

العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي [دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك]

إعداد الباحثة
منال بنت حميد خضران المالكي

المستخلص

عنوان الدراسة "العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي [دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك]"

إعداد الباحثة: منال حميد خضران المالكي، جامعة تبوك- قسم الإدارة والتخطيط التربوي. هدفت الدراسة إلى الكشف عن: مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، والفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول محاور الدراسة والتي تُعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية) والعلاقة بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت العينة من (315) عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة البالغ (569) عضو هيئة تدريس.

واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كما يلي:

- المستوى العام للثقة التنظيمية في جامعة تبوك جاء (عالي) بمتوسط حسابي (3,67)، حيث جاء بُعد مستوى الثقة بزملاء العمل بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,94) يليها بالمرتبة الثانية بُعد مستوى الثقة بالرؤساء بمتوسط حسابي (3,65) وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد مستوى الثقة بالقيادة العليا حيث بلغ المتوسط الحسابي (3,47).

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك جاء (عالي) بمتوسط حسابي (3,46). لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الدرجة العلمية لمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بشكل عام وفي بُعدي (مستوى الثقة بالقيادة العليا، ومستوى الثقة بالرؤساء) ، في حين توجد فروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الثقة بزملاء العمل لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ مشارك.
- توجد فروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بشكل عام وفي الأبعاد الثلاثة (مستوى الثقة بالقيادة العليا، ومستوى الثقة بالرؤساء، ومستوى الثقة بزملاء العمل) تعزى لمتغير الجنس، لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور، ومتغير الجنسية لصالح الغير السعوديين.

- توجد فروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، والجنسية لصالح أعضاء الهيئة التدريسية الغير السعوديين، بينما لا توجد فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين مستوى الثقة التنظيمية بشكل عام ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي

Abstract

Title of study: The relationship between organizational trust and job satisfaction [an applied study on faculty members at the University of Tabuk].

Prepared by the researcher: Manal Humeed Khadran Almalki - Tabuk university- department of Management and educational planning.

This study aimed to disclose the level of the regulatory confidence for the faculty members in Tabuk University, Statistically significant differences in the responses of the study sample concerning the study topics which relate to the variables of (scientific degree- Gender- Nationality), and the relation between the level of the regulatory confidence and the professional satisfaction level from the point of view of the faculty members in Tabuk University. The study has used the descriptive correlative method. The study sample is composed of 315 faculty member from the community of study which reaches (569) faculty members.

The questionnaire was used as the tool of study: the study concluded many results according to the following:

- The general level of the regulatory confidence in Tabuk University came (high) with arithmetic average (3.67). The measure of the confidence level with the work colleagues came in the first rank with arithmetic average (3.94), followed in the second rank, the measure of confidence level in managers with arithmetic average (3.65), and in the third rank, the measure of confidence level in the supreme leadership with arithmetic average (3.47).
- The professional satisfaction for the faculty members in Tabuk University came (high) with arithmetic average (3.46).
- There are no statistically significant differences in the responses of the study sample which refer to the variable of the scientific degree for the level of the regulatory confidence for the faculty members in Tabuk University in general and in the two measures (confidence level in the supreme leadership and in managers). In the other hand there are statistically significant differences in the responses of the study sample for the confidence level in the work colleagues.
- There are differences in the responses of the study sample for the level of the regulatory confidence for the faculty members of Tabuk University in general and in the three measures (supreme leadership confidence level, managers confidence level, and work colleagues confidence level) which refer to the variable of gender and the variable of nationality.

- There are differences in the responses of the study sample for the level of the regulatory confidence for the faculty members of Tabuk University which refer to the variables of the scientific degree and nationality, while there are no differences in the responses of the study sample which refer to the gender variable.
- There is a positive correlative relation and statistically significant between regulatory confidence level in general and the professional satisfaction level from the point of view of the faculty members in Tabuk University.

Keywords: regulatory confidence, professional satisfaction

مقدمة:

تتصف المنظمات اليوم بدرجة عالية من التفاعلات البشرية وتبادل المعلومات وشمولية الفكر والجهد لحل المشكلات التنظيمية، الأمر الذي أدى إلى اهتمام الباحثين وعلماء الإدارة بالسلوك البشري؛ لما له من دور كبير في العمل الإداري. حيث أصبحت العلاقات الإنسانية عنصراً حاضراً في درجة نجاح أو إخفاق المنظمات بمختلف أنواعها ومجالاتها، فالعلاقات الإنسانية تحقق الأجواء التي تشجع على التعاون المثمر وتصنع نوعاً من الألفة الإنسانية والثقة التي تدفع بالإدارة للتقدم الدائم. (البارودي، 2015: 13)

فالعلاقات القائمة على الثقة في مجال العمل هي أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المنظمات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، ففي المنظمات التي تسود الثقة فيها، يرى الفرد الالتزام التنظيمي والإنتاجية العالية والثقافة المتضمنة فريق العمل والرضا الوظيفي العالي والمشاركة في صنع القرارات (Mirza & Redzuan, 2012: 1373)، وهذا ما دفع المهتمين بالسلوك التنظيمي إلى بذل أقصى الجهود من أجل نقصي جنور مفهوم الثقة التنظيمية؛ كونه ثمرة تراكم التطور الإنساني على مر العصور. (المرشد، 2014: 2)

وتعد الثقة التنظيمية من المقومات الإدارية فاعلية، حيث أنها تهيب الظروف الملائمة لتقديم المؤسسات التعليمية؛ فعندما يسود المؤسسة جو من الثقة فإن العاملين يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويساند بعضهم بعضاً، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة التعليمية، وعلى النقيض من ذلك ففي حال ضعف الثقة تتأثر الاتصالات داخل المؤسسة ويقل الالتزام وتخفض درجة التعاون بين الأفراد داخل المؤسسة. (محمدين وجمال، 2012: 277)، كما يشعرهم بالضيق والتوتر ويؤثر بشكل كبير على دافعيتهم ورضاهم الوظيفي وبالتالي إنتاجيتهم. (الزعي، 2011: 92)

ونجد أن نجاح المؤسسات التعليمية لا يتوقف فقط على الثقة بين العاملين بها، بل كذلك يعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل؛ حيث يعتبر هو الدافع الأساس وراء حب العمل والأداء الجيد، رغبة الموظف في الابتكار والتطوير. فالرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه، ومع بيئة العمل، وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور إلى الثقة في العمل والولاء والانتماء له، وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق الأهداف. (البارودي، 2015: 39)

وعلى الرغم من أهمية الثقة التنظيمية وأثرها على رضا العاملين ودافعيتهم والروح المعنوية لديهم إلا أن- في حدود علم الباحثة - هناك نقص في الدراسات التي تبحث عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل عام وفي الجامعات السعودية بشكل خاص، حيث أنه على حد علم الباحثة لا توجد هناك دراسة تبحث عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومنها جامعة تبوك؛ لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

باتت الثقة التنظيمية أمراً ضرورياً في المؤسسات التعليمية لاسيما الجامعات، باعتبارها مركز إشعاع حضاري وعلمي تسعى إلى تنمية المجتمع اقتصادياً، وعلمياً، وثقافياً؛ وذلك بتهيئة طلابها للالتحاق بسوق العمل بكفاءة، وذلك من خلال قيامها بوظائفها الأساسية لتحقيق أهدافها. (معاينة وأندراس، 2008: 90)، فالاتصال الفعال والعلاقات القائمة على الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات العليا بالجامعة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم والدافعية للعمل والرضا الوظيفي، مما يساهم في إيجاد بيئة تعليمية إيجابية تساعد بشكل فعال في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة. (شاهين، 2010: 3)

فتعزيز الثقة التنظيمية يؤثر بشكل مباشر على سلوك أعضاء هيئة التدريس حيث تدفعهم نحو تطوير وتحسين أدائهم وصولاً لتحقيق الأهداف المنشودة، كما أن الثقة التنظيمية تعكس سلوكياتهم واتجاهاتهم نحو العمل من حيث الرضا عن العمل والاستمرار

في المنظمة. (خليفات، 2008: 245)، فقد ذكر (Fedito and Vicente) المشار إليهما في (الجار، 2014: 35) أن من فوائد الثقة التنظيمية تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وعليه، نجد أن هناك علاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، حيث بينت دراسة (الحوامدة والكساسبة، 2000) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية ورضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، كما أوصت بضرورة اهتمام أصحاب القرار بعناصر الثقة التنظيمية وخاصة عنصر السياسات الإدارية لتأثيره على أعضاء هيئة التدريس.

والجدير بالذكر أن الثقة التنظيمية هي إحدى أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء العاملين ورفع روحهم المعنوية ورضاهم الوظيفي عن العمل؛ وبما أن جامعة تبوك تُعد من الجامعات الناشئة فكان من المناسب معرفة مستوى الثقة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعليه فإن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال الرئيس التالي:

"ما العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟"

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية)؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية)؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الكشف عن:

- 1- مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك المُتمثلة بالأبعاد (الثقة بالقيادة العليا_ الثقة بالرؤساء_ الثقة بزملاء العمل).
- 2- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك.
- 3- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية).
- 4- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية).
- 5- طبيعة العلاقة بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

أهمية الدراسة :

تبدو أهمية هذه الدراسة في الجهات والفئات التي سوف تستفيد منها كما يلي:

- 1- تُعطي القيادات العليا والمسؤولين بجامعة تبوك صورة عن مستوى الثقة التنظيمية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- 2- إمداد القيادات العليا والمسؤولين بجامعة تبوك بالتوصيات والمقترحات لتعزيز الثقة التنظيمية، وإيجاد بيئة عمل تسودها

- الثقة مما يعكس بشكل ايجابي على رضاهم الوظيفي عن العمل.
- 3- تُسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي في مجال الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، وكذلك إثراء المكتبة الجامعية بدراسة تتناول العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي.
- 4- تُسهم هذه الدراسة في إثراء طلبة الدراسات العليا والباحثون التربويون في مجال الإدارة والتخطيط التربوي.
- مصطلحات الدراسة:**

الثقة التنظيمية Organizational Trust

تُعرف بأنها: الجسر الذي يربط توقعات الأفراد والجماعات، ويمنحهم إحساساً بأن نظام صنع القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مرغوبة للأفراد والجماعات دون تأثير سلبي على النظام. (الجار، 2014: 24)

وتعريف الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات: بأنها الشعور الذي يتولد لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه الإدارة العليا بالجامعة، وكذلك رؤسائهم وزملائهم في العمل والتي تؤثر بدورها على سلوك وأداء ورضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يُعرف الرضا الوظيفي: بأنه هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل مع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل. (البارودي، 2015: 38)

ويُعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: شعور أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بالقناعة والارتياح والسعادة الذي يستمدونه من مهنتهم وجماعة العمل ورؤسائهم، وكذلك من البيئة الجامعية التي يعملون بها.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

الحد الموضوعي:

تتمثل في دراسة الثقة التنظيمية المتمثلة بالأبعاد (الثقة بالقيادة العليا - الثقة بالرؤساء - الثقة بزملاء العمل) ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك والعلاقة بينها.

الحد المكاني:

أقتصرت الدراسة على المقر الرئيس لجامعة تبوك بشطريه الطلاب والطالبات .

الحد البشري:

أجريت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بشطري الطلاب والطالبات بالمقر الرئيس للجامعة في مدينة تبوك.

الحد الزماني:

طبقت الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1436-1437هـ.

الدراسات السابقة

يهدف الجزء الحالي إلى عرض الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بمشكلة الدراسة، حيث تم تصنيف الدراسات السابقة إلى: دراسات تتعلق بالثقة التنظيمية، ودراسات تتعلق بالرضا الوظيفي، ودراسات تتناول الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وتم عرض الدراسات في كل صنف بترتيب زمني من الأحدث إلى الأقدم.

الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية

دراسة الرشيد وسلامة (2015)، هدفت إلى الكشف عن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة

وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم، وبلغ عدد عينة الدراسة النهائي (335) عضو هيئة تدريس، موزعين على الجامعات الكويتية الحكومية والخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة، أستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتطوير أداتين هما: استبانة الثقة التنظيمية، واستبانة الدافعية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت مرتفعة، وكذلك درجة الدافعية كانت مرتفعة أيضاً، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجامعة والكلية والخبرة في الثقة التنظيمية ودرجة الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات، والدرجة الكلية، كما كشفت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة فارس (2014)، هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في جامعة الأزهر بغزة، والبالغ عددهم (170) موظفاً إدارياً، وتم تصميم استبانة اعتماداً على الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين الثقة بالمشرفين والالتزام التنظيمي وكذلك الثقة بإدارة الجامعة والالتزام التنظيمي، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الثقة بزملاء العمل والالتزام التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق والرقابة الذاتية للعاملين من خلال زرع الثقة بين الأفراد العاملين داخل الجامعة، وعقد دورات تدريبية في مجال العلاقات الإنسانية لتحسين العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

دراسة فرج (2013)، هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية، حيث استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الأداة على عينة عشوائية طبقية بلغت (1225) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بمكة، وجامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة الطائف بالطائف، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة كان بشكل عام مرتفع، وبلغ ترتيب أبعاده على النحو التالي: الثقة العمودية، الثقة الجانبية، الثقة المؤسسية، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بجامعات منطقة مكة المكرمة تبعاً لمتغيرات الدراسة: الجنس، الكلية، المرتبة الأكاديمية، الجنسية، الجامعة المنتسب إليها، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة تبعاً لمتغير: عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الأكاديمي.

دراسة النويقه (2013)، هدفت إلى معرفة أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في جامعة الطائف، وذلك باستخدام المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة من عينة عشوائية من الموظفين الإداريين على اختلاف تخصصاتهم ومراتبهم الإدارية والوظيفية والبالغ عددهم (120) موظفاً من مختلف كليات وإدارات الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى الثقة التنظيمية تعزى لخصائصهم الوظيفية والديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي

دراسة بن بكر (2015)، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام من وجهة نظرهم، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث

طبقت على مجتمع الدراسة والمكون من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام الأكاديمية في كلية الآداب بجامعة الدمام والبالغ إجمالي عددهم (278) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: بلغ المستوى الكلي لدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة الدمام بدرجة محايدة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام تعزى للمتغيرات (القسم، سنوات الخبرة، الجنس)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري (الدرجة العلمية، والجنسية) وكان الأستاذ المساعد أقل درجة في الرضا الوظيفي ويختلف معنوياً عن كل الدرجات الأخرى، كما أظهرت النتائج أن غير السعوديين أكثر رضا من السعوديين.

دراسة حمدي (2015)، هدفت إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية المدركة على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط، حيث استخدم المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة مكونة من (53) أستاذاً من الكلية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: انخفاض معدل الرضا الوظيفي لدى الأساتذة خاصة في الأبعاد المتعلقة بالرضا عن الإجراءات، كما توصلت إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من العدالة التوزيعية والعدالة التفاضلية على الرضا الوظيفي للأساتذة، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي: حسب متغيرات الجنس، والرتبة، والأقدمية، والقسم.

الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

دراسة (Pourkeiani & Tanabandeh, 2016)، هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين مستوى الثقة التنظيمية، وبين مستويات الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين في إيران. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحثان استبيان مكون من (44) عبارة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغة (182) موظفاً في إحدى الدوائر الحكومية في منطقة كرمان الإيرانية. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي، كذلك وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين. ووجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين.

دراسة (Fard & Karimi, 2015)، هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرات الثقة التنظيمية والصمت التنظيمي مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آزاد بمدينة أصفهان الإيرانية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. واستخدمت الدراسة ثلاث استبانات لجمع المعلومات الأولى؛ استبيان الثقة التنظيمية لـ (Ellonen, et al., 2008) والثانية استبيان الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لـ (Bouradas & Vakola, 2005) أما الاستبيان الثالث فهو استبيان الصمت التنظيمي من إعداد الباحثان، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آزاد فرع أصفهان والبالغ عددهم (340) عضو هيئة تدريس، تم اختيار (180) عضو هيئة تدريس ليشكلوا عينة الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية سالبة وقوية بين الثقة التنظيمية والصمت التنظيمي. وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية وقوية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية وقوية بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ووجود علاقة سالبة متوسطة القوة بين الصمت التنظيمي والرضا الوظيفي.

دراسة (Usikaluet al., 2015)، هدفت إلى اختبار تأثير الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي على أداء المعلمين في مدارس ولاية إيكيتي في نيجيريا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على مقياس الثقة التنظيمية ومقياس الرضا الوظيفي ومقياس الفاعلية الذاتية لدى المعلمين لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (258) معلماً من معلمي

المدارس الثانوية في ولاية ايكيتي في نيجيريا، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تأثير الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للمعلمين في ولاية ايكيتي، كما أوصت الدراسة بضرورة منح المعلمين مسؤوليات وسلطات لتعزيز شعورهم بالانتماء الذي يديم الثقة في المؤسسات ويعزز أداء العاملين فيها.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية يلاحظ أنها شملت كل متغيرات الدراسة، فمن الدراسات ما تناولت موضوع الثقة التنظيمية ومنها ما تناولت موضوع الرضا الوظيفي ومنها ما ربطت بين الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والذي هو محور عنوان الدراسة، وفيما يلي استعراض لأبرز ما ورد في الدراسات السابقة مع عرض أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في مجال الدراسة والذي يدور حول موضوع الثقة التنظيمية وعلاقته بالرضا الوظيفي، وافقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بحث العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي كدراسة بوركياني وتانابنده (Pourkeiani & Tanabande, 2016)، ودراسة فارد وكريمي (Fard & Karimi, 2015)، ودراسة اوسيكالوا وآخرين (Usikalua, et. al., 2015)، ودراسة هيرماواتي (Hermawati, 2014)، ودراسة مونجي وأورتليب (Monji & Ortlepp, 2011)، ودراسة (السعود، 2005)، ودراسة دامين (Dammen, 2001).

بينما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في الجانب الذي تناولت فيه الموضوع كدراسة (الرشدي، وسلامة، 2015)، ودراسة (فارس، 2014)، ودراسة (فرج، 2013)، ودراسة (النويقة، 2013)، ودراسة اکتوك (Oktug, 2012)، ودراسة (الحربي، 2011)، ودراسة (بن بكر، 2015)، ودراسة (حمدي، 2015)، ودراسة (أبو مسالم، 2013)، ودراسة (العتيبي، 2013)، ودراسة (البشري، 2013)، ودراسة (علي، 2012)، ودراسة خالد وآخرون (Khalid, et. al., 2012)، ودراسة (لبابنه، 2012)، ودراسة (عريبات، 2012)، ودراسة (أبو جودة، 2011)، ودراسة طوكر (Toker, 2011)، ودراسة (أحمد، 2011)، ودراسة (الجلابنه، 2011)، ودراسة (Chung, et. al., 2010)، ودراسة (بطاينة وآخرون، 2009)، ودراسة (الرفاعي، 2007)، ودراسة (أحمد، 2006)، ودراسة أكبرا وآخرون (Okpara, et. al., 2005)، ودراسة (عبدالسميع، 2010) التي تناولت تحديد مستوى الثقة التنظيمية بناء على مصدرها (الثقة بالإدارة العليا، والثقة بالرئيس المباشر، والثقة بزملاء العمل) وتحديد مستوى مخرجات العمل الموقفية (الرضا الوظيفي، والولاء التنظيمي).

وتشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي كدراسة فارد وكريمي (Fard & Karimi, 2015)، ودراسة هيرماواتي (Hermawati, 2014)، ودراسة (السعودي، 2005).

كما تشابهت مع دراسة (الحربي، 2011) والتي تناولت العلاقة بين تطبيق الإدارة بالشفافية ومستوى الثقة التنظيمية، ودراسة (فرج، 2013) والتي تناولت العلاقة بين العدالة التنظيمية ومستوى الثقة التنظيمية، ودراسة (الرشدي، وسلامة، 2015) والتي كشفت العلاقة مع بين الثقة التنظيمية والدافعية.

بينما اختلفت مع الدراسات الأخرى والتي تنوعت في استخدام المنهج فمن الدراسات ما استخدمت المنهج الوصفي، ومنها ما استخدمت المنهج الوصفي المسحي، ودراسات أخرى استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

إجراءات الدراسة :

يتضمن هذا الجزء وصفاً تفصيلياً للعمليات الإجرائية التي قامت بها الباحثة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد منهج الدراسة، والمجتمع الأصلي، وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، وعرض إجراءات بناء أداة الدراسة وطرائق التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق أداة الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وفيما يلي تفصيل لذلك:

1- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وهو أحد مناهج البحث العلمي الذي يهدف لوصف ظاهرة عندما يتم تحديد مدى ارتباطها بظاهرة أخرى. (نشواتي، 2003: 241)

2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، والذين هم على رأس العمل أثناء تطبيق الدراسة خلال العام الجامعي 1436-1437هـ، والبالغ عددهم (569) عضو هيئة تدريس، منهم (368) عضو هيئة تدريس من الذكور، و(201) عضو هيئة تدريس من الإناث، موزعين على مختلف الكليات وأقسامها في جامعة تبوك، وذلك وفقاً لإحصائيات عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين للعام الجامعي 1436-1437هـ. كما هو موضح في الملحق رقم (4).

3- عينة الدراسة:

بلغ حجم العينة للدراسة الحالية بـ (315) عضو هيئة تدريس، وهذا العدد ملائم لحجم مجتمع الدراسة البالغ (569). وذلك بنسبة مئوية بلغت (55.4%) من حجم مجتمع الدراسة الأصلي. حيث تشير الجداول الإحصائية المتعلقة باختيار العينات للدراسات الوصفية أن حجم العينة المناسبة لمجتمع يبلغ عدد أفراد (569) فرداً، عند فترة ثقة (99%) وهامش خطأ معياري (5%) هو (308) فرد. (Sekaran & Bougie, 2010: 162)

4- وصف عينة الدراسة:

تم استخدام التكرارات، والنسب المئوية؛ لوصف عينة الدراسة في ضوء متغيرات الدراسة؛ كما يبينها الجدول التالي:

الجدول (1)

توزيع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، حسب الدرجة العلمية، والجنس، والجنسية

المتغيرات المستقلة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الدرجة العلمية	أستاذ	22	7.5%
	أستاذ مشارك	94	32.2%
	أستاذ مساعد	176	60.3%
	المجموع	292	100%
الجنس	ذكر	202	69.2%
	أنثى	90	30.8%
	المجموع	292	100%
الجنسية	سعودي	88	30.1%
	غير سعودي	204	69.9%
	المجموع	292	100%

يتبين من خلال الجدول السابق أن الفئة الكبرى من أعضاء هيئة التدريس في عينة الدراسة هم من درجة (أستاذ مساعد)، وبنسبة بلغت (60.3%)، يليهم أعضاء هيئة التدريس من درجة (أستاذ مشارك)، وبنسبة بلغت (32.2%)، وأخيراً جاء أعضاء هيئة التدريس من درجة (أستاذ)، وبنسبة بلغت (7.5%)، كما يتبين أن (69.9%) من أعضاء هيئة التدريس في عينة الدراسة هم من غير السعوديين، في حين أن (30.1%) من أعضاء هيئة التدريس هم سعوديون.

5- أداة الدراسة:

أُستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وذلك لملاءمتها لطبيعة هذه الدراسة، بغرض جمع المعلومات والبيانات والإجابة عن التساؤلات.

عرض وتفسير النتائج ومناقشتها:

تم عرض وتفسير النتائج ومناقشتها وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة كما يلي:

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على "ما مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والترتيب لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على أبعاد المحور الأول من أداة الدراسة الذي يقيس مستوى الثقة التنظيمية بجامعة تبوك، ثم لعبارات كل بُعد من الأبعاد. وفيما يلي توضيح نتائج الإجابة عن السؤال الأول:

- مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها بشكل عام:

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستجابات لمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بشكل عام

الترتيب	رقم البعد في الأداة	أبعاد الثقة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الثقة
1	3	مستوى الثقة بزملاء العمل	3.94	0.64	عالي
2	2	مستوى الثقة بالرؤساء	3.65	0.83	عالي
3	1	مستوى الثقة بالقيادة العليا	3.47	0.69	عالي
-	-	المستوى العام للثقة التنظيمية	3.67	0.61	عالي

يشير الجدول (12) إلى أن مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك بشكل عام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء ضمن مستوى الثقة العالي، وبمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.61)، حيث جاء بُعد مستوى الثقة بزملاء العمل في الترتيب الأول، وبمتوسط حسابي (3.94)، وانحراف معياري (0.64)، وبمستوى ثقة عالي، وجاء بُعد مستوى الثقة بالرؤساء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (0.83)، بينما جاء بُعد مستوى الثقة بالقيادة العليا في الترتيب الثالث والأخير، وبمستوى ثقة عالي، حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.47)، وانحراف معياري (0.69)، يُلاحظ من خلال نتيجة السؤال الأول مستوى الثقة التنظيمية الإيجابي والمرتفع الذي تتمتع به جامعة تبوك، وربما يعود ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية إلى العلاقة الإيجابية بين القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى تحقيق أعضاء هيئة التدريس لطموحاتهم الأكاديمية والمهنية في ضوء الإدارة التي يعملون تحت مظلتها، وشعورهم بكيانهم ومكانتهم العلمية في ظل تلك الإدارة الجامعية، وهذا يؤدي إلى ارتفاع مستويات الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وهذا ما أكدت عليه أدبيات الدراسة حيث أن البيئة الآمنة المستقرة للموظفين والعلاقات الشخصية القائمة على الثقة، وتوفير بيئة تنظيمية تسمح للعاملين فيها بممارسة طاقاتهم والمشاركة في صنع القرار كلها عوامل تؤدي إلى زيادة الثقة التنظيمية لدى العاملين. وفي هذا المقام يرى كل من كوالسكي و كانجيمي (Kowalski & Cangemi, 2005) أن الثقة التنظيمية في الجامعات تعكس التزاماً نفسياً لا يخضع لقوانين تنظيمية، يقوم كل طرف بالإيمان بقدرات وكفايات الطرف الآخر، مما يسمح بزيادة فرص تبادل الخبرات والأفكار والآراء بين جميع العاملين على اختلاف مستوياتهم.

كما أن مستوى الثقة التنظيمية المرتفع في أبعاد الثقة المختلفة (الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرؤساء، الثقة بالقيادة العليا)، يمكن تفسيره من وجهة نظر الباحثة باقتناع أعضاء الهيئة التدريسية بوجود تكامل تنظيمي بين العاملين في جامعة تبوك، وأن هذا التكامل ضمان الاستقرار على المدى الطويل لتحقيق مصالح العاملين في الجامعة، وتحقيق فاعلية الجامعة، فالثقة والإنتاجية

يسيران جنباً إلى جنب في المؤسسات التعليمية . وإن اتباع جامعة تبوك سياسة غرس الثقة بين العاملين فيها وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس، سيؤدي ذلك إلى فاعليتها في العمل والإنتاج لتحقيق الأهداف العظيمة الملقاة على عاتق الجامعة، كما أن إدارة جامعة تبوك ربما تهتم بالمحافظة على مستويات عالية من الثقة لإدراكها أن الثقة التنظيمية إذا قلت أو أغفلت عن تمتيتها فإن ذلك سيؤدي إلى ضعف الأداء التنظيمي، ويؤدي إلى ضعف تحقيق الجامعة لأهدافها، لذلك جاء مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية.

ولعل وقوع بُعد الثقة بزملاء العمل في الترتيب الأول يُعد أمراً منطقياً نتيجة التواصل المستمر والاحتكاك بين أعضاء هيئة التدريس، إذ إن الاحتكاك المتزايد بين أعضاء هيئة التدريس يساعد في معرفة وإدراك صفاتهم، وبالتالي تولد لديهم مستوى عالي من الثقة بزملاء العمل. كما أن العلاقات التعاونية التي تسود بيئة العمل، وكذلك الاعتماد المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس والاشترک بالأفكار والمعلومات خلال عملهم في فرق العمل واللجان المختلفة، جعل مستوى ثقتهم بزملاء العمل بدرجة تفوق مستوى الثقة بالرؤساء والإدارة العليا.

وبالنسبة لوقوع بُعد الثقة بالرؤساء في الترتيب الثاني يعزى إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك يلجأ إلى رؤساء ومشرفات الأقسام لحل مشاكلهم في بيئة العمل، كما يعود السبب إلى ثقتهم بأن رؤساء ومشرفات الأقسام يعملون لمصلحتهم ولن يقوموا باستغلالهم، بل أنهم يمثلون وسيلة التواصل الرئيسية مع الإدارة العليا ونقل هموم ومطالب أعضاء هيئة التدريس.

وبالنسبة لوقوع بُعد الثقة بالإدارة العليا في الترتيب الأخير من حيث الترتيب، فربما يعود إلى قلة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة العليا، ويدعم هذا الرأي ما ذكره ستاهلي (2000) من أن الاحتكاك المنخفض مع الأفراد يجعل قرار منحهم الثقة ليس بالأمر السهل.

وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة، حيث تتفق مع دراسة الرشدي وسلامة (2015) التي أظهرت نتائجها أن درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها جاءت مرتفعة، ودراسة فرج (2013) التي توصلت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة كان بشكل عام مرتفع.

كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية جزئياً مع دراسة عبد السميع (2010) التي أظهرت أن مستوى الثقة بزملاء العمل وبالرئيس المباشر لدى الموظفين بجامعة بني سويف التنظيمية كان إيجابياً، إلا أنها تختلف معها بالنسبة لمستوى الثقة بالإدارة العليا حيث كان مستوى الثقة بالإدارة العليا في دراسة عبد السميع سلبياً، في حين تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2011) التي أظهرت أن مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك عبد العزيز كان بدرجة متوسطة، ويعود سبب الاختلاف إلى أن مجتمع وعينة الدراسة في دراسة الحربي (2011) اشتملت على أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك عبد العزيز، بينما اقتصرَت الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس فقط.

وفيما يتعلق بالنتائج المتعلقة بمستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، في كل بُعد من الأبعاد الثلاثة (مستوى الثقة بالقيادة العليا، مستوى الثقة بالرؤساء، مستوى الثقة بزملاء العمل) فكانت كما يلي:

1-1: مستوى الثقة التنظيمية بالقيادة العليا في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالقيادة العليا في جامعة تبوك

رقم العبارة	يُعد مستوى الثقة بالقيادة العليا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الثقة	الترتيب
1	توفر القيادة العليا بالجامعة البيئة الملائمة لنجاح أعضاء هيئة التدريس في عملهم.	3.82	0.80	عالي	1
2	تحرص القيادة العليا على كسب ثقة أعضاء هيئة التدريس من خلال ما تصدره من قرارات.	3.74	0.80	عالي	2
11	تسعى قيادة الجامعة إلى التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.	3.63	0.92	عالي	3
7	تراعي القيادة العليا مبدأ الشفافية في عرض المعلومات الخاصة بالجامعة.	3.62	0.88	عالي	4
6	تلتزم قيادة الجامعة بمعايير موضوعية في الترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	3.61	0.90	عالي	5
10	تطبق القيادة العليا قوانين موحدة على جميع أعضاء هيئة التدريس.	3.45	1.08	عالي	6
3	تمنح القيادة العليا الحوافز لأعضاء هيئة التدريس على أسس موضوعية.	3.43	0.83	عالي	7
4	تقدر القيادة العليا الجهود الإضافية التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس.	3.35	0.92	متوسط	8
5	تشجع القيادة العليا الأفكار الإبداعية التي يطرحها أعضاء هيئة التدريس.	3.33	0.96	متوسط	9
9	تراعي القيادة العليا مصالح أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ القرارات.	3.16	1.00	متوسط	10
8	تحرص القيادة العليا على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات التعليمية.	3.06	1.10	متوسط	11
المتوسط العام لمستوى الثقة بالقيادة العليا		3.47			

تشير النتائج في الجدول (13) إلى أن مستوى الثقة بالقيادة العليا في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تراوحت ما بين المستوى العالي والمتوسط، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابة أفراد عينة الدراسة (3,47)، جاءت (7) عبارات ضمن مستوى الثقة العالي، (4) عبارات ضمن مستوى الثقة المتوسط. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (3,06) و(3,82)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (0,80) و(1,10).

وقد حلت العبارة (1) "توفر القيادة العليا بالجامعة البيئة الملائمة لنجاح أعضاء هيئة التدريس في عملهم" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3,82)، وانحراف معياري (0,80)، وبمستوى تقدير عالي، وتُعد هذه النتيجة منطقيّة لإيمان القيادة العليا بأن البيئة الجامعية الملائمة لعمل المدرس الجامعي يُعد الركيزة الأساسية في انطلاقه نحو الإبداع في التدريس الجامعي، لذلك تركز القيادة العليا على توفير كل ما هو ضروري في البيئة الجامعية خدمة لنجاح عضو هيئة التدريس في وظيفته الأولى ألا وهي التدريس.

وحلت العبارة (2) "تحرص القيادة العليا على كسب ثقة أعضاء هيئة التدريس من خلال ما تصدره من قرارات" في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (3,74)، وانحراف معياري (0,80)، وبمستوى تقدير عالي، وربما يعود السبب في ذلك إلى إدراك القيادة العليا بجامعة تبوك أن القرارات الصادرة عن إدارة الجامعة لا يمكن أن يكتب لها النجاح بدون التعاون التام من قبل أعضاء الهيئة التدريسية، حيث أنهم هم المنفذون لهذه القرارات في الغالب، ولا يمكن أن تحقق هذه القرارات أهدافها بشكل تام إلا من خلال تعاون أعضاء الهيئة التدريسية في تنفيذ هذه القرارات، لذلك تهتم القيادة العليا بالجامعة بالعمل على كسب ثقة أعضاء هيئة التدريس من خلال ما تصدره من قرارات لضمان نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب وجاءت ضمن مستوى التقدير المتوسط، فقد حلت العبارة (8) "تحرص القيادة العليا على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات التعليمية" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3,06)، وانحراف معياري (1,10) وبمستوى تقدير متوسط، ربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن القرارات التعليمية في الجامعات السعودية الحكومية ذات مرجعية مركزية، لذلك لا تقوم القيادة العليا بالجامعة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع بعض القرارات التعليمية.

وحلت العبارة (9) "تراعي القيادة العليا مصالح أعضاء هيئة التدريس عند اتخاذ القرارات" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (3,16)، وانحراف معياري (1,00) وبمستوى تقدير متوسط، ربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن القيادة العليا تنظر إلى أعضاء هيئة التدريس كجزء من الجامعة وأن القيادة العليا والرؤساء وأعضاء هيئة التدريس يجب أن يركزوا على

مصالح الطلبة بالدرجة الأولى بدرجة أكبر من المصالح الخاصة للعاملين في الجامعة ومنهم أعضاء هيئة التدريس. ثم العبارة (5) "تشجع القيادة العليا الأفكار الإبداعية التي يطرحها أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (3.33)، وانحراف معياري (0.96) وبمستوى تقدير متوسط، ويفسر ذلك إلى أن الكثير من الأفكار الإبداعية لدى أعضاء الهيئة التدريسية قد تنتهي عند رئيس القسم، الذي قد لا يقوم بإيصال تلك الأفكار للقيادة العليا لكثرة مسؤولياتها.

ثم العبارة (4) "تقدر القيادة العليا الجهود الإضافية التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (3.35)، وانحراف معياري (0.92) وبمستوى تقدير متوسط، وهذه النتيجة تعكس عدم القناعة الكافية لأعضاء هيئة التدريس بالحوافز التي تقدمها إدارة الجامعة للجهود الإضافية التي يبذلها عضو هيئة التدريس، وربما تحتاج إلى إعادة النظر من قبل الإدارة العليا من أجل المحافظة على طاقة أعضاء هيئة التدريس وبذل المزيد من الجهود لتحسين العملية التعليمية في جامعة تبوك.

1-2: مستوى الثقة التنظيمية بالرؤساء في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الثقة التنظيمية بالرؤساء لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك

رقم العبارة	بُعد مستوى الثقة بالرؤساء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الثقة	الترتيب
1	يراعي (رئيس/ مشرفة) القسم العدالة في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم.	3.88	0.96	عالي	1
8	يساهم (رئيس/ مشرفة) القسم في حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.	3.72	1.05	عالي	2
2	يهتم (رئيس/ مشرفة) القسم بتوفير الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	3.69	0.95	عالي	3
6	يسترشد (رئيس/ مشرفة) القسم بأراء أعضاء هيئة التدريس فيما يخص العمل المهني.	3.68	0.97	عالي	4
3	يقدم (رئيس/ مشرفة) القسم الحوافز المعنوية لأعضاء هيئة التدريس على أسس عادلة.	3.62	1.10	عالي	5
7	يفوض (رئيس/ مشرفة) القسم بعض الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس.	3.57	0.89	عالي	6
5	يتبادل (رئيس/ مشرفة) القسم المعلومات مع أعضاء هيئة التدريس.	3.56	0.95	عالي	7
4	يفوض (رئيس/ مشرفة) القسم بعض الأعضاء للحضور بالاجتماعات الإدارية.	3.48	0.98	عالي	8
المتوسط العام لمستوى الثقة بالرؤساء		3.65			

تُظهر النتائج في الجدول (14) أن مستوى الثقة بالرؤساء في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء ضمن المستوى العالي، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابة أفراد عينة الدراسة (3,65)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (3,48) و(3,88)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (0,89) و(1,10).

وقد حلت العبارة (1) "يراعي (رئيس/ مشرفة) القسم العدالة في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3,88)، وانحراف معياري (0,96)، وبمستوى تقدير عالي، وتعزى هذه النتيجة إلى إيمان رؤساء ومشرفات الأقسام بأهمية مفهوم العدالة التنظيمية في إيجاد جو تعاوني إيجابي تسوده العلاقات الأخوية وخالي من الصراعات الشخصية التي تقلل من فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس.

وحلت العبارة (8) "يساهم (رئيس/ مشرفة) القسم في حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس" في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (3,72)، وانحراف معياري (1,05)، وبمستوى تقدير عالي، ويعزى ذلك إلى أن رئيس القسم يقع على عاتقه حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ المهام المنوطة بهم، كلٌّ حسب اختصاصه؛ لضمان نجاح المهام الموكلة لهم. أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت العبارة (4) "يفوض (رئيس/ مشرفة) القسم بعض الأعضاء للحضور للاجتماعات الإدارية" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3,48)، وانحراف معياري (0,98) وبمستوى تقدير عالي. وحلت العبارة (5) "يتبادل (رئيس/ مشرفة) القسم المعلومات مع أعضاء هيئة التدريس" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (3,56)، وانحراف معياري (0,95) وبمستوى تقدير عالي.

1-3: مستوى الثقة بزملاء العمل في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ثقة أعضاء هيئة التدريس بزلاء العمل في جامعة تبوك

رقم العبارة	بُعد مستوى الثقة بزلاء العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الثقة	الترتيب
6	تميز العلاقة بين زملائي في القسم بالمحبة والتفاهم.	4.11	0.82	عالي	1
3	يلتزم زملائي في العمل بأخلاقيات المهنة.	4.09	0.79	عالي	2
9	أتمتع بقضاء وقي مع زملائي في الكلية.	3.99	0.76	عالي	3
7	أفضل العمل ضمن فريق من زملائي في القسم على العمل منفرداً.	3.97	0.84	عالي	4
8	يلتزم زملائي بالإجراءات التنظيمية الصحيحة لأداء أعمالهم.	3.90	0.73	عالي	5
4	أسترتشذ بإراء زملائي في القسم لحل ما يعترضني من مشكلات.	3.90	0.74	عالي	6
5	يحرص زملائي بالقسم على تقديم المساعدة عند أدائي لمهام العمل.	3.86	0.80	عالي	7
2	أعتمد على زملائي في العمل لتنوع مهاراتهم العلمية.	3.86	0.86	عالي	8
1	يحرص زملائي في العمل على مصلحتي.	3.82	0.78	عالي	9
المتوسط العام لمستوى الثقة بزلاء العمل		3.94			

تبين النتائج في الجدول (15) أن مستوى الثقة بزلاء العمل في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء ضمن المستوى العالي، حيث بلغ المتوسط العام لاستجابة أفراد عينة الدراسة (3,94)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة ما بين (3.82) و(4.11)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارة ما بين (0.73) و(0.86). وقد حلت العبارة (6) "تميز العلاقة بين زملائي في القسم بالمحبة والتفاهم" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.11)، وانحراف معياري (0.82)، وبمستوى تقدير عالي. وحلت العبارة (3) "يلتزم زملائي في العمل بأخلاقيات المهنة" في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (4.09)، وانحراف معياري (0.79)، وبمستوى تقدير عالي، وتعد هذه النتائج منطوية كون الثقة التنظيمية كما يرى مونجي وأورتليب (Monji & Ortlepp, 2011, P.195) هي نتاج لجودة ومثانة العلاقات الإنسانية، والتفاعلات بين الموظفين خلال المواقف التنظيمية المختلفة، لذلك فإن أعضاء هيئة التدريس في القسم تحدث بينهم مواقف تنظيمية يسعون من خلالها إلى التفاعل بطريقة إيجابية تعاونية يلتزمون خلالها بأخلاقيات المهنة، خصوصاً أن كل منهم لديه اختصاصه ومهامه الوظيفية المحددة، لذلك تنشأ العلاقات بينهم في القسم على مبدأ المحبة والتفاهم بعيداً عن الصراعات، من أجل نجاح القسم الأكاديمي في تأدية رسالته الأكاديمية.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت العبارة (1) "يحرص زملائي في العمل على مصلحتي" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (3.82)، وانحراف معياري (0.78) وبمستوى تقدير عالي، وهذه النتيجة تدل على مستوى عالي من الثقة التنظيمية وربما جاء وقوعها في الترتيب الأخير إلى ما ذكره بوركياني و تانابنده (Pourkeiani & Tanabandeh, 2016, P.909)، من أن الثقة التنظيمية بالرغم من أنها تهتم بتأسيس علاقات إيجابية مع الآخرين في بيئة العمل، إلا أنها لا تعتمد بالضرورة على تحقيق المصالح بشكل أساسي.

وحلت العبارة (2) "أعتمد على زملائي في العمل لتنوع مهاراتهم العلمية" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (3.86)، وانحراف معياري (0.86) وبمستوى تقدير عالي، وربما يعود السبب في حصول هذه العبارة على الترتيب قبل الأخير بالرغم من وقوعها ضمن المستوى العالي، إلى إيمان أعضاء هيئة التدريس بقدراتهم الشخصية بالدرجة الأولى في تأدية مهامهم الأكاديمية في القسم، خصوصاً مع وجود تنوع في التخصصات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في القسم.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: والذي ينص على "ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري والترتيب لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على المحور الثاني من أداة الدراسة الذي يقيس مستوى الرضا الوظيفي في جامعة تبوك، وكانت النتائج كما في الجدول (16).

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك على محور الرضا الوظيفي

رقم العبارة	محور الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا	الترتيب
1	أشعر بالمتعة أثناء القيام بعملتي.	3.92	0.92	عالي	1
2	أشعر بالرضا عن توصيف مهام عملي.	3.76	0.90	عالي	2
5	أشعر بالرضا عن إنجازي في مجال العمل.	3.73	0.87	عالي	3
3	يتيح لي عملي بالجامعة فرصة حقيقية للتزني والتقدم المهني.	3.53	0.90	عالي	4
12	يتلأم منصبي مع مستوى المصالحات الممنوحة لي.	3.49	0.97	عالي	5
7	يتيح لي عملي فرصة لتحقيق طموحاتي.	3.48	0.88	عالي	6
10	أشعر بالرضا نتيجة مشاركتي في صنع القرارات التي تخص عملي.	3.46	1.09	عالي	7
11	تتيح لي إدارة الجامعة فرصة الاطلاع على كل ما هو جديد أكاديمياً.	3.37	1.06	متوسط	8
6	يتم ترقيتي وفق قواعد تنظيمية واضحة.	3.36	0.97	متوسط	9
4	يتناسب الراتب الذي أقتضاه مع ما أتلقاه من جهد.	3.33	0.98	متوسط	10
8	تقدم الجامعة الدعم اللازم من أجل تشجيعي على البحث العملي.	3.20	1.02	متوسط	11
9	أحصل على مكافآت مناسبة لقاء العمل خارج النوام الرسمي.	2.96	1.10	متوسط	12
المتوسط العام لمستوى الرضا الوظيفي		3.46	0.70	عالي	

يشير الجدول (16) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس كان عالياً، بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (0.70)، ويمكن تفسير هذه النتيجة العالية إلى اهتمام جامعة تبوك بتحسين وتطوير بيئة العمل لما لها من دور مهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، فعندما يجد عضو هيئة التدريس أفضل بيئة العمل، سيشعر بأنه مرغوب فيه وسوف ينعكس ذلك على مستوى رضاه عن عمله، ومن ثم سيقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات، فبيئة العمل وظروف الإيجابية كوضوح المسؤوليات والقواعد والأنظمة الملائمة للتدريس في الجامعة، من شأنها أن تسهم في تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس. أيضاً تفسر بشعور أعضاء هيئة التدريس بالعدالة التنظيمية والحرية الأكاديمية التي تُمنح لهم، وتوافر جو من الثقة مع رؤسائهم وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، كما يمكن تفسير مستوى الرضا الوظيفي العالي في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بأن أجواء العمل والمناخ التنظيمي السائد في الجامعة مريح، كما أن الجامعة تشجع فرص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ولذلك فإن فرص الترقيّة في العمل متوافرة ومتاحة لمن أراد الارتقاء بالمهنة وتطوير قدراته، فالجامعة تشجع التنمية الذاتية وتشجع فرص الترقيّة، بالإضافة إلى أن العمل في التدريس الجامعي يوفر لأعضاء هيئة التدريس مكانة اجتماعية مناسبة، ولذلك فإن كل ما سبق ذكره يؤدي إلى تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وبالنسبة للعبارات فقد تراوحت ما بين مستوى الرضا العالي والمتوسط، حيث جاءت (7) عبارات ضمن مستوى الرضا العالي، (5) عبارات ضمن مستوى الرضا المتوسط. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (2.96) و(3.92)، كما تراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (0.87) و(1.10).

وقد حلت العبارة (1) "أشعر بالمتعة أثناء القيام بعملتي" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.92)، وانحراف معياري (0.92)، وبمستوى رضا عالي. وحلت العبارة (2) "أشعر بالرضا عن توصيف مهام عملي" في الترتيب الثاني، بمتوسط حسابي (3.76)، وانحراف معياري (0.90)، وبمستوى رضا عالي. تلتها في الترتيب الثالث العبارة (5) "أشعر بالرضا عن إنجازي في مجال العمل"، بمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (0.87)، وبمستوى رضا عالي، وهذه النتائج تبين أن معظم جوانب الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك يتعلّق بالجوانب المرتبطة بأداء عضو هيئة التدريس لعمله من حيث شعوره بالمتعة أثناء تأديته لعمله، والرضا عن توصيف مهام العمل، ومدى الإنجاز في العمل، وهو ما ينسجم مع ما ذكره بوركياني و تانا بنده (Pourkeiani & Tanabandeh, 2016, P.906) من أن الرضا الوظيفي يتحدد في جانبين، هما الجانب

الإنساني، بالإضافة إلى الجانب السلوكي الذي يُعدّ مؤشراً على إمكانية سلوك الموظف بطريقة إيجابية عند أداء المهام والوظائف التنظيمية. وهذه النتيجة، تعكس هذه النتيجة مدى الاهتمام الذي توليه جامعة تبوك بتحسين وتطوير بيئة العمل لمالها من دور مهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، لذلك جاء الرضا الوظيفي في الجوانب المرتبطة بالعمل في أعلى الرتب.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب وجاءت ضمن مستوى الرضا المتوسط، فقد حلت العبارة (9) "أحصل على مكافآت مناسبة لقاء العمل خارج الدوام الرسمي" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (2.96)، وانحراف معياري (1.10) وبمستوى متوسط. وحلت العبارة (8) "تقدم الجامعة الدعم اللازم من أجل تشجيعي على البحث العملي" في الترتيب قبل الأخير، بمتوسط حسابي (3.20)، وانحراف معياري (1.02) وبمستوى متوسط. ثم العبارة (4) "يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع ما أبذله من جهد"، بمتوسط حسابي (3.33)، وانحراف معياري (0.98) وبمستوى متوسط، ويمكن تفسير الدرجة المتوسطة لرضا أعضاء هيئة التدريس عن المكافآت لقاء عملهم خارج أوقات الدوام الرسمي ومناسبة الراتب الذي يتقاضاه عضو هيئة التدريس مع ما يبذله من جهد، إلى الثبات النسبي في الرواتب التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس، والتي يرى معها عضو هيئة التدريس عدم مناسبة الراتب مع المتغيرات الاقتصادية والزيادة في تكاليف المعيشة، بالإضافة إلى عدم وضوح المعايير التي تتبعها الجامعة في صرف المكافآت لأعضاء هيئة التدريس خارج أوقات العمل مما دفعهم لتقييم رضاهم عن تلك المكافآت بدرجة متوسطة.

ويمكن تفسير العبارة (8) التي أظهرت مستوى متوسط من رضا أعضاء هيئة التدريس عن الدعم الذي تقدمه الجامعة من أجل تشجيعه على البحث العلمي ضعف الموازنة المخصصة في الجامعة لدعم البحث العلمي، وخصوصاً أن جامعة تبوك من الجامعات الناشئة التي ينطور فيها أعداد الهيئة التدريسية كل عام، الأمر الذي قد تجد فيه إدارة الجامعة صعوبة توفير الدعم اللازم لغالبية أعضاء هيئة التدريس من أجل تشجيعهم على البحث العملي، مما انعكس على درجة رضاهم في هذا الجانب، وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة.

تتفق الدراسة مع دراسة أحمد (2006) التي توصلت إلى تمتع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والتخطيط جامعة الملك فيصل "قسم الطالبات" بالمدام بمستوى عالي من الرضا الوظيفي، ومع دراسة عربيات (2012) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم الإسلامية كان مرتفعاً، ومع دراسة سلطان والسعود (2006)، التي توصلت الدراسة إلى أن مستوى شعور أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية بالرضا الوظيفي كان مرتفعاً، ومع دراسة أبو مسامح (2013) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة كان بدرجة كبيرة.

في حين تختلف نتيجة الدراسة التي قامت بها الباحثة مع عدد من الدراسات السابقة، حيث تختلف مع نتيجة دراسة طوكر (2011) Toker التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند الأكاديميين في جامعات تركيا كان بدرجة متوسطة، ومع دراسة أبو جودة (2011) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل جاء بدرجة متوسطة، ومع دراسة البشري (2013) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز كان بدرجة متوسطة، ومع دراسة لبابنه (2012) التي توصلت إلى أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية جاءت بدرجة متوسطة، ومع دراسة بطاينة وآخرون (2009) التي كشفت عن أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية جاء بمستوى متوسط، ومع دراسة حمدي (2015) التي أظهرت انخفاض معدل الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأغواط، ومع دراسة الرفاعي (2007) التي بينت أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة كانت بدرجة متوسطة، ومع دراسة الجلابنة

(2011) التي بيّنت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا كان بدرجة متوسطة، ومع دراسة العتيبي (2013) التي توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت كان بدرجة متوسطة، ومع دراسة بن بكر (2015) التي أظهرت مستوى محايداً لدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب بجامعة الدمام، يعود الاختلاف إلى المهام الإضافية المكلف بها كل عضو هيئة التدريس، وما يقدم له من حوافز.

■ **النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية)؟"**

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، بالإضافة إلى استخدام المقارنات البعدية بطريقة "شيفيه" (Scheffe) للتعرف على مصدر الفروق الدالة إحصائياً تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، وكذلك اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test)؛ للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك تبعاً لمتغيري الجنس والجنسية، وفيما يلي نتائج هذه الاختبارات:

1-3: النتائج المتعلقة بالفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الدرجة العلمية. الجدول (17)

نتائج تحليل (One Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة على محور مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

أبعاد الثقة التنظيمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مستوى الثقة بالقيادة العليا	بين المجموعات	0.447	2	0.223	0.462	0.631	غير دالة
	داخل المجموعات	139.686	289	0.483			
	المجموع	140.133	291				
مستوى الثقة بالرؤساء	بين المجموعات	0.436	2	0.218	0.318	0.728	غير دالة
	داخل المجموعات	198.062	289	0.685			
	المجموع	198.498	291				
مستوى الثقة بزلاء العمل	بين المجموعات	4.875	2	2.438	6.210	*0.002	دالة
	داخل المجموعات	113.432	289	0.392			
	المجموع	118.307	291				
مستوى الثقة التنظيمية (الكلية)	بين المجموعات	0.550	2	0.275	0.738	0.479	غير دالة
	داخل المجموعات	107.799	289	0.373			
	المجموع	108.349	291				

* دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

تشير النتائج في الجدول (17) إلى أن الفروق في استجابات عينة الدراسة على محور الثقة التنظيمية بشكل عام (الكلية) وفي بُعدي (مستوى الثقة بالقيادة العليا، مستوى الثقة بالرؤساء) لم تكن دالة إحصائياً، وذلك تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث تراوحت قيم "F" المحسوبة للفروق على مستوى الثقة التنظيمية (الكلية) وبُعدي (مستوى الثقة بالقيادة العليا، مستوى الثقة بالرؤساء) ما بين (0.318) و(0.738)، وهذه القيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$ ، في حين كانت الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الثقة بزلاء العمل دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "F" المحسوبة للفروق بين فئات الدرجة العلمية الثلاث على هذا البُعد (6,210) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$. وهذه النتيجة تعني أن مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك بشكل عام، وكذلك مستوى الثقة بالقيادة العليا، ومستوى الثقة

بالرؤساء متشابهة لدى أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن درجاتهم العلمية، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن الثقة التنظيمية كجانب سلوكي، وبخاصة الثقة بالقيادة العليا والقيادة بالروساء ترتبط بعملية التأثير الأخلاقي للقيادة العليا والرؤساء المباشرين على أعضاء هيئة التدريس، بغض النظر عن الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس، وهذه النتيجة تشير إلى أن القيادة العليا والرؤساء المباشرين في جامعة تبوك نجحوا في بناء ثقة تنظيمية مع مختلف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بغض النظر عن درجاتهم العلمية، خصوصاً أن مستوى الثقة التنظيمية في الجامعة كانت بدرجة مرتفعة.

تختلف نتيجة الدراسة الحالية التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية في استجابات عينة الدراسة نحو مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك بشكل عام (الكلي) وفي بُعدي (مستوى الثقة بالقيادة العليا، مستوى الثقة بالرؤساء)، مع نتائج عدد من الدراسات، حيث تختلف مع نتيجة دراسة فرج (2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة تُعزى لمتغير المرتبة الأكاديمية، ومع دراسة النويقه (2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى الثقة التنظيمية تعزى لمؤهلهم العلمي، ومع دراسة الحربي (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقة التنظيمية تبعاً لمتغير الدرجة الأكاديمية.

في حين كانت الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الثقة بزملاء العمل دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "F" المحسوبة للفروق بين فئات الدرجة العلمية الثلاث على هذا البعد (6,210)، وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة (أستاذ مساعد) ورتبة (أستاذ مشارك) وهذه النتيجة تعني أن مستوى الثقة بزملاء العمل يزداد لدى أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك مقارنة بزملائهم من رتبة أستاذ. وربما تعود هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد يهتمون ويبادرون في أغلب الأحيان إلى إقامة شبكة من العلاقات الأكاديمية مع زملائهم، وذلك ليتسنى لهم الاندماج بين أعضاء هيئة التدريس وكسب الخبرات التي تؤهلهم للنجاح في مسيرتهم التعليمية وإعداد البحوث العلمية لغايات الترقية، والتعاون فيما يعترضهم من مشكلات التدريس، مما يعزز لديهم مستوى الثقة التنظيمية بزملاء العمل، في حين لا يُعد موضوع إقامة العلاقات الأكاديمية مع الزملاء بغرض إعداد البحوث العلمية لغايات الترقية من الأمور الهامة لعضو هيئة التدريس من رتبة أستاذ لأنه حصل على أعلى مرتبة علمية.

وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير الدرجة العلمية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الثقة بزملاء العمل في الجامعة، تم إجراء مقارنات بعدية بطريقة "شيفيه" (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (18).

الجدول (18)

نتائج المقارنات البعدية بطريقة "شيفيه" (Scheffe) للكشف عن مصدر الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس على محور الثقة بزملاء العمل في الجامعة، تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	-	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
	\bar{X}	3.52	3.91	4.01
أستاذ	3.52	-	*0.39	*0.49
أستاذ مشارك	3.91	-	-	0.10
أستاذ مساعد	4.01	-	-	-

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

تبين نتائج المقارنات البعدية في الجدول (18) أن مصدر الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس على محور الثقة بزملاء العمل في الجامعة، كان لصالح أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (أستاذ مساعد) ومرتبة (أستاذ مشارك) كون المتوسطات

الحسابية لتقديراتهم كانت أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (أستاذ)، وهذه النتيجة تعني أن مستوى الثقة بزملاء العمل يزداد لدى أعضاء هيئة التدريس من مرتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك مقارنة بزملائهم من مرتبة أستاذ.

2-3: النتائج المتعلقة باستجابات عينة الدراسة حول محور الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنس.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Independent Samples T-test) لاستجابات عينة الدراسة نحو محور الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعاً لمتغير الجنس

أبعاد الثقة التنظيمية	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مستوى الثقة بالقيادة العليا	ذكر	202	3.58	0.66	4.030	290	*0.000	دالة
	أنثى	90	3.23	0.72				
مستوى الثقة بالرؤساء	ذكر	202	3.77	0.76	3.984	290	*0.000	دالة
	أنثى	90	3.37	0.90				
مستوى الثقة بزملاء العمل	ذكر	202	4.03	0.58	3.559	290	*0.000	دالة
	أنثى	90	3.75	0.71				
مستوى الثقة التنظيمية (الكلية)	ذكر	202	3.78	0.55	4.579	290	*0.000	دالة
	أنثى	90	3.44	0.68				

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

أظهرت النتائج في الجدول (19) أن الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الثقة التنظيمية، بشكل عام وفي الأبعاد الثلاثة (مستوى الثقة بالقيادة العليا، مستوى الثقة بالرؤساء، مستوى الثقة بزملاء العمل)، كانت دالة إحصائياً، إذ تراوحت قيم "T" المحسوبة للفروق بين تقديرات الذكور والإناث، في محور مستوى الثقة التنظيمية الكلية وأبعاده الثلاثة ما بين (3.559) و (4.579)، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المحدد ($\alpha = 0.05$). حيث كانت الدلالة لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور، كون المتوسطات الحسابية لتقديراتهم كانت أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من الإناث.

وهذه النتيجة تعني أن مستوى الثقة التنظيمية بشكل عام وفي أبعادهما الثلاثة (الثقة بالقيادة العليا، والثقة بالرؤساء، والثقة بزملاء العمل) يزداد لدى أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور مقارنة بزميلاتهم الإناث، وربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن غالبية العاملين في مستويات القيادة العليا في الجامعة ورؤساء الأقسام هم من الذكور، ويكون تواصل أعضاء هيئة التدريس من الذكور بالجامعة مع هذه القيادات بدرجة أكثر من زميلاتهم الإناث، اللواتي يقتصر تواصلهن مع مشرفات الأقسام، حيث يلاحظ أن رؤساء الأقسام يتمتعون بصلاحيات أكبر من مشرفات الأقسام.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فرج (2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة تُعزى لمتغير الجنس، ومع دراسة الحربي (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك عبد العزيز بجدة تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

3-3: النتائج المتعلقة بالفروق في استجابات عينة الدراسة حول محور الثقة التنظيمية في لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنسية.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Independent Samples T-test) للكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو محور الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعاً لمتغير الجنسية

اتجاه الدلالة	مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (t) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنسية	أبعاد الثقة التنظيمية
دالة	*0.000	290	4.563-	0.79	3.20	88	سعودي	مستوى الثقة بالقيادة العليا
				0.62	3.59	204	غير سعودي	
دالة	*0.000	290	4.983-	0.86	3.30	88	سعودي	مستوى الثقة بالرؤساء
				0.76	3.80	204	غير سعودي	
دالة	*0.000	290	7.605-	0.74	3.55	88	سعودي	مستوى الثقة بزملاء العمل
				0.50	4.11	204	غير سعودي	
دالة	*0.000	290	6.596-	0.70	3.34	88	سعودي	مستوى الثقة التنظيمية (الكلّي)
				0.51	3.82	204	غير سعودي	

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

أظهرت النتائج في الجدول (20) أن الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الثقة التنظيمية بشكل عام وفي الأبعاد الثلاثة (مستوى الثقة بالقيادة العليا، مستوى الثقة بالرؤساء، مستوى الثقة بزملاء العمل)، كانت دالة إحصائياً، إذ تراوحت قيم "T" المحسوبة للفروق بين تقديرات السعوديين وغير السعوديين، في محور مستوى الثقة التنظيمية الكلي وأبعاده الثلاثة ما بين (-7.605) و (-4.563)، وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المحدد $(\alpha = 0.05)$. حيث كانت الدلالة لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من غير السعوديين، كون المتوسطات الحسابية لتقديراتهم كانت أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من السعوديين.

وهذه النتيجة تعني أن مستوى الثقة التنظيمية بشكل عام وفي أبعاده الثلاثة (الثقة بالقيادة العليا، والثقة بالرؤساء، والثقة بزملاء العمل) يزداد لدى أعضاء الهيئة التدريسية من غير السعوديين مقارنة بزملائهم السعوديين، وتعزى هذه النتيجة إلى أنه كان من المتوقع أن يكون مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس من السعوديين أعلى من زملائهم غير السعوديين أو مساوية لها فيما يتعلق بالثقة التنظيمية، خصوصاً أن أعضاء هيئة التدريس من السعوديين لديهم أمان واستقرار وظيفي أفضل من غير السعوديين، وخبرتهم في جامعة تبوك غالباً ما تكون أعلى من خبرة غير السعوديين، مما يسهم في تعزيز مستوى الثقة التنظيمية في مختلف الأبعاد، إلا أن الباحثة ترى أن أعضاء هيئة التدريس السعوديين ربما لديهم معايير في الموافقة على مستويات الثقة التنظيمية في الجامعة، وبخاصة ما يتعلق بتقدير القيادة العليا للجهود الإضافية التي يبذلونها، ومشاركتهم في صنع القرارات التعليمية، أو فيما يتعلق بتفويض رئيس القسم بعض الصلاحيات لهم، وحضورهم الاجتماعات.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة فرج (2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات منطقة مكة المكرمة تُعزى لمتغير الجنسية، ومع دراسة الحربي (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة وجامعة الملك عبد العزيز بجدة تعزى لمتغير الجنسية ولصالح غير السعوديين.

■ النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تعزى لمتغيرات (الدرجة العلمية، الجنس، الجنسية)؟"

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)؛ للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، بالإضافة إلى استخدام المقارنات البعدية بطريقة "شيفيه" (Scheffe) للتعرف على مصدر الفروق الدالة إحصائياً تبعاً لمتغير الدرجة

العلمية، وكذلك استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test)؛ للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغيري الجنس والجنسية، وفيما يلي نتائج هذه الاختبارات:

4-1: النتائج المتعلقة بالفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الدرجة العلمية.

الجدول (21)

نتائج تحليل (التباين الأحادي) للكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F" المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
بين المجموعات	4.329	2	2.165	4.465	*0.012	دالة
داخل المجموعات	140.112	289	0.485			
المجموع	144.441	291				

* دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.

تشير النتائج في الجدول (21) إلى أن الفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك كانت دالة إحصائياً، وذلك تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "F" المحسوبة للفروق بين فئات الدرجة العلمية الثلاث على محور مستوى الرضا الوظيفي (4.465) وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$. وهذه النتيجة تعني أن مستوى الرضا الوظيفي في جامعة تبوك يختلف باختلاف الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس. وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير الدرجة العلمية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي في جامعة تبوك، تم إجراء مقارنات بعدية بطريقة "شيفيه" (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (22).

الجدول (22)

نتائج المقارنات البعدية بطريقة "شيفيه" (Scheffe) للكشف عن مصدر الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	\bar{X}	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
أستاذ	3.05	-	*0.41	*0.47
أستاذ مشارك	3.46	-	-	0.06
أستاذ مساعد	3.52	-	-	-

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

تبين نتائج المقارنات البعدية في الجدول (22) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً في استجابات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي، كان بين استجابات أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (أستاذ) من جهة، وبين تقديرات أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (أستاذ مساعد) ومرتبة (أستاذ مشارك) من جهة أخرى، ولصالح أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (أستاذ مساعد) ومرتبة (أستاذ مشارك)، كون المتوسطات الحسابية لتقديراتهم كانت أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من مرتبة (أستاذ).

وهذه النتيجة تعني أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك يزداد لدى أعضاء هيئة التدريس من مرتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك مقارنة بزملائهم من مرتبة أستاذ، وتفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد يسعون إلى الحصول على الترقية في الجامعة وإثبات ذاتهم، مما يجعلهم أكثر رضا من أعضاء هيئة

التدريس من رتبة أستاذ الذين حصلوا على الترقية واثبتوا نواتهم، وبالتالي لا يعتبر موضوع الترقية وإثبات الذات في العمل لديهم أمراً مهماً لأنهم حصلوا على أعلى مرتبة علمية، كما أن النتائج أظهرت أن متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك كان يتعلّق بالرواتب وقلّة الحوافز المادية، وربما هذا الأمر كان سبب تراجع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ، إذ أن الجامعات في المملكة تولي الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ من حيث الحوافز المادية والرواتب، وبالتالي فإن هيئة التدريس من رتبة أستاذ ربما يعتقدون بأن لديهم فرص أفضل في جامعات أخرى لتحسين وضعهم المادي، كما يمكن أن يعود السبب في تراجع مستوى الرضا الوظيفي لدى فئة أستاذ إلى قلّة اهتمام الكليات والأقسام الأكاديمية بتمكين أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ من خلال التعيين في المناصب الإدارية كرئاسة القسم وعمادة الكليات وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات الأكاديمية، فإن عدم تمكين أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ جعل مستوى الرضا الوظيفي لديهم بصورة أقل من زملائهم من ذوي الدرجات العلمية "أستاذ مشارك، أستاذ مساعد".

تتفق مع دراسة البشري (2013) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

في حين تختلف نتيجة دراسة أبو جودة (2011) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ومع دراسة أبو مسامح (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الرتبة العلمية، ومع دراسة حمدي (2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأغواط، تعزى لمتغير الرتبة. ومع دراسة الرفاعي (2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. ومع دراسة لبانته (2012) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا عن العمل لأعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

كما أن نتيجة الدراسة الحالية التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي يزداد لدى عضو هيئة التدريس من درجة أستاذ مشارك وأستاذ مساعد مقارنة بدرجة أستاذ، هذه النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة بن بكر (2015) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام تعزى لمتغير الدرجة العلمية، حيث كان الأستاذ المساعد أقل درجة في الرضا الوظيفي بينما في الدراسة الحالية كان الأستاذ هو الأقل درجة في الرضا الوظيفي. كما تختلف مع دراسة طوكر Toker (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح الأساتذة، ومع دراسة بطاينة وآخرون (2009) التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يتأثر بمتغيرات الرتبة العلمية حيث كان مستوى الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ.

4-2: النتائج المتعلقة بالفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنس.

الجدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار للكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ذكر	202	3.50	0.70	1.308	290	0.192	غير دالة
أنثى	90	3.38	0.71				

تبين المتوسطات الحسابية في الجدول (23) وجود اختلاف ظاهري في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وذلك تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وقد تم إجراء تحليل "T" للعينات المستقلة، للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد العينة في ضوء متغير الجنس (ذكر، أنثى)، حيث أظهرت النتائج أن الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو مستوى الرضا الوظيفي، لم تكن دالة إحصائياً، إذ بلغت قيمة "T" المحسوبة للفروق بين تقديرات الذكور والإناث (1.308)، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

وهذه النتيجة تعني أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لا يختلف باختلاف جنس عضو الهيئة التدريسية، ربما يعود السبب في هذه النتيجة إلى تشابه المناخ التنظيمي السائد وظروف العمل في الجامعة، كما أن الجامعة تشجع فرص التنمية المهنية لكل أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن عامل الجنس، كما أن فرص الترقية متاحة لجميع أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً، كما أن التدريس الجامعي يوفر لأعضاء هيئة التدريس مكانة اجتماعية مناسبة لكلا الجنسين، كذلك فإن العدالة في النصاب التدريسي وفي الحوافز المقدمة لكلا الجنسين في الجامعة جعلت مستوى الرضا الوظيفي لدى كل من الذكور والإناث بدرجة متقاربة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طوكر (Toker, 2011) التي توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين الأساتذة الذكور والإناث في تركيا. ومع دراسة الرفاعي (2007) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغير الجنس، ومع دراسة العتيبي (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت تعزى لمتغير الجنس، ومع دراسة بن بكر (2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام تعزى لمتغير الجنس، ومع دراسة حمدي (2015) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأغواط تعزى لمتغير الجنس. ومع دراسة البشري (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تعزى لمتغير الجنس. ومع دراسة لبانبه (2012) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية تعزى لمتغير الجنس. ومع دراسة أحمد (2011) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل تعزى لمتغير الجنس.

في حين تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أبو جودة (2011) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ومع دراسة بطاينة وآخرون (2009) التي توصلت إلى أن هناك اختلاف بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي ولصالح الذكور من أعضاء هيئة التدريس. ومع دراسة أوكبارا وآخرون (Okpara, et al., 2005) التي توصلت إلى أن هناك اختلافات واضحة بين الجنسين في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعات حيث كان أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر رضا في مجال ظروف العمل

وزملاء العمل، بينما كان أعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر رضا فيما يتعلق بالرواتب والترقيات والإشراف، ربما يعود سبب الاختلاف إلى اختلاف بيئة العمل الداخلية في كل جامعة.

3-4: النتائج المتعلقة بالفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الجنسية.

الجدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للكشف عن دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، تبعاً لمتغير الجنسية

الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
سعودي	88	3.15	0.90	-5.213	290	*0.000	دالة
غير سعودي	204	3.60	0.55				

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$.

تبين المتوسطات الحسابية في الجدول (24) وجود اختلاف ظاهري في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وذلك تبعاً لمتغير الجنسية (سعودي، غير سعودي)، وقد تم إجراء تحليل "T" للعينات المستقلة، للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات أفراد العينة في ضوء متغير الجنسية (سعودي، غير سعودي)، حيث أظهرت النتائج أن الفروق في استجابات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، كانت دالة إحصائياً، إذ بلغت قيمة "T" المحسوبة للفروق بين استجابات السعوديين وغير السعوديين (-5.213)، وهذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المحدد $(\alpha = 0.05)$. حيث كانت الدلالة لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من غير السعوديين، كون المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم كانت أعلى من المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس من السعوديين.

وهذه النتيجة تعني أن مستوى الرضا الوظيفي في جامعة تبوك يختلف باختلاف جنسية عضو الهيئة التدريسية، وأن مستوى الرضا الوظيفي يزداد لدى أعضاء الهيئة التدريسية من غير السعوديين مقارنة بزملائهم السعوديين، ولعل هذه النتيجة منطقية ضمن المعايير التي تم التعاقد بها مع أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في جامعة تبوك، إذ أن موضوع الرضا الوظيفي وبخاصة في جوانب الرواتب المادية أو المكافآت والحوافز التشجيعية والنصاب التدريسي والصلاحيات يكون قد تم الاتفاق عليها قبل القبول للمملكة والعمل في الجامعة، وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يكون تحصيل حاصل نظراً لأن عضو هيئة التدريس غير السعودي يأتي للعمل في الجامعة وقد حصل على التعاقد بما يحقق رضاه الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بن بكر (2015) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام تعزى لمتغير الجنسية، حيث أظهرت النتائج أن غير السعوديين أكثر رضا من السعوديين.

في حين تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البشري (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تعزى لمتغير الجنسية. ومع دراسة العتيبي (2013) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت تعزى لمتغير الجنسية، وربما يعود ذلك إلى أن عينة الدراسة الحالية اشتملت على ما نسبته (69,9%) من أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين مما جعلهم يميلون إلى إعطاء مستوى أعلى للرضا الوظيفي مقارنة بجامعة الملك عبد العزيز أو الجامعات الكويتية.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: والذي ينص على "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك؟" للإجابة على السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Person correlation) للكشف عن العلاقة الارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وكانت النتائج كما في الجدول (25).

الجدول (25)

العلاقة الارتباطية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك

أبعاد الثقة التنظيمية	قيمة معامل الارتباط مع مستوى الرضا الوظيفي	مستوى الدلالة	قوة العلاقة الارتباطية
مستوى الثقة بالقيادة العليا	0.648	*0.000	قوية
مستوى الثقة بالرؤساء	0.631	*0.000	قوية
مستوى الثقة بزملاء العمل	0.646	*0.000	قوية
مستوى الثقة التنظيمية (الكلية)	0.750	*0.000	قوية

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

تشير النتائج في الجدول (27) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ودالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية بشكل عام (الكلية) ومستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.750) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذه القيمة تشير إلى قوة العلاقة الإيجابية بين مستوى الثقة التنظيمية بشكل عام ومستوى الرضا الوظيفي، وذلك حسب التصنيف الذي أورده إيفانز (Evans, 1996)، وهو: (معامل الارتباط من (0 - 19) علاقة ارتباطية ضعيفة جداً - معامل الارتباط من (20 - 39) علاقة ارتباطية ضعيفة - معامل الارتباط من (40 - 59) علاقة ارتباطية متوسطة - معامل الارتباط من (60 - 79) علاقة ارتباطية قوية - معامل الارتباط من (80 - 100) علاقة ارتباطية قوية جداً).

كما تراوحت قيم معامل الارتباط بين أبعاد الثقة التنظيمية، ومستوى الرضا الوظيفي ما بين (0.631) و (0.648) مما يعني أن هناك علاقة إيجابية قوية بين كل من (مستوى الثقة بالقيادة العليا، ومستوى الثقة بالرؤساء، ومستوى الثقة بزملاء العمل) وبين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك. حيث كان مستوى الثقة بالقيادة العليا أعلى أبعاد الثقة التنظيمية ارتباطاً بالرضا الوظيفي، يليه مستوى الثقة بزملاء العمل، ثم مستوى الثقة بالرؤساء.

وتشير نتيجة هذا السؤال إلى العلاقة التفاعلية التبادلية بين ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية في جامعة تبوك وبين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، فكلما ارتفع مستوى الثقة التنظيمية ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك العكس، فهي علاقة تبادلية تفاعلية.

وتفسر نتائج العلاقات الارتباطية بأنه أمر طبيعي فبالإضافة إلى أهمية الثقة بزملاء العمل وما لها من دور إيجابي في تعزيز الرضا الوظيفي، إلا أن من يعزز الثقة التنظيمية ويولد الرضا الوظيفي بصورة أساسية لدى أعضاء هيئة التدريس هم العاملون في مستوى القيادة العليا، وهذا جعل العلاقة الارتباطية بين متغير الثقة التنظيمية في بُعد الثقة بالقيادة العليا أعلى العلاقات الارتباطية مع الرضا الوظيفي، كما أن وجود مستوى مرتفع من الثقة التنظيمية يساهم في وجود الاتصال المفتوح، وتبادل المعلومات والأفكار مع القادة والرؤساء، ويتيح مشاركة أعضاء هيئة التدريس بدرجة أكبر في صنع القرار، وهذه العوامل تساهم بدرجة كبيرة في زيادة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. وهذا ما أكدت عليه دراسة هيرماواتي (Hermawati,

(2014) من أن الثقة التنظيمية تؤثر إيجابياً في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. ومن جانب آخر ونظراً لأن العلاقة الارتباطية هي علاقة تبادلية تفاعلية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن مستوى ثقة أعضاء هيئة التدريس، بجامعة تبوك كتنظيم يتوقف على ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم وتوظيف لقدراتهم، وبموجب ذلك فإنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم ازدادت رغبتهم في الاستمرار بالعمل وشعورهم بالاستقرار الوظيفي، أما إذا انخفض مستوى الرضا الوظيفي لديهم فإنه تقل نتيجة لذلك حماسهم للعمل وإقبالهم عليه، مما يؤدي إلى تراجع مستوى الثقة التنظيمية في القيادة العليا والرؤساء وزملاء العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بوركاني و تانابنده (Pourkeiani & Tanabandeh, 2016)، التي أظهرت أن هناك علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. ومع دراسة فارد وكريمي (Fard & Karimi, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية وقوية بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آزاد بمدينة أصفهان الإيرانية، ومع دراسة هيرماواتي (Hermawati, 2014) التي أظهرت أن الثقة التنظيمية تؤثر إيجابياً في الرضا الوظيفي لدى المحاضرين في الجامعات الخاصة الإندونيسية، ومع دراسة مونجي وأورتليب (Monji & Ortlepp, 2011) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في جنوب أفريقيا، ومع دراسة السعودي (2005) التي كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقة التنظيمية مجتمعة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقة التنظيمية كل على حدة وبين الرضا الوظيفي، وكان أكثر الأبعاد تفسيراً للتباين في الرضا الوظيفي بعد الثقة في السياسات الإدارية المتعلقة بالقيادة العليا. ومع دراسة دامين (Dammen, 2001) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في منطقة ويسكنسون الأمريكية.

ثانياً: التوصيات :

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية، تقدم الباحثة عدداً من التوصيات، وهي كما يلي:
- 1- توصي الدراسة القيادة العليا بالعمل على تعزيز مستوى ثقة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في القيادة العليا من خلال التركيز على بعض الممارسات التي لها دور في تعزيز الثقة التنظيمية المتعلقة بالقيادة العليا، ومن أهم هذه الممارسات:
 - مشاركة القيادة العليا بالجامعة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات التعليمية، وخصوصاً تلك التي تمس أعمال أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
 - تبنى القيادة العليا في الجامعة للأفكار الإبداعية التي يطرحها أعضاء هيئة التدريس.
 - العمل على تقدير الجهود التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
 - 2- توصي الدراسة بالعمل على تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وذلك من خلال التركيز على بعض الجوانب التي أظهرت نتائج الدراسة أنها تقع ضمن مستوى الرضا المتوسط، وهي:
 - إعادة النظر في المكافآت التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس لقاء العمل خارج الدوام الرسمي.
 - تقديم الدعم اللازم لتشجيع عضو هيئة التدريس على البحث العملي.
 - ربط الرواتب التي يتقاضاها أعضاء هيئة التدريس مع ما يبذلونه من جهود، بالإضافة إلى إعادة النظر في الرواتب الممنوحة لأعضاء الهيئة التدريسية دورياً.
 - 3- توصي الدراسة إدارة جامعة تبوك بالعمل على تعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أسناذ بزملاء العمل، وذلك من خلال:

- عقد اللقاءات الدورية لأعضاء هيئة التدريس في القسم بصفة دورية.

- تعزيز أوجه التعاون بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف الدرجات العلمية.
- 4- توصي الدراسة بمنح الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث مقارنة بالذكور، وذلك من خلال:
-زيادة الصلاحيات الممنوحة لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث.
- مشاركة القيادة العليا أعضاء هيئة التدريس من الإناث في صنع القرارات التعليمية.
- 5- توصي الدراسة إدارة الجامعة بضرورة عقد الاجتماعات الدورية واللقاءات مع أعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة تبوك للوقوف على المعوقات التي تحد من مستوى الثقة التنظيمية لديهم، وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- 6- توصي الدراسة إدارة جامعة تبوك بالاهتمام بتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ، وذلك من خلال:
-تمكينهم وإعطائهم الأولوية في التعيين بالمناصب الإدارية والقيادية كرئاسة الأقسام وعمادة الكليات، وتقديم الحوافز التشجيعية لهم.
- 7- توصي الدراسة إدارة جامعة تبوك بالعمل على تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس السعوديين، والذي يمكن أن يتم من خلال:
- دعم جهودهم في البحث العلمي.
- وزيادة الحوافز التشجيعية عن الأعمال التي يقومون بها خارج أوقات الدوام الرسمي.
- 8- توصي الدراسة إدارة الجامعة بضرورة القيام بشكل دوري بالكشف عن مستوى الثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وبخاصة مستوى الثقة بالقيادة العليا، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الثقة بالقيادة العليا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ثالثاً: بحوث مُقترحة:**
- من خلال النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة، تقترح الدراسة الحالية بعضاً من الدراسات، التي يمكن للباحثين تناولها بالدراسة وهي:
- 1- إجراء دراسة ميدانية مشابهة على رؤساء ومشرفات الأقسام بجامعة تبوك ومقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة.
 - 2- إجراء دراسات ميدانية على الثقة التنظيمية وربطها بمتغيرات أخرى كالالتزام التنظيمي والروح المعنوية.
 - 3- إجراء دراسة ميدانية مشابهة للدراسة الحالية ولكن تُطبق على المشرفات التربويات بإدارة التعليم بمنطقة تبوك.

المراجع

المراجع العربية

- 1- أحمد، ثابت إحسان (2011). الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية بجامعة الموصل. *مجلة الرافدين للعلوم الرياضية*. م17. ع57: صص63-82.
- 2- أحمد، فاطمة مصطفى (2006). العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الوظائف الإدارية في كلية العلوم الإدارية والتخطيط بجامعة الملك فيصل. *مجلة البحوث الإدارية*. مصر. م24. ع2: صص10-40.
- 3- البارودي، منال أحمد (2015). *الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين*. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- 4- البشري، أسامة سليم (2013). درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز لمهارات الاتصال وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. كلية التربية.
- 5- بطاينه، عمر تيسير؛ الزعي، زهير حسين؛ داود، راتب محمد (2009). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*. ع53: صص107-138.
- 6- بن بكر، مها بكر عبد الله (2015). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية عين شمس*. مصر. ع39. ج2: صص273-354.
- 7- الجسار، علي محمد (2014). *الثقة التنظيمية وتفويض الصلاحيات لدى مديري المدارس كما يراها المعلمون*. عمان. حمادة للنشر والتوزيع.
- 8- الجلابنه، مصطفى طلال (2011). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*. ع24: صص189-228.
- 9- أبو جودة، صافية سليمان (2011). مفهوم الذات والرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*. صص175-215.
- 10- الحربي، نيفين حامد سالم الصاعدي (2011). الإدارة بالشفافية وعلاقتها بالثقة التنظيمية بالجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين. *رسالة دكتوراه غير منشورة*. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. كلية التربية.
- 11- حمدي، أبو القاسم الأخضر (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*. م11. ع3: صص543-571.
- 12- حمدي، نظيمة أحمد رحيم (2011). درجة تفويض السلطة لدى عمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بكل من الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام فيها. *رسالة دكتوراه غير منشورة*. جامعة عمان العربية. عمان. كلية العلوم التربوية والنفسية.
- 13- الحوامدة، نضال صالح؛ والكساسبة، محمد مفضي (2000). أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. *مؤتة للبحوث والدراسات*. م15. ع6: صص141-196.

- 14- خليفات، عبد الفتاح صالح (2008). درجة ثقة العاملين الإداريين التنظيمية في جامعة مؤتة برؤسائهم. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. ع134. ج2: صص 243-272.
- 15- الرشدي، أحمد؛ سلامة، كابد (2015). درجة الثقة التنظيمية في جامعات الكويت الحكومية والخاصة وعلاقتها بالدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*. م3. ع12: صص 131-162.
- 16- الزعبي، مروان طاهر (2011). *الرضا الوظيفي*. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 17- السعودي، موسى أحمد (2005). العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية دراسة ميدانية. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*. الأردن. م32: صص 100-115.
- 18- شاهين، ماجد إبراهيم (2010). مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية دراسة مقارنة بين الجامعة الإسلامية والأزهر. *رسالة ماجستير غير منشورة*. الجامعة الإسلامية. غزة. كلية التجارة.
- 19- الطجم، عبد الله عبد الغني؛ وطلق، عوض الله السواط (2013). *السلوك التنظيمي*. ط4. جدة. دار حافظ للنشر والتوزيع.
- 20- العتيبي، عبد الله عمر (2013). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت. *كلية التربية جامعة الأزهر*. مصر. ع156. ج2: صص 391-420.
- 21- عربيات، بشير (2011). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم الإسلامية العالمية وعلاقة ذلك بمستوى الانتماء المهني لديهم. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*. ع60: صص 145-165.
- 22- علي، الطاهر أحمد محمد (2012). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. *مجلة العلوم والتقانة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا*. م12: صص 79-93.
- 23- فارس، محمد جوت محمد (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. م22. ع2: صص 165-195.
- 24- الفاعوري، عيبر حمود؛ والكساسبة، محمد مفضي (2010). *قضايا معاصرة في الإدارة*. عمان. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 25- فرج، شدى إبراهيم حسين (2013). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة. *رسالة دكتوراه غير منشورة*. جامعة أم القرى. مكة المكرمة. كلية التربية.
- 26- لبابنه، أحمد حسن (2012). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*. ع35: صص 38-60.
- 27- محمدين، حشمت عبد الحكم؛ وجلال، أبو بكر أحمد صديق (2012). الثقة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية المدرسة والمعلم بجمهورية مصر العربية. *مجلة كلية التربية*. جامعة الأزهر. ع149. ج1: صص 274-361.
- 28- المرشد، منى عبد الهادي (2014). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض. *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض. كلية العلوم الاجتماعية والإدارية.
- 29- أبو مسامح، عبد السلام سلمان (2013). درجة ممارسة عمداء الكليات لتفويض الصلاحيات في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. *رسالة ماجستير غير منشورة*. الجامعة الإسلامية. غزة. كلية التربية.

- 30- معايعه، عادل سالم؛ وأندراوس، رامي جمال(2008). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية للعناصر المؤثرة في الثقة التنظيمية: دراسة وصفية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. البحرين. م10. ع4: ص ص87-116.
- 31- نشواتي، عبد المجيد (2003). *علم النفس التربوي*. ط4. عمان. دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- 32- النويقة، عطا الله بشير عبود (2013). أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. مصر. م37. ع2: ص ص155-190.

قائمة المراجع الأجنبية:

- 33- Chung, Kevin, C., Song, Jae, W., Myra kim, H., Woolliscroft, James, Quint, Elisabeth (2010). Predictors of Job Satisfaction Among Academic Faculty: Do Instructional and Clinical Faculty Differ, **Author Manuscript**.
- 34- Dammen, K. (2001). **The Effects of Organizational Structure on Employee Trust and Job Satisfaction**. Unpublished master's thesis. The University of Wisconsin-Stout, USA.
- 35- Fard, P. & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. **International Education Studies**, 8(11), PP219-227.
- 36- Hermawati, A. (2014). Quality of Work Life and Organizational Trust Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment at Private Higher Education Institutions in Malang-Indonesia. **Journal of Basic and Applied Scientific Research**, 4(2), PP349-357.
- 37- Khalid, Salman, Irshad, Muhammad, Z., Mahmood, Babak (2012). Job Satisfaction Among Academic Staff: A Comparative Analysis Between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan, **International Journal of Business and Management**, Vol(7), No(1), PP126-136.
- 38- Mirza, Mojgan & Redzuan, Ma'rof (2012). The Relationship between Teacher's Organizational Trust and Organizational Commitment in Primary Schools. **Life Science Journal**, 9(3), PP1372-1376.
- 39- Monji, L. & Ortlepp, K. (2011). The Relationship between Organizational Trust, Job Satisfaction and Intention to Leave: An Exploratory Study. **Alternation Journal**, 18(1), PP 192 – 214.
- 40- Okpara, J., Michael, S., Emmanuel, A., (2005). Gender Differences and Job Satisfaction a stud of University Teachers in The United States. **Women in Mangement Review**, (Vol20), (No3), PP 177-190.
- 41- Pourkeiani, M. & Tanabandeh, M. (2016). Examining the Relationship between Organizational Trust, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. **International Journal of Humanities and Cultural Studies**, 2(4), PP904-920.
- 42- Sekaran, U. & Bougie, R. (2010). **Research Methods for Business, A skill Building Approach**, 5th Ed. West Sussex: John Willy & Sons Ltd.
- 43- Toker, Boran (2011). Job Satisfaction of Academic Staff: an Empirical Study on Turkey. **Quality Assurance in Education**, Vol(19), No(2), PP, 156-169.
- 44- Usikalu, O., Ogunleye, A., Effiong, J. (2015). Organizational Trust, Job Satisfaction and Job Performance among Teachers in Ekiti State, Nigeria. **British Open Journal of Psychology**. Vol1.No 1: PP1-10.