Abstract

This study aims at comparing the job satisfaction of the workers at university activities in Jordanian and Palestinian universities. Furthermore, determine the effect of university type and social state variables upon job satisfaction.

Data was gathered for (60) subjects using a questionnaire consisted of (70) items, distributed according to the study domains as follows: (10) for nature of job domain, (10) for finance domain, (10) for colleges domain, (10) for administration of activity domain, (10) for vocational development domain, and (10) for facilities and equipment domain.

The results indicated a good level of job satisfaction of the workers at Jordanian universities, were the percentage of response was (73. 07%), while the level was medium for the workers at Palestinian universities, were the percentage of response was (63. 92%).

Furthermore, the results indicated that job satisfaction for workers in public universities was better than the workers in private universities. Also, the results indicated a good level of job satisfaction for both married and single persons with a low differences in favor of married persons.

The reaseachers recommended to increas attintion of finance and vocational development for the workers in the university activities at Jordanian and Palestinian universities,futhermore,encourage the reaserchers in coducting the comparative studies between Jordan and Palestine in sport field

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى إجراء مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي بين العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية ، بالإضافة الى التعرف على أثر متغيري نوع الجامعة والحالة الاجتماعية على درجة الرضا الوظيفي عند أفراد عينة الدراسة .

لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٦٠) مشرفا ومشرفة تمثل مجموع أفراد مجتمع الدراسة في الجامعات الأردنية والفلسطينية بواقع (٤٤) مشرفاً ومشرفة من الجامعات الأردنية و (١٦) مشرفاً ومشرفة من الجامعات الفلسطينية ، طبق عليها مقياس الرضا الوظيفي الذي إشتمل على (٧٠) فقرة ، وزعت بالتساوي بواقع (١٠) فقرات لكل مجال على سبعة مجالات هي :

(مجال طبيعة العمل ، مجال الحوافز المادية ، مجال زملاء العمل ، مجال إدارة النشاط ، مجال الطلبة ، مجال النمو المهني ، ومجال الإمكانات والأدوات) .

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي كانت جيدة لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٧٣,٠٧٪) ، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٦٣,٩٢٪)، كما أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت أفضل لدى العاملين في الجامعات الحكومية منها في الجامعات الخاصة ، كذلك أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت جيدة عند الأشخاص المتزوجين وغير المتزوجين وبفارق قليل للأشخاص المتزوجين .

ومن التوصيات الهامة التي أوصى بها الباحثان ، الاهتمام بالحوافز المادية والنمو المهني لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية ، بالإضافة الى تشجيع إجراء دراسات المقارنة بين الأردن وفلسطين في المجال الرياضي .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

مقدمة ومشكلة الدراسة :

تعتبر مرحلة التعليم الجامعي من المراحل الهامة في صقل شخصية الطالب من جميع جوانبها البدنية ، والنفسية ، والاجتماعية ، والعقلية وذلك عن طريق المناهج الدراسية التي تقدمهاالجامعات لطلبتها وفق التخصصات المختلفة ، بالإضافة الىالانشطة اللامنهجية سواء كانت ثقافية أم فنية أم اجتماعيه أم رياضيه . وتعتبر الأنشطة الرياضيه داخل الحرم الجامعي حق لكل طالب وطالبه كالماء والهواء وليست مقصورة على النخبة المتمثلة في الفرق الرياضية في هذه الجامعات ، ويجب الإشارة هنا إلى أن نجاح الأنشطة الرياضية الجامعية ير تكز على ثلاث مرتكزات رئيسه هي : المشرفون الرياضيون ، الطلبه ، والامكانات والأدوات الرياضية المتوفرة . ويعتبر المشرفون على هذه الأنشطة هم حجر الزاويه والأساس للنجاح في مثل هذه الأنشطة وذلك لما يقع على عاتقهم من دور هام في التخطيط والإدارة والتنفيذ لها ، بالإضافة إلى دورهم الإيجابي في المساهمه في حسن قضاء وقت الفراغ بين المحاضرات والذي ينعكس ايجاباً بالترويح عن النفس لدى الطلبه وبالتالي عودتهم بهمة ونشاط إلى المحاضرات اللاحقة ، وينسجم ذلك مع قول رسول الله صلى الله عليه وسلم " روحوا القلوب ساعة بعد ساعة ان القلوب إذا عملت عميت" . إضافة إلى ذلك يوجد للمشرفين الرياضيين دور هام في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو الأنشطة الرياضية ، حتى يتم تحقيق ذلك لابد من وجود درجة رضا وظيفي جيدة لديهم وذلك من خلال إشباع الحاجات الضروريه للحياة ، ويظهر ذلك من خلال تعريف الرضا الوظيفي (Job satisfaction) على أنه إشباع لحاجات العاملين ابتداءً من الحاجات الفسيولوجية الأولية وصولاً لتحقيق الذات . (عبدالخالق ،١٩٨٢)[١] . ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي في الإنتاج والإنجاز اهتمت عدة نظريات بدراسته ، ومن أهم هذه النظريات نظريتان ، الأولى نظرية الحاجات لابرهام ماسلو (Maslow) التي تقوم على أساس أنه إذا كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راض عن وظيفته ، أما إذا اشبع العمل بعض حاجاته فإنه يكون غير راضٍ عن عمله . (Rwayne & etal,1980)[٢].

أما النظرية الثانية التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي هي نظرية ذات العاملين لفردريك هيرزبيرغ (Herzberg Motivation - Hygiene theory) وتقوم هذه النظرية على اقتراح فئتين من العوامل للرضا الوظيفي ، الفئة الأولى : العوامل الدافعة (Motivation factors) ، وتضم الشعور بالإنجاز ، إدراك الشخص لقيمة عمله ، أهمية العمل للشخص ، المسؤولية ، إمكانيات التقدم في الوظيفة ، والتطور والنمو المهني ، أما الفئة الثانية من العوامل هي العوامل الوقائية (Hygiene factors) وتضم سياسة وإدارة المؤسسة ، العلاقات مع الرؤساء ، ظروف العمل ، الراتب ، المركز الاجتماعي ، الأمن الوظيفي ، والتأثيرات على الحياة الشخصية . وترى النظرية أن العوامل الدافعة هي التي يمكن أن تحفز الأفراد لمزيد من العمل وتثير الدوافع الداخلية لديهم ، أما العوامل الوقائية فهي التي تمنع عدم رضا العامل ولكن عدم الرضا شيء يختلف عن الدافعية ، ويمكن تمثيل العوامل الوقائية بالحاجات الدنيا من سلم ماسلو بينما تتمثل عوامل الدافعية بالحاجات في قمة سلم ماسلو . (زويلف والقريوتي ، ١٩٨٩)[٣] .

ونظرا لأهمية الرضا الوظيفي في النجاح والإنجاز وزيادة الإنتاج ، امتدت في السنوات الأخيرة دراسته في المجال التربوي ويظهر ذلك في دراسات كلاً من مهني (١٩٧٦)[٤] ، بيومي (١٩٨٠)[٥] الطوباسي (١٩٧١)[٦] الانصاري (١٩٧٨)[٧] بدر (١٩٨٣)[٨] ، ناصر وعطية (١٩٨٤)[٩] ، ابوهنطش (١٩٨٩)[١٠] ، ياسين (١٩٩٠)[١١] ، رمضان (١٩٩١)[١٢] ، وظاظا (١٩٩٢)[١٣] ، حيث اهتمت هذه الدراسات بدراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين لمختلف المواد الدراسية وذلك لانه كلما كان المعلم راضيا عن عمله كلما كان أداؤه وتأثيره على الطلبة بصورة أفضل .

وتعتبر الجامعات من المؤسسات التربوية الهامة في أي دولة ، وحق للطالب في ممارسة أي نشاط تربوي يعمل على صقل شخصيته ونموها في جميع جوانبها البدنية ، والنفسية ، والاجتماعية ، والعقلية ، والصحية ، في إطار هذه الجامعات . ومن ضمن الانشطة الهامة التي تساهم في ذلك الانشطة الرياضية التي تعتمد في نجاحها بدرجة كبيرة على كفاءة المشرفين الرياضيين ، ويؤكد ذلك الكردي (١٩٨٣)[١٤] في إشارته إلى أن

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

النشاط الرياضي الذي يمارس بصورة منتظمة ووفق قواعد أسس محددة يمكن أن يساهم في تغيير الكثير من المفاهيم والاتجاهات والدوافع ويزود الطلبة بالمهارات والمعلومات والخبرات الأساسية في المجال الرياضي . ونظراً لاعتبار العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات العامل الأساس في تكوين مثل هذه المفاهيم وإزالة الاعتقادات الخاطئة حول التربية الرياضية ، لا بد من الاهتمام بهؤلاء العاملين وزيادة رضاهم ، بهدف زيادة حبهم للمهنة والعمل على التأثير في اتجاهات وسلوكات الطلبة نحو الاشتراك في الأنشطة الرياضية التي تنظمها الجامعات ، حتى يشعر الطالب فعليا بدور التربية الرياضية في النمو الشامل المتزن لشخصية الفرد في جميع جوانبها البدنية ، والنفسية ، والعقلية ، والاجتماعية ، والصحية عن طريق ممارسة الانشطة الرياضية المنظمة تحت قيادة وإشراف واعية .

في ضوء هذا الدور الذي يلعبه القائمون على الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية ، ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحثان للتعرف على درجة الرضا الوظيفي عند أفراد هذه الفئة العاملة في قطاع حيوي وهام ألا وهو قطاع الجامعات ، بالإضافة إلى محاولة إجراء مقارنات بدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية ، لان إجراء مثل هذه الدراسات يثري المعلومات في كلا البلدين الشقيقين .

الدراسات السابقة وذات العلاقة :

في ضوء إطلاع الباحثان على الدراسات السابقة والمرتبطة التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي ، وجد الباحثان بضرورة تقسيمها إلى قسمين: الدراسات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي في المجال التربوي ، والدراسات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي في المجال الرياضي .

أولاً : الدراسات في المجال التربوي :

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي في المجال التربوي ، منها دراسة قامت بها رمضان (١٩٩١)[١٢] بهدف التعرف على مستوى

الضغوط النفسية والرضا الوظيفي عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في مديرية عمان الأولى ، أيضا التعرف على أثر متغير الجنس على درجة الرضا الوظيفي لديهم ، لاجراء ذلك اجريت الدراسة على عينة قوامها (١٣٥) معلماً ومعلمة طبق عليها مقياس مينوسوتا للرضا الوظيفي (Minnisota job satisfaction Inventory) ، اظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المعلمين والمعلمات يتعرضون لضغوط نفسية ، وأن غالبية المعلمين والمعلمات راضون عن عملهم حيث وصلت نسبة الرضا الى (٦٣ .٧٪) كما أظهرت النتائج الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في الاردن تعزى لمتغير الجنس . وفي دراسة قام بها ياسين (١٩٩٠)[١١] بهدف التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الثانوية في الاردن ، لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٩٤) مديراً ومديرة . وزع عليها استبانة مكونة من خمسة أبعاد هي : العمل ، الراتب ، الفرص المتاحة للترقية ، الاشراف ، وزملاء العمل . أظهرت نتائج الدراسة أن المديرين راضون بدرجة متوسطة عن مهنتهم بشكل عام ، في حين كانت درجة الرضا منخفضة على بعدي الراتب ، وفرص الترقية المتاحة ، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المديرين والمديرات لصالح المديرين.

وفي دراسة قام بها أبو هنطش (١٩٨٩)[١٠] بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي وصلت الى (٧٢ .٢٪) بالاضافة الى أن الرضا الوظيفي يزداد مع زيادة العمر والخبرة وأبدى حملة الدكتوراه درجة رضا أقل من المؤهلات العلمية الادنى . وفي دراسة قام بها ناصر وعطية (١٩٨٤)[٩] بهدف التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في وكالة الغوث الدولية لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٤٥٢) معلماً ومعلمة . اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (α=٠,٠٥) في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين المتزوجين وغير المتزوجين لصالح المعلمين المتزوجين ، بالاضافة الى وجود فروق دالة احصائياً تبعا لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الاطول .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

ثانياً : الدراسات في المجال الرياضي :

قام ظاظا (١٩٩٢)[١٣] بدراسة هدفت الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الاردن ، بالاضافة الى التعرف على أثر متغيرات الجنس ، الحالة الاجتماعية ، المرحلة الدراسية ، العمر ، الخبرة ، والمؤهل العلمي على درجة الرضا الوظيفي لديهم . لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣١٨) معلماً ومعلمة ، توصلت الدراسة الى أن درجة الرضا الوظيفي جاءت متوسطة عند افراد عينة الدراسة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٦٢ .٧٪) ، كذلك اظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي ، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لنوع المدرسة حكومية وخاصة لصالح الخاصة ، والعمر لصالح الفئة الاكبر عمراً ، والخبرة لصالح الفئة الاكثر خبرة ، ومرحلة الدراسة اساسي وثانوي لصالح الثانوي .

وفي دراسة قام بها شان Chan (١٩٨٦)[١٥] بهدف التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى خريجي التربية الرياضية لتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٩١) خريجا ، أظهرت نتائج الدراسة أن الاشخاص الذين يأخذون رواتب أعلى كانوا راضين عن وظائفهم ، وان الذين يدرسون ساعات قليلة كان لديهم رضا اكثر عن وظائفهم ولكن ليس بنفس مدى تأثير الراتب .

وفي دراسة قام بها ولتر Walter (١٩٨٦)[١٦] ، بهدف التعرف على تأثيرات ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى هيئة التربية الرياضية في الكليات والجامعات أظهرت نتائج الدراسة أن ضغط العمل تؤدي الى درجة رضا وظيفي قليلة وان ادراك الضغط الوظيفي المنخفض ينتج عنه رضا أكثر في العمل .

وفي دراسة قام بها كاريكا Carcia (١٩٨٥)[١٧] يهدف الى اجراء دراسة مقارنة في الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي بين طلبة كلية التربية الرياضية للدراسات العليا في كولومبيا وكوستريكا ، لتحقيق ذلك استخدم مقياس الرضا الوظيفي المطور من قبل Wood عام ١٩٧٥ حيث اشتمل المقياس على عشرة مجالات هي: التحصيل والنمو

المهني والراتب والسياسة الادارية والتقدير والمسؤولية والاشراف والعمل نفسه والعلاقة بين العاملين . توصلت الدراسة الى النتائج التالية :-

- أظهر العاملون في التربية الرياضية في كولومبيا كمجموعة رضا اقل من العاملين في كوستريكا في تسعة أبعاد من الأبعاد العشرة السابقة باستثناء الراتب .
- عند مقارنة المستوى الكلي للرضا الوظيفي تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية مثل الجنس ، الخبرة ، والعمر وجد هناك فروق مهمة متعددة على هذه المتغيرات .

وفي دراسة قام بها Thomas (١٩٨٦)[١٨] بهدف التعرف على درجة الرضا وعدم الرضا الوظيفي عند العاملين في النشاط الرياضي والتربية الرياضية في كليات مختارة للفنون الحرة ، بالاضافة الى التعرف على أثر متغيرات العمر ، الجنس ، والمؤهل العلمي على درجة الرضا وعدم الرضا الوظيفي . . أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي على جميع المتغيرات الديمغرافية العمر لصالح العمر الاكبر ، الجنس لصالح الذكور ، المؤهل العلمي لصالح الاقل مؤهلا .

في ضوء عرض نتائج الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي سواء كانت في المجال التربوي أو المجال الرياضي تبين أن غالبية الدراسات اتفقت على أن مجالات الرضا الوظيفي تتضمن عدة جوانب هي :-

طبيعة العمل والراتب والنمو المهني والادارة وزملاء العمل الاشراف والعلاقة بين الزملاء ، عوضا عن ذلك تناولت بعض الدراسات متغيرات ديمغرافية مثل الجنس والعمر والمؤهل العلمي الا أن النتائج كانت غير منسجمة على هذه المتغيرات ففي بعض الدراسات ظهرت الفروق والبعض الاخر لم تظهر الفروق على هذه المتغيرات ، في ضوء ذلك وفي ضوء نقص المعلومات المتوفرة في المجال حول العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تظهر أهمية إجراء مثل هذه الدراسة آملين أن تساهم هذه الدراسة في اعطاء تصور واضح عن درجة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء العاملين .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

أهمية الدراسة :

في ضوء مسح الباحثان للدراسات السابقة وذات العلاقة لاحظ الباحثان تباينا في نتائج هذه الدراسة ، بالإضافة الى وجود نقص في الدراسات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي عند العاملين في الانشطة الرياضية الجامعية ، من هنا ظهرت اهمية اجراء مثل هذه الدراسة ويمكن ايجاز هذه الاهمية بما يلي :-

١ . تعتبر الدراسة الحالية في ضوء علم الباحثان الدراسة الاولى التي تهتم باجراء مقارنة في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية الجامعية في الاردن وفلسطين .

٢ . يتوقع من نتائج الدراسة الحالية المساهمة في اعطاء تصور واضح عن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية وبالتالي تعريف المسؤولين على جوانب القوة والعمل على تعزيزها ، وجوانب الضعف والعمل على علاجها .

٣ . المساهمة في إثراء المعلومات في كلا البلدين حول الانشطة الرياضية الجامعية بالاضافة الى تشجيع الباحثين في اجراء الدراسات المقارنة في المجال الرياضي بين فلسطين ودول عربية أخرى .

أهداف الدراسة :

سعت الدراسة الحالية الى تحقيق الاهداف التالية:

١. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية .

٢. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية .

٣. إجراء مقارنة في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تبعاً لمتغير الدولة .

٤ . إجراء مقارنة في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تبعاً لمتغير الجامعة .

٥ . إجراء مقارنة في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية .

أسئلة الدراسة :

سعت الدراسة الى الاجابة عن الاسئلة التالية:

١.ما هي درجة الرضا الوظيفي وترتيبها لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية ؟ .

٢.ما هي درجة الرضا الوظيفي وترتيبها لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية ؟ .

٣.ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تبعا لمتغير الدولة ؟ .

٤.ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تبعاً لمتغير نوع الجامعة ؟ .

٥. ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ؟ .

مجالات الدراسة :

١- المجال المكاني : الجامعات الاردنية والفلسطينية ، الحكومية والخاصة كما هي مبينة في مجتمع الدراسة .

٢- المجال البشري : المشرفين على الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية (الضفة الغربية) ولم يتم ضم جامعات قطاع غزة بسبب صعوبة التطبيق وجمع البيانات .

٣- المجال الزماني: تم إجراء الدراسة في الفترة الزمنية الواقعة بين ١٩٩٦/٤/١٥ ولغاية ١٩٩٦/٦/٢٠ .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

التعريفات الاجرائية للمصطلحات :

الرضا الوظيفي : هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل الباحثان .

الانشطة الرياضية : هي مجموعة الفعاليات الرياضية التي يتمكن الطالب من ممارستها كنشاط ترويحي أو تنافسي داخل الحرم الجامعي تحت رعاية واشراف من قبل المشرفين الرياضيين .

العاملين في الانشطة : هم المشرفين الرياضيين من الحاصلين على دبلوم تربية رياضية فما فوق .

اجراءات الدراسة :

منهج الدراسة : أستخدم المنهج الوصفي بأحد صوره المسح نظراً لملائمته لأغراض الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة :

عينة الدراسة مجتمع الدراسة نفسه ، والبالغ عددها (٦٠) مشرفا ومشرفة تم تحددها بطريقة العينة الشاملة الكلية ، وبهذا تكون نسبة تمثيل العينة (١٠٠٪) ، والجدول (١) يبين مجتمع وعينة الدراسة في الجامعات الاردنية والفلسطينية .

جدول (١)

مجتمع وعينة الدراسة في الجامعات الاردنية والفلسطينية

الجامعة	الدولة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	النسبة المئوية لتمثيل العينة (٪)
الاردنية	الاردن	١٠	١٠	١٠٠٪
اليرموك	الاردن	٧	٧	١٠٠٪
العلوم والتكنولوجيا	الاردن	٤	٤	١٠٠٪
مؤتة	الاردن	٤	٤	١٠٠٪
آل البيت	الاردن	٢	٢	١٠٠٪
الهاشمية	الاردن	١	١	١٠٠٪
الزرقاء الاهلية	الاردن	٢	٢	١٠٠٪
جرش	الاردن	١	١	١٠٠٪
الاسراء	الاردن	٢	٢	١٠٠٪
عمان الاهلية	الاردن	٣	٣	١٠٠٪
العلوم التطبيقية	الاردن	٣	٣	١٠٠٪
فيلادلفيا	الاردن	١	١	١٠٠٪
الزيتونة	الاردن	٢	٢	١٠٠٪
البنات	الاردن	٢	٢	١٠٠٪
الاميرة سمية	الاردن	١	١	١٠٠٪
النجاح	فلسطين	٦	٦	١٠٠٪
بيت لحم	فلسطين	٣	٣	١٠٠٪
بير زيت	فلسطين	٤	٤	١٠٠٪
الخليل	فلسطين	١	١	١٠٠٪
ابو ديس	فلسطين	١	١	١٠٠٪
الكلية الجامعية رام الله	فلسطين	١	١	١٠٠٪
المجموع		٦٠	٦٠	١٠٠٪

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

وتم اجراء التحليل الاحصائي لجميع أفراد العينة والبالغ عددهم (٦٠) مشرفاً ومشرفة . والجدول (٢) يبين خصائص افراد عينة الدراسة تبعا لمتغيرات الدولة ونوع الجامعة والحالة الاجتماعية :

جدول (٢)

خصائص أفراد عينة الدراسة تبعا للمتغيرات التصنيفية

الدولة		نوع الجامعة		الحالة الاجتماعية	
الاردن	فلسطين	حكومية	خاصة	أعزب	متزوج
٤٤	١٦	٣٣	٢٧	٢١	٣٩

(ن=٦٠)

أداة الدراسة :

لقد تم بناء استبانة الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية والفلسطينية وفق الخطوات التالية :

١- تم مراجعة الادوات البحثية المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي في دراسات كل من ظاظا (١٩٩٢)[١٣] ، رمضان (١٩٩١)[١٢] ، ياسين (١٩٩٠)[١١] ، ابو هنطش (١٩٨٩) [١٠] حيث اعتمد الباحثان على هذه الدراسات في تحديد مجالات وفقرات الاستبانة .

٢- تم تحديد مجالات الاستبانة لكي تشتمل على سبعة مجالات هي (مجال طبيعة العمل ، مجال الحوافز المادية ، مجال زملاء العمل ، مجال ادارة النشاط ، مجال الطلبة ، مجال النمو المهني ، ومجال الامكانات والادوات) .

٣- تم صياغة (١٠) فقرات بصيغة ايجابية لكل مجال من مجالات الدراسة لكي تصل عدد الفقرات الى (٧٠) فقرة (مرفق ١) .

٤- تم توزيع الاستبانة بصورتها الاولية على (١٠) من المحكمين من حملة الدكتوراة والماجستير في القياس والتقويم والتربية الرياضية ممن تزيد خبرتهم عن (٥) سنوات من الجامعة الاردنية وجامعة النجاح حيث تم اجراء بعض التعديلات اللازمة على

الفقرات ، وبقيت صورة الاستبانة كما هي من حيث عدد الفقرات وأبدى جميع المحكمين صلاحية الفقرات .

٥- تم اعتماد طريقة ليكرت في تحديد سلم الاستجابة وذلك على النحو التالي:

راضٍ بدرجة عالية	٥ درجات
راضٍ بدرجة جيدة	٤ درجات
راضٍ بدرجة متوسطة	٣ درجات
غير راضٍ	٢ درجة
غير راضٍ اطلاقاً	١ درجة

٦- طلب من القائمين على النشاط الرياضي وضع اشارة (X) على يسار كل فقرة تبعا لسلم الاستجابة بما يتناسب مع رأيهم الشخصي .

٧- بالاعتماد على دراسة ظاظا (١٩٩٢)[١٣] ميز الباحثان بين أربع مستويات من النسب المئوية لتفسير النتائج :-

٨٠٪ فما فوق	درجة رضا عالية
٧٠ – ٧٩٪	درجة رضا جيدة
٥٠ –٦٩ ٪	درجة رضا متوسطة
أقل من ٥٠٪	درجة رضا ضعيفة

٨- صدق الاستبانة :

أعتمد صدق المحتوى للأداة عن طريق عرضها على هيئة من المحكمين من حملة درجة الدكتوراة والماجستير في القياس والتقويم والتربية الرياضية وممن تزيد خبرتهم في المجال عن (٥) سنوات من الجامعة الاردنية وجامعة النجاح ، وتم اعتماد الفقرة التي اجمع عليها (٧) محكمين من أصل (١٠) أي ما نسبته ٧٠٪ فما فوق .

٩- لقد تم حساب ثبات الاداة على عينة الدراسة ككل باستخدام طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرنباخ الفا (Cronbach Alpha) كما هو مبين في الجدول (٣) .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

جدول (٣)

ثبات الاستبانة بطريقة الاتساق الداخلي

(ن = ٦٠)

مجالات الرضا الوظيفي	معامل الثبات (ر)
مجال طبيعة العمل	٨٧. ٠
مجال الحوافز المادية	٨٩. ٠
مجال زملاء العمل	٩١. ٠
مجال اداة النشاط	٩٥. ٠
مجال الطلبة	٨٤. ٠
مجال النمو المهني	٨٢. ٠
مجال الامكانات والادوات	٨٧. ٠
درجة الرضا الكلية	٩١. ٠

يتضح من الجدول (٣) ان معامل الثبات الكلي للاداة وصل الى (٩١. ٠) وهو معامل ثبات عالي يفي بأغراض الدراسة .

متغيرات الدراسة :

١- المتغيرات التصنيفية (Classificational variables):

- الدولة ولها مستويان * الاردن * فلسطين .
- نوع الجامعة ولها مستويان * حكومية * خاصة .
- الحالة الاجتماعية ولها مستويان * أعزب * متزوج .

٢- المتغيرات التابعة (Dependent variables) :

مجالات الرضا الوظيفي وهي :

- مجال طبيعة العمل .
- مجال الحوافز المادية .
- مجال زملاء العمل .

- مجال ادارة النشاط .
- مجال الطلبة .
- مجال النمو المهني .
- مجال الامكانات والادوات .
- درجة الرضا الكلية (المجالات مجتمعة) .

التحليل الاحصائي :

من أجل الاجابة عن اسئلة الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية من أجل تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية والفلسطينية ، بالاضافة الى المقارنة في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدولة ، الحالة الاجتماعية ، ونوع الجامعة ، ولم يتم استخدام الاحصاء التحليلي وتم الاكتفاء بالاحصاء الوصفي وذلك لان عينة الدراسة مجتمع الدراسة نفسه .

عرض النتائج :

لقد اظهر التحليل الاحصائي النتائج التالية :

اولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الاول :

ماهي درجة الرضا الوظيفي وترتيبها لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية ؟ .

للاجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ونتائج الجدول (٤) تبين ذلك .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

جدول (٤)

المتوسطات والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي

لدى العملين في الآنشطةالرياضية في الجامعات الاردنية

(ن = ٤٤)

مجال الرضا الوظيفي	الترتيب	عدد الفقرات	الدرجة العظمى	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية للاستجابة (٪)	درجة الرضا
مجال طبيعة العمل	٤	١٠	٥٠	١٣. ٣٦	٢٦. ٧٢٪	جيدة
مجال الحوافز المادية	٦	١٠	٥٠	٩٧. ٣٤	٩٤. ٦٩٪	متوسطة
مجال زملاء العمل	٣	١٠	٥٠	٤٣. ٣٨	٨٦. ٧٦٪	جيدة
مجال ادارة النشاط الرياضي	٥	١٠	٥٠	١١. ٣٦	٢٢. ٧٢٪	جيدة
مجال الطلبة	١	١٠	٥٠	٥٦. ٤٠	١٢. ٨١٪	عالية
مجال النمو المهني	٧	١٠	٥٠	٤٧. ٣٠	٩٤. ٦٠٪	متوسطة
مجال الامكانات والادوات	٢	١٠	٥٠	٠٤. ٣٩	٠٨. ٧٨٪	جيدة
درجة الرضا الكلية (المجالات مجتمعة)		٧٠	٣٥٠	٧٥. ٢٥٥	٠٧. ٧٣٪	جيدة

يتضح من الجدول (٤) أن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية جاء على النحو التالي :

- المرتبة الاولى مجال الطلبة (١٢. ٨١٪)
- المرتبة الثانية مجال الامكانات والادوات (٠٨. ٧٨٪)
- المرتبة الثالثة مجال زملاء العمل (٨٦. ٧٦٪)
- المرتبة الرابعة مجال طبيعة العمل (٢٦. ٧٢٪)

- المرتبة الخامسة مجال ادارة النشاط الرياضي (٢٢. ٧٢٪)
- المرتبة السادسة مجال الحوافز المادية (٩٤. ٦٩٪)
- المرتبة السابعة مجال النمو المهني (٩٤. ٦٠٪)

وكانت درجة الرضا الوظيفي الكلية على المجالات السبعة مجتمعة جيدة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٠٧. ٧٣٪) .

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

ما هي درجة الرضا الوظيفي وترتيبها لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية ؟ .

للاجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ونتائج الجدول (٥) تبين ذلك .

جدول (٥)

المتوسطات والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي

لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية

مجال الرضا الوظيفي	الترتيب	عدد الفقرات	الدرجة العظمى	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية للاستجابة (٪)	درجة الرضا
مجال طبيعة العمل	١	١٠	٥٠	١١. ٤٠	٢٢. ٨٠٪	جيدة
مجال الحوافز المادية	٥	١٠	٥٠	٠٠. ٢٩	٥٨٪	متوسطة
مجال زملاء العمل	٢	١٠	٥٠	٩٥. ٣٢	٩. ٦٥٪	متوسطة
مجال ادارة النشاط الرياضي	٤	١٠	٥٠	١١. ٣١	٢٢. ٦٢	متوسطة
مجال الطلبة	٣	١٠	٥٠	١١. ٣٢	٢٢. ٦٤٪	متوسطة
مجال النمو المهني	٦	١٠	٥٠	٨٤. ٢٧	٦٨. ٥٥٪	متوسطة
مجال الامكانات والادوات	٧	١٠	٥٠	٦٣. ٢٧	٢٦. ٥٥٪	متوسطة
درجة الرضا الكلية (المجالات مجتمعة)		٧٠	٣٥٠	٧٤. ٢٢٣	٩٢. ٦٣٪	متوسطة

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)

يتضح من الجدول (٥) ان ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية جاء على النحو التالي :

- المرتبة الاولى مجال طبيعة العمل (٨٠ .٢٢٪)
- المرتبة الثانية مجال زملاء العمل (٦٥ .٩٪)
- المرتبة الثالثة مجال الطلبة (٦٤ .٢٢٪)
- المرتبية الرابعة مجال ادارة النشاط الرياضي (٦٢ .٢٢٪)
- المرتبة الخامسة مجال الحوافز المادية (٥٨ .٠٠٪)
- المرتبة السادسة مجال النمو المهني (٥٥ .٦٨٪)
- المرتبة السابعة مجال الامكانات والادوات (٥٥ .٢٦٪)

وكانت درجة الرضا الكلية على المجالات السبعة مجتمعة متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٦٣ .٩٢٪) .

ثالثاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية ؟ .

للاجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات والنسب المئوية لان عينة الدراسة مجتمع الدراسة نفسه ولا يجوز استخدام الاحصاء التحليلي في هذه الحالة ، ونتائج الجدول (٦) تبين ذلك .

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي

لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية والفلسطينية

مجالات الرضا الوظيفي	الاردن (ن=٤٤)		فلسطين (ن=١٦)	
	المتوسط	النسبة المئوية	المتوسط	النسبة المئوية
مجال طبيعة العمل	١٣. ٣٦	٧٢. ٢٦٪	١١. ٤٠	٨٠. ٢٢٪
مجال الحوافز المادية	٧٩. ٣٤	٦٩. ٩٤٪	٠٠. ٢٩	٥٨٪
مجال زملاء العمل	٤٣. ٣٨	٧٦. ٨٦٪	٩٥. ٣٢	٦٥. ٩٪
مجال ادارة النشاط الرياضي	١١. ٣٦	٧٢. ٢٢٪	١١. ٣٤	٦٢. ٢٢٪
مجال الطلبة	٥٦. ٤٠	٨١. ١٢٪	١١. ٣٢	٦٤. ٢٢٪
مجال النمو المهني	٤٧. ٣٠	٦٠. ٩٤٪	٨٤. ٢٧	٥٥. ٦٨٪
مجال الامكانات والادوات	٠٤. ٣٩	٧٨. ٠٨٪	٦٣. ٢٧	٥٥. ٢٦٪
درجة الرضا الكلية (المجالات مجتمعة)	٧٥. ٢٥٥	٧٣. ٠٧٪	٧٤. ٢٢٣	٦٣. ٩٢٪

يتضح من الجدول (٦) أن درجة الرضا الوظيفي كانت أفضل عند العاملين في الانشطة الرياضي في الجامعات الفلسطينية على مجال طبيعة العمل ، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي على المجالات المتبقية لصالح العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية .

وفيما يتعلق بدرجة الرضا الوظيفي الكلية أظهرت نتائج الجدول (٦) أنها كانت جيدة لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٧٣ .٠٧٪) ، بينما كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الفلسطينية ، وتعني مثل هذه النتيجة أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الاردنية افضل منها لدى العاملين في الانشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية .

Print to PDF without this message by purchasing novaPDF (http://www.novapdf.com/)