

## الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعة في علاقته ببعض المتغيرات : دراسة حالة

د. مريم ارشيد الخالدي \*

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعة، في علاقته ببعض المتغيرات: دراسة حالة. وكانت عينة الدراسة (ثلاثة وتسعون) عضو هيئة تدريس في كلية الأميرة عالية الجامعة، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانة مكونة بصورتها النهائية من (٤٠) فقرة موزعة على خمس مجالات هي: مجال طبيعة العمل، والرضا عن الذات، والجوانب المادية، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، والوضع الاجتماعي لمهنة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي: (كانت درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعة، عن مهنة التدريس جاء بدرجة متوسطة. وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في مجال الرضا عن الذات تعزى للجنس (ولصالح الذكور) مقارنة بالإناث، فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير النوع في المجالات الأربعة الأخرى وفي الأداة الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير الرتبة الأكاديمية، وذلك على كل مجالات أداة الدراسة والأداة الكلية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير سنوات الخبرة، وذلك على كل مجالات الدراسة والأداة الكلية.

في ضوء النتائج توصي الباحثة إلى ضرورة الإهتمام بزيادة رواقب أعضاء الهيئة التدريسية بحيث تغطي تكاليف المعيشة، وضرورة سعي الإدارة المباشر إلى الإهتمام بعضو الهيئة التدريسية المتميز من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، (المهني) أعضاء الهيئة التدريسية، كلية الأميرة عالية الجامعة.

### Abstract

#### **The Functional (Professional) Job Satisfaction of Faculty Members in the College of Princess Alia University for the Teaching Profession in the Light of some Variables**

this study aimed to identify Of satisfaction of faculty members in the College of Princess Alia University, for the teaching profession in the light of some variables. The study sample (93) Education teach in high University College Princess, and to achieve the objectives of the study researchers prepared a questionnaire consisted final form of (40) items distributed on five areas: the area of the nature of the work, and complacency, the physical aspects, the relationship with colleagues and superiors, and social status of the teaching profession, and the results showed the following study: (the degree of satisfaction of faculty members in the College of Princess Alia university, for the teaching profession came moderately. (There were significant differences in the degree of satisfaction of faculty members in the field of complacency due to gender differences (in favor of males) than females□

As there are no statistically significant differences at the level of the degree of satisfaction of faculty members on the degree of satisfaction with Menthe teaching, according to the type variable in the four other areas in the overall tool, and that there were no statistically significant differences in the degree of satisfaction of faculty members on the degree of satisfaction differences for the teaching profession , according to academic rank variable, and so on all areas of the college and study tool, and that there were no statistically significant differences in the degree of satisfaction for Menthe teaching, according to years of experience, and so on all areas of the college and study tool.

In light of the findings of researchers recommends to the need to pay attention to increase the salaries of faculty members to cover the cost of living, and the need to seek direct administration to pay attention to organ faculty excellence through the provision of material and moral incentives. □

**Keywords: job Satisfaction, faculty, Faculty of Princess Alia University□**

## المقدمة

تعد مهنة التدريس من المهن السامية التي ترقى بها الأمم، لما لها من أهمية في تنمية وتنشئة الأجيال المستقبلية، والتي أصبحت في الوقت الحاضر في تسابق مع الزمن ومع التقدمات الحياتية وتطور التكنولوجيا وعصر تعدد وسائل إيصال المعلومات إلى المتعلمين، وعن طريق الطرق والأساليب التي يتعلمها الطلبة خلال عملية التدريس يكتسبون مهارة تمكنهم من التعلم الذاتي للوصول إلى الحقيقة، وهذا هو الهدف الأساسي من العملية التعليمية، وبمعنى آخر فإن من حق الدارس أن يحيط بالمعارف السابقة من جهة، وأن يلم بالطرق التي توصله إلى هذه المعارف من جهة أخرى، لا مجرد حفظها، ذلك أن التدريس ينطوي على مركبين: الأول الإحاطة بالمعارف المكتشفة، والثاني الطرق والأساليب التي تجعل من أكتساب المعرفة أسلوب حياة.

ويقول أرسطو في المعلم: "إن من يربي الأولاد بجودة ومهارة، لأحق بالاحترام والإكرام من الذين ينجبونهم". والمعلمون بوجه عام يؤلفون جماعة مهنية متميزة في المجتمع. فهم القيمون على تراث الجماعة، يحفظون هذا التراث، وينقلونه إلى الأجيال الجديدة، وهم بهذا يرسخون القيم والعادات والتقاليد، ويبنون الأمة ببنائهم لأبنائها، وبأيديهم يشكلون رجال المستقبل، ولا يخفى أن هذه صفة المعلمين الذين لديهم المعرفة، والمهارة وسعة الصدر، والقدرة للقيام بمهمة التدريس. ويتفق معظم المهتمين بسيكولوجية المعلم، على أن المعلم الكفاء، هو الذي يحدث التغيرات المرغوبة في ضوء الأهداف التربوية في سلوك تلاميذه، ولم تعد مهام المعلم تقتصر على نقل المعرفة إلى الطلاب، فقد أصبح يطالب بمهام متعددة، ولا بد من تدريبية على تلك المهام ليقوم بها ويعطي بكفاءة. (ناصر، 2015).

ولقد حظي موضوع المكانة الاجتماعية لمهنة التعليم، واتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم ورضاهم عنها باهتمام واسع من قبل الباحثين، وأصحاب القرار، إيماناً منهم بأهمية الدور الذي يقوم به المعلم، وازدادت الدعوات التي تؤكد على تمهين التعليم، بحيث يصبح المعلمون يشعرون بأنهم مهنيون ذوو استقلالية ومكانة في المجتمع، كالمهنة المرموقة كالطب والهندسة والمحاماة، مما يزيد دافعيتهم ويؤدي إلى الاعتراف بالدور الحيوي الذي يؤديه في المجتمع، ومن ثم رفع مكانتهم الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، حيث إن عدم تقدير المجتمع لمهنة التعليم يجعل اتجاهات المعلمين سلبية نحوها مما يؤدي إلى شعورهم بالاحترق النفسي.

(kuo,1990). وهنا لا بد من الإشارة إلى أن كثيراً ممن يعملون في مهنة التعليم يحملون اتجاهات سلبية نحوها. وأن وجود الاتجاه السلبي نحو المهنة، لا يعني بالضرورة تركها أو التخلي عنها، فقد يستمر الفرد في مزاولتها نتيجة ظروف ضاغطة، لكن إنجازه لمتطلبات المهنة قد لا يكون بالمستوى المطلوب الذي يحقق الأهداف، حيث إن الاختلال في العلاقة بين الفرد والبيئة المهنية ينتج عن عدم اقتناع الفرد ببيئة العمل (Belcastro and Cold,1983).

وتساهم المؤسسات التعليمية في غرس القيم وتنمية العقول والادراك وإنتاج المعرفة، ومن ثم فإن دورها الأساسي لا يتمثل في مجرد إعطاء الطالب الحقائق أو المعلومات فقط بل يتعدى ذلك إلى تشكيل السلوك والشخصية الانسانية المتوازنة. إن رسالة المدارس والجامعات تتمثل أساساً في صقل قدرات الطلاب وزيادة قدرتهم على الفهم والتحليل والنقد، والاستيعاب للمناهج المعرفية المختلفة، وكيفية استخدامها، ولن يتحقق ذلك إلا برضا المعلم عن عمله (الطاهر، ٢٠١٥).

ويعد الاهتمام بالأستاذ الجامعي بالغ الأهمية، لأن المربي الذي يهتم ويعلم الأجيال المعرفة والحكمة والقيم والأداب العامة للسلوك، يعد عنصراً مهماً في العملية التعليمية التعليمية، فإذا ما أحسن اختياره كان مؤثراً في نجاح العملية التعليمية، بصفة مؤكدة، فهو الذي يتعامل مع أنماطٍ مختلفة من الشخصيات في الجامعة التي يعمل بها، وهو الذي يعطي دائماً الجديد والمفيد لطلبته، كما أنه يتعاطف معهم ويحسن صحبتهم ويساعدهم على تحقيق أهدافهم المستقبلية، أن الاهتمام بالأستاذ الجامعي لا يقتصر على الكشف عن قدراته العلمية والمعرفية والعمل على تطويرها، لكن هذا الاهتمام يمتد ليشمل طبيعة العمل، والرضا عن الذات، والاهتمام بالنواحي المادية، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، والوضع الاجتماعي لمهنة التدريس. كما يعد الأستاذ الجامعي إنساناً مرشداً وموجهاً، إنه يسير دفعة سفينة التعليم. وكلما كان المعلم أكثر وعياً وإدراكاً لخبرات الطلبة الماضية وآمالهم ورغباتهم واهتماماتهم الرئيسية، كان أكثر فهماً للقوى التي تؤثر في نفوسهم.

وتؤكد كثير من الدراسات والتقارير أن الإنسان يجب أن يكون في بؤرة كل الجهود الإنمائية، بوصفه الهدف الأساس لها، والوسيلة الرئيسة لتحقيقها ومن ثم فإن "نوعية" هذا الإنسان، بكل جوانبها، تصبح أمراً لا غنى عنه لبلوغ الغايات المرجوة، وعليه يصبح التعليم ضرورة وحقا وواجبا ضرورة من ضرورات الأمن القومي، وحقا من الحقوق التي تكفلها الدولة لأبنائها، وواجبا من الواجبات الأساسية التي يتعين على الإنسان أن يسعى إلى الحصول عليه من هنا تحتل "التربية" بمفهومها الشامل، مكان الصدارة في المجتمعات كافة، ويصبح المعلم حجر الزاوية في نجاح العملية التربوية، وتحقيق أهدافها المنشودة، ومن ثم فلا عجب أن تحتل قضية "إعداد المعلم" المكانة الكبرى، والأهمية القصوى في الخطاب السياسي، والتربوي والجماهيري. (الكندري، 2002).

إن العديد من المؤسسات تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين، ويتضح مما تقدم أهمية الدور الذي تقوم به الهيئات التدريسية في الجامعات على وجه العموم ودورها في إنجاز العمل الجامعي، ومن أجل ضمان قيام هذه الهيئات بدورها بكفاءة وفاعلية، يستوجب الاهتمام بها وتنميتها، والوصول بها إلى المستوى الذي تكون فيه قادرة على العمل، راضية عنه، راغبة في الاستمرار فيه، وذلك عن طريق إشباع حاجاتها، وتحقيق الرضا عن العمل في الجامعة.

وأن رضا الفرد عن مهنته يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في الجوانب الأخرى من حياته، وإن كثيراً من مشكلات الأفراد النفسية تعزى إلى أن عملهم لا يشبع حاجاتهم، ولا يرضى طموحاتهم، حيث إن الأبداع المهني يعتمد في جانب كبير منها على مدى رضا الفرد عن عمله، وشعوره بالنجاح والتقدم فيه، وإن آثار الرضا عن العمل ينعكس على العمل وعلى المؤسسات التي يعمل فيها. مما ينعكس بالتالي على الإنتاجية (حريم، 1997).

وتمت دراسات عدة تناولت الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في الأردن، ودراسات تناولت اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نحو التسهيلات الموجودة في الجامعات، وعلى الرغم من تعدد الدراسات في مجال الرضا الوظيفي على مستوى العالم والوطن العربي إلا أن أهمية هذا الموضوع يستوجب إجراء دراسات أخرى خصوصاً على قطاع التعليم في الأردن ، لذا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية عن مهنة التدريس على ضوء بعض المتغيرات وهي: النوع والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

يقع على عاتق أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية إعداد الطلبة إعداداً سليماً، ليواصلوا حياتهم المستقبلية على أكمل وجه في الحياة العملية والتعليمية، ولا يستطيع أعضاء هيئة التدريس القيام بواجبهم هذا إلا إذا حققوا مستوى مناسب من الرضا الوظيفي، ونظراً لذلك بالإضافة إلى تخصص الباحثة وأهتماماتها جاءت هذه الدراسة لتجيب عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية، تعزى لمتغير النوع؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

## أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى: الكشف عن درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية، عن مهنة التدريس على ضوء بعض المتغيرات، التي تشتمل على متغير: النوع، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

## أهمية الدراسة

### تنبع أهمية الدراسة مما يلي:

- أهمية موضوعها، وهو درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية، عن مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات.
- تساعد أصحاب القرار في الجامعات حول مدى توفير امکانيات الأزمته لأعضاء الهيئة التدريسية ليقوموا بعملهم على أكمل وجه.
- ويبقى عضو الهيئة التدريسية حلقة الوصل ما بين الطالب والمادة التعليمية ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتكشف عن درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية، عن مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات، التي تشتمل على متغير: النوع، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة. لما لهذا الموضوع من أهمية كبرى في حياة أعضاء الهيئة التدريسية وتقدم أبنائنا الطلبة في حياتهم الدراسية.

## مصطلحات الدراسة

تناولت العديد من الدراسات مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنها اتجهت إلى اعتباره يشكل مجموعة من المشاعر الإيجابية أو السلبية التي يبديها العاملون في مؤسساتهم تجاه القيادة، وطبيعة العمل، والراتب، والحوافز، وفرص الترقية. وبين حريم (٢٠٠٤)، الرضا الوظيفي: مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها الموظفون والإداريون، وأعضاء الهيئة التدريسية تجاه بيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء والاستقرار الوظيفي، والرواتب والحوافز، والإدارة المباشرة.

ويعرفه المالكي (٢٠٠٧): بأنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل، الذي يشغله حالياً وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله وكلما كان تصور الفرد ان عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل ايجابية، أي كلما كان راضياً عن عمله ولكن كلما تصور الفرد ان عمله يحرمه من هذا الإشباع كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية، أي كلما كان غير راض عن عمله .

وفي ضوء ما تقدم من التعاريف حول مفهوم الرضا الوظيفي يمكن صياغة التعريف التالي لمفهوم الرضا الوظيفي في هذه الدراسة حيث يعني "شعور الأستاذ الجامعي بالارتياح نتيجة لتوفر عوامل وشروط معينة في

محيط عمله مثل: المعاملة الإنسانية الحسنة، في نمط الإشراف و إشباع الحاجات الفردية و توفير الأجر الكافي، ويتم الكشف عن الرضا الوظيفي في هذه الدراسة عن طريق مجالات خمس وهي: طبيعة العمل، والرضا عن الذات، والجوانب المادية، والعلاقة مع الزملاء والروساء، والوضع الاجتماعي لمهنة التدريس.

ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في ضوء المقياس المستخدم.

## حدود الدراسة

- الحد الزمني: تم تطبيق الدراسة في العام الدراسي الأول ٢٠١٥/٢٠١٦.
- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على كلية الأميرة عالية الجامعية
- الحد البشري: أقتصرت الدراسة الحالية على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية

## الاطار النظري والدراسات السابقة

ويتضمن هذا الجزء نظريات الرضا الوظيفي والدراسات السابقة التي تحدثت عنه.

### الإطار النظري

ثمة نظريات عدة حاولت تفسير الرضا الوظيفي ومنها:

#### (١) نظرية العلاقات الإنسانية:

وتتلخص أفكارها في الآتي (نبيل، ٢٠١٢):

- إن العنصر الإنساني من أهم العناصر، وهو يتطلب تعاملًا واعياً من قبل الإدارة.
- إن دوافع العمل لا تنحصر في الأجور والمكافآت المادية فحسب، بل إن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين، أهمها احترام النفس وتأكيد الذات واحترام الآخرين وهذه ينبغي أخذها في الاعتبار.
- إن العاملين يكونون فيما بينهم جماعات عمل هي بمثابة التنظيم غير الرسمي الذي ينتمون إليه، ولهذه الجماعات أثرها في تفكير أعضائها وقيمهم وبالتالي على دوافعهم واتجاهاتهم مع بعضهم ومع الإدارة، الأمر الذي ينعكس على إنتاجيتهم مما يتطلب من الإدارة التعامل معهم على أنهم جماعات وليس مجرد أفراد منفصلين.
- يعد النمط الديمقراطي الأفضل في تحقيق المناخ الملائم للعمل، وإشباع حاجات العاملين مما يجعلهم يشعرون بالرضا الذي يفضي إلى زيادة الإنتاجية.

## (٢) نظرية ماسلو للحاجات:

وهي من أكثر النظريات شيوعاً في مجال الرضا الوظيفي (مطر وآخرون، ٢٠١٥) ويرى ماسلو أن حاجات الإنسان تتوزع بطريقة هرمية في مستويين، الأول وهو المستوى الأدنى ويضم الحاجات الفسيولوجية كالطعام والنوم ...، وعندما نشبع هذه الحاجات تظهر حاجات أعلى وهي الحاجة إلى الأمن والسلامة، وإذا تم إشباع هذه الحاجة تظهر الحاجات الاجتماعية وهي المستوى الثاني مثل حاجات التقدير والانتماء والتحصيل (العناني، ٢٠١١)

إن هذه النظرية تتوقع بالنسبة لوضع العامل في عمله أنه لا يمكن أن يتم الشعور بالرضا لديه إلا عندما يتم إشباع الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه الموظف، ويقتضي الشعور بالأمن ثلاثة أمور هي: شعور الموظف بأن عمله يرضى رؤسائه وأنه موضع تقدير، ومعرفة لواجباته، وثبات النظم التي يعمل في ظلها (حسن، ١٩٩٨)

## (٣) نظرية التوقع لفروم:

ترى هذه النظرية أن الرضا الوظيفي أو عدمه يرتبط بتوقع الفرد حيال المنفعة الشخصية التي سيجنيها من النشاط المراد تنفيذه، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض هذه النظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي بمعنى أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بالعمل، ويتوقف رضاه على مدى اتساق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (العنتيبي، المريخي، العنزى، ٢٠١٥)

## (٤) نظرية العدالة والمساواة لأدمز:

تلقي هذه النظرية الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والمساواة وتفترض هذه النظرية أن الفرد مدفوع لأن يوجد توازناً بين ما يعطيه للمنظمة من وقت وجهد وخبرة، وبين ما يحصل عليه في شكل راتب وعلاقة مع الآخرين، وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم، فإذا شعر الفرد بعدم المساواة فسوف يشعر بالتوتر ويتحرك لإنقاذه بمحاولة تغيير مدخلاته أو إنتاجيته داخل المنظمة. ومعني ذلك أن العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسيان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها (مطر وآخرون، ٢٠١٥).

## (٥) نظرية العاملين لفردريك هرزبيرج:

تركز هذه النظرية على تحديد العوامل المسببة للرضا او عدم الرضا الوظيفي، فهو يرى ان هناك عاملان يرتبطان بالرضا الوظيفي هما (الطويل، ٢٠١٥):

- **العوامل الداخلية:** وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي، وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل او كامنة في داخله، والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وايجابي تؤدي بالضرورة إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن عدم ملائمتها لا يؤدي

بالضرورة الى الشعور بالتبرم ويمكن حصر العوامل الدافعية هذه في ستة هي: الإنجاز، و التقدير، والعمل نفسه أن يكون مثير أو مملا ومتنوعا او رتبيا، والمسؤولية والترقي، أي فرصة الترقية وتغيير المكانة، واحتمالية النماء، فجميع هذه العوامل تعد عوامل داخلية لها اثر على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا والقناعة في العمل.

- **العوامل الخارجية أو الصحية:** وهذه العوامل تتعلق ببيئة العمل مثل: سياسية أو أنظمة المنظمة، والإشراف والعلاقة بين الرؤساء والزملاء والرواتب، وظروف العمل، والمكانة، والأمن الوظيفي، والحالة الاجتماعية. ووفقا لهذه النظرية فإن العوامل الدافعية تدفع الفرد وتقوده للعمل. أما العوامل الصحية فإن تحمي وتصون العامل فقط ولا تقوده إلى العمل. (مطر، وآخرون، ٢٠١٥)

### الدراسات السابقة

هدفت دراسة طيار (٢٠١٥) اختبار العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، والعلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض العوامل الشخصية مثل الجنس، والعمر والخبرة، والرتبة الأكاديمية. تكونت العينة من (٧٩) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سكيكدة بالجزائر، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة تعزى للجنس، والمستوى التعليمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة المهنية.

واهتمت دراسة العنتيبي والمريخي والعنزي (٢٠١٥) بالتعرف على علاقة الضغوط الإدارية بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بالرياض. بلغت العينة (٦٠٠ معلمة)، وأسفرت النتائج عن وجود خمسة من العوامل الوظيفية المستقلة (عبء العمل، وطبيعته، صراع الدور، غموض الدور، الأمان الوظيفي) ترتبط بضغوط العمل ارتباطا ذا دلالة إحصائية، وأوضحت النتائج أن فرص الترقى والنمو الوظيفي لدى المعلمة ضعيفة مما يتعارض مع طموحها ومستقبلها المهني.

وأكدت دراسة خالدي (٢٠١٢) والتي هدفت إلى معرفة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في الأردن، نحو مهنة التعليم، في ضوء متغيرات، ١- النوع، ٢- المؤهل العلمي، ٣- وسنوات الخدمة التدريسية، والتي استخدمت المنهج الوصفي المسحي، و تألفت العينة من (٣١٢) معلماً ومعلمة من مدارس مديرية تربية عمان الأولى والثانية، كما بينت النتائج أن درجة اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية في الأردن نحو مهنة التعليم جاءت على الدرجة الكلية، بدرجة متوسطة، بينما جاءت متدنية، على مجال الجوانب المادية جميعها وعددها تسعة فقرات. وأظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية في اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية لمهن التعليم على الدرجة الكلية، وعلى جميع مجالات الدراسة، ما عدا المجال الثالث (المادي)، تبعاً لمتغير النوع، ولصالح الإناث. وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة في اتجاهات أفراد العينة على الدرجة

الكلية، وعلى جميع المجالات ما عدا المجال الرابع، المتعلق بالعلاقة مع الزملاء والرؤساء، ويتضمن اثني عشر فقرة، فتبين أنه يوجد فرق ذي دلالة إحصائية، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح حملة الدرجة الأعلى من بكالوريوس، وإظهرت النتائج كذلك وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ( $0,05=\alpha$ )، على الدرجة الكلية للمجالات، وعلى المجال الثاني المتعلق بالرضا عن الذات ويتضمن ستة فقرات، والخامس المتعلق بالوضع الاجتماعي لمهنة التعليم ويتضمن تسع فقرات، تبعاً لمتغير الخدمة التدريسية، ولصالح فئة أقل من خمس سنوات.

وبينت دراسة جلابنة (٢٠١١) والتي هدفت إلى التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا في الكليات العلمية والإنسانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٠٨/٢٠٠٩م. والبالغ عددهم (٢٩٠) عضو هيئة تدريس، منهم (١٦٠) في الكليات العلمية، (١٣٠) في الكليات الإنسانية، وقد طبق الباحث الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس، وقد أستجاب منهم (١٩٩) عضو هيئة تدريس، منهم (١٢٠) في الكليات العلمية، و (٧٩) في الكليات الإنسانية، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانتيين إحداهما للرضا الوظيفي حيث تكونت بصورتها النهائية من (٣٣) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: ظروف العمل، طبيعة الرواتب والحوافز، العلاقة بين العاملين، الإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات. أما الاستبانة الثانية فكانت حول الروح المعنوية حيث تكونت بصورتها النهائية من (٢٣) فقرة. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا جاء بدرجة متوسطة، وبينت أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0,05=\alpha$ ) في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا تعزى إلى متغير الكلية. وبينت أيضاً إن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا جاء بدرجة كبيرة، وبينت الدراسة أيضاً وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0,05=\alpha$ ) بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا.

في حين قام العمارة والعشا (٢٠٠٩) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى اتجاهات معلمي المرحلة الأساسية ومعلماتها في الأردن لمهنة التعليم، كما سعت إلى معرفة أثر كل من الجنس، السلطة المشرفة، موقع المدرسة، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، على مستوى اتجاهات أفراد العينة لمهنة التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة تألفت من (٥١) فقرة وتألّف عينة الدراسة من (٣١٩٧) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اتجاهات معلمي المرحلة الأساسية ومعلماتها لمهنة التعليم جاء على الدرجة الكلية للأداء متدنياً، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اتجاهات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، ووجود فروق ذات إحصائية في مستوى اتجاهات أفراد العينة تبعاً لمتغير موقع المدرسة، ولصالح المعلمين الذين يسكنون بالقرب من مدارسهم،

وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اتجاهات أفراد العينة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح حملة الدبلوم المتوسط، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى اتجاهات أفراد العينة تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، ولصالح معلمي القطاع الخاص، وكذلك وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح ذوي الخبرة الأقل. أما دراسة الشيخ خليل وشرير (٢٠٠٨) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلماً ومعلمة في مدارس السلطة الفلسطينية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط، والمرحلة الأساسية الدنيا، ووجود فروق دالة إحصائية على المجالات: طبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين، ولصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير الخبرة على الرضا الوظيفي.

وفي دراسة العاجز ونشوان (٢٠٠٤) بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة". ولتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتألفت عينة الدراسة من (٣٠٢) معلماً ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة، أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تساهم في تطوير فعالية أداء المعلمين، تمثلت في سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي، وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين تبعاً للمرحلة التعليمية، لصالح المرحلة الإعدادية، وتبعاً للمؤهل العلمي، لصالح حملة الشهادات العليا، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة.

وأجرى الشراري دراسة (٢٠٠٣) بعنوان "الكشف عن درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات". والتي هدفت إلى الكشف عن درجات الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) معلماً ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية على المجالات المتعلقة بالإدارة المدرسية والإشراف التربوي ومهنة التعليم وتقدير المجتمع والطلاب، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على المجالات: الإدارة المدرسية والحوافز، والرواتب، والأنظمة والقوانين، والطلاب، والمقررات المدرسية.

كما أجرى سعود (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى تعرف مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٥) من أعضاء الهيئات التدريسية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل في حين كانت متدنية في مجالي الراتب، والحوافز والترقية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاثة مجالات أو أكثر من مجالات الرضا عن العمل الخمسة، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات على الأقل من مجالات الرضا عن العمل الخمسة.

وأظهرت دراسة الشرعة والباكر (٢٠٠٠) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمين والمعلمات التابعين لوزارة التربية والتعليم العالي بدولة قطر نحو مهنة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) معلما ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو مهنة التدريس أقل من المستوى المتعارف عليه اجتماعيا وتربويا، وأن اتجاهات المعلمات نحو مهنة التدريس أفضل من اتجاهات المعلمين نحو المهنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تبعا لمتغير المرحلة الدراسية ولصالح المرحلة الابتدائية، وتبعا لمتغير الخبرة ولصالح الأقل خبرة. وتبعا لمتغير الدخل ولصالح الأعلى دخلا.

وأجرى دراسة كزيتيب (Kiziltepe, 2008) التي هدفت إلى استقصاء وجهات نظر مدرسي الجامعات في تركيا نحو مهنة التعليم، كما هدفت للتعرف إلى مصادر الدافعية والإحباط لدى مدرسي إحدى الجامعات الحكومية في اسطنبول في تركيا، واشتملت عينة الدراسة على (٣٠٠) استاذا جامعي منهم (١١٢) من الذكور، (١٨٨) من الإناث، واستخدم المنهج المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المستوى الأكاديمي للطلبة هو أكثر العوامل المثيرة للدافعية أو الإحباط في التدريس الجامعي، وأظهرت النتائج أن تدني مستوى دعم البحث العلمي وتدني الرواتب من أهم العوامل التي تثبط من دافعية الاساتذة نحو التعليم الجامعي، كما أظهرت النتائج أن الغالبية من مدرسي الجامعات في تركيا لديهم وجهات نظر سلبية نحو بعض جوانب مهنة التعليم.

دراسة كيرني (Kearney, 2008) وهدفت إلى استقصاء اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم والعوامل التي تؤثر في مدى ارتياحهم الوظيفي، وقد تألفت عينة الدراسة من عينة من معلمين من أصول افريقية وأوروبية، تم تعيينهم في المدارس الأمريكية ضمن عقود لمدة ثلاث سنوات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن رضا المعلمين من أصول افريقية من حيث الرضا عن الرواتب وفرص التقدم الوظيفي والترقية، يشكل أقل من المعلمين من أصول أوروبية، كما أظهرت النتائج أن الارتياح الوظيفي لدى معلمي

المدارس الإعدادية والثانوية أقل من المعلمين في المدارس الابتدائية الذين أظهروا ارتياحا كبيرا نحو مهنة التعليم.

وفي دراسة أجرتها مونتويا (Montoya, 2000) هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سيمون رود ريغز (Simon Rodriguez University in Venezuela) في فنزويلا بالنسبة إلى أعمالهم المهنية الرئيسية من حيث المتغيرات الآتية: (التدريس والبحث العلمي، والخدمات). واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في (٢٠) قسما إداريا في هذه الجامعة، والبالغ عددهم (٣٧٠) عضو هيئة تدريس، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: سجل أعضاء هيئة التدريس مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي عن التدريس، بينما سجلوا مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي عن إجراء الأبحاث وتقديم الخدمات. وكشفت عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعض الخصائص المهنية والشخصية، حيث كان عامل الرضا الشخصي نحو التدريس، والحرية الأكاديمية العامل الأعلى من حيث الرضا الوظيفي الكلي بين أفراد عينة الدراسة. وبصورة عامة أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضين عن أعمالهم التدريسية. وإلى حد ما راضين عن البحث العلمي وخدمة المجتمع. وأن أكثر من (٩١٪) من أعضاء هيئة التدريس راضون بوظائفهم كأعضاء هيئة التدريس في جامعة سيمون رود ريغز، وأما العلاقة الأكاديمية مع الطلبة فقد كانت واحدة من أعلى مصادر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم. وأن الترابط بين التدريس وأعمال البحث بينت أن أعضاء هيئة التدريس يظهرون أعمالهم الأكاديمية والبحثية بشكل مستقل.

وأهتمت دراسة كولو باندي (Kouloabandi, 1993) هدفت إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال في بعض الجامعات الإيرانية. اشتملت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في (١٠) جامعات حكومية تتضمن كليات إدارة الأعمال. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه ليس لمتغيرات العمر، والرتبة، وسنوات الخبرة، والتدريس في التعليم العالي والراتب أي أثر ذو دلالة إحصائية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي. وأن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطا فيما يخص مجالات التدريس، ووسائل الراحة، والدعم العلمي والعوامل المادية، وظروف العمل.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

#### جاءت الدراسات السابقة على النحو الآتي:

هناك دراسات تناولت عوامل الرضا الوظيفي، ومن هذه الدراسات: دراسة العاجز ونشوان (٢٠٠٤)، والتي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت أبرز نتائج الدراسة، أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين، تمثلت في سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، كما

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي، وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا وتطوير فعالية أداء المعلمين تبعاً للمرحلة التعليمية، لصالح المرحلة الإعدادية، وتبعاً للمؤهل العلمي، لصالح حملة الشهادات العليا، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة.

ودراسة (Kearney, 2008)، التي أظهرت نتائج الدراسة أن رضا المعلمين من أصول أفريقية من حيث الرضا عن الرواتب وفرص التقدم الوظيفي والترقية، يشكل أقل من المعلمين من أصول أوروبية، كما أظهرت النتائج أن الارتياح الوظيفي لدى معلمي المدارس الإعدادية والثانوية أقل من المعلمين في المدارس الابتدائية الذين أظهروا ارتياحاً كبيراً نحو مهنة التعليم.

هناك دراسات تناولت اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم، منها دراسة الشرعة والباكر (٢٠٠٠)، والتي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو مهنة التدريس أقل من المستوى المقبول اجتماعياً وتربوياً، وأن اتجاهات المعلمات نحو مهنة التدريس أفضل من اتجاهات المعلمين نحو المهنة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية ولصالح المرحلة الابتدائية، وتبعاً لمتغير الخبرة ولصالح الأقل خبرة. وتبعاً لمتغير الدخل ولصالح الأعلى دخلاً. ودراسة الشراري (٢٠٠٣)، استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مقبولة من الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات المرحلة الثانوية على المجالات المتعلقة بالإدارة المدرسية والإشراف التربوي ومهنة التعليم وتقدير المجتمع والطلاب، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس على المجالات: الإدارة المدرسية والحوافز، والرواتب، والأنظمة والقوانين، والطلاب، والمقررات المدرسية.

ودراسة الشيخ خليل وشرير (٢٠٠٨) والتي استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أظهرت أبرز نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط، والمرحلة الأساسية الدنيا، ووجود فروق دالة إحصائية على المجالات: طبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين، ولصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير الخبرة على الرضا الوظيفي.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كون هذه الدراسة تناولت موضوع مهنة التدريس، في ظل الظروف الحالية التي يمر بها المعلم من تغيرات في شتى المجالات التربوية، وما استحدثت من نقابة للمعلمين، والتي عملت على تحسين الوضع المادي لهم، وتوفير القروض السكنية وغيرهما من جوانب تتعلق بمهنة التدريس، حيث تناولت هذه الدراسة ثلاثة متغيرات، ومن هذه المتغيرات: متغير النوع، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة التدريسية.

## الطريقة والإجراءات

### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي) لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة:

### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية والبالغ عددهم (١٢٤) عضو هيئة تدريس في كلية الأميرة عالية الجامعية).

### عينة الدراسة

تكونت من (٩٣) عضو هيئة تدريس يشكلون ما نسبته (٧٥٪) من مجتمع الدراسة الأصلي، تم اختيارهم عشوائياً، وتم توزيع (١٢٤) استبانة على عينة الدراسة، وتم توزيع الاستبانات من قبل الباحثة وتم الاستلام من قبل الباحثة في عملية جمع الاستبانات حيث بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (٩٣) استبانة.

الجدول (١): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (النوع، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة)

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	المجموع
النوع	ذكر	٥٧	٩٣
	أنثى	٣٦	
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	١٧	٩٣
	أستاذ مشارك	٣٣	
	أستاذ مساعد	٣١	
	محاضر	١٢	
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٦	٩٣
	(٥ - ١٠) سنوات	٢٧	
	أكثر من ١٠ سنوات	٦٠	

### أداة الدراسة

أعدت أداة الدراسة بعد الأطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة الحالية، والاطلاع على عدد من الاستبانات في الدراسات السابقة مثل دراسات: الشرعة والباكر (٢٠٠٠)، والعميرة والعشاء (٢٠٠٩) و خليل وشيرير (٢٠٠٨)، واشتملت الاستبانة في صورتها الأولية على (٤٥) فقرة موزعة على مجالات الدراسة الخمسة وهي: طبيعة العمل، والرضا عن الذات، الجوانب المادية، العلاقة مع الزملاء والرؤساء، والوضع الاجتماعي لمهنة التدريس.

## صدق الأداة

### ويشتمل على

#### - صدق المحكمين

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة ، عُرِضَتْ بصورتها الأولية على عشرة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الأصول والإدارة التربوية في عدد من الجامعات الحكوميو والخاصة، وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول مدى ملاءمة الفقرات من حيث الوضوح والدقة وصياغة اللغوية، ومدى مناسبة الفقرة للمجال الذي تندرج تحته، وقد إعتمدت بنسبة كبيرة ، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين، وأصبحت الأداة بصورتها النهائية، تتألف من (٤٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات على النحو الآتي: المجال الأول : طبيعة العمل، ويشتمل على (٨) فقرات،المجال الثاني:الرضا عن الذات، ويشتمل على (٨) فقرات، المجال الثالث:الجوانب المادية، ويشتمل على (٨) فقرات، المجال الرابع: العلاقة مع الزملاء والرؤساء، ويشتمل على (٨) فقرات،المجال الخامس:الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس، ويشتمل على (٨) فقرات.

#### - صدق البناء

وتم التأكد من صدق الأداة أيضاً عن طرق استخدام صدق البناء وذلك عن طريق الكشف عن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداة والمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للمقياس. والجدولان (٢) و (٣) يوضحان ذلك

جدول(٢): معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه❖

طبيعة العمل		الرضا عن الذات		الجوانب المادية		العلاقة مع الزملاء والرؤساء		الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس	
الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.٥٩٤	١	٠.٥١٥	١	٠.٦٣٢	١	٠.٤٠٣	١	٠.٥٦٥
٢	٠.٦٣١	٢	٠.٤١٨	٢	٠.٥٤١	٢	٠.٤٩٢	٢	٠.٦٨٢
٣	٠.٤٢٦	٣	٠.٦١٣	٣	٠.٤٤٧	٣	٠.٥٤١	٣	٠.٤٧٢
٤	٠.٤٧٢	٤	٠.٤٨١	٤	٠.٤٨٢	٤	٠.٦١٢	٤	٠.٧١٨
٥	٠.٥١٢	٥	٠.٤٧٩	٥	٠.٥٠٧	٥	٠.٤٧٩	٥	٠.٤١٧
٦	٠.٤٢٥	٦	٠.٥٣٧	٦	٠.٤٨٢	٦	٠.٦٣١	٦	٠.٤٦٠
٧	٠.٥١١	٧	٠.٦٠١	٧	٠.٥٠٠	٧	٠.٧١٢	٧	٠.٥٦٤
٨	٠.٤٨٩	٨	٠.٦٤٧	٨	٠.٥٣١	٨	٠.٤٦٦	٨	٠.٥٢٨

• جميع القيم دالّة عند مستوى (٠.٠١) وأقل.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للأداة ❖

معامل الارتباط	المجال
٠.٦٢٣	طبيعة العمل
٠.٦٠٨	الرضا عن الذات
٠.٥٤١	الجوانب المادية
٠.٥٨٤	العلاقة مع الزملاء والرؤساء
٠.٦٦١	الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس

• جميع القيم دالة عند مستوى (٠.٠١) وأقل

تبيين من الجدولين (٢) و (٣) أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) وأقل مما يؤكد صدق أداة الدراسة.

### ثبات الأداة

تحقق الباحثة من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، وذلك بتطبيق الاختبار على عينة مكونة من (٣٠) عضوية تدريس من خارج عينة الدراسة، وذلك بطريقة التطبيق وإعادة، وبفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني. باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا. ويبين الجدول (٤) هذه النتائج.

الجدول (٤): يوضح معاملات ثبات كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لمجالات أداة الدراسة

ثبات الإعادة	معامل ثبات كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المجال
٠.٨٢	٠.٨٠	٨	طبيعة العمل
٠.٨٠	٠.٧٧	٨	الرضا عن الذات
٠.٧٩	٠.٨٣	٨	الجوانب المادية
٠.٧٧	٠.٨١	٨	العلاقة مع الزملاء والرؤساء
٠.٧٦	٠.٧٥	٨	الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس
٠.٨٣	٠.٨٧	٤٠	الأداة الكلية

يظهر من النتائج الواردة في الجدول (٤) أن جميع قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا مرتفعة، وهذا يدل على وجود ثبات عالٍ في أداة الدراسة (ككل). فقد بلغت قيمته (٨٧) ولمجالاته تراوحت ما بين (٠.٧٧-٠.٨٣)، في حين أن ثبات الإعادة لأداة الدراسة (ككل) قد بلغت قيمته (٠.٨٣) ولمجالاته تراوحت ما بين (٠.٧٧-٠.٨٢)، وجرى الحكم على قيم المتوسطات الحسابية وتصنيفها إلى (قليلة، متوسطة، كبيرة) وبذلك يكون المعيار كالتالي:

3-2, 34

2, 33-1, 67

1, 66-1

## متغيرات الدراسة

- النوع، وله فئتان (ذكر، أنثى).
- الرتبة الأكاديمية ولها اربع مستويات (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر).
- سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات - 10 سنوات، وأكثر من عشر سنوات).
- الرضا الوظيفي وله خمس مستويات (طبيعة العمل، والرضا عن الذات، الجوانب المادية، العلاقة مع الزملاء والرؤساء، والوضع الاجتماعي لمهنة التدريس)

## المعالجة الإحصائية

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس.

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني: تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة للمقارنة بين درجات رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس حسب متغير النوع.

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس حسب متغير الرتبة الأكاديمية، كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق الدالة التي تعزى للرتبة الأكاديمية.

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس حسب متغير سنوات الخبرة، كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق الدالة التي تعزى للخبرة.

## نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: " ما الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية ؟

فقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة ودرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس مع مراعاة ترتيب المجالات ترتيباً تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية وذلك كما هو مبين في الجدول (5) يوضح هذا الامر حسب مجالات الدراسة:

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبية ودرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس حسب مجالات أداة الدراسة (مرتبة تنازليا)

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبية	درجة الرضا
٢	الرضا عن الذات	2.49	0.49	١	كبيرة
٤	العلاقة مع الزملاء والرؤساء	2.30	0.42	٢	متوسطة
٥	الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس	2.25	0.41	٣	متوسطة
١	طبيعة العمل	2.18	0.30	٤	متوسطة
٣	الجوانب المادية	1.96	0.54	٥	متوسطة
-	الأداة الكلية	2.23	0.34	-	متوسطة

يلاحظ من الجدول (٥)، أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة (أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية عن مهنة التدريس) قد جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث بلغت على الدرجة الكلية للأداة (٢.٢٣)، بانحراف معياري مقداره (٠.٣٤)، وهذا يقابل التقدير بدرجة متوسطة. وقد جاء مجال الرضا عن الذات في المرتبة الأولى، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المجال (٢.٤٩)، بانحراف معياري مقداره (٠.٤٩)، وهذا يقابل التقدير بدرجة كبيرة. وجاء في المرتبة الثانية مجال العلاقة مع الزملاء والرؤساء، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المجال (٢.٣٠) بانحراف معياري مقداره (٠.٤٢)، وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء مجال الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس في المرتبة الثالثة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المجال (٢.٢٥) بانحراف معياري مقداره (٠.٤١)، وهذا يشير إلى أن درجة تقدير أفراد العينة لهذا المجال جاءت بدرجة متوسطة، وجاء مجال طبيعة العمل في المرتبة الرابعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المجال (٢.١٨) بانحراف معياري مقداره (٠.٣٠)، وهذا يشير إلى أن درجة تقدير أفراد العينة لهذا المجال جاءت بدرجة متوسطة، وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة مجال الجوانب المادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على هذا المجال (١.٩٦) بانحراف معياري مقداره (٠.٥٤)، وهذا يشير إلى أن درجة تقدير أفراد العينة لهذا المجال جاءت بدرجة متوسطة.

أما استجابات أفراد العينة على فقرات كل من مجالات الدراسة، فالجداول (٦)، (٧)، (٨)، (٩)، (١٠)، تبين ذلك، حيث يوضح جدول (٦) استجابات العينة في مجال طبيعة العمل.

الجدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة (أعضاء الهيئة التدريسية) على درجة الرضا عن مهنة التدريس في مجال الدراسة الأول (طبيعة العمل)، مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١	أستمتع أثناء إعطاء محاضراتي في الجامعة	٢.٥٦	٠.٦٠	١	كبيرة
٣	نصابي من المواد الدراسية مناسب	٢.٤٨	٠.٦٤	٢	كبيرة
٨	لا أعاني من صعوبات في ضبط الطلبة أثناء الموقف التعليمي	٢.٢٣	٠.٨٠	٣	متوسطة
٧	أحب حضور الدورات التدريبية التي تعقد في الجامعة	٢.٢٣	٠.٧٦	٤	متوسطة
٤	أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعلمي	٢.١٤	٠.٧٣	٥	متوسطة
٦	لا أشعر بالملل والروتين أثناء عملي في الجامعة	٢.١٠	٠.٧٨	٦	متوسطة
٢	لا يزعجني كثرة أعداد الطلبة في المحاضرة	١.٨٠	٠.٧٢	٧	متوسطة
٥	تتوفر الإمكانيات والأجهزة التي تساعدني على تحقيق الأهداف التربوية	١.٨٠	٠.٧٣	٧	متوسطة
	الكلية	٢.١٨	٠.٣٠	-	متوسطة

يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس في مجال طبيعة العمل ككل قد بلغ (٢.١٨)، وبانحراف معياري مقداره (٠.٣٠)، أي بدرجة متوسطة، وقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال ما بين (١.٨٠-٢.٥٦). وقد حصلت الفقرتان (مرتبتان تنازليا): (١)، (٣) في المجال على درجة رضا كبيرة، فيما حصلت الفقرات (مرتبة تنازليا): (٨)، (٧)، (٤)، (٦)، (٢)، (٥) على درجة رضا متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ويوضح الجدول (٧) استجابات العينة في مجال الرضا عن الذات.

الجدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة (أعضاء الهيئة التدريسية) على درجة الرضا عن مهنة التدريس في مجال الدراسة الثاني (الرضا عن الذات)، مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٥	مهنة التدريس تنسجم مع ميولي	2.68	0.55	١	كبيرة
٦	أشعر أن مهنة التدريس تحقق طموحي	2.58	0.61	٢	كبيرة
٧	مهنة التدريس تثري مواهبي	2.53	0.67	٣	كبيرة
٢	أشعر أن مهنة التدريس تتيح لي فرص الإنجاز	2.51	0.62	٤	كبيرة
٣	مهنة التدريس تحقق لي الاستقرار النفسي	2.48	0.70	٥	كبيرة
٤	مهنة التدريس تتيح لي فرص التجديد والابتكار	2.43	0.70	٦	كبيرة
٨	أشعر بالسعادة أثناء العمل	2.42	0.66	٧	كبيرة
١	أتمتع بالحرية والاستقلال في عملي	2.25	0.76	٨	متوسطة
	الكلية	2.49	0.49	-	كبيرة

يتبين من الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس في مجال الرضا عن الذات ككل قد بلغ (٢.٤٩)، وبانحراف معاري مقداره (٠.٤٩)، أي بدرجة كبيرة، وقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال ما بين (٢.٢٥-٢.٦٨). وقد حصلت الفقرات (مرتبة تنازليا): (٥)، (٦)، (٧)، (٢)، (٣)، (٤)، (٨) في المجال على درجة رضا كبيرة، فيما حصلت الفقرة (١) على درجة رضا متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ويبين الجدول (٨) استجابات العينة في مجال الجوانب المادية.

الجدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة (أعضاء الهيئة التدريسية) على درجة الرضا عن مهنة التدريس في مجال الدراسة الثالث (الجوانب المادية)، مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٣	فرص الحصول على الترقية في هذه المهنة أفضل من المهن الأخرى	٢.١٣	٠.٧٨	١	متوسطة
٤	نظام الترقيات المتبع مناسب	٢.١٣	٠.٨١	١	متوسطة
٥	أرى أن سياسة الحوافز والمكافآت والمتبعة ملائمة	٢.٠٠	٠.٧٤	٣	متوسطة
٧	راتبي يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به	١.٩٩	٠.٦٨	٤	متوسطة
٢	مكافأة نهاية الخدمة مرضية	١.٩٦	٠.٧٩	٥	متوسطة
٦	علاواتي السنوية على الراتب مناسبة	١.٨٤	٠.٧٧	٦	متوسطة
١	تأخير صرف الراتب لا يضايقني كثيراً	١.٨٣	٠.٧٥	٧	متوسطة
٨	يتناسب دخلي من هذه المهنة مع مستوى تكليف المعيشة الكلي	١.٧٨	٠.٧٦	٨	متوسطة
		١.٩٦	٠.٥٤	-	متوسطة

يتبين من الجدول (٨) أن المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس في مجال الجوانب المادية ككل قد بلغ (١.٩٦)، وبانحراف معياري مقداره (٠.٥٤)، أي بدرجة متوسطة، وقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال ما بين (١.٧٨-٢.١٣). وقد حصلت جميع الفقرات في المجال على درجة رضا متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ويبين الجدول (٩) استجابات العينة في مجال العلاقة مع الزملاء والرؤساء.

الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة (أعضاء الهيئة التدريسية) على درجة الرضا عن مهنة التدريس في مجال الدراسة الرابع (العلاقة مع الزملاء والرؤساء)، مرتبة تنازليا

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١	تربطني علاقات اجتماعية جيدة بزملائي في القسم	2.65	0.54	١	كبيرة
٧	تربطني علاقات جيدة مع زملائي في الأقسام الأخرى	2.53	0.52	٢	كبيرة
٢	يتفهم عميد الكلية ما يواجهني من مشكلات اجتماعية	2.45	0.68	٣	كبيرة
٣	العلاقة مع عميد الكلية قائمة على المصارحة والشفافية	2.39	0.71	٤	كبيرة
٨	يعتمد العميد ورئيس القسم التسلسل المرجعي في العلاقات الأكاديمية	2.33	0.63	٥	متوسطة
٤	يتقبل عميد الكلية اقتراحاتي وأرائي في العمل	2.31	0.78	٦	متوسطة
٥	أرى أن العمل في الجامعة يتم بروح الفريق	2.12	0.78	٧	متوسطة
٦	علاقة عميد الكلية بأعضاء الهيئة التدريسية مبنية على المصلحة العامة	1.57	0.70	٨	قليلة
	الكلية	2.30	0.42	-	متوسطة

يتبين من الجدول (٩) أن المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس في مجال العلاقة مع الزملاء والرؤساء ككل قد بلغ (٢.٣٠)، وانحراف معياري مقداره (٠.٤٢)، أي بدرجة متوسطة، وقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال ما بين (٢.٦٥-١.٥٧). وقد حصلت الفقرات (مرتبة تنازليا): (١)، (٧)، (٢)، (٣) في المجال على درجة الرضا كبيرة، فيما حصلت الفقرات (مرتبة تنازليا): (٨)، (٤)، (٥) على درجة رضا متوسطة، وحصلت الفقرة (٦) على درجة الرضا قليلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ويوضح الجدول (١٠) استجابات العينة في مجال الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس.

الجدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة (أعضاء الهيئة التدريسية) على درجة الرضا عن مهنة التدريس في مجال الدراسة الخامس (الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس)، مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٨	تربطني علاقات اجتماعية جيدة بالمجتمع المحلي	٢.٤٢	٠.٦٥	١	كبيرة
٥	لعضو هيئة التدريس مكانة رفيعة في المجتمع	٢.٣٧	٠.٥٩	٢	كبيرة
٦	نظرة أفراد المجتمع لمهنة التدريس نظرة احترام وتقدير	٢.٣٧	٠.٥٩	٢	كبيرة
٤	التدريس كعملية تربوية يتيح للمعلم فرصة تطوير علاقات اجتماعية مع كثير من الناس	٢.٣٥	٠.٦٧	٤	كبيرة
٣	يفضل أفراد المجتمع بناء علاقات اجتماعية مع أعضاء الهيئة التدريسية	٢.٢٥	٠.٧٠	٥	متوسطة
٢	يثق أفراد المجتمع بما يقدمه لهم أعضاء هيئة التدريس من نصائح وإرشادات	٢.٢٤	٠.٥٨	٦	متوسطة
٧	يلجأ أفراد المجتمع لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم في حل مشكلاتهم الاجتماعية	٢.١٢	٠.٦٦	٧	متوسطة
١	نظرة أفراد المجتمع إلى مهنة الطب والهندسة والصيدلة لا تختلف عن نظرتهم إلى مهنة التدريس	١.٨٨	٠.٧٤	٨	متوسطة
	الكلية	٢.٢٥	٠.٤١	-	متوسطة

يتبين من الجدول (١٠) أن المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس في مجال الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس ككل قد بلغ (٢.٢٥)، وبانحراف معياري مقداره (٠.٤١)، أي بدرجة (متوسطة)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات هذا المجال ما بين (٢.٤٢-١.٨٨). وقد حصلت الفقرات (مرتبة تنازلياً): (٨)، (٥)، (٦)، (٤) في المجال على درجة رضا كبيرة، فيما حصلت الفقرات (مرتبة تنازلياً): (٣)، (٢)، (٧)، (١) على درجة رضا متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ويعزي ذلك إلى عدم الأهتمام بأعضاء الهيئة التدريسية من حيث زيادة الرواتب وفرص الترقى والتي لا تغطي تكاليف المعيشة، وعدم توفر التكنولوجيا في القاعات الصفية والتي تساعد عضوة هيئة التدريس على القيام بعمله على أكمل وجه ويقبل على عملية التدريس بكل نشاط، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الجلابنة (٢٠١١)، والتي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة (متوسطة). وتتفق مع دراسة الخالدي (٢٠١٢)، والتي أشارت إلى ان اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في الأردن نحو مهنة التعليم قد جاءت بدرجة متوسطة، كما

تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة العنتيبي وآحرين (٢٠١٥). والتي اوضحت ان فرص الترقى والنمو الوظيفي لدى معلمات المدرست الثانوية قد جاءت ضعيفة، ويمكن تفسير هذا الاختلاف على ضوء ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعة لديهم فرص افضل للنمو والترقى من الفرص المتاحة لمعلمات المدرست الثانوية.

### ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاميرة عالية الجامعية، تعزى لمتغير النوع؟"، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، وذلك كما هو مبين في الجدول (١١)

الجدول (١١): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة للمقارنة بين درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس، حسب متغير النوع

المجال	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
طبيعة العمل	ذكور	٥٧	٢.٢١	٠.٢٩	١.٠٢٩	٠.٣٠٦
	إناث	٣٦	٢.١٤	٠.٣١		
الرضا عن الذات	ذكور	٥٧	٢.٥٨	٠.٤٦	٢.٤٢٩	٠.٠١٧
	إناث	٣٦	٢.٣٤	٠.٥٠		
الجوانب المادية	ذكور	٥٧	١.٩٧	٠.٥٥	٠.٣٢٨	٠.٧٤٤
	إناث	٣٦	١.٩٤	٠.٥٣		
العلاقة مع الزملاء والرؤساء	ذكور	٥٧	٢.٣٤	٠.٤٣	١.٢٤٤	٠.٢١٧
	إناث	٣٦	٢.٢٣	٠.٣٨		
الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس	ذكور	٥٧	٢.٢٧	٠.٤٥	٠.٤٨٤	٠.٦٢٩
	إناث	٣٦	٢.٢٢	٠.٣٦		
المقياس الكلي	ذكور	٥٧	٢.٢٧	٠.٣٥	١.٣٨٩	٠.١٦٨
	إناث	٣٦	٢.١٧	٠.٣٢		

♦ : دال على مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$

يتبين من الجدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية عن مهنة التدريس، حسب متغير النوع في مجال الرضا عن الذات، لصالح الذكور مقارنة بالإناث، فيما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس حسب متغير النوع في المجالات الأربعة الأخرى وفي الأداة الكلية. ويعزى ذلك إلى عدم الأهتمام بالمرأة من ناحية منحها الإجازات التي تحتاج إليها في حالة الولادة، وعدم توفر الوقت الكافي لديها والتي من خلاله تقوم بعملها دون الإخفاق بأداء المطلوب منها، وعدم وجود حضانه أو مدرست قريية من عملها لكي تساعد بالبقاء قريية من أطفالها في حالة الحاجة اليها كأم، وكل ذلك يؤثر على عدم رضاها عن العمل الذي تقوم به، ويعود أيضا ذلك ان رضا الفرد عن مهنته يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في الجوانب الأخرى من حياته، وإن كثير من

مشكلات الأفراد النفسية تعزى إلى أن عملهم لا يشبع حاجاتهم، ولا يرضي طموحاتهم، حيث إن الأبداع المهني يعتمد في جانب كبير منها على مدى رضا الفرد عن عمله، وشعوره بالنجاح والتقدم فيه، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العاجز ونشوان (٢٠٠٤) والتي أشارت إلى وجود فروق داله إحصائياً في عوامل الرضا الوظيفي لصالح الذكور، وتختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت اليها دراسة طيار (٢٠١٥) والتي أوضحت انه لا توجد فروق داله في الرضا الوظيفي تعزى للجنس.

### ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث الذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاميرة عالية الجامعية، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا وذلك كما هو مبين في الجدول (١٢).

الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس، حسب متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	الرتبة الأكاديمية							
	أستاذ (ن=١٧)		أستاذ مشارك (ن=٣٣)		أستاذ مساعد (ن=٣١)		مدرس/محاضر (ن=١٢)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	٢.١٨	٠.٢٩	٢.٢١	٠.٣١	٢.١٥	٠.٢٨	٢.١٩	٠.٣٣
الرضا عن الذات	٢.٤٦	٠.٤٧	٢.٥٨	٠.٤٨	٢.٥٣	٠.٤٤	٢.١٧	٠.٥٧
الجوانب المادية	١.٩٥	٠.٥٧	٢.١٠	٠.٤٩	١.٩٥	٠.٥٦	١.٦١	٠.٤٨
العلاقة مع الزملاء والرؤساء	٢.٣٥	٠.٣٤	٢.٣١	٠.٤٤	٢.٣٢	٠.٤٣	٢.١٢	٠.٤١
الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس	٢.٢٥	٠.٣٦	٢.٣٢	٠.٤٧	٢.٢٢	٠.٣٩	٢.١٣	٠.٤٠
الأداة الكلية	٢.٢٤	٠.٣٢	٢.٣٠	٠.٣٥	٢.٢٣	٠.٣١	٢.٠٤	٠.٣٦

يظهر من الجدول (١٢)، وجود فروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير الرتبة الأكاديمية، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين (ANOVA).

الجدول (١٣): يوضح نتائج تحليل التباين للمقارنه (ANOVA) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير الرتبة الأكاديمية.

الجدول (١٣): تحليل التباين لدرجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير الرتبة الأكاديمية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
طبيعة العمل	بين المجموعات	0.05163	3	0.01721	0.192	0.902
	داخل المجموعات الكلي	7.974	89	0.08959		
	الكلي	8.025	92			
الرضا عن الذات	بين المجموعات	1.549	3	0.516	2.277	0.085
	داخل المجموعات الكلي	20.184	89	0.227		
	الكلي	21.733	92			
الجوانب المادية	بين المجموعات	2.123	3	0.708	2.532	0.062
	داخل المجموعات الكلي	24.878	89	0.280		
	الكلي	27.001	92			
العلاقة مع الزملاء والرؤساء	بين المجموعات	0.453	3	0.151	0.871	0.459
	داخل المجموعات الكلي	15.430	89	0.173		
	الكلي	15.883	92			
الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس	بين المجموعات	0.385	3	0.128	0.740	0.531
	داخل المجموعات الكلي	15.425	89	0.173		
	الكلي	15.809	92			
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.590	3	0.197	1.761	0.160
	داخل المجموعات الكلي	9.935	89	0.112		
	الكلي	10.525	92			

ويتضح من الجدول (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وذلك على كل مجالات أداة الدراسة والأداة الكلية. قد يعود السبب في ذلك إلى قناعة ومعرفة أعضاء هيئة التدريس كل برتبته الأكاديمية، وبكفاءته وقدرته على العمل، ومعنى هذا أن الرتبة الأكاديمية لا تؤثر تأثيراً جوهرياً على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من السعود (٢٠١١)، وكولوآباردي (1993), Kouloabardi واللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة طيار (٢٠١٥) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق داله في الرضا الوظيفي تعزى للرتبة الأكاديمية.

#### رابعاً: عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع الذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي (المهني) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الأميرة عالية الجامعية، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس. وذلك كما هو مبين في الجدول (١٤)

الجدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية عن مهنة التدريس، حسب متغير سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة						المجال
أكثر من ١٠ سنوات		سنوات (٥-١٠)		أقل من ٥ سنوات		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.31	2.15	0.25	2.23	0.29	2.21	طبيعة العمل
0.47	2.46	0.51	2.54	0.58	2.52	الرضا عن الذات
0.53	1.92	0.59	2.03	0.48	2.00	الجوانب المادية
0.42	2.25	0.41	2.41	0.38	2.25	العلاقة مع الزملاء والرؤساء
0.44	2.23	0.39	2.28	0.35	2.31	الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس
0.33	2.20	0.35	2.30	0.36	2.26	الأداة الكلية

يبين الجدول (١٤) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير سنوات الخبرة، ولعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين (ANOVA). والجدول (١٥) يبين هذه النتائج.

الجدول (١٥): نتائج تحليل التباين للمقارنة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة (٠.٥)
طبيعة العمل	بين المجموعات	0.124	2	0.06191	0.705	0.497
	داخل المجموعات	7.901	90	0.08779		
	الكلية	8.025	92			
الرضا عن الذات	بين المجموعات	0.129	2	0.06468	0.269	0.764
	داخل المجموعات	21.604	90	0.240		
	الكلية	21.733	92			
الجوانب المادية	بين المجموعات	0.225	2	0.112	0.378	0.686
	داخل المجموعات	26.776	90	0.298		
	الكلية	27.001	92			
العلاقة مع الزملاء والرؤساء	بين المجموعات	0.495	2	0.247	1.447	0.241
	داخل المجموعات	15.388	90	0.171		
	الكلية	15.883	92			
الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس	بين المجموعات	0.06825	2	0.03413	0.195	0.823
	داخل المجموعات	15.741	90	0.175		
	الكلية	15.809	92			
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.174	2	0.08699	0.756	0.472
	داخل المجموعات	10.351	90	0.115		
	الكلية	10.525	92			

يبين الجدول (١٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية على درجة الرضا عن مهنة التدريس، حسب متغير سنوات الخبرة، وذلك على كل مجالات أداة الدراسة والأداة الكلية. وتعزى الباحثة السبب في ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف خبراتهم التعليمية يتشابهون في درجة الرضا الوظيفي، وأن الخبرة لا تلعب دوراً كبيراً في التأثير على درجة هذا الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراستي الشيخ خليل وشريير (٢٠٠٨). واللتين أشارتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير الخبرة على الرضا الوظيفي و طيار (٢٠١٥) وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة العميرة والعشا (٢٠٠٩). والتي خلصت إلى وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأقل.

## توصيات

بناءً على نتائج الدراسة، فإن الباحثة توصي بالآتي:

- ١- أن تعمل الجامعات على تحسين الوضع المادي لعضوء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، حتى يتناسب مع مستوى تكاليف المعيشة. وحتى تتولد لديه القناعة والحب لهذه المهنة.
- ٢- ضرورة توفير الأماكن والأجهزة التي تساعد على تحقيق الأهداف التعليمية داخل القاعة الصفية.
- ٣- أن تتاح لعضوء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من ذوي الخدمة الطويلة فرصاً مشجعة وحافزة، والعمل على اشعارهم بأهميتهم، وتكليفهم بمهام تشبع حاجاتهم ورغباتهم.
- ٤- ضرورة أن تكون علاقة عميد الكلية بأعضاء الهيئة التدريسية مبنية على المصلحة العامة حتى تتحقق الأهداف المنشودة.
- ٥- تقبل الإدارة لنقد البناء والبعد عن التمرکز في اتخاذ القرارات.
- ٦- توعية المجتمع عن طريق وسائل الاعلام بأهمية عمل عضو هيئة التدريس ودوره في تنمية المجتمع

## المراجع

### المراجع باللغة العربية

١. الجلابنة، مصطفى (٢٠١١) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. مجلة جامعة القدس، ١(٢٤)، ١٨٩-٢٢٨.
٢. الخالدي، مريم (٢٠١٢)، اتجاهات معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن، نحو مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة القدس المفتوحة، ١(٢)، ٨٩-١٢١.
٣. الطاهر، إسمهان (٢٠١٥)، مقالة منشورة في جريدة الراي الأردنية. تاريخ، الأحد-٢٢-٢-٢٠١٥
٤. حسن، عادل (١٩٩٨). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
٥. ناصر، ابراهيم (٢٠١٥). أسس التربية، عمان، دار الفكر
٦. حريم، حسين علي (١٩٩٧). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.
٧. سعود، راتب (٢٠٠١). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٧ (٣)، ٦١٥-٦٤٢.
٨. الشيخ خليل، جواد محمد وعزيزة عبد الله شرير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية - سلسلة الدراسات الإنسانية، ١٦ (١)، ٦٨٣-٧١١.
٩. الشراري، عبد العزيز (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
١٠. الشرعة، حسين وجمال الباكر (٢٠٠٠). اتجاهات المعلمين لمهنة التدريس بدولة قطر ومدى تأثيرها ببعض العوامل الديمغرافية، المجلة التربوية، ١٤ (٥٦)، ١٥٥-١٨٤.
١١. الطويل، هاني (٢٠١٥). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي. عمان، دار وائل للنشر.
١٢. طيار، حسن (٢٠١٥). العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ - سكيكدة في الجزائر من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ٢٩ (٦)، ١٠٩١-١١٢٧.

١٣. العاجز، فؤاد وجميل نشوان (٢٠٠٤). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية .
١٤. العنتيبي، عائدة ، والمريخي، ريم، والعنزي، الجازي (٢٠١٥). الضغوط الإدارية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ١٦، ٧٨-١٠١.
١٥. المالكي، عطية (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، رسالته ماجستير.
١٦. عمايرة، محمد حسن وانتصار خليل عشا (٢٠٠٩). مستوى اتجاهات معلمي المرحلة الأساسية ومعلماتها في الأردن لمهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، الأردن .
١٧. الكندري، جاسم يوسف (٢٠٠٢). إعداد المعلم بجامعة الكويت الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، ٣ (٣)، ٩٧-١١٤.
١٨. مطر، شيماء، ونوري، علي، وحيدر، علي، ولفته، حسن (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافع الانجاز لدى مدرسي ومدرسات كلية التربية الرياضية في الجامعة المستنصرية، من: [www.uololyon.edu](http://www.uololyon.edu).
١٩. العناني، حنان (٢٠١١). علم النفس التربوي، عمان، دار صفاء للنشر.
٢٠. نبيل، سارة (٢٠١٢). الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة، في: [www.hrdiscussion.com](http://www.hrdiscussion.com).

## المراجع باللغة الإنجليزية

21. Belcastro, P. and Gold, R. (1983). Teachers Stress Burnout for School Health Personnel, **Journal of School, Health**, 53 (2), 404-407.
22. Kearney, Janet, E.(2008). **Factors Affecting Satisfaction and Retention of African American and European American Teachers in An urban School District: Implications for Building and Education and Urban Maintaining Teachers Employed in school Districts across the Nation Society**, Education and Urban Society.40 (50), 613-627.

23. Kiziltepe, zeynep. (2008). Motivation and Demotivation of University, **Teachers and Teaching**, 14 (5), 515-530.
24. Montoya,S ,(2000).job satisfaction among teaching staff at Simon Rodriguez University in Venezuela. **Dissertation Abstract International**, 76 (21)٠ 182
25. Kouloabandi, A,(1993). Job Satisfaction among business Administration Faculty in Selected Iranian University (Faculty).**Dissertation Abstract International**, 35(11), 3816-8.
26. Kuo, S. (1990). A Discrimination Analysis of Teacher Burnout Based on Teacher Stress and Professional Attitudes, **Bulletin of Educational Psychology**, 23 (2)71-79.

## بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزنا عضو هيئة التدريس المحترم،

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "درجة رضا أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الأميرة عالية الجامعية عن مهنة التدريس في ضوء بعض المتغيرات".

الرجاء قراءة الفقرات بتمعن، والإجابة عن الفقرات في المكان الذي ينطبق عليك، علماً بأن المعلومات التي ترد في هذه الاستبانة سرية ولغابات البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثة

د. مريم الخالدي

الرجاء وضع دائرة حول ما ينطبق عليك:

المعلومات الأساسية:

أولاً: النوع  ذكر

أنثى

ثانياً: الرتبة الأكاديمية:  أستاذ  أستاذ مشارك

أستاذ مساعد  مدرس / محاضر

ثالثاً: سنوات الخبرة:  أقل من خمس سنوات

من خمسة – أقل من ١٠ سنوات

أكثر من ١٠ سنوات

## المجال: طبيعة العمل:

الرقم	محتوى الفقرات	ينطبق تماما	ينطبق إلى حد ما	لا ينطبق
١.	أستمتع أثناء إعطاء محاضراتي في الجامعة			
٢.	يزعجني كثرة أعداد الطلبة في المحاضرة			
٣.	نصابي من المواد الدراسية مناسب			
٤.	أشارك في اتخاذ القرارات الخاصة بعملتي			
٥.	تتوفر الإمكانيات والأجهزة التي تساعدني على تحقيق الأهداف التربوية			
٦.	أشعر بالملل والروتين أثناء عملي في الجامعة			
٧.	أحبذ حضور الدورات التدريبية التي تعقد في الجامعة			
٨.	أعاني من صعوبات في ضبط الطلبة أثناء الموقف التعليمي			

## المجال: الرضا عن الذات:

الرقم	محتوى الفقرات	ينطبق تماما	ينطبق إلى حد ما	لا ينطبق
١.	أتمتع بالحرية والاستقلال في عملي			
٢.	أشعر أن مهنة التدريس تتيح لي فرص الإنجاز			
٣.	مهنة التدريس تحقق لي الاستقرار النفسي			
٤.	مهنة التدريس تتيح لي فرص التجديد والابتكار			
٥.	مهنة التدريس تنسجم مع ميولي			
٦.	أشعر أن مهنة التدريس تحقق طموحي			
٧.	مهنة التدريس تثري مواهبي			
٨.	أشعر بالسعادة أثناء العمل			

### المجال: الجوانب المادية:

الرقم	محتوى الفقرات	ينطبق تماما	ينطبق إلى حد ما	لا ينطبق
١.	تأخير صرف الراتب يضايقني كثيرا			
٢.	مكافأة نهاية الخدمة مرضية			
٣.	فرص الحصول على الترقية في هذه المهنة أفضل من المهن الأخرى			
٤.	نظام الترقيات المتبع مناسب			
٥.	أرى أن سياسة الحوافز والمكافآت والمتبعة ملائمة			
٦.	علاواتي السنوية على الراتب مناسبة			
٧.	راتبي يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به			
٨.	يتناسب دخلي من هذه المهنة مع مستوى تكليف المعيشة			

### المجال: العلاقة مع الزملاء والرؤساء:

الرقم	محتوى الفقرات	ينطبق تماما	ينطبق إلى حد ما	لا ينطبق
١.	تربطني علاقات اجتماعية جيدة بزملائي في القسم			
٢.	يتفهم عميد الكلية ما يواجهني من مشكلات اجتماعية			
٣.	العلاقة مع عميد الكلية قائمة على المصارحة والشفافية			
٤.	يتقبل عميد الكلية اقتراحاتي وأرائي في العمل			
٥.	أرى أن العمل في الجامعة يتم بروح الفريق			
٦.	علاقة عميد الكلية بأعضاء الهيئة التدريسية غير مبنية على المصلحة العامة			
٧.	تربطني علاقات جيدة مع زملائي في الأقسام الأخرى			
٨.	يعتمد العميد ورئيس القسم التسلسل المرجعي في العلاقات الأكاديمية			

## المجال: الوضع الاجتماعي لمهنة التدريس:

الرقم	محتوى الفقرات	ينطبق تماماً	ينطبق إلى حد ما	لا ينطبق
١.	نظرة أفراد المجتمع إلى مهنة الطب والهندسة والصيدلة أكثر إيجابية من نظرتهم إلى مهنة التدريس			
٢.	يثق أفراد المجتمع بما يقدمه لهم أعضاء هيئة التدريس من نصائح وإرشادات			
٣.	يفضل أفراد المجتمع بناء علاقات اجتماعية مع أعضاء الهيئة التدريسية			
٤.	التدريس كعملية تربوية يتيح للمعلم فرصة تطوير علاقات اجتماعية مع كثير من الناس			
٥.	لعضو هيئة التدريس مكانة رفيعة في المجتمع			
٦.	نظرة أفراد المجتمع لمهنة التدريس نظرة احترام وتقدير			
٧.	يلجأ أفراد المجتمع لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم في حل مشكلاتهم الاجتماعية			
٨.	تربطني علاقات اجتماعية جيدة بالمجتمع المحلي			