

## الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل

م.م ثابت إحسان أحمد\*

\*قسم التربية الرياضية/كلية التربية للبنات/جامعة الموصل/العراق..thabet-hamodat

(الاستلام ١٦ شباط ٢٠١٠ ..... القبول ١٩ نيسان ٢٠١١)

### المخلص

هدف البحث التعرف على:

- ١- الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.
  - ٢- الفروق في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.
  - ٣- التعرف على أهم الأبعاد التي تحقق الرضا الوظيفي في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.
  - ٤- الفروق في الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، التحصيل الدراسي، اللقب الوظيفي) لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.
- وإستخدام الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (١٦٣) فردا موزعين الى (١٠٩) تدريسي و(٥٤) موظف إداري. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبيان الرضا الوظيفي للمدرس والموظف الإداري الجامعي والمعد من قبل (الهزامية، ٢٠٠٩) بعد التأكد من صدقه وثباته، وفي معالجة البيانات إحصائيا تم استخدام النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والمتوسط الفرضي، والانحراف المعياري، واختبار (ت)، ومعامل (Alpha) وتحليل التباين باتجاه واحد واختبار (L.S.D). واستنتج الباحث ما يأتي:
- ١- وجود رضا وظيفي لدى التدريسيين والموظف الإداري الجامعي في أقسام وكليات التربية الرياضية تجاه الجانب الإداري والجانب النفسي والأجور والحوافز والجانب التدريبي.
  - ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين التدريسيين والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية في أبعاد الرضا الوظيفي.
  - ٣- وجود تفاوت في الأبعاد التي تحقق الرضا الوظيفي للتدريسيين والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية حيث حصل الجانب النفسي على الاهتمام الأول في الترتيب يليه الأجور والحوافز ثم الجانب الإداري والجانب التدريبي.
  - ٤- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي واللقب الوظيفي.
  - ٥- وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي على وفق متغير الخبرة لصالح فئة (١٦ سنة- فما فوق) و(١- ٥ سنة) و(٦- ١٠ سنة) ثم الفئة العمرية (١١- ١٥ سنة).

*Job satisfaction, according to some personal variables for faculty and administrative staff in departments and colleges of Physical Education University of Mosul*

Asist Iecturer.Thabit E. Hamodat

### Abstract

The research aims to identify:

- 1 - job satisfaction for faculty and administrative staff in artments and colleges of Physical Education University of Mosul.
- 2 - Differences in job satisfaction among faculty members and administrative staff in departments and colleges of Physical Education University of Mosul.
- 3 - Identify the most important dimensions that help to job satisfaction in departments and colleges of Physical Education University of Mosul.
- 4 - Differences in job satisfaction, according to some personal variables (sex, marital status, experience, academic achievement, job title) of faculty members and administrative staff in departments and colleges of Physical Education University of Mosul.

The researcher used the descriptive approach, the research sample consisted of (163) individual distributors to (109) faculty members and (54) administrative staff. To achieve the objectives of the research the rosary in to a questionnaire of job satisfaction for the teacher and the chief administrative officer of the university, which was prepared by (Ahazzamip, 2009) after confirmation of the validity and reliability The data were statistically fretted by using arithmetic mean and medium-premise, standard deviation

**Test coefficient (Alpha), analysis of variance in one direction and LSD test The researcher concluded the following:**

- 1 - There were job satisfaction with the faculty staff and administrative officer of the university departments and colleges of physical education towards the management side and the psychological side, wages and incentives and training aspect.**
- 2 - There were no significant differences between faculty and administrative staff in departments and colleges of Physical Education in the dimensions of job satisfaction.**
- 3 - There is variation in the dimensions that help to job atisfaction for faculty staff and administrative staff in departments and colleges of Physical Education, The psychological aspect job first in the standings, followed by wages, status, incontire, the administrative side and the side training.**
- 4 - There were no significant differences in job satisfaction according to the variables of sex,maritalstatus,educationalattainmentandjobtitle.**
- 5 - There were significant differences in job satisfaction according to the experience variable for the category (16 years old - and older) and (1-5 years old) and (6-10 years) and age group (11-15 years).**

١ - التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة وأهمية البحث:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيمات الرسمية وغير الرسمية باهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي في العديد من الدول عندما نادى حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعاملين وفي زيادة الإنتاج والمرتكزة على أهمية الحوافز المادية (الهزيمية، ٢٠٠٩، ٢). وقد انبثق الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم من الافتراض القائل بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي، ومازال هذا الافتراض قائماً رغم تضارب نتائج الدراسات في هذا المجال، فبعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين الرضا عن العمل أو بعض جوانبه من جهة والإنتاجية من جهة أخرى، في حين بينت بعض الدراسات الأخرى عدم وجود مثل هذه العلاقة بشكل مباشر (العمرى، ١٩٩١، ١٣، ١٤)، ولأن الفرد هو النواة الأساسية في أي منظمة فأن الاهتمام به يجب أن يكون من أولويات الإدارة، كما أن الكثير من كتاب السلوك التنظيمي يعتقدون بأن الرضا الوظيفي يحدد نجاح المنظمة بشكل كبير، وهم في ذلك يرون أن المنظمة التي لا يتمتع العاملون فيها بالرضا الوظيفي سيكون مصيرها الفشل وان أبدعت على صعيد العمليات الأخرى (أبو شيخة، ١٩٩٧، ١٠). وانطلاقاً من أهمية اهتمام الإدارة العليا بالفرد فان رضاه الوظيفي يجب أن يكون في مقدمة هذه الاهتمامات، فمن الضروري أن يكون اتجاه الأفراد ايجابيا نحو عملهم الذي يؤدونه، كي ينعكس ذلك ايجابيا على الفرد بصفة خاصة وعلى المنظمة بشكل عام، ذلك أن الرضا يرتبط عكسيا بالغياب ومعدل دوران العمل والإصابات، كما أن وجود أفراد راضين وظيفياً يمكن أن يؤدي إلى خفض التكاليف والزيادة في الإنتاجية بصورة أو بأخرى (سلطان، ٢٠٠٢، ٢٠٦)، ويعد العنصر البشري من الركائز الأساسية في مختلف العمليات الإدارية والفنية والتدريبية والاستشارية على حد سواء لمختلف التنظيمات ومنها التنظيمات الرياضية، إذ إن نجاح أي تنظيم في تحقيق أهدافه يعتمد على ما بذله الإنسان من جهد تجاه هذا العمل، لذا فان العنصر البشري لا يمكن الاستغناء عنه كعنصر إنتاجي لأي نشاط مهما كانت المجالات أو المدخلات الأخرى، فالمجالات التي يمكن إحداث تغيير فيها تتكون من: ١- التكنولوجيا. ٢- القوانين والأنظمة. ٣- الهيكل التنظيمي. ٤- المكان. ٥- العنصر البشري. ويعتبر رضا العنصر البشري عن وظيفته بالمستوى الذي يجب ان توفره الوظيفة كافة الجوانب وهذا سينتج عنه درجة عالية من المشاعر الوجدانية لدى العنصر البشري تجاه عمله أي قد يكون رضا الفرد عن جوانب جزئية كرضاه عن الأجر أو عن العمليات الإدارية أو الجوانب التدريبية في العمل فضلاً عن جوانب كثيرة ومتعددة... الخ، ومن ثم فالرضا العام عن الوظيفة يكون من خلال العنصر البشري عن الجوانب الجزئية التي تتكون منها مشاعره تجاه الوظيفة، فمشاعر العنصر البشري أو درجة رضاه عن الأجر هي محصلة لقوة حاجته للدخل الشهري وكلما كانت حاجة العنصر البشري كبيرة للدخل الشهري وكان دخله الشهري كبيراً ازدادت درجة رضاه عن وظيفته، وكلما كانت حاجة العنصر البشري كبيرة للدخل الشهري وكان دخله الشهري صغيراً قلت درجة رضاه عن وظيفته (الهزيمية، ٢٠٠٩، ٢-٣)، سيحاول الباحث من خلال بحثه معرفة رضا الأفراد عن عملهم ووضع المقترحات حتى يكونوا أكثر رضا عن وظيفتهم وأكثر انتماء، كما يجب علينا معرفة أين تكمن مشكلاتهم سواء كان ذلك لعدم

رضاهم عن الجوانب الإدارية والنفسية والتدريبية أم عدم رضاهم عن الأجور والحوافز، فهذه الأمور يجب دراستها من أجل الوقوف على الحقيقة ووضع الحلول المناسبة لذلك، كما سيرعرض الباحث أهم الجوانب التي قد تحقق الرضا والسعادة للتدريسي والموظف الإداري في المجال الرياضي.

وتأتي أهمية البحث في إعطاء الصورة الحقيقية عن واقع الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية في جامعة الموصل والتعرف على المشاكل والعقبات المتعلقة برضاهم عن وظيفتهم إذ أن نتائج البحث يمكن أن تساعد المسؤولين في تطوير الأداء الجامعي من خلال الاهتمام بمعالجة جوانب عدم الرضا إن وجدت والعمل على معالجتها الأمر الذي يعمل على رفع مستوى الكفاية الوظيفية لهم.

#### ١-٢ مشكلة البحث:

إن بناء الإنسان خاصة في مجال العمل قد لا يتحقق دون أن تتاح له فرصة في إشباع حاجته، ودون أن يحقق الرضا الذي يسعى إليه، كي يستطيع مواصلة المسيرة نحو بلوغ الأهداف (النمر، ١٩٩٣، ٦٥). لذا تكمن مشكلة البحث في أن عملية الرضا الوظيفي ضرورية من أجل تحقيق الإنتاج والفعالية العالية والانتاج المطلوب على جميع الأنشطة الرياضية لأن عدم الرضا سوف يؤدي إلى عكس ذلك وهذا يخالف أو يعيق من عملية التنمية والاستمرار، لهذا السبب سوف يقف الباحث على المعوقات أو الصعوبات، وسوف يركز على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية من خلال المتغيرات الآتية:

١- الجانب الإداري. ٢- الجانب النفسي. ٣- جانب الأجور والحوافز. ٤- الجانب التدريبي.

وهل أن الرضا الوظيفي سيتأثر بالخبرة والمؤهل العلمي أم اللقب العلمي؟.

#### ١-٣ أهداف البحث:

١- الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.

٢- الفروق في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.

٣- التعرف على أهم الأبعاد التي تحقق الرضا الوظيفي في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.

٤- الفروق في الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، التحصيل الدراسي، اللقب الوظيفي) لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.

#### ١-٤ فروض البحث:

١-٤-١ يمتلك أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل الرضا الوظيفي عن عملهم بشكل معنوي.

١-٤-٢ لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئتي التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.

١-٤-٣ وجود تفاوت في أبعاد الرضا الوظيفي في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل من وجهة نظر عينة البحث.

١-٤-٤ وجود فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق الجنس.

١-٤-٥ وجود فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق الحالة الاجتماعية.

١-٤-٦ وجود فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق الخبرة.

١-٤-٧ وجود فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق التحصيل الدراسي.

١-٤-٨ وجود فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق اللقب الوظيفي.

#### ١-٥ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري: أعضاء هيئتي التدريس والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل.

١-٥-٢ المجال المكاني: أقسام وكليات التربية الرياضية في جامعة الموصل.

١-٥-٣ المجال الزمني: ابتداءً من ١٢ / ١٠ / ٢٠١٠ ولغاية ٢٣ / ١٢ / ٢٠١٠.

## ١-٦ تحديد المصطلحات:

### ١-٦-١ الرضا الوظيفي

عرفه هوبينكز (Hopkins) بأنه: محصلة لمجموعة من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تدعو الفرد بأنه راض عن عمله وهو حاصل التفاعل بين حاجات الفرد المتغير باستمرار وإدراكه المتغير لوظيفته من ناحية وبيئة الوظيفة من ناحية أخرى (بدر، ١٩٨٣، ٦٣). أما هرزبرج (Herzberg): فيرى ان الرضا الوظيفي يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة أو السيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به (النمر، ١٩٩٣، ٧٣). وعرفه الباحث إجرائياً بأنه: ردود فعل لعضو الهيئة التدريسية والموظف الإداري عن مدى تحقيق العمل لطموحاته من خلال تفاعله مع العمل وبيئة العمل والشعور بالثقة والقناعة والقبول وإشباع الحاجات والرغبات.

١-٦-٢ الهيئة التدريسية: مجموعة من الأفراد القائمين بتدريس المقررات الأكاديمية أو مقررات الإعداد التربوي وحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه (بنجر، ١٩٩٣، ٣)

١-٦-٣ الموظف الإداري: فرد تتوافر لديه مجموعة من البنى والتراكيب المعرفية والمهارية والقيمية فضلاً عن بناء عاداته ودوافعه وحاجاته واتجاهاته (الطويل، ١٩٩٧، ٤٥).

### ٢- الإطار النظري والدراسات المشابهة:

#### ١-٢ الإطار النظري:

#### ١-١-٢ مفهوم الرضا الوظيفي:

لا يوجد اتفاق محدد حول تعريف واحد أو مفهوم واحد متفق عليه لمعنى الرضا الوظيفي، ولا يزال موضوع جدل ونقاش كثير، ويرجع هذا الى تعدد الكتابات والتناول من أكثر من جهة اختصاص، يحاول كل منها ان يستحدث أو يطور لنفسه مفهوم معين، فضلاً عن أن الرضا غالباً ما ينظر إليه على انه موضوع فردي بحث وما يمكن ان يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر بسبب اختلاف الحاجات والدوافع من شخص لآخر (سلطان، ٢٠٠٢، ١٩٤).

والرضا الوظيفي مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد ويعتمد على محددات عوامل تسهم في تكون الرضا الوظيفي للفرد وتحديد مدها، ويمكن تصنيف هذه المحددات والعوامل بثلاث مجموعات هي:

١- عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم وقدرات ومهارات الأفراد وبمستوى الدافعية لديهم، وتشتمل هذه العوامل المؤهل العلمي، فئات العمر، الخبرة، مستوى الطموح وغيرها.

٢- عوامل تنظيمية تتعلق بالمنظمة وظروف العمل وشروطه وما يسود التنظيم من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالموظف والوظيفة والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء، ومستوى الوظيفة ومحتواها ومسؤولياتها.

٣- عوامل بيئية ترتبط بالعمل وتأثيرها على الموظف وتشمل الخدمات والتسهيلات المتوفرة بمكان ومحيط العمل، وتشمل كذلك نظرة المجتمع الى الموظف ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله.

ويشير مفهوم الرضا الوظيفي الى مدى تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيلهم ويعبر عن مشاعر ومدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله من جهة وما يحصل عليه من حوافز ومكافآت من جهة ثانية، وقد يقصد بالرضا الوظيفي رضا الفرد أو رضا المجموعة، كذلك فإن الرضا الوظيفي ليست حالة ثابتة بل هو متغير من حين لآخر أو قد يكون مرضياً عنه في وقت معين لا يعني بالضرورة ان يكون كذلك في كل الأوقات والأوضاع الأخرى (Davis, 1998, 83)

ويرتبط بمفهوم الرضا مفهوم آخران يكثر الخلط بينهما وهما اتجاهات العمل والروح المعنوية وكثيراً ما تستعمل هذه المفاهيم لتدل على المضمون نفسه إلا إنها ليست كذلك. فمعنوية الفرد تشير الى سلبية العاملين أو ايجابيتهم في تفكيرهم وموقفهم وسلوكهم تجاه المنظمة بصفة عامة وأعمالهم بصفة خاصة (منصور، ١٩٨٩، ٣١٣). ويراه (الزعيبي، ١٩٨٨) أنها الجو العام الذي يسود المنظمة والنتائج عن اتجاهات الأفراد وآراءهم بالظروف المحيطة بالعمل (الزعيبي، ١٩٨٨، ١٤٢). أما اتجاهات الوظيفة فتشير الى توجه الفرد الفعال تجاه الوظيفة وتستخدم كل من الاتجاهات الوظيفية والرضا الوظيفي كبدائل حيث ان الاتجاهات الايجابية تتماثل مع الرضا الوظيفي كما تتعادل الاتجاهات السلبية مع عدم الرضا الوظيفي (Veoom, 1964, 99). والرضا الوظيفي عبارة عن موقف الشخص تجاه عمله ويكون نتيجة لإدراكه له ولذا فهو ينشأ عن عناصر ونواحي وظيفية متعددة تشمل الراتب وفرص الترقية

والعلاقة مع الرؤساء والزملاء وإجراءات العمل ومحيطه (النوبيري، ١٩٨٨، ٤٨). ويرى (Hopkinz) ان من الصعب الفصل بين تعريف الرضا الوظيفي وقياسه ويعتقد انه محصلة لمجموعة من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تدعو الفرد للقول بأنه راض عن عمله. ويضيف ان الرضا الوظيفي هو حاصل التفاعل بين حاجات الفرد المتغير باستمرار وإدراكها لمتغير لوظيفته من ناحية وبيئته الوظيفية من ناحية أخرى (Anne,1983,21-22). وهو أيضا عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب ان يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة (بدر، ١٩٨٣، ٦٣). أما (هنيمان) وآخرون فيعتقدون ان الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر الفرد تجاه عمله ويعتمد على إدراكه لما تقدم له الوظيفة ولما يجب ان يحصل عليه منها وانه كلما قل الفرق أو كلما قلت الفجوة بين الإداريين زاد الرضا الوظيفي لهذا الفرد (Herbert,1983,140). وبعد هذا يميل الباحث الى الاتفاق مع الرأي القائل بان الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر العاملين (التدريسيين والموظفين الإداريين) نحو أعمالهم في الأنشطة الرياضية المتنوعة، وان هذه المشاعر تعتمد على إدراك الفرد لما تحقق له الوظيفة من حاجيات ورغبات وعلى إدراكه لما يجب ان تقدم له هذه الوظيفة. كما ان الرضا الوظيفي للفرد يتكون من عناصر ومجالات تشمل على عناصر شخصية تتعلق بذات الفرد وعناصر أخرى تتعلق بالتنظيم وإجراءاته وعوامل تتعلق ببيئة العمل ومحيطه.

## ٢-١-٢ العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي:

اختلف الكتاب في تحديد العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي، ولكن مع وجود هذا الاختلاف إلا ان الأفكار المطروحة تتقارب حول ماهية هذه العوامل، فيقدم رمضان خمس مجموعات حول العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وهي:

### ١- عوامل مرتبطة بالفرد نفسه:

لقد وجد في بعض الأبحاث ان هناك عوامل متعلقة بالفرد تؤثر على درجة رضاه عن الوظيفة، وهذه العوامل هي شخصية الفرد، وقيمه الشخصية ومجموعة الانتماءات الخارجية، وتكامل أو تناقض أدوار الفرد التي يقوم بها، ودرجة استقرار الفرد في حياته، والعمر، ودرجة التعليم، والجنس، وأهمية العمل بالنسبة له.

### ٢- عوامل مرتبطة بالوظيفة:

وهذه العوامل يحصل عليها الفرد كونه يعمل في وظيفة معينة، وليست مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة نفسها، وتلك العوامل هي الأجر النقدي، والحوافز الأخرى مثل (التدريب، والسكن، والمواصلات، وغيرها)، والشعور بالأمن الوظيفي، وفرص الترقية، وعلاقته مع الآخرين في العمل.

### ٣- عوامل مرتبطة بالحرفة أو المهنة:

وهذه العوامل مرتبطة بطبيعة تصميم الوظيفة، ودرجة إثرائها المتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة وعمقها، ومدى إشباعها لحاجات الموظف.

### ٤- عوامل تنظيمية:

وهذه العوامل غير مترتبة على قيام الفرد بوظيفة معينة، ولكنها مرتبطة بسياسات المنظمة، ولها تأثير على رضا العاملين عن وظائفهم، وهي ساعات العمل، وظروف العمل المادية، والإجراءات، ونظم الاتصالات.

### ٥- عوامل بيئية:

وهي متعلقة بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه (رمضان، ١٩٩٤، ٢٤٥-٢٤٦).

## ٢-١-٣ عناصر الرضا الوظيفي

يتكون الرضا الوظيفي من عدد لا نهائي من الميول المفضلة لكل فرد، إلا ان هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضروريا، وتقسّم هذه المجالات الى مجموعة من العناصر تتفاوت في الأهمية حسب وجهات نظر الكتاب. فيحدد كيث (Keith) ستة عناصر مهمة للرضا الوظيفي، تتصل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى متصلة بجوانب أخرى، وهذه العناصر هي:

أ- كفاية الإشراف المباشر.

ب- الرضا عن العمل نفسه.

ج- الاندماج مع الزملاء في العمل.

د- توفير الهادفة في التنظيم.

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

هـ- عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها.

و- الحالة الصحية البدنية والذهنية.

ويذكر أحمد عباس وجهة نظر حول عناصر الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن فرص النمو والارتقاء، الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة، الرضا عن الأجر، الرضا عن النواحي الاجتماعية (أسعد وأرسلان، ١٩٨٤، ٣٨، ٣٣).

## ٢-١-٤ نظريات الرضا الوظيفي

هناك العديد من المداخل النظرية التي تفسر ظاهرة الرضا وعدم الرضا عن العمل، وتنطلق تلك المداخل من أسس اقتصادية واجتماعية وسياسية وتنظيمية وسلوكية ونفسية، وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي:

### ١- نظرية العاملين (الهيرزبرج):

يتميز (هيرزبرج) (Herzberg) بين عاملين يرتبطان بالرضا عن العمل، الأول هو الحوافز التي يؤدي توافرها في البيئة العملية الى الرضا عن العمل، وعدم توافرها يؤدي الى عدم الرضا عن العمل، ومن هذه الحوافز مثلا الانجاز والتقدير، والاستقلال. والثاني هو العناصر الصحية التي يؤدي عدم توافرها الى عدم الرضا، وتوافرها لا يعني وجود الرضا، مثل المكافآت والأمن والظروف المادية (القبلان، ب ت، ١٠٥، ١٠٦).

### ٢- نظرية العدالة:

تدور هذه النظرية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة، وتستند هذه النظرية التي وضعها (Stacey Adams) إلى أن الفرد يقيس درجة العدالة من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها في عمله إلى العوائد التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله العاملين في الوظائف الشبيهة وبالظروف نفسها، فإذا كانت نتيجة المقارنة عادلة وتساوت النسبتان تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا، أما إذا كان العكس فان النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله (العيان، ٢٠٠٤، ٢٩٨ - ٢٩٩).

### ٣- نظرية التوقع:

ترى هذه النظرية التي وضع أسسها فيكتور فروم (Vroom) أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي سيحصل عليها وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول الى هذه العوائد، فالفرد يميل الى اختيار السلوك الذي يعظم به عوائده. يرى فروم أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة لثلاثة عناصر هي:

أ- العوائد التي يود الحصول عليها.

ب- شعوره بأن الأداء هو الوسيلة لذلك.

ج- توقعه بأن مجهوده ونشاطه يمكن أن يؤدي الى هذا الأداء (ماهر، ١٩٩٣، ١٤٨، ١٥٠).

### ٤- نظرية التكيف الوظيفي:

قام كل من (جرين، و ويز) (Green & Weiss) بعرض هذه النظرية التي أفادت بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال بين حاجات الفرد في إطار العمل، واعتبار الانسجام هو العامل الرئيس في تفسير تأقلم الموظف مع بيئة العمل، ويتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة. ويعتقدان أن بالإمكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل (العديلي، ١٩٨٣، ٣٦-٣٧).

### ٥- نظرية المقارنة:

قدم (هولين، وبلود) (Hulin & Blood) هذه النظرية على أساس أن الفرد يقارن نفسه بمجموعة تقوم بالعمل نفسه أو تمتلك نفس المؤهلات، فالفرد الذي يحمل شهادة جامعية تكون جماعته هم الأفراد الذين يحملون شهادات جامعية، فيشعر بالرضا إذا كانت عوائده مشابهة أو أعلى من جماعته، ويشعر بعدم الرضا إذا كانت عوائده أقل من جماعته (القبلان، ١٩٨١، ٤٢-٤٣).

### ٦- نظرية المقاومة:

يشير كل من (لاندي، وترومبو) (Landy & Trumbo) إذ إن (لاندي) قد استخدم طريقة لقياس الرضا الوظيفي أسماها نظرية المقاومة، وتعني هذه النظرية أن رضا الفرد عن مكافأة محددة سوف يتغير بطريقة منتظمة مع مرور الزمن وعلى الرغم من أن المكافأة نفسها ثابتة، فمثلا تكون الوظيفة في الأسبوع الأول أكثر متعة منها بعد

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

ست سنوات من ممارسة الوظيفة ذاتها، ويرى (لاندي) أن ثمة عوامل آلية في تكوين الفرد تساعد في المحافظة على توازن حالته العاطفية (العديلي، ١٩٨٩، ١٩٧٠).

٧- نظرية (بورتر، ولولر):

يعتمد الرضا الوظيفي في نظر (بورتر، ولولر) (Porter & Lawler) على التوفيق بين مقدار المكافأة التي يحصل عليها الفرد وبين مقدار المكافأة التي يطمح في الحصول عليها، فإذا كانت المكافأة التي يحصل عليها الفرد تقابل إدراكه لهذه المكافأة كان هذا الفرد راضيا وظيفيا، أما إذا كانت المكافأة التي يحصل عليها الفرد لا تقابل إدراكه لهذه المكافأة كان هذا الفرد غير راض وظيفيا. ويعتمد إدراك الفرد على الخبرات السابقة لذلك فإنه يكون قادرا على توقع نتائج المستقبل واختيار بدائل السلوك على ذلك الأساس (الحري، ١٩٩٤، ٢٦).

٨- نظرية لولر:

يرى (لولر)، (Lawler) أن العمليات النفسية التي تحدد رضا الفرد هي تقريبا واحدة وذات علاقة في ثلاثة أبعاد بالنسبة للعمل الوظيفي وهذه الأبعاد تدرج كما يلي:

أ- الراتب.

ب- الإشراف (المديرين وعلاقاتهم وأساليب الإدارة التي يستخدمونها).

ج- الرضا عن العمل نفسه (العديلي، ١٩٨٥، ١١٩، ١٢١).

١-٢-٥ محددات الرضا الوظيفي

هناك أربع محددات للرضا الوظيفي:

١- رضا الإشباع الذي تحققه العوائد الوظيفية:

كلما كان الإشباع الذي يحصل عليه الفرد نتيجة حصوله على حوافز أو عوائد عالية كانت مشاعر الإشباع لديه عالية، ويتحدد رضا الإشباع على مجموعة من العوامل تمثل جوانب مختلفة من العمل، مثل الأجر والإشراف، وجماعة العمل، والمركز الإداري. أما إذا لاقى الفرد حرمانا أو إحباطا في تحقيق الإشباع لهذه العوامل، فإن درجة الرضا الوظيفي لديه تكون منخفضة.

٢- رضا الانجاز وإدراك الفرد للفرق بين الحقائق المحققة والمأمولة:

تتأثر مشاعر رضا الانجاز المرتبطة بنوع معين من عوائد العمل مثل (الأجر، ظروف العمل، محتوى العمل ... الخ) بالفروق بين مستوى ما حصل عليه الفرد والمستوى المأمول الذي يطمح إليه الفرد من هذا العائد، فكلما زاد المستوى المحقق عن المستوى المأمول زاد رضا الانجاز، وكلما انخفض المستوى المحقق عن المستوى المأمول انخفض رضا الانجاز، فمشاعر الانجاز تتأثر بالعلاقة بين الواقع المحقق والتوقعات السابقة له (عاشور، ١٩٨٦، ١٥٦-١٦٧).

٣- رضا عدالة العائد:

يقارن الفرد خبراته وخبراته الآخرين، فإذا كان العائد لديه أقل من العائد على الآخرين فإن شعورا بالإحباط ينتابه، وكلما كانت الفوارق بين مدخلاته وعوائده من جهة ومدخلات وعوائد الآخرين من جهة أخرى كبيرة كلما كانت مشاعر الرضا والاستياء كبيرة أيضا، إلا ان الأفراد قد يستطيعون تبرير ما يحصلون عليه من عوائد أعلى من عوائد الآخرين، في حين أنهم يجدون صعوبة في التكيف عندما تكون عوائدهم أقل من عوائد الآخرين، لذلك فإن الشعور بالظلم يسود مشاعر الرضا أكثر مما تسود مشاعر الذنب وعدم الاستحقاق.

٤- درجة تحمل الفرد للاستياء:

انطلاقا من حتمية الفروق الفردية بين الأفراد، فان استعداداتهم النفسية متفاوتة، فالبعض تكون ردود تكون ردود أفعالهم قوية تجاه مصدر الإحباط في العمل، في حين أن هناك آخرين تكون ردود أفعالهم أقل من ذلك، وتشكل العوامل الوراثية، والظروف المعيشية، والفروق الفردية، أهم العوامل التي تؤثر بصفة عامة على درجة تحمل الأفراد للاستياء (الشيخ، ١٩٩٣، ١٠٨).

٢-١-٦ الآثار السلوكية للرضا الوظيفي:

على الرغم من مشاعر الرضا الوظيفي تمثل مشاعر عاطفية ضمنية، إلا ان هذه المشاعر يمكن ان يتم التعبير عنها بسلوك خارجي، ويمكن تقسيم سلوك العمل الى ثلاث مجموعات هي:

١- سلوك الأداء:

بناءً على الدراسات التي أجريت في هذا المجال فإن علاقة ارتباط الرضا بالأداء تقوى في الحالات التي تكون فيها عوائد تعمل مشروطة بالأداء، أما في حالة مشاعر الرضا التي تتولد عن المقارنة بالآخرين فإن شعور الأفراد بالإجحاف يؤدي الى تخفيض هذا الفرد للجهد المبذول، أما شعوره بالذنب نتيجة إدراكه أنه يحصل على عوائد أكبر يؤدي الى زيادة جهده المبذول.

## ٢- سلوك الانتظام:

ويرتبط سلوك الانتظام بمشاعر الرضا أكثر من ارتباطه بأي بعد آخر، فيوجد هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ودرجة الانتظام، وتجدر الإشارة الى ان مؤشرات الانتظام في العمل ليست وليدة الخبرات العاطفية فقط، وإنما تؤثر فيها عوامل خارجية أخرى.

## ٣- سلوك الصراع والنزاع:

يرتبط سلوك الصراع والنزاع بمشاعر رضا العدالة بشكل مباشر، ويمثل هذا السلوك محاولة من قبل الفرد لاستعادة التوازن العادل عن طريق محاولة زيادة العوائد (عاشور، ١٩٨٦، ١٧٠، ١٧٣).

## ٢-١-٧ نتائج الرضا الوظيفي:

### ١- الرضا الوظيفي ومعدل الغياب:

أثبتت العديد من الدراسات أن هناك علاقة سلبية بين درجة الرضا الوظيفي وبين معدلات الغياب، فالعامل يحصل على درجة من الرضا في أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل، ويعني ذلك أنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي قل معدل الغياب عن العمل.

### ٢- الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل:

أظهرت دراسات عديدة بدرجات متفاوتة أن هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا الوظيفي أو انحدر دوران العمل نحو الانخفاض.

### ٣- الرضا الوظيفي ومعدل أداء العمل:

لقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعا لكثير من الدراسات على مر السنين، ويعتقد بعض العلماء والمدراء أن الرضا الوظيفي يفضي الى الأداء، في حين يرى آخرون ان الأداء يسبب الرضا، وهناك آخرون يعتقدون أن الرضا والأداء يسببان بعضها البعض، وبذلك يكون من العسير معرفة العلاقة الحقيقية بين الرضا الوظيفي والأداء لكون العلاقة بينهما تختلف من فرد لآخر، ومع ذلك فإن السائد ان الأداء والرضا الوظيفي يتمازجان، بمعنى ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي إما أن يكون ناتجا عن أداء مرتفع أو أنه يؤدي الى أداء مرتفع (سلطان، ٢٠٠٢، ٢٠٤، ٢٠٧).

## ٢-٢ الدراسات المشابهة:

### ٢-٢-١ دراسة الراجحي (٢٠٠٣): "التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض"

هدفت الدراسة إلى:

- ١- معرفة اتجاهات العاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض نحو التطوير التنظيمي الذي حصل في إدارتهم.
- ٢- معرفة مدى رضا العاملين الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض نتيجة التطوير التنظيمي الذي حصل في إدارتهم.
- ٣- معرفة العلاقة بين واقع التطوير التنظيمي والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض.
- ٤- معرفة العلاقة بين الصفات الشخصية للعاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض نتيجة التطوير التنظيمي الحاصل في إدارتهم.
- ٥- معرفة العلاقة بين الصفات الشخصية للعاملين في إدارة جوازات منطقة الرياض ورضاهم الوظيفي.

وتكونت عينة الدراسة من (٥٣١) مفردة من العسكريين والمدنيين واستخدام الاستبانة الخاصة التي تخدم أهداف الدراسة إذ اشتملت على ثلاثة أجزاء الأول البيانات الشخصية والثاني يتعلق بالتطوير التنظيمي والثالث يتعلق بالرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- ميل مفردات الدراسة إلى الموافقة على محاور التطوير التنظيمي.

٢- ميل مفردات الدراسة إلى الموافقة على محاور الرضا الوظيفي.



- ٣- عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من محوري (الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل) والرضا الوظيفي.
- ٤- عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من متغيرات (العمر، والمرتبة، والمؤهل العلمي، وسنوات العمل) والتطوير التنظيمي، وعدم وجود اختلاف بين الحالة الاجتماعية والتطوير التنظيمي، ووجود اختلاف بين أربعة من المتغيرات المستقلة (العلاقات التنظيمية، التقنية المستخدمة، الأهداف الفرعية، أساليب الإشراف) والرضا الوظيفي.
- ٥- عدم وجود علاقة بين متغيري (العمر، سنوات العمل) والرضا الوظيفي، ووجود علاقة بين متغير الرتبة والرضا الوظيفي، ووجود اختلاف ذي دلالة معنوية بين متغيرات (الحالة الاجتماعية، والوظيفة الحالية، واتجاهات العسكريين والمدنيين) والرضا الوظيفي (الراجحي، ٢٠٠٣، ١٣٣، ١٣٦).
- ٢-٢-٢ دراسة الهزيمة (٢٠٠٩): "الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة (الأردن): دراسة ميدانية"  
هدفت الدراسة إلى:

- ١- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئتي التدريس والإداريين في الجامعات الخاصة.
- ٢- اختيار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والأجور والحوافز ومتغير التدريب لأعضاء هيئتي التدريس والإداريين في الجامعات الخاصة.
- ٣- التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة سواء كانت تدريسية أو إدارية يعملون في ثلاث جامعات خاصة. واستخدم في هذه الدراسة استبانته والملاحظة لجمع البيانات الخاصة بالرضا الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
- ١- ان الإجراءات الإدارية في الجامعات الخاصة والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى الموظف تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق الرضا عند الجهاز الإداري والأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية.
- ٢- ان العوامل النفسية التي تهيئ للموظفين في الجامعات الخاصة غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من الموظف مقبلا على عمله و متمسكا به.
- ٣- ان العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والمكافآت لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي للموظف انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل ومقدار الأجر الذي يقوم به.
- ٤- ان تأهيل الموظفين من النواحي التدريبية لم يعد اهتماما كافي في الجامعات الخاصة ولعل ذلك أدى إلى عدم ثبات الموظف في وظيفته (الهزيمة، ٢٠٠٩، ٢).

### ٣ - إجراءات البحث:

- ٣-١ منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته طبيعة البحث.
- ٣-٢ مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من الهيئتين التدريسية والإدارية في أقسام وكليات التربية الرياضية في جامعة الموصل والبالغ عددهم (٢٤٥) موزعين (١٦٣) تدريسي و(٨٢) موظف إداري، وحصل الباحث على (١٦٣) قابلة للتحليل الإحصائي موزعين (١٠٩) تدريسي و(٥٤) موظف إداري لتشكل نسبة (٦٦,٥٣%) من مجتمع البحث وكما مبين في الجدول (١).

الجدول رقم (١) يبين مجتمع البحث وعينته

المجموع	عينة البحث		مجتمع البحث		أقسام وكليات التربية الرياضية
	موظف	تدريسي	موظف	تدريسي	
٢٢	٢	٢٠	٤	٣٣	الألعاب الفردية
٢٣	٢	٢١	٢	٢٩	الألعاب الفرقية
١٨	٢	١٦	٢	٢٦	العلوم الرياضية
٣٠	٣٠	-	٣٠	٢	عمادة كلية التربية الرياضية
٣٧	١٤	٢٣	٣٧	٤١	مديرية النشاط الرياضي
٢٧	٣	٢٤	٦	٢٦	كلية التربية الأساسية / قسم التربية الرياضية
٦	١	٥	١	٦	كلية التربية للبنات / قسم التربية الرياضية
١٦٣	٥٤	١٠٩	٨٢	١٦٣	المجموع

٣-٣ أداة البحث:

تم استخدام استبيان الرضا الوظيفي للمدرس والموظف الإداري الجامعي والمعد من قبل (الهزامية، ٢٠٠٩)، ويتكون المقياس من (٤٠) فقرة وتتم الإجابة باختيار احد البدائل الخمسة (راضي تماما ، راضي نوعا ما، لا أدري، غير راضي تماما، غير راضي على الإطلاق)، ولأجل استخدام الاستبيان في التعرف على الرضا الوظيفي للمدرس والموظف الإداري الجامعي في أقسام وكليات التربية الرياضية قام الباحث بعدد من الإجراءات للتأكد من إمكانية الاعتماد على الأداة في قياس الرضا الوظيفي لديهم وكالاتي :

٣-٣-١ المعاملات العلمية للمقياس

٣-٣-٣-١ الصدق الظاهري:

للتأكد من صلاحية الاستبيان وقدرة فقراته على قياس ما وضع من اجل قياسه، قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من الخبراء المختصين في الإدارة والإدارة الرياضية\*، وطلب من كل واحد منهم إبداء ملاحظاته في كل فقرة من فقرات الاستبيان كونها صالحة أو غير صالحة في قياس الرضا الوظيفي للمدرس والموظف الإداري الجامعي في أقسام وكليات التربية الرياضية كما طلب منهم إبداء آرائهم حول وضوح الفقرات ومناسبتها للعينة، فضلاً عن مدى صلاحية البدائل، وقد أسفرت عن ملاحظات قيمة أفضت إلى إجراء التعديل على بعض الفقرات وحذف بعض الفقرات هي الفقرة (٥) من البعد الثاني والفقرات (٣،٦،٧) من البعد الثالث والفقرة (٥) من البعد الرابع، كما تم إضافة الفقرات (١٢) الى البعد الأول و(٥،٦) الى الثاني (ملحق ١)، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحث على اتفاق (٧٥%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق (بلوم وآخرون ، ١٩٨٦ ، ١٢٦)

٣-٣-٣-٢ الثبات:

للحصول على ثبات الاستبيان تم استخدام طريقة معامل ألفا (Alpha) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي، ومن الجدير بالذكر أن طريقة ألفا تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في

\* أسماء الخبراء :

اسم الخبير	التخصص	مكان العمل	المنصب الإداري
أ.د راشد حمدون ذنون	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل	كلية التربية الرياضية
أ.م.د رياض احمد إسماعيل	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل	كلية التربية الرياضية/ فرع العلوم الرياضية
أ.م.د وليد خالد همام	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل	كلية التربية الأساسية/ قسم التربية الرياضية
أ.م.د عدي غانم الكواز	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل	كلية التربية الرياضية
أ.م.د عبد الستار العدواني	إدارة منظمة	المعهد الفني	المعهد الإداري الفني
أ.م.د سرمد غانم صالح	إدارة منظمة	جامعة الموصل	كلية الإدارة والاقتصاد/ إدارة أعمال
أ.م.د ناهدة اسماعيل عبد الله	الموارد البشرية	جامعة الموصل	كلية الإدارة والاقتصاد/ إدارة أعمال
م.د محمد ذاکر سالم	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل	مديرية التربية الرياضية
م.د ميسون عبد الله	الموارد البشرية	جامعة الموصل	كلية الإدارة والاقتصاد/ إدارة أعمال

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ٢٤٨) . وتم تطبيق معامل ألفا على درجات عينة البحث البالغة (١٦٣) فرداً، إذ بلغت قيمة معامل ألفا (٠,٩٣)، وبذلك أصبح بالإمكان تطبيق الاستبيان على عينة البحث.

### ٣-٤ وصف المقياس بصورته النهائية:

تكون مقياس الرضا الوظيفي من (٣٨) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد هي (الجانب الإداري، الجانب النفسي، الأجور والحوافز، الجانب التدريبي) وواقع (١٢، ١٠، ٦، ١٠) على التوالي وقد أجرى الباحث المزج العشوائي المنتظم لهذه الفقرات وكما مبين في الجدول رقم (٢) كما وضع أمام كل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي (راضي تماماً ، راضي نوعاً ما، لا أدري، غير راضي تماماً، غير راضي على الإطلاق) تحمل الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي (ملحق ٢).

الجدول رقم (٢) يبين تسلسل فقرات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	عدد فقرات البعد في المقياس	تسلسل الفقرة في المقياس
الجانب الإداري	١٢	٣٨، ٣٧، ٣٤، ٣١، ٢٥، ٢٨، ٢١، ١٣، ١٧، ٩، ٥، ١
الجانب النفسي	١٠	٣٥، ٣٢، ٢٩، ٢٦، ٢٢، ١٨، ١٤، ١٠، ٦، ٢
الأجور والحوافز	٦	٢٣، ١٩، ١٥، ١١، ٧، ٣
الجانب التدريبي	١٠	٣٦، ٣٣، ٣٠، ٢٧، ٢٤، ٢٠، ١٦، ١٢، ٨، ٤

### ٣-٥ الوسائل الإحصائية:

- النسبة المئوية والوسط الحسابي و الانحراف المعياري ومعامل (Alpha) وتحليل التباين باتجاه واحد.

اختبار اقل فرق معنوي L.S.D . (التكريني والعيدي ، ١٩٩٩ ، ٢٧٢)

- المتوسط الفرضي ( علاوي ، ١٩٩٨ ، ١٤٦ ) .

- اختبار ( ت ) ( عمر وآخران ، ٢٠٠٠ ، ٩٠ - ٩٨ ) .

وتم استخدام البرنامج الإحصائي ( SPSS ) وبرنامج ( EXCEL ) في تحليل البيانات.

٤- عرض النتائج ومناقشتها: سيتم عرض النتائج ومناقشتها على وفق فروض البحث وكالاتي :

الجدول رقم (٣) الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والانحراف المعياري لعينة البحث

المعالم الإحصائية	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التدريسيين	١١٤	١٣٧,٦١٥	٢١,٨١٩
الموظفين الإداريين	١١٤	١٣٥,٨٥٢	٢٢,٥٦٨

للتحقق من الفرض الأول يتبين من الجدول رقم (٣) ظهور المتوسط الفرضي\* والأوساط الحسابية لعينة البحث (التدريسيين والموظفين الإداريين) البالغة على التوالي (١٣٧,٦١٥ - ١٣٥,٨٥٢) بانحراف معياري قدره على التوالي (٢١,٨١٩ - ٢٢,٥٦٨) وعند مقارنة الأوساط الحسابية مع المتوسط الفرضي البالغ (١١٤) تؤكد النتائج وحسب ما أدلى به أفراد العينة على وجود رضا وظيفي لدى التدريسي والموظف الإداري الجامعي في أقسام وكليات التربية الرياضية تجاه المتغيرات الإدارية في الجانب الإداري والجانب النفسي والأجور والحوافز والجانب التدريبي، وهذا مما يؤكد على صحة فرضية البحث، إذ أن درجة الرضا ربما قد تتوقف على مدى تحقيق الإشباع وتحقيق الترابط بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة التي يعمل فيها، وهذا ما أشار إليه (السالم، ٢٠٠٢) أن درجة الرضا الوظيفي تعكسها العلاقة بين الفرد والمنظمة فهي بلا شك تتوقف على درجة الرضا الخاصة بتحقيق الأهداف المرتبطة بكل منهما وكيف سيتم إشباع الأهداف الشخصية للفرد وكيف يساهم أو يساعد في تحقيق أهداف المنظمة (السالم، ٢٠٠٢ ، ٣٨) .

\* المتوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات / عدد البدائل (علاوي ، ١٩٩٨ ، ١٤٦).

الجدول رقم (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) لعينة واحدة وقيمة الدلالة لعينة البحث

المعالم الإحصائية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة الدلالة
التدريسيين	١٣٧,٦١٥	٢١,٨١٩	٠,٤٨	٠,٨٤٧
الموظفين الإداريين	١٣٥,٨٥٢	٢٢,٥٦٨		

وللتحقق من الفرض الثاني يبين الجدول رقم (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية لصالح الأوساط الحسابية بين أفراد العينة التدريسيين، والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية لأبعاد الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة (ت) (٠,٤٨) وقيمة الدلالة (٠,٨٤٧) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (٠,٠٥) مما يدفعنا إلى قبول الفرض الثاني، ويمكن أن يعزى ذلك الى طبيعة وتصميم العمل التنظيمي المتماثل للتدريسيين والموظفين الإداريين، إذ يشير (الراجحي، ٢٠٠٣) الى أن العوامل التنظيمية غير مترتبة على قيام الفرد بوظيفة معينة ولكنها مرتبطة بسياسات المنظمة التي لها تأثير على رضا العاملين عن وظائفهم من ساعات العمل وظروف العمل المادية والإجراءات ونظم الاتصالات (الراجحي، ٢٠٠٣، ٣٨)

الجدول رقم (٥) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتسلسل النهائي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث

التسلسل	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعالم الإحصائية الأبعاد
الثالث	١,١١٣	٣,٦٩٩	الجانب الإداري
الأول	١,٢٩٢	٣,٧٤٥	الجانب النفسي
الثاني	١,٣٠٥	٣,٧٠٩	الأجور والحوافز
الرابع	١,٢٢٧	٣,٢٩٢	الجانب التدريبي

وللإجابة عن الفرض الثالث تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد المقياس على حدا، وتم ترتيب الأبعاد على ضوء ذلك وكما مبين في الجدول رقم (٥). ويلاحظ من استقراء النتائج في الجدول أعلاه ان الجانب النفسي حصل على الاهتمام الأول في الترتيب لأبعاد مؤشرات الرضا الوظيفي بوسط حسابي قدره (٧٤٥)، وانحراف معياري (٢٩٢، ١)، يليه الأجور والحوافز بوسط حسابي قدره (٧٠٩، ٣) وانحراف معياري (٣٠٥، ٣)، ثم الجانب الإداري بوسط حسابي قدره (٦٩٩، ٣) وانحراف معياري (١١٣، ١) والجانب التدريبي بوسط حسابي قدره (٢٩٢، ٣) وانحراف معياري (٢٢٧، ١) الأمر الذي ينطبق مع الفرض الثالث. ولا شك أن اختيار أفراد العينة للجانب النفسي كأهم الأبعاد المذكورة آنفا في أداة البحث يعود إلى الربط بين رضا الفرد في وظيفته والعوامل النفسية وتأثيراتها، فالرضا الوظيفي يمثل حالة نفسية ملموسة تعبر عن درجة احساس الفرد بالسعادة، فعندما يكون الفرد سعيدا وراضيا عن وظيفته قد يظهر ذلك في كيفية تعامله مع رئيسه أو زملاءه في العمل وصورة انتظامه في العمل وحرصه على التواجد فيه وتمسكه بوظيفته والذي يخلق لدى الموظف الرقابة الذاتية والانتماء الى العمل من دون التهرب والتأخر أو حتى البحث عن وظيفة أخرى (الهزيمية، ٢٠٠٩، ٣). كما أن للأجور والحوافز الأهمية من خلال الدعم والإشباع الذي يحصل عليه الفرد، فكلما كان الإشباع المتمثل بالأجر والإشراف والمركز الإداري الذي يحصل عليه الفرد نتيجة حصوله على حوافز أو عوائد من العمل عاليا كلما كانت مشاعر الرضا الوظيفي لديه عالية (الراجحي، ٢٠٠٣، ٥١). وللجانب الإداري الأهمية من خلال العمل ونوع العمل المناسب للقدرات والميول واتخاذ القرارات والتفاعل بجدية في المنظمة، فرضا الفرد عن العمل كما وصفه (Super) يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسمات شخصيته كما يتوقف على موقعه العملي وطريقة الحياة التي يستطيع بها ان يؤدي الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته (السالم، ١٩٩٧، ٤٦)، أما الجانب التدريبي فيتحقق الرضا من خلال ما توفر المنظمة الفرص التدريبية العلمية والعادلة والمناسبة للفرد ليتسنى له التطور الذاتي المبدع وعلى نطاق المنظمة، فلتحقيق الرضا لا بد من توفر جميع الحاجات التي تتضمن جهود الفرد نحو تحقيق التطور المبدع أو الذاتي في الوظيفة وينتج عن تولي الفرد لمهام لا تتطلب فقط استخدامه لقدراته بالكامل بل لتطوير قدرات جديدة لديه (سيزلاقي ووالس، ١٩٩١، ١٠٠).

الجدول رقم (٦) الرضا الوظيفي لعينة البحث على وفق متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية

المتغيرات	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدالة	المعنوية
ذكور	١١٢	١٤٠،٧٩٥	٢٠،٠٥٦	٣،٣٣٤	٠،٢٥٢	غير معنوي
إناث	٥١	١٢٨،٧٦٥	٢٣،٩٩٩			
متزوج	١٤١	١٣٨،٤١٨	٢٠،٨١٩	٢،٠٥٨	٠،١٠٢	غير معنوي
أعزب	٢٢	١٢٨،١٣٦	٢٧،٤٥٤			

وللتحقق من الفرض الرابع وبعد التحليل الإحصائي يتبين من الجدول رقم (٦) ظهور قيمة (الدلالة) في متغير الجنس (الذكور، الإناث) والتي تساوي (٠،٢٥٢)، وفي متغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب) والتي تساوي (٠،١٠٢)، ومقارنة بمستوى الدلالة (٠،٠٥) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة لأبعاد الرضا الوظيفي على وفق متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية .

الجدول رقم (٧) نتائج تحليل التباين لمستويات متغير الخبرة بين مجاميع هيئتي التدريسيين والموظفين الإداريين على وفق مقياس الرضا الوظيفي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة Sig
مجاميع هيئتي التدريسيين والموظفين الإداريين	بين المجموعات	٦٣٩٢،١٩٤	٣	٢١٣٠،٧٣١	٤،٦٩٧	٠،٠٠٤
	داخل المجموعات	٧٢١٣،٦٥٣	١٥٩	٤٥٣،٦٥٢		
	المجموع	٧٨٥٢٢،٨٤٧	١٦٢	٢٥٨٤،٣٨٣		

\* معنوي عند نسبة خطأ > (٠،٠٥) .

يتبين من الجدول رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات متغير الخبرة بين مجاميع هيئتي التدريسيين، والموظفين الإداريين على وفق مقياس الرضا الوظيفي إذ كانت قيمة (Sig) (٠،٠٠٤)، ومقارنة بمستوى الدلالة (٠،٠٥) عليه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي على وفق متغير الخبرة مما يدفعنا لقبول الفرض السادس. ولغرض اختبار معنوية الفروق بين المتوسطات لمجموعات المستويات الأربع ولتحديد أي من المجاميع تتفوق عن الأخرى، تم استخدام اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D) والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨) نتائج LSD الفروق في المستويات للخبرة على وفق مقياس الرضا الوظيفي

الفئات العمرية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفرق بين المتوسطات
(٥-١) - (١٠-٦) سنة	٣٥ - ٤١	١٣٣،٦٨٦ - ١٣٧،٧٨	١٩،٥٩٧ - ٢٤،٥٥٥	٤،٠٩٤
(١٥-١١) - (١٦- فما فوق)	٧١ - ١٦	١٤١،٩٣ - ١٢٠،٦٨٨	١٩،٠٨٧ - ٢٥،١٠١	* ٢١،٢٤٢
(٥-١) - (١٥-١١) سنة	١٦ - ٤١	١٢٠،٦٨٨ - ١٣٧،٧٨	٢٥،١٠١ - ٢٤،٥٥٥	* ١٧،٠٩٣
(١٠-٦) - (١٦- فما فوق)	٧١ - ٣٥	١٤١،٩٣ - ١٣٣،٦٨٦	١٩،٠٨٧ - ١٩،٥٩٧	٨،٢٤٣
(٥-١) - (١٦- فما فوق)	٧١ - ٤١	١٤١،٩٣ - ١٣٧،٧٨	١٩،٠٨٧ - ٢٤،٥٥٥	٤،١٤٩
(١٠-٦) - (١٥-١١) سنة	١٦ - ٣٥	١٢٠،٦٨٨ - ١٣٣،٦٨	٢٥،١٠١ - ١٩،٥٩٧	* ١٢،٩٩٨

\* معنوي عند نسبة خطأ > (٠،٠٥) .

يتبين من الجدول رقم (٨):

- وجود فرق معنوي في الرضا الوظيفي بين مجموعتي (١١ - ١٥ سنة) و (١٦ سنة- فما فوق) ولصالح (١٦ سنة- فما فوق).

- وجود فرق معنوي في الرضا الوظيفي بين مجموعتي (١ - ٥ سنة) و (١١ - ١٥ سنة) ولصالح (١ - ٥ سنة) .

- وجود فرق معنوي في الرضا الوظيفي بين مجموعتي (٦ - ١٠ سنة) و (١١ - ١٥ سنة) ولصالح (٦ - ١٠ سنة).

يمكن ملاحظة أن درجة الرضا الوظيفي كانت متفاوتة لمصلحة متغير الخبرة السنوية، فكانت مرة لمصلحة الفئة العمرية الرابعة ومرة لمصلحة الفئة العمرية الأولى ومرة لمصلحة الفئة العمرية الثانية، بمعنى أن متغير الخبرة

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

ليس له تأثير على مستوى الرضا الوظيفي فيمكن أن يكون حديثي التعيين راضين عن عملهم كذلك الحال بالنسبة للقدامي، نتيجة لفاعلتهم الشخصية بغض النظر عن مدة خدمتهم، وهذا قد ينتج من خلال درجة توافق وتكيف الفرد مع بيئة العمل في المنظمة، حيث أفاد كل من (Greaven & Weiss) بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال للفرد في إطار العمل، ويتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار الوظيفي (العدلي، ١٩٨٣، ٣٦).

الجدول رقم (٩) نتائج تحليل التباين لمستويات متغير المؤهل العلمي بين مجاميع هيئة التدريس والموظفين الإداريين على وفق مقياس الرضا الوظيفي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة الدلالة
مجاميع هيئتي التدريسيين والموظفين الإداريين	بين المجموعات	٣٦٣٠ ، ٨١١	٤	٩٠٧ ، ٧٠٣	١ ، ٩١٥	٠ ، ١١١
	داخل المجموعات	٧٤٨٩٢ ، ٠٣٥	١٥٨	٤٧٤		
	المجموع	٧٨٥٢٢ ، ٨٤٦	١٦٢	١٣٨١ ، ٧٠٣		

\* معنوي عند نسبة خطأ  $> (٠,٠٥)$  .

يتبين من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات متغير المؤهل العلمي بين مجاميع هيئة التدريسيين والموظفين الإداريين على وفق مقياس الرضا الوظيفي إذ كانت قيمة (الدلالة) (٠ ، ١١١) ، ومقارنة بمستوى الدلالة (٠ ، ٠٥) عليه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي على وفق متغير المؤهل العلمي.

إن تقارب الرضا الوظيفي على وفق متغير المؤهل العلمي قد يعود الى بعض العوامل الذاتية التي تتعلق بالأفراد كالمؤهل العلمي والقدرات والمهارات، إذ يشير (الهزيمة، ٢٠٠٩) الى ان الرضا الوظيفي يعتمد على عوامل تسهم في تكون الرضا للفرد وتحديد مده، وهذه العوامل تتعلق بالأفراد أنفسهم وقدرات ومهارات الأفراد ومستوى الدافعية لديهم، وتشتمل هذه العوامل المؤهل العلمي ومستوى الطموح وغيرها (الهزيمة، ٢٠٠٩، ١١). كما أشار (knepp, 1998) الى أن الرضا الوظيفي ما هو إلا محصلة لعوامل متعددة يتأثر بإتقان العمل والمكانة الاجتماعية والمكافآت وان التعليم الجامعي لا يزيد بالضرورة من الرضا الوظيفي للأفراد (الهزيمة، ٢٠٠٩، ١١).

الجدول رقم (١٠) نتائج تحليل التباين لمستويات متغير اللقب العلمي بين مجاميع هيئة التدريس والموظفين الإداريين على وفق مقياس الرضا الوظيفي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة Sig
مجاميع هيئتي التدريسيين والموظفين الإداريين	بين المجموعات	٤٠٥٤ ، ٨٠٧	٤	١٠١٣ ، ٧٠٢	٢ ، ١٥١	٠ ، ٧٧
	داخل المجموعات	٧٤٤٦٨ ، ٠٣٩	١٥٨	٤٧١ ، ٣١٧		
	المجموع	٧٨٥٢٢ ، ٨٤٦	١٦٢	١٤٨٥ ، ٠١٩		

\* معنوي عند نسبة خطأ  $> (٠,٠٥)$  .

يتبين من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين مستويات متغير اللقب العلمي بين مجاميع هيئتي التدريسيين والموظفين الإداريين على وفق مقياس الرضا الوظيفي إذ كانت قيمة (الدلالة) (٠ ، ٧٧) ، ومقارنة بمستوى الدلالة المعتمد (٠ ، ٠٥) عليه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي وفق متغير اللقب العلمي. وقد يعزو ذلك إلى أن البيئة الوظيفية ومناخ العمل المتشابهة والمتمثلة بمستوى المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات المتبادلة بين الأفراد على اختلاف المستوى الوظيفي يولد درجة من الفهم وإزالة الغموض بين الأفراد، فقد ذكر (أبو قحف، ٢٠٠١) ان ارتفاع درجة المشاركة في اتخاذ القرارات لها علاقة بالمستوى الوظيفي للفرد والتي تسهم في تحقيق درجة عالية من الفهم المتبادل، وهذا بالطبع من الممكن ان يؤدي الى تهيئة مناخ العمل وإزالة الغموض وخلق الإحساس بالمسؤولية المشتركة، الأمر الذي يترتب عليه تحقيق مستوى مرضي من الرضا الوظيفي (أبو قحف، ٢٠٠١، ١٢٦).

## ٥ - الاستنتاجات والتوصيات:

### ٥-١ الاستنتاجات:

- ١- وجود رضا وظيفي لدى التدريسيين والموظف الإداري الجامعي في أقسام وكليات التربية الرياضية تجاه الجانب الإداري والجانب النفسي والأجور والحوافز والجانب التدريبي.
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين التدريسيين والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية في أبعاد الرضا الوظيفي.
- ٣- وجود تفاوت في الأبعاد التي تحقق الرضا الوظيفي للتدريسيين والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية حيث حصل الجانب النفسي على الاهتمام الأول في الترتيب يليه الأجور والحوافز ثم الجانب الإداري والجانب التدريبي.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الرضا الوظيفي على وفق متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والتحصيل الدراسي واللقب الوظيفي.
- ٥- وجود فروق معنوية في الرضا الوظيفي على وفق متغير الخبرة لصالح فئة (١٦ سنة- فما فوق) و(١- ٥ سنة) و(٦- ١٠ سنة) ثم الفئة العمرية (١١- ١٥ سنة).

### ٥-٢ التوصيات:

- ١- تدعيم الأسلوب الإداري المعتمد من قبل إدارات أقسام وكليات التربية الرياضية بما يضمن الحفاظ على المستوى الجيد لرضا التدريسيين والموظفين الإداريين.
- ٢- الاهتمام بالجوانب التدريسية والإدارية والحوافز والجانب النفسي التي تحقق الرضا الوظيفي دون تفضيل جانب على آخر.
- ٣- الاهتمام بقدرات التدريسيين والموظفين الإداريين في كليات وأقسام التربية الرياضية من خلال زجهم باستمرار في البرامج التدريبية الملائمة لأعمالهم وتوفير لهم فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لهم.
- ٢- مراجعة سياسات العمل باستمرار في كليات وأقسام التربية الرياضية وملاءمتها وتعديل أو تغيير الإجراءات الإدارية بما يضمن رفع مستوى المسؤولية من خلال التوجيهات والصلاحيات الممنوحة وتحقيق فرص الترقية.
- ٣- تحسين وتطوير الظروف المعاشية للعاملين في كليات وأقسام التربية الرياضية لتلائم الظروف الاقتصادية في البلد، والنظر في الرواتب لتتناسب مع مؤهلات وخبرات وطبيعة العمل.
- ٤- الاهتمام بالجوانب النفسية من خلال تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي للعاملين في كليات وأقسام التربية الرياضية وتهيئة الجو المناسب وفرص العمل والعدالة لهم لما له من تأثير مباشر لتحقيق الرضا في العمل.
- ٥- إجراء دراسة حول الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين في كليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات العراقية الأخرى ومقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة.

### المصادر العربية والاجنبية:

- أبو شيخة، نادر (١٩٩٧): الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- أبو قحف، عبد السلام (٢٠٠١): محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، لبنان.
- أسعد، محمد وأرسلان، نبيل (١٩٨٤): الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مطابع سحر، جدة.
- بدر، حامد (١٩٨٣): الرضا الوظيفي لهيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٣٧، الكويت.
- بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٦): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
- بنجر، فوزي صالح (١٩٩٣): الإشراف التربوي ودوره في تنمية الكفاءات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، الجزء الرابع، الكتاب العلمي، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- التكريتي، وديع ياسين والعيدي، حسن محمد عبد (١٩٩٩): التطبيقات الإحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.

- الحربي، عبد الله (١٩٩٤): محددات مقاومة التغيير وعلاقتها بالتطوير الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الراجحي، هاني بن ناصر (٢٠٠٣): التطوير التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي في إدارة جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- رمضان، حامد (١٩٩٤): قراءات في السلوك التنظيمي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الزعبي، فايز (١٩٨٨): دراسة مستوى الرضا الوظيفي والروح المعنوية للموظف في جامعة مؤتة، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ٣، العدد ١، الأردن.
- السالم، سالم (١٩٩٧): الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- السالم، مؤيد (٢٠٠٢): تنظيم المنظمات دراسة في تطوير الفكر التنظيمي خلال مئة عام، دار عالم الكتاب الحديث، ط ١، عمان، الأردن.
- سلطان، محمد (٢٠٠٢): السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- سيزلاقي، أندرو و والاس، مارك جي (١٩٩١): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- الشيخ، حسن (١٩٩٣): السلوك الإداري، شركة مطابع العيد، الدمام.
- عاشور، أحمد (١٩٨٦): السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- الطويل، هاني عبد الرحمن (١٩٩٧): الإدارة التربوية والسلوك المنظمي سلوك الأفراد والجماعات في النظم، ط ٢، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن.
- العديلي، ناصر (١٩٨٣): الرضا الوظيفي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- العديلي، ناصر (١٩٨٥): دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- العديلي، ناصر (١٩٨٩): إدارة السلوك التنظيمي، الرياض.
- علاوي، محمد حسن (١٩٩٨): سيكولوجية القيادة الرياضية، ط ١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- عمر وأخران (٢٠٠٠): الإحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية، ط ٢، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- العميان، محمود سلمان (٢٠٠٣): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط ٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان
- القبلان، يوسف (ب ت): مفاهيم وتطبيقات في السلوك الإداري، شركة العبيكان للطباعة والنشر، الرياض.
- القبلان، يوسف (١٩٨١): أساسيات التفاعل الجماعي في العمل، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ماهر، أحمد (١٩٩٣): السلوك التنظيمي، مركز التنمية الإدارية بكلية تجارة جامعة الإسكندرية، الإسكندرية.
- منصور، احمد منصور (١٩٨٩): المبادئ العامة في الإدارة العامة، وكالة المطبوعات، الكويت.
- النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط ١، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- النمر، سعود (١٩٩٣): الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص، المجلد الخامس، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض.
- النوبحري، محمد إبراهيم (١٩٨٨): المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغي السعوديين في الشركات متعددة الجنسية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد ٨، عمان.
- الهزايمة، أحمد (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة (الأردن): دراسة ميدانية، العدد ٤٣، السنة ٧، [www.ULUM.NT](http://www.ULUM.NT)
- Anne H. Hopkins , work and job satisfaction in the public sector , Row Manned , Tota way N.J.1983 .
- Herbert Gnemand III, Donald P.Schwab John A.Fossum lee D.Dyer, personed Human Resource Management. Richard. Irwin Inc Homaned, luintos, 1983.
- Reit Davis , Humman Behavior at work, organiztional behavior,Tata Mc Graw Hill puplisiin company L td New Delhi /1998.
- Veoom, V.H. work and Motivation, john Weily and Sons Inc. New York, 1964.



الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

الملحق رقم (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الموصل

كلية التربية للبنات

استطلاع آراء الخبراء

السيد الخبير/ .....

في النية إجراء بحث بعنوان " الرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل " ، وينوي الباحث استخدام الاستبيان المعد من قبل (الهزايمة ، ٢٠٠٩) ، ونظراً لكون الاستبيان مخصص في الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين ، ولكونكم من ذوي الخبرة العلمية والعملية في مجال البحث العلمي يرجى بيان رأيكم حول صلاحية الفقرات بوضع علامة ( ) أمام الفقرة الصالحة وملاءمتها في المجال المخصص وإبداء الملاحظات في حالة عدم صلاحيتها ، علماً أن بدائل الإجابة (راضي تماماً ، راضي نوعاً ما ، لا أدري ، غير راضي تماماً ، غير راضي على الإطلاق) .  
ولكم الشكر والتقدير

اسم السيد الخبير :

اللقب والدرجة العلمية :

الاختصاص :

مكان العمل :

استبيان الرضا الوظيفي بعد التعديل :

الباحث

م.م ثابت إحسان أحمد

ملاحظة: قام الباحث بحذف الفقرة (٥) من المجال الثاني، والفقرات (٣، ٦، ٧) من المجال الثالث  
أولاً: الجانب الإداري

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	ساعات العمل تناسب وظيفتي			
٢	وظيفتي تتلاءم وسياسة العمل			
٣	لدي فرص للترقية من خلال وظيفتي			
٤	التوزيع الوظيفي في العمل يناسب وظيفتي			
٥	علاقتي جيدة مع زملائي في العمل			
٦	لدي مشاركة في اتخاذ القرارات			
٧	وظيفتي تتلاءم مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي			
٨	أتفاعل بجدية مع التقارير الدورية المتعلقة بأداء الموظف			
٩	التوجيه والإرشادات الوظيفية تغني وظيفتي			
١٠	الاتصال ما بين الإدارة والموظفين لها مردود ايجابي على وظيفتي			
١١	الرقابة تثري مستوى وظيفتي			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

ثانياً : الجانب النفسي

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	أتمتع بالأمن والاستقرار الوظيفي			
٢	أحقق دوافعي وطموحاتي الشخصية من خلال وظيفتي			
٣	أنال التقدير والاحترام من قبل زملائي في العمل			
٤	أنال مكانة اجتماعية من وظيفتي			
٥	اشعر بالعدالة لتقييم الأداء الوظيفي			
٦	أفراد عائلتي يؤيدون وظيفتي			
٧	أسعى لوظيفة أخرى متى تسنى لي			
٨	الخدمات الصحية التي تقدمها الجامعة جيدة			
٩	مكتبي مزود بكل ما أحتاجه			
١٠	اشعر بالمسؤولية تجاه الجامعة التي انتمي اليها			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

ثالثاً : الأجور والحوافز

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	الراتب الشهري يتناسب مع مؤهلاتي وخبراتي وطبيعة عملي			
٢	الراتب يتناسب مع المستوى المعيشي			
٣	أتمتع بحوافز مالية بدل العمل الإضافي والمشاركة في اللجان			
٤	لدي فرصة في تنمية مهاراتي وقدراتي الشخصية			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

رابعاً : الجانب التدريبي

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	تقييم للبرامج التدريبية في منظمتي تعتمد على أسس علمية			
٢	توزيع المتدربين في منظمتي بصورة عادلة			
٣	تضم منظمتي مراكز لتدريب العاملين			
٤	أمنح فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية وورشات العمل الداخلية والخارجية			
٥	إدارتي تهتم في حل مشاكل الموظفين			
٦	إدارتي العليا تدعم البرامج التدريبية			
٧	برامج التدريب تنسجم وطبيعة عملي			
٨	تضم منظمتي مدربين أكفاء			
٩	تهتم الجامعة بإرسال المتدربين إلى الخارج			
١٠	تتكفل الجامعة بالتغطية المالية لبرامج التدريب			
١١	أوقات عملي تتلاءم مع البرامج التدريبية			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

الملحق رقم (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الموصل

كلية التربية للبنات

عزيزي عضو الهيئة التدريسية / الموظف الاداري في كليات وأقسام التربية الرياضية...المحترم

في النية إجراء بحث بعنوان " الرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الشخصية للعاملين في أقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل "، يرجى التفضل بالإجابة بدقة وحيادية بوضع علامة

( ) في المجال المخصص خدمة للبحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم . شاكرين

لكم تعاونكم

الباحث

م.م ثابت إحسان أحمد

تدريسي ( ) موظف ( )

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )

مدة الخدمة: سنة ( ) شهر ( ) يوم ( )

الحالة الاجتماعية: أعزب ( ) متزوج ( )

الشهادة العلمية:

دكتوراه ( )

ماجستير ( )

بكالوريوس ( )

دبلوم ( )

ثانوية ( )

اللقب العلمي:

أستاذ ( )

أستاذ مساعد ( )

مدرس ( )

مدرس مساعد ( )

إداري ( )

ت	الفقرة	راضي تماما	راضي نوعا ما	لا أدري	غير راضي تماما	غير راضي على الإطلاق
١	تناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي					
٢	يتيح لي الأمن السائد في (الكلية- القسم) فرص الاستقرار الوظيفي					
٣	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي					
٤	تعتمد مهام تقييم البرامج التدريبية في (الكلية- القسم) على أسس علمية					
٥	تتلاءم وظيفتي مع سياسة العمل المعتمدة في (الكلية- القسم)					
٦	تسهم وظيفتي في تحقيق أهدافي المختلفة					
٧	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي					
٨	يتسم توزيع المدرسين في (الكلية- القسم) بالعدالة					
٩	تتيح لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية					
١٠	يوفر نجاحي فرص الثناء والتقدير من قبل زملائي في (الكلية- القسم)					
١١	أحصل على حوافز مالية لقاء العمل الإضافي الذي أقدمه					
١٢	تضم (الكلية- القسم) مراكز لتدريب العاملين					
١٣	تناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في (الكلية- القسم) مع طبيعة وظيفتي					

الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة .....

ت	الفقرة	راضي تماما	راضي نوعا ما	لا أدري	غير راضي تماما	غير راضي على الإطلاق
١٤	توفر لي وظيفتي المكانة الاجتماعية المناسبة لي					
١٥	تتيح (الكلية- القسم) لي إمكانية تطوير مهاراتي المختلفة					
١٦	تتيح (الكلية- القسم) إمكانية المشاركة في المؤتمرات العلمية وورشات العمل الداخلية والخارجية					
١٧	تتسم علاقتي مع زملائي في (الكلية- القسم) بالملاءمة					
١٨	تتوافر العدالة في تقويم أداء الأفراد في (الكلية- القسم) بغض النظر عن المستوى					
١٩	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي					
٢٠	تدعم عمادة (الكلية- القسم) البرامج التدريبية					
٢١	تتيح (الكلية- القسم) للعاملين فرص المشاركة في صنع القرارات					
٢٢	تحظى وظيفتي برضا أفراد عائلتي					
٢٣	يتسنى لي حصولي على حوافز معنوية نتيجة عملي الجيد					
٢٤	تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملي					
٢٥	تتلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي					
٢٦	أسعى لوظيفة أخرى متى تسنى لي					
٢٧	تضم (الكلية- القسم) كفاءات تدريبية متنوعة					
٢٨	تتيح التقارير المعتمدة في (الكلية- القسم) بإمكانية التفاعل					
٢٩	تقدم لي الجامعة خدمات صحية مناسبة					
٣٠	تهتم الجامعة بإرسال المتدربين إلى الخارج					
٣١	تسهم التوجيهات الوظيفية في إغناء وظيفتي					
٣٢	تزودني (الكلية- القسم) بكل ما أحتاجه في مكتبي لأداء عملي					
٣٣	تتكفل الجامعة بالتغطية المالية لبرامج التدريب					
٣٤	يسهم الاتصال ما بين الإدارة والموظفين ايجابيا في دعم وظيفتي					
٣٥	اشعر بالمسؤولية تجاه الجامعة (الكلية- القسم) التي انتمي إليها					
٣٦	تتلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل					
٣٧	الرقابة تثري مستوى أداء وظيفتي					
٣٨	تهتم إدارتي في حل مشاكل الموظفين					