

جامعة أم القرى  
كلية التربية بمكة المكرمة  
الدراسات العليا

نموذج رقم ( ٨ ) \*

اجازة اطروحة علميه فى صيغتها النهائية  
بعد اجراء التعديلات المطلوبه

الاسم (رباعى) : نور الاسلام بن جعفر على فايز أحمد  
الدرجة العلمية : ماجستير  
القسم : ادارة تربوية وتخطيط  
التخصص : ادارة تربوية وتخطيط  
عنوان الاطروحة : التعرف على الرضا الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين  
بجامعة أم القرى .

الحمد لله رب العالمين والصلاه والسلام على اشرف المرسلين وعلى آله وصحبه  
أجمعين وبعد ..  
فبناءً على توصيه اللجنة المكونه لمناقشة الاطروحة المذكوره عاليه والتي تمت  
مناقشتها بتاريخ ٣٠ / ١٠ / ١٤٠٨ هـ بقبول الاطروحة بعد اجراء التعديلات  
المطلوبه ، وحيث قد تم عمل اللازم .  
فان اللجنة توصي باجازه الاطروحة فى صيغتها النهائية المرفقه كمطلب  
تكميلى للدرجة العلميه المذكوره اعلاه والله الموفق .

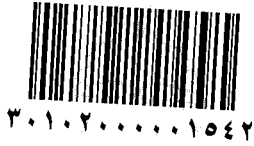
اعضاء اللجنة

المشرف : د . زهير أحمد الكاظمي . ابراهيم عبد الله الماحي د غوزى بن صالح بنجر  
الاسم : د . زهير أحمد الكاظمي . ابراهيم عبد الله الماحي د غوزى بن صالح بنجر

الموافق :  
يعتمد  
١٤٠٨  
٣

\* يوضع هذا النموذج امام الصفحة المقابله لصفحه عنوان الاطروحة فى كل نسخه

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
كلية التربية  
قسم الإدارة والتخطيط التربوي

# المعرف - على الرضى الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى

دراسة مقدمة الى قسم الادلة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى  
كمطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في تخصص الادلة التربوية والتخطيط

اعداد الطالب

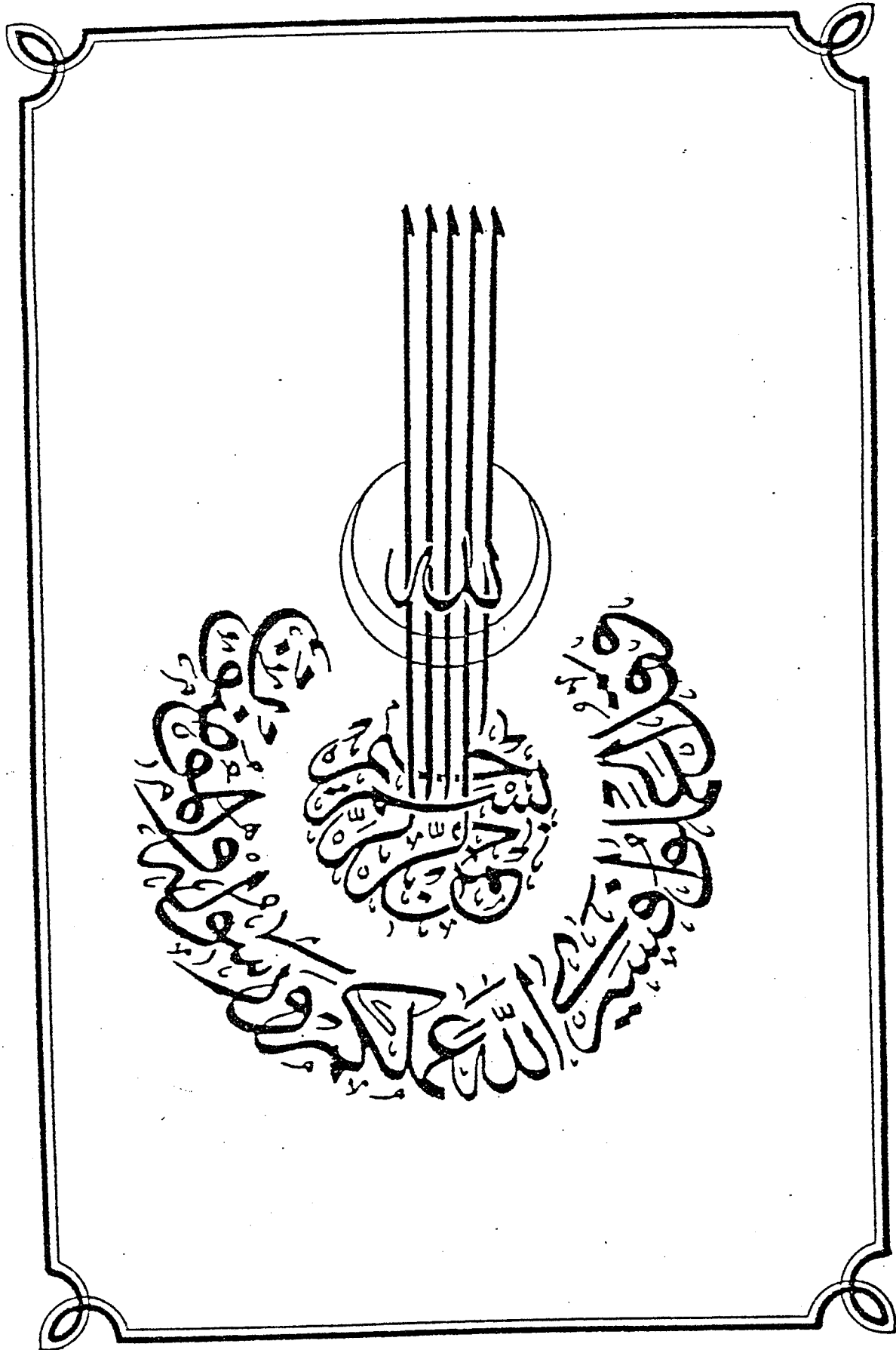
نور الإسلام بن جعفر علي فايز احمد  
٢٦٦١٠٠٠

انشران الدكتور

زهير احمد علي الكارمي



٥١٤٠٨ - ١٤٨٨ م



بسم الله الرحمن الرحيم

حديث شريف :

النص : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أوصاني ربي بتمتع .. أوصيكم بها أوصاني  
بالأخلاص في السر والعلانية والعدل في الرضاء والغضب والقصيد في الغنى  
والفقر ، وأن اعفو عمن ظلمنى ، وأعطى من حرمنى وأمل من قطعنى  
(١) ، وأن يكون صمتى فكرا ، ونطقى ذكرا ونسظى عبدا ..

---

(١) ابوالشيوخ في التوبيخ والطبرى في الاوسط عن أنس رضي الله عنه في الجامع الصغير

## بسم الله الرحمن الرحيم

### شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلي آله وصحبه اجمعين ..

انطلاقاً من قول الرسول صلى الله عليه وسلم ( لا يشكر الله من لا يشكر الناس ) ( ١ ) يعون من الله عز وجل تم الانتهاء من اعداد هذه البحث المتواضع فله الحمد والشكر وبه تدوم النعم .. واتقدم بخالص شكرى الى جميع المسؤولين فى جامعة أم القرى الذين فتحوا صدورهم لطلاب العلم واخص بالشكر معالي الدكتور / راشد الراجح مدير الجامعة وسعادة وكيل الجامعة الدكتور محمود اسد الله وسعادة الدكتور / عميد كلية التربية الدكتور / هاشم بن بكر حريرى ووكيل الكلية الدكتور / عبداللطيف محمد بالطو وجميع المسؤولين فيها لما هيثوه لنا من اسباب التحصيل العلمي .. كما اقدم جزيل شكرى وعظيم امتناني وتقديرى لاستاذى العزيز الدكتور / زهير احمد علي الكاظمي المشرف على هذه الرسالة على كل ما ابداه من عون ومساعدة وتوجيهه المستمر وتشجيعه المتواصل واخلاقيات عالية فجزاه الله خير الجزاء ..

كما اشكر سعادة الدكتور / حمزة عبد الله عقيل رئيس قسم الاداره التربوية والتخطيط .. وسعادة الدكتور / محمد خيرى عرقسوسي .. وسعادة الدكتور / فتحي مصطفى الزيات .. وسعادة الدكتور / ابراهيم عبد الله العاحي لما قدموه لي من توجيهات قيمة اثناء اعداد خطة الدراسة ومن ثم خلال مراحل اعداد الدراسة .. كما اوجه شكرى للاستاذين الفاضلين الدكتور / ابراهيم عبد الله العاحي .. والدكتور فوزى صالح بنجر - الذين تفضلا بالموافقة على قبول مناقشة هذا البحث وتجشما قرائته فلهما عظيم شكرى وامتناني ..

كما اشكر العاملين فى الحاسب الالى لما قدموه لي من مساعدة فى الجانب الاحصائي لهذه الدراسة .. كما اشكر جميع افراد مجتمع الدراسة الذين قاموا بالاجابة على استبيان هذه الدراسة من اعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى كما اشكر كل من قدم لى تعاوناً او توجيهات اختصت بالدراسة ..

والى الجميع اهدى جزيل الشكر والتقدير والعرفان بالجميل وختاماً هذا جهدى المتواضع التى حاولت فيها ان ارسم صوره واضحة المعالم لهذا الدراسة وما ابرى نفسى من الخطأ والزلل فالكمال لله وحده عز وجل واننى احوج ما اكون الى كل توجيه بناءً ونقد هادف من اساتذة اجلاء يقدّموا ماعج ويسددوا ما انحرف عن جادة الصواب ..

واخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين ..

الى من أدعو ربي أن يرحمهما كما ربياني صنيرا الى روح والدى الطاهر -

والى والدتي حفظها الله والى زوجتى الوفيه والمخلصه التى وفرت لى أسباب الراحة

وصفاء الجو والى أبنائى : وليد - وبدرية ووائل ووجدى وسميه وجعفر ووديع .....

الذين أرجو من الله العلي القدير أن يوفقهم للسير على الدرب والملاح والتقوى

الى كل هؤلاء أهدي هذه الثمرة المتوسطة ..

الباحث

## ملخص البحث

اعداد الطالب / نوالاسلام بن جعفر على فايز احمد

عنوان البحث (( التعرف على الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى ))

التعليم مهنة مقدسة من اجل المهن واشرفها وابلغها فى حياة الامة وارفعها مكانة وعضوية التدريس بالجامعة حجر الزاوية فهوهم عناصر الجامعة وعليه تقع مسئولية البحث والتدريس وعضوا في اللجان المختلفة وفي خدمة المجتمع ، ولما كان لعضو هيئة التدريس بالجامعة هذه الاهمية فى العملية التعليمية والتربوية وخدمة المجتمع لذا قام الباحث بهذه الدراسة ، ومن اهداف هذه الدراسة مايلي :

التعرف على مستوى الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس السعودى بجامعة أم القرى عن عمله ومحاولة إيجاد حلول مناسبة لما سوف تكشف عنه الدراسة من معوقات ومشكلات قد تواجه عضو هيئة التدريس ، وللاجابة على تساؤلات البحث قام الباحث بهذا استبيان يخدم اغراض البحث وتساؤلاته وقام بتوزيعها على مجتمع البحث ، ومن تساؤلات البحث مايلي :

السؤال الاول : - ما مدى رضى عضو هيئة التدريس السعودى بجامعة ام القرى عن الجوانب المرتبطة بالعمل .  
السؤال الثانى : - هل تختلف درجات الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى باختلاف السلم الأكاديمى .

السؤال الثالث : - هل تختلف درجات الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى باختلاف سنوات الخدمة .

السؤال الرابع : - هل تختلف درجات الرضى الوظيفى بين الذين يعملون فى الاعمال الادارية وبين الذين لا يعملون فى الاعمال الادارية .

ولقد توصل الباحث الى النتائج التالية :

لقد بلغ المتوسط العام للرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى السعوديين لجميع مجالات البحث ٧٤/٤٥ ، ولقد بلغت النسبة المئوية للراضين ٦٢٪ وهى نسبة مرتفعة توضح ان غالبية اعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى راضون عن عملهم .

وبالنسبة للسؤال الثانى : - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فى درجات الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى باختلاف السلم الأكاديمى بين عينة استاذ مشارك واستاذ مساعد .

ونتيجة السؤال الثالث : - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية فى درجات الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين باختلاف سنوات الخدمة بين مجموعات سنوات الخدمة الثلاثة حيث قيمة ف ٠.٣٢ وهى غير دالة احصائيا .

ونتيجة السؤال الرابع : - توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ٠.٥ وقيمة ٢.٢٩ فى درجات الرضى الوظيفى بين الذين يشغلون اعمالا ادارية وبين الذين لا يشغلون اعمالا ادارية .

فدرجة الرضى الوظيفى لدى الذين يزاولون فى الاعمال الادارية اعلى من الذين لا يزاولون الاعمال الادارية يعزى فى ذلك الى المزايا المرتبطة بالعمل اقتصاديا وادبيا واجتماعيا .

ومن اهم التوصيات مايلي :-

- من المفيد الاهتمام بتوفير المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل ( سكن ومواصلات وخدمات صحية ) .

- من المفيد الاهتمام بتهيئة الظروف للعمل ومتطلبات مهنة التدريس .

- من المستحسن الاهتمام بمعهد البحوث وتهيئة الجوانب المناسبة لاجراء البحوث وتوفير متطلبات البحوث العلمية والتطبيقية والتربوية .

- الاهتمام بتطوير المكتبة المركزية باستخدام احدث الاساليب والتقنية .

- تسهيل الاجراءات الادارية وتوضيح الانظمة واللوائح التى تخص اعضاء هيئة التدريس .

- الاهتمام بالرواتب والبدلات والانتدابات والعلاوات السنوية بما يتلائم مع الظروف الحالية .

والله الموفق ،،،،،

فهرس الجـداول

رقم الجدول	الموضوع	المفحه
١-	توصيف العينه قبل اجراء المجتمع الدراسة حسب الدرجة العلمية	٧٣
٢-	التوزيع التكرارى لافراد العينة حسب الدرجة العلمية	٧٤
٣-	التوزيع التكرارى لافراد العينة بحسب سنوات الخدمة	٧٥
٤-	التوزيع التكرارى لافراد العينة بحسب سنوات العمل	٧٧
٥-	التوزيع التكرارى لاستجابات مجتمع الدراسة للمزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل .	٨١
٦-	التوزيع التكرارى للذين يقومون بالاعمال الادارية	٨٣
٧-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بمهنة التدريس (العبء الوظيفي)	٨٤ ، ٨٥ ، ٨٦
٨-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بالقيمة الاجتماعية .	١٠٢
٩-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بالجوانب المادية .	١٠٦
١٠-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بإمكانيات الترقية .	١١١
١١-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بالرئيس المباشر	١١٤
١٢-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بالزملاء .	١١٩
١٣-	التوزيع التكرارى لاستجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بالطلاب .	١٢٣



فهرس الجداول

رقم الجدول	الموضوع	المفحه
١٤ -	متوسط التكرارات والنسبة المئوية لكل مجال من مجالات البحث .	١٢٨
١٥ -	يوضح المقارنة بين عينة الاستاذ مساعد والاستاذ مشارك .	١٣٤
١٦ -	يوضح الفروق في درجة الرضى الوظيفي بين مجموعات العينة الثلاثة المقسمة طبقاً لسنوات الخدمة .	١٣٥
١٧ -	يوضح نتائج المقارنة بين الذين يعملون في الاعمال الادارية والذين لا يعملون في الاعمال الادارية .	١٣٧
١٨ -	التوزيع التكراري لعوامل الرضى الوظيفي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس السعودي .	١٣٩
١٩ -	التوزيع التكراري لعوامل عدم الرضى الوظيفي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس السعودي .	١٤٠

فهرس الاشكال

رقم الشكل -	الموضوع	الصفحة
١	سلم الحاجات الانسانية لدى ماسلو	١٨
٢	المدرج الهرمي للحاجات الانسانية لدى ماسلو	١٩
٣	العوامل البيئية والدوافع فى العمل	٢٩
٤	نموذج بورتر — ولولير فى الدوافع	٣٤
٥	نموذج لولير فى محددات الرضا الوظيفي	٣٨
٦	معامل الثبات لاعادة الاختبار	٧٠

## ( الفصل الأول )

- المقدمة ..
- أهمية البحث ..
- أهداف البحث ..
- مشكلة البحث ..
- تساؤلات البحث ..
- حدود الدراسة ..
- مجتمع الدراسة ..
- منهج البحث ..
- أداة البحث ..
- مصطلحات البحث ..

بسم الله الرحمن الرحيم

### المقدمة:

الحمد لله رب العالمين والعلاء والسلام على أشرف المرسلين  
سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين . أما بعد ;

لم تعد رسالة الجامعة قاصرة على تزويد الأجيال بالمعارف  
والنظريات الأكاديمية بل خطت الجامعات خطوات عظيمة نحو تطوير  
المجتمع والعمل على إبعاده وذلك بالتأكيد على رسالتها الأولى  
في إعداد الإنسان الصالح والذي يسعى بدوره لإبعاد الأخرى  
والعمل على تطويرهم والارتقاء بهم من خلال خدمة اجتماعية راقية  
كانت وما تزال وستظل دوماً هدفاً سامياً من أهداف الجامعات .

لذلك نجد أن الجامعات حريصة دائماً على إعادة النظر في  
برامجها ومقرراتها في التغييرات التي تحدث في المجتمع ، وذلك  
حتى تساعد على إعداد المتخصصين الذين تلائم تخصصاتهم  
حاجات المجتمع وتوقعاته .

إيماناً بأهمية رسالة الجامعة فإن الكثير من المؤتمرات  
والندوات قد نادت وأومت بضرورة إعادة النظر في برامج الجامعات  
والتقويم المستمر استعداداً لمقابلة حاجات المجتمع  
وتلبيتها . فقد طالب المؤتمر في الندوة الفكرية الأولى  
لرؤساء ومديري الجامعات الخليجية (بتقويم هيكل الجامعات

وأهدافها ووظائفها بما يمكنها من تأدية هذا الدور المهم في بناء  
الإنسان والوفاء بمتطلبات التنمية<sup>(١)</sup> تجاه المجتمع .

وعضوية هيئة التدريس يعتبر من أهم عناصر الجامعة ولاغرابية  
في ذلك فالمعلم ظل دوماً وفي كل المراحل التعليمية ركناً هاماً  
وأساسياً في نجاح العملية التربوية . ومما لا شك فيه فإن مضمون  
هيئة التدريس بالجامعة تتعاظم مسؤولياته مع تعاظم دور الجامعة  
الرائد في صنع الأجيال الذين هم رجال الغد وبناء الأمم والشعوب  
وعملية الاهتمام بدور دراسة شئونه أمراً من الأهمية بمكان حيث  
أن توفير سبل الانتاج لعضو هيئة التدريس يتضمن الى حد بعيد  
تحقيق الجامعة لدورها الإيجابي. وأهدافها وغاياتها السامية لذا ومن  
منطلق أهمية الجامعة وأهمية عضو هيئة التدريس الذي يمثل حجر  
الزاوية فيها . فإن هذه الدراسة تحاول التعرف على واقع  
الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى بمكة  
والطائف ( لأن الرضا الوظيفي مسألة مهمة بالنسبة للأفراد  
والمجتمعات فرضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساس الأول لتحقيق  
توافقة النفسي والاجتماعي<sup>(٢)</sup> ) والاقتصادى . وهذا بالتالى

---

(١) محمد عبد العليم مرسى التعليم العالي ومسؤولياته في تنمية  
دول الخليج العربي سنة ١٤٠٥هـ مكتب التربية العربي  
لدول الخليج الرياخر(تاريخ الندوة ٩-١٢ ربيع الأول، البحرين  
ص ٢٠٤ .

(٢) سليمان الخضر ومحمد احمد سلامه ، الرضا المهني لدى المعلمين  
في قطر مجلة دراسات الخليج العربي والجزيرة العربية ،  
عدد ٣٠ سنة ١٤٠٢هـ ، ص ٧٥ .

يؤدي الى ان يقوم الفرد بعمله بكل اخلاص وتفان نتيجة اشباع لرغباته وحاجاته .  
وللرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس أهمية خاصة " فمهنة  
التدريس مهنة شاقه ومتطلباتها كثيرة وتقدم المجتمع مرهون بآداء  
" عضو هيئة التدريس " لعمله واقتناعه به ورضاء عنه . فالمعلم  
هو القيم الأمين على تراث المجتمع الثقافي وهو المسئول عن  
تجديد هذا التراث وتطويره (١) " ونقله من جيل الى آخره .

والجامعة في الوقت الحاضر ، أصبحت مركزا هاما من  
مراكز تمويل المجتمع بإداريين ومهندسين وأطباء وفنيين ولجميع  
جميع التخدمات التيحتاجها المجتمع . ولن تستطيع الجامعة  
ان تؤدي رسالتها على الوجه الأكمل ، الا اذا كان اعضاء هيئة  
التدريس بالجامعة راضين عن عملهم ومقتنعين به .

• وعدم رضا عضو هيئة التدريس بالجامعة قد يؤدي الى  
نتائج غير محموده .

---

(١) سليمان الخضر ومحمد احمد سلامه ، الرضا المهني لدى المعلمين  
في دولة قطر ، مرجع سابق ، ص ٧٦ .

### أهمية البحث :

ان أهمية البحث الحالى تكمن في محاولة التعرف على العوامل التى تؤثر في الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس السعـودى والتى في ضوءها يمكننا أن نعمل على الرفع من مستوى الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس . ولاشك ان هذا يوءدى بالتالى الى زيادة كفاءتهم وانتاجهم في العملية التعليمية والتربوية والبحث العلمى والانشطة اللاصفية .

### أهداف البحث :

تهدف الدراسة الى العديد من الجوانب المتعلقة بموضوع الرضى الوظيفى ويمكن ذكر أهم تلك الاهداف على النحو الاتي :

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى عن عمله . ومحاولة ايجاد حلول مناسبة لما سوف تكشف عنه الدراسة من معوقات وصعوبات قد تواجه عضو هيئة التدريس .

### مشكلة البحث :

من خلال الدراسات السابقة ومن خلال احتكاك الباحث بأعضاء هيئة التدريس السعوديين وجد أن هذا الموضوع يستحق البحث والدراسة حيث ان عبارات مشكلة هذا البحث يمكن التعبير

عنها بالتالي : مامدى درجة الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى تجاه المهنة وكذلك اتجاهاتهم نحو بعض الجوانب المرتبطة بها مثل : ادارة الجامعة - المركز الادبى للمهنة - ظروف العمل - العلاقة بالرئيس والزملاء من اعضاء هيئة التدريس بالجمعة وطلاب الجامعة - وفرص الترقية العملية المتاحة - والاجور والمكافآت المادية والحوافز - والعوامل التى يرون انها تحقق الرضى الوظيفى . لما لذلك من أثر على الرفع من كفاءة وفاعلية العمل الاكاديمى بالجامعة .

#### تساؤلات البحث :

تسعى الدراسة الى الاجابة على الاسئلة المحددة التالية:

- أولا : مامدى رضى عضو هيئة التدريس السعودى بجامعة أم القرى عن الجوانب المرتبطة بظروف العمل ؟
- ثانيا : هل تختلف درجات الرضا الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى باختلاف السلم الاكاديمى ؟
- ثالثا : هل توجد اختلافات في درجات الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس السعوديين الذين يعملون في الاعمال الادارية والذين لا يعملون في الاعمال الادارية؟



رابعاً : هل تختلف درجة الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى باختلاف سنوات الخدمة؟  
خامساً : ما أهم العوامل التى تجعل عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى راضياً عن مهنته من وجهة نظر المستجيبين ؟

سادساً : ما أهم المشكلات التى يعاني منها أعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى وتعتبر عاملاً هاماً في عدم الرضى من وجهة نظر المستجيبين؟

#### حدود الدراسة :

تقتصر الدراسة على جامعة أم القرى بمكة والطائف لأعضاء هيئة التدريس السعوديين من حملة الدكتوراة ذكور فقط .

#### مجتمع الدراسة :

المجتمع الاصلى للدراسة هم أعضاء هيئة التدريس (السعوديين) بجامعة أم القرى بمكة والطائف . ويتكون من استاذ مساعد واستاذ مشارك واستاذ وعددهم (١٩٠) <sup>(١)</sup> عضو وكلهم من الذكور لعام ١٤٠٨ هـ .

---

(١) ادارة التخطيط والاحصاء بجامعة أم القرى بمكة

### منهج البحث :

فقد تم اختيار المنهج الوصفي لهذه الدراسة لانه انسب الى معرفة الواقع لجوانب الدراسة .

### - المنهج الوصفي :

(يقوم البحث الوصفي بوصف ماهو كائن وتفسيره وهو يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الواقع ، كما يهتم ايضا بتحديد الممارسات الشائعة او السائدة والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند كل من الافراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور)<sup>(١)</sup>

### أداة البحث :

نجد أن أنواع البحوث الوصفية لها أساليب ووسائل متعددة منها:- الاستبيان أداة للحصول على الحقائق وتجميع المعلومات والبيانات عن الظروف والاساليب القائمة بالفعل ، ويعتمد الاستبيان على اعداد مجموعة من الاسئلة ترسل الى افراد المجتمع المراد فحص آرائها . ويستخدم الباحث ايضا استبيانا مفتوح ويتميز هذا النوع من الاستبيان بأنه (يعطى المجيب فرصة ان يكتب بطلاقه نحو موضوع البحث ويعبر بالفاظه وبشكل تلقائي عن موقفه او مشاعره ويعطى خلفيه لاجاباته)<sup>(٢)</sup>

---

(١) جابر عبد الحميد جابر ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٧٨م ، ص ١٣٦ .

(٢) فوزى غريبه وآخرون ، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية ، الجامعة الاردنية ، كلية الاقتصاد والتجارة ، الطبعة الثانية سنة ١٤٠١هـ ص ٥٤ ، ٥٥ .

### معطحات البحث :

الرضا الوظيفي ( لعضو هيئة التدريس )  
يعرفها ناصر محمد العديلي بأنها (الشعور النفسي بالقناعة  
والسعادة لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه  
" محتوى الوظيفة " وبيئة العمل والمؤثرات الاخرى ذات العلاقة  
على حد سواء ) (١)

ويعرفها حسن محمد ابراهيم وعبدالعاطي العياد بأنها  
( مدى شعور المعلم باحترام وامتراف المحيطين به في حقل العملية ..  
ومدى اشباع الحاجات المادية ) (٢)

### التعريف الاجرائي :

الرضا الوظيفي : مدى شعور عضو هيئة التدريس (السعودي) بجامعة ام القرى  
بالراحة والطمأنينه والسعادة النفسية لاشباع الحاجات الاقتصادية  
والاجتماعية في العمل . أي أن حصيلة العوامل المختلفة والمتعلقة  
بالعمل التي تؤثر الى اشباع حاجاته ورغباته وآماله ، وهذا يؤدي  
الى ان يذهب عضو هيئة التدريس الى عمله راضيا ومرتاحا  
بالوراغبا فيه مقبلا عليه دون أن يكون متضايقا .

(١) ناصر محمد العديلي ، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الاجهزة  
الحكومية في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة  
بالرياض ، بحث ميداني مقدم لندوة نظام الحوافز في الخدمة  
المدنية سنة ١٤٠٢هـ ، ص ٥٨ .

(٢) حسن محمد ابراهيم وعبدالعاطي العياد ، البناء العاملي لانتماسات  
القيادة وعلاقة هذه الانماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات  
في المدارس المتوسطة السعودية ، مجلة رسالة الخليج العربي ،  
عدد ١٧ ، سنة ١٤٠٦هـ ، ص ١٢٥

### عضو هيئة التدريس :

هو (المدرس والعضو في الوسط الاكاديمي)<sup>(١)</sup> وعضو هيئة التدريس هو عبارة عن (فرد يقوم بالتعليم في احدى الجامعات العربية أو الاجنبية)<sup>(٢)</sup> حيث يشترك في لجان الأنشطة المختلفة بالجامعة ويعتبر مركزا لتبادل المعلومات العلمية مع زملائه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

### التعريف الاجرائي :

هو عضو هيئة التدريس السعودي بجامعة ام القرى الذى يحمل درجة الدكتوراة (استاذ - استاذ مشارك - استاذ مساعد).

### الحوافز :

يعرفها منصور فهمي بأنها (الدوافع التى تدفع الانسان ليوذى عملا معيناً في وقت معين بكيفية معينة)<sup>(٣)</sup> ويعرفها زكى حنكوش بأنها (مجموعة من العوامل الخارجية القادرة على اقارة القوة الفعلية الحركية المنتجة في الفرد والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته في مستوى معين من الانتاج)<sup>(٤)</sup> والحوافز التى سيهتم بها الباحث هنا هي الترقيات العلمية ، والحوافز المادية والمعنوية.

---

(١) فردب ميليب، استاذ الجامعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٥م، ترجمة جابر عبد الحميد جابر، ص ٣٩.

(٢) عبدالفتاح احمد حجاج، دراسة استاذ الجامعة اوضاعه المهنية وبعض مشكلاته (دراسة مقارنة) جامعة قطر ، مركز البحوث التربوية ١٩٨١م، ١٤٠١هـ ، ص ١٥ .

(٣) منصور فهمي، انتاجية العمل في ضوء الدوافع والحوافز ، مجلة الادارة مجلد ١٧، عدد اتحاد جمعيات التنمية الادارية، ١٩٨٤م ، ص ٢٧

(٤) زكى حنكوش ، الحوافز والتنمية الشاملة، معهد الادارة العامة، الرياض ، عدد (٤٤) سنة ١٤٠٥هـ ، ص ٨٦ .

### الدوافع :

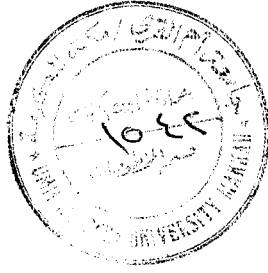
يعرفها منمور فهمي بأنها ( أى عامل داخلي في الانسان يوجهه الى تصرف معين والاستمرار في هذا العمل مدة تقصر أو تطول حتى يشبع هذا الدافع ) (١) بينما يعرفها مختار حمزه ورسمية خليل (الدافع حالة من التوتر تدفع الكائن الحي الى انماط معينة من السلوك ينتج عن ادائها اشباع لهذه الدوافع ) (٢)

### الترقية :

يعرفها منمور فهمي بأنها ( انتقال الشخص من وظيفته الى وظيفة اعلى من حيث المرتب والعلاوة والمركز الادبي مع زيادة السلطات والمسؤوليات وأى كان الاساس لاختيار الترقية فانها حافز للعمـل وتحسن الاداء ) (٣)

التعريف الاجرائي: ويمكن تعريفها اجراشيا بأنها الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس السعودى بجامعة أم القرى للترقيه فى السلم الوظيفي

- (١) منمور فهمي انتاجية العمل في ضوء الدافع والخواف، مرجع سابق ، ص ٣٣ .
- (٢) مختار حمزه ورسميه على خليل، السلوك الادارى الناشر دار المجمع العلمى بجدة ، ١٣٩٨ هـ ، ص ١٤٧ .
- (٣) منمور فهمي انتاجية العمل في ضوء الدوافع والخوافـ مرجع سابق ، ص ٣٩ .



- ١١ -

### العوامل المرتبطة بظروف العمل :

يقعد بها - ادارة الجامعة - المركز الادبي للمهنة -  
ظروف العمل (اضاءة والتهوية وسعة القاع) الرئيس المباشر - العلاقة  
بالزملاء والطلاب - فرص الترقية المتاحة - الاجور والمكافآت المادية  
والمزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل من ( سكن - ومواصلات - وخدمات  
صحية - ومكافئات تشجيعيه ) .

### استاذ مساعد :

هو الاستاذ الجامعي الحاصل على درجة الدكتوراه ويقوم بمهمة التدريس  
- والبحوث وما يكلف به من اعمال .

### استاذ مشارك :

هو الاستاذ الجامعي الذي مضى عليه مدة لا تقل عن اربع سنوات بدرجة  
استاذ مساعد وقدم خلالها البحوث اللازمة المقبولة للترقية لهذه الدرجة .

### استاذ :

هو الاستاذ الجامعي الذي مضى عليه مدة لا تقل عن اربع سنوات بدرجة استاذ  
مشارك وقدم خلالها البحوث اللازمة المقبولة للترقية لهذه الدرجة .

### العبء الوظيفي ويشمل مايلي :

الساعات المكتبية - ساعات الاشراف على الرسائل العلمية -  
المحاضرات - الجو العام للعمل - فرصة الابتكار - حريية  
اتخاذ القرار في عمله - فرصة التعبير عن افكاره - معرفته  
على نتائج عمله - الاستقرار الوظيفي - ظروف العمل -  
(تهويته وسعة القاع وهدوئه) - محيط العمل داخل القسم  
- مركز الوسائل التعليمية - معهد البحوث بالجامعة -  
والامكانيات المتوفرة فيها - المختبرات العلمية بالجامعة  
- المكتبة المركزية بالجامعة - الفنيين بالمكتبة المركزية  
تهيئة فرص الحفوز للمؤتمرات واللقاءات العلمية -  
- مشاركة عفو هيئة التدريس في تطوير المناهج الجامعية -  
اجراءات الادارة - وضوح اللوائح والانظمة التي تخص اعضاء  
هيئة التدريس - الاجازات السنوية - متطلبات العمل  
من (مكاتب وغرف واثاث وكتب ومراجع .. الخ.

### القيمة الاجتماعية :

- المكانة الاجتماعية في المجتمع لعضو هيئة التدريس -  
السعة - الشهرة - فرص تكوين علاقات - تقدير المسؤولين -  
الشعور باداء واجب مقدس .

### الجوانب المادية :

١- المرتب وتغطيتها للمصاريف الشهرية - والضرورية -

والكمالية - العلاوات السنوية - بدل طبيعة عمل

الأضافية (عميد - وكيل - رئيس قسم - مشرف وغير ذلك) .

٢- المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل - السكن أو بدل

السكن - الخدمات الصحية - المواصلات أو بدل مواصلات

المكافآت التشجيعية .

#### امكانيات الترقية :

- شروط الترقية العلمية - الزمن المحدد للترقية العلمية -

اجراءات الترقية .

#### الرئيس المباشر :

علاقته بمروءية - عدالته في تقييم الاداء الوظيفي -

عدالته في توزيع العمل - اهتمامه بالقسم - تشجيعه للزملاء

في العمل - تلبية لرغبات زملائه المدرسين في اختيار

الزمان والمكان عند أعداد الجداول الدراسي وفي اختيار

لمادة تخصصه .

#### العلاقة بالزملاء :

- الاحترام المتبادل - التعاون - الطموح لدى الزملاء -

التقدير والاعتراف - تصرفات الزملاء في اماكن العمل .

#### العلاقة بالطلاب :

تقدير الطلاب للجهود المبذولة - تعامل المدرس مع الطلاب -

عدد الطلاب في الفصل الواحد - فرص تكوين علاقات اجتماعية

مع الطلاب - المستوى العلمي للطلاب - تجاوب الطلاب

اشناء الدرس الاسويحي .



الاطصار النظري

## الفصل الثاني

### الاطار النظري

تعتبر الحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية دوافع منها فطرية ومنها مكتسبة وهي ذات تأثير كبير على سلوك الانسان ، وتحريك نشاطه ، واتخاذ موافقة واتجاهاته المختلفة تجاه الآخرين وتكوين شخصيته على نحو ايجابي أو سلبي . ودراسة الرضا الوظيفي يعتبر من أهم الموضوعات لذلك فانه من المفيد دراسة مشاعر اعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى السعوديين تجاه اعمالهم الدراسية وكم نجد انه من المفيد جدا التعرف على مشاعر هؤلاء المدرسين في الجامعة تجاه قضايا مختلفة تتعلق بأعمالهم .

#### أولاً: الدراسات الاجنبية :

ومن الواضح تماما ان النظريات الادارية التربوية تعتبر من الدراسات الحديثة ولم تظهر دراسات واضحة في هذا المجال، ولا شك ان هناك (مدارس كلاسيكية وتحدد فترة هذه المدرسة بين ١٨٨٠-١٩٣٠ تقريباً) (١) ، ويعتبر (فريدريك ونسلوتاييلور) واتباعه الذين بذلوا جهوداً موفقة نحو تطوير الاساليب التقليدية ومنهم ماكتبه هاجمان وشوارتسز وسارجنت وبيلزلي وغيره كثيرون، (ومنذ عام ١٩٤٦م حديث عـددة تطورات ساعدت على تكوين الاهتمام الملموس في الوقت الحاضر بالنظرية وقد اخذت هذه التطورات شكل كتابات من جانب بعض الافراد حيناً وشكل تأسيس منظمات وهيئات وجمعيات مهنية على المستوى القومي حيناً آخر) (٢) بينما اجريت العديد من الدراسات على (الرضى المهني بشكل

(١) ابراهيم عصمت مطاوع، امينه احمد حسن (الاصول الادارية للتربية) الناشر، دار الشروق بجدة ، ط ١، عام ١٤٠٢هـ، ص ٢٩٠.

(٢) جريفت نظرية الادارة (ترجمة الدكتور/ محمد منير مرسي واخرون ، الناشر عالم الكتب القاهرة، ص ١٢ سنة ١٤٠٢هـ ، ط ١.

عام وعلى رضا المعلمين عن المهنة ولعل من اوائل الدراسات التي اجريت في هذا المجال الدراسة التي اجراها هوبوك حيث طبق عليهم مقياسا من ٢١٥ بندا تقيس الاتجاهات المهنية.

ولقد توصل هوبوك الى ان المعلمين يختلفون في درجة رضائهم عن المهنة وان نسبة قليلة ١٠٪ من العينة عبرت عن عدم رضائها عن المهنة (١). ودراسات اخرى اجريت في هـذا المجال مثل دراسة جونسون في عام ١٩٥٥م، ودراسة لكليات ترك في سنة ١٩٦٤م، ودراسة لكونفرس وريبنسون سنة ١٩٦٦م. وكل هذه الدراسات اهتمت بالانسان وبطبيعة عمله وكيفية الرفـع من معنوياته حتي يبذل اقصى جهد. وذلك بتوفير الاحتياجات الاساسية الضرورية والاحتياجات الثانوية والتي لها أيضا الاثر في زيادة انتاجية الفرد.

#### نماذج الدوافع والرضا الوظيفي :

ان الجانب الاكبر الذي أخضع لأكبر قدر من النقاش في نظريات الدوافع والرضا الوظيفي هو المتعلق بمفهوم الحاجات فعندما تكون احدى الحاجات غير مشبعة فان الشخص المعنى يسعى جاهدا شباعها. (١) واذا لم يستطع اشباعها يحمل على حالة من الاحباط.

(١) سليمان الخضرى الشيخ ومحمد احمد سلامة / الرضى المهني لدى المعلمين في دولة قطر

مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية العدد ٣٠ سنة ١٩٨٢م / ١٤٠٢هـ ص ٨٠/٧٩

(٢) ناصر محمد العديلي (الرضا الوظيفي) دراسة ميدانية لاتجاهات

ومواقف موظفي الحكومة في المملكة، الرياض ، معهد

الادارة العامة سنة ١٤٠١هـ، ص ٣١ .

النفسي لحاجاته الضرورية ، ولا يكون انسانا سويا ، بل حاقدا على المجتمع ، كذوبا ، منافقا ، سلبيا في تصرفاته ومواقفه واتجاهاته غير صالح لنفسه أو لمجتمعه (١) ومع ان الحاجات النفسية والاجتماعية لاتقع تحت حصر محدد ، ولم تكن محل اتفاق العلماء المتخصصين ، وذلك لاختلافها ، وتنوعها تبعا لاختلاف وتنوع المستويات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية بين المجتمعات المختلفة مما يؤثر على التكوين النفسي والتربوي للانسان في هذا المجتمع او ذاك .

#### نظرية الحاجات :

أسس هذه النظرية وطورها (ماسلو A.H.Maslow) الذى (يعتقد ان هناك خمس حاجات للانسان. هذه الحاجات ( Needs ) لها أهمية تصاعدية أو هرمية ، بمعنى أن الحاجة التى تمثل الأهمية الأولى لابد من اشباعها بدرجة مقبولة أولها ، قبل أن تتولد الأولى أو تنشأ لدى الانسان الحاجة للسعى والحصول على الحاجة التالية) (٢)

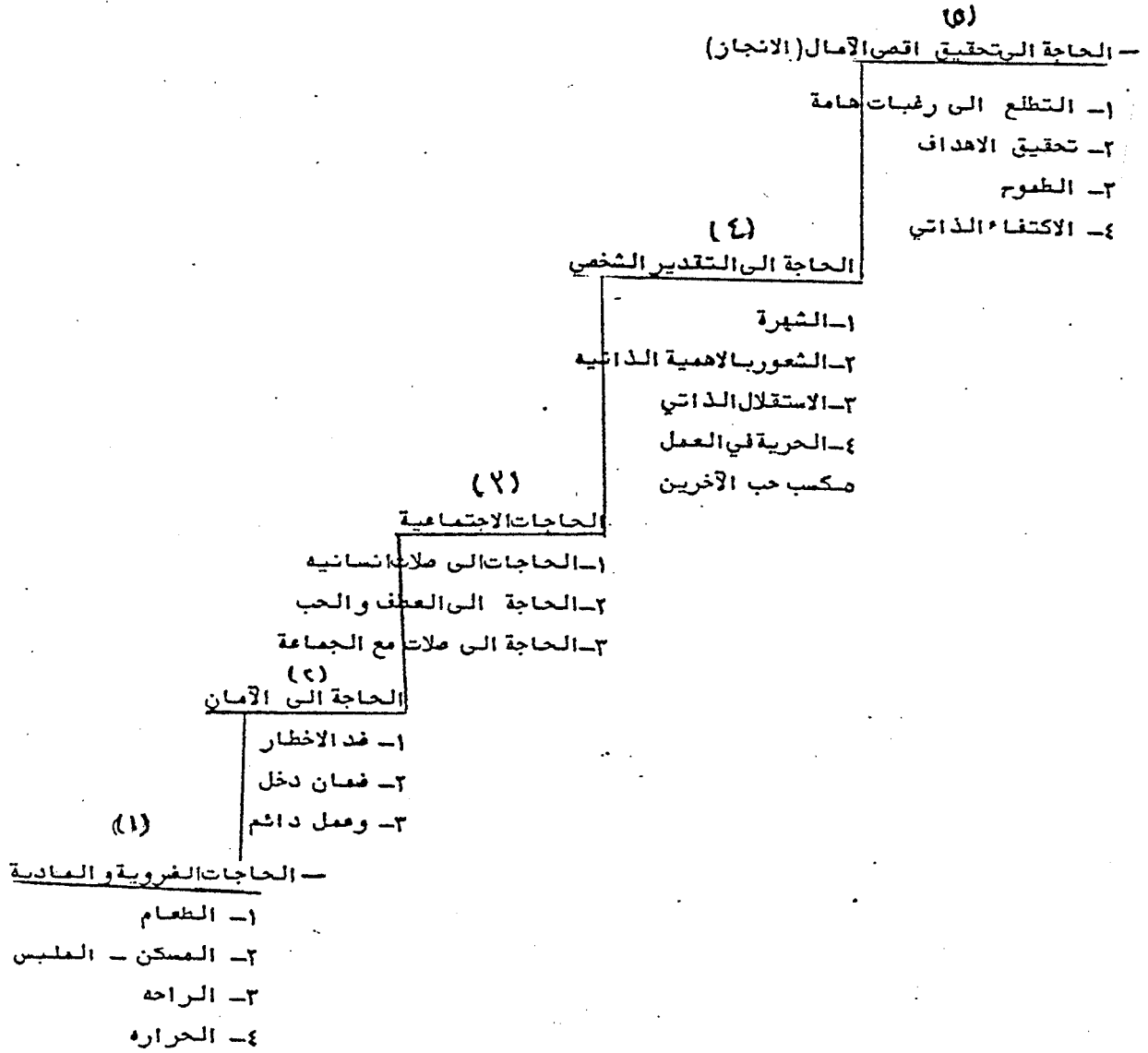
---

(١) عبد الحميد الزنتانى ، اسس التربية الاسلامية من السنن النبوية ، الدار العربية للكتاب ، سنة ١٩٨٤م ، ص ٦٠٨ ، ٦٠٩

(٢) منصور احمد منصور ، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة

وكالة المطبوعات ، الكويت ، سنة ١٩٧٣ ، ص ٢٦٦ .

شكل رقم (١) سلم الحاجات الانسانية لدى ماسلو



وأيضاً يمكن تصويره هرميه الشكل المدرج الهرمي للحاجات الانسانية  
ماسلو (١) ١٩٤٣ م.

شكل رقم ( ٢ ) المدرج الهرمي للحاجات الانسانية

٥	حاجات اثبات الذات	تحقيق الاهداف . النمو النفسي
٤	الحاجة الى الاحترام	الشهرة الاهمية ، الاحترام ، الحرية
٣	الحاجة الى المداقة والعلاقات	الحب ، العطف ، العلاقات الانسانية
٢	الحاجة الى الامن والضمن	الضمن ، الدخل
١	الحاجات الاساسية ( المادية )	الطعام ، الماء ، المسكن

نجد من الشكل السابق ان تسلسل الحاجات الانسانية تبدأ من  
رقم (١) وهي الحاجات الاساسية وهي الطعام والماء والمسكن ثم  
بعد ذلك يتطلع الى الامن والضمن ثم بعد ذلك يتطلع الى العلاقات الانسانية والرضا  
ويلى ذلك الحاجة الى الاحترام المتبادل بين الاطراف والشهرة والحرية واشباع  
هذه الرغبة يوءى الى التطلع الى تحقيق الاهداف - وهكذا نجد  
ان حاجات الانسان مرتبط ارتباطاً وثيقاً واشباع احدهما يوءثر  
في الرغبة الى التطلع الى الرقم الاخر.

" وهذه الحاجات مترابطة ومتشابكة واشباع احدها يوءثر  
في الحاجات الاخرى ، فمثلاً اشباع الحاجة الى المحبة والعطف يوفّر الامن والطمأنينة .

---

(١) منصور احمد منصور ، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة ،

النفسية للإنسان ويشبع حاجته اليها ، وإذا ما اشبعته حاجته الى المحبة وحاجته الى الأمن توفرت له فرص الحرية والاستقلال النفسي فأدى ذلك الى اشباع حاجته الى النجاح الذى يشبع حاجته الى التقدير والاحترام ، وهو في مختلف انشطته يحتاج الى السلطة الضابطة ، الموجهة في رفق وعطف ، وادراك الى ما يوفر له أسباب التوفيق والنجاح المرتبط بالأمن النفسي، والتقدير ، وحرية الحركة والنشاط وهلم جرا الحاجات الأخرى " (١)

#### الحاجات الإنسانية لماسلو كما يلي:

##### ١- الحاجات الضرورية او المادية:

وهي الحاجات لانسانية مثل الماء والطعام والكساء والمسكن والراحة والمناخ الملائم والغريزة الجنسية .. الخ .

##### ٢- الحاجة الى الأمن:

وهي التي توفر الحماية الأمنية ضد الأخطار والتهديدات وضمنان دخل دائم ومستمر وتتضمن ايضاً استمرار وجوده في البيئة .

##### ٣- الحاجات الاجتماعية:

وهي التي تتمثل في علاقات إنسانية والحاجة الى العطف والمحبة والحاجة الى صلات جماعية وتتعلق برغبة الفرد في الاحساس بقبول اجتماعي بكل من يتصل بهم في المحيط الذى يعيش فيه .

##### ٤- الحاجة الى التقدير الشخصي:

ويتمثل في الشهرة والشعور بالأهمية الذاتية والاستقلال الذاتى

---

(١) عبد الحميد الزنتاني ، اسس التربية الإسلامية ، مرجع سابق ، ص ٦٠٨

والحرية في العمل وكسب حب الآخرين وتقديرهم واهتمامهم به .

ـ الحاجة الى تحقيق أقصى الانجاز " او الآمال :

وتتمثل في التطلع الى رغبات هامة . والطموح . والاكتفاء الذاتي  
وتحقيق الاهداف في رسالته في الحياة .

وتعد المسيرة الطبيعية لاشباع الحاجات في ظروف طبيعية والتي قدمها  
ماسلو تفسيراً منطقياً للحاجات الانسانية ودرجة اهميتها للانسان ( وطبقاً  
لنظرية ماسلو قد وضع في نموذجه أسبقية الحاجات ، العلاقة الوطيدة ،  
بين اشباع حاجات الانسان المعنوى وأطلق عليها اسم الحاجات العليا أو الثانوية  
كالشعور بالانتماء الاجتماعى والنشاط الاجتماعى ، والتقدير ، والمكانة ،  
وتحقيق الذات ، وبين دافعية الانسان وتحفيزه ، وكذلك بين اشباع حاجاته  
المادية وسماها " الحاجات الاولى او الدنيا " كالحاجات الفيزيولوجية  
والحاجة الى الامن والسلامة وبين الدافعية والتحفيز وعلى ذلك فان مزيجاً  
من الاشباع المادى متمثلاً في النواحي الاقتصادية والمعاشية ، والاشباع  
المعنوى متمثلاً في الانتماء ، والاحترام والتقدير والمكانة وتحقيق الذات  
العليا . يمكن ان يشكل بيئة صالحة ومناخاً مناسباً لحفز الافراد في بيئات  
العمل المختلفة). (١)

وان اجراء نفس الدراسة التى اجراها ماسلو في مجتمع فيهِما  
التقدم العلمى والتكنولوجى والثقافى واختلاف العقيدة. فى مجتمع الدول

---

(١) زكى حنتوش ، الحوافز والتنمية الشاملة ، مجلة معهد الادارة العامة ،



النامية والمختلفة كل الاختلاف من الدول المتقدمة وخاصة المملكة  
والتى لها الوضع الخاص لوجود الاماكن المقدسة فيها سوف يجعل  
نتائج البحث مختلفة الى حد ما.

... ..

Alderfer Theory

نظرية الدرر

" لخص لاندى وترمبو Landy and Trumbo (١٩٨٠) ، ص ٣٤٠ نظرية الدرر المعروفة بالرموز (اى . آر . جي . E.R.G.) والتي يعتقد فيها أن الافراد لديهم ثلاث حاجات أساسية وهى :

١- حاجات الكينونة : Existence Needs

وهى الحاجات التي تم اشباعها بواسطة عوامل البيئة مثل  
الطعام .. والماء والكساء .. الخ .

٢- حاجات العلاقات : Relatedness

وهى الحاجات التي تؤكد أهمية توطيد العلاقات الشخصية  
الداخلية والمحافظة عليها .

٣- حاجات النمو : Growth Needs

وهى الحاجات التي تتفق مع المستوى الأعلى للذات وحاجات  
تحقيق الذات .

ويتفق الدرر مع ماسلو في هذه النظرية بأن اشباع الحاجة  
يوثر على أهميتها وأهمية الحاجات الأعلى منها في المستوى ، كما  
أنه يتفق مع ماسلو بأن اشباع حاجات النمو يجعلها أكثر أهمية عند  
الناس ، كذلك فإن السعى لاشباع الحاجات العليا يعود الى جعل  
الحاجات الدنيا أكثر أهمية عند هؤلاء الناس (١) .

---

(١) ناصر محمد العديلي ، الرضى الوظيفي في الاجهزة الحكومية ،  
مرجع سابق ، ص ٣٥ .

ويعتقد الباحث أن إجراء نفس الدراسة في مجتمع كالملكة العربية  
السعودية والذي تختلف في الثقافة والعقيدة والاقتصاد وتؤدي إلى نتائج  
مختلفة تماما وذلك لأن عقيدة المؤمن غير عقيدة الغير مؤمن .  
الا أن دراستنا تتفق مع نظرية الدرفر في أن للإنسان حاجات أساسية  
وحاجات ثانوية وتطلعات إلى المستقبل .  
وسوف يستفيد الباحث من هذه الدراسة في بناء الاستبيان .

Theory of Work Adjustment  
Questionnaire

نظرية التكيف الوظيفي:

تم تطوير هذه النظرية باستخدام استفتاء مينيسوتا للرضا الوظيفي The Minnesota Satisfaction Questionnaire ( حيث قام كل من جرين ، داوس ، وديز سنة (١٩٦٨) ص (٢٨٠) بعرض هذه النظرية حيث افادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال مابين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل .

كما شرح كل من " وير ، وداوس ، وانجلاند ، ولوفوكست سنة ١٩٦٧ ، ص " موضحين بأن هذه النظرية تقوم على ( الانسجام مابين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه ) واعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تأقلم الموظف مع بيئة العمل ( كما يتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة ) ويؤكدون ذلك بقولهم : " ان القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة الشخصية للعمل . أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والانظمة التي تحفز هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل " ويعتقد هؤلاء بأن بالامكان الاستدلال على تأقلم الموظف مع وظيفته من خلال معرفة مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل (١) .

---

(١) ناصر محمد العديلي ، الرضا الوظيفي في الاجهزة الحكومية ، مرجع سابق ، ص ٣٦ ، ٣٧ .

وأجراء هذه الدراسة في مجتمع الدول النامية قد يجعل نتائجها مختلفة الآن نظرية التكيف الوظيفي  
يتفق مع دراستنا لأن دراستنا تهتم بمعرفة مدى قناعة عضو هيئة التدريس  
بمهنة التدريس وتكيفه باحتياجاته ومن ثم يتحقق إطار تحقيق الذات  
في نظام العمل . وهذا يؤدي بدوره الى انتاجية اكثر عندما يكون  
الشخص مقتنعا أو راضيا بعمله .

ولقد أستفاد الباحث من هذه الدراسة في بناء الاستبيان وذلك في العديد  
من النقاط . لأنه يدرس التكيف الوظيفي .

Two Factors Theory

نظرية ذات العاملين :

نتجت هذه النظرية وتطور ت عن دراسة قام بها هيرزبيرج ( F. Hersberg ) ( ونشرها في كتابه هام ١٩٥٩م ) وكانت الدراسة تدور حول معرفة الدوافع واشباع الحاجات ( Need Satisfaction ) لدى ٢٠٠ من المهندسين والمحاسبين ، في مدينة بنسبرج بولاية بنسلفانيا ( وقد بدأ هيرزبيرج في جمع البيانات في مجال اتجاهات العمل ( Job Attitudes ) لاماكان اقامة افتراضات علمية حول السلوك البشرى ، والحوافز التى تشكل هذا السلوك في بيئة العمل . وقد استنتج من تحليل البيانات ان لكل فرد مجموعتين مختلفتين من الاحتياجات ، غالبا مايكون مستغلين احدهما عن الآخر الا انهما يوءثران على سلوك الفرد بطرق متباينه . فقد وجد هيرزبيرج ان تعاسة الفرد أوعدم رضائه ( Dissatisfied ) في غالب الأحيان ، انما ينتج عن عدم توافر بيئة العمل المناسبة ( Work Environ ment ) ومن ناحية اخرى ، عندما يشعر الفرد برضاء نحو عمله ، فان هذا الرضاء انما يعود الى العمل ذاته ( The Work - itself ) (١)

(وقد اطلق هيرزبيرج على المجموعة الاولى من الحاجات ، العوامل البيئية او عوامل الصحة البيئية ( Hygien Factors ) باعتبار أنها في حالة توافرها تقوم بدور قيادى وظيفى في صنع حدوث عدم

---

(١) منصور احمد منصور ، المبادئ العامة في ادارة القوى

رضى الانسان بالعمل ومعنى ذلك ان هذه المجموعة من العوامل لاتقــــــــــــوم  
بدور الدوافع التى تدفع الانسان لتحريك جهوده وزيادتها لتحقيقــــــــــــق  
أهداف المنظمة . وهذا يعنى ان هذه العوامل ليس لها أثر ايجابــــــــــــي  
على العمل .

ومن ناحية اخرى ، فقد أطلق هيرزبيرج على مجموعة الحاجــــــــــــات  
الاخري الاحتياجات . المحركة او الدوافع ( Needs Motivators )  
اذ أنها تعمل على تحريك جهود الفرد وزيادة نشاطه ، وتحقيق أداء ممتاز  
ممايساعد على تحقيق أهداف المنظمة ومن ثم فان توافر هذه الاحتياجات  
يحقق للمنظمة اثرا ايجابيا ( Positive-Effect ) في الاداء الانساني (١)

---

(١) منصور احمد منصور ، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة ،

مرجع سابق ، ص ٢٧٧ .

شكل رقم ( ٣ )

العوامل البيئية والدوافع في العمل

دوافع العمل	العوامل البيئية	م
العمل ذاته	بيئة العمل	م
الانجازات Achievement	١ سياسة الادارة Policies of Administration	١
اعتراف الادارة بالانجاز Recognition for Accomplishment	٢ الاشراف Supervision	٢
تحديات العمل Challenging work	٣ شروط العمل Working Conditions	٣
زيادة المسؤولية Increased Responsibility	٤ العلاقة بين الافراد Interpersonal Relations	٤
نمو الشخصية وتطورها	٥ النقود، مكانة الفرد ، Molley Status and security	٥

( ويمثل الجدول السابق عوامل البيئة ذات الاثر السلبي ( Negative Effect ) والعوامل التي لها اثر ايجابي ( Positive Effect ) )  
 في الأداء الانساني في العمل . والعوامل البيئية لا تعتبر دوافع العمل ، ومن ثم فان العمل على تطويرها أو الاهتمام لا يرفعها الى مستوى تحريك سلوك الفرد نحو تحقيق اهداف المنظمة ، ويتمثل العائد الذي يعود على المنظمة من توفيرها هو أنها تحفظ رضاء الفرد بعمله وتمنعه من أن يشعر



بالتعاسه او عدم الرضا ( Dissatisfaction ) (١) ( ومن ناحية اخرى ، فان الاهتمام بالعوامل الاخرى " دوافع العمل " ، يحرك سلوك الفرد ، ونشاطه في العمل نحو الاداء الامثل وتحقيق أهداف المنظمة . ويمكن تسمية المجموعة البيئية بعوامل عدم الاشباع أو عدم الرضا ( Dissatisfiers ) ، باعتبار انها من عوامل لا تقلل من دوافع العمل ، بينما سميت المجموعة الاخرى بعوامل الاشباع ( Satisfiers ) ، بمعنى أن توافرها يزيد من دوافع الفرد الى الاداء وتحقيق الاهداف ) . (٢)

وقد لخص ( هريزبرج وماسنروسندرممان ) هذه النظرية بمايلي:  
" ان العوامل الثلاثة هي العمل ذاته ، المسئولية ، و التقدم  
أو الترقى بقوة كمعامل رئيسيه في توفير اتجاهات ومواقف ريفية  
المستوى ودور هذه العوامل في تعزيز المواقف السلبية يعتبر  
ضئلا للغاية " وعلى العكس من ذلك ( فان أنظمة المؤسسه واجراءاتها  
والاشراف ، وظروف العمل تمثل العوامل الرئيسية لعدم الرضا  
الوظيفي مع قدر ضئيل من الفعالية للتأثير على اتجاهات ومواقف  
العمل تأثيرا ايجابيا ، فعوامل الرضا الوظيفي تتعلق باداء الوظيفة  
The job Content اما عوامل عدم الرضا الوظيفي فتتعلق  
بمحيط العمل وبيئته ( The Job Context ) والجوانب المتعلقة

---

(١) منصور احمد منصور ، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة ،

مرجع سابق ، ص ٢٧٧ ، ٢٧٨ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٢٧٨ ، ٢٧٩ .

بمحتوى الوظيفة تعرف بالدوافع لقدرتها على اشباع حاجة الفرد لتحقيق ذاته من خلال عمله الذى يؤديه . أما الجوانب المتعلقة بمحيط العمل فتطلق عليها عبارة العوامل الوقائية للدور الوقائي الذى تلعبه فيما يتعلق بحالة عدم الرضا الوظيفي (١)

ونجد في نموذج هيرزبرج للدافعية (ما يؤكد بالتجربة العملية (وفق ماتوصل اليه) العلاقة الموهثة والمتأثرة بين المكونات المعنوية لسلوك الانسان وحالته النفسية وبين تحفزه واندفاعه للعمل). (٢)

وقد قسم هيرزبرج العوامل الى قسمين :

١- العوامل الدافعية الوقائية او عوامل المحافظة على الاستمرار ويشمل مايلي :

- \* ظروف العمل
- \* الاجور
- \* الامن المهنى
- \* اسلوب الاشراف وطبيعته
- \* العلاقات الشخصية المتبادلة مع الزملاء
- \* سياسات الادارة
- \* العلاقات مع الادارة

٢- عوامل الدافعية القوية او عوامل التحفيز وتشمل مايلي :

- \* محتوى العمل
- \* الانجاز والتقدم

---

(١) ناصر محمد العديلى، الرضا الوظيفى في الاجهزة الحكومية، مرجع سابق، ص ٣٩، ٤٠.  
(٢) زكى خنتوش، الحوافز والتنمية الشاملة ، مقدمة لندوة نظام الحوافز في الخدمة المدنية ، ١٤٠٥ ، ص ٩٠ ، ٩١ .

\* امكانية النمو واحتمالاته في الوظيفة

\* المسئولية

فالعوامل الدافعية الوقائية تحافظ على مستوى معقول من رضا العاملين بالتالى تساعدكم كما تساعد الادارة على الاستمرار في العمل دون جزم بان هذا الاستمرار يتلازم مع الكفاءة العالية والانتاجية المثلى. بينما العوامل الدافعية القوية (العوامل الدافعه) يولد دافعية قوية ودرجة من الرضا في وقت واحد.

واجراء نفس الدراسة الذى اجراها هيرزبرج في مجتمع اكثر تقدما في المجتمع المثالي كالمملكة العربية السعودية قد لا يوءى الى نفس النتائج لان البيئة :مختلفة والثقافة مختلفة والاقتصاد مختلف والعقيدة أيضا . ويمكن ان يكون عوامل المحافظة على الاستمرار قد يكون كافيا تماما لخلق الدافعية المثلى والقويه لدى أغلب المدرسين في جامعة أم القرى بسبب النقص في اشباع الحاجات الاقتصادية لديهم . ولكن هذا لا ينفك عن العلاقة المؤثره والمتاثره بين المكونات المعنوية لسلوك الانسان وحالته النفسية وبين تحفيزه واندفاعه للعمل .

نموذج بورتير-لور

The Porter-Lawler Model

( بين كل من بورتير ولور Porter and Lawler (١٩٦٨) في نظريتهما الدرائعية حول الدوافع والرضا الوظيفي بأن الرضا الوظيفي يعتمد على التوفيق بين مايتوقد اليه المرء من المكافآت وبين مايحصل عليه فعلا . فالرضاء له أثر هام ( ايجابي وسلبي ) على القرار الذى يتخذه الاشخاص بشأن قيمه ماتقطعه الادارة على نفسها من ومود بشأن تقديم المكافآت في المستقبل . وحيث ان الانراد لديهم القدرات على تذكر التجارب والخبرات الجيدة وغير الجيدة وربط هذه الذكريات بالمواقف المحددة والمشيرة ، لذلك فانه يفترض أن يكون الفرد قادر على توقع نتائج في المستقبل من سارة وغير سارة ، واختيار بدائل السلوك ( أى السلوك المدفوع ) على ذلك الأساس .

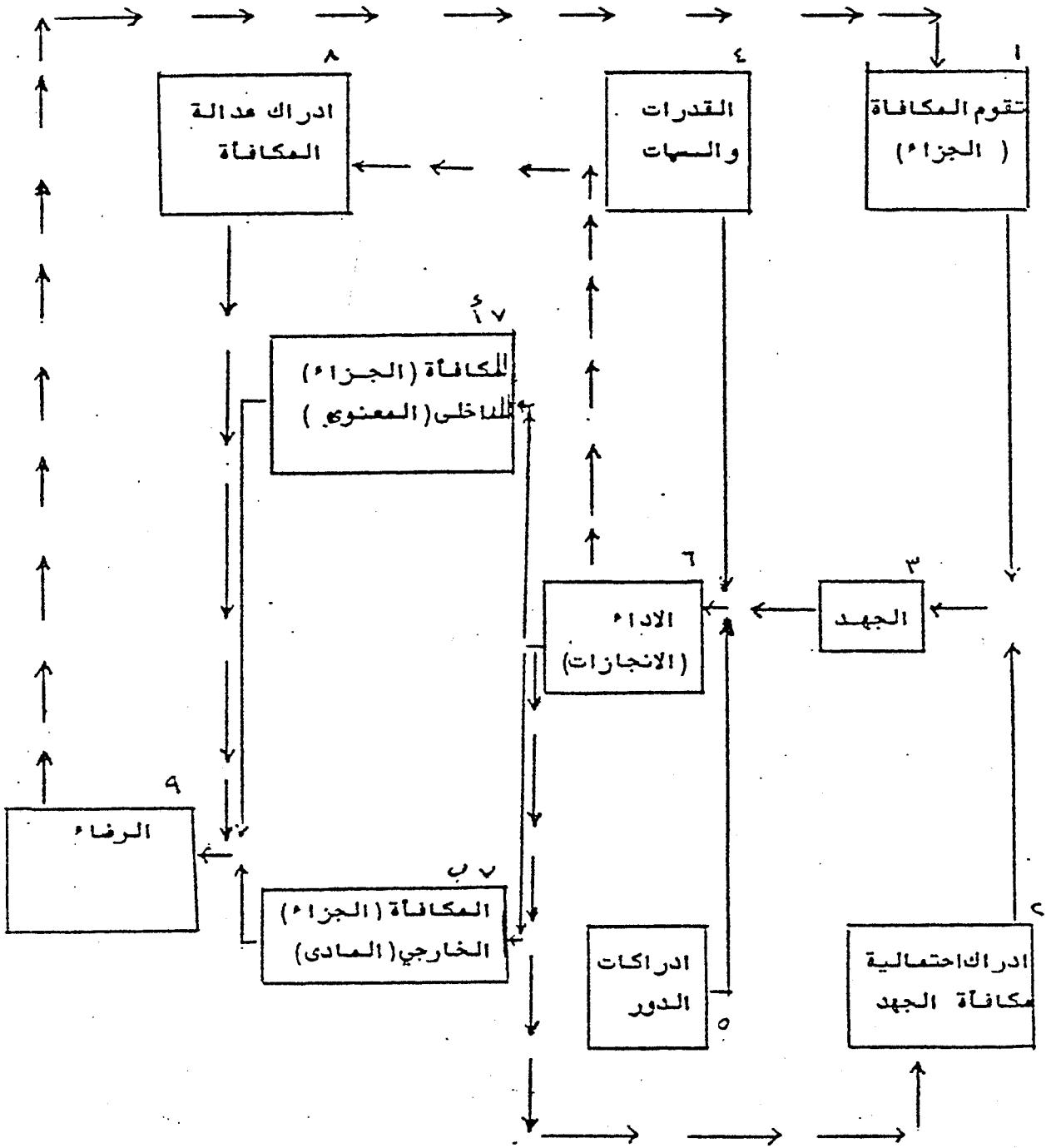
لقد اهتم كل من بروتير ولور بأهمية العلاقة في الدوافع والاداء الوظيفي ففي نموذجهما في الدوافع يربط بوتر ولوير بالفكرة القائلة بأن الدوافع ( الجهد أو الضغوط ) لاتساوى الرضاء في الاداء ، فالدوافع ، والرضا الوظيفي والاداء في رأيهم متغيرات مختلفة وعلاقتها مع بعض ليست كما يعتقد اصحاب النظريات التقليدية والتي ترى أن الرضا الوظيفي يقود الى اداء وانتاجية<sup>(١)</sup> .

---

(١) ناصر محمد العديلي، الرضا الوظيفي في الاجهزة الحكومية ، في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق، ص ٤٦ .

شكل رقم ( ٤ )

نموذج بورتر - لولير في الدوافع (١٩٦٨)



فالنموذج الذي يمثل الشكل السابق رقم ٤ يوضح أن الجهد

(الغفوط والدوافع) لا تقود مباشرة الى اداء لانها متوسطة بالقدرات

او السمات الشخصية وادراكات الدور ، ان الشئ المهم في نموذج بورتير ولوير في الدوافع هو ما يحدث بعد ( الاداء الوظيفي ) اى المكافأة التى تتبع ، لأن طريقة ادراكها يحدد الرضاء وهذا يعنى في رأيهم ان الاداء يقود الى رضاء وظيفي . ويمكن توضيح النموذج السابق فى (الدوافع ، الاداء والرضاء الوظيفي) بدراسة ابعاده الأربعة . وهي كالتالى ( الجهد - الاداء - المكافأة - الرضاء ) .

#### ١- الجهد Effort

( يعنى كمية الطاقة التى يبذلها الموظف في اداء عمله وهـذا الجهد كما يرى برتر ولوير يختلف عن أداء العمل نفسه ، لأن الجهد يرتبط بقوة الدافع أثر من ارتباطه بالاداء ، وكمية الجهد هذه تعتمد على التفاعل مابين تقويم المكافأة (الجزاء ماديا أو معنويا) وادراك احتمالية مكافأة الجهد وهذا التقويم للمكافأة يعتمد على درجة الرغبة أو التجاذب معها ( فالراتب والترقية والاعتراف) . تختلف في تقويمها باختلاف الافراد وفروقهم الفردية . كما ان ادراك احتمال المكافأة يعتبر مدخلا رئيسيا للجهد<sup>(١)</sup> . ونجد ان الموظف لا يبذل كل ما في وسعه من الجهد الا اذا كان هناك ادراك احتمالية للمكافأة فانه سوف يبذل أقصى ما في جهده .

---

(١) ناصر محمد العديلى ، الرضاء الوظيفي في الاجهزة الحكومية  
في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٤٧ ، ٤٨ .

٢- الأداء Performance

( هو النتائج الفعلية والتي ترغب المنظمات قيامها بموضوعية .  
والاداء يأتي بعد الجهد والاداء يعتمد على كمية الجهد المبذول وعلى  
قدرات الاشخاص (كالمعرفة - والمهارة - الخ) وكذلك ادراكهم للدور الذي  
ينبغي القيام به . وهذا يعنى ان الموظف الذي يبذل جهدا كبيرا وليس  
لديه القدرة او المهارة يكون ادائه غير فعال ) (١)

٣- المكافأة Rewards

( بالرغم من ان بورتر ولوير يؤمنان بقيمة المكافأة "الجزاء  
المادى والمعنوى الى انهما يشعران بأن المكافأة الداخلية (الجزاء  
المعنوى ) له علاقة مع الرضاء أكثر من علاقته بالاداء وكذلك ادراك  
عدالة له تأثير حيوى على علاقة الاداء بالرضاء الوظيفى . وادراك عدالة  
المكافأة يمكن ان يتأثر تأثيرا مباشرا بالتقدير الذاتى للاداء ) (٢)

٤- الرضا Satisfaction

( يعتقد بورتر ولوير بأن الرضا الوظيفى هو احد المتغيرات  
الناتجة عن مدى قصر المكافأة الفعلية لمقابلة ادراك الشخص  
لعدالة مستوى المكافأة ) من الموظف يكون راضيا عندما يشعر بأن  
الذى اعطى له بأن فيه عدالة ولم يهضم حقه . ويكون غير راضيا  
عندما يشعر بأن المكافأة الذى اعطى له ليس فيه عدالة وهضم حقه ) (٣)

(١) ناصر محمد العديلي ، الرضا الوظيفى في الاجهزة الحكومية

(٢) بالملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٤٧ ،

(٣) المرجع السابق ، ص ٤٨ .

ويذكر الاستاذ ناصر محمد العديلى بأن نموذج بورتر ولولير في الدوافع والاداء والرضا الوظيفى يختلف من النظرة التقليدية في ظاهرة الرضا الوظيفى من ناحيتين .

أولاً : أن الرضا الوظيفى يمكن تحديده بالمكافأة<sup>الفعلية</sup> التى تتم الحصول عليها وأنه يعمل على شعور الفرد بما ينبغي على المنظمة والادارة ان تعطيه من مكافأة مقابل مستوى الاداء المنجز .

ثانياً : ان الرضا الوظيفى يعتمد على الاداء (الانجاز) اكثر من اعتماد الاداء (الانجاز) على الرضا الوظيفى بمعنى ان الاداء يقود الى رضا وظيفى ، وليس الرضا الوظيفى يقود الى اداء<sup>(١)</sup>

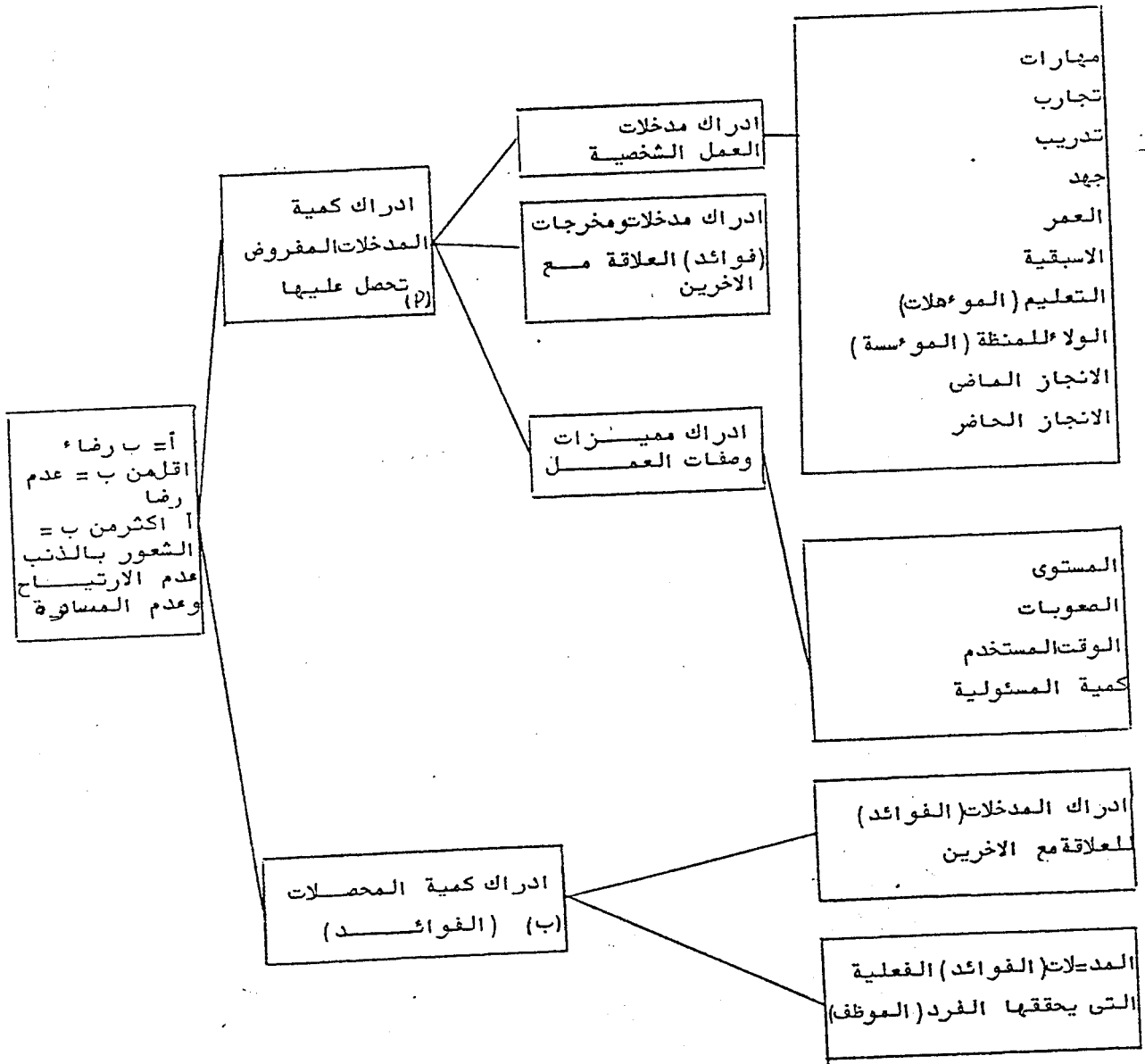
---

(١) ناصر محمد العديلى، الرضا الوظيفى في الاجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٤٩ ، ٥٠ .



شكل رقم ( ٥ )

نموذج لولير (١) في محددات الرضا الوظيفي عام ١٩٧٣ م



### نموذج لولير في الرضا الوظيفي ١٩٧٣م

( " قام أدوار لولير E.Lawler بتقدير نموذج لتحديد الرضا الوظيفي وهذا النموذج جاء نتيجة لبحوثه ودراساته المتواصلة مع عدد من زملائه في دراسة الدوافع والرضا الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية حتي يرى لولير أن العمليات النفسية التي تحدث في الفرد في الوظيفة هي تقريبا واحدة وذات علاقة في ثلاثة أبعاد ذات علاقة بالعمل الوظيفي . وهذه الأبعاد أو العوامل الثلاثة تتدرج كمايلي :

- |    |                     |                                   |
|----|---------------------|-----------------------------------|
| ١- | الراتب              | Pay                               |
| ٢- | الإشراف             | Supervision                       |
| ٣- | الرضا مع العمل نفسه | Satisfaction with the workit self |

ويرى لولير ان الرضا هو عبارة عن الاختلاف أو الفرق ما بين (أ) شعور الشخص تجاه ما ينبغي ان يحصل عليه و (ب) ما يدركه الشخص بأنه حصل عليه بالفعل . فالنموذج بمعنى آخر يتوقع أو يتنبأ أنه عندما يفوق ادراك عدالة المكافأة (الجزاء) بكمية المكافأة الفعلية يكون (عدم الرضا) هو النتيجة . وعندما يتساوى ادراك عدالة المكافأة الفعلية مع (الرضا) هو النتيجة . واما اذا كانت المكافأة الفعلية تفوق ادراك عدالة المكافأة فالنتيجة هي (الشعور بالذنب) والتوتر وعدم الارتباح ( وخز الضمير) ويوضح الشكل السابق رقم ٥ مايلي .

هذا النموذج ويضيف لولير النموذج أن أهم المؤثرات على ادراك الشخص  
هو مدخلات وموائد العمل او الوظيفة وادراك أهمية الآخرين ، كذلك  
ادراك صفات وخصائص العمل وادراك المكافأة ( الجزاء ) الذي يحصل  
عليه الشخص من عمله سواء كان هذا الجزاء ماديا أو معنويا (١)

ولقد أستفاد الباحث من هذه الدراسات في بناء الاستبيان لأن موضوع  
الدراسة وعواملها الثلاثة - الراتب - الإشراف - الرضاء مع العمل  
تنفسه يدخل<sup>ضمن</sup> عوامل البحث المراد إجراءها .

---

(١) ناصر محمد العديلى ، الرضا الوظيفى في الجهة الحكومية  
بالمملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٥٠

دراسة قامت بها كلية يوتا الشرقية بالولايات المتحدة الأمريكية سنة ١٩٧٧م بعنوان (الرضى عن العمل بين منسوبي كلية يوتا الشرقية للتأكد من مستوى الرضى عن العمل) وكان الاستبيان مبنياً على ٩٤ سؤالاً. وقد أجاب على أسئلة الاستبيان ٩٥٪ تقريباً. وكان الاستبيان مستند إلى أعمال هزبرج عن نظرية الحوافز الصحية. حيث أن الاستبيان عدلت تعديلاً كبيراً وهو يتطلب الإجابة عن مدى الرضى كما يطلب ابتداءً مدى الموافقة على مجموعة عبارات عددها (٢٨) عبارة تتعلق بفهمهم الجماعة في الكلية.

وقد دلت النتائج على مايلي :

على أن الرضى عن العمل كان :

- ١- مرتفعاً في مجال الانجاز - وجال امكان النمو - والتعاريف بالمسؤولية - وفي مجال العمل نفسه - ومجال العلاقات بين المنسوبين والمراقبة وظروف العمل .
  - ٢- وكان منخفضاً في مجال ممارسة قبول توصيات الموظفين ومجال التدريب اثناء الخدمة - ومجال اتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات والمعامل - ومجال التعاون بين الاقسام ومجال سياسة الكلية . وادارتها ومجال الرواتب .
  - ٣- ومن توصيات الدراسة :
- العمل على تحسين مستوى الرضى في المجالات الآتية - مجال التدريب اثناء الخدمة ومجال اتاحة الفرصة لحضور المؤتمرات والمعامل .

ومجال التعاون بين الاقسام ومجال سياسة الكلية وادارتها  
ومجال الرواتب (١).

ويلاحظ مما تقدم لهذه الدراسة انها على الرغم من أنها تبحث  
" الرضى عن العمل بين منسوبي كلية يوتا الشرقية " الا انها تختلف عن  
هذه الدراسة التي تهتم بالرضا الوظيفي لعنقويئة التدريس السعودى بجامعة  
أم القرى في المملكة العربية السعودية والتي تختلف كلياً من الناحية  
الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية والعقيدة كما ان المملكة  
العربية السعودية تعتبر من الدول النامية وليس من الدول المتقدمة  
كما أمريكا.

دراسة قام بها ليندنز موكسلي للحصول على درجة الدكتوراة من جامعة  
ميتشجان بمدينة اناربر بالولايات المتحدة الامريكية.

فى سنة ١٩٧٧م عنوان الدراسة " الرضا الوظيفى لامضاء هيئة  
التدريس بالتعليم العالى مع " تطبيق امتحان نظرية العامل الشئائى  
لهيريزج ، ودراسة بورتبر لاحتياجات الرضا الوظيفى " .

هيئة الدراسة :

قام الباحث بتوزيع " ٢٠٠ " استبيان لعينة عشوائية من  
٢٠ " رئيس قسم فى مجالات التعليم العالى للتعرف على مدى رضاهم

---

( ١ ) Job Satisfaction of Faculty and Staff at the College  
of Eastern Utah. June 1977. P. H.1,2

بأدوارهم العملية في مجال التدريس .

وكان الهدف من الدراسة هو تطبيق امتحان نظرية هيربزرج التي تنص بأن العوامل والمناخ المحيط بالعمل يرتبط بما يؤدي بعدم الرضى الوظيفي بينما العوامل المرتبطة بالحوافز المادية والمعنوية تؤدي وتسهم في الرضى الوظيفي .

نتائج الدراسة :

لقد اشارت نتائج الدراسة بأن العاملين المختلفين تؤديان الى الرضى الوظيفي وعدم الرضى الوظيفي ، حيث اثبتت الدراسة بأن العوامل المرتبطة بالمناخ العام المحيط بالعمل مثل السياسات المرتبطة بالتعليم والميزانية والرواتب ونظام الاشراف على العمل والعوامل الفنية والوقت المخصص للعمل ، كل ذلك له دور كبير فى الشعور بعدم الرضى الوظيفي وفي الجانب الاخر اثبتت الدراسة بأن الحوافز المرتبطة بالانجاز ، والشكر والثناء واتاحة الفرصة بالتطور والنمو لها دور كبير في الشعور بالرضى الوظيفي من قبل اعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالى . (١)

---

( 1 ) Job Satisfaction of Faculty Teaching Higher Education  
An Examination of Herzberg's Dual-Factor Theory and  
Porter's Need Satisfaction Research June, 1977-P.9 1,

دراسة قامت بها جامعة نيويورك<sup>(١)</sup> سنة ١٦٥٩م تناولت اعضاء  
الهيئة التعليمية للجامعة بقصد التعرف على نواحي الرضى عن المهنة  
وقد استخدم استفتاء مكون من تسع درجات متدرجة من الرضى الكلى  
الى عدم الرضى المطلق .

وقد أجاب عن الاستفتاء ٤٥٪ من مجموع اعضاء الهيئة التعليمية .  
وعند تحليل النتائج تبين ان المساهمين في الاستفتاء قد اختلفوا  
في رأى بمدد بعض العناصر المكونة للرضى " وهو القسم الاول من  
الاستفتاء " فجاء البعض منها على انه عامل سلبى للرضى .. وجاء  
البعض الآخر على انه عامل ايجابى . أما القسم الثانى من الاستفتاء  
فقد تناول أسباب الرضى وعدم الرضى عن المهنة وذلك بتحديد نواحي  
الشعور ازاء مواقف معينة ويتضمن هذا القسم ٨٨ موضوع موزعه على  
سته فصول اقسام رئيسية .

- القسم الاول : تناول الامكانيات المتوفرة في الجامعة  
ويضم ٢١ موضوعا وكان معدل الاستجابة لهذه الموضوعات  
٤٨٪ ويقع هذا الرقم في الجانب السلبى للمقياس لان المقياس  
مكون من ٩ نقاط .
- وقد شملت هذه الموضوعات على النواحي التالية : وضع  
الصفوف - المختبرات - مكاتب البحث ، وغرف المدرسين -  
والمساعد .

(١)

Robison & Connors " Job satisfaction " Researches  
of 1962 - " Personel and Guidance- Journal  
No. 2, 1963, PP. 136 - 142.

ماقتباس بتصريف من محسن مجيد المنصوري ، مرجع سابق ، ص ٦٥٦٤ .

القسم الثاني : ويضم ٦ موضوعات تتعلق بالخدمات التي يقدمها  
المستخدمون في الجامعة وهم المساعدون والمساعدات في الاعمال  
المكتبية والطلبة المتخرجون الذين يقومون باعداد البحوث تحت  
اشراف الاساتذة وغيرهم وكان معدل الاستجابة  $\frac{٥٢}{٩}$  وهو يحتل الدرجة  
من المقياس .

القسم الثالث : ويضم ١٧ موضوعا تتعلق بالمجال المادى والمتخصصات  
والتقاعد والتأمين على الحياة والضمان الصحي . فقد سجلت رقما  
واظنا نسبيا ماعدا الموضوعات الثلاثة الاخيرة فقد كانت اكثر ارتفاعا  
ولكن معدل الاستجابة العام كان  $\frac{٤٨}{٩}$  من المقياس .

القسم الرابع : ويضم ٣٠ موضوعا تتعلق بالادارة وسياسة الجامعة  
وسجلت  $\frac{٥٠}{٩}$  وهو الموقف الذى تجاوز الوسط قليلا .

القسم الخامس : ويضم ٦ موضوعات تتعلق بنوعية العلاقة السائدة  
بين الزملاء وكانت الصورة العامة للاستجابة  $\frac{٦٣}{٩}$  وهو اعلى معدل  
سجله المقياس الايجابي .

القسم السادس : ويضم ٨ موضوعات تتمثل بخصائص وصفات الطلبة  
وقد سجل المقياس  $\frac{٥٢}{٩}$  وهو اميل قليلا الى الرضى منه الى عدم  
الرضى .



## ثانيا : الدراسات العربية :-

دراسة قام بها عبدالرحمن ماريق بعنوان : ( الجهاز الإداري في جامعة أم القرى مشكلات واحتياجاته التدريبية سنة ١٤٠٣هـ حيث كانت عينة البحث مكونة من ١٠١ أداريا من المرتبة التاسعة حتى المرتبة الأولى . وقد استخدم الباحث في الدراسة الميدانية الاستقصاء كأداة للبحث والمنهج الوصفي في جمع المعلومات والبيانات لدراسة هذا الموضوع حيث قام الباحث بدراسة استطلاعية لأملاء هيئته التدريسية لمعرفة المشاكل التي تواجه المراجعين من الجهاز الإداري بالجامعة .

### ومن نتائج الدراسة مايلي :

وجود مشكلات متعددة من تدريبية وتنظيمية ولوى هامله وعلاقات انسانية . ومن توصياته يرى العمل على دراسة الاجراءات لطرق العمل والعمل بقدر الامكان على تسهيلها ، ووضع مواعيد محددة لانجاز المعاملات مع اعداد وتوزيع دقيق لمختلف الوظائف الموجودة بالجهاز الإداري ويوصى بوجوب الاهتمام بالعلاقات الانسانية<sup>(١)</sup> .

---

(١) عبدالرحمن محمد ماريه ( الجهاز الإداري في جامعة أم القرى مشكلات واحتياجاته التدريبية بحث مكمل للدرجة الماجستير في الادارة التربوية " غير منشور ، كلية التربية ، ١٤٠٣/١٤٠٤هـ .

ويلاحظ مما تقدم لهذه الدراسة انها على الرغم من انها  
تبحث في الجهاز الادارى ومشكلاته واحتياجاته التدريسية  
بجامعة أم القرى الا انها تختلف عن دراستنا التي تهتم بالرضا  
الوظيفي لعنوة هيئة التدريس بجامعة أم القرى الا ان الدراستين  
تتفقان في اهمية الجهاز الادارى واهمية دراسة الرضا الوظيفي  
لعنوة هيئة التدريس والمعوقات التي تعيق عملية تطور الجامعة  
دراسة علمية يمكن في فروعها وضع الحلول المناسبة .

ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في بناء الاستبيان  
في المجال الادارى ومعرفة مشكلات أعضاء هيئة التدريس .

دراسة قام بها عبدالحميد الفايد

(حول بعض مشكلات علاقات العمل داخل جامعة اسيوط)

لقد اختار الفايد الموضوعات الاتية لدراستها باعتبارها تساعد على نحو ملائم في التعرف على طبيعة علاقات العمل السائدة في الجامعة وتحديد اهم المشكلات التي تواجهها في هذه العلاقات .

١- طبيعة نظام الاتعمالات في الجامعة .

٢- وجهة نظر الاطراف المختلفة في نظم العمل والتوظيف المعمول به .

٣- درجة رضاء الاطراف المختلفة عن العمل بجامعة اسيوط .

٤- وجهة نظر الاطراف المختلفة في نظم العمل الذي يتقوم به كل منهما .

لقد استخدم الباحث اسلوب العينة العشوائية التطبيقية

في اختيار العينة من المجتمع الاملى وهم كمايلي :

١- هيئة التدريس الموجودين فعلا ٢٤٩ واختار منهم ٣٠ / ٠.٠٢ كعينة اى حوالي ٢٤٩ فرد .

٢- المدرسين المساعدين والمعيديين والموجود عددهم ٥٢٧ واختار منها ١٥ / ١ كعينة " ٧٨ شخصا .

٣- الطلاب الموجودين فعلا ١٨٤٩٠ واختار د/ ٢ كعينة " ٤٤١ " (شخصاً) (١)

---

(١) عبدالحميد الدايد، " بحوث في تطوير الادارة الجامعية " (دراسة ميدانية حول بعض مشكلات علاقات العمل داخل جامعة اسيوط ) مجلة اتحاد الجامعات ، العدد ١١ سنة ١٩٧٧ م .

- ٤- الجهاز الادارى التنفيذى ٨٩٦ واختار ١٠/٠١ كعينه "٨٦" شخصا  
٥- الجهاز الاداره العليا ١٢ واختارهم جميعا.

لقد توصل الباحث الى النتائج التالية :

( أولا : بالنسبة لوجهة نظر الجهات المختلفة في اهمية

الدور الذى تقوم به كل منهما اتضح الاتي :

- ١- تعقد ادارة الجامعة في موقف مشابه لموقف الاتهام من جانب الاطراف الاخرى وذلك باستثناء الجهاز الادارى التنفيذى الذى تحكمه في علاقته بالادارة العليا للجامعة اعتبارات خاصة .

- ٢- وفي مقابل ذلك تعتبر هيئة التدريس الطرف الاكثر قبولا من جانب الاطراف الاخرى فهي جميعها راضية في الغالب عن الدور الحالى الذى تقوم به هيئة التدريس .

- ٣- لا تختلف صورة المدرسين المساعدين والمعيدين كثيرا من اعضاء هيئة التدريس وان كانت نسبة رضاء الاطراف الاخرى عن الدور الذى تقوم به اقل بالمقارنة مع هيئة التدريس .

- ٤- يبدو الجهاز الادارى التنفيذى في نظر الاطراف الاخرى غير ملائم للاحتياجات ويحد من فاعليه الاطراف الاخرى ويحتاج الى اعادة تنظيم وتدريب .

- ٥- كشف البحث عن شيوع علاقات تنافرية الطابع بين السادة اعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضا وينسب اقل داخل المدرسين والمعيدين .

ثانيا : بالنسبة لوجهة نظر الاطراف المختلفة في نظم

العمل والتوظيف السائد اتضح الاتي :<sup>(١)</sup>

- ١- عدم فهم الجانب الأكبر من الأطراف المختلفة لاختصاصات المجالس الجامعية وخصوصاً التي منها على مستوى الجامعة ( مجلس الجامعة - مجلس شئون الطلاب - ومجلس الدراسات العليا ) ..
- ٢- اقتناع كثير من أعضاء الجهاز العلمي بعدم الممارسة الديمقراطية في المجالس الجامعية وخصوصاً التي منها على مستوى الجامعة .
- ٣- شكوى جميع الأطراف من وجود حالة من المركزية المعوقة والتدخل المستمر من جانب المستوى الإداري الأعلى في تفاصيل أعمال المستويات الأدنى .
- ٤- عدم رضا جميع الأطراف على النظام المالي ، وعدم رضا الجانب الأكبر من هيئة التدريس على قواعد النقل ، وحاجة النقل ، وحاجة الجهاز الإداري التنفيذي إلى نظام متكامل للتدريب .

ثالثاً : بالنسبة لدرجة الرضا من العمل بجامعة أسيوط .  
لقد كشف البحث عن اختلاف وجهات نظر الأطراف المختلفة  
بالنسبة لدرجة رضاها من العمل في جامعة أسيوط ، (١)  
نجد أن الغالبية العظمى من الجهاز الإداري والعلمي

---

(١) عبد الحميد الحايك ، دراسة ميدانية حول بعض مشكلات علاقات العمل داخل جامعة أسيوط ، مرجع سابق ، ص ٢٨ ، ٢٩ .

(٩٠ ٪) وجهاز الادارة التنفيذى (٧٨٤ر٩) راضية من عملها بجامعة اسيوط ، نجد ان هيئة التدريس اكثر الفئات رفعا لعملها بجامعة اسيوط حيث تعمل نسبة الراضين منهم على العمل بالجامعة (٧٤٠ر٩) ويلقى هيئة التدريس الطلاب حيث اقر (٧٤٩ر٤) من عدم رضاء من الالتحاق بجامعة اسيوط، اما المدرسون المساعدون والمعيدون فتبلغ نسبة الراضين منهم عن العمل بجامعة اسيوط (٧٦٩ر٢) .<sup>(١)</sup>

وهذه الدراسة لها صلة بدراستنا لانها اختتمت بدراسة الجامعة وبأعضاء هيئة التدريس بجامعة اسيوط عن عملهم الا أنها أجريت فى جمهورية مصر العربية .  
ولقد استفاد الباحث من هذه الدراسة فى بناء الاستبيان وفى معرفة التحليل الاحصائى لهذه الدراسة .

---

(١) المرجع السابق ، ص ٢٩٠

دراسة قام بها ناسر محمد العديلي عن الدوافع والحوالز والرضا الوظيفي في الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية سنة ١٤٠٢ هـ .

لقد اختار عينة البحث يمثل مختلف مناطق المملكة ومن مؤسسات مختلفة من الاجهزة الحكومية . وكان عدد افراد العينة (٥٦٢) واستخدم الباحث استقراء مكون من قسمين القسم الاول يضم ثلاث فقرات (١) يقيس الرضا الوظيفي ويتكون من ٨٥ سؤالاً (٢) فيتعلق بترتيب الدوافع والحوالز حسب الاهمية (٣) فيتعلق من الحوالز التي يرغب الموظف تواجدها في وظيفته .

القسم الثاني : فهو خاص بالمعلومات والخلليات من المستجيبين .  
لقد توصل الباحث الى النتائج التالية :  
ان القطاع العام في المملكة العربية السعودية راضون بشكل عام . كما ان الرضا الوظيفي جاء كعامل واحد ومتكامل ومتعدد المصادر بمعنى آخر ان الموظفين السعوديين متجانسون في رضاهم الوظيفي ، وقد يكون هذا التجانس عائد للتجانس الحاصل في المجتمع السعودي ككل .

كما اتضح من الدراسة ان الموظفين السعوديين تتشابه درجة الرضا وعدم الرضا مع (العوامل الدافعة ، والصواميل المحيية) كما ان متوسط قيمة الرضا مع اسئلة العوامل المحيية (بيئة العمل) = (٣١٩) بينما متوسط قيمة الرضا مع اسئلة العوامل الدافعة العمل نفسه = (٣١٨) والفروق المعنوية

في متوسطات الرضا بين اسئلة ( بيئة العمل والعمل نفسه ) لاتحتمل  
اى دلالة حيث ان (٠.٢٠٣ = ٦٢ = ) . كما تبين ان الموظفين السعوديين  
راضون بشكل جيد مع كل من :

- (١) العلاقة مع الزملاء . (٢) والاعتراف والتقدير من الزملاء .
- (٣) علاقات العمل مع المروضين (٤) والظروف المادية للعمل
- (٥) نوع العمل (٦) والشعور بالانجاز . كما انهم ليس
- راضين مع كل من : (١) الفرص التي تتيحها الوظيفة في سبيل  
تولير التسلية والترليه لهم ولعلاوتهم (٢) الراتب وكمية العمل  
الذي يقومون به (٣) مقارنه ساعات العمل بالذين يمارسون امـالا  
مشابهة في مؤسسات اخرى (٤) الجزاء والثناء الذي يتلقاه  
الموظف مقابل اداءه عمل جيد . (٥) الفرصة المتاحة للموظف  
لتجريب طريقته الخاصة لاداء العمل (٦) للطريقة التي  
يحمل بها الموظف على الجزاء الكامل نظير العمل الذي يؤديه  
اما علاقة خليقيات الموظفين والمتغيرات الاخرى مثل العمر ،  
الحالة الاجتماعية ، المستوى الوظيفي ، الدخل ، التدريب ، مستوى  
التعليم فانها لم تظهر اية علاقات ذات دلالات احصائية قوية  
مع الرضا الوظيفي غير انه ظهر من خلال التحليل والمقارنة  
ان الموظف السعودي في القطاع العام كلما زاد عمره زادت مسؤولياته  
(مستواه الوظيفي) وكذلك زاد دخله الوظيفي ، والعكس صحيح (١) .

- 
- (١) ناصر محمد العديلي ، الدواعي والحوافز والرضا الوظيفي في  
الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، بحث  
ميداني مقدم لندوة نظام الحوافز في الخدمة المدنية  
معهد الادارة العامة ، الرياض ، ١٤٠٢ هـ ، ص ٥٢ ، ٥٣ .



ويلاحظ مما تقدم لهذه الدراسة على الرغم من انها تبحث في  
الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الاجهزة الحكومية  
في المملكة العربية السعودية الا انها تختلف من دراستنا التي تهتم  
بالرضا الوظيفي لعنق هيئة التدريس بجامعة أم القرى الا ان الدراسات  
تتفقان في أهمية الرضا الوظيفي وأهمية دراسة هذا الموضوع  
دراسة علمية يمكن في ضوءها وضع الحلول المناسبة للمعوقات  
التي تعيق من تطور الجامعة للسير قدما.

ولقد أستفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الاستبيان الى  
جانب معرفته بعوامل الرضا الوظيفي .

دراسة قام بها عقيل حول ( الرضا الوظيفي لدى منشوبي جامعة أم القرى في مكة المكرمة سنة ١٩٨٢م .

وكانت الجامعة مكونة من كليتين هما كلية التربية وكلية الشريعة .

لقد اختار الباحث العينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية السعوديين كلهم وعددهم ٢١ عضو بينما اختار من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ٢٢ عضو بطريقة عشوائية . واختار من كلية الشريعة ٢١ عضو سعوديين . بينما أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ٢٤ عضو وأما من الإداريين اختار ٢٠ سعوديين و ٢٠ غير سعوديين .  
لقد توصل الباحث الى النتائج التالية :

- على النقيض من نظرية هيرزبرج الذي يميز بين العوامل الدافعة وموامل الصحة الذي يقول ان العوامل الدافعة تسهم في الرضا الوظيفي وموامل حظ الصحة تسهم في عدم الرضا الوظيفي (١).
- ( ان نتائج الدراسة الجديدة تقترح بان السائدة في الجامعات بين هيئات التدريس والموظفين في المملكة حوان موامل القناعة أو عدم الرضا الوظيفي تختص بعدم الرضا الوظيفي بينما تنتسب العوامل القرينة الى الرضا

---

(١) حمزه عقيل (الرضا الوظيفي لدى منشوبي جامعة أم القرى بمكة المكرمة المملكة العربية السعودية) ، سنة ١٩٨٢م ، رسالة دكتوراة باللغة الانجليزية غير منشوره مقدمه لجامعة ولاية ميتشجن في الولايات المتحدة الامريكية .

الوظيفي - أي أن محتويات العمل لها علاقة بعدم الرضا الوظيفي وان محيط العمل أوبيثته أو جوه لها علاقة بالرضا الوظيفي - وأوضحت الدراسة الى أن عددا مهما من العوامل الخاصة بمحتوى العمل تؤدي الى تعزيز عملية تغير الوظيفة وأنها تسبب الى عدم الرضا الوظيفي . لقد أوصى الباحث بالاهتمام بالتسهيلات وفرص الترقية وباجراء مزيدا من الدراسات في الرضا الوظيفي في جامعة أم القرى في النواحي المختلفة والجامعات الأخرى والأجهزة الأخرى<sup>(١)</sup> . ويلاحظ مما تقدم لهذه الدراسة انها تبحث في الرضا الوظيفي لدى منسوبي جامعة أم القرى الا أنها تختلف من دراساتنا التي تهتم بالرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس السعوديين على وجه التحديد فقط ويشمل لسبع كليات في مكة والطائف بينما الدراسة السابقة لكليتين فقط في عام ١٩٨٢م . الا ان الدراستين تتفقان مع اهمية دراسة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس لما لها من فائدة في تذليل المعوقات التي تعيق عملية تطور الجامعة ودراساتها دراسة علمية يمكن في ضوئها وضع الحلول المناسبة .

---

(١) المرجع السابق .

دراسة قُلم بها الاستاذ عبدالحميد دياب في جامعة الملك عبدالعزيز ، مركز  
البحوث والتنمية في كلية الاقتصاد والادارة سنة ١٤٠٠هـ .  
حول ( تطبيق نظرية ماسلو للحاجات الانسانية على المدراء في  
المملكة الا أنه استبعد الحاجات الاساسية التي تشمل الطعام  
والماء والهواء والملابس .. الخ لانه افترض على انها مشبعة اشباعا  
كاملا .

#### عينة البحث :

لقد اختار الباحث عينة عشوائية حوالي ١٥٠ مدير سعودي يمثلون  
القطاعات المختلفة لقد استرجع منها ١٠٨ استمارة اي بنسبة ٧٢٪ ولقد  
ارفق باستمارة الاستقصاء ملحقا يوضح مدة متغيرات حتى يتمكن من التحليل  
الاحصائي للبيانات ولعل أهم هذه المتغيرات : المستوى التعليمي، نوعية  
السلطة عما اذا كانت تنفيذية او استشارية ، الخبرة في مجال الوظيفة  
المدة التي قضاها الموظف في المنظمة والعمر .

#### ولقد دلت نتائج البحث مايلي :

- ١- حاجات تحقيق الذات ، وحاجات الاستقلال الذاتي ، وحاجات  
الاحترام هي أقل الحاجات اشباعا بين المدراء السعوديين .
- ٢- رتب المدراء السعوديين حاجات الاحترام على انها ثانياً  
اهم الحاجات بعد حاجات تحقيق الذات .
- ٣- حاجات الامن والحاجات الاجتماعية اكثر الحاجات اشباعا  
بالنسبة لمدراء المملكة العربية السعودية .

ولقد نوه الباحث في ذلك ان رقم (١) الى ان المنظمات فـ...  
المملكة العربية السعودية تميل الى المركزية في الادارة بينما رقم  
(٢) يدل بان احترام كبار السن له أهمية كبرى لعوامل بيئية ورقم  
(٣) والحاجات الاجتماعية وحاجة الامن اكثر اشباعا ولانها شبه مشبعه  
في معظم دول العالم). (١)

ويلاحظ مما تقدم لهذه الدراسة انها تبحث في تطبيق نظرية  
ماسلو للحاجات الانسانية على المدرء في القطاعات المختلفة الا انه  
استبعد الحاجات الاساسية لانه يعتبرها مشبعة اشباعا كاملا. ونجد  
ان دراستنا التي تهتم بالرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس السعودي  
تختلف عن الدراسة السابقة الا ان الدراستين تتفقان في أهمية الحاجات  
الانسانية في سبيل التكيف الوظيفي .

وليقدر استفاد الباحث من هذه الدراسة في بناء الاستبيان .

---

(١) عبد الحميد دياب ، تطبيق نظرية ماسلو للحاجات الانسانية على  
المدرء ، الناشر جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، مركز البحوث  
والتنية ، سنة ١٤٠٢هـ ، ١٩٨٢م ، ص ٢٧ ، ٣٨

### الاستنتاجات الرئيسية بين الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة الى ضرورة وجود تكيف وظيفي لدى الفرد بين نوعية الهيكل التنظيمي ، نوعية الافراد ، وطبيعة العمل ، اذا ما أردنا تحقيق اكبر قدر ممكن من الرضا الوظيفي مع تهيئة الظروف الملائمة لطبيعة العمل ، وتلبية الحاجات واشباعها ، ولقد استخدم بورتر قياس الفرق بين شعور الفرد بما يحصل عليه فعلا عن وظيفته وبين ما يعتقده انه ينبغي الحصول عليه من هذه الوظيفة . ولقد لاحظ بورتر ان الرضا يتزايد كلما ارتفع الفرد في الهرم التنظيمي . كما أنه وجد ان حاجة تحقيق الذات والاستقلال الذاتي أقل اشباعا بالنسبة لجميع مستويات الادارة ، لقد اكد ماسلو بالعلاقة الموجودة بين كل من اشباع حاجات الانسان المعنوي وبين اشباع حاجات المادية علاقة وطيدة ومزيجا من الاشباع المعنوي والمادي يمكن ان يشكل بيئة صالحة ومناخا مناسباً لفحر الافراد في بيئات العمل المختلفة ، ونظرية الدفرر أيضا تؤكد على نظرية ماسلو بان اشباع الحاجة يوءثر على اهميتها واهميتها الحاجات التي اعلى منها في المستوى ، كما يوءكد نظرية التكيف الوظيفي بان الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق او التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل .

ولقد توصل هيربزوج الى عاملين (١) ان تعاسه الفرد او عدم رضائه في غالب الاحيان انما ينتج عن عدم توفر بيئة العمل المناسبة (٢) عندما يشعر الفرد برضاء نحو عمله فان هذا الرضاء انما يعنود

الى العمل ذاته . ويرى لولير في الرضا الوظيفي ان العمليات النفسية التي تحدد رضاء الفرد في الوظيفة هي تقريبا واحدة ذات علاقة بثلاثة ابعاد ذات علاقة بالعمل الوظيفي . مثل الراتب ، والاشراف والرضاء مع العمل نفسه ، وهو يرى ان الرضاء هو عبارة عن الاختلاف او الفرق ما بين شعور الشخص تجاه ما ينبغي انه يحصل عليه ، وما يدركه الشخص بان حصل عليه بالفعل ، بينما توصل ليندن موكملى عندما طبق نظرية العامل الثنائى لهيرزبرج ، دراسة بورتر لاحتياجات الرضا الوظيفى حيث توصل الباحث الى ان العوامل المرتبطة بالمناخ العام المحيط بالعمل مثل السياسات المرتبطة بالتعليم والميزانية والرواتب ونظام الاشراف على العمل والعوامل الفنية والوقت المخصص للعمل ، ككل ذلك له دور كبير في الشعور بعدم الرضا الوظيفي . وفي الجانب الاخر اثبتت الغراسة بأن الحوافز المرتبطة بالانجاز ، والشكر ، والثناء واتاحة الفرصة بالتطور والنمو لها دور كبير في الشعور بالرضا الوظيفي من قبل اعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالى .

كما توصلت الدراسات العربية ومنها دراسة الفائد على اختلاف وجهات نظر الاطراف المختلفة بالنسبة لدرجة رضائها عن العمل فـ جامعة اسبوت وبينما نجد ان الغالبية العظمى من الجهاز الادارة العليا (٩٠٪) او جهاز الادارة التنفيذية (٨٤٫٩٪) راضية عن عملها بجامعة اسبوت وكما توصلت الدراسة الى ان هيئة التدريس اكثر الفئات رفضا لعملها بجامعة اسبوت حيث تصل نسبة الراضين منهم على العمل بالجامعة (٤٠٫٩٪) ولى هيئة التدريس الطلاب حيث اقر (٤٩٫٤٪) عن عدم رضاهم عن الالتحاق بجامعة اسبوت اما المدرسون المساعدون والمعيدون فقد

بلغ نسبة الراضين منهم من العمل بجامعة اسيوط (٢٦٩٢) . كما لاحظ  
العديلي ان القطاع العام في المملكة العربية السعودية راضون  
بشكل عام ، كما ان الرضا الوظيفي جاء كعامل واحد ومتكامل ومتعدد  
المصادر بمعنى آخر ان الموظفين السعوديين متجانسون في رضاهم  
الوظيفي . ولقد توصل الباحث عقيل في دراسته بعنوان الرضا الوظيفي  
لدى منسوبي جامعة ام القرى سنة ١٩٨٢م ، الى النقيض من نظرية  
هيرزبرج وهو ان عوامل القناعة او عدم الرضا الوظيفي تختص بعدم  
الرضا الوظيفي بينما تنتسب العوامل القرنية الى الرضا الوظيفي  
اي ان محتويات العمل لها علاقة بعدم الرضا الوظيفي وان محيط العمل  
او بيئته او جوه لها علاقة بالرضا الوظيفي .

وقد لاحظ دياب في دراسته بعنوان ( تحقيق نظرية ماسلو  
للحاجات الانسانية على المدراء في المملكة ) ان حاجات تحقيق الذات ،  
وحاجات الاستقلال الذاتي وحاجات الاحترام هي اقل الحاجات اشباعا  
بين المدراء السعوديين ، كما رتب المدراء السعوديين حاجات  
الاحترام على انها تأتي اهم الحاجات بعد حاجات تحقيق الذات . بينما  
حاجات الامن والحاجة الاجتماعية اكثر الحاجات اشباعا بالنسبة  
لمدراء المملكة . ولقد نوه في ذلك الى ان حاجات تحقيق الذات  
وحاجات الاستقلال الذاتي الى ان المنظمات في المملكة تميل الى المركزية  
في الادارة بينما نوه في حاجة الاحترام بانه احترام الكبار في السن  
له اهمية كبرى لعوامل بيئية وبينما الحاجات الاجتماعية وحاجة  
الامن اكثر اشباعا ولأنها شبه مشبعة في معظم دول العالم .



ملخص الفصل :

أن الرضى أو عدم الرضى قد ينجمان عن عوامل طبيعة أو نفسيه أو أقتصادية أو اقتصادية  
فمستوى الرضى يكون أفضل اذا حدث أنسجام بين الشخصية اللازمة للعمل وبين بيئة العمل  
نفسه وحدوث توافق وتأقلم عضو هيئة التدريس مع وظيفته من خلال اشباع حاجاته  
المعنوية و.المادية وهذا يؤدي بالتالى الى اخلاصه فى العمل .. وكلما كان التوافق والانسجام  
أفضل كلما كان رضى عضو هيئة التدريس أفضل ..

### ( الفصل الثالث )

#### ( الدراسة الميدانية واجراءاتها )

- خطوات إعداد الاستبيان ..
- صدق الاستبيان ..
- ثبات الاستبيان ..
- المعالجة الاحصائية ..
- كيفية توزيع الاستبيان ..

### الفصل الثالث

#### الدراسة الميدانية واجراءاتها:

##### ١- خطوات اعداد الاستبيان :

لقد قام الباحث بأعداد وتصميم الاستبيان بما يتلاءم مع أهداف البحث وتساؤلاته التي وضعت في خطة البحث ، استعان الباحث ببعض الأفكار الموجزة في استبيان ناصر محمد العديلي (١) في بحثه عن اتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض والعاخذ أصلاً من استبيان جامعة منسوتا (M. S. U) الذي عدل فيها تعديلات موفقه لربطها بالبيئة السعودية ثقافياً واقتصادياً واجتماعياً فأختره الى (٦٤) مؤهلاً ونظراً لملاحظه الباحث من تكرار في بعض الفقرات بالإضافة الى انه طبق الاستبيان على مدرّسين ذوي مراكز قيادية في الأجهزة الحكومية المختلفة بمدينة الرياض أما هذه الدراسة فهي تهتم بدراسة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى مما يوضح ان ظروف هذه الدراسة بطبيعة الحال تختلف عن ظروف الدراسة السابقة مما جعل الباحث يقوم بصياغة الاستبيان بشكل يتلاءم مع متطلبات عضو هيئة التدريس بالجامعة وفي مجالاته المختلفة .

---

(١) ناصر محمد العديلي ، الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير في علم النفس الإداري ، جامعة ولاية كاليفورنيا (هيمولدت) بالولايات المتحدة الأمريكية ، ١٩٨١م - ١٤٠١هـ .

كما استعان الباحث بأستبيان حمزه عبدالله عقيل<sup>(١)</sup> في وضعه للمجالات وفي صيغة السؤال المفتوح وفي ذكر المجالات والمزايا الاقتصادية ونظرا لملاحظه الباحث في ان دراسة حمزه عبدالله عقيل للرضا الوظيفي لدى منسوبي جامعة ام القرى المكونة انذاك من كلية التربية وكلية الشريعة في سنة ١٩٨٢م في حين هذه الدراسة تحوي سبع كليات ينتمى اليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى ولقد استعان الباحث بدراسات أخرى<sup>(٢)</sup> في هذا المجال .

- 
- (١) حمزه عبدالله عقيل (الرضا الوظيفي لدى منسوبي جامعة ام القرى بمكة المكرمة . المملكة العربية السعودية) سنة ١٩٨٢م رسالة دكتوراة غير منشوره مقدمة لجامعة ولاية ميتشجن في الولايات المتحدة الامريكية .
- (٢) - محسن مجيد المنصوري (الرضى وعدم الرضى لدى معلمى المرحلة الابتدائية فى بغداد مطبعة النعمان العراق سنة ١٩٧١م .
- ليندن موكسلي (الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالى رسالة دكتوراة لجامعة ميتشجن سنة ١٩٧٧م الولايات المتحدة الامريكية .
- كلية يوتا الشرقية (الرضى عن العمل بين منسوبي كلية يوتا الشرقية سنة ١٩٧٧م الولايات المتحدة الامريكية .
- عبدالرزاق النمري - دراسة الكفاءة المهنية والرضا المهني لخريجي التعليم الفني بالمملكة العربية السعودية - رسالة ماجستير غير منشوره - جامعة ام القرى كلية التربية قسم الادارة ١٤٠٨هـ

ولقد صنف الباحث اسئلة الاستبيان الى ثمانية مجالات حرصاً على سلامة النتائج وشموليتها لجميع جوانب البحث وهي كمايلي:

أولاً : المعلومات الشخصية والعامه (الحالة الاجتماعية - العمر -

سنوات الخدمة - السلم الأكاديمي - العمل الاداري ان وجد).

ثانياً : العبء الوظيفي ويشمل ماييلي :

الساعات المكتبية - ساعات الاشراف على الرسائل العلمية -

المحاضرات - الجو العام للعمل - فرصة الابتكار - حريية

اتخاذ القرار في عمله - فرصة التعبير عن افكاره - معرفته

بنتائج عمله - الاستقرار الوظيفي - ظروف العمل -

(تهويته سعة قاع الدراسة وهدوءه) - محيط العمل داخل القسم

- مركز الوسائل التعليمية - معهد البحوث بالجامعة -

والامكانيات المتوفرة فيها - المختبرات العلمية بالجامعة

- المكتبة المركزية بالجامعة - الفنيين بالمكتبة المركزية

تهيئة فرص الحضور للمؤتمرات واللقاءات العلمية -

- مشاركة عضو هيئة التدريس في تطوير المناهج الجامعية -

اجراءات الادارة - وضوح اللوائح والانظمة التي تخص اعضاء

هيئة التدريس - الاجازات السنوية - متطلبات العمل

من (مكاتب وغرف واثاث وكتب ومراجع .. الخ.

ثالثاً : القيمة الاجتماعية :

- المكانة الاجتماعية في المجتمع لعضو هيئة التدريس -

السمعة - الشهرة - فرص تكوين علاقات - تقدير المسؤولين -

الشعور باداء واجب مقدس .

رابعاً : الجوانب المادية :

١- المرتب وتغطيتها للمصاريف الشهرية - والضرورية -

والكمالية - العلاوات السنوية - بدل طبيعة عمل -  
الأمافية (عميد - وكيل - رئيس قسم - مشرف وغير ذلك) .  
٢- المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل - السكن أو بدل  
السكن - الخدمات الصحية - المواصلات أو بدل مواصلات  
المكافآت التشجيعية .

خامسا : امكانيات الترقية :

- شروط الترقية العلمية - الزمن المحدد للترقية العلمية -  
اجراءات الترقية .

سادسا : الرئيس المباشر :

علاقته بمروءية - عدالته في تقييم الاداء الوظيفي -  
عدالته في توزيع العمل - اهتمامه بالقسم - تشجيعه للزملاء  
في العمل - تلبية لرغبات زملائه المدرسين في اختيار  
الزمان والمكان عند اعداد الجداول الدراسي وفي اختيار  
لمادة تخصصه .

سابعا : العلاقة بالزملاء :

- الاحترام المتبادل - التعاون - الطموح لدى الزملاء -  
التقدير والاعتراف - تصرفات الزملاء في اماكن العمل .

ثامنا : العلاقة بالطلاب :

تقدير الطلاب للجهود المبذولة - تعامل المدرس مع الطلاب -  
عدد الطلاب في الفصل الواحد - فرص تكوين علاقات اجتماعية  
مع الطلاب - المستوى العلمي للطلاب - تجاوب الطلاب  
اثناء الدرس الاسبوعي .

انواع الاستبيانات المستخدم منه فى الدراسة :-

١- الاستبيان المقيد :

وهذا النوع من الاستبيان يختار فيه اجابة واحدة من خمس اجابات محتملة وتتعلق باسئلة البحث والذى تقيس درجة الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس السعودى بجامعة ام القرى وهذه الاحتمالات الخمسة كالتالي :

- |   |                        |     |
|---|------------------------|-----|
| - | مرضية جدا واعطيت رقم   | (٥) |
| - | مرضية .. ..            | (٤) |
| - | لا أدري .. ..          | (٣) |
| - | غير مرضية .. ..        | (٢) |
| - | غير مرضية اطلاقا .. .. | (١) |

٢- الاستبيان المفتوح :

وهذا النوع من الاستبيان يعطى المجيب فرصة الانطلاقه في الكتابة فيما يختص بموضوع البحث وخاصة بعوامل الرضى من وجهة نظر المستجيب . وبعوامل عدم الرضا ايضا من وجهة نظر المستجيب .

### ٣- صدق الاستبيان :

لقد قام الباحث بتوزيع ١٢ نسخة من الاستبيان الى اعضاء هيئة التدريس السعودى في كلية التربية لمعرفة مدى ملائمتها العلمية واللغوية واستعاد الباحث جميع تلك الاستبيانات الموزعة على المحكمين (١) وبعد ذلك تم الاخذ بآرائهم ومقترحاتهم ومن ثم تم تعديل الاستبيان بصورتها النهائية .

### ٤- ثبات الاستبيان :

لقد قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة عشوائية بلغ عدد افرادها ١٢٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة . تم تسليم استرجاعها بعد ملء الاستبيان ، وبعد ذلك وزع الباحث مرة اخرى على نفس العينة عدد ١٢ نسخة من الاستبيان وذلك بعد مدة اسبوع ومن ثم تم استرجاعها . وقام الباحث بافراغها في ورقة التفريع وبعد ذلك استعان بوحدة الحاسب الالى بجامعة ام القرى . للقيام بعملية حساب درجة الثبات عن طريق معامل الارتباط بيرسون لكل مجال من مجالات استبيان الاستبيان . فقد بلغ معامل الثبات كمايلي في الجدول التالي

#### (١) اسماء المحكمين:

- ١- د. حمزة عبد الله عقيل رئيس قسم الادارة
- ٢- د. سلطان عبد القصور قسم الادارة
- ٣- د. ابراهيم الماحي ، ، ،
- ٤- د. زهير احمد على الكاظمي قسم الادارة
- ٥- د. فتحي مصطفى الزيات قسم علم النفس
- ٦- د. الامين خطيب ، ، ،
- ٧- د. جميل منصور قسم علم النفس
- ٨- د. عباس محمد دورة قسم المناهج
- ٩- د. نجم الدين جان التربية الاسلامية
- ١٠- د. عبد الحكيم موسى مبارك المناهج
- ١١- د. محمود كسناوى تربية اسلامية
- ١٢- د. محمد خيرى عرقسوسى ، ،



شكل رقم ( ٦١ )

جدول يوضح معامل الثبات لاعادة الاختبار

المجالات	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
١ العبء الوظيفي	٠.٨٨	٠.٠٠١
٢ القيمة الاجتماعية	٠.٨٩	٠.٠٠١
٣ الجوانب المادية	٠.٩٤	٠.٠٠١
٤ امكانيات الترقية	٠.٨٢	٠.٠٠١
٥ الرئيس المباشر	٠.٩٣	٠.٠٠١
٦ العلاقة بالزملاء	٠.٩٥	٠.٠٠١
٧ العلاقة بالطلاب	٠.٧١	٠.٠٠١
المجموع الكلي للاختبار	٠.٩٤	٠.٠٠١

المعالجة الاحصائية :

لقد استخدم الباحث الاساليب الاحصائية التالية لظهور نتائج الدراسة

والاجابة على تساؤلات البحث .

١- لقد استخدم الباحث اسلوب النسب المئوية لوضوحها لدى الكثيرين

وذلك لايجاد تكرار كل عبارة من عبارات الاستبيان ونسبتها

المئوية .

$$\text{وهي} = \frac{\text{مجموع التكرارات لكل سؤال} \times 100}{\text{المجموع الكلي للعينات (120)}}$$

ثم في ضوء تلك النسب ثم تحليل النتائج وتفسيرها

- ٢- تحليل التباين - لقد استخدم الباحث هذا التحليل للكشف عن الفروق في درجة الرضى الوظيفي في سنوات الخدمة لمجموعة العينات الثلاثة الآتية والتي اعطيت الأرقام التالية:
- (١) يدل على أنه أقل من ٣٥ سنة
  - (٢) يدل على أنه من ٣٦ سنة - ٤٠ سنة
  - (٣) يدل على أنه من ٤١ سنة - ٤٥ سنة
- ٣- اختبار (ت)

لقد استخدم هذا الاختبار - لمعرفة الفروق الدالة وغير الدالة في المقارنات التالية

- ١- بين الذين يزاولون الأعمال الإدارية والذين لا يزاولون الأعمال الإدارية .
- ٢- في السلم الأكاديمي يبين عينة استاذ مساعد - وعينة استاذ مشارك .

#### كيفية توزيع الاستبيان:

بعد التأكد من سلامة الاستبيان بناء على نتيجة المصدق والثبات في الدراسة لقد وزع الباحث الاستبيان على مجتمع الدراسة في جامعة أم لقرى لأعضاء هيئة التدريس السعوديين:

قام الباحث بإيصال الاستبيانات لكل قسم من أقسام الكليات التابعة لجامعة أم القرى حسب عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديين الموجودين بالقسم - كما أعطى الباحث مسئولية توزيع الاستبيانات وجمع الإجابات إلى سكرتير كل قسم . وذلك حرصاً على سلامة وصول الاستبيانات إلى مجتمع الدراسة ومن ثم استرجاعها أيضاً عن طريق سكرتير القسم .

وبلغ عدد الاستبيانات الموزعة ( ١٩٠ )<sup>(١)</sup> استبياناً فقد بلغ العدد المسترجع إلى الباحث ( ١٢٠ ) استبياناً . وهذا يعني أن نسبة عينة الدراسة إلى المجتمع الكلي للدراسة قد بلغت ( ٦٣٪ ) وهذا هو العدد الذي اعتمد البحث عليه .

---

(٢) المعلومات مأخوذة من إدارة الأحياء والتخطيط بجامعة أم القرى  
سنة ١٤٠٨ هـ .

جدول توصيف العينة

جدول رقم (١)

التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الدرجة العلمية

التسلسل	الموئل	التكرار	النسبة المئوية
١	استاذ	١١	٥.٨%
٢	استاذ مشارك	٢٣	١٢.١%
٣	استاذ مساعد	١٥٦	٨٢.١%
	المجموع	١٩٠	١٠٠%

ويتفح من الجدول السابق أن هناك نسبة كبيرة من أفراد العينة

تحمّل درجة استاذ مساعد حيث بلغت النسبة المئوية ٨٢.١% ودرجة استاذ

مشارك بلغت ١٢.١% بينما النسبة المئوية لدرجة الاستاذ قد بلغت ٥.٨% .

جدول رقم ( < )

التوزيع التكرارى لافراد العينة  
حسب الاستبيانات ا لمكتملة حسب الدرجة العلمية

التسلسل	الموئل	التكرار	النسبة المئوية
١	استاذ	٢	١٧٪
٢	استاذ مشارك	١٠	٨٣٪
٣	استاذ مشاعد	١٠٨	٩٠٪
	المجموع	١٢٠	١٠٠٪

ونجد من خلال الاستبيانات العائدة ان عدد اعضاء هيئة التدريس السعوديين بمرتبة استاذ مساعد يبلغ عددهم (١٠٨) والنسبة المئوية ٩٠٪ وهي اعلل نسبة بينما بلغ عدد اعضاء هيئة التدريس بمرتبة استاذ مشارك وعددهم (١٠) والنسبة المئوية ٨٣٪ بينما بلغ اعضاء هيئة التدريس بمرتبة استاذ عدد (٢) وهذا يعنى نسبة ١٦٦٪.

جدول رقم (٣)  
توصيف العينة

التوزيع التكرارى لأفراد العينة بحسب سنوات الخدمة

التسلسل	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	١ - ٥	٥٥	٤٥,٨ ٪
٢	٦ - ١٠	٤٤	٣٦,٧ ٪
٣	١١ - ١٥	١٥	١٢,٥ ٪
٤	١٦ - ٢٠	٢	١,٧ ٪
٥	٢١ - فأكثر	٤	٣,٣ ٪
	المجموع	١٢٠	١٠٠ ٪

يتفح من الجدول السابق ان نسبة كبيرة من أفراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم من (١-٥) ونسبتهم هي ٤٥,٨ ٪ وتليهم سنوات خبرتهم من (٦-١٠) ونسبتهم هي ٣٦,٧ ٪ وتليهم سنوات خبرتهم من (١١-١٥) ونسبتهم هي ١٢,٥ ٪ وبعد ذلك سنوات خبرتهم من (٢١ - فأكثر ونسبتهم هي ٣,٣ ٪ بينما سنوات خبرة من (١٦-٢٠) ونسبتهم هي ١,٧ ٪ .

ان اقل من نصف مجتمع الدراسة ونسبتهم ٤٥,٨ ٪ تتراوح سنوات خبرتهم من ١ - ٥ بينما نجد ان نسبة

١٩٥٤ ) أمضت أكثر من خمس سنوات في مهنة التدريس بالجامعة ، وهذه النسبة تدل على أن نسبة كبيرة من مجتمع الدراسة لديها خبرة تزيد على خمس سنوات في التدريس بالجامعة، وهذه الخبرة العملية في مهنة التدريس وطبيعة العمل ومعرفة ظروف العمل وفرص الترقية والامكانيات المتاحة قد يكون لها الأثر الكبير في درجة الرضاء او عدم الرضى الوظيفي بالنسبة لمهنة التدريس بالجامعة .

جدول رقم ( ٤ )

توصيف العينة

التوزيع التكرارى لأفراد العينة بحسب العمر

التسلسل	العمر	التكرار	النسبة المئوية
١	٣١ - ٣٥	٢٤	٢٠ ٪
٢	٣٦ - ٤٠	٧٢	٦٠ ٪
٣	٤١ - ٤٥	١٨	١٥ ٪
٤	٤٦ - ٥٠	٤	٣٫٣٤ ٪
٥	٥١ - ٥٥	١	٠٫٨٣ ٪
٦	٥٦ - ٦٠	-	-
٧	٦١ - فأكثر	١	٠٫٨٣ ٪

١٠٠ ٪

١٢٠

المجموع

ويتضح من الجدول السابق ان نسبة ٦٠ ٪ من افراد العينة

تتراوح اعمارهم من (٣٦ - ٤٠) سنة ، بينما نسبة ٢٠ ٪ تتراوح

اعمارهم من (٣١ - ٣٥) سنة ، كما ان نسبة ١٥ ٪ تتراوح اعمارهم (٤١ - ٤٥) سنة

ونسبة ٣٫٣٤ ٪ تتراوح اعمارهم (٤٦ - ٥٠) سنة ، ونسبة ٠٫٨٣ ٪ وهي تمثل شخصا واحدا

عمره بين (٥١ - ٥٥) سنة ، كما ان نسبة ٠٫٨٣ ٪ وهي تمثل شخصا واحدا (٦١ - فأكثر )

سنة .



( الفصل الرابع )

( نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها )

## الفصل الرابع

### تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

#### تحليل النتائج :

بعد أن قام الباحث بجمع الاستبيانات ومراجعتها ومن ثم تفريغها لاتمام عملية تحليلها في الحاسب الآلى التابع لجامعة أم القرى بمكة باستخدام نظام ( SPSS ) (١) حيث استخدم الباحث الأسلوب الاحصائي " معامل ارتباط بيرسون " وأستخدم أيضا النسيب المئوية لاستخراج التكرارات لفقرات الاستبيان ومعلوماته .

قدرت نتائج التحليل كالتالي :

أولا : مجموعة جداول توزيع التكرار والنسب المئوية لعناصر الاستبيان .

ثانيا : نتائج تحليل التباين لايجاد العلاقة بين المتغيرات المستقلة في الاستبيان بالمتغيرات التابعة المتعلقة بمهنة التدريس وهي :

١- العبء الوظيفي : ويشمل المحاضرات والساعات المكتبية والإشراف على الرسائل وطبيعة العمل وظروف العمل وفرص البحث العلمي والامكانيات المتوفرة من مكاتب ومختبرات ومعامل ومعدات الى غير ذلك .

---

(١) (SPSS) Statistical Package for Social Sciens

- ٢- الجوانب المادية: مثل الراتب والمكافآت ، والعلاوات والبدلات وامكانيات الترقية .
- ٣- الجوانب الاقتصادية : السكن ، او بدل السكن، المواصلات، او بدل مواصلات ، والخدمات الصحية .
- ٤- الجوانب الاجتماعية : المكانة الاجتماعية ، الرئيس المباشر ، الزملاء ، الطلاب .
- ٥- الجوانب الادارية : اجراءات الادارة - انظمة الجامعة ولوائح الموظفين ، تعامل الادارة ، منح الاجازات ، وغير ذلك .

### جدول رقم (٥)

التوزيع التكرارى للنسب المئوية في المزايا  
الاقتصادية المرتبطة بالعمل

العبارة	نعم التكرار النسبة المئوية	لا التكرار النسبة المئوية	المجموع	مجموع النسب المئوية
١ هل تتوفر وسائل نقل	٤٣	٧٧	١٢٠	٪١٠٠
٢ هل تتوفر التسهيلات المالية المرتبطة بالسكن	٣٨	٨٢	١٢٠	٪١٠٠
٣ هل الخدمات الطبية مجانية	١١٨	٢	١٢٠	٪١٠٠
٤ هل هناك مكافآت تشجيعية	٧	١١٣	١٢٠	٪١٠٠
٥ المزايا الاخرى ان وجدت	٣	١١٧	١٢٠	٪١٠٠

تحليل بعد المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل :

يتضح من خلال جدول التوزيع التكرارى بالنسبة لوسائل النقل فقد بلغ  
نسبة الذين اجابوا بنعم (٣٥٨٪) وهذا يعنى ان هذه النسبة راضية عن وسائل النقل  
المتاحة . بينما الذين اجابوا بالنفي تقدر نسبتهم (٦٤٢٪) وهو لا يذكر بأنهم  
لا توجد وسائل نقل ويتضح من ذلك ان النسبة الغالبة هي نسبة غير الراضين عن نظام  
وسائل النقل المتاحة .

- أما بالنسبة لتسهيلات السكن أو بدل سكن فقد بلغت نسبة الذين أجابوا بنعم (٣١٧٪) وهذا يعنى ان هؤلاء راضون عن هذه العبارة بينما الذين أجابوا ————وا نسبتهم (٦٨٣٪) وهى نسبة مرتفعة تمثل عدم الرضا بمعنى اعتراضهم عن وجود أى تسهيلات بالنسبة للسكن .

- أما فيما يتعلق بتقديم الخدمات الطبية مجانية فقد بلغت نسبة الذين أجابوا بنعم (٩٨٣٪) وهذه نسبة مرتفعة جداً تؤكد على ان الخدمات الطبية مجانية بينما نسبة الذين أجابوا بالنفي (١٧٪) وهى نسبة ضئيلة ليست راضية عن الخدمات الطبية. الموجودة .

- أما فيما يتعلق بالمكافآت التشجيعية فقد بلغت نسبة من أجابوا بنعم (٥٨٪) وهذه نسبة ضئيلة جداً بينما الذين أجابوا بالنفي فقد بلغت نسبتهم (٩٤٢٪) وهذا يؤكد ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة يوءكدون على عدم وجود مكافآت تشجيعية .

- أما بالنسبة للمزايا الأخرى ان وجدت فنسبة من أجابوا بنعم (٢٥٪) وهذه نسبة ضئيلة التى ذكره بان هناك مزايا أخرى بينما نسبة الذين أجابوا بالنفي بلغت (٩٧٪) وهذه نسبة مرتفعة تؤكد على عدم وجود مزايا أخرى فيه مهنة التدريس .

جدول رقم ( ٦ )

التوزيع التكرارى للذين يزاولون  
الاعمال الادارية

العبارة	يوجد التكرار النسبة المئوية	لايوجد التكرار النسبة المئوية	المجموع	مجموع النسب
العمل الادارى انوجد	٥٣	٦٧	١٢٠	٪١٠٠

فقد اتضح من الجدول السابق للتوزيع التكرارى ان نسبة الذين  
يزاولون اعمالا ادارية قد بلغت ( ٪٤٤٢ ) بينما الذين لايزاولون  
اعمالا ادارية قد بلغت نسبتهم ( ٪٥٥٨ ) وهى اعلى بقليل من نصف عينة  
الدراسة .

وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين لايزاولون الاعمال

الإدارية ولايوجد لهم مميزات اجتماعية وأدبية واقتصادية كما للذين  
يزاولون الاعمال الادارية .

اولاً: جدول توزيع التكرار والنسب المئوية لعناصر الاستبيان

جدول رقم (٧)

استجابات افراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بمهنة التدريس

النسبة	المجموع	غير مرضية نسبة	غير مرضية تكرار	لاادري نسبة	لاادري تكرار	مرضية نسبة	مرضية تكرار	مرضية جدا نسبة	مرضية جدا تكرار	العبارة	٢
٪١٠٠	١٢٠	٥٨	٧	-	-	٢٣ر٣	٢٨	٨٣ر٣	١٠	الجو العام لعملى فيمهنة التدريس بالجامعة مريحاً بدرجة	١
٪١٠٠	١٢٠	٨٣ر٣	١	١٣ر٣	١٦	١٣ر٣	١٦	١٨ر٣	٢٢	عدد الساعات اليومية التى اقضيها في ميدان العمل ملائمة لطبيعة	٢
٪١٠٠	١٢٠	٢٥	٣	٨٣ر٣	١٠	١٠ر٨	١٣	٢٦ر٧	٣٢	اشعر ان مستقبل عملي في مهنة التدريس مقارنة بغيره من الاعمال مشجعا بدرجة	٣
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٢٥	٣	٣٧ر٥	٤	٥٥	٢٦	اشعر بالاستمتاع بعملى في مهنة التدريس بدرجة	٤
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	١٧ر٥	٢١	٤٨ر٣	١٩	١٦ر٧	٢٠	تحتاج لى الحرية في اتخاذ القرارات التى تخص عملى بدرجة	٥
٪١٠٠	١٢٠	٣٣ر٣	٤	١٠ر٨	١٣	٥٣ر٣	١٨	١٧ر٥	٢١	تحتاج لى فرصة التعبير عن افكارى في مجال عملى بدرجة	٦
٪١٠٠	١٢٠	٧ر٥	٩	١٤ر٢	١٧	٤٢ر٥	٢٥	١٥	١٨	من خلال عملى فيمهنة التدريس اجد فرصة الابتكارات متاحة لى بدرجة	٧
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٢٠ر٨	٢٥	٥٠	١٦	١٤ر٣	١٧	تحتاج لى فرصة التعرف على نتائج عملى بدرجة	٨
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٥	٦	٥٩ر٢	٧	٢٨ر٣	٣٤	من خلال عملى في مهنة التدريس اشعر بالاستقرار الوظيفي بدرجة	٩
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٢١ر٧	٢٦	٥٣ر٣	٦	١٨ر٣	٢٢	استطيع تأمين مستقبلى عن طريق وظيفتى فيمهنة التدريس بدرجة	١٠
٪١٠٠	١٢٠	-	-	١١ر٧	١٤	٥٨ر٣	١١	٢٠ر٨	٢٥	الساعات المكتتية التى اوديها في عملي مناسبة بدرجة	١١
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٤٨ر٣	٥٨	٣٧ر٥	٥	٨٣ر٣	١٠	ساعات الاشراف على الرسائل في عملي مناسبة بدرجة	١٢
٪١٠٠	١٢٠	١٢ر٥	١٥	٥٨	٧	٤٥	٣٤	٨٣ر٣	١٠	ظرف العمل من التجهيز وسعة القاع - والهدوء مقبولة بدرجة	١٣

النسبة	المجموع	غير مرضية نسبة	تكرار	غير مرضية نسبة	تكرار	لاادري نسبة	تكرار	مرضيه نسبة	تكرار	مرضيه جدا نسبة	تكرار	م
100%	120	10	12	108	19	4	5	53	64	16	20	14
100%	120	83	1	117	14	5	6	70	84	12	15	15
100%	120	5	6	117	26	57	69	158	19	-	-	16
100%	120	88	25	117	32	35	42	167	20	83	1	17
100%	120	77	8	118	22	64	77	108	13	-	-	18
100%	120	20	24	39	47	75	9	30	36	33	4	19
100%	120	83	22	42	51	17	21	20	24	17	2	20
100%	120	88	31	27	33	28	34	18	22	-	-	21
100%	120	44	53	31	38	10	13	12	15	83	1	22
100%	120	92	11	22	27	19	23	67	56	25	3	23
100%	120	92	17	13	16	24	29	39	47	92	11	24





### تحليل البعد الأول:

هي العناصر التي تخص مهنة التدريس والعبء الوظيفي وتشمل المحاضرات والساعات المكتبية والإشراف وطبيعة العمل وظروف العمل وفرص البحث العلمي والإمكانات المتوفرة من مكاتب وغرف أعضاء هيئة التدريس ومعامل ومختبرات ومعدات لأجراء التجارب والبحوث وإلى غير ذلك من اللوازم .

وفيما يلي تحليل لهذه الأبعاد التي تتكون من ٢٨ عبارة في الاستبيان . من العبارة رقم (١) في الجدول رقم (١) الجوال العام لعملي في مهنة التدريس بالجامعة مريحة بدرجة " ويتضح أن المجيبين الراضين بدرجة مرضية جدا يمثلون نسبة ٨٣٪ ودرجة مرضية بنسبة ٦٢٪ وهي في مجموعها تشكل نسبة عالية ٧٠٪ مما يؤكد على أن معظم أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة راضون عن الجو العام لأعمالهم في مهنة التدريس بينما يبلغ نسبة غير راضين ٢٣٪ وغير الراضين إطلاقاً ١٨٪ وبدمج العينتين يتضح أن نسبة ٢٩٪ من أعضاء هيئة التدريس السعوديين غير الراضين عن الجو للعام وهذه النسبة وإن كانت غير مرتفعة إلا أنها جديرة بالآخذ في الاعتبار . أما لا أدري فلم تحصل على أي نسبة . أما العبارة التالية رقم (٢) " عدد الساعات اليومية التي أقضيها في ميدان العمل ملائمة لطبيعة الإنتاج " حيث نجد أن نسبة الراضين جدا ١٨٪ بينما نسبة الراضين بلغ ٥٤٪ وبجمع النسبتين نرى أن ٧٢٪ من مجموع عينة الدراسة تشير إلى الرضى مما يدل على أن هناك نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة راضون عن عدد الساعات التي يقضونها في ميدان العمل بالجامعة

بينما نجد نسبة غير الراضين ١٣٣٪ ونسبة غير الراضين مطلقا ٨٣.٠٪  
وبدمج النسبتين يتضح ان ١٤٪ من اعضاء هيئة التدريس السعوديين  
غير الراضين عن عدد الساعات التي يقضونها في صفوف العمل وهذه  
النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالاهتمام . ونسبة  
من اجابوا ب لا أدري ١٣٣٪ كما ان العبارة رقم (٣) " أشعر ان مستقبل  
عملي في مهنة التدريس مقارنة بغيره من الاعمال متسجعا " نجد  
ان الذين اجابوا بدرجة مرضية جدا بلغ نسبتهم ٢٦٧٪ بينما  
الذين اجابوا بدرجة مرضية بنسبة ٥١٧٪ وبدمج النسبتين يتضح  
ان ٢٨٤٪ من اعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضون عن عملهم  
ومستقبلهم في مهنة التدريس . وكما ان نسبة (١٠٨٪) أجابوا  
غير مرضية ونسبة الذين اجابوا غير مرضية اطلاقا (٢٢٪) وبدمج  
النسبتين يتضح ان ١٣٣٪ من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير  
الراضين عن هذه العبارة وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة نسبيا  
الا أنها جديرة بالخذ في الاعتبار اجابوا ب (لا أدري) بنسبة  
١٣٣٪ والعبارة رقم (٤) " أشعر بالاستمتاع بعلمي في مهنة  
التدريس " نجد ان نسبة الراضين جدا ٥٥٪ ونسبة الراضين  
مرجحا ٢٧٪ وبدمج النسبتين يتضح ان (٩٢٪) يؤكد لنا ان معظم  
اعضاء هيئة التدريس بالجامعة يقومون بالتدريس بدافع الرغبة  
الشخصية لانهم يشعرون بالاستمتاع وهذا بالتالي يودي الى  
الاخلاص بينما تحصل نسبة غير الراضين (٣٣٪) ونسبة غير الراضين  
اطلاقا (١٧٪) بينما الذين اجابوا ب لا أدري تصل نسبتهم (٢٪) .  
العبارة رقم (٥) من الجدول ر (١) " تتاح لي الحرية في اتخاذ

القرارات التي تخص عملي " . لقد بلغت نسبة الراضين جدا (١٦٧٪) بينما نسبة الراضين وصلت (٤٨٣٪) ، بدمج النسبتين يتضح ان (٦٥٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين راضون وتتاح لهم الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملهم بينما نسبة غير الراضين تصل الى (١٥٨٪) وغير الراضين اطلاقا (١٠٧٪) فقط وهذا يعنى ان نسبة (١٧٢٪) ليسوا راضين وهي نسبة لها وزنها واهميتها في الاعتبار بينما نسبة الذين اجابوا بـ لا ادرى فهي (١٧٢٪) وهو لا ربما انهم غير متأكدين من الرضى أو عدم الرضى عن شعورهم نحو مهنة التدريس أو ربما تعنى ايضا ان ليس لهم علاقة بتجربة العمل التي وصلناها في العبارة . ونجد العبارة رقم (٦) التي تنص " تتاح لى فرصة التعبير عن افكارى فسي مجال عملي نسبة الراضين جدا (١٧٢٪) بينما نسبة الراضين (٥٣٣٪) وهذا يعنى نسبة الراضين بشكل عام وهذه العبارة (٧٠٨٪) يعنى معظم اعضاء هيئة التدريس راضون في مجال عملهم وتتاح لهم فرصة التعبير عن افكارهم . بينما نجد نسبة غير الراضين (١٥٪) ونسبة غير الراضين اطلاقا (٣٣٪) وبدمج النسبتين يتضح ان (١٨٣٪) من اعضاء هيئة التدريس غير الراضين ولا تتاح لهم فرصة التعبير عن افكارهم في مجال عملهم وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالخذ فسي عين الاعتبار كما نجد ان الذين اجابوا لا ادرى بنسبة (١٠٨٪) وهو لا ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى . اما بالنسبة للفقرة السابعة والتي تنص " من خلال عملي في مهنة التدريس أجد فرصة الابتكار المتاحة لي " نجد ان نسبة (١٥٪) الراضية جدا بينما نسبة الراضية (٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة (٥٧٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين راضون بصفة عامة وهي اعلى من نصف مجتمع

الدراسة بقليل راضون عن هذه العبارة بينما نجد ان نسبة غير الراضين (٢٠٨٪) بنسبة غير الراضين اطلاقاً (٧٧٪) وهذا يعنى ان نسبة غير الراضين بصفة عامه (٢٨٣٪) وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالآخذ في عين الاعتبار كما ان نسبة الذين اجابوا لأدري (١٤٢٪) ويرى الباحث انه من المفيد اتاحة الفرصة للابتكار بتهيئة الجو المناسب بالمعدات واللوازم وبالشناء والتقدير حتى يكون دافعا لمزيد من الابتكارات اما بالنسبة للفقرة الثامنة والتي تنص " تتاح لى فرصة التعرف على نتائج عملي " فقد وصل نسبة الراضية جداً (١٤١٪) والراضين (٥٠٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بصفة عامه (١٤١٪) اي ان معظم اعضاء هيئة التدريس راضون عن هذه العبارة (تتيح لهم فرصة التعرف على نتائج أعمالهم) . بينما بلغ نسبة غير الراضين (١٣٣٪) ونسبة غير الراضين اطلاقاً (١٧٪) وهذا يعنى ان نسبة غير الراضين بصفة عامه لهذه العبارة قد بلغت ١٥٪ وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالآخذ في عين الاعتبار بينما نسبة الذين اجاب بـ " لا أدري (٢٠٨٪) وهو لا غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى . أما بالنسبة للفقرة رقم (٩) والتي تنص " من خلال عملي في مهنة التدريس اشعر بالاستقرار الوظيفي " فقد كان المجيبون الراضون بنسبة (٢٨٣٪) راضون جداً ونسبة (٥٩٢٪) راضون وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام لهذه العبارة قد بلغ نسبته (٨٧٪) اي ان معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضون عن هذه العبارة بينما بلغ نسبة غير الراضين (٥٨٪) ونسبة غير الراضين اطلاقاً (١٧٪) وبدمج النسبتين يتضح ان (٧٧٪) من اعضاء هيئة التدريس غير راضون من هذه العبارة وهى نسبة ضئيلة وبلغ نسبة

المجيبين بـ لا أدري (٧٥) وشعور عضو هيئة التدريس بالاستقـرار الوظيفي يؤدى الى ان يذهب هذا العضو الى عمله راضيا ومقبـلا عليه دون تذمر وبالتالى يكون مخلصا وأميناً في تدريسه .

ولو تأملنا العبارة رقم (١٠) والتي تنص " استطيع تأمين مستقبلـى عن طريق وظيفتى في مهنة التدريس " لوجدنا ان نسبة الراضين جدا بلغ (٧١٨٣) ونسبة الراضين بلغ (٥٢٣) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام لهذه العبارة قد بلغ (٧١٦) وان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى مقتنعون بتأمين مستقبلهم من الناحية المعنوية والمادية والتي ترتبط بالناحية الوظيفية بشكل أو بآخر . بينما غير الراضين قد بلغ نسبتهم (٧٥) وغير الراضين اطلاقا (٧١٧) وهذه نسبة ضئيلة . واما المجيبين بـ لا أدري فقد بلغ نسبتهم (٢١٧) وهو لا يميز متأكدين من الرضى او عدم الرضى

وأما الفقرة الحادية عشر (١١) والتي تنص على " الساعات المكتبية التى أودىها فى عملـى مناسبة بدرجة " فقد بلغ نسبة الراضين جدا (٢٠٨) ونسبة الراضين (٥٨٣) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام لهذه العبارة قد بلغ (٧٩١) يعنى معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضون عن الساعات التى يؤدونها فى المكتب . ويرى الباحث انه من المفيد ان تهتم الجامعة بموضوع الساعات المكتبية وان تفرض الجامعة ساعتين يوميا على اقل تقدير لكل عضو فى هيئة التدريس ساعات مكتبية وذلك حتى يتمكن الطالب فى الجامعة من مراجعة استاذة فى المادة او فى الرسائل العلمية وذلك خدمة للمتعلمين الذى يحتاجون الى

آراء وتوجيهات المدرس . بينما بلغ نسبة غير الراضين (٢٩٣٪) وهذه نسبة ضئيلة . اما المجيبين بـ لا أدري قد بلغ نسبتهم (١١٢٪) هؤلاء يعتقد الباحث انهم لا يلتزمون بالساعات المكتبية ولا يوجد لديهم هذه الساعات رغم ان وجودها لمصلحة المتعلمين ومهم .

وأما بالنسبة للفقرة رقم (١٢) التي تنص على " ساعات الاشراف على الرسائل العلمية في عمل مناسبة " لقد بلغ نسبة الراضين جدا (٨٣٪) ونسبة الراضين (٣٧٪) وهذا يعني ان نسبة (٤٨٨٪) راضون عن ساعات الاشراف على الرسائل العلمية بينما غير الراضين نسبتهم (٤٢٪) و غير الراضين اطلاقا تقدر نسبتهم (١٢٪) وبدمج النسبتين يتضح ان (٥٩٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير الراضين عن ساعات الاشراف وهم قلة ضئيلة . اما المجيبين بـ " لا أدري " قد وصل نسبتهم (٤٨٣٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ليس لديهم المام بمعنى الاشراف لانه يوجد فرق في أمور الاشراف بين كليات التربية وكلية الشريعة وكلية اصول الدين والدعوة وكلية اللغة العربية وكلية العلوم التطبيقية .

اما بالنسبة لفقرة رقم (١٣) " ظروف العمل من تهويته ، وسعة القاع ، والهدوء " فقد وصل نسبة الراضين جدا (٣٣٪) اما الراضون فقد وصل نسبتهم (٤٥٪) وهذا يعني نسبة الراضون بصفة عامة تبلغ (٥٣٣٪) وهذا يدل على ان أكثر من نصف عينة المجتمع بقليل راضون عن ظروف العمل بينما نسبة غير الراضين (٢٨٣٪) ونسبة غير الراضين اطلاقا (١٢٪) ونجد ان نسبة غير الراضين بشكل عام لقد وصل الى (٤٠٨٪) وهذا يدل على ان ظروف العمل غير ملائمة لدرجة الرضا الكلي لاعضاء هيئة التدريس

وهذه النسبة مرتفعة وجديرة بالاخذ في عين الاعتبار . ويمكن تحسين ظروف العمل بتوفير الغرفة والاشاث وتهوية قاعة المحاضرات وتوسعتها والاضاءة وتهيشة الجو المناسب للعمل واما المجيبين بـ لا أدري فنسبتهم (٥٨٪) وهو لاء ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى.

أما بالنسبة لفقرة رقم (١٤) والتي تنص على " محيط العمل داخل القسم ملائم " فقد كان المجيبين بمرضية جدا (١٦٧٪) ومرضيه (٥٣٣٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام (٧٠٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين. وهذه النسبة العاليه تؤكد على ان (محيط العمل داخل الاقسام) بالجامعة مرضى بينما نسبة من اجابوا بغير مرضية (١٥٨٪) ونسبة الاجابة غير مرضية اطلاقا (١٠٪) وبدمج النسبتين يتضح ان ٢٥٨٪ ممن اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير الراضين عن (محيط العمل داخل القسم) وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالاخذ في عين الاعتبار . كما ان المجيبين بـ لا أدري قد بلغ نسبتهم (٤٢٪) وهو لاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى عن شعورهم تجاه القسم الذى يعملون فيه .

واما بالنسبة لفقرة رقم (١٥) والتي تنص على " ظروف عملي بالمقارنة الى اغلبية الاعمال الاخرى معقولة " فقد بلغ نسبة مرضية جدا (١٢٢٪) بينما نسبة مرضية (٧٠٪) وهذا يعنى نسبة الراضين بشكل عام قد وصلت (٨٢٪) اى ان معظم اعضاء العينة راضون . بينما نسبة غير مرضية (١١٧٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٨٣٪) وبدمج النسبتين يتضح ان ١٢٪ من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير الراضين عن ظروف عملهم بالمقارنة الى اغلبية الاعمال الاخرى وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة



بالاهتمام ونجد ان المجيبين ب لا ادرى قد بلغو نسبتهم (٥٠٪) وهو لا  
ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

وهذه النسبة العالية من التأييد تؤكد ان ظروف عملهم  
بالنسبة للاعمال الاخرى مرضية وهذا لا ينفى من وجود معوقات فـي  
ظروف عملهم الا انهم يحتاجون الى تهيئة جو ملائم لتخريج رجال  
المستقبل وای معوق يؤثر في المتخرجون .

اما بالنسبة لفقرة رقم (١٦) والتي تنص على " مركز  
الوسائل التعليمية بالجامعة معد بالاجهزة والمعدات وتعنى  
بالغرض المطلوب ولم نجد في الاجابات احدا وضعها في " مرضية جدا " بينما  
نسبة مرضية لم تزيد على (١٥٪) وهذا يدل على ان ادوات مركز  
الوسائل التعليمية لاتفى بالغرض المطلوب او انه ليس معدا باحدث  
الاساليب العلمية نسبة الرضا ضئيلة جدا .

بينما نجد ان اجابة " غير مرضية " تصل نسبتها (٢١٫٧٪ )  
وغير مرضية اطلاقا تحصل نسبتها (٥٠٪) ودمج النسبتين يتفصح  
ان (٢٦٫٧٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير الراضين عن مركز  
الوسائل التعليمية وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالاهتمام  
في عين الاعتبار والاهتمام بها . بينما الذين اجابوا ب لا ادرى تصل  
نسبتهم (٥٧٫٥٪) وهى اعلى نسبة وتؤكد هذه النسبة العالية  
من الفئة المجيبة غير متأكدة من الرضى او عدم الرضى او ربما  
ليس لهم علاقة بمركز الوسائل التعليمية .

ويرى الباحث انه من المفيد الاهتمام بمركز الوسائل

التعليمية استخدم احدث الاساليب في تكنولوجيا التعليم لما له فائده  
جمه في تدريب المعلمين على كيفية بناء الوسائل واستخدامها بالطرق  
الحديثة .

وأما الفقرة رقم (١٧) في الجدول رقم (١) تنص على ان "معهد  
البحوث بالجامعة والامكانيات المتوفرة فيه شامله ومناسبة " ونجد  
ان نسبة اجابة مرفية جدا (٨٣٪) بينما نسبة مرضية (١٦٪) وهذه  
نسبة ضئيلة جدا في مجتمع الدراسة بينما نجد ان غير مرفية تصل  
نسبتها (٢٦٪) وغير مرضية اطلاقا نسبتها (٢٠٪) وهذا يعنى ان غير  
الراضية يصل نسبتهم جمعا (٤٧٪) وهذه النسبة اعلى بكثير من  
الراضين وهذا ان دل انما يد على ان خدمات معهد البحوث بالجامعة  
لاتفي بالغرض المطلوب ولعل الامكانيات غير متوفرة . وهذه النسبة  
وان كانت اقل من نصف مجتمع الدراسة الا انها جديرة بالاخذ في عين  
الاعتبار والاهتمام بها . اما المجيبون ب لا أدري قد بلغ نسبتهم  
(٣٥٪) وهذا يعنى انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى تجاه  
معهد البحوث وربما قضى ايضا ان ليس لهم علاقة بمعهد البحوث  
بينما يرى الباحث ان من المفيد على اعضاء هيئة التدريس بالجامعة  
ان تكون لهم علاقة بمعهد البحوث حتى يتمكنوا من تطوير المجتمع  
والجامعة وذلك باجراء البحوث والتجارب العملية والتي تتصل  
بالابحاث أيضا .

اما بالنسبة للفقرة رقم (١٨) في الجدول رقم (١) تنص  
"المختبرات العلمية بالجامعة معد اعدادا جيدا ومناسبا" للاسف  
لم نجد احد يوافق على انها مرضية جدا بينما نسبة مرضية (١٠٪) وهذه  
النسبة ضئيلة جدا ، كما نجد ان الذين قالوا غير مرضية تصل نسبتهم

(١٨٣/٧) وغير مرضية على الاطلاق تصل نسبتهم (٦٧/٧) واما المجيبون ب لا ادرى قد وصل نسبتهم (٦٤/٢) وهذه النسبة العالية تدل على انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى ويعتقد ان اغلبهم ليس لهم علاقة بالمختبرات العلمية .

ويرى الباحث انه من المفيد الاهتمام بالمختبرات العلمية اكثر باستخدام أحدث الاساليب التقنية وذلك للرفع من مستوى الجامعة والطلاب واشارة تفكيرهم ودفعهم للتعليم كما يودى الى النمو العقلى السليم لدى الطلاب للفقرة رقم (١٩) تنص " تتوفر في مكتبة الجامعة المراجع التى تناسب احتياجاتي العلمية " فنجد ان نسبة الاجابة مرضية جدا (٣٣/٧) ونسبة مرضية (٣٠/٧) ودمج النسبتين يتفح ان ٣٣/٣ من اعضاء هيئة التدريس السعوديين راضون عن مكتبة وهي اقل بكثير من نصف مجتمع الدراسة بينما نجد نسبة غير مرضية (٣٩/٢) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٢٠/٧) ودمج النسبتين يتفح ان ٥٩/٢ اى ان معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير راضون عن مكتبة الجامعة والكتب الموجودة فيها وانها جديرة بالاخذ في الاعتبار بينما نسبة من اجابوا ب (لا ادرى) ٧/٧ وهو لا ربما لم يتأكدوا من الرضى او عدم الرضى أو يعتقد الباحث ان لديهم مكتبات خاعة بهم يرى الباحث ان جميع اعضاء هيئة التدريس لهم علاقة بمكتبة الجامعة وذلك لمعرفة كل جديد كل فيما يخصه في مجال تخصصه وانه من المفيد توفير كل ما هو جديد من الكتب والمجلات والابحاث والرسائل حتى يتمكن عضو هيئة التدريس من متابعة تخصصه وتطوير نفسه في مجال تخصصه .

والفقره رقم (٢٠) تنص " تتوفر في مكتبة الجامعة التجهيزات  
الضرورية لنسخ الكتب والدراسات المصورة في الميكروفيلم وملخصات  
البحوث والدراسات الحديثة " . ونجد ان نسبة مرضية جدا قد وصل  
(١٧٢٪) ونسبة مرضية (٢٠٢٪) وهذه النسبة تعتبر ضئيلة بالنسبة  
للمجتمع الاصلى بينما نجد ان نسبة غير مرضية (٤٢٪) وغير مرضية  
اطلاقا (١٨٣٪) وبدمج النسبتين يتضح ان (٦٠٨٪) من اعضاء هيئة  
التدريس السعوديين بالجامعة غير راضين عن التجهيزات الضرورية  
لنسخ الكتب والدراسات المصورة في الميكروفيلم وملخصات البحوث  
والدراسات الحديثة . ويرى الباحث انه من المفيد الاهتمام بموضوع هذه  
العبارة والرفع من مستواها وذلك باستخدام احدث الوسائل التكنولوجية  
في ميدان النسخ والتصوير في الميكروفيلم ، بينما نجد ان نسبة  
من اجابوا ب لا ادرى (١٧٪) وهو لا ، اما انهم غير متأكدين من الرضى  
او عدم الرضى وربما ليس لهم علاقة بموضوع العبارة والباحث يرى  
ويعتقد بأن جميع اعضاء هيئة التدريس بالجامعة لهم علاقة بمكتبته  
الجامعة لوجود مراجع في جميع التخصصات فيها وعضو هيئة التدريس الذى  
ليس له علاقة بمكتبة الجامعة قد يكون لديه مكتبه خاصه به ،

اما بالنسبة للفقرة رقم (٢١) والتي تنص ( تضم مكتبة  
الجامعة طاقة بشرية فنية تسهل مهمة البحث عن مصادر المعلومات )  
ونأسف ان لانجد احدا يرى ان الطاقة الفنية في المكتبة مرضية  
جدا لايوجد بينما نسبة مرضية قد بلغت (١٨٣٪) وهذا يعنى ان درجة  
الرضى لهذه العبارة ضئيلة . بينما نجد ان نسبة غير مرضية  
(٢٧٪) وغير مرضية اطلاقا (٢٥٨٪) وهذا يعنى ان نسبة غير مرضية  
بشكل عام قد بلغ (٥٣٪) وهذا يدل على ان الطاقة البشرية الفنية

لاتحظى برضى الاساتذة السعوديين الى درجة مناسبة التى قد تسهل عملية البحث عن مصادر المعلومات بينما الذين اجابوا لا أدري قد بلغت نسبتهم (٢٨٣٪) وهذا يدل على انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى أو ربما ليس لهم علاقة بالمكتبة ويرى الباحث انه لابد من وجود علاقة بين عضو هيئة التدريس بالجامعة وبين مكتبة الجامعة والا يعتبر هذا العفو مقصرا ولا يطور نفسه .

الفقرة رقم (٢٢) تنص على " تهيء الجامعة لى فرصة اللقاءات العلمية والمشاركة في حضور المؤتمرات المحلية والعالمية والعالمية " ونجد ان نسبة مرضية جدا (٨٣٪) بينما نسبة مرضية (١٢٥٪) واما المجيبون بغير مرضية قد بلغت نسبتهم (٣١٧٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٤٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة (٧٥٩٪) بالمائة غير مرضية وهذه النسبة تعتبر عالية . ويرى الباحث انه من المفيد الاهتمام بتهيئة اللقاءات العلمية والمشاركة في حضور المؤتمرات المحلية والعالمية وذلك منحتك عضو هيئة التدريس بالمجتمع الداخلى والخارجي ، بينما الذين اجابوا ب لا أدري قد وصل نسبتهم (١٠٨٪) وهذه النسبة اما انهم غير متأكدين من رضاهم او عدم رضاهم تجاه العبارة اولاً يريرون الاحتكاك بالمجتمع الداخلى والخارجي وهذا يعتبر جانبا سلبيا يسجل عليهم .

الفقرة رقم (٢٣) تنص على " غالبا ما تعاملنى الادارة بطريقة ملائمة " فنجد ان نسبة مرضية جدا (٢٥٪) ونسبة مرضية (٤٦٧٪) وهذا يعنى انه اقل من نصف المجتمع الدراسة راضون ونسبتهم

(٤٩٩٢٪) بينما الذين اجابوا غير مرضية نسبتهم (٢٢٢٪) وغير مرضية اطلاقا نسبتهم (٩٢٪) ودمج التسبتين يتضح ان ٣١٧٪ من اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة غير راضين وهذه نسبة مرتفعة يجدر بـها الاهتمام بها واخذها في عين الاعتبار لتلافي السلبيات لهذه العبارة .  
كما ان الذين اجابوا ب لا أدري قد بلغ نسبتهم (١٩٢٪) وهو لاء فـي الغالب غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

ويرى انه من المفيد ان يعامل عضو هيئة التدريس بطريقة ملائمة لاضاه انه مدرس وباحث ومركزاً لتبادل المعلومات وعضو في الأنشطة اللاصفية .

اما فقره رقم (٢٤) والتوتنص " تهتم الجامعة بمشاركتى في تطوير المناهج الجامعية والمقررات ذات العلاقة بتخصصي " وقد بلغ نسبة مرضية جدا (٩٢٪) ونسبة مرضية (٣٩٢٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد بلغت (٤٨٤٪) اقل بقليل من نصف مجتمع الدراسة بينما نسبة غير مرضية قد بلغت (١٣٣٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (١٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة غير الراضية بصفة عامـة بلغت نسبتهم (٢٧٪) وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعه الا انها جديرة بالأخذ في الاعتبار ، بينما الذين اجابوا ب لا أدري قد بلغت نسبتهم (٢٤٢٪) ويبدو ان هؤلاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى . ويرى الباحث انه من المفيد ان يكون لـاعضاء هيئة التدريس بالجامعة لهم علاقة بوضع المناهج والمقررات ذات العلاقة بتخصصه والتي تخص قسمه ، كما أنه من المستحسن على الجامعة الاهتمام

بمشاركة عضوية التدريس في تطوير المناهج الجامعية والمقررات ذات العلاقة كل فيما يختص به ، حتى يربط المنهج بالمجتمع الذي يدرس فيه .

واما الفقرة رقم (٢٥) والتي تنص على " اجراء الادارة والطرق المتبعة في تسهيل معاملات اعضاء هيئة التدريس ملائمة " بدرجـة فنجد ان الاجابة مرضية جدا لم تحظ بأى صوت بينما نسبة مرضية قـد بلغت (٢٠٪) وهى نسبة ضئيلة من الراضين بينما نجد ان نسبة غير مرضية (٣٨٫٣٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٢٥٪) وهذا يعنى ان نسبة الغير راضين بشكل عام قد بلغ (٦٣٫٣٪) وهى نسبة عالية عن نصف مجتمع الدراسة . ويرى الباحث انه من المفيد الاهتمام بالتسهيلات الادارية وان تكون الاجراءات اكثر مرونة حتى لا يتعطل اعضاء هيئة التدريس عن واجباتهم الاساسية وهى التدريس والبحث وخدمة المجتمع . اما الذين اجابوا بالادري قد بلغت نسبتهم (١٦٫٧٪) هؤلاء غير متاكدين من الرضى او عدم الرضى

اما الفقرة رقم (٢٦) والتي تنص على " تعتبر انظمة الجامعة ولوائح الموظفين الخاصة باعضاء هيئة التدريس واضحة " بدرجـة ونجد ان نسبة مرضية جدا (٤٢٪) ونسبة مرضية (٢٨٫٣٪) بينما نسبة غير مرضية ٢٦٫٧٪ وغير مرضية اطلاقا (١٧٫٥٪) وهذا يعنى ان نسبة غير الراضين بشكل عام قد وصل الى (٤٥٪) وهذا يدل على عدم وضوح انظمة ولوائح الموظفين والتي تخص اعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

بينما الذين اجابوا ب لا أدري قد وصلت نسبتهم (٢٣٣٪) هو ٤٤٠  
غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على " منح الاجازات السنوية  
تكون في العادة في الوقت المناسب لي " ونجد ان نسبة الراضين  
جدا (١٢٥٪) والراضين (٦٠٨٪) وهذا يعنى ان معظم اعضاء  
هيئة التدريس راضون نسبتهم بشكل عام (٧٣٣٪) بينما بلغت نسبة غير  
مرضية (٩٢٪) وغير مرضية اطلاقا (٥٨٪) ودمج النسبتين يتفـتح  
ان ١٥٪ من اعضاء هيئة التدريس غير الراضين عن الاجازات وأوقاتهما  
وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعه إلا انها جديرة بالاحذ فـي  
الاعتبار . واما الذين اجابوا ب لا ادري قد بلغت نسبتهم  
(١١٧٪) وهو ٤٤٠ غير متاكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة رقم (٢٨) والتي تنص " مهنتى تتفق مع هواياتي  
ورغباتى الشخصية " فقد بلغت نسبة الراضين جدا (٤٥٪) والراضين  
(٥٠٨٪) وهذا يعنى ان نسبة (٩٥٨٪) راضون عن مهنتهم وهـي  
التدريس واختار مهنة التدريس عن رغبة شخصية بينما الذين اجابوا  
غير مرضية قد بلغت نسبتهم (١٧٪) ولا يوجد في الاجابات غير مرضية  
اطلاقا بينما نجد المجيبين ب لا أدري ونسبتهم (٢٥٪) وهذه نسبة  
ضئيلة جدا ويمكن ان يكونوا غير متأكدين من الرضى أو عدم الرضى



جدول رقم (٨)

استجابات عينة البحث على العبارات المتعلقة بالقيمة الاجتماعية

الترتيب	العبارة	مرضية جداً		مرضية		لا ادري		غير مرضية		غير مرضية اطلاقاً		المجموع	النسبة
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
١	المكانة الاجتماعية التي أنالها من وظيفتي في مهنة التدريس مقبولة بدرجة السعة أو الشهرة التي أنالها من وظيفتي في مهنة التدريس بالجامعة مقبولة بدرجة أشعر في مهنتي بأنني أودى واجبي نحو امتنسي بدرجة .	٢٨	٢٣ر٣	٨٦	٧١ر٧	٤	٣ر٣	٢	١ر٧	-	-	١٢٠	١٠٠٪
٢	السمعة أو الشهرة التي أنالها من وظيفتي في مهنة التدريس بالجامعة مقبولة بدرجة أشعر في مهنتي بأنني أودى واجبي نحو امتنسي بدرجة .	٢٥	٢٠ر٨	٨١	٦٧ر٥	١٢	١٠ر٥	٢	١ر٧	-	-	١٢٠	١٠٠٪
٣	أشعر في مهنتي بأنني أودى واجبي نحو امتنسي بدرجة .	٥٢	٤٣ر٣	٦٥	٥٤ر٢	٢	١ر٧	١	٠ر٨٣	-	-	١٢٠	١٠٠٪
٤	التدريس بالجامعة يتيح لي تكوين علاقات اجتماعية بدرجة	٢١	١٧ر٥	٧٦	٦٣ر٣	١٥	١٢ر٥	٧	٥ر٨٣	١	٠ر٨٣	١٢٠	١٠٠٪
٥	أشعر أنني أثار على جهودي في هذه الوظيفة بالشناء والتقدير من المسؤولين بدرجة .	١١	٩ر٢	٣٨	٣١ر٧	٣٢	٢٦ر٧	٢٥	٢٠ر٨	١٤	١١ر٧	١٢٠	١٠٠٪

وتحليل البعد الثاني والذي يتكون من القيمة الاجتماعية :

الفقرة رقم (١) من الجدول رقم (٣) تنص على " المكانة الاجتماعية التي انالها من وظيفتي في مهنة التدريس مقبولة بدرجة فقد كان المجيبين بمرضية جدا نسبتهم (٢٣٣٪) ومرضية نسبتهم (٧١٧٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام (٩٥٪) وهذه النسبة عالية ومرتفعه تدل على ان عضو هيئة التدريس بالجامعة يتمتع بتقدير المجتمع . بينما نسبة غير مرضية (١٧٪) وغير مرضية اطلاقاً لم ترد في الاجابات . واما المجيبون بـ لا أدري فقد وصلت نسبتهم (٣٣٪) هؤلاء يمكن غير متأكدين على الرضى او عدم الرضى . اما بالنسبة للفقرة رقم (٢) من الجدول رقم (٣) وهى تنص على " السمعة أو الشهرة التي انالها من وظيفتي في مهنة التدريس بالجامعة مقبولة " ونسبة مرضية جدا (٢٠٨٪) ونسبة مرضية (٧١٧٪) وهذا يدل على ان نسبة الراضين بصفة عامه (٩٢٪) وهذه نسبة مرتفعه تدل على ان عضو هيئة التدريس بالجامعة يتمتع بسمعة طيبة بينما نسبة غير مرضية (١٧٪) وهى نسبة ضئيلة جدا ولا يوجد في الاجابات اى نسبة في غير مرضية اطلاقاً . أما المجيبون بـ لا أدري فهم (١٠٪) هؤلاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

أما بالنسبة للفقرة رقم (٣) من الجدول رقم (٣) والتي تنص على " أشعر في مهنتي أو ودي واجبي نحو أمتي " بدرجة فقد كـان نسبة الراضية جدا (٤٣ر٣٪) بينما نسبة مرضية (٥٤ر٢٪) وهذا يعنى ان نسبة (٩٧ر٥٪) راضون بشكل عام عن شعورهم بان التدريس واجب مقدس نحو المجتمع بينما نسبة غير مرضية (٠٨ر٣٪) ولا يوجد اجابة في غير مرضية اطلاقا . اما المجيبين ب لا أدري فقد كانت نسبتهم (١٧ر٧٪) وهذه النسبة ضئيلة جدا ويمكن ان يكونوا غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما بالنسبة للفقرة رقم (٤) من الجدول رقم (٣) والتي تنص على " التدريس بالجامعة يتيح لى تكوين علاقات اجتماعية " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (١٧ر٥٪) بينما نسبة مرضية (٦٣ر٣٣٪) ونجد ان نسبة الرضين بشكل عام قد بلغت (٨٠ر٨٣٪) وهذا يدل على ان معظم مجتمع الدراسة راضون عن العلاقات الاجتماعية التى تتيحها مهنة التدريس بالجامعة ، بينما نجد ان نسبة غير مرضية (٥٨ر٤٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٠٨ر٣٪) وهذه النسبة تعتبر ضئيلة واما المجيبين ب لا ادري قد بلغت نسبتهم (١٢ر٥٪) وهؤلاء المجيبون غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما بالنسبة للفقرة رقم (٥) والتي تنص " أشعر اننى اصاب على جهودى في هذه الوظيفة بالثناء والتقدير من المسؤولين " وقد بلغت نسبة مرضية (٩٢ر٢٪) ونسبة مرضية (٣١ر٧٪) ونجد ان نسبة الراضين انصافا عامة (٤٠ر٩٪) وهى اقل من نصف عينة المجتمع وهذه النسبة غير مرتفعة . ومن المفيد

الآخذ في الاعتبار للرفع من درجة الرضى الوظيفى لهذه العبارة وذلك  
بارسال خطابات الشكر والتقدير. بينما بلغت نسبة غير مرضية  
(٢٠٨٪) ونسبة غير مرضية اطلاقاً "١١٧٪) ودمج النسبتين يتفصح  
ان (٣٢٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير ارضين عن هذه  
العبارة وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالآخذ  
في الاعتبار اما الذين اجابوا بـ لا أدري قد وصلت نسبتهم (٢٦٧٪) وهو لاء  
متأكدين من الرضى او عدم الرضى، ويرى الباحث انه من المفيد الاهتمام  
بارسال خطابات شكر وتقدير الكل من يبذل جهداً مفاعفاً ويشترك في  
انشطة مختلفة حتى يكون حافزاً لغيره لمزيد من العطاء .

استجابات افراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالجوانب المادية

النسبة	المجموع	غير مرضية نسبة	غير مرضية تكرار	غير مرضية نسبة	لا ادري تكرار	لا ادري نسبة	مرضية تكرار	مرضية نسبة	مرضية جدا تكرار	مرضية جدا نسبة	العبارة	٢
٪١٠٠	١٢٠	١١٧	١٤	١٨٣	٢٢	١٣٣	١٦	٣٤٢	٤١	٢٢٥	٢٧	١
٪١٠٠	١٢٠	٨٤	١٠	١٧٥	٢١	٣٣	٤	٥٢٥	٦٣	١٨٣	٢٢	٢
٪١٠٠	١٢٠	٦٧	٨	٥٨	٧	٢٥	٣	٥٩٢	٧١	٢٥٨	٣١	٣
٪١٠٠	١٢٠	١٥٨	١٩	٢٦٧	٣٢	١٠٠	١٢	٣٤٢	٤١	١٣٣	١٦	٤
٪١٠٠	١٢٠	١٥٠	١٨	١٣٣	١٦	٤٥	٥٤	٢١٧	٢٦	٥	٦	٥
٪١٠٠	١٢٠	٢٠٠	٢٤	٢١٧	٢٦	٤٧٥	٥٧	٩٢	١١٠	١٧	٢	٦
٪١٠٠	١٢٠	٣٣٣	٤٠	١٥٨	١٩	٣٧٥	٤٥	١٠٠	١٢	٣٣	٤	٧

### تحليل البعد الثالث المتعلق بالجوانب المادية

للفقره رقم (١) في الجدول رقم (٤) تنص " يعتبر مرتبى مقابل الجهد الذى أبذله في مهنة التدريس بالجامعة مناسباً " قد وصلت نسبة مرضية جدا (٢٢٢٪) بينما مرضية (٣٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضية بشكل عام (٥٦٧٪) وهذه النسبة من الراضين تؤكد ان معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضون عن المرتب . بينما وصل نسبة غير مرضية (١٨٣٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (١١٧٪) وهذا يدل على ان نسبة غير مرضيه بشكل عام قد وصل الى (٣٠٪) ولتلافي هذه السلبيات لرفع مستوى الرضى الوظيفى انه من المفيد اعادة النظر في موضوع الرواتب بما يتلاءم مستوى التضخم المالى في البلاد ومساواته بمدرسين وزارة المعارف على اقل تقدير . بينما نجد ان الذين اجابوا ب لا أدري قد بلغت نسبتهم (١٣٣٪) هؤلاء يعتقد انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

الفقره رقم (٢) من الجدول رقم (٤) تنص ( يغطى مرتبى المصاريف الشهريه ) وقد وصل نسبه مرضية جدا (١٨٣٪) ومرضيه (٥٢٪) وهذا يعنى نسبة مرضية بشكل عام (٧٠٨٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس راضون ويغطى مرتبهم المصاريف الشهريه بينما الذين اجابوا غير مرضية ونسبتهم (١٧٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٨٣٪) وهذا يعنى ان نسبة غير الراضين بصفة عامة (٢٥٨٪) ويمكن تلافي هذا العارض بنوع من التوفير في المصروف . بينما الذين اجابوا ب لا أدري قد بلغت نسبتهم (٣٣٪) وهذه نسبة ضئيلة من مجتمع الدراسة

ويمكن انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى ، اما بالنسبة  
للفقرة رقم ( ٣ ) من الجدول رقم (٤) والتي تنص ( يغطي مرتبتي  
المصاريف الضرورية ) وقد وصل نسبة مرضيه جدا (٢٥٨٪) بينما مرضية  
(٥٩٢٪) وهذا يدل على ان نسبة الراضين بشكل عام (٨٥٪) وهذه النسبة  
عالية تؤكد ان المرتب يغطي المصاريف الضرورية بينما نسبة غير مرضية  
(٥٨٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٦٧٪) وهذا يعنى ان نسبة غير  
الراضين بصفة عامة (١٢٥٪) وهذا يمكن تلافيه بنوع من الاقتصا  
في المصروف . واما المجيبون ب لا ادرى قد وصلت نسبتهم (٢٥٪) وهي  
نسبة قليلة ويعتقد انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى  
الفقرة رقم (٤) من الجدول رقم (٤) والتي تنص ( يغطي مرتبتي المصاريف  
الكمالية ) وقد بلغت نسبة مرضية جدا (١٣٣٪) بينما نسبة مرضية  
(٣٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام (٤٧٪) اقل من نصف  
مجتمع الدراسة راضون ويؤكدون ان مرتبهم يغطي المصاريف الكمالية  
بينما نسبة غير مرضية (٢٦٧٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (١٥٨٪) وهذا  
يعنى ان نسبة غير الراضين بصفة عامه (٤٢٪) وهذا يدلنا على ان نسبة  
غير الراضين ايضا شبه مرتفعة . وانه من المفيد النظر في موضوع  
اعادة تناسب الراتب مع المعيشة الحالية . واما المجيبون ب لا ادرى

نسبتهم (١٠٪) هؤلاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

الفقرة (٥) من الجدول رقم (٥) من الجدول رقم (٤) تنص " العلاوة  
السنية في مهنة التدريس اكثر من المهن الاخرى " وقد بلغت  
نسبة مرضية جدا (٥٠٪) ونسبة مرضية (٢١٧٪) وهذا يعنى ان نسبة  
الراضين من العلاوة السنوية والتي تعدر (٢٦٧٪) بشكل عام

منخفض وان نسبة غير مرضية (١٣ر٣٪) ونسبة غير مرضية اطلاقاً (١٥٪) ودمج النسبتين يتضح ان (٢٨ر٣٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين من العلاوات السنوية وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالآخذ في الاعتبار . واما الذين اجابوا ب لا ادرى وقد وصلت نسبتهم (٤٥٪) وهذه اعلى نسبة وهو لا يعتقد انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى وربما ليس لهم علاقة بالعلاوات السنوية .

الفقره رقم (٦) من الجدول رقم (٤) تنص " يصرف لـ

بدل طبيعة عمل مناسب عن الاعمال الاضافية مثل عميد ورئيس قسم ووكيل او مشرف وغير ذلك ولقد بلغ نسبة مرضية جدا (١٧ر٧٪) ونسبة مرضية (٩ر٢٪) وهذا يعنى ان نسبة ضئيلة من مجتمع الدراسة راضون عن بدل طبيعة عمل بينما نسبة غير مرضية (٢١ر٧٪) وغير مرضية اطلاقاً (٢٠٪) وهذا يدل على ان نسبة غير الراضين بشكل عام اعلى ونسبتهم (٤١ر٧٪) وهذه النسبة جديرة بالآخذ في الاعتبار والاهتمام بها للرفع من مستوى الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس بالجامعة . واما المجيبون ب لا ادرى قد بلغ نسبتهم (٤٧ر٥٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى وربما ليس لهم علاقة بالبدلات . وانهم من المفيد اعادة النظر في موضوع البدلات عن الاعمال الاضافية كممثل عميد او رئيس قسم او وكيل او مشرف وغير ذلك من الاعمال حتى يكون حافزا لهم ودافعا لمزيد من العطاء والاخلاص في العمل الذى يؤدونه .



الفقرة رقم (٧) من الجدول رقم (٤) تنص " تعتبر الانتدابات  
والبدلات التي اتقاها منسجمة مع طبيعة الجهد المبذول في مجال  
العمل " لقد بلغت نسبة مرضيه جدا (٣٣/٣) ونسبة مرضية (١٠/١) ويعتبر  
هذه نسبة ضئيلة جدا مع مجتمع الدراسة الراضين بشكل عام . بينما  
نسبة غير مرضية (١٥٨/١) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٣٣٣/٣) وبدمج  
النسبتين يتضح ان (٤٩١/٤) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير  
الراضين عن هذه العبارة وهذه النسبة مرتفعة وجديرة بالخذ فـي  
الاعتبار . واما المجيبين بـ لا ادرى قد بلغت نسبتهم (٣٧٥/٣) وهـؤلاء  
يعتقد انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى وربما ليس لـهم  
علاقة بموضوع الانتدابات .

## استجابات افراد العينة على العبارات المتعلقة بامكانيات الترقية

النسبة	المجموع	غير مرضية إطلاقاً تكرار نسبة	غير مرضية تكرار نسبة	لا إداري تكرار نسبة	مرضية تكرار نسبة	مرفضة جداً تكرار نسبة	العبارة
% ١٠٠	١٢٠	١٧ ١٤ر٢	١٧ ١٤ر٢	٢٩ ٢٤ر٢	٥٣ ٤٤ر٢	٣ر٣	١ شروط الترقية العلمية من حيث الابداعات التي يقدمها عضو هيئة التدريس بالجامعة مناسبة بدرجة . الزمن المحدد للترقية العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات مناسبة بدرجة الزمن المستغرق في انهاء اجراءات الترقية مناسبة بدرجة .
% ١٠٠	١٢٠	٢ ١ر٧	٢٢ ١٨ر٣	١٠ ٨ر٣	٧٨ ٦٥ر	٦ر٧	٢ الزمن المحدد للترقية العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعات مناسبة بدرجة
% ١٠٠	١٢٠	٢١ ١٧ر٥	٣٢ ٢٦ر٧	٤٠ ٣٣ر٣	٢٦ ٢١ر٧	٠ر٨٣	٣ الزمن المستغرق في انهاء اجراءات الترقية مناسبة بدرجة .

تحليل البعد الرابع والتي تتعلق بإمكانيات الترقية :

الفقره رقم (١) الجدول رقم (٥) تنص " شروط الترقية العلمية من حيث الابحاث التي يقدمها اعضاء هيئة التدريس بالجامعة مناسبة " وقد بلغت نسبة مرضية جدا (٣٣) بينما نسبة مرضية (٤٤٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة الراشقين بشكل عام (٤٧٥٪) اقل من نصف مجتمع الدراسة بقليل . تواما المجيبون ب غير مرضية ونسبتهم (١٤٢٪) وغير مرضية اطلاقا (١٤٢٪) ودمج النسبتين يتضح ان (٢٨٤٪) من اعضاء هيئة التدريس المعوديين غير الراشقين عن هذه العبارة وان كانت غير مرتفعه الا انها جديرة بالاخذ في الاعتبار أما المجيبون ب لأدرى قد بلغت نسبتهم (٢٤٢٪) ويعتقد انه هم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى . ولكن نجد ( ان البحث العلمى عنصر هام وحيوى في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية وعمل استاذ الجامعة بالدرجة الاولى يجب ان يكون مرتبطا بالبحث العلمى لابلقاء المحاضرات على طلاب المرحلة الجامعية فقط . بل عليه ان يعتكف بين دفات كتبه ومختبره او معمله حتى يتوصل الى شيء جديد ومفيد للمجتمع وهذا بالطبع يحتاج الى توفير الكتب والمراجع والاهتمام بالمعامل والمختبرات واجهزتها وجعلها في متناول ايديهم " (١) وتهيئة الجو المناسب لهم . ومن ثم يقدم هذه الابحاث الى لجنة الترقية العلمية بالجامعة .

---

(١) محمد عبد العليم مرسى : التعليم العالى ومسؤولياته في تنمية دول الخليج ، الناشر مكتبة التربية العربى لدول الخليج سنة ١٤٠٥هـ ، الرياض ، ص ٧٨ .

الفقرة رقم (٢) من الجدول رقم (٥) تنص ( الزمن المحدد للترقية العلمية لعضو هيئة التدريس بالجامعة مناسباً وقد بلغت نسبة مرضية جداً (٧٦٪) ونسبة مرضية (٦٥٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بصفة عامة بلغت (٧١٪) وهذا يدل على ان معظم اعفاء هيئة التدريس بالجامعة راضون بينما نسبة غير مرضية (١٨٣٪) ونسبة غير مرضية اطلاقاً (١٧٪) ودمج النسبتين يتضح ان ٢٠٪ من اعفاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين عن الزمن للترقية العلمية، بينما الذين اجابوا بلا ادرى قد بلغت نسبتهم (٨٣٪) .

الفقرة رقم (٣) من الجدول رقم (٥) تنص " الزمن المستغرق في انهاء اجراءات الترقية مناسباً " وقد بلغت نسبة مرضية جداً (٨٣.٠٪) ونسبة مرضية (٢١٧٪) وهذه النسبة ضئيلة ضئيلة بينما نجد ان نسبة غير مرضية (٩٦٧٪) ونسبة غير مرضية اطلاقاً (١٧٪) ودمج النسبتين يتضح ان (٤٤٢٪) من اعفاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين عن اجراءات الترقية وهذه النسبة مرتفعة وجديرة بالخذ في الاعتبار .

المجيبون بلا ادرى قد بلغت نسبتهم (٣٣٣٪) وهو لا ريمنا غير متأكدين من الرضى أو عدم الرضى . ويعتقد الباحث الى أن معظم أعضاء هيئة التدريس السعوديين حديث التخرج بالدكتوراه ولم يصلوا مرحلة الترقية .

## جدول رقم (١١)

استجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بالرئيس

النسبة	المجموع	غير مرضية إطلاقاً نسبة	غير مرضية تكرار نسبة	لا ادري تكرار نسبة	مرضيه تكرار نسبة	تكرار نسبة	مرضيه جداً تكرار نسبة	العبارــــــــــــــــة	٢
٪١٠٠	١٢٠	٢٥	٣	٤٢	٥	٢٥	٣	علاقتي برئيسي المباشر تتسم بعلاقة	١
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	١٧	٢	٢١٧	٢٦	يتوخى رئيسي المباشر عادة العدالة في تقييمــــــــــــــــم	٢
٪١٠٠	١٢٠	٤٢	٥	٢٥	٣	١٤٢	١٧	الاداء الوظيفي لي بدرجة	٣
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٦٧	٨	١٥٨	١٩	يتوخى رئيسي المباشر عادة العدالة في توزيعــــــــــــــــع	٤
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	العمل بيني وبين زملائي بدرجة	٥
٪١٠٠	١٢٠	٤١٢	٥	٥	٦	١٥٨	١٩	يقيم رئيسي المباشر الى التشاور في امــــــــــــــــور	٦
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٥	٦	١٤٢	١٧	القسم مع اعضاء هيئة التدريس بدرجة	٧
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	يهتم رئيسي المباشر بشئون القسم الذي يرأسه بدرجة	٨
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	يعتبر تشجيع الرئيس للجهد المبذول في مجــــــــــــــــال	
٪١٠٠	١٢٠	١٧	٢	٥	٦	١٤٢	١٧	العمل مقبولة بدرجة	
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	يقوم رئيسي المباشر ببذل الجهود المناسبة فــــــــــــــــي	
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	سبيل تلبية رغباتي الخاصة بالزمان والمكــــــــــــــــان	
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	لمحضراتي عند اعداد الجدول بدرجة	
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	يقوم رئيسي المباشر ببذل الجهود المناسبة في سبيل	
٪١٠٠	١٢٠	٣٣	٤	٢٥	١	١١٧	١٤	اختياري لمادة تخصص	

تحليل عبارات البعد الخامس والتي تتعلق بالرئيس :

الفقرة رقم (١) من الجدول رقم (٦) تنص " علاقتي برئيسي المباشر تتسم بعلاقة " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٣٨٣٪) ونسبة مرضية (٥٢٪) وهذا يدل على ان هناك مناخا وظيفيا طيبا للاحترام المتبادل بين الطرفين بين اعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبين رؤساء الاقسام المختلفة لان نسبة الراضين بشكل عام قد وصلت (٩٠٨٪) . بينما نجد ان نسبة غير مرضية (٤٢٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٢٢٪) وهذه النسبة ضئيلة جدا بالنسبة لمجتمع الدراسة . واما المجيبون بالادري قد بلغت نسبتهم (٢٢٪) ويعتقد ان هذه الفئة غير متأكدة من الرضى او عدم الرضى بهذه العلاقة .

الفقرة رقم (٢) من الجدول رقم (٦) تنص " يتوخى رئيسي المباشر عادة العدالة في تقييم الاداء الوظيفي لي " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٣٠٨٪) ونسبة مرضية (٤٢٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد وصلت (٧٣٣٪) وهذا يعتبر نسبة عالية من مجتمع الدراسة ويدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة راضون في عدالة وتقييم الاداء الوظيفي لهم من قبل رؤسائهم . بينما نسبة غير مرضية (١٧٪) وغير مرضية اطلاقا (٣٣٪) وهذه نسب منخفضة وضئيلة واما المجيبون بالادري فقد بلغت نسبتهم (٢١٧٪) وهو لا ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

الفقرة رقم (٣) من الجدول رقم (٦) " يتوخى رئيسي المباشر عادة العدالة في توزيع العمل بينى وبين زملائي " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٣٠٪) ونسبة مرضية (٤٩٢٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين

قد وصل (٧٩٢٪) بشكل عا ( هذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة راضون في توزيع العمل وعدالة فيما بينهم — قبل رئيس القسم بينما وصلت نسبة غير مرضية (٢٥٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٤٢٪) وهذه تعتبر نسبة ضئيلة . واما المجيبون ب لا ادرى فقد وصلت نسبتهم (١٤٢٪) وهذا يدل على عدم تأكد هؤلاء من الرضى او عدم الرضى .

الفقرة رقم (٤) من الجدول رقم (٦) تنص على ان رئيس القسم المباشر الى التشاور في امور القسم مع اعضاء هيئة التدريس " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٢٦٧٪) ونسبة مرضية (٤٧٥٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام (٧٤٢٪) اى ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين راضون ان رئيس القسم يتشاور معهم في امور القسم بينما نجد ان نسبة غير مرضية (٦٧٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٣٣٪) وهذه نسبة ضئيلة اما المجيبون ب لا ادرى قد بلغت نسبتهم (١٥٨٪) وهؤلاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى او لا يحضرون مجالس الاقسام .

الفقرة رقم (٥) من الجدول رقم (٦) تنص على ان رئيس القسم المباشر بشئون القسم الذى يرأسه " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٣٣٣٪) بينما نجد ان نسبة مرضية (٤٩٢٪) وهذا يعنى ان نسبة (٨٢٥٪) راضون باهتمام رئيسهم المباشر بشئون قسمهم وهذه نسبة عالية من مجتمع الدراسة اما نسبة غير مرضية (٢٥٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٣٣٪) وهذه نسبة ضئيلة من مجتمع الدراسة اما المجيبون ب لا ادرى فقد بلغت نسبتهم (١١٧٪) وهؤلاء ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى - ولا يعرفون عن امور القسم

اى شىء •

الفقرة رقم (٦) من الجدول رقم (٦) تنص على مايلي " يعتبر تشجيع الرئيس للجهود المبذولة في مجال العمل مقبولة " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٢٥٪) ونسبة مرضية (٥٠٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد بلغت (٧٥٪) من مجتمع الدراسة وهذه دلالة طيبة لتشجيع الرئيس للجهود المبذولة في مجال العمل لاعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة اما نسبة غير مرضية قد بلغت (٥٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٤١٪) وهذه النسبة تعتبر ضئيلة من مجتمع الدراسة واما المجيبون بالادري فقد بلغت نسبتهم (٨٠٪) وهو لاء قد يكون غير متاكدين من الرضى او عدم الرضى •

الفقرة رقم (٧) من الجدول رقم (٦) تنص ( يقوم رئيس المباشر ببذل الجهود المناسبة في سبيل تلبية رغباتي الخاصة بالزمان والمكان لمحاضراتي عند اعداد الجدول " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٢١٧٪) ونسبة مرضية (٥٧٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد بلغت (٧٩٢٪) • وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة راضون عن الجهود التي يبذلها رئيس القسم في سبيل تلبية رغباتهم الخاصة بالزمان والمكان لمحاضراتهم بينما نسبة غير مرضية قد بلغت (٥٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (١٧٪) وهي نسبة ضئيلة جدا من عدم الرضى بينما نسبة الذين اجابوا بالادري (١٤٢٪) وهو لاء غير متاكدين من الرضى او عدم الرضى •

الفقرة رقم (٨) من الجدول رقم (٦) تنص ( يقوم رئيس المباشر ببذل الجهود المناسبة في سبيل اختيارى لمادة تخصصي فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٢٧٪) ونسبة مرضية (٥٥٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضية بشكل عام قد بلغت (٨٢٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين



بالجامعة راعون عن الجهود التي يبذلها رئيسهم المباشر في  
سبيل اختيارهم لمادة تخصصهم بينما نسبة غير مرضية قد بلغت (٣٣٪) وغير  
مرضية اطلاقا (٢٥٪) وهذا يعتبر نسبة ضئيلة جدا من مجتمع الدراسة  
غير راضين واما المجيبون ب لا ادرى فقد وصلت نسبتهم (١١٧٪) ويعتقد  
بأنهم غير متأكدين من رشايم او عدم الرضي .



تحليل البعد السادس والعلاقة بالزملاء:

الفقرة رقم (١) من الجدول رقم (٧) والتي تنص على " يظهر الاحترام بينى وبين زملائي اعضاء هيئة التدريس في القسم الذى اعمل فيه " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٤٨ر٤٪) ونسبة مرضية (٤٧ر٥٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد وصلت (٩٥ر٩٪) وهذه تعتبر نسبة عالية من مجتمع الدراسة تؤكد على رضاهم في الاحترام المتبادل بين الزملاء في القسم اما بالنسبة غير مرضية قد بلغت نسبتها (٣ر٣٪) ولا توجد اى نسبة غير مرضية اطلاقا . اما المجيبون ب لا ادرى قد بلغت نسبتهم (٨٣ر٣٪) وهذا يبدو غير متاكدين من الرضى او عدم الرضى .

الفقرة رقم (٢) من الجدول رقم (٧) تنص على (أظهر تعاوننا مع زملائي اعضاء هيئة التدريس بصورة " فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٤٥٪) ونسبة مرضية (٥٠٪) وهذا يعنى بصفة عامة الراضين فقد بلغت نسبتهم (٩٠٪) وهى اعلى نسبة تؤكد على ان هناك تعاوننا بين الزملاء بينما نسبة غير مرضية ٣ر٣٪ وهذه نسبة ضئيلة جدا بينما لا يوجد اجابات غير مرضية اطلاقا اما المجيبون ب لا ادرى قد بلغت نسبتهم (١٧ر٧٪) وهو لا يعتقد الباحث انهم متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

الفقرة رقم (٣) من الجدول رقم (٧) تنص يظهر بوضوح زملائي اعضاء هيئة التدريس نحو تطوير العمل وتحسين الاداء " فقد بلغت نسبتهم مرضية جدا (١٧ر٩٪) ونسبة مرضية (٥١ر٧٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد بلغت (٦٩ر٢٪) وهى اعلى من نصف المجتمع للدراسة بقليل . بينما نسبة غير مرضية (٢٣ر٣٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٥ر٨٪) وهذا يعنى ان نسبة (٢٩ر١٪) ليسوا راضين عن

طموح الزملاء ، نحو تطوير العمل وتحسين الاداء وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جدير بالآخذ في الاعتبار . اما المجيبين ب لا ادرى قد بلغت نسبتهم (١٧٪) وهذا يعنى انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى وهي نسبة ضئيلة جدا .

اما الفقرة رقم (٤) من الجدول رقم (٧) تنص " يظهر ————— التقدير والاعتراف من قبل زملائي اعضاء هيئة التدريس في العمل بصورة قد بلغت نسبة مرضية جدا (١٩٢٪) ونسبة مرتفعة (٥٦٧٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضية بشكل عام (٧٥٩٪) وهذه نسبة عالية تؤكّد عن الرضى لهذه العبارة بوجود التقدير والاعتراف . بينما نسبة غير مرضية (٥٨٪) ونسبة غير مرضية اطلاقا قد بلغت ٢٪ وهذه نسبة ضئيلة . اما المجيبون ب لا ادرى قد وصلت نسبتهم (١٥٨٪) وهو لا يعتقد انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة رقم (٥) من الجدول رقم (٧) تنص " يعكس التعاون الذى يقدمه الزملاء من اعضاء هيئة التدريس بعضهم لبعض في مجال العمل " فقد بلغت نسبة مرضيه جدا (٢١٧٪) ونسبة مرضية (٥٠٨٪) وهذا يعنى ان نسبة الراضين بشكل عام قد بلغت (٧٢٪) يعنى ان اكثر من نصف مجتمع الدراسة راضون بينما بلغت نسبة غير مرضية (٩٢٪) ونسبة غير مرضيه اطلاقا (٢٥٪) نسبة ضئيلة . اما المجيبون ب لا ادرى فقد وصلت نسبتهم (١٥٨٪) وهو لا يعتقد انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة رقم (٦) من الجدول رقم (٧) تنص ( تصرفات زملائي الشخصية معى داخل اماكن العمل متزنه " فقد بلغت نسبة مرضية

جدا (٣٠.٨٣٪) ونسبة مرضية (٦٢.٥٪) وهذا يعنى ان نسبة ٩٣.٣٣٪ راضون بشكل عام عن تصرفات الزملاء وهى نسبة مرتفعة تكاد تكون معظم مجتمع الدراسة بينما نسبة غير مرضية ٥٪ ونسبة غير مرضية اطلاقا (٠.٨٤٪) . اما المجيبين بـ لا ادرى فقد بلغت النسبة (٨٣٪) وهذه نسبة ضئيلة جدا ربما انهم غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

نجد ان هناك العديد من الدراسات تؤكد على ان علاقات الزملاء في العمل والتعاون والتقدير والاعتراف والاحترام المتبادل فيمما بينهم تلعب دورا هاما متميزا وبارزا في الشعور الجماعي بالرضاء وبالتالي هذا ينعكس في زيادة الانتاج العلمى والعملى . ومن هه الدراسات كما يذكر العدلى<sup>(١)</sup> (دراسة هورن ودراسة روتسبرغر وديكسون عام ١٩٣٩ م ومايو عام ١٩٤٥ م .

---

(١) ناصر محمد العدلى : الرضا الوظيفى ، دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الحكومية ، مرجع سابق ، ص ٧٦



### تحليل البعد السابع المتعلق بالطلاب

الفقرة رقم (١) من الجدول رقم (٨) تنص على العبارة التالية

(المس تقدير الطلاب لجهودى بصورة " فقد بلغ نسبة مرضية جدا (٢٧,٥%) ونسبة مرضية (٥٨,٣%) وهذا يعنى ان الراضين بشكل عام قد بلغت نسبتهم (٨٥,٨%) وهذا يعنى ان الراضين جدا من الراضين - بينما نسبة غير مرضية (٣,٣%) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٠,٨٣%) وهذه نسبة ضئيلة من غير الراضين بينما الذين اجابوا ب لا ادرى قد بلغت النسبة (١٠%) وهؤلاء ربما غير متأكدين من الرضى وعدم الرضى .

اما الفقرة (٢) تنص على (يسود الجو الاسرى في تعاملى مع طلابى) فقد بلغت نسبة مرضية جدا (٣٩,٢%) ونسبة مرضية (٥٥%) ودمج النسبتين يتضح ان (٩٤,٢%) معظم اعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضون في تعاملهم مع الطلاب امانة غير مرضية وغير مرضية اطلاقا لا يوجد اى اجابات اما المجيبون ب لا ادرى فقد بلغت نسبتهم (٥,٨%) وهؤلاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة رقم (٣) والتي تنص على العبارة التالية (عدد الطلاب في الفصل الواحد معقوله) فقد بلغت نسبة مرضية جدا (١١,٧%) ونسبة مرضية (٥٧,٥%) وهذا يعنى بدمج النسبتين يتضح ان (٦٩,٢%) من اعضاء هيئة التدريس راضون عن عدد الطلاب بينما نسبة غير مرضية قد بلغت (٢٣,٣%) ونسبة غير مرضية اطلاقا (٥,٨%) وهذا يعنى ان (٢٩,١%) من اعضاء هيئة التدريس غير راضين عن هذا العبارة وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا ان يجب الاخذ بعين الاعتبار - لانه كلما كان عدد الطلاب مناسباً كلما كان النقاش والحوار بناءً ومفيداً - اما المجيبون ب لا ادرى فقد بلغت نسبتهم (١,٧%) وهذه نسبة ضئيلة غير متأكدة من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة (٤) تنص " مهنة التدريس تتيح لي تكوين علاقات اجتماعية مع الطلاب" فقد بلغت نسبة المرفضة جدا (١٥٪) ونسبة مرفضة (٥٢٣٪) وندمج النسبتين يتضح ان (٦٨٣٪) من اعضاء هيئة التدريس راضيين عن علاقاتهم بالطلاب . بينما نجد نسبة " غير مرفضة " قد بلغت (٥٪) ولا يوجد اجابات غير مرفضة اطلاقا وهذه نسبة ضئيلة من غير الرافضين لهذه العبارة . اما الذين اجابوا ب لا ادرى قد بلغت نسبتهم (٢٦٧٪) وهو لاء ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى .

اما الفقرة رقم (٥) تنص المستوى العلمى للطلاب في قسمي ملائم " فقد بلغت نسبة مرفضة جدا (١٧٪) . بينما نسبة (٥٠٨٪) وندمج النسبتين يتضح ان (٥٢٣٪) من اعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضيين عن مستوى طلاب الجامعة وهي اعلى بقليل من نصف مجتمع الدراسة . بينما نسبة غير مرفضة قد بلغت (٣١٧٪) وغير مرفضة اطلاقا (٦٧٪) وندمج النسبتين يتضح ان (٣٨٤٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين عن مستوى الطلاب وهذه النسبة مرتفعة الى حد ما وجديرة بالاخذ في الاعتبار

اما الذين اجابوا لا ادرى فقد بلغت نسبتهم (٩٢٪) وهو لاء غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى لهذه العبارة .

اما الفقرة (٦) تنص ( تجاوب الطلاب اثناء الدرس الاسبوعي في تقديم البحوث والملخصات ملائم) فقد بلغت نسبة مرفضة جدا (٩٢٪) ونسبة مرفضة (٥٧٪) وندمج النسبتين يتضح ان (٦٦٧٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة راضيين عن تجاوب الطلاب في حين ان نسبة غير مرفضة قد بلغت (٢٤٢٪) ونسبة غير مرفضة اطلاقا (٤٢٪) وندمج النسبتين يتضح ان (٢٨٤٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين عن تجاوب الطلاب اثناء الدرس الاسبوعي وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالاخذ في الاعتبار والاهتمام بها للرفع من مستوى تجاوب الطلاب وبالتالي يرتفع من درجة الرضى لدى اعضاء هيئة التدريس السعوديين لهذه العبارة .

اما الذين اجابوا ب لا ادرى فقد بلغت نسبتهم (٥٪) وهو لاء ربما غير متأكدين من الرضى او عدم الرضى او ربما لا يقومون بالتدريس .



## ( الفصل الخامس )

- نتائج الدراسة ..
- توصيات الدراسة ..
- مقترحات الدراسة ..
- المراجع ..
- الملحق ..

نتائج البحث :

على ضوء الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث في الفصل الثالث امكن التوصل الى النتائج الاتية والتي تحاول الاجابة على تساؤلات البحث وبالنسبة للسؤال ( ١ ) تنص على (مدى رضا عضو هيئة التدريس السعودى بجامعة ام القرى عن الجوانب المرتبطة بظروف العمل ؟

وقد قام الباحث بعمل جداول (١) التوزيع التكرارى لكل مجال ثم استخراج المتوسط عن كل مجال لوحده وبعد ذلك عمل جدول المتوسطات لجميع المجالات المذكورة في الدراسة ومن ثم جمعها وقسمها على عدد المجالات ومن ثم استخراج النسبة المئوية للمتوسط العام ولعدم الرضى الوظيفى وكما يأتى في الجداول الاتية .

(١١) جدول متوسط التكرارات والنسبة المئوية لكل مجال من مجالات البحث

النسب المئوية لكل مجال	متوسط التكرارات لعدم الرضى الوظيفي لكل مجال	النسب المئوية لكل مجال	متوسط التكرارات لكل مجال في الرضى الوظيفي	المجالات	م
٢٧ر٨٨	٣٣ر٤٦	٥٣ر٩٨	٦٤ر٧٨	العبء الوظيفي	١
٨ر٦٧	١٠ر٤	٨٠ر٥	٩٦ر٦	القيمة الاجتماعية	٢
٣٢ر٨٥	٣٩ر٤٢	٤٤ر٤٢	٥٣ر٣	الجوانب المادية	٣
٣٠ر٨٣	٣٧	٤٧ر٢٢	٥٦ر٦٧	امكانيات الترقية	٤
٦ر٩٧	٨ر٣٧	٧٩ر٥٨	٩٥ر٥	الرئيس المباشر	٥
٨ر١٩	٩ر٨٣	٨٣ر٦	١٠٠ر٣٣	العلاقة بالزملاء	٦
١٧ر٥	٢١	٧٢ر٧٨	٨٧ر٣٣	العلاقة بالطلاب	٧
٦٥ر٢	٧٨ر٢	٣٤ر٨٣	٤١ر٨	المزايا الاقتصادية	٨
متوسط التكرارات لكل المجالات في الرضى الوظيفي					مجموع
٢٣٧ر٦٨	٢٣٧ر٦٨	مجموع	٥٩٦ر٣١		

تحليل جدول متوسط التكرارات والنسبة المئوية لكل مجال من مجالات البحث

- الفقرة رقم (١) العبء الوظيفي:

يشمل كلما يتطلب لعضو هيئة التدريس في مهنة التدريس والبحث والنشاط الأكاديمي وخدمة المجتمع . فقد بلغت متوسط تكرارات الرافضين لهذا المجال ٦٤٧٨ والنسبة المئوية قد بلغت ٥٣٩٩٪ وهي نسبة اعلى بقليل من نصف مجتمع الدراسة . بينما بلغت متوسط تكرارات غير الرافضين لهذا المجال ٣٣٤٦ والنسبة المئوية (٢٧٨٨٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين عن كل ما يشمل العبء الوظيفي لمهنة التدريس وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالآخذ في الاعتبار والاهتمام بها وذلك للرفع من درجة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس الرافضه كلية .

- الفقرة رقم (٢) القيمة الاجتماعية

وتشمل المكانة الاجتماعية - والسمعة والشهرة - والثناء والتقدير - وتكوين علاقات اجتماعية فقد بلغت متوسط تكرارات الرافضين لهذا المجال ٩٦٦٪ ونسبة الرافضين (٨٠٥٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس راضين عن الناحية الاجتماعية بينما متوسط تكرارات غير الرافضين فقد بلغت ١٠٤٪ والنسبة المئوية (٨٦٧٪) وهذه نسبة ضئيلة يمكن تلافيها بالتحسين في اسلوب الثناء والتقدير .

- الفقرة رقم (٣) الجوانب المادية :

ويشمل الراتب - والبدلات - والمكافآت والعلوة السنوية والانتدابات - الخ .

فقد بلغت متوسط تكرارات الرافضين لهذا المجال ٥٣٣٪ بينما نسبة الرافضين (٤٤٤٢٪) وهذا يدل على ان الرافضين اقل بقليل

من نصف عينة الدراسة - ومن المستحسن إعادة النظر في موضوع الرواتب بما يتلاءم بمستوى التضخم في البلاد - بينما نجد ان متوسط تكرارات الغير راضين قد بلغت ٣٩٤٢ والنسبة المئوية لغير الراضين في هذا المجال قد وصلت (٣٢٢/٨٥٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين فــــي الجانب المادى وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعه الا انها جديرة بالاخذ في الاعتبار.

- الفقرة رقم (٤) امكانيات الترقية :

ويشمل شروط - والزمن المحدد للترقية - واجراءات الترقية . فقد بلغ - متوسط تكرارات الراضين لهذا المجال ٥٦٦٧ والنسبة المئوية لهذا المجال فقد بلغت (٤٧٢/٢٢٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين . وهذا يدل على ان الراضين اقل بقليل من نصف عينة الدراسة ومن المستحسن إعادة النظر في موضوع امكانيات الترقية . بينمــــا قد بلغت متوسط تكرارات الغير راضين لهذا المجال ٣٧ والنسبة المئوية لغير الراضين لهذا المجال قد بلغت (٣٠٨/٣٠٪) من اعضاء هيئة التدريس السعوديين وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعه الا انها تحتاج الى الاخذ بالاعتبار والاهتمام في رفع مستوى الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس في هذا المجال .

- الفقرة رقم (٥) الرئيس المباشر:

ويشمل العلاقة - العدالة - التشاور - شئون القسم - التشجيع - تلبية الرغبات في زمن المحاضرة والمكان واختيار مادة التخصص - فقد بلغت متوسط تكرارات الراضية لهذا المجال ٩٥/٩٥٪ والنسبة المئوية (٧٩٥/٧٩٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس راضون بينمــــا

متوسط تكرارات الغير راضين ٨٣٧ والنسبة المئوية (٩٧٪) غير  
الراضين لهذا المجال . وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها  
جديرة بالآخذ في الاعتبار حتى تصل الى درجة الرضى الكلي .

- الفقرة رقم (٦) العلاقة بالزملاء:

ويشمل الاحترام المتبادل - التعاون ، الطموح ،  
التقدير والاعتراف ، تصرفات الزملاء . فقد بلغ - متوسط تكرارات الراضين  
لهذا المجال ١٠٠٣٣: لينما النسبة المئوية للراضين في هذا المجال  
قد بلغت (٨٣٪) وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس راضيين  
عن هذا المجال . بينما بلغت متوسط تكرارات غير الراضين لهذا المجال  
٩٨٣٪ والنسبة المئوية لغير الراضين في هذا المجال قد بلغت  
(٨١٩٪) وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالآخذ  
في الاعتبار للرفع من درجة الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس السعودى .

- الفقرة رقم (٧) العلاقة بالطلاب

ويشمل تقدير الطلاب لجهود المدرس - التعامل  
الاسرى - عدد الطلاب في الفصل - المستوى العلمى للطلاب تكوين علاقات  
اجتماعية بالطلاب - تجاب الطلاب اثناء الدرس الاسبوعى في تقدير  
البحوث والملخصات . فقد بلغت متوسط تكرارات الراضية لهذا المجال

= ٨٧٣٣ بينها النسبة المئوية للراضين في هذا المجال = ٧٢٧٨٪ .

وهذا يدل على ان معظم اعضاء هيئة التدريس السعوديين راضون عن هذا

المجال . بينما قد بلغت متوسط غير الراضين لهذا المجال = ٢١ .

والنسبة المئوية لغير الراضين لهذا المجال = ١٧٪

وهذه النسبة وان كانت غير مرتفعة الا انها جديرة بالاخذ في الاعتبار والاهتمام بها وذلك للرفع من درجة الرضى الوظيفى لعضو هيئة التدريس السعودى .

- الفقرة رقم (٨) المزايا الاقتصادية :

ويشمل على - توفر وسائل النقل - التسهيلات المالية المرتبطة السكن - الخدمات الطبية - المكافآت التشجيعية - المزايا الاخرى ان وجدت فقد بلغت متوسط تكرارات الراضين لهذا المجال = ٤١٨  
بينما النسبة المئوية للراضين في هذا المجال = ٧٣٤ر٨٣

وهذا يدل على ان نسبة الراضين من اعفاء هيئة التدريس السعوديين لهذا المجال منخفضة جدا . وذلك بتوفير المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل .

والنسبة المئوية لغير الراضين في هذا المجال = ٢٦٥ر٢ حيث ان متوسط الراضين = ٧٨ر٢  
وهذه النسبة مرتفعة جدا يدل على ان معظم اعفاء هيئة التدريس السعوديين غير راضين عن المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل ويحتاج الى مزيد من الاهتمام والاخذ بعين الاعتبار في الرفع من درجة الرضى الوظيفى لاعفاء هيئة التدريس السعوديين لهذا المجال .

الاجابة على التساؤل الاول- والتي تنص على مامدى رضا عضو هيئة التدريس السعودى

$$\text{المتوسط العام للرضا الوظيفي} = \frac{\text{مجموع متوسط التكرارات لكل مجال}}{\text{عدد المجالات}} = \text{بجامعة ام القرى عن الجوانب المرتبطة بالعمل ؟}$$

$$\text{المتوسط العام للرضا الوظيفي} = \frac{٥٩٦٣١}{٨} = ٧٤٠٤$$

$$\text{النسبة المئوية لكل مجالات الرضى الوظيفى بشكل عام} = \frac{\text{المتوسط العام للرضى الوظيفى} \times ١٠٠}{\text{عدد افراد العينة}}$$

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{١٠٠ \times ٧٤٠٤}{١٢٠} = ٦١٦,٦\%$$

وتعتبر نسبة الراضين بشكل عام نسبة مرتفعة الى حد ما حيث تجاوزت الستين في المائة ولكن من المفيد الاخذ في الاعتبار نسبة غير الراضين وهي نسبة ليست ضئيلة وجديرة بالاهتمام والرفع من درجة الرضى الوظيفى لاعضاء هيئة التدريس الى الدرجة الكلية وذلك بتوفير متطلبات مهنة التدريس بشكل يلائم مستوى الدراسات الجامعية.



للإجابة على السؤال رقم (٢) والتي تنمى على — (هل تختلف درجات الرضى الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس باختلاف السلم الأكاديمي) ؟

### جدول رقم ( ١٥ )

يوضح المقارنة بين عينة الاستاذ المساعد والاستاذ المشارك

س = المتوسط = المجال

ع = الانحراف المعياري ن = عدد افراد العينة

المجالات	استاذ مساعد ن = ١٢	استاذ مشارك ن = ١٠	قيمة ت	مستوى الدلالة
	ع	س	ع	س
١- العب الوظيفى	٩٩٠٠	٩٨	٩٣٣٠	١٢٣
٢- القيمة الاجتماعية	١٩٣٢	١٨	١٩٥٠	٢٩
٣- الجوانب المادية	٢٤٠٠	٢٩	٢٢٤٠	٦٢
٤- الترقي	١٠٠٨	١٤	٩٠٠	٢٠٠
٥- الرئيس المباشر	٣٢٢٥	٤٢	٣٠٣٠	٧٤
٦- العلاقة بالزملاء	٢٣٣٢	٣١	٢٤٨٠	٣٠
٧- العلاقة بالطلاب	١٨٦٧	٢٥٠	١٩٤٠	٢٨
المجموع	٢٢٦٦٧	١٣٦	٢١٨٧٠	٢٦٦
ع	٠٩١	٠٩١	٠٩١	٠٩١

نظرا لاختلاف كبير في عدد العينة حيث يبلغ عدد استاذ مساعد ١٠٨ بينما عدد استاذ مشارك بلغ عددهم ١٠ أفراد — لذا اختار الباحث عدد (١٢) عشر العينة استاذ مساعد بطريقة عشوائية حتى تتمكن مقارنتهم باستاذ مشارك — ولقد دلت المقارنة كما هو موضح في الجدول السابق انه لا يوجد اى فروق دال احصائيا بين عينة استاذ مساعد وعينة استاذ مشارك في درجة الرضى الوظيفى وذلك في ضوء اختبارات — ويعتقد الباحث انه عدم وجود فروق بين استاذ مساعد وعينة استاذ مشارك في درجة الرضى الوظيفى • يعزى بذلك على البيئة والمحيط الذى يعيش هذا العضو •

- ١٣٥ -

### جدول رقم ( ١٦ )

يوضح الفرق في درجة الرضي الوظيفي بين مجموعات العينة الثلاثة المقسمة طبقاً لسنوات الخدمة وذلك باستخدام تحليل التباين ( ف ) - للإجابة على السؤال الثالث .

المجالات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المجموع الكلي للاختبار	بين المجموعات	٢	٥٠٨,٨٣	٢٥٤,٤٢		
	داخل المجموعات	١١١	٨٦٤٨٨,٠٠	٧٧٩,١٧	٠,٣٣	غير دال
	المجموع	١١٣	٨٦٩٩٦,٨٣			

لا تختلف درجة الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخدمة في التعليم العالي ، إذ كانت قيمة  $F = ٠,٣٣$  (بدرجات حريه ٢ و ١١١) وهي قيمة غير دالة احصائيا

### للاجابة على التساؤل الثالث

ويتضح من الجدول السابق انه لا توجد اى فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط المجموع الكلي لدرجات الرضى الوظيفي بين مجموعات العينة الثلاثة حسب سنوات الخدمة ( ١ - ٥ ) ، ( ٦ - ١٠ ) ، ( ١١ - ١٥ ) حيث كانت قيمة  $F = ٠.٣٣$  ، وهذا يعنى لا يوجد اختلاف في درجة الرضى الوظيفي باختلاف سنوات الخدمة في التعليم العالى ويعزى في ذلك البيئة الذى يعيش فيها عضو هيئة التدريس السعودى بجامعة ام القرى وقربه من بيت الله الحرام . اضافة ذلك ان اغلب اعضاء هيئة التدريس لهم ارتباط بموسم الحج وموسم الزيارات من الناحية التجارية والاقتصادية والمادية .

جدول رقم ( ١٧ )

يوضح نتائج المقارنة بين الذين يعملون في الاعمال الادارية والذين لا يعملون في الاعمال الادارية

المجال	يعمل عملاً ادارياً ن = ٤٣		لا يعملون عملاً ادارياً ن = ٧٧		قيمات	مستوى الدلالة
	ع	ت	ع	ت		
المجموع الكلي	٢٢٥٦	٢٣٨	٣٠٣	٢١٣٣	٢٢٩	دالة عند مستوى
						٠٥

أجابة السؤال الرابع :

اظهرت الدراسة بوجد فروق دالاً احصائياً بين الذين يشغلون مناصب ادارية والذين لا يشغلون مناصب ادارية اذ كانت قيمته تسمى  
٢٢٩ وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠٥ وبذلك يمكن القول ان الرضي الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس الذين يزاولون اعمالاً ادارية  
اعلى من الرضي الوظيفي للاعضاء غير المزاولين للاعمال الادارية ، اذ كان متوسطي درجة الرضا الوظيفي هما ٢٢٥٦ ، ٢١٣٣ على الترتيب .

طالما اظهرت الدراسة ان هناك نسبة الرضى لدى اعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب ادارية عاليمقارنة بزملائهم ممن ليس لديهم اى اعمال ادارية . وهذا ربما يعزى الى انهما الشعور لدى الفئة الاولى بان لهم دور كبير في المساهمة مع الجامعة لاداعها لدورها ( ) وقسود يحصلو على بعض المزايا المرتبطة بالعمل أدبياً واجتماعياً ومادياً مما يولد لديهم القناعة بالرضا اكثر من الفئة الثامية ممن لا يقومون الا بالتدريس فقط .

اما بالنسبة للاستبانة المفتوح فقد اجاب عليها ( ٤٧ ) عضو من اعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة ام القرى — لقد قام الباحث بتفريع المعلومات حسب توجيهات المختصين ( ١ ) والذين لهم باع في هذا الميدان — لقد اخذ الباحث العبارات التى بلغت ثلاثة واكثر من التكرارات بينما اقل من ثلاثة لم تؤخذ في الاعتبار ونظرا لقلّة التكرارات .

---

( ١ ) د . حمزه عبدالله عقيل له رسالة دكتوراه في نفس مجال الدراسة لعام ١٩٨٢ م .

( ٢ ) د . فتحي مصطفى الزيات — تخصص علم نفس وعضو لجنة توجيه وتحليل الاستبيانات بكلية التربية .

## جدول رقم (١٨)

التوزيع التكرارى لعوامل الرضا الوظيفى من وجهة نظر عضو هيئة التدريس السعودى بجامعة أم القرى

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	تسهيل الاجراءات الادارية في الجامعة لاجراء هيئة التدريس	٤	٨٥ ٪
٢	التقدير المادى والحوافز لكل من يساهم بجدية واخلاص في الانشطة المختلفة	٥	١٠٦ ٪
٣	زيادة المرتب " والبغض يطلبون مساوئهم بمدرسين وزارة المعارف "	٦	١٢٨ ٪
٤	تهيئة الجو المناسب والظروف الملائمة للعمل بتوفير (الغرف - المكاتب - الاثاث - التهوية) وحل مشكلاتهم	١٠	٢١٣ ٪
٥	التقدير المعنوى للجهود المبذولة من قبل الموسعين بخطابات الشكر والتقدير	٧	١٤٨٩ ٪
٦	تهيئة جو علمى مناسب للبحث بتوفير (المكتبات المتخصصة للاقسام المختلفة + الدوريات + المجلات + الادوات اللازمة في التخصصات التطبيقية .	١٧	٣٦٢ ٪
٧	دعم البحوث ماديا (١)	٦	١٢٨ ٪
٨	اتاحة فرصة المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية (٢)	١٠	٢١٣ ٪
٩	اتاحة فرصة اللقاءات العلمية والثقافية بين الاقسام والكليات دوريا	٧	١٤٨٩ ٪
١٠	التعاون البناء بين الزملاء واشاعة الاحترام بين الزملاء	١٣	٢٢٦ ٪
١١	التقدير والاحترام من الرئيس المباشر للموسعين	٣	٦٤ ٪
١٢	الاحساس باهمية المادة التى يدرسها ومدى اقبال الطلاب عليها	٨	١٢ ٪
١٣	تزويد المكتبة المركزية بالاجهزة الحديثة والحاسب الالى والاشتراك فسي في مركز المعلومات .	٣	٦٤ ٪

- (١) ينكر محمد عبدالعليم مرسى م ٨١ عن ضعف الاموال المرسود للبحث العلمى في الدول العربية يقول ان الدول المتقدمة تنفق البلايين على البحث العلمى ذلك انها ادركت خطورته وخطورة النتائج التى يتوصل اليها من خلاله وكذلك ادركت اهمية العائد الكبير الذى يعود على المجتمع من خلاله وذلك انشغلت على البحوث العلمية نسباً متزايدة من اجمالي الناتج القومى . هذا امرىكا رصدت لاغراض البحث العلمى مبلغا وصل ٢٤ بليون دولارا خلال عاظمى الستينات هكذا يقول (ADAMS) .
- (٢) ان مشاركة اعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية والندوات الفكرية تمثل مجالا رائعا لتبادل الاراء وتنفيذها ولعرض نتائج البحث ومناقشة تطبيقاتها وهذه المشاركة تفيد عضو هيئة التدريس في الرفع من مستواه العلمى والمهني ويحضر بالنفع على جامعته (المرجع حسن احمد تيم عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية - اختصاره واعداه م ١٩٠ .



التوصيات والمقترحات:

بعد دراسة جميع مجالات البحث وبناء على الدراسات السابقة لهذا البحث ونتيجة لما وصل اليه البحث من نتائج للدراسة الميدانية فانبأحت يومى بنمايلى:

- ١- الاهتمام بتوفير وسائل المواصلات او بدل مواصلات ( حيث بلغت نسبتيقير الراضين ٦٤ر٢ %) من  
اعضاء هيئة التدريس .
- ٢- الاهتمام بتوفير المكافآت التشجيعيه ( حيث بلغت نسبتيقير الراضين ٩٤ر٢ % من اعضاء هيئة  
التدريس ) .
- ٣- الاهتمام بتوفير التسهيلات الماليه المرتبطة بالسكن ( حيث بلغت نسبتيقير الراضين ٦٨ر٣ % من  
اعضاء هيئة التدريس ) .
- ٤- الاهتمام بتوفير وسائل تهيئة ظروف العمل من (غرف - مكاتب - واثاث - اضافة - وتكيف ) .
- ٥- الاهتمام بتوفير سبل اتصال عضو هيئةالتدريس بمعهد البحوث ونشر البحوث عن طريقه  
وتقديم خدمات اكثر مما هي عليه الان في مساعدة الباحث بتوفير الظروف الملائمة للبحث .
- ٦- الاهتمام بمكتبة الجامعة المركزية اكثر من حيث المراجع والدوريات والابحات المستحد ثه  
وادخال الحاسب الالى واشتراكها في مركز المعلومات واتمالها بليونسكو والجامعات الاخرى  
( حيث بلغت نسبتيقير الراضين ٦٠ % من اعضاء هيئة التدريس ) .
- ٧- الاهتمام بتوفير الكوادر الفنيه التى تساهم بشكل فعال في مساعدةلباحثين في المكتبة المركزية  
... ( حيث بلغت نسبة غير الراضين ٥٣ر٨ % )
- ٨- اتاحة فرصة المشاركة لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة في المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية  
حتى يتمكن من تبادل الاراءالفكريةوتنفيذها ولعرض نتائج البحوث ومناقشة تطبيقه  
( حيث بلغت نسبة غير الراضين ٢٥ر٨ % )
- ٩- تسهيل الاجراءات الادارية لاعضاء هيئة التدريس حتى يتفرغ للتدريس والبحث وخدمة المجتمع  
( حيث بلغت نسبة غير الراضين ٦٣ر٣ % ) من اعضاء هيئة التدريس .
- ١٠- الاهتمام بتوضيح الانظمواللوائح التى تخض اعضاء هيئة التدريس السعوديين ( حيث بلغت نسبة  
غير الراضين ٤٤ر٢ % ) من اعضاء هيئة التدريس .



- ١١- الاهتمام بتوجيه خطابات الشكر والتقدير لاجزاء هيئة التدريس في الاعمال التي ينجزونها  
حتى يرتفع من روحه المعنوية ويوعى الى بذل اكبر (حيث بلغت نسبة غير الراضين  
٣٢.٥%) من اجزاء هيئة التدريس .
- ١٢- الاهتمام بصيانه المرتب بما يتلائم مستوى التضخم في البلاد حيث ان بعضهم يطالبون مساواتهم  
بمدرسين وزارة المعارف وفي نهاية الامر يوعى الى عدم اخلاصهم في العمل وهذا يـوعى  
الى نتائج غير محموده .
- ١٣- الاهتمام بصيانه بدل طبيعة العمل للاعمال الاضافية مثل العميد او وكيل او رئيس او مشرف  
وغير ذلك حتى يرتفع من روحهم المعنوى ويخلصون في اعمالهم اكثر (حيث بلغت نسبة غير  
الراضين ٤١.٦٧%) من اجزاء هيئة التدريس .
- ١٤- الاهتمام بانسجام الانتدابات مع طبيعة الجهد المبذول حتى لاتضيع هذه الجهود سدى  
(حيث بلغت نسبة غير الراضين ٤٩.١٧%)
- ١٥- الاهتمام بتسهيل زمن اخراعات الترقية اكثر (حيث بلغت نسبة غير الراضين ٤٤.١٧%)  
من اجزاء هيئة التدريس .
- ١٦- الاهتمام بتخفيض عدد الطلاب في المجموعة الواحدة الى ٣٠ طالب او قل حتى يتمكن  
الطالب من الاستفادة في المناقشة والحوار البناء (حيث بلغت نسبة غير الراضين  
٢٩.٢%) من اجزاء هيئة التدريس .
- ١٧- الاهتمام بالمستوى العلمي للطلاب في الاقسام المختلفة وتوجيههم السليم ذلك حتى يتمكن  
من الاستفادة وافادة المجتمع . (حيث بلغت نسبة غير الراضين ٣٨.٣٣%) من اجزاء  
هيئة التدريس .
- ١٨- الاهتمام بتوفير سبل تجاوب الطلاب اثناء الدرس الاسبوعي وتعاونهم مع مدرس المادة وطبعاً  
يرجع الى مدرس المادة ومدى تمكنه من مادته واسلوب تعامله مع الطلاب في جذب انتباه  
الطلاب والرفع من روحهم المعنوية لبذل جهود اكبر في سبيل الاستفادة (حيث بلغت  
نسبة غير الراضين ٢٨.٣٣%) من اجزاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعة .

الدراسات المقترحة:

- ١— دراسة الناحية الادارية وتأثيرها على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة ام القرى
- ٢— دراسة الجانب المادى وتأثيره على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة ام القرى
- ٣— دراسة مقارنة في درجة الرضا الوظيفي بين المتعاقدين والسعوديين من اعضاء هيئة التدريس •
- ٤— دراسة الجانب الاجتماعي وتأثيره على درجة الرضا الوظيفي لدى منسوبي جامعة ام القرى •

### المراجع

- ١- احمد بدر ، أصول البحث العلمى ومناهجة وكالة المطبوعات الكويت ، الطبعة الخامسة ، ١٩٧٩م .
- ٢- جابر عبدالحميد ، واحمد خيرى كاظم ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ١٩٧٨م .
- ٣- حسن محمد ابراهيم وعبدالعاطي الصياد ، البناء العامل في لانماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الانماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الاخرى في المدارس المتوسطة السعودية . مجلة رسالة الخليج ، عدد ١٧ لسنة السادسة عام ١٤٠٦هـ ، الرياض مكتب التربية العربي لدول الخليج .
- ٤- حسن احمد نيم- عضوية التدريس في الجامعات السعودية - اختياره واعداده وتطويره بحث مقدم في ندوة عضوية التدريس في الجامعات العربية المنعقدة بجامعة الملك سعود في الفترة من ١٤-١٧/٥/١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م .
- ٥- زكي حنتوش - الحوافز والتنمية الشاملة ، مجلة معهد الادارة العامة ، الرياض العدد (٤٤) سنة ١٤٠٥هـ .
- ٦- سليمان الخضرا الشيخ محمد احمد سلامه ، الرضى المهني لدى المعلمين في دولة قطر ، مجلة رسالة الخليج والجزيرة العربية عدد ٣٠ الكويت ، السنة الثامنة ، ١٤٠٢هـ .
- ٧- صبحي عبدالحفيظ قاض ، مسؤولية التدريس اعداده ومسئوليائه ومشكلاته ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد ١٠ السنة الثالثة ١٤٠٣هـ .
- ٨- صبحي عبدالحفيظ قاض ، قضايا جامعية ، دار الاصلاح ، الدمام ، الطبعة الاولى سنة ١٤٠٤هـ .

- ٩- عبدالفتاح احمد حجاج دراسة استاذ الجامعة واوضاعه المهنية  
وبعض مشكلاته (دراسة مقارنة) جامعة قطر ، مركز البحوث التربوية ،  
١٩٨١م .
- ١٠- عبدالحميد بهجت الفايد بحوث في تطوير الادارة الجامعية  
دراسة ميدانية حول بعض مشكلات علاقات العمل داخل جامعة  
اسيوط مجلة اتحاد الجامعات العربية ، عدد ١١ ، ١٩٧٧م .
- ١١- عدلي عثمان فراج ، الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم  
بالتعليم الثانوى في الاقليم الجنوبي ، رسالة ماجستير  
غير منشورة من جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر .
- ١٢- عبدالرحمن ماريه ، الجهاز الادارى في جامعة ام القرى مشكلاته  
واحتياجاته التدريبيه ، رسالة ماجستير غير منشورة في  
جامعة ام القرى سنة ١٤٠٣/١٤٠٤هـ مكة المكرمة .
- ١٣- عبدالحميد دياب ، تطبيق نظرية ماسلو للحاجات الانسانية  
على المدرءاء في المملكة ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ،  
كلية الاقتصاد والادارة ، سنة ١٤٠٠هـ - ١٩٨٢م .
- ١٤- عبدالرزاق الثمري ، دراسة الكفاءة المهنية والرضا المهني  
لخريجي - التعليم الفني بالمملكة العربية السعودية ،  
رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، كلية  
التربية ، قسم الادارة والتخطيط ، سنة ١٤٠٨هـ .
- ١٥- عبدالحميد الزنتاني ، أسس التربية الاسلامية في السنة  
النبوية ، دار العربية للكتاب ، سنة ١٩٨٤م .
- ١٦- عارضة الاحوذى ، شرح صحيح الترمذى ، مجلد (١٠) ، ص ١٥٨ .



- ٢٦- مكتب التربية العربي لدول الخليج ، دليل التعليم العالي —  
والجامعي في دول الخليج العربي ، الطبعة الثانية ، ١٤٠٦ هـ ، ١٩٨٥ م .
- ٢٧- ناصر محمد العديلي ، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في  
الاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، بحث ميداني  
مقدم لندوة نظام الحوافز في الخدمة المدنية المنعقدة في  
الرياض ، معهد الادارة العامة ، سنة ١٤٠٢ هـ ، مجلة الادارة العامة  
دورية .

المراجع الاجنبية

1. Aqeel Hamza Abdullah Job Satisfaction of Staff Members of Umm Al Qura University in Makkah, 1982.
2. Job Satisfaction of Faculty and Staff at the College of Eastern Utah, June 1977 p.H. 1, 2
3. Job satisfaction of Faculty teaching Higher Education and Examination of Eerz Bebg's Dual-Factor Theory and Porter's Need satisfaction research, June 5, 1977 p. g 1, 2
4. Robison and Connors "Job Satisfaction" Researches of 1962. "Personnel and Guidance - Journal No. 2, 1963, pp 136-142.

الملاحق



ملحق رقم ( ١ )

جدول التوزيع التكرارى للعبء الوظيفي لمهنة التدريس

١- العبء الوظيفي

٢	المجالات	مرض جدا - مرفي	مجموع التكرارات	النسبة	غير مرفي	غير مرفي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	الاول	١٠ + ٧٥	٨٥	٧٠ر٧	٢٨	+	٧	٣٥
٢	٠٠	٢٢ + ٦٥	٨٧	٧٢ر٣	١٦	+	١	١٧
٣	٠٠	٣٢ + ٦٢	٩٤	٧٨ر٣	١٣	+	٣	١٦
٤	٠٠	٦٦ + ٤٥	١١١	٩٢ر٣	٤	+	٢	٦
٥	٠٠	٢٠ + ٥٨	٧٨	٦٥	١٩	+	٢	٢١
٦	٠٠	٢١ + ٦٤	٨٥	٧٠ر٨	١٨	+	٤	٢٢
٧	٠٠	١٨ + ٥١	٦٩	٥٧ر٣	٢٥	+	٩	٣٤
٨	٠٠	١٧ + ٦٠	٧٧	٦٤ر٢	١٦	+	٢	١٨
٩	٠٠	٣٤ + ٧١	١٠٥	٨٣ر٣	٧	+	٢	-٩
١٠	٠٠	٢٢ + ٦٤	٨٦	٧١ر٧	٦	+	٢	-٨
١١	٠٠	٢٥ + ٧٠	٩٥	٧٩ر٢	١١	+	-	١١
١٢	٠٠	١٠ + ٤٥	٥٥	٤٥ر٨	٥	+	٢	-٧
١٣	٠٠	١٠ + ٥٤	٦٤	٥٣ر٣	٣٤	+	١٥	٤٩
١٤	٠٠	٢٠ + ٦٤	٨٤	٧٠	١٩	+	١٢	٣١
١٥	٠٠	١٥ + ٨٤	٩٩	٨٢ر٣	١٤	+	١	١٥
١٦	٠٠	- + ١٩	١٩	١٥ر٨	٢٦	+	٦	٣٢
١٧	٠٠	١ + ٢٠	٢١	١٧ر٥	٣٢	+	٢٥	٥٧
١٨	٠٠	- + ١٣	١٣	١٠ر٨	٢٢	+	٨	٣٠
١٩	٠٠	٤ + ٣٦	٤٠	٣٣ر٣	٤٧	+	٢٤	٧١
٢٠	٠٠	٢ + ٢٤	٢٦	٢١ر٧	٥١	+	٢٢	٧٣
٢١	٠٠	- + ٢٢	٢٢	١٨ر٣	٣٣	+	٣١	٦٤
٢٢	٠٠	١ + ١٥	١٦	١٣ر٣	٣٨	+	٥٣	٩١
٢٣	٠٠	٣ + ٥٦	٥٩	٤٩ر٢	٢٧	+	١١	٣٨
٢٤	٠٠	١١ + ٤٧	٥٨	٤٨ر٣	١٦	+	١٧	٣٣
٢٥	٠٠	- + ٢٤	٢٤	٢٠	٤٦	+	٣٠	٧٦
٢٦	٠٠	٥ + ٣٤	٣٩	٣٢ر٣	٣٢	+	٢١	٥٣
٢٧	٠٠	١٥ + ٧٣	٨٨	٧٣ر٣	١١	+	٧	١٨
٢٨	٠٠	٥٤ + ٦١	١١٥	٩٥ر٨	٢	+	-	-٢

مجموع التكرارات = ٩٣٧

مجموع التكرارات = ١٨١٤

متوسط التكرارات لعدم الرضى الوظيفي = ٣٣ر٤٦

متوسط التكرارات للرضى الوظيفي = ٦٤ر٧٨

جدول التوزيع التكرارى للقيمة الاجتماعية

٢- القيمة الاجتماعية

م	المجالات	مرض جدا	مرض	تكرار نسبة	غير مرضي - غير مرضي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	الثاني	٢٨	٨٦ +	١١٤	٩٥	٢	١٧٧٪
٢	،،	٢٥	٨١ +	١٠٦	٨٨٣	٢	١٧٧٪
٣	،،	٥٢	٦٥ +	١١٧	٩٧٥	١	٨٣٪
٤	،،	٢١	٧٦ +	٩٧-	٨٠٨	٨	٦٧٪
٥	،،	١١	٢٨ +	٤٩-	٤٠٨	٣٩	٣٢٢٪

المجموع = ٥٢  
متوسط التكرارات لعدم الرضى = ١٠٤  
الوظيفي .

المجموع = ٤٨٣  
متوسط التكرارات للرضى الوظيفي = ٩٦٧

٣- الجوانب المادية

م	المجالات	مرض جدا	مرض	تكرار نسبة	غير مرضي - غير مرضي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	الثالث	٢٧	٤١ +	٦٨	٥٦٧	٢٢	٣٦
٢	،،	٢٢	٦٣ +	٨٥	٧٠٨	٢١	٢٥٨٪
٣	،،	٣١	٧١ +	١٠٢	٨٥	٧	١٢٥٪
٤	،،	١٦	٤١ +	٥٧	٤٧٥	٣٢	٥١٪
٥	،،	٦	٢٦ +	٣٢	٢٦٧	١٦	٣٣٪
٦	،،	٢	١١ +	١٣	١٠٨	٢٦	٥٠٪
٧	،،	٤	١٢ +	١٦	١٣٣	١٩	٥٩٪

المجموع = ٢٢٦  
متوسط التكرارات لعدم الرضى الوظيفي = ٣٩٤٢

المجموع = ٢٧٣  
متوسط التكرارات للرضى الوظيفي = ٥٣٣

٤- امكانيات الترقية

م	المجالات	مرض جدا	مرض	تكرار نسبة	غير مرضي - غير مرضي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	الرابع	٤	٥٣ +	٨٧	٤٧٥	١٧	٣٣٪
٢	،،	٨	٧٨ +	٨٦	٧١٦٧	٢٢	٢٠٪
٣	،،	١	٢٦ +	٢٧	٢٢٥	٣٢	١٧٪

المجموع = ١١١  
متوسط التكرارات لعدم الرضى = ٣٧

المجموع = ١٧٠  
متوسط التكرارات للرضى الوظيفي = ٥٦٧

جدول التكراري للرئيس المباشر

م الرئيس المباشر

م	المجالات	مرض جدا - مرضي	تكرار	نسبة	غير مرضي - غير مرضي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	الحامس	٤٦ + ٦٢	١٠٩	٩٠ر٨	٥ + ٣	٨	٧٦ر٦٧
٢	،،	٣٧ + ٥١	٨٨	٧٣ر٣	٢ + ٤	٦	٥٠
٣	،،	٣٦ + ٥٩	٩٥	٧٩ر٢	٣ + ٥	٨	٧٦ر٦٧
٤	،،	٣٢ + ٥٧	٨٩	٧٤ر٢	٨ + ٤	١٢	١٠
٥	،،	٤٠ + ٥٩	٩٩	٨٢ر٥	٣ + ٤	٧	٥٠ر٨٣
٦	،،	٣٠ + ٦٠	٩٠	٧٥	٦ + ٥	١١	٧٩ر٢
٧	،،	٢٦ + ٦٩	٩٥	٧٩ر٢	٦ + ٢	٨	٧٦ر٦٧
٨	،،	٣٣ + ٦٦	٩٩	٨٢ر٥	٤ + ٣	٧	٥٠ر٨٣
٦- العلاقة بالزملاء		المجموع = ٧٦٤		متوسط التكرارات للرؤى = ٩٥ر٥		المجموع = ٦٧	
						متوسط التكرارات لعدم الرضى = ٨ر٢٧	

م	المجالات	مرض جدا - مرضي	تكرار	نسبة	غير مرضي - غير مرضي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	السادس	٥٨ + ٥٧	١١٥	٩٥ر٨٣	٤ + -	٤	٧٣ر٣٣
٢	،،	٥٤ + ٦٠	١١٤	٩٥	٤ + -	٤	٧٣ر٣٣
٣	،،	٢١ + ٦٢	٨٣	٦٩ر٢	١٦ + ٤	٢٠	١٦ر٧
٤	،،	٢٣ + ٦٨	٩١	٧٥ر٨	٧ + ٣	١٠	٨ر٣٣
٥	،،	٢٦ + ٦١	٨٧	٧٢ر٥	١١ + ٣	١٤	١١ر٦٧
٦	،،	٣٧ + ٧٥	١١٢	٩٣ر٣	٦ + ١	٧	٥٠ر٨٣
٧- العلاقة بالطلاب		المجموع = ١٠٠ر٢		متوسط التكرارات للرؤى = ١٠٠ر٢		المجموع = ٥٩	
						متوسط التكرارات لعدم الرضى = ٩ر٨٣	

م	المجالات	مرض جدا - مرضي	تكرار	نسبة	غير مرضي - غير مرضي اطلاقا	مجموع التكرارات	النسبة
١	السابع	٣٣ + ٧٠	١٠٣	٨٥ر٨	٤ + ١	٥٠	٧٤ر٢
٢	،،	٤٧ + ٦٦	١١٣	٩٤ر٢	- + -	-	-
٣	،،	١٤ + ٦٩	٨٣	٦٩ر٢	٢٨ + ٧	٣٥	٢٩ر٢
٤	،،	١٨ + ٦٤	٨٢	٦٨ر٣	٦ + -	٦	٥٠
٥	،،	٢ + ٦١	٦٣	٥٢ر٥	٣٨ + ٨	٤٦	٢٨ر٣٣
٦	،،	١١ + ٦٩	٨٠	٦٦ر٦٧	٢٩ + ٥	٣٤	٢٨ر٣٣
		المجموع = ٥٢٤		متوسط التكرارات للرؤى الوظيفي = ٨٧ر٢٣		المجموع = ١٢٦	
						متوسط التكرارات لعدم الرضى = ٢١	

ملحق رقم (٢)

معادة الدكتور الفاضل :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :-

إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العموديين بجامعة أم القرى - حيث أن هذه الدراسة جزء مكمل لدراسة الماجستير التي يقوم الباحث بتقديمها لقسم الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة ويتكون هذه الاختبيان من عدة فقرات -

١- المعلومات الشخصية

والموضع الوظيفي الحالي

٢- المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل

٣- مؤثرات قياس الرضا الوظيفي

٤- التقدير العام للرضا الوظيفي

لذا يلتزم منك الباحث الاجابة بكل دقة وموضوعية وذلك لمساعدة الباحث في التعرف على عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس . فلما بأن هذه المعلومات ستعمل لفرض البحث فقط وستكون موضع الثقة والسرية -

وليس الختام أأقدم لكم جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم - ولقنا الله  
وابياكم لما فيه الخير والملاح "

ملحوظة :

الرجاء تعبئة الاختبيان خلال الاسبوع وإعطاءها لسكرتير القسم

الذي الذي تعمل فيه . او سكرتير قسم الإدارة والتخطيط التربوي .

الباحث

نور الاسلام بن جعفر علي

توجيهات

عزيزى عضو هيئة التدريس :

هذا الاستفتاء يحتوى على ( ٦٣ ) سؤالاً ، ولكل سؤال خمس إجابات محتمله ، فألـمـرجـو منك وضع علامة صح (✓) حول رقم الاجابه التى تتوافق مع شعورك نحو السؤال الذى تجيب عليه والسـؤال بالطبع يعكس درجة رضاك ..

والاجابات : الخمسة على النحو التالي : -

- مرضيه جدا ، وأعطيت الرقم ( ٥ ) ..
- مرضيه ، وأعطيت الرقم ( ٤ ) ..
- لا أدري ،،،،، وأعطيت الرقم ( ٣ ) ..
- غير مرضيه ، وأعطيت الرقم ( ٢ ) ..
- غير مرضيه اطلاقا ، وأعطيت الرقم ( ١ ) ..

( تذكر أن المطلوب اختيار اجابه واحده فقط من كل سؤال وذلك بوضع علامة (✓) حول رقم الاجابه المناسبه للسؤال ) ..

ولـك جزيل الشـكر .....

أولا : المعلومات الشخصية والعامة :-

الحالة الاجتماعية :- متزوج ( ) أعزب ( ) ..

العمل :-

- أ - أقل من ٣٥ سنة ( ) ب - من ٣٦ - ٤٠ سنة ( ) ..  
ج - من ٤١ - ٤٥ سنة ( ) د - من ٤٦ - ٥٠ سنة ( ) ..  
هـ - من ٥١ - ٥٥ سنة ( ) و - من ٥٦ - ٦٠ سنة ( ) ..  
ي - من ٦١ فما فوق ٠٠٠٠ ( )

الدرجة العلمية في السلم الوظيفي :-

أستاذ مساعد ( ) .. أستاذ مشارك ( ) .. أستاذ ( ) ..

عدد سنوات الخدمة في التعليم العالي :-

- أ - أقل من ٥ سنوات ( ) ب - من ٥ - ١٠ سنوات ( ) ..  
ج - من ١٠ - ١٥ سنة ( ) د - من ١٥ - ٢٠ سنة ( ) ..  
هـ - من ٢٠ سنة فما فوق ( )

- عدد ساعات التدريس أسبوعيا في الفصل الحالي ( ) ساعة .  
عدد ساعات الارشاد الأكاديمي أسبوعيا في بداية كل فصل أن وجد ( ) ساعة .  
عدد ساعات الاشراف على الرسائل العلمية أسبوعيا أن وجد ( ) ساعة .  
المجموع الكلي للنصاب الفصل .. ساعة

العمل الإداري أن وجد : .....

ثانيا : المزايا الاقتصادية المرتبطة بالعمل :

- هل تتوفر وسائل النقل ؟ نعم ( ) لا ( ) ..  
- هل تتوفر التسهيلات المالية المرتبطة بالسكن ؟ نعم ( ) لا ( ) ..  
- هل الخدمات الطبية مجانية ؟ نعم ( ) لا ( ) ..  
- هل هناك مكافآت تشجيعية ؟ نعم ( ) لا ( ) ..  
- فضلا أذكر المزايا الأخرى أن وجدت نعم ( ) لا ( ) ..

-----  
-----



(١) التدريس كمهنة - يشمل العبء الوظيفي - المحاضرات والساعات المكتبية والإشراف على الراسل وطبيعة العمل وظروفه وفرص البحث والعمل والامكانيات المتوفرة والرتبه والشعر

العبارة	١	٢	٣	٤	٥
١ الجوانب لعملي في مهنة التدريس بالجامعة مريحاً بدرجة ...					
٢ عدد الساعات اليومية التي أضيها لميدان العمل ملائمة لطبيعة الانتاج بدرجة ..					
٣ أشعر ان مستقبلي لمهنة التدريس مقارنة بغيره من الاعمال مشجماً بدرجة ..					
٤ أ شعر بالامتياز عملي في مهنة التدريس بدرجة ...					
٥ تتاح لي الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص عملي بدرجة ...					
٦ تتاح لي فرصة التعبير عن الكاري في مجال عملي بدرجة ...					
٧ من خلال عملي في مهنة التدريس أجد فرصة الابتكار متاحة لي بدرجة ...					
٨ تتاح لي فرصة التعرف على نتائج عملي بدرجة ....					
٩ من خلال عملي في مهنة التدريس أشعر بالاستقرار الوظيفي بدرجة ...					



غير مرفوعة - أطلاقاً	مرفوعة - ٢	لا أدري - ٣	مرفوعة - ٤	مرفوعة - ٥	البيان
					١٩ تتوفر في مكتبة الجامعة المراجع التي تناسب احتياجاتي العلمية بدرجة ...
					٢٠ تتوفر في مكتبة الجامعة التجهيزات الضرورية لنسخ الكتب والدراسات المعمورة في الميكرو فيلم وملخصات البحوث والدراسات الحديثة بدرجة .
					٢١ تهتم الجامعة ليس فرمة اللقاءات العلمية والمشاركة في حفور المؤتمرات المحلية والعالمية بدرجة ...
					٢٢ تقيم مكتبة الجامعة طاقة بشرية فنية تسهل مهمة البحث عن معادير المعلومات بدرجة ...
					٢٣ طالبا ما تعاملني الاداره بطريقه ملائمة بدرجة ...
					٢٤ تهتم الجامعة بمشاركتي في تطوير المناهج الجامعية والمقرارات ذات العلاقة بتخميني بدرجة ...
					٢٥ أجراء الاداره والطرق المتبعه في تسهيل معاملات أعضاء هيئة التدريس ملائمة بدرجة ...
					٢٦ تعتبر أنظمة الجامعة ولوائح الموظفين الخاصة بأعضاء هيئة التدريس واضحة بدرجة
					٢٧ منح الاجازات السنويه تكون في العاده في الوقت المناسب لي بدرجة ...

البيان	١	٢	٣	٤	٥
٢٩ مهنتي تتفق مع هواياتي وولباتي الشخصية بدرجة ...					

(٢) القيمة الاجتماعية والسمعة والشهرة والشعور

١ المكانة الاجتماعية التي أنا لها من وظيلتي في مهنة التدريس مقبولة بدرجة ..					
٢ السمعة أو الشهرة التي أنا لها من وظيفتي في مهنة التدريس بالجامعة مقبولة بدرجة ..					
٣ أشعر أن مهنتي بآئني وأدى واحبي نحو آمتي بدرجة ...					
٤ التدريس بالجامعة يتيح لي تكوين علاقات اجتماعية بدرجة ...					
٥ أشعر أنني أُناب على جهودي في هذه الوظيفة بالشأن والتقدير من المسؤولين بدرجة					

٣ : عرض الوظيفي تجاه الجوانب المادية ويشمل الراتب والمكافآت والترقيات والعلاوات والبدلات ...

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
يعتبر مرتبي مقابل الجهد الذى أبذله فى مهنة التدريس بالجامعة مناسباً بدرجة							
يفضى مرتبي الممارس الشهرية بدرجة ...							
يفضى مرتبي الممارس الضرورية بدرجة ...							
يفضى مرتبي المعتمدين الكفائيين بدرجة ....							
العلاوة السنوية فى مهنة التدريس أكثر من المهن الأخرى بدرجة ...							
يمر فى بدل طبيعة عمل مناسب عن الاعتراف بالقيمة عميد ، وكيل ، رئيس قيم ، مشرف . غير ذلك بدرجة							
تعتبر الانتدابات والبدلات التى آتقناها منجبه مع طبيعة الجهد المبذول فى مجال العمل بدرجة ...							

الترقية

١	شروط الترقية العلمية من حيث الأبحاث التى يلقبها مفهومة التدريس بالجامعة مناسبة بدرجة ...						
---	--	--	--	--	--	--	--

البيان	الترقية ٥	الترقية ٤	الادري ٣	الترقية ٢	الترقية ١
٢ الزمن المحدد للترقية العلمية لعفو هنية التدريس بالجامعة مناسباً بدرجة ..					
٣ الزمن المستغرق في إنهاء اجراءات الترقية مناسباً بدرجة ...					

الرئيس المباشر .				
١	علاقتي برئيسي المباشر تتيم بعلاقة			
٢	يتوخى رئيسي المباشر عادة العدالة في تقييم الأداء الوظيفي لي بدرجة ...			
٣	يتوخى رئيسي المباشر عادة العدالة في توزيع العمل بيني وبين زملائي بدرجة			
٤	يميل رئيسي المباشر الى التشاور في امور القسم مع اعفاهية التدريس بدرجة ...			
٥	يهتم رئيسي المباشر بشؤون القسم الذي يرأسة بدرجة ...			
٦	يعتبر تشجيع الرئيس للجهد المبذول في مجال العمل مقبولة بدرجة ..			

١	٢	٣	٤	٥	العبارة
٧					يقوم رئيسي المباشر ببذل الجهود المناسبة في سبيل تلبية رغباتي الخاصة بالزمان والمكان للمحاضرات عند اعداد الجدول بدرجة...
٨					يقوم رئيسي المباشر ببذل الجهود المناسبة في سبيل اختيارى لمادة تخففي بدرجة...

٥ - الزملاء : وتشمل علاقة عضوية التدريس زملائه من المدرسين

١					يظهر الاحترام بيني وبين زملائي أعضاء هيئة التدريس في القسم الذي اعمل فيه بدرجة
٢					أظهر تعاوناً مع زملائي أعضاء هيئة التدريس بمسوره...
٣					يظهر طموح زملائي أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير العمل وتحسين الاداء بدرجة...
٤					يظهر التقدير والاعتراف من قبل زملائي أعضاء هيئة التدريس في العمل بمسوره...
٥					يعكس التعاون الذي يقدمه الزملاء أعضاء هيئة التدريس بعضهم لبعض في مجال العمل بدرجة....
٦					تصرفات زملائي الشخصية معي داخل أماكن العمل متزنة بدرجة...

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
١	آلمس تقدير الطلاب لجهودى بموره .					
٢	يسود الجو الاخرى لى تعاملى مع طلابى الى درجة ...					
٣	مدد الطلاب لى العمل الواحد معقولة بدرجة ...					
٤	مهنة التدريس تتيح لى تكوين علاقات اجتماعية مع الطلاب بدرجة ...					
٥	المستوى العلمى للطلاب لى لى ملائم بدرجة .....					
٦	تجاوب الطلاب أثناء الدرس الاسبوعى لى تقديم البحوث والملخصات ملائم بدرجة .					



رابعاً: للتفدير العام للرضاء الوظيفي :-

١ - مدد الحوامل التي تعطيه قدر اكبر للمرفأ الوطني :

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

٢- عدد المراميل التي تسبب الضرر قدره لعدم رفاقتك الرطوبي : ..

A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 12 lines.

سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران