن العمل والاتجاه نحو العمل على الرغم من تعددية اتجاه الفرد بالنسبة لوظيفته، حيث نجده راضياً عن بعض الجوانب وغير راض عن جوانب أخرى. وهو مجموعة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يقيم بها العاملون عملهم (أبو هنطش، 1989) وقد جاء هذا المفهوم عاماً دون تحديد للعوامل التي يمكن أن يكون لها تأثير على الرضا عن العمل.

في حين ينظر التويجيري للرضا عن العمل على أنه موقف أو مواقف يمتلكها الشخص نحو وظيفته وهو ناتج عن تفاعل عدد من العوامل المحيطة بهذه الوظيفة مثل الراتب، الترقية، زملاء العمل ونمط الإشراف (التويجيري، 1988، 48) وذهب الشماع إلى القول إن الرضا عن العمل هو مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات الفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة، الإشراف، المكافآت المالية، زملاء العمل وتصميم الوظيفة، وليس بالضرورة أن تكون جميعها إيجابية أو سلبية (الشماع، 1991، 254).

وعند الحديث عن العمل نجد أنه من الصعوبة بمكان تجاوز العديد من المحطات الفكرية ذات العلاقة بالموضوع. فتدرج الحاجات لدى ماسلو من أكثر المحطات التي لاقت رواجاً في تفسير السلوك الإنساني وحاجاته ورغباته وعلاقتها بالأداء. وقد قسم حاجات الفرد على الحاجات الفسيولوجية، حاجات الأمان والسلامة، الحاجات الاجتماعية، التقدير والاحترام وتحقيق الذات. وقد استند ماسلو على مجموعة من الفروض في دراسته للحاجات وهي أن الحاجات المشبعة ليست ذات قيمة في عملية التحفيز، حاجات الأفراد تمتاز بالتعقيد بسبب التباين في سلوكهم، إشباع الحاجات تبدأ بالفسيولوجية ثم الحاجات الأخرى ولا توجد طريقة واحدة لإشباعها (جواد، 200، 314) لذا فإن فهم هذه الحاجات من قبل إدارة المنظمة ومستويات إشباعها وطرق التعامل معها يجعل من السهل وضع الأولويات لتحفيز الأفراد باتجاه زيادة الرضا عن العمل.

أما هزربرغ فأشار إلى أن العوامل التي لها تأثير على بيئة العمل والتي لها علاقة بالرضا عن العمل هي ليست ذات العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل، حيث تم تقسيم العوامل في بيئة العمل إلى العوامل الدافعة والتي لها تأثير كبير على الرضا عن العمل مثل الإنجاز، التقدير، التطوير، والنمو وهي نفسها التي تقع في المستويات العليا في سلم ماسلو في حين نجد العوامل التي لها علاقة بعدم الرضا عن

العمل سميت بالعوامل الصحية وتشمل ظروف العمل، الإشراف، الرواتب، الأمن والسياسات وهي نفسها التي تقع في أسفل سلم ماسلو للحاجات (James, 1997, 91)، لذا فإن سياسات المنظمة والإشراف والعلاقات بين الرئيس والمرؤوس، أوضاع العمل والمركز الاجتماعي تسهم في تدعيم الرضا الوظيفي وأن عدم وجودها يساعد على زيادة الاستياء وليس على عدم الرضا (Flippo, 1983, 382).

وقد أقر فروم Froom أن سلوك الفرد يعتمد على عملية المفاضلة بين البدائل المطروحة أمامه. والمفاضلة تتم على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالعمل، أي أن الحافز للقيام بعمل معين يعتمد على مدى توقعه في النجاح بالوصول إلى ذلك الإنجاز. وهذا يعد التوقع الأول وإذا ما حقق الفرد إنجازة فهل سيحصل على مكافأة لقاء ذلك ومتوافقاً مع الجهد المبذول أم لا، وهذا بدوره يؤدي إلى الرضا عن العمل (سالم وآخرون، 1998، 220).

أما نظرية المساواة وهي تستند على أساس أن الأفراد يقومون بالمقارنة بين البدائل وبين ما يتحقق للآخرين إذا ما قاموا بأعمال مماثلة، حيث إن الأفراد يتأثرون في سلوكهم بالمكافآت النسبية التي يستلمونها أو هم في طريقهم لاستلامها. حيث إن الناس يحفزون إذا ما تمت معاملتهم بعدالة (Ivanceveh & Matterson, 1990, 136) لذا فإن المدير الناجح يحاول دائماً أن يجعل الفرد يشعر بتحقيق المساواة لضمان حفزه ورضاه عن العمل من خلال القرارات التي يتخذها لتحقيق ذلك.

أما بورتر ولولور فبيّن أن الرضا هو نتيجة وليس سبباً للإنجاز والأداء وأن مستويات الأداء المختلفة لها مكافآت متباينة، كما أن المكافآت تدفع إلى تحقيق مستويات رضا مختلفة (جواد، 2000، 320). إن إدراك الفرد لقضية العدالة في توزيع المكافآت له أثر في رضا الأفراد ودوافعهم للعمل، إضافة إلى أن المهارات والخبرات ومستويات التعليم لها أثر في توقعات الفرد في المستقبل (سهيلة وعلي، 1999، 174). إن هذا النموذج تفرّد عن غيره بأن الرضا عن العمل يمكن تحديده بالمكافأة الفعلية التي تم الحصول عليها. وأنه يعتمد على شعور الفرد بما ينبغي على المنظمة أن تعطيه من مكافأة مقابل مستوى الأداء المنجز وأن الرضا عن العمل يعتمد على الأداء أكثر من اعتماد الأداء على الرضا عن العمل.

## الدراسات السابقة

### دراسة العديلي 1981

حيث استهدف البحث العاملين في الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، وبينت الدراسة التماثل في تقديراتهم للجوانب المتعلقة بالرضا أو عدم الرضا عن وظائفهم. وأن عامل الرضا الوظيفي يتألف من تسعة مكونات، التشابه في الاتجاهات يعود إلى وحدة

الثقافة والحضارة وعدم تنوع العمل الحكومي والحضارة في أجهزة الدولة بمدينة الرياض دون غيرها.

### دراسة العمري 1995

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات ورضا العاملين في الجامعة الأردنية نحو عملهم واستخدام الباحث المنهج الوصفي وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي في مجالاته (العلاقة مع الرؤساء والمؤوسين والأمان في العمل وتوافر الظروف المحيطة).

### دراسة الكردي 1996

عملت الدراسة على التعرف على الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية والتعرف على الفروقات في درجات هذا الرضا تبعاً لمتغيرات الدراسة المرتبطة بنوع الجامعة، العمر الزمني، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، وأظهرت النتائج أن درجة الرضا كانت متوسطة فيما يخص النشاط الرياضي والعلاقات الاجتماعية ودرجة الرضا منخفضة بالنسبة لأسلوب الإدارة الرياضية وتفاعل الكلية مع النشاط والنمو المهني والشخصي، أما بخصوص الأمان الوظيفي والحوافز مثلاً يوجد رضا.

### دراسة شديفات 1999

هدفت إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات مثل الجنس والكلية والخبرة والرتبة الأكاديمية وأظهرت النتائج أن الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل أما بخصوص بيئة العمل فكان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس ولم توجد فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والكلية في حين وجدت هذه الفروقات فيما يخص الخبرة والرتبة الأكاديمية.

### دراسة Click 1991

استهدفت هذه الدراسة معرفة الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في الجامعات الأمريكية وأظهرت النتائج أن الغالبية كانت راضية عن العمل في حين أن العمداء ورؤساء الأقسام كانوا غير راضين عن طبيعة وظائفهم.

### دراسة Kouloubandi 1993

استهدفت الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية الإيرانية من ذوي اختصاص إدارة الأعمال. واتضح أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر والرتبة والخبرة والراتب على الرضا عن العمل.

## مشكلة البحث

إن وجود المنظمات واستمرارها رهن بتحقيقها لأهدافها التي أقرها المجتمع ابتداء بدرجة عالية من الجودة وما لم يكن لهذه المنظمات أفراد يمتلكون درجة عالية من الرضا عن العمل ووفاء مستمرا والتزاما بالعمل منها فإن تحقيق الأهداف أمر مشكوك فيه وفي الجامعات بصورة خاصة يعد عضو هيئة التدريس المحور الرئيس في نجاح الجامعة أو فشلها وتقع على الجامعة مهمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بإعداده بشكل يعزز إسهاماته الفاعلة في هذا المضمار وتقديم الإنجازات التي تخدم هذا الدور في إطاره الإيجابي وفي المجتمعات المتقدمة عززت الكثير من العوامل التي دفعت المهتمين بأمور العلاقة بين الجامعة وعضو هيئة التدريس العامل فيها إلى تطويرها ومن أهم الأمور التي لاقت اهتماما استثنائيا تعزيز حالة الرضا عن العمل لذا جاء البحث ليلقي الضوء على مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية.

## أهمية وهدف البحث

إن أهمية البحث تكمن في معالجة موضوع الرضا عن العمل بوصفه موضوعا سلوكيا على قدر كبير من الحساسية والأهمية لارتباطه بشعور الأفراد نحو عملهم وتزداد هذه الأهمية لكون ميدانه التطبيقي أحد الجامعات الأردنية الخاصة والذي حسب حدود علم الباحثات لا توجد دراسة حول هذا الموضوع ويضاف لأهمية الموضوع أن مستويات الرضا عن العمل لدى الهيئة التدريسية ستعكس حتما في مخرجات العملية التعليمية والتي يُعَوَّل عليها المجتمع الشيء الكثير. إن التعرف على مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية يعد هدفا على درجة كبيرة من الأهمية وكذلك الكشف عن مستويات الرضا تبعا لعدد من المتغيرات تمثلت بالخبرة والعمر والتخصص والدرجة الأكاديمية والجنسية.

## فرضيات البحث

**الفرضية الأولى:** لا توجد درجة عالية من الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إربد الأهلية.

**الفرضية الثانية:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للعمر.

**الفرضية الثالثة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لخبرتهم الأكاديمية.

**الفرضية الرابعة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء هيئة التدريسية تعزى لجنسيتهم (أردنية، غير أردنية)

**الفرضية الخامسة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لرتبتهم الأكاديمية.

**الفرضية السادسة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للتخصص الأكاديمي.

#### **مجتمع وعينة البحث:**

يتمثل مجتمع البحث من كافة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إربد الأهلية\* والذين أمضوا سنة على الأقل في الجامعة والذين بلغ عددهم (98) للعام الجامعي 2001/2002 وقد كان مجموع الاستبيانات المسترجعة (84) يشكل ما نسبته 86% من مجموع مجتمع البحث ويوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث.

\* جامعة إربد الأهلية: واحدة من عشرة جامعات خاصة في الأردن، بدأ التدريس فيها عام 1994، وتضم ثلاث كليات هي كلية الآداب والعلوم، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، كلية الشريعة والقانون.

جدول رقم (1): توزيع عينة البحث حسب متغيرات البحث

المتغير	التكرار	النسبة
العمر	أقل من 40 سنة	47.6
	40-49 سنة	29.8
	50 سنة فأكثر	22.6
الخبرة الأكاديمية	أقل من 5 سنوات	34.5
	5-9 سنوات	35.7
	أكثر من 10 سنوات	29.8
الجنسية	أردنية	58.3
	غير أردنية	41.7
الرتبة الأكاديمية	مدرس	13.1
	أستاذ مساعد	67.9
	أستاذ مشارك	16.7
	أستاذ	2.4
التخصص	إدارة أعمال	16.7
	محاسبية	27.4
	رياضيات	9.5
	اللغة الإنجليزية وآدابها	9.5
	اللغة العربية وآدابها	6.0
	علم الحاسوب	9.5
	القانون	14.3
	الفقه وأصوله	7.1

## أداة البحث

بالاستفادة من مقياس (MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE) وعدد من الدراسات منها (العمرى، 1992، عليمات 1994، شديفات 1999)، تم بناء المقياس والذي تكون من (28) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي بيئة العمل وغطتها الفقرات من (1-7)، الحوافز المادية والمعنوية وعبرت عنها الفقرات من (8-14) في حين أن العلاقة مع الزملاء غطتها الفقرات من (15-21) وأخيرا العلاقة مع الإدارة غطتها الفقرات (22-28).

## نتائج البحث: أولاً: درجة الرضا عن العمل

### أ. بيئة العمل

يبين الجدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فيما يخص بيئة العمل، حيث لم يحظ سوى إعداد الطلبة في الشعب وتوفر المصادر والمراجع اللازمة للعمل بالرضا ضمن الحدود الدنيا حيث بلغ الوسط الحسابي لها على التوالي

(3.8، 3.65) بانحراف معياري (0.83، 0.88) ويعزى هذا الأمر إلى التوسع في فتح الشعب ومحاولة إدارة الجامعة توفير المصادر والمراجع اللازمة للعمل وهي تخضع لمراقبة من قبل لجان الاعتماد في وزارة التعليم العالي. ونجد أن قاعات التدريس والمختبرات ونوعية العون السكرتيري وإدارات المكتب وتجهيزاته كانت أوساطها الحسابية تقع ضمن حدود الحياد وهي على التوالي (3.29، 3.26، 3.17). في حين أن وفرة الوسائل التعليمية اللازمة للعمل والخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية لم تحظ بالرضا بأوساط حسابية بلغت على التوالي (2.83، 2.65) ويعزى هذا الأمر عدم وجود الوسائل التعليمية وإن وجدت فهي قليلة وتقليدية وبنفس الوقت لا تتوفر في الجامعة أماكن لممارسة الأنشطة الرياضية، إضافة إلى عدم وجود حفلات لقاءات لتعميق العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية، وتكاد تكون كل كلية في الجامعة من كلياتها الثلاث وكأنها جزر مستقلة. ويشير الوسط الحسابي العام لكافة الفقرات الخاصة ببيئة العمل إلى (3.24)، وهو يقع ضمن مساحة الحياد.

جدول رقم (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محور بيئة العمل

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	إعداد الطلبة في الشعب التي تدرسها	3.80	0.83
2.	أدوات المكتب وتجهيزاته	3.17	1.03
3.	وفرة الوسائل التعليمية اللازمة للعمل	2.83	1.05
4.	الخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية المتوفرة	2.65	0.92
5.	نوعية العون السكرتيري والموظفين	3.26	1.15
6.	قاعات التدريس والمختبرات التي تدرس فيها	3.29	1.08
7.	توفر المصادر والمراجع اللازمة للعمل	3.65	0.88
8.	بيئة العمل	3.24	0.61

## ب. الحوافز المادية والمعنوية

يشير الجدول رقم (3) إلى أن الفقرة الوحيدة التي حظيت بالرضا هي أن العمل يؤمن مكانة اجتماعية جيدة بوسط حسابي بلغ 3.98 وانحراف معياري 0.86 وهذا الأمر ناتج عن حالة الاحترام والتقدير الذي يحظى بها المدرس الجامعي في المجتمع الأردني. وجاءت أربعة فقرات ضمن مساحة الحياد وهي الراتب الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس، الراتب مقارنة بالآخرين وفرص المكافأة المادية والفرص المتوفرة للنمو المهني والتقدم الوظيفي وكانت أوساطها الحسابية على التوالي (2.98، 2.76، 2.51، 2.88) وتراوحت الانحرافات المعيارية بين (0.95 - 1.31) أما بخصوص فرص التفرغ العلمي والأمان المستقبلي فلم تحظ بالرضا وبلغ الوسط الحسابي لهما 2.44 ويشير الوسط الحسابي إلى 2.86 وهو يقع ضمن مساحة الحياد.



جدول رقم (3): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محور الحوافز المادية والمعنوية

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9.	الراتب الذي تحصل عليه	2.98	1.18
10.	راتبك مقارنة برواتب زملاؤك في الجامعة	2.76	1.31
11.	العمل يؤمن لك مكانة اجتماعية جيدة	3.98	0.86
12.	فرص المكافأة المادية	2.51	1.02
13.	الفرص المتوفرة للنمو المهني والتقدم الوظيفي	2.88	0.95
14.	الأمان المستقبلي (إسكان، ادخار، ضمان اجتماعي، تعليم أبناء،..)	2.44	1.13
15.	فرص التفرغ العلمي	2.44	1.19
16.	الحوافز المادية والمعنوية	2.86	0.78

### ج. العلاقة مع زملاء العمل

يشير الجدول رقم (4) إلى أن كافة الفقرات المتعلقة بهذا المحور باستثناء فقرة واحدة كانت تقع ضمن مساحة الاتفاق وتراوحت الأوساط الحسابية بين (3.85 - 4.44) وانحراف معياري وقع بين (0.65 - 0.92) ويعود ذلك إلى زيادة درجة الوعي لدى أعضاء الهيئة التدريسية إضافة إلى أن الجو العام السائد لا يسمح بوجود مراكز القوى أو الشللية، وبلغ الوسط الحسابي العام لجميع الفقرات 4.05 وهو يقع ضمن مساحة الرضا.

جدول رقم (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محور العلاقة مع زملاء العمل.

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17.	روح التعاون مع الزملاء في العمل	4.39	0.74
18.	الموضوعية لدى زملاء العمل	4.12	0.81
19.	العلاقات الاجتماعية السائدة مع الزملاء	4.20	0.83
20.	الاحترام المتبادل مع الزملاء	4.44	0.65
21.	تبادل المعلومات ومصادر المعرفة مع الزملاء	3.85	0.92
22.	الإشتراك مع الزملاء في ندوات وأبحاث علمية	3.40	0.93
23.	التشاور مع الزملاء في العمل	3.93	0.85
24.	العلاقة مع زملاء العمل	4.05	0.64

### د. العلاقة مع الإدارة

يظهر من الجدول رقم (5) إلى أن تفهم الإدارة للظروف الفردية وتقبل الإدارة للنقد البناء كانت أوساطها الحسابية على التوالي (3.44، 3.49) وهي تقع ضمن مساحة

الحياد، في حين نجد أن بقية الفقرات كانت تحظى بالرضا وتراوحت الأوساط الحسابية بين (3.99 – 4.14) وانحرافات معيارية (0.96، 1.09) والوسط الحسابي العام يشير 3.85 وهو يقع ضمن مساحة الرضا.

جدول رقم (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري

الرقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
25.	عدالة رئيسي المباشر في العمل	4.13	0.98
26.	التعاون مع رئيسي المباشر في العمل	4.14	0.96
27.	التشجيع والتقدير الذي أحصل عليه من رئيسي المباشر لأدائي المتميز في العمل	3.73	1.15
28.	حيوية رئيسي المباشر ونشاطه في إنجاز العمل	4.06	0.90
29.	تفهم الإدارة للظروف الفردية	3.49	1.09
30.	قدرة رئيسي المباشر الإدارية	3.99	0.94
31.	تقبل الإدارة للنقد البناء	3.44	1.06
32.	العلاقة مع الإدارة	3.85	0.83
	الكلي	3.50	0.53

### ثانياً: العلاقة بين الرضا عن العمل والعمر

يظهر من الجدول رقم (6) الخاص بتحليل التباين الأحادي لأثر العمر على الرضا عن العمل بمتغيراته الأربعة. تشير النتائج إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على المستوى الكلي، ولكن وجدت فروقات ذات دلالة إحصائية على مجال بيئة العمل وبمستوى دلالة (0.05) ولمعرفة أي الفئات تختلف عن غيرها فقد تم استخدام طريقة توكي للمقارنات البعدية، إذ تبين أن الذين تزيد أعمارهم عن 50 عاماً هم أكثر رضا عن العمل من غيرهم. وبذلك تثبت صحة فرضية البحث الثانية.

جدول رقم (6): نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير العمر على الرضا عن العمل

P	قيمة ف	المتوسطات الحسابية			المجالات
		أقل من 40	40-49	50 فأكثر	
0.008	5.057	3.025	3.422	3.43	1 بيئة العمل

0.056	2.973	3.052	3.045	2.642	2 الحوافز المادية والمعنوية
0.465	0.772	4.097	3.914	4.107	3 العلاقة مع زملاء العمل
0.405	1.913	4.015	3.931	3.728	4 العلاقة مع الإدارة
0.114	2.229	3.650	3.578	3.375	الكلية

### ثالثاً: العلاقة بين الرضا عن العمل والخبرة الأكاديمية

تبين من خلال الجدول رقم (7) إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية على المستوى الكلي، في حين وجد أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية يبين متوسط درجات الفئة الخاصة بالخبرة والحوافز المادية والمعنوية، وتبين من خلال المقارنة البعدية أن الفروق لصالح الفئة 5-9 سنوات. وبذلك تثبت صحة فرضية البحث الثالثة.

جدول رقم (7): نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الخبرة الأكاديمية على الرضا عن العمل

P	قيمة ف	المتوسطات الحسابية			المجالات
		أكثر من 10 سنوات	9-5 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.106	2.307	3.440	3.204	3.093	1 بيئة العمل
0.039	3.377	3.148	2.847	2.610	2 الحوافز المادية والمعنوية
0.602	0.509	3.977	4.014	4.142	3 العلاقة مع زملاء العمل
0.861	0.150	3.920	3.795	3.857	4 العلاقة مع الإدارة
0.366	1.015	3.621	3.465	3.426	الكلية

### رابعاً العلاقة بين الرضا عن العمل والجنسية

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (8) على المستوى الكلي إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل وجنسية عضو هيئة التدريس في حين نجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الجنسية وكل من بيئة العمل والحوافز المادية والمعنوية بمستوى دلالة (0.05) وهي تميل لصالح الجنسية غير الأردنية. وبذلك تثبت صحة فرضية البحث الرابعة.

جدول رقم (8): نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الجنسية على الرضا عن العمل

P	قيمة ف	المتوسطات الحسابية		المجالات
		غير أردنية	أردنية	
0.010	2.64	3.436	3.093	1 بيئة العمل
0.000	3.72	3.204	2.606	2 الحوافز المادية والمعنوية
0.143	1.48	3.926	4.134	3 العلاقة مع زملاء العمل
0.817	0.23	3.828	3.871	4 العلاقة مع الإدارة
0.139	1.49	3.599	3.426	الكلية

### خامساً: العلاقة بين الرضا عن العمل والرتبة الأكاديمية

يتضح من خلال الجدول رقم (9) إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية والرضا عن العمل على المستوى الكلي، في حين نجد أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل والحوافز وبين الرتبة الأكاديمية عند مستوى (0.05) وباستخدام طريقة المقارنة البعدية تبين أنها تميل لصالح الرتبة الأكاديمية الخاصة بالأستاذ المشارك. وبذلك تثبت صحة فرضية البحث الخامسة.

جدول رقم (9): نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الرتبة الأكاديمية على الرضا عن العمل

P	قيمة ف	المتوسطات الحسابية				المجالات
		أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	أستاذ	مدرس	
0.027	3.202	2.785	3.540	3.25	2.857	1 بيئة العمل
0.014	3.745	2.785	3.336	2.839	2.337	2 الحوافز المادية والمعنوية
0.531	0.739	3.785	3.867	4.115	3.974	3 العلاقة مع زملاء العمل
0.942	0.129	3.785	3.979	4.115	3.857	4 العلاقة مع الإدارة
0.227	1.476	3.285	3.681	3.824	3.256	الكلية

### سادساً: العلاقة بين الرضا عن العمل والتخصص

يشير الجدول رقم (10) الخاص بتحليل التباين الأحادي إلى أنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين التخصص والرضا عن العمل على المستوى الكلي عند مستوى (0.05) وباستخدام طريقة المقارنة البعدية تبين أنها تميل لصالح تخصص الفقه وأصوله. إلا أن بيئة العمل والعلاقة مع زملاء العمل نوع التخصص لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية. وبذلك لا تثبت صحة فرضية البحث السادسة.

جدول رقم (10): نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير التخصص على الرضا عن العمل.

P	قيمة ف	المتوسطات الحسابية							المجالات	
		الفقه وأصوله	القانون	علم الحاسوب	لغة عربية	لغة إنجليزية	رياضيات	محاسبة		إدارة أعمال
0.256	1.310	3.571	3.190	3.535	3.400	2.910	3.267	3.285	2.989	1 بيئة العمل
0.0001	4.937	2.952	2.511	3.267	3.400	2.964	2.428	3.260	2.193	2 الحوافز المادية والمعنوية
0.090	1.846	4.309	4.404	4.053	4.485	3.767	4.160	3.894	3.816	3 العلاقة مع زملاء العمل
0.0004	4.359	4.619	4.226	3.892	4.057	2.696	3.982	3.745	3.877	4 العلاقة مع الإدارة
0.024	2.471	3.863	3.583	3.687	3.835	3.835	3.459	3.459	3.219	الكلية

### التوصيات

**أولاً: العمل على توفير الوسائل التعليمية اللازمة للعمل، وتقديم الخدمات الاجتماعية والرياضية وتعزيز حالة التواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الجامعة المختلفة.**

**ثانياً: العمل على زيادة الرواتب بما يتناسب مع متطلبات الحياة المعيشية والمستوى الاجتماعي لعضو هيئة التدريس، مع الأخذ بنظر الاعتبار نظام الرواتب والحوافز في الجامعات المماثلة.**

**ثالثاً: العمل على إقامة دورات متخصصة لموظفي القطاع العام والخاص لتبنيها الجامعة على أن يكون أعضاء هيئة التدريس هم المحاضرون لهذه الدورات مما يعزز من فرص المكافأة المادية لأعضاء هيئة التدريس.**

**رابعاً: تعزيز حالة الأمن الوظيفي وذلك من خلال توقيع عقود العمل مع أعضاء الهيئة التدريسية تمتد لأكثر من خمس سنوات بدلاً من العقود الحالية التي لا تتجاوز ثلاث سنوات في أفضل الأحوال.**

**خامساً: العمل على وضع نظام للادخار يسهم فيه عضو الهيئة التدريسية بجزء والجامعة بجزء آخر مع ضرورة توجيه هذه الأموال للاستثمار داخل الجامعة بعائد معقول مثل إقامة مركز للإنترنت، مكتبة للقرطاسية، مطعم وغيرها.**

**سادساً: العمل على وضع نظام خاص للتفرغ العلمي أسوة بالجامعات الحكومية لما لذلك من أثر إيجابي مادياً ومعنوياً وعلمياً على عضو هيئة التدريس.**

**سابعاً: العمل على إجراء دراسة مقارنة حول درجة الرضا عن العمل لأعضاء الهيئة التدريسية بين الجامعات الحكومية والخاصة.**

## قائمة المصادر

### أ- المصادر العربية

- 1- التوجري، محمد-. المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسية، دراسة ميدانية مقارنة، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد الثالث، الأردن - عمان، 1999.
- 2- جواد، شوقي ناجي-. إدارة الأعمال، منظور كلي، دار الحامد، الأردن، 2000.
- 3- سالم، فؤاد الشيخ، رمضان، زياد، الدهان، أميمة، مخامرة، محسن-. المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة السادسة، مركز الكتب الأردني، الأردن، 1998.
- 4- شديفات، يحيى محمد-. الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد الخامس والثلاثون، كانون الثاني 1999
- 5- الشماع، خليل محمد محسن-. مبادئ الإدارة بالتركيز على إدارة الأعمال، الطبعة الثانية، مطبعة الخلود، بغداد، 1991.
- 6- عباس، سهيلة محمد وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دارة وائل للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 1999.
- 7- العديلي، ناصر محمد، الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1981.
- 8- العديلي، ناصر محمد، السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة، معهد الإدارة العامة، السعودية، الرياض، 1982.
- 9- العمري، خالد، الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمشرف، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع، العدد الرابع، 1999.
- 10- الكردي، عصمت، الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، مجلة دراسات، المجلد الثالث والعشرين، العدد الثاني، 1996.

### ب- المصادر الأجنبية

- 1- G Lick, N. L. Job satisfaction among academic administration, at selected American Colleges and Universities, 1991.
- 2- Ivancevich, John M. and Matteson, Michael T. organizational Behavior and management, second Edition, Homewood, Il, Richard D. Irwin 1990.
- 3- James G. Hunt, Richard N. Osborn, organizational Behavior, by John Wiley & Sons, Inc New York, 1997.
- 4- Koulon Bandi, A, Job satisfaction among business administration faculty in selected Iranian Universities, 1993.
- 5- Vroom, Victor M, Work Motivation, New York, John Wiley & sons, Inc, 1964.