

العنوان:	بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض
المصدر:	دراسات نفسية
الناشر:	رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأنم)
المؤلف الرئيسي:	التويجري، محمد بن عبدالمحسن
المجلد/العدد:	مج 5 , ع 3
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	1995
الشهر:	يوليو
الصفحات:	479 - 520
رقم MD:	10173
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	الرضا الوظيفي، السعودية، الرياض، الجامعات، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، هيئة التدريس، الاجور، الإدارة الجامعية، الترقيات، العلاقات الانسانية، علم النفس الإداري، علم النفس الصناعي
رابط:	https://search.mandumah.com/Record/10173

بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

د . محمد عبد المحسن التويجوي

قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

يحدد الهدف الرئيسي للدراسة الحالية في الوقوف على بعض أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض . وللتحقق من فروض الدراسة ، تم تطبيق قائمة الرضا الوظيفي على ٤٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة الست ، وهي: العلوم الاجتماعية ، والشريعة ، والدعوة والإعلام ، وأصول الدين ، واللغة العربية ، ومعهد القضاء .

وتكونت قائمة الرضا الوظيفي المستخدمة من خمسة أبعاد ، هي : الراتب الشهري ، والمميزات المادية الأخرى غير الراتب ، والرئيس المباشر ، وفرص الترقى ، وزملاء العمل ، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي العام .

وبعد التحقق من صلاحية قائمة الرضا الوظيفي ، من حيث ثباتها وصدقها ، على عينات سعودية ، أوضحت النتائج تحقق أحد فروض الدراسة ، بينما لم يتحقق الفرضان الآخران . وتمت مناقشة أسباب عدم تحقق هذين الفرضين في ضوء تراث الدراسات السابقة .

Some Dimensions of Job Satisfaction Among Staff Members of Imam Mohammed Bin Saud Islamic University in Riyadh.

مقدمة:

والعمل "الوظيفة" بالنسبة لأي فرد في المجتمع يعتبر جانباً هاماً من جوانب شخصيته؛ فالعمل هو المظهر الذي يعطى الإنسان مكانته ويربطه بالمجتمع ، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته ورغباته (١٠-٥٦٩) .

ولا يستطيع الإنسان تحقيق مثل هذه الأهداف إلا إذا كان هناك اهتمام بالعنصر الإنساني ، وتوفير الجو المناسب له في محيط عمله ، بما يهيء له الظروف التي تكفل تحقيق تلك الأهداف والرغبات والطموحات .

ولذلك ، فإن الاهتمام بالرضا الوظيفي يعتبر عاملاً رئيسياً إذا أردنا النهوض بمستوى العمل ، علماً بأن الرضا الوظيفي ليس هدفاً في حد ذاته ، وإنما هو وسيلة تساعد في حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في وظائفهم .

ويتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل ، يتعلق جزء منها بالعمل ومتطلباته ومسؤولياته ، ويتعلق الجزء الآخر بالفرد نفسه وشخصيته ودوافعه وانفعالاته ورغباته ، في حين أن جزءاً آخر من هذه العوامل يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة أو المهنة . ومعرفتنا لهذه العوامل وتفهمها تمكننا من تحسينها وتطويرها والارتقاء بها إلى المستوى الذي يضمن لنا إيجاد الفرد المنتج المتمتع بأداء وظيفته .

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة والمفاهيم الأساسية ، والتي كتب فيها الباحثون والمنظرون في علم النفس الصناعي والإدارة الصناعية الشيء الكثير . وموضوع الرضا الوظيفي يعتبر واحداً من أكثر المواضيع التي درست في علم النفس ، وحسب إحصائية عما كتب في هذا الموضوع حتى عام ١٩٧٦م ، فهناك ما يزيد على الثلاثة آلاف بحث أو كتاب أو أطروحة كتبت في الرضا الوظيفي (٣٥-١٢٩٧) .

ولا غرابة في هذا العدد الكبير من الكتابات والبحوث في هذا الموضوع ، إذا عرفنا أن الإنسان يمضي الجزء الأكبر من عمره في هذه الدنيا في أي نوع من أنواع العمل ، وحيث إن الرضا الوظيفي يتعرض لجميع العوامل ، التي يحترقها مجال العمل ، من مرتب ، وساعات عمل ، وترقيات ، وحوافز ، وعلاقات بالرؤساء وزملاء العمل ، وظروف طبيعية للعمل ، وظروف نفسية للعمل الخ ، وكل ما يتعلق بظروف تقدم وتطور الفرد في وظيفته . كما أن من أهم أسباب كثرة البحوث والكتابات في موضوع الرضا الوظيفي الاعتقاد بأنه كلما زادت نسبة رضا الفرد عن وظيفته كلما زادت إنتاجيته في تلك الوظيفة ، مما يؤدي إلى زيادة الفعالية الإنتاجية في المنشأة بوجه عام (٢٨) .

والترقيات ، وزملاء العمل ، ورؤساء العمل ،
والمكافآت ، وسياسة المنشأة ... الخ ، والتي
سوف نفضل الحديث فيها لاحقاً .

الإطار النظري للبحث :

١- ماهية الرضا الوظيفي :

الرضا الوظيفي يعتبر واحداً من المفاهيم
الهامة في مجال العمل . وقد كتب فيه
الكثير من الباحثين ، من تخصصات علمية
مختلفة ، وفي فترات زمنية مختلفة واكبت
التغيرات الجذرية لنظرة العلماء تجاه الوظيفة
والموظف في مجال عمله .

ومع أن المصطلح العلمي لمفهوم الرضا
الوظيفي لم يظهر إلا في الثلاثينيات من هذا
القرن ، إلا أن أهمية الدور الذي تلعبه
اتجاهات الموظفين في تحديد رضاهم عن
وظائفهم قد بحث قبل ذلك التاريخ بزمن
طويل .

فلقد بحث تيلور (٤٥) في دراساته
المتعلقة بالإدارة العلمية^١ اتجاهات الموظفين
نحو الأعمال التي يقومون بها ، وهو يفترض
أن الفرد الذي يؤمن بفلسفة الإدارة العلمية ،
والذي يحصل على أعلى دخل مادي بأقل
مجهود سوف يكون راضياً عن وظيفته
ومنتجاً فيها .

والرضا الوظيفي لم يعد في الوقت
الحاضر مرتبطاً بالجانب المادي المحسوس فقط
كالراتب مثلاً ، وإنما تعداه إلى الجوانب
المعنوية الأخرى ، التي أثبتت الكثير من
البحوث أنها أهم من الجانب المادي :
فالإشباع المعنوي للفرد وتحقيق ذاته أصبح
مطلباً أساسياً للموظف العصري ، ولم يعد
المال هو القوة الدافعة الوحيدة للفرد في عمله
(٤٤) .

ولقد قام "لوك" (٣٥) بمراجعة البحوث
والدراسات التي كتبت حول موضوع الرضا
الوظيفي ، والتي بلغ عددها - في ذلك الحين
- قرابة ثلاثة آلاف وثلاثمائة (٣٣٠٠)
دراسة أو كتاب . ومراجعة لتلك البحوث
والدراسات استنتج أن الرضا الوظيفي يتحقق
بشكل مباشر من خلال العمل ذاته ،
والمكافآت والحوافز ، وظروف العمل . وعلى
الجانب الآخر وجد أن الرضا الوظيفي يتحقق
بشكل غير مباشر من خلال عوامل وظروف
أخرى تتعلق غالباً بالموظف ذاته ، والمشرفين،
والمربوسين ، وسياسة العمل ، والرواتب
(٣٧) .

وقد تعرضت دراسات كثيرة للرضا
الوظيفي وعناصره وعوامله ومسبباته المادية ،
المحسوسة منها والمعنوية ؛ مثل الرواتب ،

المظاهر. والرضا الوظيفي مثله مثل أى اتجاه، فهو اعتقاد ، أو مشاعر ، أو ميول سلوكية .
وحيث إن كل فرد يمضى الجزء الأكبر من حياته فى مجال العمل ، يقوم بوظيفة أو وظائف معينة ، فربما لا يكون له الخيار فيها من حيث هل يعمل أو لا يعمل . وعليه ، فإنه يجب البحث فى كيفية جعل ذلك الجزء الرمنى الكبير الذى يقضيه الفرد فى وظيفته متمماً ، ساراً ، وشعباً .

١ - تعريف الرضا الوظيفي ،

يعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم التى يصعب تعريفها وقياسها ، وقد اختلفت النظريات فى تحديد العوامل التى تسببه . (٢٠) .

ولذلك ، فليس هناك تعريف معين للرضا الوظيفي يتفق عليه جميع الباحثين . ولقد عرض "وانس ولاولر" (٤٩-٩٥) تسعة تعريفات مختلفة للرضا الوظيفي ، وكل واحد منها يعتمد على نظرية محددة ، ويتبنى مقياساً محدداً يختلف عن غيره . ولكن وجه الاختلاف الرئيسى يأتي من اختلاف الطريقة التى يدرس بها الرضا الوظيفي ، وما يشتمل عليه من مظاهر يجب بحثها ودراستها . (٢٨) .

ومن أسباب صعوبة الاتفاق على تعريف محدد للرضا الوظيفي هو أنه ظاهرة معقدة ،

وفى أواخر العشرينيات الميلادية ظهرت دراسات هاثورن ، التى قام بها "مايو" Mayo وزملاؤه . فلقد درسوا اتجاهات الموظفين ، وذلك من أجل معرفة الأسباب المؤدية إلى عدم الرضا الوظيفي ، وأظهرت نتائج هذه الدراسات أهمية العلاقة بين الموظف ورئيسه؛ حيث بدأت حركة "مدرسة العلاقات الإنسانية" فى مجال العمل ، والتى تدعو إلى التركيز على تطوير العلاقة بين الموظفين وإداراتهم ، وبينهم وبين بعضهم البعض الآخر، وذلك ضماناً للحصول على أعلى مستوى من الشعور الداخلى بالرضا والراحة النفسية ، وهذا بدوره سوف يزيد فى حجم الإنتاجية ، ويقلل من نسبة ترك العمل بين الموظفين" (٣٥) .

ومع ذلك ، فإن كل الدراسات والكتابات السابقة لم تشر - بشكل صريح - إلى مفهوم الرضا الوظيفي ، وبدلاً من ذلك كان التركيز على الاتجاهات . وبما أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلى لدى الفرد، يترتب عليه مظاهر سلوكية معينة ، فإنه يمكن النظر إلى الرضا الوظيفي على أساس أنه اتجاه الفرد نحو وظيفته . وهذا يعنى رضاه أو عدم رضاه عن مظاهر معينة فى محيط العمل (الإشراف، الراتب ، العمل نفسه ، الترتيبات ... الخ) ، والأهمية والوزن الذى يعطيه الفرد لكل من هذه

من جميع وجوهه ونواحيه ، أيا كان نوع العمل ، ومتطلباته ، وظروفه الفيزيائية ، ومكانته الاجتماعية والاقتصادية ، وما يغشاه من علاقات إنسانية بين الرؤساء وزملاء العمل (٧) .

ويعرف مهني (١٩٧٦م) ، الرضا الوظيفي على أساس أنه سواء الفرد النفسي كما يعبر عن تقبله أو رفضه للعوامل المتعلقة بظروف عمله .

المجموعة الثالثة : وترتبط هذه المجموعة بين الرضا الوظيفي والاتجاهات التي يتبناها الفرد نحو عوامل وظروف العمل ، وبذلك يتحدد مستوى رضا الفرد عن عمله ، حسب اتجاهاته نحو ذلك العمل ومكوناته وما يتصل به . ومن بين التعاريف في هذه المجموعة :

تعريف عدلى كامل فرج ، والذي يعرف الرضا الوظيفي على أنه يمثل حصيلة العوامل المتعلقة بالفرد والعمل ، والتي تجعل الفرد محبا لعمله ، مقبلا عليه في بدء يومه دون أى غضاضة (٩) .

كما يقدم جابر والشيخ الرضا الوظيفي على أنه نتيجة للاتجاهات التي يكونها الفرد نحو عمله ، والعوامل التي تتصل به (٤-٢٧٥) .

ويعرف " شولتز وشولتز " Shultz & Shultz الرضا الوظيفي على أنه تلك

تتضمن عوامل متعددة ؛ كالراتب ، وظروف العمل ، والإشراف ، والدافعية الفردية ، والعمل ذاته . كما وجد أن للرضا الوظيفي علاقة بالرضا خارج العمل .

ويمكن أن نجمل الحديث حول تعريف الرضا الوظيفي على أساس صلة ذلك المفهوم بالمتغيرات الأخرى ، وذلك بعرض تعاريف للرضا الوظيفي في مجموعات محددة ، طبقاً لما بينها من تشابه أو اختلاف (٥) .

- *المجموعة الأولى :* ترتبط هذه المجموعة مفهوم الرضا الوظيفي بالحاجات التي تم إشباعها ، وتحدد درجة الرضا بدرجة إشباع تلك الحاجات لدى الفرد .

ويمكن أن نعرف الرضا ، على هذا الأساس ، بأنه درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات ، التي يرغب في أن يشبعها ، من خلال عمله في وظيفته (١) .

ويعرف مورس الرضا الوظيفي على أساس أنه شعور يزداد حسب المدى الذي يختزل الفرد فيه توتره ، ويقبل وفقاً لكمية التوتر المتبقية (١٩) .

- *المجموعة الثانية :* وتنظر إلى الرضا الوظيفي على أساس ارتباطه بالشعور بالتقبل؛ حيث يتحدد مستوى الرضا وفقاً لتقبل الفرد لعمله . وتعرف هذه المجموعة الرضا الوظيفي على أنه تقبل العامل لعمله

واعتماداً على التعاريف السابقة ، فإن الباحث يقدم التعريف الإجرائي التالي للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة :-

(الرضا الوظيفي يعتبر نتيجة لتقييم عضو هيئة التدريس لوظيفته كأداة لتحقيق حاجاته الأساسية وإشباع رغباته وتطلعاته العلمية ، فى مجال مهنته ، ومدى رضاه عن المسؤوليات المطلوب منه إنجازها) .

٢- الدراسات السابقة :

إن عضو هيئة التدريس فى أى مؤسسة تعليمية يعتبر إحدى أهم الركائز الأساسية ، التى لها الأثر البالغ والفعال فى نجاح تلك المؤسسة فى أداء وظيفتها التعليمية فى المجتمع ، ونوعية أعضاء هيئة التدريس فى أى كلية أو جامعة يزيد من إقبال الطلاب المتميزين على الالتحاق بها . وهؤلاء الطلاب سوف يكونون ، فى يوم من الأيام ، فى مراكز مرموقة فى مجتمعهم ، مما يؤصل سمعة تلك الجامعة أو الكلية ، بل ويزيدها .

ومهنة التعليم تقوم على التفاعل المستمر بين عدد من المتغيرات من قبل الأستاذ ، والتلميذ ، وإدارة الكلية ، وزملاء العمل ، والخوافز المادية المعطاة . ورضا عضو هيئة التدريس عن مهنته ، فى ضوء تلك المتغيرات، هو محور البحث فى الدراسة

المشاعر، والاتجاهات الموجبة والسالبة ، التى نحملها نحو وظائفنا . وفى هذا التعريف نجد أن الرضا الوظيفي يعتمد على عدد من العوامل المتصلة بالعمل (٤٤) .

المجموعة الرابعة : وترتبط هذه المجموعة بين الاتجاه والانفعال الداخلى لدى الفرد ، وبذلك يتحدد مستوى الرضا الوظيفي بدرجة السعادة التى يشعر بها الفرد فى وظيفته .

فيعرف " جرونبرج " Gruneberg (١٩٧٩) ، الرضا الوظيفي على أنه عبارة عن رد فعل انفعالي لدى الفرد نحو وظيفة ما .

كما يعرفه " لوك " Locke على أنه حالة انفعالية من السعادة أو الشعور الإيجابي ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبراته فى تلك الوظيفة (٣٥-١٢٩٧) .

وينظرة فاحصة لمجموعات التعاريف السابقة ، نجد أنها تفسر الرضا الوظيفي من زوايا مختلفة ؛ حيث إن منها من يعرفه فى ضوء إشباع الحاجات الفردية (حورس ، بدر) ، فى حين أن البعض الآخر (عوض ، مهني) يعرفه على أساس مبدأ تقبل الفرد لوظيفته . وهناك من يعرف الرضا الوظيفي فى ضوء اتجاهات الفرد نحو عمله ومكوناته (جابر ، وفرج وشولتز وشولتز) . ويبقى البعض الآخر، والذي يعرف الرضا الوظيفي بناءً على الحالة الانفعالية لدى الفرد (٢٨ ، ٣٥) .

وفى دراسة أخرى قام بها محسن مجيد المنصوري (١٩٦٨م) ، على معلمى ومعلمات المدارس الابتدائية بجمهورية العراق، وكان يهدف إلى معرفة مسببات الرضا وعدم الرضا لدى معلمى ومعلمات المرحلة الابتدائية فى مدينة بغداد وضواحيها، بالإضافة إلى معرفة مدى رضا المعلمين والمعلمات عن مهنة التعليم، والعلاقة بين الرضا عن العمل وبين الجنس والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة (١٥).

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن نسبة الرضا عن العمل كانت ٥٥٪ للمعلمين و٦٨.٤٪ للمعلمات ، وكان من بين عناصر الرضا عن المهنة ، فى هذه الدراسة ، الشعور بالإشباع الذاتى عند تخرج التلاميذ ، وتوليفهم مناصب عالية ، إحساس المعلم بتقدير التلاميذ وإدارة المدرسة لجهوده ، شعور المعلم بأهمية عمله للمجتمع ، الشعور بالحرية والاستقلالية فى العمل ، وإشباع مهنة التعليم لميول المعلم.

وعلى الجانب الآخر ، فلقد كان من بين عناصر عدم الرضا عن المهنة نقص الوسائل التعليمية ، إغفال رأى المعلم فى وضع المناهج وطرق التعليم ، عدم التقدير الكافى من جانب التفتيش لجهود المعلم ، عدم توافر المباني المدرسية المناسبة ، وإهمال التلاميذ للواجبات المدرسية .

كما قام كل من سليمان الخضرى الشيخ ومحمد أحمد سلامة (١٩٨٢م) ، بدراسة

الحالية . وقد سبق لعدد من الدراسات العربية والأجنبية أن تعرضت إلى رضا المعلم عن بعض هذه المتغيرات . كما قامت كثير من البحوث بدراسة الرضا الوظيفى لدى الموظفين فى القطاعات المختلفة.

ومن بين الدراسات العربية المبكرة ، التى أجريت فى هذا المجال ، تلك الدراسة التى قام بها عدلى فرج (١٩٦١) ؛ حيث كان يهدف إلى دراسة الرضا عن العمل لدى مدرسى العلوم بالتعليم الثانوى فى الإقليم الجنوبي لجمهورية مصر العربية ، وطبقت الدراسة على ٤٦٢ مدرساً ، يعملون فى ٢٨ مدرسة ثانوية بنين ، و٢٥ مدرسة يعملن فى ٥٢ مدرسة ثانوية بنات . وقد كانت نتائج هذه الدراسة أن هناك نسبة كبيرة غير راضية عن المهنة من المعلمين والمعلمات ، وكان من أهم أسباب عدم الرضا أن هناك إرهاقاً شديداً من جراء الأنصبه التدريسية الكثيرة ، بالإضافة إلى الأعمال الأخرى الموكلة إلى المعلم أو المعلمة ، المردود المادى الغير كاف ، معاملة الرؤساء غير العادلة ، عدم تقدير المجتمع لمهنة المعلم ، إغفال رأى المعلم فى المناهج والنظم ، وكثرة تنقلات المعلم (٩) .

كما وجد الباحث أن عوامل السن والمؤهل الدراسى والحالة الاجتماعية ومدة الخدمة غير مؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى المعلمين والمعلمات فى هذه الدراسة .

والذى واكب الظفرة الاقتصادية فى المملكة العربية السعودية ، والذى أدى - أى ذلك التوسع السريع - بدوره إلى الاهتمام بالعوامل البيئية ؛ كالمكافآت والحوافز الوظيفية ، وذلك تعويضاً عن الأضرار الناتجة عن عدم الرضا عن الحوافز المعنوية المرتبطة بتحسين الأداء فى الوظيفة .

وانتهى الباحث إلى أن العوامل البيئية أكثر أهمية فى تحقيق الرضا عن العمل ، وأن العوامل المتعلقة بمحتوى الوظيفة هى التى تؤدى إلى عدم الرضا .

كذلك قامت فوزية البكر (١٩٨٣م) ، بإجراء دراسة على عينة من مدرسات المرحلة الابتدائية ، بغرض معرفة بعض المشكلات التى تواجه معلمات المرحلة الابتدائية .

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة مشيرة إلى أن معظم المعلمات فى هذه المرحلة غير راضيات عن مهنة التدريس التى يؤدنها ، بدليل أنه كان من بين عينة الدراسة ما يزيد على ٢٦٪ أشرن بأنهن يفكرن فى التحويل من مهنة التدريس إلى مهنة أخرى كالعامل الإدارى مثلاً ، فى حين أن ما يقرب من ٢٠٪ من العينة يفكرن فى الاستقالة نهائياً من العمل ، والتفرغ للواجبات الأسرية .

بالإضافة إلى ذلك ، فإن هناك نسبة ١٧.٨٩٪ من معلمات العينة مازلن مترددات فى اتخاذ القرار (١٣) .

على المجتمع القطرى ، وكانت عينة المبحث مكونة من ٢٤٠ معلماً ومعلمة ، ممن يقومون بالتدريس فى مراحل التعليم الابتدائى و الاعدادى والثانوى ، وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى رضا أولئك المعلمين والمعلمات عن عملهم . وقد أسفرت النتائج عن وجود نسبة جيدة من الرضا الوظيفي لدى المعلمين ٧٥٪ ابتدائى ، ٦٧.٥٪ إعدادى ، ٧٠٪ ثانوى ، ولدى المعلمات ٧٥٪ ابتدائى ، ٥٧.٥٪ إعدادى ، ٦٠٪ ثانوى . وكان من بين أسباب الرضا المركز الاجتماعى للوظيفة ، شعور عينة البحث بأن التعليم يساعد فى تقدم المجتمع ، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء (٦) .

وقام الباحث حمزة عقيل (١٩٨٢م) ، بدراسة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والإداريين والفنيين فى جامعة أم القرى بمكة المكرمة .

وكان هدف الدراسة هو تحديد العوامل التى تؤدى إلى الرضا الوظيفي أو عدمه لدى عينة البحث ، وخلصت الدراسة إلى أن العوامل البيئية هى التى تحدد الرضا الوظيفي بالدرجة الأولى ، فى حين أن العوامل المتعلقة بمحتوى الوظيفة هى التى تؤدى إلى الشعور بعدم الرضا .

وقد علل الباحث هذه النتيجة بأن ذلك بسبب التوسع والتطور السريع للتعليم العالى،

ونوع المادة التي يقوم المعلم بتدريسها ، والمؤهل (تربوي أو غير تربوي) ، والمرحلة الدراسية ، كلها عوامل ليس لها تأثير على الرضا عن العمل بالتدريس ، فى حين تأثر الرضا الخارجى للمعلمين إيجاباً بسنوات الخبرة، وسلباً بتقدم العمر ، أما الرضا الداخلى فإنه تأثر بنمط الإدارة الذى أجمع المعلمون على أفضلية أن تكون ديمقراطية (٨).

كذلك ، قام الباحث محمد سالم باغازى (١٩٨٤م) ، بدراسة "الأنماط الإدارية بمدارس مكة المتوسطة وأثرها على المعلم" وكان هدف الدراسة هو التعرف على النمط الإدارى الشائع فى مدارس مكة المتوسطة وأثره على المعلم ، ثم التعرف على أى الأنماط أكثر تفضيلاً لدى المعلمين .

جاءت أهم النتائج ، فى هذه الدراسة ، مشيرة إلى تزايد نسبة تواجد النمطين الأوتوقراطى والديمقراطى فى المدارس المتوسطة بمكة المكرمة ، بينما كان النمط الترسلى أقل الأنماط شيوعاً .

كما تبين أن النمط السائد هو النمط الديمقراطى ، الذى يفضلهُ أغلب أفراد العينة ، ويحقق لهم الرضا الوظيفى (١٥) .

وفى دراسة أجراها ناصر العدبلى (١٩٨٣م) ، على الدوافع والرضا الوظيفى

وفى دراسة أجرتها الباحثة موضى النعيم (١٩٨٤م) ، للرضا عن العمل بين المدرسات السعوديات فى مراحل التعليم المختلفة ، وعلاقته بمستوى الطموح ، توصلت الباحثة إلى أن مدرسات المرحلة الابتدائية أكثر رضا عن العمل بالتدريس من معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية ، كما تبين عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح لدى العينة التالية (١٧) .

وعن علاقة الرضا الوظيفى للمعلمين بأنماط القيادة التربوية ، قام كل من حسن محمد إبراهيم ، وعبد المعطى أحمد الصياد (١٩٨٦م) ، بإجراء دراسة على عينة من معلمى المدارس المتوسطة بمكة المكرمة . وتبين من نتائج هذه الدراسة أن الرضا المهني للمعلمين يرتبط بالإدارة الديمقراطية ، وأن عدم الرضا يرتبط بالنمطين : الأوتوقراطى والترسلى ، فى حين أنه لم توجد هناك علاقة ارتباطية بين الرضا المهني للمعلمات ومتغيرات العمر والخبرة والراتب (٢) .

كما قام كل من عبد المعطى أحمد الصياد ، وأحلام رجب عبد الغفار (١٩٨٨م) ، بدراسة أبعاد الرضا الوظيفى للمعلم وعلاقته بأنماط القيادة التربوية وبعض المتغيرات الأخرى ؛ كالجنس ، والمرحلة التعليمية ، والمؤهل ، والمادة التى يقوم المعلم بتدريسها . وقد أشارت النتائج إلى أن متغيرات الجنس ،

من صغار السن . كما أن الأشخاص ذوى التأهيل الأكاديمي المرتفع كانوا أقل رضاً عن رواتبهم من الموظفين ذوى التأهيل الأكاديمي المنخفض (٢١-٥٠٨) .

ومن دراسة مسحية قام بها مايسلى Miceli وزملاؤه (١٩٩١م) ، لعينة قدرها ١١٢٩٧ فرداً ، وسؤال عينة الدراسة عن وضعهم الاقتصادي، أشار غالبية أفراد العينة إلى أهمية إدراك الفرد لما يتقاضاه من مرتب مقارنة بما يقوم به من عمل (٣٩-٥٠٨) .

كذلك ، وجد سوينى Sweeney وزملاؤه (١٩٩٠) ، فى دراستهم المسحية التى أجروها على ٢٠٠٠ مدير ، أن أولئك المدراء يشعرون بمستوى رضا أعلى عن رواتبهم عندما يعتقدون أنهم يتقاضون رواتب أعلى من زملائهم (٤٦-٤٢٣) .

إن الرضا عن العمل وعلاقته بحجم الراتب الذى يتقاضاه الموظف من جراء عمله فى وظيفته أشارت إليه - كذلك - كونفيسكى Konovsky وزملاؤها (١٩٨٧م) ؛ فقد وزع الباحثون فى هذه الدراسة استبيانين على ستة وثلاثين موظفاً وموظفة يعملون فى إحدى الشركات الصناعية فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وكان متوسط أعمارهم ٣٢ سنة ، ومعدل سنوات الخبرة سنة ونصف . وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين عاملى الرضا عن الراتب والالتزام بالعمل لدى الشركة (٤٦) (٣٤-١٥) .

فى المملكة العربية السعودية ، مستخدماً استفتاء مينسوتا الشامل للرضا الوظيفي ، خلص الباحث إلى أن الموظفين فى القطاع الحكومى راضون - بشكل عام - عن كل من عوامل العلاقة مع زملاء العمل ، الاعتراف والتقدير من الزملاء ، علاقات العمل مع المرؤسين ، الظروف المادية للعمل ، نوع العمل ، والشعور بالإنجاز .

كما أن هؤلاء الموظفين كانوا غير راضين ، بشكل عام ، عن كل من الفرص التى تتيحها الوظيفة فى سبيل توفير التسلية والترفيه لهم ولعائلاتهم ، الراتب وكمية العمل الذى يقومون به ، مقارنة ساعات العمل بالذين يمارسون أعمالاً مشابهة فى مؤسسات أخرى ، الجزاء والثناء الذى يتلقاه الموظف مقابل أداء العمل الجيد ، والفرص المتاحة للموظف لتجريب طريقته الخاصة لأداء العمل (١٨) .

ومن الدراسات الأجنبية ما قام به بركويتز Berkowitz وزملاؤه (١٩٨٧م) ؛ حيث وجدوا أن أكثر أفراد عينة البحث المكونة من ٢٨٤ شخصاً يعتقدون أنه كلما كان الموظف يشعر بأن ما يتقاضاه من وظيفته من مرتب كافٍ كلما كان أكثر رضاً عن دخله المادى من تلك الوظيفة .

كذلك ، أشارت هذه الدراسة إلى أن كبار السن من الموظفين أكثر رضاً عن رواتبهم

شرق الولايات المتحدة الأمريكية ، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين نوعية الاتصال ومستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث . وكانت هذه العلاقة الارتباطية بين نوعية الاتصال ومستوى الرضا الوظيفي مبنية على أساس مدى انهماك الفرد في أداء وظيفته ، حيث إن ذلك الارتباط الإيجابي ظهر - فقط - بين أولئك الأفراد المنهمكين في أداء وظائفهم ، ويستمتعون بذلك . ونوعية الاتصال المشار إليه ، في هذه الدراسة ، هو انتقال المعلومات بين إدارات العمل ، بين الإدارة العامة للمنشأة ومدراء التمريض ، وكذلك انتقال المعلومات بين الرؤساء المباشرين وزملاء العمل (٢٢-٣٣٢).

كما أكد چورد بلوم Jorde-Bloom (١٩٨٨م) ، في دراسته التي أجراها على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بوجه عام أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن رد فعل تقييبي بالنسبة للمنشأة التي يعمل بها الفرد . فالرضا - حسب وجهة نظر چورد بلوم - هو نوع من الاتفاق السيكولوجي بين الموظف ومتطلبات مكان العمل ، والذي يقع تحت تأثير حاجات الموظف وقيمه وتوقعاته الشخصية . كما أن الرضا الوظيفي ، في ارتفاعه وانخفاضه لدى الفرد ، يعتمد على درجة الاتفاق بين الشروط أو الظروف المثالية

وفي دراسة قام بها ميتشرا (١٩٨٧م) ، على أربعمائة مشرف ، يعملون في إحدى الشركات الهندية ، أظهرت النتائج أن هناك علاقة موجبة بين الرضا الوظيفي وانهماك الموظف في وظيفته واستمتاعه بأدائها (١٤) ، في حين أن ضغوط العمل كانت ذا علاقة سالبة بالرضا الوظيفي (٥٥) (١-٣٨) .

كما قام الباحثان چين وميهتاني "Jain & Mehtani (١٩٨٦م) ، بدراسة أسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي على عينة من المشرفين مكونة من ٨٥ فرداً مستخدمين مجموعة من المقاييس ، كان مقياس قائمة الوصف الوظيفي واحداً منها . وكانت العوامل التي تمت دراستها تشمل العمل نفسه ، وزملاء العمل ، والإشراف ، والراتب، وفرص الترقية . وجاءت نتائج هذه الدراسة على أساس أن الرضا الوظيفي يأتي من الوظيفة نفسها ، وزملاء العمل ، والإشراف . في حين أن الشعور بعدم الرضا الوظيفي يأتي من حجم الراتب وسياسة الترقية (٣١-٦٥) .

وفي دراسة أخرى قام بها فرون وميجر "Frone & Major (١٩٨٨م) ، لنوعية الاتصال داخل المنشأة ، وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي بين مدراء التمريض وعددهم ١٣٦ فرداً في إحدى المستشفيات الكبرى في شمال

عينة البحث إلى أن زملاء العمل يعتبرون مصدراً من مصادر الرضا الوظيفي . فى حين أشار ، على الجانب الآخر ، ١١٪ من أفراد العينة إلى أن زملاء العمل يعتبرون عامل إحباط . الشيء نفسه حدث بالنسبة لعامل طبيعة العمل ؛ حيث أشارت ٧٠٪ من الاستجابات إلى أن طبيعة العمل هى من أهم مصادر الرضا الوظيفي ، فى حين أن نسبة ٤١٪ من الاستجابات أشارت إلى أن عامل طبيعة العمل هو من أهم مصادر الإحباط . أما عامل المرتب وفرص الترقى ، فقد جاءت نتائج هذه الدراسة مشيرة إلى أن هذا العامل كان ثانى أهم مصادر الإحباط (٢٠٪ من الاستجابات) ، فى حين أن ٤٠٪ فقط - من أفراد العينة أشاروا إلى أن المرتب وفرص الترقى يعتبر ثانى أهم مصادر الرضا الوظيفي.

وجد هولداوى Holdaway (١٩٨٧م) ، فى دراسته أن نسبة ٩٪ من أفراد العينة أشاروا إلى أن المرتب يعتبر مصدراً من مصادر عدم الرضا الوظيفي ، فى حين أن ٥٪ من أفراد العينة أشاروا إلى أن المرتب يعتبر مصدراً من مصادر الرضا الوظيفي . وأخيراً ، فإن ٢٪ فقط - من عينة المفحوصين ، فى هذه الدراسة ، أشاروا إلى أن ظروف العمل تعتبر مصدراً من مصادر

والظروف أو الشروط الواقعية . حيث أنه كلما كانت درجة هذا الاتفاق عالية كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعاً ، والعكس صحيح .

ولقد اختار چورد بلوم عشوائياً ٦٢٩ فرداً ، يعملون فى مراكز لرعاية الأطفال فى ٢٥ ولاية . وهذه العينة تشتمل على موظفين عاديين ، ومشرفين ، ومساعدى مدراء ، ومدراء ، وكان من بين العوامل التى شملتها هذه الدراسة العلاقات بين زملاء العمل ، والعلاقات بين المشرفين ، وبين المشرفين والموظفين ، والعمل نفسه ، والراتب ، وفرص الترقية ، وظروف العمل (٣٢-١٠٧) .

وكانت أداة البحث ، فى هذه الدراسة ، هى استبيان الرضا الوظيفي الخاص بسنوات الطفولة المبكرة^٢ ، الذى يشتمل على مظاهر العمل المختلفة ؛ كعلاقات زملاء العمل ، والعلاقات بالمشرفين ، وطبيعة العمل نفسه ، والمرتب وفرص الترقية ، وظروف العمل بوجه عام .

ولقد جاءت نتائج هذه الدراسة مشيرة إلى أن كل مظهر من مظاهر العمل المختلفة كان تارة عاملاً من عوامل رفع مستوى الرضا الوظيفي ، وتارة أخرى عاملاً من عوامل الإحباط . فلقد أشارت ١٦٪ من استجابات

إلى تحسين إنتاجيته والاستمرار في هذه الوظيفة ، والعكس صحيح . كذلك ، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف وشعوره بالراحة عندما يعمل مع زملاء عمل متعاونين ومتفهمين ، يقدمون المساعدة له حينما يحتاج إليها ، وتكون علاقتهم به مبنية على الثقة والتعاون والاحترام المتبادل . والرضا عن العمل ، حسب نتائج هذه الدراسة ، يساهم في إمكانية بقاء الموظف في وظيفته لمدة أطول من الزمن . ومن النتائج الجديرة بالاهتمام ، في هذه الدراسة ، ذلك التفاعل بين أسلوب الإشراف المتعاون ، ومدى إدراك الموظف لذلك ، وأثره على رضا الموظف عن مناخ العمل . كذلك ، فإن هذا التفاعل يشير إلى أهمية الحاجة إلى أسلوب الإشراف المبنى على المودة والتفاهم والاحترام والمساعدة للموظف حينما يعاني من صعوبة في عمله أو صراع معه (٣٣-٣١٥).

إن العلاقة بين كل من المرتب وفرص الترقية من جهة ، ومستوى الرضا الوظيفي من جهة أخرى ، ظهرت في الدراسة التي أجراها بيتر دورفمان وزملاؤه Peter Dorfman (١٩٨٩م) ، على ٢٤٢ من الموظفين والمشرفين والمدراء في إحدى الجامعات الأمريكية في الجنوب الغربي . فقد أظهرت النتائج ، في هذه الدراسة ، أن زيادة الراتب وتوفر فرص الترقية يتزامن مع ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي (٢٤-٥٧٩) .

الرضا الوظيفي ، مقابل ١٥٪ من أفراد العينة أفادوا بأن ظروف العمل تعتبر مصدراً للإحباط .

نتائج مشابهة فيما يخص مظاهر العمل واعتبارها مصادر للرضا الوظيفي ، أو مصادر لعدم الرضا عن العمل ، توصل إليها باحثون آخرون في دراسات مختلفة (٥١) ، (٢٥ ، ٤٣ ، ٢٦) .

وفي دراسة أخرى أجراها كوتشي Koichi (١٩٨٩م) ، على الرضا الوظيفي وعلاقته بمناخ العمل ، قام الباحث ، في هذه الدراسة ، ببناء مقياس خاص مشتمل على عوامل الرضا الوظيفي عن مناخ العمل ، والإشراف ، وزملاء العمل ، واهتمام الموظف بوظيفته . وتم توزيع هذا الاستبيان على عينة من مائة وخمسين موظفاً يعملون في اثنتين من الشركات الصناعية في اليابان . ولقد جاءت نتائج هذه الدراسة مشيرة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظف عن مناخ العمل ودرجة المساعدة التي يقدمها المشرف له في عمله ، وبذلك يكون دور المشرف ، أو مدير العمل هاماً في جعل الموظف راضٍ أو غير راضٍ عن وظيفته ، بناء على حجم المساعدة التي يلقاها من ذلك المشرف أو المدير . وكلما كانت هذه العلاقة إيجابية بين الموظف والمدير كلما كان الموظف أكثر رضا عن وظيفته ، وكان ذلك دافعاً له

أهمية الدراسة :

التدريس فى الجامعة ، وبذلك يمكن تحقيق زيادة التوافق المهنى ، ومن ثم الرضا العام عن العمل لدى أولئك الأعضاء .

كذلك ، فإن الدراسة الحالية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تسهم فى تعميق فهمنا لموضوع الرضا المهنى ، وبيان المتغيرات المصاحبة له والمؤثرة فيه ، كما أنها تساعد فى حل بعض المشكلات التى تظهر فى مجال التدريس الجامعى .

ثم إن هذه الدراسة سوف توجه النظر ، بما تتوصل إليه من نتائج ، إلى أن الأستاذ الجامعى هو الدعامة الأولى والأساسية للإنتاج فى مجال العمل الأكاديمي داخل الجامعة . وإذا أحسن اختياره وإعداده وتدريبه فإننا نكون بذلك قد مهدنا الطريق لتخريج أجيال من الطلاب يكونون - مستقبلا - رجالا مؤهلين وقادرين على القيام بما يسند إليهم من أعمال على أكمل وجه .

مشكلة الدراسة :

تتناول الدراسة الحالية الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فى علاقته ببعض المتغيرات المتصلة بالرضا عن العمل .

يعتبر شعور الأستاذ الجامعى عن عمله عاملا هاما فى تحقيق أهداف الجامعة ؛ حيث إن الأستاذ ، الذى يتمتع بمستوى رضا مرتفع

يعتبر الرضا الوظيفي عاملا من العوامل الهامة فى محيط العمل ، وينعكس أثر وجوده بمستوى جيد على ارتفاع مستوى التوافق بين الفرد ووظيفته ، فى حين أن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي للفرد يسبب له نوعاً من الصراع وعدم التوافق وعدم الاتزان الانفعالي .

إن وظيفة التدريس - بصفة عامة والتدريس الجامعى بصفة خاصة - تعتبر على جانب كبير من الأهمية ؛ حيث إن الأستاذ الجامعى هو ذلك الفرد الذى يضع اللبنة الأخيرة واللمسات النهائية فى برنامج صناعة رجال المستقبل ، وهم الطلبة الجامعيون .

ولذلك ، فإن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعى فى محيط عمله يعتبر على جانب كبير من الأهمية ، وينعكس ذلك فى ارتفاع نوعية أدائه لمهنته الحساسة ؛ حيث أنه فى رضاه عن عمله ، وما يحيط به من ظروف وإمكانات ، ضمانا لطمأنينته ، وتكامل شخصيته ، وتفتح قدراته ومواهبه ، ومساهمته فى الخلق والإبداع (١٢) .

إن أهمية الدراسة الحالية تكمن فى كونها تساعد على معرفة العوامل التى ترتبط بالرضا أو عدم الرضا لدى أعضاء هيئة

العادلة ، والتي لا يشعر فيها بأى نوع من التحيز لفرد دون آخر ، بل أنها تسير حسب معايير موضوعية محددة . يضاف إلى ذلك وجود الإدارة الواعية ، التي ترتقى في تعاملها إلى المستوى الذى يستحقه الأستاذ الجامعى ، وتمنحه الثقة فى نفسه ، والشعور بالمسئولية الملقاة على عاتقه ، وتشركه فى صنع القرارات المتعلقة بعمله ، بل تجعله الحلقة الأهم فيما يتعلق بالمادة العلمية التى يقوم بتدريسها وطريقة أدائها . كما أن وجود زملاء العمل الذين تسود روح المودة والتعاون فيما بينهم ، والتعامل القائم على أسس الاحترام المتبادل ، والمشاركة ، والبعد عن التنافس والتصلب للرأى على غير أساس علمى . يضاف إلى ذلك كله التوزيع العلمى السليم للمسئوليات ، التى على عضو هيئة التدريس فى الجامعة أن يقوم بها ، فيما يتعلق بالساعات التدريسية ، والبحوث العلمية والمشاركات الاجتماعية والثقافية ، والمسئوليات الإدارية ، كل هذه الظروف لها أثرها الفعّال والهام على عضو هيئة التدريس فى الجامعة ، وتتحكم فى نوعية إنتاجيته وكميتها ، وشعوره بالمسئولية تجاه وظيفته ومتطلباتها .

وهنا ، تجدر الإشارة إلى أن عمل الأستاذ الجامعى يجب أن يوزع على المهمات الوظيفية حسب أهميتها وصلتها بالعمل :

فى وظيفته ، سوف يقدم إنتاجية عالية فى نوعيتها وفى كميتها . والأستاذ الجامعى يعتبر ركيزة أساسية فى عملية تنشئة الأجيال فى أى مجتمع ، بل هو ذلك الإنسان الذى يضع اللمسات الأخيرة على الفرد (الطالب الجامعى) قبل أن يخرج إلى المجتمع . فعن طريق الأستاذ الجامعى تتخرج مجموعات من الطلاب ، الذين ينخرطون بعد ذلك فى العمل داخل المجتمع ، مشاركين فى عمليات البناء والتطور التى يتبناها ذلك المجتمع . وحينما لا يكون الأستاذ الجامعى راضيا رضا تاما ، أو شبه تام ، عن وظيفته وظروف عمله فإنه سوف لا يؤدي عمله بالشكل المرضى ، والذي يضمن بناء رجال المستقبل ، بل ربما يقدم للمجتمع أفرادا غير مؤهلين للقيام بالمسئوليات التى تتطلبها وظائفهم ، التى سوف يتقلدونها، وينعكس ذلك على إنتاجيتهم ، وعدم شعورهم بمسئولياتهم المنوطة بهم ، وهذا يؤدي إلى عدم التناسق ، واختلال الاتزان فى حركة العمل فى المجتمع بوجه عام .

إن توفير الظروف الملائمة والمناسبة للأستاذ الجامعى ، التى تعطيه قدرا كافيا من الراحة النفسية ، والطمأنينة فى وظيفته ؛ مثل منحه الراتب المجزى ، والذي يتلام مع درجته العلمية ، والسنوات التى أمضاها فى البحث والدراسة ، وكذلك فرص الترقية

حيث يجب أن يعطى الأستاذ الجامعي الجزء الأكبر من وقته لمهنتي التدريس والبحث العلمي ، ثم بعد ذلك يعطى بعض الوقت للمسئوليات الإدارية والثقافية العامة والاجتماعية .
ولذلك ، فإن مشكلة الدراسة الحالية يمكن أن تصاغ في التساؤلات التالية :

١- هل توجد ارتباطات ذات دلالة بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي والشعور بالرضا الوظيفي - بوجه عام - لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية :

وهذه المشكلة ينبثق عنها بعض الأسئلة النوعية وهي :

أ- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والمميزات المادية من سكن ، وخدمات طبية ، ومكافآت تشجيعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ؟

ب- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل والمرتب الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ؟

ج- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل وفرص الترقية المتاحة

لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ؟

د- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل ومستوى التعامل بين الأستاذ الجامعي ورئيسه لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ؟

هـ- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل وطبيعة العلاقة بين الأستاذ الجامعي وزملائه في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ؟

و- إلى أي مدى يشعر عضو هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرضا عن توزيع المسئوليات المطلوب منه إنجازها في وظيفته ؟

ز- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين على مؤشرات الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية ؟

فروض الدراسة :

بناء على أسئلة البحث السابقة أمكن صياغة الفروض على النحو التالي :

١- هناك ارتباطات إيجابية ذات دلالة

إحصائية بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي

خلال الأهداف العامة والخاصة للمؤسسة العلمية التي ينتمى إليها ، وتتولد عن هذه الأهداف التوقعات التي ينتظر من عضو هيئة التدريس أن يقوم بها (١١) .

وأعضاء هيئة التدريس هم عصب الجامعة التي يعملون بها ، وهم من تعتمد عليهم الجامعة في بلوغ أهدافها العلمية والاجتماعية . ولضمان قيام أعضاء هيئة التدريس بدورهم العلمى والاجتماعى على الوجه الأكمل فلا بد من توفير بعض العوامل المادية والمعنوية ، وتهيئة الجو المناسب لهم ، ليتمكنوا من أداء مهامهم فى ظروف جيدة ، ويحققوا الأهداف المتوقعة منهم .

ومن بين تلك العوامل الراتب والمميزات المادية الأخرى ، فرص الترقية ، الرئيس المباشر ، زملاء العمل ، والرضا الوظيفى بوجه عام .

١- الراتب والمميزات المادية الأخرى :

من المسلم به أن الرضا عن الراتب يعتبر من العوامل الهامة المتصلة بالرضا الوظيفى بوجه عام (٢٨٠) ، ولذلك فإن القليل من الأفراد ، إن لم يكن من النادر ، سيقبلون بالعمل فى أى وظيفة إذا شعروا أن الراتب غير كافٍ للأساسيات الضرورية فى حياتهم ومعيشتهم اليومية . ومع ذلك ، فإن الدلائل والمؤشرات المتعلقة بأهمية الراتب بالنسبة

والشعور بالرضا الوظيفى - بوجه عام - لدى أعضاء هيئة التدريس .

٢- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين فى أبعاد الرضا الوظيفى .

٣- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس منخفضى الدرجة الوظيفية ومرتمفى الدرجة الوظيفية فى أبعاد الرضا الوظيفى .

٤- هناك تفاعل دال إحصائياً بين متغيرى الجنسية والدرجة الوظيفية فى تحديد أبعاد الرضا الوظيفى .

متغيرات الدراسة :

إن المكانة التي تتمتع بها أى مؤسسة للتعليم العالى تعتمد ، بشكل رئيسى ، على نوعية أعضاء هيئة التدريس فى تلك المؤسسة (٢٣) .

فجودة البرامج الأكاديمية فى المؤسسة ، ودرجة إقبال المتميزين من الطلاب عليها ، ومقدرة هذه المؤسسة على ترسية مكانتها وسمعتها فى المجتمع من خلال ما يصدر عنها من بحوث ودراسات ومشاركات علمية وتدريبية ، يقوم بها أولئك الأفراد ، الذين هم أعضاء هيئة التدريس .

ودور عضو هيئة التدريس ونشاطه العلمى والبعثى يجب أن يتحدد ويسير من

للرضا الوظيفي تدعو للحيرة والدهشة ؛ فهناك بعض الدراسات التي تشير إلى عدم أهمية المرتب ، وليس لهذا العامل أثر فعال على الرضا الوظيفي ، بينما بعض الدراسات الأخرى تشير إلى العكس . وفى دراسة

لأبساهل ودونيت Opsahel & Dunette (١٩٦٦) ، أجريها على مجموعة من العمال المهرة ومتوسطى المهارة البريطانيين ، وجدا أن عامل الراتب كان أهم العوامل أثراً على الرضا الوظيفي (٤١-٩٤) . إن هذا الغموض أو التداخل بين الاتجاهات نحو المرتب كعامل من عوامل الرضا الوظيفي قد يكون سببه اختلاف عينات البحث من دراسة لأخرى ، من حيث المستوى التعليمي والمهارات والقدرات والاستعدادات، كما أن هذا التداخل قد يكون ناتجاً عن اختلاف الدراسات ، من حيث استخدام عوامل مختلفة من عوامل العمل . وأخيراً ، فقد يكون لضعف تصميم البحوث المعنية دور فى هذا الغموض أو التداخل .

وفى مراجعتنا لنتائج بحوث أجريت على الرضا الوظيفي ، مستخدمة المرتب كعامل من عوامل الدراسة ، وجد أبساهل ودونيت (١٩٦٦) ، أن الأفراد "الموظفين" ، حتى فى المناصب العالية ، يسعون لزيادة مرتباتهم ، أو دخولهم من وظائفهم . وهذا يعنى أن المادة تبقى عاملاً هاماً فى تفكير الفرد فى حياتنا المعاصرة ، ولكن فى الغالب

٢- الفرص الترقية :

الترقى الوظيفي ، كما يعتقد الكثير من الناس ، يجب أن يمنح للفرد الذى يقدم عملاً

عضو هيئة التدريس العلمية والإدارية . وهنا تأتي بعض العبارات التي تتعلق بديمقراطية الرئيس واستخدامه لصلاحياته الممنوحة له ، وقوة شخصيته ، ونشاطه ، ومرونته ، وأسلوبه في المعاملة ، وسعة اطلاعه ، وعدالته في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس .

٤- زملاء العمل :

لزملاء العمل أهمية خاصة في تحديد رضا الفرد عن وظيفته التي يعمل بها . وقد بينت كثير من الدراسات التي أجريت في هذا المجال مدى أهمية التفاعل بين زملاء العمل ، وأثر ذلك التفاعل على رضا الفرد عن وظيفته ، أو عدم رضاه حسب قوة أو ضعف هذا التفاعل (Herzbery ١٩٥٧ م ، Maslow ١٩٤٣ م ، Walker ١٩٥٢ م) . والتفاعل الاجتماعي بين زملاء العمل يعتبر مصدراً أساسياً للرضا عن العمل لدى الفرد ؛ حيث يقضى الفرد الجزء الأكبر من حياته اليومية مع الآخرين في العمل ، وتفاعله معهم أكثر من تفاعله مع غيرهم خارج العمل (مايكل جرونبرج Gruneberg ١٩٧٩ م) . والمقصود بزملاء العمل ، في هذه الدراسة ، هم الآخرين من أعضاء هيئة التدريس ، الذين يعملون في نفس التخصص ، وعلاقة عضو هيئة التدريس بهم ، وشعوره نحوهم من حيث هل هم مشجعون على العمل أم لا ، ومدى جدبتهم في أدائهم ومستوى طموحاتهم ،

متميزاً ، وهو بالنسبة لعضو هيئة التدريس يعتمد على شرطين أساسيين ؛ هما ، إكمال الحد الأدنى من المدة التي يجب أن يقضيها الأستاذ في الدرجة العلمية ، ثم تقديم عدد من البحوث العلمية في مجال تخصصه .

والمقصود بفرص الترقية تلك الأسئلة المتعلقة بتوافر هذه الفرص ، وعدالة توزيعها بين أعضاء هيئة التدريس ، وانتظام منحها للفرد عند توافر الشروط اللازمة لها وسهولة إجرائها .

٣- الإشراف :

من أهم العوامل التي تلعب دوراً هاماً في مستوى شعور الفرد بالرضا عن وظيفته علاقته برئيسه المباشر . ومدرسة العلاقات الإنسانية تعتبر هذا العامل مهماً في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الفرد .

ومهنة التدريس الجامعي ، بما تتضمنه من مهمات إلقاء المحاضرات والبحث العلمي ، وغيرها من المهمات العلمية ، تتطلب نوعية خاصة من الإشراف تتلاءم والطابع العلمي الذي يصيغ وظيفة الأستاذ الجامعي .

والمقصود بالإشراف ، في هذا البحث ، شعور عضو هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو رئيسه المباشر، من حيث توافر بعض السمات الضرورية لدى ذلك الرئيس ، بما يسهل مهمة

ومستوى أدائهم لعملهم، ومدى تحمل المسؤولية، ومهاراتهم ، ونشاطهم العلمي والاجتماعي ، وغيرها من السمات المتعلقة بزملاء العمل ، والتي لها الأثر في شعور الفرد بمستوى أعلى من الرضا عن عمله (٢٢ ، ٣٦ : ٣٧) .

إجراءات الدراسة :

تعددت إجراءات الدراسة الحالية ، التي تشمل عينة الدراسة والأداة المستخدمة ، وخطوة التحليل الإحصائي ، على النحو التالي:

٥- الرضا الوظيفي بشكل عام :

١- عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من ٤٣ فرداً من أعضاء هيئة التدريس ، والمعبدن ، والمحاضرين من العاملين ببعض كليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض، وهي - العلوم الاجتماعية ، والشريعة ، وأصول الدين ، واللغة العربية^(١) . وفيما يلي نعرض لأهم خصائص هذه العينة :

والمقصود بالرضا الوظيفي - هنا - درجة شعور الفرد بالارتياح ، والقناعة والسعادة في وظيفته ، ومدى إشباع هذه الوظيفة لحاجات ورغبات عضو هيئة التدريس، ودرجة تحقيقها للتوقعات التي ينشدها من هذه الوظيفة . كذلك ، ما تحتويه وظيفته من مهمات ومسئوليات ، والبيئة العامة للعمل ، وغيرها من العوامل ذات العلاقة .

(-الجنسية :

يوضح الجدول التالي رقم (١) توزيع العينة في ضوء متغير الجنسية (سعودي - غير سعودي) :

وهنا ، تأتي مجموعة من العبارات التي ترصد شعور الفرد (عضو هيئة التدريس) تجاه وظيفته - بشكل عام - من حيث جودتها وأهميتها ، ومدى تمتعه بأدائها ، وغير ذلك من السمات المتعلقة بالوظيفة .

جدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة في ضوء متغير الجنسية

م	الجنسية	التكرار	النسبة
١	سعودي	٢٣	٪٥٣،٤٩
٢	غير سعودي	١٩	٪٤٤،١٩
٣	غير مبين	١	٪٥٢،٣٢
	المجموع	٤٣	٪١٠٠،٠٠

ب- الدرجة الوظيفية ، أفراد العينة على أساس درجتهم الوظيفية
الحالية :-
يوضح الجدول التالي رقم (٢) توزيع

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد العينة على أساس درجتهم الوظيفية الحالية

م	الوضع الوظيفي	التكرار	النسبة
١	معيد	١	٪٢,٣
٢	محاضر	٥	٪١١,٦
٣	أستاذ مساعد	٢٥	٪٥٨,١٠
٤	أستاذ مشارك	٦	٪١٤,٠٠
٥	أستاذ	٦	٪١٤,٠٠
	المجموع	٤٣	٪١٠٠,٠٠

ج- سنوات الخبرة :

يوضح الجدول التالي رقم (٣) سنوات الخبرة لدى أفراد عينة البحث :

جدول رقم (٣)

سنوات خبرة أفراد عينة البحث

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١	أقل من خمس سنوات	١٥	٪٣٤,٨٨
٢	٥ - ٩	٩	٪٢٠,٩٣
٣	١٠ - ١٤	٧	٪١٦,٢٨
٤	١٥ - ١٩	٩	٪٢٠,٩٣
٥	٢٠ فأكثر	٣	٪٦,٩٩
	المجموع	٤٣	٪١٠٠,٠٠

٢- أداة الدراسة :

ثبات الأداة :

تم استخدام قائمة الوصف الوظيفي ، التى صممها سميث وزملاؤه عام (١٩٧٥م) ، التى تحتوى على خمسة مقاييس فرعية ، هى :

- أ- المزايا المادية .
- ب- المرتب الحالى .
- ج- فرص الترقية .
- د- الرئيس المباشر .
- هـ- زملاء العمل .

استخدم مصممو القائمة أسلوب التجزئة النصفية : حيث بلغ معامل ثبات الدرجة الكلية (٧٩) ، بينما كانت معاملات ثبات المقاييس الفرعية على النحو التالي :

الراتب والمزايا المادية (٨٠) ، فرص الترقية (٨٦) ، الرئيس المباشر (٨٧) زملاء العمل (٨٨) ، ومحتوى الوظيفة (٨٤) . ويرى مصممو المقياس أن طبيعة فقرات القائمة ربما تكون مسنولة عن الانخفاض النسبى فى بعض معاملات الثبات، نظراً لأن كل فقرة تحتوى على كلمة واحدة أو عبارة مختصرة ، كما أن للتغيرات السريعة التى تطرأ على بيئة العمل أثرها كذلك .

وتعد هذه القائمة أكثر مقاييس الرضا الوظيفي استخداما ، وبخاصة فى مجال علم النفس الصناعى والتنظيمى (٥٢-٢٠٥) ، وذلك لشمولية عباراتها ، وسهولة الإجابة عليها ، واحتوائها على مقاييس فرعية تغطى الجوانب المهمة للعمل : المادية والمعنوية . وعند تصميم سميث وزملائه للقائمة وإعدادها قاموا بمراجعة مجموعة من البحوث السابقة إلى جانب البحوث التى أجروها بأنفسهم ، والمقابلات التى قاموا بها ، وذلك للوصول إلى العوامل أو الأبعاد الرئيسة التى يمكن أن تؤثر فى مشاعر الفرد تجاه وظيفته ، والتى تتكون منها القائمة ، وأشرنا إليها فى البداية.

وفى إطار الدراسة الحالية أمكن حساب ثبات أداة البحث بطريقتين :

الأولى : هى التجزئة النصفية (فردى وزوجي) ، وصحح الطول بمعادلة سبيرمان - براون Spearman - Brown .

الثانية : من خلال معامل ألفا Alpha كرونباخ للاساق الداخلى .

ويوضح الجدول التالى رقم (٤) معاملات الثبات التى تم التوصل إليها .

جدول رقم (٤)
معامل ثبات قائمة الرضا الوظيفي

م	المقياس / معامل الثبات	التجزئة النصفية	معامل ألفا لكرونباخ
١	المزايا المادية	-	,٣٨٥
٢	المرتب الحالى	,٨٧٥	,٦٠٩
٣	فرص الترقية	,٧٩٨	,٥٤٦
٤	الرئيس المباشر	-	,٧١٣
٥	زملاء العمل	,٥٥٨	,٨٧٥
٦	الرضا الوظيفى العام	,٤٢٠	-

إعدادهم لها . وكانت جميع مؤشرات الصدق التى استخدموها مرضية ، وتؤكد صلاحية القائمة فى قياسها لما أعدت لقياسه .

وبالإضافة إلى ذلك ، فقد أمكن التحقق من صدق الأداة المستخدمة بأسلوبين :

الأول : هو صدق المحكمين .

والثانى : الصدق العاملى . وفيما يلى تفصيل ذلك :

- صدق المحكمين :

تم عرض الأداة المستخدمة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، ممن لم تشملهم عينة البحث ، وذلك لتقويم

ويتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات دالة ، سواء بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفى ، أو بالنسبة للرضا الوظيفى العام ؛ حيث تعدت جميعها مستوى دلالة ٠,١ . هذا مع ملاحظة أنه لم يتم حساب معامل ألفا للرضا الوظيفى العام ، كما أنه لم يتم حساب القسمة النصفية لكل من المزايا المادية والرئيس المباشر لقلّة عدد البنود فى كل مقياس ، بعد استبعاد البنود التى لم ترتبط ارتباطاً دالاً بالدرجة الخاصة بمكونه الفرعى .

صدق الأداة:

اعتمد معدو القائمة على كل من صدق المحتوى^٣ وبعض أشكال صدق التكوين^٤ عند

مدى تعبير كل مجموعة من العبارات على البعد الذي تقيسه ، بالإضافة إلى العبارات الخاصة بالرضا الوظيفي العام .

وأكدت إجابات هؤلاء المحكمين صدق هذه العبارات في التعبير عما تقيسه .

ب- الصدق العاملي ،

تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية لهوتيلنج Hotelling لأبعاد الرضا الوظيفي الخمسة ، والرضا الوظيفي العام ، وتم وضع واحد صحيح في

وقد أسفر هذا التحليل للمتغيرات الستة للرضا الوظيفي عن الوصول إلى عاملين مستقلين استوعبا ٥٩.٤٠٪ من التباين الكلي (انظر الجدول التالي رقم ٥) .

جدول رقم (٥)

عاملا الرضا الوظيفي قبل وبعد التدوير المائل

قيم النوع	العاملان بعد التدوير		العاملان قبل التدوير		العوامل المتغيرات	٢
	الثاني	الأول	الثاني	الأول		
٤٧٨	٧.٥	١١٣	٦٩٤	*.٧٦-	المزايا المادية	١
٥٣٢	٧٢٧	.١٧-	٦٩٨	٢١١-	المرتب الحالي	٢
٣٦٣	٣٩٤-	٤.٦	٣٢٥-	٥.٧	فرص الترقية	٣
٧٠٠	.٤٣	٨٤١	١٥٣	٨٢٣	الرئيس المباشر	٤
٧٧٧	١.٠-	٨٦٣	.١٩	٨٨١	زملاء العمل	٥
٧.٤	١٧٤	٨٤٥	٢٨١	٧٩١	الرضا الوظيفي	٦
٣,٥٦٤	١,٢٢٣	٢,٣٤١	١,١٧٨	٢,٣٨٧	الجذر الكامن	
٥٩,٤٠	٢٠,٣٨	٣٩,٠٢	١٩,٦٣	٣٩,٧٨	نسبة التباين الكلي ٪	

* حذفت العلامة العشرية

وإعادتها إليه بعد الانتهاء منها فى أسرع وقت . وتم ذلك خلال الفصل الدراسى الأول من العام الجامعى ١٤١٤ هـ .

٤- التحليلات الإحصائية :

تم إجراء التحليلات الإحصائية الآتية للتحقق من صدق الأداة العاملى ، ومدى تحقق فروض الدراسة .

أ- المتوسط الحسابى ، والانحراف المعيارى ، ومعامل الالتواء لمتغيرات الدراسة.

ب- معامل الارتباط الخطى ، والتحليل العاملى لأبعاد الرضا الوظيفى .

ج- معامل الارتباط الخطى البسيط بين أبعاد الرضا الوظيفى والرضا الوظيفى العام.

د- اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات فى أبعاد الرضا الوظيفى .

هـ- تحليل التباين ذى التصنيف فى اتجاهين (٢×٢) لآثار الجنسية والوظيفة الحالية على أبعاد الرضا الوظيفى .

نتائج الدراسة :

نعرض فيما يلى للنتائج ، التى كشفت عنها مختلف التحليلات الإحصائية ، التى أجريت للتحقق من فروض الدراسة :

العامل الأول ، الرضا عن الجانب المادى :
واستوعب ٣٩.٢٪ من التباين الكلى ، وتشيع عليه متغيران ، هما : المرتب الحالى (٧٧٧ر) ، والمزايا المادية (٧٠٥ر) .

العامل الثانى ، الرضا الوظيفى عن الجوانب الأخرى :

واستوعب ٢٠.٣٨٪ من التباين الكلى ، وتشبعت عليه المتغيرات الأربعة الباتية ، وهى : زملاء العمل (٨٦٣ر) ، الرضا الوظيفى العام (٨٤٥ر) ، الرئيس المباشر (٨٤١ر) وفرص الترقية (٤٠٦ر) .

ويكشف معامل الارتباط غير الدال بين العاملين (-١٣٦ر) عن استقلال العامل الأول الخاص بالرضا عن الجانب المادى عن العامل الثانى الخاص بالرضا عن بقية الجوانب الأخرى ، بالإضافة إلى متغير الرضا الوظيفى العام . وهى نتيجة لها دلالة ، وتحتاج إلى مزيد من البحث والمناقشة .

٣- جمع البيانات :

تم جمع البيانات عن طريق مقابلة الباحث لأعضاء هيئة التدريس ، والمحاضرين ، والمعيدى ، وإعطائهم فكرة عن الهدف من البحث وطريقة الإجابة ، ثم أعطيت لهم الاستبانة للإجابة عن أسئلتها وعباراتها ،

- ١ - نتائج معامل الارتباط الخطى (بيرسون) بين أبعاد الرضا الوظيفي والشعور بالرضا الوظيفي العام :
- تم إجراء معامل الارتباط الخطى (بيرسون) بين أبعاد الرضا الوظيفي والشعور بالرضا الوظيفي العام للتحقق من الفرض الأول القائل :
- " هناك ارتباطات إيجابية دالة إحصائياً بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي ، والشعور بالرضا الوظيفي بوجه عام ، لدى أعضاء هيئة التدريس " .
- ويوضح الجدول التالي رقم (٦) النتائج الخاصة بهذا الفرض :

جدول رقم (٦)

معامل الارتباط الخطى (بيرسون) بين أبعاد الرضا الوظيفي والرضا الوظيفي بوجه عام

م	المتغيرات	الرضا الوظيفي العام
١	المزايا المادية	.٢٣٥
٢	المرتب الحالي	.٤٠٩
٣	فرص الترقية	.٢٤٥
٤	الرئيس المباشر	.٧٢٠
٥	زملاء العمل	.٩١٤

٣٧٢ ، دال عند مستوى ٠.١

٢٨٨ ، دال عند مستوى ٠.٥

- ويتضح من الجدول السابق ما يلي :
- أ- ارتبط متغير الرضا عن المرتب الحالي بالرضا الوظيفي العام ارتباطاً دالاً عند مستوى ٠.٥ .
- ب- ارتبط الرضا عن الرئيس المباشر بالرضا الوظيفي العام ارتباطاً دالاً عند مستوى ٠.١ .
- ج- ارتبط الرضا عن زملاء العمل بالرضا الوظيفي العام ارتباطاً دالاً عند مستوى ٠.١ .
- د- لم يصل مقدار الارتباط بين كل من الرضا عن المزايا المادية والرضا عن فرص الترقية وبين الرضا الوظيفي العام إلى أدنى مستوى دلالة مقبول .

٢ - نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات :
 هناك فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين في أبعاد الرضا الوظيفي :
 تم إجراء اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات لاختبار الفرض الثانى القائل :
 ويوضح الجدول التالى رقم (٧) النتائج الخاصة بهذا الفرض :

جدول رقم (٧)

إجراء اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات على أساس الجنسية

م	مجموعتا المقارنة	سعوديون (ن=٢٣)		غير سعوديين (ن=١٩)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	المزايا المادية	٥,٥٦	٧,١٤	٩,٩٣	٧,٠٠	٥,٢٧-	٠٠١
٢	المرتب الحالى	٨,٧٠	١,٩٢	٤,٠٦	٨,٣٢	٤٠	غير دالة
٣	فرص الترقية	٢١,٥٠	٥,٣٣	٥,٠٢	٢٢,٣٣	٤٨-	غير دالة
٤	الرئيس المباشر	٧٠,١٣	٤,٣٨	١٨,٥٢	٦٦,٧٢	٨٥	غير دالة
٥	زملاء العمل	٥١,٩١	٤,٠٨	١٣,٦٦	٤٧,١٦	١,٥٨	غير دالة
٦	الرضا الوظيفى العام	٢٦,٠٩	٢,٢٨	٨,٠١	٢٣,٥٢	١,٤٧	غير دالة

ويتضح من الجدول السابق ما يلى :
 أ - تبين وجود فرق دال عند مستوى ٠.١ بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين فى رضاهم عن المزايا المادية التى تمنح لهم بخلاف الراتب ، وكان الفرق لصالح أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.
 ب - لم يتبين وجود أية فروق دالة بين المجموعتين فى بقية المتغيرات الأربعة الأخرى الخاصة بأبعاد الرضا الوظيفى ، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الوظيفى العام .
 وتم - كذلك - إجراء اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات لاختبار الفرض الثالث القائل :
 " هناك فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ، منخفضى الدرجة الوظيفية ، ومرتفعى الدرجة الوظيفية ، فى أبعاد الرضا الوظيفى ."
 ويوضح الجدول التالى رقم (٨) النتائج الخاصة بهذا الفرض

جدول رقم (٨)

اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات على أساس الدرجة الوظيفية

م	المتغيرات	المجموعة الأولى (ن=٣٠)		المجموعة الثانية (ن=١٢)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
١	المزايا المادية	١,٠٣	٥,٩٧	٧,٣٩	٧,٠٠	٣,١٥-	٠,٠١
٢	المرتب الحالي	٢,٠٠	٨,٨٧	٤,٧٧	٧,٦٧	١,١٦	غير دالة
٣	فرص الترقية	٥,٢٩	٢١,٣٢	٤,٦١	٢٣,٤٤	١,٠٨-	غير دالة
٤	الرئيس المباشر	٦,٧٨	٦٩,٦٧	٢٢,١٩	٦٥,٨٢	٠,٨٦	غير دالة
٥	زملاء العمل	٧,٣٢	٥٠,٤٣	١٤,٧٢	٤٨,١٨	٠,٦٥	غير دالة
٦	الرضا الوظيفي العام	٤,٤٨	٢٥,٤٣	٨,٤١	٢٣,٦٧	٠,٩٠	غير دالة

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

٣ - نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في

اتجاهين لآثار الجنسية والوظيفة الحالية على
إبعاد الرضا الوظيفي :

أ - تبين وجود فرق دال عند مستوى

٠,٠١ بين أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة الوظيفية المنخفضة (المعيدين والمحاضرين والأساتذة المساعدين) ، وذوى الدرجة الوظيفية المرتفعة (الأساتذة والأساتذة المشاركين) ، فى رضاهم عن المزايا المادية التى تمنح لهم بخلاف الراتب . وكان الفرق لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة الوظيفية المرتفعة.

تم إجراء تحليل التباين ذي التصنيف في

اتجاهين ، على أساس تصميم عاملى قوامه أربع مجموعات (٢×٢) ؛ وذلك على اعتبار أن الجنسية (سعودى - غير سعودى) ، والدرجة الوظيفية (مرتفعى ومنخفضى الدرجة الوظيفية) هما المتغيران المستقلان ، وأبعاد الرضا الوظيفي الخمسة ، والشعور بالرضا الوظيفي العام، هى المتغيرات التابعة بالتبادل.

ب - لم يتبين وجود أية فروق دالة بين

المجموعتين فى بقية المتغيرات الأربعة الأخرى الخاصة بأبعاد الرضا الوظيفي ، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الوظيفي العام .

واعتبر الأساتذة والأساتذة المشاركون هم

مرتفعى الدرجة الوظيفية ، والمعيدون والمحاضرون والأساتذة المساعدون منخفضى الدرجة الوظيفية .

وقد تم هذا التحليل للتحقق من الفرض وتوضيح الجداول التالية أرقام (٩) ،
 الرابع القائل : " هناك تفاعل بين متغيري (١٠) ، (١١) ، (١٢) ، (١٣) ، (١٤) ،
 الجنسية والدرجة الوظيفية في تحديد أبعاد النتائج الخاصة بهذا الفرض .
 الرضا الوظيفي " .

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين لآثار الجنسية
 والوظيفة الحالية على المزايا المادية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (ن-١)	تقدير التباين	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنسية	٧,٩٨٢	١	٧,٩٨٢	١١,٩٦	,٠٠٢
الوظيفة الحالية	,٣٤٦	١	,٣٤٦	,٥١٨	غير دالة
التفاعل بين المتغيرين	,٠٠٢	١	,٠٠٢	,٩٨٥	غير دالة
التباين المستوعب	١٤,٧٩٣	٣	٤,٩٣١	٧,٣٩٠	,٠٠١
البواقي	٢٢,٠١٨	٣٣	,٦٦٧		
المجموع الكلى	٣٦,٨١١	٣٦	١,٠٢٣		

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين لآثار الجنسية
 والوظيفة الحالية على المرتب الحالي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (ن-١)	تقدير التباين	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنسية	٧,٧٩٣	١	٧,٧٩٣	١,٢٥	غير دالة
الوظيفة الحالية	,٠٠١	١	,٠٠١	-	غير دالة
التفاعل بين المتغيرين	,١٤٧	١	,١٤٧	,٠٢٤	غير دالة
التباين المستوعب	١١,٣٠١	٣	٣,٧٦٧	,٦٠٦	غير دالة
البواقي	٢٠,٥٠٢	٣٣	,٦٢١٣		
المجموع الكلى	٢١٦,٢٢١	٣٦	,٦٠٠٩		

جدول رقم (١١)

نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين لآثار الجنسية
والوظيفة الحالية على فرص الترقية

مستوى الدلالة	قيمة ف	تقدير التباين	درجات الحرية (ن-١)	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	, ٠١٩	, ٥٣١	١	, ٥٣١	الجنسية
غير دالة	, ٨٩٤	٢٥, ٠٣٥	١	٢٥, ٠٣٥	الوظيفة الحالية
غير دالة	, ٠٧٩	٢, ٢٠٣	١	٢, ٢٠٣	التفاعل بين المتغيرين
غير دالة	, ٣٩٨	١١, ١١٤	٣	٣٣, ٤٣٢	التباين المستوعب
		٢٧, ٩٨٨	٣٣	٩٢٣, ٥٩٥	البواقي
		٢٦, ٥٨٤	٣٦	٩٥٧, ٠٢٧	المجموع الكلى

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل التباين ذي التصنيف في اتجاهين لآثار الجنسية
والوظيفة الحالية على الرئيس المباشر

مستوى الدلالة	قيمة ف	تقدير التباين	درجات الحرية (ن-١)	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	, ١٨٧	٣١, ٠٩٥	١	٣١, ٠٩٥	الجنسية
غير دالة	, ١٩٨	٣٣, ٠١١	١	٣٣, ٠١١	الوظيفة الحالية
غير دالة	, ٣٩٩	٦٦, ٤٩٠	١	٦٦, ٤٩٠	التفاعل بين المتغيرين
غير دالة	, ٤٣٤	٧٢, ٢٦٥	٣	٢١٦, ٧٩٤	التباين المستوعب
		١٦٦, ٤٥٢	٣٧	٦١٥٨, ٧١٨	البواقي
		١٥٩, ٣٨٨	٤٠	٦٣٧٥, ٥١٢	المجموع الكلى

جدول رقم (١٣)

نتائج تحليل التباين ذي التصنيف فى اتجاهين لآثار الجنسية
والوظيفة الحالية على زملاء العمل

مستوى الدلالة	قيمة ف	تقدير التباين	درجات الحرية (ن-١)	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	٢,٠٣٨	١٩٤,٣٠٩	١	١٩٤,٣٠٩	الجنسية
غير دالة	,٠٨٠	٧,٦٣٢	١	٧,٦٣٢	الوظيفة الحالية
غير دالة	,٠١٥	١,٤٠١	١	١,٤٠١	التفاعل بين المتغيرين
غير دالة	,٨٢٧	٧٨,٨٣٧	٣	٢٣٦,٥١٢	التباين المستوعب
		٩٥,٣٣٢	٣٧	٣٥٢٧,٢٩٣	البواقي
		٩٤,٠٩٥	٤٠	٣٧٦٣,٨٠٥	المجموع الكلى

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل التباين ذي التصنيف فى اتجاهين لآثار الجنسية
والوظيفة الحالية على الرضا الوظيفى العام

مستوى الدلالة	قيمة ف	تقدير التباين	درجات الحرية (ن-١)	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	١,٢٠٢	٣٦,٥٦١	١	٣٦,٥٦١	الجنسية
غير دالة	,١١٠	٣,٣٣٩	١	٣,٣٣٩	الوظيفة الحالية
غير دالة	,٠٠١	,٠٣٣	١	,٠٣٣	التفاعل بين المتغيرين
غير دالة	,٤٤٥	١٣,٥٣٥	٣	٤٠,٦٠٦	التباين المستوعب
		٣٠,٤٠٤	٣٧	١١٢٤,٩٥٥	البواقي
		٢٩,١٣٩	٤٠	١١٦٥,٥٦١	المجموع الكلى

ويتضح من الجداول الستة السابقة ما

يلى :

وفيما يلي تفصيل ذلك :

١ - مناقشة جزئية لمعرفة مدى تحقق

فروض البحث :

مناقشة نتائج الفرض الأول :

ينص الفرض الأول على أن هناك ارتباطات إيجابية دالة إحصائياً بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي والرضا الوظيفي - بوجه عام - لدى أعضاء هيئة التدريس .

وقد أوضحت نتائج معاملات الارتباط ، التي أجريت بين الأبعاد الخمسة للرضا الوظيفي ، في علاقتها بالرضا الوظيفي العام، أن هناك ثلاثة منها ارتبطت ارتباطات دالة إحصائياً بالرضا الوظيفي العام ، وهي الرضا عن المرتب الحالي ، والرضا عن الرئيس المباشر ، والرضا عن زملاء العمل ، بينما لم يصل كل من بعدى الرضا عن المزايا المادية الأخرى غير الراتب ، والرضا عن فرص الترقية إلى مستوى الدلالة المقبول ، على الرغم من أن معامل الارتباط اقترب من ٢٥ر في الحالتين . ويرجع ذلك - بالطبع - إلى الصغر النسبي لحجم العينة . وبذلك ، يمكن أن نستنتج أن الفرض الأول قد تحقق بصورة عامة .

مناقشة نتائج الفرض الثاني :

وينص على أن " هناك فروقاً دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين في أبعاد الرضا الوظيفي " .

١- لم تكشف الآثار الرئيسية لمتغيري الجنسية والوظيفة الحالية عن أية فروق دالة إلا في حالة واحدة - فقط - في كل التحليلات السابقة ، وهي متغير المزايا المادية ؛ حيث تبين وجود فروق دالة بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين عند مستوى ٠٠٢ر في رضاهم عن المزايا المادية التي تمنح لهم . وعندما استخدم اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعتين كانت الفروق دالة فيما وراء ٠٠١ر ، وهذه النتيجة سبق الوصول إليها من قبل .

ب- لم تفصح النتائج عن أى تفاعل دال بين متغيري الجنسية والوضع الوظيفي الحالي في أى حالة من الحالات الست السابقة .

مناقشة النتائج والتوصيات :

أولاً : مناقشة النتائج :

ستتم (بعون الله) مناقشة النتائج التي كشفت عنها الدراسة الحالية عبر مستويين :

الأول : مناقشة جزئية لمعرفة مدى تحقق

فروض البحث .

والثاني : مناقشة عامة للنتائج ، نختتمها ببعض الأسئلة التي أثارها الدراسة ، وبعض التوصيات التي يمكن الخروج بها من الدراسة .

المنخفضة (المعيدین والمحاضرين والأساتذة المساعدين) ، وذوى الدرجة الوظيفية المرتفعة (الأساتذة والأساتذة المشاركين) ، فى رضاهم عن المزايا المادية . أما بقية الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفى والرضا الوظيفى العام ، فلم يظهر اختبار "ت" أية فروق دالة إحصائياً فيها بين المجموعتين . وبالتالي ، فإن الفرض الثالث لم يتحقق .

مناقشة نتائج الفرض الرابع :

وينص على أن "هناك فروقاً دالة إحصائياً بين متغيرى الجنسية والدرجة الوظيفية فى تحديد أبعاد الرضا الوظيفى .

وقد كشفت نتائج تحليل التباين ذى التصنيف فى اتجاهين أنه لا توجد أية تفاعلات دالة بين المتغيرين ، بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفى العام . وهذا يعنى عدم تحقق الفرض الرابع .

٢ - مناقشة عامة للنتائج :

يلاحظ مما سبق أن فرضاً واحداً هو الذى أوضحنا أنه تحقق فى صورته العامة ، وهو الفرض الأول الخاص بالعلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفى والشعور بالرضا الوظيفى العام . فما دلالة هذه النتيجة ؟ وإلى أى حد تتفق مع نتائج الدراسات السابقة ؟ الإجابة هى أن نتائج الدراسة الحالية تلتقى مع نتائج دراسة بيتردورفمان وزملائه Peter Dorfman عام

وقد كشفت نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات عن فرق واحد دال بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين فى الرضا عن المميزات المادية الأخرى لصالح أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين . وهى نتيجة منطقية ومتوقعة ؛ لأن أهم المميزات المادية الأخرى ، غير الراتب، التى يتمتع بها غير السعوديين - فقط - هى بدل السكن.

فأعضاء هيئة التدريس السعوديون لا يحصلون على بدل سكن ، وبالتالي فهم أقل رضا عن هذا الجانب ، مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين . أما بقية الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفى والرضا الوظيفى العام ، فلم يكشف اختبار "ت" بين المجموعتين عن أية فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين فيهما . وبالتالي ، فإن الفرض الثانى لم يتحقق .

مناقشة نتائج الفرض الثالث :

وينص على أن "هناك فروقاً دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس منخفضة الدرجة الوظيفية ، ومرتقى الدرجة الوظيفية، فى أبعاد الرضا الوظيفى ."

وقد كشفت نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المجموعات عن فرق واحد دال بين أعضاء هيئة التدريس ، ذوى الدرجة الوظيفية

كما يرى ماسلو في نظريته ، ثم أن لاختلاف الثقافات الإنسانية دورا في إعطاء الأهمية والقيمة لكل مستوى من مستويات الحاجات ذات التنظيم الهرمي .

ورغم أن ماسلو لم يقدم نظريته على أنها نظرية في الرضا الوظيفي ، فإن بعض الباحثين استخدموها وطبقوها في هذا المجال . فالموظفون الذين يعملون في وظائف متدنية في درجاتهم في السلم الوظيفي سوف يركزون جهودهم واهتماماتهم في إشباع الحاجات الدنيا؛ مثل الراتب ، والشعور بالأمن ، في حين نجد أن أولئك الذين يعملون في وظائف ذات مكانة عالية في السلم الوظيفي ، والذين تكون حاجاتهم الأساسية قد أشبعت غالباً ، فإنهم يبدون اهتماماً أكثر بالحاجات العليا ، وهي : التقدير ، والاحترام ، والحاجة إلى تحقيق الذات (٢٢-١٩٣) .

ومن النظريات الأخرى التي قدمت تفسيراً مناسباً للرضا الوظيفي نظرية - العاملين لهيزبرج (٢٢) .

أما الفروض الثلاثة الأخرى فلم تتحقق . - فما هي الأسباب أو العوامل التي ربما تكون مسؤولة عن ذلك ؟ هذا ما نحاول الإجابة عنه .

إن أول المتغيرات التي يمكن أن تكون مسؤولة عن ذلك هو صغر حجم عينة الدراسة .

١٩٨٦م ، التي أجروها على مجموعة من الموظفين والمديرين والمشرقيين في إحدى الجامعات الأمريكية ؛ حيث تبين أن زيادة الراتب وتوافر فرص الترقية يتزامنان مع ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي العام . كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج چورد بلوم Jorde-Bloom ١٩٨٨ . ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء بعض النظريات التي قدمت؛ مثل نظرية ماسلو Maslow ، فلا بد للإنسان أن يبدأ أولاً في إشباع حاجاته الأساسية في مجال العمل ، كالراتب ، وتأمين المستقبل ، وغيرهما من الحاجات التي تحتل قاعدة الهرم الخاص بترتيب أولوية الإشباع ، ثم يبدأ ، بعد ذلك ، في إشباع الحاجات العليا لديه من خلال وظيفته .

وقد أيدت نتائج الدراسة التي أجراها پورتر Porter ، ١٩٦١ ، بعض فروض نظرية ماسلو ؛ حيث وجد أن عدداً كبيراً من المديرين (٥٣٪) أشاروا إلى نقص في إشباع حاجاتهم لتحقيق الذات ، في حين أشار ٢٧٪ إلى وجود نقص في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية والأمنية . وهذا يقودنا إلى القول بأن الفروق الفردية لا بد وأن لها دوراً في ترتيب الأفراد لحاجاتهم التي يرغبون في تحقيقها وإشباعها من خلال عملهم . كما أنه ليس من الضروري أن يكون ظهور الحاجة المتقدمة مستلزماً لإشباع الحاجة السابقة ،

بجدوى البحوث النفسية والاجتماعية بوجه عام، وهذه عقبة جوهرية ، لا بد فيها من التوجه لتغيير اتجاهات بعض هؤلاء الأساتذة السلبية .

ويبقى أن نشير إلى بعض التساؤلات التي أثارتها الدراسة الحالية ، وتحتاج إلى بحوث مستقبلية ، إن شاء الله .

- هل هناك علاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي ، وبعض متغيرات الشخصية ، مثل تقدير الذات ، وتوكيد الذات ، ومصدر الضبط... الخ ؟

- هل هناك فروق بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في أبعاد الرضا الوظيفي ؟

- هل يرتبط الرضا الوظيفي ببعض متغيرات المستوى الاجتماعي - الاقتصادي للأفراد ؟

- هل يرتبط النسق القيمي للأفراد بالرضا الوظيفي ؟

ثانياً، التوصيات :

أما توصيات الدراسة الحالية فيمكن صياغتها على النحو التالي :

١- رفع مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بأهمية المشاركة في البحوث العلمية التي تهمهم ؛ وذلك عن طريق أخذ نتائج مثل

فعلى الرغم من أن الباحث لجأ إلى عدد معقول من أعضاء هيئة التدريس ، إلا أن التعاون لم يكن بالشكل المطلوب ، حيث لم يعد عدد كبير منهم الاستمارات ، ولم يكمل عدد آخر الإجابة على كل البنود . وهذا استلزم استبعاد كل الاستمارات التي لم تكن بياناتها مكتملة ، فضلاً عن الاستمارات التي لم ترد والتي لم تكن كاملة في بنودها . ورغم أن الباحث كان قد أخذ ٦٪ من إجمالي أعضاء هيئة التدريس ، والمحاضرين ، والمعيدين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض ، فإن الأفضل كان أن تكون النسبة ١٠٪ ، وبخاصة أن الجمهور الأصلي ليس كبيراً ، وهذا سوف يتم مراعاته في الأبحاث التالية ، إن شاء الله .

وثاني المتغيرات هو - حسب ظن الباحث - اعتقاد بعض أعضاء هيئة التدريس، أو المعيدين والمحاضرين ، وبخاصة الذين لم يستجيبوا بالصورة المناسبة ، أن نتائج البحث لها علاقة بإدارة الجامعة ، مما جعلهم يتحفظون في الاستجابة . هذا على الرغم من أن الباحث أكد لهم أن نتائج البحث سرية ، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

وثالث المتغيرات هو أن بعض الباحثين ، من غير تخصص علم النفس والعلوم الاجتماعية الأخرى ، ربما يكون غير مقتنع

- تلك البحوث طُفِّدَ الجهد من قبل الجهات المعنية بهذا الأمر .
- وَأوضاعهم داخل الجامعات التي ينتمون إليها .
- ٢- ضرورة توسيع دائرة الدراسات التي تبحث في مواضيع تتعلق بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، بحيث تشمل عينة هذه الدراسات على أفراد من جامعات مختلفة في المملكة ؛ وذلك من أجل الوصول إلى نتائج يكون لها أثر أكبر ، وتكون نتائجها أكثر قابلية للتعميم .
- ٣- على الجامعات ، ممثلة في مراكز البحوث العلمية فيها ، العمل على تشجيع البحوث التي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس الكثر من المؤسسات في القطاع الخاص ، وتقديم الحلول العلمية اللازمة لهذه المشاكل .
- ٤- العمل على إعطاء مهمات البحث العلمي ، وإلقاء المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس قدراً أكبر من الاهتمام ، مقارنة بالأعمال الإدارية التي توكل إليهم .
- ٥- العمل على رفع المستوى المادي لأعضاء هيئة التدريس ؛ وذلك عن طريق تشجيع القطاع الخاص على الاستفادة من خبراتهم العلمية وتفكيرهم المنظم في إجراء البحوث على عدد من المشاكل التي تواجهها الكثير من المؤسسات في القطاع الخاص ، وتقديم الحلول العلمية اللازمة لهذه المشاكل .

The purpose of the present study is to investigate some dimensions of job satisfaction in a sample of 47 staff members of Imam Mohammed Bin Saud Islamic University in Riyadh. Psychometric investigations for the inventory of job satisfaction (which consisted of five dimensions and a total score) revealed that it is reliable and valid. Results supported the first hypothesis concerning the relationship between the five dimensions of job satisfaction, But the other two hypotheses were not supported . Discussion of results was made in the light of previous studies.

الهوامش

- (١) تم التطبيق الفعلي على ٦٥ فرداً من أعضاء هيئة التدريس ، والمعيرين ، والمحاضرين ، ولكن استبعدت ٢٢ استمارة من الاستمارات التي وصلت للباحث لتقص بياناتها .

المراجع

- ١- بدر ، حامد . الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية . جامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، السنة (١١) ، العدد (٣) ، ١٩٨٣ .
- ٢- إبراهيم ، حسن محمد ؛ الصياد ، عبد المعطى أحمد . البناء العاملى لأنماط القيادة التربوية ، وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفى للمعلم ، وبعض المتغيرات الأخرى فى المدرسة المتوسطة السعودية . مجلة رسالة الخليج العربى ، الرياض، السنة (٦) ، العدد (١٧) ، ١٩٨٦ ، ٩٧-١٥٢ .
- ٣- عقيل ، حمزة . الرضا الوظيفى لمنسوى جامعة أم القرى . مكة المكرمة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة ولاية ميتشجن ، ١٩٨٢ .
- ٤- جابر ، جابر عبد الحميد ؛ الشيخ ، يوسف محمود . علم النفس الصناعى . القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٨ .
- ٥- الرادى ، سالم رجاى الله . الرضا عن العمل لدى معلمى اللغة العربية واللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة وعلاقته ببعض سمات الشخصية بمنطقة مكة المكرمة . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بالمدينة المنورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٩٨٩ .
- ٦- الخضرى ، سليمان ؛ سلامة ، الشيخ محمد أحمد . الرضا المهنى لدى المعلمين فى دولة قطر . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد (٣٠) ، ١٩٨٢ ، ٧٥-١١٩ .
- ٧- عوض ، عباس محمود . علم النفس الصناعى والمهنى . الإسكندرية ، دار المعارف الجامعية ، ١٩٨٥ .
- ٨- الصياد ، عبد المعطى أحمد ؛ عبد الغفار ، أحلام رجب . أبعاد الرضا الوظيفى للمعلم فى علاقتها بأنماط القيادة التربوية بالمدرسة ، وبعض المتغيرات الأخرى ، باستخدام أسلوب تحليل التباين المتعدد . فى : فؤاد أبو حطب (محرر) ، بحوث المؤتمر الرابع لعلم النفس فى مصر ، مركز التنمية البشرية والمعلومات بالقاهرة ، ١٩٨٨ .

- ٩- فرج ، عدلى كامل . الرضا عن العمل بين مدرسى العلوم بالتعليم الثانوى فى الإقليم الجنوى بالجمهورية العربية المتحدة . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٦١ .
- ١٠- المشعان ، عويد سلطان . دراسة مقارنة فى الرضا المهنى بين العاملين فى القطاع الحكومى والعاملين فى القطاع الخاص . دراسات نفسية ، أكتوبر ، ١٩٩٣ ، ٥٦٩-٥٩٥ .
- ١١- الكيلاتى ، عبد الله ؛ عدس ، عبد الرحمن . الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات العربية . دمشق ، المركز العربى لبحوث التعليم العالى ، ١٩٨٤ .
- ١٢- عاقل ، فاخر . معالم التربية . ط٢ . بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٦٨ .
- ١٣- البكر ، فوزية . تحليل لبعض مشكلات معلمة المرحلة الابتدائية فى منطقة الرياض التعليمية وأثرها فى اتجاه المعلمة نحو مهنة التعليم . رسالة ماجستير غير منشورة ، ١٩٨٣ .
- ١٤- المنصورى ، محسن مجيد . الرضا عن العمل بين المعلمين والمعلمات فى المدارس الابتدائية فى مدينة بغداد وضواحيها . رسالة ماجستير منشورة ، مطبعة النعمان ، النجف ، ١٩٧٠ ، ٧٢-٧٤ .
- ١٥- بغازى ، محمد سالم . الأنماط الإدارية بمدارس مكة المكرمة المتوسطة وأثرها على المعلم . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، ١٩٨٤ .
- ١٦- عبد الله ، معتز سيد . بحوث فى علم النفس الاجتماعى والشخصية . القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٩٢ .
- ١٧- النعيم ، موسى فهد . الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، ١٩٨٤ .
- ١٨- العدلى ، ناصر . الرضا الوظيفي : دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف الأجهزة الحكومية فى مدينة الرياض بالسعودية . الرياض ، معهد الإدارة العامة ، ١٩٨٣ .

- ١٩- مهني ، يحيى محمد عبده . الرضا عن العمل بين مدرسي التربية الرياضية في المرحلة الثانوية وعلاقة ذلك ببعض متغيرات الشخصية . رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة ، جامعة الأزهر ، كلية التربية ، ١٩٧٦ .
- ٢٠- القبلان ، يوسف محمد . آثار التدريب على الرضا الوظيفي بالملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة كاليفورنيا الحكومية ، هامبولت ، الولايات المتحدة الأمريكية ، ١٩٨١ .
- 21- Berkowitz, L ., Fraser, C., Treasure, F.P.& Cochran, S. Pay Equity, Job Gratification, and Comparisons in Pay Satisfaction. Journal of Applied Psychology, 1987, 72, 508-521.
- 22- Centers, R.; Bugental, D.E. Intrinsic and Extrinsic Job Motivation Among Different Segments of the Working Population. Journal of Applied Psychology, 1966, 50, 193-197.
- 23- Cremin, L. An Internal Bulletin Concerning Qualifications Tenure, and Appointment of Teaching Staff at Teachers' College, Columbia University, 1976.
- 24- Dorfman, P.W.; Stephan, W.G.; Love laud, J. Performance Appraisal Behaviors: Supervisor Perceptions and Subordinate Reactions. Personnel Psychology, 1986, 39, 579-597.
- 25- Fleischer, B. Identification of Strategies to Reduce Turnover Among Child Care Workers. Child Care Quarterly, 1985, 14, 130-139.
- 26- Friesen, D.; Holdaway, E.; Rice, A. Satisfaction of School Principals with Their Work. Educational Administration Quarterly, 1983, 19 (4), 35-38 .
- 27- Frone, M. R.; Major, B. Communication Quality and Job Satisfaction Among Managerial Nurses. Group and Organization Studies, 1988, 13 (3), 332-347.

- 28- Gruneberg, M.M. Understanding Job Satisfaction. London, Macmillan Press Ltd, 1979.
- 29- Herzberg, F . Job Attitudes : Review of Research and Opinion. Pittsburgh. Psychological Services of Pittsburgh, 1957.
- 30- Holdaway, F. A. Facet and Overall Satisfaction of Teachers. Educational Administration Quarterly, 1978, 14 (1), 30-47.
- 31- Jain, U. C.; Mehtani, Preetam. Perceived Causes of Job Satisfaction and Dissatisfaction: Testing of Attribution Model. Indian Journal of Applied Psychology, 1986, 23 (2), 65-76.
- 32- Jorde - Bloom, P. Factors Influencing Overall Job Satisfaction and Organizational Commitment in Early Childhood Work Environment. Journal of Research in Childhood Education, 1988, 3 (2), 107-121 .
- 33- Koichi, F. Employee Satisfaction and Job Climate : An Empirical Study of Japanese Manufacturing Employees. Journal of Business Psychology, 1989, 3 (3) Spring 315-329 .
- 34- Konovsky, M . A .; Folger, R .; Corpanzano, R. Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes. Representative Research in Social Psychology, 1987, 17 (1), 15-24 .
- 35- Lock, E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunette M.D.(Ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago , Rand McNally, 1976, 1297-1349 .
- 36- Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 1943, 50:370 .
- 37- McCormick, F. J.; Hgen, D. Industrial and Organizational Psychology. London , Allen & Unwin, 1985.

- 38- Mishra, P. C. Effect of Occupational Stress and Job Satisfaction on the Job Involvement of First - Line Industrial Supervisors. Psychological Studies, 1987, 32(1), 1-3.
- 39- Miceli, M.;Jung, I.;Near, J.P.; Greenberger, D.B. Predictors and Outcomes of Reactions to Pay - for - Performance Plans. Journal of Applied Psychology, 1991, 76, 508-521.
- 40- Opsahl, R.L.; Dunnette, M. D. The Role of the Financial Compensation in Industrial Motivation. Psychological Bulletin, 1966, 66, 94-118 .
- 41- Porter, L.W. A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. Journal of Applied Psychology, 1961, 45, 1-10 .
- 42- Ross, A. A Study of Child Care Staff Turnover. Child Care Quarterly, 1984, 13, 309-324.
- 43- Schultz, D. P.; Schultz, S. E. Psychology and Work Today. New York, Macmillan Publishing Co., 1992.
- 44- Smith, P.C.; Kendall, L. M.; Hulin, C.L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement : A Strategy for the Study of Work Attitudes. Bowling Green, OH: Bowling Green State University, 1975.
- 45- Sweeney, P. D.; McFarlin, D.B.; Inderrieden, E.J. Using Relative Deprivation Theory to Explain Satisfaction with Income and Pay Level : A Multistudy Examination. Academy of Management Journal, 1990, 33, 423-436.
- 46- Taylor, F.W. The Principles of Scientific Management . New York , Harper, 1911.
- 47- Walker. C .R.; Guest, R. H. The Man in the Assembly Line. Harvard Business Review, 1952, 71,30-78 .

- 48- Wanous, J.P.; Lawder, E.E. The Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 1972, 56, 95-105
- 49- Wernimont, P.F.; Fitzpatrick, S. The Meaning of Money. *Journal of Applied Psychology*, 1972, 56, 218-226.
- 50- Whitebook, M.; Howwes, C.; Darrah, R.; Friedman, J. Caring for Care Givers : Staff Burnout in Child Care . In L. Katz (Ed.). *Current Topics in Early Childhood Education*, Norwood, NJ: Albex, 1982, 4,212-235 .
- 51- Yeager, S.J. Dimensionality of the Job Descriptive Index. *Academy of Management Journal*, 1981, 24 (1), 205-212.