

الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس الجامعي

أ. م. د سناء عبدالزهرة الجمعان
قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي
كلية التربية /جامعة البصرة

الفصل الاول

مشكلة البحث

يعد التدريسي الجامعي احد الدعائم الاساسية التي تستند عليها المؤسسة الجامعية وتتوقف جودة المؤسسة على مدى جودة مرتكزاتها ، واذا اردنا ان يحقق التدريسي افضل اداء له فلا بد من البحث في العوامل التي تشعره بالراحة داخل المؤسسة

يعد رضا التدريسي عن عمله احد مؤشرات الجودة في هذه المؤسسة، فاذا ماكان هناك جودة في البيئة الجامعية باكملها بدءا ببيئة العمل والمستوى الاقتصادي والعلاقة بالاداريين والزملاء اضافة الى العلاقة بالطلبة فان التدريسي سيشعر بالرضا وبخلافه سيشعر بعدم الرضا مما سينعكس سلبيا على اداءه وبالتالي على باقي مفاصل المؤسسة، لذلك تتلخص مشكلة البحث الحالي في الاجابة عن السؤال الاتي: هل يشعر التدريسي الجامعي بالرضا عن عمله؟

أهمية الدراسة:

لاشك ان تقدم الأمم والمجتمعات مرهون بما تمتلكه من معرفة متطورة وتقنية متقدمة، وثروة بشرية متعلمة قادرة على الإبداع والإنتاج والمنافسة العالمية وتحقيق أفضل معدلات التنمية البشرية الراقية والاستثمار الإيجابي لثرواتها الطبيعية، فالمجتمعات المتقدمة هي المجتمعات التي ترى أن القطاع التربوي والتعليمي برمته يشكل أحد الأعمدة الأساسية في تطوير المجتمع، وفي الوقت نفسه تسعى لتطويره بما يكفل المشاركة الإيجابية والفعالة لهذا القطاع في تنمية المجتمع وذلك للعلاقة التكاملية بين النظام التعليمي والمجتمع. (بدران والدهشان ٢٠٠٢، ص ٣٥- ٣٦)

وأن قطاع التعليم العالي مدعو بكل قوة لأن يطور مهامه ، ووظائفه ، وأن يجود منتجاته ، وخدماته وأن يصل بها إلى مستوى عالٍ من الجودة يوائم الحاجات والمستجدات لكي ينهض بهذه المجتمعات ويدفعها بقوة على طريق التنمية والتطوير لخير الفرد والمجتمع والإنسانية (كمال، ٢٠٠٢، ص ٢٩)

فالعنصر البشري يمثل أهم مدخلات النظام التعليمي، وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية هذه المؤسسة، ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعد الضابط لرقى المجتمع، والمحدد لمكانته بين الدول، فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية وأداتها الرئيسية؛ والأفراد هم حجر الزاوية في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة النمو وتعدد المؤثرات وتعدد المكونات <http://www.yemen-nic.inf/contents/studies> وهذا يتطلب ان يقوم كل فرد في النظام التربوي بعمله بكل كفاءة ونجاح لضمان نظام تربوي كفؤ وقادر على تحقيق اهداف المؤسسة من جهة واهداف المجتمع من جهة اخرى

ومن الامور المسلم بها ان نجاح العمل ايا كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح والاقتناع بهذا العمل لاسيما في مجال التربية والتعليم ويؤكد ذلك نتائج الدراسات التي اجراها (Argyris,Bhella) التي توصلت الى ان العاملين الاكثر رضا واقتناع بعملهم يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الانتاجية ويتوقع منهم العمل بفعالية اكثر(ال ناجي،١٩٩٣ص٧).

كما أكدت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يعد من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عال من الأداء ، وقد أشار بعض الباحثين التربويين إلى أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجية عضو هيئة التدريس وانطفائه ، ويرتبط ذلك باللامبالاة وفقدان الاهتمام وانخفاض مستوى الولاء ، كما دلت بعض الدراسات على ان هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة بين رضا التدريسي عن العمل وبين مستوى ادائه وكفاءته (عبدالخالق، ١٩٨٢)، (حريم، ٢٠٠١)، (الوحيد، ٢٠٠٢)، (قرواني، ١٩٩٧)

وقد أهتم الباحثين والدارسين في مجال التربية وعلم النفس بدراسة الرضا الوظيفي في كثير من الميادين، لما له من أثر فعّال على إنتاجية العمل وتطوره، ، (جميل ٢٠٠٣) كما اهتمت بشكل خاص بعض هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر في أدائه لانه يمثل جوهر العملية التعليمية، ولا يمكن ان يصلح حال التعليم الجامعي ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حاله (علاونه، ٢٠٠٢).

فان عضو هيئة التدريس عنصر هام في عملية التعليم وفي تحقيق الاهداف التربوية لمؤسسات التعليم العالي، وان درجة رضاه عن العمل تنعكس على انتاجيته وادائه ، ولما كانت مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي تنشُد الجودة الشاملة في كل مفاصل مؤسساتها والتي يعد التدريسي فيها احد المفاصل المهمة والمؤثرة ،لذا بات من الضروري التعرف على مدى رضاه عن عمله ،

كما ان رضا التدريسيين عن العمل يدفعهم لان يبذلوا قصارى جهدهم وان يقدموا افضل ما عندهم بدون الشعور بالتعب والملل ، وبناء على ذلك يمكن تلخيص أهمية الدراسة الحالية على النحو الآتي:

١. ان الجامعات عموما ومنها الجامعات العراقية تنشد الجودة في كل مؤسساتها وكوادرها البشرية ، و يعد التدريسي عنصرا هاما تعول عليه هذه المؤسسة في تحقيق نظام الجودة
٢. التعرف على مدى رضا التدريسي الجامعي عن عمله كمؤشر من مؤشرات نظام الجودة الذي تعتمد الجامعة
٣. تحقيق جودة الاداء ونوع الانتاج من قبل التدريسي يتوقف على مدى رضاه عن عمله.
٤. وضع نتائج الدراسة بين يدي المسؤولين لاجراء مايلزم لتطوير المؤسسة الجامعية

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى تحقيق الاهداف الاتية:

١. التعرف على الرضا عن العمل لدى تدريسيي جامعة البصرة .
٢. التعرف على رضا التدريسي عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات كالجنس والقسم الدراسي

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بتدريسيي جامعة البصرة / كلية التربية/ بقسميها العلميات والانسانيات للعام الدراسي(٢٠١٠- ٢٠١١)

تعريف المصطلحات:

اولا:الرضا عن العمل **job satisfaction**

١. الرضا الوظيفي العام:هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله وهي الرضا عن أجره، ومحتوى عمله، وفرصته في الترقى، والجماعة التي يعمل معها، وساعات عمله وظروف ذلك العمل.(سلامة،٢٠٠٣، ص ١١)
٢. الرضا الوظيفي :هو درجة إشباع الفرد التي تجعله راضياً عن عمله مقبلاً عليه، ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية ومنتاسباً مع ما يريده الفرد من عمله وما يحصل عليه في الواقع.(عبدالسلام، ٢٠٠٥، ص٩)
٣. الرضا عن العمل : هو شعور عام يحمله الفرد نحو عمله او وظيفته (العمرى،١٩٩١،ص١٤٧)

التعريف الإجرائي للرضا عن العمل: يقصد به الدرجة التي يتم تحديدها على المقياس المعد في الدراسة الحالية لقياس الرضا عن العمل.

ثانياً: **أعضاء الهيئة التدريسية:** وهم أولئك الأشخاص حملة شهادات الماجستير والدكتوراه الذين يعملون في الجامعات العراقية في مجال التدريس.

الفصل الثاني

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

تورد النظريات الإدارية عوامل كثيرة وأحياناً متضاربة حول موضوع الرضا عن العمل ولكنها تذكر ان من أبرز مسببات الرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة او المنفعة العالية لكل موظف على حدة وتتضمن هذه العوامل مسببات تنظيمية تتعلق بظروف العمل المادية التي يؤدي تحسنها الى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل او التي تتعلق بالامان الوظيفي ومدى اطمئنان الموظف على اوضاعه الوظيفية مما يبعده عن القلق وبالتالي يرفع مستوى رضاه عن العمل. والبعض الآخر من هذه المسببات هي مسببات شخصية والتي تتعلق بقدرة الفرد على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها فكلما نجح في التعامل معها كان اكثر رضا ،وقد تتعلق بالمكانة الوظيفية للموظف فكلما ارتفعت هذه المكانة زاد رضا الموظف عن عمله وبالعكس، او بالعلاقات الشخصية التي يكونها الموظف في محيط العمل لأنها تجعله يميل الى الاستقرار والشعور بالرضا الداخلي وبالتالي يساعد كل ذلك على ارتفاع مستوى الانجاز. <http://www.26sep.net/newswweekartical>.

وسيتم التطرق الى النظريات التي تناولت موضوع الرضا عن العمل ومنها:

١. نظرية الادارة العلمية : من رواد هذه النظرية تايلور (Taylor) وفايبر (Fayber) وفايول (Fayol) واهتمت بالحوافز المادية باعتباره الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، وحاولت توفير كل السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل لتجعله يؤدي عمله باتقان وسرعة قصوى (Joseph,1993 ,p3758)
- نجد ان هذه النظرية تركز على موضوع الحوافز وتعدده الحافز الوحيد للرضا عن العمل ، وبعبارة اخرى يمكن القول انه كلما اقتنع الفرد بالمردود المادي لعمله فانه يشعر بالرضا عن ذلك العمل والعكس صحيح.
٢. اما نظرية العاملية التي وضعت من قبل هرزبرج Harzberg والتي ترتبط بالاساس بنظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل ، فقد حددت مجموعتان من العوامل وعدتها مقياسا لرضا الافراد عن العمل وهذه العوامل هي:

الاولى: عوامل مرتبطة بالوظيفة او العمل نفسه: وهي بمثابة دوافع تؤدي الى رضا العاملين عن اعمالهم وقد حصرها في : احساس الفرد بالانجاز وتحمل المسؤولية ، وتوفير فرص الترقية للوظائف الاعلى والمشاركات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل .

الثانية : عوامل محيطة بالوظيفة او العمل وهي عبارة عن دوافع تؤدي الى عدم رضا العمال عن اعمالهم ، وقد حصرها في : الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة او الادارة او الاشراف او نمط القيادة ، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه من جهة وبينه وبين رؤسائه من جهة اخرى، وظروف البيئة المحيطة بالعمل.(شكري، ١٩٩١، ص١٧)

اي ان نظرية العامل اكدت على مجموعة عوامل وعدتها اسبابا للرضا عن العمل ولم تقتصر على عامل واحد فمنها مايتعلق بتقييم الفرد لذاته داخل بيئة العمل ويشمل ذلك الانجاز والمسؤولية والمشاركة في اتخاذ القرار ومنها مايتعلق بالبيئة المحيطة للعمل والتي ترتبط بالعمل بشكل غير مباشر كالادارة والعلاقات وغيرها ويتحقق الشعور بالرضا عن العمل اذا تحقق شعور الفرد بالرضا عن هاتين المجموعتين من العوامل.

٣. وترى نظرية عدالة العائد لفروم (Vroom) ان عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه ، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث يتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا وتقتض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي ان الفرد يحاول الحصول على العائد اثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه عن العمل ، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع مايعتقد انه يستحقه (Tharrington,1993,p2198)

وقد لخص يحيى (٢٠٠٢) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال نتائج العديد من الدراسات تمثلت في الاتي:

١. مستوى العوامل الشخصية متمثلة في (العمر ، والذكاء ، والخبرة ، والشخصية ، والقدرة المهنية).
٢. مستوى العوامل الإنسانية متمثلة في (الانتماء إلى المؤسسة ، والتعامل والصدقات مع الآخرين ، والمشاركة في اتخاذ القرار ، والاعتبار)
٣. مستوى العوامل البيئية وتتمثل في (محتوى العمل ، والنمو المهني وفرص الترقية والظروف المادية ، ونمط الإدارة والإشراف)

وتتلخص مظاهر عدم الرضا الوظيفي بالمؤسسات التربوية:

١. التذمر، وكثرة الشكاوى، والانتقادات بين العاملين والإدارات المختلفة.

٢. تكرار حالة الغياب، وطلب الإجازات من قبل العاملين .

٣. كثرة دوران العمل في الإدارات المختلفة.

٤. وصول بعض المشكلات الإدارية إلى القضاء.

٥. تفاقم بعض المشكلات الإدارية البسيطة؛ ووصول بعضها إلى حد الاعتداء

بالضرب <http://www.yemen-nic.inf/contents/studies>

من أهم الأسباب التي تؤدي للشعور بعدم الرضا عن العمل:

١. - انخفاض الدخل المادي مقارنة بالجهد الذي يبذله الموظف أيًا كان موقعه.

٢. - العمل الممل.

٣. - عدم توفر بيئة العمل المناسبة، وضعف العلاقات بين الزملاء.

٤. - الشعور بعدم الأمان الوظيفي.

٥. - وجود الحواجز ما بين الموظف ومروسيه.

٦. - افتقاد المؤسسة للمعايير الدقيقة لتقييم أداء الموظفين وترقيتهم، ومنحهم الفرص

لتطوير مهاراتهم والإبداع في مجال تخصصهم.

<http://facebook.com/sharer.php>

وتذكر بعض الدراسات ان من العوامل التي تؤدي الى حماس وزيادة دافعية الفرد

ورضاه عن عمله ماياتي:

١. القدرة على الانجاز في أداء العمل اي ان تكون هناك اهداف تستحق الانجاز ومعايير لهذا الانجاز.

٢. مدى مسؤولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين ومنحه الثقة الكافية في ذلك.

٣. الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم له.

٤. وجود فرص للتقدم والنمو في العمل.

٥. أداء عمل ذي اهمية وقيمة للمؤسسة او للدولة والدائرة.

<http://www.26sep.net/newweekartical>

اي انه اذا ما اريد للتدريسي ان يكون اكثر عطاء لابد من ان يعرف اهدافه، وان يمنح الثقة الكافية لانجاز مسؤولياته، وان ينال التقدير والاحترام فيما اذا قام بمسؤولياته على اتم وجه

الدراسات السابقة

تتضمن الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وكالاتي:

١. دراسة سيسانجا Ssesanga (٢٠٠٥)، الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين ، اوغندا. الوظيفي لدى الأكاديميين هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الجامعيين الأوغنديين ، حيث أجرت الدراسة تحقيقا اختباريا لاختبار العوامل التي تساهم وتدعم الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم العالي في العالم المتقدم ، واستخدمت عينة مؤلفة من (٢٨١) فردا وقع عليهم الاختيار في جامعة أوغندا ، حيث سجل التحليل العوامل الأكثر تأثيرا في الرضا وهي كل ما هو متصل بسلوك زملاء العمل ، والإشراف ، ونواحي التعليم الحقيقي والجوهري ، وأما بالنسبة لاسباب عدم الرضا فكان أكثرها عوامل خارجية مثل المكافآت والسيطرة والبحث والترقية وبيئة العمل، كما وجد أن العمر ، والرتبة الأكاديمية ، لهما دلالات على الرضا الوظيفي، بينما لم يكن هناك دلالة لتأثير الجنس على الرضا الوظيفي. (Ssesanga، ٢٠٠٥، p 33-65).

٢. دراسة شمسان (٢٠٠٠) ، الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، صنعاء.

وكانت عينة الدراسة (٢٤٠)، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر الرضا الوظيفي على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس ، كما هدفت إلى معرفة محددات أو مصادر الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً على أداء أعضاء هيئة وطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وقد خرجت الدراسة بجملة من النتائج من أهمها :

- توجد علاقة ارتباط إيجابية بين الرضا عن جماعة العمل الجامعي، وكفاءة الأداء
- وتوجد علاقة ارتباط إيجابية بين الرضا عن ساعات وظروف العمل الجامعي، وبين كفاءة التدريس،
- هناك علاقة للرضا عن العمل مع المحددات التالية وهي الرضا عن محتوى العمل الجامعي، والرضا المالي، والرضا عن نمط الإشراف وفرص الترقى، والرضا عن جماعة العمل الجامعي، والرضا عن محتوى العمل الجامعي، والرضا عن ظروف العمل الجامعي . (شمسان، ٢٠٠٠).

٣. دراسة كامل والبكري (١٩٩٠) " دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس " القاهرة . هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس وتحديد أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس، كما هدفت الى دراسة العلاقة بين رضا عضو هيئة التدريس عن عمله ، والمتغيرات : الوظيفة والجنس والعمر وكانت العينة مؤلفة من ٣٤٧ عضو هيئة تدريس . وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي :-

- ارتفاع 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 (كامل والبكري ١٩٩٠ ص ٧٨ - ٩١)

٤. دراسة أبو هنطش: 1989 الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع، الأردن وتمت على (549) من الأفراد العاملين في كليات المجتمع في الأردن، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في هذه الكليات و اتجاهاتهم نحو العناصر المختلفة للرضا الوظيفي. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن الأفراد العاملين في كليات المجتمع في الأردن راضون بشكل عام عن أعمالهم.
- أن هناك تفاوتاً في درجة رضا العاملين عن عناصر ومجالات الرضا الوظيفي المختلفة.
- هناك تدن واضح في درجة الرضا عن عنصر الراتب وعنصر الترقية والترقية في العمل.

- أن درجة الرضا الوظيفي للعاملين في كليات المجتمع في الأردن تتأثر بكل من العمر، والجنس، والمؤهل الأكاديمي.

(أبو هنطش، 1989، ص ١٤٣)

٥. دراسة طنّاش " 1990) (الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس) الأردن. هدفت الدراسة إلى قياس الرضا عن العمل وتحليله لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على عينة بلغ عددها (255) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون وظائف إدارية بالإضافة إلى التدريس هم أكثر رضا من زملائهم الذين يقومون بالتدريس فقط، وذلك في جميع مجالات الرضا عن العمل، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بأعمال إدارية لديهم ارتباط إداري مع رؤسائهم المباشرين أكثر من المدرسين، وكانت الرواتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. (طنّاش، 1990، ص 229-٢٤٩)

٦. دراسة جليك 1991Glick (الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس) امريكا.

لقد قام الباحث بدراسة حول الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، وقد بلغت عينة هذه الدراسة (253) من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وقد أشارت النتائج إلى أن ما مجموعة (63 %) من عينة الدراسة كانوا راضين عن وظائفهم، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة. (Glick., (1991).

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

سوف تتم مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة حسب المحاور الآتية:
١. الأهداف:

هدفت دراسة سيسانجا ودراسة شمسان (٢٠٠٠) و دراسة كامل والبكري (١٩٩٠) و دراسة أبو هنطش 1989 ودراسة طناش 1990، و دراسة جليك " 1991Glick الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين، وهذا ما هدفت اليه الدراسة الحالية.

٢. عينة البحث

تراوحت العينة في دراسة سيسانجا ٢٨١، وفي دراسة شمسان ٢٤٠، ٣٤٧ ودراسة كامل والبكري ٥٤٩ وفي دراسة أبو هنطش ٢٥٥، و ٢٥٣ في دراسة جليك وكانت عينة البحث الحالي مؤلفة من (١٠٠) تدريسي وهي ما يمثل ٢٧% من مجتمع البحث.

٣. نتائج البحث:

سجل التحليل في دراسة سيسانجا العوامل الأكثر تأثيرا في الرضا وهي كل ما هو متصل بسلوك زملاء العمل ، والإشراف ، ونواحي التعليم الحقيقي والجوهري ، وأما بالنسبة لاسباب عدم الرضا فكان أكثرها عوامل خارجية مثل المكافآت والسيطرة والبحث والترقية وبيئة العمل، كما وجد أن العمر ، والرتبة الأكاديمية ، لهما دلالات على الرضا الوظيفي، بينما لم يكن هناك دلالة لتأثير الجنس على الرضا الوظيفي. وتوصلت دراسة شمسان الى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الرضا عن جماعة العمل الجامعي، وكفاءة الأداء، وتوصلت دراسة كامل والبكري الى ارتفاع درجة الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة وكذلك دراسة ابو هنطش بينت ارتفاع درجة الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس وأشارت دراسة جليك الى ان عينة البحث كانت تشعر بالرضا عن العمل، اما الدراسة الحالية فبينت انخفاض في مستوى الرضا عن العمل وان اكثر مجالات عدم الرضا هو الجانب المادي

الفصل الثالث

مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من مجموعة من التدريسيين في كلية التربية البالغ عددهم (٣٧٣) تدريسيا موزعين على (١١) قسما ، منها (٥) اقسام علمية و (٦) انسانية. جدول(١).

جدول(١) مجتمع البحث

المجموع	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	دكتوراه	ماجستير		الاقسام العلمية
٥٦	٢٠	١٧	١٣	٦	٢٥	٣١	علوم الحياة	
٥٠	١٦	٢	١	١	٣٤	٢٦	الكيمياء	
٥٩	٢٤	٨	١٦	١١	٢٧	٣٢	الفيزياء	
٢٦	١٣	٤	٩	-	٩	١٧	الرياضيات	
١٦	٦	٧	٣	-	٥	١١	الحاسبات	
٢٠٧	٧٩	٤٨	٦٢	١٨	٩٠	١٧		المجموع
٤٩	٢٢	١٣	٨	٦	٢٣	٢٦	اللغة العربية	الاقسام الانسانية
٢٢	١٠	٧	٣	٢	٦	١٦	اللغة الانكليزية	
٢٩	٦	١٧	٧	٥	٢٠	٩	التاريخ	
٢٥	٨	٤	١١	٢	١٤	١١	الجغرافية	
١٩	٧	٧	٥	-	١٠	٩	العلوم التربوية	
٢٢	٥	١٠	٥	٢	١٤	٨	الارشاد النفسي	
١٦٦	٥٨	٥٢	٣٩	١٧	٨٧	٧٩		المجموع
٣٧٣								المجموع الكلي

عينة البحث:

أجريت هذه الدراسة على عينة من التدريسيين والتدريسيات بلغ عددهم (١٠٠) تدريسيا وتدرسية تمثل هذه العينة (٢٧%) من مجتمع الدراسة (٥٠) منهم من الاناث و (٥٠) من الذكور موزعين على الاقسام العلمية والانسانية. جدول (٢)

جدول (٢) عينة البحث

القسم	اناث	ذكور	المجموع
الاقسام الانسانية	٢٥	٢٥	٥٠
الاقسام العلمية	٢٥	٢٥	٥٠
المجموع	٥٠	٥٠	١٠٠

اداة البحث

لغرض بناء اداة البحث قامت الباحثة بالخطوات الاتية:

١ - الاستبيان الاستطلاعي: قامت الباحثة بتوزيع استبيان استطلاعي على عينة من التدريسيين بلغ عددهم (٣٠) تدريسيا للأجابة عليه . ملحق(١)

٢ . قامت الباحثة بجمع الفقرات التي حصلت عليها من الدراسة الاستطلاعية اضافة لما حصلت من الأدبيات فبلغ عدد الفقرات (٣٥) فقرة . صنفت هذه الفقرات في خمسة محاور هي: (بيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية ، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الادارة المباشرة، والعلاقة مع الطلبة) ملحق (٢)

٣. تم عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس والأرشاد النفسي لبيان مدى صلاحيتها ملحق (٣) ، وبعد التعديلات التي أجريت على بعض الفقرات ، أصبح المقياس جاهزا للتطبيق.

عينة تطبيق المقياس

تم تطبيق المقياس على عينة البحث الأساسية والتي بلغت (١٠٠) تدريسيا وتدرسية ٥٠ منهم من الاقسام الانسانية و ٥٠ من الاقسام العلمية.

صدق المقياس:

اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري كمؤشر لصدق الاداة وذلك من خلال عرض المقياس على مجموعة من التدريسيين المختصين في مجال الارشاد النفسي وعلم النفس للتأكد من صدق فقرات المقياس وقد جرت بعض التعديلات على فقرات المقياس حيث اعتمدت الباحثة اتفاق ٨٠% من المحكمين مقياساً لصدق الفقرة، وبذلك اصبح المقياس مؤلفاً من (٣٥) فقرة ، تتضمن خمسة محاور تقيس مستوى رضا التدريسيين في كلية التربية، هي (بيئة العمل، الحوافز المادية والمعنوية ، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الادارة المباشرة، والعلاقة مع الطلبة)

ثبات المقياس :

اعتمدت الباحثة طريقة اعادة الاختبار كمؤشر لثبات المقياس حيث تم اعادة الاختبار لعينة مؤلفة من (٢٠) تدريسياً بعد مرور اسبوعين فكانت قيمة معامل ارتباط بيرسون لدرجات الاختبارين (٨٠,٠٥) وهذه القيمة تعد مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

تصحيح المقياس:

اعتمدت الباحثة السلم الثلاثي كبداية للاستجابة على فقرات المقياس وتصحيحه وكانت بدائل المقياس (ينطبق علي كثير، ينطبق علي احياناً، لا ينطبق) ، وتم اعطاء الدرجات (٠،١،٢) على التوالي لبداية المقياس فتكون بذلك اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب على المقياس (٧٠)، واقل درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب هي (٠)، والمتوسط الفرضي للمقياس هو (٣٥)

الوسائل الاحصائية

١. الاختبار التائي لعينة ومجتمع (البياتي واثناسيوس ٢٥٦)
٢. الاختبار التائي لعينتين مختلفتين. (عوض، 1984، ص 141).
٣. معامل ارتباط بيرسون لايجاد معامل ثبات المقياس. (عوض، 1984، ص 110).

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها:-

يتضمن هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج البحث حسب تسلسل الاهداف، فقد صمم البحث الحالي لتحقيق الاهداف الاتية:

١. التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي كلية التربية .

٢. التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي كلية التربية حسب متغير الجنس والاقسام الدراسية (العلمية والانسانية).

اولاً: الهدف الاول ويتضمن : التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى تدريسيي كلية التربية .

لقد تم التحقق من هذا الهدف من خلال بناء مقياس لقياس مستوى الرضا (اجراءات الفصل الثالث) المتضمنة اجراء دراسة استطلاعية أجريت على (٣٠) تدريسياً، لمعرفة الجوانب التي يشعر فيها التدريسي بالرضا (ملحق ١) إضافة لما حصلت عليه الباحثة من الأدبيات بهذا الشأن وتم صياغة فقرات المقياس وعرضها على لجنة من الخبراء في مجال علم النفس والإرشاد النفسي للحكم على صدقها (ملحق ٢)، ثم أعيد تطبيق الأداة على عينة مؤلفة من (٢٠) تدريسياً لمعرفة مدى ثبات المقياس.

و طبق المقياس على عينة البحث الاساسية المؤلفة من (١٠٠) تدريسياً وتدرسية لقياس مدى رضاهم عن عملهم ، فبلغ متوسط العينة ٢٩.٩٣ في حين كان المتوسط الفرضي يساوي (٣٥) ، اي ان متوسط رضا التدريسيين عن العمل هو اقل من المتوسط الفرضي للمقياس، وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستخدام القيمة التائية لمتوسط عينة ومجتمع تبين ان القيمة التائية المحسوبة هي (-٨.٢٨) وهي اصغر من القيمة الجدولية البالغة (-١.٩٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بدرجة حرية (٩٩) (جدول ٣)

جدول (٣) دلالة الفرق بين العينة والمجتمع الذي سحبت منه

العينة	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة ٠.٠٥
				المحسوبة	الجدولية	٩٩	غير دال
١٠٠	٣٥	٢٩,٩٣	٦.١٣	-٨.٢٨	-١.٩٩		

اظهرت النتائج وجود رضا اقل من المتوسط لدى التدريسيين في كلية التربية مما يعني ان التدريسيين لايشعرون بالرضا عن العمل ، ولكي يتم التعرف على اكثر المجالات التي يشعر بها التدريسيون بعدم الرضا تم استخراج متوسط العينة للمقياس حسب المجالات وقد كان متوسط درجات العينة على محاور المقياس كما في جدول(٤)

جدول (٤) متوسط درجات العينة على محاور المقياس

ت	المقياس	المتوسط الفرضي	متوسط العينة
١.	بيئة العمل	٧	٦.٠٣
٢.	الحوافز المادية والمعنوية	٧	٥.٨٤
٣.	العلاقة مع الزملاء	٧	٥.٩٤
٤.	العلاقة مع الادارة المباشرة	٧	٥.٩١
٥.	العلاقة مع الطلبة	٧	٦.٢

يتضح من الجدول اعلاه، ان محور الحوافز المادية حصل على اقل متوسط حسابي اي ان اكثر محور لايشعر فيه التدريسيون بالرضا هو محور الحوافز المادية ، يليه محور العلاقة مع الادارة المباشرة ثم العلاقة مع الزملاء، فالعلاقة مع الطلبة واخيرا محور بيئة العمل، ويعد محور الحوافز المادية اكثر تاثيرا في مدى رضا التدريسي عن العمل وذلك لتاثيره على حياته الاسرية والاجتماعية وحتى العلمية فاذا انشغل التدريسي بمتطلبات الحياة المادية سوف يؤثر ذلك على انتاجه ، وهذا يتفق مع ما طرحته نظرية الادارة العلمية

لتايلور، كما يتفق مع الدراسات التي قام بها (عبدالخالق، ١٩٨٢)، (حريم ٢٠٠١)، (الوحيدي، ٢٠٠٢)، (قرواني، ١٩٩٧) و(طناش، ١٩٩٠، ص ٢٢٩-٢٤٩)

الهدف الثاني: التعرف على الرضا عن العمل لدى التدريسيين حسب متغيري: الجنس، والقسم الدراسي (انسانيات، علميات).

اولاً: الرضا عن العمل لدى التدريسيين حسب متغير الجنس

اظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث في الرضا عن العمل ، اي ان الاناث والذكور لديهم نفس المستوى من الرضا عن العمل. اذ تم استخراج متوسط درجات الرضا عن العمل لدى التدريسيين والتدريسيات، فبلغ الوسط الحسابي لدرجات الذكور (٢٩.١٢) في حين بلغ الوسط الحسابي لدرجات الإناث على مقياس الرضا عن العمل (٣٠.٧٤)

وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لدرجات الذكور والاناث على مقياس الرضا عن العمل باستخدام الاختبار التائي لعينتين تبين إن القيمة التائية المحسوبة تساوي (١.٣٢) في حين كانت القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٤٩) عند مستوى دلالة (0.05) تساوي (٢.٠١). وبما إن القيمة المحسوبة اصغر من الجدولية فهذا يعني ان الفرق بين الذكور والاناث غير دال احصائياً مما يدل على أن مستوى الرضا لدى الإناث من أفراد العينة مساوي لمستوى الرضا لدى الذكور. جدول (٥)

جدول (٥) الاختبار التائي لدلالة الفرق بين متوسطين بالنسبة لمتغير الجنس

الجنس	العينة	الوسط الحسابي	التباين	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة
				المحسوبة	الجدولية		
الذكور	٥٠	٢٩.١٢	٣٣.٣٨	١.٣٢	٢.٠١	٤٩	غير دال احصائياً
الإناث	٥٠	٣٠.٧٤	٣٩.٩١				

ويمكن تفسير ذلك ان كل من الذكور والاناث لديهم نفس المستوى من الرضا عن العمل وهذا يتفق مع دراسة دراسة سيسانجا Ssesanga (٢٠٠٥)، في حين يختلف مع

دراسة-(أبو هنطش، 1989) التي ترى ان درجة الرضا الوظيفي للعاملين في كليات المجتمع في الأردن تتأثر بجنس التدريسي.

ثانيا: التعرف على الفرق بين التدريسيين من الأقسام العلمية والإنسانية في مستوى الرضا .

اظهرت نتائج الدراسة وجود فرق دال احصائيا بين التدريسيين في الاقسام العلمية والانسانية في الرضا عن العمل لصالح الاقسام العلمية اي ان تدريسيي الاقسام العلمية لديهم رضا عن العمل اكثر من تدريسيي الاقسام الانسانية، اذ تم استخراج متوسط درجات رضا التدريسين لكلا التخصصين العلمي والإنساني حيث بلغ الوسط الحسابي لدرجات تدريسيي الأقسام الإنسانية (٢٦.٤٧) في حين بلغ الوسط الحسابي لدرجات التدريسيين في الأقسام العلمية (٣٣.٤)

وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابيين لدرجات التدريسيين في التخصصات العلمية والإنسانية على مقياس الرضا عن العمل لدى تدريسيي كلية التربية باستخدام الاختبار التائي لعينتين متساويتين بالقياس تبين إن القيمة التائية المحسوبة تساوي (٦.٨) في حين كانت القيمة التائية الجدولية بدرجة حرية (٤٩) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تساوي (٢.٠١) وبما إن القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية وهذا يعني ان الفرق بين مستوى رضا تدريسيي الأقسام العلمية والإنسانية دال إحصائياً لصالح الاقسام العلمية. جدول (٦)

جدول (٦) الاختبار التائي لدلالة الفرق بالنسبة لمتغير التخصص الدراسي (إنسانيات، علميات)

القسم	العينة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة ٠.٠٥
				المحسوبة	الجدولية		
إنسانيات	٥٠	٢٦.٤٦	٢٣.١٧	6.8	٢.٠١	٤٩	دال احصائيا
علميات	٥٠	٣٣.٤	٢٧.٨				

اي ان رضا التدريسيين في الاقسام الانسانية اقل مما هو عليه في الاقسام العلمية ، ان سبب ذلك يمكن ان يعود لعدة عوامل منها مايتعلق بالمرودود المادي ومنها مايتعلق ببيئة العمل حيث ان التدريس بالاقسام العلمية غالبا مايكون في شقين النظري والعملي داخل المختبرات الذي يعتمد على توزيع الطلبة في شكل مجموعات صغيرة وبذلك يحاضر التدريسي في مجموعات صغيرة نسبيا في مختبرات مهينة لهذا الغرض ويترتب على ذلك مردودا ماليا اكثر مما هو عليه بالنسبة لتدريسي الاقسام الانسانية بالاضافة الى ان مختبراته مهينة ومعدة ومجهزة وهذا مايفتقر اليه التدريسيين في معظم الاقسام الانسانية.

الاستنتاجات

- ١ . هناك رضا اقل من المتوسط لدى عينة البحث
- ٢ . لا يوجد فرق في الرضا عن العمل بين التدريسيين و التدريسيات
- ٣ . ان التدريسيين في الاقسام الانسانية لديهم مستوى رضا اقل من اقرانهم التدريسيين في الاقسام العلمية

التوصيات

- ١ . الاهتمام بالتدريسيين في الجامعة من حيث الحوافز والامتيازات وبيئة العمل
- ٢ . استخدام الاساليب الادارية التي تتسجم مع تطبيق نظام الجودة في الجامعة

المقترحات:

- ١ . التعرف على رضا التدريسيين عن العمل في في كليات الجامعة الاخرى.
- ٢ . التعرف على رضا التدريسيين عن العمل وعلاقته بمتغيرات اخرى كالمؤهل العلمي للتدريسي وسنوات الخدمة

المصادر

- ١ . البياتي واثناسيوس
- ٢ . جميل، عبد الملك طه عبد الله ٢٠٠٣، الرضا الوظيفي لدى العاملين في دواوين الوزارات ، جامعة صنعاء، اليمن رسالة ماجستير غير منشورة
- ٣ .. حسين ،حريم (١٠٠٢) . الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة
- ٤ . سلامة،انتصار محمد طه، ٢٠٠٣ ، مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، جامعة النجاح الوطنية،فلسطين

٥. شبل بدران، الدهشان، جمال ٢٠٠٢: التجديد في التعليم الجامعي، القاهرة: دار قباء
٦. شكري، السيد احمد ١٩٩١، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتاهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، كلية التربية ، جامعة قطر.
- ٧.
٨. شمسان، حمد محمد صالح (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس، بجامعة صنعاء، رسالة عضوية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة،
٩. طناش، سلامة (1990) الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، (17) ص.ص 249--229
١٠. عبدالسلام، سناء أحمد كمال (٢٠٠٥)، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة -كلية التربية – جامعة عين شمس
١١. علاونه، معزوز ، ٢٠٠٦ ، قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس . بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة ، في
١٢. عوض، 1984، ص 14
١٣. علاونه، معزوز وندى ، يحيى (٢٠٠٥) مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي جنين وقلقيلية. مجلة في جامعة القدس المفتوحة ، العدد الخامس ، ص ٥٥-٧٨
١٤. كامل ، مصطفى ؛ البكري ، سونيا ، ١٩٩٠ م ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة ، مج ٢٣ ، ع ١ ، يوليو: ٧٨ – ٩١
١٥. كمال ،سفيان عبد اللطيف، ٢٠٠٢ ، ضمان النوعية الجيدة في التعلم المفتوح والتعلم عن بعد، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين: جامعة القدس المفتوحة العدد الأول تشرين الأول ٢٠٠٢م).
١٦. الوحيدى ، ميسون (٢٠٠٢).العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة

17. Bruner, M., C., (1994). **The overall job satisfaction of faculty members in selected rural community colleges.** (Ed. D. East Texas State University, IN. Dissertation Abstract International.55(2),

18. **Joseph, Manceil Anqus. 1993, Principal Instructional Managment and its Relation to teacher Job Satisfaction DAI.A53/11,p3758**
19. Ssesanga ,Karim.(2005) Job Satisfaction of University Academics : Perspectives from Uganda. Higher Education , Vol(50) Issue(1) pp 33-65 .p.2198
20. Tharrington,Donnie Everetle.1993 Perceived principal Leadership Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction (leadership behavior) DATA,53/07
21. <http://www.yemen.nic.inf/contents/studies/detail.phd?ID=16444>
22. <http://www.mishawi.com/taxonomy/term/42>
23. <http://www.mishawi.com/taxonomy/term/42>
24. <http://www.26sep.net/newsweekartical.php?ing=arabic&sid=2448>

ملحق (١)

بسم الله الرحمن الرحيم

دراسة استطلاعية

عزيزي التدريسي

عزيزتي التدريسية

بين يديك اسئلة تمثل مدى الشعور بالرضا عن العمل الرجاء كتابة الاسباب التي تشعرك بالرضا عن العمل في المجالات الاتية واذا كنت ممن لا تشعر بالرضا عن المجال اذكر السبب لطفا:

اولا: هل تشعر بالرضا عن بيئة العمل اي المكان الذي تعمل فيه؟

نعم / الاسباب كلا/ الاسباب

ثانيا: هل تشعر بالرضا عن الحوافز المادية والمعنوية التي تحصل عليها

نعم/الاسباب كلا/الاسباب

ثالثا: هل تشعر بالرضا عن علاقتك مع الزملاء

نعم / الاسباب كلا/ الاسباب

رابعا : هل تشعر بالرضا عن علاقتك مع الادارة المباشرة

نعم / الاسباب كلا/ الاسباب

خامسا: هل تشعر بالرضا في علاقتك مع الطلبة ؟

نعم /الاسباب كلا/الاسباب

الباحثة

ملحق (٢) المقياس بصورته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي احيانا	لا تنطبق
	اولا : بيئة العمل			
١.	تتيح لي وظيفتي فرصا للنمو المهني و التقدم الوظيفي			
٢.	تتوفر المصادر والمراجع و الوسائل التعليمية الكافية للقيام بعملتي وبحوثي			
٣.	فرص تحقيق الانجازات العلمية متاحة لي داخل الجامعة			
٤.	اشعر بالتأقلم في الكلية ولاارغب في الانتقال إلى مكان آخر			
٥.	اكتسب مكائتي الاجتماعية من خلال وظيفتي			
٦.	اشعر ان مستوى الجامعة التي اعمل فيها يتناسب مع التطور العالمي			
٧.	اشعر أنني اعمل في المكان المناسب لمؤهلي وخبراتي			
	ثانيا : الحوافز المادية والمعنوية (شعور الموظف تجاه انظمة الرواتب)			
٨.	المعايير او الطريقة التي تتم فيها الترقيات تخضع لمعايير واضحة ومحددة.			
٩.	يهتم رئيسي المباشر بالبعد الانساني في تعامله معي			
١٠.	اشعر بان الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي اؤديه.			
١١.	راتبي متناسب مع مايتقاضاه زملائي في الجامعات الاخرى.			
١٢.	اشعر بالرضا من مستوى الدخل الذي يعود عليّ من عملي			
١٣.	راتبي الشهري يؤمن لي حياة جيدة و يغطي نفقاتي واحتياجاتي.			
١٤.	اشعر عدالة ما احصل عليه مقابل ما اقدمه من أعمال			
	ثالثا : العلاقة مع الزملاء			
١٥.	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال و التعاون مع زملائي في الجامعة			
١٦.	تتيح لي وظيفتي اقامة علاقات اجتماعية مع زملاء العمل.			

١٧.	العلاقة بيني وبين الزملاء في العمل تقوم على الاحترام		
١٨.	اشعر بإمكانية التعاون بيني وبين الزملاء في انجاز العمل الجماعي		
١٩.	افضل الاشتراك مع الزملاء في ندوات او ابحاث علمية		
٢٠.	امكانية الحوار والمناقشة العلمية مع الزملاء		
٢١.	علاقتي بزملائي قائمه على الثقة المتبادلة		
	رابعا : العلاقة مع الادارة المباشرة		
٢٢.	يعمل رئيسي المباشر على تقويم أدائي بصورة موضوعية		
٢٣.	احصل على تشجيع وتقدير من رئيسي المباشر لادائي المتميز.		
٢٤.	يتقبل رئيسي المباشر الحوار والنقد البناء		
٢٥.	قدرة الادارة علي تبصيري بأي تقصير يقع من جانبي دون ان تجرحني		
٢٦.	لدي الثقة الكافية بقرارات الادارة		
٢٧.	تمنح الادارة الحرية العلمية للتدريسي في اتخاذ القرارات		
٢٨.	اشعر بعدالة توزيع المهام على التدريسيين من قبل الادارة		
	خامسا : العلاقة مع الطلبة		
٢٩.	اشعر بان لي دورا كبيرا في بناء شخصيات الطلبة		
٣٠.	اعتقد ان علاقتي بالطلبة هي مؤشر لنجاحي في عملي		
٣١.	تواجدي مع الطلبة يشعرنني بالسعادة		
٣٢.	مناقشاتي مع الطلبة تحفزني على تجديد معلوماتي		
٣٣.	اعمل على نمو طلبتي في جميع الجوانب ولاقتصر على الجانب العلمي		
٣٤.	اشعر من خلال تعاملتي مع طلبتي باني امام رسالة انسانية		
٣٥.	يبادلني طلبتي مشاعر الاحترام والتقبل		

ملحق (٣) اسماء الخبراء

ت	الاسم والدرجة العلمية	الاختصاص
١	ا.د. سعيد جاسم الاسدي	فلسفة التربية
٥	ا.م.د. تحسين فالح الكيم	مناهج وطرق تدريس
٤	ا.م.د. عبدالسجاد عبد عبدالسادة	الارشاد النفسي
٢	ا.م.د. عياد اسماعيل	الارشاد النفسي
٣	ا.م.د. هناء عبدالنبي	الارشاد النفسي
٨	م.د. رياض عيسى ناصر	الارشاد النفسي
٧	م.د. صفاء عبدالزهرة الجمعان	الارشاد النفسي
٦	م.د. نضال عيسى	مناهج وطرق تدريس