

## الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف بالتطبيق على فرع الخرمة

محمد نور الطاهر أحمد عبد القادر<sup>١</sup>

**المخلص:** يهدف هذا البحث إلى دراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف بالتطبيق على فرع الخرمة. وقد تمثلت محاور الدراسة في سياسات الاختيار والتعيين، سياسات وبيئة العمل، الأجور والحوافز والبدلات، سياسات وإجراءات الترقية. وتوصل البحث إلى أن هناك عدم رضا عن معظم محاور الدراسة من واقع تحليل بيانات الدراسة. أما الرضا لديهم كان عن توفر كل من معينات العمل والمكتبات والبيئة البحثية والمشاركة في المؤتمرات. وذلك الرضا عن الحوافز المادية والزيادة السنوية في الراتب وبدل النقل وسرعة اتخاذ قرارات الترقية وإجراءاتها الإدارية.

**الكلمات الأساسية:** الرضا الوظيفي، سياسات الاختيار والتعيين، سياسات وبيئة العمل، الأجور والحوافز والبدلات، سياسات وإجراءات الترقية.

## Job satisfaction for non-Saudis staff members at Taif University branches with application on Khurmah branch

**Mohammed Nour Eltahir Ahmed**

**Abstract:** This research aims to study job satisfaction to non-Saudi staff members in khurma branch of Taif University. The study aspects repeated in policies of selection and recruitment, work environment and policies, wages, allowances and promotion policies. According to analysis of the study data, the research concluded that there is dissatisfaction for most study aspects. But the satisfaction represented in the availability of all work tools, libraries, research environment and the participation in the conferences. Also the satisfaction repented in financial incentives, annual increasing in salaries transport allowance and the immediacy in taking promotion decisions and procedures.

**Keywords:** job satisfaction- policies of selection and recruitment- work environment and policies- wages- allowances and promotion policies.

<sup>١</sup> أستاذ مساعد بقسم إدارة التسويق بكلية المجتمع الخرمة، جامعة الطائف وأستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال بكلية العلوم الإدارية-جامعة امدرمان الإسلامية بالسودان.

## المقدمة:

تقوم مؤسسات التعليم العالي بتحقيق أهداف المجتمع المنشودة من خلال قيامها بأدوارها المتعلقة بتأهيل الكادر البشري في مختلف المجالات تأهيلاً علمياً وعملياً. ويعتبر أعضاء هيئة التدريس واحدة من هذه الكوادر، إذ يمثل حجر الزاوية في إنفاذ متطلبات تأهيل الكوادر للمجتمع.

وبما أن الجامعات هي الأساس في إعداد هذه الكوادر لتحمل المسؤوليات نحو المجتمع مستقبلاً، فهي تقوم باستقطاب الكفاءات النادرة في مختلف التخصصات المطلوبة حتى تستطيع أن تؤدي دورها على أكمل وجه.

لذا فهي تعمل على توفير المناخ الملائم والظروف الجيدة لأعضاء هيئة التدريس التي تساعدهم على القيام بواجباتهم ومسئولياتهم وتحقيق أهداف المؤسسة وأهداف المجتمع وتحقيق أهدافهم الخاصة مما يشعرهم بالرضا من التحاقهم وعملهم بالجامعات.

## مشكلة البحث

إن الرضا الوظيفي يعني التوافق بين العمل الذي يقوم به الفرد وبين الدوافع لدي هذا الفرد الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق المصالح العامة ومصالح المؤسسة والمجتمع وبين المصالح الذاتية الخاصة بالفرد ورغباته المختلفة. لذا هناك عدة تساؤلات لها تأثيرها الواضح على مستوى الرضا الوظيفي ومعدلاته التي يشعر بها الفرد أثناء أدائه لواجباته الوظيفية وتتمثل في الآتي:

- ١/ هل لسياسات الاختيار والتعيين تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لعرض هيئة التدريس؟
- ٢/ هل لسياسات وبيئة العمل تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لعرض هيئة التدريس؟
- ٣/ هل للأجور والحوافز تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لعرض هيئة التدريس؟
- ٤/ هل للترقية تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لعرض هيئة التدريس؟

## مبررات الدراسة وأهميتها:

تم اختيار هذا البحث لقلّة الكتابة في موضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وخصوصاً بفروع الجامعات المنتشرة في معظم أنحاء المملكة لافتقار بيئة هذه الفروع لما هو موجود في رئاسات هذه الجامعات ومدى تأثير هذا الاختلاف على أعضاء هيئة التدريس ومدى رضاهم عنها. وللبحث أهمية خاصة تظهر من خلال الآتي:

- ١/ هذا البحث يمثل أهمية تطبيقية لأنه يعمل كأداة تحاول تشخيص العوقات التي تعترض العمل في فروع جامعة الطائف وتقديم الحلول لها.
- ٢/ معرفة تأثير كل من سياسات الاختيار والتعيين وبيئة العمل والأجور والحوافز وطرق وأساليب الترقية على رضا أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

## هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى الآتي:

- ١/ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من العوامل الديمغرافية كالجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل الأكاديمي، الخبرات.
- ٢/ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من بيئة العمل من خلال تهيئة مكان العمل، ساعات العمل، العلاقة مع الرؤساء والعاملين.

٣/ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الأجور والحوافز التي يحصلون عليها من خلال مقاديرها وطرق احتسابها.  
٤/ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الترقية من خلال إمكانية الحصول عليها وطرق الحصول عليها وتأثيرها على العائد المادي الذي يحصلون عليه.

### فروض البحث:

لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف برنية، الخرمة، تربة. افترض البحث الآتي:

- ١/ سياسات الاختيار والتعيين والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢/ سياسات وبيئة العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٣/ الأجور والحوافز والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٤/ سياسات وإجراءات الترقية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

### حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في الحدود التالية:-

- الحدود المكانية:- فرع جامعة الطائف بالخرمة.
- الحدود الزمانية:- يغطي البحث الفترة من ١٤٢٩-١٤٣٣.
- الحدود البشرية:- كل أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفرع الجامعة بالخرمة.

## الإطار النظري

### الرضا الوظيفي

#### مفهوم الرضا الوظيفي:

إن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد والجوانب وله محددات تسهم في تكوينه. وهو يشير إلى مدى تفضيل الأفراد لعملهم أو عدمه. كما انه يعبر عن مدى مشاعرهم ومدى توافق توقعاتهم من عملهم من جهة وما يحصلون عليه من جهة أخرى. والرضا ليست حالة ثابتة بل متغيرة أحيانا، فما يتم الرضا عنه في فترة قد لا يحدث الرضا عنه في فترة أخرى.

يعرف الرضا الوظيفي (بأنه عبارة عن موقف الشخص تجاه عمله ويكون نتيجة لإدراكه له، ولذا فهو ينشأ عن عناصر ونواح وظيفية متعددة تشمل الراتب وفرص الترقية والعلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع الزملاء وإجراءات العمل ومحيطه) (التويجري، ١٩٨٨).

وعرف أيضا (بأنه هو مجموعة من الأحاسيس الجميلة التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها والتي يتحقق من خلالها: الاستمتاع بالعمل- الترابط بين المؤسسة- العلاقة مع الرؤساء والزملاء- أهمية دور المؤسسة- تحقيق الانجاز والاستقرار) (شحير، ٢٠١٠).

عرفه هوبول بأنه عبارة عن "مجموعة الاهتمام بالظروف المادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضي به الفرد. أما ستون فيعرفه بأنه اتجاه ايجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه". إما ممفورد فيعرفه بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها" (سلطان، ٢٠٠٥).

### محددات الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي محددات تسهم في تكوينه لدى الفرد وتحديد مداه ويمكن تصنيفها إلى (عبد الخالق، ٢٠٠٦):

- ١/ عوامل ذاتية وهي تتعلق بالعاملين أنفسهم ومهاراتهم وقدرتهم ومستوى الدوافع لديهم كالجنس والعمر والمستوى التعليمي والدخل والطموح وغيرها من العوامل الذاتية.
- ٢/ عوامل تنظيمية وهي تتعلق بالمنظمة وظروف العمل فيها وشروطه والتنظيم وما يخلقه من علاقات وظيفية ترتبط بالموظف والوظيفة وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومستوى الوظيفة ومحتواها ومسئولياتها.
- ٣/ عوامل بيئية وهي التي ترتبط بالبيئة المحيطة بالعمل وتأثيرها على الموظف وتشمل المواقف والتسهيلات المتوفرة بمكان العمل، ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره.

### نظريات الرضا الوظيفي

**أولاً: نظرية تدرج الحاجات:** وهي لأبراهام ماسلو وقد استند فيها على أن هناك مجموعة من الحاجات التي يشعر بها الفرد وتعمل كمحرك ودافع لسلوك لديه. وتتلخص النظرية في الخطوات الآتية:

- ١/ الإنسان كائن يشعر باحتياج لأشياء معينة، وهذا الاحتياج يؤثر على سلوكه، فالحاجات غير المشبعة تسبب توتراً لدى الفرد.
- ٢/ تتدرج الحاجات في شكل هرم يبدأ بالحاجات الأساسية اللازمة لبقاء الجسم.
- ٣/ يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بالحاجات الأساسية ثم حاجات الأمان ثم الحاجات الاجتماعية ثم حاجات التقدير وأخيراً حاجات تحقيق الذات.
- ٤/ إن الحاجات غير المشبعة لفترة طويلة تجعل الفرد يشعر بالإحباط والتوتر.

**ثانياً: نظرية العاملين:** وهي لفريدريك هزربرج وتقوم على مجموعتين من العوامل هما:

- ١/ العوامل الوقائية: وهي تتشابه مع حاجات المستويات السفلى في هرم ماسلو ووظيفتها منع عدم الرضا ولكنها لا تؤدي في حد ذاتها للرضا كسياسات المنظمة وإدارتها والإشراف الفني والأجر وظروف العمل والعلاقات.
- ٢/ العوامل الدافعة: وهي تتشابه مع الحاجات العليا في هرم ماسلو وهي التي تزود الفرد بالدافعية وطبقاً للنظرية لا بد أن يكون الفرد مقتنعاً بمحتويات عمله وهي الانجاز- التقدير- العمل نفسه- المسؤولية- التقدم والترقية (سلطان، ٢٠٠٥)

**ثالثاً: نظرية العدالة:** يعتبر ستس آدمز أبرز الباحثين الذين روجوا للأفكار التي تقوم عليها هذه النظرية. وهي تقوم حول العلاقة بين الرضا الوظيفي للفرد والعدالة، وتفترض أن درجة شعور العامل بعدالة ما يحصل عليه من مكافآت وحوافز من عمله تحدد بدرجة كبيرة شعوره بالرضا الوظيفي من مستوى أدائه وإنتاجيته. أي أنها تعتمد على المقارنة بعدالة المعاملة الإدارية له.

$$\frac{\text{الجهد الذي يبذله الفرد}}{\text{الأجور والحوافز التي يحصل عليها}} = \frac{\text{جهود الأفراد الآخرين}}{\text{الأجور والحوافز التي يحصلون عليها}}$$

وهذه النظرية تدعو إلى إيجاد طرق ووسائل تشعر الفرد بعدالة المعاملة الإدارية له. (عاشور، ١٩٨٢)

**رابعاً: نظرية إشباع الحاجات:** طبقاً لهذه النظرية فإن الرضا عن العمل يتحدد بالمدى أو القدر الذي تحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه (سلطان، ٢٠٠٥).

**خامساً: نظرية إشباع القيمة:** طبقاً لها إن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل (المرجع السابق).

**سادساً: نظرية الإدراك:** وتشير إلى أن فهم الرضا عن العمل يجب أن يكون في ضوء إدراك الفرد للعمل الذي يؤديه وذلك لأن هناك من يعتقدون بأن السلوك الفردي إن ما يحدث طبقاً لأدراك الأفراد لطبيعة الموقف وليس للموقف ذاته كما هو حادث (المرجع السابق).

**سابعاً: نظرية التوقع:** وهي لفروم وتهتم بتقدير قوة اندفاع فرد للقيام بعمل ما. وهي تفترض الأتي:  
١/ إذا تعرض فرد لحافز ما لا يندفع حالاً للحصول عليه، إذ تحصل في عقله عمليتين تحددان قوة اندفاعه للحصول على الحافز هما:-

أ/ العملية الأولى هي تحديد قيمة الحافز له، أي قيمة وأهمية العوائد التي يحصل عليها.  
ب/ العملية الثانية هي إعداد توقع واحتمال الحصول على الهدف أو الحافز إذا بذل الجهد لذلك.

٢/ احتساب قوة الدوافع بكونها محصلة (القيمة × التوقع) فحسب قيمة المحصلة تحدد قوة الدوافع.

٣/ يحدد الفرد توقعاته في ضوء عاملين أساسيين هما: الأول تقديره لقدراته. والثاني تقديره لسلوكه.

٤/ إن التجارب التي يمر بها الفرد تترك تأثيرات في عقله في شكل احتمالات أو توقعات (السلمي، ١٩٨٥).

### علاقة الرضا الوظيفي بالأداء:

إن الفكر الإداري في هذا المجال خلص إلى ثلاثة اتجاهات أساسية، الأول يدعي إن الرضا عن العمل المرتفع أو المعنويات المرتفعة يؤدي إلى زيادة الأداء. أما الثاني فيرى أنه لا توجد علاقة معينة بين الرضا والأداء، بينما الثالث يرى أن الرضا هو نتيجة لحصول العامل على مكافآت عادلة. وهي نتيجة لربط الحصول على المكافآت بضرورة القيام بأداء معين (برنوطي، ١٩٩٧).

### مسببات الرضا الوظيفي:

أولاً: مسببات الرضا: وتتمثل في أهمية العمل وطبيعته - إمكانية التقدم والنمو في العمل - مدى المسؤولية في العمل - فرص الاستفادة من إمكانيات الشخص ومؤهلاته في العمل، سلطة اتخاذ القرارات).  
ثانياً: مسببات عدم الرضا: وتتمثل في ظروف العمل المادية - المرتب أو الأجر، العلاقات مع الزملاء، العلاقات مع الرؤساء، العلاقات مع الرؤوسين، توفر الأمن والاستقرار في العمل، الإشراف) (السلمي، ١٩٨٥).

### قياس الرضا الوظيفي:

١/ معدلات القياس والرد على الأسئلة: وهي من أكثر الطرق استخداماً لقياس الرضا الوظيفي وتستخدم معدلات القياس الكاملة. وفيها يقوم الأفراد بالإجابة على الأسئلة التي تسمح بتسجيل ردود أفعالهم عن العمل وهي:

١/ الأجندة الوصفية للعمل (JDI): وأسئلتها تتناول جوانب العمل- الأجر- فرص الترقية- الإشراف- الزملاء.

ب/ طريقة (MOQ) قائمة جامعة منسيوتا لقياس الرضا: وهي تستخدم طرق مختلفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونوا إما راضين أو غير راضين عن جوانب مختلفة عن عملهم.

والطريقتين تركزان على جوانب متعددة ومختلفة من الرضا عن العمل. وهناك مقاييس أخرى تركز على جانب أو عدد من جوانب العمل مثل قائمة استقصاء الرضا عن الأجر الذي يهتم بالحالات النفسية تجاه الجوانب المختلفة لأنظمة الأجور، وهو يوفر قياسات مختلفة عن العوامل النقدية كالرضا عن مستوى الأجور، العلاوات، الزيادة في الأجر، المزايا الإضافية في الأجر، إدارة نظام الأجور.

٢/ المقابلات الشخصية: وتتضمن مقابلة العاملين وجها لوجه عن طريق إعطاء الأسئلة للعاملين بنظام معين وتسجيل إجاباتهم ويجب أن تتم المقابلة في بيئة تشعر العامل بالحرية في إعطاء الإجابات الحقيقية (سلطان، ٢٠٠٥).

### العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

إن العوامل التي تؤثر على درجة الرضا عن العمل بعضها شخصي كالسن، مستوى التعليم، أهمية العمل بالنسبة للعامل، المستوى الإداري للوظيفية. والأخرى عوامل متعلقة بظروف العمل كنوع العمل، الأمن، التقدم في العمل، المنظمة نفسه، الأجر، زملاء العمل، المدير، ساعات وظروف العمل (البدر، ١٩٩٧).

### الدراسات السابقة:

١/ دراسة عبده حسين بعنوان (الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن). هدفت الدراسة إلى: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن فيما يتعلق بمحور صفات ومميزات العمل، خصائص بيئة العمل، السياسات والممارسات الإدارية، العلاقات الإنسانية. وتوصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن يقع عند مستوى متوسط. وإن محور العلاقات الإنسانية كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس. كما أن محور خصائص بيئة العمل كان أقل مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. تطابق مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام مع مستوى الرضا الوظيفي للمحاور مجتمعة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن، حيث عبر مستوى رضاهم لفظياً عند (راض إلى حد ما). تدني المستوى العام للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن (حسين، ٢٠٠٦).

٢/ دراسة عائشة حبيب بعنوان (الرضا الوظيفي عند معلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة سبها). هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها، وعلاقة ذلك بكل من جنس المعلم، الشق الذي يدرس به، حالته الاجتماعية، المؤهل العلمي الذي يحمله. كما هدفت الدراسة إلى استقصاء اثر المتغيرات المستقلة على كل مكون (عنصر) من مكونات الرضا الوظيفي الخمسة، وهي الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن الحوافر، الرضا عن الراتب، الرضا عن الزملاء، الرضا عن مدير المدرسة وقد تكونت عينة الدراسة من خمسمائة وسبعة عشر معلماً ومعلمة يتبعون سبعة مؤتمرات في مدينة سبها أجابوا على أداة البحث وهي استبانة الرضا الوظيفي التي أعدتها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة، والمتضمن ستة وخمسين فقرة على نمط

المقياس الترتيبي في السنة الدراسية للعام ٢٠٠٢/٢٠٠٣. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عند معظم أفراد العينة كان عاليا حيث بلغ ٧٥٪. حقق رضا معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في مجال العلاقة مع المدير أعلى مستوى، ثم يليه العلاقة مع زملاء، ثم ظروف العمل. بينما كان رضا معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في مجال الراتب أقل ما يمكن، ويليه الرضا عن الحوافز. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الأول (الابتدائي) ومعلمي ومعلمات الشق الثاني (الإعدادي) في مجال واحد فقط وهو الرضا عن زملاء العمل ولصالح معلمي ومعلمات الشق الأول. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي في مجال الرضا عن الحوافز والرضا عن زملاء العمل ومجال الرضا عن مدير المدرسة لصالح المعلمين. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات (الشق الأول) في مجال الرضا عن الحوافز لصالح المعلمين. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات (الشق الثاني) في مجال الرضا عن ظروف العمل والرضا عن الحوافز والرضا عن زملاء العمل ومدير المدرسة لصالح المعلمين. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي غير المتزوجين والمتزوجين في مجال الرضا عن الحوافز لصالح غير المتزوجين. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي ومعلمات الشق الأول غير المتزوجين والمتزوجين في مجال الرضا عن الحوافز لصالح غير المتزوجين بينما لا توجد فروق بين المجموعتين في باقي المجالات بينما لا توجد فروق في مجالات الرضا الوظيفي الخمسة (حبيب، ٢٠٠٤).

٣/ دراسة عبد السلام وإمام بعنوان (العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية). هدفت الدراسة إلى الأتي: التعرف على واقع مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية. تحديد العلاقة بين العوامل الأكاديمية ممثلة في التدريس والإنتاج العلمي والنشاط العلمي والحرية الأكاديمية ، ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس التربويين. مقارنة مستوى الرضا الوظيفي في علاقته بالعوامل الأكاديمية لدى الذكور والإناث من أعضاء هيئات التدريس التربويين ، ولدى المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة التربويين. وتوصلت الدراسة إلى أن محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس التربويين. أن واقع العلاقة بين المحاور الأربعة للعوامل الأكاديمية (تدريس - إنتاج علمي - نشاط علمي - حرية أكاديمية) ، ومستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الإناث عنه بين الذكور. وأن واقع العلاقة بين كل من محور التدريس والنشاط العلمي من ناحية ، وبين مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الأساتذة المساعدين منها بين الأساتذة والمدرسين. وأن واقع العلاقة بين كل من محور الإنتاج العلمي ومحور الحرية الأكاديمية ، وبين مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الأساتذة ، منها بين الأساتذة المساعدين والمدرسين. أن المستوى العام لرضا عضو هيئة التدريس التربوي عن العوامل الأكاديمية الأربعة المرتبطة بطبيعة عمله كان في حدود المتوسط ، ومعنى ذلك أنه لا بد من وجود آليات لتفعيل هذه العوامل من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي لديه (عبدالسلام وآخرون، ١٩٩٩).

٤/ دراسة عبد الخالق بعنوان (الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العامل). أجريت الدراسة على عينة من العمالة الوافدة في القطاع الحكومي الكويتي. وتوصلت الدراسة إلى:- أن مستوى الرضا العام للموظفين متوسط، وأن الوظيفة الحكومية لا تحقق الطموح المادي بينما تحقق الطموح المعنوي، وأن الذكور أكثر رضا من الإناث عن ظروف العمل والعلاقات مع الآخرين. وأن الرواتب قليلة لا تحقق الرضا، وأنه يزداد بازديادها (عبد الخالق، ١٩٨٢).

ومن الدراسات السابقة نستنتج أن مستوى الرضا الوظيفي يتحدد ويتأثر بسياسات وإجراءات العمل الإدارية وبيئة العمل ومدى توفر مكوناتها، وبمستوى الأجور والحوافز التي يحصل عليها العاملين.

ونستنتج أيضا أن ما يحققه العاملون من إنتاجية سواء كان ذلك في المنظمات بأنواعها المختلفة ينتج من العوامل سابقة الذكر، فكل ما كان الرضا منها عالي المستوى كان ما يحققونه وما ينجزونه من أعمال كبير، والعكس كذلك رغم اختلاف دوافع و ادراكات الأفراد بعضهم عن بعض.

## الدراسة الميدانية

### أولا: إجراءات الدراسة الميدانية:

#### أداة جمع البيانات:

إن الأداة المستخدمة في جمع البيانات تتمثل في الاستبيان الذي ينقسم إلى جزأين: الجزء الأول منه يحتوي على البيانات الشخصية والتمثلة في النوع، العمر، الجنسية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي- الرتبة العلمية- العمل أستاذ جامعي- تبعية الجامعة- نوع العمل وظيفيا- الخبرات السابقة- سنوات الخبرة. أما الجزء الثاني فيحتوي على أسئلة تتعلق بالبيانات الأساسية للدراسة التي تهدف إلى اختبار صحة فروض الدراسة.

#### طرق تحليل البيانات:

استخدم في تحليل البيانات الواردة في الاستبيان التحليل الإحصائي الوصفي عن طريق النسب المئوية وعن طريق المتوسط والانحراف المعياري، وذلك للوقوف على مدى صحة هذه المحاور أو عدم صحتها.

#### عينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة الطائف، وتم اختيار أعضاء هيئة التدريس بفرع الجامعة بالخرمة كعينة للبحث وذلك لتشابه خصائص مفردات مجتمع البحث. وبلغت مفردات مجتمع البحث ٢٢٠ مفردة وتمثل العينة المختارة (١٢٠ مفردة) حوالي ٥٤,٥% من عدد مفرداته.

#### الجدول (١)

##### الاستبيان المستلم

| الاستبيان             | العدد | النسبة % |
|-----------------------|-------|----------|
| الاستبيان المستلم     | ١٠٩   | ٩٠,٨%    |
| الاستبيان غير المستلم | ١١    | ٩,٢%     |
| الاستبيان الموزع      | ١٢٠   | ١٠٠%     |

يبين الجدول (١) أن جملة الاستبيان الموزع قد بلغ ١٢٠ استبانة وقد تم استلام ١٠٩ استبانة أي نسبة ٩٠,٨% من جملة الاستبيان الموزع مما يعني أن هناك ٩,٢% منه لم يتم استلامها. ويمكن القول بأن نسبة المستلم تغطي الدراسة بحيث يمكن الوصول عن طريقها إلى نتائج مقبولة.

### ثانيا: - تحليل البيانات الأساسية:

إن الهدف من هذا هو تحليل البيانات الأساسية للمبحوثين وذلك من خلال معرفة اختياراتهم للخيارات المعطاة في العبارات التي يهدف منها اختبار المحاور التي تم بناؤها.

**الثبات والصدق:**

تم حساب معامل الثبات والصدق (ألفا كرونباخ) لمعرفة مدى ثبات مصداقية البيانات من عكس نتائج الدراسة على مفردات المجتمع. وقد كانت قيمة المعامل لكل فرض وإجمالي العبارات كما هو موضح في الجدول (٢).

الجدول (٢)

معامل الثبات والصدق

| الثبات | عدد العبارات | البيان          |
|--------|--------------|-----------------|
| ٠,٦٧٩  | ٤            | المحور الأول    |
| ٠,٧٧٣  | ١٣           | المحور الثاني   |
| ٠,٧٤٤  | ٨            | المحور الثالث   |
| ٠,٧٢٧  | ٤            | المحور الرابع   |
| ٠,٨٦٧  | ٢٩           | إجمالي العبارات |

**متوسط إجابات المقياس:**

استخدم في هذا البحث مقياس ليكرت الثلاثي وقد بلغ المتوسط للإجابات (٣). بينما كانت القيم لها كما يلي: غير راضي (من ١ إلى ١,٦٦) - لا رأي لي (من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣) - راضي (من ٢,٣٤ إلى ٣).

**عبارات المحور الأول: سياسات الاختيار والتعيين وفق المؤهلات العلمية والرضا الوظيفي**

لمعرفة رأي الباحثين حول عبارات المحور أعلاه تم سؤالهم عن ذلك وقد أعطيت لهم الإجابات (غير راضي، لا رأي لي، راضي) جاءت إجاباتهم كما وضحتها الجدول (٣) والذي يوضح أيضا المتوسطات والانحراف المعياري والاتجاه لإجاباتهم.

جدول (٣)

سياسات الاختيار والتعيين والرضا الوظيفي

| الاتجاه  | الانحراف المعياري | المتوسط | راضي<br>العدد<br>النسبة % | لا رأي لي<br>العدد<br>النسبة % | غير راضي<br>العدد<br>النسبة % | سياسات الاختيار والتعيين            |
|----------|-------------------|---------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| غير راضي | ٠,٤٦٦             | ١,١٢    | ٦<br>%٥,٥                 | ١<br>%٠,٩                      | ١٠٢<br>%٩٣,٦                  | الاختيار والتعيين وفق المؤهل العلمي |
| غير راضي | ٠,٦٧٩             | ١,٣٢    | ١٣<br>%١١,٩               | ٩<br>%٨,٣                      | ٨٧<br>%٧٩,٨                   | تحديد الدرجات الوظيفية              |
| لا رأي   | ٠,٩٧٣             | ١,٨٤    | ٤٤<br>%٤٠,٣               | ٤<br>%٣,٧                      | ٦١<br>%٥٦                     | احتساب الخبرات                      |
| لا رأي   | ٠,٩٨٩             | ١,٩٤    | ٥٠<br>%٤٥,٨               | ٣<br>%٢,٨                      | ٥٦<br>%٥١,٤                   | مراعاة الخبرات السابقة              |
| غير راضي | ٠,٥٧٦             | ١,٥٦    |                           | ١٠٩                            |                               | المجموع                             |

يوضح الجدول (٣) النسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات على التوالي

كما يلي:

العبارة الأولى:- النسب المئوية (غير راضين ٩٣,٦% - لا رأي لهم ٠,٩% - راضين ٥,٥%) بينما بلغ المتوسط لإجاباتهم ١,١٢، والانحراف المعياري ٤٦٦, وقد كان الاتجاه عدم الرضا عن العبارات لدي مفردات العينة.

العبارة الثانية:- النسب المئوية (غير راضين ٧٩,٨% - لا رأي لهم ٨,٣% - راضين ١١,٩%) بينما بلغ المتوسط لإجاباتهم ١,٣٢، والانحراف المعياري ٦٧٩, وقد كان الاتجاه عدم الرضا عن العبارات لدي مفردات العينة.

العبارة الثالثة:- النسب المئوية (غير راضين ٥٦% - لا رأي لهم ٣,٧% - راضين ٤٠,٣%) بينما بلغ المتوسط لإجاباتهم ١,٨٤، والانحراف المعياري ٩٧٣, وقد كان الاتجاه لا رأي لدي مفردات العينة حول العبارات.

العبارة الرابعة:- النسب المئوية (غير راضين ٥١,٤% - لا رأي لهم ٢,٨% - راضين ٤٥,٨%) بينما بلغ المتوسط لإجاباتهم ١,٩٤، والانحراف المعياري ٥٧٦, وقد كان الاتجاه لا رأي لدي مفردات العينة حول العبارات.

وبلغ المتوسط للعبارات ١,٥٦، والانحراف المعياري ٥٧٦, بينما نجد أن الاتجاه العام لإجابات مفردات العينة هو عدم الرضا عنها.

### عبارات المحور الثاني: سياسات وبيئة العمل والرضا الوظيفي

لعرفة رأي الباحثين حول عبارات المحور أعلاه تم سؤالهم عن ذلك وقد أعطيت لهم الإجابات (غير راضي، لا رأي لي - راضي) جاءت إجاباتهم كما وضحاها الجدول (٤) والذي يوضح أيضا المتوسطات والانحراف المعياري والاتجاه لإجاباتهم.

الجدول (٤)

#### سياسات وبيئة العمل والرضا الوظيفي

| سياسات وبيئة العمل            | غير راضي<br>العدد<br>النسبة % | لا رأي لي<br>العدد<br>النسبة % | راضي<br>العدد<br>النسبة % | المتوسط | الانحراف<br>المعياري | الاتجاه  |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------|----------------------|----------|
| سياسات والإجراءات<br>الإدارية | ٦٩<br>%٦٣,٦                   | ٩<br>%٨,٣                      | ٣١<br>%٢٨,٤               | ١,٦٥    | ٨٩٦,                 | غير راضي |
| المشاركة في القرارات          | ٤١<br>%٣٧,٦                   | ٢٣<br>%٢١,١                    | ٤٥<br>%٤١,٣               | ٢,٠٤    | ٨٩٢,                 | لا رأي   |
| ساعات العمل                   | ٧٨<br>%٧١,٦                   | ٦<br>%٥,٥                      | ٢٥<br>%٢٢,٩               | ١,٥١    | ٨٤٦,                 | غير راضي |
| الرقابة وأساليبها             | ٣٦<br>%٣٣                     | ١٧<br>%١٥,٦                    | ٥٥<br>%٥١,٤               | ٢,١٨    | ٩٠٤,                 | لا رأي   |
| التوجيه والإرشاد              | ٥٧<br>%٥٢,٣                   | ١١<br>%١٠,١                    | ٤١<br>%٣٧,٦               | ١,٨٥    | ٩٤١,                 | لا رأي   |
| العلاقات مع الرؤساء           | ٥٥<br>%٥٠,٥                   | ١١<br>%١٠,١                    | ٤٣<br>%٣٩,٤               | ١,٨٩    | ٩٤٦,                 | لا رأي   |
| العلاقات مع الزملاء           | ١٠٠<br>%٩١,٧                  | ٣<br>%٢,٨                      | ٦<br>%٥,٥                 | ١,١٤    | ٤٨١,                 | غير راضي |
| توفر معينات العمل             | ٣٤<br>%٣١,٢                   | ٤<br>%٣,٧                      | ٧١<br>%٦٥,١               | ٢,٣٤    | ٩٢٥,                 | راضي     |
| الخدمات المقدمة               | ٦٠<br>%٥٥                     | ٩<br>%٨,٣                      | ٤٠<br>%٣٦,٧               | ١,٨٢    | ٩٤٤,                 | لا رأي   |
| توفر المكتبات                 | ٦<br>%                        | ٤<br>%                         | ٩٩<br>%                   | ٢,٨٥    | ٤٨٧,                 | راضي     |

|                           | ٥,٥%  | ٣,٧% | ٩,٨%  |      |             |
|---------------------------|-------|------|-------|------|-------------|
| توفر معينات البحثية       | ٢٣    | ٥    | ٨١    | ٢,٥٣ | ٨٢٣, راضي   |
| البرامج التدريبية         | ٩     | ١١   | ٨٩    | ٢,٧٣ | ٦٠٣, راضي   |
| فرص المشاركة في المؤتمرات | ١٣    | ١٠   | ٨٦    | ٢,٦٧ | ٦٨١, راضي   |
| المجموع                   | ١١,٩% | ٩,٢% | ٧٨,٩% | ٢,٠٩ | ٤٢٢, لا رأي |

يوضح الجدول (٤) النسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات على التوالي كما يلي:-

النسب المئوية للعبارات على التوالي:- الأولى (غير راضين ٦٣,٦% - لا رأي لهم ٨,٣% - راضين ٢٨,٤%). الثانية (غير راضين ٣٧,٦% - لا رأي لهم ٢١,١% - راضين ٤١,٣%). الثالثة (غير راضين ٧١,٦% - لا رأي لهم ٥,٥%, راضين ٢٣,٩%). الرابعة (غير راضين ٣٣,٦% - لا رأي لهم ١٥,٦% - راضين ٥١,٤%). الخامسة (غير راضين ٥٢,٣% - لا رأي لهم ١٠,١% - راضين ٣٧,٦%). السادسة (غير راضين ٥٠,٥% - لا رأي لهم ١٠,١% - راضين ٣٩,٤%). السابعة (غير راضين ٩١,٧% - لا رأي لهم ٢,٧% - راضين ٥,٥%). الثامنة (غير راضين ٣١,٢% - لا رأي لهم ٧,٧% - راضين ٦٥,١%). التاسعة (غير راضين ٥٥,٥% - لا رأي لهم ٨,٣% - راضين ٣٦,٧%). العاشرة (غير راضين ٥,٥% - لا رأي لهم ٣,٧% - راضين ٩٠,٨%). الحادية عشرة (غير راضين ٢١,١% - لا رأي لهم ٦,٦% - راضين ٧٤,٣%). الثانية عشرة (غير راضين ٨,٣% - لا رأي لهم ١٠,١% - راضين ٨١,٦%). الثالثة عشرة (غير راضين ١١,٩% - لا رأي لهم ٩,٢% - راضين ٧٨,٩%).

المتوسط والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات:- الأولى (١,٦٥, ٨٩٦, ١,٠٤, ٢, ٨٩٢, لا رأي) - الثالثة (١,٥١, ٨٤٦, ١,٠٤, ٢, ٩٠٤, لا رأي) - الخامسة (١,٨٥, ٩٤١, ١,٠٤, ٢, ٩٤١, لا رأي) - السادسة (١,٨٩, ٩٤٦, ١,١٤, ٢, ٨١, ١,٤, ٢, ٤٨١, ١,٣٤, ١, ٩٢٥, راضي) - السابعة (١,٨٢, ٩٤٤, لا رأي) - العاشرة (٢, ٨٥, ٤٨٧, راضي) - الحادية عشرة (٢, ٥٣, ٨٢٣, راضي) - الثانية عشرة (٢, ٧٣, ٦٠٣, راضي) - الثالثة عشرة (٢, ٦٧, ٦٨١, راضي).

بينما نجد أن المتوسط والانحراف المعياري والاتجاه العام للعبارات هو (٢, ٠٩, ٤٢٢, لا رأي).

### عبارات المحور الثالث: الأجور والبدلات والحوافز والرضا الوظيفي

لمعرفة رأي الباحثين حول عبارات المحور أعلاه تم سؤالهم عن ذلك وقد أعطيت لهم الإجابات (غير راضي، لا رأي لي - راضي) جاءت إجاباتهم كما وضحاها الجدول (٥) والذي يوضح أيضا المتوسطات والانحراف المعياري والاتجاه لإجاباتهم.

الجدول (٥)

الراتب والبدلات والحوافز

| الاتجاه | الانحراف المعياري | المتوسط | راضي العدد النسبة % | لا رأي لي العدد النسبة % | غير راضي العدد النسبة % | الأجور والبدلات والحوافز   |
|---------|-------------------|---------|---------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|
| لا رأي  | ٩٤٠,              | ١,٦٩    | ٣٦<br>%٣٣           | ٣<br>%٢,٨                | ٧٠<br>%٦٤,٢             | الراتب وتناسبه مع المؤهلات |
| لا رأي  | ٩٧٧,              | ١,٩٩    | ٥١<br>%٤٦,٨         | ٦<br>%٥,٥                | ٥٢<br>%٤٧,٧             | البدلات المحسوبة           |

| الراتب ومستوى المعيشة | ٤٩  | ١٢  | ٤٨  | ١,٩٩ | ٩٤٨ | لا رأي   |
|-----------------------|-----|-----|-----|------|-----|----------|
| الحوافز المادية       | ١٢  | ٩   | ٨٨  | ٢,٧٠ | ٦٦٠ | راضي     |
| الزيادة السنوية       | ١٧  | ٧   | ٨٥  | ٢,٦٢ | ٧٤٣ | راضي     |
| بدل التنقل            | ٢٦  | ١٣  | ٧٠  | ٢,٤٠ | ٨٥١ | راضي     |
| بدل السكن والتأثيث    | ٩٤  | ٣   | ١٢  | ١,٢٥ | ٦٤١ | غير راضي |
| تذاكر السفر           | ٦٨  | ٢٢  | ١٩  | ١,٥٥ | ٧٧٦ | غير راضي |
| المجموع               | ١٠٩ | ١٠٩ | ١٠٩ | ٢,٠٢ | ٤٩٤ | لا رأي   |

يوضح الجدول (٥) النسب المئوية والمتوسط المرجح والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات على التوالي كما يلي:-

النسب المئوية للعبارات على التوالي:- الأولى (غير راضين ٦٤,٢% - لا رأي لهم ٨,٢% - راضين ٣٣%). الثانية (غير راضين ٤٧,٧% - لا رأي لهم ٥,٥% - راضين ٤٦,٨%) - الثالثة (غير راضين ٤٥% - لا رأي لهم ٥,٥% - راضين ٩,٢٣%) - الرابعة (غير راضين ١١% - لا رأي لهم ٨,٣% - راضين ٨٠,٧%) - الخامسة (غير راضين ٢٣,٩% - لا رأي لهم ١١,٩% - راضين ٦٤,٢%) - السادسة (غير راضين ٢٣,٩% - لا رأي لهم ١١,٩% - راضين ٦٤,٢%) - السابعة (غير راضين ٨٦,٢% - لا رأي لهم ٢,٨% - راضين ١١%) - الثامنة (غير راضين ٦٢,٤% - لا رأي لهم ٢٠,٢% - راضين ١٧,٤%).

المتوسط والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات:- الأولى (١,٦٩، ٩٤٠، لا رأي) - الثانية (١,٩٩، ٩٧٧، لا رأي) - الثالثة (١,٩٩، ٩٤٨، لا رأي) - الرابعة (٢,٧٠، ٦٦٠، راضي) - الخامسة (٢,٦٢، ٧٤٣، راضي) - السادسة (٢,٤٠، ٨٥١، راضي) - السابعة (١,٢٥، ٦٤١، غير راضي) - الثامنة (١,٥٥، ٧٧٦، غير راضي).

بينما نجد أن المتوسط والانحراف المعياري والاتجاه العام للعبارات هو (٢,٠٢، ٤٩٤، لا رأي).

### عبارات المحور الرابع: سياسات وإجراءات الترقية والرضا الوظيفي

لمعرفة رأي الباحثين حول عبارات المحور أعلاه تم سؤالهم عن ذلك وقد أعطيت لهم الإجابات (غير راضي، لا رأي لي - راضي) جاءت إجاباتهم كما وضحتها الجدول (٦) والذي يوضح أيضا المتوسطات والانحراف المعياري والاتجاه لإجاباتهم.

الجدول (٦)

#### سياسات وإجراءات الترقية

| سياسات الترقية            | غير راضي<br>العدد<br>النسبة % | لا رأي لي<br>العدد<br>النسبة % | راضي<br>العدد<br>النسبة % | المتوسط | الانحراف<br>المعياري | الاتجاه  |
|---------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------|----------------------|----------|
| توفر فرص الترقية          | ٦٧<br>%٦١,٤                   | ٢١<br>%١٩,٣                    | ٢١<br>%١٩,٣               | ١,٥٨    | ٧٩٧                  | غير راضي |
| سياسات وأساليب الترقية    | ٤٥<br>%٤١,٣                   | ٣٠<br>%٢٧,٥                    | ٣٤<br>%٣١,٢               | ١,٩٠    | ٨٤٩                  | لا رأي   |
| سرعة اتخاذ قرارات الترقية | ١٥<br>%١٣,٧                   | ٢٨<br>%٢٥,٧                    | ٦٦<br>%٦٠,٦               | ٢,٤٧    | ٧٢٧                  | راضي     |

|  |             |             |             |              |            |                |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|----------------|
| الإجراءات الإدارية<br>للترقية<br>المجموع | ١٩<br>%١٧,٤ | ٣١<br>%٢٨,٤ | ٥٩<br>%٥٤,٢ | ٢,٣٧<br>٢,٠٨ | ٧٦٦<br>٥٨٣ | راضي<br>لا رأي |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|----------------|

يوضح الجدول (٦) النسب المئوية والمتوسط والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات على التوالي كما يلي:-

النسب المئوية للعبارات على التوالي:- الأولى (غير راضين ٦١,٤% - لا رأي لهم ١٩,٣% - راضين ١٩,٣%) - الثانية (غير راضين ٤١,٣% - لا رأي لهم ٢٧,٥% - راضين ٣١,٢%) - الثالثة (غير راضين ١٣,٧% - لا رأي لهم ٢٥,٧% - راضين ٦٠,٦%) - الرابعة (غير راضين ١٧,٤% - لا رأي لهم ٢٨,٤% - راضين ٥٤,٢%).

المتوسط والانحراف المعياري والاتجاه للعبارات:- الأولى (١,٥٨, ٧٩٧,٠٨, غير راضي) - الثانية (١,٩٠, ٨٤٩,٠٨, لا رأي) - الثالثة (٢,٤٧, ٧٢٧,٠٨, راضي) - الرابعة (٢,٣٧, ٧٦٦,٠٨, راضي)، بينما نجد أن المتوسط والانحراف المعياري والاتجاه العام للعبارات هو (٢,٠٨, ٥٨٣,٠٨, لا رأي).

#### معامل ارتباط بيرسون:

يوضح الجدول (٧) مستوى العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال اختبار معامل ارتباط بيرسون.

#### الجدول (٧)

#### معامل ارتباط بيرسون

| المحور                   | الاختيار والتعيين | سياسات وبيئة العمل | الأجور والحوافز | الترقية |
|--------------------------|-------------------|--------------------|-----------------|---------|
| الاختيار والتعيين        | ٣٥٣               | ٣٧٤                | ٣٥٥             |         |
| سياسات وبيئة العمل       |                   | ٥٣١                | ٤٦٩             |         |
| الأجور والحوافز والبدلات |                   |                    | ٣٥٧             |         |
| الترقية                  |                   |                    |                 |         |

يتضح من الجدول (٧) أن هناك علاقة ارتباط طردية إيجابية متوسطة المستوى بين متغيرات الدراسة.

### نتائج التحليل:

#### المحور الأول: (سياسات الاختيار والتعيين والرضا الوظيفي)

من الجدول (٣) يتضح أن هناك عدم رضا لدى أعضاء هيئة التدريس من سياسات الاختيار والتعيين التي اتبعتها الجامعة عند التعاقد معهم. إذ نجد أن هناك عدم رضا تام من سياسات الاختيار والتعيين وفق المؤهلات العلمية لهم وعملية تحديد الدرجات الوظيفية وفق مؤهلاتهم العلمية. بينما نجد أن سياسات احتساب الخبرات ومراعاة الخبرات السابقة لهم قد كان الرأي العام لهم في الحياد رغم أن النسب المئوية قد بينت أن نسبة غير الراضين هي النسبة الأعلى.

#### المحور الثاني: (سياسات وبيئة العمل والرضا الوظيفي)

من الجدول (٤) يتضح أن الرأي العام لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين هو الحياد حول سياسات وبيئة العمل. وبين التحليل أن هناك رضا لديهم من سياسات (توفر معينات العمل-توفر المكتبات-توفر البيئة البحثية- البرامج التدريبية- فرص المشاركة في المؤتمرات والورش). كما يبين

أيضا إنهم غير راضين من السياسات والإجراءات الإدارية، ساعات العمل، العلاقات مع الزملاء). وتبين أنهم لا رأي لديهم حول (المشاركة في القرارات- الرقابة وأساليبها، التوجيه والإرشاد- العلاقات مع الرؤساء- والخدمات المقدمة لهم) على الرغم من أن النسبة المئوية تبين أنهم غير راضين عن التوجيه والعلاقات مع الرؤساء والخدمات المقدمة، وأنهم راضون عن المشاركة في القرارات والرقابة).

### المحور الثالث: (الأجور والبدلات والحوافز والرضا الوظيفي)

من الجدول (٥) يتضح أن الرأي العام لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين هو الحياد حول الأجور والبدلات والحوافز. ويبين التحليل أن هناك رضا لديهم من طريقة احتساب (الحوافز المادية- الزيادة السنوية في الراتب- بدل التنقل). كما يبين أيضا أنهم غير راضين عن طريقة احتساب (بدل السكن- وتذاكر السفر). وتبين أنهم لا رأي لديهم حول طريقة احتساب (الراتب وتناسبه مع المؤهلات والخبرات- البدلات المحسوبة- الراتب وتناسبه مع مستوي العيشة) على الرغم من أن النسبة المئوية تبين أنهم غير راضين عنها.

### المحور الرابع: (سياسات وإجراءات الترقية والرضا الوظيفي)

من الجدول (٦) يتضح أن الرأي العام لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين هو الحياد حول سياسات وإجراءات الترقية. ويبين التحليل أن هناك رضا لديهم من (سرعة اتخاذ قرارات الترقية- الإجراءات الإدارية للترقية). كما يبين أيضا أنهم غير راضين عن طريقة احتساب (توفر فرص الترقية). وتبين أنهم لا رأي لديهم حول (سياسات وأساليب الترقية) على الرغم من أن النسبة المئوية تبين أنهم غير راضين عنها.

يمكننا القول أن الرضا الوظيفي يتأثر ارتفاعا وانخفاضاً بالعوامل المرتبطة بالعمليات والأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس كسياسات الاختيار لهم، وسياسات أداء واجباتهم التدريسية والبحثية وبيئة العمل ومدى توفر الإمكانيات اللازمة لها وبسياسات الترقى في السلم الوظيفي الذي تتبعه الجامعات باعتبار أن عضو هيئة التدريس غيره من العاملين يسعى إلى إشباع حاجاته المختلفة والمتدرجة نحو تحقيق ذاته.

### الاستنتاجات:

- ١/ عدم الرضا عن سياسات الاختيار والتعيين ويرجع ذلك إلى عدم التفات الجامعة إلى الخبرات السابقة التي اكتسبوها في جامعاتهم الأم.
- ٢/ عدم الرضا عن أهم سياسات وإجراءات العمل كالسياسات الإدارية وساعات العمل.
- ٣/ الرضا عن توفر معينات واحتياجات العمل وفرص المشاركات العلمية.
- ٤/ عدم الرضا عن عملية احتساب المؤهلات والخبرات العلمية عند تحديد الدرجات الوظيفية وتحديد الرواتب والبدلات والحوافز إذ تمت مساواة كل هيئة التدريس فيها الذين كانوا يعملون في الجامعات والذين لم يعملوا فيها من قبل. بل إن كثيرا من الذين لم يعملوا من قبل في الجامعات والذين كانوا يعملون كمتعاونين وضعهم المالي أفضل من الذين كانوا يعملون في الجامعات بالتعيين.
- ٥/ الرضا عن الإجراءات الإدارية للترقية وسرعة اتخاذ قراراتها.
- ٦/ عدم الرضا عن توفر فرص الترقية لوجود مادة في لائحة توظيف غير السعوديين تنص على أن من عمل في الجامعة في بلده بالتعيين يجب أن يحصل على الترقية في جامعته الأم ثم تنظر الجامعة في أمر ترقيته بعد ذلك.

## التوصيات:

- ١/ مراعاة المؤهلات العلمية غير الدرجات العلمية عند عملية الاختيار والتعيين.
- ٢/ مراعاة الخبرات السابقة التي اكتسبها أعضاء هيئة التدريس قبل التعاقد معهم أكاديمية كانت أو إدارية.
- ٣/ عدم احتساب نفس الأجر والبدايات لن عمل قبل التعاقد وتدرج وظيفيا كعضو هيئة تدريس مع من عمل كمتعاون أو بعد الدكتوراه.
- ٤/ مراعاة الفروق بين بيئة الفروع والمركز الرئيسي لجامعة الطائف.
- ٥/ توفير بيئة مناسبة لعضو هيئة التدريس حتى يؤدي عمله الأكاديمي والبحثي لصلحة الجامعة.

## المراجع:

- ١/ البدر، حامد أحمد - السلوك التنظيمي (الكويت، دار القلم للطباعة والنشر، ١٩٩٧)
- ٢/ التويجري، محمد إبراهيم - المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات (المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المجلة العربية للإدارة، العدد الثامن، ١٩٨٨).
- ٣/ السلمي، علي- السلوك الإنساني في الإدارة (القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٨٥).
- ٤/ برونوطي، سعاد نايف برونوطي- إدارة الموارد البشرية (عمان، دار وائل للطباعة والنشر، ١٩٩٧).
- ٥/ حبيب، عائشة أحمد- الرضا الوظيفي عند معلمي مدارس مرحلة التعليم الأساسي بمدينة سبها (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة سبها، كلية الآداب، قسم التربية وعلم النفس، ٢٠٠٤).
- ٦/ حسين، عبده أحمد محمد- الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن (رسالة دكتوراه غير منشورة- جامعة عدن، كلية التربية، ٢٠٠٦).
- ٧/ عاشور، أحمد صقر - السلوك الإنساني في المنظمات (دار المعرفة الخارجية، ١٩٨٢).
- ٨/ عبد الخالق، ناصيف - الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العامل (المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المجلة العربية للإدارة، المجلد السادس، العدد الأول، ١٩٨٢).
- ٨/ عبد السلام، سناء أحمد والإمام، إيهاب السيد و الخشبي، علي السيد- العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية، ١٩٩٩).
- ٩/ سلطان، محمد سعيد أنور- السلوك التنظيمي (الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٥).
- ١٠/ شحير، عبير عبد العزيز- الرضا الوظيفي- منتديات إدارة التربية والتعليم بجدة- بوابة التربية والتعليم. ٢٠١٠-[phtt://www.edu.sa](http://www.edu.sa).

## الملحق (١): الاستبيان

## أولاً:- البيانات الشخصية:

|  |   |
|--|---|
| ١/ الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )   | ٢/ العمر: أقل من ٢٥ سنة ( ) من ٢٥ - ٣٥ سنة ( ) من ٣٦ - ٤٥ سنة ( ) من ٤٦ - ٥٥ سنة ( ) أكثر من ٥٥ سنة ( )   |
| ٣/ الجنسية: .....  | ٤/ الحالة الاجتماعية: متزوج ( ) عازب ( ) أخرى ( )   |
| ٥/ المؤهل العلمي:-<br>بكالوريوس ( ) ماجستير ( ) دكتوراه ( )                | ٦/ الرتبة العلمية: معيد ( ) محاضر ( ) أستاذ مساعد ( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ دكتور ( )   |
| ٧/ قبل التعاقد مع جامعة الطائف هل كنت تعمل أستاذاً جامعياً؟ نعم ( ) لا ( ) | ٨/ إذا كانت الإجابة بنعم ما نوع الجامعة التي كنت تعمل بها:-<br>حكومية ( ) خاصة ( )  |
| ٩/ الخبرات السابقة:<br>أكاديمية ( ) إدارية ( )                             | ١٠/ عدد سنوات الخبرة بعد آخر مؤهل علمي:<br>أقل من ٥ سنوات ( ) من ٥ - ١٠ سنوات ( ) من ١١ - ١٥ سنة ( ) من ١٦ - ٢٠ سنة ( ) من ٢١ - ٢٥ سنة ( ) أكثر من ٢٦ سنة ( ) |

## ثانياً: البيانات الأساسية:

## أولاً:- الاختيار والتعيين والرضا الوظيفي

| العوامل                             | راضى تماماً | راضى | لا رأي | غير راض | غير راض بالمرة |
|-------------------------------------|-------------|------|--------|---------|----------------|
| الاختيار والتعيين وفق المؤهل العلمي |             |      |        |         |                |
| تحديد الدرجات الوظيفية              |             |      |        |         |                |
| احتساب الخبرات                      |             |      |        |         |                |
| مراعاة الخبرات السابقة              |             |      |        |         |                |

## ثانياً:- سياسات وبيئة العمل والرضا الوظيفي

| العوامل   | راضى تماماً | راضى | لا رأي | غير راض | غير راض بالمرة |
|---|-------------|------|--------|---------|----------------|
| السياسات والإجراءات الإدارية                              |             |      |        |         |                |
| المشاركة في اتخاذ القرارات                                |             |      |        |         |                |
| ساعات العمل   |             |      |        |         |                |
| الرقابة وأساليبها   |             |      |        |         |                |
| التوجيه والإرشاد  |             |      |        |         |                |
| العلاقات مع الرؤساء                                       |             |      |        |         |                |
| العلاقات مع الزملاء                                       |             |      |        |         |                |
| توفير معينات العمل  |             |      |        |         |                |
| الخدمات التي تقدمها الجامعة                               |             |      |        |         |                |
| توفير المكتبات  |             |      |        |         |                |
| توفير المعينات البحثية                                    |             |      |        |         |                |
| البرامج التدريبية   |             |      |        |         |                |
| توفير فرص المشاركة في المؤتمرات والورش الداخلية والخارجية |             |      |        |         |                |

## ثالثاً:- الأجور والحوافز والبدلات والرضا الوظيفي

| العوامل  | راضى تماماً | راضى | لا رأي | غير راض | غير راض بالمرة |
|--|-------------|------|--------|---------|----------------|
| الراتب الأساسي وتناسبه مع مؤهلاتك وخبراتك وطبيعة عملك              |             |      |        |         |                |
| البدلات المحسوبة وتناسبها مع مؤهلاتك وخبراتك وطبيعة عملك           |             |      |        |         |                |
| الراتب والبدلات المحسوبة وتناسبها مع مستوى المعيشة                 |             |      |        |         |                |
| الحوافز المادية (الساعات الإضافية-المشاركة في اللجان- طبيعة العمل) |             |      |        |         |                |
| الزيادة السنوية في الراتب  |             |      |        |         |                |
| بدل التنقل   |             |      |        |         |                |

## رابعاً:- الترقية والرضا الوظيفي

| العوامل                     | راضى تماماً | راضى | لا رأي | غير راض | غير راض بالمرة |
|-----------------------------|-------------|------|--------|---------|----------------|
| توفر فرص الترقية            |             |      |        |         |                |
| سياسات وأساليب وطرق الترقية |             |      |        |         |                |
| سرعة اتخاذ قرارات الترقية   |             |      |        |         |                |
| الإجراءات الإدارية للترقية  |             |      |        |         |                |