

Othman, Yousry. Alrayes, Nasser. (2022). Job Satisfaction levels at the Deanship of the Preparatory Year and Supporting Studies at Imam Abdulrahman Bin Faisal University. *Journal of Educational Science*, 8 (1), 205-242

Job Satisfaction levels at the Deanship of the Preparatory Year and Supporting Studies at Imam Abdulrahman Bin Faisal University

Dr. Nasser Saud Alrayes

Associate Professor of Educational
Administration
nsalrayes@iau.edu.sa

Dr. Yousry Mohammad Othman

Assistant Professor of Curriculum and Teaching
Methods
ymmothman@iau.edu.sa

Department of Self-Development, Deanship of Preparatory Year and Supporting
Studies, Imam Abdulrahman Bin Faisal University

ABSTRACT:

The study aimed to identify the level of job satisfaction among the faculty members of the Deanship of the Preparatory Year and the supporting studies (DPYSS) at Imam Abdul Rahman Bin Faisal University (IAU) in regards to gender, age, work experience, academic degree, different academic affiliations. The study used a descriptive method. Toward measuring job satisfaction levels, the researchers designed a standardized scale of five dimensions (i.e., IAU administrative and financial policies, relations within work environment, professional responsibility, job contentment, and Professional Development). The study was implemented on the DPYSS staff members within the academic year 2017/2018, on a sample of 166 participants (61% of whole sample). The results showed that Job Satisfaction levels was "high" in all dimensions of the designed scale, and also it showed that there are statistical significant differences (0.05) in the total dimensions of job Satisfaction scale in favor of IAU members compared to staff of the educational and training companies. The results showed that there are statistical significant differences (0.05) attributed For: age, work experience, academic degree, different academic affiliations. Whereas, results showed that there is no statistical significant differences (0.05), attributed For the gender in job satisfaction scale.

Key words: Work environment – job security – Professional Development.

عثمان، يسري. الرئيس، ناصر (٢٠٢٢). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية*، ٨ (١)، ٢٠٥ - ٢٤٢

درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء بعض المتغيرات

د. يسري محمد محمود عثمان^(١) د. ناصر بن سعود الرئيس^(٢)

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء عدد من المتغيرات وهي: (الجنس، العمر، عدد سنوات العمل بالجامعة، الدرجة العلمية، الرتبة الأكاديمية، واختلاف انتساب عضو هيئة التدريس للجامعة أو شركات التعليم والتدريب). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ولقياس درجة الرضا الوظيفي قام الباحثان بإعداد مقياس له تكون من خمسة أبعاد هي: "السياسات الإدارية والمالية بالجامعة، العلاقات داخل بيئة العمل، بيئة العمل والمسؤولية المهنية، الأمان الوظيفي، والتطور المهني". وتم تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل للعام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ الموافق ٢٠١٧/٢٠١٨ م، وبلغ عدد المشاركين من أعضاء هيئة التدريس (١٦٦) بنسبة (٦١٪) من المجتمع الأصلي.

وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل كان "عاليًا" في جميع أبعاد المقياس، كما أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وذلك في

^(١) أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد، قسم تطوير الذات، عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة، جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل: ymmothman@iau.edu.sa

^(٢) أستاذ الإدارة التربوية المشارك، قسم تطوير الذات، عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة، جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل: nsalrayes@iau.edu.sa

المجموع الكلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للجامعة مقارنة بأعضاء هيئة التدريس التابعين لشركات التعليم والتدريب. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغيرات: "الدرجة العلمية، الرتبة الأكاديمية، العمر، عدد سنوات العمل بالجامعة"، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الأمان الوظيفي، التطور المهني.

مقدمة:

يزداد اهتمام المؤسسات بالعنصر البشري في الوقت الذي يشهد فيه عالمنا المعاصر ثورة معرفية وتكنولوجية، الأمر الذي جعل المؤسسات أكثر تعقيداً وتنوعاً ووضع أمامها تحديات كبيرة جداً لتحقيق الميزة التنافسية التي تمكن المؤسسة من البقاء والتطور، وذلك من خلال الاهتمام بالإنسان العامل كأحد أهم عناصر الإنتاج، حيث تعتمد كفاءة التحصيل لعناصر الإنتاج مجتمعة على كفاءة العنصر البشري المؤهل، والمدرب، والمتسلح بالمعرفة والخبرة والمهارة التي تمكنه من تأدية مهامه بكفاءة وفاعلية (أبو خضير، 2018).

وتعد الجامعات من أكثر المؤسسات التي يتعين على المسؤولين فيها الاهتمام بتطوير الموارد البشرية في ظل ما يشهده العالم من متغيرات في مجال التكنولوجيا، والاتصال، والاقتصاد لضمان سلامة أدائها، والذي يكفل مخرجات سليمة مؤهلة قادرة على الإسهام ببرامج التطوير والتنمية والبناء، خاصة إذا ما عرفنا أن مستوى ودرجة رقي المجتمع بكل أبعاده الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والفكرية والإبداعية تعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة مخرجات مؤسسات التعليم العالي.

ويعد الرضا الوظيفي من الموضوعات ذات الأهمية في مجال العمل بشكل عام، وفي مجال التعليم بشكل خاص حيث إن رسالة عضو هيئة التدريس تهدف إلى تربية وتعليم الطلاب المعارف والمهارات والسلوكيات السليمة؛ وتكمن صعوبة ما يقوم به عضو هيئة التدريس؛ أنه يتعامل مع الطلاب بمختلف قدراتهم ولا يستطيع أن يتأخر في تقديم الدعم والمساعدة للطلاب لذلك فمن الضروري أن يشعر بالرضا في العمل وأن يتم تلبية متطلباته مما يساعده في تحقيق الأهداف المطلوبة (Kumar & Giri, 2009).

فأهميته تزداد بشكل أكبر في المؤسسات التعليمية، لذا تسعى الجامعات إلى تحسين نوعية الأداء للأفراد العاملين فيها (العبادي، الطائي، ٢٠٠٨). وبما أن عضو هيئة التدريس في الجامعة عنصر رئيسي في العملية التعليمية، وحيث أن السنة التحضيرية بالجامعات السعودية لها أهميتها من حيث إنها تساعد الطلاب للالتحاق بالكليات المتنوعة بالجامعة، وتعمل على إكسابهم المهارات اللازمة للنجاح في الحياة الجامعية، بالإضافة إلى التنوع في طريقة تشغيل السنة التحضيرية حيث يتم الاستعانة بشركات التعليم والتدريب في توفير بعض الكوادر من أعضاء هيئة

التدريس، هذا بالإضافة إلى التنوع الكبير في أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة البحث:

انطلاقاً من أهمية الرضا الوظيفي تسعى المؤسسات بشتى أنواعها إلى تحقيقه لدى العاملين فيها، والمؤسسات التربوية على وجه الخصوص تحظى بقدر وافر من الحرص على توفير المناخ الذي يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي. وقد أشار تريسترا وهونري (Terpsira & Honoree, 2006) إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة، وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين.

ويعتمد المفهوم الأساسي للسنة التحضيرية في الجامعات السعودية إلى حد كبير على تقديم هذه السنة بشكل مستقل ولمدة عام واحد، وتتوسع الجهات المنفذة للسنة التحضيرية حيث تقوم عدد من الجامعات بالتنفيذ الذاتي من خلال أعضاء هيئة التدريس المنتميين داخل الأقسام الأكاديمية بالجامعة، والبعض الآخر من الجامعات يعتمد بشكل أساسي على شركات التعليم والتدريب في تشغيل السنة التحضيرية، وتجمع عدد من الجامعات بين التشغيل الذاتي والجزئي في برامجها.

وتعتمد السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل على شركات التعليم والتدريب في توفير عدد من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات محددة.

ونتيجة للتنوع في أعضاء هيئة التدريس بالسنة التحضيرية والاستعانة بأعضاء هيئة تدريس توفرها شركات التعليم والتدريب؛ حيث يختلف المناخ التنظيمي بين إدارة شركات التعليم والتدريب بالإضافة إلى اختلاف النواحي المادية بين الشركات والجامعة من ناحية واختلاف وتنوع التخصصات والخبرات داخل عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة والذي كان منطلقاً للباحثين للمقارنة بين درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء عدد من المتغيرات والتي منها انتساب أعضاء هيئة التدريس للجامعة أو لشركات التعليم والتدريب.

ومن هنا تحددت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات

المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء بعض المتغيرات؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيسة الأسئلة التالية:

١. ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟
٢. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل باختلاف التعاقد (جامعة، شركات التدريب)؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل تعزى لمتغيرات: الجنس، العمر، عدد سنوات العمل بالعمادة، الدرجة العلمية، والرتبة الأكاديمية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.
٢. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل باختلاف التعاقد (جامعة، شركات التعليم والتدريب).
٣. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء متغيرات الدراسة.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

١. تتبثق أهمية الدراسة من أهمية توفر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وانعكاس ذلك على جودة الأداء وتوفير الأمان الوظيفي لديهم.
٢. دراسة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل باختلاف انتسابهم للجامعة أو لشركات التعليم والتدريب.
٣. تزويد صانعي القرار بالسنة التحضيرية بنتائج الدراسة للعمل على معالجة المشكلات ونقاط الضعف والعمل على زيادة نقاط القوة ودعمها.
٤. تقديم التوصيات والمقترحات للمسؤولين عن عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء نتائج الدراسة ودرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

حدود البحث:

- **حدود زمانية:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨ الموافق ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.
- **حدود مكانية:** عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة، بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.
- **حدود موضوعية:** الدرجة الممارسة من أبعاد الرضا الوظيفي.

مصطلحات البحث:

السنة التحضيرية: هي السنة الأولى الجامعية التي يقبل عليها الطالب ويلتحق بها لدراسة البرنامج الأكاديمي المعتمد لها، وتحسب جميع الساعات التي سجلها الطالب ضمن المعدل التراكمي، وتتضمن السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل أربع مسارات: (مسار الكليات الصحية، مسار الكليات الهندسية، مسار الكليات العلمية، مسار الكليات الإنسانية).

الرضا الوظيفي: يُعرف الزغبى (٢٠١١) الرضا الوظيفي على أنه مفهوم سلوكي يقيس رغبة الفرد في أداء مهام وظيفته، ومدى التقبل الذي يشعر به أثناء أدائها، ومدى الإشباع الاجتماعي والمادي الذي تحققه له هذه الوظيفة.

ويُعرف الرضا الوظيفي إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه مجمل الرضا عن الأبعاد الخمسة الأساسية التي يتأثر بها أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل متمثلة في: السياسات الإدارية والمالية، العلاقات داخل بيئة العمل، بيئة العمل والمسؤولية المهنية، الأمان الوظيفي، والتطور المهني التي توفرها المؤسسة بشكل إيجابي، وتتعكس على الأداء الوظيفي وتحسين إنتاجيتهم. ويقاس الرضا الوظيفي بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في مقياس الرضا الوظيفي.

أبعاد الرضا الوظيفي: يُعرف إجرائياً بدرجة رضا أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة عن كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، وتشمل تلك الأبعاد، السياسات الإدارية والمالية، العلاقات داخل بيئة العمل، بيئة العمل والمسؤولية المهنية، الأمان الوظيفي، والتطور المهني، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض درجة الرضا الوظيفي.

شركات التعليم والتدريب: مجموعة شركات تعمل في مجال التعليم والتدريب عن طريق توفير كوادر بشرية من أعضاء هيئة التدريس والتدريب، تعمل في الجامعات السعودية وغيرها من مراكز التدريب وتنمية الموارد البشرية، خاصة في السنة التحضيرية، وتقوم السنة التحضيرية بالتعاون مع شركات التعليم والتدريب لتوفير الكادر التدريسي والتدريبي.

الإطار النظري للبحث:

يعد الرضا الوظيفي مصدراً للنجاح والقوة وتحقيق الأهداف؛ ويعتبر هوبوك (Hoppock) أول من تحدث عن مفهوم الرضا الوظيفي في أربعينيات القرن الماضي؛ حيث حدد ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي للعاملين في مختلف المهن، وهذه الأبعاد هي: البعد النفسي، البعد الجسدي، وبعد البيئة لإنجاز العمل، وكلما كان العمل يشبع حاجات الموظف في الأبعاد الثلاثة كلما زاد الرضا عن مهنته والعكس صحيح (Kumar & Giri, 2009).

وعرف سكيرميرهون (Schermerhorn, 2002) الرضا الوظيفي بأنه درجة الشعور الإيجابي أو السلبي لأعضاء المؤسسة حيال أعمالهم وواجباتهم في المؤسسة. ويمثل الرضا الوظيفي حالة عاطفية انفعالية إيجابية ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية، وينتج الرضا الوظيفي عن مدى إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة .

ويعد الرضا الوظيفي من المواضيع الإدارية الهامة واللازمة لزيادة إنتاجية العمل وضمان

الجودة فيه، ويرى (الشرايدة، ٢٠٠٨) أن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ويسهم في تحقيق النتائج الإيجابية المرجوة، ويسهم كذلك في تحقيق أهداف المؤسسة. ويشير (عبود، ٢٠١٤) إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء الحد الأدنى من مهام العمل والدخول في صراعات ومشاكل مع الزملاء والمسؤولين ويترتب عليه عدم الانتظام بالعمل أو تركه. كما أشار (Abushaira, 2012) أن دراسة الرضا الوظيفي يقع على قمة الأولويات لأي مؤسسة للمحافظة على عناصرها المتميزة والمتفردة.

ويؤكد (Johnson, 2010) أن الرضا الوظيفي هو أحد المفاهيم العامة في نظريات دافعية العمل وسلوكياته، والتي تشير إلى أن الرضا الوظيفي هو السبب الرئيسي للنجاح في مجال العمل والوصول ببيئة العمل إلى أقصى درجات الإنتاجية.

ويرى (صلاح الدين، ٢٠٠٢) أن الرضا الوظيفي مؤشر مهم على فعالية المؤسسة ونجاحها، فالفرد الذي يتمتع بمستوى عال من الرضا الوظيفي تتولد لديه دافعية كبيرة نحو العمل ويزداد حماسه وإقباله عليه.

وقد أشار تربسترا وهونري (Terpsrra & Honoree, 2006) إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة، وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين. ومن الحقائق العلمية المطابقة للواقع أن اقتناع الفرد بالعمل الذي يمارسه ورضاه عنه يدفع به إلى بذل المزيد من الجهد لإنجازه، فكلما زادت درجات الرضا كلما زاد إقباله على العمل وتحمسه لأدائه بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية، وهذا ما يدعو إلى أهمية التعرف على العوامل المحققة لرضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لضمان درجة عالية من المخرجات التي تتواءم مع متطلبات سوق العمل.

والرضا الوظيفي مفهوم متعدد الجوانب والأبعاد ويعتمد على محددات عوامل تسهم في تكون الرضا الوظيفي للفرد وتحديد مداه، ويمكن تصنيف هذه المحددات والعوامل بثلاث مجموعات هي: (عبدالعزیز، ٢٠١٤).

- عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم وقدرات ومهارات الأفراد وبمستوى الدافعية لديهم، وتشتمل هذه العوامل المؤهل العلمي، فئات العمر، الخبرة، مستوى الطموح وغيرها.

- عوامل تنظيمية تتعلق بالمنظمة وظروف العمل وشروطه وما يسود التنظيم من أوضاع وعلاقات وظيفية ترتبط بالموظف والوظيفة والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الرؤساء، ومستوى الوظيفة ومحتواها ومسؤولياتها.
- عوامل بيئية ترتبط بالعمل تأثيرها على الموظف وتشمل الخدمات والتسهيلات المتوافرة بمكان ومحيط العمل، وتشمل كذلك نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره ومدى اندماجه مع عمله (عبدالعزیز، ٢٠١٤).

الدراسات السابقة:

اطلع الباحثان على عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وسيتم عرض ملخص لعدد من الدراسات خاصة الحديثة ذات العلاقة بموضوع البحث وفقاً لتسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

دراسة سعد العبدان "٢٠١٩" وهدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل، وقد أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان عالياً وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية بجميع أبعاد الإنتاجية باستثناء عدد المؤتمرات، كما أشارت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية في جميع مجالات الرضا الوظيفي.

دراسة أحمد الرحومي وآخرون "٢٠١٩" وهدفت الدراسة إلى قياس العلاقة بين تطبيق معايير الجودة وتطويرها وتحسين العملية التعليمية وأثرها على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوي بين قياس تطبيق معايير الجودة والتطوير، وتحسين العملية التعليمية، ورضا أعضاء هيئة التدريس. بالإضافة إلى أن هناك علاقة معنوية غير مباشرة بين المعايير ورضا أعضاء هيئة التدريس، وجاء في الدراسة أن مستوى تطبيق معايير الجودة والتطوير لا يحسن في العملية التعليمية بالقدر المطلوب، وذلك في ضوء نتائج الدراسة التي بينت ضعف مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس.

دراسة مبارك "٢٠١٨" وهدفت إلى تعرف مستوى الرضا عن العمل لدى أساتذة الجامعة،

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باختيار عينة مكونة من (١١٠) أستاذاً من كلا الجنسين وباختلاف الدرجة العلمية من جامعة مولود معمري، واستخدم الباحث مقياس وصف العمل (Job Descriptive Index) الذي وضعه سميث (Smith) وكندال (Kendall) وهولن (Hulin)؛ وأظهر نتائج الدراسة عدم وجود فروق في الرضا عن العمل تعزى لاختلاف الجنس، كما بينت النتائج وجود فروق حسب الدرجة العلمية.

دراسة بسام أبو خضير "٢٠١٨" وهدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة قد جاء بدرجة متوسطة، كما بينت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لنوع الجامعة لصالح العاملين بالجامعات الحكومية مقارنة بالعاملين في الجامعات الخاصة. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً يعزى لمتغير الجنس؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور مقارنة بالإناث.

دراسة وائل أمين العلي "٢٠١٨" وهدفت الدراسة إلى تعرف درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، كذلك كانت الدرجة متوسطة على الأبعاد الأربعة للأداة. وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وبتغير الجامعة؛ في حين كان هناك فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة محمد الدعيس "٢٠١٦" وهدفت الدراسة إلى تعرف مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وبيان دور متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية على رضاهم الوظيفي، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة قليلة، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الرتبة الأكاديمية، حيث جاءت الفروق لصالح الرتب الأعلى.

دراسة رفيدة الشрман، وصفاء الجعافرة (٢٠١٤) وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٦) عضو هيئة تدريس بالجامعة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا

الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كان متوسطاً، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة تعزى لمتغيري الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وكذلك لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

دراسة شاهر عبيد (٢٠١٤) وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية وتكونت عينة الدراسة من (٩٠) عضواً، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي على فقرات الأداة كان متوسطاً وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، الكلية، الخبرة، الرتبة الأكاديمية، والراتب.

دراسة "Okpara, 2005" والتي هدفت إلى التعرف أثر متغير الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، وأن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى الإناث في مجال ظروف العمل وزملاء العمل؛ بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب والترقيات والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى للرتبة الأكاديمية عند الجنسين.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض للدراسات السابقة يتبين ما يلي:

- حاولت معظم الدراسات السابقة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، واختلاف استجاباتهم لبعض المتغيرات.
- معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي لمناسبته لمثل هذه الدراسات.
- أشارت معظم الدراسات إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء في المستوى المتوسط.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتفق في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تناولت السنة التحضيرية والمقارنة بين الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للجامعة مقابل أعضاء هيئة التدريس

العاملين بشركة التعليم والتدريب، وفي مكان الدراسة.

منهج البحث والإجراءات الميدانية:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، للملاءمة لطبيعة موضوعها، والذي يقصد به ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها (العساف، ١٤٢٧هـ، ص ١٩١). فهو المنهج الذي يسعى للوصول لاستنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطوره، من خلال وصف ما هو موجود، وكذلك يهتم بتحديد طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة ويسعى لاستخلاص نتائج مفيدة تشري مجال الدراسة (عبيدات، عبدالحق وعدس، ٢٠٠١م، ص ٢٤٥).

واستخدم المنهج الوصفي التحليلي على وجه التحديد، للكشف عن درجة الرضا الوظيفي للهيئة التدريسية بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل في ضوء بعض المتغيرات.

مجتمع البحث: تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨ الموافق ١٤٣٨/١٤٣٩هـ، والبالغ عددهم (٢٧٣).

عينة البحث: تم تطبيق أداة الدراسة على مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨ الموافق ١٤٣٨/١٤٣٩هـ، والبالغ عددهم (٢٧٣)، وبلغ عدد المشاركين من أعضاء الهيئة التدريسية بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة (١٦٦) بنسبة (٦١٪)، وتوزعت عينة الدراسة كالتالي:

جدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وعينتها

النسبة المئوية لعينة القسم إلى عينة الدراسة	النسبة المئوية لعينة الدراسة إلى المجتمع الأصلي	عينة الدراسة			المجتمع الأصلي			القسم	الترتيب
		المجموع	نساء	رجال	المجموع	نساء	رجال		
30%	73%	49	25	24	67	32	35	تطوير الذات	1
24%	56%	41	19	22	73	35	38	العلوم الأساسية	2
11%	72%	19	11	8	25	14	11	الحاسب	3
30%	53%	49	32	17	90	45	45	اللغة الإنجليزية	4
5%	44%	8	4	4	18	11	7	الدراسات الإسلامية	5
100%	61%	166	85	81	273	137	136	المجموع	

أداة البحث :

تم إعداد مقياس لتحقيق أهداف الدراسة وتحديد نتائجها وذلك من خلال الاستعانة باستبانة الرضا الوظيفي بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل والمعتمد داخل عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي حيث تضمنت الاستبانة أحد عشر "١١" محورا يندرج تحتها ٣٦ فقرة، وتم مراجعة الاستبانة وإعادة صياغة لعدد من الفقرات والأبعاد وذلك من خلال مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالدراسة سواء في التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي وأراء المختصين، وقد قام الباحثان بتطوير وتعديل المقياس بحيث يتكون من "٥" أبعاد يندرج تحتها ٣٩ فقرة، وتم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المتخصصين وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٣٩) عبارة، موزعة على خمسة محاور هي: السياسات الإدارية والمالية بالجامعة وتضمنت (١٠) عبارات، العلاقات داخل بيئة العمل وتضمنت (١٠) عبارات، بيئة العمل والمسؤولية المهنية وتضمنت (١٢) عبارة، الأمان الوظيفي وتضمنت (٣) عبارات، التطور المهني وتضمنت (٤) عبارات. ويقابل كل عبارة خمسة مستويات للإجابة يقابل كل منها درجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، كما بالجدول التالي:

درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
٥	٤	٣	٢	١

وللتأكد من صدق الاستبانة فقد تم عرضها على ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في أصول التربية والقياس والتقويم. تم الأخذ بأراء المحكمين من حيث تعديل صياغة العبارة أو بالحذف أو الإضافة، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات حسب آراء المحكمين. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٥) فقرة، وتوزعت على المحاور الخمسة كالتالي:

جدول (٢)

أبعاد الرضا الوظيفي وعدد الفقرات بكل بعد

عدد الفقرات	المحور
9	الأول: السياسات الإدارية والمالية
7	الثاني: العلاقات داخل بيئة العمل
12	الثالث: بيئة العمل والمسؤولية المهنية
3	الرابع: الأمان الوظيفي
4	الخامس: التطور المهني

حساب صدق وثبات أداة البحث:

- ثبات أداة البحث :

تم حساب الثبات بثلاث طرق مختلفة: ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach, s"، والتجزئة النصفية عن طريق معادلة سبيرمان وبراون "Spearman- Brown Coefficient"، والاتساق الداخلي لجميع عبارات الاستبانة: وبلغ معامل ثبات " ألفا " 0.95، وثبات التجزئة النصفية 0.93" وهذه قيم تدل على أن الاستبانة تتميز بثبات مرتفع.

- حساب صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بإيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة من الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه وبين البعد وأبعاد الرضا الوظيفي، كما يوضحها

الجدول التالي:

جدول (٣)

معامل الارتباط الكلي

الأبعاد	السياسات الإدارية والمالية	العلاقات داخل بيئة العمل	بيئة العمل والمسؤولية المهنية	الأمان الوظيفي	التطور المهني
قيمة الارتباط	0.87❖❖	0.77❖❖	0.93❖❖	0.81❖❖	0.88❖❖

يتضح من الجدول السابق (3) أن جميع فقرات الاستبانة مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية لكل محور عند مستوى دلالة (0.01)، وذلك يدل على صدق الأداة.

أما ثبات الاتساق الداخلي فقد تم التحقق منه عن طريق حساب نسبة ارتباط الدرجة الكلية للاستبيان بالأبعاد الفرعية، وكانت مؤشرات الثبات كلها عالية، حيث حققت مستوى دلالة عند "0.01" كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٤)

ثبات الاتساق الداخلي

الأبعاد	السياسات الإدارية والمالية	العلاقات داخل بيئة العمل	بيئة العمل والمسؤولية المهنية	الأمان الوظيفي	التطور المهني
قيمة الارتباط	0.87❖❖	0.78❖❖	0.93❖❖	0.81❖❖	0.88❖❖

التحليل والمعالجة الإحصائية:

استخدم الباحثان النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي؛ بهدف الحكم على المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي وللأبعاد التابعة له والفقرات التي تتبعها، وذلك على النحو الآتي:

درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
4.20-5	3.40-4.19	2.6-3.39	1.8-2.59	1-1.79

استخدم الباحثان برنامج (SPSS) الإحصائي في معالجة بيانات الدراسة والإجابة على

أسئلتها وذلك على النحو الآتي:

– للإجابة عن السؤال الأول: فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا

الوظيفي والأبعاد التابعة له والفقرات التابعة لها.

- وللإجابة على هذا السؤال الثاني تم استخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق باختلاف التعاقد (جامعة، شركات التعليم والتدريب).
- للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One -way ANOVA) لكل متغير متبوعاً باختبار أقل فرق دال "Least Significance Difference LSD".

نتائج البحث ومناقشتها:

١. ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل؟

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، للرضا الوظيفي، والأبعاد التابعة له والفقرات التابعة لها، لدى أعضاء هيئة التدريس في عمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، مع ترتيب الفقرات والأبعاد وفقاً للمتوسط الحسابي.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة في فقرات أبعاد الرضا الوظيفي

م	أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الرضا	عدد فقرات الأبعاد	عدد فقرات الأبعاد
	السياسات الإدارية والمالية	3.44	0.999	عالية		
1	هناك مرونة في إجراءات العمل المختلفة.	3.68	1.096	عالية	18	3
2	إن وضعي الوظيفي وإطار عملي ومسؤولياتي واضحة.	3.80	1.217	عالية	13	1
3	أرى أن سياسات الجامعة منصفة.	3.69	1.209	عالية	17	2
4	لدى القسم الذي أعمل به دليلاً	3.52	1.273	عالية	25	5

م	أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الرضا	النسبة المئوية	النسبة المئوية
	للسياسات العامة معلنا للجميع					
5	الجامعة تعترف بالإنجازات المهنية الكبيرة	3.60	1.240	عالية	21	4
6	الجامعة تكافئ الأداء المهني المتميز.	3.31	1.310	متوسطة	29	7
7	أعتقد أن راتبي مناسب مقارنة بمدى إنتاجيتي وإنجازاتي المهنية.	3.24	1.336	متوسطة	33	8
8	راتبي أعلى من الراتب الذي تدفعه جامعات أخرى مماثلة	2.70	1.368	متوسطة	35	9
9	أعتقد أن للجامعة سياسة واضحة بالنسبة للرواتب والبدلات.	3.44	1.390	عالية	27	6
	العلاقات داخل بيئة العمل	4.04	0.912	عالية		
10	يستخدم رئيسي المباشر أسلوب التغذية الراجعة مع هيئة التدريس بشكل إيجابي.	4.01	1.198	عالية	10	5
11	أثق في رئيسي المباشر.	4.11	1.206	عالية	7	3
12	رئيسي المباشر يعامل أعضاء هيئة التدريس بطريقة عادلة.	3.97	1.281	عالية	11	6
13	اشعر بالرضا عن علاقات العمل مع زملائي	4.26	0.940	عالية جداً	5	2
14	يوجد تنسيق وتكامل بين الأقسام الإدارية فيما يتعلق بالأنشطة الجامعية.	3.60	1.112	عالية	22	7
15	يوجد تواصل وتعاون بشكل جيد بين العاملين في قسمي	4.03	1.012	عالية	9	4
16	علاقتي بزملائي يسودها شعور بالمودة وروح الفريق الواحد	4.28	1.001	عالية جداً	4	1

م	أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الرضا	النسبة المئوية	النسبة المئوية
	بيئة العمل والمسؤولية المهنية	3.81	0.782	عالية		
17	يوجد عدد كافٍ من العاملين لإنجاز العمل بشكل جيد	3.43	1.243	عالية	28	10
18	التجهيزات والأدوات في قاعات الدراسة تعمل بشكل جيد	3.31	1.110	متوسطة	30	11
19	المرافق المختلفة في العمادة (مثل دورات المياه، المكاتب، ...) نظيفة.	3.49	1.235	عالية	26	9
20	إن المكان المخصص للعمل مريح وآمن.	3.77	1.204	عالية	15	6
21	المهام التي أقوم بها تتلاءم جيداً مع خبراتي.	4.24	1.034	عالية جداً	6	3
22	إنني أحصل على الدعم الإداري اللازم للقيام بعملتي.	3.78	1.176	عالية	14	5
23	حجم العمل المطلوب مني لن يؤثر ولن يقلل من جودة الأداء	3.57	1.295	عالية	23	8
24	لا أشعر بالضغط والإجهاد في عملي.	3.17	1.293	متوسطة	34	12
25	مستعد أن أبذل مزيداً من الجهد لأجل نجاح قسمي.	4.66	0.684	عالية جداً	1	1
26	أدرك مفاهيم الجودة أثناء أدائي للواجبات المكلف بها	4.51	0.822	عالية جداً	2	2
27	أتمتع بصلاحيات مهنية كافية واستقلالية في عملي.	3.67	1.102	عالية	19	7
28	يوجد بالعمل أهداف ومعايير واضحة وقابلة للتحقيق	4.05	0.999	عالية	8	4
	الأمان الوظيفي	3.76	0.985	عالية		
29	لا يوجد مجازفة بأن أخسر عملي حتى	3.28	1.225	متوسطة	31	3

م	أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الرضا	الدرجة	المتوسط
	لو رفضت تكليفاً لا يتناسب مع خبراتي أو المسمى الوظيفي.					
30	لدي درجة عالية من الولاء تجاه الجامعة	4.43	0.993	عالية جداً	3	1
31	أعتقد أن لدى الجامعة درجة عالية من الولاء تجاهي	3.57	1.304	عالية	24	2
التطور المهني			3.60	1.007	عالية	
32	إن وظيفتي تساعد على تشجيع روح المنافسة.	3.62	1.243	عالية	20	3
33	ألتقى تغذية راجعة دورية وفي الوقت المناسب حول سير عملي.	3.70	1.172	عالية	16	2
34	يتيح لي عملي الحالي فرصة جيدة للترقية	3.24	1.232	متوسطة	32	4
35	إن الجامعة تساعدني في التطوير المهني.	3.83	1.128	عالية	12	1
جميع فقرات الرضا الوظيفي			3.73	1.18	عالية	

يتضح من جدول (5) أن درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة على جميع فقرات أبعاد الرضا الوظيفي كانت بنسبة عالية وبمتوسط (3.73) وانحراف معياري (1.18)، كما يبين الجدول أن الفقرة "مستعد أن أبذل مزيداً من الجهد لأجل نجاح قسمي" جاءت بالمرتبة الأولى بين جميع فقرات أبعاد الرضا الوظيفي بمتوسط "4.66"، بينما جاءت الفقرة "أدرك مفاهيم الجودة أثناء أدائي للواجبات المكلف بها" في المرتبة الثانية بمتوسط "4.51"، بينما جاءت الفقرة "راتبي أعلى من الراتب الذي تدفعه جامعات أخرى مماثلة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط "2.70" بمستوى رضا متوسط، سبقتها الفقرة "لا أشعر بالضغط والإجهاد في عملي" في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط "3.17" بمستوى رضا متوسط.

ويُعزى انخفاض مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للراتب إلى وجود أعضاء هيئة

تدريس ينتسبون إلى شركات التعليم والتدريب والتي تقدم رواتب أقل مقارنة بالرواتب التي تقدمها الجامعة، بالإضافة إلى أن نسبة (51٪) من عينة الدراسة من المحاضرين والمعيدون والتي تعد رواتبهم منخفضة مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتب الأكاديمية الأعلى.

وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (العبدان، 2019)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا كان عالياً، بينما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة كل من (الرحومي، 2019)، (الدعيس، 2016) والتي بينت انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، كما تختلف مع عدد من الدراسات في درجة الرضا الوظيفي والتي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً ومنها دراسة (أبو خضير، 2018)، (العلي، 2018)، (الشمران، 2014)، (عبيد، 2014)، و(منصور، 2010). وعلى مستوى الرضا في جميع أبعاد الرضا الوظيفي فإن جميع الأبعاد جاءت بمستوى رضا بدرجة عالية، وتنوعت درجات الرضا لدى عينة الدراسة في الفقرات الخاصة بأبعاد الرضا الوظيفي حيث إنها جاءت بين عالية جداً، وعالية، ومتوسطة؛ وكان عدد الفقرات التي جاءت بدرجة عالية جداً "6" فقرات بنسبة 17٪ من فقرات أبعاد الرضا الوظيفي؛ بينما كان عدد الفقرات التي جاءت بدرجة عالية "22" فقرة بنسبة 63٪ من فقرات أبعاد الرضا الوظيفي، بينما كان عدد الفقرات التي جاءت بمستوى رضا متوسط "7" فقرات بنسبة 20٪. وعلى مستوى أبعاد الرضا الوظيفي بالنسبة للبعد الأول فقد تنوعت الفقرات بين عالية ومتوسطة وكانت الفقرة "إن وضعي الوظيفي وإطار عملي ومسؤولياتي واضحة" بمستوى رضا عالي وبمتوسط "3.8" في المرتبة الأولى وجاءت الفقرة "راتبي أعلى من الراتب الذي تدفعه جامعات أخرى مماثلة" بمستوى رضا متوسط في المرتبة الأخيرة. أما بالنسبة للبعد الثاني تنوع مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس بين عالية جداً وعالية، وجاءت الفقرة "علاقتي بزملائي يسودها شعور بالموودة وروح الفريق الواحد" في المرتبة الأولى وبمستوى رضا عالٍ جداً وبمتوسط "4.28"، بينما جاءت الفقرة "يوجد تنسيق وتكامل بين الأقسام الإدارية فيما يتعلق بالأنشطة الجامعية" في المرتبة الأخيرة وبمستوى رضا عالي ومتوسط "3.60". وبالنسبة للبعد الثالث تنوع مستوى الرضا بين عالية جداً، وعالية، ومتوسطة؛ وجاءت الفقرة "مستعد أن أبذل مزيداً من الجهد لأجل نجاح قسيمي" في المرتبة الأولى بمتوسط "4.66"، بينما جاءت الفقرة "لا أشعر بالضغط والإجهاد في عملي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط "3.17"؛ أما البعد الرابع فقد تنوع مستوى الرضا بين عالية جداً، وعالية، ومتوسطة؛ وجاءت الفقرة "لدي درجة عالية من الولاء تجاه الجامعة" في المرتبة الأولى بمستوى رضا عالي جداً وبمتوسط "4.43"، وجاءت الفقرة "لا يوجد مجازفة بأن

أخسر عملي حتى لو رفضت تكليفاً لا يتناسب مع خبراتي أو المسمى الوظيفي"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط "3.28"؛ أما البعد الخامس فتتوزع مستوى الرضا بين "عالية، ومتوسطة؛ وجاءت الفقرة" إن الجامعة تساعدني في التطور المهني" في المرتبة الأولى بمستوى رضا عالي و بمتوسط "3.83" وجاءت الفقرة "يتيح لي عملي الحالي فرصة جيدة للترقية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط "3.24".

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة لأبعاد الرضا الوظيفي

الترتيب	درجة الرضا	الانحراف المعياري	المتوسط	أبعاد الرضا الوظيفي
5	عالية	0.999	3.44	السياسات الإدارية والمالية
1	عالية	0.912	4.04	العلاقات داخل بيئة العمل
2	عالية	0.782	3.81	بيئة العمل والمسؤولية المهنية
3	عالية	0.985	3.76	الأمان الوظيفي
4	عالية	1.007	3.60	التطور المهني
	عالية	0.937	3.73	جميع الأبعاد

يتضح من جدول (٦) أن درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة على جميع أبعاد الرضا الوظيفي كانت بنسبة عالية و بمتوسط (٣.٧٣) وانحراف معياري (0.937)، وجاء البعد "العلاقات داخل بيئة العمل" بالمرتبة الأولى بمتوسط (4.04) وانحراف معياري (0.912) بينما جاء البعد "بيئة العمل والمسؤولية المهنية" في المرتبة الثانية و بمتوسط (3.81) وانحراف معياري (0.782) بينما جاء البعد "السياسات الإدارية والمالية" في المرتبة الأخيرة و بمتوسط (3.44) وانحراف معياري (0.999).

ويعزي الباحثان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية إلى أن السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل يتم إدارتها بشكل كامل من قبل إدارة الجامعة و ينتسب أعضاء هيئة التدريس إلى أقسام أكاديمية مساندة تتبع القواعد المنظمة للعمل بالجامعات ولها مجالس أقسام، كما أن الجامعة توفر البيئة المحفزة على التطوير الأكاديمي والبحثي والذي يتاح لجميع أعضاء هيئة التدريس سواء المنتسبين للجامعة أو لشركات التعليم والتدريب على حد سواء.

٢. إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة

الدراسة حول درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل باختلاف التعاقد (جامعة، شركات التدريب)؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لاستجابات أعضاء هيئة التدريس، وذلك على كل محور من المحاور المكونة للاستبانة، ولمعرفة دلالة الفروق باختلاف التعاقد (جامعة، شركات التدريب) فقد تم استخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج (t-test) لفحص أثر متغير نوع التعاقد لدرجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة في فقرات أبعاد الرضا

الوظيفي

أبعاد الرضا الوظيفي	التعاقد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
السياسات الإدارية والمالية	الجامعة	129	3.7039	.84864	165	51.446	.000
	شركة تعليم وتدريب	37	2.5346	.95939			
العلاقات داخل بيئة العمل	الجامعة	129	4.1505	.83368	165	9.701	.002
	شركة تعليم وتدريب	37	3.6341	1.06343			
بيئة العمل والمسؤولية المهنية	الجامعة	129	3.9674	.68691	165	28.806	.000
	شركة تعليم وتدريب	37	3.2432	.84065			
الأمان الوظيفي	الجامعة	129	4.0264	.81126	165	54.697	.000
	شركة تعليم وتدريب	37	2.8468	.99605			
التطور المهني	الجامعة	129	3.7829	.91557	165	22.033	.000

أبعاد الرضا الوظيفي	التعاقد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
	شركة تعليم وتدريب	37	2.9527	1.05712			
الكلية	الجامعة	129	3.9205	.71359	165	37.914	.000
	شركة تعليم وتدريب	37	3.0711	.82580			

يتضح من جدول (٧) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" وذلك في المجموع الكلية لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي، كما توجد فروق دالة إحصائية في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة "0.05" وكانت الفروق جميعها لصالح أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين مع الجامعة. ويُعزى الباحثان الفرق بين درجة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للجامعة مقارنة بالمنتسبين إلى شركات التعليم والتدريب إلى اختلاف السياسات المالية والإدارية، العلاقات داخل بيئة العمل، الأمان الوظيفي بالإضافة إلى التطور المهني، وعلى الرغم أن درجة الرضا الوظيفي بشكل عام كان مرتفعاً لكن الممارسات وفق كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي تختلف بين كل من شركات التعليم والتدريب من ناحية وبين الجامعة من ناحية أخرى فعلى سبيل المثال، تقدم شركات التعليم والتدريب رواتب أقل مقارنة بالرواتب التي تقدمها الجامعة.

٣. إجابة السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل تعزى لمتغيرات: الدرجة العلمية، الرتبة الأكاديمية، القسم، الجنس، العمر، عدد سنوات العمل بالعمادة؟

– للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ فقد تم فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One – way ANOVA) لكل متغير متبوعاً باختبار أقل فرق دال "Least Significance Difference". LSD"

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص أثر متغير الدرجة العلمية على درجة الرضا الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

قيمة (F)	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	أبعاد الرضا الوظيفي
18.090❖❖	29.905	بكالوريوس	بين المجموعات	2.6347	بكالوريوس	السياسات الإدارية والمالية
	134.72	ماجستير	داخل المجموعات	3.1561	ماجستير	
	.827	دكتوراه		3.8455	دكتوراه	
9.716❖❖	14.630	بكالوريوس	بين المجموعات	3.9000	بكالوريوس	العلاقات داخل بيئة العمل
	122.71	ماجستير	داخل المجموعات	3.7084	ماجستير	
	.753	دكتوراه		4.3307	دكتوراه	
8.273❖❖	9.300	بكالوريوس	بين المجموعات	3.5482	بكالوريوس	بيئة العمل والمسؤولية المهنية
	91.614	ماجستير	داخل المجموعات	3.5784	ماجستير	
	.562	دكتوراه		4.0454	دكتوراه	
14.386❖❖	24.001	بكالوريوس	بين المجموعات	3.2147	بكالوريوس	الأمان الوظيفي
	135.96	ماجستير	داخل المجموعات	3.4384	ماجستير	
	.834	دكتوراه		4.1428	دكتوراه	
10.981❖❖	19.870	بكالوريوس	بين المجموعات	2.9265	بكالوريوس	التطور المهني
	147.47	ماجستير	داخل المجموعات	3.3694	ماجستير	
	.905	دكتوراه		3.9238	دكتوراه	

يوضح الجدول السابق (8) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" حيث يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغير الدرجة العلمية وذلك في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ونتيجة لوجود أكثر من مستوى للدرجة العلمية ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات؛ تم استخدام اختبار أقل فرق دال "LSD" وكانت النتائج في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدرجة العلمية: الدكتوراه مقارنة بكل من البكالوريوس ثم الماجستير.

جدول (٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص أثر متغير الرتبة الأكاديمية على درجة الرضا الوظيفي

لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

أبعاد الرضا الوظيفي	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع الرجات	درجات الحرية	متوسط الرجات	قيمة (F)
السياسات الإدارية والمالية	معيد	3.223	بين المجموعات	34.091	4	8.523	10.512❖❖❖
		3.001					
		3.782					
	مستأذ مساعد	4.27					
		4.39					
		4.39					
العلاقات داخل هيئة العمل	معيد	3.986	بين المجموعات	16.679	4	4.170	5.564❖❖❖
		3.710					
		4.309					
	مستأذ مساعد	4.428					
		4.930					
		4.930					
هيئة العمل والمسؤولية المهنية	معيد	3.851	بين المجموعات	13.090	4	3.272	5.999❖❖❖
		3.531					
		3.977					
	مستأذ مساعد	4.41					
		4.210					
		4.210					
الأمان الوظيفي	معيد	3.740	المجموع	30.849	4	7.712	9.617❖❖❖
	مستأذ مساعد	3.324					

أبعاد الرضا الوظيفي	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
	أستاذ مساعد	4.098	داخل المجموعات	129.11	161	.802	
	أستاذ مشارك	4.452					
	أستاذ	4.835					
التطور المهني	معيد	3.277	بين المجموعات	22.304	4	5.576	6.189❖❖
	محاضر	3.259					
	أستاذ مساعد	3.8615					
	أستاذ مشارك	4.3036	داخل المجموعات	145.04	161	.901	
	أستاذ	4.3750					

يوضح الجدول السابق (9) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" حيث يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ونتيجة لوجود أكثر من مستوى للرتبة الأكاديمية ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات؛ تم استخدام اختبار أقل فرق دال "LSD" حيث أن النتائج كانت في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس ذوي الرتبة الأكاديمية أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد مقارنة (محاضر ثم معيد) على الترتيب.

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص أثر متغير العمر على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

البعد	العمر	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
العمر	أقل من 30 سنة	2.604	-	28.927	3	9.642	❖

القيمة (F)	متوسط المبيعات	درجات الحرية	مجموع المبيعات	مصدر التباين	المتوسط الحسابي	العمر	البعد
				داخل المجموعات	3.355	من 31 سنة حتى 40 سنة	
					3.944	من 41 سنة حتى 50 سنة	
					3.685	من 51 فأكثر	
4.097❖❖	3.228	3	9.685	بين المجموعات	3.528	أقل من 30 سنة	العلاقات داخل بيئة العمل
					3.994	من 31 سنة حتى 40 سنة	
	.788	162	127.66	داخل المجموعات	4.289	من 41 سنة حتى 50 سنة	
					4.246	من 51 فأكثر	
8.042❖❖	4.360	3	13.080	بين المجموعات	3.23	أقل من 30 سنة	بيئة العمل والمسؤولية المهنية
					3.776	من 31 سنة حتى 40 سنة	
	.542	162	87.833	داخل المجموعات	4.154	من 41 سنة حتى 50 سنة	
					3.848	من 51 فأكثر	
7.782❖❖	6.716	3	20.149	بين المجموعات	3.057	أقل من 30 سنة	الأمان الوظيفي
					3.70	من 31 سنة حتى 40 سنة	
	.863	162	139.81	داخل المجموعات	4.189	من 41 سنة حتى 50 سنة	
					3.907	من 51 فأكثر	

البعيد	العمر	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
التطور المهني	أقل من 30 سنة	2.902	بين المجموعات	22.108	3	7.369	8.220
	من 31 سنة حتى 40 سنة	3.497					
	من 41 سنة حتى 50 سنة	4.034	داخل المجموعات	145.23	162	.897	
	من 51 فأكثر	3.902					

يوضح الجدول السابق (10) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" حيث يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغير العمر وذلك في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ونتيجة لوجود أكثر من مستوى للعمر ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات؛ تم استخدام اختبار أقل فرق دال "LSD" وكانت النتائج في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس التي أعمارهم أعلى من ٤١ سنة مقارنة بأعضاء هيئة التدريس التي أعمارهم أقل.

جدول (١١)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص أثر متغير عدد سنوات العمل بالعمادة، على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

البعيد	عدد سنوات العمل	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
السياسات الإدارية والمالية	عامين وأقل	3.144	بين المجموعات	15.224	3	5.075	5.502
	٣ حتى ٤	3.681					
	٥ حتى ٦	3.851	داخل المجموعات	149.40	162	.922	
	٧ فأكثر	3.485					
العلاقات داخل بيئة العمل	عامين وأقل	3.9459	بين المجموعات	1.290	3	.430	.512
	٣ حتى ٤	4.1224					
	٥ حتى ٦	4.1400	داخل المجموعات	136.05	162	.840	
	٧ فأكثر	4.0600					

البعد	عدد سنوات العمل	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
بيئة العمل والمسؤولية المهنية	عامين وأقل	3.6370	بين المجموعات	5.081	3	1.694	2.863
	٣ حتى ٤	3.9162					
	٥ حتى ٦	4.0574	داخل المجموعات	95.832	162	.592	
	٧ فأكثر	3.8242					
الأمان الوظيفي	عامين وأقل	3.4771	بين المجموعات	12.805	3	4.268	4.699 ❖❖
	٣ حتى ٤	3.9662					
	٥ حتى ٦	4.1026	داخل المجموعات	147.16	162	.908	
	٧ فأكثر	3.9484					
التطور المهني	عامين وأقل	3.4430	بين المجموعات	5.254	3	1.751	1.750
	٣ حتى ٤	3.5776					
	٥ حتى ٦	3.8846	داخل المجموعات	162.09	162	1.001	
	٧ فأكثر	3.6842					

يوضح الجدول السابق (11) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" حيث يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغير عدد سنوات العمل بالعمادة، وذلك في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي الأول "السياسات الإدارية والمالية" والرابع "الأمان الوظيفي"، ولا توجد فروق دالة إحصائية في باقي أبعاد مقياس الرضا الوظيفي، ونتيجة لوجود أكثر من مستوى لعدد سنوات العمل ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات؛ تم استخدام اختبار أقل فرق دال "LSD" وكانت النتائج في البعدين الأول والخامس لمقياس الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم عدد سنوات عمل من ٥ إلى ٦ مقارنة بالذين لديهم عدد سنوات عمل عامين وأقل. من خلال نتائج الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية، العمر، وسنوات العمل والخبرة، يرى الباحثان أن هذه النتيجة منطقية فأعضاء هيئة التدريس ممن هم في الدرجة الأكاديمية الأعلى، والرتبة الأعلى "أستاذ - أستاذ مشارك" والعمر الأعلى والذين لديهم خبرات أعلى، انهم الكثير من متطلبات الترقية، والحصول على الحوافز والترقيات والمكافآت، كما أن فترة عملهم في الجامعة جعلهم يبنون

شبكة علاقات اجتماعية موسعة ، وبالتالي فإن لديهم درجة رضا أعلى مقارنة بالرتب الأكاديمية والعلمية الأخرى. وتتفق الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (أبو خضير، ٢٠١٨) التي بينت أن عضو هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة علمية هو الأكثر رضا مقابل باقي أعضاء هيئة التدريس

جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص أثر متغير القسم على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية والدراسات المساندة

المتغير	عدد سنوات العمل	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
السياسات الإدارية والمالية	تطوير الذات	4.013	بين المجموعات	46.328	4	11.58	15.766
	العلوم الأساسية	3.751					
	الحاسب	3.292	داخل المجموعات	118.30	161	.735	
	اللغة الإنجليزية	2.723					
	الدراسات الإسلامية	3.138					
العلاقات داخل بيئة العمل	تطوير الذات	4.242	بين المجموعات	9.923	4	2.481	3.135
	العلوم الأساسية	4.215					
	الحاسب	4.112	داخل المجموعات	127.42	161	.791	
	اللغة الإنجليزية	3.688					
	الدراسات الإسلامية	3.786					
بيئة العمل والمسؤولية المهنية	تطوير الذات	4.222	بين المجموعات	21.199	4	5.300	10.706
	العلوم الأساسية	3.95					
	الحاسب	3.744	داخل المجموعات	79.715	161	.495	
	اللغة الإنجليزية	3.321					
	الدراسات الإسلامية	3.625					
الامان المظان	تطوير الذات	4.306	بين المجموعات	47.429	4	11.85	16.96
	العلوم الأساسية	4.043					

الجنس	عدد سنوات العمل	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)
الذكور	الحاسب	3.771	داخ المجموعات	112.53	161	.699	
	اللغة الإنجليزية	2.986					
	الدراسات الإسلامية	3.7100					
7.665	تطوير الذات	4.1122	بين المجموعات	26.770	4	6.692	
	العلوم الأساسية	3.6707					
	الحاسب	3.5132	داخ المجموعات	140.57	161	.873	
	اللغة الإنجليزية	3.0765					
الدراسات الإسلامية	3.4688						

يوضح الجدول السابق (12) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" حيث يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغير القسم بالسنة التحضيرية وذلك في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ونتيجة لوجود أكثر من قسم ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات؛ تم استخدام اختبار أقل فرق دال "LSD" أن النتائج كانت أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح أعضاء هيئة التدريس بقسم: تطوير الذات والعلوم الأساسية مقارنة بكل من قسم اللغة الإنجليزية ثم قسم الدراسات الإسلامية ثم قسم الحاسب.

وللتعرف على الفرق في المتوسطات وفق متغير الجنس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وذلك على كل بعد من الأبعاد المكونة للاستبانة، ولمعرفة دلالة الفروق باختلاف الجنس فقد تم استخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

نتائج (t-test) لفحص أثر متغير الجنس لمستوى الرضا الوظيفي لعينة الدراسة في فقرات أبعاد الرضا

الوظيفي

أبعاد الرضا الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
---------------------	-------	-------	-----------------	-------------------	--------------	----------	---------------

أبعاد الرضا الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة
السياسات الإدارية والمالية بالجامعة	ذكر	75	3.6460	0.89737	١٦٤	٢.٤٠٨	0.017
	أنثى	91	3.2762	1.05101			
العلاقات داخل بيئة العمل	ذكر	75	4.1316	0.80212	١٦٤	١.٢٣٥	0.21
	أنثى	91	3.9562	0.99145			
بيئة العمل والمسؤولية المهنية	ذكر	75	3.8709	0.77311	١٦٤	٩٢٧.٠	0.33
	أنثى	91	3.7524	0.78956			
الأمان الوظيفي	ذكر	75	3.8933	0.88097	١٦٤	١.٥٥٠	0.12
	أنثى	91	3.6564	1.05529			
التطور المهني	ذكر	75	3.7500	0.93812	١٦٤	١.٧٧٨	0.08
	أنثى	91	3.4725	1.04911			
الكلية	ذكر	75	3.8535	0.75359	١٦٤	١.٧٦٠	0.08
	أنثى	91	3.6303	0.85895			

يوضح الجدول السابق (13) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة "0.05" حيث لا يتأثر مستوى الرضا الوظيفي بمتغير الجنس وذلك في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من (العبدان، ٢٠١٩)، (أوراج، ٢٠١٨)، (العلي، ٢٠١٨)، (عبيد، ٢٠١٤) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، بينما تختلف عن نتائج دراسة كل من: (السعدي، ٢٠١٩)، (أبو خضير، ٢٠١٨)، (الشرمان والجعاظرة، ٢٠١٤). ويُعزى الباحثان عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس؛ إلى أن الإدارة بالسنة التحضيرية والأقسام الأكاديمية المساندة تتبع نفس الإجراءات والقواعد المنظمة للعمل الأكاديمي بفروع الطلاب والطالبات على حد سواء.

التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بالتالي:
- الاعتماد على الجامعات في التشغيل الذاتي الكامل للسنة التحضيرية فيها.
- العمل على توفير بيئة تعليمية جاذبة ومحفزة، مع مراعاة المتابعة الدورية والصيانة المستمرة

للقاعات الدراسية.

- مراجعة الرواتب التي يتقاضها أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لشركات التدريب والتعليم، ومقارنتها برواتب أعضاء هيئة التدريس المنتسبين للجامعة.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو خضير، بسام. (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة البحرين، ٢ (١٩)، ٥٦٩ - ٦٠٥.
- البلوي، محمد. (٢٠٠٨). *التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه بالملكة العربية السعودية من وجه نظرهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- الدعيس، محمد. (٢٠١٦). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من درجة نظرهم. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ٢٣ (٩)، ١٤٣-١٦٦.
- الرحومي، أحمد، وآخرون. (٢٠١٩). قياس العلاقة بين تطبيق معايير الجودة وتطويرها وتحسين العملية التعليمية وأثرها على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد. *الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*، ٣٢ (١٠)، ١٨٠-١٦٣.
- الزغبى، مروان. (٢٠١١). *الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل*. عمان: دار المسيرة.
- الشرايدة، سالم. (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية* (ط١). عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الشمران، رفيدة؛ والجعافرة، صفاء. (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، العدد الأول.
- العبادي، هاشم؛ الطائي، يوسف؛ والاسدي، أفنان. (٢٠٠٨). *إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر*، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.

العبدان، سعد. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ٩، ٤٦-٨٢.

العساف، صالح. (١٤٢٧هـ). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية* (ط ٤). الرياض: العبيكان. العلي، وائل. (٢٠١٨). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المركز القومي للبحوث غزة، ٥ (٢)، ١٦٢-١٤٩.

أورابح، مباركي. (٢٠١٨). الرضا عن العمل لدى أساتذة الجامعة: دراسة مقارنة بجامعة مولود معمري تيزيوزو نموذجاً. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مركز جيل البحث العلمي، ٤٤، ٩-١٩.

جاد الرب، سيد. (٢٠١٠). *الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال*، القاهرة: دار شتات للنشر والتوزيع.

عبدالباقي، صلاح الدين (٢٠٠٢). *السلوك الفعال في المنظمات*، الإسكندرية: الدار الجامعية الجديدة.

عبدالعزیز، بشرى (٢٠١٤). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، ٣٦.

عبدالفتاح، محمد. (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين بشركات التعليم والتدريب المشغلة للسنة التحضيرية في الجامعات السعودية: السنة التحضيرية جامعة تبوك نموذجاً. *مجلة عالم التربية*، مصر، ٤٥ (١٥) ٨٩-١٤١.

عبود، اسحق. (٢٠١٤). *أثر الرضا الوظيفي على أداء الهيئة التدريسية بجامعة نيالا*، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

عبيد، شاهر. (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، ١٣، ٥٠-٧٦.

عبيدات، ذوقات؛ عبدالحق، كايد؛ وعدس، عبدالرحمن. (٢٠٠١م). *البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

ماهر، أحمد. (٢٠٠٢). *السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات*، مصر: الدار الجامعية للنشر.
 منصور، مجيد. (٢٠١٠). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح
 الوطنية في فلسطين. *مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، ١ (١٢)، ٧٩٥-
 ٨٣٨.

المراجع العربية المترجمة:

- Abu Khudair, Bassam. (2018). Level of Job Satisfaction of Faculty Members in Jordanian Universities Located in the Northern Governorates: A Field Study. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, University of Bahrain, 2 (19), 569-605.
- Al-Balawi, Muhammad. (2008). *Administrative Empowerment and its Relationship to Job Performance among Public School Teachers in Al-Wajh Province, Saudi Arabia from their Perspective*, Unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Jordan.
- Al-Da'is, Muhammad. (2016). The degree of job satisfaction among the faculty members of Sana'a University from their point of view. *Arab Journal for Quality Assurance of University Education*, 23 (9), 143-166.
- Al-Rahmi, Ahmed, et al. (2019). Measuring the relationship between the application and development of quality standards and improving the educational process and its impact on the satisfaction of faculty members at King Khalid University. *American Arab Academy for Science and Technology*, 32 (10), 180-163.
- Zoghbi, Marwan. (2011). *Job satisfaction concept, ways to measure the interpretation of degrees, and methods of increasing work*. Amman: Dar Al Massira.
- Shraideh, Salem. (2008). *Job satisfaction: Theoretical frameworks and practical applications* (i 1). Amman: Dar Al Safa Publishing & Distribution.
- Sharaman, Rafidah; (2014). The degree of job satisfaction of faculty members at Mu'tah University and its relation to their level of job performance. *Al-Manara Journal for Research and Studies*, No. 1.
- Abadi, Hashim; Taie, Youssef; and Asadi, Afnan. (2008). *Department of University Education: A Modern Concept in Contemporary Administrative Thought*, Amman: Dar Al Warraq for Publishing and

Distribution.

- Abdan, Saad. (2019). Job satisfaction and its relationship to scientific productivity among the faculty members of the Technical College in Riyadh and Hail. *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, Arab Foundation for Education, Science and Arts, 9, 46-82.
- Assaf, fit. (1427H). *Introduction to Research in Behavioral Sciences* (I 4). Riyadh: Obeikan.
- Ali, Wael. (2018). Degree of Job Satisfaction of Faculty Members in Special Education Departments in Southern Region of Saudi Arabia. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, National Research Center Gaza, 5 (2), 149-162.
- Orabeh, blessed. (2018). Work Satisfaction with University Professors: A Comparative Study at Mouloud Mamari Tiziouzou University as a Model. *Journal of the Human and Social Sciences Generation*, Scientific Research Generation Center, 44, 9-19.
- Serious Lord, master. (2010). *Modern Trends in Business Administration*, Cairo: Shatat Publishing and Distribution House.
- Hakim, Abdul Hamid. (2009). *Job satisfaction of teachers of general education and teachers of special groups of both sexes*. Unpublished comparative study. Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.
- Abdul Baqi, Salahuddin Mohammed (2002). *Effective Behavior in Organizations*, Alexandria: The New University House.
- Abdulaziz, Bushra (2014). The role of the work environment in promoting job satisfaction. *Journal of Baghdad College of Economic Sciences University*, 36.
- Abdel Fattah, Mohamed. (2014). The degree of job satisfaction among the teaching staff working in the education and training companies operating for the preparatory year in Saudi universities: the preparatory year of the University of Tabuk as a model. *Journal of the World of Education*, Egypt, 45 (15) 89-141.
- Abboud, Isaac. (2014). *The effect of job satisfaction on the performance of the teaching staff at the University of Nyala*, unpublished doctoral thesis, Omdurman Islamic University, Sudan.
- Obeid, Shaher. (2014). The degree of job satisfaction among the faculty

members of the Arab American University. *Ramah Journal for Research and Studies*, 13, 50-76.

Obeidat, Dhuqat; Abdul Haq, Kayed; and Adass, Abdul Rahman. (2001). *Scientific research concept and tools and methods*. Amman: Dar Al Fikr for Publishing and Distribution.

Maher, Ahmed. (2002). *Organizational Behavior: The Skills Building Approach*, Egypt: University Publishing House.

Mansour, Majeed. (2010). Degree of job satisfaction among faculty members at An-Najah National University in Palestine. *Journal of AlAzhar University in Gaza*, Humanities Series, 1 (12), 795-838.

المراجع الأجنبية:

Abushaira, M. (2012). Job Satisfaction among Special Education Teachers in Jordon, International interdisciplinary. *Journal of Education*, 1(3), 48-53.

Kumar, B. & Giri, V. (2009). Effect of age and experience on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 8 (1), 28 - 36.

Okpara, T., Squillace, M., and Erondy, E (2005). Gender differences and job satisfaction a study of University teachers in the United States women in Management. *Review*, 20 (3), 177-190.

Johnson, B. W. (2010). *Job satisfaction, self-efficacy, burnout and path of teacher certification: predictors of attrition in special education teachers*. Unpublished Ph.D. Dissertation; Capella University.

Terpstra, D & Honoree, A. (2006). *Job satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline and by geographic region*. Retrieved on January 18, 2018, from www.search.ebscohost.com.