



الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية وعلاقته بالإنتاجية العلمية. (دراسة ميدانية)

إعداد

د/ رمضان محمود عبد العليم عبد القادر
أستاذ أصول التربية المشارك
بجامعتي الأزهر والإمام محمد بن سعود الإسلامية

المجلد (٧١) العدد (الثالث) الجزء (الرابع) يوليو/ ٢٠١٨م

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عدد (٢٢٧) عضواً من غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي العام لأفراد العينة جاء بدرجة (راض إلى حد ما)، وكان ترتيب استجاباتهم على أبعاد الرضا الوظيفي النوعي كما يلي: جاء بُعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى، يليه بُعد أسلوب القيادة في المرتبة الثانية، يليه بُعد بيئة العمل في المرتبة الثالثة، يليه بُعد العلاقة مع الإدارة في المرتبة الرابعة، يليه بُعد النمو المهني والترقيات في المرتبة الخامسة، يليه بُعد الراتب والحوافز في المرتبة الأخيرة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) فيما يتعلق بجوانب الإنتاجية العلمية التالية: الإشراف على الرسائل العلمية، يليه مناقشة الرسائل العلمية، يليه عدد المشاريع البحثية الممولة التي قام بها العضو، يليه البحوث التي قام بها العضو خلال وجوده بالجامعة، بينما لم توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجوانب الإنتاجية العلمية التالية: أوراق العمل التي قام بها العضو، أو الكتب التي ترجمها، أو الكتب التي قام بتأليفها، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث حسب متغير الجنس، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأساتذة حسب متغير الرتبة العلمية، كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير مدة العمل بالجامعة.

Abstract

The study aimed to determine the degree of job satisfaction and its relation to the scientific productivity of non-Saudi faculty members at the Imam Muhammad bin Saud Islamic University. The questionnaire was used by 227 (non-Saudi) The results of the study showed that the general job satisfaction of the sample members came to a degree of (somewhat satisfied). The ranking of their responses to the dimensions of the qualitative job satisfaction was as follows: After the relationship with the colleagues in the first place, Second, followed by b The work environment ranked third, followed by the relationship with the management in the fourth place, followed by the professional growth and promotions ranked fifth, followed by the salary and incentives in the last rank. The study also found a correlation between job satisfaction and scientific productivity of faculty members Saudi Arabia) in terms of the following aspects of scientific productivity: supervision of scientific messages, followed by discussion of scientific messages, followed by the number of funded research projects carried out by the member, followed by the research conducted by the member during his university, while there was no relationship between the Earth And the following scientific aspects of productivity: the work papers carried out by the member, the books he translated, or the books he wrote. There were also statistically significant differences in favor of females by sex variable. There were also statistically significant differences for teachers according to the scientific rank variable There were no statistically significant differences by variable.

يُعد الرضا الوظيفي Job Satisfaction من الموضوعات المهمة التي حازت اهتمام الباحثين، حيث يُعد مصدر النجاح والقوة في المنظمة التي تسعى إلى كسب رضا العميل (الزبون)، كما تُعد الموارد البشرية Human Resources مصدر القوة في أي منظمة والمورد الحقيقي لها؛ لذلك فالإدارة الناجحة هي التي تسعى إلى دراسة سلوك الأفراد ومعرفة محدداته الأساسية وكيفية توجيهها لتحقيق أهداف المنظمة، وتعد دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة لإدارة أي مؤسسة تعليمية، فمن خلاله يتم التعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب العملية التعليمية، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيتها، ومعرفة المشكلات التي تواجه العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمؤسسة التقدم وزيادة الإنتاجية للعاملين بها.

وتكمن أهمية دراسة الرضا الوظيفي في التأثير الإيجابي للرضا على نسبة الغياب عند العاملين حيث يقللها، وأحياناً يزيد الإنتاجية، هذا علاوة على أن الشخص الراضي عن عمله غالباً ما يؤثر ذلك على سلوكه ويجعله راضياً عن أشياء كثيرة خارج عمله، وجدير بالذكر فإن تحقيق رضا العملاء (طلاب الجامعة) يتطلب تحسين أوضاع أعضاء هيئة التدريس بحل المشكلات التي قد تواجههم في العمل بشتى الطرق، وإشراكهم في صنع القرارات الخاصة بكلياتهم وتحفيزهم بأساليب متنوعة مثل: توجيه الشكر لهم أثناء الاجتماعات الدورية أو بمكافأة المحققين منهم لرضاء عملائهم سواء الخارجيين أو الداخليين مثل زملاء العمل (فنص، ٢٠١٣، ٣٩٢).

ويُعد النشاط العلمي لأعضاء هيئة التدريس من مهام وظيفتهم الرئيسية؛ وذلك لتوليد المعرفة واكتشاف الجديد منها؛ لذا فقد نص قانون تنظيم الجامعات المصرية على أهمية ذلك حيث أشار في مادته (٩٥) إلى أن " على أعضاء هيئة التدريس أن يسهموا في تقدم العلوم والآداب والفنون وإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها" (ج. م. ع. ١٩٩٠، ٢٩)، وتتوقف الإنتاجية العلمية وجودتها على عطاء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تحقيق أهداف جامعاتهم؛ حيث يتطلب ذلك منهم درجة عالية من الكفاءة والتميز، وهذا لن يحدث إلا بتوفير عوامل الرضا الوظيفي كتوفير ظروف معيشية كريمة لهم، وتوفير معظم الشروط

اللازمة لأداء مهام الوظيفة والعلمية وتذليل العقبات التي قد تواجههم وتقديم الدعم والتجهيزات والقيام بذلك خير قيام حتى ينهض المجتمع وترتقي السمعة العلمية للجامعة بين الجامعات. (الحويطي، ٢٠١٧، ٤١٢).

وقد أكدت بعض الدراسات على ضعف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وأرجعت ذلك للعديد من الأسباب الأكاديمية، والمجتمعية، حيث أظهرت نتائج دراسة (الحديثي، ٢٠٠٧) تدني الناتج العلمي للكتب المنشورة، والبحوث العلمية المنشورة، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس اللاتي لم ينتجن كتباً (٨٣.٥٨%)، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس اللاتي لم ينتجن بحوثاً (٤٤.٧٨%)، وأكدت دراسة عبد اللطيف (٢٠٠٨) وجود معوقات تحد من إجراء البحوث العلمية مثل ضعف المساعدات المالية والفنية المقدمة للباحثين، كما أظهرت نتائج دراسة الراضي (٢٠١٢) أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس منخفضة في مجال إنتاج الكتب العلمية، وكذلك في مجال الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، بينما تبدو مقبولة فيما يتعلق بعدد البحوث المنشورة.

وقد ذكر البديوي (٢٠٠٦م) أن الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة والمهتمين بالتنظيم الإداري Administrative Development، وذلك لأن ما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغير في مراحل حياته، كما أنه أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تنتشده أي منظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها. (١٧٠).

ويُعبّر عن الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل، وهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبباً له ومقبلاً عليه في بدء يومه دون أي غضاضة. (البارودي، ٢٠١٥، ٣٨)، يلاحظ أن الرضا الوظيفي يحدث للفرد نتيجة تفاعله مع وظيفته، ويُعد انعكاساً لدرجة الإشباع المستمدة من عمله وتفاعله مع بيئة العمل ومع زملائه وإدارة المنظمة، وبالتالي فهو يشير إلى مشاعر الفرد وحالته النفسية تجاه عمله فإذا كان

عمله يوفر له متطلباته كانت مشاعر الفرد إيجابية، وقد أوضح فليه، وعبد المجيد (٢٠٠٥) أن درجة الرضا الوظيفي تمثل سلوكاً ضمناً يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفسه، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر، كما أن قوة المشاعر وتراكمها تؤثران في درجة انعكاسها على السلوك الخارجي للفرد، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوكه، وكلما كانت مشاعره إيجابية أي كان راضياً عن عمله كلما كان تصوره أن عمله يحقق هذا الإشباع المناسب لحاجات (٢٦١).

يتضح مما سبق أن سلوك العاملين في أي منظمة يتحدد وفقاً لعدد من العوامل التي تمثل الدوافع والحوافز لدى الفرد والنمط الذاتي لتطور شخصيته، ومستوى إدراكه وتصوره للأمور التي يشعر بها وعلاقتها الإنسانية في بيئة عمله؛ لذا تعد دراسة الرضا الوظيفي عملية تقويمية شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتعد عنصراً مهماً في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي والفكري للأفراد العاملين بمستويات الإدارات حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاجية وهي ما تنشده أي منظمة بغض النظر عن نشاطها.

مشكلة الدراسة:

يأتي الاهتمام بالرضا الوظيفي -من قبل إدارة المنظمات المختلفة- من الاعتقاد بأن العاملين الراضين أكثر إنتاجاً من غير الراضين، كما وجدت علاقة بين الرضا والأداء باعتبارها علاقة سببية بين الرضا كمتغير سببي والأداء كمتغير الأثر أو النتيجة، وبرروا ذلك بأن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماساً للعمل ويزداد إقباله عليه، كما يزداد امتنانه للمنظمة التي يعمل بها فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه.

وقد تناولت بعض الدراسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات والعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، والإنتاجية للعاملين، وبعض المتغيرات، حيث يُعد ذلك من العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي، وينظر إليه كمؤشر على فعالية المؤسسة، والتزامها بمعايير الجودة، فقد توصلت دراسة سلامة (٢٠٠٥) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما تأثر الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة

والمركز الوظيفي، كما توصلت دراسة نصر الدين (٢٠٠٨) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية كان بدرجة منخفضة فيما يخص إجراءات الترقية، والمرتب وعناصر التعويض المادي، والمشاركة في اتخاذ القرار والمناخ التنظيمي Climate organization العام.

وقد أشارت دراسة العكش والحسين (٢٠٠٨م)، إلى وجود رضا وظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية، كما أظهرت نتائج دراسة الصبحي (٢٠١٣) إلى أن نسبة إسهام الرضا الوظيفي في الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس بالنسبة لإنتاج الكتب والمؤلفات كان قليلا، وتوصلت دراسة ناجيل (Nagle, 2016) إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس نظرا لقلّة الرواتب عن ساعات العمل، وارتفاع تكلفة التأمين الطبي. وأوضحت دراسة: دونج (Duong, 2016)، أن رضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي يختلف مع التقدم في السن والانضباط. كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي كان قد تأثر بشكل كبير بالبيئة الجامعية الديموغرافية الداخلية والخارجية. وتوصلت دراسة هاريس وآخرون: (Haris, et al. 2016) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين توفير القيادة للنمو المهني والرضا الوظيفي، وإعداد أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الفاعلة في البحث وخدمة المجتمع، كما أشارت نتائج دراسة الميلود (٢٠١٧م) تأثر الرضا الوظيفي بالدخل المادي كونه العامل الأساسي والمهم الذي يدفع العاملين إلى الأداء الجيد، كما أوضحت نتائج دراسة الذويبي وبتنهي (Al- & Bataineh. 2018) Zo'bi، أن من عوامل الرضا الوظيفي ارتفاع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار.

يتضح مما سبق أهمية تعرف عوامل الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والعمل على تحقيقها لزيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى أدائهم، الذي يعد مؤشرا على فعالية الجامعة، وقد أشارت دراسة الزهراني (١٤١٧هـ) ودراسة الشايع (١٤٢٥هـ) إلى انخفاض الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية إذا ما قورنت بنظرائهم في الدول المتقدمة. وقد ذهبت دراسة الصبحي (٢٠١٣م) إلى أن نسبة إسهام الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس لإنتاج الكتب والمؤلفات كان قليلا، كما أوضحت أنه كلما زادت نسبة الرضا الوظيفي لعضوات هيئة

التدريس أثر ذلك إيجابيا على الإنتاجية العلمية Scientific productivity لهن في المجالات المختلفة.

وانطلاقا من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين غير السعوديين في تحقيق أهداف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، خاصة في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ودور إدارة الجامعة في تهيئة الظروف الملائمة داخل أروقة الجامعة، والتي تساعد على زيادة فاعليتها وتطويرها وتحسين الأداء العلمي والإداري وتحقيق التنمية المطلوبة؛ لذا فقد سعت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على هذه الظروف والعوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس عن طريق التعرف على درجة الرضا الوظيفي العام والنوعي، وكذا مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والكشف عن العلاقة بينهما.

أسئلة الدراسة:

١. ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم؟
٢. ما واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
٣. ما علاقة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالإنتاجية العلمية لهم؟
٤. هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات العمل بالجامعة)؟

أهداف الدراسة:

- تعرف درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظرهم.
- تعرف واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والإنتاجية العلمية لهم.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعا لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات العمل بالجامعة).

أهمية الدراسة:

- تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:
- تعرف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يضع أمام متخذي القرار واقع الرضا الوظيفي للعمل على تحقيق عوامله لدى العاملين.
- تسهم نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل بالجامعة من خلال تعزيز الإيجابيات وتفادي السلبيات التي تحد من الإنتاجية العلمية.
- تفيد نتائج الدراسة الحالية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي مما يسهم في المقارنة المستقبلية لرضا العاملين بالجامعة.
- رضا أعضاء هيئة التدريس يزيد من حماسهم للعمل ويؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية العلمية لهم ويعمل على زيادة إقبالهم على العمل بالجامعة.
- تحقيق إدارة الجامعة للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يستتفر كافة طاقاتهم لتقديم أفضل ما لديهم للارتقاء بمستوى الجامعة.
- تقديم بعض السبل لتعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يسهم في زيادة إحساسهم بالاستقرار النفسي والأمان الوظيفي.
- تقديم بعض التوصيات لإدارة الجامعة من أجل رفع مستوى الأداء والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- يؤثر تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس إيجابا على مستوى الخريجين المنتج النهائي للمؤسسة.
- حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:
- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تعرف مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقة ذلك بالإنتاجية العلمية لهم.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة الميدانية في عدد من كليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، حيث تم إرسال الاستبانة إلكترونيا للمتقاعدين على

بريدهم الإلكتروني الرسمي، بعد موافقة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي على ذلك.

- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ.

مصطلحات الدراسة إجرائيا:

١. الرضا الوظيفي (Job Satisfaction): حالة من الارتياح والسعادة والشعور النفسي بالقناعة؛ نظرا لإشباع حاجات الفرد ورغباته في بيئة عمله من حيث الأجر والعلاقات التبادلية مع الإدارة والزملاء وفرص النمو المهني وأسلوب القيادة.

٢. الإنتاجية العلمية (Scientific productivity): مجموع ما أنتجه عضو هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية والإشراف على الرسائل العلمية.

٣. غير السعوديين: هم أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين مع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض من مختلف الجنسيات (غير السعوديين) للعام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا في اللغة القبول والاختيار يقال رضيه له رآه أهلاً له ورضي منه كذا: اكتفى فهو راض (الزيات وآخرون، ٢٠١١) وقد أورد الباحثون عدة مفاهيم للرضا الوظيفي توضح معناه، حيث لا يوجد اتفاق بينهم على تعريف محدد، فقد حاول كل منهم تطوير تعريف يساعد على متطلبات بحثه ويعبر عن وجهة نظره وتتوافق مع ظروفه الزمانية والمكانية، حيث إن الرضا الوظيفي يعد موضوعاً نسبياً يختلف من شخص لآخر فما يكون دافعاً لرضا الشخص، قد يكون عدم رضا لشخص آخر، بسبب اختلاف الحاجات والدوافع بينهما، فقد عرفه (Ilies & othere, 2009) بأنه الظاهرة المتعددة الأبعاد والتي تحتوى على رضا العامل عن الأجر وعن الإجراءات الخاصة بالعمل في الشركة والرضا عن الأنشطة المختلفة المرتبطة بالوظيفة والرضا عن الرؤساء والزملاء.

ويعرف بأنه حالة من الشعور العاطفي الإيجابي لدى الموظف تجاه العمل الذي يقوم به (السبيعي، ٢٠٠٩، ٢٨)، وتعرفه سهيره فنص (٢٠١٣، ٣٨٢) بأنه الحالة التي يصل إليها الفرد إلى التطابق والتكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي لتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمي إليها.

وقد عرفتة منال البارودي (٢٠١٥، ٣٨) بأنه مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله نتيجة تفاعله مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده من هذا العمل وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية.

ثانياً: خصائص الرضا الوظيفي:

من خلال المفاهيم السابقة يمكن استخلاص خصائص الرضا الوظيفي كما يلي:

- ١- إنه حالة من الارتياح والقبول ناتجة عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل نتيجة الانتماء إلى مؤسسة معينة.
- ٢- عبارة عن ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.
- ٣- إنه حكم وإدراك شخصي للفرد تجاه المنظمة التي ينتمي إليها.
- ٤- يرتبط الرضا الوظيفي بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية للفرد بصفة عامة.
- ٥- إنه حالة من القناعة والقبول تأتي من جراء تفاعل الفرد مع ذاته وبيئة العمل وزملائه في تلك البيئة.
- ٦- يأتي الرضا الوظيفي كحصول للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل.

ثالثاً: أهمية الرضا الوظيفي:

يُعد الرضا من الظواهر التي اهتم بها الباحثون، حيث إن تحسين مستوى الرضا هو العامل الرئيس لتحسين أداء العاملين، كما أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء قد لا تكون علاقة واضحة ومباشرة، إضافة إلى ذلك يعتقد أن المستويات المنخفضة للرضا الوظيفي يمكن أن تتسبب في كثير من المشكلات مثل: ارتفاع معدلات غياب العامل، أو استبدال الموظفين، أو البحث عن عمل بديل، أو الإضراب أو التمارض، أو الشكاوى ويمكن توضيح أهمية الرضا الوظيفي في الجوانب التالية:

١- **على مستوى الفرد:** يقلل الرضا الوظيفي لدى الفرد الشعور بالاغتراب الاجتماعي والحد من الإصابة أثناء العمل، كما يعمل على زيادة الروح المعنوية للفرد نتيجة رضائه عن العمل بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفي للفرد وبذلك يُعد الرضا الوظيفي وسيلة يتم من خلالها الحد من كثير من مشكلات القوى العاملة (فنص، ٢٠١٣، ٣٢)، ويؤثر الرضا على الناحية النفسية للفرد والتي بدورها تؤثر على الناحية العضوية فكلاهما يؤثر ويتأثر بالآخر، فهناك علاقة سببية بين الحالات النفسية وحالة الوظائف العضوية للفرد، فظهور الأعراض الجسمية كآلام الرأس وفقدان الشهية وعسر الهضم والغثيان يعود إلى حالات عدم الرضا الوظيفي؛ لأن كل هذا ينعكس سلبيًا على أداء العامل مما يؤدي إلى حالة من عدم رضا. (الهاشمي، ومراد، ٢٠١٣، ١٢٣).

٢- **على المستوى التنظيمي:** عند شعور الموظف بأن وظيفته تقدم له فرصا عظيمة ومثيرة للتحفيز، لن يتخلى قطعا عنها بسهولة، أما إذا شعر بعدم الأمان وأن وظيفته في المؤسسة تأخذه إلى طريق مسدود فإنه قطعا سيحاول البحث عن فرصة عمل أخرى، وهناك خطأ كبير تقع فيه بعض المؤسسات، حينما تضطر إلى تخفيض الحد الأدنى للتكاليف فتبدأ بخفض مرتبات الموظفين؛ مما يدفعهم إلى الشعور بالغبين الذي يفقدهم القدرة على الإبداع والإنتاج، بل والبحث عن فرص أفضل في أماكن منافسة؛ لذلك يجب على المؤسسة التي تريد تحقيق أهدافها أن تدفع للعاملين بها أعلى من الرواتب السائدة في السوق بقليل، مع تقديم المكافآت لذوي الإنتاجية العالية، والسماح لهم بالمشاركة في القرار فذلك يشعرهم أنهم أصحاب المال، ويحثهم على الاجتهاد والحفاظ عليه من أجل زيادة ربحية المؤسسة وتحقيق أهدافها. (البارودي، ٢٠١٥، ٤٠)، كما يعمل الرضا الوظيفي على زيادة إنتاجية الفرد، ودرجة انتمائه إلى المنظمة، وتحقيق الكفاءة وانخفاض معدلات التلف والإهمال (فنص، ٢٠١٣، ٣٨٢).

يتضح مما سبق أهمية الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات المختلفة سواء على المستوى الفردي أم على المستوى التنظيمي، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى وجود ارتباط واضح بين الرضا الوظيفي والحالة الجسمية والنفسية للفرد وإنتاجيته العلمية، مما يدل على أهمية الحالة النفسية لأعضاء هيئة التدريس بوجه عام ومدى

تأثيرها عليهم سلباً أو إيجاباً، كما أن شعور المتعاقدين بالاستقرار والأمان الوظيفي وكفاية رواتبهم لمتطلبات المعيشة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، تعد أمور مهمة في حياتهم ، حيث تزيد من انتمائهم إلى الجامعة وتتيح لهم البذل والعطاء والإبداع في العمل.

رابعاً: أبعاد الرضا الوظيفي:

تتعدد أبعاد الرضا الوظيفي في المؤسسات المختلفة، حيث تدور حول أغلب الجوانب الأساسية العامة أو الجزئية، فالرضا العام: General satisfaction يمثل الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راضٍ أو غير راضٍ هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها، والرضا النوعي Quality satisfaction أو الجزئي يشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حده وتشمل تلك الجوانب سياسة المنظمة والأجور وفرص الترقية والرعاية الصحية والاجتماعية وظروف العمل والعلاقات مع الزملاء وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تسهم في زيادة أو قلة الرضا الوظيفي للفرد. (شوقي، ٢٠٠٠، ٢٢١).

وقد حددت سهيلة عباس (٢٠٠٦، ١٧٦) والهاشمي ومراد (٢٠١٣، ١٢٧، ١٣٦) الأبعاد الفرعية للرضا الوظيفي كما يلي:

- **الأجور والرواتب:** حيث يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وأشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الفرد ارتفع رضاه عن العمل والعكس صحيح.
- **محتوى العمل وتنوع المهام:** يمثل محتوى العمل وما يتضمنه من مسؤولية وصلاحية ودرجة التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، ولذلك يرتفع مستوى رضاه عن العمل ومن خلال تصميم وإعادة تصميم الوظائف يمكن التأثير على مستويات الرضا لديهم، فضلاً عن درجة تنوع العمل، ودرجة السيطرة الذاتية المتاحة، وخبرات النجاح والفشل في العمل كل ذلك له علاقة بقدرات الأفراد ورضاهم الوظيفي.

- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، حيث إن إسناد أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم، وهذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك، فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعارف العاملين يسهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة ويترتب على ذلك ارتفاع في رضاهم.
 - فرص التطور والترقية المتاحة للفرد: المؤسسة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقا للكفاءة تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي حيث إن إشباع الحاجات العليا ذو أهمية لدى الأفراد المتميزين وذوي الحاجات العليا.
 - الظروف الفيزيائية للعمل: تؤثر درجة تقبل الفرد لبيئته على عمله وبالتالي تبرز مشاعر رضاه عن العمل من عدمها كما هو معروف، حيث يؤثر ذلك على إنتاجية الأفراد ورضاهم، كما أن جودة أو سوء ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله.
 - أسلوب القيادة: توجد علاقة بين نمط القيادة ورضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل والمنظمة لدى الأفراد العاملين، حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد والعكس يكون في ظل القيادة البيروقراطية، إذ إن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء وعدم الرضا.
- يتضح مما سبق أن الرضا الوظيفي ليس محصلة عامل واحد بل هو نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل أو الأبعاد، منها ما هو متعلق بالفرد، ومنها ما هو مرتبط بالبيئة والظروف التي يعمل فيها الفرد، ومنها ما يتعلق بنمط الإشراف وأسلوب القيادة، والعلاقات التبادلية بين أفراد المؤسسة، والتفاعل بين كل هذه العوامل بلا شك يؤدي إلى الرضا الوظيفي لدى الفرد داخل المؤسسة التي ينتمي إليها.

خامسا: نظريات الرضا الوظيفي:

مما لا شك فيه أن الاتجاه النفسي للعاملين ورضاهم عن العمل يؤثر على إنتاجيتهم وأدائهم للعمل، وكذا جوانب أخرى من سلوكهم في العمل، "فهناك علاقة سببية بين الرضا كمتغير سببي والأداء كمتغير الأثر والنتيجة، وتفسير ذلك يقوم على فكرة أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله ويزداد إحساسه للعمل ويزداد أيضا امتنانه لوظيفته فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، وهذا التفسير يدمج في الواقع بين مشاعر الرضا والدافعية للأداء وبذل الجهد في العمل وهذا يعني أن زيادة الرضا معناه زيادة الدافعية والعكس" (فنص، ٢٠١٣، ٣٩٠)

وتوجد العديد من النظريات التي فسرت تلك العلاقة منها ما يلي:

- نظرية إشباع الحاجات لإبراهام ماسلو ١٩٥٤ (Maslow) من أولى النظريات المهمة في تفسير سلوك الإنسان، وتقوم النظرية على افتراض الحاجات الضرورية التي تحرك سلوك الإنسان وتقوده إلى مواصلة نموه وتعلمه، وإلى تحقيق ذاته وتقدمه، وهذه الحاجات تنقسم إلى خمس حاجات أساسية: (الحاجات الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمان، والحاجة إلى الحب والانتماء، والحاجة إلى التقدير الاجتماعي، والحاجات الذاتية وتترتب هذه الحاجات على شكل هرم للأولويات. (البارودي، ٢٠١٥، ٢٥).

- نظرية عدالة العائد لأدامز وباتشن ١٩٦٥ (Adams & Pachen) ومحور تلك النظرية أن الناس يمكن تحفيزهم بشكل أفضل إن تمت معاملتهم بعدالة وإنصاف، والعكس صحيح، فإن عدم العدالة يؤدي إلى تثبتهم وإحباطهم، لأن العامل يفترض أن يكون عائد مساويا لجملة الجهود التي يبذلها فيحدث لديه شعوراً بالعدالة، حيث يقارن العامل بينه وبين فرد آخر كمعيار مرجعي داخل أو خارج المؤسسة، وبذلك تكون النظرية قد تناولت المعنى الاجتماعي والنفسي للعمل، ويمكن تفسير الرضا الوظيفي في ضوءها، فعندما يشعر الفرد بالمساواة بينه وبين الآخرين يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي، وإذا انعدمت المساواة يظهر الاستياء وعدم الرضا. (الهاشمي، ومراد، ٢٠١٣، ١٤٠).

- نظرية العاملين لفريدريك هرزبرغ ١٩٦٦ (Frederik Herzberg) حدد هرزبرغ نوعين من المشاعر (العوامل الدافعة، وتشمل الشعور بالإنجاز، وإمكانيات التقدم

في الوظيفة، التطور والنمو الشخصي)، (والعوامل الوقائية، وتشمل سياسة الشركة ونمط الإشراف وظروف العمل) وتتشابه العوامل الوقائية مع حاجات ماسلو، ووظيفة هذه العوامل منع حدوث عدم الرضا، وتعد حد أمان لمنع أي نوع من أنواع الدافعية السلبية، أما العوامل الدافعة فهي المسؤولة عن تزويد الأفراد بالدافعية، وهي كذلك تتشابه مع حاجات ماسلو العليا، وطبقاً لتلك النظرية فإن على الفرد أن يتمتع بالقناعة بمعنى يجب عليه أن يكون متحد ويدفعه ذلك التحدي لبذل أقصى جهد عنده. (محمد، ٢٠١٤، ١٩٤).

- نظرية القيم ١٩٧٦ لوك (Locke) يرى لوك أن الرضا الوظيفي يعتمد على كون عمل معين يوفر للعامل ما يريده أو ما يفضله كقيمة، كما أن رضا العامل أو عدمه عبارة عن مقارنة يعقدها العامل بين قيمه ورغباته من جهة وبين المردود الذي يحصل عليه فعلاً من العمل الذي يؤديه من جهة أخرى، فإذا حصل على ما يرغب فإنه سيكون راضياً، وإلا فإن الاستياء سيكون هو النتيجة؛ ولذا فإن على المؤسسات أن تبذل جهوداً ضخمة لفهم قيم وطموحات العاملين بها لتحقيق المردود المناسب لهم لضمان رضاهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم وانتمائهم للمؤسسة. (السبيعي، ٢٠٠٩، ٥١).

- نظرية تدعيم السلوك لسكنر وبافلوف (Skinner & bafluf): ومحورها يقوم على العلاقة بين المثير والاستجابة وقانون التأثير، وجوهرها أن سلوك الإنسان على نحو معين هو أساساً استجابة لمثير خارجي، والإنسان يستجيب للعوائد، والسلوك الذي يعزز ويدعم بالمكافأة سيستمر وسيكرر مستقبلاً والعكس صحيح، وكل ما هو مطلوب لدفع الإنسان للاستجابة أو القيام بسلوك معين هو تعزيز ذلك السلوك بنوع من العوائد مثل المكافآت والمحفزات؛ لضمان تكرار نفس السلوك، أما إذا كانت التجربة غير سارة أو مؤلمة فمن المحتمل أن ينطفئ السلوك ويتجنبه الفرد مستقبلاً، وتتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك وعلى قوة الأثر الذي يتركه وعلى اقتران التعزيز بالاستجابة، بحيث تبدو العلاقة النمطية واضحة للفرد. (الهاشمي، ومراد، ٢٠١٣، ٢٠١).

تعقيب على النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

- عرضت بعض النظريات لأهمية إشباع حاجات الفرد الفزيائية والنفسية، من خلال مختلف الوسائل، فهي وسيلة مهمة للوفاء باحتياجات العاملين لتحقيق رضاهم الوظيفي ولتحقيق أهداف المؤسسة.
- مستوى الرضا الوظيفي للعامل يعتمد على الكثير من العوامل ذات العلاقة بظروفه واحتياجاته وقيمه الشخصية، وبيئة العمل التي يوجد بها، ومدى التوافق بين دوافعه وأهدافه.
- توجد مجموعة من الفروق الفردية بين العاملين تتعلق بحجم ونوع المردود أو الاحتياجات التي يسعون للوفاء بها فقد تكون الأولوية عند بعض العاملين الراتب أولاً، وقد يكون الأولوية عند آخر التقدير والاحترام وفرص الترقية والتدريب.
- مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بعملية المقارنة بين ما يؤده الفرد من مجهود وبين ما يتلقاه من راتب، وبين ما يبذله الآخرون من مجهود في مؤسسات أخرى والمردود الذي يتلقونه، فكلما كان شعور العامل بالعدل والمساواة كان احتمال شعوره بالرضا الوظيفي كبيراً.

مفهوم الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها.

الإنتاجية في اللغة: مصدر صناعي من إنتاج: أي عائد من سلعة أو خدمة في فترة ما مقدراً بوحدات عينية، أو نقدية منسوباً إلى كلفة إنتاجه (الزيات وآخرون، ٢٠١١)، واصطلاحاً: يعرفها حسن (٢٠٠٤) بأنها كم الإنتاج الفكري الذي نشر لأعضاء هيئة التدريس طوال السنوات السابقة بصورة تعكس الخصائص التراكمية المميزة للنشاط العلمي (١٠٠)، وتعرفها فوقية محمد (٢٠١٢) كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضوات هيئة التدريس منذ الحصول على درجة الدكتوراه وتتضمن: الكتب العلمية والبحوث المنشورة والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه. وتعرف الإنتاجية بأنها " مجموع ما أنتجه عضو هيئة التدريس من بحوث منشورة، وكتب علمية مؤلفة ومترجمة، وأوراق عمل في مؤتمرات وندوات ومجلات علمية والإشراف على الرسائل العلمية" (الهمص، ٢٠١٥، ١٣). ويتبنى الباحث التعريف الأخير لارتباطه بالدراسة الحالية.

العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية:

تعد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مدخلا مهما تستطيع الجامعة من خلاله خدمة المجتمع المحيط بها، وترتبط الإنتاجية العلمية بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس لمهامهم البحثية والفكرية، فضلا عن قدرتهم على تنفيذ وظيفتهم التدريسية للارتقاء بالجامعة وترتيبها بين الجامعات، وتتأثر الإنتاجية العلمية بعدد من العوامل اتفقت معظم الدراسات على تصنيفها إلى عوامل شخصية وعوامل أكاديمية وعوامل مجتمعية وهذه العوامل متداخلة ومتشابكة وتؤثر إيجابا أو سلبا على الإنتاجية العلمية وقد أوضح ذلك كل من (حسن، ٢٠٠٤)، والهمص، (٢٠١٥)، والحويطي (٢٠١٧).

أولا: العوامل الشخصية:

تتأثر الإنتاجية العلمية بقدرات أعضاء هيئة التدريس الفطرية كالذكاء، والنوع، والعمر، والتدريس، وبرامج الإعداد المهني التي يلتحق بها عضو هيئة التدريس، والاتصالات العلمية التي تعني قدرة أعضاء هيئة التدريس على تكوين اتصالات علمية وعلاقات شخصية مع أصحاب التخصص الواحد، حيث تسهم في تبادل المعلومات والمعارف بينهم كتخصص كإجراء البحوث المشتركة والمناقشات العلمية والنشر العلمي المتميز للبحوث العلمية فضلا عن الزيارات العلمية ومناقشة الرسائل العلمية أيضا.

ثانيا: العوامل الأكاديمية:

تتضمن العوامل الأكاديمية الرتبة العلمية وبيئة العمل والظروف المجتمعية لعضو هيئة التدريس، إذ يتطلب زيادة إنتاجية عضو هيئة التدريس توفر ظروف عمل مناسبة مادية ونفسية ومهنية ومناخ علمي يستطيع عضو هيئة التدريس أن يبدع وينتج فيه ويقدم إنتاجا فكريا متميزا، يسهم في إنتاج المعرفة الجديدة، ويقدم حولا لمشكلات تهم المجتمع الذي يعيش فيه.

ثالثا: العوامل المجتمعية.

تشكل العوامل المجتمعية عاملاً مؤثراً في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، فالتقدير الاجتماعي له علاقة بزيادة الإنتاجية العلمية وتوفر الحوافز الشرفية التي يحصل عليها العضو من المنظمات المحلية والإقليمية بل والعالمية تسهم كذلك في زيادة الإنتاجية العلمية له، وكذا توفير الاستقرار المادي للاضطلاع بدوره في

خدمة المجتمع، فضلاً عن توفير الحرية الأكاديمية التي تسعى لتوفير مناخ يتسم بالحرية والكتابة والبحث عن الحقيقة بلا قيود أو ضغوط من إدارة الجامعة أو من أي سلطة أخرى في المجتمع، هذا فضلاً عن كفاية التمويل وكفاءة التنظيم الإداري التي تساعد في زيادة الإنتاجية العلمية وتوفير إبداع علمي وفكري يظهر في إنتاج أعضاء هيئة التدريس.

دراسات سابقة:

يعرض الباحث بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس أو المعلمين بالجامعات المختلفة أو المدارس وعلاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الديموغرافية، أو علاقته بالأداء أو الإنتاجية العلمية لديهم، مرتبة من الأقدم للأحدث.

١- هدفت دراسة: **العكش والحسين (٢٠٠٨م)** إلى مقارنة مدى توفر الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، ولتحقيق ذلك استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وطبقت استبانة على عينة بلغ قوامها (٢١١) عضواً من خمس جامعات حكومية وخمس جامعات أهلية، من خلال الاستجابة على العناصر التالية: المكافآت المالية، الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، والمناخ الأكاديمي، والخدمات الاجتماعية، ووسائل التدريس، وتقييم الأداء، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه تلك العناصر، باستثناء عنصرى المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء، حيث تبين رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية، وقد أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في عملية التقييم والتركيز على عملية التقييم فقط.

٢- استهدفت دراسة: **أحمد، ومنصور (٢٠١١م)** التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأنبار، والعوامل المؤثرة فيه، التي منها: بيئة العمل، والعوامل الشخصية ومستوى الكفاءة المهنية. وتم التطبيق على (١٥٠) عضواً باستخدام المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى جيد بنسب مختلفة من الرضا لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأنبار،

وعدم وجود علاقة ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء عينة الدراسة.

٣- **سعت دراسة : على (٢٠١٢م) إلى تحديد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية، وتعرف العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والأجور والحوافز والتدريب، وأهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والاستبانة أداة للدراسة وطبقت على عينة بلغ قوامها (١٠٠) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية والتي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي تحتاج مراجعة للكشف عن أسباب عدم تحققها عند الجهاز الأكاديمي، وأن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاسا داخليا بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر.**

٤- **هدفت دراسة: شوهري (Chaudhry. 2012) إلى الكشف عن العلاقة بين الإجهاد المهني والرضا الوظيفي وفقا لمتغير العمر والجنس، وطبيعة الوظيفة والكادر، وخبرة العمل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية الخاصة والحكومية، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت استبانة على (٣٠٥) عضوا من ثلاث جامعات عامة وثلاث جامعات خاصة في باكستان، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإجهاد المهني العام، ووجود علاقة عكسية بين الضغط المهني والرضا الوظيفي العام لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، كما لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي العام لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة، وعدم وجود علاقة بين الضغط المهني والرضا الوظيفي الشامل في الجامعات تعزى لمتغير الجنس، وأن أساتذة الجامعات الصغار أكثر حساسية للإجهاد المهني والرضا الوظيفي، ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي العام لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ترجع لطبيعة الوظيفة.**

٥- **هدفت دراسة: فوزية الصبحي (٢٠١٣م) إلى التعرف على الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لديهن**

واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من (٤١) عضوة هيئة التدريس (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، طبقت عليهن استبانة الرضا الوظيفي ويتضمن سبعة محاور هي: طبيعة الوظيفة، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الهيئة التدريسية، التسهيلات ووسائل التدريس، الإجراءات والبحث العلمي والخدمات التي تقدمها الجامعة وتقييم الأداء، وكذلك تم إعداد استمارة الإنتاجية العلمية التي تعكس الإنتاجية العلمية من كتب مؤلفة، وأبحاث علمية منشورة وأبحاث وأوراق عمل مقدمة في ندوات ومؤتمرات علمية والإشراف على رسائل علمية ومناقشة رسائل الدراسات العليا، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة إسهام الرضا الوظيفي العلمية لعضوات هيئة التدريس بالنسبة لإنتاج الكتب والمؤلفات كان قليلاً ثم تلاه في اتجاه زيادة مستوى الرضا لدى العضوات الكتب المترجمة فالإشراف على الرسائل والأبحاث العلمية المنشورة وأوراق العمل، ثم مناقشة رسائل ماجستير أو دكتوراه، وبالتالي فكلما زاد نسبة الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس أثر ذلك إيجابياً على الإنتاجية العلمية لهن في المجالات المختلفة.

٦- **سعت دراسة:** (هوكسترا (Hoekstra,2014) إلى تعرف أثر تدريب أعضاء هيئة التدريس عن بُعد عبر الإنترنت على الرضا الوظيفي، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتم التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٤٩٢) عضوًا في كلية Iowa Community College، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي العام من خلال استخدام مؤشر الرضا الوظيفي (IJS)، جاء بدرجة إلى حد كبير، وأظهرت النتائج أن وحدات التدريب عبر الإنترنت لا تسهم بشكل مستقر في تحقيق الرضا الوظيفي الشامل لأعضاء هيئة التدريس نظراً لتعدد أنواع التدريب وبرامجه، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتدريب على الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، كما وُجدت فروق تبعاً لمتغير العمر لصالح المتقدمين في العمر.

٧- **هدفت دراسة:الصمدي وكوبلان (Al-Smadi, & Qblan. 2015) إلى تحديد** تأثير بعض المتغيرات (الجنس، التدريس، الخبرة، ونوع الكلية) في تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي من خلال تطبيق استبانة مكونة من (٢٣) مادة، تم توزيعها

على (٢٦٢) من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات (الذكور والإناث). وكانت بنود الاستبانة موزعة على أربعة مجالات: البيئة الأكاديمية، والرواتب والدعم المالي، والجوانب النفسية والاجتماعية، والتواصل بين الأشخاص. وأظهرت نتائج الدراسة درجة معتدلة من الرضا الوظيفي بشكل عام، كما أظهرت فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى إلى (الجنس، خبرة التدريس، ونوع الكلية)، وكانت الفروق لصالح الذكور والأكثر خبرة، والكليات العملية.

٨- استهدفت دراسة: دونج (Duong, 2016) التعرف على تأثير البيئة الجامعية على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعة فيتنام الوطنية في مدينة هوشي، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي وتم التطبيق على (٢٠٠) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في خمس كليات، وأظهرت النتائج أن معظم المشاركين كانوا راضين عن وظائفهم، وأن رضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي يختلف مع التقدم في السن والانضباط، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي كان قد تأثر بشكل كبير بالبيئة الجامعية الديموغرافية الداخلية والخارجية.

٩- سعت دراسة: ناجيل (Nagle, 2016) إلى تعرف الرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس المساعدين في (٦) كليات من كليات المجتمع بكاليفورنيا، واستخدمت المنهج الوصفي والملاحظة أداة لجمع المعلومات، ولتوثيق التجارب الحية خلال العام (٢٠١٥). ولاحظ الباحث ٤٨٪ من مجموع أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات، واستهدف ملاحظة أربعة مواضيع هي الأجور والمزايا، وظروف العمل، وتوفير الشفافية والمسؤوليات، وتوقعات التقدم، وسبل التغلب على ذلك في المستقبل، وتوصلت إلى عدة نتائج منها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يمكن عزوها إلى سنوات الخبرة، كما أشارت النتائج إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين بدوام غير كامل نظرا لقلّة الرواتب عن ساعات العمل، إضافة إلى ارتفاع تكلفة التأمين الطبي.

١٠- هدفت دراسة: الميلود (٢٠١٧) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة، واستخدمت المنهج المقارن، والاستبانة أداة لقياس مستوى رضا المعلم وعلاقته

بالأداء، وطبقت على (١٧) معلماً من مدرسة حليلة محمد العامة و(٦) من مدرسة النخبة الخاصة، وتوصلت إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي تأثيراً هو العامل المتعلق بالدخل المادي كونه العامل الأساسي والمهم الذي يدفع بالمعلمين إلى الأداء الجيد، كما أن معلمي المدرسة العمومية غير راضين وغير متمكنين من المادة العلمية، أما معلمي المدرسة الخاصة فغير راضين هم أيضاً ولكنهم متمكنين من المادة العلمية.

١١- سعت دراسة: الذويبي وبتنهي (Al-Zo'bi, & Bataineh. 2018) إلى التعرف على درجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية في صنع القرار وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠١) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وأظهرت النتائج أن درجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار كانت بدرجة عالية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول درجة المشاركة في صنع القرار، منسوبة إلى متغيرات الجنس والشهادة الأكاديمية، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى سنوات الخبرة، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المجال التعليمي كانت عالية، كما لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة المشاركين تعزى إلى متغير الجنس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

- اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في الهدف وهو تعرف الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، باستثناء دراسة الميلود (٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التطبيق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة باستثناء دراسة الميلود (٢٠١٧) التي طبقت على المعلمين في محافظة الجلفة.

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات باستثناء دراسة: ناجيل (Nagle, 2016) ، التي استخدمت الملاحظة أداة لها.
 - اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة فوزية الصبحي (٢٠١٣) ودراسة: شودهري (Chaudhry. (2012). ودراسة: هوكسترا (Hoekstra, 2014) باستثناء دراسة الميلود التي استخدمت المنهج المقارن،
 - كما اتفقت الدراسة الحالية ودراسة دونج (Duong, 2016) ودراسة: الصمدي وكوبلان (Al-Smadi, & Qblan. (2015) ودراسة (أحمد، ومنصور (٢٠١١) في استخدام المنهج الوصفي المسحي.
 - اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وعلاقة ذلك بالإنتاجية العلمية لديهم وهو ما لم تهدف إليه أي دراسة من الدراسات السابقة.
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة الحالية، والمنهج الملائم لها، كما استفادت من دراسة (فوزية الصبحي ٢٠١٣) في بناء أداة الدراسة، واستفادت من نتائج وتوصيات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها خاصة دراسة (نصر الدين ٢٠٠٨) دراسة ناجيل (Nagle, 2016)، ودراسة: دونج (Duong, 2016). واستفادة من دراسة (فنص، ٢٠١٣)، في تدعيم الإطار النظري.

الدراسة الميدانية إجراءاتها ونتائجها:

أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

يعرض الباحث فيما يلي إلى منهج الدراسة وأداتها وخصائصها السيكمترية، والخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وإجابات أفراد العينة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة: وظفت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي "يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، (عبيدات، وآخرون، ٢٠١٤، ١٩١)؛ وذلك للإجابة عن الأسئلة: الأول والثاني والرابع؛ للوقوف على واقع الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين وتعرف الفروق بين استجاباتهم باختلاف بعض المتغيرات، والمنهج الوصفي الارتباطي الذي "يعتمد على دراسة العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة وجود ارتباط بين هذه المتغيرات من عدمه ودرجة هذا الارتباط ووجهته ويتم التعبير عن ذلك بصورة رقمية تشير إلى وجود علاقة أو عدم وجود علاقة ومن ثم عمل التنبؤ (ملحم، ٢٠٠٢)؛ للإجابة عن السؤال الثالث؛ للوقوف على مستوى الرضا الوظيفي وعلاقة ذلك بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أداة الدراسة: تمثلت أداة جمع البيانات والمعلومات للدراسة في استبانة من إعداد الباحث، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) وعلاقة ذلك بإنتاجيتهم العلمية.

صدق أداة الدراسة:

بعد بناء الاستبانة تم تقنينها من خلال التحقق من الصدق الظاهري بعرضها على مجموعة من الأساتذة في تخصصي: أصول التربية والإدارة التربوية بلغ عددهم (١٢) عضواً (بجامعات: الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والقصيم، والأزهر، وطنطا)، وبعد تحكيم الاستبانة تم حذف بعض العبارات التي أجمع ٩٠% من المحكمين على حذفها، وإضافة وتعديل بعض العبارات بناء على التغذية الراجعة، وكان لهذه الاقتراحات الأثر الأكبر في الوصول إلى عبارات الاستبانة بشكل جيد، وقد بلغت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٣٥) عبارة، وتم التحقق من صدق الاتساق

الداخلي بتطبيق الاستبانة الأولية على عينة استطلاعية قوامها (٣٦) من أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين العبارات وإجمالي أبعادها، وكذلك بين الأبعاد وإجمالي الاستبانة. جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون بين الاستبانة مجملة وأبعادها الفرعية (ن=٣٦)

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
البعد الأول	الراتب والحوافز	**٠.٨١٤
البعد الثاني	العلاقة مع الإدارة	**٠.٨٣٣
البعد الثالث	العلاقة مع الزملاء	**٠.٨٢٠
البعد الرابع	بيئة العمل	**٠.٧٠١
البعد الخامس	النمو المهني والترقيات	**٠.٩٢١
البعد السادس	أسلوب القيادة	**٠.٨٥٠

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين العبارات وإجمالي أبعاد الاستبانة (ن=٣٦)

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث	
١	**٠.٨٦٧	٩	**٠.٨٢٧	١٥	**٠.٨٦٥
٢	**٠.٩٢٩	١٠	**٠.٧٠٠	١٦	**٠.٨٥٤
٣	**٠.٧١٧	١١	**٠.٨٧٦	١٧	**٠.٨٥٦
٤	**٠.٩٤٢	١٢	**٠.٨٨٤	١٨	**٠.٨٤٤
٥	**٠.٨٣٢	١٣	**٠.٧٧١	١٩	**٠.٩٣٥
٦	**٠.٨٥٠	١٤	**٠.٩٢٣	٢٠	**٠.٨٧٨
٧	**٠.٨٨٥				
٨	**٠.٨٨٦				
البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
٢١	**٠.٨١٩	٢٦	**٠.٨٣٠	٣١	**٠.٨٧١
٢٢	**٠.٨٤٦	٢٧	**٠.٧٢٥	٣٢	**٠.٨٩٠
٢٣	**٠.٨٨٢	٢٨	**٠.٧٨٨	٣٣	**٠.٩٢٥
٢٤	**٠.٨٠٢	٢٩	**٠.٧٢٩	٣٤	**٠.٩١٨
٢٥	**٠.٧٩٨	٣٠	**٠.٤٩٨	٣٥	**٠.٦١٢
					يلاحظ ** دال عند ٠.٠١
					* دال عند ٠.٠٥

يتضح من الجدولين السابقين، أن جميع معاملات الارتباط دالة، بين العبارات وإجمالي أبعاد الاستبانة وبين الأبعاد وإجمالي الاستبانة. ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات الاستبانة من بيانات التطبيق على العينة الاستطلاعية كما في الجدول التالي:

جدول (٣) الثبات للاستبانة مجملة وأبعادها الفرعية (ن=٣٦)

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
الراتب والحوافز	٨	٠.٩٥١
العلاقة مع الإدارة	٦	٠.٩٠٧
العلاقة مع الزملاء	٦	٠.٩٣٤
بيئة العمل	٥	٠.٨٨٩
النمو المهني والترقيات	٥	٠.٧٥٥
أسلوب القيادة	٥	٠.٩٠٠
الاستبانة مجملة	٣٥	٠.٩٦٧

دللت النتائج في الجدول السابق على معاملات ثبات عالية ويعول عليها، حيث تراوحت بين ٠.٧٥٥، و٠.٩٥١، للمحاور، وجاءت مجملة ٠.٩٦٧ كما وضحتها نتائج معامل ألفا كرونباخ، وذلك للاستبانة مجملة وبنودها الفرعية.

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين: تناول الأول منهما البيانات الأولية للمتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة، بينما تكون القسم الثاني من ستة أبعاد بيانها كالتالي:

- البعد الأول الراتب والحوافز وعدد عباراته (٨) عبارات.
 - البعد الثاني: العلاقة مع الإدارة وعدد عباراته (٦) عبارات.
 - البعد الثالث: العلاقة مع الزملاء، وعدد عباراته (٦) عبارات.
 - البعد الرابع بيئة العمل وعدد عباراته (٥) عبارات.
 - البعد الخامس النمو المهني والترقيات وعدد عباراته (٥) عبارات.
 - البعد السادس أسلوب القيادة وعدد عباراته (٥) عبارات.
- مجتمع الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع المتعاقدين (غير السعوديين) بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والبالغ عددهم (٦٩٦) عضواً، وفقاً لإحصاءات إدارة الموارد البشرية بالجامعة) **للعام الجامع ١٤٣٩هـ/١٤٤٠هـ حيث إن البحث احد المتعاقدين مع الجامعة منهم في الرياض (٥٦٠) عضواً وهذا العدد يمثل مجتمع الدراسة الحالية، بخلاف المتعاقدين بفرع الجامعة بالإحساء وخارج المملكة والبالغ عددهم (١٣٦) عضواً لصعوبة التواصل معهم.**
- عينة الدراسة:** نظراً لتجانس مجتمع الدراسة فقد تم التطبيق على عينة عشوائية بسيطة منهم بلغ حجمها (٢٢٧) عضواً وعضوة بنسبة ٤١.٥% من المتعاقدين بالرياض،

وتعد هذه نسبة ممثلة للمجتمع المختار، وفقا للجداول الإحصائية في اختيار العينات في العلوم الاجتماعية، ووفقا لمعادلة ستيفن ثامبسون.

الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة: يعرض الباحث للخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة كنوع من التوصيف الأكثر عمقا لها وذلك كما يلي:

جدول (٤) توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة الأكاديمية، ومدة

العمل بالجامعة)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	١٨٩	٨٣.٣
	أنثى	٣٨	١٦.٧
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	٤٨	٢١.١
	أستاذ مشارك	٦٣	٢٧.٨
	أستاذ مساعد	١١٦	٥١.١
مدة العمل بالجامعة	أقل من ٥ سنوات	٦٥	٢٨.٦
	٥ سنوات فأكثر	١٦٢	٧١.٤
	الإجمالي	٢٢٧	١٠٠%

يتضح مما سبق أن عدد الذكور من أفراد العينة بلغ (١٨٦) عضوا بنسبة ٨٣.٣%، مما يدل على كثرة عدد المتعاقدين غير السعوديين من الذكور، ويتناسب هذا العدد تقريبا مع نسبة المتعاقدين الذكور بالجامعة، كما بلغ عدد المتعاقدين من أفراد العينة على درجة أستاذ مساعد (١١٦) عضوا بنسبة ٥١.١%، مما يدل على كثرة عدد الأساتذة المساعدين المتعاقدين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نظرا لكثرة عدد الطبقة والتخصصات المختلفة للبيكالوريوس بالجامعة، كما بلغ عدد أفراد العينة من الذين أمضوا أكثر من ٥ سنوات بالجامعة (١٦٢) عضوا بنسبة ٧١.٤% مما يدل على قلة التعاقدات مع الجامعة في الخمس سنوات الأخيرة.

المعالجات الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) في تحليل المعلومات، وبعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، حيث استخدمت المعالجات الإحصائية التالية:

١. (معامل ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha Coefficient) وذلك لحساب الثبات للاستبانة ومحاورها.

٢. معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمعرفة الصدق الداخلي لعبارة ومحاورها للاستبانة من خلال حساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة

الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ولمعرفة العلاقة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية لأفراد العينة.

٣. المتوسطات الحسابية Mean لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، ولكل بعد من الأبعاد من أجل ترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

٤. الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي.

٥. مقياس ليكرت الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة بحيث تأخذ الاستجابة راض تماماً خمس درجات، والاستجابة راض أربع درجات، والاستجابة راض إلى حد ما ثلاث درجات، والاستجابة غير راض درجتان، والاستجابة غير راض تماماً درجة واحدة، وتم تصنيف الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة _ أقل قيمة) / عدد بدائل الأداة = $5 - 1 = 4$ / $0.80 = 5$ للحصول على التصنيف المشار إليه في الجدول التالي:

جدول (٥) درجة الرضا.

المستوي الأسلوب	راض تماماً	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماماً
المتوسط الحسابي	من (٤.٢٠) إلى (٥)	من (٣.٤٠): إلى أقل (٤.٢٠)	من (٢.٦٠) إلى أقل من (٣.٤٠)	من (١.٨٠) إلى أقل من (٢.٦٠)	أقل من (١.٨٠)

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية: يعرض الباحث لاستجابات أفراد العينة على الاستبانة جملة وتفصيلاً، فمن حيث الجملة بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على الاستبانة جملة (٣.٢٠) درجة، مما يدل على وجود رضا وظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) بدرجة (راض إلى حد ما). أما تفصيلاً وعلى مستوى بنود الاستبانة فيتم عرض ما يلي:

أ- نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

وللإجابة عن السؤال السابق تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة، نحو درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) على أبعاد الرضا الوظيفي: (الراتب والحوافز، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، وبيئة العمل، والنمو المهني والترقيات، وأسلوب القيادة)، كما يلي:

البعد الأول: الراتب والحوافز.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على

البعد الأول: الراتب والحوافز

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١	يتناسب الراتب الشهري وتكاليف المعيشة.	2.955	1.22	1	راض إلى حد ما
٤	يتناسب الراتب مع حجم العمل المطلوب.	2.800	1.31	2	راض إلى حد ما
٢	يتناسب الراتب مع خبراتي ومؤهلاتي العلمية.	2.721	1.22	3	راض إلى حد ما
٧	تقدم الكلية حافزا معنويا للأداء المتميز.	2.699	1.40	4	راض إلى حد ما
٨	العائد المادي مرضي لي مقارنة بزملائي بالجامعات الأخرى.	2.637	1.30	5	راض إلى حد ما
٣	تصرف المستحقات المالية غير الراتب بلا تأخير.	2.314	1.31	6	غير راض
٦	تقدم الكلية حافزا ماديا للعمل الإضافي والمشاركة في اللجان.	2.238	1.29	7	غير راض
٥	يتناسب مقدار الزيادة السنوية على الراتب مع الظروف الاقتصادية.	1.840	1.23	8	غير راض
	المتوسط العام للبعد	2.520	1.11		غير راض

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تضمن بُعد الراتب والحوافز (٨) عبارات، جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عليها بصورة مجملية بمتوسط حسابي عام (٢.٥٢ من ٥) مما يدل على أن عينة الدراسة غير راضين عن الرواتب والحوافز التي يتقاضونها من الجامعة بالمقارنة بالجامعات الأخرى، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الرواتب بجامعة الإمام لم يتم زيادتها منذ ١٤٣٧هـ، فضلاً عن عدم وجود بدل ندرة، لمعظم المتعاقدين نظراً لوجود الجامعة في العاصمة الرياض، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (١) في المرتبة الأولى ومحتواها (يتناسب الراتب الشهري وتكاليف المعيشة) بمتوسط حسابي (٢.٩٥) وانحراف معياري (١.٢٢) مما يدل على رضا أفراد الدراسة إلى حد ما عن تناسب الرواتب التي يتقاضونها من الجامعة وتكاليف المعيشة، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٥) في المرتبة الأخيرة ومحتواها (يتناسب مقدار الزيادة السنوية على الراتب مع الظروف الاقتصادية) بمتوسط حسابي (١.٨٤) وانحراف معياري (١.٢٣) مما يدل على انخفاض رضاهم الوظيفي نظراً

لضعف الرواتب وعدم إضافة الزيادة السنوية على الرواتب، مثل معظم الجامعات السعودية رغم ارتفاع أسعار المعيشة والخدمات بالمملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة، ويتفق ذلك ونتائج دراسة ناجيل (Nagle,2016) التي توصلت إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس لقلة الرواتب عن ساعات العمل التي يؤديها عضو هيئة التدريس، ودراسة الميلود (٢٠١٧) التي أكدت أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي تأثيرا هو العامل المتعلق بالدخل المادي كونه العامل الأساسي والمهم الذي يدفع بالعامل إلى الأداء الجيد، كما تتفق مع نظرية عدالة العائد لأدامز وباتشن (Adams & Pachen) ١٩٦٥.

البعد الثاني: العلاقة مع الإدارة.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على

البعد الثاني: العلاقة مع الإدارة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
٩	تشجع الكلية العمل بروح الفريق.	3.601	1.15	1	راض
١٢	توجد عدالة في توزيع الأعباء المختلفة داخل القسم.	3.115	1.24	2	راض إلى حد ما
١٤	تتقبل إدارة الكلية النقد البناء في مجال العمل.	3.110	1.03	3	راض إلى حد ما
١٣	توفر الإدارة نظاما جيدا للرعاية الصحية.	3.004	1.19	4	راض إلى حد ما
١١	يتم إنجاز المعاملات الإدارية في الوقت المناسب.	2.982	1.11	5	راض إلى حد ما
١٠	تعامل إدارة المتعاقدين أعضاء هيئة التدريس باحترام وتقدير.	2.787	1.19	6	راض إلى حد ما
	المتوسط العام للبعد	3.09	.958		راض إلى حد ما

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تضمن بُعد العلاقة مع الإدارة (٦) عبارات، جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عليها بصورة مجملية بمتوسط حسابي عام (٣.٠٩ من ٥) مما يدل على أن عينة الدراسة راضين إلى حد ما عن علاقاتهم بإدارة الكلية، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٩) في المرتبة الأولى ومحتواها (تشجع الكلية العمل بروح الفريق) بمتوسط حسابي (٣.٦٠ من ٥) وانحراف معياري (١.١٥)، مما يدل على أن العمل بروح الفريق هو سياسة الكلية في إدارة العملية التعليمية مما يعزز رضاهم الوظيفي، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (١٠) في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ومحتواها (تعامل إدارة المتعاقدين أعضاء هيئة التدريس باحترام وتقدير) بمتوسط حسابي (١.٧٨) وانحراف معياري (١.١٩) مما يدل على رضى أعضاء هيئة

التدريس إلى حد ما عن تعامل إدارة المتعاقدين معهم، وقد يرجع ذلك إلى تعسف بعض موظفي الإدارة مع المتعاقدين في إنهاء الأمور الإدارية المتعلقة بهم، الأمر الذي قد يؤثر سلباً على رضاهم الوظيفي، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: دونج (Duong, 2016) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي يتأثر بشكل كبير بالبيئة الجامعية الديموغرافية الداخلية والخارجية.

البعد الثالث: العلاقة مع الزملاء.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث: العلاقة مع الزملاء:

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
١٨	أشعر باحترام الآخرين لي في العمل.	4.345	0.959	1	راض تماماً
١٧	يسود التعاون بيني وبين زملائي في العمل.	4.026	0.951	2	راض
١٥	يتسم مناخ العمل بالجامعة بالثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس	3.858	1.02	3	راض
١٩	يوجد تبادل للخبرات بين الزملاء بالقسم.	3.548	1.18	4	راض
٢٠	تسود علاقات اجتماعية جيدة بين أعضاء هيئة التدريس.	3.544	1.30	5	راض
١٦	معاملة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير متحيزة.	3.517	1.12	6	راض
	المتوسط العام للبعد	3.79	0.957		راض

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تضمن بُعد العلاقة مع الزملاء (٦) عبارات، جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عليها بصورة مجملية بمتوسط حسابي عام (٣.٧٩ من ٥) مما يدل على أن عينة الدراسة راضين عن علاقاتهم مع الزملاء، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (١٨) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣٤ من ٥) وانحراف معياري (٠.٩٥٩)، ومحتواها (أشعر باحترام الآخرين لي في العمل) مما يدل على رضاهم الوظيفي بسبب علاقاتهم الطيبة مع زملائهم، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (١٦) في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ومحتواها (معاملة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير متحيزة) بمتوسط حسابي (٣.٥١) وانحراف معياري (١.١٢)، مما يدل على رضى أعضاء هيئة التدريس عن عدالة معاملتهم من قبل إدارة القسم والكلية، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وبالتالي زيادة إنتاجيتهم العلمية، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: فوزية الصبحي (٢٠١٣) التي أكدت أنه كلما زاد

نسبة الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس أثر ذلك إيجابيا على الإنتاجية العلمية، ودراسة: أحمد، ومنصور (٢٠١١) التي أكدت وجود مستوى جيد من الرضا الوظيفي يرجع لبيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأنبار.

البعد الرابع: بيئة العمل.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على

البعد الرابع: بيئة العمل

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
24	تتاح لي فرص الدخول إلى قواعد البيانات مجانا.	3.783	1.14	1	راض
25	أستطيع استعارة الكتب اللازمة للتدريس والبحث العلمي.	3.690	1.24	2	راض
21	تتوفر القاعات الدراسية المناسبة للمحاضرات.	3.238	1.14	3	راض إلى حد ما
22	تتسع قاعات الدراسة لحضور الطلاب.	3.013	1.30	4	راض إلى حد ما
23	قاعات المحاضرات مجهزة تقنيا وفنيا.	2.601	1.38	5	راض إلى حد ما
	المتوسط العام للبعد	3.26	1.03		راض إلى حد ما

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تضمن بُعد بيئة العمل (٥) عبارات، جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عليها بصورة مجملية بمتوسط حسابي عام (٣.٢٦) من (٥) مما يدل على أن عينة الدراسة راضين إلى حد ما عن بيئة العمل، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٢٤) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٨ من ٥) وانحراف معياري (١.١٤)، ومحتواها (تتاح لي فرص الدخول إلى قواعد البيانات مجانا)، مما يدل على رضاهم عن ما تقدمه الجامعة من خدمات إلكترونية كالدخول على قواعد المعلومات والمكتبات الجامعية الأخرى، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٢٣) في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ومحتواها (قاعات المحاضرات مجهزة تقنيا وفنيا) بمتوسط حسابي (٢.٦٠) وانحراف معياري (١.٣٨)، مما يدل على رضى أعضاء هيئة التدريس إلى حد ما على أن قاعات المحاضرات مجهزة تقنيا وفنيا حيث يوجد أعطال في بعض الأوقات في أجهزة العرض بالقاعة فضلا عن عطل المكيفات، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: أحمد، ومنصور (٢٠١١) التي أكدت على أثر بيئة العمل في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ودراسة: الصمدي وكوبلان

التي أكدت على أثر البيئة الأكاديمية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، ودراسة: دونج (Duong, 2016)، التي هدفت إلى التعرف على تأثير البيئة الجامعية على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

البعد الخامس: النمو المهني والترقية:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة

على البعد الخامس: النمو المهني والترقية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
30	تتاح لي فرص الالتحاق بالدورات التدريبية.	4.101	1.17	1	راض
27	فرص الترفي متاحة بمعايير عادلة.	3.305	1.22	2	راض إلى حد ما
26	توجد خطة واضحة ومعلنة للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.	3.128	1.22	3	راض إلى حد ما
29	توفر الجامعة الدعم المالي للنشر العلمي.	2.508	1.40	4	غير راض
28	تتاح فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية على نفقة الجامعة.	2.376	1.33	5	غير راض
	المتوسط العام للمحور	3.08	0.882		راض إلى حد ما

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تضمن بُعد النمو المهني والترقية (٥) عبارات، جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عليها بصورة مجملية بمتوسط حسابي عام (٣.٠٨ من ٥)، مما يدل على أن عينة الدراسة راضين إلى حد ما عن فرص النمو المهني والترقية التي تقدمها الجامعة، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٣٠) في المرتبة الأولى ومحتواها (تتاح لي فرص الالتحاق بالدورات التدريبية) بمتوسط حسابي (٤.١٠ من ٥)، ويعزو الباحث ذلك إلى إتاحة الدورات التدريبية بصورة مستمرة من عمادة التطوير والجودة لجميع أعضاء هيئة التدريس على مدار العام، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٢٨) في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ومحتواها (تتاح فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية على نفقة الجامعة) بمتوسط حسابي (٢.٣٧) وانحراف معياري (١.٣٣)، مما يدل على أنهم غير راضين عن محتوى العبارة حيث لا تتحمل الجامعة أي نفقات مالية لحضور المؤتمرات للمتقاعدين، الأمر الذي يقلل من الرضا الوظيفي لديهم، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: الصمدي وكوبلان Al-Smadi, (2015) & Qblan. التي أكدت على أثر إتاحة فرص التدريب والترقية بمعايير عادلة في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

البعد السادس: أسلوب القيادة.

جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة

على البعد السادس: أسلوب القيادة.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الرضا
31	توجد عدالة في معاملة المرؤوسين من جانب إدارة القسم.	3.929	1.23	1	راض
32	يساند رئيس القسم مرؤوسيه عند طلب المعونة.	3.854	1.17	2	راض
34	يتمتع رئيس القسم بالمرونة الإدارية.	3.854	1.21	3	راض
33	يمتلك رئيسي المباشر فن التعامل مع مرؤوسيه.	3.827	1.16	4	راض
35	تعتمد قيادة الكلية على السلطة الشخصية قبل السلطة الرسمية.	3.482	1.13	5	راض
	المتوسط العام للمحور	3.78	1.00		راض

يتضح من الجدول السابق ما يلي: تضمن بُعد أسلوب القيادة (٥) عبارات، جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عليها بصورة مجملية بمتوسط حسابي عام (٣.٧٨) من (٥) مما يدل على أن عينة الدراسة راضين عن أسلوب القيادة الذي تمارسه إدارة الكلية والقسم العلمي، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٣١) في المرتبة الأولى ومحتواها (توجد عدالة في معاملة المرؤوسين من جانب إدارة القسم) بمتوسط حسابي (٣.٩٢ من ٥) وانحراف معياري (١.٢٣)، مما يدل على وجود عدالة في معاملة المرؤوسين من جانب إدارة القسم من حيث توزيع الجداول والأعباء الأكاديمية الأخرى، الأمر الذي يؤثر إيجاباً على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم العلمية، كما جاءت استجاباتهم على العبارة رقم (٣٥) في المرتبة الأخيرة في هذا البعد ومحتواها (تعتمد قيادة الكلية على السلطة الشخصية قبل السلطة الرسمية) بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وانحراف معياري (١.١٣)، مما يدل على أنهم راضين عن أساليب إدارة الكلية وتوفير مناخ أكاديمي جيد يساهم في تعزيز رضاهم الوظيفي ويتفق ذلك ونتائج دراسة: الذويبي وبنتهي (2018, Al-Zo'bi & Bataineh) التي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت عالية تأثراً بأساليب القيادة المستخدمة من قبل إدارة الكلية والتي تعتمد على إشراك الأعضاء في صنع القرار.

خلاصة استجابات أفراد الدراسة على أبعاد الرضا الوظيفي:

جدول (١٢) يوضح ترتيب استجابات أفراد الدراسة على أبعاد الرضا الوظيفي وفقاً

للمتوسط الحسابي.

م	أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٣	العلاقة مع الزملاء	3.79	0.957	1
٦	أسلوب القيادة	3.78	1.00	2
٤	بيئة العمل	3.26	1.03	3
٢	العلاقة مع الإدارة	3.09	0.958	4
٥	النمو المهني والترقيات	3.08	0.882	5
١	الراتب والحوافز	2.52	1.11	6

يتضح مما سبق أن استجابات أفراد الدراسة جاءت على بُعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٩)، يليه بُعد أسلوب القيادة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٧٨)، يليه بُعد بيئة العمل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٢٦)، يليه بُعد العلاقة مع الإدارة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٠٩)، يليه بُعد النمو المهني والترقيات في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٠٨)، يليه بُعد الراتب والحوافز في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٥٢)، مما يدل على أن بُعد الراتب والحوافز من أقل أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد الدراسة الأمر الذي يشير إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة نظراً لضعف الرواتب والحوافز، ويتفق ذلك ونتائج دراسة ناجيل (Nagle,2016) التي أكدت أن انخفاض الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع لقلّة الرواتب كما أكدت ذلك دراسة الميلود (٢٠١٧).

ب-نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: ما واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين غير السعوديين؟

وللإجابة عن السؤال السابق تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد

عينة الدراسة، نحو جوانب الإنتاجية العلمية لهم، وذلك كما يلي:

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة الدراسة، نحو جوانب

الإنتاجية العلمية لهم.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الإشراف على الرسائل العلمية	أقل من ١٠ رسائل	129	56.8
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	49	21.6
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	18	7.9
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	13	5.7
	من ٤٠ فأكثر	18	7.9
مناقشة الرسائل العلمية	أقل من ١٠ رسائل	118	52.0
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠	48	21.1
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	43	18.9
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	0	0
	من ٤٠ فأكثر	18	7.9
عدد المشاريع البحثية الممولة التي قمت بها	لا يوجد	123	54.2
	أقل من ٣	74	32.6
	أقل من ٥	18	7.9
	٥ فأكثر	12	5.3
عدد البحوث التي قمت بها خلال وجودك بالجامعة	لا يوجد	25	11.0
	أقل من ٣	159	70.0
	أقل من ٥	43	18.9
	٥ فأكثر	0	0
عدد أوراق العمل التي قمت بها خلال وجودك بالجامعة	لا يوجد	122	53.7
	أقل من ٣	81	35.7
	أقل من ٥	18	7.9
	٥ فأكثر	6	2.6
عدد الكتب التي قمت بترجمتها	لا يوجد	202	89.0
	كتاب	25	11.0
	كتابين	0	0
	٣ كتب فأكثر	0	0
عدد الكتب التي قمت بتأليفها	لا يوجد	92	40.5
	كتاب	75	33.0
	كتابين	24	10.6
	٣ كتب فأكثر	36	15.9

يتضح من الجدول السابق أن جوانب الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة ضعيفة، حيث جاء في المرتبة الأولى الإشراف على الرسائل العلمية ويوضح ذلك وجود (١٢٩) عضواً بنسبة ٥٦.٨ % قد أشرفوا على أقل من (١٠) رسائل علمية فقط خلال مدة عملهم بالجامعة، وفي المرتبة الثانية جاءت مناقشة الرسائل العلمية، وتشير الأرقام إلى أن (١١٨) عضواً بنسبة ٥٢ % قد ناقشوا أقل من (١٠) رسائل علمية، وفي المرتبة الثالثة جاءت البحوث التي قام بها عضو هيئة التدريس خلال وجوده بالجامعة حيث تشير الأرقام إلى أن ٢٥ عضواً بنسبة ١١ %، لم يقوموا

ببحث واحد خلال وجودهم بالجامعة، وفي المرتبة الرابعة جاءت المشاريع البحثية الممولة التي قام بها عضو هيئة التدريس خلال وجوده بالجامعة، وتشير الأرقام إلى أن (١٢٣) عضوا بنسبة ٥٤.٣%، لم يقوموا بمشروع ممول واحد، وفي المرتبة الخامسة جاءت أوراق العمل التي قام عضو هيئة التدريس خلال وجوده بالجامعة، ويشير ذلك إلى أن (١٢٢) عضوا بنسبة ٥٣.٧%، لم يقوموا بورقة عمل خلال عملهم بالجامعة، وفي المرتبة السادسة جاءت الكتب المؤلفة حيث إن (٩٢) عضوا بنسبة ٤٠.٥% لم يقوموا بتأليف كتاب واحد، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الكتب المترجمة حيث إن (٢٠٢)، عضوا بنسبة ٨٩% لم يقوموا بترجمة كتاب واحد، مما يشير إلى قلة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وتتفق تلك النتيجة ودراسة الزهراني (١٤١٧هـ) ودراسة الشايع (١٤٢٥هـ) اللتان توصلتا إلى انخفاض الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية إذا ما قورنت بنظرائهم في الدول المتقدمة. وكذا دراسة الصبحي (٢٠١٣) التي أكدت أن نسبة إسهام الرضا الوظيفي العلمية لعضوات هيئة التدريس بالنسبة لإنتاج الكتب والمؤلفات كان قليلاً، وقد يرجع ذلك إلى قلة التحفيز المادي المناسب للكتب المؤلفة أو المشاريع البحثية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس من إدارة الجامعة.

ج- نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: ما علاقة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالإنتاجية العلمية لهم؟ ولإجابة عن السؤال السابق تم حساب معاملات ارتباط بيرسون ومستوى دلالتها لتعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وذلك كما يلي:

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة

التدريس، (غير السعوديين) ن = ٢٢٧

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	المتغير
٠.٠٠١	**٠.٢٢٢	عدد الرسائل التي أشرفت عليها أثناء العمل بالجامعة
٠.٠٠	**٠.٢٥٠	عدد الرسائل التي ناقشتها أثناء العمل بالجامعة
٠.٠٠١	**٠.٢١٢	عدد المشاريع البحثية الممولة التي قمت بها
٠.٠٠	**٠.٢٦٤	عدد البحوث التي قمت بها خلال وجودك بالجامعة
٠.٩٢٠	٠.٠٠٧	عدد أوراق العمل التي قمت بها خلال وجودك بالجامعة
٠.٢٣١	٠.٠٨٠	عدد الكتب التي قمت بترجمتها
٠.٦١٤	٠.٠٣٤	عدد الكتب التي قمت بتأليفها

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فيما يتعلق بجوانب الإنتاجية العلمية التالية: الإشراف على الرسائل العلمية بمعامل ارتباط (٠.٢٢٢) بينما كانت مناقشة الرسائل العلمية بمعامل ارتباط (٠.٢٥٠)، وكانت عدد المشاريع البحثية الممولة التي قام بها العضو بمعامل ارتباط (٠.٢١٢)، وعدد البحوث التي قام بها خلال وجوده بالجامعة بمعامل ارتباط (٠.٢٦٤) حيث وُجِدَت دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين رضاهم الوظيفي والإنتاجية العلمية وكان مستوى الدلالة (٠.٠٠١، ٠.٠٠٠، ٠.٠٠٠١، ٠.٠٠٠) على التوالي. مما يدل على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لهم في الجوانب المشار إليها.

بينما لم توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية في جوانب: أوراق العمل التي قام بها العضو، بمعامل ارتباط (٠.٠٠٧) أو الكتب التي ترجمها العضو بمعامل ارتباط (٠.٠٨٠) أو الكتب التي قام بتأليفها بمعامل ارتباط (٠.٣٤) حيث كان مستوى الدلالة (٠.٩٢٠، ٠.٢٣١، ٠.٦١٤) على التوالي، وهي مستويات غير دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ وتدل على عدم وجود دلالة إحصائية أو علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجوانب الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في الجوانب سابقة الذكر

د- نتائج السؤال الرابع ومناقشتها: هل يختلف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات العمل بالجامعة؟)

(أ) الفروق باختلاف متغير الجنس.

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو أبعاد الرضا الوظيفي باختلاف الجنس تم استخدام اختبار (ت) (T-Test)، وذلك كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (١٤) نتائج اختبار (ت) (*independent sample T-Test*) للفروق بين

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الرضا الوظيفي

تبعاً لمتغير الجنس

م	أبعاد الرضا الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	الراتب والحوافز	ذكر	189	20.8254	9.07921	225	2.87	0.01
		أنثى	38	16.9474	7.24456			
٢	العلاقة مع الإدارة	ذكر	189	18.6614	5.71687	225	0.569	0.570 غ دالة
		أنثى	38	18.0789	5.97011			
٣	العلاقة مع الزملاء	ذكر	189	23.1746	5.40057	225	2.22	0.02
		أنثى	38	20.9211	6.99568			
٤	بيئة العمل	ذكر	189	16.9524	4.86552	225	4.20	0.00
		أنثى	38	13.2105	5.65283			
٥	النمو المهني والترقيات	ذكر	189	15.5079	4.43705	225	0.714	0.476 غ دالة
		أنثى	38	14.9474	4.31182			
٦	أسلوب القيادة	ذكر	189	19.0317	4.82337	225	0.772	0.441 غ دالة
		أنثى	38	18.3421	5.93331			
	الدرجة الكلية للمحاور	ذكر	189	114.1534	27.87763	225	2.29	0.02
		أنثى	38	102.4474	32.46761			

تبدأ الدلالة عند مستوى ٠.٠١ ودرجة حرية ٢٢٥ عند درجة ١.٧٥.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل على مستوى الأبعاد: الأول والثالث والرابع والاستبانة مجملية، حيث بلغت قيمة ت (٢.٨٧)، و (٢.٢٢) و (٤.٢٠) و (٢.٢٩) على التوالي وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل، لصالح الذكور، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الذكور الأكثر شعوراً بأهمية زيادة الرواتب والعلاقة مع الزملاء وبيئة العمل لأنهم المسؤولون عن الإنفاق على الأسرة وتحمل أعباء المعيشة وتكاليف الحياة فهم الأكثر شعوراً بالرضا الوظيفي من الإناث، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: الصمدي وكوبلان (Al-Smadi, & Qblan. (2015) التي أظهرت فروقا لصالح الذكور من أفراد العينة عن الرضا الوظيفي، كما جاءت الفروق لصالح الإناث على الاستبانة بصورة مجملية.

كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل على مستوى الأبعاد: الثاني والخامس والسادس، حيث بلغت قيمة ت (٠.٥٦٩)، و (٠.٧١٤) و (٠.٧٧٢) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اتفاق وجهة نظر الذكور والإناث من أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة، أو النمو المهني والترقية أو أساليب القيادة، ويرجع هذا إلى تطبيق الجامعة نفس أساليب الإدارة ومعايير الترقية، والنمو المهني على الذكور والإناث من المتعاقدين، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: الذويبي وبنتهي: (Al-Zo'bi & Bataineh. 2018) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة المشاركين عن الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.

(ب) الفروق باختلاف متغير مدة العمل بالجامعة.

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو أبعاد الرضا الوظيفي باختلاف متغير مدة العمل بالجامعة تم استخدام اختبار (ت) (T-Test)، وذلك كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (١٥) نتائج اختبار (ت) (*independent sample T-Test*) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مدة العمل بالجامعة

م	أبعاد الرضا الوظيفي	مدة العمل بالجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	الراتب والحوافز	أقل من ٥ سنوات	65	20.0615	9.06724	225	0.123	0.902
		٥ سنوات فأكثر	162	20.2222	8.86475			
٢	العلاقة مع الإدارة	أقل من ٥ سنوات	65	20.4308	5.39667	225	3.24	0.00
		٥ سنوات فأكثر	162	17.8148	5.73344			
٣	العلاقة مع الزملاء	أقل من ٥ سنوات	65	22.1077	6.32980	225	1.14	0.253
		٥ سنوات فأكثر	162	23.0741	5.48692			
٤	بيئة العمل	أقل من ٥ سنوات	65	14.1846	4.81174	225	4.17	0.00
		٥ سنوات فأكثر	162	17.1852	5.09320			
٥	النمو المهني والترقيات	أقل من ٥ سنوات	65	15.1538	4.38830	225	0.562	0.575
		٥ سنوات فأكثر	162	15.5185	4.43059			
٦	أسلوب القيادة	أقل من ٥ سنوات	65	17.8769	4.93871	225	2.00	0.04
		٥ سنوات فأكثر	162	19.3333	5.00435			
	الدرجة الكلية للمحاور	أقل من ٥ سنوات	65	109.8154	29.01987	225	0.783	0.434
		٥ سنوات فأكثر	162	113.1481	28.96050			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) على مستوى البعد الثاني (العلاقة مع الإدارة) حيث بلغت قيمة ت (٣.٢٤)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) لصالح الذين مدة عملهم بالجامعة أقل من ٥ سنوات، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنهم مازالوا

حديثي عهد بإدارة الجامعة والكلية، ولم يتعاملوا مع الإدارات المختلفة بالجامعة فلذلك رضاهم الوظيفي مرتفع إلى حد ما عن غيرهم الأكثر مدة عمل بالجامعة، ويتفق ذلك ودراسة شودهري (2012). Chaudhry التي أظهرت نتائجها أن أساتذة الجامعات الصغار أكثر في الرضا الوظيفي من الكبار.

كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) على مستوى البعدين الرابع (بيئة العمل) والسادس (أسلوب القيادة)، حيث بلغت قيمة ت(٤.١٧) و(٢.٠٠) على التوالي وهما قيمتان دالتان إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل، لصالح من كانت مدة خدمتهم بالجامعة خمس سنوات فأكثر، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأكثر مدة عمل بالجامعة هم الأكثر شعوراً بالتغيرات التي حدثت في بيئة العمل حيث طورت الجامعة القاعات وزودتها بالمنصات الإلكترونية وتحديث أجهزة العرض بها، فضلاً عن معرفتهم بأسلوب القيادة المتبع بالكلية وتكوين علاقات طيبة مع الإدارة؛ لذا جاء رضاهم الوظيفي أعلى من غيرهم (حديثي التعاقد بالجامعة). ويتفق ذلك ونتائج دراسة: الصمدي وكوبلان (2015). (Al-Smadi, & Qblan) التي أظهرت فروقا لصالح الأكثر خبرة من أفراد العينة خاصة بالرضا الوظيفي.

كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل على مستوى الأبعاد: الأول والثالث، والخامس والاستبانة مجملة، حيث بلغت قيمة ت(٠.١٢٣)، و(١.١٤) و(٠.٥٦٢) و(٠.٧٨٣) وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) فأقل، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اتفاق وجهة نظر المتعاقدين غير السعوديين من أفراد العينة على أبعاد الرضا الوظيفي المتعلقة بالرواتب والحوافز، أو العلاقة مع الزملاء أو النمو المهني والترقية، ويرجع هذا إلى تطبيق الجامعة نفس لائحة الأجور، ومعايير الترقية والنمو المهني على جميع العاملين بالجامعة ولم يكن هناك أثر لمدة عمل المتعاقد في اختلاف وجهة نظره تجاه تلك الأبعاد، ويتفق ذلك ونتائج دراسة: العكش والحسين (٢٠٠٨م) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى إلى متغير النوع في مدى توفر الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه المكافآت المالية، والإجراءات الإدارية، والمناخ الأكاديمي، وتقييم الأداء. ودراسة: أحمد، ومنصور (٢٠١١م) التي أظهرت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء عينة الدراسة، كما يتفق ذلك ونتائج دراسة: ناجيل (Nagle, 2016) التي أظهرت عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يمكن عزوها إلى سنوات الخبرة..

(ج) الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية:

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو أبعاد الرضا الوظيفي باختلاف متغير الرتبة العلمية تم استخدام اختبار one way ANOVA وذلك كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (١٦) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وفقا لمتغير الرتبة العلمية

م	محور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	الراتب والحوافز	بين المجموعات	996.467٠6	2	237.700	3.053	0.049
		داخل المجموعات	473.824٠7	224	77.855		
		المجموع	531.499	226			
٢	العلاقة مع الإدارة	بين المجموعات	923.180٠6	2	238.678	7.642	0.001
		داخل المجموعات	454.678٠7	224	31.234		
		المجموع	137.179	226			
٣	العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	938.697٠5	2	265.749	8.598	0.00
		داخل المجموعات	075.877٠6	224	30.907		
		المجموع	100.112	226			
٤	بيئة العمل	بين المجموعات	298.963٠4	2	68.590	2.587	0.077
		داخل المجموعات	399.075٠4	224	26.512		
		المجموع	527.100	226			
٥	النمو المهني والترقيات	بين المجموعات	164.309٠5	2	50.056	2.608	0.76
		داخل المجموعات	691.410٠5	224	19.192		
		المجموع	881.027٠10	226			
٦	أسلوب القيادة	بين المجموعات	564.444٠178	2	263.550	11.431	0.00
		داخل المجموعات	445.471٠189	224	23.055		
		المجموع	996.467٠6	226			
	الدرجة الكلية للمعايير	بين المجموعات	473.824٠7	2	440.514٠5	6.82	0.001
		داخل المجموعات	531.499	224	237.700		
		المجموع	923.180٠6	2226			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أشارت نتائج استجابات أفراد العينة على الاستبانة مجملة وأبعادها الفرعية، كما أظهرته نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجاباتهم على البعدين: الرابع والخامس، حيث بلغت قيمة ف (٢.٥٨) و (٢.٦٠) وهما قيمتان غير دالتان إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠٥؛ في حين وُجِدَت فروق دالة إحصائية في استجاباتهم على الأبعاد: الأول، والثاني، والثالث، والسادس،

والاستبانة مجملة، حيث بلغت قيمة ف (٣.٠٥)، (٧.٦٤)، (٨.٥٩)، (١١.٤٣)، (٦.٨٢)، على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥، وللتعرف على اتجاه الفروق في استجابات أفراد العينة تم عمل المقارنات البعدية باستخدام اختبار شيفيه Scheffe والجدول التالية توضح ذلك.

جدول (١٧) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لاستجابات العينة

على البعد الأول (الراتب والحوافز)

المجموعة الفرعية لألفا 0.05 =		العدد	المستجيب
2	1		
	19.0952	116	أستاذ مشارك
19.6207	19.6207	63	أستاذ مساعد
22.9375		48	أستاذ
0.099	.943		الدلالة

يتبين من الجدول السابق أن اتجاه الفروق في استجابات أفراد العينة على البعد الأول باستخدام اختبار شيفيه Scheffe كانت في اتجاه المستجيبين من الأساتذة، حيث بلغ متوسط درجات استجاباتهم (٢٢.٩٣)، في مقابل (١٩.٦٢) لفئة المستجيبين من الأساتذة المساعدين، و(١٩.٠٩) لفئة المستجيبين من الأساتذة المشاركين، مما يدل على رضاهم الوظيفي عن الرواتب والحوافز عن الباقيين من أفراد العينة؛ نظراً لارتفاع رواتبهم لطول مدة خدمتهم بالجامعة، كما أن رواتب الأساتذة تزيد عن رواتب الأساتذة المشاركين والمساعدين نظراً لبداية مربوط الدرجة وعدد سنوات الخبرة.

جدول (١٨) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لاستجابات العينة

على البعد الثاني (العلاقة مع الإدارة)

المجموعة الفرعية لألفا 0.05 =		العدد	المستجيب
2	1		
	17.3276	116	أستاذ مساعد
18.9683	18.9683	63	أستاذ مشارك
21.0208		48	أستاذ
0.110	.242		الدلالة

يتبين من الجدول السابق أن اتجاه الفروق في استجابات أفراد العينة على البعد الثاني باستخدام اختبار شيفيه Scheffe كانت في اتجاه المستجيبين من الأساتذة، حيث بلغ متوسط درجات استجاباتهم (٢١.٠٢)، في مقابل (١٨.٩٦) لفئة المستجيبين من الأساتذة المشاركين، و(١٧.٣٢) لفئة المستجيبين من الأساتذة المساعدين، مما يدل على رضاهم الوظيفي عن العلاقة مع الإدارة عن الباقيين من أفراد العينة؛ نظراً لطول

خبرة الأساتذة ومعرفتهم بطرق التعامل مع الإدارة بأسلوب راقى، كما يشير إلى أسلوب تعامل إدارة الجامعة والكلية مع الأساتذة باحترام وتقدير أكثر ؛ لذا فهم الأكثر رضا من غيرهم.

جدول (١٩) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لاستجابات العينة على البعد الثالث (العلاقة مع الزملاء)

المجموعة الفرعية لألفا 0.05 =		العدد	المستجيب
2	1		
	15.4921	116	أستاذ مشارك
16.2069	16.2069	63	أستاذ مساعد
17.7083		48	أستاذ
0.247	0.727		الدلالة

يتبين من الجدول السابق أن اتجاه الفروق في استجابات أفراد العينة على البعد الثالث باستخدام اختبار شيفيه Scheffe كانت في اتجاه المستجيبين من الأساتذة، حيث بلغ متوسط درجات استجاباتهم (١٧.٧٠)، في مقابل (١٦.٢٠) لفئة المستجيبين من الأساتذة المساعدين، و(١٥.٤٩) لفئة المستجيبين من الأساتذة المشاركين، مما يدل على رضاهم الوظيفي عن العلاقة مع الزملاء عن الباقيين من أفراد العينة؛ نظرا لطول خبرة الأساتذة ومعرفتهم بطرق التعامل مع الزملاء بأسلوب راقى، كما يشير إلى أسلوب تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الأساتذة باحترام وتقدير؛ لذا فهم الأكثر رضا من غيرهم.

جدول (٢٠) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لاستجابات العينة على البعد السادس (أسلوب القيادة)

المجموعة الفرعية لألفا 0.05 =		العدد	المستجيب
2	1		
-----	17.6293	63	أستاذ مشارك
-----	19.3016	116	أستاذ مساعد
21.5208	-----	48	أستاذ
1.00	0.137		الدلالة

يتبين من الجدول السابق أن اتجاه الفروق في استجابات أفراد العينة على البعد السادس باستخدام اختبار شيفيه Scheffe كانت في اتجاه المستجيبين من الأساتذة، حيث بلغ متوسط درجات استجاباتهم (٢١.٥٢)، في مقابل (١٩.٣٠) لفئة المستجيبين من الأساتذة المساعدين، و(١٧.٦٢) لفئة المستجيبين من الأساتذة المشاركين، مما يدل على رضاهم الوظيفي عن أسلوب القيادة نظرا لطول خبرة الأساتذة ومعرفتهم

بأساليب القيادة الجامعية وقد يكون منهم الكثير قد تولى المناصب الأكاديمية بالجامعات المعار منها؛ لذا فهم الأكثر رضا من غيرهم.

جدول (٢١) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لاستجابات العينة

على الاستبانة مجملة

المستجيب	العدد	المجموعة الفرعية لألفا 0.05 =
أستاذ مساعد	63	1
أستاذ مشارك	116	2
أستاذ	48	125.2083
الدلالة		0.748
		1.00

يتبين من الجدول السابق أن اتجاه الفروق في استجابات أفراد العينة على الاستبانة مجملة باستخدام اختبار شيفيه Scheffe كانت في اتجاه المستجيبين من الأساتذة، حيث بلغ متوسط درجات استجاباتهم (١٢٥.٢٠)، في مقابل (١١١.١٢) لفئة المستجيبين من الأساتذة المشاركين، و(١٠٧.٣٨) لفئة المستجيبين من الأساتذة المساعدين، مما يدل على رضاهم الوظيفي عن الاستبانة مجملة عن الباقيين من أفراد العينة؛ نظرا لطول خبرة الأساتذة بالعمل الجامعي، وحسن إدراكهم للعلاقات التبادلية مع الإدارة والزملاء، وأساليب القيادة الجامعية، وزيادة رواتبهم؛ لذا فهم الأكثر رضا عن غيرهم من المشاركين أو المساعدين.

ملخص نتائج الدراسة:

- جاءت درجة الرضا الوظيفي العام لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بدرجة (راض إلى حد ما).
- كما جاءت درجة الرضا الوظيفي النوعي لاستجابات أفراد الدراسة على بُعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٩)، يليه بُعد أسلوب القيادة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٧٨)، يليه بُعد بيئة العمل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٢٦)، يليه بُعد العلاقة مع الإدارة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٠٩)، يليه بُعد النمو المهني والترقيات في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٠٨)، يليه بُعد الراتب والحوافز في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٥٢)، مما يدل على أن بُعد الراتب والحوافز من أقل أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد الدراسة الأمر الذي يشير إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.

- وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) فيما يتعلق بجوانب الإنتاجية العلمية التالية: الإشراف على الرسائل العلمية، يليه مناقشة الرسائل العلمية، يليه عدد المشاريع البحثية الممولة التي قام بها العضو خلال وجوده بالجامعة، يليه البحوث التي قام بها العضو خلال وجوده بالجامعة.

- لم تُوجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجوانب الإنتاجية العلمية التالية: أوراق العمل التي قام بها العضو، أو الكتب التي ترجمها، أو الكتب التي قام بتأليفها خلال وجوده بالجامعة.

- وُجِدَت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لصالح الإناث حسب متغير الجنس، كما وُجِدَت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة لصالح الأساتذة حسب متغير الرتبة العلمية، كما لم تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حسب متغير مدة العمل بالجامعة.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة في جانبها النظري والميداني يوصى الباحث بما يلي:

- زيادة رواتب المتعاقدين غير السعوديين سنويا بنسبة محددة نظرا لارتفاع تكاليف المعيشة وزيادة أسعار الخدمات بالمملكة العربية السعودية أسوة بالجامعات الأخرى.

- صرف المستحقات غير الرواتب-كالمناقشات والساعات التدريسية الزائدة ... وغيرها -دون تأخير من خلال آلية مالية معينة.

- انتقاء العاملين بإدارة المتعاقدين من بين الموظفين الأكفاء للتعامل الراقي مع أعضاء هيئة التدريس من خلال وجود لجنة مقابلات خاصة بهم من إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس.

- معاملة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بالاحترام الذي يليق بهم من جانب الإدارات المختلفة وتكليف معقب بكل كلية لإنهاء إجراءاتهم الإدارية لتفرغهم للإنتاج العلمي.

- تجهيز القاعات بالتقنيات الفنية اللازمة وتوفير الدعم الفني اللازم في أي وقت.
- توفير الكتب والمراجع الورقية والإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم في الإنتاج العلمي.
- تسهيل إجراءات التقدم للمشروعات الممولة وتقليل وقت فحص المشاريع من خلال آليات مرنة تضعها عمادة البحث العلمي.
- إتاحة الفرصة للمتقدين (غير السعوديين) للمشاركة في المؤتمرات العلمية ببحوث على نفقة الجامعة أسوة بالسعوديين لأن الجميع يرفع اسم الجامعة في تلك المؤتمرات.
- توفير الدعم المالي اللازم للنشر العلمي العالمي والإقليمي للمتميزين من المتقدين والسعوديين.

المراجع العربية

- ١- أحمد حمدي إسماعيل، ومنصور، حمدان عبيد. (٢٠١١). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية المجلد ٤، العدد ٧، ص ص ٣٤٦-٣٧٧.
- ٢- البارودي، منال. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- ٣- البديوي، محمود. (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة، مجلة عالم السعودية، م (٢٥)، ع (١١).
- ٤- ج. م. ع. (١٩٩٠). قانون تنظيم الجامعات المصرية لسنة ١٩٧٢ متاح على <http://www.qac-o6u.com/wp-content/uploads/2015/10/A.pdf>
- ٥- حسن، محمد إبراهيم. (٢٠٠٤). الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، الرياض: عالم الكتب مج ٢٦، ع ٢، (سبتمبر-أكتوبر/ نوفمبر-ديسمبر ٢٠٠٤). ص ص ٩٨-١٢٢.
- ٦- الحويطي، عواد حماد. (٢٠١٧). معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية" مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، عدد ١٧٤ الجزء الثاني يوليو.
- ٧- الراضي، فوقية محمد. (٢٠١٢). الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، تم استرجاعه بتاريخ ٦/١١/٢٠١٩م، متاح على : <http://www.shatharat.net/vb/showthread.php?t=8987>
- ٨- الزهراني، سعد عبد الله. (١٤١٧هـ). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقه. "مجلة جامعة الملك سعود، م ٩، ص ص ٣٣-٨٤.
- ٩- الزياد مصطفى إبراهيم، عبدالقادر، حامد، النجار، محمد. (٢٠١١). المعجم الوسيط، ط٥، القاهرة: مجمع اللغة العربية.
- السبيعي، محمد بن منوخ. (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي. الرياض: دار الزهراء.
- ١٠- سلامة، انتصار محمد طه. (٢٠٠٥). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، قسم الإدارة التربوية.
- ١١- الشايع، فهد بن سليمان. (١٤٢٥هـ). الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك سعود ومعوقاته. بحث مقدم لندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. "جامعة الملك سعود: الرياض.
- ١٢- الصبحي، فوزية سعد. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة مجلة كلية التربية بالزقازيق. مج. ٢٨، ع. ٧٩، أبريل. ص ص ١: ٥٠.

- ١٣- عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- ١٤- عبده، محمود يوسف مصطفى، وصفوت، أمين العالم. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة العلوم الحديثة بدبي "مجلة بحوث العلاقات العامة الشرق الأوسط: الجمعية المصرية للعلاقات العامة ع ١١ ص ص ٩: ٤٥.
- ١٥- عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن. (٢٠١٤). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط ١٦، عمان: دار الفكر.
- ١٦- العكش، فوزي عبد الله والحسين، أحمد مصطفى. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية، مجلة المنارة، المجلد ١٤، العدد ١، ص ص ١: ٣٥.
- ١٧- علي، الطاهر أحمد محمد. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية دراسة ميدانية، مجلة العلوم والتقانة، كلية الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. مجلد ١٢، عدد ٢.
- ١٨- فليح، فاروق عبده، عبد المجيد، محمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الأردن: دار المسيرة للنشر.
- ١٩- فنص، سهيره إدريس. (٢٠١٣). الرضا الوظيفي: المفهوم -المصادر -طرق القياس. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: جامعة قناة السويس -كلية التجارة بالإسماعيلية مج ٤، ملحق: ٣٧٩ - ٣٩٩.
- ٢٠- محمد، فيصل يونس. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي: نظرياته وعناصره "مجلة العلوم التربوية والنفسية: الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية ع ١٠٥ ١٨٤ - ٢٢٤.
- ٢١- ملح، سامي محمد. (٢٠٠٢). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط ٢، عمان: دار المسيرة.
- ٢٢- الميلود، بن موفق. (٢٠١٧). "الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة" ماجستير غير منشورة، جامعة زيان عاشور الجلفة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- ٢٣- نصر الدين، سمير عبد الله نصر. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية، ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز. كلية الاقتصاد.
- ٢٤- الهاشمي، لوكيا، ومراد بومنقار. (٢٠١٣). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- ٢٥- الهمص، نارمان حسين عبد الحميد. (٢٠١٥). الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، ماجستير غير منشورة كلية التربية جامعة الأزهر بغزة.

- 26- Al-Smadi, M. S., & Qblan, Y. M. (2015). Assessment of Job Satisfaction among Faculty Members and Its Relationship with Some Variables in Najran University. *Journal of Education and Practice*, 6(35), 117-123.
- 27- Al-Zo'bi, Z., & Bataineh, O. (2018). Extent of Participation by Faculty Members of Educational Sciences Colleges in the Jordanian Universities in Decision Making and Its Relationship with Job Satisfaction. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 893-910.
- 28- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, 5(3), 212-221.
- 29- Duong, M. Q. (2016). The Effects of Demographic, Internal and External University Environment Factors on Faculty Job Satisfaction in Vietnam. *Journal of Educational Issues*, 2(2), 113-130.
- 30- Foor, R. M., & Cano, J. (2011). Predictors of Job Satisfaction Among Selected Agriculture Faculty. *Journal of Agricultural Education*, 52(1), 30-39.
- 31- Hoekstra, B. (2014). Relating training to job satisfaction: A survey of online faculty members. *Journal of Adult Education* Volume 43, Number 1 2014.
- 32- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.
- 33- Nagle, T. (2016). Adjunct Faculty Job Satisfaction in California Community Colleges: A Narrative Inquiry. Online Submission, ph.d University of Phoenix.