



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة القادسية / كلية التربية

قسم العلوم التربوية والنفسية/

الدراسات الصباحية

# الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية /جامعة القادسية

مشروع بحث تقدم به الطالب:

مصطفى جليل شلال

الى كلية التربية/ جامعة القادسية

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في العلوم التربوية  
والنفسية

بإشراف م.م.حسن صبار

القادسية

2018 م

1439 هـ

## الفصل الاول

### مشكلة البحث

ان بناء الانسان خاصة في العمل قد لا يتحقق دون ان تتاح له فرصة في اشباع حاجته ودون ان يحقق الرضا الذي يسعى اليه كي يستطيع مواصلة المسيرة نحو بلوغ الاهداف الذي تكمن مشكلة البحث في ان عملية الرضا الوظيفي ضرورية من اجل تحقيق الانتاج والفعالية العالية ولانجاز المطلوب في جميع الاعمال التي يقوم بها الموظف وان عدم الرضا سوف يؤدي الى عكس ذلك وهذا يخالف او يعيق عملية التنمية والاستعداد لهذا السبب سوف يقف الباحث على المعوقات او الصعوبات وسوف يركز على الرضا الوظيفي لدى الموظفين من خلال عدة متغيرات منها الجانب الاداري والجانب النفسي جانب الاجور والحوافز الجانب التدريسي وكذلك ان اشباع حاجات الفرد تحقق لمستوى عالي من الرضا الوظيفي لديهم وهذا بدوره يؤثر على الانتاجية ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ويعاني بعض الموظفين في المؤسسات الحكومية كغيرهم من الموظفين من تدني مستوى رضاهم بسبب عدم وضعهم في المكان المناسب او ممارسة اختصاصهم وعدم توزيع وظائفهم حسب قدراتهم التشجيعية وسلم الرواتب وطريقة تعامل الادارة معهم مما ينعكس في جودة الاداء لدى الموظفين ان الكثير من فئة الشباب هم عاطلين عن العمل ومنهم من يحمل شهادات عليا وغيرها ولسد حاجتهم المعيشية والاجتماعية تدفع الكثير منهم بالتوظيف في غير اختصاصهم او في عمل اقل من شهادته وبالجانب الاخر من يكون فرصته بالتعيين في متناول اليد وبالتالي ربما يحصل على درجة وظيفية اعلى من تخصصه، وقد لا توجد لديهم الكفاءة مما يظهر عدم الرضا الوظيفي لدى البعض او اضطراب إنتاجية العمل .

### أهمية البحث

تفهم أهمية البحث في عدة مواضيع ومنها تسهم في تحديد مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين مما يفيد المسؤولين في رفع مستوى الرضا للأفراد ولزيادة الإنتاجية كما انها تسهم في الاضافة الى التراث العملي والمعرفي ويشير هذا البحث الى جملة من الفوائد الرضا الوظيفي هي الفوائد السلوكية الاجتماعية والفوائد المادية والقضاء على الخسارة الاجتماعية والتي تحدث

خارج المؤسسة عندما تظهر علاقات الافراد العاملين مع عوائلهم وأصدقائهم بسبب عدم الرضا عن وظائفهم الحالية لا نها لا تتفق مع قدراتهم وشعورهم بالإحباط وتشير المؤتمرات والبحوث في مجالات التربية والتعليم الى ضرورة الاهتمام بالموظفين وان الاهتمام بالرضا الوظيفي للموظفين وتأثير هذا المجال في ادائهم هي مسالة حديثة ومهمة جدا لان الأداء الوظيفي مرتبط بالنجاح والتقدم المهني فالمؤسسة التربوية التي تمتلك العنصر الكفوء والفعال تستطيع ان تمسك بزمام قيادة المجتمع وتكون رائدة وانموذج يحتدا بها من قبل المؤسسات الاجتماعية وكذلك من فوائد دراسة الرضا الوظيفي زيادة في الاستقرار التخصصي والولاء التنظيمي لانه يزيد في ممارسة الرقابة الذاتية للإفراد وعلى انفسهم واعمالهم مما ينقص الدور الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤوسهم وقد انبثق الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم من الافتراض القائل بان الشخص الراضي عن عمله أكثر إنتاجية من زميله غير الراضي ومازال هذا الافتراض قائما على الرغم من تضارب نتائج الدراسات في هذا المجال فبعض الدراسات توصلت الى وجود علاقة ايجابية بين الرضا عن العمل او بعض جوانبه من جهة الإنتاجية ومن جهة أخرى في حين بين الدراسات الأخرى وجود مثل هذه العلاقة بشكل مباشر ولان الفرد هو النواة الأساسية في أي مجتمع فان الاهتمام به يجب ان يكون من أولويات الإدارة

وان توضيح أهمية الرضا الوظيفي بمجموعة من الأسباب منها:

- 1- ان ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة
- 2- ان ارتفاع المستوى الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض مستوى الغياب لدى الموظفين
- 3- ان الشخص ذو الرضا الوظيفي العالي يكون اكثر رضا عن وقت فراغه خاصة مع عائلته وكذلك اكثر رضا عن الحياة بصفة عامة
- 4- ان العاملين الاكثر رضا عن عملهم يكونون اقل عرضة لحوادث العمل
- 5- هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية في العمل فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي ادى ذلك الى زيادة الانتاج

## حدود البحث

اقتصر البحث الحالي على الموظفين والموظفات في كلية التربية - جامعة القادسية  
للعام الدراسي 2017 - 2018

## أهداف البحث

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية/ جامعة القادسية
- 2- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس ( ذكر - أنثى)، و متغير الوظيفة (عقد - دائم)، ومتغير التحصيل الدراسي (الشهادة)

## تحديد المصطلحات

### الرضا الوظيفي :

- 1- **عرفه العديلي 1981** : بأنه " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة.
  - 2- **عرفه القيسي 1996** : سلوك يعكس مدى تقبل الفرد لجوانب الوظيفة المتعددة ومدى شعوره بالسعادة ( القيسي 1996 / 39 )
  - 3- **عرفة الدليمي 2009** : مختلف النشاطات التي يزاولها الانسان بقصد الانتاج وتساعد على تحقيق اهدافه من خلال المكانات المهنية والاهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد (الدليمي 2009 /123)
- التعريف النظري** : تبنى الباحث تعريف العديلي تعريفا نظريا لبحثه
- التعريف الإجرائي** : هي الدرجة التي يحصل عليها الموظف على مقياس الرضا الوظيفي المستعمل في هذا البحث .

## الفصل الثاني

### نظريات الرضا الوظيفي

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وتعد النظريات التي تناولت موضوع الدافعية والحوافز نظريات مفسرة للرضا الوظيفي حيث يوضح (العديلي , 1406) كما ورد في (السلوم , 1423: 33) ان كلا من الرضا الوظيفي والدوافع والحوافز تعتبر عملية واحدة متداخلة الإبعاد لارتباطها جميعاً بمشاعر الموظف وميوله وتوقعاته ومن اهم هذه النظريات.

أولاً: نظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (1943-1954) قام عالم النفس أبراهام ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية لهذه النظرية فان الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيسي للسلوك الفردي لحين إشباعها فهي تؤدي الى عدم اتزان الفرد وترفعه الى الإتيان بسلوك يؤدي الى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفيولوجية ولا يزول التوتر الا بإشباع الحاجة.

والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع احد ان يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى الا عن طريق اشباع الحاجات الأهم من الحاجات العليا حتى يتم اشباعها ثم يرتقي الفرد على درجات سلم الحاجات ليصبح الحاجات تبعاً لتسلسلها (المشعان , 1993: 58)

وقسم ماسلو الحاجات الإنسانية الى خمسة مستويات ووزعها على النحو التالي:

1- الحاجات الأساسية: وتسمى أيضاً الحاجات الفسيولوجية او الطبيعية العضوية كحاجات الأكل والشرب والسكن والراحة , وهي أدنى تنظيم الحاجات الإنسانية.

2- الحاجة الى الضمان والأمن: وهي الحاجات التي تتعلق بحماية الفرد من الأذى الجسدي والنفسي او ضمان الدخل والمحافظة على مستوى معيشي ويرى البعض ان هناك دعائم ثلاث يقوم عليها شعور العاملين بالأمن هي:

أ- موقف الرؤساء من العاملين واتجاهاتهم النفسية نحوهم فالفرد لا يشعر بالأمن ان لم تقابل جهودة ونشاطه بالاستحسان من رؤسائه والمشرفين عليه.

ب- معرفة الفرد لما يراد منه كمعرفة للأنظمة واللوائح التي تخص المنظمة فرص التقديم في عمله ودرجة قبول عملة ولذا فان تنمية ذلك يتم عن طريق تحديد الاختصاصات والواجبات ليتعرف الفرد لما يراد منه بدلاً من ان يترك عرضه للغموض والابهام.

ج- ثبات نظم الثواب والعقاب.

3- الاحتياجات الاجتماعية او الحاجة الى الانتماء: وتمثل الحاجة لمشاركة الآخرين والتفاعل الاجتماعي والحاجة الى الصداقة والحب والعطف والقبول من الآخرين وتعتبر الحاجات الاجتماعية نقطه الانطلاق نحو حاجات أعلى وبعيدة عن الحاجات الأولية.

4- الحاجة الى الاحترام وتقدير الذات: كالحاجة الى الاحترام والتقدير من الآخرين والتميز عنهم.

5- الحاجة الى تحقيق الذات: وتشمل الحاجة الى تحقيق الأهداف والطموحات التي يرغبها الفرد في الحياة.

ثانياً: نظرية ذات العاملين لهيدزبيرج (1959) وتسمى هذه النظرية بنظرية العاملين وتعد محاوله للتعرف على المؤثرات المحفزة للعمل وتستند هذه النظرية الى عدة افتراضات أهمها:

تبني الأفراد لسلوكيات معينه ترفعهم إلى إشباع اعلي مستويات الحاجات وبالرجوع الى نظريه ماسلو للحاجات فان (مستوى الحاجات السفلي) ويطلق على المستويات الثلاثة الأول والثاني والثالث أي الحاجات الأساسية وحاجة الأمن والحاجات الاجتماعية من هرم ماسلو وهذا يقابل العوامل الصحية أو الوقائية لدى هيدزبيرج وتعد هذه النظرية من اهم النظريات التي عالجت موضوع الدافعية وأثرة على الرضا الوظيفي فقد أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية. حيث اجري هيدزبيرج ورفاقه دراستهم على (200) من المهندسين والمحاسبين في الولايات المتحدة الأمريكية للتعرف على دوافع العاملين ودرجة رضاهم الوطني تجاه الأعمال التي يقومون بها ان تحقيق الرضا الوظيفي وعدم تحقيقه للعاملين يرتبط بالمحفزات أو العوامل ألدافعه وهي تلك الحاجات التي تدفع

الفرد لتقديم المزيد من العطاء والنشاط ولذا فان وجودها في المنظمة له اثر ايجابي  
كاعتراف الادارة بالعمل الجيد فمثل الانجاز والتقدير

من الزملاء والرؤساء والمسؤولية وفرص النمو والترقي الوظيفي وهذه العوامل تزيد من  
دافعية الفرد تجاه عمله في حال غياب بعض هذه العوامل السابقة يشعر الفرد بدرجة اقل  
من الرضا ولكنها لا تؤدي الى شعور بعدم الرضا أي تمنع حالات عدم الرضا (العميان  
, 2005: 286-287) اما العوامل الخارجية الأخرى فقط أطلقوا عليها العوامل الوقائية  
حيث يرتبط ببيئة العمل وظروفه والحالة الاجتماعية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والراتب  
والضمانات في العمل والأمن الوظيفي وأسلوب الإشراف والمركز الوظيفي وعدم توافر هذه  
العوامل بسبب عدم الرضا الوظيفي للفرد ولكن اذا تم توفرها بشكل معقول فانها تضمن  
عدم الأشياء في العمل وتمنع تدمير العاملين (زويلف , 2005) وقد وجهت العديد من  
الانتقادات الى هذه النظرية بسبب طبيعة العينة التي استخدمها في أبحاثه بحيث اقتصر  
على طبقة المديرين ولم تكن شاملة لكل المستويات الإدارية.

ثالثاً: نظرية مكلييلاند في الحاجات أو نظرية الانجاز: وضع هذه النظرية في 1967  
ويعود أساسها الى علم النفس ألسريري والى نظرية الشخصية وقد جرى تطبيقها في مجال  
الإدارة والتنمية الاقتصادية وقد جرى عدة دراسات على ثقافات متعددة شملت ايطاليا بولندا  
والهند وقد تم استخدام أساليب تنبؤ لتحديد سمات الأفراد الذين لديهم الحاجات الثلاث:  
الانجاز القوة الانتماء:

1- الحاجة الى الانجاز: وهي الدافع للتفوق وتحقيق الانجاز وفق مجموعة من المعايير  
وترى هذه النظرية ان الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للانجاز يكون لديهم دافع التفوق  
والكفاح من اجل النجاح وذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار الى المردود المادي ما لم  
ينظر إليه على انه مؤشر النجاح. وهذه الفئة من الأفراد مهتمة نفسها بانجاز الأعمال  
بصورة أفضل وتطوير العمل والرغبة في التحدي والقيام بمهام صعبة من اجل تحقيق  
الأهداف المطلوبة. إما الأفراد ذو الحاجة الشديدة للانجاز فأنهم يرون في الالتحاق  
بالمنظمة فرصه لحل المشاكل التحدي والتفوق ويتجهون نحو الأعمال الحرة بدلاً من  
ممارسة المهن فلقد وجد ان رجال الأعمال يملكون خاصية الحاجة الى الانجاز وبشكل  
قوي جداً كما يحتاجون القوة مع انخفاض في مستوى الحاجة الانتماء.

2- الحاجة الى القوة: القوة والسيطرة والإشراف على الآخرين حاجة اجتماعية تجعل الفرد يمتلك الطريق الذي يوفر له الفرصة لكسب القوة والتأثير على سلوك الآخرين والإفراد والذين لديهم حاجة شديدة الى القوة بدون في المنظمة فرصة للوصول الى المركز وامتلاك السلطة وممارسة الرقابة والتأثير على الآخرين.

3- الحاجة الى الانتماء: وهي الرغبة في بناء علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين ويشبع الأفراد هذه الحاجة من خلال الصداقة والحب وإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين والتواصل معهم والإفراد الذين لديهم حاجة شديدة الى الانتماء ويرون في الوظيفة فرصة لإشباع علاقات صداقة جديدة.

رابعاً: نظرية التوقع: طور هذه النظرية فكتور فروم عام 1964 وتفسر قيام الفرد باختبار سلوك معين دون غيره. وترى ان دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تتحدد باعتقاد الفرد بان لديه القدرة على القيام بذلك السلوك وان القيام بذلك السلوك سيؤدي بنتيجة معينة وان هذه النتيجة ذات اهمية للفرد وهذا يعني ان حفز الفرد يعتمد على توقعاته كما يلي: التوقع الاول: ان الجهد المبذول سيؤدي الى الانجاز المطلوب .

التوقع الثاني: ان الانجاز المطلوب سيحقق المكافأة المرغوبة من قبل الفرد والتي بدورها تشبع حاجته وبالتالي تحقق الرضا له وهذا يعني ان الفرد لن يسلك سلوكاً يتوقع ان نتيجته ستكون منخفضة وكذلك لن يختار سلوكاً يحقق مكافأة لا تشبع حاجته لهذا فان حفز الفرد للقيام بعمل ما يعتمد على قوة الرغبة والتوقع. بناء على هذه فان الأفراد يتعلمون من تجاربهم التي من خلالها يتكون لديهم احتمالات بان نوعاً معين من السلوك سيؤدي الى تحقيق نتائج معينة جوهر نظريه التوقع بان ذلك العمل او التصرف سيتجه نتائج معينة كما يعتمد على رغبة الفرد في تلك النتائج.

خامساً: نظرية بورتر ولولر: طور ولو عام 1928 نموذج فروم وقد ربط كل من الرضا بالنجاح والعائد فهم يضعون حلقة وسيطة بين الانجاز والرضا وهي العوائد وبموجب هذا النموذج ينحدر الرضا لدى الفرد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتقد الفرد انها عادله ومنسجمة مع الانجاز او الجهد المبذول فاذا ما كانت العوائد الفعلية لقاء الانجاز تعادل العوائد المتوقعة من قبل الفرد فان هذا يدفع الفرد الى إعادة الجهد المبذول اما اذا قلت العوائد الفعلية فان ذلك يؤدي الى بالفرد الى عدم تكرار الجهد او التقليل منه.



سادساً: نظرية التكليف الوظيفي: ثم نظريات تم تطويرها باستخدام مقياس منسوتا للرضا الوظيفي ومنها نظرية التكيف الوظيفي حيث قام كل من جرين واوس وويز بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بان الرضا الوظيفي هو محصله التوافق او التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل.

### الفصل الثالث

1- منهجية البحث: اعتمد الباحث المنهج الوصفي في اجراء بحثه هذا والذي يصف الظاهرة كما هي دون التدخل بها .

2- مجتمع البحث: يشير (برج) الى انه لا تستخدم أي وسيلة من وسائل الاختبار أو القياس مهما أوتيت من دقة مالم يوصف المجتمع الذي تؤخذ منه العينة وصف دقيقاً لان كل مجتمع صفاته الخاصة به (Barg, 1981:170) . ويقصد بمجتمع البحث العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها نتائج بحثه (عوده وملكاوي 1992 :159). يتحدد مجتمع البحث الحالي بموظفي كلية التربية جامعة القادسية الصباحي لعام (2017-2018)

## جدول ( )

مجتمع البحث موزع حسب الجنس ونوع الوظيفة

المجموع	الجنس		الوظيفة
	إناث	ذكور	
130	70	60	دائم
30	10	20	عقود
160	80	80	المجموع

4- عينة البحث: تعرف العينة على انها جزء من المجتمع تتم دراسة الظاهرة عليها عن طريق جمع المعلومات عن هذه العينة لاجل تعميم النتائج على المجتمع الأصلي (عقيل 1995 ) وكانت عينة التطبيق النهائي (100) موظف وموظفة.

## جدول ( )

عينة البحث موزعة حسب الجنس ونوع الوظيفة

المجموع	الجنس		الوظيفة
	إناث	ذكور	
75	43	32	دائم
25	10	15	عقود
100	53	47	المجموع

أداة البحث:

مقياس الرضا الوظيفي:

لتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب أعداد مقياس للاتزان الانفعالي وبعد اطلاع الباحث على أدبيات الموضوع تبني الباحث مقياس جامعة ميتسوتا للرضا الوظيفي والذي يتكون من (30) فقرة وكانت بدائل الإجابة خماسية (تنطبق علي كثيراً جداً ، تنطبق علي كثيراً ، تنطبق علي بدرجة متوسطة ، تنطبق علي قليلاً ، لا تنطبق علي) ، وأعطيت الأوزان (1.2.3.4.5) بدائل لل فقرات على التوالي.

## الصدق (الصدق الظاهري) لمقياس الرضا الوظيفي:

يعد الصدق الظاهري من الخصائص المهمة في الاختبارات والمقاييس النفسية ومن اجل ان يوصف الاختبار بانه صادق لابد ان تتوافر فيه مؤشرات كثير تشير إليه فكلما زادت المؤشرات لمقياس معين زادت ثقتنا به وذكر (اييل) ان أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات المقياس هي قيام عدد من المحكمين المتخصصين بتحديد صلاحيتها لقياس الصفة التي وضع من اجلها المقياس (Ebel) لذا تم عرض المقياس على مجموعه من المحكمين والمختصين من اساتذة علم النفس التربوي في كلية التربية لجامعة القادسية وكما في ملحق رقم ( ) للتعرف على مدى صلاحية الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي للحصول على الصدق الظاهري للمقياس وفق التعريف الذي تبناه الباحث وقد تم قبول الفقرات الثلاثون بأكملها لان قيمة مربع كاي لموفقة المحكمين أعلى من الدرجة الجدولية (3,84) بمستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (1) كما في جدول ( ) .

### جدول ( )

قيم مربع كاي لمعرفة مدى موافقة المحكمين على صلاحية مقياس الرضا الوظيفي

الدالة عند 0,05	قيمه كاي المحسوبة	غير الموافقين	الموافقين	عدد المحكمين	أرقام الفقرات
دالة	14	0	14	14	1,2,3,5,6,10,11,12,13, 15,18,19,25,33,35,36
دالة	10,286	1	13	14	4,7,9,14,16,21 28,29,31,38
دالة	7,143	2	12	14	20,22,26,30,32
دالة	4,571	3	11	14	8,17,23,24,27,34 37

### الثبات:

ويقصد به ان يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على نفس الافراد وفي الظروف نفسها (العزوي) ولحساب الثبات لمقياس الرضا الوظيفي اعتمد الباحث:

1- مؤشر التجانس الداخلي: وباستعمال معادله الفا كرونباخ وتعد هذه الطريقة مفضلة لقياس الثبات فهي تقيس الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس أي ان الفقرات جميعها تقيس فعلا الخاصية نفسها التي يراد من المقياس قياسها وهذا يتحقق عندما تكون الفقرات مترابطة مع بعضها البعض داخل الاختبار كذلك ارتباط كل فقرة مع الاختبار الكلي 0.82 .

2- الاتساق الخارجي: ان معامل الثبات وفق هذه الطريقة هو عبارة عن قيمة معامل الارتباط بين درجات الأفراد أنفسهم على المقياس نفسه وبفاصل زمني للتطبيقين مدتهم أسبوعين (الاختبار وإعادة الاختبار) وطبقة الباحث الاختبار على عينة الثبات مقدارها (20) من طلبة كلية التربية كما في جدول ( ) وكان معامل الثبات بهذه الطريقة وباستعمال معامل ارتباط بيرسون 0.80 ويعتبر ثباته جيد

### جدول ( )

عينة الثبات حسب التخصص الدراسي والجنس

المجموع	التخصص		الجنس
	أنساني	عملي	
10	5	5	ذكور
10	5	5	إناث
20	10	10	المجموع

طبق الباحث مقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث المشار إليها في الجدول (2)، وباللغة (100) موظف وكوظفة من موظفين كلية التربية جامعة القادسية في العام الدراسي 2017-2018م، والتطبيق في المدة الواقعة بين (20/28-2017/12/12)

الوسائل الإحصائية:

استعان الباحث ببحثه الحالي بالحقيبة الاحصائية التربوية SPSS استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

1- المتوسط الحسابي.

2- الانحراف المعياري.

3- الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الهدف الأول

4- تحليل التباين الثلاثي لمعرفة الهدف الثاني.

5- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الثبات بطريقة الاختبار اعادة الاختبار.

6- مربع كاي: لمعرفة آراء المحكمين لصلاحية الفقرات.

7- معادلة ألفا كرونباخ لمعرفة الثبات ( الاتساق الداخلي ).

## الفصل الرابع

الهدف الأول: التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية لتحقيق الهدف الاول طبق الطالب مقياس الرضا الوظيفي على عينة البحث البالغة (100) موظف وموظفة من العاملين في كلية التربية جامعة القادسية من مختلف الأقسام وبعد معالجة البيانات التي تم الحصول عليها بلغ المتوسط الحسابي لإفراد العينة (164,08) بانحراف معياري (34,319). وعند مقارنة الوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي (150) واستعمال الاختبار التائي لعينه واحده تبين ان القيمة التائية المحسوبة (4,103) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,99) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (99) كما في جدول ( ) أي موظفي كلية التربية يتمتعون بالرضا الوظيفي عن وظائفهم التي يؤديها في الكلية لان الجامعة مؤسسة ذات مستوى عالي من التنظيم وكذلك لان النظام الإداري المطبق على الموظفين نظام جيد ولان الرواتب والمكافآت المعطاة. للموظفين هي مجزية لما يقدمونه من خدمات عالية المستوى فهذا حقق لهم رضا وظيفي .

### جدول ( )

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الهدف الاول

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسط الفرضي	عدد أفراد العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,99	4,103	34,319	164,0 8	150	100	الرضا الوظيفي

الهدف الثاني: التعرف على الفروق الإحصائية للرضا الوظيفي وفق المتغيرات الجنس (ذكور , إناث) والتحصيل الدراسي (ابتدائي , متوسط , إعدادية , معهد , جامعة) والصفة الوظيفية (عقد, دائم) حل الباحث إجابات الموظفين في هذا المجال وقد كانت النتائج موضحة في الجدول ( )

### الجدول ( )

نتائج تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور وإناث) والتحصيل الدراسي (ابتدائي, متوسط, إعدادية , معهد , جامعة) صفة الوظيفة (عقد , دائم)

مستوى الدلالة 0.05	القيمة الفائية		متوسط المربعات M,S	درجة الحرية D,F	مجموع المربعات S,S	مصدر التباين S,V
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	3.94	278	333.762	1	333.762	الجنس
غير دالة	2.46	1.035	1243.791	4	4975.166	التحصيل الدراسي
دالة	3.94	4.800	5767.924	1	5767.924	الوظيفة
غير دالة	2.70	446	535.509	3	1606.526	التحصيل الدراسي والجنس
غير دالة	3.94	061	73.391	1	73.391	الوظيفة , الجنس
غير دالة	2.70	290	348.872	3	1046.616	التحصيل الدراسي الوظيفة
غير دالة	3.94	1.493	1793.853	1	1793.853	التفاعل الثلاثي
			1201.650	85	1021401.271	الخطاء
				99	117737.508	الكلّي total

تشير المعالجة الإحصائية في الجدول ( ) إلى الآتي:

\* لا توجد فروق دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور , إناث) إذ بلغت القيمة الفائقة المحسوبة (0,278) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,94) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (1-99)

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية تبعاً لمتغيرات التحصيل الدراسي (ابتدائي, متوسط , إعدادية , معهد , جامعة) إذ بلغت القيمة الفائقة المحسوبة (1,035) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (2,46) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (4-99)

\* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي لدى موظفي كلية التربية تبعاً لمتغيرات صفة الوظيفة (عقد , دائم) إذا بلغت القيمة الفائقة المحسوبة (4,800) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3-94) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (1-99) وعند مقارنة الأوساط الحسابية لدرجات الرضا الوظيفي وفق متغير صفة الوظيفة (عقد , دائم) نجد ان متوسط الرضا الوظيفي العقود المؤقتة (150,417) وهو اصغر من متوسط الرضا الوظيفي الموظفين الدائمين والذي يساوي (175,268) ويمكن تفسير هذه النتيجة : لأنهم يشعرون بتحديد وظيفتهم وعدم تثبتهم على الملاك الدائم وكذلك الأجور التي يحصلون عليها غير مجزية وان بعض التعليمات تكون مجحفة بحقهم.

\* لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لتفاعل الجنس (ذكور- إناث) مع التحصيل الدراسي (ابتدائي , متوسط , إعدادي , معهد , جامعة) كانت القيمة الفائقة المحسوبة هي (0,446) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (0,70) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (3-99)

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لتفاعل الجنس (ذكور- إناث) مع صفة الوظيفة (عقد- دائم) إذ كانت القيمة الفائقة المحسوبة هي (0,61) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,94) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (1-99)

\* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لتفاعل التحصيل الدراسي (ابتدائية , متوسط , إعدادية , معهد , جامعة) مع صفة الوظيفة الدراسي (عقد- دائم)

إذ كانت القيم الفأئية المحسوبة هي (0,290) وهي اصغر من القيم الجدولية البالغة (2,70) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (3-99) .  
\* لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لتفاعل المتغيرات الثلاث الجنس (ذكور - إناث) مع التحصيل الدراسي (ابتدائي , متوسط , اعدادية , معهد , جامعة) مع صفة الوظيفة الدراسي (عقد , دائم ) إذ كانت القيم الفأئية المحسوبة هي (0,4993) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (3,94) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجتي حرية (99-1)

### التوصيات

- 1- تثبيت الموظفين (العقد) على الملاك الدائم.
- 2- رفع أجورهم ومستحققاتهم أسوه بزملائهم من الموظفين الدائمين.

### المقترحات:

- 1- إجراء دراسة مماثلة على باقي مؤسسات الدولة.
- 2- إجراء دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي مع الكفاءة الذاتية.