

الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية

د. الطاهر أحمد محمد علي

كلية الدراسات التجارية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا -Tahir123@maktoob.com

المستخلص:

يعتبر الرضا الوظيفي للعاملين في اي تنظيم من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل المحددة للمناخ التنظيمي. لذلك هدفت هذه الدراسة الى:-

- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.
 - اختبار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الادارية والنفسية والاجور والحوافز ومتغير التدريب لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.
 - التعرف على اهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي.
- وتتمثل اهمية الدراسة في معرفة المشاكل والمعوقات التي تعترض الرضا الوظيفي، من اجل الوقوف على الحقيقة ووضع الحلول والمقترحات المناسبة لهذه المشاكل.
- وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الاتي:
- ما هي عوامل الرضا الوظيفي التي تؤثر في اداء اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية السودانية. ومن هذا السؤال تم تصميم الفرضيات التالية:
- توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية من خلال المتغيرات التالية: (الجانب الاداري، الاجور والحوافز، الجانب النفسي، الجانب التدريبي)
 - لا توجد هناك علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية من خلال المتغيرات المذكورة اعلاه.
- وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:-

1. إن الاجراءات الادارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس تحتاج الى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن اسباب عدم تحقيق هذا الرضا عند الجهاز الاكاديمي لدى هذه المؤسسات الاكاديمية.
2. إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والاجور والحوافز لم تصل بعد الى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الاجر.
3. إن العوامل النفسية التي تهيئ أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من العضو مقبلا على عمله وملتصقا به.
4. إن تأهيل عضو هيئة التدريس من النواحي التدريبية لم يعد اهتمام كافي في الجامعات الحكومية ولعل ذلك ادى الى عدم ثبات العضو في وظيفته.

ABSTRACT

Job satisfaction in any organization is a major component of the work of the environment and is identified factor for the organizational climate.

This study aimed at:

- Identifying the level of job satisfaction for the members of staff of public universities.
- Examining the relationship between this level and some of the administrative and psychological variables, wages, incentives and training for the members of staff in the public universities.
- Identifying of the importance of elements that leads to job satisfaction and the effect of these elements on the job satisfaction.

The importance of the study is to know the problems and obstacles that hinder job satisfaction, in order to find out the truth and develop appropriate solutions and suggestions.

The main problem of the study can be summarized in the following questions:

What are the factors that affect job satisfaction in the performance of staff members at Sudanese government universities. On the basis of this question, the following hypotheses are designed:

- There is statistically significant relationship for job satisfaction of staff members at public universities with the following variables: (the administrative aspect, wages and incentives, psychological factor and training).
- There is no statistically significant relationship for job satisfaction of staff members at public universities with the above mentioned variables.

The study concluded that:

1. The administrative practices in the public universities that have direct relation with job satisfaction need to review and reveal reasons for dissatisfaction of staff in these academic institutions.
2. To reflect Financial factors related to wages and incentives do not provide job satisfaction to reflect the compared with the wage and salary.
3. The psychological factors that stimulate the staff members to work at these institutions are not adequate.
4. The training of the staff members have not been considered enough in the public universities and so led to job instability.

المقدمة:

اهتم العلماء والباحثون والدارسون في مجال علم الادارة والسلوك التنظيمي والعلاقات الانسانية في الولايات المتحدة بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيمات الحكومية والخاصة منذ الثلاثينات القرن العشرين، عندما نادى حركة العلاقات الانسانية باهمية الروح المعنوية، وتحسين بيئة العمل للعاملين لزيادة الانتاج، واثرت تجارب مصنع الهاوثورن الشهيرة التي اجراها التون مايو وزملاؤه في عالم الصناعة في الولايات المتحدة، خلال الفترة (1926-1932م) لاختبار مصداقية وصحة مبادئ الادارة العلمية التي قادها فريدريك تايلور والتي ارتكزت على اهمية الحوافز المادية بالنسبة للعاملين في زيادة الانتاج وقد اثبتت هذه التجارب اهمية العوامل الإنسانية والمادية في زيادة الانتاج.

كما ان الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعتبر من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، كما ينظر اليه كمؤشر هام على فعالية التنظيم بشكل عام. خضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعود هذا التباين إلى تعرض بعض المهتمين به وفقاً لطبيعة تخصصاتهم⁽¹⁾، ومن هذه التعاريف المثال الآتي: يعرف " الرضا الوظيفي على انه الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلاً⁽²⁾. للرضا الوظيفي آثار إيجابية بالغة على المنظمات بشكل عام، ويمكن تلخيص أهمها في: أثره على الأداء، الولاء والصحة العضوية والعقلية للأفراد.

يقصد بالأداء: " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله كما ونوعاً"⁽³⁾؛ فلقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعاً لكثير من الأعمال والبحوث وموضوعاً للجدل بين المنظرين على إعتبار أن هذين المتغيرين من أهم المتغيرات التنظيمية فعالية. ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الرضا يؤدي إلى تحقيق الأداء المرتفع وفسر ذلك بأن العامل إذا ارتفع رضاه عن عمله زاد حماسه للعمل، مما ينتج عنه إقبال وامتنان كبيران اتجاه عمله، وهذا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع عمله وإنتاجيته والعكس صحيح، أي أن الانخفاض في الرضا يشعر العامل بالقلق وعدم الاستقرار مما ينعكس سلباً على مستوى أدائه، وتفسر هذه الحالة بأن الأداء هو نتيجة طبيعية ومنطقية لحالة الرضا التي يكون عليها العامل، وهذا ما أوضحت تجارب هاوثورن ودراسات كل من ليكرت، مارش، سيمون وتريندرس وغيرهم⁽⁴⁾.

وقد اجريت بعض الدراسات على المستويات الاجنبية والعربية و منها دراسة (نصر الدين، 2008) بعنوان: "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية" وقد استهدفت الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً وان من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.⁽⁵⁾ ودراسة (الرويلي، 2009) بعنوان: " الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية)، وكان هدف الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الحدود

الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجال ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، كما أن هناك مجموعة من العوامل يرى مديرو ومديرات المدارس أنها معوقات للرضا الوظيفي لديهم أهمها: (عدم أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد في المؤسسة، عدم استطاعة مديري ومديرات المدارس توفير قسط كبير من الراتب لتلبية احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، عدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية.⁽⁶⁾ ودراسة (إبراهيم، 2007) بعنوان: "نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين"، ويهدف هذا البحث إلى توضيح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين، والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة، ومن النتائج الهامة أيضا إجماع الموظفين على أن هناك العديد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين، عدم تطبيق الحوافز بالعدل، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز) ومن النتائج أيضا أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وإن هناك أنواعا أخرى من الحوافز يجب أن يحصلوا عليها، لذلك توصل البحث إلى أن الحرمان من الحافز يؤدي إلى (التأثير على درجة التعاون بين الزملاء، زيادة حدة الصراع داخل الجامعة، التأثير على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها)⁽⁷⁾ ودراسة (سلامه، 2005) بعنوان: "مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية" هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء التدريس في الجامعات الفلسطينية كما هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي⁽⁸⁾. ودراسة (ستيفي وآخرون، 2005، Steffy, et al) فوجدت ارتباط بين متغيرات ضغوط العمل، وعدم الرضا، وضغوط الحياة والاضطرابات النفسية⁽⁹⁾. ودراسة دي فرانك وستروب (Stroup CA, 2006 DeFrank RS)، بعنوان: "الضغط النفسي وعلاقته بصحة المعلم،

هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة المتبادلة بين كل من العوامل الشخصية وضغط العمل والرضا الوظيفي والأعراض المرضية. وقد تكونت عينة الدراسة من 245 معلمة من المدارس الابتدائية في جنوب تكساس. وقد كان الاستطلاع هو الأداة المستخدمة في الدراسة. ومن ضمن التساؤلات التي تضمنها الاستطلاع هو أن العوامل الديموغرافية والخلفية التدريسية لا تؤثر على الضغط والرضا أو المخاوف الصحية. وقد بينت نتائج الدراسة أن ضغط العمل وعلى الرغم من أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي، لكنه لم يكن ذو علاقة مباشرة بالمشكلات الصحية، وهذه النتيجة لم تكن متوقعة. كما أظهرت النتائج أن المعلمات قد أشرن في إجابتهن إلى مصادر إضافية للضغط، وكان كثير منها بيئية أو سياسية.⁽¹⁰⁾ ودراسة (كروزييه) في فرنسا حول الرضا في العمل دلت نتائجها أن للجنس والعمر أهمية في الرضا عن العمل، حيث توصل إلى أن الرجال أكثر رضا عن عملهم من النساء إلى حد ما. كما أنه يزداد الرضا مع تقدمهم في العمر واستمرارهم في العمل في المنظمة ذاتها.⁽¹¹⁾

وبالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن منها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومنها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ومنها ما يتعلق بالرضا عن الخدمات التي تقدم للعاملين في حقل التعليم ومنها ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها. ومعظم الدراسات ركزت على التعرف على الرضا الوظيفي بصفة عامة، ولا يوجد سوى دراسة واحدة تتعلق بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية وهي دراسة (نصر الدين، 2005)

وقد استفاد الباحث الحالي من الدراسات السابقة في: تحديد متغيرات البحث، وتحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة

إجراءات الدراسة:

وفيما يلي خطوات إجراء الدراسة وفق مجموعة من الخطوات المتبعة علمياً، وكما هو مطلوب للدراسات التي تسلك هذا المنهج العلمي.

منهجية الدراسة:

سوف نتبع في هذا البحث أسلوب المقابلات الشخصية لجمع المعلومات وأساليب الملاحظة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس لمعرفة كيفية أداء عملهم وللمعرفة مدى قبول هؤلاء لوظيفتهم وما هي الصعوبات والمشاكل التي يواجهونها وتجعلهم غير راضين عن وظيفتهم. ومن خلال المقابلات والملاحظات سنتعرف على الأمور التي تجعل لدى الموظفين رضا عن وظيفتهم أو عدم الرضا التام لوظيفتهم. وسوف نقوم بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة في الجامعات الحكومية.

تتكون هذه الاستبانة من جزئين ويحتوي الجزء الأول على معلومات عامة عن هيئة التدريس في الجامعات الحكومية مثل مكان العمل، المؤهل العلمي، المرتبة العلمية، الخبرة، الحالة الاجتماعية، الجنس، الوطن الأصلي والعمر. أما الجزء الثاني فقد اشتمل على تحديد أربع مجالات للرضا الوظيفي

وهي: الجانب الإداري، جانب الاجور والحوافز، الجانب النفسي، جانب التدريب وكل مجال يحتوي على مجموعة من الاسئلة على شكل فقرات. وطلب من افراد عينة الدراسة الاجابة على تلك الاستبانة ضمن مقياس خماسي: راضي تماما(5)، راضي (4)، لا ادري (3)، غير راضي (2)، غير راضي تماما (1). وقد تم استعادة مائة استبانة من الاستبانات التي تم توزيعها ومجموعها (120) استبانة.

ثبات الاداة وصدقها:

بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة قام الباحث بعرضها على مجموعة من زملاء الاساتذة المتخصصين وعلى لجنة من (6) محكمين من اعضاء هيئة التدريس في جامعة القرآن الكريم وجامعة السودان بهدف الحكم على درجة شمولية الاداة ومدى صحة ودقة العبارات لغويا واقتراح ما يروونه من تعديلات في الشكل والمضمون. وبعد ان قاموا بهذه المهمة مشكورين وضعت الاداة في صيغتها النهائية على ضوء تعديلاتهم، ثم قام الباحث باختبارها اختبارا مسبقا على عينة تكونت من (15) عضو هيئة تدريس حيث تم شرح اهمية واهداف الدراسة واعطائهم الوقت الكافي للاستجابة، وكانت ردود افعالهم وملاحظاتهم ايجابية ومطمئنة ودليلا على مصداقية الاداة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الحكومية في السودان ولقد تم اختيار ثلاثة جامعات (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة القرآن الكريم، جامعة كرري) ولقد تم تصميم وتوزيع الاستبانة على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بنسب معينة، ولقد كان العدد الكلي للاستبانات الموزعة (120) استبانة موزعة على الجامعات الثلاثة التي ذكرناها سابقا، وتم استرجاع (100) استبانة وبالتالي هناك نقص (20) استبانة لم نتمكن من استرجاعها كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (1)

عدد الاستبانات الموزعة والمستردة

الجامعة	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	60	40
جامعة القرآن الكريم	30	30
جامعة كرري	30	30
المجموع	120	100

عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على (100) عضو هيئة تدريس من الاساتذة في الجامعات الحكومية الثلاث (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - جامعة القرآن الكريم - جامعة كرري) كما هو موضح في

الجدول رقم (1)

جدول رقم (2) - توزيع افراد العينة الذين اجابوا على فقرات الدراسة
(الجنس - الخبرة - الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي - العمر - الوطن الاصلي - الجامعة - الرتبة
- الوظيفة)

المتغير	الفئات	العدد	المجموع	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	90	100	90
	انثى	10		10
الخبرة	اقل من 3	28	100	28
	3-6	43		43
	6-9	19		19
	9-13	4		4
	اكثر من 13	6		6
المتغير	الفئات	العدد	المجموع	النسبة المئوية
الحالة	اعزب	38	100	38
	متزوج	62		62
المؤهل العلمي	دبلوم	2	100	2
	بكالوريوس	2		2
	زمالة	5		5
	ماجستير	34		34
	دكتوراه	57		57
العمر	20-29	65	100	65
	30-39	6		6
	40-49	18		18
	اكثر من 50	8		8
الوطن الاصلي	مدينة	56	100	56
	ريف	44		44
الجامعة	السودان	35	100	35
	القرآن الكريم	33		33
	كرري	32		32
الرتبة او المركز	استاذ	8	100	8

12		12	استاذ مشارك	
37		37	استاذ مساعد	
12		12	محاضر	
3		3	مدرس اول	
3		3	عميد	
25		25	رئيس قسم	
69	100	69	عضو هيئة تدريس	نوع الوظيفة
31		31	عضو هيئة واداري	

يوضح الجدول السابق المتغيرات الديموغرافية لافراد عينة الدراسة

اداة الدراسة:

اطلع الباحث على ادبيات الدراسة وقام بتطوير اداة (استبانة) تقيس مشكلة الدراسة التي بصدد معالجتها. وتم وضع سلم خماسي بجانب كل فقرة لمعرفة اتجاهات العاملين في الجامعات الحكومية من اعضاء هيئة التدريس من حيث الرضا الوظيفي، وقد اعطى وزنا للاستجابات كما يلي:

راضي تماما: وتمثلها العلامة (5)، راضي: وتمثلها العلامة (4)، لا ادري: وتمثلها العلامة (3)، غير راضي: وتمثلها العلامة (2)، غير راضي تماما: وتمثلها العلامة (1)

وتوزعت فقرات الدراسة حسب المجالات التابعة لها على النحو التالي:-

المجال الاول: الجانب الاداري (1-11)، المجال الثاني: الاجور والحوافز (12-18)، المجال الثالث: الجانب النفسي (19-29)، المجال الرابع: الجانب التدريبي (30-40)، الاداة ككل : الفقرات جميعها (1-40)

المعالجة الاحصائية:

للاجابة على الاسئلة المطروحة في الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية واختبار T-test ومعمل ارتباط بيرسون لمعرفة مدى ارتباط الفقرات في المجال الواحد ببعضها البعض ثم مدى ارتباطها مع كل فقرات المجال ومع اداة الاستبانة.

النتائج ومناقشتها:

نعرض هنا عرضا مفصلا للنتائج التي اسفرت عنها هذه الدراسة في ضوء الفرضيات المذكورة والتي هدفت الى الكشف عن الرضا الوظيفي بين العاملين في الجامعات السودانية الحكومية.

وقد اتبع الباحث اسلوب طرح الفرضية او سؤال الدراسة، ثم عرض نتائج التحليل الاحصائي التي تجيب على الفرضية على حدا لتسهيل عملية مناقشة النتائج، وقد اخذت الفرضية شكل الثبات والنفي فكانت على النحو الاتي:

الاجابة عن فرضيات الدراسة:

فرضية الإثبات: يوجد علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة الحكومية من خلال المتغيرات (الجانب الاداري - الاجور والحوافز - النفسي - الجانب التدريبي).

فرضية النفي: لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعات الحكومية من خلال المتغيرات المذكورة اعلاه.

وللاجابة عن هذه الفرضيات فقد قمنا باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للفقرات التي تكونت منها مجالات الدراسة الاربعة، فكانت على النحو التالي:

جدول رقم (3)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لاوزان فقرات المجالات (الاول - الثاني - الثالث - الرابع)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	راضي تماما	راضي	لا ادري	غير راضي	غير راضي تماما
المجال الاول : الجانب الاداري								
1	ساعات العمل	1.56	0.9025	2	4	4	28	62
2	سياسة العمل ملائمة	2.05	1.3437	14	2	2	39	43
3	فرص الترقيه في الجامعة	1.82	0.8919	2	4	8	46	40
4	التوزيع الوظيفي في العمل	1.70	0.8103			22	26	52
5	العلاقة مع الزملاء في العمل	4.20	0.9211	42	46	4	6	2
6	المشاركة في اتخاذ القرارات	2.30	1.095	8	9	8	60	15
7	مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي	2.16	1.6861	24	2		14	60
8	التقارير الدورية المتعلقة باداء الموظف	3.82	1.343	44	24	10	14	8
9	التوجيه الارشادات الوظيفية	3.76	1.288	32	43	4	11	10
10	عملية الاتصال ما بين الادارة والموظفين	4.20	0.9211	42	46	4	6	2
11	الرقابة واساليبها	3.76	1.288	32	43	4	11	10
المجال الثاني : الاجور والحوافز								
12	الراتب الشهري وتناسبه مع مؤهلك وخبرتك وطبيعة عملك	3.72	1.326	41	18	21	12	8
13	الراتب وتناسبه مع المستوى المعيشي	3.37	1.260	29	13	28	26	4
14	بدل التنقلات (المواصلات)	3.82	1.3437	44	24	10	14	8

24	18	58			0.8435	2.34	15	الحوافز المادية بدل العمل الاضافي والمشاركة في اعداد اللجان
14	70	16			0.5501	2.02	16	فرصة تنمية المهارات والقدرات الشخصية
38	52	10			0.6369	1.72	17	فرصة الترقية
4	57	39			0.5573	2.35	18	الزيادة السنوية على الراتب
المجال الثالث: المجال النفسي								
9	22	8	39	22	1.296	3.43	19	الامن والاستقرار الوظيفي
10	6	6	20	58	5.909	4.90	20	مدى تحقيق دوافع الطموح الشخصية
	26	23	41	10	0.9784	3.35	21	التقدير والاحترام من قبل الكادر الوظيفي عند مراجعتي لهم
10	11	4	43	32	1.288	3.76	22	المكانة الاجتماعية التي تتألفها من وظيفتك
52	26	22			0.8103	1.70	23	درجة تحقيق الذات من وظيفتك
11	33	19	10	27	1.400	3.09	24	الشعور بالعدالة لتقييم الاداء الوظيفي
17	18	25	18	22	1.389	3.10	25	رأي افراد عائلتك بالعمل
15	26	16	15	28	1.4590	3.15	26	اذا توفرت لك فرصة عمل في مكان اخر فتنسعي لقبولها
19	25	17	16	23	1.452	2.99	27	الخدمات الصحية التي تقدمها الجامعة
7	25	26	22	20	1.2297	3.23	28	مكتبك مزود بكل ما تحتاجه
13	28	29	16	14	1.2350	2.90	29	الشعور بالمسؤولية تجاه الجامعة التي انتمي اليها
الجانب الرابع: الجانب التدريبي								
14	70	16			0.5501	2.02	30	عملية تقييم البرامج التدريبية الموجودة
38	52	10			0.6369	1.72	31	عدالة في توزيع المتدربين
4	57	39			0.5573	2.35	32	يوجد مركز للتدريب

30	40	30		0.7785	2.00	فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية	33
30	40	30		0.7785	2.00	اهتمام الادارة في حل مشاكل الموظفين	34
38	52	10		0.6369	1.72	دعم من قبل الادارة العليا للبرامج التدريبية	35
4	57	39		0.5573	2.35	انسجام بين البرامج التدريبية وطبيعة عملي	36
68	18	14		1.7708	1.66	كفاءة المتدربين	37
47	32	21		0.7865	1.74	تهتم الجامعة بارسال المتدربين للخارج	38
38	52	10		0.6369	1.72	التغطية المالية من ادارة الجامعة لبرامج تدريبك	39
68	18	14		1.7708	1.66	ملائمة اوقات العمل مع اوقات البرامج التدريبية	40

يبين الجدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاوزان الفقرات التي تكونت منها المجالات التي تجيب عن الفرضية السالفة الذكر، وسنستعرض النسب المئوية التي حصلت عليها هذه المجالات والاوزان التي تركزت حولها على النحو التالي:

1. بالنسبة للمجال الاول فيما يتعلق بالجانب الاداري فقد حصلت فقرات المجال الاول (1-2-3-4-5-6-7) على نسب مئوية تراوحت ما بين (74-90%) عند وزن غير راضي وغير راضي تماما، فمضمون اجابات العينة عن هذه الفقرات يشير الى عدم رضا عن السياسة المتبعة في الجانب الاداري فيما تطرحه هذه الفقرات، اما الفقرات (8-9-10-11) فقد تراوحت النسب المئوية التي حصلت عليها بين (68 - 88%) حول وزن راضي تماما وراضي وبذلك تشير اجابات العينة الى رضا واضح حول مضمون هذه الفقرات.
2. اما المجال الثاني والذي يخص الاجور والحوافز فقد حصلت الفقرات (12-14) على نسب مئوية تراوحت ما بين (59 - 86%) حول اوزان راضي تماما وراضي، اما الفقرة (13) فقد تناثرت اجابات العينة وتوزعت حول الاوزان الخمسة مبدية تفرق في رضا العينة عن هذه الفقرة، اما الفقرات (16-17-18) فقد تراوحت النسبة المئوية لها بين (61-90) حول وزن غير راضي وغير راضي تماما، اما الفقرة (15) فقد حصلت على نسبة مئوية عند وزن لا ادري بلغت (58%) وعند وزن غير راضي وغير راضي تماما (42%) مما يدل على ان قضية بدل العمل الاضافي والمكافآت لا يعمل

بها بشكل مناسب في الجامعات الحكومية، ثم ان العينة لم تجيب عن هذه الفقرة الا على الاوزان الثلاثة المذكورة ولم تحصل الاوزان الايجابية على اية علامة عليها.

3. اما بالنسبة للمجال الثالث فيما يتعلق بالجانب النفسي فقد حصلت الفقرات (19-20-21-22) على نسب مئوية تراوحت ما بين (51-78%) حول وزن راضي تماما وراضي مما يدل على تأييد غالبية العينة لهذا المضامين، اما الفقرة (23) فقد حصلت على نسبة مئوية بلغت (78%) حول وزن غير راضي وغير راضي تماما بينما عند وزن لا ادري بلغت (22%) وهذا معبر عن رفض معظم افراد العينة لفكرة ان الوظيفة في الجامعات الحكومية تشعر الموظف بتحقيق الذات الى حد ما. اما الفقرات (24-25-26-27-28-29) فقد تباينت اجابات العينة حول الاوزان الخمسة للاداء وهذا يدل على عدم تحقيق غالبية واضحة نحو وزن من الاوزان باتجاه هذه المضامين التي حملتها هذه الفقرات.

4. اما عن المجال الرابع والذي يخص الجانب التدريبي فقد لوحظ ان الاوزان الايجابية لم تحظى بآية علامة بل تركزت الاجابات حول لا ادري وغير راضي وغير راضي تماما وتراوحت النسب عن وزن غير راضي وغير راضي تماما في الفقرات (30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40) بين (60-90%) وهذا يدل على أن القيم والمضامين التي حملتها هذه الفقرات لم تحصل على اي درجة رضا من افراد العينة.

وسنقوم تاليا باختبار هذه المتوسطات الحسابية التي حصلت عليها المجال (الاول - الثاني - الثالث - الرابع - الاداة ككل) الذي اجاب عن هذه الفرضية بواسطة اختبار (T-test) لاختبار المتوسطات الحسابية مقارنة بالعلاقة الوسط (3) ويوضح الجدول رقم (4):

جدول رقم (4)

اختبار (T-test) للمتوسطات الحسابية التي حصلت عليها المجالات (الاول-الثاني-الثالث-الرابع-الاداة ككل) للقيم مقارنة بالقيمة المتوسطة لاوزان الاداة المتمثلة في الوزن

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة المحسوبة	ت	درجات الحرية	الدلالة
المجال الاول	2.85	0.5002	-2.944	99	99	0.004
المجال الثاني	3.19	0.7723	2.578	99	99	0.011
المجال الثالث	2.76	0.4087	-5.802	99	99	0.000
المجال الرابع	1.89	0.3770	-29.369	99	99	0.000
المجال الكلي	2.68	0.4216	7.554-	99	99	0.000

تبين من الجدول السابق الفروق بين المتوسطات الحسابية للمجالات (الأول - الثاني - الثالث-الرابع-الاداة ككل) ومقياس الاداة الممثل في القيمة (3) فقد تبين وجود دلالة ايجابية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي حصلت عليها مجالات الدراسة (الأول - الثاني-الثالث-الرابع-الاداة

ككل) فتؤكد هذه النتائج وحسب ما ادلى به افراد العينة العشوائية ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية سلبية او عكسية عند مستوى ($0.05 > 0c$) لكن لا تدل على وجود رضا وظيفي عند العاملين في الجامعات تجاه المتغيرات الادارية والنفسية والاجور والحوافز والجانب التدريبي وعلى مستوى الاداء ككل، فالمطلوب هو دلالة تدل على وجود رضا وظيفي لكن هذا الرضا غير متحقق فقد لاحظنا اثناء استعراضنا للنسب المئوية وتركيزها حول الاوزان بان الاوزان غير راضي لا ادري كان لهما نصيب الاسد من الاستجابات السلبية، وبذلك يثبت عدم صحة فرضية الاثبات وبان فرضية النفي هي الاصح وحسب ما توصلنا اليه من نتائج.

وبذلك نحكم بصحة فرضية النفي والتي تنص على انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي لدى اساتذة الجامعات من خلال المتغيرات المذكورة اعلاه.

ولمعرفة قوة الترابط والتوافق بين مجالات الدراسة الاربعة التي اجابت عن الفرضيات والمجال الكلي كما هو واضح في الجدول التالي:

جدول رقم (5)

معرفة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة مجالات الدراسة الاربعة والمجال الكلي

المتغير	المجال 1	المجال 2	المجال 3	المجال 4
المجال الاول				
المجال الثاني	**0.644			
المجال الثالث	**0.466	**0.313		
المجال الرابع	0.057	**0.414	0.175	
المجال الكلي	**0.775	**0.925	**0.541	**0.544

** مهم او دال عند مستوى دلالة = 0.01

تبين من الجدول رقم (4) وجود علاقة وارتباط ما بين مجالات الدراسة والمجال الكلي فقد جاءت متوافقة ومعبرة عن مضمون الدراسة.

الخلاصة والتوصيات:

بناء على ما سبق وحسب نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج التحليل الاحصائي واستخراج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المجالات كل على حدة والمجال الكلي وبين الفقرات، وجداول التكرارات والنسب والمتوسطات والانحرافات المعيارية فقد تم التوصل الى النتائج التالية:

1. ان الاجراءات الادارية في الجامعات والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى الاساتذة تحتاج الى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن اسباب عدم تحقيق هذا الرضا في الجهاز الاداري والاكاديمي لدى هذه المؤسسات الاكاديمية.
2. ان العوامل النفسية التي تهيب الاساتذة لأداء مهامهم غير كافية في الجامعات وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من الاستاذ مقبلا على عمله وملتصقا به. ولذلك لا بد من مراعاة هذا

الجانب لا سيما انه مرتبط بدافعية الاستاذ مباشرة حيث ان الراحة النفسية من اهم العوامل التي يجب مراعاتها في تهيئة ظروف العمل في اي مؤسسة.

3. ان العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والاجور والمكافآت لم تصل بعد الى الحد الذي يعطي الاستاذ انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل ومقدار الاجر الذي يقوم به. وبسبب الارتفاع المتسارع للاسعار وغلاء المعيشة فان الاستاذ يشعر بشئ من القلق وعدم الرضا تجاه ما يتقاضاه من اجور حيث ان الزيادة على الراتب تاتي متباعدة في الفترات بين بعضها البعض بينما الاسعار في الارتفاع بصفة مستمرة، وعلى ذلك فلا بد من ايلاء هذه الناحية اهتماما بالغا.

4. ان تاهيل الاستاذ من النواحي التدريبية لم يعد اهتماما كافي في الجامعات ولعل ذلك ادى الى عدم ثبات الاستاذ في وظيفته او توفر هذه الكوادر في السوق او تسربهم اذا حصل على مميزات افضل في دائرة اخرى.

وعليه يوصي الباحث بالاتي:

1. مراجعة جميع الاجراءات الادارية والعمل على تغييرها او تعديلها بما يحقق اهداف العمل والرضا الوظيفي.

2. الاهتمام بالنواحي النفسية وتهيئة الجو المناسب للعمل حتى يتسنى للاستاذ القيام بعمله

3. تحسين الظروف المعيشية للعاملين في الجامعات بما يتلاءم مع الغلاء المعيشي، وزيادة رواتب الموظفين بشكل عام.

4. تنمية المواهب والقدرات الادارية لدى العاملين وذلك بادخال البرامج التدريبية التي ترفع من مستوياتهم المهنية.

5. اجراء دراسة حول الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة.

المراجع :

1- مناور فريح حداد، محمود علي الروسان : "الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة إربد الأهلية"، في مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد : 2، 2005، جامعة سطييف، سطييف، الجزائر.

2- Swominem, T., Work Empowerment as Experienced by Head Nurse, Journal of Marketing Nursing Management, (VI26, 2005), p19.

3- أحمد ابراهيم ابو سن، ادارة الموارد البشرية، ط1، شركة مطابع السودان للعملة الورقية، الخرطوم، 2007م.

4- نور الدين شنوفي : تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة، تخصص علوم التسيير، تحت إشراف إسماعين شعباني، جامعة الجزائر، 2005م.

- 5- سمير عبدالله نصر الدين، (2008). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الاقتصاد والإدارة
- 6- نواف بن عبدالله جدعان المدهرش الرويلي، (2009). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية). جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية، رسالة ماجستير.
- 7- احمد عثمان إبراهيم ، (2007). نظم الحوافز وأثرها علي الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
- 8- انتصار محمد طه سلامه، (2005). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.
- 9- Steffy, B., Jones, J. (2005), "Workplace stress and indicators of coronary-disease risk", Academy of Management Journal, Vol. 31 No.3, pp.686-98.
- 10- Carsten, J. M., & Spector, P. E. (2007). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. Journal of Applied Psychology, 72, 374-381.
- 11- DeFrank RS, Stroup CA., (2006): Teacher stress and helath; examination of a model.