

تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومن في حكمهم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم "كلية الآداب أنموذجاً"

إعداد

أ.م. د/ أسماء حسن عمران
أستاذ التخطيط الاجتماعي المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومن في حكمهم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم "كلية الآداب أنموذجاً"

د. أسماء حسن عمران حسن أستاذ مساعد التخطيط الاجتماعي - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

الملخص:

الجامعات المكون الأساس للتعليم العالي، وعضو هيئة التدريس العمود الفقري والمنفذ الفعلي لسياسات الجامعات ونجاحه يرتبط بعوامل كثيرة لذا هدفت هذه الدراسة إلى تحديد حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين وترتيب أولويات حاجاتهم وتحديد العلاقة بين درجة توفر حاجاتهم لتحقيق الرضا الوظيفي لهم. طُبقت الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومن في حكمهم بلغت (٥٠) مفردة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية دالة احصائياً بين درجة توفر الحاجات وتحقيق الرضا الوظيفي وجاء ترتيب اشباع الحاجات كالتالي (التدريسية - الاجتماعية - ثم البحثية بدرجة متباينة) ويرجع ذلك لعدم رضا الأعضاء بالشكل الكافي عن هذا البُعد. الكلمات المفتاحية: تقدير الحاجات - الرضا الوظيفي - عضو هيئة التدريس المتعاقد.

Abstract:

Universities are the basic component of higher education, and the faculty member is the backbone and actual implementer of university policies

Its success is linked to many factors, **so this study aimed** to determine the needs of contracted faculty members, prioritize their needs, and determine the relationship between the degree of availability of their needs and achieving job satisfaction.

The study was applied to a random sample of contracted faculty members and their equivalents, amounting to (50) individuals.

The results of the study concluded that there is a statistically significant direct relationship between the degree of availability of needs and achieving job satisfaction

The order of satisfying the needs came as follows (teaching - social - then research, to a different degree), due to the members' lack of satisfaction with enough of this dimension.

Key words: needs assessment - job satisfaction - contracted faculty member.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يشهد التعليم تغير وتطور سريع وعميق. إذ يلاحظ أن التغير والتطور في ازدياد عدد مؤسساته واتساع مسؤولياتها وتغير وتشعب أدوارها ودروب المعرفة التي تقدمها. (عبيد، ٢٠١٤، ص ٥١)

كما تواجه مؤسسات التعليم العالي في الكثير من دول العالم العديد من التحديات والعقبات التي يتوجب من أجلها بذل المزيد من الجهد والعمل والتطوير وتجديد الأداء وزيادة فاعليتها من أجل تحقيق ما هو مطلوب منها، وما تحققه من أهداف مرجوة وزيادة قدرتها التنافسية والتي تساعد على تفوقها وتميزها عن غيرها. (حرب، ٢٠١٨، ص ١١٨)

كما تقوم مؤسسات التعليم العالي بتحقيق أهداف المجتمع المنشودة من خلال قيامها بأدوارها المتعلقة بتأهيل الكوادر البشرية، وبما أن الجامعات هي الأساس في إعداد الكوادر لتحمل المسؤوليات نحو المجتمع مستقبلاً، فهي تقوم باستقطاب الكفاءات النادرة في مختلف التخصصات المطلوبة حتى تستطيع أن تؤتي دورها على أكمل وجه. (عبد القادر، ٢٠١٢، ص ٩)

والجامعة مؤسسة مجتمعية يقع على عاتقها واجبات في المجالات العلمية والتربوية والمهنية والتكنولوجية، وللجامعة وظائف أساسية أهمها الإعداد الأكاديمي والمهني والثقافي لطلابها ووظيفة البحث العلمي وكذلك المشاركة في خدمة البيئة وتطوير المجتمع وحل مشكلاته. (أحمد، ٢٠١١، ص ٣٤٧)

ويعتبر عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية ووجود عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية وبالتالي على الجامعة، ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكن من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية، لذلك يعتبر رضا عضو هيئة التدريس المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات الجامعات التمسك بها والمحافظة عليها. (عبيد، ٢٠١٤، ص ٥٢)

والرضا الوظيفي من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وبالتالي تطوير العملية التعليمية. (قشمر، ٢٠١٩، ص ١٣)

حيث أكدت نتائج دراسة الجلابنة (٢٠١١) على أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة فيلادلفيا متوسط، وضرورة إتاحة الفرصة لمشاركتهم الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات التي تخص العملية التعليمية. (الجلابنة، ٢٠١١،

حيث يعد الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي هذا الشعور بالنقمة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته. (أحمد، ٢٠١٦، ص ٤١)

وانطلاقاً من أهمية دور عضو هيئة التدريس، ومن أجل تحقيق أهداف الجامعات، وللارتقاء بمستوى خريجها، ولتجويد انتاجهم العلمي، ولخدمة المجتمع، فلا بد من الاهتمام بسلامة عضو هيئة التدريس وصحته النفسية، واشباع حاجاته المختلفة، ليقوم بأداء المهام الموكلة إليه بتميز واقتدار، لذا جاءت الدراسة الحالية لتهتم بتقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم.

ولتحديد مشكلة الدراسة حاولت الباحثة مناقشة الدراسات والبحوث السابقة التي اهتمت بمتغيرات الدراسة الحالية.

ثانيا: الدراسات السابقة:

١. الدراسات التي تناولت متغير " تقدير الحاجات "

١. دراسة " الجرواني " ٢٠١٠:

استهدفت الدراسة تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة الأداء بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان من خلال تحديد حاجاتهم التدريسية والبحثية والجامعية والمجتمعية والذاتية، وتحديد الأهمية النسبية لتلك الحاجات والوصول إلى مقترح لإشباع تلك الحاجات وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب الحاجات تمثل في البحثية ثم الذاتية ثم التدريسية. (الجرواني، ٢٠١٠، ص ١٢٦٠)

٢. دراسة " جونتي " Jonitu A. tlenry ٢٠١٠

استهدفت الدراسة تحديد احتياجات وتحديات أعضاء هيئة التدريس الجدد في التعليم العالي وصنفت الدراسة الاحتياجات إلى أكاديمية ومهنية واجتماعية واعتمد الباحث على مجموعات المناقشة الجماعية البؤرية المركزة وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس غير قادرين على أداء أدوارهم بسبب فشل التعليم لعالي في تحديد ومعالجة تحديات أعضاء هيئة التدريس وهذا يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية وعلى العكس إذا حددت المؤسسات الاحتياجات والتحديات أثر ذلك على تطوير وتنفيذ البرامج التي تلبي احتياجاتهم. (A.Jonitu . 2010. P 70)

٣. دراسة " عبد الرحيم " ٢٠١٤

استهدفت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية: ما الإجراءات التخطيطية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي بمدارس التعليم الثانوي وما صعوبات استخدام أسلوب التخطيط في تنفيذ المهام المهنية للأخصائي الاجتماعي بالمدرسة، وما حاجات تنمية القدرات التخطيطية للأخصائي الاجتماعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك حاجات معرفية تدعم القرارات التخطيطية سواء بترتيب الأولويات وفقاً للعائد والتكلفة ومعارف مرتبطة. (عبد الرحيم، ٢٠١٤، ص ٩٩)

٤. دراسة " الزنقلي " ٢٠١٥

استهدفت الدراسة تطبيق تقدير الحاجات في الواقع التربوي المصري وتحديد كيفية إجراء هذه العملية كأساس للتخطيط التربوي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في أن تقدير الحاجات في ميدان التخطيط التربوي هو عملية تحدي الفجوات بين النتائج الحالية أو الوضع الراهن وبين النتائج المرغوبة. كما أنه توجد أربع مداخل لتقدير الحاجات: تقدير المعارف والمهارات وتحليل الوظيفة والمهمة وتقدير الحاجات القائم على الكفايات وتقدير الحاجات الاستراتيجية، كما أوصت الدراسة بضرورة القيام بأبحاث ودراسات مستفيضة لعملية تقدير الحاجات ونماذجها وبناء سياسات التعليم وخطته وقراراته المستقبلية على أساس النتائج الفعلية لعملية تقدير الحاجات. (الزنقلي ، ٢٠١٥ ، ص ٢٤٥)

٥. دراسة شافي Shafaei ٢٠١٧

استهدفت تقييم الاحتياجات التعليمية والتي بدورها خطوة هامة في تخطيط برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس والتي تعزز جودة التعليم وترتيب هذه الاحتياجات حسب أولويتها، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات التعليمية تمثلت في طرق التدريس الحديثة ومهارات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم على رأس الأولويات. (Shafaei. 2017. P 31)

٢. الدراسات التي تناولت متغير " الرضا الوظيفي "

٦. دراسة عباس، ويونس ٢٠١٠

استهدفت التعرف على استخدام الحوافز بأنواعها (المادية - المعنوية) في المستشفيات، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للأطباء العاملين في تلك المستشفيات، والعلاقة التأثيرية بين الحوافز والرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الأجر الذي تقدم للأطباء غير كافية وعدم وجود مكافآت للعمل الإضافي وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات استخدام الحوافز كونها عنصر مهم لاستقرار المنظمة ونظراً لما يؤدي إليه من زيادة في الإنتاج وكذلك تحقيق الرضا الوظيفي. (عباس وآخرون، ٢٠١٠، ص ٢٤)

٧. دراسة عبد القادر ٢٠١٢

استهدفت دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف بالتطبيق على فرع الحزمة، وقد تمثلت محاور الدراسة في (بيئة العمل، والحوافز والبدلات، وإجراءات الترقية) وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدم رضا من معظم محاور الدراسة والتي تمثلت في عدم الرضا عن سياسات وإجراءات العمل كالسياسات الإدارية وساعات العمل واحتساب المؤهلات والخبرات العلمية عند تحديد الدرجات الوظيفية والرضا عن توفير فرص الترقية. (عبد القادر، ٢٠١٢، ص ٩٣)

٨. دراسة محمد ٢٠١٣

استهدفت التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الزاوية بمدينة العجيلات ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن اتجاهات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي السائد في الكليات محل الدراسة منخفض، بالإضافة إلى وجود أثر هام لمجالات الرضا الوظيفي (العلاقة مع الإدارة، ومع الزملاء، ومع الطلبة) في الالتزام التنظيمي. (محمد، ٢٠١٣، ص ٧)

٩. دراسة بومنقار، وخلفه ٢٠١٥

استهدفت التعرف على مظاهر الرضا عن العمل والتي تمثلت في زيادة الإنتاج ومستوى جودته، وقلة الفاقد من خامات ومستلزمات الإنتاج، وانخفاض معدلات الغياب وقلة الشكاوى وندرة الصراعات والنمازعات في مجال العمل وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي شعور يكمن في وجدان الفرد وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولته إلا أنه يتبقى من الموضوعات التي تحتاج إلى التجديد في الطرح والمضمون. (بومنقار، وخلفه، ٢٠١٥)

١٠. دراسة سليمان، ٢٠١٩

استهدفت التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والأداء الإداري لدى عينة البحث التي تكونت من مجموعة من أعضاء الهيئة التعليمية ومعاونيهم وتوصلت الدراسة إلى الضرورة والحاجة لشعور الأعضاء بالرضا الوظيفي لمواصلة العمل في الكلية ويرتبط الرضا بتحسين الأداء وتوصي الباحثة بضرورة اهتمام وزارة التعليم العالي بإعداد خطة شاملة للاهتمام بالرضا الوظيفي والأداء الإداري (سليمان، ٢٠١٩، ص ١٥٣)

١١. دراسة قشمر ٢٠١٩

استهدفت قياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية والجزائرية دراسة مقارنة بين جامعتي الاستقلال والجزائر ٢، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه (المكافآت المالية - الإجراءات الإدارية - المناخ الأكاديمي - وسائل التدريس - الخدمات الاجتماعية - تقييم الأداء) حيث تبين رضا الأعضاء في الجامعات

الفلسطينية أقل من الجامعات الجزائرية وقد اوصت الدراسة بضرورة اتخاذ حزمة إجراءات موضوعية ومقبولة في عملية التقييم. (قشمر، ٢٠١٩، ص ١٢)

ومن خلال عرض الدراسات السابقة يمكن تحليلها والاستفادة منها فيما يلي:

١. بينت دراسة كلا من (قشمر، سليمان) بضرورة شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي لما له انعكاساً ايجابياً على أدائه وتطوره والذي يضمن بقاء الفرد جاداً ومثابراً في عمله.
٢. اتفقت كلا من دراسة (الجرواني، جونتي، شافي) على ضرورة اشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس وبناءً على ما تم عرضه من معطيات نظرية ونتائج للدراسات السابقة يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الوقوف على حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومن في حكمهم وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتبلور القضية الرئيسية للدراسة في: ما حاجات عضو هيئة التدريس المتعاقد ومن في حكمه بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل والتي تُعد مدخلاً لتحقيق الرضا الوظيفي.

وينبثق من هذه القضية مجموعه من القضايا الفرعية:

٣. ما الحاجات (التدريسية - البحثية - الاجتماعية) لعضو هيئة التدريس المتعاقد.
٤. ما ترتيب أولويات حاجات عضو هيئة التدريس.
٥. ما العلاقة بين اشباع الحاجات ودرجة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس المتعاقد.

ثالثاً: أهمية الدراسة

١. يُعد تقدير الحاجات من أهم العمليات التي يمكن من خلالها تحديد الفجوات بين الوضع الحالي والمرغوب وبيان أوجه القصور وكيفية المعالجة بشكل أفضل.
٢. التمكن من إرساء معايير لبناء سياسات ووضع استراتيجيات وخطط من أجل اشباع الحاجات.
٣. المشاركة في صنع قرارات أساسية رشيدة وسليمة وأكثر عقلانية ومبرره حول ما يجب القيام به مستقبلاً.
٤. أعضاء الهيئة التدريسية العمود الفقري والمنفذ الفعلي لسياسات الجامعات التي يعملون بها ونجاح هذه الجامعات في توصيل رسالتها وتحقيق أهدافها ترتبط ارتباطاً مباشراً بأدائهم بشكل رئيسي.

رابعاً: أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الى تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومعاونيهم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم، وذلك من خلال ما يلي:

١. تحديد حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل (الحاجات التدريسية-الحاجات البحثية-الحاجات الاجتماعية).
٢. ترتيب أولوية الحاجات لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين.

٣. تحديد درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

٤. دراسة العلاقة بين درجة توافر حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل والرضا الوظيفي لهم.

خامساً: فروض الدراسة

١٢. توجد علاقة دالة إحصائياً بين حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين والرضا الوظيفي لهم.

ويمكن قياسها من خلال:

٦. الحاجات التدريسية.

٧. الحاجات البحثية.

٨. الحاجات الاجتماعية (السكن - الرعاية الصحية - الإقامة والسفر).

سادساً: مفاهيم الدراسة

١٣. تقدير الحاجة: Need Assessment

تحديد ما هو مقبول في مجالات الحياة المختلفة ويتضمن تحديد المعلومات والبيانات بالإضافة إلى وصف الظروف.

(ناجي، ٢٠١١، ص ٢٦١)

كما يُعرف بأنه عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات كمدخلات مع رؤية واضحة للخدمات والحاجات التي تنقص المجتمع ويوجد اتفاق عام على اشباعها، فتقدير الحاجات يجب أن يبدأ بالتركيز على الجماعات المستهدفة. (أبو المعاطي، ٢٠٠٥، ص ١٢٣)

كما يعرفها "جون" بأنها عملية ترتبط بالتعرف على الحاجات وتحديد أولوياتها وتحديد الحلول اللازمة لإشباعها وهذا يتطلب جمع المعلومات عن الحاجات ووضع أحكام مرتبطة بكل منها. (E.tropmen, 1993, p: 563)

ويُعرف تقدير الحاجة بأنه جهد منظم يتم من خلاله جمع بيانات وآراء وأفكار من مجموعة متنوعة من المصادر بشأن مشكلات الأداء من أجل اتخاذ قرارات وتوصيات فعالة لما يجب أن يحدث مستقبلاً.

كما أن تقدير الحاجات ليس نشاطاً عشوائياً وإنما يتم في سلسلة من الخطوات المتعاقبة، إذ أنه بمجرد جمع البيانات والمعلومات، فالنتائج تشكل الأسئلة المطروحة في مراحل تقدير الحاجات التالية. (Allison, 2002. p 62)

كما أن هناك مجموعة من نماذج تقدير الحاجات تتمثل فيما يلي:

١٤. نموذج التعارض:

يُستخدم هذا النموذج على مستوى واسع في التعليم ويؤكد هذا النموذج التوقعات المبنية على أسس تشمل ثلاث خطوات"

١. وضع الهدف وتحديده

٢. مقاييس الأداء

٣. تحديد الاختلافات

١٥. نموذج التسويق:

ويعتمد على تقدير الحاجات من خلال التغذية العكسية، وينظر إلى المؤسسة بأنها معنية بتقدير الحاجات والرغبات بالأسواق المراد اشباعها من خلال " التصميم - الاتصال - التكلفة "

١٦. نموذج صنع القرار:

ويهتم هذا النموذج بالترابط بين أدوات تحليل المشكلات وتنسيقها في البحث التطبيقي ويمر بمراحل هي: تحديد الحاجات، تفهم لمشكلة اتخاذ القرار وخطواته، معرفة المقاييس التي أعدت لتحديد الحاجات.

١٧. نموذج الأسئلة:

في هذا النموذج يُقترح أسئلة معينة تُطرح على العملاء ثم يُستمع إلى إجاباتهم وتعكس هذه الطريقة حاجاتهم

١٨. النموذج الإجرائي:

ويُحقق من خلال عمل المؤسسة وجمع المعلومات لمعرفة ما إذا كان الموضوع يتفق وطبيعة الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

١٩. نموذج التبادل:

ينظر غالى كل الناس على اعتبار أنهم خبراء في مشكلاتهم الفردية مع التأكيد على تبادل المعلومات. (السروجي، ٢٠٠٤، ص ٣٨)

وتعتمد الباحثة في هذه الدراسة على نموذج الأسئلة من خلال طرح مجموعة من الأسئلة عن حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين حتى يمكن تحديدها وترتيبها ومن ثم تقديرها.

ويُقصد بمفهوم تقدير الحاجات إجرائياً في هذه الدراسة:

٩. عملية جمع المعلومات المرتبطة بحاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين.

١٠. تحديد الحاجات من وجهة نظرهم.

١١. ترتيب أولوية الحاجات من وجهة نظرهم.

٢٠. الرضا الوظيفي Job satisfaction

يُقصد به الدرجة بين توقعات الإنسان من عمله، وما يحصل عليه بالفعل من هذا العمل. (الزير، ١٩٩٩، ص ٤٥)

ولقد أكدت دراسات عديدة على أهمية الرضا الوظيفي لما له من تأثير مباشر على الفرد وما يحققه من اشباع لحاجاته وبالتالي

تهيئة الظروف التي تضمن حسن استغلاله لقدراته وامكانياته مما يزيد من قدرته على الأداء. (غالي، ١٩٩٩، ص ١٣٦)

والرضا الوظيفي يأتي في مركز جودة الحياة الوظيفية والتي تعني قيام المنظمة بكفاية حاجات أو رغبات العاملين.

كما أن الرضا والاندفاع نحو العمل يكون في إطار حياة العمل التي تعني كافة الصفات والجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون. (بريخ، ٢٠١٥، ص ٤)

كما يعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إذ أن هذه المشاعر تعطي قيمة مهمة تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به، أي أن الرضا تعبير عن مدركات الأفراد للموقف الحالي للوظيفة التي يؤديها. (عباس، ٢٠٠٣، ص ١٧٥)

كما يُقصد بديناميكية الرضا: أي (كيف يحدث الرضا).

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا مما هم عليه، حيث ينظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتُعد مسؤولة عن حدوثه سنجد أن العوامل تنظم في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي:

١. الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى لإشباعها، ويُعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع اتاحة.

٢. الدافعية: تولد الحاجات قدرًا من الدافعية، لحث الفرد إلى التوجه نحو المصادر المتوقع إشباع تلك الحاجات من خلالها.

(ج) الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد ويواجه في عمله، ويُعد هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات.

(د) الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

(هـ) الرضا: بلوغ الفرد مرحلة من الإشباع من خلال الأداء الكفء في عمله، يجعله راضياً عن العمل. (فرج، ١٩٩٣، ص ١٢٠)

ويُقصد بالرضا الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة:

شعور عضو هيئة التدريس المتعاقد بالجامعة بالراحة والرضا عن (طبيعة العمل - العلاقة بالإدارة والرؤساء - الرواتب والحوافز - العلاقة بالزملاء - نظام الترقية والتنمية المهنية - ظروف العمل).

٢١. عضو هيئة التدريس المتعاقد ومن في حكمه:

الشخص المؤهل أكاديمياً والحاصل على درجة الماجستير أو الدكتوراه وتم استقطابه من قبل الجامعة والمقلب علمياً بالتالي:

١٢. أستاذ

١٣. أستاذ مشارك

١٤. أستاذ مساعد

١٥. محاضر

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً : نوع الدراسة

تعد الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية والتي يمكن من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتسهم في تحليل ظواهره.

ثانياً: خطة المعاينة**٢٢. إطار المعاينة:**

بلغ إطار المعاينة (٩٨) عضو هيئة تدريس متعاقد ومن في حكمه بكلية الآداب جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

٢٣. العينة وأسلوب اختيارها:

عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدین بلغت (٥٠) مفردة، بنسبة (٥١,٠٢%) من إجمالي مجتمع الدراسة.

ثالثاً: أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الميدانية الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم إعداد هذه الأداة في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظري للدراسة في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات العلمية المتخصصة في مجال الدراسة، ومن ثم قامت الباحثة بتحكيم تلك الأداة، وكذلك تم التأكد من صلاحية أداة الدراسة وحساب معاملات الصدق والثبات لها، وقد جاءت النتائج كما يلي:

١. صدق أداة الدراسة

تم التأكد صدق الاستبانة الخارجي من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجال محل الدراسة؛ وذلك للقيام بتحكيمها بعد أن يطلع هؤلاء المحكمين على عنوان الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها، فييدي المحكمين آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث مدى ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمحور الذي تندرج تحته، ومدى وضوح الفقرة، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف والإبقاء، أو التعديل للعبارة، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملاءمته، وغير ذلك مما يراه مناسباً.

وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض الفقرات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض الفقرات بحيث أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق في الصورة النهائية، وقد تكونت أداة الدراسة من محورين: المحور الأول بعنوان حاجات أعضاء هيئة التدريس ويتضمن ثلاث أبعاد فرعية (الحاجات التدريسية-الحاجات البحثية-الحاجات الاجتماعية)، وقد تم قياسه باستخدام (٣٧) فقرة، بينما المحور الثاني بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتم قياسه باستخدام (٦) فقرات، وقد استخدمت الدراسة تدرج ثلاثي لتحديد درجة التوافر لحاجات أعضاء هيئة التدريس (نعم - إلى حد ما-لا) كما استخدمت تدرج ثلاثي لتحديد درجة الرضا الوظيفي (راضي -راضي إلى حد ما-غير راضي)، ويوضح الجدول (١) عدد الفقرات في كل محور من محاور أداة الدراسة وأبعادها الفرعية.

جدول (١) وصف أداة الدراسة

عدد الفقرات	الأبعاد		المحور
٨	الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس		حاجات أعضاء هيئة التدريس
٨	الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس		
٥	السكن	الحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس	
٧	الرعاية الصحية		
٩	السفر والإقامة		
٢١	الإجمالي		
٣٧	إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس		
٦	الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس		الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
٤٣	إجمالي أداة الدراسة		

٢. ثبات أداة الدراسة Reliability

تم حساب الثبات Reliability بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) من المعادلة (١):

$$\alpha = \frac{N \times \bar{r}}{1 + (N - 1) \times \bar{r}}$$

حيث α معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، و N عدد مفردات الاستبانة أو المحور، و \bar{r} متوسط قيم معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور Average Inter-Item Correlation، ويحسب من خارج قسمة مجموع معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور على عدد مفردات الاستبانة أو المحور. ويوضح الجدول (٢) معاملات الثبات التي تم الحصول عليها بتحليل الثبات.

جدول (٢) معاملات ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

معامل الصدق الذاتي	معامل الثبات	الأبعاد	المحور
٠,٩٥	٠,٩٠	الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس	حاجات أعضاء هيئة التدريس
٠,٩٣	٠,٨٦	الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس	
٠,٩٥	٠,٩١	الحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس	

٠,٩٧	٠,٩٣	إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس	
٠,٩٢	٠,٨٤	الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
٠,٩٧	٠,٩٥	إجمالي أداة الدراسة	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة قد بلغت (٠,٩٥)، كما أن معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة جاءت جميعها مرتفعة؛ ويشير تحليل الثبات إلى الثبات الجيد للأداة، وبالتالي الثقة في نتائج الدراسة الميدانية وسلامة البناء عليها. كما يتضح من الجدول أن الصدق الذاتي لأداة الدراسة قد بلغت (٠,٩٧)، كما أن الصدق الذاتي لمحاور أداة الدراسة جاءت جميعها مرتفعة؛ وهو ما يؤكد الصدق الذاتي لأداة الدراسة.

رابعاً: الأساليب والمعالجات الإحصائية.

تطلب تحليل البيانات التي تمثل استجابات عينة الدراسة على الاستبانة استخدم بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية والتي تتضمن ما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية للموافقة: حيث يتم الكشف عن أقل تكرارات ليكرت وأكبرها، ويتم حساب النسبة المئوية لكل تكرار بقسمة تكرار كل من (نعم/راضي - إلى حد ما/راضي إلى حد ما - لا/غير راضي) على العدد الكلي للعينة وتحويل النتائج إلى نسبة مئوية باعتبارها أكثر تعبيراً من التكرارات الخام.
- المتوسط الحسابي: وهو أهم مقياس النزعة المركزية حيث يمكن من خلاله التعرف على متوسط استجابات أفراد العينة، ويتم حساب المتوسط الحسابي من العلاقة (١):

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

حيث x_i هي الدرجات و n عدد افراد العينة، ومن خلال قيمة المتوسط الحسابي والمتوسط الموزون لكل عبارة أو محور يمكن معرفة درجة التوافر/درجة الرضا (نعم/راضي - إلى حد ما/راضي إلى حد ما - لا/غير راضي)، كما يوضح الجدول (٣)

جدول رقم (٣) درجة التوافر/درجة الرضا

المدى	درجة التوافر/درجة الرضا
من ١ وحتى ١,٦٦	لا/غير راضي
من ١,٦٧ وحتى ٢,٣٣	إلى حد ما/راضي إلى حد ما
من ٢,٣٤ وحتى ٣	نعم/راضي

(٢) Neil A, Weiss (2012). . Introductory Statistics, Arizona, USA: Pearson Education Inc , (9th ed), P.95

٣. **الانحراف المعياري:** لتحديد مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطها الحسابي، ويتم حساب قيمة الانحراف المعياري من العلاقة التالية (٣):

$$s = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

حيث x_i هي الدرجات و n عدد افراد العينة، ويجب ملاحظة انه كلما زادت قيمة الانحراف المعياري فإن ذلك يشير إلى تباين اراء افراد العينة في النقطة محل الدراسة.

٤. **معامل الاختلاف:** للمقارنة بين درجة تشتت استجابات افراد العينة على محاور الدراسة، ويتم حساب قيمة معامل الاختلاف من العلاقة (٤):

$$CV = \frac{s}{\bar{x}} \times 100$$

حيث s الانحراف المعياري و \bar{x} المتوسط الحسابي

٥. **اختبار كا^٢: Person Chi Square** للمقارنة بين التوزيع التكراري التجريبي المشاهد والتوزيع التكراري المتوقع لاستجابات عينة الدراسة على كل فقرة، (٥) ، ولحساب مربع كاي يتم استخدام المعادلة التالية (٥):

$$X^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

حيث X^2 قيمة مربع كاي لبيرسون، Q_i التكرار الملاحظ أو الواقعي، E_i التكرار المتوقع أو النظري . لعدد أفراد n .

٦. **معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation):** لدراسة الارتباط بين متغيرات الدراسة، ويتم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون من العلاقة التالية (٦):

$$r = \frac{\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)/n}{\sqrt{[\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2/n][\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2/n]}}$$

حيث x_i درجات المتغير x الذي يمثل العبارة وتمثل قيم y_i الدرجات المناظرة من المتغير y والذي يتمثل في البعد الذي تنتمي له العبارة و n عدد افراد العينة.

٧. **تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد Linear Regression:** وذلك للدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة والتوصل إلى علاقة رياضية تربط بين تلك المتغيرات.

(3) Neil A, Weiss (2012).op.cit, p.106

(٤) إسماعيل ، سعيد السيد (٢٠١٠). مبادئ الإحصاء الوصفي والتطبيقي، الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية، ص ١٥٢
(٥) علام، صلاح الدين محمود (١٩٩٣): الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية اللابارامترية في تحليل البحوث النفسية والتربوية، ط ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ص ١٨٠ .

(٦) Weiss, N. (2012). op.cit, P.658

٨. تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار الخامس والعشرون
خامساً: وصف مجتمع الدراسة

جدول (٤) وصف عينة الدراسة بحسب السن والنوع والحالة الاجتماعية والجنسية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ عام	٧	%١٤,٠٠
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ عام	٢٦	%٥٢,٠٠
	٥٠ فأكثر	١٧	%٣٤,٠٠
النوع	ذكر	١٢	%٢٤,٠٠
	أنثى	٣٨	%٧٦,٠٠
الحالة الاجتماعية	أعزب	٢	%٤,٠٠
	متزوج	٤٥	%٩٠,٠٠
	مطلق	٣	%٦,٠٠
	أرمل	٠	%٠,٠٠
الجنسية	مصري	٣٣	%٦٦,٠٠
	سوري	٤	%٨,٠٠
	سوداني	٧	%١٤,٠٠
	تونسي	٤	%٨,٠٠
	أردني	٢	%٤,٠٠
الإجمالي		٥٠	%١٠٠,٠٠

يتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة جاءت على التوزيع التالي:

١. بحسب متغير السن: تضمنت عينة الدراسة (٧) من فئة من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ عام بنسبة مئوية (١٤%)، و (٢٦) من فئة من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ عام بنسبة مئوية (٥٢%)، و (١٧) من فئة ٥٠ فأكثر بنسبة مئوية (٣٤%).
٢. بحسب متغير النوع: تضمنت عينة الدراسة (١٢) من فئة ذكر بنسبة مئوية (٢٤%)، و (٣٨) من فئة أنثى بنسبة مئوية (٧٦%).

٣. بحسب متغير الحالة الاجتماعية: تضمنت عينة الدراسة (٢) من فئة أعزب بنسبة مئوية (٤%)، و (٤٥) من فئة متزوج بنسبة مئوية (٩٠%)، و (٣) من فئة مطلق بنسبة مئوية (٦%)، و (٠) من فئة أرمل بنسبة مئوية (٠%).
٤. بحسب متغير الجنسية: تضمنت عينة الدراسة (٣٣) من فئة مصري بنسبة مئوية (٦٦%)، و (٤) من فئة سوري بنسبة مئوية (٨%)، و (٧) من فئة سوداني بنسبة مئوية (١٤%)، و (٤) من فئة تونسي بنسبة مئوية (٨%)، و (٢) من فئة أردني بنسبة مئوية (٤%).

جدول (٥) وصف عينة الدراسة بحسب القسم العلمي والدرجة العلمية وعدد سنوات العمل بالجامعة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
القسم العلمي	علم اجتماع	١٥	%٣٠,٠٠
	مكتبات	١٠	%٢٠,٠٠
	لغة عربية	٦	%١٢,٠٠
	إعلام	٣	%٦,٠٠
	دراسات إسلامية	٤	%٨,٠٠
	إنجليزي	٣	%٦,٠٠
	تاريخ	٥	%١٠,٠٠
	جغرافيا	٤	%٨,٠٠
	أستاذ	٩	%١٨,٠٠
الدرجة العلمية	أستاذ مشارك	٢٢	%٤٤,٠٠
	أستاذ مساعد	١٧	%٣٤,٠٠
	محاضر	٢	%٤,٠٠
	أقل من ٤ سنوات	٦	%١٢,٠٠
عدد سنوات العمل بالجامعة	من ٤ - ٨ سنوات	١٩	%٣٨,٠٠
	من ٨ - ١٢ سنة	١٣	%٢٦,٠٠
	١٢ سنة فأكثر	١٢	%٢٤,٠٠
	الإجمالي	٥٠	%١٠٠,٠٠

يتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة قد جاءت على التوزيع التالي:

٥. بحسب متغير القسم العلمي: تضمنت عينة الدراسة (١٥) من قسم علم الاجتماع بنسبة مئوية (٣٠%)، و (١٠) من قسم المكتبات بنسبة مئوية (٢٠%)، و (٦) من قسم اللغة العربية بنسبة مئوية (١٢%)، و (٣) من قسم الإعلام بنسبة مئوية (٦%)، و (٤) من قسم الدراسات الإسلامية بنسبة مئوية (٨%)، و (٣) من قسم إنجليزي بنسبة مئوية (٦%)، و (٥) من قسم التاريخ بنسبة مئوية (١٠%)، و (٤) من قسم الجغرافيا بنسبة مئوية (٨%).

٦. بحسب متغير الدرجة العلمية تضمنت عينة الدراسة (٩) من فئة أستاذ بنسبة مئوية (١٨%)، و (٢٢) من فئة أستاذ مشارك بنسبة مئوية (٤٤%)، و (١٧) من فئة أستاذ مساعد بنسبة مئوية (٣٤%)، و (٢) من فئة محاضر بنسبة مئوية (٤%).

٧. بحسب متغير عدد سنوات العمل بالجامعة تضمنت عينة الدراسة (٦) من فئة أقل من ٤ سنوات بنسبة مئوية (١٢%)، و (١٩) من فئة من ٤ - ٨ سنوات بنسبة مئوية (٣٨%)، و (١٣) من فئة من ٨ - ١٢ سنة بنسبة مئوية (٢٦%)، و (١٢) من فئة ١٢ سنة فأكثر بنسبة مئوية (٢٤%).

سادساً: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض وتحليل النتائج التفصيلية لكل بعد من أبعاد أداة الدراسة، ومن ثم عرض وتحليل النتائج الإجمالية لمحاور الدراسة والعلاقة بينها، كما يلي:

أ-النتائج التفصيلية لمحاور الدراسة وأبعادها الفرعية

المحور الأول: حاجات أعضاء هيئة التدريس

البعد الأول: الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس

جدول (٦) استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس

م	الفقرة	درجة التوافق			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مربع كاي	الدلالة الإحصائية
		لا	إلى حد ما	نعم					
١	القاعات الدراسية مجهزة بالوسائل الحديثة لإمكانية التدريس	٠	١٠	٤٠	٢,٨٠	٠,٤٠	٢	١٨,٠٠	٠,٠٠
		%٠,٠	%٢٠,٠	%٨٠,٠					
٢	عدد الطلاب مناسب لسعة القاعة الدراسية	٢	١٤	٣٤	٢,٦٤	٠,٥٦	٧	٣١,٣٦	٠,٠٠
		%٤,٠	%٢٨,٠	%٦٨,٠					
٣	القاعة الدراسية مناسبة من حيث التهوية والإضاءة	١	١١	٣٨	٢,٧٤	٠,٤٩	٤	٤٣,٩٦	٠,٠٠
		%٢,٠	%٢٢,٠	%٧٦,٠					
٤	يختار العضو المقرر الذي يتناسب مع تخصصه للقيام بتدريسه	٢	١٥	٣٣	٢,٦٢	٠,٥٧	٨	٢٩,٠٨	٠,٠٠
		%٤,٠	%٣٠,٠	%٦٦,٠					

٥	يتاح للعضو المشاركة في توصيف المقرر الذي يدرسه	ك	٤٠	٩	١	٢,٧٨	٠,٤٦	٣	٥٠,٩٢	٠,٠٠
		%	%٨٠,٠	%١٨,٠	%٢,٠					
٦	يتاح للعضو المشاركة في الدورات التدريبية لتطوير مهارات واستراتيجيات التدريس	ك	٤١	٩	٠	٢,٨٢	٠,٣٩	١	٢٠,٤٨	٠,٠٠
		%	%٨٢,٠	%١٨,٠	%٠,٠					
٧	العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس مناسب	ك	٣٧	١٢	١	٢,٧٢	٠,٥٠	٥	٤٠,٨٤	٠,٠٠
		%	%٧٤,٠	%٢٤,٠	%٢,٠					
٨	ساعات التدريس اليومية مناسبة	ك	٣٤	١٥	١	٢,٦٦	٠,٥٢	٦	٣٢,٩٢	٠,٠٠
		%	%٦٨,٠	%٣٠,٠	%٢,٠					
إجمالي الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس						٢,٧٢	متوفر			

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر إجمالي الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس تقع في مستوى متوفر من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى الفقرات من (٢,٦٢) إلى (٢,٨٢)، وبترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

١. يتاح للعضو المشاركة في الدورات التدريبية لتطوير مهارات واستراتيجيات التدريس، بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٣٩)
 ٢. القاعات الدراسية مجهزة بالوسائل الحديثة لإمكانية التدريس، بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٠)
 ٣. يتاح للعضو المشاركة في توصيف المقرر الذي يدرسه، بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٦)
 ٤. القاعة الدراسية مناسبة من حيث التهوية والإضاءة، بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٩)
 ٥. العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس مناسب، بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، وانحراف معياري (٠,٥٠)
 ٦. ساعات التدريس اليومية مناسبة، بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٥٢)
 ٧. عدد الطلاب مناسب لسعة القاعة الدراسية، بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٥٦)
 ٨. يختار العضو المقرر الذي يتناسب مع تخصصه للقيام بتدريسه، بمتوسط حسابي (٢,٦٢)، وانحراف معياري (٠,٥٧)
- كما يُظهر اختبار مربع كاي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التوزيع التكراري لاستجابات عينة الدراسة على كل الفقرات لصالح الاستجابة (نعم)، وهو ما يشير إلى توفير الخدمات المختلفة لإشباع هذه الحاجات.

البعد الثاني: الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس

جدول (٧) استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس

م	الفقرة	درجة التوافر			الانحراف المعياري	الترتيب	مربع كاي	الدلالة الإحصائية
		لا	إلى حد ما	نعم				
١	تتوفر لي الإمكانيات اللازمة لإعداد الأبحاث المختلفة	٦	٢٧	١٧	٠,٦٥	٣	١٣,٢٤	٠,٠٠
		%١٢,٠	%٥٤,٠	%٣٤,٠				
٢	يتم إتاحة الفرصة لي للاشتراك في المشروعات البحثية	٥	٢٥	٢٠	٠,٦٥	٢	١٣,٠٠	٠,٠٠
		%١٠,٠	%٥٠,٠	%٤٠,٠				
٣	تتوفر لي برامج تنمية المهارات البحثية	٤	٢٥	٢١	٠,٦٣	١	١٤,٩٢	٠,٠٠
		%٨,٠	%٥٠,٠	%٤٢,٠				
٤	أحصل على التشجيع المستمر على النشر الإلكتروني	٩	٢٦	١٥	٠,٦٩	٤	٨,٩٢	٠,٠١
		%١٨,٠	%٥٢,٠	%٣٠,٠				
٥	توفر لي فرص النشر في المجالات العلمية ذات معامل تأثير قوي	١٠	٣١	٩	٠,٦٢	٥	١٨,٥٢	٠,٠٠
		%٢٠,٠	%٦٢,٠	%١٨,٠				
٦	تقوم الجامعة بتشجيع عضو هيئة التدريس على الترقى	١٦	٢٣	١١	٠,٧٤	٦	٤,٣٦	٠,١١
		%٣٢,٠	%٤٦,٠	%٢٢,٠				
٧	تنقل الجامعة عضو هيئة التدريس من درجة أكاديمية لأخرى وفقاً لدرجته العلمية المستجدة	٣١	١٣	٦	٠,٧١	٧	١٩,٩٦	٠,٠٠
		%٦٢,٠	%٢٦,٠	%١٢,٠				
٨	تقدم الجامعة المكافآت المادية والمعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي	٣٢	١٠	٨	٠,٧٦	٨	٢١,٢٨	٠,٠٠
		%٦٤,٠	%٢٠,٠	%١٦,٠				
إجمالي الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس					١,٩٩	متوفر إلى حد ما		

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر إجمالي الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس تقع في مستوى متوفر إلى حد ما من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (١,٩٩)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى الفقرات من (١,٥٠) إلى (٢,٣٤)، وبترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

١. تتوفر لي برامج تنمية المهارات البحثية، بمتوسط حسابي (٢,٣٤)، وانحراف معياري (٠,٦٣)
٢. يتم إتاحة الفرصة لي للاشتراك في المشروعات البحثية، بمتوسط حسابي (٢,٣٠)، وانحراف معياري (٠,٦٥)
٣. تتوفر لي الإمكانيات اللازمة لإعداد الأبحاث المختلفة، بمتوسط حسابي (٢,٢٢)، وانحراف معياري (٠,٦٥)
٤. أحصل على التشجيع المستمر على النشر الإلكتروني، بمتوسط حسابي (٢,١٢)، وانحراف معياري (٠,٦٩)

٥. توفر لي فرص النشر في المجالات العلمية ذات معامل تأثير قوي، بمتوسط حسابي (١,٩٨)، وانحراف معياري (٠,٦٢)
٦. تقوم الجامعة بتشجيع عضو هيئة التدريس على الترقى، بمتوسط حسابي (١,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٧٤)
٧. تقدم الجامعة المكافآت المادية والمعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي، بمتوسط حسابي (١,٥٢)، وانحراف معياري (٠,٧٦)
٨. تنقل الجامعة عضو هيئة التدريس من درجة اكااديمية لأخرى وفقاً لدرجته العلمية المستجدة، بمتوسط حسابي (١,٥٠)، وانحراف معياري (٠,٧١)
- كما يظهر اختبار مربع كاي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التوزيع التكراري لاستجابات عينة الدراسة على الفقرات من (١-٥) لصالح الاستجابة (إلى حد ما)، والفقرات (٧) و(٨) لصالح الاستجابة (لا)، بينما الفقرة (تقوم الجامعة بتشجيع عضو هيئة التدريس على الترقى) تظهر عدم وجود فروق معنوية في توزيع الاستجابات، وهو ما يشير إلى عدم الاهتمام بذلك.

البعد الثالث: الحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس

٨. الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسكن

جدول (٨) استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسكن

م	الفقرة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مربع كاي	الدلالة الإحصائية
		نعم	إلى حد ما	لا					
١	ك يتناسب بدل السكن مع ظروف المعيشة	٣٤	١٣	٣	٢,٦٢	٠,٦٠	٥	٣٠,٠٤	٠,٠٠
		%٦٨,٠	%٢٦,٠	%٦,٠					
٢	ك يصرف بدل السكن من بداية العام الدراسي	٣٧	١٠	٣	٢,٦٨	٠,٥٩	٤	٣٨,٦٨	٠,٠٠
		%٧٤,٠	%٢٠,٠	%٦,٠					
٣	ك يوفر لي بدل السكن مكان معيشي لائق	٣٩	٩	٢	٢,٧٤	٠,٥٣	٣	٤٦,٣٦	٠,٠٠
		%٧٨,٠	%١٨,٠	%٤,٠					
٤	ك يتناسب سكني مع عدد أفراد أسرتي	٣٨	١٢	٠	٢,٧٦	٠,٤٣	١	١٣,٥٢	٠,٠٠
		%٧٦,٠	%٢٤,٠	%٠,٠					
٥	ك يتوفر في سكني كافة سبل الراحة	٣٧	١٣	٠	٢,٧٤	٠,٤٤	٢	١١,٥٢	٠,٠٠
		%٧٤,٠	%٢٦,٠	%٠,٠					
إجمالي الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسكن					٢,٧١	متوفر			

يتبين من الجدول السابق أن درجة توافر إجمالي الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسكن تقع في مستوى متوفر من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى الفقرات من (٢,٦٢) إلى (٢,٧٦)، وبترتيب الفقرات تنازليا بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

١. يتناسب سكني مع عدد أفراد أسرتي، بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٣).

٢. يتوفر في سكني كافة سبل الراحة، بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٤).

٣. يوفر لي بدل السكن مكان معيشي لائق، بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٥٣).

٤. يصرف بدل السكن من بداية العام الدراسي، بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، وانحراف معياري (٠,٥٩).

٥. يتناسب بدل السكن مع ظروف المعيشة، بمتوسط حسابي (٢,٦٢)، وانحراف معياري (٠,٦٠).

كما يُظهر اختبار مربع كاي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التوزيع التكراري لاستجابات عينة الدراسة على كل الفقرات لصالح الاستجابة (نعم)، وهو ما يدل على أن الحاجة هنا مشبعة.

٩. الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالرعاية الصحية

جدول (٩) استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالرعاية الصحية

م	الفقرة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مربع كاي	الدلالة الإحصائية
		لا	إلى حد ما	نعم					
١	تتوفر لي الرعاية الصحية المناسبة من خلال مستشفى الجامعة	٠	١٧	٣٣	٢,٦٦	٠,٤٨	٣	٥,١٢	٠,٠٢
		%٠,٠	%٣٤,٠	%٦٦,٠					
٢	يمكنني الحصول على الخدمة الطبية من العديد من المستشفيات غير الجامعية	١٢	١٤	٢٤	٢,٢٤	٠,٨٢	٦	٤,٩٦	٠,٠٨
		%٢٤,٠	%٢٨,٠	%٤٨,٠					
٣	تتوفر بمستشفى الجامعة كافة التخصصات	٢٠	١٢	١٨	١,٩٦	٠,٨٨	٧	٢,٠٨	٠,٣٥
		%٤٠,٠	%٢٤,٠	%٣٦,٠					
٤	توفر الصيدليات الجامعية العلاج المجاني لي ولأسرتي	٠	١١	٣٩	٢,٧٨	٠,٤٢	٢	١٥,٦٨	٠,٠٠
		%٠,٠	%٢٢,٠	%٧٨,٠					
٥	أحصل على الخدمة من المؤسسات الطبية الجامعية في الوقت المناسب	٦	٢٥	١٩	٢,٢٦	٠,٦٦	٥	١١,٣٢	٠,٠٠
		%١٢,٠	%٥٠,٠	%٣٨,٠					
٦	تتاح لي كافة الفحوصات والتحليل وقت الحاجة إليها	١	٢٤	٢٥	٢,٤٨	٠,٥٤	٤	٢٢,١٢	٠,٠٠
		%٢,٠	%٤٨,٠	%٥٠,٠					
٧	أتلقي معاملة جيدة من الكادر الطبي بالمؤسسات الطبية الجامعية	٠	٩	٤١	٢,٨٢	٠,٣٩	١	٢٠,٤٨	٠,٠٠
		%٠,٠	%١٨,٠	%٨٢,٠					
					٢,٤٦	متوفر			
					إجمالي الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالرعاية الصحية				

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر إجمالي الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالرعاية الصحية تقع في مستوى متوفر من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى الفقرات من (١.٩٦) إلى (٢,٨٢)، وبترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

١. ألقى معاملة جيدة من الكادر الطبي بالمؤسسات الطبية الجامعية، بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، وانحراف معياري (٠,٣٩)
٢. توفر الصيدليات الجامعية العلاج المجاني لي ولأسرتي، بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٢)
٣. تتوفر لي الرعاية الصحية المناسبة من خلال مستشفى الجامعة، بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٤٨)
٤. نتاح لي كافة الفحوصات والتحليل وقت الحاجة إليها، بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وانحراف معياري (٠,٥٤)
٥. أحصل على الخدمة من المؤسسات الطبية الجامعية في الوقت المناسب، بمتوسط حسابي (٢,٢٦)، وانحراف معياري (٠,٦٦)
٦. يمكنني الحصول على الخدمة الطبية من العديد من المستشفيات غير الجامعية، بمتوسط حسابي (٢,٢٤)، وانحراف معياري (٠,٨٢)

٧. تتوفر بمستشفى الجامعة كافة التخصصات، بمتوسط حسابي (١,٩٦)، وانحراف معياري (٠,٨٨)

كما يُظهر اختبار مربع كاي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التوزيع التكراري لاستجابات عينة الدراسة على الفقرات رقم (١ و٤ و٥ و٦ و٧) لصالح الاستجابة (نعم)، بينما الفقرة (يمكنني الحصول على الخدمة الطبية من العديد من المستشفيات غير الجامعية) و(تتوفر بمستشفى الجامعة كافة التخصصات) تظهر عدم وجود فروق معنوية في توزيع الاستجابات، وهو ما يشير إلى حاجة الأعضاء إلى توافر كل التخصصات بمستشفى الجامعة لتقديم الرعاية الصحية بشكل متكامل.

١٠. الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسفر والإقامة

جدول (١٠) استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسفر والإقامة

م	الفقرة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مربع كاي	الدلالة الإحصائية
		لا	إلى حد ما	نعم					
١	تتوفر تذاكر السفر لي ولعائلتي	٠	٦	٤٤	٢,٨٨	٠,٣٣	١	٢٨,٨٨	٠,٠٠
		%٠,٠	%١٢,٠	%٨٨,٠					
٢	يتم حجز مواعيد السفر وفقاً لرغباتي	٣	١٤	٣٣	٢,٦٠	٠,٦١	٨	٢٧,٦٤	٠,٠٠
		%٦,٠	%٢٨,٠	%٦٦,٠					
٣	أحصل على بديل لتذاكر السفر في حالة عدم الحاجة إليها	٥	١٤	٣١	٢,٥٢	٠,٦٨	٩	٢٠,٩٢	٠,٠٠
		%١٠,٠	%٢٨,٠	%٦٢,٠					
٤	تتخذ إجراءات الإقامة وقت قصير	٢	٧	٤١	٢,٧٨	٠,٥١	٥	٥٤,٠٤	٠,٠٠
		%٤,٠	%١٤,٠	%٨٢,٠					
٥	يوجد تسهيل في إجراءات تجديد الإقامة لي ولأسرتي	١	٨	٤١	٢,٨٠	٠,٤٥	٣	٥٤,٧٦	٠,٠٠
		%٢,٠	%١٦,٠	%٨٢,٠					

٦	ك	تناسب رسوم الحصول على الإقامة لي ولأسرتي مع إمكانياتي	٣٨	١١	١	٢,٧٤	٠,٤٩	٧	٤٣,٩٦	٠,٠٠
			%٧٦,٠	%٢٢,٠	%٢,٠					
٧	ك	أحصل على تأشيرات الخروج والعودة بسهولة	٣٩	١٠	١	٢,٧٦	٠,٤٨	٦	٤٧,٣٢	٠,٠٠
			%٧٨,٠	%٢٠,٠	%٢,٠					
٨	ك	أحصل على تأشيرات الخروج والعودة في الوقت المناسب	٤٠	٩	١	٢,٧٨	٠,٤٦	٤	٥٠,٩٢	٠,٠٠
			%٨٠,٠	%١٨,٠	%٢,٠					
٩	ك	أتلقي معاملة حسنة من القائمين على إجراءات شئون السفر والإقامة	٤٢	٨	٠	٢,٨٤	٠,٣٧	٢	٢٣,١٢	٠,٠٠
			%٨٤,٠	%١٦,٠	%٠,٠					
إجمالي الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسفر والإقامة						٢,٧٤	متوفر			

يتبين من الجدول السابق أن درجة توافر إجمالي الحاجات الاجتماعية المرتبطة بالسفر والإقامة تقع في مستوى متوفر من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى الفقرات من (٢,٥٢) إلى (٢,٨٨)، وبترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

١. تتوفر تذاكر السفر لي ولعائلتي، بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٣٣)
 ٢. أتلقي معاملة حسنة من القائمين على إجراءات شئون السفر والإقامة، بمتوسط حسابي (٢,٨٤)، وانحراف معياري (٠,٣٧)
 ٣. يوجد تسهيل في إجراءات تجديد الإقامة لي ولأسرتي، بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (٠,٤٥)
 ٤. أحصل على تأشيرات الخروج والعودة في الوقت المناسب، بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٤٦)
 ٥. تتخذ إجراءات الإقامة وقت قصير، بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٥١)
 ٦. أحصل على تأشيرات الخروج والعودة بسهولة، بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٤٨)
 ٧. تتناسب رسوم الحصول على الإقامة لي ولأسرتي مع إمكانياتي، بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٩)
 ٨. يتم حجز مواعيد السفر وفقاً لرغباتي، بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وانحراف معياري (٠,٦١)
 ٩. أحصل على بديل لتذاكر السفر في حالة عدم الحاجة إليها، بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وانحراف معياري (٠,٦٨)
- كما يُظهر اختبار مربع كاي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التوزيع التكراري لاستجابات عينة الدراسة على كل الفقرات لصالح الاستجابة (نعم).

المحور الثاني: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

جدول (١٠) استجابات عينة الدراسة على فقرات محور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

م	الفقرة	درجة الرضا			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مربع كاي	الدلالة الإحصائية
		راضي	راضي إلى حد ما	غير راضي					
١	الرضا عن طبيعة العمل	ك	٣٧	١٣	٢,٧٤	٠,٤٤	١	١١,٥٢	٠,٠٠
		%	%٧٤,٠	%٢٦,٠	%٠,٠				
٢	الرضا عن الإدارة والعلاقة بالرؤساء	ك	٣٣	١٥	٢,٦٢	٠,٥٧	٣	٢٩,٠٨	٠,٠٠
		%	%٦٦,٠	%٣٠,٠	%٤,٠				
٣	الرضا عن الرواتب والحوافز	ك	١٥	٣١	٢,٢٢	٠,٥٨	٥	٢٢,١٢	٠,٠٠
		%	%٣٠,٠	%٦٢,٠	%٨,٠				
٤	الرضا عن العلاقات مع الزملاء	ك	٢٩	١٩	٢,٥٤	٠,٥٨	٤	٢٢,٣٦	٠,٠٠
		%	%٥٨,٠	%٣٨,٠	%٤,٠				
٥	الرضا عن نظام الترقيات والتنمية المهنية	ك	١١	٢٣	١,٩٠	٠,٧٤	٦	٤,٣٦	٠,١١
		%	%٢٢,٠	%٤٦,٠	%٣٢,٠				
٦	الرضا عن ظروف العمل بالمؤسسة	ك	٣٣	١٦	٢,٦٤	٠,٥٣	٢	٣٠,٧٦	٠,٠٠
		%	%٦٦,٠	%٣٢,٠	%٢,٠				
إجمالي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس					٢,٤٤				راضي

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر إجمالي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تقع في مستوى راضي من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (٢,٤٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى الفقرات من (١,٩٠) إلى (٢,٧٤)، وبترتيب الفقرات تنازليا بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

١. الرضا عن طبيعة العمل، بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٤٤)
٢. الرضا عن ظروف العمل بالمؤسسة، بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وانحراف معياري (٠,٥٣)
٣. الرضا عن الإدارة والعلاقة بالرؤساء، بمتوسط حسابي (٢,٦٢)، وانحراف معياري (٠,٥٧)
٤. الرضا عن العلاقات مع الزملاء، بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٥٨)
٥. الرضا عن الرواتب والحوافز، بمتوسط حسابي (٢,٢٢)، وانحراف معياري (٠,٥٨)
٦. الرضا عن نظام الترقيات والتنمية المهنية، بمتوسط حسابي (١,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٧٤)

كما يُظهر اختبار مربع كاي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في التوزيع التكراري لاستجابات عينة الدراسة على كل الفقرات لصالح الاستجابة (نعم)، بينما الفقرة (الرضا عن نظام الترقيات والتنمية المهنية) تظهر عدم وجود فروق

معنوية في توزيع الاستجابات، وهو ما يدل ويؤكد على ضرورة الاهتمام بترقيات أعضاء هيئة التدريس من درجة علمية إلى أخرى لأنه ينعكس تبعاً على الأداء في العمل.

١. النتائج الإجمالية لمحاور الدراسة

جدول (١١) النتائج الإجمالية لمحاور الدراسة

الترتيب	مستوى التوافر/الرضا	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	المحور	
١	نعم	١٣,٨٠%	٠,٣٨	٢,٧٢	الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس	حاجات أعضاء هيئة التدريس	
٣	إلى حد ما	٢٤,٣٩%	٠,٤٨	١,٩٩	الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس		
٢	نعم	١٦,٢٩%	٠,٤٤	٢,٧١	السكن		الحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس
	نعم	١٤,٦٢%	٠,٣٦	٢,٤٦	الرعاية الصحية		
	نعم	١٤,٥٧%	٠,٤٠	٢,٧٤	السفر والإقامة		
	نعم	١٢,٣٣%	٠,٣٣	٢,٦٤	الإجمالي		
—	نعم	١٢,٢٥%	٠,٣١	٢,٥٢	إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس		
—	نعم	١٧,٦٣%	٠,٤٣	٢,٤٤	الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

المحور الأول: حاجات أعضاء هيئة التدريس

إن درجة توافر إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس تقع في فئة متوفر بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، وبترتيب حاجات أعضاء هيئة التدريس تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة التوافر يلاحظ أن الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس تأتي في المرتبة الأولى في مستوى متوفر بمتوسط حسابي (٢,٧٢)، تليها الحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس في مستوى متوفر بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وأخيراً الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس في مستوى متوفر إلى حد ما بمتوسط حسابي (١,٩٩)، وهذا ما أكده جدول (١١) وترتيب الحاجات البحثية وهو ما يتفق مع دراسة " محمد ٢٠١٣ " في انخفاض مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس.

كما تراوحت معاملات الاختلاف لحاجات أعضاء هيئة التدريس بين (١٢,٣٣%) للحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس و(٢٤,٣٩%) للحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس.

المحور الثاني: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

إن إجمالي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يقع في مستوى راضي، بمتوسط حسابي (٢,٤٤)، ويمكن تفسير ذلك بأن الجامعة تسعى جاهدة لتوفير الخدمات المختلفة لإشباع حاجاتهم وهو ما يتفق مع دراسة "قشمر"

ج - دراسة العلاقة بين حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل والرضا الوظيفي لهم

١. دراسة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وحاجات أعضاء هيئة التدريس

لدراسة العلاقة بين حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل والرضا الوظيفي لهم تم حساب معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما هو مبين بالجدول (١٢)

جدول (١٢) مصفوفة الارتباط بين حاجات أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي		المتغيرات	
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط		
٠,٠٠	٠,٤٦	الحاجات التدريسية لعضو هيئة التدريس	
٠,٠٠	٠,٦٣	الحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس	
٠,٠٠	٠,٥٦	السكن	حاجات أعضاء هيئة التدريس الاجتماعية لعضو هيئة التدريس
٠,٠٠	٠,٦٤	الرعاية الصحية	
٠,٠٠	٠,٦٠	السفر والإقامة	
٠,٠٠	٠,٧٣	الإجمالي	
٠,٠٠	٠,٧٧	إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس	

يتضح من نتائج حساب معاملات الارتباط بين محاور الدراسة ما يلي:

١. يوجد ارتباط طردي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل والرضا الوظيفي لهم بمعامل ارتباط مقداره (٠,٧٧) ويمكن تفسير ذلك بضرورة إشباع الحاجة والتي بدورها تؤدي للشعور بالرضا.
٢. يوجد ارتباط طردي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين كل بعد من أبعاد حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل والرضا الوظيفي لهم، حيث يرتبط الرضا الوظيفي بالحاجات التدريسية

لعضو هيئة التدريس بمعامل ارتباط مقداره (٠,٤٦)، بينما يرتبط الرضا الوظيفي بالحاجات البحثية لعضو هيئة التدريس بمعامل ارتباط مقداره (٠,٦٣)، بينما يرتبط الرضا الوظيفي بالحاجات الاجتماعية لعضو هيئة التدريس بمعامل ارتباط مقداره (٠,٧٣)، وهذا ما أكده جدول (١١) من حيث ترتيب الحاجات ومدى توافرها تنازلياً.

٢. دراسة نموذج الانحدار بين الرضا الوظيفي وحاجات أعضاء هيئة التدريس

جدول (١٣) نموذج الانحدار الرضا الوظيفي وإجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس

معامل التحديد (R ²)	الدلالة الإحصائية	قيمة الفاء (F)	الدلالة الإحصائية	قيمة التاء (t)	معاملات الانحدار		متغير	متغير
					الخطأ المعياري	معامل الانحدار		
٠,٦٠	٠,٠٠	٧١,٥٦	٠,٠٠	٨,٤٦	٠,٠٢	٠,١٨	إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس	الرضا الوظيفي
			٠,٤٠	٠,٨٥-	١,٩٤	١,٦٥-	ثابت الانحدار	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة الفاء بلغت (٧١,٥٦) بدلالة إحصائية قدرها (٠,٠٠) وهو ما يشير إلى معنوية النموذج، كما بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٦٠) وهو ما يشير إلى أن (٦٠%) من التباين في درجة الرضا الوظيفي يمكن تفسيره بناء على التباين في درجة توافر إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس.

كما يتضح أن قيمة التاء بلغت (٨,٤٦) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهو ما يعني معنوية معامل الانحدار بين الرضا الوظيفي وإجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس، بينما قيمة ثابت الانحدار غير معنوية، حيث بلغت قيمة التاء (-٠,٨٥) بدلالة إحصائية قدرها (٠,٤٠)، ويمكن وضع العلاقة بين الرضا الوظيفي وإجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل على الصورة التالية:

$$\text{الرضا الوظيفي} = ٠,١٨ \times \text{حاجات أعضاء هيئة التدريس}$$

وتعني هذه العلاقة أنه بزيادة درجة توافر إجمالي حاجات أعضاء هيئة التدريس بمقدار واحد صحيح فإن الرضا الوظيفي لهم يرتفع بمقدار (٠,١٨) درجة، وهو ما يشير إلى اهتمام الجامعة بإشباع حاجات الأعضاء يؤدي إلى تباعا إلى الشور بالرضا وللتعرف على العلاقة بين أبعاد حاجات أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد وقد جاءت النتائج كالتالي:

جدول (١٤) نموذج الانحدار بين أبعاد حاجات أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي

معامل التحديد (R ²)	الدلالة الإحصائية	قيمة الفاء (F)	معامل تضخم التباين (VIF)	الدلالة الإحصائية	قيمة التاء (t)	معاملات الانحدار		متغير	متغير
						خطأ المعياري	معامل الانحدار		
٠,٥٨	٠,٠٠	٢٣,٤٧	١,٥٣	٠,١٩	١,٣٤	٠,١٠	٠,١٣	الحاجات التدريسية	الرضا الوظيفي
								الحاجات البحثية	
								الحاجات الاجتماعية	
								الثبات	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة الفاء بلغت (٢٣,٤٧) بدلالة إحصائية قدرها (٠,٠٠) وهو ما يشير إلى معنوية النموذج، كما بلغت قيمة معامل التحديد (٠,٥٨) وهو ما يشير إلى أن (٥٨%) من التباين في درجة الرضا الوظيفي يمكن تفسيره بناء على التباين في درجة توافر حاجات أعضاء هيئة التدريس.

كما يتضح أن معاملات الانحدار الخاصة بكل من الحاجات البحثية والحاجات الاجتماعية فقط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ويمكن وضع العلاقة بين الرضا الوظيفي وحاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل على الصورة التالية:

$$\text{الرضا الوظيفي} = ٠,٢٨ \times \text{الحاجات البحثية} + ٠,١٧ \times \text{الحاجات الاجتماعية}$$

وتعني هذه العلاقة أنه بزيادة درجة توافر الحاجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بمقدار واحد صحيح فإن الرضا الوظيفي لهم يرتفع بمقدار (٠,٢٨) درجة، كما أنه بزيادة درجة توافر الحاجات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بمقدار واحد صحيح فإن الرضا الوظيفي لهم يرتفع بمقدار (٠,١٧) درجة وهو ما يشير إلى ضرورة الاهتمام بإشباع حاجة أعضاء هيئة التدريس البحثية وقدرتهم على انجاز أبحاث تتعلق بجامعاتهم الأم.

قائمة المراجع:

١. أحمد، حمدي إسماعيل. (٢٠١١). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار، مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، الفلوجة، م٤، ع٧.
٢. أحمد، ستي سيد. (٢٠١٦). محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل: دراسة امبريقية لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية لولاية سعيدة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة.
٣. أبو المعاطي، ماهر. (٢٠٠٥). مقدمة في الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية، سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، دار الزهراء للطباعة والنشر، القاهرة.
٤. الجرواني، نادية عبد الجواد. (٢٠١٠). تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة الأداء بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ج٣.
٥. الجلابنة، مصطفى. (٢٠١١). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الرابع والعشرون.
٦. الزنفلي، أحمد محمود. (٢٠١٥). تقدير الحاجات كأساس للتخطيط التربوي: المفهوم والاهمية والإجراءات، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعه الزقازيق، الجزء الأول، ع٨٩.
٧. الزير، وفاء حسين. (١٩٩٩). الرضا عن العمل بين معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، المنصورة.
٨. السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٤). السياسة الاجتماعية في إطار المتغيرات العالمية الجديدة، دار الفكر العربي، القاهرة.
٩. بريح، محمد الأمين. (٢٠١٥). تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية "دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمعينة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
- ١٠- بومنقار، مراد وخلفه، سارة. (٢٠١٥). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، س١٦، ع٥٢.

- ١١- حرب، راجح سعدي. (٢٠١٨). احتياجات أعضاء هيئة التدريس في المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية "دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، م٧، ع٥٤.
- ١٢- سليمان، هدى محمد. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات وعلاقته بالأداء الإداري، جامعة بابل، مجلة علوم التربية الرياضية، مج١٢، ع٣٤٤.
- ١٣- عباس، جرجيس عمير، ويونس، مثنى. (٢٠١٠). الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي "دراسة استطلاعية لعينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق، مج٣٢، ع٩٧٤.
- ١٤- عباس، سهيلة محمد. (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان.
- ١٥- عبد الرحيم، محمد محمود. (٢٠١٤). تقدير حاجات بناء القدرات التخطيطية للأخصائيين الاجتماعيين في مدارس التعليم الثانوي، مجلة الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع٥٢.
- ١٦- عبد القادر، محمد نور الطاهر. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف وبالتطبيق على فرع الحزمة، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مج٣، ع٦٤.
- ١٧- عبيد، شاهر. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع١٣.
- ١٨- غالي، محمد أحمد. (١٩٩٩). التوافق المهني للعاملين بالكويت من الشباب، مجلد الآداب والتربية، ع٦٢٤.
- ١٩- فرج، طريف شوقي. (١٩٩٣). السلوك القيادي وفعالية الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة.
١. قشمر، علي لطفي. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية والجزائرية "دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي الاستقلال والجزائر ٢، مجلة آفاق العلوم، ع١٦٤.
٢. محمد، سعد امبارك. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الزاوية في مدينة العجيلات دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، جامعة الزيتونة، بني وليد، س١، ع١.

٣. ناجي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠١١). التخطيط للتنمية في البدان النامية، المكتب الجامعي

الحديث، الإسكندرية .

23- Allison, Rossett. (2002). Tranning Needs Assessment, 9th ed, Techniques in Tranning and Performance Development Series. Educational Technology Publishing, Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.

24- A. joint. (2010). Identifying the Need of New Faculty in Higher Education. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of The Requirement for degree Doctor of Philosophy. Capella University.

25- E. tropmen, John. (1993). Community Need Assessment, English Encyclopedia of Social Work, Washington, N.S.W

26- Shafaei, Khanghan. Educational Needs Assessment of faculty member in Ardabil University of Medical Science, International Journal of Community Medicine, and public Health, v 6, N 11