

الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا

د. محمد يحيى حامد فروانة

أستاذ المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية المساعد
بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا – خان يونس – فلسطين

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ، ومعرفة تأثير كل من : الجنس ، والحالة الاجتماعية ، وطبيعة العمل ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخدمة ، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بإعداد استبانة ، وتم توزيعها على عينة عشوائية قوامها (١٠٠) موظف وموظفة من العاملين في الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا منخفض و جاءت بنسبة (٥٣,٨%) ، ومستوى الرضا عن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس لدى العاملين بالكلية متوسطة وبلغت ما نسبته (٦٣,٤٢%) ، ومستوى الرضا عن الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بالكلية جاءت بنسبة منخفضة (٤٥,٦٠%) ، ومستوى الرضا عن الحوافز التي تمنحها الكلية للعاملين منخفضة (٤١,٤٤%)، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الجنس ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير طبيعة العمل ، وتبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح حملة الشهادات ، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

Abstract

The study aimed to identify the level of job satisfaction among workers at the University College of Science and Technology, and recognize the effect of: sex, marital status, the nature of work, qualification and years of service.

In order to achieve this target, the researcher prepared a questionnaire that was distributed to a random sample of (100) male and female employees working in the University College of Science and Technology. The researcher found out the following conclusions:

- The level of job satisfaction among workers at the University College of Science and Technology is low about (53.8%).
- The level of satisfaction with the relationship between the President and subordinates to the staff college is about (63.42%).
- The level of satisfaction with job stability among workers is low about (45.60%).
- The level of satisfaction with the incentives offered by the college for workers is low (41.44%).
- The results showed that there were no statistically significant differences in the level of job satisfaction among workers altogether due to the sex variable.
- There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among workers attributed to marital status variable.
- There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among workers altogether due to the nature of work variable.

- There were statistically significant differences in the level of job satisfaction among workers altogether due to the qualification variable, and in favor of certificates.
- There is no statistically significant differences in the level of job satisfaction among workers altogether due to the years of service variable

المقدمة والخلفية النظرية :

للعمل أهمية كبيرة في حياة الناس ، حيث يترتب عليه مستقبل الإنسان ومن يعول ، ويقضي الإنسان معظم وقته في العمل ، حيث يمثل العمل مصدرا رئيسا من مصادر تحديد المستوى الاقتصادي والاجتماعي للإنسان ، وعندما يشعر الإنسان في عمله بالرضا الوظيفي ينعكس ذلك إيجابا على أدائه ونتاجه ، وهذا يؤدي إلى أمنه واستقراره وثقته بنفسه وزملائه والمجتمع .

والكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخان يونس تعتبر من الكليات الجامعية الرائدة في فلسطين ويعمل داخل الكلية حوالي (٢٢٠) موظفا وموظفة من العاملين وهي : كمؤسسة حكومية تُعنى بتدريس العلوم التقنية، وقد تولى مجلس التعليم العالي بالقدس الإشراف عليها عام ١٩٩٤م، ثم تولت وزارة التربية والتعليم العالي الإشراف عليها، وأصبحت الكلية مؤسسة حكومية عام ١٩٩٧م ومنذ تلك اللحظة لم تتنحدر إدارة الكلية وبالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي جهداً لجعل الكلية نواةً لجامعة أكاديمية رائدة في مجال التعليم التقني التكنولوجي تخدم قطاعاً كبيراً من أبناء شعبنا الفلسطيني.

تمنح الكلية خريجها درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط في أربعة وعشرين تخصصاً علمياً تقنياً ضمن برنامج دراسي متميز، وفق نظام الساعات المعتمدة، حيث يدرس الطالب 65-66 ساعة معتمدة موزعة على أربعة فصول في تخصصات درجة الدبلوم، وثمانية فصول دراسية موزعة على أربع سنوات لتخصصات البكالوريوس، باستثناء تخصص المباني خلال خمسة أعوام، وتوزع الساعات المعتمدة لهذا التخصص على عشرة فصول دراسية

لذا فإن هذه الدراسة تحاول تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ، وبالتالي تقديم التوصيات .

مشكلة الدراسة وأسئلتها :

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ؟

يتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- ١ - هل يوجد رضا وظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى) ؟
- ٣ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير طبيعة العمل (أكاديمي، إداري ، أكاديمي وإداري) ؟
- ٤ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي بالكلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، غير متزوج) ؟
- ٥ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه ، ماجستير ، بكالوريوس ، دبلوم ، ثانوية عامة ، بدون) ؟
- ٦ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (١-٥ ، ٦-١٠ ، ١٠ فما فوق) ؟

فروض الدراسة :

- ١- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر ، أنثى) .
- ٢ - لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، غير متزوج) .
- ٣- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير طبيعة العمل (أكاديمي، إداري ، أكاديمي وإداري) .
- ٤ - لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه ، ماجستير ، بكالوريوس ، دبلوم ، ثانوية عامة ، بدون) .
- ٥ - لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (١-٥ ، ٦-١٠ ، ١٠ فما فوق) .

أهمية الدراسة :

- من خلال أهمية الموضوع التي تتناولها يمكن تحديد أهمية الدراسة في النقاط التالية :
- أنها تتناول فئة مهمة في المجتمع الفلسطيني(العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا)
- قد تلفت هذه الدراسة نظر المسؤولين عن الكلية لمعرفة درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية .

- تزويد إدارة الكلية بدرجة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية .
- يتوقع أن تكون هذه الدراسة فاتحة خير لمزيد من الدراسات في هذا المجال .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى :

- ١ - مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية .
- ٢ - الفروق بين الجنسين في متوسطات درجات العاملين بالكلية لمستوى الرضا الوظيفي في العمل حسب متغيرات الدراسة .

حدود الدراسة :

اقتصرت حدود الدراسة على الحدود التالية :

- الحدود الموضوعية : الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا .
- الحدود المكانية : تشتمل على الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بخان يونس .
- الحدود البشرية : عينة من العاملين الأكاديميين بالكلية .

مصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي : " هو مجموعة المشاعر التي يشعر بها العاملين نحو وظائفهم "

العاملين:"هم جميع الموظفين والموظفات من الأكاديميين والإداريين الذين يعملون داخل الكلية"

الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا : كلية جامعية حكومية تقنية تمنح درجتي البكالوريوس والدبلوم ، تقع في محافظة خان يونس .(دليل الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا : ٢٠١٣)

الدراسات السابقة:

استطاع الباحث من خلال عملية المسح التربوي العثور على عدد من هذه الدراسات ، حيث رتبها من الحديث إلى القديم تنفيذا كما يلي :

١. دراسة : نجوى ، أبو رمضان (٢٠٠٤) بعنوان : قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة .

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى اتجاهات العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة نحو عملهم . اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وقامت ببناء استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة ،

وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) عاملا من العاملين في جامعات محافظات غزة (الإسلامية – الأزهر – القدس المفتوحة – الأقصى) .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين يعزى للمتغيرات التالية (الجنس لصالح الذكور – الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين – مكان العمل لصالح الجامعة الإسلامية) ، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير (العمر – عدد الأبناء – طبيعة العمل – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة) ، وأكثر العناصر المؤثرة في تحقيق قدر كبير في مستوى الرضا الوظيفي كانت من نصيب (الشعور بالأمن ، والاستقرار الوظيفي ، ثم يليها الراتب الشهري) أما أقلها أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي _ظروف العمل).

٢. دراسة : جمال أبو مرق، وزياد الجرجاوي (٢٠٠٠) بعنوان : الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية الحكومية والأهلية في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الفروق في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية ، اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وقاما ببناء استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) عضوا من أعضاء هيئة التدريس من محافظات غزة والخليل

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

عدم وجود فروق ذات إحصائية تعزى لمتغير الموقع الجغرافي ونوع التعليم والتخصص والمستوى التعليمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الموقع الجغرافي لصالح أعضاء هيئة التدريس العاملين في مدينة الخليل ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نوع التعليم "تقليدي-عن بعد" لصالح التعليم التقليدي "، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الموقع والخبرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير العمر.

٣. دراسة : عبد الحميد مساعدة (١٩٩٨) بعنوان : الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك .

هدفت الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك . اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقام ببناء استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) موظفا و موظفة من الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك ، **ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :** أن هناك انخفاض عام لمستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة .

٤- دراسة : عبد الناصر القدومي ، ويحيى خضر (١٩٩٨) بعنوان : الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية .

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية ، وإجراء مقارنة في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعتين . اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وقاما ببناء استبانة تم تطبيقها على عينة الدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) مشرفا ومشرفة من الجامعتين،

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : أن درجة الرضا الوظيفي كانت جيدة لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية بنسبة (٧٣،٠٧ %) أما في الجامعات الفلسطينية بنسبة (٦٣،٩٢%)

٥- دراسة : محمد يونس (١٩٩٨) بعنوان : الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة المنوفية . هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للمجالات الأتية (الحرية الأكاديمية ، وظروف العمل ، والعلاقة مع الزملاء ، وفرص النمو المهني والأكاديمي ، وابعاء العمل) وفقا لمتغير الجنس ، والدرجة العلمية ، والمنصب الإداري ، والجامعة المانحة للدكتوراه ، والخبرة ، والقسم الذي يعملون فيه ، والتعرف إلى واقع الإنتاجية العلمية لأفراد العينة ، ومدى تأثرها بالمتغيرات السابقة ، والتعرف إلى العلاقة التي تربط بين الرضا الوظيفي ، والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة المنوفية .

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقام ببناء استبانته تم تطبيقها على عينة الدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة المنوفية مع استبعاد المتدربين من الخارج ، والذين تقل خبرتهم عن ثلاث سنوات .

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي عن الحرية الأكاديمية ، وظروف العمل ، وفرص النمو المهني والأكاديمي ، أما بالنسبة لمتغير العلاقة والزلاء فكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور عن الإناث ، ووجود فروق بين ذوي الخبرة القليلة ، والخبرة الكبيرة ولصالح الخبرة القليلة في الرضا عن العمل ، وعدم وجود فروق لدى أفراد العينة تعزى لمتغير القسم على الرضا الوظيفي .

٦- دراسة : خالد ، بوقحوص ، وسعيد ، اليماني (١٩٩٦) بعنوان : دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين .

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تحليل الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين ، ومعرفة مستوى الإحباط لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة البحرين .
اتبع الباحثان المنهج الوصفي والتحليلي وقاما ببناء استبانته طبقها على عينة الدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) معلما ومعلمة يعملون بالتعليم العام بالبحرين.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : وجود احباطات لدى عينة الدراسة بنسبة مئوية تعادل (٧١,٤٥%) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات احباطات عينة الدراسة ومتغيرات سنوات الخبرة في المهنة

تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح التالي :
تعتبر الدراسة الحالية الأولى على حد علم الباحث التي تناولت قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ، مما يعطي هذه الدراسة أهمية خاصة .
استخدمت جميع الدراسات السابقة استبانة كأداة وهذه الدراسة أيضا استخدمت استبانة كأداة للدراسة .
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي .
- اتفقت جميع هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين .
- اتفقت هذه الدراسة مع الخمس دراسات الأولى من حيث مجتمع الدراسة ، حيث تناولت هذه الدراسات العاملين بالجامعات والكليات . وقد اختلفت في ذلك مع الدراسة السادسة دراسة خالد أبو قحوص وسعيد اليماني (١٩٩٦) في مجتمع الدراسة وهم معلمي ومعلمات التعليم العام .
- اختلفت جميع هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في بعض المتغيرات ومجتمع الدراسة .

إجراءات الدراسة

تسعى الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بمجموعة من الإجراءات، تشمل المنهج المستخدم، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق الأداة، وثبات الأداة، والأسلوب الإحصائي المستخدم.

منهج الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لاسيما وأنه طريقة من طرق البحث العلمي، تقوم على أساس تناول ظاهرة ما ومحاولة تفسيرها كما هي، وجمع البيانات حولها، بهدف تبويب البيانات وتحليلها وصولاً لنتائج واقعية دون تدخل الباحث في مجرياتها، وإصدار التعميمات وعرض العلاقات.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه المنهج الذي يتناول أحداث وممارسات قائمة ومتاحة للدراسة دون تدخل الباحث في مجرياتها وعلى الباحث أن يتفاعل مع هذه الأحداث والممارسات بالوصف والتحليل (الأغا ، والأستاذ، ٢٠٠٣ : ٤١) .

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا بمحافظة خانيونس ، والبالغ عددهم خلال العام الدراسي (٢٠١٣/٢٠١٢) نحو (٢٢٠) عاملا وعاملة

عينة الدراسة: قام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي، وكانت العينة عبارة عن (١٠٠) عاملا بالكلية، ونسبة (٥٤ %) من مجتمع الدراسة الأصلي.

وصف عينة الدراسة:

الجدول رقم (١) يبين أن (٨١%) من إجمالي العينة هم من الذكور، وأن النسبة المتبقية البالغة (١٩%) هم من الإناث:

الجدول رقم (١) : عينة الدراسة حسب متغير الجنس

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٨١	٨١,٠٠
	أنثى	١٩	١٩,٠٠
الإجمالي		100	100.0

أما الجدول رقم (٢) يبين عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية، ويتبين أن (٨٢%) من العينة من المتزوجين، بينما كان (١٨%) من إجمالي العينة أعزب:

الجدول رقم (٢) : عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	متزوج	٨٢	٨٢,٠٠
	أعزب	١٨	١٨,٠٠
الإجمالي		100	100.0

والجدول رقم (٣) يبين عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل، ويظهر أن (٣٨%) من العينة أكاديمي، وأن (٤٧%) من العينة إداري، بينما كان (١٥%) يعمل كأكاديمي وإداري:

الجدول رقم (٣) : عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
طبيعة العمل	أكاديمي	٣٨	٣٨,٠٠
	إداري	٤٧	٤٧,٠٠
	أكاديمي وإداري	١٥	١٥,٠٠
الإجمالي		100	100.0

أما الجدول رقم (٤) فيبين عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر أن معظم أفراد العينة من حملة شهادة الماجستير، ونسبة (٣٥%)، بينما كان (٢٦%) من العينة من حملة شهادة البكالوريوس، وكان (١٥%) من حملة شهادة الدبلوم، وكان (١١%) من العينة يحملون شهادة الثانوية العامة، بينما كان (٨%) من حملة شهادة الدكتوراه، والنسبة المتبقية (٥%) لا يحملون شهادات:

الجدول رقم (٤) : عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دكتوراه	8	8.00
	ماجستير	35	35.00
	بكالوريوس	26	26.00
	دبلوم	15	15.00
	ثانوية عامة	11	11.00
	بدون	5	5.00
الإجمالي		100	100.0

بينما يبين الجدول رقم (٦) عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ويظهر أن (٧٣%) سنوات خدمتهم أقل من ٦ سنوات، وأن (١٠%) من إجمالي العينة تتراوح سنوات الخدمة لديهم ما بين ٦ – ١٠ سنوات)، والنسبة المتبقية (١٧%) لديهم سنوات خدمة أكثر من ١٠ سنوات:

الجدول رقم (٥) : عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخدمة	٥ سنوات فأقل	٧٣	٧٣,٠٠
	٦ – ١٠ سنوات	١٠	١٠,٠٠
	أكثر من ١٠ سنوات	١٧	١٧,٠٠
الإجمالي		100	100.0

أداة الدراسة: هي عبارة عن استبانة تتكون من (٤٠ فقرة) موزعة على ثلاثة مجالات أساسية والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (٦) : فقرات ومجالات أداة الدراسة

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الرضا الوظيفي	المجال الأول: العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين	١ – ١٥	١٥ فقرة
	المجال الثاني: الاستقرار الوظيفي	١٦ – ٢٨	١٣ فقرة
	المجال الثالث: الحوافز	٢٩ – ٤٠	١٢ فقرة
المقياس ككل		١ – ٤٠	٤٠ فقرة

الخصائص السيكمومترية لأداة الدراسة: قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة، وثبات نتائجها، عبر مجموعة من الإجراءات، حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ حجمها (٣٠) مفردة، وقام بالتأكد من الصدق والثبات حسب التالي:

صدق الأداة: الصدق يعني التأكد من أن الاستبانة أو الأداة سوف تقيس الظواهر التي أعدت من أجل قياسها (العساف، ١٩٩٥: ٤٢٩)، ويقصد بالصدق أيضاً شمول الأداة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح الفقرات والمفردات من ناحية أخرى، حيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات ، وآخرون، ٢٠٠١: ١٧٩)، ولقد قام الباحث بحساب صدق الأداة، واتبع لأجل ذلك عدة طرق كالتالي:

صدق الاتساق الداخلي (Internal Validity): يقصد بصدق الاتساق الداخلي أن تعبر فقرات الأداة عن الدرجة الكلية لفقراتها، ويتم هذا الأمر عبر احتساب معاملات الارتباط بين جميع فقرات الأداة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكانت النتائج كما تظهر في الجداول التالية رقم (٧)، (٨)، (٩):

جدول رقم (٧) : نتائج الصدق الداخلي لفقرات المجال الأول

المجال الأول: العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال
١ مراعاة الإدارة للنواحي الإنسانية للعاملين.	0.792**	0.000
٢ وضوح التعليمات التي تصدر عن الإدارة.	0.595**	0.001
٣ آلية مراقبة المسؤولين للعاملين "الرقابة".	0.600**	0.000
٤ حرص الإدارة على سماع آراء ومقترحات العاملين.	0.849**	0.000

٥	تفهم الإدارة للظروف الشخصية للعاملين.	**0.788	0.000
٦	تحرص الإدارة على إعطاء فرصة للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار.	**0.588	0.001
٧	يوجد تعاون بينك وبين رئيسك المباشر في العمل.	**0.728	0.000
٨	تبادل المعلومات بينك وبين الزملاء ورئيس القسم.	**0.751	0.000
٩	وجود علاقات اجتماعية بين الرؤساء والعاملين.	**0.623	0.000
١٠	وجود علاقات اجتماعية بين العاملين أنفسهم.	**0.652	0.000
١١	الطريقة التي يتم فيها تقييم أداء العاملين.	**0.883	0.000
١٢	وجود تعاون بين الأقسام الأكاديمية والإدارية.	**0.713	0.000
١٣	توافر جو من المحبة والانسجام بين العاملين والإدارة.	**0.852	0.000
١٤	الطريقة التي يتم فيها توزيع العمل والجدول الدراسية.	**0.835	0.000
١٥	مدى قدرة الإدارة على حل مشاكل العاملين.	**0.744	0.000

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ * معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

من خلال الجدول رقم (٧) يتبين أن جميع قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) بمعنى أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، أي أن فقرات المجال الأول صادقة.

الجدول رقم (٨) : نتائج الصدق الداخلي لفقرات المجال الثاني

	المجال الثاني: الاستقرار الوظيفي	معامل الارتباط	قيمة الاحتمال
16	وجود استقرار وظيفي في عملك بالكلية.	**0.658	0.000
١٧	نظام الادخار المتبع في الكلية بشكل عام.	**0.576	0.001
١٨	يتوفر صندوق للضمان الاجتماعي بالكلية.	**0.554	0.001
١٩	درجة الأمان الوظيفي في حالة حدوث مرض أو عجز صحي.	*0.427	0.019
٢٠	الاستقرار النفسي في العمل.	**0.706	0.000
٢١	توافر خدمات صحية كافية لعلاج العاملين بالكلية.	**0.776	0.000
٢٢	الخصومات التي يتم خصمها من الراتب للتأمين الصحي.	**0.682	0.000
٢٣	عدد ساعات العمل اليومي مناسبة.	**0.626	0.000
٢٤	وجود أوقات راحة أثناء الدوام الدراسي.	*0.364	0.048
٢٥	توافر ظروف العمل المادية من حيث المكاتب والأثاث.	**0.632	0.000
٢٦	مدى نظافة المكان في العمل.	**0.724	0.000
٢٧	توافر الإمكانيات والتجهيزات اللازمة للقيام بالعمل.	**0.725	0.000
٢٨	توافر ظروف الأمن والسلامة في العمل.	**0.792	0.000

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ * معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

من خلال الجدول رقم (٨) يتبين أن جميع قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) بمعنى أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، أي أن فقرات المجال الثاني صادقة.

الجدول رقم (٩) : نتائج الصديق الداخلي لفقرات المجال الثالث

قيمة الاحتمال	معامل الارتباط	المجال الثالث: الحوافز	
0.000	**0.650	كفاية الراتب الشهري للجهد الذي تقوم به داخل الكلية.	٢٩
0.000	**0.666	راتبك الشهري مقارنة برواتب العاملين في كليات وجامعات أخرى.	٣٠
0.000	**0.679	نسبة الحوافز التي تحصل عليها من خلال العمل.	٣١
0.000	**0.699	مقدار المكافآت التي تحصل عليها مقابل الإبداع في العمل.	٣٢
0.000	**0.782	ملائمة الراتب للدرجة العلمية الحاصل عليها.	٣٣
0.000	**0.616	مناسبة العمل للدرجة العلمية الحاصل عليها.	٣٤
0.001	**0.583	كفاية الراتب لمتطلبات المعيشية اليومية.	٣٥
0.001	**0.561	مقدار المكافآت التي تحصل عليها مقابل ساعات العمل الوظيفي.	٣٦
0.000	**0.764	توافر فرص للترقية في العمل داخل الكلية.	٣٧
0.000	**0.741	وجود نظام ومعايير للترقية في العمل داخل الكلية.	٣٨
0.000	**0.829	يطبق نظام الحوافز بشكل فعلي داخل الكلية.	٣٩
0.000	**0.816	تتيح الكلية الفرصة للأكاديميين ولإداريين لإكمال دراستهم.	٤٠

**** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ * معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١**

من خلال الجدول رقم (٩) يتبين أن جميع قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بمعنى أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، أي أن فقرات المجال الثالث صادقة.

صدق البناء (External Validity):

يقصد بصدق البناء قدرة المجالات وأبعاد الأداة لقياس ما وضعت لأجل قياسه، ويتم هذا الأمر من خلال احتساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الأداة، والدرجة الكلية لفقراتها، والجدول رقم (١٠) يبين النتائج:

الجدول رقم (١٠) : نتائج صدق البناء لمجالات الاستبانة

م.	الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
١	المجال الأول: العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين	**0.887	0.000
٢	المجال الثاني: الاستقرار الوظيفي	**0.931	0.000
٣	المجال الثالث: الحوافز	**0.814	0.000

**** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٥ * معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١**

من خلال الجدول رقم (١٠) يتبين أن جميع قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بمعنى أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، أي أن مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لأجل قياسه.

الصدق التمييزي (Discrimination Validity):

ويعرف بالصدق الطرفي، ويعبر عن قوة الأداة في التفريق بين أفراد العينة، ويقصد به قدرة الأداة وفقراتها للتمييز بين مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي، بمعنى آخر مدى قدرة الأداة على التمييز بين المبحوثين، حيث أن هناك علاقة قوية بين دقة الأداة وقوتها التمييزية بين أفراد العينة (حسن، ٢٠٠٦: ٣٦)، ويتم هذا الأمر عبر الخطوات التالية:

١- ترتيب العينة الاستطلاعية من الأعلى إلى الأدنى حسب متوسط تقديراتهم على المقياس.

٢- تقسيم العينة إلى فئتين (٢٧%) مرتفعي التقدير، (٢٧%) منخفضي التقدير.

٣- اختبار الفروق بين الفئتين باستخدام اختبار (Independent Samples t-test).

والجدول التالي يبين النتائج:

جدول رقم (١١) : نتائج الصدق التمييزي لاستبانة الرضا الوظيفي (ن = ٣٠)

مقياس الرضا الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
مرتفعي الرضا	8	3.442	0.26	7.491	0.000
منخفضي الرضا	8	1.824	0.553		

ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٤) تساوي ٢,١٤٦

من خلال الجدول رقم (١١) يتبين أن قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية، كما يظهر أن قيمة (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة بمعنى أن هناك فروق جوهرية بين مرتفعي الرضا الوظيفي، ومنخفضي الرضا الوظيفي من عينة الدراسة الاستطلاعية، أي أن الأداة تتمتع بصدق تمييزي مناسب.

ثبات الأداة (Reliability): الثبات يعني الاستقرار، وثبات الأداة يعني استقرار نتائج الأداة، لو أعاد الباحث تطبيقها عدة مرات تحت نفس الظروف والشروط المواتية، وقام الباحث بالتأكد من ثبات الأداة من خلال الطرق التالية:

طريقة التجزئة النصفية (Split Half Coefficient): وتقوم هذه الطريقة على أساس تقسيم أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة إلى فقرات فردية الرتب، وفقرات زوجية الرتب، واحتساب معامل الارتباط بينهما، ومن ثم استخدام معادلة اسبيرمان براون لتصحيح المعامل (Spearman- Brown Coefficient) وذلك حسب المعادلة: $\frac{2R}{R+1}$ ، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (١٢) : ثبات الاستبانة (طريقة التجزئة النصفية)

م.	الرضا الوظيفي	معامل الارتباط قبل التصحيح	معامل الارتباط بعد التصحيح	قيمة الاحتمال
١	المجال الأول: العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	0.847	0.917	0.00
٢	المجال الثاني: الاستقرار الوظيفي	0.658	0.794	0.00
٣	المجال الثالث: الحوافز	0.709	0.829	0.00
	الدرجة الكلية	0.735	0.847	0.00

من خلال الجدول رقم (١٢) يتبين أن جميع قيم الاحتمال كانت أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥، بمعنى أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وعليه فإن أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية تتمتع بثبات مرتفع نسبياً.

طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الرضا الوظيفي وللدرجة الكلية، ومن ثم احتساب معامل الثبات بناء على هذه الطريقة، فكانت النتائج على النحو المبين بالجدول التالي :

الجدول رقم (١٣) : ثبات الاستبانة (طريقة معامل ألفا كرونباخ)

م.	الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معدل الثبات
١	المجال الأول: العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	15	0.941	0.970
٢	المجال الثاني: الاستقرار الوظيفي	13	0.880	0.938
٣	المجال الثالث: الحوافز	12	0.907	0.952
	الدرجة الكلية	40	0.965	0.982

معدل الثبات يساوي الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ

من خلال الجدول رقم (١٣) يتبين أن جميع معاملات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (٠,٦) وكانت محصورة ما بين (٠,٨٨ – ٠,٩٤١) بمعنى أن أبعاد الرضا الوظيفي تتمتع بثبات مرتفع جداً، كما نلاحظ بأن معامل ألفا كرونباخ لجميع الفقرات بلغ (٠,٩٦٥)، وعليه فإن معدل الثبات يساوي (٩٨%) وهو معدل مرتفع جداً.

الأسلوب الإحصائي (Statistical Method):

كانت الأداة الأساسية لجمع البيانات عبارة عن استبانة، مصممة على أساس تدرج خماسي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي عبر برنامج رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science)، وعبر الترميز التالي:

الجدول رقم (١٤) : طريقة الادخال وترميز البيانات

الاستجابة	راضي بدرجة كبيرة جداً	راضي بدرجة كبيرة	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة قليلة	راضي بدرجة قليلة جداً
الترميز	5	4	3	2	1

وللإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من الفروض قام الباحث بالاستعانة بمجموعة من الاختبارات الإحصائية وأهمها:

- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and Percentage): ويستخدم هذا الأمر للتعرف إلى تكرار استجابات الفئة حول متغيراتهم الشخصية، إضافة إلى التعرف إلى استجابات العينة عن فقرات الأداة .

- معاملات الارتباط (Correlation Coefficient): للتحقق من صدق المقاييس وثباتها، والعلاقة بين المتغيرات.

- طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Coefficient): للتعرف إلى ثبات اداة الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient): للتعرف إلى ثبات اداة الدراسة.

- اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Test): ويستخدم هذا الأمر للتعرف إلى طبيعة البيانات إذا كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، حيث تم استخدام اختبار كولمجروف- سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov) لمناسبته لطبيعة العينة.

- المتوسط الحسابي (Mean): ويستخدم هذا الأمر للتعرف إلى طبيعة استجابات العينة على فقرات الأداة .

- الوزن النسبي: ويستخدم هذا الاختبار للتعرف إلى الوزن النسبي لاستجابات العينة عن فقرات الأداة وتفاعلهم حولها.

- اختبار (One Sample T - Test): للتعرف إلى إذا ما كان متوسط التقديرات وصل لدرجة الحياد (٣) أم لا.

- اختبار (Independent Sample T - Test): للتعرف إلى الفروق الفردية بين مجموعتين مستقلتين.

- اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA): للتعرف إلى الفروق الفردية بين ثلاثة مجموعات مستقلة.

- اختبار (L.S.D Test) لتجانس التباين: للتعرف إلى طبيعة الفروق الفردية ولصالح أي مجموعة من عينة الدراسة .

عرض النتائج ومناقشتها :

تم التعرف إلى طبيعة البيانات أولاً، ثم الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وصياغة النتائج واقتراح بعض التوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

طبيعة البيانات: يستخدم الباحثون والمختصون اختبارات للتعرف إلى طبيعة البيانات التي تم جمعها بهدف التعرف إلى إذا ما كانت تتبع توزيعاً طبيعياً أم لا، وهذا يفيد في طبيعة الاختبارات التي يجب اتباعها علمية أو لا علمية، والعينة تبلغ نحو (١٠٠) مفردة، وعليه تم استخدام اختبار كولمغوروف – سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)، للتعرف إلى اعتدالية منحنى البيانات، وكانت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي :

جدول رقم (١٥) : نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (1- Sample Kolmogrov- Smirnov)

المجال	المقياس	عدد الفقرات	قيمة (Z)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	15	0.761	0.608
٢	الاستقرار الوظيفي	13	0.746	0.634
٣	الحوافز	12	1.216	0.104
الدرجة الكلية		40	0.758	0.614

من خلال الجدول رقم (١٥) يتبين أن جميع قيم (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة، بمعنى أن البيانات تخضع لتوزيع اعتدالي طبيعي، ويجب استخدام الاختبارات العلمية.

الإجابة عن السؤال الأول ونصه: هل يوجد رضا وظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا ؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باختبار (One Sample T test)، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (١٦) : نتائج اختبار (T) للعينة الواحدة على أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية لفقراتها

المجال	المقياس	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	3.171	63.42	2.19	0.031
٢	الاستقرار الوظيفي	2.82	45.60	-2.369	0.020
٣	الحوافز	2.072	41.44	-10.2	0.000
مستوى الرضا الوظيفي		2.69	53.8	-4.365	0.000

ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجات حرية (٩٩) تساوي ١,٩٦

من خلال الجدول (١٦) يتبين أن المتوسط الحسابي لتقديرات العينة عن جميع فقرات استبانة الرضا الوظيفي بلغ (٢,٦٩)، وعليه فإن مستوى الرضا الوظيفي يساوي (٥٣,٨%) وهي نسبة منخفضة،

وكانت قيمة (Sig.) أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بمعنى أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً ليصل إلى درجة الحياد المعروفة (٣)، وكانت قيمة (T) سالبة بمعنى أن العينة غير راضية، ولا تتمتع برضا وظيفي مناسب، وقد ترجع هذه النتائج إلى عدة عوامل أهمها طبيعة التعليم الجامعي والذي يمثل عبئاً على الموظف، وكثرة الأعمال الإدارية المطلوبة، إضافة إلى ضعف العائد.

وعلى مستوى الرضا عن العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين فبلغ المتوسط الحسابي (٣,١٧١)، وعليه فإن الوزن النسبي يساوي (٦٣,٤٢%) بمعنى أن العينة راضية بدرجة كبيرة عن مستوى العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، بينما بلغت قيمة (Sig.) (٠,٠٣١) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بمعنى أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً، وكانت قيمة (T) المحسوبة موجبة بمعنى أن العينة توافق على محتوى المحور وأنها تشعر برضا عن طبيعة ومستوى العلاقة بين الرئيس والمرؤوس، وقد ترجع هذه النتائج إلى طبيعة الإدارة والقيادة التي يتبعها الرؤساء في كلية العلوم والتكنولوجيا والمبنية على أطر علمية منهجية، وعلى أسس اجتماعية، كما أن اهتمام الرئيس بمرؤوسيه يشعره بمستوى رضا مناسب عن طبيعة العلاقة، كما أن طبيعة العلاقة بين العاملين أنفسهم وجو الود جعلهم يشعرون بمستوى مناسب من الرضا.

بينما كان المتوسط الحسابي لتقديرات العينة على مجال الاستقرار الوظيفي (٢,٨٢)، وعليه فإن الوزن النسبي يساوي (٤٥,٦٠%)، وكانت قيمة (Sig.) (٠,٠٢٠)، وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، بمعنى أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً، وكانت قيمة (T) المحسوبة سالبة بمعنى أن العينة لا تشعر بالرضا عن الاستقرار الوظيفي، وكان مستوى الرضا حول الاستقرار الوظيفي ضعيفاً، وقد يرجع ذلك إلى أنظمة الترقيات وأنظمة التعاقد التي تتبعها الكلية، كما أن الحالة التي يعيشها قطاع غزة، والانقسام الفلسطيني يجعل الموظف يعيش حالة من الاستقرار، والجدير بالذكر أن هناك من يعمل بنظام العقد الجزئي أو المؤقت، وهذا لا يعبر عن استقرار وظيفي.

وعلى مستوى الرضا عن الحوافز فنلاحظ بأن المتوسط الحسابي بلغ (٢,٠٧٢)، وعليه فإن الوزن النسبي يساوي (٤١,٤٤%)، وهي نسبة ضعيفة، وكانت قيمة (Sig.) أقل من مستوى الدلالة، بمعنى أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً ولم يصل لدرجة الحياد، وكانت قيمة (T) المحسوبة سالبة بمعنى أن العينة لا تشعر برضا عن أنظمة الحوافز المتوفرة بكلية العلوم والتكنولوجيا، ومن هنا يرى الباحث بأن عدم اهتمام الإدارة العليا بالحوافز يشعر الموظف بعدم الرضا، وقد ترجع هذه النتائج إلى أن قدرات الكلية تقل عن قدرات الجامعات الأخرى، وعند عقد مقارنة لدى الموظف مع موظفي الجامعات والكليات الأخرى يجعله أقل رضا عن طبيعة أنظمة الحوافز.

وبشكل عام يمكن القول بأن العينة لا تشعر برضا وظيفي وأن المستوى كان دون المقبول، وهذا يؤثر على مستوى الانتاجية وعطاء الموظف، فهنا إدارة الكلية مطالبة بإعادة النظر في طبيعة القوانين واللوائح المتعلقة بالاستقرار الوظيفي وتلك المتعلقة بالحوافز والأجور والمكافآت والتعويضات المتاحة للموظف.

الإجابة عن السؤال الثاني ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرض التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باختبار (Independent Samples T test)، للفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب الجنس، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (١٧) : نتائج اختبار الفرض الأول "الفروق حسب الجنس"

المجال	المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	ذكور	81	3.229	64.58	1.522	0.131
		إناث	19	2.930	58.60		
٢	الاستقرار الوظيفي	ذكور	81	2.86	57.20	1.157	0.250
		إناث	19	2.632	52.64		
٣	الحوافز	ذكور	81	2.103	42.06	0.699	0.486
		إناث	19	1.941	38.82		
	مستوى الرضا الوظيفي	ذكور	81	2.731	54.62	1.529	0.135
		إناث	19	2.4999	49.998		

ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجات حرية (٩٨) تساوي ١,٩٦

من خلال الجدول رقم (١٧) يتبين أن جميع قيم (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، كما كانت قيم (ت) المحسوبة لكل مجال وللدرجة الكلية أقل من قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (٩٨) بمعنى أنه لا توجد فروق جوهرية بين الجنسين في مستوى الرضا الوظيفي، وقد ترجع هذه النتائج إلى المساواة بين الجنسين في منح الحوافز وخضوعهم إلى نفس الأنظمة والقوانين، كما أنهم يعيشون ظروفًا واحدة، مما جعلهم متقاربين من حيث مستوى الرضا الوظيفي.

الإجابة عن السؤال الثالث ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرض التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب).

وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باختبار (Independent Samples T test)، للفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية، وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول رقم (١٨) : نتائج اختبار الفرض الأول "الفروق حسب الحالة الاجتماعية"

المجال	المقياس	الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة (T)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرووسين.	متزوج	3.1584	63.168	-0.352	0.725
		أعزب	3.2304	64.61		
٢	الاستقرار الوظيفي	متزوج	2.813	56.26	-0.101	0.920
		أعزب	2.833	56.66		
٣	الحوافز	متزوج	2.0259	40.518	-1.088	0.279
		أعزب	2.283	45.66		
	مستوى الرضا الوظيفي	متزوج	2.666	53.32	-0.622	0.535
		أعزب	2.7823	55.646		

ت الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجات حرية (٩٨) تساوي ١,٩٦

من خلال الجدول رقم (١٨) يتبين أن جميع قيم (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة، وكانت قيم (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (٩٨) بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وأن كلا الفئتين تتمتع بنفس المستوى تقريباً من الرضا الوظيفي، كما يمكن القول بأن هذه النتائج جاءت على هذا النحو، نظراً لكون العينة تخضع لنفس الإجراءات والقوانين في الكلية، وهذا ما جعلهم يشعرون بنفس المستوى من الرضا الوظيفي.

الإجابة عن السؤال الرابع ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير طبيعة العمل (أكاديمي، إداري، أكاديمي إداري)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرض التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير طبيعة العمل (أكاديمي، إداري، أكاديمي إداري).

وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باختبار (One Way ANOVAs)، للفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب طبيعة العمل، وكانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول رقم (١٩) : نتائج اختبار الفرض الأول "الفروق حسب طبيعة العمل"

المجال	المقياس	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرووسين.	بين المجموعات	1.599	2	0.799	1.314	0.274
		داخل المجموعات	59.017	97	0.608		
		الإجمالي	60.616	99			
٢	الاستقرار	بين	0.204	2	0.102	0.168	0.846

					المجموعات	الوظيفي	
		0.609	97	59.098	داخل المجموعات		
			99	59.303	الإجمالي		
0.558	0.587	0.490	2	0.980	بين المجموعات	الحوافز	٣
		0.834	97	80.937	داخل المجموعات		
			99	91.917	الإجمالي		
0.668	0.404	0.211	2	٠,٤٢٢	بين المجموعات	مستوى الرضا الوظيفي	
		0.521	97	٥٠,٥٦٩	داخل المجموعات		
			99	٥٠,٩٩٠	الإجمالي		

من خلال الجدول رقم (١٩) يتبين أن جميع قيم (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) بمعنى أنه لا توجد فروق في متوسط الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة حسب متغير طبيعة العمل، وعلى الدرجة الكلية وعلى كل محور على حدة، بمعنى أن العينة رغم اختلاف طبيعة العمل إلا أنهم يشعرون بنفس المستوى من الرضا الوظيفي.

الإجابة عن السؤال الخامس ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم، ثانوية عامة، بدون)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرض التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم، ثانوية عامة، بدون).

وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باختبار (One Way ANOVAs)، للفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب المؤهل العلمي، وكانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول رقم (٢٠) : نتائج اختبار الفرض الأول "الفروق حسب المؤهل العلمي"

المجال	المقياس	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	بين المجموعات	10.118	5	2.024	3.767	0.004
		داخل المجموعات	50.498	94	0.537		
		الإجمالي	60.616	99			
٢	الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	11.096	5	2.219	4.327	0.001

		0.513	94	48.207	داخل المجموعات		
			99	59.303	الإجمالي		
0.565	0.782	0.654	5	3.272	بين المجموعات	الحوافز	٣
		0.837	94	78.645	داخل المجموعات		
			99	81.917	الإجمالي		
0.040	2.364	1.139	5	٥,٦٩٥	بين المجموعات	مستوى الرضا الوظيفي	
		0.482	94	٤٥,٢٩٦	داخل المجموعات		
			99	٥٠,٩٩٠	الإجمالي		

من خلال الجدول رقم (٢٠) يتبين أن قيمة (Sig.) للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي بلغت (٠,٠٤) وهي أقل من مستوى الدلالة ٠,٠٥، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وللتعرف على طبيعة تلك الفروق قام الباحث بإجراء اختبار (L.S.D) وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٢١) : نتائج اختبار (L.S.D) "الفروق حسب المؤهل العلمي"

البيان	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الفئة (I)	الفئة (J)	(I-J)	قيمة (Sig.)
الرضا الوظيفي	دكتوراه	8	٢,٩٣	دكتوراه	بدون	0.87*	0.030
	ماجستير	35	٢,٧٤	ماجستير	بدون	0.684*	0.042
	بكالوريوس	26	٢,٤٣	بكالوريوس	بدون	0.37	0.283
	دبلوم	15	٢,٩٥	دبلوم	بدون	0.884*	0.015
	ثانوية عامة	11	٢,٨٧	ثانوية عامة	بدون	0.82*	0.032
	بدون	5	٢,٠٦				

من خلال الجدول رقم (٢١) يتبين أن الفروق كانت لصالح حملة الشهادات العليا والدبلوم على حساب من لا يحمل شهادات ، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن من يحمل شهادة يتلقى راتباً أفضل، ويتمتع باحترام وعلاقات اجتماعية أفضل من الذي لا يحمل شهادات، كما أن طبيعة عمله تكن أكثر تقديراً من الجميع بصفة أفضل.

الإجابة عن السؤال السادس ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (٥ سنوات فأقل، ٦ - ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة الفرض التالي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (٥ سنوات فأقل، ٦ - ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باختبار (One Way ANOVAs)، للفروق في مستوى الرضا الوظيفي حسب سنوات الخدمة، وكانت النتائج كما بالجدول التالي :

جدول رقم (٢٢) : نتائج اختبار الفرض الأول "الفروق حسب سنوات الخدمة"

المجال	المقياس	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
١	العلاقة بين الرؤساء والمرووسين.	بين المجموعات	2.258	2	1.129	1.877	0.159
		داخل المجموعات	58.358	97	0.602		
		الإجمالي	60.616	99			
٢	الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	1.157	2	0.579	0.965	0.384
		داخل المجموعات	58.145	97	0.599		
		الإجمالي	59.303	99			
٣	الحوافز	بين المجموعات	3.100	2	1.55	1.908	0.154
		داخل المجموعات	78.817	97	0.813		
		الإجمالي	81.917	99			
	مستوى الرضا الوظيفي	بين المجموعات	١,٩٢٥	2	0.962	1.903	0.155
		داخل المجموعات	٤٩,٠٦٥	97	0.506		
		الإجمالي	٥٠,٩٩٠	99			

من خلال الجدول رقم (٢٢) يتبين أن قيمة (Sig.) للدرجة الكلية ولكافة محاور الرضا الوظيفي كانت أكبر من قيمة مستوى الدلالة (٠,٠٥) بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وقد يرجع ذلك إلا أن معظم أفراد العينة لا يتمتعون بسنوات خدمة عالية، كما أنهم يخضعون لنفس القوانين واللوائح التنظيمية، ويقومون بنفس الأعمال تقريباً، لذا لم تظهر فروق في مستوى الرضا الوظيفي.

النتائج:

- ١- أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا منخفضة وجاءت بنسبة (٥٣,٨%).
- ٢- أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى الرضا عن العلاقة بين الرئيس والمرووس لدى العاملين بكلية متوسطة وبلغت ما نسبته (٦٣,٤٢%).
- ٣- وتبين أن مستوى الرضا عن الاستقرار الوظيفي لدى العاملين بكلية جاءت بنسبة منخفضة (٤٥,٦٠%).
- ٤- أظهرت النتائج أن مستوى الرضا عن الحوافز التي تمنحها الكلية للعاملين (٤١,٤٤%)، وهي نسبة منخفضة.

- ٥- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية تعزى لمتغير الجنس.
- ٦- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- ٧- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية تعزى لمتغير طبيعة العمل.
- ٨- أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح حملة الشهادات.
- ٩- أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

التوصيات:

- ١- ضرورة إعادة النظر في طبيعة التعاقد مع الموظفين ومنحهم أعلى قدر ممكن من الاستقرار الوظيفي.
- ٢- ضرورة إعادة النظر في أنظمة الحوافز والتعويضات التي تمنحها الكلية لموظفيها، لاسيما وأن النتائج أشارت إلى انخفاض مستوى الرضا عن أنظمة الحوافز.
- ٣- ضرورة إعادة النظر في طبيعة الأجور والرواتب التي تمنحها الكلية لموظفيها.
- ٤- ضرورة الاهتمام بالحوافز على اختلاف أنواعها المادية والمعنوية، ومنح رواتب تتناسب مع متطلبات المعيشة، والجهد المبذول.
- ٥- العمل على توفير بيئة داخلية جيدة من حيث تصميم المبنى وطبيعة الأثاث والتجهيزات اللازمة لتتوافق مع متطلبات الموظفين.
- ٦- ضرورة خلق استراتيجيات من شأنها التأثير ايجاباً على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية .

المراجع :

- أبو مرق ، جمال والجرجاوي ، زياد (٢٠٠٠) ، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية الحكومية والأهلية في فلسطين ، مؤتمر التعليم العالي .
- أبو رمضان ، نجوى (٢٠٠٤) ، قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة .
- أبو هاشم ، حسن (٢٠٠٦) ، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام (SPSS)، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- القُدومي ،عبد الناصر وخضر، يحيى (١٩٩٨)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية ، مجلة الجامعة الإسلامية ، مجلد ٦، عدد ١، غزة ، فلسطين.
- العساف، صالح (١٩٩٥)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الأغا، إحسان والأستاذ، محمود (٢٠٠٣) ، تصميم البحث التربوي، (دون دار نشر)، غزة، فلسطين.
- بوقحوص، خالد واليمان، سعيد (١٩٩٦)، دراسة تحليلية للرضا المهني لدى معلمي ومعلمات التعليم العام في مهنة التدريس بدولة البحرين ،مجلة دراسات العلوم التربوية ، مجلد ٢٣ ، عدد ٢، الجامعة الأردنية ، عمان .
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن (٢٠٠١) ، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الأردن.
- مساعدة ، عبد الحميد (١٩٩٨)، الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك ، مجلة مركز البحوث التربوية ، عدد ١٦، جامعة قطر.
- يونس ،محمد (١٩٩٨)، الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعته المنوفية، مجلة التربية المعاصرة ، عدد ٥٠، القاهرة ،مصر.

