

دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس
ومعاونيهم في بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية

د. نهى سليمان القليوبي

المقدمة:

يعد مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم المركبة التي تنطوي على العديد من الجوانب المتداخلة والمترابطة والتي يؤثر كل جانب منها في بقية الجوانب الأخرى، ولذا فقد تعددت الآراء والنظريات التي تناولت الرضا الوظيفي .

وترى إيمان محمد الحنيطي (2000) أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة في سياسة الإدارة في تنظيم العمل، نوعية الإشراف، العلاقة مع الرؤساء المباشرين، العلاقة بين العاملين والمرتب، فرص الترقية والتقدم في العمل، مزايا العمل في المنظمة، الأمان في العمل، مسؤوليات العمل وانجازه، المكانة والاعتراف والتقدير . (3:15)

ويعرفه أحمد ماهر (1999) بأنه حصيلة من المعرفة والمعلومات والخبرات يكونها الفرد حول العمل، وبناء عليها يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله (1 : 236)، بينما ترى سوسن عبد الفتاح (1995) أن الرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا في موقف معين، وعلى ذلك فالعلاقة بين العمل والشعور بالرضا تتوقف على كون ذلك العمل سبيل أو مصدر للأفراد لتحقيق حاجات يريدونها بشدة (8 : 207)

كما يرى شيرمرهون Schermerhon (2000) أنه درجة شعور الفرد ايجابيا أو سلبيا تجاه عمله، فالرضا هو الموقف أو رد الفعل العاطفي عند الفرد تجاه المهام التي يقوم بها وتجاه الحالة الاجتماعية والمادية لمكان العمل . (23 : 118)

ويشير أحمد عرفه، سمية شلبي (2000) إلى أنه كلما تراكمت وقويت المشاعر المتعلقة بالرضا، كان الاحتمال أكبر في أن تظهر المشاعر في صورة سلوك خارجي ظاهر، وأن الكثير من المؤسسات المجتمعية الخدمية تستخدم مؤشرات مثل معدل التأخير والغياب ومشاعر الاستياء كمقاييس تعكس المشاعر الكلية للأفراد تجاه الخدمات، وكلما انخفضت تلك المؤشرات، دل ذلك على ارتفاع الرضا عن الخدمة، وكلما ارتفعت، كان ذلك دليلا على انخفاض الرضا.

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا.

(29:28: 2)

وتذكر دنيا محمد عادل (2001) أن الرضا الوظيفي يعتبر مؤشرا هاما لمقدرة المنظمة على مقابلة حاجات العاملين بها، ومن ثم قياس الرضا الوظيفي يعتبر أمرا بالغ الأهمية في مختلف المنظمات، حيث يزود القائمين بالمنظمة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي، وإزالة الضغوط والغموض الذي يكتنف بيئة العمل، ويقلل من حدة الصراعات التنظيمية سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد، مما يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد ويجعلهم يشعرون بالرضا عن محتوى العمل الذي يقومون به . (6 : 3) مشكلة وأهمية البحث :

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة في السلوك نحو عمل الفرد، لذا يجب التساؤل عن : كيف نستطيع تنمية الرضا الوظيفي والاتجاهات الايجابية نحو العمل الذي يؤديه الفرد ؟ وتتحدد الإجابة في مدى قدرة المنظمة على إشباع وإرضاء بعض الحاجات لدى الأفراد مثل الأجر المناسب، وتكليفات العمل، وطريقة الإشراف، زملاء العمل، بيئة العمل، فرص الترقى، ومن ثم يأتي دور الإدارة الجيدة ومحاولاتها في توفير هذه العوامل للأفراد العاملين، مما يساهم في تحسين درجة الرضا الوظيفي لديهم، والذي ينعكس بدوره على الأداء المحقق لأهداف المنظمة . (23 : 39)

كما حددت إيمان الحنيطي (2000) عددا من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي وهي: أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوي الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة، كما يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة، وأن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة - بوجه عام - كما أن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل، كما توجد علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فانه كلما كان يوجد درجة عالية من الرضا، أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج . (3 : 17)

ويري هشام قرني(2004) بأن رضا الفرد عن عمله الأساسي إنما يساهم في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، فالعمل الذي يشغله الفرد يشكل جزءا هاما في حياته اليومية باعتباره وسيلة أساسية لإشباع حاجاته ورغباته، ولذلك فان رضا الفرد عن عمله والظروف التي تحيط به تجعله أكثر عطاء وحماسا في عمله، حيث لا تستطيع المنظمات أن تؤدي دورها على الوجه الأكمل إلا إذا كان العاملين راضين عن عملهم ومقتنعين به . (16 : 31)

ولقد أكدت نتائج العديد من الدراسات والمراجع العربية والأجنبية على أهمية التطرق إلى دراسة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالدولة وفقا لتخصصهم المهني بوجه عام، وللعاملين بالجامعات من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بوجه خاص (3) ، (4) ، (5) ، (6) ، (11) ، (12) ، (13) ، (14) ، (17) ، (19) ، (20) ، (21) ، وذلك باعتبار أن الرضا الوظيفي يتمثل في الاستجابة الوجدانية لدى الفرد نحو العمل الذي يقوم به وفقا للمهام المطلوب انجازها .

ولذا فقد قامت الباحثة باختيار موضوع بحثها المعنون بـ " دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية " ، وذلك للتعرف على مستوي رضاهم عن طبيعة عملهم، لما لذلك من أهمية في العمل على إشباع حاجاتهم Needs، مما يؤدي إلى تحقيق رضا الفرد Job Satisfaction عن عمله، وبالتالي تزداد دافعيته للعمل وانجازه، كما انه توجد ندرة في البحوث العلمية التي تناولت هذا الموضوع بالدراسة في جمهورية مصر العربية .

هدف البحث :

يتحدد الهدف من البحث في مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، وذلك وفقا لمتغيرات (نوع الجنس - الدرجة الوظيفية - اعتماد الجودة التعليمية بالكلية - أقدميه تأسيس الكليات)، وذلك من خلال التعرف على درجة رضاهم على الأبعاد الأربعة للمقياس : الرضا عن أداء مهام العمل، الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة، الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية، الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم. الدراسات السابقة :

1- قام بسام العمري (1995) (4) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية" بهدف التعرف على اتجاهات العاملين في الجامعة نحو عملهم من خلال تطبيق مقياس للرضا الوظيفي على عينة مكونة من (278) من هيئة التدريس، وقد أسفرت أهم النتائج عن : عدم وجود فروق دالة إحصائية في كل من: مستوى الرضا الوظيفي الذي يعزى إلى متغير نوع الجنس، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، توافر الأمان في العمل، توافر ظروف ملائمة للعمل والترقية، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفقا لمتغير الراتب، كما احتل مجال توفير ظروف العمل الملائمة المرتبة الأولى لدى العاملين بالجامعة، يليه مجال الترقية، ثم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، بينما احتل المرتبة الأخيرة بعد الراتب .

2- قام شابل سوزان كايزن Chabble Susan Kaysen (1996) (17) بدراسة بعنوان " المناخ المؤسسي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى المعلمين بكليات المجتمع "، وقد تم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (1060) من المعلمين، وأشارت أهم النتائج إلى : وجود ارتباط دال إحصائياً بين عوامل المناخ المؤسسي التالية والرضا عن العمل، وهي : الاتصالات الداخلية، البناء المؤسسي والتفويض، وكذلك وجود فروق دالة إحصائياً في العوامل الديموغرافية المرتبطة بنوع الجنس، حجم الكلية، مدة الخدمة بالكلية، وذلك في الرضا عن العمل وحاجته في : اتخاذ القرارات، استقلالية السلطة، العوائد المادية، والعلاقة مع الزملاء .

3- قام تشارلز دال Charles Dale (1998) (18) بدراسة عنوانها " العوامل التي تؤثر على الرضا أو عدم الرضا الوظيفي لدى عمداء الكليات " بهدف التعرف على العوامل المرتبطة بالرضا أو عدم الرضا لديهم، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد أوضحت أهم نتائج الدراسة أن عوامل الرضا تتمثل في: الإحساس بإنجاز العمل، التنوع في الأداء، تكوين علاقات طيبة مع الزملاء، ضمان العمل فرص الترقى لهم، الوضع الاجتماعي المرموق .

4- قام خالد وهيب الراوي (2000) (5) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية " وهدفت الدراسة إلى استقصاء وتحليل الرضا الوظيفي لديهم وعلاقته بعوامل ديموغرافية مثل: المؤهل العلمي، العمر، المسمى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، نوع الجنس، مكان العمل، وقد تم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (83) شخصاً من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة، وأسفرت الدراسة عن أهم النتائج التالية : عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، تركزت أعلى درجات الرضا الوظيفي في مجالات: العلاقة مع رؤساء الإدارات والمسؤولين، المزايا، تحقق الأمان، بينما تركزت أدنى مستويات الرضا الوظيفي في مجالات الراتب والعلاقات الإنسانية .

5- قام موسي توفيق ، عبد الحميد البلداوي (2005) (15) بدراسة بعنوان " عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص " بهدف التعرف على أهم العوامل الباعثة على الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي على مستوى المتغيرات الأساسية الثلاثة التالية: المجال التنظيمي، مجال العلاقات مع الآخرين، مجال الشخصية أو الذاتية ، وكذلك التعرف على ارتباط الرضا الوظيفي بكل من الخصائص الشخصية التالية :

العمر، نوع الجنس، الرتبة الأكاديمية، وقد تم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث وزعت (140) استبانة على خمس جامعات، وبلغ عدد المستجيبين (91)، وقد أوضحت أهم النتائج ما يلي: أكثر المصادر الباعثة للرضا الوظيفي هي العوامل المرتبطة بالعلاقات مع الآخرين، يتقارب الرضا الوظيفي لدى غير الأردنيين في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص مع رضا الأردنيين، تكاد أن تكون نسبة الرضا الوظيفي متساوية فيما يتعلق بالذكور والإناث، يشعر عضو هيئة التدريس الأكثر سنوات خبرة أو الأقل خبرة بالرضا .

6- قامت مني عبد الخالق (2004)(14) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة " دراسة مقارنة" بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بكل من القطاعات التالية للوزارة : الرياضة، الشباب، الطلائع، البحوث وإعداد القادة، التخطيط والمتابعة، كما يهدف إلى التعرف على الفروق لديهم في الرضا الوظيفي، وقد تم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (100) منهن، وقد أسفرت أهم النتائج عن: ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي العام لديهم، وحصول محور الرضا عن العلاقات الإنسانية في العمل على المرتبة الأولى، ومحور الرضا عن طبيعة العمل على المرتبة الثانية، ومحور الرضا عن العائد على المرتبة الثالثة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بينهم في الرضا الوظيفي العام ، وكذلك الرضا عن كل من: طبيعة العمل، الإشراف الإداري، العائد المادي والمعنوي، العلاقات الإنسانية .

7- قام رومين، جبريال Romen , Gabriel (2004)(21) بدراسة بعنوان " تقويم الرضا المهني لمعلمي التربية البدنية بالمدارس العامة في بورتوريكو " بهدف التعرف على مسببات الرضا المهني الداخلية والخارجية لديهم ، وتم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (42) معلما للتربية البدنية، وقد أوضحت أهم النتائج ما يلي : أن العوامل أو المسببات الخارجية للرضا : الأجور، أوضاع العمل، الإشراف، قد أظهرت مستويات منخفضة للرضا المهني، كما إن العوامل الداخلية للرضا : الانجاز، التميز، العمل ذاته، قد ارتبطت بمستويات عالية من الرضا عن المهنة .

8- قام هال Hall(2004)(19) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدى العاملين بكلية الإدارة الرياضية بالولايات المتحدة الأمريكية " بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وقد أشارت أهم النتائج إلي أن ترتيب مستويات الرضا عن العمل تتمثل في

التالي: الرضا والعدالة في توزيع الأجور، الترقى، إبداء الآراء في تحسين العمل، الاستقرار الوظيفي، تكوين العلاقات الاجتماعية مع الزملاء .

9- قام ليولي Liu, Li (2005)(20) بدراسة بعنوان " السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعات والرضا عن المهنة لمعلم التربية البدنية " بهدف تقييم العلاقة بين السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعة، والرضا عن المهنة لمعلمي التربية البدنية، وعلاقة بعض المتغيرات الديموجرافية بالرضا الشامل عن المهنة، وقد تم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من(432) معلما للتربية البدنية، وأوضحت الدراسة أهم النتائج التالية : وجود ارتباط عالي بين السلوكيات القيادية للمديرين والرضا عن المهنة لدي المعلمين، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الشامل للمعلم عن كل من: المهنة وأبعاد الإشراف، أوضاع العمل، التقويم بناء على السلوكيات القيادية للمديرين .

10- قام محمد محمود(2009)(13) بدراسة بعنوان" الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المتميز لدي الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الإسكندرية " بهدف تحديد : مسببات الرضا الوظيفي لديهم، الشروط التي يستوجبها الأداء المتميز، والعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المتميز، وقد تم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (136) من الأخصائيين الرياضيين، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والأداء المتميز، إذ أن زيادة الرضا الوظيفي أدت إلى تحسين مستوي الأداء الإداري .

إجراءات البحث :

منهج البحث : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظرا لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيق الهدف منه .

مجتمع البحث : يتمثل في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية .

عينة البحث : تم اختيار عينة البحث بطريقة عمدية من كليات التربية الرياضية وبلغ عددهن (4) كليات: كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان، كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا، كما تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطباقية العشوائية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكليات الأربعة، وبلغ قوامها(206)، كما تم الاستعانة بعدد (100) مبحوث لإجراء المعاملات العلمية

للمقياس (الصدق - الثبات)، وقد استبعدت الباحثة كل من رؤساء الأقسام العلمية ووكلاء وعمداء الكليات من عينة الخبراء والعينة الأساسية التي تم تطبيق البحث عليها، وذلك خوفاً من التأثير بمسئولياتهم في إبداء رأيهم على مفردات المقياس وفقاً لأبعاده، والجدول (1) يوضح توصيف عينة البحث الأساسية والعينة الاستطلاعية لتقنين المقياس .

جدول (1) : توصيف عينة البحث الأساسية والعينة الاستطلاعية لتقنين المقياس

م	الكليات	عدد أفراد العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
1	كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان	74	40
2	كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية	45	20
3	كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة	55	30
4	كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا	32	10
	الإجمالي	206	100

جدول (2) : توصيف عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات البحث

م	المتغيرات	ذكور	إناث
1	نوع الجنس	134	72
2	الدرجة الوظيفية	معيد مدرس مساعد 41	مدرس أستاذ مساعد 34 أستاذ 29 متفرغ 22
3	الكليات الأقدم والأحدث في التأسيس	الكليات الأقدم في التأسيس 119	الكليات الأحدث في التأسيس 87
4	الكليات الحاصلة وغير الحاصلة على الاعتماد في مجال الجودة	الكليات الحاصلة على الاعتماد في مجال الجودة 100	الكليات غير الحاصلة على الاعتماد في مجال الجودة 106

أداة جمع البيانات :

قامت الباحثة بتحقيق الهدف من بحثها ببناء مقياس " الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية "، وقد اتبعت الباحثة الإجراءات التالية في بنائه : تحليل للمادة العلمية في المراجع والبحوث والدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي بالدراسة، الاستعانة بشبكة المعلومات والاتصالات الدولية Internet في التعرف على المستجدات في المجال، وفي ضوء ما سبق توصلت الباحثة إلى تحديد أربعة أبعاد رئيسية للمقياس، وهي : الرضا عن أداء مهام العمل، الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية

والجامعة، الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية، الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم. كما تم عرض الأبعاد الأربعة للمقياس بما يتضمنه من مفردات على خبراء⁽²⁾ في مجال التخصص في مجالات علم النفس والإدارة وعلم الاجتماع والترويح، وذلك لارتباط تلك التخصصات العلمية- بوجه عام- بدراسة الرضا، لإبداء آرائهم في الأبعاد الأربعة للمقياس والمفردات التي يشتمل عليها كل بعد، وفي الأسلوب العلمي والصياغة اللغوية لتلك المفردات، وفي مدى مناسبة المفردات للبعد الذي تنتمي إليه .

وقد اقر الخبراء الذين قاموا بتحكيم المقياس بأن أبعاد المقياس تعبر عن قياس الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكليات التي يتناولها البحث بالدراسة، وان المفردات تعبر عن البعد الذي تنتمي إليه، كما أنه تم تعديل صياغة بعض المفردات وفقا لما ورد في آراء المحكمين .

وقد اتبعت الباحثة طريقة ليكرت Likert في بناء المقياس، والتي تتحدد في : جمع عدد مناسب من المفردات التي تتناول موضوع البحث، مراعاة أن يكون لكل مفردة معني واحد أو تبني فكرة واحدة، استقلاله كل مفردة عن غيرها، اختيار المفردات التي تقبل التدرج في الاستجابة نحوها، بحيث تتراوح الآراء حولها من الموافقة التامة إلى عدم الموافقة تماما، استبعاد المفردات المعقدة في صياغتها أو غير واضحة المعني أو الفهم، تحديد ميزان تقدير خماسي لاحتمالات الإجابة على كل مفردة (موافق تماما، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماما) ولقد حدد الدرجات التالية لميزان التقدير (5، 4، 3، 2، 1) وذلك للمفردات التي تعبر عن الرضا، بينما حددت الدرجات التالية (1، 2، 3، 4، 5) للمفردات التي تعبر عن عدم الرضا .

المعاملات العلمية :

صدق الاتساق الداخلي :

د. سعد عبد الرحمن : أستاذ القياس النفسي بكلية البنات بجامعة عين شمس ، أ.د. نهاني عبد السلام : أستاذ الترويح بكلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية ، أ.د. كمال درويش : أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، أ.د. مسعد عويس : أستاذ الترويح بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، أ.د. خير الدين عويس : أ.د. عصام الهلالي : أستاذ علم الاجتماع الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان، أ.د. محمد الحماحمي : أستاذ الترويح الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، أ.د. سهير المهندس : أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، أ.د. محمد السمودي : أستاذ الترويح الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة المنصورة.

اختبرت الباحثة صدق المقياس باستخدام صدق الاتساق الداخلي internal consistency كمؤشر على صدق المقياس عن طريق إيجاد الارتباط الثنائي بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك بتطبيق المقياس على (100) مبحوث تم اختيارهم من غير أفراد عينة البحث الأساسية، وذلك كما هو موضح بالجدول (3).

جدول (3) : قيم معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية لكل بعد في المقياس

البعد الرابع			البعد الثالث			البعد الثاني			البعد الأول		
ارتباط البعد بالمجموع الكلي	قيم (ر)	م	ارتباط البعد بالمجموع الكلي	قيم (ر)	م	ارتباط البعد بالمجموع الكلي	قيم (ر)	م	ارتباط البعد بالمجموع الكلي	قيم (ر)	م
0.681	0.607	1	0.549	0.549	1	0.278	0.222	1	0.778	0.541	1
	0.532	2		0.163	2		0.117	2		0.136	2
	0.045	3		0.092	3		0.440	3		0.615	3
	0.002	4		0.523	4		0.512	4		0.520	4
	0.132	5		0.641	5		0.362	5		0.496	5
	0.664	6		0.165	6		0.435	6		0.631	6
	0.167	7		0.642	7		0.525	7		0.745	7
	0.798	8		0.470	8		0.508	8		0.435	8
	0.419	9		0.470	9		0.437	9		0.383	9
	0.786	10		0.552	10		0.194	10		0.100	10
	0.409	11		0.081	11		0.494	11		0.422	11
	0.174	12		0.090	12		0.499	12		0.466	12
	0.523	13		0.637	13		0.208	13		0.463	13
	0.454	14		0.482	14		0.010	14		0.476	14
	0.054	15		0.111	15		0.209	15		0.131	15
							0.190	16		0.209	16
										0.735	17

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (0.05) = 0.205، مستوى (0.01) = 0.267

يتضح من جدول (3) أن قيمة (ر) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على مفردات البعد الأول، فيما عدا المفردات أرقام (2، 10، 15، 16) وبذلك أصبح عدد مفردات البعد الأول (13) مفردة، كما جاءت قيمة (ر) دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على مفردات البعد الثاني، فيما عدا المفردات أرقام (1، 2، 10، 13، 14، 15، 16) وبذلك أصبح عدد مفردات البعد الثاني (9) مفردات، كما جاءت قيمة (ر) دالة إحصائياً على مفردات البعد الثالث، فيما عدا المفردات أرقام (2، 3، 6، 11، 12، 15) وبذلك يصبح عدد مفردات البعد الثالث (9) مفردات، كما جاءت قيمة (ر) دالة إحصائياً على مفردات البعد الرابع، فيما عدا المفردات أرقام (3، 4، 5، 7، 12، 15) وبذلك أصبح عدد مفردات البعد الرابع (9) مفردات، وبالتالي أصبح المقياس يتضمن (40) مفردة موزعة على أبعاده الأربعة . كما جاءت قيم الارتباط بين كل بعد والمجموع الكلي للمقياس دالة عند مستوى (0.05) على جميع الأبعاد، ومن ثم أصبح للمقياس درجة كلية .

جدول (4) : قيم معامل ثبات ألفا (Alpha) لأبعاد المقياس

م	مسمي البعد	قيم ألفا
1	الرضا عن أداء مهام العمل	0.802
2	الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة	0.766
3	الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية	0.759
4	الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم	0.842

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (0.05) = 0.205، مستوى (0.01) = 0.267

يتضح من جدول (4) أن قيم معاملات ألفا (Alpha) للثبات جاءت دالة عند مستوى (0.01) على جميع أبعاد المقياس، مما يدل على أن المقياس وفقاً لأبعاده الأربعة على درجة عالية من الثبات .

تطبيق المقياس :

بعد التأكد من تحقق الصدق والثبات للمقياس، ومن ثم أصبح صالحاً للتطبيق لتحقيق هدف البحث، قامت الباحثة بتطبيقه على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية موضوع الدراسة، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2012، 2013 .

عرض النتائج

جدول (5) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لأبعاد المقياس

النسبة المئوية	المتوسطات الحسابية	الأبعاد
77.92	3.896	الرضا عن أداء مهام العمل
70.30	3.515	الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة
67.86	3.393	الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية
75.94	3.797	الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم
73.00	3.650	المجموع الكلي

يتضح من جدول (5) أن استجابات أفراد عينة البحث على مفردات البعد الأول " الرضا عن أداء مهام العمل " قد حصلت على (77.92%) من مجموع الدرجة العظمى للبعد، بينما حصلت مفردات البعد الرابع " الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم" على (75.94) وقد حصلت مفردات البعد الثاني "الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة" على (70.30%)، في حين حصلت مفردات البعد الثالث " الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية" على (67.86%)، وحصل المجموع الكلي للمقياس على(73.00%) مما يعني أن البعد الأول " الرضا عن أداء مهام العمل " يحظى برضا أفراد عينة البحث ويتوجه نحو (الرضا التام)، بينما يحظى البعد الرابع " الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم " (بالرضا) ويتوجه نحو (الرضا التام) ، كما يحظى كل من البعد الثاني " الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية" والبعد الثالث " الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية (بالرضا)، وحظى المجموع الكلي للمقياس بالرضا⁽³⁾، وسوف تقوم الباحثة بعرض ومناقشة وتفسير استجابات عينة البحث على مفردات كل من الأبعاد الأربعة للمقياس.

(2) من 100% - 80% (رضا تام)، من أقل من 80% - 60% (رضا)، من أقل من 60% - 40% (رضا إلى حد ما)، من أقل من 40% - 20% (عدم رضا)، من أقل من 20% (عدم رضا تام)

جدول (6) : التكرارات والنسب المئوية لمفردات البعد الأول " الرضا عن أداء مهام العمل " (ن=206)

م	المفردات	التكرارات					مجموع الدرجات المقدرة	%
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما		
1	اشعر بأنني أقوم بأداء واجبي نحو تحقيق الرسالة التربوية للجامعة نحو المجتمع	78	80	48	0	0	854	82.9
2	اشعر أنني أنجز مهام عملي بطريقة أفضل من غيري	62	82	53	9	0	815	79.1
3	تغمرني السعادة بالعمل في مجال تخصصي العلمي أو المهني	83	67	42	14	0	837	81.3
4	أشعر بالسعادة لأن المقررات التي أقوم بتدريسها تتوافق مع ميولي العلمية	87	47	51	15	6	812	78.8
5	افتخر بأداء الأعمال التدريسية وفقا لمتطلبات ومواصفات جودة التعليم	58	66	55	18	9	764	74.2
6	راضى عن مراعاتي في تدريس المقررات الموازنة بين الجانب النظري والتطبيقي	42	82	56	12	14	744	72.2
7	أشعر بالسعادة للاهتمام بالربط بين المقررات الدراسية التي أقوم بتدريسها وكيفية استفادة الطلاب منها في الحياة العملية	54	69	59	18	6	765	74.3
8	افتخر بتأدية المهام التدريسية باستخدام الوسائل التعليمية المستحدثة	68	75	45	15	3	808	78.4
9	اشعر بالرضا عن تطوير أدائي من خلال الإطلاع على المستجدات في مجال تخصصي العلمي	58	68	53	15	12	763	74.1
10	أشعر بالسعادة دائما لرغبتى للالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة لتنمية مهاراتي التدريسية	45	83	50	20	8	755	73.3
11	أشعر بالرضا للتواصل مع الهيئات والجمعيات العلمية للتعرف على التوجهات الحديثة في مجال تخصصي العلمي والمهني	57	82	51	10	6	792	76.9
12	راضى عن تولد الرغبة لدى للمشاركة في المؤتمرات العلمية للتعرف على المستجدات العلمية في مجال تخصصي العلمي	95	57	39	12	3	847	82.2
13	أشعر بالسعادة للاهتمام بتطبيق مبادئ ميثاق شرف المهنة في أداء مهام عملي	113	57	21	9	6	880	85.4
	المجموع الكلي	900	915	623	167	73	10436	77.93

يتضح من جدول (6) أن الاستجابات على مفردات البعد الأول "الرضا عن أداء مهام العمل" قد حظيت برضا أفراد عينة البحث الذي يقترب من (الرضا التام) (77.93)، وقد تراوحت درجاتها المقدرة ما بين (85.4% : 72.2%) من درجاتها العظمى. كما يتضح من الجدول (6) أن المفردات التي حصلت على استجابة (موافق تماما)، التي تعبر عن الرضا التام، هي المفردات التالية: الشعور بالسعادة للاهتمام بتطبيق ميثاق شرف المهنة في أداء العمل، الشعور بأداء الواجب نحو تحقيق الرسالة التربوية للجامعة نحو المجتمع، الرضا عن تولد الرغبة للمشاركة في المؤتمرات العلمية للتعرف على المستجدات العلمية في مجال التخصص العلمي، السعادة بالعمل في المجال، إذ حصلت تلك المفردات على أكثر من (80%) من مجموع الدرجة العظمى لكل مفردة، بينما المفردات الأخرى قد حصلت على استجابة (موافق) والتي تعبر عن رضا مرتفع.

وترى الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى:

- إحساس أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكليات الأربعة بموضوع الدراسة بالشعور بأداء كل من واجباتهم ومهام عملهم ومسئولياتهم نحو تحقيق رسالتهم التربوية، وكذلك أداء الأعمال التدريسية وفقا لمواصفات الجودة التعليمية، إنما يعبر عن شعورهم بالإنجاز والنجاح في أداء متطلبات عملهم، ومن ثم يتحقق لهم الرضا عن العمل.
- الشعور بالرضا عن تطوير الذات من خلال المشاركة في المؤتمرات العلمية وبرامج التدريب أثناء الخدمة والتواصل مع الهيئات والجمعيات العلمية، إنما يؤدي إلى الرضا عن تطوير الكفايات Competencies والقدرات التي تتطلبها طبيعة العمل، مما يؤدي إلى الشعور بالسعادة للاهتمام بتطبيق مبادئ ميثاق الشرف في أداء مهام العمل، وفيما يتطلبه العمل من مسؤوليات وواجبات، ومن ثم يتولد لدى أفراد عينة البحث الرضا عن أداء مهام عملهم.

ويؤكد كاي كيبيلر على أن أهم مصادر الشعور بالرضا الوظيفي ما يلي: الإنتاجية، جودة العمل، التعلم، إظهار القدرات الإبداعية، الاحتراف. (10: 38-41). كما يشير فاروق عثمان إلى أن الدافعية تعد معيارا للرضا الوظيفي، كالرغبة في النمو: النمو والتقدم في العمل، الاستفادة من القدرات الشخصية في انجاز العمل بطريقة جيدة، الحصول على معلومات مرتبطة بطبيعة العمل (9: 85). كما يشير هيرزبرج Herzberg إلى وجود عوامل تسبب الرضا والإشباع الوظيفي وتدفع إلى العمل والأداء الجيد وترتبط بمكونات الوظيفة Job Content، وذلك وفقا لما يلي: تنوع المسؤولية، التطور، اعتراف الغير بقيمة العمل الذي يؤديه الفرد، طبيعة العمل

الذي يتحدي قدرات الفرد، الانجاز، إحساس الفرد بأنه ينجز عمله، النمو . (12 : 199) .
وتتفق النتائج التي تم التوصل إليها مع نتائج دراسات كل من (18)، (14)، (21)، (13) .
جدول (7) : التكرارات والنسب المئوية لمفردات البعد الثاني " الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة
بالكلية والجامعة " (ن=206)

م	المفردات	التكرارات					مجموع الدرجات المقدرة	%
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما		
1	أعاني من مشقة البحث عن المراجع العلمية حديثة الإصدار في مجال تخصصي العلمي، وذلك لعدم توافرها بمكتبة الكلية	65	53	28	21	9	672	65.2
2	غير راضي عن نقص المعامل وتجهيزاتها بالكلية	66	45	62	24	9	753	73.1
3	أعاني من عدم وجود مكان مخصص لتواجد أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي الذي انتمى إليه .	53	60	60	30	3	748	72.6
4	غير راضي عن نقص المنشآت الرياضية بالكلية	69	50	52	26	9	762	74.0
5	أعاني في تدريسي من نقص الإمكانات المرتبطة بالوسائل التعليمية	41	46	69	42	8	688	66.8
6	راضي عن توفير الجامعة خدمات العلاج المجاني لأعضاء هيئة التدريس بها	38	45	49	44	30	635	61.7
7	راضي عن اهتمام إدارة الكلية بتوفير فرص لحصول أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على دورات تدريبية لتنمية كفاياتهم المهنية	27	75	68	27	9	702	68.2
8	راضي عن تنظيم الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتعليم مهارات استخدام الحاسب الآلي	47	88	44	21	6	767	74.5
9	غير راضي عن عدم توفير الجامعة فرص السفر في مهمات علمية إلى الدول المتقدمة بمجال التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس بها	63	77	42	18	6	791	76.8
	المجموع الكلي	469	539	474	253	89	6518	70.32

يتضح من جدول(7) أن الاستجابات على مفردات البعد الثاني " الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة

بالكلية والجامعة " قد حظيت برضا أفراد عينة البحث (70.32)، كما يتضح من جدول (7) أن استجابات أفراد عينة البحث على مفردات البعد الثاني قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (76.8% : 61.7%) من درجتها العظمي، كما يتضح من جدول (7) أن المفردات التي تعبر عن عدم الرضا، هي : عدم توفير الجامعة فرص السفر للمهام العلمية إلى الدول المتقدمة في مجال التخصص العلمي، نقص كل من: المنشآت الرياضية، المعامل وتجهيزاتها، الأماكن التي تخصص لتواجد جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالأقسام العلمية، الإمكانيات المرتبطة بالوسائل التعليمية، عدم توافر المراجع حديثة الإصدار وفقا للتخصصات العلمية في مكاتب الكلية، إذ حصلت تلك المفردات على (أقل من 80%) وأكثر من (60%) من الدرجة العظمي لكل مفردة .

وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى :

- يري هيرزبرج Herzberg، أن بعض العوامل تسبب عدم رضا الفرد عن وظيفته، مما يؤدي إلى إحساسه بعدم الإشباع النفسي، وان تلك العوامل Factors ترتبط بالظروف الخارجة عن الوظيفة Job Context، والتي من أهمها ظروف العمل المادية والإدارة والقيادة والعلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين، وان توافر تلك العوامل يؤدي إلى إزالة الشعور بعدم الرضا الوظيفي . (11 : 157) . كما أن عدم توافر الخدمات والإمكانيات المتوافرة بالكلية يؤدي إلى انعكاس حالة قد تعوق القائمين بالتدريس على الإبداع في أداء مهام رسالتهم التعليمية والتربوية .

كما أوضحت نتائج جدول (7) أن أفراد عينة البحث لديهم رضا عن : تنظيم الجامعة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتعليم مهارات استخدام الحاسب الآلي، وتوفير فرص لحصولهم على دورات تدريبية لتنمية كفاياتهم المهنية، وتوفير الجامعة خدمات العلاج المجاني لهم، وقد حصلت تلك المفردات على (74.5% إلى 61.7%) من مجموع الدرجة العظمي لكل منها، وتري الباحثة أن توفير الجامعة لخدمات العلاج المجاني لأعضاء هيئة التدريس إنما يشبع لهم حاجاتهم الإنسانية إلى البقاء والوجود Existence وفقا لنظرية الدرر Alderfers Theory، كما أن اهتمام الجامعة بتوفير الدورات التدريبية في العديد من المجالات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إنما يحقق حاجات النمو والتقدم، وذلك يتفق مع آراء نظرية النمو والتقدم التي يطلق عليها Growth Theory، مما يحقق لهم الرضا الوظيفي Job Satisfaction.

جدول (8)

التكرارات والنسب المئوية لمفردات البعد الثالث " الرضا عن السياسات العلمية والإدارية بالكلية"

(ن=206)

م	المفردات	التكرارات					مجموع الدرجات المقدره	%
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما		
1	بضايقتي عدم توزيع رئيس القسم العلمي المهام التدريسية على أعضاء هيئة التدريس بطريقة عادلة	9	54	31	56	56	522	50.7
2	راضي عن سياسة الكلية نحو تحقيق متطلبات جودة التعليم بها	50	61	68	18	9	743	72.1
3	غير راضي عن سياسة توسع الكلية في قبول أعداد متزايدة من الطلاب للالتحاق بمرحلتى الدراسات العليا" الماجستير - الدكتوراه "	63	42	56	12	33	708	68.7
4	أشعر بالضيق لعدم تطبيق الكلية لنظام الثواب والعقاب المرتبطة بضرورة التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتدريس المحاضرات المقررة لهم بالجدول الدراسي	44	56	70	12	24	702	68.2
5	بضايقتي عدم العدالة في توزيع الأعمال الإضافية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من قبل إدارة الكلية	48	51	71	15	21	708	68.7
6	غير راضي عن سياسة الكلية نحو تنظيم المؤتمرات العلمية	53	59	52	36	6	735	71.4
7	أشعر بالإحباط لعدم تبني إدارة الكلية سياسة إيجاد الحلول المناسبة والعاجلة للمشكلات التي تواجه العملية التعليمية	54	45	60	3	44	680	66.0
8	أفتخر بأن الكلية تتميز بمكانتها العلمية بين الكليات المناظرة الكليات الأخرى	60	60	59	18	9	762	74.0
9	بضايقتي عدم المساواة في الحقوق والواجبات بين أعضاء هيئة التدريس من قبل رئيس القسم العلمي أو الوكلاء أو عميد الكلية	64	61	39	9	33	732	71.1
	المجموع الكلي	445	489	506	179	235	6292	67.87

يتضح من جدول(8) أن الاستجابات على مفردات البعد الثالث " الرضا عن السياسات العلمية والإدارية بالكلية " قد حظيت برضا أفراد عينة البحث (67.87)، وأن استجابات أفراد عينة

البحث على مفردات البعد الثالث قد تراوحت درجاتها المقدره ما بين (74.4% إلى 50.7%) من درجتها العظمي، كما يتضح من جدول (8) أن المفردات التي تعبر عن عدم الرضا عن : سياسة الكلية نحو تنظيم المؤتمرات العلمية، عدم المساواة في الحقوق والواجبات بين أعضاء هيئة التدريس من قبل رئيس القسم العلمي أو الوكلاء أو عميد الكلية، عدم العدالة في توزيع الأعمال الإضافية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من قبل إدارة الكلية، سياسة توسع الكلية في قبول أعداد متزايدة من الطلاب للالتحاق بمرحلة الدراسات العليا، عدم تطبيق الكلية لنظام الثواب والعقاب المرتبطة بضرورة التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بتدريس المحاضرات المقررة لهم في الجدول الدراسي، عدم تبني الكلية سياسة لإيجاد الحلول المناسبة والعاجلة للمشكلات التي تواجه سير العملية التعليمية، إذ حصلت تلك المفردات على أقل من (80%) وأكثر من (60%) من الدرجة العظمي لكل مفردة، بينما عدم العدالة في توزيع المهام التدريسية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من قبل رئيس القسم العلمي عبرت عن (عدم رضا إلى حد ما)، إذ حصلت درجتها المقدره على أكثر من(40%) وأقل من (60%) من درجتها العظمي.

وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلي :

- نظرية العدالة أو المساواة Equity — : فيكتور فروم Victor Vroom التي توضح أن درجة الجهد التي يستثمرها الفرد في عمله تتوقف بدرجة عالية على إحساسه الشخصي بمعاملة المنظمة أو المؤسسة له على أساس المساواة والعدل من خلال الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه، ولذا تزداد حساسية الفرد تجاه المعاملة التي يتلقاها عند مقارنة نفسه بغيره ممن يماثلونه في المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة الوظيفية، ومن ثم يتحدد أدائه في ضوء تلك المقارنة وفقا للرضا أو عدم الرضا عن وظيفته، ولذا يطلق على تلك النظرية : نظرية التوقع أو نظرية المقارنة الاجتماعية، ومن ثم إن لم يتم مراعاة المبادئ التي تقوم عليها تلك النظرية فإن عدم الرضا الوظيفي يكون هو السائد . (11 : 159، 160)، كما يري مورس Moors أن الرضا الوظيفي هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه بالفعل .

(11 : 166)

-العوامل التنظيمية (العمل) التي ترتبط باللوائح والنظم السائدة في المؤسسة أو الهيئة التي يتم العمل بها، ومن ثم فإن عدم مراعاة الاهتمام بسياسة الكلية نحو تنظيم المؤتمرات والتوسع في قبول أعداد متزايدة من الطلاب للالتحاق بمرحلة الدراسات العليا، وعدم تبني إدارة الكلية سياسة لإيجاد الحلول المناسبة والعاجلة للمشكلات التي تواجه سير العملية التعليمية، إنما يؤدي

إلى عدم الرضا عن بعض السياسات العلمية والإدارية التي تتبعها إدارة الكلية في تسيير أعمالها .

بينما حصلت المفردات التالية على أكثر من (70%) و أقل من (80%) من الدرجة العظمى لكل مفردة والتي تعبر عن الرضا المرتفع لدي أفراد عينة البحث، وهي : تميز الكلية بمكانة علمية بين الكليات المناظرة لها، السياسة المتبعة من الكلية نحو تحقيق متطلبات الجودة التعليمية، وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى : إتباع الكلية لسياسة جيدة بغرض تحقيق الجودة التعليمية، يكون دافعا للرضا الوظيفي لدي العاملين بالكلية نظرا لقناعتهم في أنهم يسرون وفقا للأسس العلمية ومواصفات الجودة لحصول الكلية على الاعتماد والجودة، مما يمنح الكلية مكانة علمية متميزة بين الكليات المناظرة لها .

جدول (9) : التكرارات والنسب المئوية لمفردات البعد الرابع " الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم " (ن=206)

م	المفردات	التكرارات					مجموع الدرجات المقدره	%
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما		
1	أشعر بالسعادة لأنه تربطني علاقة طيبة بعميد الكلية	48	76	67	15	0	775	75.2
2	راضي عن العلاقة التي تربطني بوكلاء الكلية	51	78	60	14	3	778	75.5
3	راضي عن وجود علاقات متميزة بيني وبين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية الأخرى	49	34	78	9	39	672	65.2
4	راضي عن طبيعة العلاقة التي تربطني بالعاملين بإدارة رعاية الشباب بالكلية	50	70	45	36	5	742	72.0
5	راضي عن العلاقة الوثيقة التي تربطني بالطلاب الذين أقوم بالتدريس لهم في مرحلة البكالوريوس أو مرحلة الدراسات العليا	85	59	51	5	6	830	80.6

78.1	804	3	23	46	38	93	راضي عن العلاقة القائمة على الحب والاحترام المتبادل بين العاملين بالقسم العلمي الذي انتمى إليه	6
75.4	777	3	20	55	71	57	اشعر بالارتياح النفسي للتقدير المتبادل بيني وبين رؤسائي في العمل	7
82.4	849	0	6	60	43	97	اشعر بالرضا عن المشاركة في المناسبات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية	8
78.9	813	3	12	57	55	79	أشعر بالسعادة لحسن الاستماع للمشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالقسم العلمي الذي انتمى إليه والمشاركة في إيجاد حلول ايجابية لها	9
75.92	7040	62	140	519	524	609	المجموع الكلي	

يتضح من جدول (9) أن الاستجابات على مفردات البعد الرابع " الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم " قد حظيت برضا أفراد عينة البحث (75.92) وتتوجه إلى الرضا التام، وأن استجابات أفراد عينة البحث على مفردات البعد الرابع قد تراوحت درجاتها المقدر ما بين (82.4% إلى 65.2%) من درجتها العظمي، كما يتضح من جدول (9) أن المفردات التي عبرت عن رضا عينة الدراسة عن بعد العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم، هي الرضا عن: المشاركة في المناسبات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية، العلاقة الوثيقة بالطلاب الذين يتم التدريس لهم في مرحلة البكالوريوس أو مرحلة الدراسات العليا، قد حصلت تلك المفردتين على أكثر من (80%) من مجموع درجتها العظمي، مما يشير إلى أن تلك المفردتين حظيت بالرضا التام من قبل أفراد عينة الدراسة، بينما عبرت المفردات التالية على الرضا عن مضمونها، وهي : المشاركة في إيجاد حلول ايجابية للمشكلات التي تواجه الزملاء بالقسم العلمي الذي انتمى إليه، الرضا عن طبيعة العلاقة القائمة مع كل من : العاملين بالقسم، وكلاء الكلية، رئيس القسم العلمي، عميد الكلية، العاملين بإدارة رعاية الشباب بالكلية، وقد حصلت تلك المفردات على أكثر من (70%) من مجموع درجتها العظمي، مما يدل على إن تلك المفردات قد حظيت برضا مرتفع من قبل أفراد عينة الدراسة .

وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى :

- اهتمام إدارة الكلية التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم بالتأكيد على تطبيق مبدأ العلاقات الإنسانية في الإدارة . ويشير كل من كمال درويش ومحمد الحماحي وسهير المهندس إلى أن الإدارة التي تهتم بمراعاة العوامل النفسية للعاملين بمؤسساتها من خلال اهتمامها بالعلاقات الإنسانية، إنما تؤدي إلى زيادة المردود نحو العمل، لارتباط ذلك بالعلاقات بين العاملين وبعضهم، كما أشاروا إلى أن نتائج بحوث التون مايو Elton Mayo قد أكدت على أن العاملين الذين تربطهم صداقة فيما بينهم، يتأثر إنتاجهم بالزيادة عن هؤلاء الذين لا تربطهم صداقة فيما بينهم (11: 161، 162)
- اهتمام إدارة الكلية التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس أو معاونيهم بالتأكيد على إرساء مبادئ العلاقات الاجتماعية التي تربط العاملين فيما بينهم، إذ يشير هشام قرني إلى أن من أهم عناصر تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين هو العلاقات الاجتماعية التي تربط العاملين فيما بينهم، وموقف الرؤوسيين من رؤسائهم، وطبيعة نمط الإدارة الناجحة في تسيير شئونها ورفع درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بها، كما تعمل على تنمية مشاعر الولاء والانتماء لهم حتى تحقق لهم السعادة، ومن ثم تجنب عدم رضاهم عن العمل . (16 : 31، 32) . بينما يري كاي كيبلر أن الشعور القوي بالرضا الوظيفي يمكن الشخص من بناء علاقات أفضل مع رؤسائه وزملائه، ويشير إلى أن من عناصر الرضا هو الرضا الاجتماعي الذي يتحقق من خلال التواصل مع الآخرين ومناقشة العديد من الموضوعات التي تهم العمل وترتبط بهم (10 : 15، 45) . كما يؤكد فاروق عثمان على أن الروح المعنوية تعد من المعايير التي يمكن أن تعبر عن الرضا الوظيفي، إذ تدل على الحالة المزاجية للفرد في العمل، وتتأثر الروح المعنوية للفرد بطبيعة علاقته بزملائه وبرؤسائه في العمل . (9 : 86) وتتفق النتائج التي تم التوصل إليها مع نتائج دراسات كل من (18)، (15)، (14)، (19) .

جدول (10) : دلالة الفروق على أبعاد المقياس وفقا لمتغير نوع الجنس

م	الأبعاد	الذكور (ن=134)		الإناث (ن=72)		قيمة (ت)	الدلالة
		م	ع	م	ع		
1	الرضا عن أداء مهام العمل	74.887	8.724	70.8881	10.3645	2.725	دال
2	الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة	54.8472	5.9615	56.4776	6.1653	1.831	غير دال
3	الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية	45.8333	6.9160	48.7463	7.6362	2.696	دال
4	الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم	52.7083	6.3010	56.9552	7.4459	4.112	دال
	المجموع الكلي	228.2758	31.6119	233.0672	27.9025	1.079	غير دال

قيمة (ت) عند مستوي (0.05) = 1.960

يتضح من جدول (10) أن قيمة (ت) جاءت غير دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد المقياس ككل، بينما جاءت دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير نوع الجنس " الذكور - الإناث " في بعد (الرضا عن أداء مهام العمل) ولصالح الذكور، وفي بعدى (الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية و الجامعة، والرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم) ولصالح عينة الإناث، بينما جاءت قيمة (ت) غير دالة إحصائياً على البعد الثاني الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة . وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى :

- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الذكور قد يهتمون بالتميز في مجال العمل من خلال إظهار قدراتهم الإبداعية في أداء مهام عملهم والتطلع إلى إثبات الذات، مما يؤهلهم لأداء مهام عملهم بطريقة قد تكون أفضل في تحقيق الرضا لهم، كما أن ذلك قد يرتبط بالمسؤوليات العائلية للإناث، إلى جانب مسؤولياتهن العلمية والتربوية التي تتطلبها طبيعة العمل، ومن ثم فإن رضاهن عن أداء مهام عملهم يكون أقل درجة من رضا إقرانهن من الذكور.
- أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الإناث قد يكون رضاهن عن السياسات العلمية والإدارية أكثر من إقرانهن من الذكور راجعا إلى اهتمامهن بتدريس أعبائهن الدراسية

دون التفكير الجدي في حضور العديد من الاجتماعات أو الندوات أو ورش العمل لتطوير تلك السياسات .

- أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الإناث قد يكون رضاهن عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أكثر من الذكور راجعا إلى أن الإناث دائما يميلون إلى مجاملة الأشخاص الآخرين، ويرحبون بالمشاركة في المناسبات الاجتماعية، مما يؤدي إلى توطيد العلاقات الإنسانية فيما بينهن، وفيما بينهن والذكور .
- أن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة هي مكفولة للجميع، وبقدر متساوي لكل من الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ولذا لا توجد فروق دالة إحصائية في استجاباتهم نحو الرضا عن تلك الخدمات والإمكانات .

جدول (11) : دلالة الفروق على أبعاد المقياس وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية

م	الأبعاد	معاوني أعضاء هيئة التدريس (ن=117)		أعضاء هيئة التدريس (ن=89)		قيمة (ت)	الدلالة
		ع	م	ع	م		
1	الرضا عن أداء مهام العمل	68.415	10.025	70.2906	10.4197	1.300	غير دال
2	الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة	55.415	5.8539	56.2821	6.3312	1.005	غير دال
3	الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية	47.191	7.6869	48.1368	7.3718	0.895	غير دال
4	الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم	54.134	6.9400	56.4872	7.4967	2.303	دال
	المجموع الكلي	225.155	30.505	231.196	31.6194	1.098	غير دال

قيمة (ت) عند مستوي (0.05) = 1.960

- يتضح من جدول (11) أن قيمة (ت) جاءت غير دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد المقياس ككل ، بينما جاءت دالة إحصائياً في استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد المقياس وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية " أعضاء هيئة التدريس - معاوني أعضاء هيئة التدريس " في البعد الرابع " الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم وبعضهم " ولصالح عينة أعضاء هيئة التدريس، بينما جاءت غير دالة إحصائياً في الأبعاد الأخرى، وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى :

- العمر المهني وسنوات الخبرة والزمالة يكونوا في صالح أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم فأنهم يحرصون على دعم العلاقات الإنسانية، مما يجعلهم يشعرون بالرضا عن العلاقات الإنسانية التي تربطهم بالزملاء في العمل وبالتقدير المتبادل وبالاحترام القائم فيما بينهم.

- أداء مهام العمل يتطلب من جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الالتزام بميثاق شرف المهنة وبالقيام بمسؤوليات يحددها طبيعة العمل، ولذا فإن التزامهم بمتطلبات العمل وأدائه بشكل يتسم بالجودة يجعلهم يشعرون بالرضا دون وجود فروق دالة إحصائية بينهم، كما أن الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة وعن السياسات العلمية والإدارية بالكلية قد يكون راجعاً إلى أن جميع التسهيلات التعليمية متاحة لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للاستفادة منها، وكذلك فرص مناقشة السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية متاحة من قبل المسؤولين عن إدارة الكلية بطريقة متساوية لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مما يحقق لهم الرضا عن هذين البعدين دون التأثير بمتغير الدرجة الوظيفية .

جدول (12)

دلالة الفروق على إبعاد المقياس وفقا لمتغير اعتماد الجودة التعليمية بالكلية

الدلالة	قيمة (ت)	غير الحاصلين على الاعتماد (ن=106)		الحاصلين على الاعتماد (ن=100)		الأبعاد	م
		ع	م	ع	م		
دال	2.165	65.2830	10.3406	68.2400	9.1873	الرضا عن أداء مهام العمل	1
غير دال	1.102	65.7400	10.3735	67.6415	9.3576	الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة	2
غير دال	0.665	44.9151	5.7588	45.5200	7.2509	الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية	3
غير دال	0.504	52.4623	5.7424	52.9200	6.4223	الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم	4
غير دال	1.318	32.2153	228.4004	32.2181	234.3215	المجموع الكلي	

قيمة (ت) عند مستوي (0.05) = 1.960

يتضح من جدول (12) أن قيمة (ت) جاءت غير دالة إحصائيا في استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد المقياس ككل، بينما جاءت دالة إحصائيا في استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد المقياس وفقا لمتغير اعتماد الجودة التعليمية بالكلية " وذلك في البعد الأول (الرضا عن أداء مهام العمل) ولصالح الكليات الحاصلة على الاعتماد في الجودة، بينما جاءت غير دالة إحصائيا في الأبعاد الأخرى، وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى :

(1) أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكليات غير الحاصلة على اعتماد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لسياساتها التعليمية (كلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان، كلية التربية الرياضية بجامعة طنطا) قد يكون رضاهم عن أداء عملهم أكثر من أقرانهم في الكليات الحاصلة على اعتماد الهيئة لها، راجعا إلى :

- إحساس أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان بان لديهم خبرات علمية وان الأساتذة منهم من العاملين والمتفرغين يعدون من أقدم الأساتذة في الترقية، كما أنهم يتولون العديد من المناصب الإدارية بالهيئات الرياضية، مما يجعلهم يشعرون بالرضا أكثر من غيرهم بالكليات الأخرى، ولاعتزازهم بأنهم ينتمون إلى أولى

كلية للتربية الرياضية (المعهد العالي للتربية الرياضية - سابقا)، مما يولد لديهم الإحساس بقيمة الذات وتقدير الآخرين لهم وتقتهم في أداء مهام عملهم بطريقة تتصف بالجودة التعليمية، ومن ثم يزيد من رضاهم عن العمل .

- إحساس أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان وبكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا بالرضا عن أداء مهام عملهم فيما يرتبط بواقع تدريسيهم وبما يبذلونه من جهد للانتهاء من متطلبات الحصول على اعتماد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لسياسة الكلية التعليمية .

(2) أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكليات الحاصلة على اعتماد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لسياساتها التعليمية (كلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية، كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة) لديهم رضا أفضل من أقرانهم بالكليات الأخرى، وذلك قد يكون راجعا إلى تركيزهم على العمل التعاوني من خلال فريق عمل قادر على المنافسة وتحقيق النجاح، مما يتطلب التناغم الجماعي في العمل حتى يتحقق الهدف، ولذا فإن مبدأ اهتمام الإدارة بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأفراد وبعضهم بغرض العمل بروح الفريق الذي ينبع من الرضا عن الذات والواقع الذي يتم التعامل من خلاله، إنما يجعلهم أكثر رضا عن العلاقات الإنسانية التي تربط فيما بينهم .

جدول (13) : دلالة الفروق على أبعاد المقياس وفقا لمتغير أقدميه تأسيس الكلية

م	الأبعاد	الكليات الأقدم في التأسيس (ن=119)		الكليات الأحدث في التأسيس (ن=87)		قيمة (ت)	الدلالة
		ع	م	ع	م		
1	الرضا عن أداء مهام العمل	67.0756	10.3647	66.2299	9.2267	0.606	غير دال
2	الرضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية و الجامعة	54.9496	6.4478	54.0920	5.4360	1.006	غير دال
3	الرضا عن السياسات العلمية والإدارية المتبعة في الكلية	45.8403	7.2158	44.3448	5.3371	1.633	غير دال
4	الرضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم	52.9916	6.2144	52.2644	5.8795	0.849	غير دال
	المجموع الكلي	30.2427	220.8571	25.8793	216.9311	1.001	غير دال

قيمة ت عند مستوي (0.05) = 1.960

يتضح من جدول (13) أن قيمة (ت) جاءت غير دالة إحصائيا في استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد المقياس ككل، كما جاءت غير دالة في استجاباتهم على كل بعد من أبعاده الأربعة وفقا لمتغير الأقدمية في تأسيس كليات التربية الرياضية . وتري الباحثة أن ذلك قد يرجع إلى : إتباع الكليات السياسات التعليمية التي تقرها لجنة قطاع التربية الرياضية بالمجلس الأعلى للجامعات، والتوصيف الوظيفي Job description لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية الذي يتضمن المهام التي يجب تأديتها، والالتزام بمبادئ شرف المهنة في أداء الأعمال الموكولة إليهم، قد يؤدي إلى أن طبيعة المهنة والمهام الوظيفية الموكولة إلى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، إنما يجعلهم يطبقون المعايير والمبادئ والقيم مما يدفعهم إلى أداء مهام عملهم باحترافية والعمل على توفير الإمكانات والخدمات وتطوير السياسات العلمية والإدارية للكلية وتدعيم مبدأ العلاقات الإنسانية ، إنما يحقق لهم الرضا دون وجود فروق دالة إحصائيا فيما بينهم .

الاستنتاجات :

في ضوء الهدف من البحث والنتائج التي تم التوصل إليها فان الباحثة تصوغ الاستنتاجات التالية :

أولا : مقياس " الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية من إعداد الباحثة أصبح صالحا للتطبيق بعد اختبار صدقه وثباته .

ثانيا : لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية موضوع البحث رضا عن العمل بوجه عام، كما أن لديهم رضا عن أداء مهام العمل ويتوجه نحو الرضا التام، وكذلك رضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة ورضا عن السياسات العلمية والإدارية بالكلية، ورضا عن العلاقات الإنسانية السائدة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم ويتوجه نحو الرضا التام.

ثالثا : لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث على المجموع الكلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي .

رابعا : يوجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث وفقا لمتغير نوع الجنس في كل من الأبعاد الأول ولصالح الإناث، والبعدين الثالث والرابع ولصالح الذكور، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بينهما في استجاباتهم على البعد الثاني للمقياس.

خامسا : توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين عينة البحث وفقا لمتغير الدرجة الوظيفية فيما يرتبط بكل من البعد الأول والثاني والثالث، بينما توجد فروق دالة إحصائية بينهما في استجاباتهم على البعد الرابع للمقياس.

سادسا : توجد فروق دالة إحصائية بين عينة البحث وفقا لمتغير اعتماد الجودة بالكلية فيما يرتبط بالبعد الأول ولصالح الكليات غير الحاصلة على الاعتماد من الهيئة القومية للاعتماد والجودة، وفيما يرتبط بالبعد الرابع ولصالح الكليات الحاصلة على الاعتماد والجودة، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة البحث في استجاباتهم على البعدين الثاني والثالث للمقياس .

سابعا : لا يوجد فروق دالة إحصائية وفقا لمتغير أقدميه تأسيس الكليات موضوع البحث في رضا أفراد عينة البحث وفقا لاستجاباتهم على الأبعاد الأربعة للمقياس .

التوصيات :

- في ضوء استنتاجات البحث، فإن الباحثة توصي بأهم ما يلي :
- تطبيق مقياس " الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية من إعداد الباحثة علي عينات من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات وجامعات أخرى .
 - أن تفعل الكليات سياساتها نحو التوسع في عقد اتفاقات - بروتوكولات - للتبادل الثقافي والعلمي مع الكليات المناظرة بالجامعات الأجنبية، لتوفير فرص حصول أعضاء هيئة التدريس العاملين بها في الحصول علي مهمات علمية وإشراف علمي مشترك .
 - ضرورة اهتمام الكليات بتوفير المراجع العلمية في اللغتين العربية والأجنبية في جميع التخصصات المرتبطة بمجال علوم التربية البدنية والرياضة وفلسفاتها - بوجه عام - وحديثة الإصدار بوجه عام
 - ضرورة وضع خطة خمسية تتضمن توفير احتياجات الكلية من الإمكانيات المرتبطة بالمجال الرياضي والمرتبطة بإنشاء المعامل وتجهيزاتها وتوفير قاعات مناسبة للتدريس وأماكن لتواجد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالأقسام العلمية .
 - مراعاة مبدأ المساواة والعدالة في توزيع المهام التدريسية والأعباء الإشرافية والمهام المرتبطة بجودة التعليم على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من قبل المسؤولين عن إدارة الكلية .

المراجع العلمية

1. احمد ماهر : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. الإسكندرية، الدار الجامعية، 1999.
2. احمد عرفه، سمية شلبي : التسويق والفراغ، الكتاب السادس. القاهرة، دار الكتاب، 2000
3. إيمان محمد علي الحنيطي : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية . رسالة ماجستير غير منشورة، المكتبة المركزية، جامعة طنطا، 2000
4. بسام العمري : الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية . مجلة الدراسات النفسية , الجامعة الأردنية، العدد الخامس، 1995

5. خالد وهيب الراوي : الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء . مجلة الاقتصاد والإدارة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد (14، العدد (2)، 2000
6. — دنيا محمد عادل: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، 2001 .
7. سعد عبد الرحمن : القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط (4)، القاهرة، دار الفكر العربي، 2003.
8. سوسن عبد الفتاح احمد : أثر التفاعل بين أنماط السلوك القيادي والمناخ التنظيمي "دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر " . رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة بجامعة عين شمس، القاهرة، 1995.
9. فاروق السيد عثمان : استراتيجيات بناء المهارات السلوكية للقادة الإداريين . القاهرة، دار المعارف، 1997.
10. كاي كيبلر : تحقيق الرضا الوظيفي في 50 دقيقة . ترجمة د. خالد العامري، ط2، القاهرة، دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006
11. كمال درويش، محمد الحماحمي، سهير المهندس : الأسس العلمية للإدارة الرياضية . القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2009 .
12. كمال درويش، محمد الحماحمي، سهير المهندس: الإدارة الرياضية والأسس والتطبيقات . القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1996.
13. محمد محمود : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المتميز لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الإسكندرية . رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة الرسائل، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، 2009 .
14. مني عبد الخالق : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة، دراسة مقارنة " . رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة الرسائل، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، 2004.
15. موسى توفيق المدهون، عبد الحميد البلداوي : عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص . مجلة الإداري، السنة (27)، العدد (101)، يونيو 2005.

16. هشام مصطفى قرني : "المناخ التنظيمي وأثره على كفاءة العمل ورضا طالب كلية الشرطة عن مستوى الخدمات الرياضية المقدمة له . " رسالة دكتوراه غير منشورة , مكتبة كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان , القاهرة , 2004 .
17. Chabbel , Susan Kaycen : The relation ship between organizational climate , and job satisfaction is rebased by community chief in situational offices , dis. , abst , int , 1996.
18. Charles, Dale: Self Management as a Substituted for Leadership A social Learning Theory Perspectives , Academy of Management Review , New York , (1998).
19. Hall, Charles.,: Job Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, (2004).
20. Liu, Li : A study of university physical education department director leadership behavior and physical education teacher job satisfaction in northern Taiwan . Vol 66-20 A , of Dissertation Abstracts international , 2005.
21. Romen B. Gabriel , J : An evaluation of job satisfaction of public school physical education in Puertorico . Vol. 65, D.A.I, 2004.
22. Schermerhorn ,Rm., : Management ,7th Edition, John Wiley, New York, 2002.
23. Schermerhorn , John R., Hunt James G. , as born , Richard N. : organizational Behavior , U.S.A : John Wiley and sons, Inc., NewYork,2000

دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس
ومعاونيهم في بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية

د. نهى سليمان القليوبي

- يتحدد الهدف من البحث في مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية وفقا لمتغيرات " نوع الجنس، الدرجة الوظيفية، اعتماد الجودة، أقدميه تأسيس الكلية"، من خلال إعداد مقياس مكون من (4) أبعاد، تم تطبيقه بعد اختبار صدقه وثباته على عينة مكونة من (206) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وقد توصلت الباحثة إلى أهم الاستنتاجات التالية :
- مقياس الرضا لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية من إعداد الباحثة، قد أصبح صالحا للتطبيق بعد اختبار صدقه وثباته .
 - لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية موضوع البحث رضا وظيفي بوجه عام، كما لن لديهم رضا عن أداء مهام العمل يقترب من (الرضا التام)، رضا عن الخدمات والإمكانات المتوافرة بالكلية والجامعة، والسياسات العلمية والإدارية بالكلية، ورضا عن العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبعضهم ويتوجه نحو (الرضا التام) .
 - لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث على المجموع الكلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي، كما توجد فروق دالة إحصائية في بعض أبعاد المقياس وفقا لمتغيرات الدراسة.

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا.

Research Summary
A comparative study of job satisfaction among faculty members and their assistants in some colleges of Physical Education in Egyptian universities

Dr . Noha Soliman El-kaluby

the objective of the research Determined in a comparison of job satisfaction among faculty members and their assistants in some faculties of Physical Education at Egyptian universities, according to the variables "gender , class functionality, quality certification , seniority of the founding of the college ," through the development of a scale of (4) dimensions , has been applied after testing the Validity and Reliability on a sample of 206 faculty members and their assistants , researcher has reached the most important to the following conclusions:-

- Job satisfaction Scale among faculty members and their assistants at Egyptian universities, prepared by the researcher , has ready to apply after testing the Validity and Reliability .

-faculty members and their assistants in the faculties of Physical Education at Egyptian universities, have a job satisfaction in general ,and they have a satisfaction with the performance of work tasks approaching to (complete satisfaction) , satisfaction with the services and facilities available to college and university, scientific and administrative policies faculty , and satisfaction of human relations between faculty members and their assistants and some of them approaching to (complete satisfaction)

