



العدد التاسع ... ربيع الآخر ١٤٣٨ هـ - يناير ٢٠١٧ م

# مُجَلَّةُ جَامِعَةِ الْبَاحِثَةِ للعلوم الإنسانية

دورية - علمية - محكمة

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات  
السعوية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي  
**د. إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعير**

أستاذ الإدارة التربوية والخطيط المشارك في قسم العلوم التربوية

بكلية التربية - جامعة المجمعة

مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة

# الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة

## وعلاقته بالاستقرار الوظيفي

د. إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعابير

أستاذ الإدارة التربوية والخطيط المشارك في قسم العلوم التربوية

بكلية التربية بجامعة الباحة

الملخص:

استهدفت الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، و الكشف عن العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، والكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تعزى إلى المتغيرات التالية (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية، سنوات الخبرة، العمل السابق، التخصص الأكاديمي، الإنتاج العلمي) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث اعتمد على عينة عددها (٢٤٠) عضواً. وكان مقياس الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي كأداة للدراسة، وأشارت نتيجة الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي إجمالاً لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة جاءت بدرجة متوسط، بمتوسط حسابي قدره (٢.٨٢)، كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، معامل ارتباط (٠.٩٠٦)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١). كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة بالنسبة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية والإنتاج العلمي عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لخواص الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١)، لصالح الذكور، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس بالنسبة للرضا عن الحوافر المادية والمكافآت، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لخواص الرضا الوظيفي؛ تعزى لمتغير الجنسية عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١)، لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة العمل في الجامعة بالنسبة لخواص الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١)، كما أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص للكليات النظرية، عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠١)، كما وأشارت الدراسة إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة الذين يفكرون في الانتقال إلى جهة عمل أخرى يشكلون نسبة (٤٢.٦٪)، كما أوصت الدراسة بإعادة النظر في نظام المكافآت والحوافر المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة؛ خصوصاً منها ما يرتبط بالبدلات لتأثيرها الإيجابي في دعم استقرارهم الوظيفي، ومراجعة آلية الاستقطاب المعمولة في هذه الجامعات عن طريق وضع معايير مبنية للحصول على المميزين من أعضاء التدريس محلياً وخارجياً، التنسيق بين وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية والجامعات لزيادة العناية بجانب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والناشئة منها على وجه الخصوص.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الجامعات الناشئة، أعضاء هيئة التدريس.

Job Satisfaction of Rising Saudi Universities Staff and its Relationship with Job Stability

Dr. Ibrahim Bin Abdullah Bin Abdelrahman Alzaibar

Associate Prof. of Educational and Planning Administration

Educational Sciences, Faculty of Education

Almajmah University

### Abstract:

The study aimed to identify the degree of job satisfaction of the rising universities staff. It also investigates the relationship between the job satisfaction and job stability of the rising universities staff. The differences in the job satisfaction degree of the sample individuals are due to the following variables of the rising universities staff: (scientific degree- sex- nationality- years of experience- previous job- academic major- scientific achievements). The researcher used the descriptive and analytical approach based on a sample of (240) members. The job satisfaction and job stability measurements were used as a study tool. The study indicated the degree of job satisfaction as a whole for the rising universities staff which came in medium degree with the correlative average at (2.82). The study showed there was a positive correlation between the job satisfaction and job stability of the rising universities staff in correlation factor (0.906) at a correlative level (0.001). Further, there are no statistic differences among the sample individuals regarding the job satisfaction due to the scientific degree, scientific achievements and at indicating level (0.001). There are statistic differences among the sample individuals regarding the job satisfaction due to sex variable at indicating level (0.001) for the benefit of the males. There are no statistic differences among the sample individuals regarding the job satisfaction due to sex variable and satisfaction of materialistic incentives and rewards. There are statistic differences among the study sample regarding the job satisfaction factors due to the nationality at an indicating level (0.001) for the benefit of Saudi staff. There are statistic differences due to the job time variable in the university regarding the job satisfaction at an indicating level (0.001). There are statistic differences due to the major variable in the theoretical colleges at an indicating level (0.001). The study showed the rising university members who thinks to move to another university reached (42.6%). The study recommends reconsidering the reward rules and the materialistic and morale incentives for the rising universities staff, particularly that one involved with the staff's benefits for its positive influence on boosting the job stability and reconsidering the mechanism of staff attraction used in such universities through applying standardized norms to attract the distinguished staff locally or globally. The universities require to coordinate with the Ministry of Education in K.S.A and to give more attention to the job satisfaction of Saudi universities staff, the rising ones in particular.

Key Words: job satisfaction, job stability, rising universities, staff

## الداخل والخارج، والعمل على رفع الكفاءة الداخلية.

لذلك تسعى كثير من الجامعات الناشئة إلى اللحاق بالجامعات المتميزة التي حققت درجات متقدمة في التصنيف العالمي؛ عن طريق دعم برامج الجودة الشاملة، وإيجاد أنماط متعددة من الحوافز المادية والمعنوية، وتفعيل البرامج التدريبية وتطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بها لتعزيز الانتماء والولاء التنظيمي للمنظمة؛ إيماناً منها أن تلك الإجراءات والبرامج سوف تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم وانسجامهم، ومن ثم استقرارهم الوظيفي وتعزيز الجوانب النفسية والاجتماعية في بيئة العمل.

يعتمد تقدم كل أمة على مدى ما تتحققه من بناء وتطوير مواردها البشرية ، ويتمثل التعليم العالي أحد أهم وسائل إعداد الموارد البشرية وهو ما يمثل استثماراً استراتيجياً لكل بلد، ومن خلال برامج التعليم العالي ، تتمكن كل أمة من سد احتياجاتها من القوى العاملة والأيدي الماهرة التي تتطلبه سوق العمل والاحتياجات التنموية الوطنية.

ويشهد التعليم العالي في جميع أنحاء العالم كثيراً من التغيرات والتحولات والتحديات التي تقتضيها التطورات التقنية والمعلوماتية والحضارية المعاصرة. ويتمثل التحدي الحقيقي اليوم لمؤسسات التعليم العالي الجامعي في تطوير اقتصadiات المعرفة والتي تمثل "الاقتصاد المبني بشكل مباشر على إنتاج ونشر

## المقدمة: Introduction

عندما ازداد الطلب على التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية كانت هناك مبادرة من قبل وزارة التعليم لتحقيق هذا الطلب وإن كان متأخراً نوعاً ما؛ إلا أن هذه الاستجابة حققت توسيعاً كمياً ونويعياً في ظرف زمني قصير نتج عنه افتتاح عدداً من الجامعات الناشئة في جميع مناطق المملكة الإدارية. وكان من أبرز التحديات التي عانت منها الجامعات الناشئة هو عملية استقطاب هيئة التدريس خصوصاً في التخصصات العلمية والتطبيقية.

وقد ظهر الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء التدريس في رسم المستقبل لمجتمعهم وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي، وكذلك الاعتقاد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين (Judge,2001,376-407).

ولاشك أن رضا هيئة التدريس في الجامعات الناشئة يمثل منطلقاً أساسياً في تحديد ملامح المناخ التنظيمي لتلك الجامعات، ويساهم في دفع عجلة التقدم والتميز التي تسعى هذه الجامعات إلى تحقيقه في المنافسة الشديدة بين الجامعات الحديثة في

المناطق والمحافظات السعودية والذي أصبح مطلباً أكاديمياً واجتماعياً في نفس الوقت، وما صاحبه من صعوبات في استقطاب أعضاء هيئة التدريس المميزين والحافظة على استمرارهم في العمل.

ولتحقيق ذلك ، سعت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية إلى توجيهه منظومة التعليم العالي لعقد شراكات حقيقة مع قطاع العمل ، بحيث تكون الجامعات مراكز بحثية لإنتاج المعرفة وذلك بتطوير البرامج وأساليب تقديمها لتزويد طالب اليوم بالمعرفة والمهارات الالزمة التي تمكنه من الدخول في سوق العمل المعتمد على اقتصادات المعرفة.

وفي المملكة تحققت للتعليم العالي قفزات نوعية وكمية استرعت انتباх المهتمين بشؤون التعليم العالي في مختلف دول العالم. وأدخلت وزارة التعليم العالي تغييرات جذرية للوصول إلى هيكلة جديدة للجامعات بحيث تتناسب مع توجهات سوق العمل السعودي والعالمي ، عبر مجموعة من البرامج والإجراءات، والخطط القصيرة، والمتوسطة والطويلة المدى لتشمل عدداً من المحاور، أبرزها سبعة محاور هي: القبول والاستيعاب، الموأمة، الجودة، التمويل، البحث العلمي، الابتعاث، وأخيراً التخطيط الاستراتيجي.

وقد انطلقت الوزارة والجامعات في التعامل مع قضية الجودة من بعدين مهمين، أولهما رفع الكفاءة الداخلية للجامعات عن طريق ضمان جودة مدخلات التعليم الجامعي، وهو ما تم لتحقيقه

واستخدام المعرفة والمعلومات في الأنشطة الإنتاجية والخدمية المختلفة " .

وإن من أبرز ملامح التوجهات الحديثة في التعليم الجامعي ما يلي (الأحمدي، ٢٠٠٦، ٣٠٨):

- انحسار المساحة الفاصلة بين التعليم الأكاديمي و التعليم الفني في المنظومة التعليمية، فقد أصبح هناك توجه عالمي إلى ربط الأكاديمي بالمهني والإعلاء من قيمة التدريب العملي، والابتعاد - قدر المستطاع - عن النظري المجرد.

- مسيرة المعايير الدولية بما يتيح الاندماج في الاقتصاد العالمي والافتتاح على الثقافات والحضارات الأخرى.

- الاهتمام بالأستاذ الجامعي وتنميته باعتباره محور العملية التعليمية.

- ربط التعليم بالتنمية بأبعادها المختلفة، بحيث يكون التعليم انعكاساً للحاجات التنموية للشعوب، - إضافة إلى ارتباطه الوثيق بالاتجاهات المتعددة لسوق العمل. فكما هو معلوم فإن الكثير من البلدان المتقدمة تعطيعناية فائقة لدراسة سوق العمل والتعرف على حاجته، ومن ثم تصميم البرامج وفتح التخصصات التي تسد هذه الحاجة.

- التعاون مع الجامعات العالمية ذات العراقية والسمعة الكبيرة والاستفادة من خبراتها له أثره الإيجابي على تطور العملية التعليمية الجامعية المحلية.

- التوسيع المطرد في برامج ومؤسسات التعليم العالي، ومنها على سبيل المثال الجامعات الناشئة في

### مشكلة الدراسة: The study of problem

يعد التعليم العالي والجامعي في المملكة العربية السعودية من الركائز الأساسية في تنمية المجتمع السعودي وتحقيق أهدافه التربوية والتعليمية، كما يمثل عاملًا أساسياً ورافداً مهماً للتنمية الاقتصادية وتكامل المنظومة المجتمعية؛ لذا أكدت وزارة التعليم الحاجة الماسة للتوسيع في التعليم الجامعي وتنوع برامجه وتخصصاته ليشمل كافة المناطق الإدارية؛ فمن هذا المنطلق فتحت الأبواب إلى إنشاء العديد من الجامعات الناشئة في مدة زمنية قياسية، الأمر الذي تطلب استقطاب عدد كبير من أعضاء التدريس من الداخل والخارج وقدمت لهم بعض الحوافز والمميزات التي يمكن أن تساهم في تكيفهم داخل الجامعات وكلياتها المختلفة، لكن هذه الحوافز والبرامج التشجيعية تفاوت من جامعة إلى أخرى شدًّا وجذبًّا؛ مما جعل هناك تفاوتاً ملحوظاً بين كثير من الجامعات الناشئة لاحتواء واستقطاب المميزين منهم، مما أثر سلباً على استقرارهم الوظيفي والأداء الأكاديمي؛ ويعتبر الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس من أبرز العوامل التي تؤثر على عطائه وإنجاحيته في الجامعات السعودية الناشئة، لذا فإن هذه الدراسة جاءت لتركز على دراسة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي من خلال بعض المتغيرات المستقلة.

إنشاء المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي عام ١٤٢١هـ. وثانيهما رفع الكفاءة الخارجية بالجامعات عن طريق ضبط المخرجات والتحقق من جودتها، وتحقيق الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي للجامعات. وتم لتحقيق ذلك إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي عام ١٤٢٤هـ لتكون الجهة المسئولة عن شؤون الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي فوق الثانوي.

وفي إطار دعم جهود الجامعات ومؤسسات التعليم العالي للوصول ببرامجها إلى مستويات متقدمة، اتخذت الوزارة عدداً من المبادرات النوعية التي ترمي إلى رفع مستوى الجودة في الجامعات ومثل ذلك في ثلاثة مشروعات رئيسية . أولها مشروع تنمية الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس، وثانيها دعم إنشاء مراكز للتميز العلمي والبحثي في الجامعات. إضافة إلى ما هو معتمد لها في ميزانياتها. أما المشروع الثالث فهو الإسهام مع الجامعات في دعم الجمعيات العلمية، ولتنويع مصادر المعرفة في إعداد الموارد البشرية، جاء برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي. فقد خصصت الدولة أكثر من سبعة مليارات ريال للابتعاث للجامعات المرموقة في عدد من الدول المتقدمة على مدى خمس سنوات.

### وجهة نظرهم؟

س٣/ السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المستويات المستقلة التالية (الدرجة العلمية - الجنس - الجنسية - سنوات الخبرة - العمل السابق - التخصص الأكاديمي - الإنتاج العلمي - الانتقال من الجامعة) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة من وجهة نظرهم؟

#### أهمية الدراسة: The study of Importance

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، فكلنا يعلم حجم المعاناة والتحديات التي تواجهها الجامعات السعودية الناشئة في مرحلة البناء والتأسيس، والتي من ضمنها استقطاب و اختيار المميزين من الكادر التعليمي الذين يعول عليهم شيء الكثير في مثل هذه المرحلة، لذا فإن هذه الدراسة سوف تعمل على تدعيم هذا الجانب.

- ومن ثم توضيح العوامل المساعدة في تحقيق الرضا الوظيفي لهم وانسجامهم في بيئة العمل وتكيفهم داخل المنظمة التعليمية.

- وتقديم النصح والتوصيات المناسبة للمسؤولين وقادرة العمل التربوي وصانعي القرار في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ممثلة بالتعليم العالي؛ للمحافظة على استقرار أعضاء هيئة

ويشير الباحث إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاجية وارتفاع درجة الرضا الوظيفي في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي الذي تنشده العديد من الجامعات الناشئة في الوقت الحاضر، وأن أغلب الجامعات الناشئة بدأت تشعر بأهمية ذلك نتيجة التوسع في البرامج والأقسام والتخصصات الأكademie، مما جعل الباحث يقوم بدراساته الحالية للوقوف على هذا الجانب لما يمثله من أهمية كبرى في انطلاق الجامعات الناشئة وتمييزه.

لذا فإن الباحث لاحظ هذه المشكلة بصفته جزء من المنظومة التعليمية والإدارية في إحدى الجامعات الناشئة؛ فقد رأى أهمية القيام بهذه الدراسة لاحتواء المشكلة وتقديم بعض الحلول المناسبة لها من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة.

ولهذا يمكن طرح مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما مدى رضا هيئة التدريس في الجامعات الناشئة وظيفياً وعلاقته باستقرارهم الوظيفي؟

ويمكن الإجابة عليه عن طريق الأسئلة التالية:

س١/ ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم؟

س٢/ هل هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من

لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة من وجهة نظرهم.

**حدود الدراسة:** The study of the limits  
تتميز الدراسة الحديثة بأنها تقع في الحدود التالية:  
١. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الحدود الموضوعية على مقياسين أساسيين تساهما في تحقيق الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، وعلاقته بالاستقرار الوظيفي:  
أ. **مقياس الرضا الوظيفي،** ويكون من أربع محاور أساسية، وهي كما يلي:  
أولاً: الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية.  
ثانياً: الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت.  
ثالثاً: الرضا عن تحقيق الذات.  
رابعاً: الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية.  
ب. **مقياس الاستقرار الوظيفي.**

٢- **الحدود المكانية:** تم اختيار بعض الجامعات الناشئة التي لا تزال تخضع لهذا المفهوم، وقد روي فيها بقدر الإمكان التوزيع الجغرافي ونسبة أعضاء هيئة التدريس (جامعة الأمير سطام، جامعة المجمعة، جامعة شقراء) ..

٣- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لهذه الدراسة في الفصل الجامعي الأول للعام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ.

### **مصطلحات ومفاهيم الدراسة:**

#### **The study of the Terms and concepts**

عضو هيئة التدريس The faculty member

التدريس وتحسين أدائهم الوظيفي في الجامعات السعودية الناشئة.

- والعمل استقطاب العينات المتميزة في التعليم الجامعي نظراً للتوسيع الحادث في برامج ومؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية في المستقبل.

- الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويتربّ عليه الفائدة بالنسبة للجامعات السعودية الناشئة وأعضاء هيئة التدريس العاملين بها مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع

### **The study: of Objectives**

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:  
١. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة.

٢. الكشف عن العلاقة الارتباطية ذات الدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم

٣. الكشف عن الفروق ذات الدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات المستقلة التالية (الدرجة العلمية - الجنس - الجنسية - سنوات الخبرة - العمل السابق - التخصص الأكاديمي - الإنتاج العلمي - الانتقال من الجامعة)

- البحث: مساهمة في رفع المستوى العلمي في تخصصه ومحیطه .

- القيم الدينية والخلقية: محافظة على أصلتها وثرائها قدوة وسلوگاً.

ويكُن تعريفه إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: هو العضو الذي يكون عمله الأساس التدريس أو البحث الأكاديمي في الجامعة، والمكلف بالإشراف على سير العملية التعليمية بالكلية ومتابعة تطوير خطط البرامج ومتابعة تنفيذ البرامج المعتمدة في مجالات الخدمات التعليمية المساعدة وتحقيق الأهداف المحددة لها.

#### الجامعات الناشئة:

##### The emerging universities

الجامعات الناشئة هي تلك الجامعات التي أنشأت حديثاً، ولا تزال تعاني من نقص في بعض الخدمات الأساسية والبنية التحتية (العتري، ٢٠١١، ١٨٤١). ويقصد بها في هذه الدراسة جميع الجامعات السعودية التي تم إنشائها عام ١٤٢٤ هـ وما بعده تلبية للتوسيع في التعليم الجامعي وزيادة الطلب عليه. لذلك فالجامعة الناشئة هو مصطلح يطلق على جامعه جديدة كانت فرع لأحدى الجامعات الرئيسية ومن ثم تم فصلها لتصبح جامعه مستقلة وهي غالباً توجد في بعض مناطق ومحافظات المملكة.

#### الرضا الوظيفي: The job satisfaction

يوصف الأستاذ الجامعي بأنه عضو هيئة تدريس، ويبدو من هذا الوصف أن هذا الأستاذ هو أساساً مدرس، مهمته نقل ما لديه من معرفة إلى طلبه في المقررات التي ثُوِّكَلَ إليه (الفنتوخ، ٢٠١١، ص ٦٠).

ويرى ماكتري وزملاؤه أن عضو هيئة التدريس هو الذي تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي، والاهتمام بالأمور الإدارية، والتأليف في مجال اختصاصه والقدرة على القيام بدور الموجه والمستشار لطلبه، وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية (خالد، ٢٠٠٦، ٥٢).

وبحسب ما ورد في لائحة "معايير وواجبات عضو هيئة التدريس" فإن عضو هيئة التدريس بالجامعة

هو الفرد المؤهل كفاية وعطاء للقيام بواجباته ومسؤولياته نحو<sup>(١)</sup>:

- المعرفة: حفظاً وتنمية وتطويراً ومتابعة وتطبيقاً.
- التدريس: تأهيلاً لإعداد الكوادر البشرية إعداداً متميزاً.

(١) اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعديين من أعضاء هيئة التدريس من في حكمهم بقرار مجلس التعليم العالي رقم (٤١٧/٦)، المتخد في الجلسة السادسة لمجلس التعليم العالي المنعقد بتاريخ ٢٦/٨/٤١٧ هـ.

مفهوم الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم وإشعاره على الدوام بالأمان والحماية وضمان استمراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل (فاتح، ٢٠٠٦، ٢٤).

ويعرف الباحث الاستقرار الوظيفي في هذه الدراسة بأنه: الحالة التي يجدها عضو هيئة التدريس في الجامعات الناشئة التي يعمل بها، و الذي ينبغي عن استمراريه في العمل وعدم وجود أي مهددات تساعد على تركه للعمل.

#### أدبيات الدراسة:

١- وتشتمل الإطار النظري والدراسات السابقة The theoretical framework، ويمكن تناولها في النقاط التالية:  
الجامعات السعودية الناشئة يهدف The emerging of Saudi universities مشروع تعزيز الإدارة الحديثة في الجامعات السعودية إلى مساندة الجامعات - وخاصية الناشئة منها - لتعزيز الإدارة الحديثة في الجامعات لدعم مشاركتها في بناء مجتمع المعرفة من خلال التطوير الشامل لهيكل الجامعة وبنيتها التنظيمية والإدارية، ومساعدة العاملين في الجامعات السعودية من أعضاء هيئة التدريس وموظفيه لتطوير مهاراتهم القيادية والإدارية وتوفير الأنظمة والقواعد التنفيذية والإجراءات الإدارية والأكاديمية إضافة إلى أهمية بناء نظم إحصائية وملئوية تساند عمليات اتخاذ

الرضا الوظيفي: هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحفوظ بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل (صلاح الدين، ٢٠٠٠، ١٧٠).

كما عرف نيستيرن (Nestern)، الرضا الوظيفي: بأنه محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكوها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة، وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي يتبعها، وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له (Nestern, 1994, 462).

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: الشعور الإيجابي الذي يجده عضو هيئة التدريس في الجامعة الناشئة أثناء تأديته لعمله الحالي؛ ناتج عن درجة التوافق بين توقعاته ومقدار ما يحصل عليه فعلياً، مما يدفعه إلى الإنهاز ويساعده على الاستقرار في عمله.

#### الاستقرار الوظيفي: The job stability

الاستقرار الوظيفي: هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة، وأخرى اجتماعية نفسية متضادة لتحقيق التكامل والاستقرار (عليش، ب ت، ٣٤).

المتنوعة: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، الابتكار والإبداع؛ بما يراعي المعطيات الجغرافية والاجتماعية والأولويات التنموية للجامعات الناشئة<sup>(١)</sup>.

معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من أهم المعايير التي تراعيها الجامعة في اختيار أعضاء هيئة التدريس بها، الكفاءة والتجربة والخبرة في جامعات مرموقة، إضافة إلى أنها تحرص على التنوع في أعضاء هيئة التدريس، باستقطابهم من جنسيات مختلفة وخلفيات وبيئات أكاديمية متنوعة؛ لما لذلك من انعكاس إيجابي على التحصيل العلمي للطالب، وعلى تطوير البيئة الأكاديمية لأننا بذلك نستفيد من إيجابيات الأنظمة الأكاديمية المختلفة.

كما تحرص الجامعات على استقطاب أساتذة متخصصين لتجويد البحث العلمي والإشراف على طلاب الدراسات العليا، فعلى سبيل المثال تم التعاقد مع ١٤ عالماً من الفائزين بجائزة نوبل في جامعة الملك سعود. ونظراً للدور الريادي الذي تقوم به الجمعيات العلمية في تطوير الأداء العلمي والمهني، تختضن الجامعات السعودية ١٢٣ جمعية علمية (المزروع، ٢٠١٢)؛ لذا نجد أن الجامعات الناشئة خطت خطوات سريعة لتتحقق بر كل الجامعات الأم، إن صر لنا التعبير، لكن تظل معاناتنا في عدم

القرار في الجامعات. وذلك من خلال بناء بوابة إلكترونية على شبكة الإنترنت لجمع وتنظيم وتوفير كل ما يتعلق بالعمليات الإدارية والأكاديمية في الجامعات وتوفير الأدلة الإحصائية والمعلوماتية لتكون البوابة مرجعاً لهم ولأعضاء المجالس والإدارات المختلفة لمعرفة العمليات والإجراءات الإدارية واللوائح المنظمة لها، إضافة إلى توثيق الإجراءات الإدارية وتحديد مسار العمليات بين الوحدات المختلفة للجامعة، مع توفير نماذج إلكترونية للعمليات ذات العلاقة مما يجعل الإجراءات والعمليات الإدارية موحدة في جميع الجامعات. وعندئذ يمكن تبسيط الإجراءات وإعادة هندستها وكذلك إعادة تصميم النماذج وتطبيق التعاملات الإلكترونية بشكل كامل في الجامعات، وهذا أحد أهم الأهداف التي تدعمها حكومتنا الرشيدة للوصول إلى حكومة إلكترونية. ويتم في البوابة المشاركة بالمعرفة من خلال توثيق ونشر الممارسات الناجحة بين الجامعات لتعزيز مفهوم المنظمة المتعلم في منظومة التعليم العالي. ومن خصائص البوابة إمكانية الوصول إليها والبحث في محتواها وتحديثها بطرق ميسرة وسريعة وبجدية اقتصادياً. كما سيعنى هذا المشروع بمساندة الجامعات الناشئة من خلال التخطيط الاستراتيجي لعمليات التطوير وإجراءات اتخاذ القرارات، وبناء معايير مرجعية تفييد من التجارب الدولية المعاصرة في صياغة رؤية متكاملة لتطوير وظائف الجامعة

(١) . الموقع الرسمي لوزارة التعليم. <http://www.moe.gov.sa>

تساهم رفع كفاءة العمل وتحقيق الأهداف والإنجازات العلمية والأكاديمية.

- إن تفرغ عضو هيئة التدريس للتعليم وإجراء البحوث العلمية والمساهمة في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية والمهنية والتربوية يعد من المؤشرات الإيجابية نحو تحقيق جودة الأداء في المؤسسة الجامعية (حسين، ٢٠٠٦، ١٧٧).

- أن يكون لدى عضو هيئة التدريس القدرة على المساهمة في صناعة البحث العلمي، بحيث يتم الانتقاء الجيد لعضو هيئة التدريس المبتكر والمفكر والأكاديمي المتميز لتوفير الفرص والبيئة المناسبة لهم لتبادل الخبرات والتطوير المستمر والرقي بالمؤسسة الجامعية (السيف، ٢٠١١، ٩).

### **الرضا الوظيفي:** The job satisfaction

تمثل العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل تمثل إحدى المحددات الرئيسية للرضا الوظيفي، كما أن تكيف عضو هيئة التدريس في المؤسسة الجامعية يساعده بدرجة كبيرة في زيادة إنتاجيته وتميزه في أدائه الأكاديمي والإدارية ويعزز من دوره الريادي في العمل الاجتماعي.

### **مفهوم الرضا الوظيفي:**

إن من أول التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي بصفة عامة ما قام به كل من جينزبرغ Ginsberg وهيرما Herma حيث ذكرا أن هناك ثلاثة أنواع مختلفة للرضا الوظيفي :

توفر أعضاء هيئة تدريس في بعض التخصصات المطلوبة كبيرة نوعاً ما، مما يجعل العبء التدريسيي بعض الأعضاء في بعض التخصصات مثلاً بساعات زائدة أو نجد تكدساً في تخصص آخر، ويعود هذا الأمر إلى ندرة بعض التخصصات أو عدم التقديم عليها لأن الجامعات الأم تقدم الكثير من الامتيازات البحثية والمادية.

فالخطيط السليم لا تختص بها وزارة التعليم وحدها بل إن الطفرة الفجائية في عدد الجامعات المعتمدة هنا وهناك سبب عجزاً واضحاً في الكوادر العلمية الجيدة وفيما يخص التجهيزات والمباني كان ينبغي توافرها قبل افتتاح أي جامعة أو كلية ولذلك فلا غرابة أن نجد بعض الكليات والجامعات تتخذ من بعض الأبنية السكنية مقراً لها، ويرى السهيمي أن الاستفادة من المبعدين يجب أن تتم على مراحل لأنهم ليسوا على درجة واحدة من القدرات العلمية ثم إن حصولهم على شهادات علمية من الخارج لا يعني أنهم يحملون صكوك الجودة لممارسة العمل الأكاديمي (خواجي، ٢٠١٣).

وعلى ضوء ذلك يمكن حصر بعض المعايير التي تساهم في الاختيار والاستقطاب الأمثل لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

- الدرجة العلمية المناسبة التي يمكن أن تخدم الكلية والجامعات في بعض المناشط والبرامج التي

ولقد عرف فروم فكتور (VROOM VICTOR) الرضا الوظيفي بأنه "اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارس" (شفيق، ٢٠١٠، ٧).

ويعرف أحد الباحثين الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (نادر، ١٩٩٨، ١٢).

ويعد هوبك (Hop pock) من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي حيث يعرفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله، كما صوره لوك Locke وبور تر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (موسى، ٢٠٠٩، ٢).

أما أدوين لوك (EDWIN LOCKE) فيعرف الرضا الوظيفي بأنه "الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة" (حمد، ٢٠٠٩، ٣).

من خلال التعريف السابقة نستنتج ثلاثة خصائص رئيسية للرضا الوظيفي هي (بلخيري، ٢٠١٢، ٧):

- الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي، يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر.

أولها: عوامل الرضا الداخلية ومصدرها السعادة الوظيفية وإحساس الفرد وشعوره بما يحققـه من مستويات اجتماعية للنجاح وتحقيقـه لقدراته الشخصية فيما حققه من نجاح .

وثانيهما: المرضيات المرتبطة بالظروف الفيزيقية و النفسية لعمل الفرد مثل نظافة مكان العمل والتهوية والاستمتاع برفاق العمل وغيرها .

وثالثهما: المرضيات الخارجية وهي المكافآت والأجرـور و العلاقات وليس المهم هو كـم هذه المرضيات فحسب ، وإنما هو علاقة هذا الكـم بتوقعـات الفرد باعتبارـها وظيفة لقيمه وأهدافـه .

ويمكن توضـيح مفهـوم الرضا الوظيفـي كما تناولـته بعض كـتب و دراسـات الأدب الإدارـي، والتي منها:

يعرف ستون (STONE) الرضا الوظيفـي بأنه "الحالة التي يتـكامل فيها الفـرد مع وظيفـته و عملـه" ويصبحـ إنسـانا تستـغرـقـه الوظـيفة ، ويـتفاعلـ معـهاـ من خـلالـ طـموـحـه الوظـيفـي ورغـبـتهـ في النـموـ والتـقدـمـ وتحـقـيقـ أـهـدافـهـ الـاجـتمـاعـيـةـ منـ خـلـالـهـاـ (سلطـانـ، ٢٠٠٤، ١٩٥).

أمـاـ بلـجيـنـ (BLEGEN) فيـعرفـ الرـضاـ الوـظـيفـيـ بـأنـهـ "ـشـعـورـ الفـردـ اـتـجـاهـ وـظـيفـتـهـ،ـ وـأنـ هـذـاـ الشـعـورـ يـعـكـسـ درـجـةـ التـفـاعـلـ بـيـنـ خـصـائـصـ الفـردـ وـالـوظـيفـةـ وـالمـؤـسـسـةـ"ـ (الأـحـمـديـ، ٢٠٠٦، ٣١٠).

زيادة مستوى الطموح والتقدم . فالموارد البشرية التي تستمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

- الرضا عن الحياة، حيث إن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على مقابلة متطلبات الحياة (نور الدين، ٢٠٠٥، ١٩١-١٩٢).

#### • أهمية الرضا الوظيفي للمنظمة

- يعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المنظمة في صورة: - ارتفاع في مستوى الفعالية و الفاعلية، فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على عملهم.

- ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الإن奸از وتحسين الأداء.

- تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيير عن العمل والإضرابات والشكاوي ... إلخ.

- ارتفاع مستوى الولاء للمنظمة فعندما يشعر الموظفين بأن وظائفها أشبعـت حاجـاتـها المادـية وغـيرـ المـادـيةـ يـزيدـ تـعلـقـهاـ بـعـوـسـتهاـ.

#### نظريات الرضا الوظيفي:

أولاً: نظرية الحاجات الثلاثة(احتياجات الإن奸از) لماكليلاند (Three Needs Theory)، وتفسير الرضا الوظيفي (القربيوي، ٢٠٠٩، ٦٥-٦٧).

- الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتطابق العوائد الحقيقة المتحصل عليها الموظف والمتواعدة من طرفه.
- الرضا الوظيفي هو حالة من القبول والقناعة للوظيفة التي يشغلها الموظف هدفه إشباع جميع احتياجاته وتنبؤاته في بيئـة عملـهـ.

#### أهمية الرضا الوظيفي:

يمثل الرضا الوظيفي حالة من التكامل بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة الخاضنة لهم، لأن كل منهما يعتمد على الآخر في تحقيق أهدافه وطموحاته، لذا نجد أن فلسفة الرضا الوظيفي لا تتحقق من طرف واحد، وإن كان الجانب الآخر سبباً في بلوغها. لذا سيعرض الباحث أهمية الرضا لكل من الموظف والمنطقة.

#### • أهمية الرضا الوظيفي للموظف:

إن ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئـة العملـ حيثـ أنـ الـوضـعـيةـ الـنـفـسـيـةـ الـمـرـيـحةـ الـيـ تـتـمـتـعـ بـهـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ تـعـطـيـهـ إـمـكـانـيـةـ أـكـبـرـ لـلـتـحـكـمـ فـيـ عـلـمـهـ وـمـاـ يـحـيـطـ بـهـ.

- الرغبة في الإبداع والابتكار . فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية منأكل، شرب، سكن ... إلخ وغير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي ... إلخ مشبعة بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع إنجاز ضعيف. كذلك فإن الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع قوي للانتماء سيكون أكثر رضا من الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع ضعيف للانتماء. (Claude Lévy, 2006, 41)

## ثانياً : نظرية ذات العاملين

(Two-Factor Theory) في تفسير الرضا الوظيفي. لقد قدم فريدريك هرزلبرج (Frederic Herzberg) عام ١٩٥٩ نظرية ذات العاملين ومنذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام الكثير من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره ذا بعد واحد فقط، أي العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي (جيرالد جرينبرج، ٢٠٠٤، ٢٠٠٨).

وتؤكد هذه النظرية أن هناك مجموعتين من العوامل هي على النحو التالي:

### أ. مجموعة العوامل الأساسية (الوقائية) Hygiene Factors

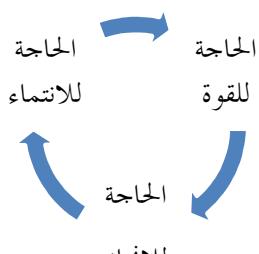
وتشمل هذه العوامل الجوانب التالية:

- الاستقرار الوظيفي، ويقصد به الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل.
- عدالة نظم المؤسسة بين الموظفين، وإجراءاتها دون تحيز.

- المترفة المناسبة، وتشمل المركز الوظيفي والسلطات وساعات العمل، ومكان العمل المناسب والدخل المادي الكافي، وبعض العوامل المساعدة في تثبيت ذلك ودعمه.

قدم ماكيلاند العالم النفسي الأمريكي سنة ١٩٧٣م نظرية المعروفة باسم نظرية McClelland الإنجاز، حيث صنف هذه الحاجات إلى ثلاث مجموعات التي يوضحها الشكل التالي الذي يعبر عنه بالعلاقة الوطيدة بين تلك الحاجات لتحقيق الرضا الوظيفي (درة الصباغ، ٢٠٠٨، ٣٩٦):

### ال حاجات الثلاث لماكيلاند



شكل رقم (١)

وفي ما يلي توضيح لهذه الحاجات الثلاث (Nancy, 1994, 169):

- ١. الحاجات للإنجاز**

#### (Need For Achievement )

وتعكس رغبة الموظف في الإنجاز الأفضل بأكفاء الطرق وكذلك حل المشكلات المعقّدة والتعامل مع المهام الصعبة، أي هي الرغبة في التميز.

#### ٢. الحاجة للقوة (Need For Power)

وهي تمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الآخرين، أي هي الرغبة في ممارسة السلطة عليهم.

#### ٣. الحاجة للانتماء (Need For Affiliation)

وهي تمثل الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها.

وعليه فإنه حسب نظرية ماكيلاند، فإن الموظف الذي يتميز بأن لديه دافع قوي للإنجاز سيكون أكثر رضا عند تحقيق نتائج ناجحة من ذلك

## محفظات العمل بدرجات كافية

(الطائي، ٢٠٠٦، ٣٩٣-٣٩٤).

وهذه النظرية تتوافق مع دراسة حبيب سميح خوام (٢٠٠٨)، التي أوضحت أهمية الحوافر ودورها في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء، وقدرتها على زيادة الإنتاجية لدى العاملين في المنظمة.

ثالثاً: نظرية الحاجات لـ ألدرفير (Alderfer Needs Theory) على غرار الانتقادات التي قدمت لنظرية ماسلو جاءت هذه النظرية تطويراً لها، والتي قدمتها ألدرفير عام ١٩٧٢ المعروفة باسم (R.G. Theory) والتي ترى أن الحاجات يمكن أن تصنف ضمن ثلث مجتمع هي (طالب، ٢٠١٠، ٧٨):

١. الحاجة للوجود (Existence Need): وهي تمثل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان عند ماسلو.

٢. الحاجة للانتماء (Relatedness Need): وهي تمثل الحاجات الاجتماعية عند ماسلو.

٣. الحاجة للنمو (Growth Need): تمثل حاجات التقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو.

حسب ألدرفير فالجات الإنسانية تصنف في ثلاثة مجموعات فقط وهي حاجة الوجود، حاجة الانتماء، حاجة النمو، وخلافاً لما ذكره ماسلو فإن ألدرفير لم يشترط ضرورة التدرج في إشباع هذه

- الإشراف والذاتية وتعني وجود قدر كافي من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل.

- العلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل.

- ظروف العمل المناسبة وتعني وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعاملين. إن تتحقق هذه العوامل يعمل على زيادة الدافعية لدى العاملين على الإنهاز وحب العمل ويحقق مستوى عال من الرضا الوظيفي؛ مما يساهم في التقدم والتطور للأفراد والمؤسسة على حد سواء.

ب. مجموعة الحوافر (Motivators) الدافعة؛ وتشمل عدداً من العوامل منها:

- العمل المثير أي العمل الذي يرضي اهتمامات العامل وقدراته الذاتية.

- التقدير من الرؤساء والمسؤولين وزملاء العمل.

- مدى تحقق فرص النمو للترقي الوظيفي والتطور المهني وزيادة الدخل.

- وجود فرص لتحمل المسؤولية والمشاركة في اتخاذ القرار وقيادة الآخرين.

- وجود مجال لتحقيق الإنهازات وتجاوز الأداء المطلوب كمّا وكيفاً.

تعد هذه العوامل من الأمور المحفزة للعاملين على التكيف والإنجاز وتحقيق درجة عالية من العمل الوظيفي المتميز. لذا نجد أن نقص العوامل الأساسية يشعر الموظفين والعاملين بعدم الرضا الوظيفي، وتوفرها يساهم في رضاهم خصوصاً إذا توفرت

وعندما يكون هذا العمل بمواصفات وأهمية ترضي رغبات الفرد.

أما العوائد الخارجية : فهي تلك التي تمنحها المنظمة للفرد لإشباع حاجاته الدنيا و تتمثل بالأجر و الأمان وال الحاجات الاجتماعية (العامري، ٢٠٠٧ ، ٤٦٣).

### **العلاقة بين الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس وجودة الخدمة التي يقدمها:**

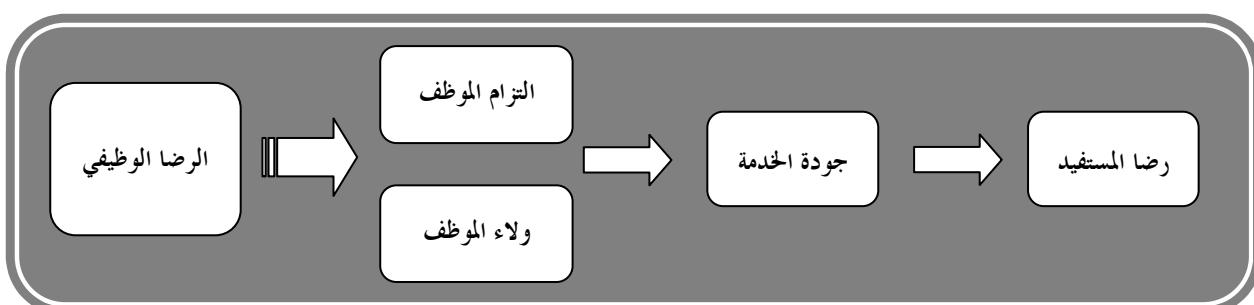
أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال أن العلاقة تكون إيجابية دائمًا بين ما يقدمه عضو هيئة التدريس ومستوى الرضا الوظيفي الذي يتمتع به المؤسسة الجامعية، وينعكس ذلك على تفاعل الطلاب وتحصيلهم العلمي؛ إضافة إلى دوره الإيجابية في تميز المنظمة العلمية ورقيها في الحالات الثلاث التي تضطلع بها كل الجامعات الحديثة - التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فقد أثبتت دراسة (Vilares & Cohelo 2000) أن رضا الموظف والتزامه له تأثير واضح على جودة الخدمة التي يقدمها للمستفيدين، وتتأكد بصورة مباشرة في العمل التعليمي والأكاديمي. ويمكن الاستئناس في ذلك بالشكل التالي (Cortina C,2005 , 2):

ال حاجات الثلاثة حيث أنه يمكن أن تنشط الحاجات الثلاثة في نفس الوقت، كما ذكر ألدرفر بأن أي موظف في المؤسسة لا يخرج في نشاطه الإشعاعي عن هذه الحاجات الثلاثة ..(Claude Lévy, 2006, 42)

رابعًا: نموذج بورتر و لولر.  
The Porter and Lawlor Model

اهتم بورتر و لولر بالعلاقة السببية بين الإنتاجية و الرضا بعد أن ساد الاعتقاد نتيجة دراسات بحارب هوثورن بأن رضا الوظيفي العاملين يؤثر تأثيراً مباشراً على الإنتاجية مما جعل المديرين والباحثين يلتجئون إلى التركيز على الدوافع الخارجية التي اعتقادوا أنها ستؤدي إلى زيادة رضا العاملين؛ ومن ثم إلى زيادة الأداء . إلا أن الدراسات التي أجريت فيما بعد ،سلطت الضوء على ضعف العلاقة المباشرة بين رضا العامل و إنتاجيته .

واعتماداً على نظرية فروم في التوقع بين كل من بورتر و لولر نموذجاً لتفسير أداء الأفراد العاملين حيث افتراضاً بأن الأداء أو الانجاز تنتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية، وهذه العوائد الناجمة عن شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة



شكل رقم (٢)

### الاستقرار الوظيفي: Employment stability

إن استقرار الإدارة وكفاءة العاملين بها وعلاقتهم بالطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والتزام الإدارة العليا بتطبيق معايير الجودة من خلال المحافظة على ممتلكات المؤسسة وصيانتها، وتوفير الخدمات المناسبة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس تعتبر من المتغيرات الفاعلة والمؤشرات المؤكدة لجودة أداء المؤسسة (آل عامر، ٢٠١٣، ١٩).

إن مدرسة العلاقات الإنسانية التي نادى بها إيلتون مايولو ELTON MAYO والتي تناولت الترقية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي ركزت اهتمامها على دراسة العامل الإنسان وعلاقته مع غيره من العاملين وتأثير هذه العلاقات على عمله، و أفكاره وسلوكه، فالعامل لا يقدمون على العمل بداعف الرغبة الملحّة في الحصول على مزيداً من المال فقط وإنما استجاباتهم تحددها علاقتهم الاجتماعية المتبادلة بينهم. وهذه الحقيقة تؤكد أنها مواقف علمية عديدة أهمها ما يعرف بظاهرة تقييد الإنتاج، والتي يلجأ بمقتضها العمال إلى تحديد الإنتاج عند مستوى معين قد يكون أقل من المستوى الذي حدّدته الإدارة، بغض النظر تماماً عن قيمة المكافأة التشجيعية المالية التي تقدمها وذلك لكي يحافظوا على وحدة الجماعة وتماسكها في مواجهة الإدارة وهكذا يتنازل العمال عن قسط من مكافآتهم المالية من أجل أهداف اجتماعية لتحقيق درجة أكبر من

يرى بعض الباحثين أن العناصر المهمة للوظيفة التي يمكن أن تؤثر على رضا الشخص بوظيفته تتضمن الجوانب التالية:

(Schermerhom, 1996, 267)

١. الرضا عن المرتب والحوافر المادية.
٢. الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة.
٣. الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.
٤. الرضا عن العلاقة مع الزملاء.
٥. الرضا عن مكان العمل.
٦. الرضا عن فرص التقدم والترقية.

وأوضح دراسة نصر الدين و سمير عبد الله (٢٠٠٨)، أن درجة الرضا الوظيفي تزداد في الجامعات المتقدمة في التصنيف الأكاديمي الدولي؛ فعلى سبيل المثال كشفت هذه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي أكثر من عدم الرضا وأنه يوجد ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس وأنه يزداد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس عند تكليفه بالقيام بمسؤوليات إدارية في ثلاثة جامعات سعودية في جامعة الملك عبد العزيز(جدة) وجامعة الملك سعود (الرياض) وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن (الظهران) ذلك لتمثل الجامعات السعودية.

- الحصول على التدريب والتطوير المهني المناسب وفق خطة منهجية معتمدة، ويعني - أيضًا - أن الجامعات السعودية الناشئة تعتمد في المكافآت والترقيات فقط على مبدأ الكفاءة وعلى مقياس عملي في تحديد مستوى الإنجاز للأهداف.
- ويعني - أيضًا - بيئة عمل مناسبة ومحفزة على الإبداع.

- كذلك عدم وجود ما يهدد الموظف من داخل المؤسسة أو خارجها ينشر الإحساس لديه باحتمال فقدانه لوظيفته في أي وقت لأسباب غير عدم الكفاءة أو عدم تحقيق الأهداف.

والاستقرار والأمان الوظيفي بصفة عامة تعود فوائده على العاملين وعلى المؤسسة نفسها؛ فهو عنصر وعامل نجاح جوهري في أية مؤسسة لأنّه يخلق حماس الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه مؤسستهم مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم وبذل قصارى جهدهم في تحقيق الأهداف؛ مما يحقق نجاحها وتطورها واستمراريتها وبالتالي يقائهم في أعمالهم، و الاستقرار الوظيفي يساعد على نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد لأنّ الهدف مشترك لدى الجميع، كذلك يساهم بشكل كبير في الاحتفاظ بالكفاءات والخبرات المميزة لأنّ هجرة هذه الكفاءات خارج المؤسسة تكبدها كثيرة من الجهد والتكلفة المادية في تعويضها.

الرضا والإشباع النفسي (لطفي، ٢٠٠٨، ١٣٥ - ١٣٦)؛ أي أن مدرسة العلاقات الإنسانية تنظر إلى مسألة الترقية والاستقرار في إطار علاقات التعاون والرضا المتبادل بين أفراد المؤسسة، فالترقية متطلب تابع لطبيعة العلاقات والتفاعل الاجتماعي، ومن ثم فالحوافز المعنوية واحد من المؤشرات الدالة على ترقية العامل وشعوره بالأمان والارتباط أكثر وبالتالي استقراره في عمله (فاتح، ٢٠٠٦، ٧٩).

**مقياس الاستقرار الوظيفي:**  
مقياس الاستقرار الوظيفي هو درجة من الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع عضو هيئة التدريس إلى البقاء والاستمرار في العمل لدى الجامعة السعودية الناشئة وهو اختيار طوعي وإرادي، الاستقرار الوظيفي هو ناتج لعديد من العوامل والإجراءات التي تتخذها الجامعة السعودية الناشئة؛ بهدف الاستبقاء على والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس الأكفاء بها والذين هم السبب الجوهري في تحقيق أهدافها ومن أهم هذه العوامل هو:

- التعويض المادي في صوره العديدة من رواتب ومكافآت وزيادات وخلافه والذي في مجمله يجب أن ينافس مستوى التعويض المادي السائد في الجامعات السعودية الناشئة؛ التي تعمل في نفس مجال النشاط.

بالرواتب والأجور والحوافر لم يصل بعد إلى الحد الذي يعطي هيئة التدريس انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر، كما وأن العوامل النفسية التي تهيء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير كافية، وليس بالمستوى المطلوب الذي يجعل من العضو مقبلاً على عمله متسلماً به، وأن تأهيل أعضاء هيئة التدريس من النواحي التدريبية لم يعط اهتماماً كافياً في الجامعات الحكومية ، ولعل ذلك أدى إلى عدم ثبات عضو هيئة التدريس في وظيفته الحالية.

- هدفت دراسة مجید مصطفى منصور (٢٠١٠)، إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك، لتحقق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٣٨) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، طبق عليها استبيان الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٥٦.٨%)، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافر (٥٥%). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

و في هذا الجانب استعرض الباحث بعضًا من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية مباشرة؛ سواء العربية أو الأجنبية، كما حاول الباحث استبعاد بعض الدراسات الأخرى ذات العلاقة والتي مضى عليها أكثر من (١٥) سنة، وتشمل الدراسات السابقة ما يلي:

- هدفت دراسة الطاهر أحمد (٢٠١٢)، إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، والتعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي لهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والتي تركزت أدواته على الاستبانة والمقابلات الشخصية واللحظة، وتكون مجتمع الدراسة من الجامعات الحكومية في السودان، واحتبر منهم ثلاثة جامعات(جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة القرآن الكريم وجامعة كرييري) كعينة بواقع (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من تلك الكليات، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية التي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تحتاج إلى مراجعة موضوعية ووعائية؛ للكشف عن أسباب عدم تحقيق هذا الرضا عن الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكادémie، أن العوامل المالية المتعلقة

مجموع أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة بالنسبة للجامعات الثلاث، كما تم توزيع حصة كل جامعة من مفردات العينة بالتناسب وفقاً لتوزيع المراتب العلمية لأعضاء هيئة التدريس (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد)، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً، وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية، وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء التدريس للمناصب الإدارية، واقتراح الباحث مجموعة من التوصيات أهمها إعادة النظر في سياسة الجامعة تجاه قواعد وإجراءات الترقية بما يمكن تيسيرها وضمان الدقة والموضوعية والعدالة، والتوصية بتوفير مزيد من الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في رسم السياسات، واتخاذ القرارات الخاصة بتطوير العملية التعليمية، وكذلك العمل على توفير المعلومات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس للإمام بمختلف العلمية في الجامعة.

- وهدفت دراسة فوزي العكش والحسين (٢٠٠٨)، إلى مقارنة مدى توفر الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن.

- كما هدفت دراسة نصر الدين، سمير عبد الله (٢٠٠٨)، إلى اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحالة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على المستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء وقد حدد الباحث عدة فروض لدراسته من أهمها أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي أكثر من عدم الرضا وأنه يوجد ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس وأنه يزداد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس عند تكليفه بالقيام بمسؤوليات إدارية واستخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي الاستقرائي في دراسته، وفي الجانب التطبيقي من الدراسة حدد الباحث مجتمع دراسته بأعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات سعودية في جامعة الملك عبد العزيز (جدة) وجامعة الملك سعود (الرياض) وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن (الظهران) ذلك لتمثل الجامعات حيث تغطي المناطق الجغرافية التي بها جامعات المملكة، وقد بلغ عدد مفردات العينة الطبقية التناسبية (٢٢٢) عينة، وتم توزيع مفراداتها على الجامعات وفقاً لنسبة

التنظيمي والرضا الوظيفي، وقد ضمت عينة الدراسة (٣٥٢) عضو هيئة تدريس، وقد دلت النتائج على وجود علاقة ايجابية بين المناخ الاجيادي والرضا الوظيفي، كما دلت النتائج عموماً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها: الاهتمام بالحوافر المقدمة لأعضاء هيئة التدريس مع إشراكهم في اتخاذ القرارات.

- أما هدفت دراسة هيفاء نجيب (٢٠٠٢)، إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية - (الجنس، والอายุ، والمؤهل العلمي، والخبرة)، - على درجة الرضا الوظيفي، وقد تكون المجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والبالغ عددهم (٦٥٧) عضواً، وقد تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (٢٤٧) عضواً، أي بنسبة ٣٧.٥٪ من إجمالي أعضاء هيئة التدريس، كما أوضحت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة.

ولتحقيق ذلك فقد تم تصميم استبيان لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية:

- المكافآت المالية.
- الإجراءات الإدارية والبحث العلمي.
- المناخ الأكاديمي.
- الخدمات الاجتماعية.
- وسائل التدريس.
- تقييم الأداء.

وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل بيانات العينة، والإحصاء الاستقرائي لاختبار فرضيات الدراسة. وقد بلغ حجم هذه العينة (٢١١) منها (٩٣) عضو هيئة تدريس من الجامعات الحكومية و(١١٨) عضو هيئة تدريس من الجامعات الخاصة، وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه تلك العناصر، باستثناء عنصري المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء، حيث تبين رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية.

- أما دراسة الرفاعي (٢٠٠٧)، فقد هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على أنماط المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي، والى معرفة علاقة العوامل الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بكل من المناخ

(المرحلة التعليمية، الحوافز، الترقية، والمناخ التنظيمي، والأداء الوظيفي وغيرها)؛ ولاشك اغلب الدراسات أكدت على دور الرضا الوظيفي في تحقيق الأمان الوظيفي والولاء التنظيمي والانسجام داخل المنظمة الإدارية، وهذه تعد من العوامل الأساسية في تحقيق الاستقرار الوظيفي والحصول على درجة عالية الإنتاجية على مستوى الأفراد والوحدات الإدارية وعلى مستوى المنظمة بأسرها؛ مما يسهم في تبوء المنظمة درجة متقدمة من التنافسية والجودة العالية في الأداء والعمليات والخرجات.

#### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

The study of procedures and methodology  
منهج الدراسة: Study Approach

المنهج الوصفي الارتباطي والذي يهتم بدراسة العلاقات بين الظواهر، وتحليل الظواهر والتعمق بها؛ لمعرفة الارتباطات الداخلية في هذه الظواهر والارتباطات الخارجية بينها، وبين الظواهر الأخرى (الزعبي، ٢٠١٥، ١٨٣)، وذلك عن طريق التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي في الجامعات الناشئة.

مجتمع الدراسة: The study population

يمثل الجدول رقم (١) أدناه، مجتمع الدراسة الذي اختاره الباحث لهذه الدراسة حسب ما ورد من إحصاءات وزارة التعليم، وقد تم التركيز على هذه الجامعات بصفتها الجامعات الناشئة التي أحدثت مؤخراً في عام ١٤٣٠هـ، وهي على النحو التالي:

- و هدفت دراسة هيام الشريدة (٢٠٠٢)، إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية، كالجنس، والอายุ، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا، واشتملت العينة على (٦٥٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة.

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة اتضح أن هناك توافقاً مع الدراسة الحالية خصوصاً في طبيعة عينة الدراسة مثل: دراسة مجید مصطفى منصور (٢٠١٠)، دراسة نصر الدين، سمير عبد الله (٢٠٠٨)، دراسة فوزي العكش والحسين (٢٠٠٨)، دراسة الرفاعي (٢٠٠٧)، دراسة هيفاء نجيب (٢٠٠٢)، دراسة هيام الشريدة (٢٠٠٢) على تناولت أعضاء هيئة التدريس، كما أن الدراسة الحالية توافقت بعض الدراسات السابقة التي اعتمدت على بناء مقياس كأداة لقياس الرضا الوظيفي، والبعض منها اكتفى بالاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، كما ركزت الدراسات على علاقة المتغيرات بالرضا الوظيفي ( الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص) التي تتوافق مع بعض متغيرات الدراسة الحالية، إلا أن الدراسات الأخرى استخدمت متغيرات أخرى مثل

**جدول (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة**

الجامعة الناشئة	م	سنة التأسيس	عدد أعضاء هيئة التدريس
الدمام	١	١٤٣٠	١٨٠٢
سطام بن عبد العزيز	٢	١٤٣٠	١١٢٩
شقراء	٣	١٤٣٠	١٢٢٩
المجمعة	٤	١٤٣٠	٤٩٨
المجموع			٤٦٥٨

المصدر: (مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ١٤٣٣هـ، وزارة التعليم)<sup>(١)</sup>.

#### عينة الدراسة: The study sample

اعتمد الباحث في دراسته على العينة العشوائية الطبقية المتساوية بنسبة (٥٥%) تقريراً من مجتمع الدراسة والتي كانت على النحو التالي:

**جدول (٢) عينة أعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة**

الجامعة الناشئة	م	عدد أعضاء هيئة التدريس
الدمام	١	٦٠
سطام بن عبد العزيز	٢	٦٠
شقراء	٣	٦٠
المجمعة	٤	٦٠
المجموع		٢٤٠

ومن خلال تطبيق المقياسين على عينة الدراسة تم استرجاع (٢١٦) من أصل (٢٤٠) بنسبة (٩٠%).

**جدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها**

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة
الدرجة العلمية	أستاذ	١٦	٧٠.٤٠
	أستاذ مشارك	٦٨	٣١.٥٠
	أستاذ مساعد	١٣٢	٦١.١٠

(١) وزارة التعليم العالي (١٤٣٣)، مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط١، ص ١٢٩-١٤٥.

النسبة	النكرار	مستويات المتغير	المتغير
٨٥.٢٠	١٨٤	ذكر	الجنس
١٤.٨٠	٣٢	أنثى	
٦٤.٨٠	١٤٠	سعودي	الجنسية
٣٥.٢٠	٧٦	غير سعودي	
٣٦.٦٠	٧٩	أقل من ٣ سنوات	العمل في الجامعة الناشئة
٢٢.٢٠	٤٨	من ٣ - ٥ سنوات	
٤١.٢٠	٨٩	خمس سنوات فأكثر	
٩٤.٤٠	٢٠٤	عمل حكومي	العمل السابق
٣.٧٠	٨	قطاع خاص	
١.٩٠	٤	لم يسبق لي العمل سابقاً	
٨٣.٣٠	١٨٠	كليات نظرية	طبيعة التخصص
١٦.٧٠	٣٦	كليات تطبيقية	
٥١.٩٠	١١٢	بحثين فأقل	الإنتاج العلمي
٤٨.١٠	١٠٤	أكثر من بحثين	
٤٢.٦٠	٩٢	نعم	الانتقال من الجامعة الناشئة
٥٧.٤٠	١٢٤	لا	
١٠٠.٠٠	٢١٦	المجموع	

الاستقرار الوظيفي.

#### خطوات بناء مقاييس الدراسة:

استطاع الباحث من خلال مراجعته لأدبيات البحث - من دراسات سابقة وإطار نظري شامل لموضوع الدراسة -، أن يصمم مقاييس يتناسبان مع أهداف الدراسة الحالية؛ وحيث أن هناك العديد من المقاييس الأخرى التي اعتمد عليها كثير من الباحثين في دراساتهم السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي فقد استفاد منها الباحث في صياغته النهائية لمقاييس الدراسة الحالية، وهي على النحو التالي:

أ. مقياس الرضا الوظيفي:

يتضح من الجدول (٣) أعلاه أن اغلب عينة الدراسة قد عمل في الجامعات الناشئة من (خمس سنوات فأكثر) بنسبة (٤١.٢%)، كما أن هناك نسبة من يرغبون في الانتقال إلى جامعات أخرى (٤٢.٦%) وهذه لاشك أنه نسبة لا يستهان بها؛ مما يعطي دلالة على أن هناك عدم رضا في الجامعات الناشئة من قبل عينة الدراسة لهذه الشريحة الكبيرة؛ مما يؤثر على استقرارهم الوظيفي.

#### أدوات الدراسة: Study Tool

اعتمد الباحث في دراسته على استخدام المقياس كأداة لدراسته الحالية، والذي اشتمل على مقاييس أحدها خاص بالرضا الوظيفي والآخر لقياس

الدراسة من (٥٤) فقرة وفق مقياسLikert الخماسي (Scale Likert)، وهي تدرج تحت خمس فئات على النحو التالي:

استخدم الباحث المقياس لعرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، و يتكون مقياس الرضا الوظيفي في هذه

جدول (٤)

غير راضٍ	منخفض	متوسط	عالي	عالي جدًا	درجة المقياس
الوزن					
١	٢	٣	٤	٥	

الفقرات من (٤٦-٤٤).

- رابعاً: الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية، ويشمل الفقرات من (٤٥-٥٤). ب. مقياس الاستقرار الوظيفي.

وهذا المقياس مكون من (٢٣) فقرة تمت صياغته بطريقة مستقلة عن المقياس السابق وفق تدرج خماسي على النحو التالي:

مقسمة على أربع محاور أساسية، وهي كما يلي:

- أولًا: الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية، ويشمل الفقرات من (١٤-١١).
- ثانياً: الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت، ويشمل الفقرات من (٢٩-٢٥).
- ثالثاً: الرضا عن تحقيق الذات، ويشمل

جدول (٥)

مطلقاً	منخفض	متوسط	عالي	عالي جدًا	درجة المقياس
الوزن					
١	٢	٣	٤	٥	

$1.33 + 3.66 = 5.00$ ، وبالتالي تعد قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الرضا الوظيفي تتراوح ما بين: من (١٠٠ - ١٣٣) درجة رضا منخفضة. من (٣٦٦ - ٣٣٤) درجة رضا متوسطة. من (٥٠٠ - ٣٦٧) درجة رضا عالية.

• صدق المقاييس Metrics sincerity

وللتتأكد من صدق المقاييس قام الباحث

بالإجراءات التالية:

• الصدق الظاهري (صدق الحكمين):

The virtual sincerity

والأغراض تحليل وتحديد تقديرات استجابات العينة، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، فقد قم الباحث بتحديد درجة الرضا الوظيفي لأفراد العينة بالاعتماد على مراحل القبول الثلاثة وهي (عالي جدًا، عالي، متوسط):

$(1-5) \div 3 = 1.33$  وهذه القيمة تساوي طول الفئة بين المستويات الثلاثة (عالي جدًا، عالي، متوسط).

$$2.33 = 1.33 + 1.00$$

$$3.66 = 1.33 + 2.33$$

حيث بلغ عددهم (٢٠) من أعضاء هيئة التدريس، حيث تم التأكيد من سهولة العبارات ووضوحاً لها من خلال ارتفاع نسبة اتفاق الأساتذة المحكمين، وهذا ما تأكيد للباحث وفق نتائج التطبيق، مما يدل على الصدق المرتفع للمقياس.

• صدق المحتوى The content sincerity  
للتأكيد من صدق محتوى المقياسين كل على حده، ومدى ارتباط عباراته بعضها ببعض قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون؛ كما يوضح ذلك الجدولين (٦)، (٧)، حيث يشير كل منها أن جميع عبارات المقياسين ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٠١).

حيث تم عرض المقياسين على عدد من المتخصصين في الإدارة التربوية وأصول التربية وعلم النفس؛ للتعرف على مناسبة المقياسين ومن ثمّأخذ آرائهم في عبارات كل مقياس على حده، وعلى ضوء ذلك تم استيعاب بعض العبارات غير المناسبة والمكررة، وقد كانت نسبة اتفاق المحكمين على مناسبة المقياسين عالية جداً (٨٥٪)؛ كما تم تطبيق الصورة الأولية للمقياسين خلال شهر محرم ١٤٣٧هـ على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بكلية التربية بالجامعة وكلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير وكلية المجتمع،

جدول (٦) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الخاصة (مقياس الرضا الوظيفي) بالدرجة الكلية للمحور.

العبارة	معامل الارتباط بالمحور	العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالمحور
١	** .٧٥٣	١٩	** .٣٤٦	٣٧	** .٧٨٨
٢	** .٨٠	٢٠	** .٤٠٨	٣٨	** .٧٩٨
٣	** .٦٧٥	٢١	** .٣٦٠	٣٩	** .٨٧٨
٤	** .٧٥٧	٢٢	** .٣٩٦	٤٠	** .٨٤٤
٥	** .٧٦١	٢٣	** .٧٨٧	٤١	** .٨١٤
٦	** .٨٢٦	٢٤	** .٧٢٢	٤٢	** .٨٨٦
٧	** .٧٥٤	٢٥	** .٣٧٠	٤٣	** .٨٢٢
٨	** .٧٩٧	٢٦	** .٣٦٣	٤٤	** .٨٣٣
٩	** .٨٣٩	٢٧	** .٣٩١	٤٥	** .٨٥٨
١٠	** .٨٣٢	٢٨	-** .٠٠٢٠	٤٦	** .٧٤٩
١١	** .٤٥٥	٢٩	** .٥٦٢	٤٧	** .٨٦٤
١٢	** .٧٤٤	٣٠	** .٧٠٧	٤٨	** .٧٥٣
١٣	** .٨٦٥	٣١	** .٥٧٥	٤٩	** .٥٤٣

معامل الارتباط بالمحور	العبارة	معامل الارتباط بالمحور	العبارة	معامل الارتباط بالمحور	العبارة
** .٠٧٥٩	٥٠	** .٠٧٥٧	٣٢	** .٠٨٤٦	١٤
** .٠٤٣٤	٥١	** .٠٥٩٩	٣٣	** .٠٥٨٥	١٥
** .٠٨٩٨	٥٢	** .٠٨٠٥	٣٤	** .٠٧٧٩	١٦
** .٠٦٥٧	٥٣	** .٠٨١٧	٣٥	** .٠٥٩٩	١٧
** .٠٨٤٦	٥٤	** .٠٦٨٥	٣٦	** .٠٤٢٧	١٨

\* دالة عند مستوى الدلالة ٠٠٠

جدول (٧) معاملات ارتباط برسون لعبارات الخاصة (مقياس الاستقرار الوظيفي)

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
** .٠٧٨٧	١٧	** .٠٨٧٤	٩	** .٠٦٦٥	١
** .٠٨٧٤	١٨	** .٠٨٢٢	١٠	** .٠٨٦١	٢
** .٠٤٤٠	١٩	** .٠٨٠٧	١١	** .٠٦١٦	٣
** .٠٧٣٨	٢٠	** .٠٩٠٢	١٢	** .٠٨٣٢	٤
** .٠٧٥٨	٢١	** .٠٨٦٨	١٣	** .٠٧٩٦	٥
** .٠٨٠٣	٢٢	** .٠٨٧٥	١٤	** .٠٧٩٥	٦
** .٠٩٠١	٢٣	** .٠٩١٩	١٥	** .٠٨٣٦	٧
		** .٠٨٣٠	١٦	** .٠٦٣٦	٨

\* دالة عند مستوى الدلالة ٠٠١

#### • ثبات المقياسين Metrics stability

للتعرف على ثبات المقياسين تم حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach alpha لمقياس الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي وكانت على النحو التالي:

جدول (٨) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور مقياس الرضا الوظيفي.

المقياس	المحور	عدد العبارات	ثبات المحور
الرضا الوظيفي	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١٤	٠.٩٦٦
	الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت	١٥	٠.٨٣١
	الرضا عن تحقيق الذات	١٥	٠.٩٦٣
	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	١٠	٠.٩٢٦
	الثبات العام للرضا الوظيفي	٥٤	٠.٩٧٥
الاستقرار الوظيفي	مقياس الاستقرار الوظيفي	٢٣	٠.٩٧٢

لإجابة على هذا السؤال درجة تحقق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المخاور التالية:

أولاً: درجة الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية، ويشمل العبارات من (١ - ١٤).

ولاشك أن درجة الثبات تعد في مثل هذه الحالة يعد مرتفع جدًا لكلا المقياسين ومقبولاً.

عاشرًا: تحليل نتائج الدراسة  
The results analyzing of the study  
السؤال الأول : ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم؟

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الرضا لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المخور

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١١	يتحمل بعض أعضاء هيئة التدريس في جامعيتي بعضاً من الأخطار لتحقيق مستويات متميزة في عملهم.	٢.٩٨	٠.٩٣٥	١	متوسط
٢	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في المؤتمرات المحلية.	٢.٩٦	١.١٨٩	٢	متوسط
١٤	تعمل جامعيتي على التوازن بين التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والمحافظة على الجانب الأكاديمي لتدريس الطلاب.	٢.٨٧	١.٢٦٦	٣	متوسط
١	تدعم الإدارة العليا في جامعيتي البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.	٢.٨٧	١.٣٣٧	٤	متوسط
١٣	التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعيتي هو جزء من رسالتها التي تسعى لتحقيقها.	٢.٨٠	١.٣٥٦	٥	متوسط
٤	توفر جامعيتي لأعضاء هيئة التدريس الإمكانيات المناسبة التي تساعدهم على التدريس الجيد.	٢.٧٨	١.١٣٦	٦	متوسط
٣	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في المؤتمرات الخارجية لتبادل الخبرات الثقافية و العلمية في مجال تخصصي.	٢.٧٤	١.٢٥٣	٧	متوسط
١٠	بيئة العمل في جامعيتي تسهم في إيجاد برامج التطوير الحديثة لأعضاء هيئة التدريس.	٢.٧٢	١.٢٨٦	٨	متوسط
٨	تسمح الجامعة لجميع أعضاء هيئة التدريس حضور البرامج التدريبية على نطاق واسع للمساعدة في النمو المهني.	٢.٦٥	١.٣٥٢	٩	متوسط
٩	توفر الجامعة الفرصة الكافية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق النمو الذاتي دون قيود.	٢.٦١	١.٢٥٦	١٠	متوسط

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١٢	تلزم جامعي أعضاء هيئة التدريس بتطوير مهاراتهم المهنية حتى لا يتم إيقاف بعض الحوافر عنهم سنويًا.	٢.٤٨	١.٠٨٧	١١	منخفض
٥	تتيح جامعي لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في صنع القرار الأكاديمي.	٢.٤٦	١.١٢٠	١٢	منخفض
٦	يتم توزيع أعضاء هيئة التدريس في جامعي للمشاركة في اللجان بطريقة علمية.	٢.٣٣	١.١٢٥	١٣	منخفض
٧	توفر الجامعة بيوت خبرة من أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأعمال الاستشارية.	٢.١٥	١.٠٨١	١٤	منخفض
المتوسط الحسابي العام للمحور		٢.٦٧	١.٠٠٢	متوسط	

درجة رضا (٤٠٠٢). كما يشير إلى أن درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة عن محور الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية بصورة عامة بلغت (٢٠٦٧) من أصل (٥) بدرجة متوسطة، وان الانحراف المعياري ثالثاً: درجة الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت. ويشمل العبارات من (١٥-٢٩).

يتضح من جدول (٩) أعلاه أن (١٠) عبارات جاءت بدرجة متوسطة تتراوح بين (٢٠٩٨-٢٠٦١)، وان عبارة "يتحمل بعض أعضاء هيئة التدريس في جامعي بعضاً من الأخطار لتحقيق مستويات متميزة في عملهم" حققت أعلى درجة في المحور، كما أن العبارات (١٢,٥,٦,٧) حققت درجة رضا منخفض، وأن العبارة "توفر الجامعة بيوت خبرة من أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأعمال الاستشارية." حققت اقل

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الرضا لاستجابيات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٢١	يصرف بدل التعليم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعي عند اكمال النصاب التدريسي لهم.	٣.٥٩	١.٣٧١	١	عالي
١٩	توفر جامعي بدل جامعة ناشئة لأعضاء هيئة التدريس.	٣.٣١	١.٥٨٩	٢	متوسط
١٦	فرصة الحصول على الترقية في جامعي تتم وفق معايير واضحة يعرفها أعضاء هيئة التدريس.	٣.٣٠	١.١٥١	٣	متوسط

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١٧	توفر جامعي بدل سكن لأعضاء هيئة التدريس في حالة تعذر وجود وحدات سكنية.	٣.٢٦	١.٧٠٦	٤	متوسط
٢٩	تحمل جامعي الأعباء المالية لجميع الخدمات الأكاديمية التي تقدمها لأعضاء هيئة التدريس.	٢.٩١	١.١٧٨	٥	متوسط
١٨	توفر جامعي بدل حاسب آلي لأعضاء هيئة التدريس تشجيعاً لهم لتفعيل التعلم الإلكتروني.	٢.٨٠	١.٧١٩	٦	متوسط
٢٦	يسعى أعضاء هيئة التدريس في جامعي بان بقائهم في الجامعة يعني التضحية ببعض البدائل الوظيفية الأخرى.	٢.٧٨	١.١٣٦	٧	متوسط
٢٢	تصرف المستحقات المالية لأعضاء هيئة التدريس دائمًا حال انتهاءهم من المهمة التي يكلفون بها دون تأخير.	٢.٧٢	١.٢٧١	٨	متوسط
٢٧	تحمل جامعي جميع الأعباء المالية الازمة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في البرامج التطويرية.	٢.٥٩	١.٠١٢	٩	منخفض
٢٨	تحمل جامعي جميع الأعباء المالية الازمة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية.	٢.٥٠	١.٣٨٨	١٠	منخفض
٢٣	تتيح جامعي لأعضاء هيئة التدريس فرصاً في العمل الأكاديمي والبحثي للحصول على دخل مادي إضافي.	٢.٤١	١.٢٥٨	١١	منخفض
٢٠	يستطيع أعضاء هيئة التدريس في جامعي الحصول على بدل ندرة تخصص أسوة بزملائهم في الجامعات الأخرى.	٢.٢٦	١.٣٦٧	١٢	منخفض
٢٤	يتم مكافأةً أعضاء هيئة التدريس المتميزين في عملهم وفق آلية محددة.	٢.١٩	١.٢٥١	١٣	منخفض
١٥	تناسب المكافآت المالية التي تمنح لأعضاء هيئة التدريس في جامعي عند تكليفهم بعض المهام مع الجهد الذي يبذلونه.	٢.٠٤	٠.٩٤٤	١٤	منخفض
٢٥	يتمتع أعضاء هيئة التدريس في جامعي بمزايا مادية أكثر من المزايا المادية التي يتمتع بها زملائي في الجامعات الأخرى.	١.٩٣	٠.٨٥٩	١٥	منخفض
متوسط		٢.٧٠	٠.٧١٠	المتوسط الحسابي العام للمحور	

عند اكمال النصاب التدريسي لهم" ، حققت درجة عالية (٣.٥٩)، والعبارة (٢٥)" يمتلك أعضاء هيئة التدريس في جامعي بمزايا مادية أكثر من المزايا المادية التي يتمتع بها زملائي في الجامعات الأخرى"

يوضح الجدول (١٠)، درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة عن الحوافر المادية والمكافآت حققت ثلاثة مستويات؛ فالعبارة (٢١)" يصرف بدل التعليم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعي

حققت رضا منخفض؛ لكن بصورة إجمالية يعتبر الرضا عن هذا المحور بدرجة متوسطة (٢٠.٧٠) عند انحراف معياري (٠.٧١٠).

ثالثاً: درجة الرضا عن تحقيق الذات، ويشمل العبارات من (٣٠ - ٤٤).

حققت أقل درجة رضا لدى عينة الدراسة بلغ (١٠.٩٣) في المقياس ككل، ثم جاءت العبارات (٢٢، ٢٦، ١٨، ٢٩، ١٦، ١٧، ١٩) بدرجة رضا متوسط، أما العبارات (٢٥، ٢٤، ٢٠، ٢٣، ٢٨، ٢٧) فقد

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الرضا لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٣١	أجد التقدير والاحترام من زملائي في العمل.	٣.٩٤	٠.٩١٣	١	عالي
٣٦	أشعر بالملائكة أثناء التدريس في جامعي الحالية.	٣.٤٤	١.٠٣٣	٢	عالي
٣٠	أجد التقدير والاحترام من رؤسائي في العمل.	٣.٤٤	١.٢١٥	٣	عالي
٣٤	أشعر بمحنة في تنفيذ المهام الموكلة لي داخل الجامعة.	٣.٣٩	١.١١٥	٤	متوسط
٣٢	أتمتع باستقلالية في أداء عملي دون ضغوط.	٣.٣٣	١.١٧٣	٥	متوسط
٣٧	تبين جامعي لأعضاء هيئة التدريس تأدية أعمالهم بالطريقة التي يرون أنها الأفضل في ما يسند إليهم من أعمال.	٣.٠٩	١.١٧٨	٦	متوسط
٣٣	أشعر بالأمن النفسي أثناء العمل في جامعي الناشئة.	٣.٠٤	١.١٠٧	٧	متوسط
٤٤	تشعر جامعي لأعضاء هيئة التدريس بأنها فخورة بهم عندما يحققون إنجازات متميزة في عملهم.	٣.٠٠	١.٢٦٥	٨	متوسط
٣٨	تشعر جامعي لأعضاء هيئة التدريس بأي تغييرات جديدة في أنظمة العمل يمكن أن تؤثر عليهم قبل تنفيذها.	٢.٩١	١.٠٩٦	٩	متوسط
٣٩	تبين جامعي لأعضاء هيئة التدريس المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات المرتبطة بتحصصاتهم الوظيفية.	٢.٩١	١.٢٣٩	١٠	متوسط
٤١	يسعى جامعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعي أهمية وظيفتهم الأكاديمية من خلال إنجازاتهم العملية.	٢.٨٥	١.٠٤٦	١١	متوسط
٣٥	يسعى جامعي إلى تفعيل دور عضو هيئة التدريس كعنصر فاعل يسعى إلى إشباع حاجاته الذاتية حتى ولو كان ذلك على حساب حاجاته المادية.	١.٧٢	١.١١٥	١٢	متوسط
٤٠	يشجع المسؤولون في جامعي لأعضاء هيئة التدريس للتعبير عن أفكارهم في العمل حتى لو كانت تتعارض مع آرائهم.	٢.٥٩	١.١٦٦	١٣	منخفض
٤٢	يتلقى أعضاء هيئة التدريس في جامعي تعذية راجعة عند تأديتهم لأعمالهم تدفعهم إلى مزيد من الأداء الجيد في أعمالهم مستقبلاً.	٢.٥٦	١.٣١٨	١٤	منخفض
٤٣	تعني جامعي بشكل جوهري بميل أعضاء هيئة التدريس .	٢.٣١	١.١٣٨	١٥	منخفض
المتوسط الحسابي العام للمحور					متوسط
٠.٩٣٠					

لدى عينة الدراسة بلغ (٢٠٣١)، وجاءت تسع عبارات بدرجة رضا متوسط، أما العبارات الثلاث (٤٣، ٤٢، ٤٠) فقد حققت رضا منخفض كان أقلها" تعني جامعي بشكل جوهري. بميول أعضاء هيئة التدريس"؛ لكن بصورة إجمالية يعتبر الرضا عن هذا المحور بدرجة متوسطة (٣٠٤) أعلى من المحور السابق، وبانخفاض معياري مقداره (٠٠٩٣٠).

رابعاً: درجة الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية، ويشمل العبارات من (٤٥ - ٥٤).

يوضح الجدول (١١)، درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة عن تحقيق الذات، حققت ثلاث مستويات من الرضا، فالعبارات الثلاث (٣٦، ٣١، ٣٠) حققت درجة رضا عالي؛ فالعبارة (٣٠)" أجد التقدير والاحترام من زملائي في العمل" ، حققت أعلى درجة في هذا المحور(٣٠.٩٤) وهي أعلى درجة حققها المقياس في جميع محاوره الأربع، وأن العبارة (٤٣)" تعني جامعي بشكل جوهري. بميول أعضاء هيئة التدريس " حققت أقل درجة رضا

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب درجة الرضا لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٤٩	يحظى عضو هيئة التدريس بمكانة مرموقة في المجتمع المحلي.	٣.٥٢	١.١٣٧	١	عالي
٥٠	يوجد تعاون رائع بيني وزملائي في تحقيق أهداف الجامعة.	٣.٢٨	١.٠٦٤	٢	متوسط
٥١	النصاب التدريسي في جامعي الناشئة لا يساعد عضو هيئة التدريس في تحقيق دوره الاجتماعي.	٣.٢٤	٠.٩٢٤	٣	متوسط
٤٦	أشعر بالعمل مع الزملاء في الكلية بروح الفريق الواحد.	٣.١٩	١.١٢٦	٤	متوسط
٤٧	نفمت الجامعة بالعمل الجماعي لذها فهي تؤكّد عليه.	٢.٨٥	١.٣٢٨	٥	متوسط
٥٤	نفمت جامعي بالعمل على بناء العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والمسؤولين.	٢.٧٤	١.٢٣٨	٦	متوسط
٤٥	تبليج جامعي لجميع أعضاء هيئة التدريس المشاركة في المجالس العلمية بطريقة عادلة دون تمييز.	٢.٦٩	١.٣٤٨	٧	متوسط
٥٢	نفمت الإدارة العليا في جامعي بتوفير الحاجات الاجتماعية الأساسية لعضو هيئة التدريس بصفته هدفاً رئيسياً في تحقيق الإنتاجية.	٢.٥٧	١.١٩٨	٨	منخفض
٥٣	يتنازل عضو هيئة التدريس في جامعي عن جزء من مكافأاته المالية من أجل تحقيق أهداف اجتماعية تسهم بدرجة كبيرة في الرضا النفسي.	٢.٤٨	١.١٣٧	٩	منخفض
٤٨	تراعي جامعي الطبيعة النفسية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس.	٢.٤٣	١.٢١٤	١٠	منخفض
<b>المتوسط الحسابي العام للمحور</b>					
متوسط		٢.٩٠	٠.٩١٣		

العبارات (٤٥، ٤٦، ٥٤، ٥١، ٥٠) فقد

حققت درجة رضا متوسط، أما العبارات

(٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٣) فقد حققت رضا منخفض؛ لكن

بصورة إجمالية يعبر الرضا عن هذا المحور بدرجة

متوسطة (٢٠.٩٠) عند انحراف معياري (٠٠.٩١٣).

#### ٠ درجة الرضا الوظيفي ككل لدى أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الناشئة عينة الدراسة

يوضح الجدول (١٢)، درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة عن الجوانب النفسية والاجتماعية حققت ثلاث مستويات من الرضا؛ فالعبارة (٤٩)" يحظى عضو هيئة التدريس بمكانة مرموقة في المجتمع المحلي"، حققت درجة عالية (٣٠.٥٢)، وأما العبارة (٤٨)" تراعي جامعي الطبيعة النفسية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس. " حققت أقل درجة رضا لدى عينة الدراسة بلغ (٢٠.٩٠) في هذا المحور، أما

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الرضا لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات

"أبعاد الرضا الوظيفي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة"

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٣	ثالثاً: الرضا عن تحقيق الذات	٣٠٠٤	٠٠.٩٣٠	١	متوسط
٤	رابعاً: الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٢٠.٩٠	٠٠.٩١٣	٢	متوسط
٢	ثانياً: الرضا عن الموارف المادية والمكافآت	٢٠.٧٠	٠٠.٧١٠	٣	متوسط
١	أولاً: الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	٢٠.٦٧	١٠٠٠٢	٤	متوسط
المتوسط الحسابي العام للرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة		٢.٨٢	٠.٧٩٤		متوسط

إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) بين درجة الرضا الوظيفي ودرجة الاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم؟

من أجل التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون Pearson والمبنية نتائجه في

جدول (١٤) التالي:

يوضح الجدول (١٣) درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة عينة الدراسة حقق درجة المتوسط (٢٠.٨٢) من أصل (٥)، وبانحراف معياري قدره (٠٠.٧٩٤)، ولاشك أن هذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة التالية: دراسة مجید منصور (٢٠١٠)، و دراسة نصر الدين، سمير عبد الله (٢٠٠٨).

السؤال الثاني: هل هناك علاقة ارتباطية دالة

#### جدول (١٤) معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة

القرار	الاستقرار الوظيفي		المحور	م
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط		
علاقة طردية موجبة	٠.٠٠	**٠.٨٧٥	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
علاقة طردية موجبة	٠.٠٠	**٠.٥٣٧	الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت	٢
علاقة طردية موجبة	٠.٠٠	**٠.٩٠٦	الرضا عن تحقيق الذات	٣
علاقة طردية موجبة	٠.٠٠	**٠.٩٠١	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
علاقة طردية موجبة	٠.٠٠	**٠.٩٠٦	إجمالي الرضا الوظيفي	

عند مستوى الدلالة ٠٠١ \*\* فأقل.

(٢٠٠٨)، دراسة إيمان حماد (٢٠٠٩).

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.01$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المستويات المستقلة التالية (الدرجة العلمية - الجنس - الجنسية - سنوات الخبرة - العمل السابق - التخصص الأكاديمي - الإنتاج العلمي - الانتقال من الجامعة) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة من وجهة نظرهم؟

#### ١- الفروق حسب الدرجة العلمية:

يوضح الجدول (١٥) أعلاه العلاقة الطردية الموجبة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، مما يعني أنه كلما زاد الرضا الوظيفي انعكس بصورة ايجابية على الاستقرار الوظيفي لعضو هيئة التدريس، وهذا ما تنشده وتسعي إليه كل الجامعات الحديثة، لأن هذا سوف يعمل زيادة الإنتاجية والتنافسية لها محلياً وعالمياً. وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة: دراسة الرفاعي (٢٠٠٧)، دراسة حبيب سميح خواص

الجدول (١٥) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية "

الدلالة الإحصائية	قيمة F (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور	م
٠.٢٩٩	١.٢١٤	١.٢١٧	٢	٢٠٤٣٤	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
		١٠٠٣	٢١٣	٢١٣.٥٤٧	داخل المجموعات		
			٢١٥	٢١٥.٩٨٠	المجموع		

الدالة الإحصائية	قيمة F (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور	M
٠.٦٦٤	٠.٤١٠	٠.٢٠٨	٢	٠٠٤١٦	بين المجموعات	الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت	٢
		٠.٥٠٧	٢١٣	١٠٨.٠١٤	داخل المجموعات		
			٢١٥	١٠٨.٤٣٠	المجموع		
٠.٧٥٠	٠.٢٨٩	٠.٢٥١	٢	٠٠٥٠٢	بين المجموعات	الرضا عن تحقيق الذات	٣
		٠.٨٧٠	٢١٣	١٨٥.٢٦٥	داخل المجموعات		
			٢١٥	١٨٥.٧٦٨	المجموع		
٠.٩٧٦	٠.٠٢٥	٠.٠٢١	٢	٠٠٠٤٢	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
		٠.٨٤١	٢١٣	١٧٩.١١٨	داخل المجموعات		
			٢١٥	١٧٩.١٥٩	المجموع		
٠.٨٩٩	٠.١٠٧	٠.٠٦٨	٢	٠.١٣٦	بين المجموعات	إجمالي الرضا الوظيفي	
		٠.٦٣٥	٢١٣	١٣٥.٣٠١	داخل المجموعات		
			٢١٥	١٣٥.٤٣٧	المجموع		

حول "محاور الدراسة" تعزى لاختلاف الجنس تم استخدام اختبار Independent Samples Test، لتوضيح فروق الدالة الإحصائية إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف الجنس وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

يتضح من الجدول (١٥) أنه لا يوجد فروق ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية بالنسبة للرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة في جميع محاوره الأربع.

٢- الفروق حسب الجنس للتعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة

جدول (١٦) نتائج اختبار: Independent Samples Test "للفرق بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى الجنس"

مستوى الدالة	درجات الحرية	قيمة (t)	الأنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحاور	M
٠.٠٠٠	٢١٤	-٦.٨٣٩	٠.٨٩٧	٢.٥٠	١٨٤	ذكر	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
			٠.٩٨٦	٣.٦٩	٣٢	أنثى		
٠.٧٥٢	٢١٤	-٠.٣١٦	٠.٧٢٨	٢.٧٠	١٨٤	ذكر	الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت	٢
			٠.٦٠٤	٢.٧٤	٣٢	أنثى		

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المحاور	م
٠.٠٠٠	٢١٤	-٧.١٩٠	٠.٨٢٥	٢.٨٧	١٨٤	ذكر	الرضا عن تحقيق ذات الذات	٣
			٠.٩٠١	٤.٠٢	٣٢	أنثى		
٠.٠٠٠	٢١٤	-٦.٨٥٧	٠.٨١١	٢.٧٤	١٨٤	ذكر	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
			٠.٩٢٧	٣.٨٣	٣٢	أنثى		
٠.٠٠٠	٢١٤	-٥.٩٧١	٠.٧٢٥	٢.٧٠	١٨٤	ذكر	إجمالي الرضا الوظيفي	
			٨٠٠	٣.٥٤	٣٢	أنثى		

لتتعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول "محاور الدراسة" تعزى لاختلاف الجنسية تم استخدام اختبار Independent Samples Test، لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف الجنسية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

يشير الجدول (١٦) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي (الأول، الثالث، الرابع)، أما بالنسبة للمحور الثاني "الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت" فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين أفراد عينة الدراسة، كما وأشارت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس إجمالاً.

## ٢- الفروق حسب الجنسية

جدول (١٧) نتائج اختبار: Independent Samples Test للفرق بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى الجنسية

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنسية	المحاور	م
٠.٠٠٠	٢١٤	-١١.٥٩٦	٠.٨٠٢	٢.٢١	١٤٠	سعودي	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
			٠.٧٦٠	٣.٥٢	٧٦	غير سعودي		
٠.٣٠٨	٢١٤	-١.٠٠٢٢	٠.٧٩٤	٢.٦٧	١٤٠	سعودي	الرضا عن الحوافر المادية والمكافآت	٢
			٠.٥٢٠	٢.٧٧	٧٦	غير سعودي		
٠.٠٠٠	٢١٤	-٨.١٦٣	٠.٨٦٤	٢.٧٠	١٤٠	سعودي	الرضا عن تحقيق ذات الذات	٣
			٠.٧١١	٣.٦٥	٧٦	غير سعودي		

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنسية	المحاور	م
٠٠٠٠	٢١٤	-٧.٦٩٦	٠.٨٦٥	٢.٥٩	١٤٠	سعودي	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
			٠.٦٩٧	٣.٤٧	٧٦	غير سعودي		
٠٠٠٠	٢١٤	-٧.٩٦٩	٠.٧٥٥	٢.٥٤	١٤٠	سعودي	إجمالي الرضا الوظيفي	
			٠.٥٧٩	٣.٣٤	٧٦	غير سعودي		

فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنسية بين أفراد عينة الدراسة، كما أشارت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنسية إجمالاً.

#### ٤ - الفروق حسب مدة العمل في الجامعة:

يتضح من الجدول (١٧) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنسية لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديون بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي (الأول، الثالث، الرابع)، أما بالنسبة للمحور الثاني "الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت"

الجدول (١٨) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير مدة العمل في الجامعة

الدلالة الإحصائية	قيمة F (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور	م
٠٠٠٠	٩.٥٢٩	٨.٨٦٩	٢	١٧٠.٧٣٨	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
		٠.٩٣١	٢١٣	١٩٨.٢٤٣	داخل المجموعات		
		٢١٥		٢١٥.٩٨٠	المجموع		
٠٠٠٠	١٧.٦٤٧	٧.٧٠٧	٢	١٥٠.٤١٣	بين المجموعات	الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت	٢
		٠.٤٣٧	٢١٣	٩٣٠.١٧	داخل المجموعات		
		٢١		١٠٨٠.٤٣٠	المجموع		
٠٠٠٢	٦.٢٨٣	٥.١٧٥	٢	١٠٠.٣٤٩	بين المجموعات	الرضا عن تحقيق الذات	٣
		٠.٨٢٤	٢١٣	١٧٥٠.٤١٨	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٨٥٠.٧٦٨	المجموع		
٠٠١٣	٤.٤٣٦	٣.٥٨٢	٢	٧٠.١٦٤	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
		٠.٨٠٧	٢١٣	١٧١٠.٩٩٥	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٧٩١٥٩	المجموع		
٠٠٠٠	١٠٠.٥٣١	٦٠.٩٤	٢	١٢٠.١٨٧	بين المجموعات	إجمالي الرضا الوظيفي	
		٠.٥٧٩	٢١٣	١٢٣٠.٢٥٠	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٣٥٠.٤٣٧	المجموع		

لمتغير الجنسية بين أفراد عينة الدراسة، كما أشارت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير مدة العمل في الجامعة إجمالاً.

وللكشف عن ذلك فقد تم استخدام اختبار شيفيه، كما يوضحه الجدول (١٩):

يتضح من الجدول (١٨) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة العمل في الجامعة بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي (الأول، الثاني، الثالث)، أما بالنسبة للمحور الرابع "الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية" فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى

جدول (١٩) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئتين من فئات مدة العمل في الجامعة

المحور	م	المدة الجامعية	ن	المتوسط الحسابي	أقل من ٣ سنوات	أقل من ٣ سنوات	من ٣ - ٥ سنوات	٥ سنوات فأكثر
الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١	أقل من ٣ سنوات	٧٩	٣٠٣		*	* .٤٠	* .٦٤
		من ٣ - ٥ سنوات	٤٨	٢٦٣				
		٥ سنوات فأكثر	٨٩	٢٣٨				
الرضا عن المخوافي والمادية والكافآت	٢	أقل من ٥ سنوات	٧٩	٣٠٥		*	* .٦٣	* .٤٩
		من ٥ - ٣ سنوات	٤٨	٢٤١				
		٥ سنوات فأكثر	٨٩	٢٥٦				
الرضا عن تحقيق الذات	٣	أقل من ٣ سنوات	٧٩	٣٣٢		*	* .٤٥	* .٤٥
		من ٣ - ٥ سنوات	٤٨	٢٨٧				
		٥ سنوات فأكثر	٨٩	٢٨٧				
الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤	أقل من ٣ سنوات	٧٩	٣١٤		*	* .٣٨	* .٣٧
		من ٣ - ٥ سنوات	٤٨	٢٧٦				
		٥ سنوات فأكثر	٨٩	٢٧٦				
إجمالي الرضا الوظيفي		أقل من ٣ سنوات	٧٩	٣١٤		*	* .٤٧	* .٥٠
		من ٣ - ٥ سنوات	٤٨	٢٦٦				
		٥ سنوات فأكثر	٨٩	٢٦٤				

لسنوات الخبرة (أقل من ٣ سنوات) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.٠٠٠٥).

## ٥ - الفروق حسب العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة:

الجدول (٢٠) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة"

الدلالات الإحصائية	قيمة F (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور	m
٠٠٠٠	٩.٥٢٩	٨.٨٦٩	٢	١٧.٧٣٨	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
		٠.٩٣١	٢١٣	١٩٨.٢٤٣	داخل المجموعات		
		٢١٥		٢١٥.٩٨٠	المجموع		
٠٠٠٠	١٧.٦٤٧	٧.٧٠٧	٢	١٥.٤١٣	بين المجموعات	الرضا عن المؤشر المادية والمكافآت	٢
		٠.٤٣٧	٢١٣	٩٣.٠١٧	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٠٨٤٣٠	المجموع		
٠٠٠٢	٦.٢٨٣	٥.١٧٥	٢	١٠.٣٤٩	بين المجموعات	الرضا عن تحقيق الذات	٣
		٠.٨٢٤	٢١٣	١٧٥.٤١٨	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٨٥.٧٦٨	المجموع		
٠٠١٣	٤.٤٣٦	٣.٥٨٢	٢	٧.١٦٤	بين المجموعات	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
		٠.٨٠٧	٢١٣	١٧١.٩٩٥	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٧٩.١٥٩	المجموع		
٠٠٠٠	١٠.٥٣١	٦.٠٩٤	٢	١٢.١٨٧	بين المجموعات	إجمالي الرضا الوظيفي	
		٠.٥٧٩	٢١٣	١٢٣.٢٥٠	داخل المجموعات		
		٢١٥		١٣٥.٤٣٧	المجموع		

الوظيفي (الأول، الثاني، الثالث)، أما بالنسبة للمحور الرابع "الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية" فإنه لا توجد فروق ذات دلالة الانضمام إلى الجامعة الناشئة؛ بالنسبة لخواص الرضا

يتضح من الجدول (١٩) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (.٠٠٠٥) بالنسبة لخواص الرضا الوظيفي لصالح سنوات الخبرة (من ٣-٥ سنوات) و (٥ سنوات فأكثر)، أم بالنسبة

الجدول (٢٠) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد

عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة"

يتضح من الجدول (٢٠) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة الناشئة؛ بالنسبة لخواص الرضا

العمل السابق إجمالاً.

وللكشف عن ذلك فقد تم استخدام اختبار شافيه، كما يوضحه الجدول التالي:

إحصائية تعزى لمتغير الجنسية بين أفراد عينة الدراسة، كما أشارت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير

جدول (٢١) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئتين من فئات العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة

المحور	م	العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة	ن	المتوسط الحاسبي	عمل حكومي	قطاع خاص	لم يسبق لي العمل سابقاً	لم يسبق لي العمل سابقاً
		الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١	٢٠٤	٢.٧٢	*	١٠٠	٢.٧١
	١	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١	٨	١.٧١	قطاع خاص	٢.٢٩	٢.٧٢
	٢	الرضا عن المعايير والمكافآت	٢	٤	٢.٢٩	لم يسبق لي العمل سابقاً	٢.٧٣	٢.٧٣
	٣	الرضا عن تحقيق الذات	٣	٨	١.٧٧	قطاع خاص	١.٧٧	*٠٠٩٦
	٤	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤	٤	٣.٠٧	لم يسبق لي العمل سابقاً	٣.٠٧	*١.٤٥
	٥	إجمالي الرضا الوظيفي	٥	٢٠٤	٢.٩٦	عمل حكومي	٣.٠٩	-*١.٤٣
	٦	إجمالي الرضا الوظيفي	٦	٨	١.٦٣	قطاع خاص	٣.٠٧	-*١.٣٠
	٧	إجمالي الرضا الوظيفي	٧	٤	٣.٠٧	لم يسبق لي العمل سابقاً	٢.٣٠	*١.٤٦
	٨	إجمالي الرضا الوظيفي	٨	٨	١.٥٠	قطاع خاص	٢.٨٧	*١.٢٠
	٩	إجمالي الرضا الوظيفي	٩	٤	٢.٧٢	لم يسبق لي العمل سابقاً	١.٦٧	-*١.٠٥

بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي (الأول، الثاني، الثالث)، أما بالنسبة للمحور الرابع "الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية" فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، كما أنه لا يوجد فرق ذات

يتضح من الجدول (٢١) أنه يوجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠٠٠٥) بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي لصالح العمل في القطاع الخاص، وكذلك بالنسبة لمن لم يسبق له عمل

دلالة إحصائية بالنسبة للعمل الحكومي عند التخصص تم استخدام اختبار "Independent Samples Test" لتوسيع فروق الدلالة الإحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف طبيعة التخصص وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

٦- الفروق حسب طبيعة التخصص: للتعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول "محاور الدراسة" تعزى لاختلاف طبيعة

جدول (٢٢) نتائج اختبار "Independent Samples Test" للفروق بين إجابات

**أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى طبيعة التخصص**

م	الأبعاد	طبيعة التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
١	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	كليات نظرية	١٨٠	٢٠٦٧	٠.٩٩٩	-٠٠٠٦٩	٢١٤	٠.٩٤٥
		كليات تطبيقية	٣٦	٢٠٦٨	١.٠٣١			
٢	الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت	كليات نظرية	١٨٠	٢٠٥٩	٠.٦٠١	-٥.٧١٥	٢١٤	٠.٠٠٠
		كليات تطبيقية	٣٦	٣٠٢٨	٠.٩١٥			
٣	الرضا عن تحقيق الذات	كليات نظرية	١٨٠	٣٠٠٢	٠.٩٠٦	-٠٠٠٦٨٩	٢١٤	٠.٤٩٢
		كليات تطبيقية	٣٦	٣٠١٣	١.٠٤٧			
٤	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	كليات نظرية	١٨٠	٢.٩٠	٠.٨٤٤	-٠٠٠١٣	٢١٤	٠.٩٨٩
		كليات تطبيقية	٣٦	٢.٩٠	١.٢١٤			
إجمالي الرضا الوظيفي	كليات نظرية	١٨٠	٢.٧٩	٠.٧٥٧	-١.٥٨٢	-٠٠٠٦٩	٢١٤	٠.١١٥
		كليات تطبيقية	٣٦	٣.٠١	٠.٩٤٥			

الثالث، الرابع) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى طبيعة التخصص بين أفراد عينة الدراسة، كما أشارت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي تعزى لمتغير طبيعة التخصص إجمالاً.

يتضح من الجدول (٢٢) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة التخصص؛ بالنسبة لمحور الرضا الوظيفي الثاني، "الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت" ، تعزى للكليات النظرية، أما بالنسبة لمحاور الرضا الثالث (الأول،

## ٧- الفروق حسب الإنتاج العلمي:

## فرق الدلالة الإحصائية بين

متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى

لاختلاف الإنتاج العلمي وجاءت النتائج كما

### يوضحها الجدول التالي:

للتعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول "محاور الدراسة" تعزى لاختلاف الإنتاج العلمي، تم استخدام اختبار

جدول (٢٣) نتائج اختبار " Independent Samples Test " للفروق بين إجابات

## أفراد مجتمع الدراسة طبقاً إلى الإنتاج العلمي

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الإنتاج العلمي	المحاور	م
٠.٣٤١	٢١٤	٠.٩٥٤	١.٠٧٣	٢.٧٣	١١٢	بحثين فاصل	الرضا عن الجوانب التطويرية والمهنية	١
			٠.٩٢٠	٢.٦٠	١٠٤	أكثر من بحثين		
٠.٤٧٣	٢١٤	-٠.٧١٩	٠.٧١٣	٢.٦٧	١١٢	بحثين فاصل	الرضا عن الحوافز المادية والكافيات	٢
			٠.٧٠٩	٢.٧٤	١٠٤	أكثر من بحثين		
٠.١١٠	٢١٤	١.٦٠٦	٠.٩٩٢	٣.١٣	١١٢	بحثين فاصل	الرضا عن تحقيق الذات	٣
			٠.٨٤٩	٢.٩٣	١٠٤	أكثر من بحثين		
٠.٦٥٦	٢١٤	-٠.٤٤٦	١.٠٢٨	٢.٨٧	١١٢	بحثين فاصل	الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية	٤
			٠.٧٧٤	٢.٩٣	١٠٤	أكثر من بحثين		
٢١٤	٢١٤	٠.٥٥٨	٠.٨٥١	٢.٨٥	١١٢	بحثين فاصل	إجمالي الرضا الوظيفي	٥
			٠.٧٢٩	٢.٧٩	١٠٤	أكثر من بحثين		

بالنسبة للرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة في جميع

## محاوره الأربع.

يتضح من الجدول (٢٣) أنه لا يوجد فروق

ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الإنتاج العلمي

الجامعات الناشئة - عينة الدراسة - جاءت بدرجات

## النتائج: Results

متوسط، بمتوسط حسابي قدره ٥ (٢٠٠٧) من:

بناء علم اجابة أسئلة الدالة علم التي تتناولها في

أصا (٥).

ما سبق خلاص الباحث في دراسته للنتائج التالية:

- أن دعوة إلحادي المذهب عن الحماقة المادية

= أَنْ دِرْجَةُ الْخَضْرَاوِيَّةِ عَنْ الْجَمَانِ =

التطهير والتنقية للأعنة واجهزة التهوية

- أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لخواص الرضا الوظيفي (الرضا عن الجوانب التطويرية، الرضا عن تحقيق الذات، الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية)؛ تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (٠٠٠١)، لصالح الذكور، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس بالنسبة للرضا عن الخواص المادية والمكافآت.
- أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لخواص الرضا الوظيفي (الرضا عن الجوانب التطويرية، الرضا عن تحقيق الذات، الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية)؛ تعزى لمتغير الجنسية عند مستوى دلالة (٠٠٠١)، لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنسية بالنسبة للرضا عن الخواص المادية والمكافآت.
- أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة العمل في الجامعة بالنسبة لخواص درجة الرضا الوظيفي (الرضا عن الجوانب التطويرية، الرضا عن الخواص المادية والمكافآت، الرضا عن تحقيق الذات)، أما بالنسبة للمحور الرابع " درجة

- الناشئة- عينة الدراسة - جاءت بدرجة متوسط، بمتوسط حسابي قدره (٢٠٧٠).
  - أن درجة الرضا الوظيفي عن تحقيق الذات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة - عينة الدراسة - جاءت بدرجة متوسط، بمتوسط حسابي قدره (٣٠٠٧).
  - أن درجة الرضا الوظيفي عن الجوانب النفسية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة - عينة الدراسة - جاءت بدرجة متوسط، بمتوسط حسابي قدره (٢٠٩٠).
  - كما وأشارت نتيجة الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي إجمالاً لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة- عينة الدراسة- جاءت بدرجة متوسط، بمتوسط حسابي قدره (٢٠٨٢)، وهي تعتبر درجة مقبولة إلى حد ما.
  - كما أثبتت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة- عينة الدراسة، معامل ارتباط (٠٠٩٠٦)، عند مستوى دلالة (٠٠٠١).
  - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية عند مستوى دلالة (٠٠٠١).

- كما أشارت الدراسة إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة - عينة الدراسة - الذين يفكرون في الانتقال إلى جهة عمل أخرى يشكلون نسبة (٤٢.٦%)، ولاشك أن هذا يمكن أن يمثل عدم استقرار لهم في جامعاتهم الناشئة، وهي نسبة تتناغم مع نتيجة الدراسة.

### **الوصيات: Recommendations**

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن أن يوصي الباحث بعض التوصيات؛ التي يمكن أن تساهم في تحقيق درجات أعلى من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، والتي منها:

١. زيادة الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة؛ لاسيما أن الكثير منهم انتقل من أماكن بعيدة عن مقر الجامعة، فهو يحتاج إلى مزيد من العناية والرعاية في هذا الجانب الذي سينعكس على استقراره وعطائه.

٢. على إدارات الجامعات الناشئة إعادة النظر في نظام المكافآت والحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس لديهم؛ خصوصاً ما يرتبط بالبدلات لتأثيرها الإيجابي في دعم استقرارهم الوظيفي.

الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية " فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنسية بين أفراد عينة الدراسة.

- أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمل السابق قبل الانضمام إلى الجامعة الناشئة؛ بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي (درجة الرضا عن الجوانب التطويرية، الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت، الرضا عن تحقيق الذات)، أما بالنسبة للمحور الرابع" درجة الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية" فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنسية بين أفراد عينة الدراسة.

- أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة التخصص؛ بالنسبة لمحور الرضا الوظيفي" الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت"، تعزى للكلمات النظرية، أما بالنسبة لمحاور الرضا الثلاث (الرضا عن الجوانب التطويرية، الرضا عن تحقيق الذات، الرضا عن الجوانب النفسية والاجتماعية) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى طبيعة التخصص بين أفراد عينة الدراسة.

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الإنتاج العلمي بالنسبة للرضا الوظيفي لأفراد عينة الدراسة في جميع محاوره الأربع.

المؤسسات الجامعية، مذكرة ضمان متطلبات نيل شهادة الماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي، الجزائر، ص ٧.

٤. جيرالد جربنرج (٢٠٠٤)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: رفاعي محمد وآخرون، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر والتوزيع، ط ١، ص ٢٠٨.

٥. حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٦)، ضمان الجودة والاعتماد في التعليم، الرياض، المملكة العربية السعودية، الدار الصولتية للتربية، ط ١، ص ١٧٧.

٦. حماد، إيمان (٢٠٠٩)، أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين دراسة ميدانية في المشافي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلب، الاقتصاد، حلب، الجمهورية العربية السورية، ص ٣.

٧. خالد، نزيه (٢٠٠٦)، الجودة في الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، عمان، الأردن، دار أسامة للتوزيع والنشر، ط ١، ص ٥٢.

٨. خواجي، علي إبراهيم ومحمد مغربي (٢٠١٣)، قطار الجامعات الناشئة يصطدم بعجر الأكاديميين والتجهيزات والمباني، صحيفة المدينة، عدد ٢٢/٦/٢٠١٣، المدينة المنورة، المملكة العربية

السعودية.

٣. مراجعة آلية الاستقطاب المعولمة في الجامعات الناشئة السعودية عن طريق وضع معايير مقتنة للحصول على المميزين من أعضاء التدريس محلياً وخارجياً.

٤. التنسيق بين وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية والجامعات لزيادة العناية بجانب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية و الناشئة منها على وجه الخصوص؛ لأن هذا سوف يعمل على زيادة فاعليتهم المهنية والبحثية وإبداعهم الأكاديمي.

#### المصادر والمراجع: Sources and references

##### ٠. المراجع العربية:

١. الأحمدى، حنان عبد الرحيم (٢٠٠٦)، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد ١٣، العدد ٣٠٣، الكويت، ٢٠٠٦، ص ٣٠٨.

٢. آل عامر، حنان بنت سالم (٢٠١٣)، الجودة في الجامعات الناشئة الفرص والتحديات، بحث مقدم للمؤتمر الوطني الرابع للجودة، في المدة ٢٠١٣/٥-٢، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية، ص ١٩.

٣. بلخيري، سهام وحنان عشيط (٢٠١٢)، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في

قدمت لمنتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، الدورة الثانية، (٢٣-٢٧ أبريل ٢٠١١)، ص ٩.

١٤. الشريدة، هيا نجيب (٢٠٠٢). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الرابع عشر - العدد الثاني.

١٥. شفيق، شاطر (٢٠١٠)، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بومرداس، الجزائر، ص ٥.

١٦. صلاح الدين، محمد عبد الباقي (٢٠٠٠)، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، ط ١، ص ١٧٠.

١٧. الطائي، يوسف الفضل و مؤيد العبادي هاشم (٢٠٠٦)، إدارة موارد بشرية مدخل استراتيجي متكمال، عمان، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط ١، ص ٣٩٣-٣٩٤ .

١٨. طالب، سامية (٢٠١٠)، ضغوط العمل وتأثيرها على أداء العاملين في المنظمة، رسالة ماجستير غير منشورة، في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ص ٧٨.

٩. خوام، حبيب سميح (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، الأطروحة التحضيرية في ماجستير إدارة الأعمال / <http://www.abuhe.co.uk>، MBA.

١٠. درة، عبد الباري إبراهيم و زهير نعيم الصباغ (٢٠٠٨)، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط ١، ص ٣٩٦ .

١١. الرفاعي، جاسر (٢٠٠٧)، أثر المناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (٣)، العدد (٣) أبريل ٢٠٠٧ ، الأردن.

١٢. الزعiber، إبراهيم بن عبد الله (٢٠١٥)، البحث العلمي في العلوم التربوية والإنسانية، الرياض، المملكة العربية السعودية، جامعة الجمعية، مركز النشر والترجمة، ط ١، ص ١٨٣ .

سلطان، محمد سعيد أنور (٢٠٠٤)، السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، ط ١، ص ١٩٥ .

١٣. السيف، أحمد بن محمد (٢٠١١)، الأدوار المنظورة من الجامعات الناشئة في صناعة البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل

١٩. العامري ، صالح محمد محسن (٢٠٠٧)، **الإدارة والأعمال**، عمان، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع، ط١ ، ص ٤٦٣ .

٢٠. العزي ، عيد سعود (٢٠١١)، **معوقات البحث العلمي في الجامعات الناشئة**، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (٣٨) ملحق (٦)، الجامعة الأردنية، عمان الأردن، ص ١٨٤١ .

٢١. علي ، الطاهر أحمد محمد (٢٠١٢)، الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية(دراسة ميدانية)، كلية الدراسات التجارية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم والتقانة، مجلد (١٢) العدد (٢)، نوفمبر ٢٠١٢م، السودان.

٢٢. عليش ، محمد ماهر(ب،ت)، **مبادئ إدارة الموارد البشرية**، الكويت، وكالة المطبوعات، ص ٣٤ .

٢٣. العكش ، فوزي عبد الله وأحمد الحسين (٢٠٠٨)، الرّضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة، المجلد ١٤ ، العدد ١ ، ٢٠٠٨ .

٢٤. فاتح ، جبلي (٢٠٠٦)، **الترقية الوظيفية والاستقرار المهني**، رسالة ماجستير غير منشورة، الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، ٢٠١٠ ، المجلد ١٢ ، العدد ١ .

## • المراجع الأجنبية:

1. Claude Lévy, Leboyer , La Motivation Ou Travail : Model Et Strategies' ,3 edition D' organization , Paris , 2006 ,PP: 41 -42.
2. Cortina, C, Employee Satisfaction & Customer Satisfaction: is there a relationship ? , Guide star research White paper, February 2005, p2.
3. Judge, T., and et.al. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. Psychological Bulletin, 127, 376–407.
4. Nancy L.A dler ,Comportment organization ,traduction de Jacque Constant in, edition Goulet, T.N.C Québec,1994,P :169.
5. Nestern 1994- Strategic Planning in school An Oxymoron. School Leadership & management, V.18, N.4, P.462.
6. Schermerhorn, Jr. ,John, R ,Management (5thed.) John Wiley and Sons, Inc., New York:1996,P. 267.

\*\*\*\*\*

٣٠. موسى، عبد الحميد بن عبد الحكيم (٢٠٠٩)، الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة"، مكة المكرمة، الكلية الجامعية، جامعة أم القرى، ص ٢.
٣١. نادر أحمد أبو شيخة (١٩٩٨). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص ١٢.
٣٢. نجيب، هيفاء (٢٠٠٢)، بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك، مجلة كلية التربية، العدد ٣٠، الأردن، ص ٢٢.
٣٣. نصر الدين، سمير عبد الله (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، جدة، المملكة العربية السعودية.
٣٤. نور الدين، شنوفي (٢٠٠٥)، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.



Issue No: 9 ... Rabi' II 1438 H - January 2017 AD

# Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

Job Satisfaction of Rising Saudi Universities Staff and its  
Relationship with Job Stability

**Dr. Ibrahim Bin Abdullah Bin Abdelrahman Alzuaber**

Associate Prof. of Educational and Planning Administration  
Educational Sciences, Faculty of Education  
Almajmah University

**Published by Albaha University**

دار المدار للطباعة 017 7223212