

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية السودان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة شندي

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

تقدير وتحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي

(دراسة حالة للعاملين بجامعة شندي في الفترة 2015م – 2017م)

بحث لنيل درجة فلسفة الدكتوراه في علوم الإحصاء

إشراف البروفيسور

أمين إبراهيم آدم محمد

إعداد الباحث

شمس الدين أحمد علي أحمد

يناير 2018م

الآية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:



صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة طه (114)

الإهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة

إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

والدي العزيز

إلى القلب الناصع بالبياض

والدتي الحبيبة

إلى من بهم استمد عزمي وإصراري

إخوتي

إلى من هي أقرب إليّ من روعي

زوجتي العزيزة

إلى من أعطت للحياة معنيّ آخر

ابنة أختي (أسيل)

إلى زملائي وأصدقائي الأكارم

أهدي هذا البحث،،،،،

الشكر والتقدير

قال تعالى: (لئن شكرتم لأزيدنكم)

صدق الله العظيم

الحمد لله والشكر أولاً وأخيراً للواحد الفرد الصمد،، ثم أسمى آيات الشكر والثناء،،، ربما عجزت عن تبليغها السننتنا لكل من كان نبزاساً ودليلاً لهذا العمل ليخرج بهذه الصورة المتواضعة،،،، ثم من بعد

ذلك شكري إلى الهرم الشامخ **جامعة شندي** التي نهلت من فيضها **كلية الدراسات العليا**

والبحث العلمي العليا قسم **الإحصاء التطبيقي** وأخص بالشكر والتقدير

البروفيسور/ أمين إبراهيم آدم محمد

الذي تفضل بلالإشراف على هذا البحث ولم يتواني في تقديم العون والمساعدة لإنجاز هذا البحث

فجزاه الله عني كل خير وله مزي كل التقدير والاحترام.

والشكر موصول لكل من ساعدني بالنصح والإرشاد حتي خرج هذا البحث في ثوبه القشيب والشكر

أيضاً إلى أساتذة قسم الإحصاء التطبيقي بجامعة شندي.

والشكر موصول إلى الأستاذ البراء بابكر، كلية الآداب قسم اللغة الإنجليزية.

مستخلص الدراسة

العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في أي منظمة، لذا لا بد من الحرص علي توفير درجة عالية من الرضا لدي العاملين في المنظمة، فتمثلت مشكلة الدراسة في عدم وجود نموذج إحصائي قادر علي التنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي، ومعرفة العوامل المؤثرة علي مستوي الرضا، ونسبة تأثير كل عامل وفحص النموذج وملائمته واستخدامه في التقدير والتنبؤ بمستوي الرضا واستخدامه في اتخاذ القرارات، وهدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي نموذج الانحدار اللوجستي وكيفية استخدامه، التعرف علي العوامل التي تؤثر علي مستوي الرضا الوظيفي ومعرفة أهم العوامل التي تزيد من مستوي الرضا الوظيفي وذلك من خلال نموذج الانحدار اللوجستي للتنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي، وبعد جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة والتي قوامها 201 شخص تم استخدام اختبار مربع كاي للاستقلالية لاختبار معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات والمستقلة (التعامل الإداري، الأجر والحوافز، بيئة العمل والتعامل مع الزملاء) وتوصلت الدراسة إلي أن نموذج الانحدار اللوجستي الذي تم الحصول عليه هو نموذج معنوي وقادر علي التنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي، ووجد أن التعامل الإداري، الأجر والحوافز، بيئة العمل والتعامل مع الزملاء هي عوامل تؤثر في مستوي الرضا الوظيفي، ووجد أن التعامل مع الزملاء داخل وخارج إطار العمل تساهم بنسبة كبيرة جداً علي مستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي، يليه التعامل الإداري ثم عامل الأجر والحوافز وأخيراً بيئة العمل، كما نجد أن نسبة الخطأ في التصنيف صغيرة جداً. وأوصت الدراسة باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي لمعرفة مستوي الرضا الوظيفي للعاملين، توسعة نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي بحيث يأخذ المتغير التابع النوعي أكثر من فئتين.

Abstract of Studies

The present study aims at knowing the level of job satisfaction for Shendi university employees, identifying the factors that affect the level of job satisfaction, knowing the most important factors that increase the level of job satisfaction through the logistic regression model to predict the level of job satisfaction for Shendi university employees. This came after collecting data from the study sample that consists of 201 persons. The study found that the logistic regression model that had been reached is a significant model, and it is able to predict the level of job satisfaction for Shendi university employees, also it found that the administrative co-operation, wages and incentive, work environment, and dealing with colleagues inside and outside the framework of work contributes a very large percentage of Shendi university employees' job satisfaction. All this followed by administrative co-operation as well as wages and incentive factors, finally the work environment. In addition, the error rate in the classification is tiny. The study recommended using the binary logistic regression system to identify the employees' job satisfaction level. Expanding the logistic regression model so that the qualitative subsequent variable takes more than two categories to help the university administration solve problems among colleagues, whether it is inside or outside work environment, because it reflects on job satisfaction of the employees and increasing their wages, their material and moral improvement to increase their job satisfaction.

فهرست الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الآية	1
ب	الإهداء	2
ج	الشكر والتقدير	3
د	ملخص البحث	4
هـ	Abstract	5
و	الفهرس	6
الفصل الأول		
أساسيات البحث		
1	تمهيد	1.1
1	مشكلة البحث	2.1
2	أهداف البحث	3.1
2	أهمية البحث	4.1
2	فروض البحث	5.1
3	منهجية البحث	6.1
3	حدود البحث	7.1
3	الدراسات السابقة	8.1
10	المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	9.1
10	هيكلية البحث	10.1
الفصل الثاني		
الإطار النظري		
المبحث الأول (الرضا الوظيفي)		
11	مفهوم الرضا الوظيفي	1.1.2
12	أهمية الرضا الوظيفي	2.1.2

12	فوائد الرضا الوظيفي	3.1.2
12	الرضا عن العمل عامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية	4.1.2
14	العناصر المختلفة للرضا	5.1.2
16	أبعاد الرضا الوظيفي	6.1.2
17	قياس الرضا الوظيفي	7.1.2
17	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	8.1.2
17	نظرية القيمة للوك 1976	1.8.1.2
18	نظرية التوقع لفروم 1996	2.8.1.2
18	نظرية العدالة (المساواة)	3.8.1.2
المبحث الثاني (الإنحدار اللوجستي واختبار مربع كاي للإستقلالية)		
19	نموذج الإنحدار اللوجستي	1.2.2
19	تمهيد	1.1.2.2
19	مفهوم نموذج الإنحدار اللوجستي	2.1.2.2
19	نموذج الإنحدار اللوجستي الثنائي	3.1.2.2
21	اختبار المعنوية الكلية لنموذج الإنحدار اللوجستي	4.1.2.2
21	اختبار Hosmer – Lemshow	5.1.2.2
22	اختبار معنوية معلمات النموذج	6.1.2.2
23	اختبار Wald	7.1.2.2
24	تقدير فترة الثقة	8.1.2.2
24	نسبة الخطأ	9.1.2.2
25	اختبار مربع كاي للإستقلالية	2.2.2
25	متطلبات وشروط اختبار مربع كاي للإستقلالية	1.2.2.2
26	جدول التوافق المشترك	2.2.2.2
27	اجراء اختبار مربع كاي للإستقلالية	3.2.2.2
29	المقارنة والقرار في اختبار مربع كاي	4.2.2.2

29	اختبار مربع كاي لإستقلالية اكثر من متغير	5.2.2.2
30	محاذير استعمال اختبار مربع كاي	6.2.2.2
المبحث الثالث (إجراءات الدراسة)		
31	تمهيد	1.3.2
31	منهج الدراسة	2.3.2
31	مجتمع الدراسة	3.3.2
32	عينة الدراسة	4.3.2
33	تحديد حجم العينة	1.4.3.2
34	أداة الدراسة	5.3.2
35	الوسائل الإحصائية	6.3.2
35	تفسير مستوى الموافقة	7.3.2
36	الصدق والثبات للأداة	8.3.2
36	صدق وثبات عبارات محاور الدراسة	1.8.3.2
37	صدق وثبات الإستبانة ككل	8.8.3.2
الفصل الثالث		
الجانب التطبيقي (تحليل البيانات ومناقشتها)		
38	تحليل المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة	1.3
49	تحليل محاور الدراسة	2.3
49	المحور الأول:الإنتماء النفسي	1.2.3
52	عرض ومناقشة نتائج المحور الأول	2.2.3
56	المحور الثاني:الإنتماء المهني	3.2.3
58	عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني	4.2.3
61	المحور الثالث:درجة الرضا عن التعامل الإداري (العوامل الإدارية)	5.2.3
66	عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث	6.2.3
73	المحور الرابع:علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز	7.2.3

81	عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع	8.2.3
89	المحور الخامس: علاقة أداء الموظفين ببيئة العمل	9.2.3
95	عرض ومناقشة نتائج المحور الخامس	10.2.3
103	المحور السادس: علاقة الرضا الوظيفي بالتعامل مع الزملاء	11.2.3
107	عرض ومناقشة نتائج المحور السادس	12.2.3
112	علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات العامة	3.3
113	علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات الدراسة	4.3
113	وصف عينة الدراسة من خلال تحليل نموذج الإنحدار اللوجستي	8.3
114	ترميز المتغير التابع (الرضا الوظيفي)	9.3
114	اختبار جودة توفيق النموذج	10.3
115	التكرارات الفعلية والمتوقعة	11.3
116	اختبار إسهام متغيرات نموذج الإنحدار اللوجستي علي المتغير التابع	12.3
117	تكوين نموذج الإنحدار اللوجستي واختبار معاملاته	13.3
الفصل الرابع		
النتائج والتوصيات		
120	النتائج	1.4
122	التوصيات	2.4
	المراجع والمصادر	
	الملاحق	

فهرست الجداول

رقم الصفحة	إسم الجدول	الرقم
24	أخطاء التنبؤ	1.2.2
26	جدول التوافق المشترك	2.2.2
35	مستوى الموافقة علي أسئلة الدراسة بناءً علي مقياس ليكارت الخماسي	1.3.2
35	درجة الموافقة علي أسئلة الدراسة بناءً علي النسبة المئوية	2.3.2
36	قياس الصدق والثبات لمحاور الدراسة من خلال مقياس الفا كرونباخ	3.3.2
37	قياس الصدق والثبات للإستبانة ككل من خلال مقياس الفا كرونباخ	10.3.2
52	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة علي أسئلة المحور الأول	13.3
54	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المحور الأول	14.3
58	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة علي أسئلة المحور الثاني	19.3
59	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المحور الثاني	20.3
67	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة علي أسئلة المحور الثالث	31.3
70	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المحور الثالث	32.3
82	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة علي أسئلة المحور الرابع	46.3
85	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المحور الرابع	47.3
96	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة علي أسئلة المحور الخامس	58.3
99	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المحور الخامس	59.3
107	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة علي أسئلة المحور السادس	67.3
109	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المحور السادس	68.3
112	اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات العامة	69.3
113	اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة	70.3
113	وصف عينة الدراسة من خلال نموذج الإنحدار	74.3
114	ترميز المتغير التابع	75.3
114	اختبار جودة توفيق النموذج	76.3

115	التكرارات الفعلية والتكرارات المتوقعة	77.3
115	كفاءة وجودة نموذج الإنحدار اللوجستي	78.3
116	اختبار إسهام المتغيرات المستقلة علي المتغير التابع	79.3
117	تكوين نموذج الإنحدار اللوجستي واختبار معلماته	80.3
119	جدول التصنيف	81.3

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	إسم الشكل	الرقم
13	الرضا العام عن العمل ناتج من عدة عوامل فرعية	1.1.2
14	العلاقة بين التحفيز، الرضا الوظيفي ومستوى الأداء	2.1.2
38	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية	1.3
39	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع	2.3
41	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	3.3
42	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة	4.3
44	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	5.3
45	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الراتب الشهري	6.3
48	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير مكان العمل	7.3

الفصل الأول

أساسيات البحث

1.1 تمهيد:

بما أن العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في أي منظمة، فالمعدات والأجهزة الحديثة مهما بلغ تطورها ستبقي غير مفيدة إذا لم يتوفر العقل البشري الذي يديرها ويحركها، لذا لا بد من الحرص على توفير درجة عالية من الرضا لدى العاملين في المنظمة، لأن ذلك سيسهم في التزام العاملين في مؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم وارتباطهم بعملهم، والرضا عامل عام وهو عبارة عن محصلة لرضا الفرد عن أجره، محتوى عمله، فرصته في الترقى، رئيسته المباشر، الجماعة التي يعمل معها، ساعات العمل وظروف العمل، لذلك دعت الحاجة إلي صياغة نموذج رياضي إحصائي قادر علي التنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي من خلال عدة عوامل تؤثر عليه وذلك من خلال نموذج الانحدار اللوجستي الذي يستخدم لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة (التعامل الإداري، الأجر والحوافز، بيئة العمل والتعامل مع الزملاء) علي مستوي الرضا الوظيفي المتغير التابع ذو الطابع النوعي، ومعرفة معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات الدراسة من خلال اختبار مربع كاي للاستقلالية.

2.1 مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود نموذج إحصائي قادر علي التنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي، ومعرفة العوامل المؤثرة علي مستوي الرضا، ونسبة تأثير كل عامل وفحص النموذج وملائمته واستخدامه في التقدير والتنبؤ بمستوي الرضا واستخدامه في اتخاذ القرارات واستقرار الأداء بالجامعة.

3.1 أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث من خلال إتباع أسلوب علمي متقدم لبناء نموذج إحصائي يمكن الجهات القائمة على أمر جامعة شندي لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة ومعرفة محددات الرضا الوظيفي لتحسين الأداء الجامعي وترقية وتلافي القصور وضعف الأداء وضعف الإنتاجية والتطوير.

4.1 أهداف البحث:

يتمثل الهدف العام للبحث في إثراء البحث العلمي حول الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي وبناء قاعدة من البيانات والمعلومات حول الموضوع وبشكل تفصيلي فإن أهداف البحث تتمثل في:

1. التعرف على نموذج الانحدار اللوجستي وكيفية استخدامه.
2. بناء نموذج رياضي إحصائي لمحددات الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي.
3. معرفة مستوى الرضا الوظيفي ومدى تأثير كل عنصر من عناصره.
4. فحص النموذج وصلاحيته وإستيفائه للمتطلبات اللازمة وخلوه من المشاكل.
5. التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة من خلال نموذج الانحدار اللوجستي.

5.1 فروض البحث:

تتمثل فروض البحث في:

1. نموذج الانحدار اللوجستي قادر على التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير التعامل الإداري.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير الأجر والحوافز.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومتغير بيئة العمل.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والتعامل مع الزملاء.
6. التعامل الإداري، بيئة العمل والعلاقة والتعامل مع الزملاء تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي.

7. الأجر والحوافز وكافة المعينات المادية تساهم بنسبة كبيرة جداً علي مستوي الرضا الوظيفي.

6.1 منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي لوصف بيانات الدراسة لمعرفة مستوي الرضا الوظيفي العام للعاملين بجامعة شندي وكذلك المنهج التحليلي لتحليل محاور الدراسة من خلال بناء نموذج الانحدار اللوجستي للتنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومحددات الرضا من خلال اختبار مربع كاي للاستقلالية وتم جمع بيانات الدراسة من خلال تصميم الاستبيان المغلق علي شكل (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق ولا أوافق بشدة) لمعرفة مستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي وتحليل بيانات الدراسة من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والرسومات البيانية من خلال برنامج (Microsoft Excels).

7.1 حدود البحث:

1. الحدود المكانية: العاملین بجامعة شندي ويقصد بهم أعضاء هيئة التدريس، الموظفين، التقنيين والعمال.
2. الحدود الزمانية: في الفترة يونيو 2015م الي ديسمبر 2017م.

8.1 الدراسات السابقة:

أ. دراسة مجدي وآخرون بعنوان دراسة مستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي باستخدام التحليل ألعاملي عام 2016م عبارة عن بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الإحصاء والحاسوب، فتمثلت مشكلة البحث في معرفة أهم المتغيرات التي تؤثر علي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي وهدفت الدراسة للتعرف علي مستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي من خلال معرفة أهم العوامل التي تؤثر علي الرضا الوظيفي باستخدام أسلوب التحليل ألعاملي وكيفية استخلاص العوامل التي تؤدي لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي من خلال الوقوف علي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وتم استخلاص ثمانية عوامل تؤثر علي مستوي الرضا الوظيفي

للعاملين بجامعة شندي، وتوصلت الدراسة إلي أن الراتب الشهري والحوافز المالية غير مناسب مقارنة بحجم العمل الذي يقوم به العاملين، كما وجد أن الوظيفة والمؤهل العلمي لهم أثر كبير علي مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلي التواصل مع الزملاء خارج ساعات العمل والتعامل بصورة أخويه دون اللجوء للرسميات يزيد من مستوى الرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة علي توظيف العاملين بناءً علي مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية وتحفيز العاملين بالجامعة بزيادة رواتبهم الشهرية وقيمة الساعات الإضافية، وتوطيد العلاقة بين الزملاء خارج وداخل المؤسسة من خلال الندوات والمحاضرات والاهتمام ببيئة العمل وذلك بتهيئة مكاتب العاملين.

ب. دراسة لولوه عبد الله العيدروس، عام 1989م بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقة كل منهما ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية" رسالة ماجستير بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمدينة مكة المكرمة - جدة"، وقد هدفت الدراسة إلي تحديد العوامل التي ترتبط بالرضا وعدم الرضا عن المهنة لدى الممرضات السعوديات، معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الطموح، والعلاقة بين الرضا الوظيفي لدى الممرضة وبين العوامل الشخصية والمهنية مثل المؤهل الدراسي، مدة الخدمة، الحالة الاجتماعية، والرواتب، والعلاقة بين مستوى الطموح لدى الممرضة وبين عوامل شخصية ومهنية محددة مثل المؤهل الدراسي، الراتب، مدة الخدمة، والحالة الاجتماعية. وقد توصلت الدراسة إلي وجود عوامل محددة للرضا الوظيفي وهي: ظروف العمل، المسؤولية والاعتراف، والتقدير، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين، والضمان، والرواتب، وفرص التقدم والترقي الوظيفي، والنمو النفسي لاتخاذ قرارات خاصة في العمل، وأنظمة وإجراءات الإدارة، والاعتراف الشخصي، والحالة الاجتماعية. كما توجد عوامل محددة لعدم الرضا الوظيفي وهي متطلبات العمل، وعدم وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للممرضات السعوديات وكل من مدة الخدمة والراتب الشهري، ولكن توجد علاقة إيجابية دالة عند 0.05 بين الرضا الوظيفي والحالة

الاجتماعية للممرضات السعوديات، كذلك توجد علاقة إيجابية دالة عند 0.01 وبين الرضا الوظيفي والمؤهل الدراسي للممرضات السعوديات، وعدم وجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الطموح وكل من مدة الخدمة والحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي للممرضة السعودية، ولكن توجد علاقة دالة عند 0.05 بين مستوى الطموح والراتب الشهري للممرضات السعوديات.

ج. دراسة مريم بخاري (1406 - 1407 هـ) بعنوان الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، وهدفت الدراسة إلى البحث بطريقة منهجية عن مدى الرضا الوظيفي عند العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة من خلال معرفة أحاسيسهن واتجاهاتهن نحو اللائحة التعليمية الجديدة التي صدرت لتحسين أوضاع العاملين في التعليم وزيادة الحوافز لديهم، والتعرف على العوامل الإدارية التي تعيق أو تساعد على الرضا الوظيفي لدى العاملات في التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي في دراستها، كما تم جمع البيانات عن طريق الاستبيان حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (226) موظفة من العاملات في مجال التعليم العام في منطقة مكة المكرمة بالإضافة إلى الموجهات، وتوصلت الدراسة إلي أن الموظفات غير راضيات عن عملهن في ضوء الملائمة التعليمية، ارتفاع نسبة المتضررات من تحويلهن إلى نظام المستويات، عدم توفر الفرص الكافية أمام المعلمات لرفع مؤهلاتهن، وتسببت اللائحة التعليمية الجديدة في عزل الوظائف التعليمية عن بقية الوظائف في القطاعات المختلفة.

د. دراسة العنزي (1421 هـ) بعنوان " العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية " وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية ، والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية، والتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية

والرضا الوظيفي لديهم، وتوصلت الدراسة إلي أن الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى (الجنس ، المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس، لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك بجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث (المسؤولية - الاعتراف والتقدير - العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) وأيضاً في البعد الرابع الطرق المتبعة في الإشراف، لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو للمديرات فقط، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلية للمقياس.

هـ. دراسة سليمان الخضري (1982) بعنوان " الرضا المهني لدى المعلمين قطر " وهدفت هذه الدراسة الكشف عن بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة التعليمية، كالإدارة المدرسية، وفرص الترقية، الأجور والمكافآت، المركز الأدبي للمهنة، ظروف العمل والعلاقات مع الزملاء والتلاميذ والكشف عن أسباب التحاق المعلمين بالمهنة والكشف عن العوامل التي يرى المعلمون أنها تحقق الرضا عن المهنة. وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية تتكون من 240 معلماً ومعلمة بحيث تم تمثيل فيها جميع المراحل التعليمية الثلاث، وتوصلت الدراسة إلي أن نسبة الراضين عن العمل بلغت 67% وهذه النسبة تمثل ثلثي أفراد العينة، ووجد أن المعلمون أكثر رضا من المعلمات، معلمي المرحلة الابتدائية أكثر رضا من معلمي بقية المراحل، اتجاه المعلمين والمعلمات كان سلبياً نحو الأجور، فرص الترقية، المكافآت، المركز الأدبي للمعلم، ظروف العمل، كما وجد أن الجوانب التي عبر المعلمون عن رضاهم عنها هي العلاقات الإدارية والعلاقات مع الزملاء.

و. دراسة حكيم (1409هـ) بعنوان " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز " وهدفت هذه الدراسة إلى الحصول على وصف حقيقي للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز من خلال معلومات تم

الحصول عليها عن طريق الاستبيان، وهذه المعلومات عبارة عن أوضاعهم والخدمات التي تقدم إليهم وذلك بعد الحصول على وجهات نظرهم فيما يخص المقاييس الإدارية متمثلة في التسهيلات بالنسبة للمنشآت والمعدات، الخدمات الوظيفية، سياسة التوظيف والترقية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والمساعدات الأخرى ومدى تطبيقها والأمور الإدارية الأخرى، وتم توزيع (500) استبيان على أعضاء هيئة التدريس، ولكن تم استرجاع 378 فقط وهي تمثل حوالي (75%) من العدد الكلي لما وزع . وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود رضا وظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز فيما يخص المقاييس الأربعة وهي التسهيلات بالنسبة للمنشآت والمعدات، الخدمات الوظيفية، سياسة التوظيف والترفيه والمساعدات الأخرى والأمور الإدارية الأخرى.

ز. دراسة نصر الدين (1412هـ) والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية " وهدفت هذه الدراسة إلي اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل التي تسهم في حالة الرضا أو عدم الرضا، وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي، بالإضافة إلي اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي السياسة التعليمية للجامعات في المملكة من أجل رفع مستوى الأداء، وكانت عينة الدراسة تتكون من ثلاث جامعات ممثلة لجامعات المملكة جغرافياً وعدد أفرادها (222) عضواً تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية الطبقية بالاختيار المتناسب وتوصلت الدراسة إلي أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً وإجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات كانت عوامل منخفضة الرضا.

ح. دراسة حكيم (1995م) بعنوان " الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين " وهدفت هذه الدراسة لمعرفة هل هناك فروق في درجة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين أم لا ؟ وشملت العينة 605

من أعضاء هيئة التدريس منهم 139 سعودياً و 466 غير سعودي، وتوصلت الدراسة إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة طبقاً للجنسية والعمر والتأهيل التربوي وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة طبقاً للدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

ط. دراسة التويجري (1995م) بعنوان " الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية " وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على بعض أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وشملت عينة الدراسة 86 عضواً من أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين. وتوصلت الدراسة إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس منخفضة الدرجة وأعضاء هيئة التدريس مرتفعي الدرجة الوظيفية.

ي. دراسة كامل والبكري (1990 م) بعنوان " دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة " وهدفت هذه الدراسة إلي دراسة مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، وتحديد أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس واكتشاف نواحي الضعف أو القوة في العوامل التي تسبب الرضا الوظيفي ودراسة العلاقة بين رضا عضو هيئة التدريس عم عمله، والبيانات الشخصية الوظيفية والجنس والعمر، وكان مجتمع الدراسة في هذه الدراسة هم أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة والبالغ عددهم 3585 عضو هيئة تدريس، وتم أخذ عينة طبقية عن طريق الاختيار المتناسب قدرها 347 عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلي أن هنالك ارتفاع في درجة الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، ارتفاع درجة الرضا الوظيفي في العلاقة مع الزملاء والرؤساء، حاز مجال التقدم والترقي المهني والوظيفي على درجة متوسطة للرضا وعدم الرضا عن المرتب والعائد المادي وبيئة وظروف العمل.

ك. دراسة بدر (1992 م) بعنوان " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة الكويت " وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير بعض المتغيرات (الوظيفة - القسم - الحالة الاجتماعية - العمر - الجنسية) على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ، وتم تطبيق الدراسة علي عينة حجمها 160 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت . وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين متغيرات الوظيفة والقسم والحالة الاجتماعية والعمر والجنسية على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وأن الرضا الوظيفي لدى الإناث أكثر من الرجال.

ل. دراسة الرواي (1421 هـ) بعنوان " الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية " وهدفت هذه الدراسة إلى استقصاء وتحليل الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية بالأردن وعلاقته بعوامل ديموغرافية مثل المؤهل العلمي، العمر، المسمى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، الجنس و مكان العمل، وكانت عينة الدراسة مكونة من 83 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، أعلى درجات الرضا الوظيفي للعاملين تتركز في مجالات العلاقة مع رؤساء الإدارات والمسئولية، والمزايا، الأمان وأدنى مستويات الرضا الوظيفي في مجالات الراتب والعلاقات الإنسانية والاحترام.

9.1 المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة نجد أن جميعها تناولت دراسة الرضا الوظيفي للعاملين من ناحية وصفية ومعرفية معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات العامة، إضافة إلى علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات الأجر والحوافز، بيئة العمل وعامل الترقية والعوامل الإدارية، وقد استفاد الباحث من تلك الدراسات السابقة في تحديد محاور الدراسة ومعرفية العوامل التي من شأنها تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي. وما تضيفه هذه الدراسة هو بناء نموذج رياضي إحصائي قادر على التنبؤ بمستوي الرضا الوظيفي وهو متغير تابع ذو طابع نوعي في وجود متغيرات مستقلة متمثلة في التعامل الإداري، بيئة العمل، الأجر والحوافز والتعامل مع الزملاء.

10.1 هيكلية البحث:

تحتوي هذه الدراسة علي أربعة فصول حيث يتناول الفصل الأول أساسيات البحث تمهيد، مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، فروض البحث، منهجية البحث، حدود البحث، الدراسات السابقة وهيكلية البحث، أما الفصل الثاني فيحتوي علي ثلاث مباحث حيث يتناول المبحث الأول مفهوم الرضا الوظيفي، أهميته، فوائده، عناصره، قياسه، أبعاده والنظريات المفسرة له، بينما يتناول المبحث الثاني مفهوم الانحدار اللوجستي، طرق تقدير معلماته واختبار معنوية معلماته واختبار مربع كاي للاستقلالية ، بينما يتناول المبحث الثالث اجراءات الدراسة متمثلة في مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أداة الدراسة وصدق وثبات أداة الدراسة، بينما يتناول الفصل الثالث الجانب التطبيقي ويحتوي علي تحليل البيانات ومناقشتها وبناء نموذج الانحدار اللوجستي واختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي ومحاور الدراسة من خلال اختبار مربع كاي للاستقلالية، وأخيراً يتناول الفصل الرابع النتائج والتوصيات.

الفصل الثاني

المبحث الأول

الرضا الوظيفي

1.1.2 مفهوم الرضا الوظيفي:

حظي مفهوم الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات علي اختلاف أنواعها وأحجامها بأهمية بالغة من الباحثين، وقد غطت دراسات كثيرة جوانب الرضا وعلاقته ببعض المتغيرات والعوامل الموجودة في بيئة العمل، وبالرغم من كثرة الدراسات حول مفهوم الرضا الوظيفي إلا أنه تعددت التعريفات والتفسيرات لمفهوم الرضا. (إخلاص، 2013م) ومن هذه التعريفات:

1. سلوك يعكس مدي تقبل الفرد لجوانب الوظيفة المتعددة ومدي شعوره بالسعادة. (القيسي 1996م)
2. مختلف النشاطات التي يزاولها الإنسان بقصد الإنتاج وتساوده علي تحقيق أهدافه من خلال الإمكانيات المهنية والأهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد. (الدليمي 2009م)
3. مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات للفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة والإشراف المباشر، المكافآت المالية، الزملاء في العمل وتصميم الوظيفة وليس من الضروري أن تكون جميع هذه الاتجاهات في آن واحد سواء كانت إيجابية أم غير إيجابية. (الشماع 1991م)
4. الشعور بالرضا والارتياح الناتج عن رد فعل نفسي للموظف تجاه عمله في وقت معين وهو شعور متغير نسبياً تبعاً لتغير تلك الظروف. (إخلاص، 2013م)
5. أما تعريف الباحث من خلال الدراسة فهو شعور داخلي يؤدي إلي الإحساس بالرضا والسعادة للعاملين تجاه عملهم من خلال توافر عدة عوامل تتمثل في التعامل الإداري، العلاقة والترابط بين الزملاء داخل وخارج إطار العمل ومقدار الأجر والحافز الذي يوفر للعامل الاستقرار المادي والنفسي.

2.1.2 أهمية الرضا الوظيفي:

1. السلوك الإنساني يكون موجهاً لهدف معين ويظهر في صور متعددة تتناسب مع المواقف، لذلك فإن دراسة سلوك الكائن الوظيفي له أهمية في توجيه سلوك الفرد علي النحو الصحيح لتحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها. (الدوسري 2010م).
2. العنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في أي منظمة، فالمعدات والأجهزة الحديثة مهما بلغ تطورها ستبقي غير مفيدة إذا لم يتوفر العقل البشري الذي يديرها ويحركها، لذا كان من الضروري الحرص علي توفير درجة عالية من الرضا لدي العاملين في المنظمة، لأن ذلك سيسهم في التزام العاملين في مؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم وارتباطهم بعملهم. (شاويش، 1996م)

3.1.2 فوائد الرضا الوظيفي:

قسمت فوائد الرضا الوظيفي لدي الباحثين إلي قسمين:

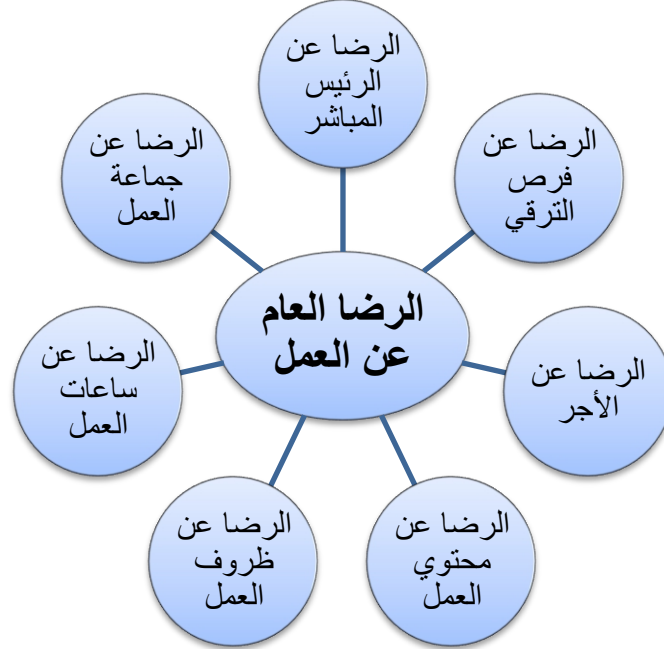
1. الفوائد السلوكية والاجتماعية.
أ. القضاء علي الخسارة الاجتماعية.
ب. زيادة الولاء التنظيمي يجعل الأفراد يكرسون طاقاتهم لتحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها.
2. الفوائد المادية والاقتصادية.
تتمثل بتقليل التكاليف المتعلقة بالغياب تلك التكاليف التي تصل إلي مبالغ كبيرة في بعض الأحيان إذا أثبتت أن المنظمة التي يعمل فيها عدد كبير من العاملين، فإن زيادة نسبة الغياب سيؤدي إلي ارتفاع التكاليف. (إخلاص، 2013م)

4.1.2 الرضا عن العمل عامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية:

يعتبر الرضا عن العمل عامل أو متغير يمثل محصلة مختلفة المشاعر التي تكونت لدي الفرد تجاه عمله، وبهذا نستطيع أن نشير إلي درجة الرضا التي يشعر بها تجاه عمله بصفة عامة، ودرجة الرضا العام تعبير عن الناتج النهائي

لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله. ويمكننا تصوير العلاقة بين ما يمكن أن نسميه عامل الرضا العام وعوامل الرضا الفرعية بالشكل (1.1.2):

شكل (1.1.2): الرضا العام عن العمل ناتج من عدة عوامل فرعية



المصدر: كتاب السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (فاروق، 2005م)

يتضح من الشكل (1.1.2) أن الرضا العام الذي يمثل عامل عام هو عبارة عن محصلة لرضا الفرد عن أجره، محتوى عمله، فرصته في الترقى، رئيسه المباشر، الجماعة التي يعمل معها، ساعات العمل وظروف العمل.

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتويات العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الرئيس المباشر + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل.

ويلاحظ أن الرضا عن العمل يمثل الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها، وبالتالي بقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة وبالتالي يزداد ارتباطه بها.

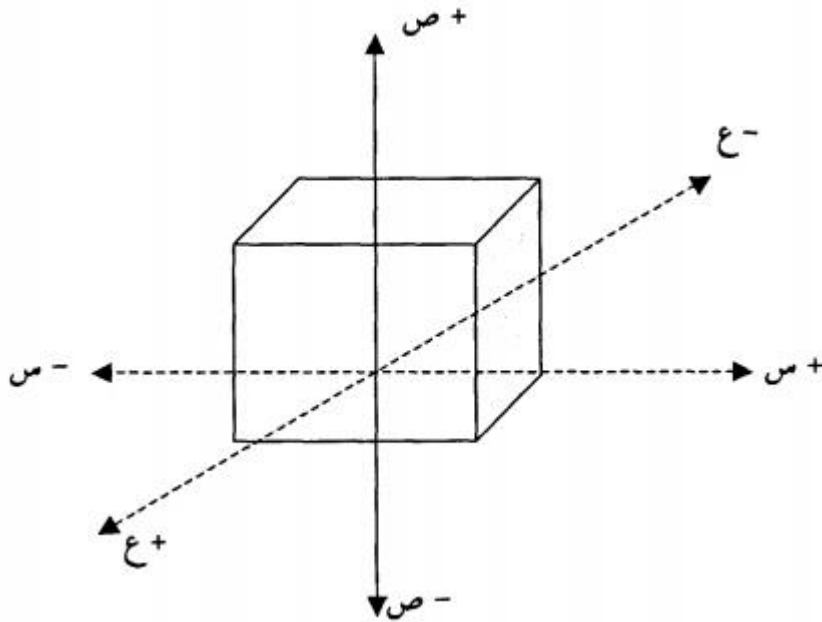
5.1.2 العناصر المختلفة للرضا:

فيما يلي نتناول العوامل أو العناصر المختلفة للرضا:

1. الأجر:

الأجر لا يمثل مصدر إشباع إلا للحاجات الدنيا وأن توافره لا يسبب الرضا أو السعادة، وإنما فقط يمنع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ علي الفرد، أي أن الأجر لا يمثل عنصراً هاماً من عناصر الإشباع في مجتمع يتوفر للعاملين فيه مستوى أجر يوفر لهم الاحتياجات الأساسية للعيش. ولكن تجدر الإشارة إلي أنه توجد علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والتحفيز وكذلك هنالك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي ومستوي الأداء، وأيضاً هنالك علاقة طردية بين التحفيز ومستوي الأداء كما يتضح من الشكل (2.1.2)

شكل (2.1.2) العلاقة بين التحفيز، الرضا الوظيفي ومستوي الأداء



المصدر: كتاب السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (فاروق، 2005م)

حيث:

المحور س يمثل التحفيز.

المحور ص يمثل الرضا الوظيفي.

المحور ع يمثل مستوي الأداء.

2. محتوى العمل:

رغم أن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دوراً هاماً في التأثير علي رضاه عن عمله، إلا أن الاهتمام بدراسة أثر محتوى العمل عن الرضا يعتبر حديثاً نسبياً. فالمتغيرات المتصلة بمحتوي العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل، طبيعة أنشطة العمل، فرص الإنجاز التي يوفرها النمو الذي يتيح الفرد وأيضاً تقدير الآخرين تمثل المتغيرات المسببة لمشاعر الرضا.

3. درجة تنوع مهام العمل:

يمكن القول بصفة عامة أنه كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية، أي أنه كلما قل تكرارها زاد الرضا عن العمل والعكس.

4. درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:

كلما زادت الحرية في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زاد من رضاه عن العمل.

5. استغلال الفرد لقدراته:

استخدام الفرد لقدراته يمثل إشباع حاجة تحقيق الذات في هرم ماسلو للحاجات.

6. خبرات النجاح والفشل في العمل:

تحقيق الفرد لمستوي أداء يقل عن مستوي طموحه يثير لديه الإحساس بالفشل، وتحقيقه لمستوي أداء يزيد عن مستوي طموحه أو يعادله يثير لديه الإحساس بالنجاح، وبالتالي فإن أثر خبرات النجاح والفشل علي الرضا عن العمل تتوقف علي درجة تقديره واعتزازه بنفسه.

7. فرص الترقية:

إن العامل المحدد لأثر فرص الترقية علي الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلاً قل رضاه عن العمل والعكس. ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية علي الرضا تتوقف علي مدي توقعه لها، فحصول الفرد علي

ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقعة والعكس.

8. جماعة العمل:

تؤثر جماعة العمل علي رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر توتر له فتفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنفعة بينه وبينهم.

9. ساعات العمل:

يمكننا أن نفترض أنه بالقدر الذي توفر ساعات العمل حرية استخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت بالقدر الذي يزيد الرضا عن العمل. وبالوقت الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة والحرية في استخدامه ينخفض به الرضا عن العمل، فإطالة وقت العمل يؤدي إلي الإجهاد وبالتالي انخفاض معنوي عن العمل. (فاروق، 2005م)

6.1.2 أبعاد الرضا الوظيفي:

هنالك ثلاثة أبعاد تتقدم علي غيرها في مجال الرضا الوظيفي وهي:

1. الرضا بسياسات العمل في المنظمة: وتشمل الرواتب، العلاوات، نظام الترقيات، نظام الضريبة نظام التعاقد.
2. الرضا بعلاقات العمل: وتشمل العلاقات بالآخرين في محيط العمل بها بما فيها علاقة الرؤساء بالمرؤوسين.
3. الرضا بالعمل ذاته: وتشمل أهمية العمل وما يحتويه من واجبات ومسؤوليات ومدى ملاءمتها مع مؤهلات الموظف ومقدراته البدنية والذهنية وقدرة الوظيفة علي إشباع ودوافعه حاجاته. (إخلاص، 2013م)

7.1.2 قياس الرضا الوظيفي:

هنالك نوعين من المقاييس لقياس الرضا الوظيفي وهي:

1. المقاييس الموضوعية وتشمل:

أ. الغياب.

ب. ترك العمل أو الخدمة.

2. المقاييس الذاتية وتتكون من :

أ. تقسيم الحاجات.

ب. تقسيم الحوافز إلي المجموعات التالية:

ج. الرضا عن الوظيفة.

د. الرضا عن الأجر.

هـ. الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف.

و. الرضا عن بيئة العمل. الرضا عن زملاء العمل.

ز. الرضا عن الاستقرار الوظيفي.

ح. الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي. (عاشور، 1979م)

8.1.2 النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

هنالك عدة نظريات تفسر الرضا الوظيفي من زوايا مختلفة ومنها:

1.8.1.2 نظرية القيمة للوك 1976:

يرى لوك في هذه النظرية أن الرضا الوظيفي حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد من أن الوظيفة التي يشغلها تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية الهامة في نظره وتكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد. وهذا يعني أن لوك قد ميز بين القيمة والحاجة إذ وصف الحاجات كعناصر تضمن استمرارية حياة الفرد من الناحية البيولوجية وأنها موجودة بذاتها بشكل موضوعي بمعزل عن رغبات الفرد بينما القيم تتصف بالذاتية أو غير الموضوعية إذ تمثل ما يرغبه الشخص سواء كانت بمستوي الوعي أو اللاوعي. (العديلي، 1981م)

2.8.1.2 نظرية التوقع لفرورم 1996:

تري هذه النظرية أن سلوك الأشخاص هو نتيجة لاختيار واع من بين عدة بدائل، وأن هذه السلوكيات مرتبطة بعمليات نفسية لاسيما بالمعتقدات والاتجاهات وأن الهدف من هذه السلوكيات هو الحصول علي أكبر فائدة إيجابية أو تقليل أو تجنب الشعور بالألم إلي ادني حد. وتعد نظرية التوقع احدي النظريات الهامة في مجال دوافع العمل فهي تهتم بدافعية الفرد ودافعية المنظمة من جهة أخرى. (شاوبش، 1996م) والمقصود بالتوقع في هذه النظرية هو الاعتقاد بأن جهد الشخص سيؤدي إلي الأداء الناجح. (الشرايدة، 2008م)

3.8.1.2 نظرية العدالة (المساواة):

تفترض النظرية أن الرضا الوظيفي يتحقق إذا كان هنالك توازن بين ما يقدمه الفرد وما يحصل عليه من العمل وهذا يتمثل في إيجاد الموازنة بين المدخلات والعوائد، ويتحقق التوازن فانه يحدث الشعور بالرضا بين العاملين والعكس. (المسلم، 1993م)

المبحث الثاني

نموذج الانحدار اللوجستي واختبار مربع كاي للاستقلالية

1.2.2 نموذج الانحدار اللوجستي

1.1.2.2 تمهيد:

كثيراً ما يواجه الباحثين عند دراستهم للعديد من الظواهر وجود عدد كبير من المتغيرات المتعلقة بالدراسة، وهذه المتغيرات قد تكون متداخلة أو مختلفة أحياناً في طبيعتها (كمية أو نوعية) مما يصعب عملية الوصول إلي فهم وتغير هذه الظواهر، لذلك فإننا نلجأ إلي البحوث العلمية لفهم وتفسير هذه الظواهر باستخدام التحليل الإحصائي، إن احدي طرق التحليل الإحصائي في مجال دراسة الظواهر المختلفة الانحدار اللوجستي وهو احدي ابرز مواضيع تحليل الانحدار ولعل أهميته تتبع من إمكانية استخدامه من خلال متغيرات يمكن الحصول عليها بسهولة لغرض تصنيف المتغير التابع إلي فئتين غير متداخلتين.

2.1.2.2 مفهوم نموذج الانحدار اللوجستي:

يستخدم نموذج الانحدار اللوجستي في تحليل طبيعة شكل العلاقة بين المتغيرات عندما يكون المتغير التابع يأخذ الطابع النوعي ويأخذ قيمتين أو أكثر، بينما المتغيرات المستقلة يمكن أن تكون وصفية أو كمية. (زغلول، 2003م)، كما يستخدم أيضاً عندما تكون المتغيرات المستقلة لا تتوزع توزيعاً معتدلاً، أي أن نموذج الانحدار اللوجستي لا يضع أي شروط حول توزيع المتغيرات المستقلة. (عباس، 2010م). ولا يفترض وجود علاقة خطية بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، ويجب أن تكون الفئات محددة وشاملة وغير متداخلة بحيث أي مفردة تنتمي إلي فئة واحدة فقط. (رشا، 2015م).

3.1.2.2 نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي:

يتم بناء نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي علي فرض أساسي وهو أن المتغير التابع والذي يرمز له بالرمز (Y) هو متغير ثنائي يتبع توزيع برنولي، أي يأخذ القيمة 1 باحتمال P ويسمى نجاح التجربة والقيمة 0 باحتمال $1-P$ ويسمى فشل التجربة. (الجاعوني، 2011م)

وكما نعلم أن نموذج الانحدار الخطي الذي تكون متغيراته مستمرة، سواء كان المتغير التابع أو المتغيرات المستقلة فإن النموذج الذي يربط بين المتغيرات علي النحو التالي:

$$Y = B_0 + B_1 X + e \dots \dots \dots (1.2.2)$$

حيث Y يمثل متغير مشاهداً مستمراً ويفرض أن متوسط قيم Y المشاهدة أو الفعلية عند قيمة معينة هي للمتغير X هي $E(Y)$ وأن المتغير e يمثل الخطأ في التقدير أي أن $e = Y - \hat{Y}$ حيث \hat{Y} هي القيمة التقديرية للمتغير التابع Y فإنه يمكن كتابة النموذج علي النحو التالي:

$$E(Y) = \hat{B}_0 + \hat{B}_1 X \dots \dots \dots (2.2.2)$$

ومن المعروف أن الطرف الأيمن لهذه النماذج يأخذ قيماً تتراوح بين $-\infty$ و $+\infty$ ولكن عندما يكون لدينا المتغير التابع يأخذ قيمتين فقط فإن الطرف الأيمن تتراوح قيمه بين $(0, 1)$ وبذلك يكون النموذج غير قابل للتطبيق من وجهة نظر الانحدار، وإن احدي طرق الحل لهذه المشكلة هي إدخال تحويله رياضية علي المتغير التابع (Y) ومن المعروف أن $0 \leq P \leq 1$ ومن ثم فإن النسبة $\frac{P}{q}$ أو $\frac{P}{1-P}$ عبارة عن مقدار موجب محصور بين $(0 - \infty)$ أي أن $0 \leq \frac{P}{q} \leq \infty$ وبأخذ اللوغاريتم الطبيعي للمتحول $\frac{P}{q}$ فإن مجال قيمه محصورة في المدى $(-\infty \leq \text{Log} \frac{P}{q} \leq +\infty)$ وعليه يمكن كتابة نموذج الانحدار في حالة متغير مستقل واحد في كما هو موضح بالمعادلة (3.2.2):

$$\text{Log} \frac{P}{q} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X \dots \dots \dots (3.2.2)$$

وإذا كان لدينا أكثر من متغير مستقل فإن النموذج يصبح كما موضح بالمعادلة (4.2.2):

$$\text{Log} \frac{P}{q} = \hat{\beta}_0 + \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k \hat{\beta}_j X_{ij} \dots \dots \dots i = 1, 2, \dots, n, j = 1, 2, \dots, k \dots \dots \dots (4.2.2)$$

ويمكن تحويل المعادلة (4.2.2) إلي الشكل التالي:

$$P = \frac{1}{1 + \exp[-(\beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij})]} \dots \dots \dots (5.2.2)$$

حيث \exp هو معكوس اللوغاريتم الطبيعي، ويسمى النموذج (5.2.2) بنموذج الانحدار اللوجستي وتسمى التحويلة $\log \frac{P}{q}$ أو $\ln \frac{P}{q}$ بتحويله لوجيت وأن الدالة اللوجستية دالة مستمرة تأخذ القيم (0 - 1) وتقترب قيمة y من الصفر كلما اقتربت قيمة الطرف الأيمن من ∞ و تقترب قيمة y من الواحد كلما اقتربت قيمة الطرف الأيمن من $-\infty$ وهي دالة متماثلة، فعندما يكون الطرف الأيمن لهذه الدالة مساوياً للصفر ويسمى النسبة $\frac{P}{q}$ نسبة الأفضلية أو أفضلية النجاح (Odd of success) وأن المقدار $\log \frac{P}{q}$ يسمى لوغاريتم نسبة الأفضلية $\log \text{ odd ratio}$ أو

اللوجت logit ، وباختصار فإن نموذج الانحدار اللوجستي هو عبارة عن تحويله لوغاريتمية للانحدار الخطي. (الجاعوني 2011م)

4.1.2.2 اختبار المعنوية الكلية لنموذج الانحدار اللوجستي:

بعد تقدير معاملات نموذج الانحدار اللوجستي يجب اختبار جودة النموذج المقدر، من خلال اختبارات الفروض التي تحدد ما إذا كان المتغيرات المستقلة في النموذج معنوية أم غير معنوية من خلال اختبار **Hosmer – Lemshow**.

5.1.2.2 اختبار Hosmer – Lemshow

يستخدم اختبار Hosmer – Lemshow لمعرفة مدى مطابقة البيانات للنموذج وذلك باختبار الفرضية الآتية :

H_0 : النموذج مطابق لبيانات البحث

H_1 : النموذج ليس مطابقاً لبيانات البحث

حيث تقارن قيمة هذا الاختبار مع القيمة الجدولية لمربع كاي X^2 فإذا كانت القيمة المحسوبة أقل أو تساوى الجدولية هذا يعنى أننا نقبل فرض العدم أي أن النموذج مطابق للبيانات، أما إذا القيمة المحسوبة أكبر فهذا يعنى رفض العدم وقبول الفرض البديل يفرض عدم مطابقة البيانات للنموذج. (Hosmer and Lemeshow، 1989م)

6.1.2.2 اختبار مغنوية معاملات النموذج:

عند بناء النموذج نجد أن من المفيد الإجابة علي السؤال هل يمكن حذف أي من المتغيرات في نموذج الانحدار وللإجابة نقوم بإجراء اختبار ما إذا كانت معاملات الانحدار (β_j) تساوي صفر أم لا ؟ ولاختيار ذلك نحسب أولاً :

ما يسمى بالانحراف (Deviance) ويرمز له بالرمز (D) والانحراف لوغاريتم النسبية بين دالة الإمكان ودالة النموذج المشبع (Saturated Model) مضروبة في 2، ويقصد بالنموذج المشبع النموذج الذي يحتوي عدداً من المعالم مساوياً لعدد المشاهدات وهو يوفق البيانات تماماً وتكون قيمته واحد صحيح. يقوم الفرق (deviance(D)) على أساس الاختلاف بين قيمتي لوغاريتم الترجيح مع الملاحظ إنه لا يمكن أن تكون قيمة لوغاريتم الترجيح للنموذج المقدر لديه معاملات أقل .

يمكن استرجاع نموذج الفرق (Deviance model) كشكل يوضح جودة التوفيق (goodness of fit) وكل ما كان الفرق كبير فهذا يدل علي عدم المطابقة وعدم الجودة .

أي أن الانحراف يأخذ الشكل:

$$D = -2 \log \left[\frac{\text{LikeLihood Of The Fitting model}}{\text{LikeLihood Of The Saturated model}} \right] \dots\dots\dots(6.2.2)$$

نجد أن قيمة D شبيهه بقيمة SSE في الانحدار الخطي حيث نجد أن:

$$SSE = \sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2 \dots\dots\dots(7.2.2)$$

ولمعرفة وجود المتغيرات المستقلة في النموذج نقارن قيمة D للنموذج متضمن المتغيرات مع قيمة D عندما يكون النموذج غير متضمن لتلك المتغيرات وذلك كما يلي :

$$G = D (\text{model without variable}) - D(\text{model wtihvariable})\dots\dots(8.2.2)$$

حيث نجد أن G تلعب نفس قيمة F في الانحدار الخطي وبما أن دالة الإمكان للنموذج المشبع تساوي (واحد) بالتالي تختفي الصيغة لتصبح:

$$G = -2\log_e \left[\frac{\text{LikeLihood Without the variable}}{\text{LikeLihood with the variable}} \right] \dots\dots\dots(9.2.2)$$

$$= -2\log_e \text{ LikeLihood without the variable} + 2\log_e \text{ LikeLihood with the variable} \dots\dots(10.2.2)$$

وتعطي جميع البرمجيات قيم لوغاريتم دالة الإمكان (مضروبة في 2) لأي نموذج.

في حالة صحة اختبار فرضية العدم بأن معاملات المتغيرات تساوي صفر (أي أن المتغيرات غير ذات أهمية) نجد أن G تتبع توزيع X^2 بدرجات حرية (P) (حيث P عدد المتغيرات). لهذا نقارن قيمة G المشاهدة بالقيمة الحرجة من جدول X^2 بدرجات حرية (P) فإذا وجدنا أن القيمة المشاهدة أكبر من الدرجة نرفض فرض العدم. (Mitchell، 1992م)

7.1.2.2 اختبار Wald :

يستخدم هذا الاختبار لمعرفة معلمة معينة في النموذج حيث أنه يختبر فرض العدم :

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

ويستند الاختبار علي الإحصائية :

$$Z = \frac{\hat{\beta}_j}{\hat{S} \cdot E(\hat{\beta}_j)} \dots\dots\dots(11.2.2)$$

حيث $s.E(\hat{\beta}_j)$ مقدر الخطأ المعياري للمعالم $\hat{\beta}_j$ والتي تتبع (في حالة صحة

H_0) التوزيع الطبيعي لهذا نقارن قيمتها المشاهدة بالقيم الحرجة ولا نرفض H_0 إذا كانت تقع بينهما. (Hosmer and Lemeshow، 1989م)

8.1.2.2 Confidence Interval Estimation : تقدير فترة الثقة :

يمكن إنشاء فترة للمعلمة ($\hat{\beta}_j$) حيث تأخذ الفترة بدرجة ثقة الشكل :

$$\hat{\beta}_j \pm Z_{1-\frac{\alpha}{2}} SE(\hat{\beta}_j) \dots \dots \dots (12.2.2)$$

بالنسبة لثابت الانحدار :

$$\hat{B}_0 \pm Z_{1-\frac{\alpha}{2}} SE(\hat{\beta}_0) \dots \dots \dots (13.2.2)$$

كذلك فإن فترة الثقة لنسبة الخطر للمتغير z تكون :

$$\exp \left[\hat{\beta}_j \pm Z_{1-\frac{\alpha}{2}} \hat{S} E(\hat{\beta}_j) \right] \dots \dots \dots (14.2.2)$$

(Hosmer and Lemeshow، 1989م)

9.1.2.2 نسبة الخطأ:

ويقصد بها نسبة الخطأ في التنبؤ باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي للبيانات وهو عبارة عن عدد الأفراد التي تم تصنيفها إلى مجموعة غير التي تنتمي إليها. الجدول التالي يبين أخطاء تصنيف أفراد المجموعتين بناءً علي نموذج الانحدار اللوجستي:

جدول (1.2.2): أخطاء التنبؤ

المجموع	المجموعة المتنبأ بها		المجموعة الحقيقية
	2	1	
n_1	n_{12}	n_{11}	1
n_2	n_{22}	n_{21}	2

المصدر: (الراوي، 1987م)

حيث:

n_{11} عدد المفردات المفترض أن تنتمي للمجموعة الأولى وقد تم التنبؤ بها لتتنتمي للمجموعة الأولى، إذن التصنيف صحيح.
 n_{22} عدد المفردات المفترض أن تنتمي للمجموعة الثانية وقد تم التنبؤ بها لتتنتمي للمجموعة الثانية، إذن التصنيف صحيح.

n_{12} عدد المفردات المفترض أن تنتمي للمجموعة الثانية وقد تم التنبؤ بها لتنتمي للمجموعة الأولى، إذن التنبؤ خاطئ.

n_{21} عدد المفردات المفترض أن تنتمي للمجموعة الأولى وقد تم التنبؤ بها لتنتمي للمجموعة الثانية، إذن التنبؤ خاطئ.

من الجدول السابق (1.2.2) يمكن إيجاد نسبة خطأ التنبؤ لنموذج الانحدار اللوجستي المقدر كآتي:

$$E = \frac{n_{12} + n_{21}}{n_{11} + n_{12} + n_{21} + n_{22}} \dots\dots\dots(15.2.2)$$

ويسمى نسبة خطأ التنبؤ.

عليه فإن النسبة $\frac{n_{12}}{n_1}$ تمثل نسبة خطأ التنبؤ للمجموعة الأولى.

النسبة $\frac{n_{21}}{n_2}$ تمثل نسبة خطأ التنبؤ للمجموعة الثانية. (الراوي، 1987م).

2.2.2 إختبار مربع كاي للإستقلالية:

يعد إختبار مربع كاي للأستقلالية من الاختبارات والاجراءات الاحصائية الأكثر شهرة وأستخداما لاسيما في المجالات الاجتماعية والتربوية والنفسية والطبية ، وينسب الاختبار الى كارل بيرسون الذي اقترحه عام 1900م، ويهدف الاختبار الى تحديد فيما اذا كانت هناك استقلالية في علاقة بين متغيرين او اكثر في المجتمع.

1.2.2.2 متطلبات وشروط اختبار مربع كاي للإستقلالية:

1. أن تكون العينات مأخوذة من عينة عشوائية بسيطة بحجم n من المفردات من المجتمع محل البحث.
2. أن تصف مفردات او حالات العينة وفق مستويات أو فئات المتغيرات المراد اختبار العلاقة بينها.
3. أن تكون البيانات عبارة عن تكرارات وليست نسبا مئوية او قياسا معيناً.
4. أن تكون بيانات كل متغير مستقلة عن بيانات المتغير الاخر او المتغيرات الاخرى.
5. ألا تكون التكرارات المشاهدة لتقاطع فئات المتغيرات صغيرة جدا او معدومة.

فرض العدم: يتمثل فرض العدم في ان المتغيرين (بفئاتهم المختلفة) مستقلان ,اي انه لا توجد علاقة تذكر بين المتغيرين.
 الفرض البديل: يتمثل الفرض البديل لفرض العدم في ان المتغيرين مستقلان ,اي انه توجد بينهما علاقة ذات دلالة احصائية.

2.2.2.2 جدول التوافق المشترك:

هو جدول تصنف فيه كل مفردة من مفردات العينة وفق فئات المتغيرات محل البحث بحيث ان المفردات المشتركة لفئات المتغيرات تشكل قيما مشاهده من المفردات.
 الجدول (2.2.2) يمثل جدول توافق مشترك ثنائي لتصنيف القيم المشاهدة للعينة n وفق فئات متغيرين يمثل احدهما المتغير الافقي وعدد فئاته r ويمثل الاخر المتغير الراسي وعدد فئاته c.

جدول (2.2.2) يوضح جدول التوافق المشترك

المجموع	فئات المتغير الأول							فئات المتغير الأول
	c	j	2	1		
$n_{1.}$	n_{1c}	n_{1j}	n_{12}	n_{11}	1	
$n_{2.}$	n_{2c}	n_{2j}	n_{22}	n_{21}	2	
.....	
$n_{i.}$	n_{ic}	n_{ij}	n_{i2}	n_{i1}	i	
.....	
$n_{r.}$	n_{rc}	n_{rj}	n_{r2}	n_{r1}	r	
$n_{..}$	$n_{.c}$	$n_{.j}$	$n_{.2}$	$n_{.1}$	المجموع	

المصدر: أمين ابراهيم آدم، المبادئ الأساسية للإحصائية، 2005م

في كل خلية من خلايا جدول التوافق فان قيمة المشاهدة n_{ij} للفئة i من فئات المتغير الأول والفئة j من فئات المتغير الثاني تعبر عن عدد الحالات او المشاهدات التي توافق تقاطع خاصية الفئة i من المتغير الاول وخاصية الفئة j من المتغير الثاني. بالنسبة للمجموع الهامشي الراسي فان مجموع قيم المشاهدات لاي فئة i فئات المتغير الاول (الأفقي) يساوي مجموع قيم مشاهدات هذه الفئة لكل فئات المتغير الثاني (الرأسي) أي ان:

$$n_{i+} = \sum_{j=1}^c n_{ij}$$

اما المجموع الهامشي الافقي فهو مجموع قيم المشاهدات لاي فئة z من فئات المتغير الثاني ويساوي مجموع قيم مشاهدات هذه الفئة لكل فئات المتغير الاول اي ان:

$$n_{+j} = \sum_{i=1}^r n_{ij}$$

اما المجموع الكلي فهو مجموع قيم مشاهدات كل فئات المتغير الافقي ويساوي مجموع قيم مشاهدات كل فئات المتغير الراسي ويساوي كذلك حجم العينة n , اي ان

$$\sum_{i=1}^r n_{ij} = \sum_{j=1}^c n_{ij} = n$$

3.2.2.2 اجراء اختبار مربع كاي للإستقلالية:

تتم عملية حساب قيمة الاختبار بأفترض ان فرض العدم صحيح, اي ان المتغيرين مستقلان, حيث يقارن الاختبار القيمة الملحوظة للمشاهدات في كل خلية من تقاطع فئات المتغيرين بالقيمة المتوقعة لهذه المشاهدات تحت فرض العدم . وتتم عملية حساب القيم المتوقعة للمشاهدات تحت فرض العدم باستخدام قانون الاحتمالات حيث انه اذا كان هناك حدثان مستقلان فأن احتمال حدوث اشتراكهما معا يساوي حاصل ضرب احتمالي حدوث كل منهما على حده وعليه ,اذا كان فرض العدم صحيحا اي ان المتغيرين مستقلان فأن احتمال اعتبار مفردة في الخلية z أ يساوي احتمال اعتبارها في الفئة i من المتغير الاول مضروبا في احتمال اعتبارها في الفئة j من المتغير الثاني .ويتم تقدير الاحتمالين من بيانات العينة بقسمة مجموع المشاهدات الهامشية للفئة i (n_{i+}) على المجموع الكلي للمشاهدات n بالنسبة للاحتمال الاول وقسمة مجموع المشاهدات الهامشية للفئة j (n_{+j}) على المجموع الكلي للمشاهدات n بالنسبة للاحتمال الثاني .وعليه يكون احتمال اعتبار مفردة في الخلية z أ يساوي

وللحصول على القيمة المتوقعة للمشاهدات في الخلية z أ يتم ضرب الاحتمال في حجم العينة اي ان القيمة المتوقعة للخلية ويرمز لها بالرمز E_{ij} تساوي

$$E_{ij} = n \frac{(n_{i+})}{n} \frac{(n_{+j})}{n}$$

$$E_{ij} = \frac{(n_{i+})(n_{+j})}{n}$$

اي ان القيمة المتوقعة للملاحظات في كل خلية تساوي حاصل ضرب مجموع المشاهدات الهامشية لفئات المتغيرين المناظرين للخلية مقسوما على حجم العينة n. وتقوم فلسفة مربع كاي على مقارنة فيما اذا كان القيمة المشاهدة في كل خلية ij مطابقة او مقارنة للقيمة المتوقعة E_{ij} بموجب فرض العدم فإذا كانت القيمة

المشاهدة في الخلية ij هي O_{ij} حيث $n_{ij} = O_{ij}$ فإن اختبار مربع كاي χ^2 يكون على هيئة

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \dots \dots \dots (16.2.2)$$

كلما كانت قيمة χ^2 صغيرة نسبيا كلما ادى ذلك الى قبول فرض العدم وكلما كانت قيمة χ^2 كبيرة نسبيا كلما ادى ذلك الى رفض فرض العدم.

وتوجد صيغة اخرى للاختبار تنتج من اختبار نسبة الامكان Likelihood Ratio Test وتساوي

$$\chi^2 = 2 \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c O_{ij} \log \left(\frac{O_{ij}}{E_{ij}} \right) \dots \dots \dots (17.2.2)$$

لا توجد فروق بين الصيغتين بيد ان الصيغة الاولى هي الاكثر شهرة في حين ان الصيغة الثانية هي الاكثر تقاربا مع التوزيع النظري لمربع كاي.

4.2.2.2 المقارنة والقرار في اختبار مربع كاي:

لتحديد صغر او كبر قيمة χ^2 فأنها تقارن بنظيرتها من جدول توزيع مربع كاي بمستوى معنوية يساوي α ودرجات حرية df ودرجات الحرية تساوي في حالة اختبار علاقة متغيرين اثنين

$$df=(r-1)(c-1)$$

فإذا كانت قيمة χ^2 المحسوبة أكبر من نظيرتها الجدولية فإنه يرفض فرض العدم ويقبل الفرض البديل, وإذا كانت قيمتها المحسوبة اقل من او تساوي الجدولية يقبل فرض العدم ويرفض الفرض البديل.

ويمكن عمل المقارنة بشكل اخر بواسطة القيمة المصاحبة α^* اذا كانت القيمة المعنوية اقل من مستوى المعنوية العرفي α فإنه يرفض فرض العدم ويقبل الفرض البديل والا فإنه يقبل فرض العدم ويرفض الفرض البديل.

5.2.2.2 اختبار مربع كاي لاستقلالية اكثر من متغير:

يمكن تعميم طريقة اختبار مربع كاي لاكثر من متغيرين لاختبار استقلالية هذه المتغيرات عن بعضها. وفي هذه الحالة يمكن ان يفهم جدول التوافق على انه مكون من عدة جداول فرعية لكل تقاطع فئات المتغيرات الأخرى بحيث يتكون كل جدول من تقاطع فئات المتغير الاول والثاني. فإذا كان هناك عدد k من المتغيرات وكل كتغير له عدد c_j ($j = 1, 2, \dots, k$) من الفئات فإن عدد المفردات للخلية $i_1 i_2 \dots i_k$ حيث

$$i_1 = 1, 2, \dots, c_1, i_2 = 1, 2, \dots, c_2, \dots, i_k = 1, 2, \dots, c_k$$

يساوي

وتكون القيمة المتوقعة $E_{i_1 i_2 \dots i_k}$ للخلية $i_1 i_2 \dots i_k$ مساوية ل

$$E_{i_1 i_2 \dots i_k} = \frac{(n_{+i_2 \dots i_k})(n_{i_1 \dots i_k}) \dots (n_{i_1 i_2 \dots +})}{n^{k-1}}$$

وعلية فإذا كانت المتغيرات محل البحث مستقلة عن بعضها البعض فإن القيم المتوقعة بموجب هذه القاعدة تكون متقاربة ان لم تكن متطابقة مع القيم الملاحظة او المشاهدة لتقاطع فئات هذه المتغيرات .وإذا كانت المتغيرات غير مستقلة فإن القيم المتوقعة تكون مختلفة بشكل كبير عن القيم الملاحظة لتقاطع فئات هذه المتغيرات .وعليه يعتمد الاختبار على الفروق بين القيم المتوقعة والقيم الملاحظة لتقاطع فئات المتغيرات .فإذا كانت القيمة المشاهدة في الخلية $i_1 i_2 \dots i_k$ هي $O_{i_1 i_2 \dots i_k}$,حيث

$$O_{i_1 i_2 \dots i_k} = n_{i_1 i_2 \dots i_k}$$

فإن اختبار مربع كاي χ^2 يكون على هيئة:

$$\chi^2 = \sum_{i_1=1}^{c_1} \sum_{i_2=1}^{c_2} \dots \sum_{i_k=1}^{c_k} \frac{(O_{i_1 i_2 \dots i_k} - E_{i_1 i_2 \dots i_k})^2}{E_{i_1 i_2 \dots i_k}}$$

ويمكن استخدام صيغة اختبار نسبة الامتكن حيث يساوي الاختبار

$$2 \sum_{i_1=1}^{c_1} \sum_{i_2=1}^{c_2} \dots \sum_{i_k=1}^{c_k} O_{i_1 i_2 \dots i_k} \log \left(\frac{O_{i_1 i_2 \dots i_k}}{E_{i_1 i_2 \dots i_k}} \right) = \chi^2$$

وتعني القيمة الكبيرة جدا للاختبار وجود علاقة ما بين المتغيرات محل البحث,في حين تدل القيمة الصغيرة جدا له على عدم وجود علاقة تذكر بين تلك المتغيرات . وتكون درجات الحرية df للاختبار مساوية ل

$$df = c_1 c_2 \dots c_k - (c_1 - 1) - (c_2 - 1) - \dots - (c_k - 1) - 1$$

إذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من الجدولية فإنه يرفض فرض العدم ويقبل الفرض البديل ,وإذا كانت القيمة المحسوبة اقل من او تساوي القيمة الجدولية يقبل فرض العدم ويرفض الفرض البديل .

6.2.2.2 محاذير استعمال اختبار مربع كاي:

من المحاذير التي يجب مراعاتها عند استخدام اختبار مربع كاي انه اذا كان عدد فئات كل المتغيرات المعنية بالاختبار تساوي 2 فإن القيمة المتوقعة للمشاهدات لكل خلية من تقاطع فئات المتغيرات يجب ألا يقل عن 5. (أمين، 2005م)

المبحث الثالث

إجراءات الدراسة

1.3.2 تمهيد:

يتضمن هذا المبحث الإجراءات الإحصائية التي تم استخدامها لتحقيق أهداف البحث وهي:

2.3.2 منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يتمثل في وصف أسئلة الدراسة عن طريق التوزيع التكراري والنسبة المئوية لإجابات المبحوثين وكذلك وصف اتجاهات عينة الدراسة من خلال مقياس النزعة المركزية (الوسط الحسابي)، الذي يوضح متوسط إجابات المبحوثين وكذلك الانحراف المعياري الذي يوضح تفاوت إجابات المبحوثين حول متوسط إجاباتهم لكل سؤال من أسئلة الدراسة ، وكذلك استخدم الباحث المنهج التحليلي من خلال اختبار مربع كاي لاختبار أسئلة الدراسة ومعرفة الفروق في إجابات المبحوثين هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم أنها ناتجة عن الصدفة لا غير، وكذلك معرفة معنوية العلاقة بين الرضا الوظيفي ومحاور الدراسة (التعامل الإداري، الأجر والحوافز، بيئة العمل والتعامل مع الزملاء) من خلال اختبار مربع كاي للإستقلالية، وكذلك تطبيق نموذج الانحدار اللوجستي علي بيانات الدراسة لتحديد العوامل المؤثرة علي درجة الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي وذلك من خلال الوصول إلي نموذج رياضي يمكن من خلاله التنبؤ بدرجة الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي بناءً علي معرفتنا لبعض قيم المتغيرات المستقلة (التعامل الإداري، الأجر والحوافز، بيئة العمل والتعامل مع الزملاء)، واختبار صحة هذا النموذج ومدى جودته وكفاءته. وذلك بتطبيق المعادلات والقوانين الوارد ذكرها في الفصل الثاني.

3.3.2 مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من العاملين بجامعة شندي، وجامعة شندي هي جامعة حكومية تم إنشاؤها بقرار جمهوري عام 1994م وعدد العاملين بها 602 شخص

بمختلف درجاتهم الوظيفية (أعضاء هيئة تدريس، موظفين، سائقين وعمال) وبها عدد 13 كلية و عدد 6 من المراكز المتخصصة كما هو موضح أدناه:

كليات جامعة شندي:

1. كلية الطب.
2. كلية الاقتصاد و التجارة وإدارة الأعمال .
3. كلية العلوم و التقنية.
4. كلية التربية. (أساس + ثانوي)
5. كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات.
6. كلية الآداب.
7. كلية القانون.
8. كلية علوم المختبرات الطبية
9. كلية علوم التمريض
10. كلية الصحة العامة.
11. كلية الدراسات التنموية .
12. كلية المجتمع .
13. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي .

المراكز البحثية المتخصصة:

1. مركز تقنية المعلومات.
2. مركز الطب النووي ومعالجة الأورام.
3. مركز معالجة وجراحة الكلى.
4. مركز القلب.
5. مركز التطوير التربوي.
6. معهد الدراسات المروية.

4.3.2 عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة دراسة مجتمع الدراسة ككل تم في هذه الدراسة تم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة نسبة لتجانس مفردات المجتمع تحت الدراسة.

1.4.3.2 تحديد حجم العينة:

تتوقف عملية تحديد حجم العينة علي عدة عوامل هي درجة تجانس مفردات المجتمع، الخطأ المسموح به وحجم المجتمع تحت الدراسة، ويتم تحديد حجم العينة من خلال المعادلة (1.3.2) كما يلي:

$$n = \frac{Z^2 * \sigma^2}{d^2} \dots \dots \dots (1.3.2)$$

حيث:

Z تمثل درجة الثقة المرغوب فيها.

σ تباين مفردات المجتمع.

d الخطأ المسموح به.

وبما أن تباين مفردات المجتمع غير معلوم يمكن الاستعاضة بالمقدار p, q بدلاً من تباين مفردات المجتمع بإفترض أن مجتمع الدراسة يمكن تقسيمه إلي نسبتين وبالتالي تصبح معادلة حجم العينة كما هو موضح بالمعادلة (2.3.2)

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{d^2} \dots \dots \dots (2.3.2)$$

حيث

p تمثل نسبة مفردات المجتمع الأول.

q تمثل نسبة مفردات المجتمع الثاني.

وهنا تجدر الإشارة إلي أنه تم إعطاء قيمة كل من p, q 0.5 لأن هذه النسبة تعطي أكبر حجم عينة ممكن. وبتعويض القيم السابق ذكرها في المعادلة (2.3.2) نجد أن حجم العينة الكلي يصبح

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 384 \text{ (عدنان، 2001م)}$$

وبما أننا نعلم حجم المجتمع تحت الدراسة وهو 602 عليه يمكن استخدام حجم العينة المصحح كما موضح بالمعادلة (3.3.2)

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}} \dots \dots \dots (3.3.2)$$

حيث

N تمثل حجم المجتمع ويساوي 602

n تمثل حجم العينة ويساوي 384

n_0 تمثل حجم العينة المصحح

وبتعويض القيم السابق ذكرها في المعادلة (3.3.2) يصبح حجم العينة الذي تم استخدامه في هذه الدراسة كما موضح بالمعادلة (4.3.2):

$$(4.3.2) \dots\dots\dots = 234 \dots\dots\dots = \frac{384}{1 + \frac{384}{602}} = n_0 \text{ (النعي، 2012)}$$

ومن خلال المعادلة (4.3.2) فإن حجم العينة هو 234 وتم توزيعها بطريقة عشوائية لكي لا تكون العينة المختارة متحيزة بغرض تعميمها علي المجتمع، وبعد جمع الاستبيانات من أفراد العينة وجد أن عددها 201 أي أن هنالك 33 إستبانة مفقودة، عليه يصبح حجم عينة الدراسة 201.

5.3.2 أداة الدراسة:

قام الباحث بجمع المعلومات من خلال الاستبيان الذي تم وضعه علي شكل الأسئلة المغلقة وتتكون إستمارة الإستبيان من البيانات العامة وهي (النوع، العمر، الحالة الإجتماعية، الوظيفة وسنوات الخبرة) وكذلك تحتوي علي ستة محاور تتمثل في الآتي:

المحور الأول ويحتوي علي العبارات المتعلقة بالإنتماء النفسي بينما المحور الثاني يحتوي علي العبارات المتعلقة بالإنتماء المهني، وهذين المحورين هما المحاور التي من شأنها تحديد مستوى الرضا النفسي والمهني للعاملينوهنا تأخذ طابع المتغير التابع، بينما المحاور الأخرى هي تمثل المتغيرات المستقلة والتي تؤثر علي مستوى الرضا وهذه المحاور هي:

المحور الثالث ويحتوي علي العبارات المتعلقة بالتعامل الإداري، أما المحور الرابع يحتوي علي العبارات التي لها علاقة ببيئة العمل، أما المحور الخامس فيحتوي علي العبارات المتعلقة بالأجر والحوافز، وأخيراً المحور السادس وهو المتعلق بالتعامل مع الزملاء، حيث تم تصميم أسئلة هذه المحاور بحيث يمكن أن تأخذ خمس خيارات وهي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، ولا أوافق بشدة). وبعد تصميم الإستبانة تم عرضها لعدد من الخبراء والمختصين لتحكيم الإستبانة لتحقيق الهدف الأساسي

للدراسة، وتم تعديل عبارات بعض محاور الدراسة وحذف بعض منها وذلك بعد الإستماع لتوجيهات وآراء المحكمين.

6.3.2 الوسائل الإحصائية:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الذي يعد من أكثر الحزم الإحصائية إستخداماً في تحليل البحوث العلمية كما استخدم الباحث برنامج Microsoft Excel في عمليات الرسم البياني.

7.3.2 تفسير مستوي الموافقة:

تم تفسير مستوي الموافقة من خلال قيمة الوسط الحسابي والنسبة المئوية كما موضح بالجدول (1.3.2) والجدول (2.3.2):

جدول (1.3.2)

مستوي الموافقة علي أسئلة الدراسة بناءً علي مقياس ليكارت الخماسي

الوسط الحسابي	مستوي الموافقة
1.79 – 1	لا أوافق بشدة
2.59 – 1.8	لا أوافق
3.39 – 2.6	محايد
4.19 – 31.4	أوافق
5.00 – 4.2	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث من كتاب الإحصاء الوصفي، النوري، 1998م

جدول(2.3.2)

درجة الموافقة علي أسئلة الدراسة بناءً علي

النسبة المئوية	درجة الموافقة
أقل من 50 %	موافقة قليلة جداً
50 % - وأقل من 60 %	موافقة قليلة
60 % - وأقل من 70 %	متوسطة
80 % - وأقل من 90 %	موافقة كبيرة
أكثر من 90 %	موافقة كبيرة جداً

المصدر: إعداد الباحث من كتاب الإحصاء الوصفي، النوري، 1998م

8.3.2 الصدق والثبات للأداة:

تم معرفة الصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها علي مجموعة من الخبراء والمختصين وإعادة صياغة وحذف بعض الفقرات ودمج بعضها بناءً علي توجيهاتهم وخروج الاستبانة في شكلها النهائي، كما يعرف الثبات علي أنه اتساق المقياس أي إذا تم إعادة توزيع الاستبيان علي عينة الدراسة تظل النتيجة ثابتة كما هي، و تم قياس الصدق الداخلي من خلال مقياس الفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة كلاً علي حدة كما موضح بالآتي:

1.8.3.2 صدق وثبات عبارات المحور الأول

جدول(3.3.2)

قياس الصدق والثبات من خلال مقياس الفا كرونباخ

المحور	معامل الثبات	معامل الصدق	التفسير
الإنتماء النفسي	0.67	0.82	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات وصدق عالية
الانتماء المهني	0.65	0.81	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات وصدق عالية
التعامل الإداري	0.70	0.91	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات وصدق عالية
بيئة العمل	0.87	0.93	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات وصدق عالية
الأجر والحوافز	0.54	0.73	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات وصدق عالية
التعامل مع الزملاء	0.83	0.91	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات وصدق عالية

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

الجدول (3.3.2) يوضح أن قيمة معامل الفا كرونباخ للثبات لجميع متغيرات الدراسة أكبر من 0.5 مما يعني أن عبارات محاور الدراسة تمتاز بدرجة ثبات عالية، أي أن النتائج التي تم الحصول عليها تظل كما هي أو قريبة جداً إذا ما أعيد تطبيقها على نفس أفراد العينة، كما نلاحظ أن قيمة معامل الفا كرونباخ للصدق هي أكبر من 0.5 وهي عبارة عن الجزر التربيعي لمعامل الثبات أيضاً مما يعني أن عبارات محاور الدراسة تمتاز بدرجة صدق عالية، أي أن عبارات محاور الدراسة تقيس ما يفترض البحث قياسه بالفعل.

8.8.3.2 صدق وثبات الإستبانة ككل:

جدول(4.3.2)

قياس الصدق والثبات من خلال مقياس الفا كرونباخ

المعامل	القيمة	التفسير
الثبات	0.8281	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة ثبات عالية
الصدق	0.91	عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة صدق عالية

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

الجدول (10.3.2) يوضح أن قيمة معامل الفا كرونباخ للثبات هي 0.8281 وهي أكبر من 0.5 مما يعني أن أسئلة الإستبانة تمتاز بدرجة ثبات عالية جداً، أي أن النتائج التي تم الحصول عليها تظل كما هي أو قريبة جداً إذا ما أعيد تطبيق الإستبانة على نفس أفراد العينة، كما نلاحظ أن قيمة معامل الفا كرونباخ للصدق 0.91 وهي عبارة عن الجزر التربيعي لمعامل الثبات أيضاً هي أكبر من 0.5 مما يعني أن عبارات الاستبيان تمتاز بدرجة صدق عالية، أي أن أسئلة الدراسة تقيس ما يفترض البحث قياسه بالفعل.

الفصل الثالث

تحليل البيانات ومناقشتها

1.3 تحليل المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة:

1. الفئة العمرية

جدول (1.3)

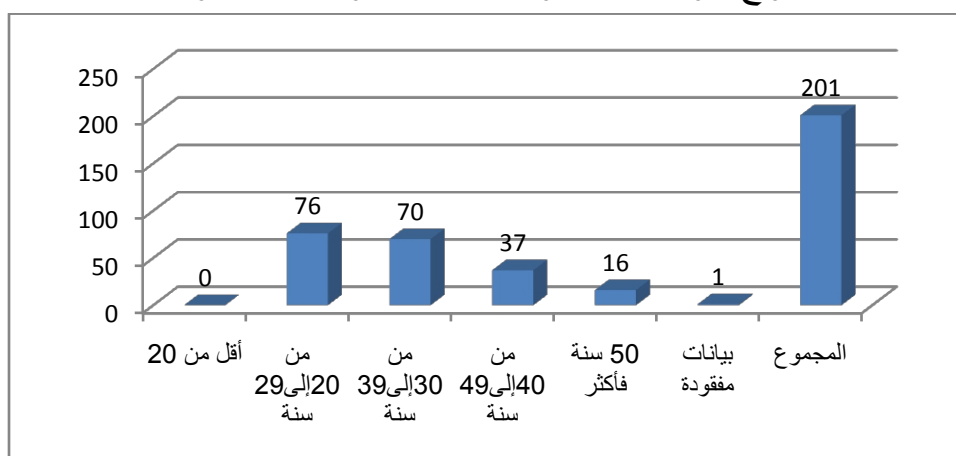
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
0.0 %	0	أقل من 20
37.8 %	76	من 20 إلى 29 سنة
34.8 %	70	من 30 إلى 39 سنة
18.4 %	37	من 40 إلى 49 سنة
8 %	16	50 سنة فأكثر
0.5 %	1	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (1.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (1.3) والشكل (1.3) يتضح بأن أغلب أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية من 20 إلى 29 بنسبة 37.8%، تليها الفئة العمرية من 30 إلى 39 بنسبة 34.8%، تليها الفئة العمرية من 40 إلى 49 بنسبة 18.4% وأخيراً الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بنسبة بلغت 8%، ولا توجد نسبة تذكر لأصحاب الفئة العمرية أقل من 20 سنة، مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة وعليه يخلص الباحث إلى أن العينة تم اختيارها من مختلف الفئات العمرية، أي أن العينة المختارة تمثل المجتمع تمثيل جيد.

2. النوع

جدول (2.3)

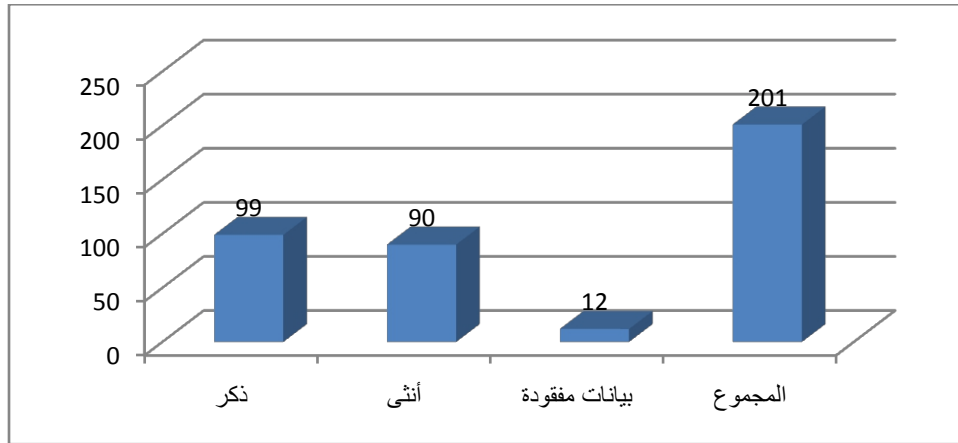
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	99	49.3 %
أنثى	90	44.8 %
بيانات مفقودة	12	6 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (2.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (2.3) والشكل (2.3) يتضح بأن أغلب أفراد عينة الدراسة من نوع الذكور وعددهم 99 بنسبة 49.3%، ثم الإناث وعددهم 90 بنسبة بلغ 44.8%، مع ملاحظة أن هنالك إستبانة عددها 12 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة وعليه يخلص الباحث إلى أن نسبة الذكور إلى نسبة الإناث تكاد تكون متساوية مما يعني أن العينة المختارة تمثل المجتمع.

3. المؤهل العلمي

جدول (3.3)

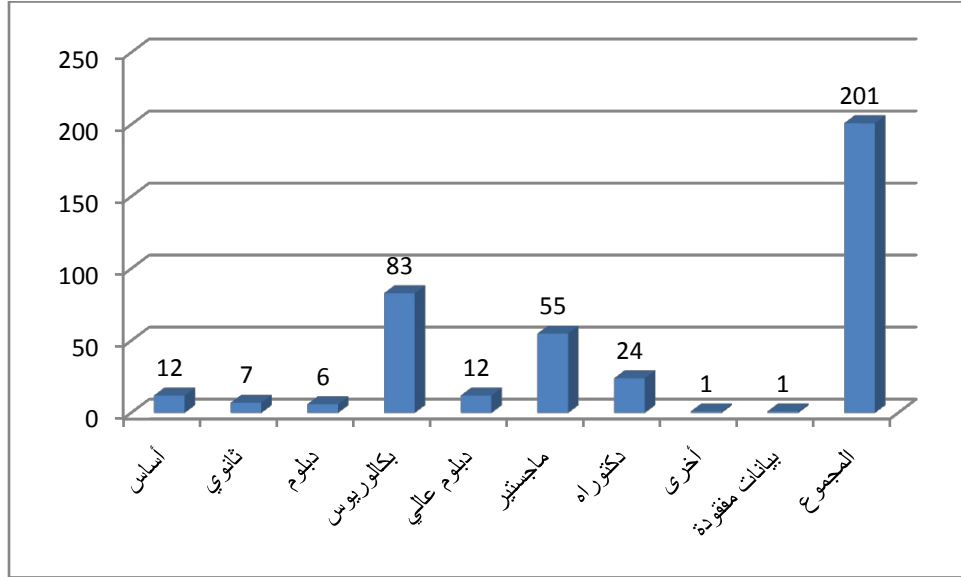
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
6 %	12	أساس
3.5 %	7	ثانوي
3 %	6	دبلوم
41.3 %	83	بكالوريوس
6 %	12	دبلوم عالي
27.4 %	55	ماجستير
11.9 %	24	دكتوراه
0.5 %	1	أخرى
0.5 %	1	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (3.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل واقع بيانات الإستمائة 2017م

الجدول (3.3) والشكل (3.3) يوضحان بأن المؤهل العلمي لحملة البكالوريوس حققاً علي نسبة وهي 41.5% من جملة المبحوثين، ثم حملة الماجستير بنسبة 27.5%، يليهم حملة الدكتوراه بنسبة 12%، يليهم طلاب الأساس وحملة الدبلوم العالي بنسب متساوية وهي 6%، يليهم طلاب الثانوي بنسبة 3.5%، يليهم حملة الدبلوم بنسبة 3%، وأخيراً أصحاب المؤهلات الأخرى غير التي تم ذكرها بنسبة 0.5%، مع ملاحظة أن هنالك إستمائات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة عليه يعد تنوع مستويات المؤهل العلمي مؤشراً إيجابياً علي أن الإجابات تم الحصول عليها من مبحوثين من درجات علمية مختلفة وهو مؤشر إيجابي.

جدول(4.3)

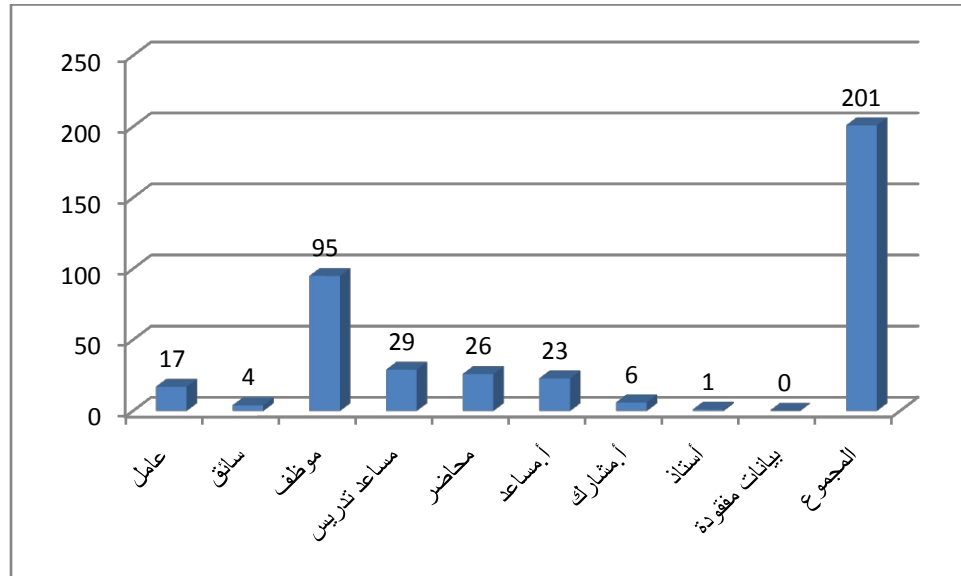
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
عامل	17	8.5%
سائق	4	2.0%
موظف	95	47.3%
مساعد تدريس	29	14.4%
محاضر	26	12.9%
أ.مساعد	23	13%
أ.مشارك	6	3.0%
أستاذ	1	0.5%
بيانات مفقودة	0	0 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (4.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (4.3) والشكل (4.3) يتضح أن أعلى نسبة للموظفين والتي بلغت 47.3%، يليهم مساعدي تدريس ونسبتهم 14.4%، يليهم المحاضرين ونسبتهم 12.9%، يليهم الأساتذة المساعدين بنسبة بلغت 13%، يليهم العمال ونسبتهم 8.5%، يليهم الأساتذة المشاركين بنسبة 3%، ثم السائقين بنسبة 2%، وأخيراً من يشغلون وظيفة أستاذ (بروفيسور) بنسبة ضئيلة بلغت في مجملها 0.5%، عليه يستدل الباحث علي أن إجابات المبحوثين تم الحصول عليها من أصحاب وظائف مختلفة وهو مؤشر إيجابي مما يعطي الباحث الضوء الأخضر للوثوق بالنتائج المتحصل عليها.

5. سنوات الخبرة

جدول (5.3)

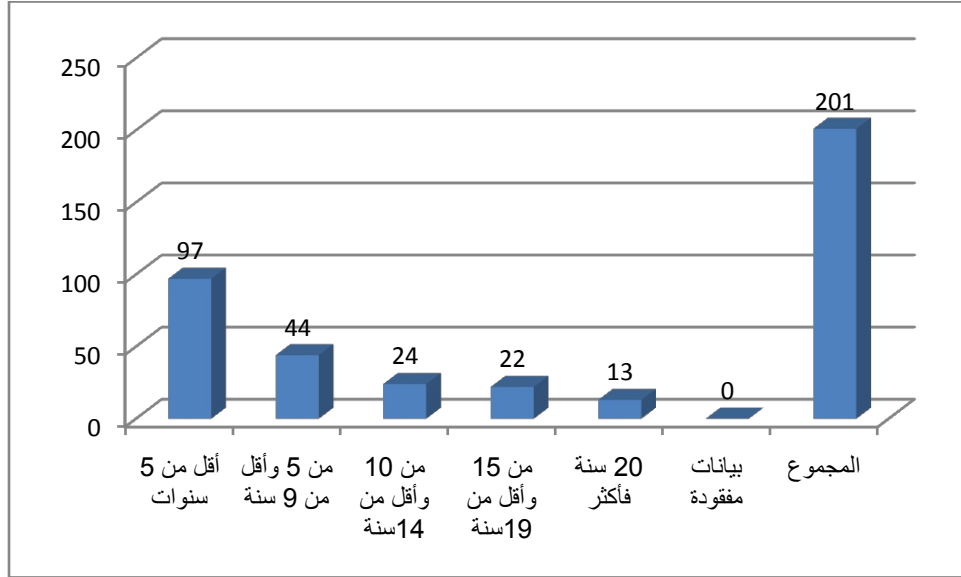
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
48.3%	97	أقل من 5 سنوات
21.9%	44	من 5 وأقل من 9 سنة
11.9%	24	من 10 وأقل من 14 سنة
10.9%	22	من 15 وأقل من 19 سنة
6.5%	13	20 سنة فأكثر
0 %	0	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (5.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (5.3) والشكل (5.3) يتضح أن أعلى نسبة للموظفين الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات والتي بلغت 48.3%، يليهم الموظفين الذين تتراوح خبرتهم من 5 وأقل من 9 سنوات بنسبة 21.9%، يليهم الموظفين الذين تتراوح خبرتهم من 10 وأقل من 14 سنة بنسبة 11.9%، يليهم الموظفين الذين تتراوح خبرتهم من 15 وأقل من 19 سنة بنسبة 10.9%، وأخيرا أصحاب الخبرة 20 سنة فأكثر بنسبة 6.5%، عليه يستدل الباحث علي أن إجابات المبحوثين تم الحصول عليها من أصحاب خبرات عالية مما يعني أنهم علي وعي تام بأسئلة الاستبانة والوثوق بالمعلومات التي قدموها للباحث وهو مؤشر إيجابي.

6. الراتب الشهري بالجنيه السوداني

جدول (6.3)

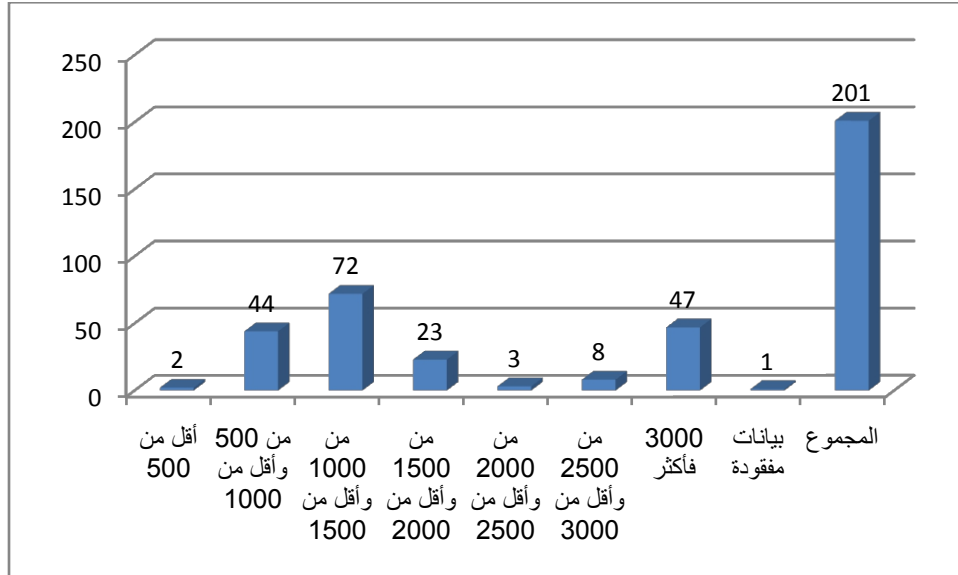
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الراتب الشهري بالجنيه السوداني

النسبة المئوية	العدد	الراتب الشهري بالجنيه السوداني
1 %	2	أقل من 500
21.9 %	44	من 500 وأقل من 1000
35.8 %	72	من 1000 وأقل من 1500
11.4 %	23	من 1500 وأقل من 2000
1.5 %	3	من 2000 وأقل من 2500
4 %	8	من 2500 وأقل من 3000
23.4 %	47	3000 فأكثر
0.5 %	1	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (6.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الراتب الشهري بالجنيه السوداني



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (6.3) والشكل (6.3) يتضح أن أعلى نسبة للموظفين أصحاب الراتب الشهري من 1000 وأقل من 1500 والتي بلغت 36%، يليهم أصحاب الراتب الشهري 3000 فأكثر بنسبة 23.5%، يليهم أصحاب الراتب الشهري من 500 وأقل من 1000 والتي بلغت 22%، يليهم أصحاب الراتب الشهري من 1500 وأقل من 2000 والتي بلغت 11.5%، يليهم أصحاب الراتب الشهري من 2000 وأقل من 2500 والتي بلغت 1.5%، وأخيراً أصحاب الراتب الشهري أقل من 500 ونسبتهم 1%، مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة عليه يستدل الباحث علي أن إجابات المبحوثين تم الحصول عليها من عاملين تختلف رواتبهم الشهرية مما يعني أن العينة المختارة تمثل المجتمع.

جدول (7.3)

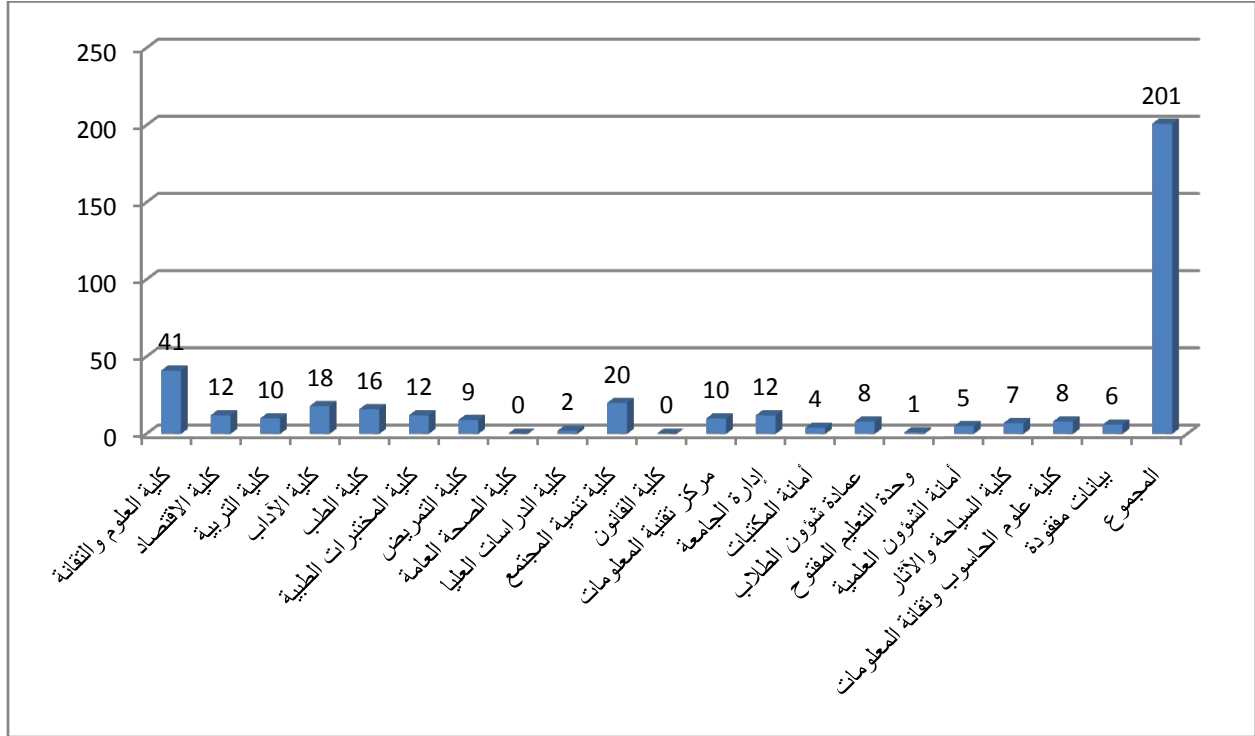
توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير مكان العمل

النسبة المئوية	العدد	مكان العمل
21%	41	كلية العلوم والتقانة
6%	12	كلية الاقتصاد
5.1%	10	كلية التربية
9.2%	18	كلية الآداب
8%	16	كلية الطب
6%	12	كلية المختبرات الطبية
4.6%	9	كلية التمريض
0.0%	0	كلية الصحة العامة
1.0%	2	كلية الدراسات العليا
10.3%	20	كلية تنمية المجتمع
0.0%	0	كلية القانون
5.1%	10	مركز تقنية المعلومات
6%	12	إدارة الجامعة
2.1%	4	أمانة المكتبات
4%	8	عمادة شؤون الطلاب
0.5%	1	وحدة التعليم المفتوح
2.6%	5	أمانة الشؤون العلمية
3.6%	7	كلية السياحة والآثار
4%	8	كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات
3 %	6	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

شكل (7.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير مكان العمل



المصدر: إعداد الباحث بواسطة برنامج مايكروسوفت إكسل واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (7.3) والشكل (7.3) يتضح أن أعلى نسبة للموظفين الذين يعملون في كلية العلوم والتقانة والتي بلغت 21%، يليهم الذين يعملون في كلية تنمية المجتمع والتي بلغت 10.3%، يليهم الذين يعملون في كلية الآداب والتي بلغت 9.2%، يليهم الذين يعملون في كلية الطب والتي بلغت 8.2%، يليهم الذين يعملون في كلية الاقتصاد وكلية المختبرات الطبية وإدارة الجامعة بنسبة متساوية بلغت 6.2%، يليهم الذين يعملون في كلية التربية ومركز تقنية المعلومات بنسبة متساوية بلغت 5.1%، يليهم الذين يعملون في كلية التمريض والتي بلغت 4.6%، يليهم الذين يعملون في عمادة شؤون الطلاب والذين يعملون في كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات بنسبة متساوية بلغت 4.1%، يليهم الذين يعملون في كلية السياحة والآثار والتي بلغت 3.6%، يليهم الذين يعملون في أمانة الشؤون العلمية والتي بلغت 2.6%، يليهم الذين يعملون في أمانة المكتبات والتي بلغت 2.1%، وأخيراً الذين يعملون في كلية الدراسات العليا والتي بلغت 0.5%، ولا توجد نسبة تذكر للذين يعملون في كلية الصحة العامة والذين

يعملون في كلية القانون، مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 6 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة عليه يستدل الباحث علي أن إجابات المبحوثين تم الحصول عليها من موظفين من مختلف مواقع العمل وهو مؤشر إيجابي.

2.3 تحليل متغيرات الدراسة

تم ترميز متغيرات الدراسة إلي الرموز التالية:

Y يمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي).

X_1 يمثل المتغير الأول (التعامل الإداري).

X_2 يمثل المتغير الثاني (بيئة العمل).

X_3 يمثل المتغير الثالث (الأجر والحوافز).

X_4 يمثل المتغير الرابع (التعامل مع الزملاء).

1.2.3 المتغير الأول: الانتماء النفسي.

السؤال الأول: هل تفخر بجامعة شندي.

جدول (8.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول للمتغير الأول

الموافقة	العدد	النسبة المئوية
نعم	157	78.1%
محايد	37	18.4%
لا	7	3.5%
بيانات مفقودة	0	0%
المجموع	201	100%

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (8.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يفتخرون بجامعة شندي وعددهم 157 بنسبة (78.1%).

السؤال الثاني: هل تشعر بالضيق عندما يتم انتقاد جامعة شندي.

جدول (9.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني للمتغير الأول

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	130	64.7 %
محايد	40	19.9 %
لا	30	14.9 %
بيانات مفقودة	1	0.5 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (9.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يشعرون بالضيق عندما يتم انتقاد جامعة شندي وعددهم 130 بنسبة (64.7%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثالث: هل تتمنى نجاح جامعة شندي.

جدول (10.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث للمتغير الأول

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	198	98.5 %
محايد	2	1 %
لا	0	0.0 %
بيانات مفقودة	1	0.5 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (10.3) يتضح أن 198 من افراد عينة الدراسة بنسبة بلغت (98.5%) يتمنون نجاح جامعة شندي مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الرابع: هل تشعر بالمتعة والسعادة بعملك في جامعة شندي.

جدول (11.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع للمتغير الأول

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	125	62.2 %
محايد	53	26.4 %
لا	21	10.4 %
بيانات مفقودة	2	1 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (11.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يشعرون بالمتعة والسعادة بعملهم في جامعة شندي وعددهم 125 بنسبة بلغت (62.2%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الخامس: هل تشعر بالفخر عند القيام بعملك في جامعة شندي.

جدول (12.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس للمتغير الأول

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	157	78.1 %
محايد	30	14.9 %
لا	11	5.5 %
بيانات مفقودة	3	1.5 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (12.3) يتضح أن 157 من افراد عينة الدراسة يشعرون بالفخر عند القيام بعملهم في جامعة شندي بنسبة بلغت (78.1%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 3 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

2.2.3 عرض ومناقشة نتائج المتغير الأول

يتضمن متغير الدراسة الأول علي مجموعة الأسئلة الخاصة بالإنتماء النفسي، وذلك لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل عبارة من عبارات المتغير الأول وتم ذلك عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات المتغير الأول كما في الجدول (13.3):

جدول (13.3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة المتغير الأول

م	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	النسبة المئوية	مستوي الموافقة	الترتيب
1	هل تتمني نجاح جامعة شندي	2.99	0.1	نعم	99.7%	عالية جداً	1
2	هل تفخر بجامعة شندي	2.75	0.51	نعم	91.7%	عالية جداً	2
3	هل تشعر بالفخر عند القيام بعملك في جامعة شندي	2.74	0.55	نعم	91.3%	عالية جداً	3
4	هل تشعر بالمتعة والسعادة بعملك في جامعة شندي	2.52	0.68	نعم	84.0%	عالية	4
5	هل تشعر بالضيق عندما يتم إنتقاد جامعة شندي	2.5	0.74	نعم	83.3%	عالية	5

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (13.3) نلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث بالنسبة للمتغيرالأول (2.99) بانحراف معياري (0.1) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يتمنون نجاح جامعة شندي بنسبة بلغت (99.7%).
 2. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الأول بالنسبة للمتغيرالأول (2.75) بانحراف معياري (0.51) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يفتخرون بجامعة شندي بنسبة بلغت (91.7%).
 3. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الخامس بالنسبة للمتغيرالأول (2.74) بانحراف معياري (0.55) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالفخر عند القيام بعملهم في جامعة شنديبنسبة بلغت (91.3%).
 4. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الرابع بالنسبة للمتغيرالأول (2.52) بانحراف معياري (0.68) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالمتعة والسعادة بعملهم في جامعة شنديبنسبة بلغت (84%).
 5. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني بالنسبة للمتغيرالأول (2.5) بانحراف معياري (0.74) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالضيق عندما يتم إنتقاد جامعة شنديبنسبة بلغت (83.3%).
- إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة متفقون علي تلك الإجابات، لذلك قام الباحث باستخداماختبار مربع كاي لتحديد الفروق هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟
والجدول(14.3) يلخص نتائج اختبار مربع كاي.

جدول (14.3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المتغيرالأول

م	الأسئلة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الفروق	لصالح
1	هل تتمني نجاح جامعة شندي	192.08	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم
2	هل تفنخر بجامعة شندي	188.06	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم
3	هل تشعر بالفخر عند القيام بعملك في جامعة شندي	190.93	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم
4	هل تشعر بالمتعة والسعادة بعملك في جامعة شندي	85.45	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم
5	هل تشعر بالضيق عندما يتم إنتقاد جامعة شندي	91.00	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (14.3) يمكن تفسير النتائج التالية:

1. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث في المتغيرالأول (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يتمنون نجاح جامعة شندي.
2. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول في المتغيرالأول (0.000) وهي اقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يفتخرون بجامعة شندي.

3. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس في المتغير الأول (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يشعرون بالفخر عند القيام بعملهم في جامعة شندي.

4. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع في المتغير الأول (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يشعرون بالمتعة والسعادة بعملهم في جامعة شندي.

5. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني في المتغير الأول (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يشعرون بالضيق عندما يتم إنتقاد جامعة شندي.

من الجدول (14.3) نلاحظ انه توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لجميع عبارات المتغير الأول.

3.2.3 المتغير الثاني: الانتماء المهني.

السؤال الأول : هل تشعر بالرضا عن عملك الأساسي

جدول (15.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول للمتغير الثاني

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	160	79.6 %
محايد	21	10.4 %
لا	18	9 %
بيانات مفقودة	2	1 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (15.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يشعرون بالرضا عن عملهم الأساسي عددهم 160 بنسبة (79.6%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الثاني: هل اخترت العمل رغبة فيه.

جدول (16.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني للمتغير الثاني

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	163	81.1 %
محايد	10	5 %
لا	26	12.9 %
بيانات مفقودة	2	1 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (16.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة اختاروا العمل في جامعة شندي رغبة فيه وعددهم 163 بنسبة (81.1%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الثالث: هل تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل.

جدول (17.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث للمتغير الثاني

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	70	34.8 %
محايد	42	20.9 %
لا	86	42.8 %
بيانات مفقودة	3	1.5 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (17.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يشعرون بأنهم حققوا طموحهم الوظيفي في هذا العمل وعددهم 86 بنسبة (42.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 3 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الرابع: هل تعتبر عمالك يعطيك مكانة اجتماعية.

جدول (18.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع للمتغير الثاني

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	146	72.6 %
محايد	33	16.4 %
لا	20	10 %
بيانات مفقودة	2	1 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (18.3) يتضح أن أغلب أفراد عينة الدراسة أنهم يعتبرون أن عملهم يعطيهم مكانة اجتماعية وعددهم 146 بنسبة (72.6%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

4.2.3 عرض ومناقشة نتائج المتغير الثاني

يتضمن متغير الدراسة الأول علي مجموعة الأسئلة الخاصة بالإنتماء المهني، وذلك لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل عبارة من عبارات المتغير الثاني وتم ذلك عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات المتغير الثاني كما في الجدول (19.3):

جدول (19.3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي أسئلة المتغير الثاني

م	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	النسبة المئوية	مستوي الموافقة	الترتيب
1	هل تشعر بالرضا عن عملك الأساسي	2.71	0.62	نعم	90.3%	عالية جداً	1
2	هل اخترت العمل رغبة فيه	2.69	0.69	نعم	89.7%	عالية جداً	2
3	هل تعتبر عملك يعطيك مكانة إجتماعية	2.63	0.66	نعم	87.7%	عالية جداً	3
4	هل تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل	1.92	0.88	محايد	64.0%	متوسطة	4

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (19.3) نلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الأول بالنسبة للمتغير الثاني (2.71) بانحراف معياري (0.62) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يشعرون بالرضا عن عملهم الأساسي بنسبة بلغت (90.3%).
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني بالنسبة للمتغير الثاني (2.69) بانحراف معياري (0.96) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة إختاروا العمل في جامعة شندي رغبة فيه بنسبة بلغت (89.7%).
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث بالنسبة للمتغير الثاني (1.92) بانحراف معياري (0.88) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة محايدين حول العبارة (أنهم حققوا طموحهم الوظيفي في هذا العمل) بنسبة متوسطة بلغت (64%).
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الرابع بالنسبة للمتغير الثاني (2.63) بانحراف معياري (0.66) وبناء علي مقياس ليكارت الثلاثي فإن أفراد عينة الدراسة يعتبرون عملهم في جامعة شندي يعطيهم مكانة إجتماعية بنسبة بلغت (87.7%).

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة متفقون علي تلك الإجابات، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد الفروق هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟
والجدول (20.3) يلخص نتائج اختبار مربع كاي.

جدول (20.3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المتغير الثاني

م	الأسئلة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الفروق	لصالح
1	هل تشعر بالرضا عن عملك الأساسي	198.46	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم

2	هل اخترت العمل رغبة فيه	213.32	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم
3	هل تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل	15.03	0.001	ذات دلالة إحصائية	نعم
4	هل تعتبر عملك يعطيك مكانة إجتماعية	144.79	0.000	ذات دلالة إحصائية	نعم

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (20.3) يمكن تفسير النتائج التالية:

1. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول في المتغير الثاني (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يشعرون بالرضا عن عملهم الأساسي.
2. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني في المتغير الثاني (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة إختاروا العمل في جامعة شندي رغبة فيه.
3. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث في المتغير الثاني (0.001) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة محايدون حول العبارة (أنهم حققوا طموحهم الوظيفي في هذا العمل).

4. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع في المتغير الثاني (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يعتبرون عملهم في جامعة شندي يعطيهم مكانة إجتماعية.

من الجدول (20.3) نلاحظ انه توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لجميع عبارات المتغير الثاني.

الإنتماء النفسي والإنتماء المهني للعاملين هي الشعور والإحساس بالمتعة والسعادة لدي الموظف عند القيام بعمله ومن خلال الجدول (14.3) والجدول (20.3) يتضح أن أفراد عينة الدراسة راضين تماماً عن وظيفتهم وعملهم في جامعة شندي.

5.2.3 المتغير الثالث: درجة الرضا عن التعامل الإداري (العوامل الإدارية).

السؤال الأول: ينعكس الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة على الرضا الوظيفي.

جدول (21.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
32.3%	65	أوافق بشدة
48.8%	98	أوافق
5.0%	10	محايد
9.5%	19	لا أوافق
4.5%	9	لا أوافق بشدة
0%	0	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (21.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة ينعكس على الرضا الوظيفي وعددهم 98 بنسبة (48.8%).

السؤال الثاني: تتعامل إدارة الجامعة مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم.

جدول (22.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
5.5%	11	أوافق بشدة
19.9%	40	أوافق
4.0%	8	محايد
55.7%	112	لا أوافق
14.9%	30	لا أوافق بشدة
0%	0	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (22.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن إدارة الجامعة تتعامل مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم وعددهم 112 بنسبة (55.7%).
السؤال الثالث: تراعي إدارة الجامعة النواحي الإنسانية.

جدول (23.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
13%	23	أوافق بشدة
48.8%	98	أوافق
7.0%	14	محايد
23.4%	47	لا أوافق
9.5%	19	لا أوافق بشدة
0%	0	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (23.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن إدارة الجامعة تراعي النواحي الإنسانية وعددهم 98 بنسبة (48.8%).
السؤال الرابع:يعتبر أسلوب ضبط الحضور والإنصراف مناسباً لك.

جدول (24.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
20.9%	42	أوافق بشدة
42.8%	86	أوافق
7.0%	14	محايد
20.4%	41	لا أوافق
9.0%	18	لا أوافق بشدة
0%	0	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (24.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن أسلوب ضبط الحضور والإنصراف يعتبر مناسباً لهم وعددهم 86 بنسبة (42.8%).
السؤال الخامس:هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين.

جدول (25.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
7.5%	15	أوافق بشدة
36.7%	73	أوافق
8.5%	17	محايد
31.8%	64	لا أوافق
14.9%	30	لا أوافق بشدة
1%	2	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (25.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين وعددهم 73 بنسبة (36.7%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال السادس: يتوافق عملك الحالي مع مؤهلك الأكاديمي.

جدول (26.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
26.0%	52	أوافق بشدة
43%	87	أوافق
6.0%	12	محايد
16.5%	33	لا أوافق
8.0%	16	لا أوافق بشدة
0.5%	1	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (26.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن عملهم الحالي يتوافق مع مؤهلهم الأكاديمي وعددهم 87 بنسبة (43%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال السابع: يعتبر أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك في العمل مناسباً لك.

جدول (27.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
22.5%	45	أوافق بشدة
43.5%	87	أوافق
8.5%	17	محايد
16.0%	32	لا أوافق
9%	19	لا أوافق بشدة
0.5%	1	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (27.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسهم لمتابعة أدائهم في العمل يعتبر مناسباً لهم وعددهم 87 بنسبة (43.5%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الثامن:يتوافق عملك الحالي مع سنين الخبرة لديك.

جدول(28.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثامن للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
22.9%	46	أوافق بشدة
50.9%	102	أوافق
4.5%	9	محايد
14.9%	30	لا أوافق
6.5%	13	لا أوافق بشدة
0.5%	1	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (28.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن عملهم الحالي يتوافق مع سنين الخبرة لديهم وعددهم 102 بنسبة (50.9%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال التاسع:تفرض إدارة الجامعة أحياناً أساليب قد لا أكون مقتنع بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي.

جدول(29.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال التاسع للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
22.4%	45	أوافق بشدة
50.2%	101	أوافق
7.5%	15	محايد
14.4%	29	لا أوافق
4.5%	9	لا أوافق بشدة
1%	2	بيانات مفقودة
100%	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (29.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن إدارة الجامعة تفرض أحياناً أساليب قد لا يكون مقتنعين بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي لديهم وعددهم 101 بنسبة (50.2%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال العاشر: تحرص إدارة الجامعة على الاستماع لمقترحاتك حول تطوير العمل.

جدول (30.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال العاشر للمتغير الثالث

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
2.9 %	6	أوافق بشدة
23.9 %	48	أوافق
7.0 %	14	محايد
49.8 %	100	لا أوافق
15.9 %	32	لا أوافق بشدة
0.5 %	1	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (30.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن إدارة الجامعة تحرص على الاستماع لمقترحاتهم حول تطوير العمل وعددهم 100 بنسبة (49.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 1 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

6.2.3 عرض ومناقشة نتائج المتغير الثالث

يتضمن متغير الدراسة الثالث علي مجموعة الأسئلة الخاصة بدرجة الرضا عن التعامل الإداري (العوامل الإدارية)، وذلك لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل سؤال من الأسئلة المتعلقة بالمتغير الثالث، وذلك عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة

المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل سؤال من أسئلة المتغير الثالث كما في الجدول (31.3):

جدول (31.3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي أسئلة المتغير الثالث

م	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	النسبة المئوية	درجة الرضا	الترتيب
1	ينعكس الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة على الرضا الوظيفي	3.95	1.07	أوافق	79.00%	عالية	1
2	تتعامل إدارة الجامعة مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم	235	1.13	لا أوافق	49.00%	منخفضة جداً	10
3	تراعي إدارة الجامعة النواحي الإنسانية	3.29	1.21	محايد	65.80%	متوسطة	7
4	يعتبر أسلوب ضبط الحضور و الانصراف مناسباً لك	336	1.27	أوافق	69.20%	متوسطة	6
5	هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين	2.89	1.26	لا أوافق	57.80%	منخفضة	8
6	يتوافق عملك الحالي مع مؤهلك الأكاديمي	3.63	1.25	أوافق	72.60%	عالية	4
7	يعتبر أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك في العمل مناسباً لك	3.54	1.26	أوافق	70.80%	عالية	5
8	يتوافق عملك الحالي مع سنين الخبرة لديك	3.69	1.17	أوافق	73.80%	عالية	3
9	تفرض إدارة الجامعة أحياناً أساليب قد لا أكون مقتنع بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي	3.72	1.1	أوافق	74.30%	عالية	2
10	تحرص إدارة الجامعة على الاستماع لمقترحاتك حول تطوير العمل	238	1.11	لا أوافق	49.60%	منخفضة جداً	9

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (31.3) نلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الأول بالنسبة للمتغير الثالث (3.95) بانحراف معياري (1.07)، وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة ينعكس على الرضا الوظيفي بنسبة بلغت (79%).
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني بالنسبة للمتغير الثالث (235) بانحراف معياري (1.13) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن إدارة الجامعة تتعامل مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم بنسبة بلغت (49%).
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث بالنسبة للمتغير الثالث (3.29) بانحراف معياري (1.21) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون الي حد ما علي أن إدارة الجامعة تراعي النواحي الإنسانية بنسبة بلغت (65.8%).
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الرابع بالنسبة للمتغير الثالث (336) بانحراف معياري (1.27) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن أسلوب ضبط الحضور والانصراف مناسباً لك بنسبة بلغت (69.2%).
5. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الخامس بالنسبة للمتغير الثالث (2.89) بانحراف معياري (1.26) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين بنسبة بلغت (57.8%).
6. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السادس بالنسبة للمتغير الثالث (3.63) بانحراف معياري (1.25) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن عملهم الحالي يتوافق مع مؤهلهم الأكاديمي بنسبة بلغت (72.6%).
7. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السابع بالنسبة للمتغير الثالث (3.54) بانحراف معياري (1.26) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيس هم المباشر لمتابعة أداءهم في العمل مناسباً ل هم بنسبة بلغت (70.8%).

8. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثامن بالنسبة للمتغير الثالث (3.69) بانحراف معياري (1.17) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن عملهم الحالي يتوافق مع سنين الخبرة لديهم بنسبة بلغت (73.8%).

9. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال التاسع بالنسبة للمتغير الثالث (3.72) بانحراف معياري (1.1) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن إدارة الجامعة تفرض أحياناً أساليب قد لا يكتفون بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي لديهم بنسبة بلغت (74.3%).

10. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال العاشر بالنسبة للمتغير الثالث (238) بانحراف معياري (1.11) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن إدارة الجامعة تحرص على الاستماع لمقترحاتهم حول تطوير العمل بنسبة بلغت (49.6%).

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة متفقون علي تلك الإجابات، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد الفروق هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟ والجدول (32.3) يلخص نتائج اختبار مربع كاي.

جدول (32.3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المتغير الثالث

م	الأسئلة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الفروق	نصالح
1	ينعكس الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة على الرضا الوظيفي	156.5	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
2	تتعامل إدارة الجامعة مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم	177.8	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
3	تراعي إدارة الجامعة النواحي الإنسانية	119.9	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
4	يعتبر أسلوب ضبط الحضور والانصراف مناسباً لك	8161	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
5	هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين	73.337	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
6	يتوافق عملك الحالي مع مؤهلك الأكاديمي	94.050	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
7	يعتبر أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك في العمل مناسباً لك	81.700	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
8	يتوافق عملك الحالي مع سنين الخبرة لديك	141.8	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
9	تفرض إدارة الجامعة أحياناً أساليب قد لا أكون مقتنع بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي	137.0	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
10	تحرص إدارة الجامعة على الاستماع لمقترحاتك حول تطوير العمل	139.0	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (32.3) يمكن تفسير النتائج التالية:

1. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم الفائق لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أن الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة ينعكس على الرضا الوظيفي.

2. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة لا يوافقون علي أن إدارة الجامعة تتعامل مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم.

3. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن إدارة الجامعة تراعي النواحي الإنسانية.

4. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يعتبروا أن أسلوب ضبط الحضور والانصراف مناسباً لهم.

5. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أنه ليس هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين.

6. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)،

لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات
المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة
إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أنه يتوافق عملهم الحالي مع مؤهلهم
الأكاديمي.

7. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة
عن السؤال السابع في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)،
لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات
المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة
إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أن أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسهم
لمتابعة أداؤهم في العمل مناسباً لهم.

8. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة
عن السؤال الثامن في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)،
لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات
المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة
إحصائية عالية، مما يعني أن هيتوافق عملهم الحالي مع سنين الخبرة لديهم.

9. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة
عن السؤال التاسع في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)،
لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات
المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة
إحصائية عالية، مما يعني أن إدارة الجامعة تفرض أحياناً أساليب قد لا يكتفونوا مقتنعين
بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

10. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة
عن السؤال العاشر في المتغير الثالث (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)،
لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات

المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن إدارة الجامعة لا تحرص على الاستماع لمقترحات العاملين حول تطوير العمل.

من الجدول (32.3) نلاحظ انه توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لجميع عبارات المتغير الثالث.

7.2.3 المتغير الرابع: علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز.

السؤال الأول: مقدار راتبك بالنسبة لحجم العمل الذي تقوم به مناسباً.

جدول (33.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
6.5 %	13	أوافق بشدة
25.4 %	51	أوافق
12.4 %	25	محايد
37.8 %	76	لا أوافق
15.9 %	32	لا أوافق بشدة
2 %	4	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (33.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن مقدار راتبهم بالنسبة لحجم العمل الذي يقومون به مناسباً لهم وعددهم 76 بنسبة (37.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 4 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثاني: يتم توزيع المكافآت المالية بطريقة مناسبة.

جدول (34.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
----------------	-------	----------------

أوافق بشدة	10	5 %
أوافق	43	21.4 %
محايد	36	17.9 %
لا أوافق	72	35.8 %
لا أوافق بشدة	36	17.9 %
بيانات مفقودة	4	2 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (34.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن توزيع المكافآت المالية يتم بطريقة مناسبة وعددهم 72 بنسبة (35.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 4 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثالث: يتم توزيع الساعات الإضافية على العاملين بصورة عادلة.

جدول (35.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
8.5 %	17	أوافق بشدة
33.8 %	68	أوافق
19.4 %	39	محايد
25.4 %	51	لا أوافق
10 %	20	لا أوافق بشدة
3 %	6	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (35.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن توزيع الساعات الإضافية على العاملين يتم بصورة عادلة وعددهم 68 بنسبة (33.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 6 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الرابع: الثناء الذي تتلقاه من رئيسك لمتابعة أدائك يعمل على تحفيزك.

جدول (36.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
24.9 %	50	أوافق بشدة
37.3 %	75	أوافق
14.4 %	29	محايد
12.9 %	26	لا أوافق
7 %	14	لا أوافق بشدة
3.5 %	7	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (36.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن الثناء الذي يتلقونه من رئيس هم لمتابعة أداءهم يعمل على تحفيزهم وعددهم 75 بنسبة (37.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانة عددها 7 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الخامس: إجراءات الترقية في عملك تتم بصورة عادلة.

جدول (37.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
9.5 %	19	أوافق بشدة
34.3 %	69	أوافق
20.9 %	42	محايد
20.9 %	42	لا أوافق
10.9 %	22	لا أوافق بشدة
3.5 %	7	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (37.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن إجراءات الترقية في عملهم تتم بصورة عادلة وعددهم 69 بنسبة (34.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 7 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال السادس: الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لك.

جدول (38.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
7 %	14	أوافق بشدة
23.4 %	47	أوافق
13.9 %	28	محايد
32.8 %	66	لا أوافق
15.9 %	32	لا أوافق بشدة
7 %	14	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (38.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لهم وعددهم 66 بنسبة (32.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 14 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال السابع: يوفر راتبك مستقبلاً مناسباً لك.

جدول(39.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
1 %	2	أوافق بشدة
10.9 %	22	أوافق
10 %	20	محايد
35.3 %	71	لا أوافق
39.8 %	80	لا أوافق بشدة
3 %	6	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول(39.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن راتبهم يوفر مستقبلاً مناسباً لهم وعددهم 80 بنسبة (35.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 6 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الثامن: الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملك مرضية بالنسبة لك.

جدول (40.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثامن للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
2 %	4	أوافق بشدة
21.9 %	44	أوافق
15.9 %	32	محايد
30.8 %	62	لا أوافق
24.9 %	50	لا أوافق بشدة
4.5 %	9	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (40.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملهم مرضية بالنسبة لهم وعدددهم 62 بنسبة (30.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 9 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال التاسع:العلاوات السنوية مناسبة لك.

جدول (41.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال التاسع للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
2 %	4	أوافق بشدة
12.9 %	26	أوافق
16.4 %	33	محايد
42.8 %	86	لا أوافق
21.9 %	44	لا أوافق بشدة
4 %	8	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (41.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن العلاوات السنوية مناسبة لهم وعددهم 86 بنسبة (42.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 8 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال العاشر: الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاك الوظيفي.

جدول (42.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال العاشر للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
12.4 %	25	أوافق بشدة
39.3 %	79	أوافق
14.4 %	29	محايد
14.9 %	30	لا أوافق
13.4 %	27	لا أوافق بشدة
5.5 %	11	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (42.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاهم الوظيفي وعددهم 79 بنسبة (39.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 11 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الحادي عشر:توافق على الإدخارات المنقطعة من راتبك.

جدول(43.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الحادي عشر للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
5 %	10	أوافق بشدة
34.3 %	69	أوافق
16.4 %	33	محايد
22.4 %	45	لا أوافق
16.9 %	34	لا أوافق بشدة
5 %	10	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (43.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أنهم يوافقون على الإدخارات المقطوعة من راتبهم و عددهم 69 بنسبة (34.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 10 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثاني عشر: توافق على الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولك على الدخل الإضافي.

جدول(44.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني عشر للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
3.5 %	7	أوافق بشدة
19.4 %	39	أوافق
13.9 %	28	محايد
34.3 %	69	لا أوافق
26.4 %	53	لا أوافق بشدة
2.5 %	5	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (44.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولهم على الدخل الإضافي وعددهم 69 بنسبة (34.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 5 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثالث عشر: تعتقد أن عمك سيوفر لك الاستقرار المادي.

جدول (45.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث عشر للمتغير الرابع

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
4.5 %	9	أوافق بشدة
17.9 %	36	أوافق
17.9 %	36	محايد
31.3 %	63	لا أوافق
25.9 %	52	لا أوافق بشدة
2.5 %	5	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (45.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن عملهم سيوفر لهم الاستقرار المادي وعددهم 63 بنسبة (31.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 5 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

8.2.3 عرض ومناقشة نتائج المتغير الرابع

يتضمن متغير الدراسة الرابع علي مجموعة الأسئلة الخاصة بعلاقة الرضا بالأجر والحوافز، وذلك لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل سؤال من الأسئلة المتعلقة بالمتغير الرابع، ذلك عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل سؤال من أسئلة المتغير الرابع كما في الجدول (46.3):

جدول (46.3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي أسئلة المتغير الرابع

م	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	النسبة المئوية	مستوى الموافقة	الترتيب
1	مقدار راتبك بالنسبة لحجم العمل الذي تقوم به مناسباً	2.68	1.21	محايد	53.60 %	محايد	7
2	يتم توزيع المكافآت المالية بطريقة مناسبة	2.59	1.16	لا أوافق	51.80 %	لا أوافق	8
3	يتم توزيع الساعات الإضافية على العاملين بصورة عادلة	3.06	1.17	محايد	61.20 %	محايد	4
4	الثناء الذي تتلقاه من رئيسك لمتابعة أدائك يعمل على تحفيزك	3.62	1.2	أوافق	7230 %	أوافق	1
5	إجراءات الترقية في عملك تتم بصورة عادلة	3.11	1.18	محايد	62.20 %	محايد	3
6	الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لك	2.71	1.22	محايد	54.20 %	محايد	6
7	يوفر راتبك مستقبلاً مناسباً لك	1.95	1.02	لا أوافق	39.00 %	لا أوافق	13
8	الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملك مرضية بالنسبة لك	233	1.16	لا أوافق	48.60 %	لا أوافق	9
9	العلاوات السنوية مناسبة لك	2.27	1.02	محايد	4530 %	محايد	12
10	الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاك الوظيفي	3.24	1.27	محايد	64.80 %	محايد	2
11	توافق على الادخارات المنقطة من راتبك	2.87	1.22	محايد	5730 %	محايد	5
12	توافق على الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولك على الدخل الإضافي	2.38	1.18	لا أوافق	47.60 %	لا أوافق	11
13	تعتقد أن عملك سيوفر لك الاستقرار المادي	232	1.19	لا أوافق	4830 %	لا أوافق	10

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (46.3) نلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الأول بالنسبة للمتغير الرابع (2.68) بانحراف معياري (1.21) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن مقدار راتبهم بالنسبة لحجم العمل الذي يقومون به مناسب بنسبة بلغت (53.6%).
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني بالنسبة للمتغير الرابع (2.59) بانحراف معياري (1.16) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن المكافآت المالية يتم توزيعها بطريقة مناسبة بنسبة بلغت (51.8%).
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث بالنسبة للمتغير الرابع (3.06) بانحراف معياري (1.17) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن الساعات الإضافية يتم توزيعها على العاملين بصورة عادلة بنسبة بلغت (61.2%).
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الرابع بالنسبة للمتغير الرابع (3.62) بانحراف معياري (1.2) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن الثناء الذي يتلقونه من رئيسهم لمتابعة أداؤهم يعمل على تحفيزهم بنسبة بلغت (72.3%).
5. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الخامس بالنسبة للمتغير الرابع (3.11) بانحراف معياري (1.18) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن إجراءات الترقية في عملهم تتم بصورة عادلة بنسبة بلغت (62.2%).
6. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السادس بالنسبة للمتغير الرابع (2.71) بانحراف معياري (1.22) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لهم بنسبة بلغت (54.2%).
7. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السابع بالنسبة للمتغير الرابع (1.95) بانحراف معياري (1.02) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن راتبهم سيوفر لهم مستقبلاً مناسب بنسبة بلغت (39%).

8. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثامن بالنسبة للمتغير الرابع (233) بانحراف معياري (1.16) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملهم مرضية بالنسبة لهم بنسبة بلغت (48.6%).
9. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال التاسع بالنسبة للمتغير الرابع (2.27) بانحراف معياري (1.02) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن العلاوات السنوية مناسبة لهم بنسبة بلغت (45.3%).
10. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال العاشر بالنسبة للمتغير الرابع (3.24) بانحراف معياري (1.27) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاهم الوظيفية بنسبة بلغت (64.8%).
11. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الحادي عشر بالنسبة للمتغير الرابع (2.87) بانحراف معياري (1.22) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي الإدخارات المقطوعة من راتبهم بنسبة بلغت (57.3%).
12. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني عشر بالنسبة للمتغير الرابع (2.38) بانحراف معياري (1.18) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولهم على الدخل الإضافي بنسبة بلغت (47.6%).
13. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث عشر بالنسبة للمتغير الرابع (232) بانحراف معياري (1.19) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن عملهم سيوفر لهم الاستقرار المادي بنسبة بلغت (48.3%).
- إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة متفقون علي تلك الإجابات، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد الفروق هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟
- والجدول (47.3) يلخص نتائج اختبار مربع كاي.

جدول (47.3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المتغير الرابع

م	الأسئلة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الفروق	لصالح
1	مقدار راتبك بالنسبة لحجم العمل الذي تقوم به مناسباً	61.756	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
2	يتم توزيع المكافآت المالية بطريقة مناسبة	49.827	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
3	يتم توزيع الساعات الإضافية على العاملين بصورة عادلة	46.923	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
4	الثناء الذي تتلقاه من رئيسك لمتابعة أدائك يعمل على تحفيزك	59.557	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
5	إجراءات الترقية في عملك تتم بصورة عادلة	4312	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
6	الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لك	42.118	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
7	يوفر راتبك مستقبلاً مناسباً لك	121.1	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
8	الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملك مرضية بالنسبة لك	50.708	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
9	العلاوات السنوية مناسبة لك	94.902	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
10	الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاك الوظيفي	55.684	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
11	توافق على الادخارات المنقطة من راتبك	48.031	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
12	توافق على الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولك على الدخل الإضافي	57.163	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
13	تعتقد أن عملك سيوفر لك الاستقرار المادي	42318	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (47.3) يمكن تفسير النتائج التالية:

1. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين

وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن مقدار راتبهم بالنسبة لحجم العمل الذي تقوم به مناسباً.

2. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا

يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة لا يوافقون علي أن توزيع المكافآت المالية يتم بطريقة مناسبة.

3. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا

يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن توزيع الساعات الإضافية علي العاملين يتم بصورة عادلة.

4. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا

يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن الثناء الذي يتلقاه العاملين من رئيسهم لمتابعة أداءهم يعمل على تحفيزهم.

5. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)،

لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية

عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن إجراءات الترقية في عملهم تتم بصورة عادلة

6. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لهم.

7. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة لا يوافقون علي أن راتبهم سيوفر لهم مستقبلاً مناسباً.

8. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثامن في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة لا يوافقون علي الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملهم ويعتبرونها غير مرضية بالنسبة لهم.

9. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال التاسع في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية

عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن العلاوات السنوية مناسبة لهم.

10. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال العاشر في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاهم الوظيفي

11. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الحادي عشر في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي الإدخارات المنقطعة من راتبهم.

12. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني عشر في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة لا يوافقون علي الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولهم على الدخل الإضافي.

13. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث عشر في المتغير الرابع (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة

إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة لا يوافقون علي أن عملهم سيوفر لك الاستقرار المادي.

من الجدول (47.3) نلاحظ انه توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لجميع عبارات المتغيرالرابع.

9.2.3 المتغير الخامس: علاقة أداء الموظفين ببيئة العمل.

السؤال الأول: تشعر بأن مكان عملك يؤثر على أدائك الوظيفي.

جدول(48.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
31.3 %	63	أوافق بشدة
37.8 %	76	أوافق
9.5 %	19	محايد
13.4 %	27	لا أوافق
4 %	8	لا أوافق بشدة
4 %	8	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (48.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن مكان عملهم يؤثر على أدائهم الوظيفي وعددهم 76 بنسبة (37.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانة عددها 8 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثاني:تشعر بأن مكان عملك يوفر لك الراحة التامة لأداء مهامك.

جدول(49.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
18.9 %	38	أوافق بشدة
34.8 %	70	أوافق
16.9 %	34	محايد
16.4 %	33	لا أوافق

لا أوافق بشدة	17	8.5 %
بيانات مفقودة	9	4.5 %
المجموع	201	100 %

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (49.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن مكان عملهم سيوفر لهم الراحة التامة لأداء مهامهم وعددهم 70 بنسبة (34.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 9 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثالث:تشعر بالرضا عن طريق التعامل بين الإدارة والعاملين.

جدول (50.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
12.9 %	26	أوافق بشدة
27.4 %	55	أوافق
21.4 %	43	محايد
20.9 %	42	لا أوافق
11.4 %	23	لا أوافق بشدة
6 %	12	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (50.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أنهم يشعرون بالرضا عن طريق التعامل بين الإدارة والعاملين وعددهم 55 بنسبة (27.4%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 12 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الرابع:لديك الرغبة في الهجرة وترك وظيفتك.

جدول (51.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
26.4 %	53	أوافق بشدة
23.4 %	47	أوافق

محاييد	38	% 18.9
لا أوافق	36	% 17.9
لا أوافق بشدة	14	% 7
بيانات مفقودة	13	% 6.5
المجموع	201	% 100

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (51.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بتشدد علي أن لديهم الرغبة في الهجرة وترك وظيفتهم وعددهم 53 بنسبة (26.4%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 13 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الخامس: هل أنت راض عن طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات، ندوات، لقاءات

جدول (52.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
6 %	12	أوافق بشدة
21.4 %	43	أوافق
31.8 %	64	محايد
27.4 %	55	لا أوافق
10 %	20	لا أوافق بشدة
3.5 %	7	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (52.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة هم محايدين أي الذين لم يظهروا أي موافقة أو عدم موافقة علي مديرضاهم عن طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات، ندوات، لقاءات ... وعددهم 64 بنسبة (31.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 7 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال السادس: يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتك.

جدول (53.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
7.5 %	15	أوافق بشدة
12.9 %	26	أوافق
9 %	18	محايد
26.4 %	53	لا أوافق
37.8 %	76	لا أوافق بشدة
6 %	12	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (53.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي وجود ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتهم وعددهم 76 بنسبة (37.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 12 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال السابع:كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين.

جدول(54.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
22.4 %	45	أوافق بشدة
31.3 %	63	أوافق
17.9 %	36	محايد
18.9 %	38	لا أوافق
5.5 %	11	لا أوافق بشدة
4 %	8	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول(54.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين وعددهم 63 بنسبة (31.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 8 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثامن:تهتم الجامعة بمراعاة العوامل المادية من تهوية، إنارة ... الخ.

جدول(55.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثامن للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
10 %	20	أوافق بشدة
23.9 %	48	أوافق
18.9 %	38	محايد
28.4 %	57	لا أوافق
13.9 %	28	لا أوافق بشدة
5 %	10	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (55.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن الجامعة تهتم بمراعاة العوامل المادية من تهوية، إنارة ... إلخ و عددهم 57 بنسبة (28.4%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 10 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال التاسع:توجد مكاتب مهياة للقيام بعملك بصورة جيدة.

جدول (56.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال التاسع للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
9 %	18	أوافق بشدة
28.4 %	57	أوافق
12.9 %	26	محايد
23.9 %	48	لا أوافق
21.4 %	43	لا أوافق بشدة
4.5 %	9	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (56.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي وجود مكاتب مهياة للقيام بعملهم بصورة جيدة و عددهم 57 بنسبة (28.4%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 9 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال العاشر:تتيح لك إدارة الجامعة الفرصة للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالك.

جدول (57.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال العاشر للمتغير الخامس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
7.5 %	15	أوافق بشدة
16.9 %	34	أوافق
23.9 %	48	محايد
26.4 %	53	لا أوافق
16.9 %	34	لا أوافق بشدة
8.5 %	17	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (57.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أن إدارة الجامعة تتيح لهم الفرصة للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالهم وعددهم 53 بنسبة (26.4%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 17 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

10.2.3 عرض ومناقشة نتائج المتغير الخامس

يتضمن متغير الدراسة الخامس علي مجموعة الأسئلة الخاصة بعلاقة أداء الموظفين ببيئة العمل، وذلك لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل سؤال من الأسئلة المتعلقة بالمتغير الخامس وتم ذلك عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل سؤال من أسئلة المتغير الخامس كما في الجدول (58.3):

جدول (58.3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي أسئلة المتغير الخامس

م	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	النسبة المئوية	مستوي الموافقة	الترتيب
1	تشعر بأن مكان عملك يؤثر على أدائك الوظيفي	3.82	1.15	أوافق	76.30%	عالية	1
2	تشعر بأن مكان عملك يوفر لك الراحة التامة لأداء مهامك	3.31	1.23	أوافق	68.20%	متوسطة	4
3	تشعر بالرضا عن طريق التعامل بين الإدارة والعاملين	3.10	1.24	محايد	62.00%	متوسطة	5
4	لديك الرغبة في الهجرة وترك وظيفتك	3.37	1.28	أوافق	69.30%	متوسطة	3
5	هل أنت راض عن طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات ، ندوات ، لقاءات ...	2.86	1.07	محايد	57.20%	منخفضة	7
6	يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتك	2.25	1.36	لا أوافق	45.00%	منخفضة جداً	10
7	كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين	3.38	1.2	أوافق	69.60%	متوسطة	2
8	تهتم الجامعة بمراعاة العوامل المادية من تهوية ، إنارة ... إلخ	2.87	1.24	محايد	57.30%	منخفضة	6
9	توجد مكاتب مهيأة للقيام بعملك بصورة جيدة	2.79	1.33	محايد	55.80%	منخفضة	8
10	تتيح لك إدارة الجامعة الفرصة للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالك	2.69	1.2	محايد	53.80%	منخفضة	9

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (58.3) نلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الأول بالنسبة للمتغير الخامس (3.82) بانحراف معياري (1.15) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن مكان عملهم يؤثر علي أداؤهم الوظيفي بنسبة بلغت (763%).
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني بالنسبة للمتغير الخامس (331) بانحراف معياري (1.23) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن مكان عملهم يوفر لهم الراحة التامة لأداء مهامهم بنسبة بلغت (68.2%).
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث بالنسبة للمتغير الخامس (3.1) بانحراف معياري (1.24) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين بنسبة بلغت (62%).
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الرابع بالنسبة للمتغير الخامس (337) بانحراف معياري (1.28) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لديهم الرغبة في الهجرة وترك وظيفتهم بنسبة بلغت (693%).
5. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الخامس بالنسبة للمتغير الخامس (2.86) بانحراف معياري (1.07) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات ، ندوات ، لقاءات ... بنسبة بلغت (57.2%).
6. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السادس بالنسبة للمتغير الخامس (2.25) بانحراف معياري (136) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة لا يوافقون علي أنه يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتهم بنسبة بلغت (45%).
7. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السابع بالنسبة للمتغير الخامس (338) بانحراف معياري (1.2) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أن كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين بنسبة بلغت (69.6%).

8. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثامن بالنسبة للمتغير الخامس (2.87) بانحراف معياري (1.24) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن الجامعة تهتم بمراعاة العوامل المادية من تهوية ، إنارة ... إلخ بنسبة بلغت (573%).

9. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال التاسع بالنسبة للمتغير الخامس (2.79) بانحراف معياري (1.33) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أنه توجد مكاتب مهيأة للقيام بعمل هم بصورة جيدة بنسبة بلغت (55.8%).

10. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال العاشر بالنسبة للمتغير الخامس (2.69) بانحراف معياري (1.2) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلي حد ما علي أن إدارة الجامعة تتيح الفرصة لهم للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالهم بنسبة بلغت (53.8%).

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة متفقون علي تلك الإجابات، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد الفروق هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟ والجدول (59.3) يلخص نتائج اختبار مربع كاي.

جدول (59.3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المتغير الخامس

م	الأسئلة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الفروق	نصاح
1	تشعر بأن مكان عملك يؤثر على أدائك الوظيفي	89.358	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
2	تشعر بأن مكان عملك يوفر لك الراحة التامة لأداء مهامك	39.198	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
3	تشعر بالرضا عن طريق التعامل بين الإدارة والعاملين	18387	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
4	لديك الرغبة في الهجرة وترك وظيفتك	23.543	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
5	هل أنت راض عن طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات ، ندوات ، لقاءات ...	51.206	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
6	يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتك	122360	0.000	ذات دلالة إحصائية	لا أوافق
7	كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين	36304	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
8	تهتم الجامعة بمراعاة العوامل المادية من تهوية ، إنارة ... الخ	23.162	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
9	توجد مكاتب مهيأة للقيام بعملك بصورة جيدة	26.802	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد
10	تتيح لك إدارة الجامعة الفرصة للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالك	23.880	0.000	ذات دلالة إحصائية	محايد

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (59.3) يمكن تفسير النتائج التالية:

1. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أن مكان عملهم يؤثر على أداؤهم الوظيفي.
2. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي مكان عملهم يوفر لهم الراحة التامة لأداء مهامهم.
3. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين.
4. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين

ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أفراد العينة لديهم الرغبة في الهجرة وترك وظائفهم.

5. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات ، ندوات ، لقاءات ...
6. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة لا يوافقون علي أنه يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتهم.
7. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أن كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين.
8. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثامن في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات

المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن الجامعة تهتم بمراعاة العوامل المادية من تهوية ، إنارة ... إلخ.

9. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال التاسع في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أنه توجد مكاتب مهيأة للقيام بعملهم بصورة جيدة.

10. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال العاشر في المتغير الخامس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون إلي حد ما علي أن إدارة الجامعة تتيح لهم الفرصة للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالهم.

من الجدول (59.3) نلاحظ انه توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لجميع عبارات المتغير الخامس.

11.2.3 المتغير السادس: علاقة الرضا الوظيفي بالتعامل مع الزملاء.

السؤال الأول: تحترم وتقدر زملاء العمل.

جدول (60.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
66.7 %	134	أوافق بشدة
25.9 %	52	أوافق
1 %	2	محايد
5 %	10	لا أوافق
0.5 %	1	لا أوافق بشدة
1 %	2	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (60.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بتشدد علي أنهم يحترمون ويقدرون زملاء العمل وعددهم 134 بنسبة (66.7%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الثاني: لديك علاقة جيدة مع زملاء العمل.

جدول (61.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
58.7 %	118	أوافق بشدة
23.8 %	66	أوافق
1.5 %	3	محايد
5.5 %	11	لا أوافق
0.5 %	1	لا أوافق بشدة
1 %	2	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (61.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بتشدد علي أن لديهم علاقة جيدة مع زملاء العمل وعددهم 118 بنسبة (58.7%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الثالث: تتواصل مع زملائك خارج ساعات العمل.

جدول (62.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
37.3 %	75	أوافق بشدة
43.3 %	87	أوافق
8.5 %	17	محايد
8.5 %	17	لا أوافق
1.5 %	3	لا أوافق بشدة
1 %	2	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (62.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أنهم يتواصلون مع زملائهم خارج ساعات العمل وعددهم 87 بنسبة (43.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال الرابع: كفاءة زملائك في العمل تقلل من أعبائك الوظيفية.

جدول (63.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
29.4 %	59	أوافق بشدة
37.8 %	76	أوافق
12.9 %	26	محايد
14.9 %	30	لا أوافق
2 %	4	لا أوافق بشدة
3 %	6	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (63.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بدون تشدد علي أن كفاءة زملائهم في العمل تقلل من أعبائهم الوظيفية وعددهم 76 بنسبة (37.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 6 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة. السؤال الخامس: التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاك الوظيفي.

جدول (64.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
41.3 %	83	أوافق بشدة
36.8 %	74	أوافق
6.5 %	13	محايد
9 %	18	لا أوافق
2.5 %	5	لا أوافق بشدة
4 %	8	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (64.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بتشدد علي أن التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاهم الوظيفي وعددهم 83 بنسبة (41.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 8 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال السادس: وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاك الوظيفي .

جدول (65.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
33.3 %	67	أوافق بشدة
30.8 %	62	أوافق
11.9 %	24	محايد
15.4 %	31	لا أوافق
6 %	12	لا أوافق بشدة
2.5 %	5	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (65.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بتشدد علي أن وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاهم الوظيفي وعددهم 67 بنسبة (33.3%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 5 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

السؤال السابع: يتم التعامل بينك وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلك راضي تماماً منهم ومن عملك .

جدول (66.3)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع للمتغير السادس

النسبة المئوية	العدد	مستوي الموافقة
43.8 %	88	أوافق بشدة
36.3 %	73	أوافق
9.5 %	19	محايد
8 %	16	لا أوافق
1.5 %	3	لا أوافق بشدة
1 %	2	بيانات مفقودة
100 %	201	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (66.3) يتضح أن أغلب افراد عينة الدراسة يوافقون بتشدد علي أنه يتم التعامل بينهم وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلهم راضين تماماً منهم ومن عملهم وعدددهم 88 بنسبة (43.8%) مع ملاحظة أن هنالك إستبانات عددها 2 لم يتم الإجابة عنها وتعتبر في هذه الحالة بيانات مفقودة.

12.2.3 عرض ومناقشة نتائج المتغيرالسادس

يتضمنمتغير الدراسة السادس علي مجموعة الأسئلة الخاصة بدرجة الرضا الوظيفي والتعامل مع الزملاء، وذلك لمعرفة اتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل سؤال من الأسئلة المتعلقة بالمتغير السادسوتم ذلك عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل سؤال من أسئلة المتغيرالسادس كما في الجدول (67.3):

جدول (67.3)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة المتغير السادس

م	الأسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	النسبة المئوية	مستوي الموافقة	الترتيب
1	تتحترم وتقدر زملاء العمل	4.55	0.79	أوافق بشدة	91.00%	عالية جداً	1
2	لديك علاقة جيدة مع زملاء العمل	4.35	0.82	أوافق بشدة	89.00%	عالية جداً	2
3	تتواصل مع زملائك خارج ساعات العمل	4.08	0.96	أوافق	81.60%	عالية جداً	5
4	كفاءة زملائك في العمل تقلل من أعبائك الوظيفية	3.80	1.09	أوافق	76.00%	عالية	6
5	التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاك الوظيفي	4.10	1.04	أوافق بشدة	82.00%	عالية جداً	4
6	وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاك الوظيفي	3.72	1.25	أوافق	74.30%	عالية	7
7	يتم التعامل بينك وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلك راضٍ تماماً منهم ومن عملك	4.14	0.99	أوافق	82.80%	عالية جداً	3

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (67.3) نلاحظ ما يلي:

1. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الأول بالنسبة للمتغير السادس (4.55)
بانحراف معياري (0.79) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة
الدراسة يوافقون بشدة علي أنهم ي حترمون و يقدرون زملاء العمل بنسبة بلغت
(91%).
2. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثاني بالنسبة للمتغير السادس (4.35)
بانحراف معياري (0.82) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة
الدراسة يوافقون بشدة علي أن لديهم علاقة جيدة مع زملاء العمل بنسبة بلغت
(89%).
3. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الثالث بالنسبة للمتغير السادس (4.08)
بانحراف معياري (0.96) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة
الدراسة يوافقون علي أنهم يتواصلوا مع زملائهم خارج ساعات العمل بنسبة بلغت
(81.6%).
4. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الرابع بالنسبة للمتغير السادس (3.8) بانحراف
معياري (1.09) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة
يوافقون علي أن كفاءة زملائهم في العمل تقلل من أعبائهم الوظيفية بنسبة بلغت
(76%).
5. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال الخامس بالنسبة للمتغير السادس (4.1)
بانحراف معياري (1.04) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة
الدراسة يوافقون بشدة علي أن التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد
من رضاهم الوظيفي بنسبة بلغت (82%).
6. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السادس بالنسبة للمتغير السادس (3.72)
بانحراف معياري (1.25) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة

الدراسة يوافقون علي أن وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاهم الوظيفي بنسبة بلغت (743%).

7. بلغت قيمة الوسط الحسابي للسؤال السابع بالنسبة للمتغير السادس (4.14)

بانحراف معياري (0.99) وبناء علي مقياس ليكارت الخماسي فإن أفراد عينة الدراسة يوافقون علي أنه يتم التعامل بينهم وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلهم راضين تماماً منهم ومن عملهم بنسبة بلغت (82.8%).

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة متفقون علي تلك الإجابات، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد الفروق هل هي فروق ذات دلالة إحصائية أم لا؟ والجدول (68.3) يلخص نتائج اختبار مربع كاي.

جدول (68.3)

نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات علي أسئلة المتغير السادس

م	الأسئلة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	الفروق	لصالح
1	تتحترم وتقدر زملاء العمل	322.7	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق بشدة
2	لديك علاقة جيدة مع زملاء العمل	263.6	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق بشدة
3	تتواصل مع زملائك خارج ساعات العمل	147.3	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
4	كفاءة زملائك في العمل تقلل من أعبائك الوظيفية	83.179	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
5	التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاك الوظيفي	140.8	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق بشدة
6	وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاك الوظيفي	59359	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق
7	يتم التعامل بينك وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلك راض تماماً منهم ومن عملك	145.2	0.000	ذات دلالة إحصائية	أوافق

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (68.3) يمكن تفسير النتائج التالية:

1. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أنهم يحترمون ويقدرّون زملاء العمل.
2. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أن لديهم علاقة جيدة مع زملاء العمل.
3. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون علي أنهم يمتدّون مع زملائهم خارج ساعات العمل.
4. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض عدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين

- إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون علي أن كفاءة زملائهم في العمل تقلل من أعبائهم الوظيفية.
5. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، مما يعني أن أفراد العينة يوافقون علي أن التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاهم الوظيفي
6. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أن وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضا هم الوظيفي.
7. بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال السابع في المتغير السادس (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05)، لذا يتم رفض فرض العدم القائل لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وقبول الفرض البديل وهذا يعني أن الفروق بين إجابات المبحوثين ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن أفراد العينة يوافقون علي أنه يتم التعامل بينهم وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلهم راضين تماماً منهم ومن عملهم.
- من الجدول (68.3) نلاحظ انه توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لجميع عبارات المتغير السادس.

3.3 علاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات العامة:

لاختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات العامة (العمر، النوع، المؤهل الأكاديمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، الراتب الشهري ومكان العمل) تم استخدام اختبار مربع كاي للاستقلالية والحصول علي النتائج الموضحة في الجدول (69.3)

جدول (69.3) اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات العامة

معنوية العلاقة	الرضا الوظيفي		
	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	
ليست ذات دلالة إحصائية	0.89	1.16	العمر
ليست ذات دلالة إحصائية	0.64	0.213	النوع
ليست ذات دلالة إحصائية	0.55	5.84	المؤهل الأكاديمي
ذات دلالة إحصائية	0.023	16.18	الوظيفة
ليست ذات دلالة إحصائية	0.96	1.02	سنوات الخبرة
ليست ذات دلالة إحصائية	0.34	7.88	الراتب الشهري
ليست ذات دلالة إحصائية	0.126	22.55	مكان العمل

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (69.3) يتضح أنالقيمة الاحتمالية هي أكبر من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما يؤدي إلي قبول فرض عدم القائل لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات العمر، النوع، المؤهل الأكاديمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري ومكان العمل) بينما بلغت القيمة الاحتمالية لمتغير الوظيفة 0.023 وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية 0.05 مما أدى إلي رفض فرض عدم القائل لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي ومتغير الوظيفة وقبول الفرض البديل مما يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والوظيفة.

4.3 علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات الدراسة:

لاختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة تم استخدام اختبار مربع كاي للاستقلالية والحصول علي النتائج الموضحة في الجدول (70.3)

جدول (70.3) اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة

معنوية العلاقة	الرضا الوظيفي		المتغيرات المستقلة
	القيمة الاحتمالية	قيمة مربع كاي	
ذات دلالة إحصائية	0.000	52.88	التعامل الإداري
ذات دلالة إحصائية	0.002	16.48	بيئة العمل
ذات دلالة إحصائية	0.000	39.36	الأجر والحوافز
ذات دلالة إحصائية	0.000	119.94	التعامل مع الزملاء

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (70.3) نجد أن القيمة الإحتمالية لجميع المتغيرات المستقلة هي 0.000 وهي أقل من قيمة مستوي المعنوية 0.05 مما يؤدي إلي رفض فرض العدم القائل لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات المستقلة (التعامل الإداري، بيئة العمل، الأجر والحوافز والتعامل مع الزملاء) وقبول الفرض البديل مما يعني أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وجميع المتغيرات المستقلة.

8.3 وصف عينة الدراسة من خلال تحليل نموذج الانحدار اللوجستي:

بعد إدخال بيانات الدراسة الي برنامج التحليل الاحصائي SPSS تم الحصول علي النتائج الموضحة في الجدول (74.3)

جدول (74.3)

يوضح المعلومات الوصفية لعينة الدراسة.

		الحالات	العدد	النسبة المئوية
Selected Cases	Included in Analysis		194	96.5
	Missing Cases		7	3.5
	Total		201	100
Unselected Cases			0	0
Total			201	100

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (74.3) يتضح بأن عدد الحالات المضمنة في التحليل هي 194 وعدد البيانات المفقودة 7 حالات وبالتالي فإن المجموع الكلي يصبح 201.

9.3 ترميز المتغير التابع (الرضا الوظيفي):

تم ترميز قيم المتغير التابع الي حالتين فقط كما موضح بالجدول (75.3)

جدول (75.3) ترميز المتغير التابع

الرمز	الحالة
0	غير راض
1	راض

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

10.3 اختبار جودة توفيق النموذج:

تم اختبار جودة وكفاءة النموذج المقدر من خلال اختبار **Hosmer and Lemeshow** كما موضح بالجدول (76.3):

جدول (76.3)

اختبار Hosmer and Lemeshow

القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	اختبار مربع كاي
1.00	8	0.613

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

الجدول (76.3) يوضح نتائج اختبار (**Hosmer and Lemeshow**) حيث نجد احصاءة الاختبار تتبع مربع كاي التي تساوي 0.613 وبما أن القيمة الاحتمالية هي 1.00 وهي اكبر من قيمة مستوي المعنوية 0.05 عليه يتم قبول فرض العدم القائل بأنه لا يوجد فرق معنوي بين القيم المشاهدة والقيم المتوقعة. وهذا ما تؤكدته النتائج الموضحة في الجدول (77.3).

11.3 التكرارات الفعلية والمتوقعة:

بعد تطبيق نموذج الانحدار اللوجستي علي بيانات الدراسة تم الحصول علي التكرارات المتوقعة مقارنة بالتكرارات الفعلية كما موضح الجدول (77.3)

جدول (77.3)

التكرارات الفعلية والتكرارات المتوقعة

المجموع	مستوي الرضا = راض		مستوي الرضا = غير راض		
	القيمة المتوقعة	القيمة المشاهدة	القيمة المتوقعة	القيمة المشاهدة	
Step 1	16	15.234	3	3.766	19
2	1	1.585	18	17.315	19
3	0	0.14	19	18.86	19
4	0	0.031	19	18.969	19
5	0	0.007	19	18.993	19
6	0	0.001	19	18.998	19
7	0	0	19	18.999	19
8	0	0	19	19	19
9	0	0	19	19	19
10	0	0	23	23	23

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

يتضح من الجدول (77.3) ان الاختلافات بين التكرارات المتوقعة والقيم الفعلية بسيطة لا تذكر، وأنها ناتجة من عامل الصدفة أو العوامل التي لم يتم إدخالها في الدراسة مما يؤكد أن النموذج المقدر هو نموذج جيد ويمثل البيانات ويمكن الاعتماد عليه في التنبؤ بقيم الظاهرة.

جدول (78.3)

يوضح كفاءة وجودة نموذج الإنحدار اللوجستي

القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	قيمة مربع كاي
0.000	4	94.246
0.000	4	94.246
0.000	4	94.246

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

الجدول (78.3) يوضح كفاءة نموذج الانحدار اللوجستي ككل وجودته باستخدام نسبة الامكان الاعظم والذي يتبع توزيع مربع كاي بدرجة حرية 4 . ويتضح من خلال الجدول (78.3) ان قيمة مربع كاي معنوية وذلك لان القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وبما أنها اقل من قيمة مستوي المعنوية 0.05 فهذا يعني رفض فرض العدم القائل النموذج غير معنوي وقبول الفرض البديل مما يؤكد كفاءة ومعنوية النموذج.

12.3 اختبار إسهام متغيرات نموذج الانحدار اللوجستي علي المتغير التابع:

تم اختبار نسبة إسهام المتغيرات المستقلة علي المتغير التابع بواسطة معاملات التحديد Nagelkerke R Square و Cox & Snell R Square الموضحة في الجدول (79.3):

جدول (79.3) معاملات التحديد

Step	-2 Log likelihood	Nagelkerke R Square
1	20.997	0.859

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (79.3) يتضح بأن قيمة (Nagelkerke R Square) هي 0.859 مما يعني أن 85.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يتم تفسيرها بواسطة نموذج الانحدار المقدر.

13.3 تكوين نموذج الانحدار اللوجستي واختبار معاملاته:

تم اختبار معنوية معالم نموذج الانحدار اللوجستي من خلال اختبار والد كما موضح بالجدول (80.3)

جدول (80.3)

تكوين نموذج الانحدار اللوجستي واختبار معاملاته

	B	S.E	Wald	df	sig	Exp(B)	95% C.I for Exp(B)	
							lower	upper
X_1	3.55	1.68	439	1	0.034	34.97	1.306	936.462
X_2	2.96	1.3	5.2	1	0.023	19.32	1.513	246.833
X_3	-4.35	2.1	4.17	1	0.041	0.013	0.000	0.84
X_4	5.01	1.76	8.14	1	0.004	149.98	4.803	468.0
constant	-19.27	6.78	8.08	1	0.004	0.000		

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من الجدول (80.3) ومن خلال العمود الاول يتضح ان القيم التقديرية للمعلمات (B_0, B_1, B_2, B_3, B_4)، أي أن معادلة نموذج الإنحدار اللوجستي التقديرية ستكون بالشكل التالي:

$$E(\hat{Y}) = -19.27 + 3.55X_1 + 2.96X_2 - 4.35X_3 + 5.01X_4$$

أما العمود الثاني فيوضح قيم الخطأ المعيارية (S.E) لكل معلمة من المعلمات المقدره، بينما يوضح العمود الثالث القيمة المحسوبة لاختبار والد (Wald) والعمود الرابع يوضح درجة الحرية لاختبار والد، أما العمود الخامس فيوضح القيم الإحتمالية لاختبار والد والتي من خلالها يتم اتخاذ القرار بقبول أو رفض فرض العدم، وبما أن جميع القيم الإحتمالية هي أقل من قيمة مستوي المعنوية 0.05 عليه يتم رفض فرض العدم القائل بأنه لا يوجد تأثير للمعلمة علي المتغير التابع وقبول الفرض البديل لجميع معلمات النموذج أي أن:

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0$$

ونستدل علي أن جميع معلمات النموذج المقدر (العوامل الإدارية، الأجر والحوافز، بيئة العمل والتعامل مع الزملاء) هي معنوية، أي لها تأثير علي المتغير التابع (الرضا الوظيفي).

أما قيم العمود السادس فتوضح مقدار التغير الحاصل في نسبة ارجحية الحدث وقوع الحدث (راض) عند حدوث تغير في قيمة المتغير المستقل المرتبط بالمعلمة (\hat{B}_i)، فإذا كانت قيمة $EXP(B)$ أكبر من الواحد الصحيح فإن نسبة أرجحية وقوع الحدث (راض) ستزيد والعكس صحيح.

بالنسبة للمتغير الأول X_1 (العوامل الإدارية): بما أن قيمة $EXP(B)$ هي 34.97 هذا يعني أنه عند تغير متغير العوامل الإدارية X_1 من عدم وجود التعامل الإداري أي $X_1 = 0$ إلي وجود التعامل الإداري أي $X_1 = 1$ فإن نسبة أرجحية أن يكون الموظف راض عن وظيفته ستكون أكبر بمقدار 34.97 مرة.

بالنسبة للمتغير الثاني X_2 (الأجر والحوافز): بما أن قيمة $EXP(B)$ هي 19.32 هذا يعني أنه عند تغير متغير الأجر والحوافز X_2 من عدم وجود الأجر والحوافز أي $X_2 = 0$ إلي وجود الأجر والحوافز $X_2 = 1$ فإن نسبة أرجحية أن يكون الموظف راض عن وظيفته ستكون أكبر بمقدار 19.32 مرة.

بالنسبة للمتغير الثالث X_3 (بيئة العمل): بما أن قيمة $EXP(B)$ هي 0.013 هذا يعني أنه عند تغير متغير بيئة العمل X_3 من عدم وجود بيئة مناسبة للعمل أي $X_3 = 0$ إلي وجود بيئة مناسبة للعمل $X_3 = 1$ فإن نسبة أرجحية أن يكون الموظف راض عن وظيفته ستكون أقل بمقدار 0.013 مرة.

بالنسبة للمتغير الرابع X_4 (التعامل مع الزملاء): بما أن قيمة $EXP(B)$ هي 149.98 هذا يعني أنه عند تغير متغير التعامل مع الزملاء X_4 من عدم وجود تعامل مع الزملاء أي $X_4 = 0$ إلي وجود تعامل مع الزملاء $X_4 = 1$ فإن نسبة أرجحيه أن يكون الموظف راض عن وظيفته ستكون أكبر بمقدار 149.98 مرة. وأخيرا نجد أن العمود السابع يوضح حدود الثقة لـ $EXP(B)$.

جدول (81.3) جدول التصنيف

المشاهدات		التصنيف المتبأ به		
		مستوي الرضا		نسبة التصنيف الصحيحة
		غير راض	راض	
مستوي الرضا	غير راض	13	4	% 76.5
	راض	1	176	% 99.4
نسبة التصنيف الصحيحة الكلية				% 97.4

المصدر: إعداد الباحث بواسطة الحزمة الإحصائية SPSS من واقع بيانات الإستبانة 2017م

من خلال الجدول (81.3) يتضح أن عدد الأشخاص الذين تم تصنيفهم بشكل صحيح هم 189 أشخاص من أصل 194 بنسبة تصنيف صحيحة بلغت % 97.4 بينما عدد الأشخاص الذين تم تصنيفهم بشكل خاطئ هم 4 أشخاص بنسبة خطأ بلغت % 2.6 .

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

1.4 النتائج:

توصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

1. نموذج الانحدار اللوجستي الذي تم الحصول عليه هو نموذج معنوي وقادر علي تقدير وتحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي.
2. نموذج الانحدار اللوجستي ذو كفاءة وجودة عالية نسبة لعدم وجود فرق بين التكرارات الفعلية والتكرارات المتوقعة.
3. 99.7 % من العاملين يطمنون نجاح جامعة شندي بقيمة احتمالية بلغت 0.000 مما يعني أن الفروق ذات دلالة إحصائية عالية جداً.
4. 91 % من العاملين يشعرون بالفخر عند قيامهم بعملهم حيث بلغت القيمة الاحتمالية 0.000 مما يعني أن الفروق ذات دلالة إحصائية عالية جداً.
5. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في المتغير X_1 (التعامل الإداري).
6. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في المتغير X_2 (بيئة العمل).
7. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في المتغير X_3 (الأجر والحوافز).
8. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للعاملين في المتغير X_4 (التعامل مع الزملاء).
9. من خلال نموذج الانحدار اللوجستي وجد أن المتغيرات المستقلة X_4, X_3, X_2, X_1 تؤثر في المتغير التابع (الرضا الوظيفي).
10. 85.9 % من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) يرجع السبب إليالمتغيرات X_4, X_3, X_2, X_1 بينما 14.1 % هي أخطاء عشوائية أو هي متغيرات أخرى لم يتم تضمينها في الدراسة.
11. المتغير X_4 يساهم بنسبة كبيرة جداً علي الرضا الوظيفي، يليه المتغير X_1 ثم المتغير X_3 وأخيراً المتغير X_2 .

12. بلغت نسبة التصنيف الصحيحة للرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي 97.4 % بينما

بلغت نسبة التصنيف الخطأ 2.6 % وهي نسبة خطأ صغيرة جداً مما يدل علي كفاءة نموذج

الانحدار اللوجستي المقدر.

13. هنالك رضا وظيفي للعاملين بجامعة شندي.

2.4 التوصيات:

من خلال النتائج التي تم الحصول عليها توصي الدراسة بالآتي:

1. استخدام نموذج الانحدار اللوجستي لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
2. توسعة نموذج الانحدار اللوجستي بحيث يأخذ المتغير التابع النوعي أكثر من فئتين.
3. القيام بمزيد من البحوث والدراسة في مجال نموذج الانحدار اللوجستي لمختلف التخصصات والتي قد يكون فيها المتغير التابع ذا طابع نوعي.
4. إضافة بعض المتغيرات التي قد تؤثر علي مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
5. أن تساهم إدارة الجامعة في حل المشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه لأن ذلك ينعكس علي الرضا الوظيفي للعاملين.
6. بعد أن أظهرت الدراسة الأثر الكبير لعامل الأجر والحوافز علي الرضا الوظيفي توصي الدراسة بزيادة أجور العاملين وتحفيزهم مادياً ومعنوياً لزيادة رضاهم الوظيفي.
7. أن تساهم إدارة الجامعة في حل مشاكل العاملين لأن ذلك ينعكس علي الرضا الوظيفي.
8. لابد من توزيع أعباء العمل بصورة عادلة بين العاملين.
9. أن تحرص إدارة الجامعة للاستماع لآراء ومقترحات العاملين لتطوير العمل.
10. لابد من تحفيز الرئيس المباشر للعاملين سواء كان تحفيز معنوي أو تحفيز مادي لأنه يزيد من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

أولاً: المراجع والمصادر العربية

1. م.م. رشا ، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم الإحصاء "استخدام نموذج الانحدار اللوجستي في دراسة العوامل المساعدة علي تشخيص حالات الإصابة بسرطان المثانة" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (21)، العدد (83)، 2015م.
2. إخلاص زكي فرج، الرضا الوظيفي لدي موظفي وزارة التربية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، وزارة التربية، مركز البحوث والدراسات التربوية، العدد 36، 2013م.
3. ضرغام جاسم النعيمي، هديل دا هي عبدالله، دراسة تحليلية لبعض المفاهيم الإحصائية في اختيار حجم العينة ومستوي الدلالة الإحصائية، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، العدد 7، الموصل، 2012م
4. غانم، د. عدنان، الجاعوني، د. فريد خليل "استخدام تقنية الانحدار اللوجستي الثنائي الاستجابة في دراسة المحددات الاقتصادية والاجتماعية لكفاية دخل الأسرة (دراسة تطبيقية علي عينة عشوائية من الأسر في محافظة دمشق)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد السابع والعشرون، العدد (1) 2011 م.
5. أ.د. عباس، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد "المفاضلة بين طرق تقدير الدوال الاقتصادية ذات المتغيرات التابعة النوعية" مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (6)، العدد (12)، 2010م.
6. مبارك بن فالح الدوسري، رسالة ماجستير بعنوان ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز الحدود بمنطقة المدينة المنورة ، تخصص العلوم الإدارية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية بالسعودية، 2010م.

7. الدليمي، احمد، وكريم ناصر، علم النفس الإداري وتطبيقه في العمل، دار الأوائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2009م.
8. الشرايدة، سالم تيسير، الرضا الوظيفي/ أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008م.
9. أمين ابراهيم آدم، المبادئ الأساسية الإحصائية في الطرق التطبيقية اللامعلمية، مكة المكرمة، رقم الإيداع 1426/2295، السعودية، 1426هـ.
10. فاروق عبده، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسرة للنشر والتوزيع، 2005م.
11. سعد زغلول بشير، دليلك إلي البرنامج الإحصائي SPSS ، العراق ، 2003م.
12. عدنان شهاب حمد، مهدي محسن إسماعيل، أساليب المعاينة في ميدان التطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء، بغداد، 2001م.
13. القيسي، هناء محمود، مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الثانوية (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية جامعة بغداد، 1996م.
14. شاويش، مصطفى نجيب، إدارة تنمية الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق، عمان، 1996م.
15. المسلم، بسامة خالد، الرضا الوظيفي لدي القوي الوطنية العاملة في الكويت، كلية التربية، جامعة الكويت، 1993م.
16. الشماع، حمود خليل، خضير، كاظم، نظرية المنظمة، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 1991م.
17. خاشع محمود الراوي، ، المدخل إلي تحليل الانحدار، جامعة الموصل، كلية الزراعة والغابات، رقم الإيداع في المكتبة الوطنية ببغداد 1053، 1987م.

18. العديلي، ناصر، محمد، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1981م.
19. عاشور، احمد صقر، إدارة القوة العاملة والأسس السلوكية وإدارات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، بيروت، 1979م.
20. شمس الدين احمد علي، دراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي، مجلة العلوم الاجتماعية والتربوية (ريس)، المؤتمر العلمي الدولي الأول للعلوم الإنسانية (بابير)، جامعة ألانيا كيكوبات التركية الحكومية، (تحت النشر) 2018م.
21. مجدي وآخرون، دراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي باستخدام التحليل العاملي، جامعة شندي، 2016م.
22. لولوه عبد الله العيدروس ، الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقة كل منهما ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، رسالة ماجستير بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمدينتي مكة المكرمة - جدة، 1989م.
23. مريم بخاري، بعنوان الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، مكة المكرمة، 1406هـ.
24. العنزي، العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية، 1421 هـ.
25. سليمان الخضري، الرضا المهني لدى المعلمين قطر، قطر 1982.
26. حكيم، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 1409هـ.
27. نصر الدين، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، السعودية، 1412هـ.

28. حكيم، الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، السعودية، 1995م.
29. التويجري، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، 1995م.
30. كامل والبكري، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مصر، 1990م.
31. بدر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية في جامعة الكويت، الكويت 1992م.
32. الراوي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الزرقاء الأهلية، الأردن 1421هـ.

ثانياً: المراجع والمصادر الإنجليزية

33. C.Mitchell Dayton – Logistic Regression Analysis - University of Maryland – Sep (1992).
34. Hosmer, David and Stanley Lemeshow, (Applied Logistic Regression), John Wiley and Sons, Inc (1989).

ملحق (1) خطاب المحكمين

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور الفاضل.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "دراسة مستوي الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي" وذلك للحصول علي درجة دكتوراة الفلسفة في الاحصاء التطبيقي وأرجو شاكراً التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن فقرات الاستبيان فيما كان صالحاً أم لا ومدي انتماء كل فقرة للمحور المحدد وبنائها اللغوي وأية اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

مع خالص الشكر والتقدير

الباحث: شمس الدين احمد علي احمد

ملحق (2) استبانة الدراسة قبل التحكيم

جامعة شندي

كلية العلوم والتقانة

إستمارة إستبيان

فيما يلي مسح لدراسة علمية لنيل درجة الدكتوراة في الإحصاء بعنوان "دراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي باستخدام نموذج الإنحدار اللوجستي" ، وأرجو شاكراً التكرم بالإجابة علي هذه الأسئلة بكل صدق وذلك بوضع علامة () أم/الخيار الذي يوافقك، علماً بأن إجابتك ستوظف لأغراض تقييم الخدمات وتطويرها والوقوف علي العوامل التي تساهم في إرضاء العاملين بجامعة شندي.

ولكم جزيل الشكر والتقدير،،،،

يقصد بالعاملين كل منسوبي جامعة شندي وهم عمال، سائقون، موظفون وأعضاء هيئة التدريس.

البيانات الشخصية

العمر:

أقل من 20 سنة من 20 الي 29 سنة من 30 الي 39 سنة
من 40 الي 49 سنة 50 سنة فأكثر

النوع: ذكر أنثي

آخر مؤهل علمي:

أساس ثانوي دبلوم بكالوريوس
دبلوم عالي ماجستير دكتوراة أخرى

الوظيفة:

أستاذ أ.مشارك أ.مساعد محاضر مساعد تدريس
 إداري موظف سائق عامل أخري

سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنة من 5 الي 9 سنة من 10 الي 14 سنة
 من 15 الي 19 سنة 20 سنة فأكثر

الراتب الشهري بالجنيه السوداني:

أقل من 1000 من 1000 وأقل من 2000 من 2000 وأقل من 5000
 من 5000 وأقل من 10000 10000 فأكثر

مكان العمل

<input type="checkbox"/>	كلية العلوم والتقانة	<input type="checkbox"/>	كلية الإقتصاد	<input type="checkbox"/>	كلية التربية
<input type="checkbox"/>	كلية الآداب	<input type="checkbox"/>	كلية الطب	<input type="checkbox"/>	كلية المختبرات الطبية
<input type="checkbox"/>	كلية التمريض	<input type="checkbox"/>	كلية الصحة العامة	<input type="checkbox"/>	كلية الدراسات العليا
<input type="checkbox"/>	كلية تنمية المجتمع	<input type="checkbox"/>	كلية القانون	<input type="checkbox"/>	مركز تقنية المعلومات
<input type="checkbox"/>	إدارة الجامعة	<input type="checkbox"/>	أمانة المكتبات	<input type="checkbox"/>	عمادة شؤون الطلاب
<input type="checkbox"/>	وحدة التعليم المفتوح	<input type="checkbox"/>	أمانة الشؤون العلمية	<input type="checkbox"/>	

المحور الأول: الإلتزام النفسي

لا	نعم	العبارة
		هل تفتخر بالإلتزام لجامعة شندي
		هل تشعر بالضيق عندما يتم انتقاد جامعة شندي
		هل تتمنى نجاح جامعة شندي
		هل تشعر بالمتعة لتفوق ونجاح جامعة شندي
		هل تشعر بالسعادة بعملك في جامعة شندي
		هل أنت على استعداد لبذل المزيد من الجهد للإرتقاء بجامعة شندي

المحور الثاني: الإلتزام المهني

لا	نعم	العبارة
		هل اخترت العمل رغبة فيه
		هل تشعر بالفخر عند القيام بعملك في جامعة شندي
		هل تحب نوع العمل الذي تقوم به
		هل تشعر بالرضا عن عملك الأساسي
		هل تشعر بانك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل
		هل تعتبر عملك يعطيك مكانة اجتماعية

المحور الثالث: درجة الرضا عن التعامل الإداري (العوامل الإدارية)

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لاأوافق بشدة
ينعكس الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة علي الرضا الوظيفي					
تتعامل إدارة الجامعة مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم					
تراعي إدارة الجامعة النواحي الإنسانية					
تشعر بالرضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والعاملين					
أسلوب ضبط الحضور والانصراف					
أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك في العمل					
يتم اتخاذ الإجراءات للتعامل مع الموظفين ذوي الأداء الضعيف الذين لا يمكنهم تحسين أدائهم					
عملك الحالي مقارنة مع مؤهلك الأكاديمي					
عملك الحالي مقارنة مع سنين الخبرة لديك					
العدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين					
تفرض إدارة الجامعة أحيانا أساليب قد لا أكون مقتنع بها مما يقلل من مستوي الرضا الوظيفي					
تحرص إدارة الجامعة علي الإستماع لمقترحاتك حول تطوير العمل					

المحور الرابع: علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز (العوامل الاقتصادية)

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
مقدار راتبك بالنسبة لحجم العمل الذي تقوم به				
يوفر راتبك مستقبلاً آمناً لأسرتك				
تعتقد أن عملك سيوفر لك الإستقرار المادي				
الحوافز المالية والإمتيازات المرتبطة بعملك مرضية بالنسبة لك				
إجراءات الترقية في عملك تتم بصورة عادلة				
توزيع المكافآت المالية بطريقة مناسبة				
العلاوات السنوية مناسبة لك				
الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لك				
توزيع الساعات الإضافية علي العاملين				
الحصول علي دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية أو أي عمل إضافي				
مدي موافقتك علي الإدخارات المقتطعة من راتبك				
الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولك علي دخل إضافي				

المحور الخامس: علاقة أداء الموظفين ببيئة العمل

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
					تشعر بأن مكان عملك يؤثر علي أدائك الوظيفي
					تشعر بأن مكان عملك يوفر لك الراحة التامة لأداء مهامك
					توجد مكاتب مهياة للقيام بعملك بصورة جيدة
					تهتم الجامعة بمراعاة العوامل المادية من تهوية، إنارة... الخ
					لديك الموارد الكافية (الأفراد، المواد، الميزانية) للقيام بعملك
					مكانعملكمثل لك حماية من المخاطر الصحية وتتوفر لك عوامل السلامة
					يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتك
					كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين
					هل انت راض عن طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات، ندوات، لقاءات...
					تتيح لك إدارة الجامعة الفرصة للإطلاع علي الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالك
					لديك الرغبة في الهجرة وترك وظيفتك

المحور السادس: علاقة الرضا الوظيفي بالتعامل مع الزملاء

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لأوافق بشدة
تقدر وتحترم زملائك في العمل					
لديك علاقة جيدة مع زملاء العمل					
تتواصل مع زملائك خارج ساعات العمل					
كفاءة زملائك في العمل تقلل من أعبائك في الوظيفية					
التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاك الوظيفي					
يقوم الموظفون في القسم الذي تعمل به بتبادل المعلومات مع بعضهم البعض					
وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاك الوظيفي					
يتم التعاون بينك وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلك راض تماماً منهم ومن عملك					
الثناء الذي تتلقاه من زملائك يزيد من رضاك الوظيفي					

العبرة	راضٍ تماماً	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ علي الإطلاق
بشكل عام ما هو مدي رضاك الوظيفي					

0928857087 – 0918731212

الباحث: أ. شمس الدين أحمد علي أحمد

ملحق (3) الاستبانة بعد التحكيم

جامعة شندي

كلية العلوم والتقانة

إستمارة إستبيان

فيما يلي مسح لدراسة علمية لنيل درجة الدكتوراة في الإحصاء بعنوان "دراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة شندي باستخدام نموذج الإنحدار اللوجستي" ، وأرجو شاكراً التكرم بالإجابة علي هذه الأسئلة بكل صدق وذلك بوضع علامة () أما للخيار الذي يوافقك، علماً بأن إجابتك ستوظف لأغراض تقييم الخدمات وتطويرها والوقوف علي العوامل التي تساهم في إرضاء العاملين بجامعة شندي.

ولكم جزيل الشكر والتقدير،،،،

يقصد بالعاملين كل منسوبي جامعة شندي وهم عمال، سائقون، موظفون وأعضاء هيئة التدريس.

البيانات الشخصية

العمر:

<input type="checkbox"/>	أقل من 20 سنة	<input type="checkbox"/>	من 20 الي 29 سنة	<input type="checkbox"/>	من 30 الي 39 سنة	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	من 40 الي 49 سنة	<input type="checkbox"/>	50 سنة فأكثر	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

النوع:

<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثي
--------------------------	-----	--------------------------	------

آخر مؤهل علمي:

<input type="checkbox"/>	أساس	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس
<input type="checkbox"/>	دبلوم عالي	<input type="checkbox"/>	ماجستير	<input type="checkbox"/>	دكتوراة	<input type="checkbox"/>	أخري

الوظيفة:

<input type="checkbox"/>	أستاذ	<input type="checkbox"/>	أ.مشارك	<input type="checkbox"/>	أ.مساعد	<input type="checkbox"/>	محاضر
<input type="checkbox"/>	مساعد تدريس	<input type="checkbox"/>	موظف	<input type="checkbox"/>	سائق	<input type="checkbox"/>	عامل

سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنة من 5 الي 9 سنة من 10 الي 14 سنة
 من 15 الي 19 سنة 20 سنة فأكثر

الراتب الشهري بالجنيه السوداني:

أقل من 500 من 500 وأقل من 1000 من 1000 وأقل من 1500
 من 1500 وأقل من 2000 من 2000 وأقل من 2500
 من 2500 وأقل من 3000 3000 فأكثر

مكان العمل

<input type="checkbox"/>	كلية العلوم والتقانة	<input type="checkbox"/>	كلية الإقتصاد	<input type="checkbox"/>	كلية التربية
<input type="checkbox"/>	كلية الآداب	<input type="checkbox"/>	كلية الطب	<input type="checkbox"/>	كلية المختبرات الطبية
<input type="checkbox"/>	كلية التمريض	<input type="checkbox"/>	كلية الصحة العامة	<input type="checkbox"/>	كلية الدراسات العليا
<input type="checkbox"/>	كلية تنمية المجتمع	<input type="checkbox"/>	كلية القانون	<input type="checkbox"/>	مركز تقنية المعلومات
<input type="checkbox"/>	إدارة الجامعة	<input type="checkbox"/>	أمانة المكتبات	<input type="checkbox"/>	عمادة شؤون الطلاب
<input type="checkbox"/>	وحدة التعليم المفتوح	<input type="checkbox"/>	أمانة الشؤون العلمية	<input type="checkbox"/>	كلية السياحة والآثار
	كلية علوم الحاسوب وتقانة المعلومات				

المحور الأول: الإلتواء النفسي

م	الأسئلة	نعم	محايد	لا
1	هل تفتخر بجامعة شندي			
2	هل تشعر بالضيق عندما يتم إنتقاد جامعة شندي			
3	هل تتمني نجاح جامعة شندي			
4	هل تشعر بالمتعة والسعادة بعملك في جامعة شندي			
5	هل تشعر بالفخر عند القيام بعملك في جامعة شندي			

المحور الثاني: الإلتزام المهني

م	الأسئلة	نعم	محايد	لا
1	هل تشعر بالرضا عن عملك الأساسي			
2	هل اخترت العمل رغبة فيه			
3	هل تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل			
4	هل تعتبر عملك يعطيك مكانة إجتماعية			

المحور الثالث: درجة الرضا الوظيفي عن التعامل الإداري

م	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	ينعكس الأسلوب الذي تتعامل به إدارة الجامعة على الرضا الوظيفي					
2	تتعامل إدارة الجامعة مع العاملين في حل المشاكل الخاصة بهم					
3	تراعي إدارة الجامعة النواحي الإنسانية					
4	يعتبر أسلوب ضبط الحضور والانصراف مناسباً لك					
5	هنالك عدالة في توزيع أعباء العمل بين العاملين					
6	يتوافق عملك الحالي مع مؤهلك الأكاديمي					
7	يعتبر أسلوب الرقابة الذي يتبعه رئيسك لمتابعة أدائك في العمل مناسباً لك					
8	يتوافق عملك الحالي مع سنين الخبرة لديك					
9	تفرض إدارة الجامعة أحياناً أساليب قد لا أكون مقتنع بها مما يقلل من مستوى الرضا الوظيفي					
10	تحرص إدارة الجامعة على الاستماع لمقترحاتك حول تطوير العمل					

المحور الرابع: علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز

م	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	مقدار راتبك بالنسبة لحجم العمل الذي تقوم به مناسباً					
2	يتم توزيع المكافآت المالية بطريقة مناسبة					
3	يتم توزيع الساعات الإضافية على العاملين بصورة عادلة					
4	الثناء الذي تتلقاه من رئيسك لمتابعة أدائك يعمل على تحفيزك					
5	إجراءات الترقية في عملك تتم بصورة عادلة					
6	الترشيح للدورات التدريبية يتم بصورة مرضية بالنسبة لك					
7	يوفر راتبك مستقبلاً مناسباً لك					
8	الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملك مرضية بالنسبة لك					
9	العلاوات السنوية مناسبة لك					
10	الحصول على دخل إضافي من خلال تصحيح ومراقبة وساعات إضافية وأجر إضافي يزيد من رضاك الوظيفي					
11	توافق على الادخارات المنقطعة من راتبك					
12	توافق على الضريبة التي يتم أخذها من خلال حصولك على الدخل الإضافي					
13	تعتقد أن عملك سيوفر لك الاستقرار المادي					

المحور الخامس: علاقة أداء الموظفين ببيئة العمل

م	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تشعر بأن مكان عملك يؤثر على أدائك الوظيفي					
2	تشعر بأن مكان عملك يوفر لك الراحة التامة لأداء مهامك					
3	تشعر بالرضا عن طريق التعامل بين الإدارة والعاملين					
4	لديك الرغبة في الهجرة وترك وظيفتك					
5	هل أنت راض عن طريقة تواصل إدارة الجامعة بالعاملين من خلال حفلات ، ندوات ، لقاءات ...					
6	يوجد ترحيل خاص مما يساعد في تقليل منصرفاتك					
7	كثرة ساعات العمل تقلل من الرضا الوظيفي للعاملين					
8	تهتم الجامعة بمراعاة العوامل المادية من تهوية ، إنارة ... إلخ					
9	توجد مكاتب مهيأة للقيام بعملك بصورة جيدة					
10	تتيح لك إدارة الجامعة الفرصة للاطلاع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في مجالك					

المحور السادس: علاقة الرضا الوظيفي بالتعامل مع الزملاء

م	الأسئلة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تحتترم وتقدر زملاء العمل					
2	لديك علاقة جيدة مع زملاء العمل					
3	تتواصل مع زملائك خارج ساعات العمل					
4	كفاءة زملائك في العمل تقلل من أعبائك الوظيفية					
5	التعامل بصورة أخوية دون اللجوء للرسميات يزيد من رضاك الوظيفي					
6	وجود مشاكل بين الزملاء سواء كانت خاصة بالعمل أو خارجه تقلل من رضاك الوظيفي					
7	يتم التعامل بينك وبين الزملاء لإنجاز العمل مما يجعلك راضٍ تماماً منهم ومن عملك					

الباحث: شمس الدين احمد علي احمد هاتف 0918731212 - 0928942194

ملحق (4) قائمة المحكمين

الأستاذ	الدرجة الوظيفية	الجامعة/الكلية	التخصص
ناظم عثمان بشارة	أستاذ مساعد	جامعة شندي العلوم والتقانة	علوم الحاسوب
إبراهيم الخليل احمد	أستاذ مساعد	جامعة شندي العلوم والتقانة	الرياضيات
إبراهيم محمد إبراهيم	أستاذ مساعد	جامعة شندي العلوم والتقانة	الإحصاء التطبيقي
أونسه محمد عبد الله	أستاذ مشارك	جامعة شندي التربية	العلوم التربوية