

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات

هيئة التدريس بجامعة طيبة

د. فوزية بنت سعد الصبحي

أستاذة الصحة النفسية المساعد ونائبة قسم علم النفس التربوي ووكيلة عمادة الدراسات

الجامعية كلية التربية جامعة طيبة

مستخلص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لديهن. وتكونت العينة من (٤١) عضوه هيئة التدريس (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، طبق عليهم استبيان الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة (أعداد الباحثة) والتي تشمل سبع محاور هي طبيعة الوظيفة، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الهيئة التدريسية، التسهيلات ووسائل التدريس، الإجراءات والبحث العلمي والخدمات التي تقدمها الجامعة وتقييم الأداء، وكذلك تم إعداد استمارة الإنتاجية العلمية. التي تعكس الإنتاجية العلمية من كتب مؤلفة، وأبحاث علمية منشورة وأبحاث وأوراق عمل مقدمة في ندوات ومؤتمرات علمية والإشراف على رسائل علمية ومناقشة رسائل الدراسات العليا وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية Spss لتحليل البيانات، وبناءً على ما سبق تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية

- (١) ما مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في كليات جامعة طيبة؟
- (٢) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي بين عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة السعوديات وغير السعوديات؟

(٣) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟

(٤) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف التخصص (نظري وعلمي) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟

(٥) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟

(٦) هل يوجد تأثير لدرجة الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – الإنتاجية العلمية – عضوات هيئة التدريس بالجامعة.

ABSTRACT**Job satisfaction and its relationship to the scientific productivity of female faculty members at the University of Taibah**

Aim of the current research is to identify the job satisfaction of female faculty members at the University of Taibah and its relationship to their scientific productivity. The sample consisted of (41) Female Members of faculty (assistant professor, associate professor, professor), applied to them a questionnaire of job satisfaction for faculty members at the University of Taibah (prepared by researcher) which contains seven-axes is: the nature of the job, salaries system, the relationship with the faculty, facilities and teaching methods, procedures and scientific research and services offered by the university and performance evaluation, as well as a Form scientific productivity that reflect scientific productivity of the author books, and scientific published research and working papers presented at seminars and scientific conferences and supervising theses and discuss messages graduate and using the software package. SPSS used to analyze the data, to answer the following questions:

- (1) What is the level of job satisfaction for faculty members in the colleges of the University of Taibah?
- (2) Are there any differences in job satisfaction among female faculty members at the University of Taibah Saudi and non-Saudi?
- (3) Are there differences in job satisfaction according to the Academic Rank (Assistant Professor, Associate Professor, Professor) to female faculty members at the University?
- (4) Are there differences in the job satisfaction according to specialization (theoretical and scientific) for female faculty members at the University of Taibah?
- (5) Are there in the degree of job satisfaction depending on years of experience of faculty members at the University?
- (6) Is there influence of job satisfaction on the scientific productivity of female faculty members at the University?

Keywords: Job satisfaction - scientific productivity - Female university faculty members.

المقدمة:

تقوم مؤسسات التعليم العالمي بدور مهم وفاعل في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، فهي التي تعني بإعداد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق المعرفة والعمل والبناء. ويمثل عضو هيئة التدريس في هذه المؤسسات حجر الزاوية في العملية التعليمية لكونه يؤلف الأداة الفعالة التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الرامية إلى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي.

وحيث أن الجامعة تعتبر مركزاً مهماً من مراكز البحث العلمي، فهي الأساس في نشر البحث العملي، وهي أهم المؤسسات العلمية التي تقوم بوظيفة البحث العلمي في كافة المجتمعات، وتقوم بإعداد رجال المستقبل الذين يتحملون المسؤوليات في مواقع مختلفة، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالدور الرئيسي في إعداد الدراسات العلمية في شتى المجالات العلمية المختلفة.

ومن المعروف أن الكفاءات الجيدة، إذا توافرت، لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية، فإنه من اللازم أن تتوفر لهذه الكفاءات الأجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية، ورفع مستوى رضاها الوظيفي، مما يسهم في إضفاء الجودة والفاعلية على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة.

ويمكن للإدارة من خلال دراسة الرضا الوظيفي التعرف على نفسها وتكشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للجامعة.

وانطلاقاً من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس ومكانته في تحقيق أهداف الجامعة خصوصاً جامعة طيبة ودور الإدارة العليا في هذه الجامعة في تهيئة الظروف الملائمة داخل أوقه الجامعة والتي

تساعد على زيادة فاعليتها وتطورها وتحسين الأداء العلمي والإداري وتحقيق التنمية المطلوبة، فقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على هذه الظروف والعوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس عن طريق التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وكذا مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة والعلاقة بينهما.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (ياغي، ١٩٩٨م، ١٦).

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 راضيا عن عمله، كما صورته لوك Locke وبورتر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل.

تراهن الدول المتقدمة والنامية على البحث العلمي ليكون قائدا للتطوير والتنمية. لذا فقد أولت هذه الدول البحث العلمي اهتماما بالغاً إيماناً منها بدوره الريادي في المجتمعات. وتعتبر مؤسسات التعليم العالي أهم قنوات البحث العلمي في أي مجتمع حيث منها ينطلق الإبداع والاختراع.

ويعتبر البحث العلمي أحد الوظائف الأساسية للجامعة بالإضافة إلى التربية والتعليم، ومن خلال التدريس والبحث العلمي تؤدي الجامعة دورها الريادي في خدمة المجتمع وتطوره وازدهاره. ورغم أهمية الإنتاج العلمي في مؤسسات التعليم العالي والذي يؤثر تأثيراً كبيراً في نمو المجتمع وتقدمه. ومن خلال دراسة (السهلاوي والنويصر، ١٤١٦هـ)؛ (الزهراني، ١٤١٧هـ) (البنيان والبلوي،

١٤٢٢ هـ)؛ (الشايح، ١٤٢٥ هـ) اتضح أن معدل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية منخفض إلى حد كبير إذا ما قورن بنظرائهم في الدول المتقدمة.

ولذا يؤكد عبد الحميد (١٤٠٣ هـ) على أهمية جمع الجامعة بين البحث العلمي والتربية في إطار من حاجات المجتمع فبدون البحث العلمي تصبح الجامعة مؤسسة تربوية كغيرها من المؤسسات التربوية المختلفة وبدون التعليم تفقد الجامعة دورها التربوي وتصبح مؤسسة بحث علمي خالصة.

مشكلة البحث:

- تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

- (١) ما مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في كليات جامعة طيبة؟
- (٢) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي بين عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة السعوديات وغير السعوديات؟
- (٣) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟
- (٤) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف التخصص (نظري وعلمي) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟
- (٥) هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟
- (٦) هل يوجد تأثير لدرجة الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟

أهداف البحث:- تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:-

- (١) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في كليات جامعة طيبة.
- (٢) الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة السعوديات وغير السعوديات.
- (٣) الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف المرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة.
- (٤) التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف التخصص (نظري - علمي) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة.
- (٥) التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة.
- (٦) الكشف عن تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة.

أهمية البحث:- تتحد أهمية البحث الحالي في جانبين هما:-

- (١) الأهمية الأكاديمية:- يستمد البحث الحالي الأهمية الأكاديمية من تناوله موضوع الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس والذي يعد -حسب علم الباحثة- من الموضوعات التي لاقت اهتماما بسيطا في أدبيات الصحة النفسية وخاصة في المملكة العربية السعودية.
- (٢) الأهمية التطبيقية:- تتمثل في كيفية توظيف نتائج البحث ومعرفة متوسط درجات الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة والإنتاجية العلمية لهن مما يساعد الكثير من الجهات المعنية كإدارة الجامعة ووزارة التعليم العالي على توفير المناخ الأكاديمي الفعال، مما يزيد الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس.

مصطلحات البحث:-

١- الرضا الوظيفي:-

يعرف الرضا الوظيفي في هذا البحث بأنه "مجموعة مشاعر عضوات هيئة التدريس نحو مجالات الرضا (طبيعة الوظيفة، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الهيئة التدريسية، التسهيلات ووسائل التدريس، الإجراءات والبحث العلمي، الخدمات التي تقدمها الجامعة، تقديم الأداء) وتعرفه الباحثة بأنه "محصلة الدرجة التي تحصل عليها عضوه هيئة التدريس من خلال إيجابتها على فقرات الاستمارة المعدة في هذا البحث لتحديد مستوى الرضا الوظيفي لها.

٢- الإنتاجية العلمية:-

تعرف الباحثة الإنتاجية العلمية بأنها "مجموع الدرجات التي تحصل عليها عضوه هيئة التدريس من خلال الاستمارة المعدة لهذا الغرض والتي تعكس ما تنتجه عضوه هيئة التدريس من كتب مؤلفة، وأبحاث علمية منشورة، وأوراق عمل في ندوات ومؤتمرات علمية، وإشراف على رسائل الدراسات العليا، ومناقشة رسائل الدراسات وغير ذلك في مجال تخصصه.

٣- عضوه هيئة التدريس:- عضوات هيئة التدريس: كل من حصلت على درجة الدكتوراه وتقوم بالتدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة وتعمل على إحدى الرتب العلمية التالية: أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد.

حدود البحث:-

- حدود مكانية: جامعة طيبة.

- حدود بشرية: تكونت عينة البحث من (٤١) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة موزعين على عدة محاور حسب متغيرات

(التخصص والمرتبة العلمية والجنسية وسنوات الخبرة).

- حدود زمنية: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٣ / ٢٠١٢ م

الإطار النظري والبحوث المرتبطة بالبحث الحالي:

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا في مصطلح علم النفس هو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي ومفهومه وهي متغيرات متنوعة، كما أن مفهوم الرضا الوظيفي لا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني، ومن المعاني ما يشير إلى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة وهي تدعونا إلى التفكير المتأني حول موضوع الرضا.

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل. وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدود للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة وفي تعريف

آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته.

وخضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به والمجسدة له، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، ويعود هذا التباين إلى تعرض بعض المهتمين به وفقاً لطبيعة تخصصاتهم ومن هذه التعاريف:

- تعريف طلعت إبراهيم لطفي: "الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد".

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح.

وقد ذكر "ليكرت" أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا، كما أشار إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة إضافة إلى تدهور مستوى منتجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعاً من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدهور ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين.

انعكاسات الرضا الوظيفي:

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفعة يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

ثالثاً: خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- ١- تعدد مفاهيم طرق القياس.
- ٢- غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

- ٣- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني.
- ٤- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول.
- ٥- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي.
- ٦- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى.

رابعاً: عوامل الرضا الوظيفي:

تنقسم عوامل الرضا إلى عدة عوامل وهي:

- عوامل داخلية أو خاصة بالفرد.
- عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة.
- عوامل خاصة بالأداء.
- عوامل خاصة بالإنتاج.
- عوامل تنظيمية.

بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

١- نظرية هرزبرج Harzberg:

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضاً نظرية (هرزبرج Harzberg) والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأى "هرزبرج" أن رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنتاج، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك

الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (العكش، الحسين، ٢٠٠٨).

٢- نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ، شير، ٢٠٠٨: ٦٨٦).

ثانياً: الدراسات السابقة:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية بعدد وافر من الدراسات العالمية التي تناولته في إطار كثير من المسميات الوظيفية، والمستويات الإدارية والمهنية. وسوف نستعرض هنا عدداً من الدراسات التي تناولت الموضوع في البيئة العربية ثم الأجنبية، وذلك بغرض تحديد ما تحاول هذه الدراسة إضافته للموضوع، من خلال استعراض عدد من الدراسات العربية والدراسات الأجنبية، صنفت حسب الزمن حديثاً ثم قديماً كالتالي:-

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة (الفالح، ٢٠٠٦) بعنوان: "الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض"، هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في

المرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض، وكذا التعرف على الفروق بينهم في الرضا الوظيفي حسب المتغيرات المستقلة التالية: المرحلة التي يعمل بها محضر المختبر، والعمر، والخبرة في العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها قام الباحث بإعداد استبانة تتكون من أربعة محاور، ومن (٥٢) عبارة، وتكونت عينة الدراسة من (٩٩) محضر مختبر. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية أن:- المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لمحضري المختبرات جاءت ما بين (٢.١٣ - ٤.٦٨) وبمتوسط عام بلغ (٣.٧٢) وهذا يعني أن محضري المختبرات يتمتعون برضا وظيفي بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزي للمرحلة الدراسية التي يعملون بها، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (٠.٠٥) في الرضا الوظيفي بين محضري المختبرات تعزي لمتغير العمر، في محوري بيئة العمل والعبء العملي في المؤسسة وهذه الفروق لصالح الفئة العمرية الأكبر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزي لخبراتهم في العمل فيما يخص محور بيئة العمل ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزي لخبراتهم في العمل عند (٠.٠٥) لصالح ذوي الخبرة الأكثر في العمل فيما يخص محوري العبء العملي في المؤسسة والمميزات المادية والمعنوية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزي لخبراتهم في العمل في محور العلاقات الاجتماعية عند (٠.٠١) لصالح ذوي الخبرة الأكثر.

٢- دراسة (المعيلي، ٢٠٠٦) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة على رضاهم عن العمل، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية تألفت من (٨٨) معلماً من معلمي العلوم بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام وتوابعها في المملكة

العربية السعودية، باستخدام استبانة مكونة من (٤٤) عبارة تمثل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين. أسفرت الدراسة عن وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها: عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لاختلاف خبرة المعلم في التدريس؟ وبناءً على هذه النتائج أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تفعيل دور مجالس الآباء، وإعادة النظر في المستوى الوظيفي للموظفين الذين عينوا على مستوى أقل مما يستحقون، والأخذ بملاحظات المعلم عند تطوير الكتب الدراسية.

٣- دراسة (إبراهيم، والمشعان (٢٠٠٤): بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالنوع"، هدفت إلى التعرف على الفروق المعنوية بين المعلمين والمعلمات المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، ووجهة الضبط، والرضا الوظيفي، والفروق المعنوية بين الجنسين في متغيرات موضع الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٨) معلم، منهم (٢٥٣) معلماً مصرياً، و (١٥٥) معلماً كويتياً، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين المعلمين المصريين والكويتيين في ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية بين الجنسين في ضغوط العمل، لصالح الإناث.

٤- دراسة (سلامة، ٢٠٠٤) بعنوان: " مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية" هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني

والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما وهدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، التربة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العملي والخبرة والمركز الوظيفي.

٥- قام (السهلاوي والنويصر، ١٤١٦هـ) بدراسة هدفت إلى التعرف على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية في جامعتي الملك عبد العزيز والملك فيصل. تكونت عينة الدراسة من (١٠٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الذكور، ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أن إنتاجية عينة الدراسة في مجال البحث العلمي متدنية مقارنة بإنتاجيتهم في مجالي التدريس وخدمة الجامعة والمجتمع، كما توصلت الدراسات إلى عدد من العوامل الأكثر تأثيراً على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس تتركز في الحضور أو المشاركة في المؤتمرات العلمية، والمشاركة في قرارات الكلية، وعدم توفر وسائل النشر والتأليف.

٦- وأجرى (الزهراني، ١٤١٧هـ) دراسة هدفت إلى بحث الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى وعوائقها، وقد توصلت الدراسة إلى أن معدل الإنتاج العلمي لعينة الدراسة ٠.٤ عمل سنوياً، وأن نحو ٣٨.٤% من عينة الدراسة لم ينشروا أي عمل علمي منذ حصولهم على الدكتوراه، وأن ثمة علاقة ارتباطيه موجبة بين معدل الإنتاجية العلمية وسنوات خبرة عضو هيئة التدريس، كما قرر ٦٠% من عينة الدراسة عدم رضاهم عن إنتاجيتهم العلمية، وفيما يتعلق بعوائق الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فتتقسم إلى ثلاث مجالات هي عوامل ذاتية

متعلقة بعضو هيئة التدريس وعوامل اجتماعية مؤثرة على إنتاجيته وعوامل تقع مسؤوليتها على الجامعة. وقد تبين أن العوامل التي مصدرها الجامعة هي الأكثر تأثيراً على الإنتاجية العلمية تليها العوامل التي مصدرها اجتماعي ثم العوامل التي مصدرها ذاتي.

٧- كما أجرى (البنيان والبلوي، ١٤٢٢هـ) دراسة مشاهمة هدفت إلى التعرف على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن معدل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ٠.٤٣. عمل لكل عضو سنوياً، وكان معدل الإنتاجية للأساتذة (٠.٨٧) عملاً سنوياً وهذا المعدل أعلى من زملائهم من الأساتذة المشاركين والمساعدين حيث بلغ معدل إنتاجهم السنوي (٠.٤٨ و ٠.٢٤) على التوالي. كما قرر (٧٣.٤%) من عينة الدراسة عدم رضاهم عن إنتاجهم العلمي، أما بالنسبة لمعوقات الإنتاج العملي فقد اعتبرت عينة الدراسة أن انخفاض الحوافز المادية، ومحدودية وطول إجراءات النشر في الجامعة، وعدم وجود بحثية ممولة وتقصير مراكز البحث في الجامعة، وندرة فرص حضور الندوات والمؤتمرات، والانشغال بالأعمال الإدارية، وندرة الدوريات والكتب المتخصصة في مكتبة الجامعة، وعدم توافر الفنيين ومساعدتي الباحثين هي أهم معوقات الإنتاج العلمي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة كيرتس وآخرون Curtis Et Al 1999: هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية واشتملت العينة على (١٢٥) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن:- وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف، وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة

(الراتب، فرص الترقية)، أن المرشدين الذين يتقاضون راتباً أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتباً أقل.

٢- وفي دراسة أعدها بورتر ولولر (١٩٩٦) (Porter and lawler) بعنوان: "المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة" *Indications of human resources effecton and job withdrawal*. بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير، والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية.

٣- وفي دراسة لشانج (١٩٩١) (Shang, G. M) بعنوان: "تحليل للرضا الوظيفي" *An Analysis Of Job Satisfaction*. بهدف استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها على الراتب، وعدد سنوات الخبرة، والحوافز، وعلاقات الزملاء، وسلوك الطالب، وأنظمة المكافآت، وتحصيل الطالب، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

٤- دراسة (Steel, 1989) والتي هدفت إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات مثل الجنس والخبرة بالرضا الوظيفي للموظفين في المدارس في ولاية أيوا (Iowa) الأمريكية، ودلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للخبرة والجنس على الرضا الوظيفي.

٥- دراسة (سارة سميث، ١٩٨٧) بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين اليابانيين والأمريكيين: دراسة مقارنة" وهدفت إلى معرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين

اليابانيين والأمريكيين وأسباب تلك الفروق وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين والأمريكيين أكثر رضا من المعلمين فيما يتعلق بظروف العمل، وأن سبب عدم رضا المعلمين اليابانيين هو اختلاف توقعاته في عائد التدريس قبل الخدمة وبعد الخدمة.

٦- دراسة سارة سميث، وزميلاتها، (١٩٨٦) بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي" هدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك خمس جوانب رئيسية تحدد الرضا الوظيفي وهي: طبيعة العمل، الراتب، الإشراف، التقدم الوظيفي، وزملاء العمل.

تعليق على الدراسات السابقة:

١- بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن منها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومنها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

٢- منها ما يتعلق بالرضا عن الخدمات التي تقدم للعاملين في حقل التعليم ومنه ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها.

٣- معظم الدراسات ركزت على التعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالتعليم العام.

٤- وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في:

أ- تحديد متغيرات البحث.

ب- تحديد أبعاد مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

وجدير بالذكر أنه لم تجر دراسة واحدة لبحث الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لعضوات

هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، مما دفع الباحثة الحالية للقيام بهذه الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: أدوات الدراسة:

- ١- استبانة عن الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس (إعداد الباحثة).
- ٢- استمارة الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس (إعداد الباحثة) وتتكون الاستبانة من (٢١) مفردة موزعة على (٧) محاور فرعية، وتقدر بإعطاء الدرجات (١، ٥) للاستجابة.

جدول (١)

توزيع مفردات استبانة عن الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس

المفردات	المحاور	المفردات	المحاور
٧ مفردات	٥- الإجراءات والبحث العلمي	٩ مفردات	١- طبيعة الوظيفة
٦ مفردات	٦- الخدمات التي تقدمها الجامعة	٧ مفردات	٢- أنظمة الرواتب
٥ مفردات	٧- تقييم الأداء	١١ مفردات	٣- العلاقة مع الهيئة التدريسية
		٦ مفردات	٤- التسهيلات ووسائل التدريس

٢- استمارة الإنتاج العلمي لعضوات هيئة التدريس لتحديد عدد الكتب العلمية، المترجمة، الأبحاث وأوراق العمل والإشراف ومناقشة الرسائل الماجستير والدكتوراه تم عرض استبيان الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة واستمارة الإنتاج العلمي لعضوات هيئة التدريس على (٥) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الصحة النفسية وعلم النفس في جامعة طيبة للحكم على مدى

صدق الاستبيان وقد بلغت نسبة الاتفاق ١٠٠% على مفردات الاستبيان والاستمارة وللتحقق من ثبات القائمة تم إتباع الخطوات الآتية:

ثبات القائمة: تم حساب ثبات المحاور استبيان الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة عن طريق حساب معامل ألفا لكل محور على حدة فكانت قيم معاملات الثبات مرتفعة كما يوضحها الجدول رقم (٢):

جدول (٢)

قيم معاملات الثبات لقائمة استبيان الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة

المحاور	معامل ألفا	المحاور	معامل ألفا
الأول	٠.٨٤	الخامس	٠.٦٥
الثاني	٠.٨٩	السادس	٠.٧٠
الثالث	٠.٨٥	السابع	٠.٧١
الرابع	٠.٨٨		

ثانياً: عينة الدراسة:

تم توزيع العينة النهائية طبقاً لمتغيرات الدراسة وكانت كالتالي:

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية العينة النهائية وفقاً للدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية
أستاذ مساعد	٢٠	٤٨.٨
أستاذ مشارك	١٢	٢٩.٣
أستاذ	٩	٢٢.٠

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية العينة النهائية وفقا لجنسية

النسبة المئوية	العدد	الدرجة العلمية
٤١,٥	١٧	سعودي
٥٨,٥	٢٤	غير سعودي

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية العينة النهائية وفقا التخصص

النسبة المئوية	العدد	الدرجة العلمية
٧٠,٧	٢٩	أدبي
٢٩,٣	١٢	علمي

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية العينة النهائية وفقا التخصص

النسبة المئوية	العدد	الدرجة العلمية
٣٤,٣	١٤	أقل من ١٠
٣١,٧	١٣	١٠ - ١٥ سنة
٣٤,٢	١٤	أكثر من ١٥

ثالثاً: الإجراءات:

(١) بعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة على العينة الاستطلاعية قوامها ٢٥ عضوة هيئة

تدريس بجامعة طيبة، تم التطبيق على العينة النهائية ورصد الدرجات.

(٢) بناء على فروض الدراسة الحالية، استخدمت الأساليب الإحصائية التالية لاختبار صحة هذا الفروض التكرارات والنسب المئوية اختبار مان ويتنى اختبار كروسكال واليس طريقة تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Stepwise.

نتائج البحث وتفسيرها:

نتائج الفرض الأول: لاختبار صحة الفرض الأول ينص على " ما مستوى الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس في كليات جامعة طيبة؟ " تم استخدام التكرارات والنسب المئوية وكانت النتائج كما توضحها الجداول الآتية:

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الأول: طبيعة الوظيفة

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
٤,٠٧		٤	٩	٨	٢٠	ك	١ تتيح لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي
		٩,٨	٢٢	١٩,٥	٤٨,٨	%	
٣,٩٨	١	٣	١٠	٩	١٨	ك	٢ تشعري وظيفتي كعضوة هيئة تدريس بالجامعة بأنني شخصية ذو قيمة وأحقق ذاتي
	٢,٤	٧,٣	٢٤,٤	٢٢	٤٣,٩	%	

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	
						من خلال عملي بها	
٣,٩٠	٢	١	١٠	١٤	١٤	ك	٣ توفر لي وظيفتي
	٤,٩	٢,٤	٢٤,٤	٣٤,١	٣٤,١	%	الفرصة للتطور المهني
٣,٨٥		٥	١٠	١٢	١٤	ك	٤ تتيح لي وظيفتي
		١٢,٢	٢٤,٤	٢٩,٣	٣٤,١	%	الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز
٣,٦٣		٩	٩	١١	١٢	ك	٥ توفر لي وظيفتي فرص
		٢٢	٢٢	٢٦,٨	٢٩,٣	%	الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال تخصصي
٤,٧١	٢	٥	٩	١٢	١٣	ك	٦ تتيح لي وظيفتي
	٤,٩	١٢,٢	٢٢	٢٩,٣	٣١,٧	%	المشاركة في دورات وندوات لها علاقة بمجال تخصصي.
٤,٣٤			٩	٩	٢٣	ك	٧ تتيح لي وظيفتي
			٢٢	٢٢	٥٦,١	%	مساعدة الطالبات على

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات	
							تنمية شخصياتهم	
٣,١٧	١	٢	٨	٨	٢٢	ك	اعتقد أن عملي	٨
	٢,٤	٤,٩	١٩,٥	١٩,٥	٥٣,٧	%	كعضوة هيئة تدريس فيه تحدى لقدرتي ويستثيرني بصورة إيجابية	
٣,٣٤	٥	٨	٤	١٦	٨	ك	ضغوط العمل في	٩
	١٢,٢	١٩,٥	٩,٨	٣٩	١٩,٥	%	وظيفتي كعضوة هيئة تدريس لا تؤثر على حياتي الشخصية	

جدول (٨)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثاني: أنظمة الرواتب

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات	
٣,٧١	١	٨	٥	١٥	١٢	ك	الراتب الذي أتقاضاه	١

م	لا	لا	غير	أوافق	أوافق		العبارات
	أوافق	أوافق	متأكد		بشدة		
	بشدة						
	٢,٤	١٩,٥	١٢,٢	٣٦,٦	٢٩,٣	%	من وظيفتي كعضوة هيئة تدريس يرضى طموحاتي
٣,٦٣	٤	٢	٩	١٦	١٠	ك	٢ الراتب الذى أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذى أقوم به
	٩,٨	٤,٩	٢٢	٣٩	٢٤,٤	%	
٣,١٧	٤	١١	٨	١٠	٨	ك	٣ يتناسب الدخل الشهري مع تكاليف المعيشة
	٩,٨	٢٦,٨	١٩,٥	٢٤,٤	١٩,٥	%	
٣,٣٩		٧	١٦	١٣	٥	ك	٤ أشعر بأن نسبة الزيادة على الدخل ملائمة
		١٧,١	٣٩	٣١,٧	١٢,٢	%	
٢,٤٩	١٢	١٢	٧	٥	٥	ك	٥ أحصل على مكافآت مالية أخرى غير الراتب
	٢٩,٣	٢٩,٣	١٧,١	١٢,٢	١٢,٢	%	
٣,٤٦	٤	٥	١٢	٨	١٢	ك	٦ مكافأة نهاية الخدمة توفر لي حياة كريمة
	٩,٨	١٢,٢	٢٩,٣	١٩,٥	٢٩,٣	%	

م	لا	لا	غير	أوافق	أوافق		العبارات	
	أوافق	أوافق	متأكد		بشدة			
٣,٥٤	٣	٦	٧	١٦	٩	ك	الوضع المالي عموماً	
	٧,٣	١٤,٦	١٧,١	٣٩	٢٢	%	في وظيفتي متناسب مع مؤهلاتي	

جدول (٩)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثالث: العلاقة مع الهيئة التدريسية

م	لا	لا	غير	أوافق	أوافق		العبارات	
	أوافق	أوافق	متأكد		بشدة			
٤,٢٢			٧	١٨	١٦	ك	علاقتي مع زميلاتي	
			١٧,١	٤٣,٩	٣٩	%	عضوات هيئة التدريس تتسم بروح الفريق الواحد	
٣,٩٣		٢	١١	١٦	١٢	ك	تتوفر أجواء من	
		٤,٩	٢٦,٨	٣٩	٢٩,٣	%	التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية	
٤,٥١			٢	١٦	٢٣	ك	علاقتي مع رؤسائي	

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
			٤,٩	٣٩	٥٦,١	%	في العمل تتسم بالتفاهم
٤,٠٧		٢	٨	١٦	١٥	ك	٤ تبادل المعلومات والخبرات مع زميلاتي
		٤,٩	١٩,٥	٣٩	٣٦,٦	%	
٣,٩٥		٢	٨	٢١	١٠	ك	٥ مناخ العمل في الجامعة التي أعمل بها مناسب
		٤,٩	١٩,٥	٥١,٢	٢٤,٤	%	
٢,٨٠	١١	٩	٧	٥	٩	ك	٦ أشعر بالاستياء لتدخل إدارة الكلية في عملي بشكل غير مرضي
	٢٦,٨	٢٢	١٧,١	١٢,٢	٢٢	%	
٤,٢٩			٥	١٩	١٧	ك	٧ علاقتي مع الكلية تتسم بالتعاون والتفاهم
			١٢,٢	٤٦,٣	٤١,٥	%	
٤,٢٧		٢	٤	١٦	١٩	ك	٨ تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع زميلاتي
		٤,٩	٩,٨	٣٩	٤٦,٣	%	
٤,٤٤	٢		١	١٣	٢٥	ك	٩ علاقتي مع زميلاتي في

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
	٤,٩		٢,٤	٣١,٧	٦١	%	العمل تقوم على الاحترام المتبادل
٤,١٢			٩	١٨	١٤	ك	١٠ أشترك مع زميلاتي في ندوات أو أبحاث علمية
			٢٢	٤٣,٩	٣٤,١	%	
٣,٩٥			٩	٢٥	٧	ك	١١ أحصل على تشجيع وتقدير من رؤسائي لأدائي
			٢٢	٦١	١٧,١	%	

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الرابع: التسهيلات

ووسائل التدريس

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
٢,٣٢	١٠	١٧	٧	٥	٢	ك	١ تتيح الجامعة لعضوات هيئة التدريس تفرغاً علمياً
	٢٤,٤	٤١,٥	١٧,١	١٢,٢	٤,٩	%	
٢,٥١	١٣	١٢	٣	٨	٥	ك	٢ هناك درجة عالية من المرونة في الإجراءات الإدارية الخاصة بعضوات
	٣١,٧	٢٩,٣	٧,٣	١٩,٥	١٢,٢	%	

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	
						هيئة التدريس داخل الجامعة	
٣,١٧	١٠	١	١٠	١٢	٨	ك	٣ تقدم الجامعة لعضوات
	٢٤,٤	٢,٤	٢٤,٤	٢٩,٣	١٩,٥	%	هيئة التدريس دعماً مالياً مشجعاً على نشر الأبحاث العلمية
٢,٧١	٩	٧	١٤	٩	٢	ك	٤ تتيح الجامعة لعضوات
	٢٢	١٧,١	٣٤,١	٢٢	٤,٩	%	هيئة التدريس الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات
٢,٩٠	١٢	٦	٢	١٦	٥	ك	٥ تقدم الجامعة لعضوات
	٢٩,٣	١٤,٦	٤,٩	٣٩	١٢,٢	%	هيئة التدريس دعماً مالياً للاشتراك في المؤتمرات والندوات
٢,٨٣	١٣	٦	٥	٩	٨	ك	٦ توفر مكتبة الجامعة
	٣١,٧	١٤,٦	١٢,٢	٢٢	١٩,٥	%	الرسائل والدورات العلمية الضرورية للاستعانة بها عند إجراء البحوث العلمية

جدول (١١)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور الخامس: الإجراءات والبحث

العلمي

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
٢,٤١	٩	١٦	٦	١٠		ك	١ تتيح الجامعة لعضوات هيئة التدريس تفرغاً علمياً
	٢٢	٣٩	١٤,٦	٢٤,٤		%	
٣,١٥	٢	١١	١٥	٥	٨	ك	٢ هناك درجة عالية من المرونة من الإجراءات الإدارية الخاصة بعضوات هيئة التدريس داخل الجامعة
	٤,٩	٢٦,٨	٣٦,٦	١٢,٢	١٩,٥	%	
٢,٥٤	١١	١٠	١٠	٧	٣	ك	٣ تقدم الجامعة لعضوات هيئة التدريس دعماً مالياً مشجعاً على نشر الأبحاث العلمية
	٢٦,٨	٢٤,٤	٢٤,٤	١٧,١	٧,٣	%	
٣,٦٨	٢	٤	١٣	٨	١٤	ك	٤ تتيح الجامعة لعضوات

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
	٤,٩	٩,٨	٣١,٧	١٩,٥	٣٤,١	%	هيئة التدريس الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات
٢,٥٤	١٤	٢	١٧	٥	٣	ك	٥ تقدم الجامعة لعضوات هيئة التدريس دعماً مالياً للاشتراك في المؤتمرات والندوات
	٣٤,١	٤,٩	٤١,٥	١٢,٢	٧,٣	%	
٢,١٧	١٣	١٦	٧	٢	٣	ك	٦ المكتبة الجامعية تحتوى على الكتب الضرورية لإجراء البحوث
	٣١,٧	٣٩	١٧,١	٤,٩	٧,٣	%	
١,٩٨	١٥	١٢	١٤			ك	٧ توفر مكتبة الجامعة الرسائل والدورات العلمية الضرورية للاستعانة بها عند إجراء البحوث العلمية
	٣٦,٦	٢٩,٣	٣٤,١			%	

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور السادس: الخدمات التي تقدمها

الجامعة

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
٣,٦٣	٤	٢	٨	١٨	٩	ك	١ تقدم الجامعة خدمات
	٩,٨	٤,٩	١٩,٥	٤٣,٩	٢٢,٠	%	اجتماعية وطبية لعضوات هيئة التدريس
١,٧١	٢١	١١	٩			ك	٢ تقدم الجامعة خدمات
	٥١,٢	٢٦,٨	٢٢,٠			%	اجتماعية وطبية لعضوات هيئة التدريس
٢,٤١	٩	١٤	١٠	٨		ك	٣ توفر الجامعة فرصاً
	٢٢	٣٤,١	٢٤,٤	١٩,٥		%	مناسبة للسكن
٢,٧١	١٠	٨	١٢	٦	٥	ك	٤ توفر الجامعة تأمين
	٢٤,٤	١٩,٥	٢٩,٣	١٤,٦	١٢,٢	%	صحي جيد
١,٣٧	٣٠	٩	٢			ك	٥ يوجد نادى اجتماعي

	٧٣,٢	٢٢	٤,٩			%	لعضوات هيئة التدريس	
٢,٤٦	١٢	٩	١٤	١	٥	ك	تقدم الجامعة	٦
	٢٩,٣	٢٢	٣٤,١	٢,٤	١٢,٢	%	المساعدات في كثير من المشاكل التي تواجه عضوات هيئة التدريس	

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على المحور السابع: تقييم الأداء

م	لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة		العبارات
٣,٥١	٣		١٣٢	٢٢	٢	ك	١ تقوم الجامعة بتقييم
	٧,٣		٣١,٧	٥٦,١	٤,٩	%	أدائي بصورة موضوعية
٣,٤٦	٥	١	٩	٢٢	٥	ك	٢ يعتمد الاداء الجيد
	١٢,٢	٢,٤	٢٢	٥٣,٧	٩,٨	%	كمعيار لتحديد العقود
٣,٧٨		١	١٥	١٧	٨	ك	٣ يكون لطالباي دور

		٢,٤	٣٦,٦	٤١,٥	١٩,٥	%	في تقييم الأداء	
٣,٣٤	٧	٢	٨	١٨	٦	ك	الأداء الجيد والتميز	٤
	١٧,١	٤,٩	١٩,٥	٤٣,٩	١٤,٦	%	هو الأساس لشغل الوظائف الإدارية في الجامعة	
٣,٦٣	٤		٢٠	٢٠	٧	ك	أنا راضية عن أسلوب	٥
	٩,٨		٢٤,٤	٤٨,٨	١٧,١	%	التقييم الذي تقوم به الجامعة	

جدول (١٤)

يوضح محاور الاستبيان ومتوسطاتها

م	المحاور	المتوسط
١	السادس	١,٥٨٨١
٢	الخامس	٢,٦٣٧٦
٣	الرابع	٢,٧٣٩٨
٤	الأول	٣,١٨١٨
٥	الثاني	٣,٣٤١٥
٦	السابع	٣,٥٤٦٣
٧	الثالث	٤,٠٥١٠

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن المتوسطات الحسابية لنبود طبيعة الوظيفة انحصرت بين (١,٥٩), (٤,٠٥) وأن توزيعها على النحو التالي: أن محور الخدمات التي تقدمها الجامعة كان أقل المحاور التي حصلت على نسبة رضا وظيفي من عضوات هيئة التدريس بينما محور العلاقة مع الهيئة التدريسية كان أكبر.

نتائج الفرض الثاني: لاختبار صحة الفرض الثاني الذي ينص على " هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة السعوديات وغير السعوديات؟ ". تم استخدام (اختبار مان ويتني) وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١٥).

جدول (١٥) قيمة U ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب أعضاء هيئة التدريس السعوديات

وغير السعوديات في مستوى الرضا الوظيفي

المحور	الجنسية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U ودلالاتها
طبيعة الوظيفة	سعودي	١٧	٢٠,٧١	٣٥٢,٠٠	١٩٩,٠٠٠
	غير سعودي	٢٤	٢١,٢١	٥٠٩,٠٠	
أنظمة الرواتب	سعودي	١٧	١٩,١٥	٣٢٥,٥٠	١٧٢,٥٠٠
	غير سعودي	٢٤	٢٢,٣١	٥٣٥,٥٠	
العلاقة مع الهيئة التدريسية	سعودي	١٧	١٧,٥٣	٢٩٨,٠٠	١٤٥,٠٠٠
	غير سعودي	٢٤	٢٣,٤٦	٥٦٣,٠٠	
التسهيلات ووسائل	سعودي	١٧	٢٠,٢١	٣٤٣,٥٠	١٩٠,٥٠٠
	غير سعودي	٢٤	٢١,٥٦	٥١٧,٥٠	

المحور	الجنسية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U ودلالاتها
التدريس					
الإجراءات والبحث العلمي	سعودي	١٧	٢٢,٠٩	٣٧٥,٥٠	١٨٥,٥٠٠
	غير سعودي	٢٤	٢٠,٢٣	٤٨٥,٥٠	
الخدمات التي تقدمها الجامعة	سعودي	١٧	١٤,٠٠	٢٣٨,٠٠	٨٥,٠٠٠**
	غير سعودي	٢٤	٢٥,٩٦	٦٢٣,٠٠	
تقييم الأداء	سعودي	١٧	١٩,٤١	٣٣٠,٠٠	١٧٧,٠٠٠
	غير سعودي	٢٤	٢٢,١٢	٥٣١,٠٠	

ويتضح من الجدول أن قيمة U دالة عند المحور السادس: الخدمات التي تقدمها الجامعة لا توجد فروق بين المجموعتين في هذا المحور دون المحاور الأخرى الذي يظهر فيها الفروق بين المجموعتين لصالح غير السعوديات أي أنهن أكثر رضا وظيفي في الأبعاد المتبقية.

نتائج الفرض الثالث: لاختبار صحة الفرض الثالث الذي يناقش هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي باختلاف الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟ تم اختبار كروسكال واليس وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٦)

جدول (١٦)

قيمة كاً ودلالاتها الإحصائية لتأثير الرتبة العلمية على مستوى الرضا الوظيفي العضوات هيئة

التدريس

المحور	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	قيمة كاً ودلالاتها
طبيعة الوظيفة	أستاذ مساعد	٢٠	١٩,١٢	٢,٥٨٢
	أستاذ مشارك	١٢	١٩,٩٢	
	أستاذ	٩	٢٦,٦١	
أنظمة الرواتب	أستاذ مساعد	٢٠	١٥,١٠	٩,٧١٣**
	أستاذ مشارك	١٢	٢٥,٨٣	
	أستاذ	٩	٢٧,٦٧	
العلاقة مع الهيئة التدريسية	أستاذ مساعد	٢٠	٢١,٨٠	٥,٤٨١
	أستاذ مشارك	١٢	١٥,٠٤	
	أستاذ	٩	٢٧,١٧	
التسهيلات ووسائل التدريس	أستاذ مساعد	٢٠	١٧,٩٢	٤,١٣٣
	أستاذ مشارك	١٢	٢١,١٢	
	أستاذ	٩	٢٧,٦٧	
الإجراءات والبحث العلمي	أستاذ مساعد	٢٠	٢١,٩٠	٠,٢٥٩
	أستاذ مشارك	١٢	١٩,٧١	
	أستاذ	٩	٢٠,٧٢	

المحور	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	قيمة كاً ودلالاتها
الخدمات التي تقدمها الجامعة	أستاذ مساعد	٢٠	٢١,٣٥	١,٤١١
	أستاذ مشارك	١٢	٢٣,٢٩	
	أستاذ	٩	١٧,١٧	
تقييم الأداء	أستاذ مساعد	٢٠	٢٣,١٠	١,٣٢٠
	أستاذ مشارك	١٢	١٨,٢٩	
	أستاذ	٩	١٩,٩٤	

ويتضح من الجدول أن قيمة كاً دالة عند البعد الثاني وهو أنظمة الرواتب لصالح الرتبة العلمية

الأعلى وهي الأستاذ أي هو أثر رضا وظيفي من حيث الرواتب عن الأستاذ المشارك والمساعد.

نتائج الفرض الرابع: لاختبار صحة الفرض الرابع الذي يناقش هل توجد فروق دالة إحصائية في درجة

الرضا الوظيفي باختلاف التخصص (نظري وعلمي) لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟ الذي تم

استخدام (اختبار مان ويتني) وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (١٧)

جدول (١٧)

قيمة U ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي رتب أعضاء هيئة التدريس في تخصصي العلوم الأدبية

والعلوم العلمية في مستوى الرضا الوظيفي

المحور	التخصص	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U ودلالاتها
طبيعة الوظيفة	العلوم الأدبية	٢٩	٢٢,٤٥	٦٥١,٠٠	١٣٢,٠٠٠
	والعلوم العلمية	١٢	١٧,٥٠	٢١٠,٠٠	
أنظمة الرواتب	العلوم الأدبية	٢٩	٢٢,٢٦	٦٤٥,٥٠	١٣٧,٥٠٠
	والعلوم العلمية	١٢	١٧,٥٠	٢١٥,٥٠	
العلاقة مع الهيئة التدريسية	العلوم الأدبية	٢٩	٢٢,٦٤	٦٥٦,٥٠	١٢٦,٥٠٠
	والعلوم العلمية	١٢	١٧,٠٤	٢٠٤,٥٠	
التسهيلات ووسائل التدريس	العلوم الأدبية	٢٩	٢٢,٦٤	٦٥٦,٥٠	١١٣,٠٠٠
	والعلوم العلمية	١٢	١٧,٠٤	٢٠٤,٥٠	
الإجراءات والبحث العلمي	العلوم الأدبية	٢٩	٢٥,٠٧	٧٢٧,٠٠	٥٦,٠٠٠**
	والعلوم العلمية	١٢	١١,١٧	١٣٤,٠٠	
الخدمات التي تقدمها الجامعة	العلوم الأدبية	٢٩	٢١,٨٦	٦٣٤,٠٠	١٤٩,٠٠٠
	والعلوم العلمية	١٢	١٨,٩٢	٢٢٧,٠٠	

المحور	التخصص	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة لا ودلالاتها
تقييم الأداء	العلوم الأدبية	٢٩	٢٢,٤٥	٦٥١,٠٠	١٣٢,٠٠٠
	والعلوم العلمية	١٢	١٧,٥٠	٢١٠,٠٠	

ويتضح من الجدول أن قيمة لا دالة عند المحور الخامس الإجراءات والبحوث العلمية لصالح أعضاء

هيئة التدريس في تخصص العلوم الأدبية أي أنه أكثر رضا وظيفي من هذا الجانب.

نتائج الفرض الخامس: لاختبار صحة الفرض الخامس الذي يناقش هل توجد فروق دالة إحصائية في

درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟ تم اختيار

كروسكال واليس وكانت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٨)

جدول (١٨) قيمة كا^٢ ودلالاتها الإحصائية لتأثير سنوات الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي

لعضوات هيئة التدريس

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الراتب	قيمة كا ^٢ ودلالاتها
طبيعة الوظيفة	أقل من ١٠	٢١	٢٢.٨٣	٥.١٤٨
	١٠-١٥ سنة	١٠	١٣.٦٥	
	أكثر من ١٥	١٠	٢٤.٥٠	
أنظمة الرواتب	أقل من ١٠	٢١	٢٠.٥٠	١٠.٨.
	١٠-١٥ سنة	١٠	٢١.٠٥	

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الراتب	قيمة كا ^٢ ودلالاتها
	أكثر من ١٥	١٠	٢٢.٠٠	
العلاقة مع الهيئة التدريسية	أقل من ١٠	٢١	٢٢.٢١	**١١.٧٥١
	١٠-١٥ سنة	١٠	١٠.٧٨	
	أكثر من ١٥	١٠	٢٨.٧٠	
التسهيلات ووسائل التدريس	أقل من ١٠	٢١	١٦.٥٢	**٨.٥٨٤
	١٠-١٥ سنة	١٠	٢١.٤٥	
	أكثر من ١٥	١٠	٢٩.٩٥	
الإجراءات والبحث العلمي	أقل من ١٠	٢١	٢٥.٣١	**٧.٨٣٠
	١٠-١٥ سنة	١٠	١٢.٥٠	
	أكثر من ١٥	١٠	٢٠.٤٥	
الخدمات التي تقدمها الجامعة	أقل من ١٠	٢١	٢٥.٦٩	٧.٤٣٤
	١٠-١٥ سنة	١٠	١٨.٢٥	
	أكثر من ١٥	١٠	١٣.٩٠	
تقييم الأداء	أقل من ١٠	٢١	٢٥.٣٦	**٦.٧٧٠
	١٠-١٥ سنة	١٠	١٣.٨٠	

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الراتب	قيمة كا ٢ ودالاتها
	أكثر من ١٥	١٠	١٩.٠٥	

ويتضح من الجدول إن قيمة كا ٢ دالة عند كل المحاور العلاقة مع الهيئة التدريسية ومحور التسهيلات ووسائل التدريس لصالح الخبرة أكثر من ١٥ بينما في المحاور الإجراءات والبحث العلمي و محور الخدمات التي تقدمها الجامعة ومحور تقييم الاداء لصالح الخبرة الأقل من ١٠ ولا توجد فروق دالة بين المجموعات الثلاثة في مستوي الرضا الوظيفي للمحورين الأول والثاني طبيعة الوظيفة وأنظمة الرواتب.

نتائج الفروض السادس: لاختبار صحة الفرض السادس الذي ينص على "هل يوجد تأثير لدرجة

الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة؟"

تم استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (Stepwise) من حيث إنتاجية عضوات هيئة

التدريس جاءت المعادلات كالتالي:-

الكتب والمؤلفات = $0.122 + 1.786X$ طبيعة الوظيفة

الترجمة = $20.008 + 0.734X$ لتسهيلات ووسائل التدريس $1.274X$ تقييم الأداء الأبحاث

العلمية المنشورة = $15.788 + 0.189X$ التسهيلات ووسائل التدريس + $0.567X$ الخدمات التي

تقدمها الجامعة $0.859X$ تقييم الأداء.

أوراق العمل = $37.226 + 0.573X$ التسهيلات ووسائل التدريس $1.668X$ تقييم الأداء.

إشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه = $8.284 \times 0.202 \times$ التسهيلات ووسائل التدريس
 $0.247 \times$ الإجراءات والبحث العلمي + $0.389 \times$ الخدمات التي تقدمها الجامعة 0.602 تقييم
الأداء.

مناقشة رسائل ماجستير أو دكتوراه = $10.128 + 207 \times$ التسهيلات ووسائل التدريس 0.473 -
 X تقييم الأداء. وكانت نسب تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية في المجالات المختلفة مرتبة
تصاعديًا كالآتي:-

جدول (١٩)

النسبة المئوية تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية في المجالات المختلفة

النسبة المئوية	الإنتاجية
36%	كتب ومؤلفات
45%	الترجمة
49%	إشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه
57%	الأبحاث العلمية المنشورة
63%	أوراق العمل
66%	مناقشة رسائل ماجستير أو دكتوراه

ويتضح من الجدول إن نسبة إسهام الرضا الوظيفي العلمية لعضوات هيئة التدريس بالنسب لإنتاج

الكتب والمؤلفات كان قليل ثم تلاح في اتجاه زيادة مستوى الرضا لدى العضوات الكتب المترجمة

فالإشراف على الرسائل الأبحاث العلمية المنشورة أوراق العمل ثم مناقشة رسائل ماجستير أو دكتوراه

وبالتالي فكلما زاد نسبة الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس أثر ذلك إيجابياً على الإنتاجية العلمية لهم في المجالات المختلفة.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج هذه الدراسة ومناقشتها توصي الباحثة بما يلي:-

١- إن تولي الجهة المسئولة بجامعة طيبة اهتمامها برفع مستوى الرضا الوظيفي ومستوى

الإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة من خلال الاهتمام بتحسين ظروف العمل بالكليات من خلال منحهم الحرية العلمية الأكاديمية وتنمية الشعور بالأمن الوظيفي وحرية اتخاذ القرار وتوفير المناخ العلمي المناسب للعمل فيها.

٢- توفير المناخ المناسب للتدريس حتى تكون بيئة صالحة للإبداع العملي.

٣- تقديم الحوافز التشجيعية وزيادة الدعم المالى لأغراض البحث العلمى والاهتمام بإجازات

التفرغ العلمى وإعطاء الفرصة اكبر لعضوات هيئة التدريس.

٣- ضرورة تشجيع وتوسيع قنوات الاتصال الإدارية وتنمية العلاقات الإنسانية بين عضوات

هيئة التدريس في الجامعة والإداريين، وبين الكليات والأقسام وذلك بزيادة الاهتمام بالنوادي الترفيهية والاجتماعية وزيادة علاقة الجامعة بالمجتمع.

٤- منح عضوات هيئة التدريس الفرصة الجيدة للمشاركة في المؤتمرات العلمية والورش

العلمية في الداخل والخارج.

٥- تطوير مستوى الخدمات المكتبية في المكتبة المركزية والكليات، وتوفير الكتب والمراجع

العلمية والدوريات بها والتجهيزات المطلوبة لإجراء الاهتمام بالبحوث العلمية من معامل

وقاعات... الخ.

٦- تطوير مصادر المعلومات مع توفير أجهزة الحاسوب والعرض الحديثة للمحاضرات.

٧- الاهتمام بقطاع الخدمات الإدارية والفنية والتسهيلات الصحية والتعليمية والاجتماعية

والترفيهية وذلك من أجل من أجل تسهيل المعاملات لكل عضوات هيئة التدريس بالجامعة.

المراجع

١. أحمد رشيد (١٩٨٤). تنظيم وإدارة المؤسسات العامة، دار المعارف، القاهرة.
٢. أحمد عبد الله البنيان، إبراهيم يوسف البلوي، (١٤٢٢ هـ): "واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية". مجلة جامعة الإمام، ع ٣٦، ص ٦٦١-٧١٧.
٣. انتصار محمد طه سلامه (٢٠٠٤). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.
٤. حبيب سميح خوام (٢٠٠١): الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، بريطانيا.
٥. خليل الشيخ، محمد جواد، عزيزة عبد الله شير (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين. مجلة الجامعة المجلد السادس عشر ١٤٢٩/١ ٢٠٠٨ الدراسات الإنسانية العدد الأول.
٦. ذوقان عبيدات، عبد الرحمن عدس، كايد عبد الحق (١٩٩٦م). البحث العلمي: مفهوم وأدواته وأساليبه. الأردن: دار الفكر.
٧. سعاد بنت عبد الله بن عبد الرحمن السلوم (٢٠٠٢). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز كلية التربية.
٨. سعد عبد الله الزهراني (١٤١٧ هـ): "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقه".
مجلة جامعة الملك سعود، ٩م، ص ٣٣-٨٤.

٩. عبد الفتاح محمد خميس ياغي (١٩٩٨). "أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة آل البيت.
١٠. عبد الله بن محمد عامر الشهوي (٢٠٠٤). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز.
١١. عبد الله عبد العزيز السهلاوي، خالد رشيد النويصر (١٤١٦ هـ): "الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز". مجلة جامعة الملك سعود، م٨، ص ٣٨٥-٤١٧.
١٢. فهد بن سليمان الشايع (١٤٢٥ هـ): "الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك سعود ومعوقاته". بحث مقدم لندوة "تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي". التحديات والتطوير". جامعة الملك سعود: الرياض.
١٣. فوزي عبد الله العلكش، أحمد مصطفى الحسين (٢٠٠٨) "الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن، المنارة، المجلد ١٤، العدد ١، الأردن.
١٤. محمد بن خميس بن سالم الشبيدي (٢٠٠٢). "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت.
١٥. محمد خليل عيسى الشوامرة، (٢٠٠٧). مستوى الرضا المهني لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا. رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

١٦. ناصر عبد الرحمن الفالح (١٤٢٦هـ). الرضا الوظيفي لمحضري المختبرات في المرحلتين المتوسطة

والثانوية في مدينة الرياض، مقبول للنشر في المجلة العلمية جامعة الملك فيصل، م٦ ع٢. ص ص:

٢٠٤-١٥٥

١٧. نزيه حمدي، موسى جبريل، صابر أبو طالب، نسيم داوود (١٩٩٢). التكيف ورعاية الصحة

النفسية، ط١، فلسطين، جامعة القدس المفتوحة، ٨٢-٣٢٧.

- (7) Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists. School Psychology Review. 31 m. 13- 16.
- (8) Heba Ibrahim , Owaied Al Mashaan (2004) : " Job Stress and ite Relation With Type A , locus of Control " , Arabic Studies in Psychology . Vol .3 . n.2. Apr, pp5-
- (9) Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositiona effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. Journal of Applied Psychology. 83(1). 17-34. L
- (10) Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Constitution of a job in general scale: A comparison of global, composite
- (11) Porter and Lawler, Indications of Human Resources Effection and Job Withdrawl, Internet:// mweise. Bus. okstate. edu/classes/mgmt,1996
- (12) Shang, G. M. 1991 , An Analysis of Job Satisfaction) , Dissertation Abstracts International,vol(12-20),pp5.