

مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د. هانم مصطفى محمد مصطفى البرعي*

المستخلص

استهدفت الدراسة قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسة الفروق بين افراد عينة الدراسة في بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع – الجنسية- الدرجة الوظيفية - التخصص الاكاديمي- سنوات الخبرة)، وذلك على عينة تقدر ب ٣١٩ عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، وباستخدام مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثة، وأشارت نتائج الدراسة الى ان المستوى التقييمي للمتوسط المرجح لمقياس الشعور بالرضا الوظيفي جاء متوسطا، بينما ارتفع المتوسط المرجح في بعد واحد فقط كفاءة النظام الإداري، وحصلت أبعاد: نمط القيادة بالقسم، المناخ الاجتماعي والاكاديمي، العملية التدريسية، خدمة المجتمع، البحث العلمي والنشر على الترتيب على مستوى تقييمي متوسط للمتوسط المرجح، وجاء البعدين كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات، والدعم المالي بمستوى تقييمي منخفض للمتوسط المرجح، كما اشارت نتائج تحليل التباين المتعدد الى وجود تأثيرات دالة احصائيا لمتغيرات (الجنسية، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة) على ابعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، بينما لم يوجد تأثير دال احصائيا لمتغيرات النوع والتخصص الاكاديمي على ابعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، وعلى ضوء نتائج الدراسة تم صياغة عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – أعضاء هيئة التدريس – المتغيرات الديموغرافية

مقدمة

دعت الحاجة في عصر التقدم والعولمة ان تأخذ المؤسسات على عاتقها مواكبة ركب التقدم وملاحقة ما يستجد من تغيرات ومؤثرات قد تعوقها عن مواكبة التنافس ومواجهة التحديات، ما دعا بالقيادات الحكومية لدراسة سبل التغلب على الصعوبات التي قد تواجه المؤسسات في طريق تحقيق الجودة بالأداء وحياة العاملين بها، ولعل ما نشهده من اهتمام بالدول العربية بدراسات لتحسين الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الازدهار التنموي في جميع المجالات، يعد اكبر شاهد على زيادة هذا الوعي لتحقيق التنمية المستدامة بمجالاتها وخاصة في المجال التعليمي أساس النهضة الاقتصادية بالعالم .

وتعد الجامعات من اكثر المنظمات التي يتعين على مسؤوليها الاهتمام بتطوير مواردها البشرية في ظل ما يشهده العالم من متغيرات في العديد من المجالات لضمان سلامة اداءها، والذي يكفل مخرجات سليمة تؤهله للإسهام بدور فعال في التنمية والتطوير، والذي يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة مخرجات التعليم العالي. (أبو خضير، ٢٠١٨)

*مدرس الصحة النفسية – قسم الصحة النفسية - كلية التربية -جامعة قناة السويس وجامعة الملك فيصل

البريد الإلكتروني: Dr.hanem97@yahoo.com

ويعتبر عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي احد اهم العناصر الفاعلة الرئيسة في تحقيق جودة البرامج والأنشطة التعليمية، وينعكس تميزه إيجابا على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الاكاديمية، لذا دعت الحاجة لتهيئة المقومات التي تمكنه من الاستجابة للمرحلة الحالية والمستقبلية، ويتوقف نجاحه على العديد من العوامل منها ما يرتبط بمهنته، ومنها ما يرتبط بظروف عمله وبيئته، ومنها ما يرتبط بشخصيته، وتؤثر هذه العوامل على مدى رضاه عن وظيفته او حياته بشكل عام. (بطاينة، الزعبي وداود، ٢٠٠٩؛ علام، ٢٠١٢)

لذا أصبحت دراسات الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من المهتمين في علم النفس الايجابي وخاصة في العقد الأخير، لارتباط الشعور بالرضا الوظيفي بتحقيق مستوى مرتفع من الصحة النفسية للعاملين. ولخص كل من موون و جانج (Moon & Jung, 2018) عبارة "ما مدى رضاك عن عملك" كاستجابة وجدانية تعبر عن الرضا الوظيفي تجاه العمل بشكل عام. ويشير كل من وايجير، بيلدر، سنفولد، فان بوشيف، فان دير، ووايدن (Waaiker, Belder., Sonneveld, van Bochove & van der Weijden, 2017) الى ان ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين يعد مؤشرا لاتجاهاتهم الإيجابية نحو المؤسسة، ويرى كل من ارا واكير (Ara & Akbar, 2016) ان رضا الموظف يعد امرا بالغ الأهمية للمؤسسة التي تحافظ على المنافسة في سوق العمل، ويعبر عنه بسلوك الفرد الذي يعكس اتجاهه ومشاعره نحو مكان العمل، والذي يختلف باختلاف المهنة والمكان وبيئة العمل والمواقف .

فمعظم الافراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل، لذا فالبحث عن الرضا الوظيفي لديهم ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية اصبح امرا هاما يعود بالفائدة على العاملين في المنظمات على اختلاف أنواعها واحجامها ومجالاتها لارتباطه بالبعد الاجتماعي والثقافي والنفسي للأفراد، فرضا الفرد يدفعه لبذل المزيد من الجهد والإنتاجية والرقى بجودة العمل في المؤسسات التي يعمل بها، ما يزيد من انجازه وحماسه للأداء بجودة عالية. (ابو خضير، ٢٠١٨؛ الصبحي، ٢٠١٣)

ويرى أوزتورك وسويترك ووجوكس (Ozturkm Soyturk & Gokce, 2019) ان الفرد يمكن ان يشعر بالمعنى والرضا في عمله اذا تميز العمل بثلاث سمات هي : ١- تنوع في المهارات (أي ان العمل يتطلب من بدايته لنهايته تنوع من مهارات ومواهب مختلفة، ٢- تحديد للمهام (حيث تتضح للموظف نواتج الأداء من بداية العمل لنهايته)، ٣- أهمية العمل (حيث يستشعر العاملون تأثير الوظيفة على حياة الفرد وعمله) .

وقد اهتمت العديد من الدراسات منذ مطلع القرن العشرين عندما نادى الحركة الانسانية بأهمية الروح المعنوية، وتحسين ظروف العمل للعاملين في هذه التنظيمات لزيادة الانتاج فيها وذلك من خلال الاهتمام بالعديد من العوامل ذات الصلة بهذا الهدف مثل (المناخ السائد في المؤسسة، والعلاقات الاجتماعية الجيدة، والادارة الديمقراطية، واشباع الحاجات المادية والاجتماعية والنفسية للعاملين، اضافة الى تمتع العاملين بسمات شخصية معينة تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي (النصير، ٢٠٠٧))

فما يعانيه العاملون في المجال التعليمي من ضغوط بالعمل ينعكس سلبا على رضاهم الوظيفي (Dogan, Akyel & Dogan, 2018) . وانطلاقا من أهمية دراسات الرضا الوظيفي للعاملين في المجال التعليمي بشكل عام سواء بالدول الأجنبية او العربية لما لهذا العائد من مردود إيجابي على استثمار رأس المال البشري للمستفيدين من العملية التعليمية، اثرى ذلك الدراسات العلمية في هذا المجال على جميع

العاملين بمراحل التعليم المختلفة تحقيقاً لهذا الاستثمار والنمو الحضاري المرجو، وتتنوع الدراسات ما بين تحليلية لاهم العوامل ذات الأثر على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة (العنبي، ٢٠١٢)، وأخرى لدراسة اثر الرضا على غيره من المتغيرات، ودراسة النواتج الايجابية للشعور بالرضا الوظيفي على جودة العمل، والإنتاجية وغيرها من الإيجابيات (الصبحي، ٢٠١٣)، وكذا دراسة الفروق بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في العوامل المؤثرة على الرضا حسب نوع الجامعة أهلية او حكومية (ناصر، ٢٠١٤).

وتعد دراسات الرضا الوظيفي احد اهم المجالات التي اولت المملكة العربية السعودية بدراساتها في جميع قطاعات الاعمال وخاصة المجال التعليمي الجامعي، فقد أهتمت كثير من الجامعات الحكومية والأهلية القديمة والحديثة المنشأ بالمملكة بتقدير مدى الرضا للعاملين بها من خلال العديد من الدراسات لتحديد اهم العوامل المؤثرة فيه لتذليل الصعوبات والرقى بمستوى الجامعات السعودية في ترتيب الجودة للجامعات عالمياً ومحلياً، لذا اهتمت الدراسة الحالية بدراسة مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز لكونها احدى الجامعات الناشئة بالمملكة والتي اصدر قرارا ملكيا عام ٢٠١٠ بإنشائها بمحافظة الخرج.

مشكلة الدراسة :

اشارت العديد من نتائج الدراسات في مجال دراسة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالدول العربية عامة او في المملكة العربية السعودية، بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم او على الأكثر يتمتعون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي (جاد الله و أبو الغيط، ٢٠١٠؛ علام، ٢٠١٢) كما اختلفت نتائج الدراسات السابقة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لبعض المتغيرات الديموغرافية. (عبد السلام، ٢٠٠١؛ الحمادي، ٢٠١٦؛ Afcha, 2016) ونظرا لاهتمام الجامعات الناشئة بدراسة سبل تحقيق مستويات عالية من الجودة لديها لملاحقة ركب التقدم بالجامعات العريقة بالمملكة، اهتمت الدراسة الحالية بدراسة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز لما يترتب عليه من جودة في الأداء والإنتاجية بالعمل، ويعود اثره على سمعة الجامعة بالمملكة، لذا تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بمحافظة الخرج في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، ومعرفة الفروق فيما بين افراد العينة وفقا لهذه المتغيرات، لذا فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على السؤالين التاليين :

- ١- ما مستوى الشعور بالرضا الوظيفي وابعاده لدى عينة الدراسة؟
- ٢- ما اثر كل من متغيرات النوع، الجنسية، التخصص الاكاديمي، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة على مستوى الشعور بالرضا بالوظيفي لدى عينة الدراسة؟

اهداف الدراسة : هدفت الدراسة إلى:

- ١- التعرف على مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- ٢- بيان اثر كل من متغيرات النوع، الجنسية، التخصص الاكاديمي، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة على مستوى الشعور بالرضا بالوظيفي لدى عينة الدراسة .
- ٣- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة الحالية في:

- ١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالسعودية.
- ٢- القاء الضوء على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات، والمزايا، والإمكانات المتاحة بالبيئة التعليمية والإدارية والاجتماعية بالجامعة.
- ٣- التعرف على أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في الشعور بالرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- ٤- يمكن ان تفيد نتائج الدراسة الحالية في تحسين مستوى البيئة الاكاديمية والاجتماعية والمادية بما يعود بالرضا لدى عضو هيئة التدريس وينعكس أثره على جودة الأداء.
- ٥- اثراء البيئة المحلية والعربية بأداة تتمتع بمستوى مرتفع من الخصائص السيكومترية لقياس مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

محددات الدراسة :

- أ. **محددات موضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة متغير الرضا الوظيفي، بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، الجنسية، التخصص الاكاديمي، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة).
- ب. **محددات بشرية:** تم تجميع البيانات من اعضاء هيئة التدريس.
- ج. **محددات مكانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بمحافظة الخرج بالمملكة العربية السعودية.
- د. **محددات زمانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة في العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٧.
- هـ. **محددات منهجية:** اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي في تطبيق أدوات الدراسة وجمع البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

١- **الرضا الوظيفي :** يعرف مزياني (٢٠١٦، ١٠٤) الرضا الوظيفي بأنه " حالة وجدانية نابغة عن الفرق بين ما يقدمه الأستاذ للطالب والمؤسسة (الجامعة)، وبين الطموحات والحاجات التي يريد تحقيقها والوصول إليها، وما تمنحه له المؤسسة من عمل، اجر، اعتراف، اشراف...، وتشمل الرضا عن المرتبات والمزايا المادية، والرضا عن طبيعة العمل وظروفه، والرضا عن المسؤولين.

التعريف الاجرائي : وتعرفه الباحثة اجرائيا بانه حصيلة ما يشعر به عضو هيئة التدريس من رضا وارتياح تجاه الجامعة في العديد من المجالات كالخدمات والميزات المادية، والعلاقات مع القيادات والاداريين والزلاء والطلبة، وبيئة العمل المهني والاكاديمي بالجامعة، وخدمة المجتمع، ويقدر بالدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس الدراسة المعد لذلك .

٢- **المتغيرات الديموغرافية :** هي مجموعة المتغيرات المستقلة والتي تقوم الباحثة بدراسة اثرها على متغير الرضا الوظيفي وهي: النوع (ذكر / انثى)، الجنسية (سعودي / غير سعودي)، التخصص الاكاديمي (دراسات علمية / دراسات إنسانية)، الدرجة الوظيفية (معيد / محاضر / أستاذ مساعد

/ أستاذ مشارك / أستاذ)، عدد سنوات الخبرة (اقل من سنة / ١-٥ سنوات / ٥-١٠ سنوات – أكثر من ١٠ سنوات).

ادبيات الدراسة:

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي في عام ١٩٢٠، لكن اهتمام الباحثين بالموضوع كان في ١٩٣٠ و ١٩٤٠، وبعدها بسنوات تسارعت الدراسات حول الرضا الوظيفي بسرعة كبيرة بسبب الارتباط الشديد للرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بصحة الانسان النفسية والجسمية. (Dogan et al., 2018)

تعددت تعريفات الرضا الوظيفي بالدراسات السابقة فيعرفها جيانج (Jiang, 2005) بانها اندماج من الظروف النفسية، والفسيولوجية، والبيئية تجعل الفرد يقول " انا سعيد في عملي". (Cited in : Sahin & Sak, 2015) ، وذكر بعض الباحثين ان الرضا الوظيفي انعكاس لمدى الاشباع لحاجات الفرد وتوقعاته من عمله مما يؤدي للشعور بالانسجام بين اتجاهات الفرد الايجابية تجاه عمله، وواجباته وظروف عمله، وارتفاع مستوى المشاعر الايجابية تجاه عمله، وينظر للرضا بأنه المناخ النفسي العام والذي لا يتميز بمقاييس عالمية يمكن ان تطبق على الجميع، فهي خاصة كالرضا الوظيفي بمكان العمل والعلاقات الاجتماعية بالمؤسسة، ومدى تلبيتها لاحتياجات الموظف. (Banjarnahor, Hutabarat, Sibuea & Situmorang, 2018; Attar, 2009)

بينما عرف اوجيدنجبي، ادليكن، انجو، اوجنلاي، وبانكول (Ogedengbe, Adekun, Eyengho, Ogunleye and Bankole, 2018) الرضا الوظيفي وفق أساسيات النظرية الاقتصادية من خلال "المنفعة من العمل"، والذي يرتفع من خلال الدخل، وينخفض مع عدد ساعات العمل، ويشعر فيها الموظف بالرضا عن العمل من خلال ظروف العمل نفسه، وطريقة تنفيذ المهام فيه، والمناخ العام للعمل وخاصة العلاقات الاجتماعية بين الزملاء. ويشير وايجير وآخرون (Waaiker et al., 2017) الى ان الرضا الوظيفي هو نتيجة العلاقة بين قيم الشخص ومدى اسهام الوظيفة في تيسير تحقيق هذه القيم. ويشعر به الموظف كنتيجة للعديد من ظروف العمل منها " وجود الثقة في مكان العمل، القيادة، الإدارة، الرواتب، العلاوات، الترقية"، كما تؤثر بعض السمات الشخصية مثل الذكاء الانفعالي، والمتغيرات الديموغرافية، الثقة بالنفس في شعور العاملين بالرضا الوظيفي. Boyacı, Karacabey & Bozkuş, (2018)

العوامل ذات الأثر بالرضا الوظيفي:

اهتمت العديد من الدراسات بتحليل العوامل التي تسهم في الشعور بالرضا الوظيفي للعاملين بشكل عام وبأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص، وتشير دراسة عبد السلام (٢٠٠١) والتي استهدفت دراسة العلاقة بين بعض العوامل الاكاديمية مثل (التدريس، الانتاج العلمي، الحرية الاكاديمية) ومستوى الرضا الوظيفي على عينة قوامها ١٩٠ عضو من اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من الجنسين الى ان محور التدريس يعد في المرتبة الاولى من بين المحاور الاربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي يليه الانتاج العلمي، ثم محور النشاط العلمي، واخيرا الحرية الاكاديمية.

وتشير دراسة جاد الله و أبو الغيط (٢٠١٠) عن وجود علاقة بين الرضا لأعضاء هيئة التدريس وجودة الأداء بالكلية في العديد من المجالات مثل (الوعي بمفهوم إدارة الجودة الشاملة، ومقومات إدارة الجودة الشاملة داخل الكلية، ومدى التزام الكلية بتطبيق مؤشرات الجودة، وجودة التدريس، وجودة اهداف

ودراسة الكلية، وجودة أعضاء هيئة التدريس، وجودة شؤون الطالبات والخدمات الطلابية المساعدة). كما تشير دراسة حمدي (٢٠١٥) الى وجود علاقة إيجابية للعدالة التنظيمية المدركة بأبعادها (العدالة الإجرائية، والعدالة التوزيعية، والعدالة التفاعلية) بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، واطهرت النتائج وجود اثر ذو دلالة إحصائية للعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي للأساتذة، بينما لم يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التوزيعية والتفاعلية على الرضا الوظيفي.

ويضيف العطار (Attar,2009) بعد اخر للرضا الوظيفي للعاملين، وهو بيئة العمل والتي تحدد جوانبها في (برامج التدريب والتطوير، والرواتب والأجور، والدور الوظيفي وتطور، والثقافة العامة وقيم المنشأة، والتوازن بين العمل ونواحي الحياة الاخرى , وروح فريق العمل). ويتفق عبيد (٢٠١٤) مع ما ذكر في مجالات الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس، حيث تنوعت بدراسته الى خمس مجالات للرضا هي (النمو المهني، وظروف العمل، ونظام الرواتب والحوافز والترقيات، ومجال النمط القيادي، ومجال القوانين والأنظمة).

وقد اهتمت العديد من الدراسات بتحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ودراسة الفروق في هذا المستوى نتيجة العديد من المتغيرات الديموغرافية ومنها دراسة بطاينة وآخرون (٢٠٠٩) وتكونت العينة من ١١٨ عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية، طبق عليهم مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي بشكل عام، ووجود فروق بين الذكور والاناث في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الذكور، كما توصلت الدراسة الى تأثير مستوى الرضا الوظيفي بمتغيرات سنوات الخبرة، والرتبة العلمية، والعمر، والجامعة، حيث ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أصحاب الخبرة التدريسية الأعلى برتبة أستاذ ولدى الاعمار اعلى من ٤٥ سنة في جامعة مؤتة. وتتفق دراسة وايجير وآخرون (Waijjer et al., 2017) مع النتيجة السابقة في ارتباط الرضا الوظيفي إيجابيا مع الدرجة العلمية، حيث يرتفع مستوى الشعور بالرضا الوظيفي للأساتذة بعد الحصول على درجة الدكتوراه مقارنة بمن دونهم من الدرجات العلمية، كما يرتبط الرضا الوظيفي سلبيا مع نظام التعاقد اذا كان مؤقتا او دائم حيث يقل الرضا لدى الموظفين بنظام التعاقد المؤقت.

وفى دراسة العتيبي (٢٠١٢) والتي استهدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد قدرها (٣٧٧) ، توصلت الدراسة الى العديد من العوامل ذات التأثير على مستوى الرضا تمثلت في (الرضا عن علاقات العمل، ادارة الأقسام العلمية، الأمان الوظيفي، إدارة الكلية، نظام الترقيّة، ظروف العمل، الراتب وملحقاته، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، او في ترتيب العوامل المحدد له حسب بعض المتغيرات الديموغرافية : الجنسية (سعودي/متعاقد)، الدرجة العلمية، الخبرة العملية، السن .

وتوصلت دراسة لبابنة (٢٠١٢) والتي هدفت إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية من خلال أربعة مجالات للرضا وهي: ظروف العمل، الشعور بالاستقرار الوظيفي، الراتب، فرص النمو والتقدم الوظيفي، وذلك على ١١٠ من أعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية اربد الجامعية كانت متوسطة. وكانت أعلى درجات الرضا لديهم مرتبة تنازليا على النحو التالي: "١. الشعور بالاستقرار الوظيفي، ٢. ظروف العمل، ٣. فرص النمو والتقدم الوظيفي، ٤. الراتب"، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير الجنس والتحصيل العلمي والرتبة الأكاديمية. كما أظهرت

النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا عن العمل يعزى لمتغير الخبرة، على مجالي الشعور بالاستقرار الوظيفي، وفرص النمو والتقدم الوظيفي، ولصالح الخبرة "أقل من خمس سنوات".

يعزو براندبو، واوستربرج، و برجلاند (Brandebo, Osterberg & Berglund, 2019) الشعور بالرضا الوظيفي الى نمط القيادة البناءة التي يهتم فيها القائد لتحفيز طموح ودافعية الموظفين. كما تشير نتائج دراسة شرافزيد، بول، وعمري (Sharafizad, Pauli & Omari, 2011) إلى أن نوع وظيفة الموظف يرتبط ارتباطاً كبيراً باتخاذ ترتيبات العمل المرنة ومدى التوازن بين العمل الحالي والحياة، ومستوى الشعور برضا الموظفين .

وتتفق دراسة منير و اقبال (Munir & Iqbal, 2018) والتي استهدفت دراسة العلاقة بين أنماط القيادة للرؤساء والرضا الوظيفي لدى ١٠٠٥ معلمة من كليات البنات في بنجاب، ان نمط القيادة الديمقراطية ذو علاقة إيجابية قوية بالرضا الوظيفي. وهو ما اشارت اليه دراسة حسين، احمد، ماليك وبتول (Hussain, Ahmed, Malik & Batool, 2017) في وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ونمط القيادة الديموقراطية لدى عينة من (٢٠٠) معلم ومعلمة بمدارس المرحلة الثانوية تم اختيارهم عشوائياً في لاهور، وهو ما لخصته الدراسة التحليلية بكلا من كوجالتي، يالسن و كاراداج (Cogaltay, Yalcin & Karadag, 2016) باستخدام التحليل البعدي Meta- Analysis للعديد من الدراسات لحساب حجم الأثر للقيادة التربوية في العديد من المخرجات التنظيمية الآخذة في الازدياد على عينات من حملة شهادات الماجستير والدكتوراه، وأشارت النتائج الى وجود تأثير متوسط لنمط القيادة في الرضا الوظيفي.

وبمراجعة الدراسات السابقة نلاحظ وجود علاقة ارتباطية بين الشعور بالرضا الوظيفي والعديد من المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات منها :

- ١- عوامل ديموغرافية : مثل (الجنس، التخصص العلمي، سنوات الخبرة، الجامعة، العمر).
- ٢- عوامل شخصية : وهي السمات الشخصية التي يتمتع بها الاستاذ الجامعي.
- ٣- عوامل اجتماعية : مثل العلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء.
- ٤- عوامل بيئية : مثل المناخ السائد في بيئة العمل (ثقافة المؤسسة، نظام الترقي، الرواتب، برامج التطوير والتدريب، توفير بيئة جيدة للتدريس والبحث العلمي، الحرية الاكاديمية والاستقلالية).

النظريات المفسرة الرضا الوظيفي:

النظرية الاقتصادية: يذكر وارد وسلون (Ward & Sloane, 2000) ان المنافع غير المادية ذات العلاقة بالشعور بالرضا الوظيفي يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات رئيسية هي :

- ١- المزايا الإضافية : وهي عبارة عن سلع او خدمات متنوعة يحصل عليها الموظفين وتتجاوز اجورهم، وعادة ما يتم تحديدها في عقودهم وتشمل بنوداً مثل " خطط التقاعد، التأمين الطبي، خصومات الموظفين في سلسلة من المتاجر...إخ
- ٢- ظروف العمل : وتشمل عناصر أخرى غير مادية قابلة للقياس مثل " أنظمة الحد من الضوضاء، مستوى الاستقلالية، درجة المسؤولية، ساعات العمل المرنة...إلخ
- ٣- تدفق استحقاقات المستهلك : وتعرف من خلال سهولة الحصول المزايا التي يحصل عليها الموظف نتيجة ظروف عمله. (Ogedengbe et al., 2018)

نظرية العدالة لأدمز : لخص احمد و عبد الله (٢٠١٤) اهم ما طرحته النظرية في النقاط التالية :

- ١- أهمية العنصر الانساني في العمل بما يتميز به من تكوين معقد يتطلب تعاملًا واعيًا معه من قبل الإدارة حتى يمكنها الحصول على الأداء المطلوب بجودة عالية.
- ٢- يشكل العاملون فيما بينهم تنظيمات غير رسمية، ولهذه الجماعات الأثر الكبير على تفكير واتجاهات ودوافع وسلوكيات الأعضاء وعلاقاتهم فيما بينهم والإدارة الأمر الذي ينعكس في النهاية على إنتاجهم .
- ٣- هناك العديد من دوافع العمل لا تنحصر في الأجور المادية بل تتعداها للحاجات النفسية والاجتماعية كتقدير الذات وتحقيق الذات.

نظرية خصائص الوظيفة ل"هاكمان و اولدهام (Hakman & Oldham)

يشير حمدي (٢٠١٥) الى نسبتها لنظرية الحاجات لماسلو، ونظرية التوقع، وتبنى على أساس ان التغيير في العوامل الداخلية للعمل يؤدي الى زيادة كبيرة في التحفيز والرضا للعاملين وتضم هذه النظرية المكونات التالية :

- ١- تنوع المهارات : وهو ضرورة لرفع مستوى الرضا الوظيفي .
- ٢- شمولية العمل : ويقصد بها قيام الفرد بالعمل كاملا .
- ٣- تأثير العمل : وتشير الى شعور الفرد بالرضا عندما يشعر بتأثير عمله في النتائج او الآخرين .
- ٤- الاستقلالية : عندما يشعر الفرد بحريته في العمل .
- ٥- التغذية الراجعة : ويقصد بها ضرورة معرفة الفرد ردود الفعل عن أدائه .
- ٦- الحالة النفسية : وتشير الى الحالة النفسية التي يمر بها الفرد عند امتلاكه للخصائص الخمس السابقة وهي احدى الحالات الثلاث : الإحساس بقيمة العمل، الإحساس بالمسؤولية عن العمل ونتائجه، والاحساس بالقدرة على تقييم العمل.

وتشير دراسة اسكاربول وافتشا (Escardibul & Afcha, 2017) والتي استهدفت دراسة

الرضا الوظيفي لعينة من حملة شهادة الدكتوراه في اسبانيا باختبار نموذج لدوافع الرضا مبني على هرم ماسلوم للحاجات، ان عوامل الرضا عن الراتب وإجراءات العمل واشباع الحاجة للأمن من العوامل الدافعة للرضا الوظيفي.

الاثار الإيجابية للشعور بالرضا الوظيفي :

أظهرت الدراسات في مجال الرضا الوظيفي العديد من النواتج الإيجابية للشعور بالرضا الوظيفي على العاملين بالمؤسسات، ففي دراسة علام (٢٠١٢) اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين الشعور بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس وجودة الحياة، كما أظهرت دراسة الصبحي (٢٠١٣) والتي استهدفت التعرف على الرضا الوظيفي لعينة من (٤١) من عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بمختلف الدرجات العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لديهن من كتب مؤلفة، وابحاث علمية منشورة، واوراق عمل مقدمة في مؤتمرات علمية وندوات، والاشراف على رسائل الدراسات العليا، اشارت نتائج الدراسة الى ارتفاع نسبة اسهام الرضا الوظيفي في إنتاجية

العضوات للكتب المترجمة فالإشراف على الرسائل، ثم اعداد أوراق العمل، واخيرا المشاركة مناقشة الرسائل العلمية، بينما كانت نسبة اسهام الرضا الوظيفي بالنسبة لإنتاج الكتب والمؤلفات قليلة.

كما اشارت نتائج دراسة بيرسون و موماو (Pearson & Moomaw, 2005) الى ارتباط الرضا الوظيفي بادراك المعلمين للاستقلالية، وكلما زاد هذا الادراك ارتفعت مهنية المعلمين وقلت ضغوط العمل وارتفع الرضا الوظيفي، بينما يؤدي عدم الرضا الوظيفي الى الشعور بالاحترق النفسي خاصة اذا استمر الموظف في عمله بلا توقف. ويتفق كلا من كابري و جيلر (Capri & Guler, 2018) مع الدراسة السابقة حيث اشارا الى ان افتقاد الشعور بالرضا الوظيفي يفقد العاملين الشعور بالولاء للمؤسسة التي ينتمون اليها، كما يفقدون جودة العمل بسبب عدم قدرتهم على التوافق مع ضغوط العمل، ويصبحوا في النهاية غير مهتمين بعملهم. وتشير نتائج دراسة كلا من أوزتورك وآخرون (Ozturkm et al., 2019) الى ارتباط شعور عضو هيئة جودة العمل بعلاقة إيجابية مع التواصل في البيئة الأكاديمية.

مما سبق يمكن تلخيص اهم الاثار الإيجابية للشعور بالرضا الوظيفي في النقاط التالية :

- ١- يرتبط الشعور بالرضا الوظيفي بجودة العمل وزيادة الإنتاجية والاسهام بنجاح المؤسسة .
- ٢- يرفع الشعور بالرضا الوظيفي من درجة الشعور بالولاء والانتماء للمؤسسة .
- ٣- اخبار الفرد درجة عالية من الرضا الوظيفي ينمي من مقدرته على تحمل ضغوط العمل ويقلل من الشعور بالاحترق النفسي .

في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية كما يلي:

- ١- يوجد مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- ٢- " لا يوجد تأثير دال احصائيا لكل من النوع (ذكر / انثى)، الجنسية (سعودي / غير سعودي)، التخصص الاكاديمي (دراسات علمية / دراسات إنسانية)، الدرجة الوظيفية (معيد / محاضر / أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ)، عدد سنوات الخبرة (اقل من سنة / ١-٥ سنوات / ٥-١٠ سنوات - اكثر من ١٠ سنوات) على الشعور بالرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة :

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، ويعد هذا المنهج ملائما لمثل هذه الدراسات.

مجتمع وعينة الدراسة :

تكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وبلغ عددهم ٣١٩ عضو هيئة تدريس، والجدول التالي يوضح توزيع افراد العينة تبعا لمتغيرات الدراسة الديموغرافية :

جدول رقم (١) يوضح أعداد الفئات المختلفة لعينة الدراسة تبعا لمتغيرات الدراسة الديموغرافية
ن=٣١٩

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٨٦	٪٢٧
	انثى	٢٣٣	٪٧٣
الجنسية	سعودي	٧٩	٪٢٤,٧
	غير سعودي	٢٤٠	٪٧٥,٣
الكلية	علمية	١٧١	٪٥٣,٦
	أدبية	١٤٨	٪٤٦,٤
الدرجة الوظيفية	معيد	٥٨	٪١٨,٢
	محاضر	١٠٣	٪٣٢,٣
	أستاذ مساعد	١٣٧	٪٤٢,٩
	أستاذ مشارك	١١	٪٣,٤
	أستاذ	١٠	٪٣,١
عدد سنوات الخبرة	أقل من سنة	٥٧	٪١٧,٩
	من (١-٥) سنوات	١٥٠	٪٤٧
	من (٥-١٠) سنوات	٧٥	٪٢٣,٥
	أكثر من ١٠	٣٧	٪١١,٦

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام المعالجات الإحصائية (النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، المتوسط المرجح، التحليل العاملي، اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) ، اختبار شيفيه) لاستخراج نتائج الدراسة.

أداة الدراسة

مقياس الرضا الوظيفي : من اعداد الباحثة

يشير افنتشا (Afcha, 2016) الى اتجاهات الدراسات في قياس الرضا الوظيفي حيث يقاس بطريقتين ذاتية او موضوعية، حيث تشير المقاييس الموضوعية عادةً إلى الموقع الذي تم بلوغه في التسلسل الهرمي للحاجات وعلى وجه الخصوص مستوى الرواتب؛ بينما الطرق الذاتية تعتمد في قياسها على تقدير درجة رضا الموظف حول العديد من المجالات المتعلقة بعملهم، وقد اعتمدت الدراسة الحالية الاتجاه الثاني (الطريقة الذاتية لقياس الرضا الوظيفي)، وتم الاطلاع على الدراسات السابقة لتحديد المجالات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واعتمدت الباحثة في اعداد أداة الدراسة على مجموعة المتغيرات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي والتي اشارت اليها نتائج الدراسات السابقة (لبابنة، ٢٠١٢؛ العتيبي، ٢٠١٢؛ Sharafizad, Pauli & Omari, 2011؛ Cogaltay, Yalcin & Karadag, 2016؛ Brandebo, Munir & Iqbal, 2018؛ Hussain, Ahmed, Malik & Batool, 2017؛ Osterberg & Berglund, 2019) واحتوى المقياس على قسمين : الديانات الشخصية والمعلومات العامة، و فقرات المقياس (٦٢) فقرة، وتوزعت بدائل الإجابات على فقرات المقياس في خمس بدائل (راض تماما، راض، محايد، غير راض، غير راض تماما) وتراوحت درجاتها من ١-٥ لتعبر اعلى درجة عن مستوى عال من الشعور بالرضا الوظيفي.

التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولا الصدق : تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق كصدق المحكمين والتحليل العاملي وفيما يلي توضيح لكلا الطريقتين :

١- صدق المحكمين :

تكون المقياس في صورته الأولى من ٦٩ عبارة وتم عرض المقياس على ١٠ من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في علم النفس التربوي والصحة النفسية واصول التربية والمناهج، وذلك للحكم على مدى انتماء العبارات للموضوع محل القياس، ومدى مناسبة الصياغة للبيئة السعودية، وبناء على آرائهم اتفقت ٨٠٪ على مناسبة صياغة ٦٢ عبارة وانتمائها للأبعاد الخاصة بها، بينما أشاروا الى ضرورة حذف ودمج ٧ عبارات تكرر معناها.

٢- التحليل العاملي :

تم اجراء التحليل العاملي باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS ، وبطريقة المكونات الأساسية Principle Component باعتبارها من اكثر طرق التحليل العاملي دقة وبذلك تتلخص المصفوفة الارتباطية للمتغيرات في اقل عدد عوامل، والاعتماد على محك كايزر Kaiser Normalization، وفي ضوء هذا المحك يقبل العامل الذي يساوى او يزيد جذره عن ١،٣، كذلك يتم قبول العوامل التي تشبع بها ثلاث بنود على الأقل بحيث لا يقل تشبع العامل الواحد الصحيح عن (٣) .

وقد تم اجراء التحليل العاملي لعدد ٦٢ عبارة يمثلون عبارات المقياس وقد بلغت عينة التحليل ٣١٩ عضو هيئة تدريس , واسفرت نتائج التحليل العاملي لعبارات المقياس عن وجود ٨ عوامل جذرها الكامن اكبر من الواحد الصحيح فسرت ٥٦,٣٠ % من التباين الكلي .

والجدول التالي يوضح مصفوفة العوامل الدالة احصائيا وتشبعاتها بعد تدوير المحاور تدويرا متعامدا، وكذلك الجذر الكامن ونسبة التباين لكل عامل والنسبة التراكمية للتباين.

جدول (٢) مصفوفة العوامل الدالة احصائيا وتشبعاتها بعد تدوير المحاور

العوامل	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع	الثامن
١	٠,٧٣٩							
٢	٠,٨٠١							
٣	٠,٨٢٣							
٤	٠,٧١٦							
٥	٠,٦٩٧							
٦	٠,٧٧٩							
٧	٠,٧٣٠							
٨	٠,٦٢٠							
٩	٠,٥٣٧							
١٠	٠,٤٢٠							
١١							٠,٥٧٤	
١٢							٠,٦٣٨	
١٣							٠,٤٢٩	

							.١٤
,٦٥٦							.١٥
,٣١٤							.١٦
	,٣٢٠						.١٧
				,٧٨٦			.١٨
				,٧٩٢			.١٩
				,٧٧١			.٢٠
				,٧٣٣			.٢١
				,٤٦٦			.٢٢
						,٥٩٩	.٢٣
		,٨٦٥					.٢٤
		,٤٦٤					.٢٥
		,٧٤٣					.٢٦
,٤٦٧							.٢٧
,٥٤٤							.٢٨
,٥٢٩							.٢٩
						,٤٥٢	.٣٠
			,٧٩٢				.٣١
			,٨١١				.٣٢
			,٧٥٢				.٣٣
			,٥٩٧				.٣٤
			,٥٢٥				.٣٥
					,٣٥٨		.٣٦
			,٥٤٤				.٣٧
					,٣٧٠		.٣٨
			,٣٧٠				.٣٩
						,٣٨١	.٤٠
						,٣٤٢	.٤١
						,٤٨٥	.٤٢
		,٨٥٨					.٤٣
		,٨٢٥					.٤٤
		,٤٠٤					.٤٥
						,٥٥٧	.٤٦
		,٥٢١					.٤٧
,٥٤١							.٤٨
,٦٦٥							.٤٩
,٥٨١							.٥٠
					,٣٦٨		.٥١
					,٦٩١		.٥٢
					,٧٠٣		.٥٣
					,٦٣٢		.٥٤
					,٦٠١		.٥٥
					,٧٥١		.٥٦
					,٧٢٢		.٥٧
					,٤٢٨		.٥٨
						,٥٦٩	.٥٩
						,٥٣٢	.٦٠
						,٥١٩	.٦١
						,٦١٠	.٦١

						٦١٥		٦٢
١,٤٣	١,٤٨	١,٨١	٢,٢٤	٢,٧٥	٣,٠٧	٤,٠٢	١٨,٢٥	الجذر الكامن
٢,٣٠	٢,٣٩	٢,٩٢	٣,٦٢	٤,٤٣	٤,٩٦	٦,٤٩	٢٩,٤٣	نسبة التباين
٥٦,٣٠	٥٢,١٧	٤٦,٧٤	٤٠,٢٦	٣٣,٦٧	٢٦,٩٠	١٩,١٨	١٠,٩٨	نسبة التباين التراكمية

يتضح من الجدول السابق ان عدد العوامل التي تشبعت عليها جميع العبارات كانت (٨) عوامل تفسر ٥٦,٣٠% من التباين الكلي، حيث ان جميع العبارات للعوامل الثمان كانت تشبعتها اكثر من ٣٠,٣٠ طبقا لمحك كايزر حيث تراوحت من (٣٢٠, الى ٨٦٥,)، وبلغت قيمة (KMO) Kaiser-Myer-Olkin(٩٢٦, عند درجة معنوية ٠,٠٠٠، وهي قيمة مرتفعة مؤشر لجودة القياس، والجدول التالية تفسر تلك العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور تدويرا متعامدا :

جدول (٣) يوضح درجات تشبعت العامل الأول مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
٣	توفر مساعدين للبحوث لك ولزملائك	٨٢٣,
٢	الدعم المادي المقدم لإنجاز البحوث	٨٠١,
٦	إتاحة الفرصة لتنمية المهارات البحثية للأعضاء	٧٧٩,
١	مستوى التشجيع الذي تتلقاه لأنشطتك البحثية	٧٣٩,
٧	مقدار الوقت المتاح لك لإجراء البحوث	٧٣٠,
٤	توفر المواد والتجهيزات اللازمة لإجراء البحوث	٧١٦,
٥	إتاحة الفرصة للحصول على إجازة التفرغ البحثي	٦٩٧,
٨	التوازن في اهتمام الجامعة بين البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع	٦٢٠,
٩	جهود الجامعة في إقامة المؤتمرات العلمية المتخصصة وتسهيل المشاركة بها	٥٣٧,
١٠	جهود الجامعة في الاشتراك في قواعد البيانات العلمية العالمية من مختلف الجهات البحثية	٤٢٠,

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٤٢٠, - ٨٢٣,) ويفسر هذا العامل ٢٩,٤٣% من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ١٨,٢٥ وتألف من ١٠ عبارات، ويتناول هذه البعد قياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس تجاه ما تقدمه الجامعة من خدمات لأعضاء هيئة التدريس في هذا الجانب، والذي يمثل أهمية كبيرة لتنمية مهارات عضو هيئة التدريس الأكاديمية ولذا يمكن ان نطلق على هذا البعد " البحث العلمي والنشر " .

جدول (٤) يوضح درجات تشبعت العامل الثاني مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
٦٢	كونك عضو في الجامعة	٦١٥,
٦١	التقدير الذي يحظى به عمالك داخل الجامعة	٦١٠,
٢٢	كفاءة القياديين على مستوى الجامعة (عمداء، وكلاء، ورؤساء الأقسام، ومدراء الإدارات.... الخ)	٥٩٩,
٥٨	سمعة الجامعة بشكل عام	٥٦٩,
٤٥	مساحة الحرية في إبداء الرأي في عمل القيادات	٥٥٧,
٥٩	الفرص المتاحة لديك لتحقيق إنجازات في حياتك المهنية	٥٣٢,
٦٠	الفرص المتاحة لتوظيف قدراتك ومهاراتك	٥١٩,
٤١	مستوى التواصل بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس	٤٨٥,

٢٩	مدى اتباع النظم الادارية المتقدمة في ادارة الأقسام العلمية	,٤٥٢
٣٩	الخدمات الصحية المقدمة للأعضاء وأسره	,٣٨١
٤٠	مدى توافر الأمن الوظيفي للعضو	,٣٤٢

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٤٥٢, الى ٦١٥,) ويفسر هذا العامل ٦,٤٩% من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ٣,٠٧, وتألف من ١١ عبارة، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن كونه عضو في الجامعة، ومدى رضاه عن كفاءة الأنظمة الإدارية واتباعها لأنظمة حديثة في الإدارة، و كفاءة إدارة الجامعة في التواصل مع أعضاء هيئة التدريس وتوظيف قدراتهم ومهاراتهم بشكل جيد، ولهذا البعد أهمية في تحقيق الابداع الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس، ويمكن ان يطلق عليه " كفاءة النظام الإداري".

جدول (٥) يوضح درجات تشبعات العامل الثالث مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
٥٥	مستوى النظافة والدعم الفني والصيانة	,٧٥١
٥٦	مستوى جاذبية مباني ومرافق الكلية	,٧٢٢
٥٢	توفر خدمات الاتصال للعضو مثل (الهاتف، والفاكس، الانترنت)	,٧٠٣
٥١	توفر التجهيزات التقنية للعضو وجودتها (كالحاسب، الطابعة، والتصوير الخ)	,٦٩١
٥٣	توفر مقر مستقل لعضو هيئة التدريس يتسم بالخصوصية	,٦٣٢
٥٤	توفر مواقف سيارات خاص للأعضاء	,٦٠١
٥٧	توفر أندية اجتماعية لأسر الأعضاء وأطفالهم	,٤٢٨
٣٧	مرونة ساعات العمل للعضو	,٣٧٠
٥٠	مدى توافر مكتبات علمية متخصصة	,٣٦٨
٣٥	مزاي التقاعد لأعضاء هيئة التدريس السعوديين	,٣٥٨

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٣٥٨, الى ٧٥١,) ويفسر هذا العامل ٤,٩٦% من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ٤,٠٢, وتألف من ١٠ عبارات، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن الخدمات، والمرافق والتجهيزات، والمباني للجامعة، ومدى مراعاتها للحالة المعنوية لعضو هيئة التدريس، وتوفير أماكن الترفيه والاقوات التي تساعده واسرته على الراحة النفسية واستمرارية هذه المزايا حتى بعد التقاعد لأعضاء هيئة التدريس السعوديين، ولهذا البعد أهمية في تحقيق الصحة النفسية لعضو هيئة التدريس وتمكنه من مواصلة عمله بنشاط وفاعلية، ويمكن ان يطلق عليه " كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات".

جدول (٦) يوضح درجات تشبعات العامل الرابع مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
١٨	مدى اهتمام الجامعة ببرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية	,٧٩٢
١٧	مستوى تخطيط الجامعة لبرامج خدمة المجتمع	,٧٨٦
١٩	مدى أهمية الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع	,٧٧١
٢٠	التمويل المتاح لأنشطة خدمة المجتمع	,٧٣٣
٢١	الدعم المقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع	,٤٦٦

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٤٦٦, الى ٧٩٢,) ويفسر هذا العامل ٤,٤٣% من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ٢,٧٥, وتألف من ٥ عبارات، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن الدعم والخدمات التي تقدمها الجامعة في مجال خدمة المجتمع، ولهذا البعد أهمية

في تحفيز عضو هيئة التدريس للاهتمام والمشاركة في خدمة المجتمع، ويمكن ان يطلق عليه " خدمة المجتمع".

جدول (٧) يوضح درجات تشبعت العامل الخامس مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
٣١	مقدار الرواتب مقارنة بمثيلها في مؤسسات التعليم العالي الأخرى	,٨١١
٣٠	مقدار الراتب الذي تتقاضاه كعضو	,٧٩٢
٣٢	مقدار الرواتب مقارنة مع المؤسسات خارج منظومة التعليم العالي (القطاع الحكومي أو الخاص)	,٧٥٢
٣٣	الحرية المتاحة للعمل خارج الجامعة للحصول على دخل إضافي	,٥٩٧
٣٦	السياسات واللوائح المتبعة للترقية	,٥٤٤
٣٤	العدالة في توزيع البدلات والمزايا المادية للأعضاء	,٥٢٥
٣٨	الدعم المادي لحضور المؤتمرات والملتقيات العلمية في الخارج	,٣٧٠

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٣٧٠, الى ٨١١,) ويفسر هذا العامل ٣,٦٢ % من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ٢,٢٤ وتألف من ٧ عبارات، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن الدعم المالي الذي تمنحه الجامعة للعضو، ومدى شعوره بالعدالة في توزيع البدلات والمزايا المالية، ولهذا البعد أهمية في تحسين دافعية عضو هيئة التدريس للعمل بكفاءة نتيجة شعوره بالرضا عن النواحي المالية بالجامعة، ويمكن ان يطلق عليه " الدعم المالي".

جدول (٨) يوضح درجات تشبعت العامل السادس مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
٤٢	الدعم الذي تتلقاه من رئيس قسمك	,٨٥٨
٢٣	الأسلوب القيادي لرئيس قسمك	,٨٥٦
٤٣	طبيعة العلاقة بينك وبين رئيس قسمك	,٨٢٥
٢٥	التغذية الراجعة الذي تحصل عليه من رئيسك بعد القيام بعمل	,٧٣٤
٤٦	نوعية التفاعل في الاجتماعات التي تعقد في القسم	,٥٢١
٢٤	مستوى مشاركة الأعضاء في اتخاذ القرارات	,٤٦٤
٤٤	مستوى الدعم والمساندة من زملائك لأنشطتك المختلفة	,٤٠٤

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٤٠٤, الى ٨٥٨,) ويفسر هذا العامل ٢,٩٢ % من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ١,٨١ وتألف من ٧ عبارات، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن الأسلوب الإداري بالقسم، ومدى شعوره بالراحة في أسلوب القيادة والتفاعل مع رئيس القسم والزملاء، ولهذا البعد أهمية في زيادة دافعية عضو هيئة التدريس للعمل بكفاءة نتيجة شعوره بالرضا عن النمط القيادي بالقسم، ويمكن ان يطلق عليه " نمط القيادة بالقسم".

جدول (٩) يوضح درجات تشبعت العامل السابع مرتبة ترتيبا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
٤٨	طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء والطلاب	,٦٦٥
٤٩	الوقت المتاح لك للتواصل مع الطلاب	,٥٨١
٢٧	الخدمات التي تتلقاه من الإداريين في الجامعة	,٥٤٤
٤٧	العلاقات الاجتماعية بين الزملاء	,٥٤١
٢٨	الإجراءات التنظيمية والإدارية المتعلقة بالأعضاء	,٥٢٩
٢٦	حجم العمل والوقت المستغرق في الأعمال الإدارية	,٤٦٧
١٦	مقدار تجاوب الطلاب واستعدادهم الدراسي وتفاعلهم مع المقرر والنتائج التي يحصلون عليها	,٣٢٠

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٣٢٠, الى ٦٦٥,) ويفسر هذا العامل ٢,٣٩ % من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ١,٤٨ وتألف من ٧ عبارات، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن طبيعة العلاقات مع الزملاء والطلاب والاداريين بالجامعة، ومدى شعوره بالارتياح في حجم وطبيعة العمل الإداري وانعكاسه على الوقت المستغرق في تحسين العملية التعليمية، ولهذا البعد أهمية في تحسين كفاءة عضو هيئة التدريس الاجتماعية والمهنية، ويمكن ان يطلق عليه " المناخ الاجتماعي والاكاديمي " .

جدول (١٠) يوضح درجات تشبعات العامل الثامن مرتبة ترتيبيا تنازليا

رقم العبارة	العبارات	درجة التشبع
١٤	الحرية الممنوحة لك في اختيار المواد التي تدرسها	٦٥٦,
١٢	توصيف المواد التي تدرسها	٦٣٦,
١١	استقلاليته في القرارات التي تتعلق بعملية التدريس	٥٧٤,
١٣	التوازن بين العبء التدريسي للعضو والمهام الأخرى	٤٢٩,
١٥	الفرص المتاحة للأعضاء لتنمية مهارات التدريس لديهم	٣١٤,

يتضح من الجدول السابق ان عبارات هذا العامل تراوحت بين (٣١٤, الى ٦٥٦,) ويفسر هذا العامل ٢,٣٠ % من حجم التباين الكلي وبلغ الجذر الكامن له ١,٤٣ وتألف من ٥ عبارات، ويتناول هذه البعد مدى رضا عضو هيئة التدريس عن العملية التدريسية، ومدى توافر الفرص لتحسين مهاراته التدريسية، ولهذا البعد أهمية في تحسين كفاءة عضو هيئة التدريس المهنية، ويمكن ان يطلق عليه " العملية التدريسية " .

ثانيا حساب ثبات المقياس :

تم حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات ثبات ابعاد المقياس والمقياس ككل .

جدول (١١) يوضح قيم معاملات الفا كرونباخ لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل

رقم البعد	اسم البعد	قيم معامل الفا كرونباخ
١.	البحث العلمي والنشر	٩١٨,
٢.	كفاءة النظام الإداري	٨٨١,
٣.	كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات.	٨٥٩,
٤.	خدمة المجتمع	٩٢٠,
٥.	الدعم المالي	٨٢٥,
٦.	نمط القيادة بالقسم	٨٧٣,
٧.	المناخ الاجتماعي والاكاديمي	٧٨١,
٨.	العملية التدريسية	٧١٢,
	المقياس ككل	٩٥٨,

يتضح من الجدول السابق ان المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث بلغت قيمة معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل ٩٥٨, وهي درجة مرتفعة، وتراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد بين (٧١٢, الى ٩٢٠,) وهي مؤشرات مرتفعة للثبات .

ثالثاً حساب الاتساق الداخلي للمقياس :

للتحقق من وجود مؤشرات مقبولة من الاتساق الداخلي للمقياس تم تقييم صلاحية الفقرات، بحساب معاملات الفا كرونباخ ومعاملات الارتباط المصحح بعد حذف الفقرات، بهدف تعرف تأثير كل فقرة من فقرات المقياس على قيمة ثبات البعد بعد حذف عباراته والذي يعد في الوقت نفسه نوع من صدق المحك للفقرات، كما تم حساب متوسط وتباين كل فقرة من فقرات كل بعد على حدة من ابعاد المقياس، وجدول (١٢) يوضح هذه النتائج.

جدول (١٢) يوضح المتوسطات والتباين ومعامل الارتباط المصحح ومعامل الفا بعد حذف درجة الفقرة

ن = ٣٤٦

البعد	الفقرات	المتوسط	التباين	معامل الارتباط المصحح	معامل ألفا
البحث العلمي والنشر	١	٢,٤٩	١,٢٥	,٦٧	,٩١٢
	٢	٢,١٣	١,٠٧	,٧٤	,٩٠٨
	٣	٢,٠٩	١,٠٣	,٧٨	,٩٠٥
	٤	٢,٠٤	١,١٢	,٦٩	,٩١٠
	٥	٢,٢٦	١,٠٢	,٦٤	,٩١٣
	٦	٢,٢٥	١,٠٩	,٧٩	,٩٠٥
	٧	٢,٢٥	١,١٧	,٧٤	,٩٠٨
	٨	٢,٤٤	١,١٤	,٧٢	,٩٠٩
	٩	٢,٥٦	١,٣٦	,٦٦	,٩١٣
	١٠	٢,٥٧	١,١١	,٥٣	,٩١٩
كفاية النظام الإداري	١١	٣,٥٣	١,٣١	,٦٣	,٨٦٨
	١٢	٢,٩٦	,٩٨	,٥٥	,٨٧٤
	١٣	٢,٧١	١,٨٨	,٤٧	,٨٨١
	١٤	٢,٧٩	١,٥١	,٤٩	,٨٧٨
	١٥	٢,٨٣	١,٤٦	,٥٥	,٨٧٤
	١٦	٣,١٥	١,٣٣	,٦٦	,٨٦٧
	١٧	٣,٢٤	١,٢٥	,٦٥	,٨٦٧
	١٨	٢,٥٥	١,٢٩	,٦٦	,٨٦٦
	١٩	٢,٦٩	١,٢٧	,٦٩	,٨٦٥
	٢٠	٣,١١	١,٤٤	,٦٦	,٨٦٦
	٢١	٣,٧٤	١,١٦	,٥٧	,٨٧٢
كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات	٢٢	٢,٧٩	,٦٩	,٣٦	,٨٦٠
	٢٣	٢,٥٧	١,٤٩	,٤٩	,٨٥١
	٢٤	١,٨١	١,٠٣	,٤٢	,٨٥٦
	٢٥	٢,٦٩	٢,٤٠	,٦٧	,٨٣٧
	٢٦	٢,٣٧	١,٩٨	,٦٦	,٨٣٦
	٢٧	٢,١٦	١,٧٨	,٦٩	,٨٣٤
	٢٨	٢,٣٩	١,٤٣	,٤٨	,٨٥٢
	٢٩	٢,٢٥	١,٥٦	,٧١	,٨٣٣
	٣٠	٢,٢٤	١,٤٩	,٧١	,٨٣٣
	٣١	١,٥٤	,٧٥	,٤٤	,٨٥٥

٨٩٢,	٨٤,	١,٠٩	٢,٩٤	٣٢	خدمة المجتمع	
٨٨٨,	٨٦,	١,٠٧	٢,٨٦	٣٣		
٨٩٥,	٨٢,	١,٠٦	٢,٨٩	٣٤		
٩٠٢,	٧٩,	٨٨,	٢,٦٤	٣٥		
٩٢٦,	٦٦,	٩١,	٢,٣٩	٣٦		
٧٨٨,	٦٤,	١,٦٤	٢,٥٤	٣٧	الدعم المالي	
٧٨٠,	٦٩,	١,٢٦	٢,١٧	٣٨		
٧٨٢,	٦٨,	١,٣٠	٢,٢٤	٣٩		
٨٠٩,	٥٢,	١,١٣	١,٩٩	٤٠		
٨٠٧,	٥٣,	١,٤٣	٢,١٧	٤١		
٨١٥,	٤٨,	١,١٦	٢,٦٤	٤٢		
٨٢٢,	٤٤,	١,٢٤	٢,٢٧	٤٣		
٨٣٩,	٧٦,	١,٢٧	٣,٨٤	٤٤		
٨٦٣,	٥٩,	١,٢٩	٣,٣١	٤٥		
٨٤٤,	٧٣,	١,٢٥	٣,٥٢	٤٦		
٨٣٧,	٧٨,	١,١٧	٣,٦٩	٤٧	نمط القيادة بالقسم	
٨٥٢,	٦٨,	٩٠,	٤,٠٦	٤٨		
٨٨٢,	٤٣,	١,٠٥	٣,٦٥	٤٩		
٨٥٩,	٦٢,	١,٣٢	٣,٥٣	٥٠		
٧٧٤,	٤٠,	١,٠٧	٣,٣١	٥١		
٧٥٣,	٥١,	١,٤٣	٢,٦٩	٥٢		
٧٣٣,	٦٠,	١,٥٦	٢,٩٥	٥٣		
٧٢٥,	٦٤,	١,٢٦	٢,٩٩	٥٤		
٧٦٥,	٤٥,	١,١٨	٣,٩٧	٥٥		
٧٤٧,	٥٥,	٨٦,	٣,٨١	٥٦		
٧٧٣,	٤٠,	٩٨,	٣,٧٤	٥٧	المناخ الاجتماعي والاكاديمي	
٦٤٠,	٥٣,	١,٥٨	٣,٢٤	٥٨		
٦٥٢,	٥١,	١,٠٠	٣,٧٠	٥٩		
٦٦١,	٤٨,	١,٤٥	٢,٨٧	٦٠		
٦٨٩,	٤١,	١,٤٤	٣,٤٥	٦١		
٦٧٨,	٤٤,	١,٤٢	٢,٩٢	٦٢		التدريسية العملية

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ان المدى الذي تتراوح فيه قيم المتوسطات الحسابية لبعث البحث العلمي والنشر (٢,٥٦-٢,٠٤) والتباين (١,٢٥ - ١,١٤)، وبعث كفاية النظام الإداري (٣,٧٤-٢,٥٥) والتباين (٩٨ - ١,٥١)، وبعث كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات (٢,٧٩ - ١,٥٤) والتباين (٦٩ - ٢,٤٠)، وبالنسبة لبعث خدمة المجتمع (٢,٣٩ - ٢,٩٤) والتباين (٨٨ - ١,٠٩)، وبعث الدعم المالي (١,٩٩-٢,٦٤) والتباين (١,٦٤-١,١٣)، وبعث نمط القيادة بالقسم (٣,٣١-٤,٠٦) والتباين (٩٠ - ١,٢٩)، وبعث المناخ الاجتماعي و الاكاديمي (٢,٨٧-٣,٧٠) والتباين (٨٦ - ١,٥٦)، وبعث العملية التدريسية (٢,٨٧-٣,٧٠) والتباين (١-١,٥٨) وهو مدى صغير للتباين وهذا يعد مؤشر ان جميع فقرات جميع الابعاد للمقياس متجانسة الى حد كبير في قياس ما وضعت لقياسه.
- جميع قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعث الذي تنتمي إليه عند حذف درجة الفقرة ترواحت بين (٥٣-٧٩)، لبعث البحث العلمي والنشر، و (٤٧-٦٩)، لبعث كفاية النظام الاداري، و (٣٦-٧١)، لبعث كفاية الأبنية والتجهيزات و الخدمات، و(٦٦-٨٦). لبعث خدمة

- المجتمع، و(٤٤، ٦٩)، لبعدها الدعم المالي، و(٤٣، ٧٨)، لبعدها نمط القيادة بالقسم، و(٤٠، ٦٤)، لبعدها المناخ الاجتماعي والاكاديمي، و(٤١، ٥٣)، لبعدها العملية التدريسية، وجميعها دالة إحصائياً.
- كما لم تتأثر معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل فقرة على حدة في الأبعاد الثمانية بعد حذف أي فقرة من فقرات كل بعد، ويلاحظ أن المدى الذي يتذبذب فيه معامل ألفا كرونباخ صغير مما يدل على أن كل فقرة من فقرات المقياس بأبعاده الثمانية تسهم بصورة مناسبة في معامل ثبات الدرجة الكلية لكل بعد على حدة للمقياس، وأن استبعاد أي فقرة من هذه الفقرات لا يؤثر سلباً على قيمة الثبات (أبو هاشم، ٢٠١٨: ٧٠).
- كما حسب الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين فقرات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس و تراوحت معاملات الارتباط بين (٣٤، ٧١)، وجميعها دالة عند مستوى (٠، ٠١) كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس

البعدها	الفقرة	معامل الارتباط	البعدها	الفقرة	معامل الارتباط	البعدها	الفقرة	معامل الارتباط
البحث العلمي والنشر	١	**٠٤٨	كفاية النظام الإداري	٢٢	**٠٦١	كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات	٣٥	**٠٤١
	٢	**٠٥٤		٢٩	**٠٦٢		٣٧	**٠٥٩
	٣	**٠٥٩		٣٩	**٠٤٨		٥٠	**٠٤٦
	٤	**٠٥٧		٤٠	**٠٥١		٥١	**٠٥٣
	٥	**٠٤٦		٤١	**٠٥٤		٥٢	**٠٥٤
	٦	**٠٦٢		٤٥	**٠٦٨		٥٣	**٠٦١
	٧	**٠٥٩		٥٨	**٠٦١		٥٤	**٠٤٠
	٨	**٠٧١		٥٩	**٠٧٠		٥٥	**٠٥٧
	٩	**٠٦٢		٦٠	**٠٧٢		٥٦	**٠٥٨
	١٠	**٠٥٣		٦١	**٠٦٤		٥٧	**٠٤٧
خدمة المجتمع	١٧	**٠٦٤	الدعم المالي	٦٢	**٠٥٣	نمط القيادة بالقسم	٢٣	**٠٤٤
	١٨	**٠٦٤		٣٠	**٠٣٦		٢٤	**٠٥٥
	١٩	**٠٦٥		٣١	**٠٣٩		٢٥	**٠٥١
	٢٠	**٠٦٣		٣٢	**٠٤٦		٤٢	**٠٤٧
	٢١	**٠٦٩		٣٣	**٠٣٩		٤٣	**٠٣٦
	١٦	**٠٤٠		٣٤	**٠٥٤		٤٤	**٠٣٩
المناخ الأكاديمي	٢٦	**٠٥٩	العملية التدريسية	٣٦	**٠٤٥	نمط القيادة بالقسم	٤٦	**٠٥٢
	٢٧	**٠٥٨		٣٨	**٠٥٥			
	٢٨	**٠٦٥		١١	**٠٥٢			
	٤٧	**٠٤٢		١٢	**٠٤٤			
	٤٨	**٠٤٢		١٣	**٠٥٦			
	٤٩	**٠٣٥		١٤	**٠٣٤			
		١٥	**٠٥٨					

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها :

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على: "يوجد مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي وابعاده لدى عينة الدراسة. لاختبار صحة الفرض تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط المرجح لجميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، وتم ترتيب المستوى التقييمي للأبعاد وفقاً للمستويات التالية (

تكون قيمة المتوسط المرجح مرتفع في المدى ٣,٦٨ - ٥، متوسط من ٢,٣٤ - ٣,٦٧، ومنخفض من ١ - ٢,٣٣ (والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (١٤) يبين قيم المتوسطات الحسابية والمتوسطات الفرضية للشعور بالرضا الوظيفي
وابعاده لدى افراد العينة ن= ٣١٩

الترتيب	المستوى التقييمي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العبارات	اسم البعد	البعد
٦	متوسط	٢,٦٣	٨,٥٣	٢٦,٣٠	١٠	البحث العلمي والنشر	الأول
١	مرتفع	٣,٨٠	١٠,٩٥	٤١,٨٢	١١	كفاءة النظام الإداري	الثاني
٧	منخفض	٢,٣١	٨,٠٢	٢٣,٠٨	١٠	كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات.	الثالث
٥	متوسط	٢,٧٤	٤,٣٥	١٣,٧٢	٥	خدمة المجتمع	الرابع
٨	منخفض	٢,٢٩	٥,٥٩	١٦,٠٢	٧	الدعم المالي	الخامس
٢	متوسط	٣,٦٦	٥,٧٣	٢٥,٥٩	٧	نمط القيادة بالقسم	السادس
٣	متوسط	٣,٣٥	٥,٠٢	٢٣,٤٥	٧	المناخ الاجتماعي والاكاديمي	السابع
٤	متوسط	٣,٢٤	٤,٠٠	١٦,١٩	٥	العملية التدريسية	الثامن
	متوسط	٣,٠٠	٣٩,٧٦	١٨٦,١٤	٦٢	(الرضا بوجه عام)	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

يتضح من نتائج الجدول السابق ان المستوى التقييمي للشعور بالرضا الوظيفي جاء متوسطا بمتوسط مرجح (٣,٠٠)، بينما ارتفع المتوسط المرجح في بعد واحد فقط كفاءة النظام الإداري بمتوسط مرجح ٣,٨٠، بينما جاءت الابعاد الخمس: نمط القيادة بالقسم، المناخ الاجتماعي والاكاديمي، العملية التدريسية، خدمة المجتمع، البحث العلمي والنشر على الترتيب بمستوى تقييمي متوسط حيث تراوحت قيم المتوسط المرجح لها من ٢,٦٣ - ٣,٦٦، وجاء البعدين كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات، والدعم المالي بمستوى تقييمي منخفض حيث تراوحت قيم المتوسط المرجح من ٢,٢٩ - ٢,٣١ على الترتيب. وتتفق النتائج السابقة مع دراسة (بطاينة وآخرون، ٢٠٠٩؛ جاد الله و أبو الغيط، ٢٠١٠؛ Al-Smadi & Qblan, 2015) حيث كان مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، كما اتفقت مع دراسة علام (٢٠١٢) في وجود درجة منخفضة من الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس في ابعاد الرضا عن الدخل، والرضا عن طبيعة العمل وظروفه، بينما ارتفع مؤشر الرضا الوظيفي في بعد العلاقة بالزملاء حيث جاء اعلى من المتوسط، واتفقت كذلك مع نتائج دراسة أبو خضير (٢٠١٨) والتي استهدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى ٥٦٧ عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، ويأتي ارتفاع مستوى الرضا في بعد نمط القيادة متفقا مع ما اشارت اليه نتائج ديولا و كاستانو (Dapula & Castano, 2017) في علاقة الرضا نمط القيادة الفعالة في إيجاد بيئة دافعة للعاملين بمجال التعليم بالرضا الوظيفي، وانها من العوامل الهامة لنجاح المؤسسة . وربما تعود هذه النتيجة لشعور أعضاء هيئة التدريس بمستوى متوسط لطبيعة الجامعة الناشئة والجهود المبدئية لتحسين مجالات العمل المختلفة كما وضحت في الابعاد الخمس نمط القيادة بالقسم، المناخ الاجتماعي والاكاديمي، العملية التدريسية، خدمة المجتمع، البحث العلمي والنشر، تنظر اليها عينة الدراسة بأنها جهود متوسطة تحتاج الى المزيد من الجهد والاهتمام وخاصة في بعدي كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات، والدعم المالي، حيث انخفض مستوى الشعور بالرضا الوظيفي بهذين البعدين،

لارتباطهما بالمخصصات المالية ومشتملاتها بالجامعة والتي اشارت الدراسات الى اهميتهما للشعور بالسعادة وجودة العمل والإنتاجية لعضو هيئة التدريس. (Afcha,2016)

الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على: "لا يوجد تأثير دال احصائيا لكل من النوع (ذكر / انثى)، الجنسية (سعودي / غير سعودي)، التخصص الاكاديمي (دراسات علمية / دراسات إنسانية)، الدرجة الوظيفية (معيد / محاضر / أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ)، عدد سنوات الخبرة (اقل من سنة / ١-٥ سنوات / ٥-١٠ سنوات - اكثر من ١٠ سنوات) لدى عينة الدراسة.

ولاختبار صحة الفرض تم استخدام أسلوب تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) ذي التصميم العاملي Multivariate Manova لدراسة تأثير كلا من المتغيرات المستقلة (النوع، الجنسية، الدرجة الوظيفية، التخصص الاكاديمي، عدد سنوات الخبرة) على ابعاد مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة للدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الفرض :

جدول (١٥) يوضح نتائج التباين المتعدد للمتغيرات التابعة والمستقلة على ابعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
النوع	البعد الأول	٤,٨٤	١	٤,٨٤	,٠٩	,٧٥٨
	البعد الثاني	٤,٠٦	١	٤,٠٦	,٠٩	,٧٧٠
	البعد الثالث	٥٦,٧٩	١	٥٦,٧٩	١,٥٦	,٢١٣
	البعد الرابع	١,٥٦	١	١,٥٦	,٠٨	,٧٨٣
	البعد الخامس	٣٢,٦٤	١	٣٢,٦٤	١,٢٥	,٢٦٥
	البعد السادس	٢٣,٩٢	١	٢٣,٩٢	,٧٤	,٣٩٠
	البعد السابع	١٦,٢٩	١	١٦,٢٩	,٧٦	,٣٨٤
	البعد الثامن	٣,١٣	١	٣,١٣	,٢١	,٦٤٤
	الدرجة الكلية	٣٤,٩١	١	٣٤,٩١	,٠٣	,٨٥٦
الجنسية	البعد الأول	٣٠,٢٣	١	٣٠,٢٣	,٥٩	,٤٤٢
	البعد الثاني	٥٤٥,٨٢	١	٥٤٥,٨٢	١١,٥٠	,٠٠١
	البعد الثالث	٦١٦,٧٥	١	٦١٦,٧٥	١٦,٩٢	,٠٠٠
	البعد الرابع	٣٧,٧٠	١	٣٧,٧٠	٢,٢٨	,١٣٢
	البعد الخامس	١٣٥,٥٣	١	١٣٥,٥٣	٥,١٧	,٠٢٤
	البعد السادس	٤٥,١٥	١	٤٥,١٥	١,٤٠	,٢٣٨
	البعد السابع	٣٨,١٩	١	٣٨,١٩	١,٧٨	,١٨٣
	البعد الثامن	١٩,٥٨	١	١٩,٥٨	١,٣٤	,٢٤٨
	الدرجة الكلية	٩٨٨٨,٤٥	١	٩٨٨٨,٤٥	٩,٤١	,٠٠٢
الدرجة الوظيفية	البعد الأول	٣٣٢,٣٣	٤	٨٣,٠٩	١,٦٣	,١٦٧
	البعد الثاني	٢٦١,٢٤	٤	٦٥,٣١	١,٣٨	,٢٤٣
	البعد الثالث	٢٩٧,٣٣	٤	٧٤,٣٣	٢,٠٤	,٠٨٩
	البعد الرابع	١١٦,٧٨	٤	٢٩,١٩	١,٧٦	,١٣٦
	البعد الخامس	٢٥٣,٧٧	٤	٦٣,٤٤	٢,٤٢	,٠٤٩
	البعد السادس	١٩٨,٢٧	٤	٤٩,٥٧	١,٥٤	,١٩٢
	البعد السابع	٢٧٢,٦٥	٤	٦٥,٦٦	٣,٠٦	,٠١٧
	البعد الثامن	٧٩,٣٥	٤	١٩,٨٤	١,٣٦	,٢٤٨
	الدرجة الكلية	٨٧٤٢,٩٦	٤	٢١٨٥,٧٤	٢,٠٨	,٠٨٤
التخصص الاكاديمي	البعد الأول	١٨٠,٦٣	١	١٨٠,٦٣	,٥٧	,٠٦١
	البعد الثاني	٢٥,١٥	١	٢٥,١٥	٣,٥٥	,٤٧٦
	البعد الثالث	,٠٢	١	,٠٢	,٥١	,٩٨٢

١٨٣,	٠٠١,	٢٩,٤٧	١	٢٩,٤٧	البعد الرابع	
٨٧٤,	١,٧٨	,٦٦	١	,٦٦	البعد الخامس	
٩٩٦,	,٠٣	,٠٠١	١	,٠٠	البعد السادس	
٥١٥,	,٠٠	٩,١٢	١	٩,١٢	البعد السابع	
٦٩٦,	,٤٣	٢,٢٤	١	٢,٢٤	البعد الثامن	
٤٥٠,	,١٥	٦٠٢,٥٢	١	٦٠٢,٥٢	الدرجة الكلية	
٠٠١,	٥,٣١	٢٧٠,٧٨	٣	٨١٢,٣٥	البعد الأول	سنوات الخبرة
٠٠١,	٥,٦٩	٢٧٠,٣٥	٣	٨١١,٠٤	البعد الثاني	
١٥٥,	١,٧٦	٦٤,٢٠	٣	١٩٢,٦٠	البعد الثالث	
٠٠١,	٥,٤٤	٨٩,٩٧	٣	٢٦٩,٩٠	البعد الرابع	
٠٢٥,	٣,١٦	٨٢,٨٠	٣	٢٤٨,٤٠	البعد الخامس	
٠٠٤,	٤,٦٢	١٤٩,١٨	٣	٤٤٧,٥٣	البعد السادس	
٠٠٠,	٨,٥٦	١٨٣,٤٨	٣	٥٥٠,٤٤	البعد السابع	
٠٥٧,	٢,٥٤	٣٧,٠٨	٣	١١١,٢٥	البعد الثامن	
٠٠٠,	٧,٥٢	٧٩٠,٥,٢٩	٣	٢٣٧١٥,٨٦	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- لا يوجد تأثير أساسي لمتغير النوع على جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية. وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (عبد السلام، ٢٠٠١ ; Al-Smadi & Qblan, 2015) والتي اشارت الى ارتفاع مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى الاناث من اعضاء هيئة التدريس منها لدى الذكور، ودراسة الحمادي (٢٠١٦) والتي اشارت الى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح الذكور من اعضاء هيئة التدريس بمحافظة الرس، بينما تتفق مع دراسة افتشا (Afcha,2016) والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي من حملة الدكتوراة في اسبانيا. وقد ترجع هذه النتائج لاهتمام الجامعة بتحسين مستواها الاكاديمي والخدمي، ومشاركاتها الأعضاء من الجنسين بالإدارة الجامعية في اعداد السياسات والاستراتيجيات لرفع مستوى الجودة بالجامعة، وتشارك أعضاء هيئة التدريس الذكور والاناث في مستوى الشعور بالرضا الوظيفي ومستوى تقييمهم لطبيعة الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع، وكذلك شعورهم بنمط القيادة وطبيعة المناخ الاجتماعي والاكاديمي بالقسم وتقييمهم لهذه الابعاد، ولا تختلف مشاعرهم ورضاهم عن الدعم المالي المقدم من الجامعة والخدمات والمزايا المالية فهي تتميز بالعدالة والتميز يكون وفق اعتبارات ومعايير محددة.

٢- يوجد تأثير أساسي لمتغير الجنسية فقط على ثلاث ابعاد فرعية لمقياس الرضا الوظيفي هي: البعد الثاني كفاية النظام الاداري، والبعد الثالث كفاية الأبنية والتجهيزات، والبعد الخامس الدعم المالي، والدرجة الكلية للمقياس، وعند اجراء المقارنات الثنائية Pairwise Comparisons بين المجموعتين (سعودي / غير سعودي) بلغت قيمة فروق المتوسطات الدالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ هي (٥,٥٧، ٩,٤٠، ٤,٠٩، ٣٩,٩٧) للبعد الثاني، والثالث، والخامس، والدرجة الكلية على الترتيب لصالح الجنسية غير السعودية. وتتفق هذه النتائج مع ما اشارت اليه دراسة وهو ما توصلت اليه نتائج (العتيبي، ٢٠١٢) والتي اشارت الى وجود فروق في درجة الشعور بالرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة لصالح عضوات هيئة التدريس غير السعوديات. وقد يعود ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لغير السعوديين بشكل عام وبشكل خاص في البعد الثاني (كفاءة النظام الإداري) لما يشعر به أعضاء هيئة التدريس بالرضا نتيجة لتقدير جهودهم بالجامعة، وإتاحة الفرصة لأبداء آرائهم في سياسة الجامعة ومشاركاتهم في وضع السياسات لتطوير العمل بالجامعة بتوظيف كبير لتخصصات الأساتذة، واتباع نظم إدارية متقدمة بالأقسام والجامعة، والتزام

الشفافية وعدم المحسوبية او التفرقة العنصرية في التعاملات الإدارية، وقد تعود الفروق في بعد كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات لحرص الجامعة علي تحسين مستوى النظافة والخدمات والتجهيزات المكتبية والتقنية المتوفرة لأعضاء هيئة التدريس نتيجة لاتجاه الجامعة كونها ناشئة للتماشي مع مستوى الجامعات السعودية المؤسسة سابقا، ومواكبة تطبيق معايير الجودة بالجامعات، ولعل ارتفاع مستوى الشعور بالرضا في البعد الخامس (الدعم المالي) يعود لحرص الجامعة في هذا المجالات على تطبيق العدالة في تخصيص المقدرات المالية المناسبة للدرجة الوظيفية والمتماشية مع مثيلاتها داخل او خارج منظومة التعليم العالي.

٣- يوجد تأثير أساسي لمتغير الدرجة الوظيفية فقط على البعد السابع المناخ الاجتماعي والاكاديمي، وبإجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد / محاضر / أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ كانت فروق المتوسطات غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٥، وقد تعود هذه النتائج لارتفاع مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بمختلف الدرجات الوظيفية لطبيعة المناخ الاكاديمي والاجتماعي السائد بالجامعة حيث الوقت المتاح للتواصل بين الأعضاء وبعضهم، وبينهم وبين الطلاب، وشعورهم بسهولة الإجراءات الإدارية وحجم الوقت المستغرق في إنجازها، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (النصير، ٢٠٠٧؛ بطاينة وآخرون، ٢٠٠٩؛ الصبحي، ٢٠١٣؛ Al-Smadi & Qblan, 2015، أبو خضير، ٢٠١٨؛ Waaijer et al., 2017) في ارتفاع هذا الشعور بين الاساتذة عنه لدى الاساتذة المساعدين والمدرسين، وهو ما توصلت اليه نتائج (العتيبي، ٢٠١٢؛ لبابنة، ٢٠١٢) والتي اشارت الى وجود فروق في درجة الشعور بالرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس المحاضرين والمعيرين لصالح حملة الدكتوراه والرتبة الاكاديمية أستاذ.

٤- لا يوجد تأثير أساسي لمتغير التخصص الاكاديمي على الدرجة الكلية والابعاد الفرعية للمقياس عند مستوى دلالة ٠,٥، واتفقت النتائج السابقة مع نتائج دراسات (البطاينة وآخرون، ٢٠٠٩؛ علام، ٢٠١٢؛ احمد وعبد الله، ٢٠١٤؛ والزعبي، ٢٠١٥) بعدم وجود فروق في الشعور بالرضا الوظيفي وفقا لمتغير التخصص، بينما اختلفت مع نتائج (العتيبي، ٢٠١٢؛ لبابنة، ٢٠١٢) والتي اشارت الى وجود فروق في درجة الشعور بالرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في التخصص الاكاديمي لصالح الكليات الأدبية. وقد يعود ذلك الى اتساق رؤية أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات المختلفة لأبعاد الرضا الوظيفي، لتشاركهم نفس بيئة العمل الاجتماعية والأكاديمية والخدمية المتوفرة بالجامعة، وادراكهم لعدم التمييز في هذه المجالات تبعا للتخصصات ما أدى لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالرضا الوظيفي بشكل عام او في أحد ابعاده.

٥- يوجد تأثير أساسي لمتغير سنوات الخبرة على الدرجة الكلية وجميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي عدا البعد الثالث كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات، والبعد الثامن العملية التدريسية، وبإجراء المقارنات البعدية باختبار شيفيه لمتغير سنوات الخبرة (أقل من سنة / ١-٥ / ٥-١٠ سنوات / أكثر من ١٠ سنوات) كانت الفروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠,٥، في البعد الأول البحث العلمي والنشر، البعد الثاني كفاية النظام الإداري، البعد الرابع خدمة المجتمع، البعد الخامس الدعم المالي، البعد السابع المناخ الاكاديمي والاجتماعي، لصالح سنوات الخبرة الأقل من سنة وكانت فروق المتوسطات هي على الترتيب (١,٥، ٣,٣، ٣,٣، ٢,٣، ١,٣، ٣,٢) للابعاد السالفة الذكر، وكانت فروق المتوسطات الدالة احصائيا للدرجة الكلية (١,٥، ٢,٠، ٢,٠) على الترتيب لصالح سنوات الخبرة الأقل من سنة و أكثر من ١٠ سنوات. واختلفت نتائج الدراسة مع كل من (البطاينة وآخرون، ٢٠٠٩؛ احمد وعبد الله، ٢٠١٤؛ الزعبي، ٢٠١٥) والتي اشارت الى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة. وقد تعود الفروق في

ابعد الشعور بالرضا الوظيفي لصالح سنوات الخبرة الأقل من سنة لطبيعة العينة الانفعالية وقلة الضغوط التي يشعر بها الأساتذة في السنة الأولى من التوظيف ما يجعلهم يشعرون بمشاعر إيجابية عن طبيعة العلاقات الاجتماعية مع زملائهم والطلاب والشعور بالامتنان للإداريين تجاه الخدمات الإدارية وطبيعة العملية التنظيمية بالجامعة، ومشاعر الحماس والدافعية العالية للإنجاز في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع وتحمل للأعباء الإدارية، وكذلك الشعور بالرضا عن الدعم المالي المقدم من الجامعة لتماثيه مع ما يقدم بالجامعات السعودية الأخرى، وقد تعود الفروق في الدرجة الكلية في الشعور بالرضا الوظيفي لصالح سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات لطبيعة العينة وارتفاع مستوى التحمل للضغوط المهنية والأكاديمية والاجتماعية، وارتفاع مستوى الخبرة في التقييم والتميز لطبيعة الخدمات المقدمة بالجامعة كونها جامعة ناشئة تسعى لتحسين مستوى الجودة لديها، ما يجعل نظرتهم إيجابية تجاه هذه الجهود، وشعورهم بالتفاؤل تجاه مستقبل هذه الجهود.

التوصيات :

- انطلاقاً من النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية تقترح الباحثة التوصيات الآتية :
- ١- إجراء المزيد من التطوير لتحسين مستوى الخدمات والتجهيزات بالجامعة لتيسير عمل أعضاء هيئة التدريس.
 - ٢- تقديم الدعم المالي الكاف في مجال البحث العلمي والنشر، وتحفيز الأساتذة بمجال خدمة المجتمع.
 - ٣- إجراء المزيد من الأبحاث المستقبلية حول الرضا الوظيفي لمعرفة العوامل ذات العلاقة بالمتغير وزيادة مستوى الشعور لديهم .

المراجع :

- أبو خضير، بسام محمد عبد الله (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال : دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، ١٩(٢)، ٦٠٥-٥٦٩.
- أبو هاشم، السيد محمد (٢٠١٨). مؤشرات الصدق البنائي لنموذج تقييم الطلاب للمشرف الأكاديمي على التدريب الميداني بكلية التربية جامعة الملك سعود، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، ٤٦(٤)، ٧٥-٦٥.
- الحماقي، وليد طلعت (٢٠١٦). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٤٦، أبريل، ٢٢٩-١٥٣.
- أحمد، سليمان علي و عبد الله، وفاق صابر علي (٢٠١٤) . الرضا المهني لأساتذة علم النفس بالسودان، مجلة دراسات نفسية، الجمعية السودانية النفسية، ١٣(١)، ٧٦-٤٩.

- بطاينة، عمر تيسير، الزعبي، زهير حسين و داود، راتب محمد (٢٠٠٩). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن، (٥٣)*، ١٠٧-١٣٨
- الزعبي، ميسون طلاع (٢٠١٥). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت، *مجلة التربية، جامعة الازهر، (١)١٦٦*، ٤٠٨-٣٦٤
- جاد الله، حنان عبد السميع و أبو الغيط، ايمان علي (٢٠١٠) رضا أعضاء هيئة التدريس والطالبات بكلية الاقتصاد المنزلي – جامعة الازهر عن جودة الأداء بالكلية، *مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الازهر، (٢)١٤٤*، ٢٧٧-٣٢٧
- حمدي، أبو القاسم الأخضر (٢٠١٥). اثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس : دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة الاغواط، *المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، الجامعة الأردنية، (٣)١١*، ٥٧١-٥٤٣
- الصبحي، فوزية سعد ساعد (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، *دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، (٧٩)*، ٤٠٢-٣٥٣
- العنبي، ضرار عبد الحميد التوم (٢٠١٢). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر، (٩)*، ١٨٠-١٢٢
- لبابنة، أحمد حسن خلف (٢٠١٢). الرضا عن العمل لدى هيئة التدريس في كلية إربد الجامعية، مركز *البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، (٣٥)*، ٦٠-٣٨
- مزياني، الوناس (٢٠١٦). علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي : دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعات : الجزائر – وهران – ورقلة – قسنطينة، *مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، (١٦)*، ١١٤-١٠١
- ناصر، فداء محمد (٢٠١٤). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي : دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، (٢)٣٠*، ١٨٤-١٤٩
- النصير، دلال منزل (٢٠٠٧). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين بكليات المعلمين وكليات البنات في مدينة الرياض، *رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، ٢٩*، ١٤٤-١٢٧
- عبد السلام، سناء احمد كمال (٢٠٠١). العوامل الاكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.*

عبيد، شاهر (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الامريكية, مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، (١٣)، ٥٠-٧٦،
 علام، سحر فاروق (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة،
 مجلة دراسات عربية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ١١(٢)، ٢٤٣-٣٠٦

- Afcha, S. (2016). Determinants of the job satisfaction of PhD holders: an analysis by gender, employment sector, and type of satisfaction in Spain, *High Educ*, 74, 855–875, DOI 10.1007/s10734-016-0081-1
- Al-Smadi, M. S. and Qblan, Y.M. (2015). Assessment of Job Satisfaction among Faculty Members and Its Relationship with Some Variables in Najran University, *Journal of Education and Practice*, 6 (35), 117-123
- Ara, K. and Akbar, A,. (2016). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers, *Bulletin of Education and Research*, 38(1),101-116
- Attar ,G.M.A.(2009). The relationship between information technology adoption and job satisfaction in the residential construction sector in Jordan, *Master Dissertation* ,Faculty of graduate studies, The University of Jordan, Retrieved from <https://search.mandumah.com/record/546565>
- Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Sibuea, A.M. and Situmorang, M. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment, *International Journal of Instruction*, 11(4), 869-888
- Boyacı, A., Karacabey, M.F. and Bozkuş,K. (2018). The Role of Organizational Trust in the Effect of Leadership of School Administrators on Job Satisfaction of Teachers, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(3), 437-482
- Brandebø, M.F., Osterberg, J. and Berglund, A.K. (2019). The Impact of Constructive and Destructive Leadership on Soldier's Job Satisfaction, *Psychological Reports*, 122(3), 1068–1086
- Capri, B. and Guler, M. (2018). Evaluation of Burnout Levels in Teachers regarding Socio- Demographic Variables, Job Satisfaction and General Self-Efficacy, *Eurasian Journal of Educational Research*, (74), 123-144
- Cogaltay, N., Yalcin, M. and Karadag, E. (2016). Educational Leadership and Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study on the Studies Published between 2000 and 2016 in Turkey, *Eurasian Journal of Educational Research*, (62, 255-282
- Dapula, F.G. and Castano ,M.C. (2017).Core self-evaluation, Job satisfaction, Transformational and servant leadership model in the Roman Catholic education system, *Asian journal*, University Education .

- Dogan, P.K., Akyel, Y. and Dogan, I. (2018). Examination of the relationship between Job satisfaction and job stress of physical education teachers, *Acta Didactica Napocensia*, 11(1), 1-11
- Escardibul, J.O. and Afcha, S., (2017). Determinants of the job satisfaction of PhD holders: an analysis by gender, employment sector, and type of satisfaction in Spain, *High Educ*, (74), 855-875.
- Hussain, A., Ahmed, S., Malik, M. and Batool, A. (2017). Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction: A Correlation Study at Secondary Level, *Bulletin of Education and research*, 39(3), 45-56
- Moon, K.K. and Jung, C. (2018) . Management Representativeness, Ethical Leadership, and Employee Job Satisfaction in the U.S. Federal Government, *Public Personnel Management*, 47(3), 265 –286
- Munir, H. and Iqbal, M.Z. (2018) . A Study of Relationship between Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Teachers in Colleges for Women, *Bulletin of Education and research*, 40(2), 65-78
- Ogedengbe, E.O., Adelekun, T.O., Eyengho, T.T., Ogunleye, S.M. and Bankole, K.M. (2018). The influence of gender on job satisfaction of teachers in Ile-Ife, Osun state, Nigeria, *Bulgarian Journal of Science and Education Policy (BJSEP)*, 12(1), 48-62
- Ozturkm, O.T., Soyturk, M and Gokce, H. (2019). Investigation of Relationship between Communication in Academic Environment and Quality of Work Life among Academic Staff, *Asian Journal of Education and Training*, 5(1), 280-286
- Pearson, L.C. and Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism, *Educational Research Quarterly*, 29(1), 37-53
- Sahin, F.T. and Sak, R. (2015). A Comparative Study of Male and Female Early Childhood Teachers' Job Satisfaction in Turkey, *Early Childhood Educ J*, (44), 473–481
- Sharafizad, F., Pauli, M. and Omari, M. (2011). Flexible Work Arrangements: Accessibility in a University environment, *Australian University Review*, 53(2), 43-49
- Waaijer, C.J.F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C.A. and van der Weijden, I.C.M. (2017). Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates, *High Educ*, (74), 321–339

The Level of Job Satisfaction Among Faculty Members in The Kingdom of Saudi Arabia According to some demographic variables

Hanem Mostafa Mohamed Mostafa Alboray

PhD. Mental Health .

Faculty of Education, Department of Mental Health

Suez Canal University & King Faisal University

dr.hanem97@yahoo.com

Abstract

The study aims to measure the level of job satisfaction among faculty members, and to study the differences between members of the study sample in some demographic variables such as; gender, nationality, job grade, college and years of experience), on a sample estimated at 319 faculty members at Prince Sattam University Bin Abdul Aziz in the Kingdom of Saudi Arabia. Job satisfaction scale was used to collect data, which were further analyzed through factor analysis, M-ANOVA And Chevy test. The results of the study indicated that the evaluation level of the weighted average for the scale of job satisfaction came as a mean, while the weighted average rose in only one dimension the efficiency of the administrative system, while the weighted average values for the dimensions: department leadership style, social and academic climate, teaching process, community service, Scientific research and publishing came with an average evaluation level, while the dimensions of the adequacy of buildings, equipment and services, and financial support with an evaluation level of the weighted average came low. The results of the analysis of multiple variance also indicated the presence of statistically significant effects of the variables (nationality, job degree and number of years of experience) on the dimensions of job satisfaction and the overall degree, while there was no statistically significant effect of the gender and academic specialization variables on the dimensions of job satisfaction and the overall degree, and in light of the results The study made a number of recommendations.

Keywords: Job Satisfaction, Faculty Members, demographic variables .