

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

د. مطلق مهيل العنزي

(مدرس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي)

كلية التربية - جامعة الكويت

أ. مروة محمدبهباني

(وزارة التربية)

دولة الكويت

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت حول دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت وعلاقتها برضاهم المهني. اتبعت الدراسة المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وتم اختيار 42 عضو هيئة تدريس كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة وبالطريقة الطبقيّة العشوائية، وطبقت عليهم استبانة مكونة من محورين، يقيس المحور الأول تصوراتهم حول دور عمادة كلية التربية في تحقيقهم عوامل الانتماء المهني لعضو هيئة التدريس، بينما يقيس المحور الثاني درجة رضاهم المهني. وكشفت نتائج الدراسة عن الآتي: (1) جاءت تصورات أفراد عينة الدراسة حول مساهمة عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني بدرجة متوسطة؛ (2) ارتفاع درجة الرضا المهني لأعضاء التدريس بكلية التربية؛ (3) لا توجد فروق دالة إحصائية بين تصورات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة حول عوامل الانتماء المهني والرضا المهني تعزى لجميع متغيرات الدراسة؛ (4) وجود علاقة ارتباطية موجبة وكبيرة ودالة إحصائية بين دور عمادة كلية التربية في تحقيقها لعوامل الانتماء المهني لعضو هيئة وعلاقتها برضاهم المهني. وعليه، خلصت الدراسة الحالية إلى توصيات مهمة تساعد في زيادة الانتماء المهني لضمان الرضا الوظيفي وبالتالي الرضا المهني.

الكلمات المفتاحية: كلية التربية، الانتماء المهني، عضو هيئة التدريس، جامعة الكويت، الرضا المهني.

The Role of College Deanship in Fulfilling Organizational Affiliation of Faculty Members and Its Relationship with Their Professional Satisfaction: College of Education at the Kuwait University as a Case

Dr.Mutlaq Mohail Alenezi **Marwa Mohammed Behbahani**
Department of Educational **Ministry of Education Kuwait**
Administration and Planning
College of Education -Kuwait University

Abstract

This study aimed at investigating the perceptions of faculty members at the college of Education at Kuwait University about the role of the college Deanship of Education in fulfilling the factors attributed to their professional affiliation of and its relation to their level of their professional satisfaction. Adopting the descriptive analytical approach, questionnaires were distributed to 42 faculty members selected using the stratified random sampling. The findings showed that: (1) their perceptions were moderate regarding the role of the college Deanship of Education in fulfilling the factors of their professional affiliation; (2) their perceptions were high about their level professional satisfaction; (3) there were no statically significant differences among the participants regarding their perceptions about the role of the college deanship of education in fulfilling the factors of their professional affiliation and their professional satisfaction based on selected demographic variables: sex, academic rank, and years of service; (4) there was a moderate and positive correlation between the role of the role of the college deanship of education in fulfilling the factors of their professional affiliation and their professional satisfaction. Based on these findings, recommendations were suggested to increase the level of the professional affiliation and satisfaction.

Key Words: Education College, Professional affiliation, Faculty Member, Kuwait University, Professional Satisfaction.

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

د. مطلق مهيل العنزي

(مدرس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي)

كلية التربية - جامعة الكويت

أ. مروة محمدبهبھاني

(وزارة التربية)

دولة الكويت

المقدمة:

اكتسبت الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في الآونة الأخيرة أهمية بالغة في مجال التقدم العلمي والمعلوماتي من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية وتربوية في كافة المجالات، تعود بالفائدة على الطلبة الخريجين وعلى المجتمع. الأمر الذي جعل الجامعات تتعرض إلى المزيد من الضغوط لأجل زيادة قدرتها التنافسية ومواكبة النمو المتسارع في المعرفة والتكنولوجيا (القحطاني، 2019). ومن الأمور التي قد تكشف تلك القدرة التنافسية للجامعات تتمثل في نوعية الأساتذة من أعضاء هيئة التدريس والتي تحاول الجامعات المرموقة من استقطابهم، الأمر الذي قد يساعد الجامعات على التميز والتنافس العلمي في مجالات مختلفة وحصولها على الاعتماد الأكاديمي (لشهب و لزعت، 2019). وهذه الخطوة بدون شك، يكون لها الأثر في بيان الجامعة لمركزها العلمي بين الجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى. وقد يتحقق الاعتماد الأكاديمي بعد عمليات التقييم والتحكيم لعدة جوانب في الجامعة من أهمها ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس من المؤهلات العلمية ونوعية البحوث العلمية، وما يؤثر عليه علمياً سلباً أو إيجاباً لأداء واجباته الأكاديمية (Rehfuss, Gambrell & Meyer, 2012).

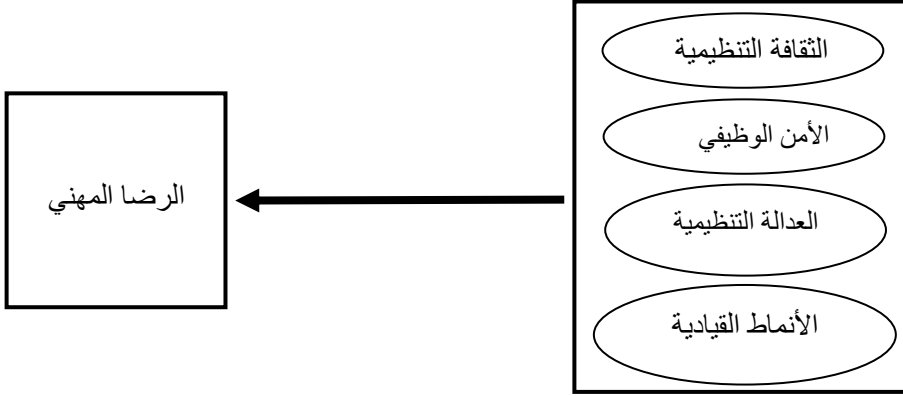
وقد أشار كل من Duffy و Dik و Steger (2011) أن رغبة الفرد بالعمل لها تأثير إيجابي على نتائج العمل. وأن الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الانتماء المهني والالتزام المؤسسي (قمر، 2015)، مما قد يحقق الاستقرار الوظيفي فيقل معه احتمالية

تفكير العاملين بالتسرب والانتقال إلى مؤسسات أخرى (عبيد، 2019). لكن حتى يتحقق الرضا الوظيفي والانتماء المهني، لا بد من إشباع حاجات العاملين على اختلاف مناحيها، وإن كان أكثر تلك الحاجات إلحاحاً هي الحاجات النفسية والاجتماعية في بيئة العمل، مع عدم إغفال الحاجات المادية.

مشكلة الدراسة:

تتسابق الجامعات حول العالم على استقطاب الكفاءات العلمية التي تزيد من كفاءة الجامعة. وبالرغم من أهمية استقطاب الكفاءات، إلا أن الخطوة الأهم هي الاحتفاظ بتلك الكفاءات من أن تتسرب إلى جامعات أخرى أو ربما تتسرب من المهنة إلى مهن أخرى. فالاحتفاظ بعضو هيئة التدريس الكفؤ يتطلب وجود رضا مهني لديه عما يقوم به من تدريس وبحث وخدمة مجتمع، كما يتطلب وجود انتماء مهني للمهنة التي يعمل لها وللمؤسسة التي يعمل بها. ويساهم الانتماء المهني في تقليل فرص ترك العمل، ورفع الروح المعنوية، وزيادة الدافعية، ومساعدة المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية (عتريس، 2016). لهذا اهتمت معظم الجامعات لتحقيق هذا الهدف من خلال تحقيق الأمن النفسي والوظيفي من خلال رفع مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لما له دور في رفع دافعيتهم وبالتالي أداءهم الوظيفي (علي، 2014). وقد أشارت المصادر ذات الصلة (أنظر مثلاً، Robbins, Judge & Hashem, 2012) إلى وجود عوامل كثيرة التي تكتنف هذا الأمر، إلا أن هناك أربعة عوامل مهمة قد تؤثر في الانتماء المهني للفرد وهي بدورها تؤثر في درجة الرضا المهني أيضاً. تلك العوامل تتمثل في الثقافة التنظيمية (العنوم، 2015)، والأمن الوظيفي (علي، 2014)، والعدالة التنظيمية (سلطان، 2006؛ الطبولي، كريم، والعبار، 2015) والأنماط القيادية السائدة (اسليم، 2013). ولم تُجر دراسة بهذا التصور وهذا المفهوم في سياق التعليم العالي وفي دولة الكويت تحديداً (أنظر شكل 1).

وتستند الدراسة إلى الإطار المفاهيمي والمكون من أربع عوامل للانتماء المهني تؤثر في درجة الرضا المهني عند الفرد العامل في المنظمة (انظر شكل 1).



شكل 1. عوامل تحقيق الانتماء المهني وعلاقتها بالرضا المهني (من إعداد الباحثين).

فالثقافة التنظيمية كما كشف دراسة العتوم (2015) مهمة جدا وذات علاقة موجبة وطرديّة مع الرضا الوظيفي لدى الأساتذ الجامعي. ففي دراسة المذكور (2011) الخاصة بدرجة الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، كشفت نتائج الدراسة أن ولاءهم التنظيمي متأرجحا بين الانخفاض والتوسط، بحيث قد يعطي مؤشرا للشك في انتمائهم مهنيا خاصة فيما يتعلق بضعف ثقتهم بالإدارة الجامعية من توفير الأمن الوظيفي لهم الذي قد تعطي دلالة لضعف الثقافة التنظيمية والتي تؤثر على درجة رضاهم المهني وتكوين الرغبة في مغادرة الجامعة والبحث عن فرص عمل في مؤسسات أخرى إما بسبب الرواتب أو المزايا المالية أو في حالة التغير غير المتوقع في ظروف العمل. وبشكل عام، عندما قام العوضي والعوضي (2015) بدراسة حول دور العوامل الفردية والتنظيمية في تحقيق الانتماء الوظيفي عند جميع العاملين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت، لاحظا أن جميع المؤسسات التعليمية لا تول اهتماما ولا تسع لبذل جهود إضافية في العمل ترفع من مستوى كفاءة المؤسسة بسبب تجاهل المسؤولين فيها لاحتياجات منتسبيها وعدم تطبيق مفاهيم العدالة التنظيمية كالعدالة التوزيعية في الحوافز، وعدالة الإجراءات

كما في إجراءات الترقّي في الجامعة، وعدالة التعاملات كثقافة الاحترام والتقدير والأدب مع العاملين مما أضعف الروح المعنوية لديهم وقلل من درجة رضاهم وولائهم وبالتالي انتمائهم المهني. وبسبب أيضا عدم وجود الأمن النفسي لدى العاملين بجامعة الكويت، نتج عنه كما كشفت دراسة الحوال (2018) عن ضعف الولاء الوجداني لأعضاء هيئة التدريس الذي قد يضعف مسألة المحافظة على ديمومة الانتماء المهني لديهم.

وعليه، تمحورت مشكلة الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي وهو: ما دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت وعلاقة ذلك برضاهم المهني؟

أسئلة الدراسة:

وفي ضوء مشكلة الدراسة السابقة، اشتقت أسئلة الدراسة الفرعية الآتية:

1- ما تصورات أعضاء هيئة التدريس حول دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لديهم متمثلة في الثقافة التنظيمية، والأمن الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والأنماط القيادية؟

2- ما تصورات أعضاء هيئة التدريس حول درجة الرضا المهني لديهم؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول عوامل الانتماء المهني والرضا المهني تعزى لمتغيرات الدراسة الحالية وهي الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات أفراد عينة الدراسة الخاصة بدور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني (الثقافة التنظيمية، الأمن الوظيفي، العدالة التنظيمية، الأنماط القيادية) وتصوراتهم عن درجة الرضا المهني لديهم؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي: (1) التعرف على تصورات أفراد عينة الدراسة حول دور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت؛ (2) التعرف على درجة الرضا المهني لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت؛ (3) الكشف عن أثر بعض المتغيرات الشخصية على تصورات أفراد عينة الدراسة حول دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني والرضا المهني لديهم؛ (5) الكشف عن وجود علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات أفراد عينة الدراسة الخاصة بدور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني ودرجة الرضا المهني لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية موضوع الدراسة الحالية لكون عضو هيئة التدريس من أهم المدخلات في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى لدوره الأساسي والحيوي في تحقيق المؤسسة العلمية لأهدافها المنشودة. وعليه، تأتي هذه الدراسة لتقيد متخذ القرار ورسم السياسات في صياغة هيكل وظيفي وبيئة عمل تليق بالجامعة وبمكانة عضو هيئة التدريس. كما أنها تقيد عضو هيئة التدريس ذاته في أنها تشكل من خلال نتائجها الوعي بالعوامل التي تؤثر في أداءه.

مصطلحات الدراسة:

الانتماء المهني: Organizational Affiliation

لم يتفق الباحثين على تعريف محدد للانتماء، فهناك تعريف كثيرة لمصطلح الانتماء. ولكن قبل كل ذلك، يعرف الانتماء حسب المراجع اللغوية كالموسوعة العربية الشاملة (2019) بأن الانتماء لغة تشير إلى انتساب الفرد لمجموعه وارتباطه بها مادياً ومعنوياً. فمفردة الانتماء والتي عرفها قاموس Meriam Webster (2019) بأنها حالة الالتزام بالانتساب Affiliation أو العلاقة المتماسكة والقريبة من المنظمة كالارتباط بمجموعة

وأخذ صفة العضوية Membership. واصطلاحاً، يمكن تعريف الانتماء كما يذكر سلامة (2003، ص. 40) بأن الانتماء تعني "قبول، أو رغبة، أو التزام الفرد بأهداف منظمته." فالانتماء أشبه بسلوك المواطنة تجاه العمل والتي تتضح التزام الفرد بتحقيق أهداف المنظمة حتى لو تتطلب منه العمل خارج نطاق ساعات العمل الرسمية (Robbins, Judge & Hashem, 2012). فالانتماء يشير إلى ذلك الرابط المبني على الاعتقادات الإيجابية للعاملين نحو أهداف المؤسسة التي ينتسبون إليها ومحاولة بذل قصارى جهدهم للنهوض بها بشكل كبير (المغربي، 2016). ومن تلك التعاريف، يمكن الاتفاق على أن التعريف الذي خرج به سلطان (2006) أكثر دقة، حيث أشار إلى إن الانتماء تختص بالمرحلة التي يصل بها الفرد العامل إلى الإعجاب والافتخار بمؤسسته والإيمان بأهدافها وقيمها. وبسبب المستوى من الميول العاطفي والروحي للمنظمة، أعطى جعارة (2010) تعريفاً للانتماء بأنه انتساب الفرد لمنظمة نتيجة تكون الولاء الروحي ومشاعر الافتخار عند الموظف كونه أحد أفرادها. وتطرق الصباح وعساف (2008) لتعريف Buchanan للانتماء المهني بأنه حب الموظف للمؤسسة التي يعمل بها وعدم الرغبة في التخلي عنها نظراً للامتيازات التي تقدمه له. وعرف عواد الانتماء المهني (2017) بأنها الحالة التي يصل بها الفرد إلى التزامه بممارسة قيم المنظمة التي يعمل بها اظهاراً لحرصه وحبه وانغماسه في العمل محاولة التميز بالأداء من أجل تحقيق أهدافها. ومن هنا يمكن القول بأن التعريف الشامل للانتماء المهني يتلخص في الإخلاص والمحبة والاندماج في العمل داخل المنظمة من خلال قبوله لقيمها والتفاني في تحقيق أهدافها (دراذكة، 2014).

أما تعريف الانتماء المهني إجرائياً في الدراسة الحالية يتمثل في درجة ارتباط عضو هيئة التدريس وولائه الكامل لمهنته كأستاذ جامعي بكلية التربية في جامعة الكويت والتي قد تتحقق من خلال توفير عمادة كلية التربية لأربع عوامل كثافة تنظيمية معاصرة ايجابية، وأمن وظيفي، وعدالة تنظيمية، وكذلك استخدام عمادة الكلية لأنماط قيادية فعالة.

الرضا المهني: Professional Satisfaction

اتفقت معظم القواميس والمعاجم ومثال على ذلك قواميس معاجم اللغة Meriam Webster و Oxford على أن الرضا لغة عبارة عن الحالة التي يصل بها الفرد الى درجة السعادة. فعرف قاموس Meriam Webster بأن الرضا عبارة عن السعادة ومشاعر السرور تجاه شي معين قام الفرد بأدائه أو حصل عليه، ويصف الرضا كذلك حالة الفعل والسلوك الذي يقوم به الفرد إما لشي كهدف مرغوب به أو حاجة لأحد بأمس الحاجة لها، بينما عرف قاموس Oxford أن الرضا عبارة عن حالة السرور نتيجة تحقق رغبات وتوقعات الأفراد أو إشباع حاجاتهم. ويعرف أورابح (2018) الرضا بأنها مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، بمعنى الشعور بالراحة وتكوين الرغبة في العمل. ويقصد بالرضا اصطلاحاً بأنه قبول الفرد إيجابياً لمهنته وعلاقته بالمؤسسة التي يعمل بها بكل ما تمر به (عباس، 2008). ويعرف العبدان (2019) الرضا المهني بقبول واقتناع عضو الأستاذ الجامعي لطبيعة عمله والأجر الذي يتقاضاه ونمط القيادة والإشراف الممارس عليه وظروف العمل التي يعمل فيها. أما تعريفه إجرائياً في الدراسة الحالية فهو تقبل عضو هيئة التدريس لمهنته ولكليته التي يعمل بها وحبه للعمل بها وعدم الرغبة في تركها.

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على محاولة التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس حول دور عمداء كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت ودرجة رضاهم المهني. ولم تتطرق الدراسة إلى أية عوامل أخرى قد تكون ذات صلة.
- 2- الحدود المكانية والزمانية: طبقت الدراسة في كلية التربية بجامعة الكويت في الفصل ثاني (2017/2018).
- 3- الحدود البشرية: تشمل جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت.

4- الحدود المنهجية: الدراسة الحالية دراسة مستعرضة (Cross-Sectional) لتصورات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت أخذت في لحظة زمانية معينة.

الإطار النظري والدراسات ذات العلاقة:

إن الاهتمام كذلك بعضو هيئة التدريس من خلال توفير ظروف عمل مناسبة تعتبر ضرورية لزيادة تقبله للعمل وزيادة إنتاجيته. وهذه الظروف قد تسهم في تكوين التصورات Perceptions والتي قد تلعب دوراً هاماً في تشكيل انطباعاتهم الإيجابية Positive Attitudes التي أثرت بدورها على رضاهم المهني، وبالتالي يزيد ارتباط الأستاذ الجامعي بمؤسسته الأكاديمية ويحقق توازناً في المؤسسة الأكاديمية وتوقع السلوكيات الوظيفية بما يضمن انتظامه ورغبته في الاستمرار بالعمل مع بذل المزيد من الجهد والإخلاص والانغماس في العمل. وهذا ما كشفتته دراسة أورابح (2018) التي هدفت لتحديد درجة الرضا عن العمل لدى أساتذة الجامعة من خلال الكشف عن تصوراتهم الخاصة برضاهم عن بعض العوامل كالترقية والأجر ومحتوى العمل، حيث كانت أهم النتائج تشير إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل بسبب جودة بيئة العمل. وتتلق مسألة تحقيق الرضا الوظيفي بتحقيق عوامل محددة مرتبطة بتحقيق الانتماء المهني (عربيات، 2012؛ الملاحمة & خليفات، 2009). ويمكن تحديد مستوى الانتماء المهني من خلال مؤشرات تتحدد من عدة عوامل (أورابح، 2018؛ حمدي، 1991؛ سلامة، 2003؛ العضاليلة، 1995): (1) عوامل خارجية كفرص العمل المغرية من حيث المال والجاه والمنصب؛ (2) عوامل شخصية تتعلق بدوافعه وقيمه واتجاهاته نحو العمل؛ (3) عوامل تتعلق ببيئة العمل سواء طبيعة المناخ الوظيفي كغموض وصراع الأدوار، وأسلوب القيادة والإدارة؛ (4) عوامل تتعلق بنظام الهيكل التنظيمي؛ (5) الثقافة التنظيمية، والإحساس بالأمن الوظيفي، وتحقيق العدالة التنظيمية، والأنماط القيادية. ففي دراسة Gevrek

و Spencer و Hudgins (2017) كشفت نتائج دراستهم بأن ارتفاع الأجور ومناسبتها لمكانتهم العلمية قد تحقق استقرارهم وعدم التفكير بترك الجامعة التي يعملون بها.

وحول تكوين الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، جاءت دراسات كثيرة منها دراسة الصباح وعساف (2008) والتي هدفت للكشف عن مستوى الانتماء التنظيمي لدى 279 من العاملين في القطاعين الأكاديمي من أعضاء الهيئة التدريسية والإداري في جامعتي النجاح الوطنية والقدس. وكانت أهم نتائج الدراسة تشير إلى: (1) ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة؛ (2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الانتماء التنظيمي لهم تعزى لمتغير الدراسة كالدرجة الوظيفية والتي كانت الفروق فيها لصالح الدرجات العليا، ومتغير الجامعة لصالح وكان لصالح جامعة النجاح الوطنية، ومتغير الكلية كان لصالح الكليات العلمية؛ (3)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الانتماء التنظيمي بالنسبة لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والمركز الوظيفي، وسنوات الخدمة.

وقام حسين (2009) بدراسة عن تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك حول الانتماء المؤسسي لديهم وعلاقة ذلك الولاء بعدد من المتغيرات وأثر ذلك على رغبتهم في الاستمرار بالعمل في نفس الجامعة. وقد خرجت الدراسة أن تصوراتهم عن درجة الانتماء مرتفعة إجمالاً. ولم توجد فروق إلا في متغير الجنس فقط في حين لم توجد في متغير الدرجة العلمية وسنوات الخدمة. كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين أنماط الولاء التنظيمي وبين الرغبة في الاستمرار بالعمل في نفس الجامعة. وقامت المذكور (2011) بدراسة درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الكويت. وقد كشفت النتائج عن أن درجة الولاء التنظيمي لهم كانت بدرجة متوسطة، ولم يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الولاء التنظيمي حسب متغير الجنس والسنوات الخدمة.

وأجرى العوضي والعوضي (2015) دراسة حول عوامل الانتماء التنظيمي، هدفت للتعرف على أثر العوامل الفردية والتنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي للعاملين لدى العاملين في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت. ولتحقيق أغراض الدراسة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي في الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من 340 عاملاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة وطبقت عليهم أداة الدراسة، والتي كشفت استجاباتهم بعد تحليلها بأن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بالعوامل الفردية والتنظيمية حول مستوى الانتماء التنظيمي في المؤسسات التعليمية جاء بدرجة مرتفعة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة باستجاباتهم تعزى لمتغيرات الدراسة كالمؤهل التعليمي، والمهام الوظيفية الحالية، والحالة الاجتماعية، بينما لوحظ أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة باستجاباتهم تعزى لباقي المتغيرات الأخرى كالمرتبة التنظيمية، والعمر، والراتب، والخبرة العملية.

وتعكس نتائج الانتماء الرضا التام عن المنظمة على اعتقادات الموظف الإيجابية كأداءه الوظيفي وتطوير العمل. ولهذا السبب، تظهر أهمية الاهتمام بدراسة العوامل ذات العلاقة بالانتماء الوظيفي. ففي محاولة قاما بها أبو سمرة وسلامة (2013)، بحثاً أثر العوامل المادية والمعنوية في تعزيز الانتماء الوظيفي لدى 79 من أصل 270 موظف من جامعة الاستقلال بفلسطين تم اختيارهم كعينة الدراسة باستخدام الطريقة الطبقية العشوائية للتعرف على عوامل تعزيز الانتماء التنظيمي لديهم. ولوحظ من نتائج الدراسة الآتي: (1) ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين بشكل عام؛ (2) أهمية العوامل المعنوية الخاصة بتعزيز الانتماء التنظيمي وبدرجة كبيرة جداً؛ (3) أهمية العوامل المادية وبدرجة متوسطة؛ (4) وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الانتماء التنظيمي تعزى لمتغيري الوصف الوظيفي وطبيعة العمل؛ (5) عدم فروق تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي. وبالنسبة لدرجة

مساهمة عوامل الانتماء في تطوير العمل، كشفت دراسة هويشل (2016) أن تطوير العمل الإداري في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كان نتيجة لدور الانتماء التنظيمي للعاملين فيها، والبالغ عددهم 184 عاملاً بنسبة 52.5% من المجتمع الأصلي للدراسة والذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وبعد تطبيق أداة الدراسة وتجميعها وتحليلها، توصل الباحث إلى النتائج الآتية: (1) ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي وبدرجة كبيرة جداً؛ (2) تطوير العمل الإداري وبدرجة كبيرة جداً؛ (3) تحقيق العوامل المؤثرة في تعزيز الانتماء التنظيمية وبدرجة كبيرة؛ (4) مساهمة الانتماء الوظيفي وبدرجة كبيرة في تطوير العمل الإداري؛ (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول تصورات أفراد عينة الدراسة حول العامل المؤثرة غي تعزيز الانتماء التنظيمي تعزى لمتغيرات الدراسة كالجنس، والعمر، وعدد الدورات التدريبية في تطوير العمل الإداري؛ (6) وجود علاقة طردية موجبة ودالة إحصائياً بين الانتماء التنظيمي وتطوير العمل الإداري في الجامعة.

وبما أن الانتماء التنظيمي متعلق بالولاء التنظيمي، حيث يعد الولاء أحد ملامح الانتماء ويتحقق من خلال بعض العوامل التنظيمية كالثقة التنظيمية، يؤكد ملحم (2009) بأن تحقيق الانتماء في المنظمة قد تكون نتيجة توافر بيئة عمل مناسبة ومعاصرة تطبق مفاهيم الإدارة الحديثة كالتمكن الذي يلعب دوراً هاماً في رفع مستوى الثقة التنظيمية وبالتالي درجة الانتماء التنظيمي للأفراد وإخلاصهم والتزامهم بتنفيذ المهام والواجبات الموكلة لهم والذي يرفع بدوره مستوى الإنتاجية للمنظمة، الأمر الذي قد يتحقق بسبب عدم التغيب عن العمل وضعف معدل دوران العمل. وقام عتريس (2016) بدراسة للكشف عن تصورات الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية ف جامعة الزقازيق وعلاقة ذلك الولاء بتصوراتهم عن الثقة التنظيمية. وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بينهما، ومن ضمن ما تمثلت به تلك العلاقة هو الثقة بإدارة الكلية ورؤساء الأقسام وعلاقة ذلك بالولاء التنظيمي.

وقد أكد جعارة (2010) في دراسته على تلك العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية والتي هدفت إلى تحديد مستويات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي والأثر الذي تحققه في رفع مستوى الانتماء التنظيمي. وقد تبني المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق الاستبانة على 14 مؤسسة رسمية في محافظتي بيت لحم والخليل. وبعد جمع وتحليل البيانات، لوحظ الآتي: (1) جاء مستوى الثقافة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الانتماء التنظيمي بدرجة مرتفعة؛ (2) هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي (3) لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة حول الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي تعزى لجميع متغيرات الدراسة كالجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمسمى الوظيفي، والدخل الشهري، وسنوات الخدمة، ومكان كل من السكن والعمل.

ولا يخفى ما للثقافة التنظيمية من أثر نفسي فعال على العاملين في المؤسسة (Ma, Samuals & Alexander, 2003). وفي دراسة أخرى أعدها كل من UI Mujeeb و Tahir و Shakil (2011) أظهرت النتائج أن الانخراط الحقيقي في العمل مرتبط بشكل كبير مع القدرة على التكيف والاتساق اللذين تفرضهما الثقافة التنظيمية وعلاقة ذلك مع ممارسات إدارة الأداء (مختار، 2014).

وتحقيق الأمن الوظيفي للعاملين فوائد عدة وبالأخص لأعضاء هيئة التدريس، حيث لا يساعد فقط في رفع مستوى الالتزام وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين (الصرابرة، 2009)، بل يساعد أيضاً في استقرارهم وبقائهم في العمل، لأن من هؤلاء العاملين من يصعب استبدالهم بآخرين. ولهذا السبب، كان من الأولى تحقيق عامل الأمن الوظيفي لارتباطها وعلاقتها بالانتماء الوظيفي. ويمكن فحص تلك العلاقة من خلال دراسة كل ما

يهيئ للأستاذ الجامعي من ظروف وبرامج تضمن له الأمن الوظيفي وبالتالي تتحقق ما ينشده من حاجات كالتنمية المهنية والشخصية (الصباح & عساف، 2008؛ سلامة، 2003). ووجدت في دراسة عبد الحق (2009) أن أعضاء هيئة التدريس يأملون من الجامعة في اشباع جميع الحاجات المادية كالرواتب والحوافز والمعنوية كاحترام والتواصل والعدالة التنظيمية والاستقرار الوظيفي كإطالة مدة عقد العمل للشعور بالأمن الوظيفي. كما أجرى Hassan (2002) دراسة عن الأمن الوظيفي، حيث وجد أن العدالة التنظيمية ترتبط إيجابياً بالالتزام المهني وهما يؤديان في خاتمة المطاف إلى تحقيق بالأمن الوظيفي. وهذا ما وصلت إليه دراسات أخرى في السياق البحث عن العلاقة بين الأمن الوظيفي وعوامل فردية ومؤسسية (انظر مثلاً؛ Al-Zu'bi, 2010; Tzeng, 2002; Heffeman & Dundon, 2012). وفي السياق ذاته وجد Lotfi و Pour (2013) أن ثمة علاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي. وهذه العلاقة ستؤدي حتماً إلى الالتزام الوظيفي، حيث كشفت دراسة محمود والعلي (2018) تأثير العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. وقد توصلت الدراسة إلى علاقة موجبة دالة إحصائياً بين العاملين.

والأنماط القيادية السائدة من بين العوامل التي تلعب دور في درجة الانتماء الوظيفي في المؤسسة المتمثلة في طبيعة أسلوب الإدارة المتبع، وطبيعة العلاقات الإنسانية مع العاملين (Govender, Garbharran, & Loganathan, 2013). وقد وجدت عدة دراسات أنه يوجد علاقة بين النمط القيادي للمسؤول وبين الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة (الدوسري، 2013؛ ناجي، 2011). والتمكين باعتباره نمطاً قيادياً، قد يكون له أثر في الرضا الوظيفي للعاملين (الحربي، 2013). ووفقاً لدراسة Bryman (2007)، فإن سلوكيات القائد الفعال في مؤسسات التعليم العالي تؤثر في تحقيق أعضاء هيئة التدريس في تلك المؤسسات لأهدافهم. وهذه السلوكيات تتمثل في تعريف العاملين فيها بالرؤية الإستراتيجية، وخلق مناخ تنظيمي إيجابي، ومراعاتهم ومعاملتهم بنزاهة، والثقة بهم، وإشراكهم في اتخاذ القرارات الرئيسية، وإمدادهم بالتغذية

الراجعة لأدائهم. ويضيف Amzat و Idris (2012) بأن عندما تمارس القيادة الجامعية أساليباً قيادية مرنة وديموقراطية كأن يكون لأعضاء هيئة التدريس ما يكفي من الحرية والاستقلالية في مناصبهم، يساعد ذلك على تحقيقهم لأهداف الجامعة لأهدافه وبالتالي تطويرها وارتقاءها.

وأجرى Alonderiene و Majauskaite (2016) دراسة تجريبية حول تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي على 72 من أعضاء هيئة التدريس وعشرة مشرفين من الجامعات العامة والخاصة في مؤسسات التعليم العالي في ليتوانيا. رأي المشرفين والمرؤوسين. وأظهرت نتائج البحث التجريبي أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً لأسلوب القيادة على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. ولوحظ أن أسلوب القيادة الخادمة من قبل المشرفين له تأثير إيجابي وينتج عنه رضا أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة، بعكس أسلوب القيادة الأوتوقراطية والمتمثل في ممارسة التحكم لا يحقق الرضا الوظيفي عندهم، فكان هذا السلوب الأقل تأثيراً على رضاهم الوظيفي.

منهجية الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي التحليلي لملائمة هذا المنهج لأغراض الدراسة، حيث يعد من أكثر المناهج استخداماً في الأبحاث التربوية والنفسية لما يقدمه من وصف علمي دقيق للظاهرة المدروسة (سليمان، 2009).

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لكلية التربية بجامعة الكويت والبالغ عددهم 130. وتم اختيار 42 عضو هيئة تدريس وبنسبة 33.5% من المجموع الكلي باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية وذلك لمناسبتها لطبيعة مجتمع الدراسة الأصلي غير المتجانس في الصفات المدروسة. وتم تصنيف أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات المستقلة كما في متغير الجنس والرتبة الأكاديمية بحسب طبيعتها، ما عدا متغير سنوات الخدمة والتي تم توزيع أفراد عينة الدراسة على أربع فترات زمنية متساوية، بحيث مدة كل فترة زمنية عشر سنوات عمل بوظيفة عضو هيئة تدريس بكلية التربية (أنظر جدول 1).

جدول 1

توزيع أفراد عينة الدراسة المستجبة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت بحسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	القسم العلمي		التدريس	المجموع
		أصول التربية	المناهج وطرق		
الجنس	نكر	6	11	4	27
	أنثى	3	7	3	15
الرتبة الأكاديمية	مدرس	6	8	3	20
	أستاذ مساعد	2	7	2	14
	أستاذ دكتور	1	3	2	8

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

المتغير	الفئة	القسم العلمي			
		أصول التربية	المناهج وطرق التدريس	علم النفس التربوي	الإدارة والتخطيط التربوي
سنوات الخدمة	1-10 سنوات	4	5	2	2
	11-20 سنة	3	5	2	3
	21-30 سنة	2	3	2	2
	أكثر من 30 سنة	0	5	1	1
المجموع		9	18	7	8
					42

أداة الدراسة وإجراءاتها:

تم استخدام الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية. واشتملت الاستبانة على قسمين رئيسيين. ويتعلق القسم الأول بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة والمتمثلة بالجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة كعضو هيئة تدريس بكلية التربية بجامعة الكويت، بينما يتعلق القسم الثاني بمجالات الدراسة الخاصة بموضوع الدراسة الحالية والتي تتمحور حول الآتي: (1) دور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت؛ (2) درجة الرضا المهني لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت باستخدام مقياس الرضا المهني. إذ يقوم المفحوصون بتحديد درجة استجاباتهم لمجالات الاستبانة من خلال استخدام مقياس ليكرت *Five-point Likert scale* (درجة كبيرة جداً، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة ضعيفة، درجة ضعيفة جداً) لتحديد دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني، وكذلك بالنسبة لتحديد درجة الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس. وتم تحديد اتجاه المتوسطات الحسابية من حيث درجة التطبيق من خلال مؤشرات درجة الاستجابة الكلية لعينة الدراسة لكل بند وللدرجة

الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة. ولتحديد اتجاه توزيع المتوسطات الحسابية الخاصة باستجابات أعضاء هيئة التدريس، تم ترتيب تلك وفقا للمعادلة الآتية:

$$[(5-1) \div 5 = 0.80]$$
، وعليه تم الخروج بتصنيف قيم المتوسطات الحسابية الخاصة باستجابات أفراد عينة الدراسة لكل بند ولجميع البنود لكل مجال على حده، بحيث طول كل فئة يساوي 0.80 (انظر جدول 2)، مع ملاحظة أن قيم المتوسطات الحسابية والتي تشير إلى الدرجة المتوسطة قسمت إلى ثلاث فئات.

جدول 2

فئات توزيع الاستجابات المستخدمة في تحديد آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت حول دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني، ودرجة رضاهم المهني

دور عمادة كلية التربية		فئة قيمة	المتوسط
لتحقيق عوامل الانتماء	درجة الرضا المهني	الحسابي	
المهني	لعضو هيئة التدريس		
ضعيف جدا	منخفضة جدا	1.80-1.00	
ضعيف	منخفضة	2.61 - 1.81	
درجة متوسطة وتميل نحو الانخفاض		3.02-2.62	
درجة متوسطة		بشكل عام	3.42 - 2.62
درجة متوسطة وتميل نحو الارتفاع		3.42-3.03	
كبير	كبيرة	4.23-3.43	
كبير جدا	كبيرة جدا	5.00 - 4.24	

صدق الأداة وثباتها:

وللتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت بغرض التحقق من الصدق الظاهري. وكما تم التحقق أيضا من ثبات الأداة (أنظر جدول 3) من خلال استخراج قيم معامل الثبات للاتساق الداخلي *Internal Consistency Reliability* من خلال استخراج معاملات

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

ألفا كرونباخ (*Alpha-Cronbach Coefficients*) والتي تقيس صدق التكوين للأداة كونها من مقاييس التجانس بين بنودها. وبلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي (.987). بالنسبة لمجال عوامل الانتماء المهني، و(.935). بالنسبة لمجال الرضا المهني. وبذلك تدل تلك قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي على أن الأداة صالحة للتطبيق، ويُعتمد عليها في تحقيق أهداف الدراسة.

جدول 3

قيم معامل ثبات " ألفا كرومباخ" لقياس الاتساق الداخلي بين بنود أداة الدراسة

م	المجال	العامل	عدد البنود	معامل ألفا كرومباخ
1	عوامل المهني	الثقافة التنظيمية	7	.943
		الانتماء	10	.966
		العدالة التنظيمية	6	.977
		الأنماط القيادية	7	.956
		المجموع	30	.987
2	الرضا المهني		6	.935

متغيرات الدراسة:

تكونت متغيرات الدراسة من الآتي: (1) المتغيرات المستقلة والتي تمثلت في الجنس، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخدمة؛ (2) المتغيرات التابعة والتي تمثلت أولاً في دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني المتمثلة في: (أ) الثقافة التنظيمية، والأمن الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والأنماط القيادية؛ (ب) درجة الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.

المعالجة الإحصائية:

تم معالجة البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الانسانية (SPSS) *Statistical Package for the Social Sciences*، حيث تم استخدام: (1) التحليل الوصفي من خلال استخدام مقاييس النزعة المركزية لاستخلاص قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الدراسة وكذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وذلك بغرض الإجابة عن السؤالين الأول والثاني (2) التحليل الاستدلالي للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع من خلال استخدام الاختبارات الآتية: (أ) اختبار تا للعينات المستقلة *Independent T- test* ؛ (ب) أسلوب تحليل التباين الأحادي *One Way Analysis of Variance ANOVA*؛ (3) معامل Pearson للكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني ودرجة الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس حول دور عمادة كلية التربية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لديهم متمثلة في الثقافة التنظيمية، والأمن الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والأنماط القيادية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبنود الخاصة بتصورات أعضاء هيئة التدريس حول دور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني كالثقافة التنظيمية، والأمن الوظيفي، والعدالة التنظيمية، والأنماط القيادية. ويتضح أن تصورات جميع أفراد عينة الدراسة بشكل عام ولجميع المجالات بحسب قيم المتوسطات الحسابية كانت بدرجة متوسطة وتميل إلى الانخفاض (أنظر جدول 4). وهذا يعني أن عمادة كلية التربية لم تول اهتماما بشكل كبير لهذه العوامل والتي تؤدي لتحقيق الانتماء المهني.

وبالنسبة لنتائج الدراسة حسب كل مجال، وبالرغم تصورات أعضاء هيئة التدريس بحسب قيم المتوسطات الحسابية، تهتم عمادة كلية التربية بتحقيق عوامل الانتماء المهني

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

بشكل عام وبدرجة متوسطة وتميل إلى الانخفاض، جاءت البنود التي اعتلت المقدمة لتصوراتهم كالاتي:

وبالنسبة لعامل الثقافة التنظيمية (أنظر جدول 5)، لوحظ أن تصورات أفراد عينة الدراسة إيجابية بحسب قيم المتوسطات الحسابية، إنهم يرون أن عمادة الكلية تحاول إشاعة الألفة والمحبة بينهم وتوفير الحرية الأكاديمية لهم، وحل الصراعات واحتواء المواقف. وقد تكون تصوراتهم مبنية على أساس أن عمادة الكلية تبذل جهوداً حثيثة وإن لم تكن بالمستوى المأمول لتحقيق الاستقرار في الكلية، من خلال تأمين الحقوق الأكاديمية والعلاقات الإنسانية. ولعل محاولة عمادة الكلية التقليل من النهج المركزي في الإدارة وتقويض الآخرين في صنع القرار بسيطاً، أسهم في الرفع النسبي في مستوى الحقوق الأكاديمية والعلاقات الإنسانية. لكن كون الدرجة الكلية لعامل الثقافة التنظيمية متوسطة، يعني أن الجهود لاتزال تبذل وان التحسن يسير بوتيرة متوسطة.

جدول 4

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حول درجة تحقيق عوامل الانتماء المهني ودرجة الرضا المهني (ن=42)

المتوسط	الانحراف المعياري	المجال
2.848	0.403	الثقافة التنظيمية
2.885	0.344	الأمن الوظيفي
2.968	0.202	العدالة التنظيمية
2.724	0.239	الأنماط القيادية
2.848	0.297	الدرجة الكلية

جدول 5

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حول درجة تحقيق عامل الثقافة التنظيمية (ن=42)

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تعزز عمادة كلية التربية مفهوم الثقة بين أعضاء هيئة التدريس	2.76	.422	5
2	تشجع عمادة كلية التربية على تحقيق مبدأ التعاون	2.83	.446	4
3	تشجع عمادة كلية التربية أجواء الألفة والمحبة بين أعضاء هيئة التدريس	3.02	.322	1
4	تشجع عمادة كلية التربية على مشاركة الآخرين في صنع القرارات	2.67	.462	6
5	تحرص عمادة كلية التربية على حل الصراعات واحتواء الموقف بين أعضاء هيئة التدريس	2.86	.412	3
6	تشجع عمادة كلية التربية على الاستقلالية تحقيقاً لمبدأ اللامركزية	2.60	.422	7
7	توفر عمادة كلية التربية الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس	2.98	.339	2
		2.84	.403	
		الدرجة الكلية		

وبالنسبة لعامل الأمن الوظيفي (انظر جدول 6) وبحسب قيم المتوسطات الحسابية، لوحظ الاهتمام من قبل عمادة الكلية حسب تصورات أعضاء هيئة التدريس بأنهم يقومون بتأمين الأمن وسلامة أعضاء هيئة التدريس في جميع مرافق الكلية وحصولهم على جميع استحقاقاتهم الأدبية وبدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع، وبدرجة متوسطة تميل إلى الانخفاض كما في البند الخاص بتأمين حصولهم على مكافآتهم المالية، والذي قد يكون بسبب محاولة اثبات نجاحاتهم الإدارية بالرغم من قناعتهم أنهم يطبقون نمطا مركزيا وروتينيا، إلا ان ذلك في نهاية المطاف لا يخيب مسعى أعضاء هيئة التدريس بكلية

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

التربية من تأمين عمادة الكلية لمطالبهم وحقوقهم. وبالرغم من ذلك، يرون أعضاء هيئة التدريس بأن عمادة كلية التربية قد لا تتخذ مواقف جادة بالدفاع عن أعضاء هيئة التدريس وقد تميل للتحيز ضد بعض أعضاء هيئة التدريس والتي قد ترجع إلى انتماءات فكرية أو صداقات او عداوات شخصية.

جدول 6

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حول درجة توفير عمادة كلية التربية لعامل الأمن الوظيفي (ن=42)

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تحرص عمادة كلية التربية على تحقيق شعور الأمن النفسي لأعضاء هيئة التدريس	2.90	.300	5
2	تدافع عمادة كلية التربية عن أعضاء هيئة التدريس أمام الجهات الأخرى إذا استدعي الأمر لذلك	2.67	.397	9
3	تحرص عمادة كلية التربية إلى اتخاذ مواقف غير متحيزة لبعض أعضاء هيئة التدريس	2.71	.332	8
4	توفر عمادة كلية التربية مناخ جيد لأعضاء هيئة التدريس لأداء واجباتهم المهنية	2.93	.387	4
5	تحرص عمادة كلية التربية على حصول أعضاء هيئة التدريس على جميع مكافآتهم واستحقاقاتهم المالية	2.95	.340	3
6	تحرص عمادة كلية التربية على حصول أعضاء هيئة التدريس على استحقاقاتهم الأدبية	3.07	.360	2
7	تحرص عمادة كلية التربية على استقرارهم في العمل	2.83	.328	7
8	حرصت عمادة كلية التربية توفير عناصر الأمن والسلامة في كل مرافق الكلية	3.31	.212	1

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
9	تحرص عمادة كلية التربية على تقدير جميع التخصصات لأعضاء هيئة التدريس دون تمييز	2.86	.381	6
10	تحرص عمادة كلية التربية على تعريف أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم وواجباتهم المهنية	2.62	.409	10
الدرجة الكلية		2.85	.344	

وبخصوص عامل العدالة التنظيمية (انظر جدول 7) بحسب قيم المتوسطات الحسابية، لوحظ الاهتمام من قبل عمادة الكلية حسب تصورات أعضاء هيئة التدريس بأن العمادة تسعى بأن تتصفهم من حيث حقوقهم المهنية والأكاديمية والمالية وبدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع، بخلاف البنود الأخرى كتنظيمهم بإنصاف وبعض البنود الأخرى التي يرون بأن عمادة الكلية تسعى لتحقيقها بدرجة متوسطة وتميل إلى الانخفاض. ولعل السبب يعود إلى أن من يشغل المناصب القيادية في عمادة الكلية هم بالأساس أعضاء هيئة التدريس فهم كذلك يحصلون تباعاً على حقوقهم وعدم ضياعها، مع أن هذا لم يمنع من أن يتصور البعض أن عمادة الكلية قد تبخس بعض الأعضاء حقهم في الجوائز أو الترقيات أو ربما عند تطبيق اللوائح بشكل غير متساو بين أعضاء هيئة التدريس مما يجعلهم يشعرون بغياب العدالة التنظيمية أحياناً في الكلية.

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

جدول 7

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية حول درجة تحقيق عامل العدالة التنظيمية (ن=42)

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تطبق عمادة الكلية القوانين على جميع أعضاء هيئة التدريس بالتساوي دون تمييز وتفرقة	2.86	0.295	5
2	تقوم عمادة الكلية بتوزيع المكافآت والجوائز بإنصاف لمن يستحقها من أعضاء هيئة التدريس	2.86	0.230	5
3	تقيم عمادة الكلية جميع أعضاء هيئة التدريس بعدالة	2.95	0.262	4
4	تحقق عمادة الكلية مبدأ العدالة في حصول أعضاء هيئة التدريس على جميع حقوقهم المالية	3.05	0.107	1
5	تطبق عمادة الكلية مبدأ العدالة في حصول أعضاء هيئة التدريس على جميع حقوقهم الأكاديمية	3.05	0.109	1
6	تحرص عمادة الكلية على تطبيق مبدأ العدالة في حصول أعضاء هيئة التدريس على جميع حقوقهم المهنية	3.05	0.210	1
الدرجة الكلية		2.96	0.202	

أما بالنسبة لعامل الأنماط القيادية السائدة (أنظر جدول 8) وبحسب قيم المتوسطات الحسابية، لوحظ أن نمط القيادة السائد لدى عمادة الكلية، حسب تصورات أعضاء هيئة التدريس، هو النمط التقليدي المتمثل في الأسلوب المركزي في الإدارة، ولا تحبذ اللامركزية في العمل. إلا أنهم يرون جانباً إيجابياً وهو أن العمادة رغم مركزيتها لا تلجأ إلى أسلوب التهديد والعقاب، لكنها لا تهمل مبدأ الثواب والعقاب. كما أنها تسعى جاهدة نحو التطوير في الكلية.

جدول 8

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاصة بأرائهم حول طبيعة الأنماط القيادية لعمادة كلية التربية (ن=42)

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تطبق عمادة كلية التربية نمط اللامركزية في القرارات المالية	2.71	.288	5
2	تطبق عمادة كلية التربية نمط اللامركزية في القرارات الإدارية	2.71	.285	5
3	تطبق عمادة كلية التربية مبدأ الشورى في صنع القرارات	2.57	.229	7
4	لا تحبذ عمادة كلية التربية استخدام أسلوب التهديد والعقاب	2.93	.195	1
5	تبتعد عمادة كلية التربية عن أسلوب العشوائية	2.74	.212	4
6	تطبق عمادة كلية التربية مبدأ الثواب والعقاب	2.60	.275	3
7	تتبع عمادة الكلية أسلوب التجديد والتطوير داخل الكلية	2.81	.192	2
الدرجة الكلية		.272	.239	

السؤال الثاني: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس حول درجة الرضا المهني لديهم؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور الرضا المهني (أنظر جدول 9). ولوحظ أن درجة الرضا المهني بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بحسب قيم المتوسطات الحسابية كانت كبيرة في معظم البنود عدا البندين الرابع والخامس، حيث كانت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم بدرجة متوسطة. فيرون أن وظيفتهم في الجامعة كأعضاء هيئة تدريس حققت لهم الاستقرار؛ وعليه يرغبون بالاستمرار بالعمل بهذه المهنة لسنوات طويلة وعدم التفكير في العمل بأمكان أخرى، حيث يشعرون بالسعادة بالعمل فيها، بالرغم من أنها لم تحقق لهم ما يؤملون من طموحات وتوقعات.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات أفراد عينة الدراسة حول عوامل الانتماء المهني والرضا المهني تعزى لمتغيرات الدراسة الحالية وهي الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبارات التحليل الاستدلالي كالاتي: (1) اختبار (ت) للعينات المستقلة (*T-independent test*) لإيجاد الفروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس؛ (2) اختبار تحليل التباين الأحادي (*One-Way Analysis Of Variants*) لإيجاد الفروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الرتبة الأكاديمية وسنوات الخدمة.

متغير الجنس:

بعد تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بالنسبة لمتغير الجنس (أنظر جدول 10) حول دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني الآتية: (الثقافة التنظيمية، الأمن الوظيفي، العدالة التنظيمية، الأنماط القيادية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

وكذلك درجة رضاهم المهني، وبالرغم من أن القيم الظاهرية للمتوسطات الحسابية للإناث كانت أعلى من قيم المتوسطات الحسابية للذكور، إلا أنه لوحظ الآتي: (1) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لدور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني لجميع العوامل الآتية: (الثقافة التنظيمية، الأمن الوظيفي، العدالة التنظيمية، الأنماط القيادية)؛ (2) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لدرجة رضاهم المهني. وتتشابه نتيجة هذه الدراسة مع بعض الدراسات (أنظر مثلاً، رويم، 2010؛ المذكور، 2011) التي لم تكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس في درجة تحقيق عوامل الولاء التي تؤدي للانتماء المهني، حيث أن الانتماء لا يرتبط بمتغير الجنس بقدر ما يتأثر ويرتبط بالقدرات والامكانيات والتكيف والتوافق مع المهنة والتوافق مع قيمها وأهدافها. واختلفت نتيجة

الدراسة الحالية مع ما توصلت له بعض الدراسات، التي أظهرت بأن الانتماء المهني للإناث أعلى من الذكور لكثرة فرص العمل للذكور مقارنة مع الإناث (الملاحمة، 2006) وفي دراسات أخرى أظهرت العكس، حيث وجد بأن الانتماء المهني للذكور أعلى من الإناث كما في دراسة (حسين، 2009) ودراسة (Karrasch, 2003) للإحتفاظ بمزايا الوظيفة. والأمر ذاته ينطبق على تصوراتهم حول الرضا المهني حيث لوحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث بالرغم من الفرق في القيمة الظاهرية. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة حريم (2001) التي تشير نتائج دراسته إلى أن الذكور أكثر رضا في المهنة من الإناث. ولعل السبب في ذلك كله يعود إلى أن بيئات العمل في دولة الكويت لا تميز بين الذكور والإناث في الاستحقاقات الوظيفية والمهنية، وهذا قد يجعل هناك تقاربا في تصوراتهم.

جدول 9

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الخاصة حول درجة رضاهم المهني (ن=42)

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أشعر بالسعادة وممتعة عملي كعضو هيئة تدريس بكلية التربية	3.45	0.273	4
2	أرغب بالعمل لسنوات طويلة في مهنتي الحالية كعضو هيئة تدريس بكلية التربية	3.62	0.229	3
3	لا أحيذ تغيير مهنتي الحالية	3.88	0.152	1
4	حقق عملي بكلية التربية طموحاتي المهنية	3.24	0.284	5
5	يساعد عملي كعضو هيئة تدريس في التوصل للتوقعات المنشودة	3.19	0.273	6
6	سأختار نفس المهنة لو خيرت مرة أخرى	3.76	0.303	2
	الدرجة الكلية	3.52	0.252	

جدول 10

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent T-Test حول الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة بآراء عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الخاصة بدرجة تحقيق عمادة كلية التربية عوامل الانتماء المهني ودرجة رضاهم المهني حسب متغير الجنس (ذكور=27؛ إناث=15)

المجال	العامل	الفئة	المتوسط		الانحراف المعياري	درجة الحرية		الدلالة *
			الحسابي	الانحراف		قيمة ت	الحرية	
	الثقافة	ذكر	2.613	0.445	1.808	40	.078	
	التنظيمية	أنثى	3.181	0.326				
	الأمن الوظيفي	ذكر	2.696	0.343	1.649	40	.107	
		أنثى	3.226	0.345				
الانتماء المهني	العدالة	ذكر	2.746	0.195	1.633	40	.110	
	التنظيمية	أنثى	3.366	0.210				
	الأنماط	ذكر	2.550	0.238	1.656	38	.106	
	القيادية	أنثى	3.038	0.241				
	الدرجة الكلية	ذكر	2.651	0.340	1.722	40	.093	
		أنثى	3.203	0.254				
الرضا المهني	الدرجة الكلية	ذكر	3.339	0.290	1.495	40	.143	
		أنثى	3.855	0.257				

* مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$

متغير الرتبة الأكاديمية:

بعد تطبيق اختبار تحليل أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بالنسبة لمتغير الرتبة الأكاديمية حول دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني وكذلك مستوى رضاهم المهني، وبالرغم من أن القيم الظاهرية للمتوسطات الحسابية تزداد كلما ارتفعت الرتبة الأكاديمية (أنظر جدول 11)، إلا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء كافة الرتب العلمية لأعضاء هيئة

التدريس بالنسبة لتصوراتهم حول دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني وكذلك درجة رضاهم المهني. ولعل السبب في ذلك يعود إلى أن الرتبة الأكاديمية في جامعة الكويت غير ذات صلة بالأداء الوظيفي أو الاستحقاقات العلمية وما يتعلق بهما من تصورات وثقافة، إلا فيما يتصل بتقلد المناصب القيادية؛ وهو أمر متوقع في مؤسسات مثل الجامعات. وتتشابه نتيجة هذه الدراسة مع بعض الدراسات (أنظر مثلاً، حسين، 2009؛ المذكور، 2011)، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت له دراسة الملاحمة (2006)، التي أظهرت بأن الانتماء المهني يزداد كلما ارتقينا بالدرجة العلمية.

جدول 11

المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA حول الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة بأراء عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الخاصة بدرجة تحقيق عمادة كلية التربية عوامل الانتماء المهني ودرجة رضاهم المهني حسب متغير سنوات الخدمة

الدالة *	قيمة ف	المتوسط		العامل	المجال
		الحسابي	الرتبة الاكاديمية		
		2.507	مدرس		
.956	.105	3.000	أستاذ مساعد	الثقافة التنظيمية	
		3.267	أستاذ دكتور		
		2.660	مدرس		
.583	.658	2.928	أستاذ مساعد	الأمن الوظيفي	
		3.375	أستاذ دكتور		الانتماء المهني
		2.725	مدرس		
.347	.135	3.035	أستاذ مساعد	العدالة التنظيمية	
		3.458	أستاذ دكتور		
		2.557	مدرس		
.378	1.059	2.806	أستاذ مساعد	الأنماط القيادية	
		3.000	أستاذ دكتور		

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

			مدرس		2.612
		جميع العوامل	أستاذ مساعد	2.942	.636
			أستاذ دكتور	3.275	.596
			مدرس	3.325	
		الرضا	أستاذ مساعد	3.607	1.023
		المهني	أستاذ دكتور	3.875	.393

* مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$

متغير سنوات الخدمة:

تم تطبيق اختبار تحليل أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة حول دور عمادة الكلية لتحقيق عوامل الانتماء المهني وكذلك مستوى رضاهم المهني. وبالرغم من أن القيم الظاهرية للمتوسطات الحسابية تزداد كلما زادت سنوات الخدمة وقد تنخفض أحيانا في حالة تقدم سنوات الخدمة (أنظر جدول 12)، إلا أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء المهني أو الرضا المهني تبعا لمتغير سنوات الخدمة. ولعل السبب في ذلك يرجع إلى سنوات الخدمة في المؤسسات الأكاديمية ليس سببا كافيا لتفسير ظاهرة الانتماء المهني والرضا المهني للطبيعة الخاصة بتلك المؤسسات. وتتشابه نتيجة هذه الدراسة مع بعض الدراسات (أنظر مثلا، حسين، 2009؛ رويم، 2010؛ المذكور، 2011)، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت له دراسة الملاحمة (2006)، التي أظهرت بأن الانتماء المهني يقل كلما زادت سنوات الخدمة، بعكس دراسة العضالية التي كشفت عن زيادة درجة الانتماء المهني بزيادة سنوات الخدمة.

جدول 12

المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA حول الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية الخاصة بأراء عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الخاصة بدرجة تحقيق عمادة كلية التربية عوامل الانتماء المهني ودرجة رضاهم المهني حسب متغير سنوات الخدمة

المجال	العامل	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	قيمة ف	الدلالة *
الثقافة التنظيمية		10-1 سنوات	2.549	1.499	.230
		20-11 سنة	2.615		
		30-21 سنة	3.365		
		أكثر من 30 سنة	2.979		
الأمن الوظيفي		10-1 سنوات	2.861	.435	.729
		20-11 سنة	2.700		
		30-21 سنة	3.211		
		أكثر من 30 سنة	2.857		
الانتماء المهني	العدالة التنظيمية	10-1 سنوات	2.961	.458	.713
		20-11 سنة	2.730		
		30-21 سنة	3.351		
		أكثر من 30 سنة	2.928		
الأنماط القيادية		10-1 سنوات	2.802	.588	.626
		20-11 سنة	2.494		
		30-21 سنة	3.063		
		أكثر من 30 سنة	2.571		
جميع العوامل		10-1 سنوات	2.793	.649	.589
		20-11 سنة	2.635		
		30-21 سنة	3.247		
		أكثر من 30 سنة	2.834		
الرضا المهني		10-1 سنوات	3.512	.412	.745
		20-11 سنة	3.294		

دور عمادة الكلية في تحقيق عوامل الانتماء المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها برضاهم المهني: كلية التربية بجامعة الكويت نموذجاً

3.611	21-30 سنة
3.857	أكثر من 30 سنة

* مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$

السؤال الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تصورات أفراد عينة الدراسة الخاصة حول دور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني الآتية (الثقافة التنظيمية، الأمن الوظيفي، العدالة التنظيمية، الأنماط القيادية) ودرجة الرضا المهني لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل الارتباط بيرسون *Pearson Correlation* بين تصورات أفراد عينة الدراسة الخاصة بدور عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني الآتية (الثقافة التنظيمية، الأمن الوظيفي، العدالة التنظيمية، الأنماط القيادية) ودرجة الرضا المهني لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، حيث لوحظ أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً وبدرجة متوسطة (أنظر جدول 13) ، بمعنى أن كلما كانت تصوراتهم إيجابية حول عمادة كلية التربية لتحقيق عوامل الانتماء المهني، كلما أثر ذلك في زيادة رضاهم المهني.

جدول 13

معامل الارتباط PEARSON بين درجة تحقيق عوامل الإنشاء المهني ودرجة الرضا المهني لعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت

درجة الرضا المهني		عوامل الانتماء المهني
الدلالة **	Pearson	درجة معامل الارتباط
.000	.698**	الثقافة التنظيمية
.000	.648**	الأمن الوظيفي
.000	.620**	العدالة التنظيمية
.000	.667**	الأنماط القيادية
.000	.687**	جميع العوامل

** مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$

ملخص نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج الهامة: (1) كانت تصورات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت حول دور عمادة الكلية في تحقيق تلك العوامل إيجابية وبدرجة متوسطة تميل للارتفاع قليلاً؛ (2) كانت تصوراتهم عن رضاهم المهني مرتفعة؛ (3) كانت تصورات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الكويت متجانسة بصرف النظر عن الجنس أو الرتبة العلمية أو سنوات الخدمة، حيث لم يكشف عن أية فروق ذات دلالة إحصائية بين تصوراتهم فيما يتعلق بمجالات الدراسة؛ (4) أن العلاقة بين عوامل تحقيق الانتماء المهني والرضا المهني وفق تصوراتهم كانت موجبة وبدرجة متوسطة وذات دلالة إحصائية.

توصيات الدراسة:

ومن خلال نتائج الدراسة، تم تقديم التوصيات الإجرائية الآتية: (1) نشر ثقافة تنظيمية تساعد على تحقيق الرضا المهني والانتماء المهني من خلال تعزيز العدالة التنظيمية التي تحقق نوعاً من الأمن والاستقرار الوظيفيين؛ (2) تعزيز نمط القيادة التشاركية من خلال تطبيق مفهوم التمكين؛ (3) تعميق مشاعر الانتماء المؤسسي بين جميع أعضاء هيئة التدريس بواسطة زيادة الأنشطة الاجتماعية داخل الكلية ودعوة جميع الأعضاء للمشاركة في تلك الأنشطة؛ (4) تكثيف الندوات والقاءات المهنية لضمان زيادة حرص عمادة الكلية على تعريف أعضاء هيئة التدريس بحقوقهم وواجباتهم المهنية؛ (5) الالتزام الحكيم والرشيد من قبل عمادة كلية التربية بتطبيق اللوائح المنظمة لسياسات العمل المهني لتطبيق العدالة التنظيمية بشكل حقيقي؛ (6) دعم أبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ومساعدتهم في الترقّي الوظيفي.

المراجع

المراجع العربية:

- الانتماء. (2019) في الموسوعة العربية الشاملة. تم استرجاعها من <http://www.mosoah.com>
- أبو سمرة، محمود أحمد & سلامة، كمال(2013). الانتماء التنظيمي وعوامل تعزيزه لدى العاملين في جامعة الاستقلال، مجلة تطوير الأداء الجامعي بجامعة المنصورة، 2(2)، 124 - 137.
- اسليم، فادي سامي راشد (2013). الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاقسام في كليات المجتمع بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة غزة، فلسطين.
- أورابح، مباركي محند(2018). الرضا عن العمل لدى أساتذة الجامعة: دراسة مقارنة بجامعة مولود معمري تيزي وزو نموذجا. مركز جيل البحث العلمي، 9، 44-19.
- جعارة، هاني يوسف (2010). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس، فلسطين.
- الحربي، قاسم بن عائل (2013). التمكين والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية العريقة والناشئة: تصور مقترح. المجلة التربوية، 2(1)، 37-24.
- حريم، حسين (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الإنسانية، 4(5)، 199-141.
- حسين، محمد فتحي عبد الفتاح (2009). أنماط الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بعدد من المتغيرات: دراسة ميدانية. مجلة التربية، جامعة الأزهر، 2(143)، 67-111.
- حمدي، أبو القاسم الأخضر (2015). أثر العدالة التنظيمية المدركة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11(3)، 543-571.

- الحوال، سعاد فهد (2018). علاقة الأمن النفسي بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بجامعة الكويت. فكر وإبداع، 123، 239-276.
- درادكة، أمجد محمود (2014). العدالة التنظيمية لدى القادة التربويين في جامعة الطائف وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية الآداب والعلوم والتربية، 1(15)، 507-548.
- الدوسري، حسين مرضي (2013). الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في كلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- رويم، فايزة (2010). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، 5، 96-118.
- سلطان، سوزان أكرم (2006). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. (رسالة دكتوراة غير منشورة). كلية التربية، جامعة عمان العربية، المملكة الأردنية الهاشمية.
- سلامة، انتصار محمد طه (2003). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية بجامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- سليمان، سناء (2009). مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الأساسية. القاهرة: عالم الكتب.
- الصباح، سهير سليمان & عساف، عبد محمد (2008). الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 50، 347-386.
- الطبولي، محمد عبد الحميد، كريم، رمضان سعد، & العبار، ابتسام علي حمزة (2015). الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقته بالمواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي. نقد وتوب، 2، 65-100.
- عباس، علي (2008). إدارة الموارد البشرية. الشارقة: إثراء للنشر والتوزيع.

عبد الحق، زهرية إبراهيم (2009). درجة الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 2، 135-157.

العبدان، سعد محمد (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 9، 49-82.

عبيد، أحمد مزيان (2019). مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية وأثره في استقرار أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في إقليم الشمال. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة آل البيت، المملكة الأردنية الهاشمية.

عتريس، محمد عيد (2016). تصور مقترح لتدعيم العلاقة بين الثقة التنظيمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعة الزقازيق. دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، كلية التربية، 93، 215-352.

العتوم، محمد حسن محمد (2015). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى الهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية الرياضية، جامعة اليرموك، المملكة الأردنية الهاشمية.

عريبات، بشير محمد (2012). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم الإسلامية العالمية وعلاقة ذلك بمستوى الانتماء المهني لديهم. مجلة اتحاد الجامعات العربية، 60، 145-165.

العضايلة علي محمد (1995). الولاء التنظيمي وعلاقته بالعوامل الشخصية والتنظيمية: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص الأردنيين. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 10(6)، 13-32.

علي، عبد المنعم أحمد حسين (2014). الإحساس بالأمان النفسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، 35، 35-133.

عواد، يوسف نياب (2017). الانتماء الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين العاملين في مراكز الصحة النفسية التابعة لوزارة الصحة الفلسطينية ووكالة غوث لتشغيل

- اللاجئين الفلسطينيين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 1(2)، 55-88.
- العوضي، فايزة خير الله & العوضي، عادل خير الله (2015). أثر العوامل الفردية والتنظيمية في الانتماء الوظيفي: دراسة في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت. مستقبل التربية العربية، 22(93)، 255-324.
- الصرايرة، خالد أحمد (2009). الإحساس بالأمن لدى عضوات الهيئات التدريسية بالجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، 2(3)، 1-36.
- القحطاني، ريم بن ثابت (2019). إطار حوكمة الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في اتخاذ القرارات وفق تطلعات رؤية 2030م. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 3(15)، 51-79.
- قمر، مجذوب أحمد محمد أحمد (2015). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دنقلا. مجلة الروية الاقتصادية، 9، 213-232.
- لشهب، أسماء & لزعر، خيرة (2019). تقويم البرامج الجامعية في ضوء معايير (إنكيت) للجودة وعلاقته بجودة الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 8(1)، 326-342.
- محمود، محمد الأمين محمد & العلي، رامي أسامه (2018). علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة حالة كلية العلوم الإدارية جامعة نجران/السعودية. الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 9(30)، 123-136.
- مختار، يونس (2014). الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة المديرية العامة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، الجزائر.

- المذكور، مريم أحمد (2011). درجة الولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الكويت. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 5(1)، 70-97.
- المغربي، محمد الفاتح محمود(2016). السلوك التنظيمي. عمان، المملكة الأردنية الهاشمية: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- الملاحمة، منى خلف (2006). الولاء التنظيمي وعلاقته الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية.
- الملاحمة، منى خلف & خليفات، عبد الفتاح (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 25(3-4)، 289-340.
- ملحم، يحيى سليم (2009). التمكين كمفهوم إداري معاصر. القاهرة، جمهورية مصر العربية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ناجي، محمد نايف حمد (2011). العلاقة بين الانتماء المهني والجدية في العمل والأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بالضفة الغربية في فلسطين (رسالة دكتوراة غير منشورة). كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- هويشل، عبد المحسن بن عبدالله (2016). الانتماء التنظيمي وعلاقته بتطوير العمل الإداري في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Affiliation. (2019). In Oxford Online Dictionary. In Merriam-Webster's collegiate dictionary. Retrieved from <http://www.merriam-webster.com/dictionary/Affiliation>
- Affiliation. (2019). In Oxford Online Dictionary. Retrieved from <https://en.oxforddictionaries.com/definition/Affiliation>
- Alonderiene, R. & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. International Journal of Educational Management, 30 (1) 140-164.
- Al-Zu'bi, H. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. International Journal of Business and Management, 5(12), 102-109.
- Amzat, I.H. & Idris, D.A.R. (2012). Structural equation models of management and decision-making styles with job satisfaction of academic staff in Malaysian Research University. International Journal of Educational Management, 26 (7), 616-645.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. Studies in Higher Education, 32 (6), 693-710.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. & Steger, M. F. (2011) Calling and work-related outcomes: Career commitment as mediator. Journal of Vocational Behavior, 78(2) 210-218.
- Gevrek, D., Spencer, M., &Hudgins, D. (2017). I can't get no satisfaction: The power of perceived differences in employee intended retention and turnover. Personnel Review, 46(5),1019-1043.
- Govender, J. P., Garbharran, H. L., & Loganathan, R. (2013). Leadership style and job satisfaction: A developing economy perspective. Corporate Ownership & Control, 10(4-4), 390-399. <http://doi.org/10.22495/cocv10i4c4art2>
- Hassan, M. (2002). Academic satisfaction and approaches to learning among United Arab Emirates University students. Social Behavior and Personality: An international journal, 30, 443-452
- Heffernan, H. & Dundon, T. (2012, July 5-7). Researching employee reactions to high performance work systems in the service sector: The role of organizational justice theory. Paper presented at the 16th ILERA (IIRA) World Congress, Philadelphia, USA.

- Karrasch, A. I.(2003). Antecedents and consequences of organizational commitment, *Military Psychology*, 15(3), 225-236.
- Lotfi, M. H., & Pour, M. S. (2013). The relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of Tehran Payame Noor University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 2073-2079.
- Ma, C. Samuels, M. & Alexander, J. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 33, 293-299.
- Rehfuss, M., Gambrell, C., & Meyer, D. (2012). Counselors' perceived person-environment fit and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 60, 145-151.
- Robbins, S. T., Judge, T. A., & Hasham, E.S. (2012). *Organizational behavior (Arab World Edition)*. Harlow, United Kingdom: Pearson Education limited.
- Tzeng, M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 867-878.
- Ul Mujeeb, E., Tahir, Masood M. & Shakil, Ahmad M. (2011). Relationship between organizational culture and performance management practices: A Case of University in Pakistan. *Journal of Competitiveness*, 3(4), 78-86.