

تقدير درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن

إعداد

د. / الجوهرة بنت عبد الرحمن المنيع

جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن

المملكة العربية السعودية

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وبالتحديد أجابت عن الأسئلة التالية:

١. ما درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن تعزى إلى المتغيرات الإدارية، المؤهل العلمي، الراتب؟

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعة. أما العينة فتكونت من (١٢٠) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية التطبيقية.

تم بناء أداة الدراسة المتمثلة باستبانة مكونة من (٥٤) فقرة موزعة على ستة مجالات يتبع كل منها عدد من الفقرات.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي، وحساب قيمة "ت" للإجابة عن أسئلة الدراسة.

توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الإدارة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح ذوي المؤهل الأعلى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الراتب ولصالح ذوي الراتب الأعلى.

أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها:

ضرورة بناء علاقات جيدة بين الإدارة والموظفين ووضع برامج تدريب مناسبة، والمرونة وإشراك الموظفين والموظفات في التخطيط واتخاذ القرارات.

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

تتسم المجتمعات الإنسانية الحديثة بكثرة مؤسساتها الاجتماعية وقد صلب تلك تطور مستمر في نظريات علم الإدارة فلقد كتبت البداية بظهور نظرية الإدارة العلمية على يد تاييلور ومؤيديه، حيث انتشر مفهوم الرجل الاقصلي، وكتبت النظرية المادية هي السائدة.

ثم ظهرت نظريات إدارية أخرى كنظرية التقسيم الإداري لفايول ونظريته البيروقراطية إلا أن هذه النظريات لم تخرج عن لخط الفكري العام لنظرية الإدارة العلمية من حيث تركيزها على العمل، ونظرتها الآلية للعامل وإهمالها النواحي المعنوية له.

ولقد حشنت طرفة هائلة بظهور نظرية العلاقات الإنسانية على يد مايو والتي كتبت في بداية النظريات الحديثة في الإدارة. حيث بدأ الاهتمام بلجلب المعنوي للأفراد، مما أدى إلى استبدال مفهوم الرجل الاقصلي ليحل محله مفهوم الرجل الاجتماعي (النمر، ١٩٩٠)

ومن المعروف أن الكفاءات الجيدة إذا توافرت لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ التي يهيأ لها لظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية (الكيلاي وعديس، ١٩٨٤، ص ٨)

وبما أن الموظف في أي مؤسسة يعتبر من أهم المدخلات في عمليات التطوير والتحديث، وحيث أن المؤسسات التعليمية وعلى رأسها الجامعات هي من أهم المؤسسات المجتمعية والتي لها تأثير كبير في المجتمعات والتي تعمل على تخريج المتخصصين في كل المجالات التي تساهم في بناء الوطن. لذا فقد بات من ضروري إعداد الموظفين وتدريبهم على أفضل الأساليب والوسائل التعليمية التي تساعدهم على تحسين أدائه، ومراعاة ظروفه المختلفة والعمل بشكل مستمر على تحسين ظروفه المادية والمعنوية وحتى تؤدي المؤسسة التعليمية دورها على أكمل وجه. من هنا فلا بد من وجود موظفين ذوي كفاءات عالية يساهموا في تحسين عمليتي التعلم والتعليم للوصول بهما إلى أفضل مستوى ممكن.

وترجع أهمية دراسة الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين إلى حقيقة: أن العمل هو أحد لطرق التي بوسطتها يتم اندماج الفرد في الجماعة الوطنية والمجتمع. بل إن الرضا الوظيفي يعتبر أحد مكونات لسعادة والرضا عن الحياة بحيث يمكن القول بأن الأفراد العاملين أكثر سعادة من الأفراد غير العاملين وهذه الحقيقة تدفع إلى الاعتقاد بأن للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بالإنتاجية.

ونتيجة لما نلحظه من ضعف في أداء أعضاء الهيئة الإدارية في الجامعة كان لا بد من البحث عن درجة الرضا لدى هؤلاء الموظفين من أجل وضع الحلول المناسبة للعمل على رفع درجة الرضا لدى الموظفين.

ولتطلاقاً مما تقدم تضح حاجة إلى دراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن لما للرضا الوظيفي من أهمية من الناحية المهنية والإنسانية للموظف أو الموظفة حيث أنه يؤثر في مدى الكفاءة في العمل والارتباط به والحرص عليه.

مشكلة الدراسة:

الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة التي يهتم الباحثون على دراستها في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء حيث أجمعت الدراسات على أن رضا الفرد عن عمله من العوامل التي تؤدي إلى رفع مستوى أدائه وتحقيق له نوعا من التوافق النفسي والاجتماعي بحيث يكون له صده على مجالات حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية، بينما عدم الرضا عن العمل أو عدم إشباع مردود العمل الملي والاجتماعي لطموحات الفرد يسبب له كثيرا من الإحباطات الاجتماعية والنفسية (اسعد، ١٩٨٤، ٢٨).

لقد وجدت الباحثة من خلال عملها كعضو هيئة تدريس في الجامعة وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره. لذا وجدت الباحثة أنه لا بد من البحث عن درجة الرضا لدى الموظفين وأهم المعوقات التي تواجههم من أجل البحث عن الأسباب ووضع التوصيات المناسبة للوصول على درجة أعلى من الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

من هنا تأمل الباحثة أن تحديد درجة الرضا وأهم المعوقات والمشاكل التي يعاني منها الموظفين والموظفات سيساهم في تحسين أداء الموظفين.

وقد تحددت مشكلة الدراسة على النحو التالي: تقدير درجة الرضا الوظيفي كما تصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن.

أسئلة الدراسة:

أجلبت الدراسة لحالية عن الأسئلة التالية :

١. ما درجة الرضا الوظيفي كما تصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن؟

٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq \alpha$) لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى الإدارة؟

٣. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0,05 \geq \alpha$) لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى المؤهل العلمي؟

٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى إلى الرتب؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

اعتبار الرضا الوظيفي عملية مؤثرة في تحسين الأداء وتوضح تلك في المجالات الإنسانية بصورة واضحة وخاصة في المجال التربوي، فكلما زادت درجة الرضا الوظيفي زاد مستوى الأداء والإنتاج لدى الموظفين. وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات. وبالتالي تأتي هذه الدراسة كمحاولة منها لتحديد درجة الرضا لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة من أجل وضع اليد على اللخل وبالتالي تحديد مجموعة من التوصيات التي تساهم في تصويب لخل وتوجيه العمل إلى لطريق لصحيح.

حدود الدراسة:

يقصر تعميم نتائج هذه الدراسة وفقاً للمحددات الآتية:

١- تقصر عينة الدراسة على عينة من أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للعام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ - ٢٠١١/٢٠١٢ م

٢- يتحدد تعميم نتائج الدراسة بدرجة صدق وثبات الأداة المستخدمة التي طورتها الباحثة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

الرضا الوظيفي: ماهيته، أهميته ونظرياته

١. مفهوم الرضا:

الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه رآه له أهلاً ورضي عنه: أحبه وأقبل عليه (ابن منظور، ١٩٥٦).
أما في الاصطلاح فيصفه الغزالي بأنه ثمرة من ثمار الحب، وأن الحب يورث الرضا. (الغزالي).

لقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ بشر كثير من الباحثين أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي. إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح. والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة. حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شئ يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راض عن هذا العمل (العتيبي، ١٩٩٥م).

وقد تعددت التعريفات التي حاول العلماء والباحثين من خلالها تحديد تعريف يوضح مفهوم الرضا الوظيفي مما لى الى الاختلاف وعدم التطلق في بعض الأحيان وذلك يرجع الى عدة أسباب منها:

- الخلط من قبل الباحثين بين مفهوم الرضا الوظيفي ومفاهيم اخرى مثل الروح المعنوية والاتجاهات والميول.

- لمعوبة في تحديد تعريف شامل لمفهوم الرضا الوظيفي لارتباطه بالجانب الوجداني في حياة الانسان التي لا يمكن الوصول إليه إلا عن طريق الإنسان نفسه مع عجزه عن التعبير عنه في كثير من الأحيان وقدرة الإنسان على إخفاء مشاعره مما يصعب معها تحديد مفهوم الرضا لديه.

وبالرغم من ذلك فان هنالك محاولات وجهود عديدة للوصول الى تعريف موحد وأكثر شمولية للرضا الوظيفي. فقد عرفه نادر أبوشیخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (أبوشیخة ، ١٩٩٨ : ١٣).

ويعرفه هوبك (Hoppock,1935) بأنه مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق: إنني راض في وظيفتي. (العديلي، ١٩٩٩م)

كما يعرف سوبر Super أن رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه. كما يتوقف أيضاً على موقعه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته.

ويعرفه محمد التويجي بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله (التويجي ، ١٩٨٨ ، ٤٨) ، أما حسن حسان وعبدالعاطي الصياد فيعرفوه بأنه: مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية (حسان والصياد ، ١٩٨٦ : ١٢٥).

ويعرفه ضور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (المعمر ، ١٩٩٣ ، ١٩).

وتعرفه مريم بخاري بأنه: تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية (بخاري ، ١٩٨٦ : ٣٠)

ومع تعدد تعريفات الرضا الوظيفي فقد توصل الباحثون الى مجموعة من النتائج التي تتصل بمفهوم الرضا الوظيفي ومن أهمها:

- أنه لا يمكن تجاهل دراسة سلوك العاملين ومدى رضاهم الوظيفي، وأن إظهار هذا الرضا يأخذ صور مختلفة.
- أن إدراك المشاعر الشخصية يجب أن يتم في ضوء الموقف الكلي لسلوك الفرد، وأنه لا يمكن فهمها مجردة عن هذا السلوك وهذه المشاعر.

من هنا يظهر القسود بالرضا الوظيفي وهو عبارة عن حالة الشخص العامل التي تكس من قبوله وقناعاته بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل. ويمكن القول بشكل عام إن الرضا الوظيفي يتكون من جزئيات من العناصر التالية:

- الرضا عن الوظيفة، وفرص الإثراء الوظيفي المحققة لها.
- الرضا عن علاقات العمل.
- الرضا عن زملاء العمل.
- الرضا عن الرؤساء.
- الرضا عن المرؤوسين.
- الرضا عن أساليب التوجيه وإشراف والقيادة.
- الرضا عن بيئة العمل.
- الرضا عن سياسة الأفراد.

٢. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

نظراً لتعدد ميول الفرد فقد تعددت آراء الباحثين نحو العوامل المؤثرة في الرضا حيث يرى البعض أن الرضا الوظيفي جوانب ومكونات تكمن في محتوى العمل الوظيفي وظروفه التنظيمية، وأن هذه الجوانب تستند الى إطار نظري في تحديدها وتحليلها وقياسها، وتتأثر بعوامل مؤسسية وعوامل ذاتية فردية. (العمرى، ١٩٩١م).

أما العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو تعمل على خلق الرضا الوظيفي وتحديد مداه فهي على النحو التالي:

- عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم.
- عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل.
- عوامل تنظيمية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي يوجد فيها التنظيم أو يتعامل معها (عبد الخلق، ١٩٨٢م). بمعنى أن هنالك عوامل تتمثل في العوامل الذاتية الخاصة بالفرد والمتمثلة في مهاراته وقدراته ومستوى دافعيته للعمل، وعوامل تنظيمية تتمثل فيما يسود في التنظيم من علاقات وظيفية من زملاء عمل، رئيس ومرؤوس، ومحتوى الوظيفة ونطاقها ومداه. وهناك عوامل تنظيمية ترتبط بالبيئة تتمثل في الانتماء الاجتماعي والثقافي للموظف وظروف نشأته حيث يلعب دورا كبيرا في تشكيل ميوله وسلوكه وتكامله مع الوظيفة ورضاه الوظيفي.

- كما يعرض محمد أسعد ، نبيل رسلان وجهة نظر كيث Keth عوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:
- ١- كفاية الإشراف المباشر
- ٢- الرضا عن العمل ذاته
- ٣- الاندماج مع الزملاء في العمل
- ٤- توفير الهادفة في التنظيم
- ٥- عدالة المكافآت

٦- الحالة الصحية (البدنية والذهنية) (أسعد و رسلان ، ١٩٨٢ : ٣٤)

٣. نظريات الرضا الوظيفي:

نال موضوع الرضا الوظيفي اهتماماً كبيراً من الباحثين، واعتمدت دراستهم في بدايتها بشكل كبير على النظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية والتي من خلالها حاولوا تفسير المتغيرات القصلة بالرضا الوظيفي. وقد توصلوا من خلال استخدامهم الطرق لحدیثة في أبحاثهم الى عدد من النظريات التي ساعدت في تفسير حالة الرضا الوظيفي لى العاملين وانعكاساتها على الفرد والجماعة والمنظمة. وقد ظهرت عدد من النظريات التي تستخدم في تفسير الرضا الوظيفي لى العاملين منها:

نظرية هرزبرج Harzberg:

من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي نظرية (هرزبرج Harzberg) والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلاً بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل. حيث رأي " هرزبرج " أن هناك مجموعتين من العوامل إحداها تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ و شرير، ٢٠٠٨ : ٦٨٥)

نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك التي يتبعه وبين المنفعة التفضية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الوصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوق رضا على مدى اتفاق العائد التي يصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ و شرير ، ٢٠٠٨ : ٦٨٦)

نظرية الجماعة المرجعية Reference group theory

أوضح هولين وبلود Hulin & Blood في هذه النظرية أن الفرد يعتبر أن الجماعة المرجعية التي ينتمي لها تعد عاملاً مهماً لمعرفة أبعاد الرضا الوظيفي لديه، حيث أن الفرد الذي يحمل الشهادة الثانوية مثلاً تكون الجماعة المرجعية التي

التي ينتمي لها مكونة من أفراد يحملون فس الشهادة ونفس المستوى التعليمي، فيقارن فيقارن الفرد نفسه بجماعته المرجعية وينظر هل حصل على فس المميزات التي يحظى التي يحظى بها أفراد جماعته المرجعية ام لا؟ فاذا كان الفرد أقل من الجماعة المرجعية تكون النتيجة عدم الرضا. (القبان، ١٩٨١م)

الدراسات السابقة:

دراسة (العديلي، ١٩٨١م) بعنوان: "الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات وموقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض" هدفت إلى معرفة مشاعر الرضا الوظيفي لدى الموظفين السعوديين في القطاع الحكومي وأهم العوامل التي تحدد تلك. تكونت عينة الدراسة من (٢٤٤) موظفا حكوميا. وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج من أهمها أن موظفي الحكومة موضع الدراسة (العينة) يشعرون بالرضا بشكل عام وأنهم راضون بشكل جيد فيما يتعلق بعوامل الاعتراف والتقدير من قبل زملاء العمل والمرؤوسين، وظروف العمل المادية ولطرق المتبعة في الإشراف. في حين كانوا أقل رضا بالنسبة لضمان والرتب ونظمة وإجراءات الجهاز ومتطلبات العمل. أما العوامل التي كلفت ما بين الرضا المرتفع والرضا المتدني فقد تمت في: فرص التقدم والترقية، المكانة الاجتماعية النمو الشخصي، الفرص المتاحة لاتخاذ القرارات ذات صلة بالعمل التي يؤدونه.

دراسة (العبدروس، ١٩٨٩) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى لطموح لدى الممرضات السعوديات وعلاقة كل منهما بعض المتغيرات لشخصية والمهنية: والمهنية: دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمدينتي مكة المكرمة - جدة"، وقد هدفت إلى تحديد العوامل التي ترتبط بالرضا وعدم الرضا عن المهنة لدى الممرضات السعوديات، ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى لطموح، والعلاقة والعلاقة بين الرضا الوظيفي لدى الممرضة وبين عوامل شخصية ومهنية محددة، مثل محددة، مثل المؤهل الدراسي، مدة الخدمة، لحالة الاجتماعية، والرواتب، والعلاقة بين والعلاقة بين مستوى لطموح لدى الممرضة وبين عوامل شخصية ومهنية محددة مثل محددة مثل المؤهل الدراسي، الرتب، مدة الخدمة، والحالة الاجتماعية، وقد توصلت

توصلت الدراسة إلى وجود عوامل محددة للرضا الوظيفي وهي: ظروف العمل، والمسئولية والاعتراف، والتقدير، والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين، ولضمان، والرواتب، وفرص التقدم والترقي الوظيفي، والنمو النفسي لاتخاذ قرارات خاصة في خاصة في العمل، وأنظمة وإجراءات الإدارة، والاعتراف الشخصي، والحالة الاجتماعية. كما توجد عوامل محددة لعدم الرضا الوظيفي وهي متطلبات العمل، وعدم وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للممرضات السعوديات وكل من مدة لخدمة والرتب لشهوي، ولكن توجد علاقة إيجابية دالة عند دالة عند (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي والحالة الاجتماعية للممرضات السعوديات، السعوديات، كذلك توجد علاقة إيجابية دالة بين الرضا الوظيفي والمؤهل الدراسي الدرسي للممرضات السعوديات، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى مستوى لطموح وكل من مدة لخدمة والحالة الاجتماعية والمؤهل الدرسي للممرضة للممرضة السعودية، ولكن توجد علاقة دالة عند (٠,٠٥) بين مستوى لطموح والرتب والرتب لشهوي للممرضات السعوديات.

دراسة (العمرى، ١٩٩٢) بعنوان: "بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية". استهدفت هذه الدراسة اختبار نموذج سببي لدراسة تأثير كل من بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية. تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة عشوائية من العاملين لسعوديين بالبنوك السعودية بمدينة الرياض الرياض لعام ١٤٢٢ هـ. وقد بلغ العائد من الاستبانات ٦١١ استبانة شكل عينة الدراسة. استخدم أسلوب تحليل المسار لاختبار النموذج السببي المقترح. وقد كثفت كثفت النتائج عن مجموعة من العلاقات السببية المعنوية في النموذج. حيث فُضح أن فُضح أن متغير الرضا الوظيفي يتحدد بكل من العمر والخدمة والرتب لشهوي وصراع وصراع الدور وغموض الدور ومتغير الأداء الوظيفي. كما تبين أن متغير الولاء الولاء التنظيمي يتحدد بكل من العمر والخدمة والرتب لشهوي وصراع الدور وغموض وغموض الدور ومتغير الرضا الوظيفي. أما متغير ضغوط العمل فتحدد بكل من العمر من العمر والخدمة والرتب لشهوي وصراع الدور وغموض الدور ومتغير الولاء

الولاء التنظيمي. كما نضح بان مغير الأداء الوظيفي يتحدد بكل من الولاء التنظيمي و التنظيمي و متغير ضغوط العمل والعمر والخدمة. وأخيرا كثفت النتائج أن متغير الفعالية التنظيمية كمتغير نهائي في النموذج يتحدد بكل من الرضا الوظيفي الوظيفي والولاء التنظيمي وضغوط العمل و متغير الأداء الوظيفي.

دراسة (نصر الدين، ١٩٩٢) بعنوان: "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية". استهدفت هذه الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطا وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمنصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.

دراسة (الرويلي، ٢٠٠١) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام للحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية، وكان هدف الدراسة الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي جميع مجالات مجالات الدراسة ما عدا (مجال المكانة الاجتماعية) حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجال (ظروف ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي) تعزى للمرحلة التعليمية وذلك لصالح

صالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، كما أن هناك مجموعة من العوامل يبي مديرو يبي مديرو ومديرات المدارس أنها معوقات للرضا الوظيفي لديهم أهمها: (عدم أخذ أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد في في المؤسسة، عدم استطاعة مديري ومديرات المدارس توفير قط كبير من الرتب لتلبية الرتب لتلبية احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، عدم تعاون أولياء الأمور في في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية.

دراسة (السلوم، ٢٠٠٢) بعنوان: "عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات". هفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل الرئيسية لضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات العاملات في مكتب الإشراف التربوي، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات العاملات في مكتب الإشراف التربوي في كل من مدن : الرياض وجدة والدمام كما يراها أفراد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن كمية العمل التي تقوم به المشرفة الإدارية تعد من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات، كما يعد غموض الدور التي تتعرض له المشرفة الإدارية أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية، كما يعتبر التطور والنمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية

دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٣) بعنوان: "نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين"، ويهدف هذا البحث إلى توضيح توضيح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين، والخروج بمقترحات بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين في الجامعة، الجامعة، توصلت الدراسة الى النتائج الآتية: إن الموظفين العاملين في كلية التجارة التجارة بجامعة النيلين غير راضين بالأغلبية عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة، الجامعة، ومن النتائج الهامة أيضا إجماع الموظفين على أن هناك العديد من لسلبيات لسلبيات في نظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز، عدم

عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين، عدم تطبيق الحوافز بالعدل، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز) ومن النتائج أيضاً أن غالبية الموظفين يرون أن يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وإن هناك أنواعاً أخرى من الحوافز يجب أن يجب أن يصلوا عليها ، لذلك توصل البحث إلى أن الحرمان من الحفز يؤدي إلى (التأثير إلى (التأثير على درجة التعاون بين الزملاء، زيادة حدة لصراع داخل الجامعة، التأثير على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها.

دراسة (سلامه، ٢٠٠٤) بعنوان: "مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية" هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بجزء المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

دراسة دي فرانك وستروب (Stroup CA, 1989 DeFrank RS) بعنوان: "الضغط النفسي وعلاقته بصحة المعلم، هدفت إلى تقييم العلاقة المتبادلة بين كل بين كل من العوامل الشخصية وضغط العمل والرضا الوظيفي والأعراض المرضية. وقد المرضية. وقد تكونت عينة الدراسة من ٢٤٥ معلمة من المدارس الابتدائية في جنوب تكساس. وقد كان الاستطلاع هو الأداة المستخدمة في الدراسة. ومن ضمن ضمن التساؤلات التي تضمنها الاستطلاع هو أن العوامل الديموغرافية والخلفية التدريسية لا تؤثر على ضغط والرضا أو المخاوف لصحية. وقد بينت نتائج الدراسة الدراسة أن ضغط العمل وعلى الرغم من أنه كان المؤشر الأقوى على الرضا الوظيفي، الوظيفي، لكنه لم يكن ذا علاقة مباشرة بالمشكلات لصحية، وهذه النتيجة لم تكن تكن متوقعة. كما أظهرت النتائج أن المعلمات قد أشرن في إجابتهن إلى مصادر إضافية لضغط، وكثرت الكثير منها بيئية أو سياسية.

دراسة (سارة سميث، ١٩٨٧) بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى المعلمين اليابانيين والأمريكيين: دراسة مقارنة" وهدفت إلى معرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين المعلمين اليابانيين والأمريكيين وأسباب تلك الفروق، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الأمريكيين أكثر رضا من المعلمين اليابانيين فيما يتعلق بظروف العمل، وأن سبب عدم رضا المعلمين اليابانيين هو اختلاف توقعاته في عائد التدريس قبل الخدمة وبعد الخدمة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبدالرحمن للعام الجامعي ١٤٣٢ / ١٤٣٣ هـ. أما عينة الدراسة فتكونت من (120) موظفاً وموظفة يمثلون أربعة إدارات تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من بين إدارات الجامعة المختلفة ووفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي والراتب كما هو موضح في الجدول رقم (١)

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الإدارة والمؤهل العلمي والراتب

المجموع	المؤهل		الراتب	الإدارة
	بكالوريوس أو أعلى	أقل من بكالوريوس		
16	7	9	٧٠٠٠ ريال أو أقل	الإدارة العامة لتقنية المعلومات
13	6	7	أكثر من ٧٠٠٠ ريال	
15	6	9	٧٠٠٠ ريال أو أقل	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية
17	11	6	أكثر من ٧٠٠٠ ريال	
16	7	9	٧٠٠٠ ريال أو أقل	وكالة الجامعة للدراسات العليا
15	8	7	أكثر من ٧٠٠٠ ريال	
14	8	6	٧٠٠٠ ريال أو أقل	وكالة الجامعة لشؤون خدمة المجتمع
14	6	8	أكثر من ٧٠٠٠ ريال	

المجموع	٦١	٥٩	١٢٠
---------	----	----	-----

أداة الدراسة:

بعد استعراض الإطار النظري والمقاييس لسابقة في مجال الرضا الوظيفي قلمت الباحثة بإعداد مقياس للرضا الوظيفي للموظفين والموظفات وبما يتناسب وأفراد العينة. حيث تمثل هذا المقياس باستبانة تكونت من أربع وخمسين عبارة مقسمة إلى ستة محاور ترتبط بمفهوم الرضا الوظيفي يتبع كل منها عدد من الفقرات ذات العلاقة وقد جاءت ملامح صورة النهائية للاستبانة (ملحق ١) كما يلي:

المحور الأول: العلاقات بين العاملين واشتمل على ستة فقرات

المحور الثاني: الإدارة المباشرة واشتمل على اثنتي عشرة فقرة

المحور الثالث: العمل واشتمل على ثماني فقرات

المحور الرابع: لشعور بالاستقرار الوظيفي واشتمل على احدى عشرة فقرة

المحور الخامس: فرص النمو والتقدم الوظيفي واشتمل على تسع فقرات.

المحور السادس: الرتب والمكافآت الأخرى واشتمل على ثماني فقرات.

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين، وإجراء التعديلات

اللازمة في ضوء ملاحظاتهم .

ثبات الأداة:

تم تقدير ثبات الأداة بطريقة الاتساق الداخلي وذلك باستخدام معادلة كورنباخ الفا

على عينة مكونة من ٢٥ عضواً من أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الأميرة نوره من

خارج عينة الدراسة، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (٠,٧٥ - ٠,٩٤)

(

المعالجة الإحصائية:

١. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة

الدراسة (الدرجة الكلية) على فقرات المقياس المستخدم في الدراسة

ولكل مجال من مجالات الأداة على حده.

٢. استخدام تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) للإجابة عن السؤال

الثاني.

٣. وللإجابة عن أسئلة الدراسة المتبقية (الثالث والرابع) والمتعلقة بتأثر درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والراتب. استخدمت الباحثة اختبارات (T-test) للإجابة عن هذه الأسئلة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي هفت إلى تقدير درجة الرضا الوظيفي كما تصورها لمُضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، وأثر كل من الإدارة، الراتب، والمؤهل العلمي في تقدير درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية وقد تم عرض النتائج وفقاً للترتيب التالي:

أولاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن هذا السؤال وهو: ما درجة الرضا الوظيفي كما تصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟ تم حساب المتوسطات لحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على فقرات أداة الدراسة (الدرجة الكلية) حيث بلغ متوسط درجات أفراد عينة الدراسة (٣,٦٧) بانحراف معياري (٠,٣٨) مما يشير إلى درجة جيدة من الرضا الوظيفي لكنها ليست عالية ولا ترقى للمستوى المأمول. وهذا يستدعي إعادة النظر بالأسباب التي أشارت إلى هذه النسبة المتدنية وغير المأمولة من أجل العمل على رفع نسبة الرضا لدى العاملين بشكل عام.

وترى الباحثة أن من بين أهم الأسباب التي أدت إلى هذه النتيجة هو ما يتعلق بالإدارة المباشرة والمتمثلة بالمجال الثاني (الإدارة المباشرة) والمتعلق بتواصل الإدارة مع منسوبي الجامعة وتفويض لصلاحيات حيث حصل هذا المجال على أقل متوسط حسابي (٣,٣٧) بانحراف معياري (٠,٧٣). وبناء على هذا الافتراض ترى الباحثة ضرورة الاهتمام بالعلاقة بين الإدارة والموظفين بحيث تكون علاقة ودية تقوم على الاحترام المتبادل والتشاركية في اتخاذ القرار وعدم الانفراد باتخاذ القرار من قبل الإدارة لوحدها.

كما ترى الباحثة أن من بين الأسباب الأخرى لهذه النتيجة المتدنية في مستوى الرضا الوظيفي عدم توافر العدالة الكافية والمساواة بين العاملين. مما يتطلب إيلاء المزيد من الاهتمام بموضوع العدالة والمساواة بين العاملين وتوفير المزيد من التدريب على مهارات التفكير والتفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين.

كما ترى الباحثة ضرورة تقبل الآراء ومقترحات العاملين وضمينها لخط الخاصة بالإدارة.

كما تم حساب المتوسطات لحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة موزعة حسب متغيرات الإدارة والرتب والمؤهل العلمي. وتوضح الجداول التالية هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية :

جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
0.80	4.27	يتعاون العاملون فيما بينهم لإنجاز العمل	١	العلاقات بين العاملين
0.51	4.72	يسود جو من الاحترام والتقدير بين العاملين	٢	
1.07	4.18	يتوفر الانسجام والتفاهم بين العاملين	٣	
1.33	3.97	تتوفر نظم اتصالات إدارية فعالة تضمن انتقال المعرفة والمعلومات وتسهل تبادلها بين العاملين في مواقع العمل	٤	
1.00	3.90	يتعاون العاملون فيما بينهم لحل مشكلاتهم الشخصية	٥	الإدارة المباشرة
1.39	3.44	تتيح الجامعة فرص إقامة صداقات بين العاملين	٦	
1.25	3.38	تحرص الإدارة الجامعية على التواصل منسبها وإطلاعهم على المستجدات	٧	
1.56	3.08	تقوض الإدارة الجامعية العديد من الصلاحيات لمنسبها.	٨	
1.27	3.00	تتبنى الإدارة أسلوب (فرق العمل) في التعلم والإدارة وحل مشكلات العمل داخل أقسام الجامعة	٩	
1.38	3.73	تتوفر الكفاءة الفنية والإدارية لدى الرئيس	١٠	
1.25	3.44	تتوفر لدى الرئيس المباشر قدرة على توجيه العاملين ومتابعتهم	١١	
1.66	3.17	يسود الجامعة العدالة والمساواة بين العاملين	١٢	
1.02	4.24	تصدر إدارة الجامعة تعليمات واضحة وقابلة للتطبيق	١٣	
1.10	3.70	يهتم الرئيس المباشر بالآراء والمقترحات المتعلقة بالعمل	١٤	

1.57	2.83	تهتم الإدارة بالتدريب على مهارات التفكير والتفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين	١٥	العمل
1.51	3.14	يتقبل الرئيس المباشر النقد البناء	١٦	
1.32	3.17	تتفهم الإدارة الظروف الفردية للعاملين	١٧	
1.40	3.66	تعمل الإدارة على تقدير واحترام الموظف المتميز	١٨	
1.20	4.09	أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به	١٩	
1.40	3.87	تتلاءم الوظيفة الحالية ومؤهلاتي	٢٠	
1.38	3.78	تتلاءم الوظيفة الحالية وخبراتي	٢١	
1.23	3.42	توضح الجامعة مهام وواجبات الوظيفة للموظفين	٢٢	
1.27	3.66	يسود الجامعة الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل	٢٣	
1.36	3.58	تتيح الجامعة فرصاً لاكتساب مهارات جديدة	٢٤	
1.18	3.72	تتيح الجامعة فرصاً لاكتساب معارف جديدة	٢٥	الشعور بالاستقرار الوظيفي
1.21	2.76	توفر الجامعة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	٢٦	
1.21	3.33	يتناسب الوصف الوظيفي في الجامعة مع المهام الموكلة للموظف	٢٧	
1.49	2.63	يلتزم الموظف بالمهام الوظيفية المحددة له	٢٨	
1.35	3.13	القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل واضحة	٢٩	
1.46	2.72	يتوافر في الجامعة الأسس التي يتم بها التعيين	٣٠	
1.52	2.72	تتم التنقلات اعتماداً على أسس واضحة	٣١	
0.94	3.97	تتوفر فرص التثبيت في الخدمة الدائمة	٣٢	
1.05	4.33	تساهم الجامعة في الاستقرار النفسي في بيئة العمل	٣٣	
1.40	4.17	تسهم الجامعة في تأمين المستقبل المناسب للموظفين	٣٤	
1.40	4.17	تتميز الإدارة بالنزاهة والموضوعية في تطبيق الأنظمة واتخاذ القرارات	٣٥	

--	--	--	--	--

1.08	4.05	تهتم الإدارة بشكوى العاملين وتظلماتهم	٣٦	فرص النمو والتقدم الوظيفي
1.30	4.00	تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء	٣٧	
0.85	4.20	توفر الجامعة فرصاً للترقية والتقدم الوظيفي في العمل	٣٨	
1.25	4.01	ترتبط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل	٣٩	
1.19	3.89	تتوافر فرصاً متكافئة في الترقية	٤٠	
1.25	3.29	تتوفر فرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	٤١	
1.79	3.31	تتيح الجامعة الفرصة للمشاركة وللعضوية في مجالس ولجان عليا محلية ودولية	٤٢	
1.28	3.40	تتيح الجامعة فرصا المشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالعمل	٤٣	
1.45	3.47	توفر الجامعة فرصاً للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	٤٤	
1.23	3.83	يقدر المجتمع المحلي العاملين في الجامعات	٤٥	
1.26	3.63	يقدر المجتمع المحلي الدور الذي تقوم به الجامعات	٤٦	

يلاحظ من لجدول رقم (٢) أن الفقرات ذوات الأرقام (٢، ٤٩، ٣٣، ١، ٤٨)

0.74	4.20	يتطلب الرتب التي أتقاضاه مع قيمة العمل التي أقوم به	٤٧	الرتب والمكافآت الأخرى
0.77	4.26	يغطي الرتب تكاليف المعيشة اليومية	٤٨	
0.88	4.34	يتلاءم الرتب وأهمية العمل	٤٩	
1.18	3.11	يوفر الرتب الرفاهية	٥٠	
1.21	3.23	توفر للجامعة رولب إضافية ومكافآت في العمل	٥١	
1.32	3.89	تقدم للجامعة الحوافز الشجعية للموظفين	٥٢	
1.29	3.75	تتطلب الزيادة لسنوية مع الرتب	٥٣	
1.28	3.22	توفر للجامعة جس المزايا الأخرى (ادخار، تأمين صحي، تأمين على الحياة ، إسكان)	٥٤	

(٤٨) حلت على أعلى متوسطات حسابية على الترتيب. مما يدل على أن تلك قد تلك قد يعود هب رأي الباحثة إلى لطبيعة لطيفة للموظفين والموظفات لسعوديات السعوديات وورغبتهن في بناء جو يسوده الاحترام والتقدير بينهم بالإضافة الى التعاون فيما بينهم من أجل إنجاز الأعمال.

بينما حلت الفقرات ذوات الأرقام (٢٨، ٣٠، ٣١، ٢٦، ١٥) على أدنى متوسطات حسابية على الترتيب. حيث يشير لك هب رأي الباحثة الى ضرورة ضرورة الاهتمام بتوفير درجة عالية من الاستقرار الوظيفي حيث أن عدم الشعور الشعور بالاستقرار الوظيفي يؤثر على التزام الموظفين بمهام العمل الموكلة لهم. وبالتالي فإن عدم توفر درجة عالية من الأمان والاستقرار الوظيفي لن يؤدي بالموظف بالموظف إلى التزام الموظفين بالمهام الوظيفية المحددة لهم. كما قد يكون أحد الأسباب الأسباب كذلك هو عدم توفر أسس واضحة للتعينين. مما ينكس بشكل سلبي على درجة درجة الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات وبالتالي ضعف إنتاجيتهن بشكل عام. وهذا عام. وهذا يتطلب من الإدارات المختلفة ايلاء هذا الموضوع درجة عالية من الاهتمام

الاهتمام مما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات وبالتالي وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من المجالات الستة ويوضح لجدول رقم (٣) هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على أداة الدراسة وعدد فقرات كل مجال .

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على أداة الدراسة حسب المجال وعدد فقرات كل مجال

عدد الفقرات	الانحراف المعياري	متوسط الاستجابة	المجال
٦	٠,٦٩	٤,٠٨	العلاقات بين العاملين
١٢	٠,٧٣	٣,٣٨	الإدارة المباشرة
٨	٠,٦٩	٣,٦١	العمل
١١	٠,٦٧	٣,٥٦	الشعور بالاستقرار الوظيفي
٩	٠,٧٨	٣,٦٧	فرص النمو والتقدم الوظيفي
٨	٠,٥٨	٣,٧٥	الرتب والمكافآت الأخوى
٥٤	٠,٣٨	٣,٦٧	الكلية

يوضح من لجدول رقم (٣) أن المجال الأول والخاص بالعلاقات بين العاملين العاملين حصل على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ متوسط الدرجات في هذا المجال (٤,٠٨) وانحراف معياري (٠,٦٩)، وبالتالي ترى الباحثة أن تلك قد يعود يعود إلى رغبة العاملين في بناء علاقات طيبة فيما بينهم من أجل تحسين أعمالهم أعمالهم بجويسوده الأشجام والتفاهم مما يوفر لهم فرصا للنجاح والتقدم.

بينما حصل المجال الثاني والخاص بالإدارة المباشرة على أدنى متوسط حسابي حيث بلغ متوسط الدرجات في هذا المجال (٣,٣٨) وبتحرف معياري (٠,٧٣). مما يدعو الباحثة إلى الاعتقاد بأن سبب انخفاض متوسط هذا المجال يعود إلى عدد من الممارسات السلبية من قبل الإدارة المباشرة للموظف من حيث التواصل مع متسببها أو تقيض لصلاحيات لهم بالإضافة إلى عدم وجود جو يسوده العدالة والمساواة بين العاملين. وبالتالي التأثير على الرضا لدى الموظفين والتي ينكس سلبا على الأداء العام للموظف.

ويوضح لجدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الإدارة والرتب والمؤهل العلمي.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الإدارة والرتب والمؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	الراتب	الإدارة
٠,١٣	٣,٥٢	أقل من بكالوريوس	٧٠٠٠ ريال أو أقل	الإدارة العامة لتقنية المعلومات
٠,٤٧	٣,٤٨	بكالوريوس أو أعلى		
٠,٣١	٣,٥٠	المجموع		
٠,١٥	٣,٨٠	أقل من بكالوريوس	أكثر من ٧٠٠٠	
٠,٢٣	٣,٩٩	بكالوريوس أو أعلى		
٠,٢١	٣,٨٨	المجموع		
٠,١٩	٣,٦٤	أقل من بكالوريوس	المجموع	
٠,٤٥	٣,٧١	بكالوريوس أو أعلى		

		أعلى		
٠,٣٣	٣,٦٧	المجموع		

٠,٢٥	٣,٦٧	أقل من بكالوريوس	٧٠٠٠ ريال أو أقل	وكالة الجامعة للشؤون التعليمية	
٠,٣٩	٣,٣٠	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٣٦	٣,٥٢	المجموع			
٠,٤٤	٣,٣٢	أقل من بكالوريوس	أكثر من ٧٠٠٠		
٠,٤٣	٣,٨٠	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٤٨	٣,٦٣	المجموع			
٠,٣٧	٣,٥٣	أقل من بكالوريوس	المجموع		
٠,٤٨	٣,٦٢	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٤٢	٣,٥٨	المجموع			
٠,١٩	٣,٧١	أقل من بكالوريوس	٧٠٠٠ ريال أو أقل		وكالة الجامعة للدراسات العلية
٠,٢٠	٣,٤٨	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٢٢	٣,٦١	المجموع			
٠,٢٢	٣,٥٦	أقل من بكالوريوس	أكثر من ٧٠٠٠		
٠,٢٣	٤,٠٤	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٣٣	٣,٨١	المجموع			
٠,٢١	٣,٦٤	أقل من بكالوريوس	المجموع		
٠,٣٦	٣,٧٨	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٢٩	٣,٧١	المجموع			
٠,٢١	٣,٤٦	أقل من بكالوريوس	٧٠٠٠ ريال أو أقل	وكالة الجامعة لشؤون خدمة المجتمع	
٠,٢٩	٣,٤٧	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٢٥	٣,٤٧	المجموع			
٠,٢٤	٣,٧٦	أقل من بكالوريوس	أكثر من ٧٠٠٠		
٠,٢٠	٤,٤٠	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٣٩	٤,٠٣	المجموع			
٠,٢٧	٣,٦٣	أقل من بكالوريوس	المجموع		
٠,٥٤	٣,٨٧	بكالوريوس أو أعلى			
٠,٤٣	٣,٧٥	المجموع			

يُضح من الجدول رقم (٤) أن القسم الإداري وكالة الجامعة لشؤون خدمة المجتمع المجتمع حصل على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ متوسط هذا القسم (٣,٧٥) بانحراف بانحراف معياري (٠,٤٣). بينما حصلت وكالة الجامعة للشؤون التعليمية على أدنى أدنى متوسط حسابي بلغ (٣,٥٨) بانحراف معياري (٠,٤٢). من هنا ترى الباحثة أن الباحثة أن الفروق بين الإدارات الأربعة بسيطة حيث تراوحت تلك المتوسطات بين (٣,٧٥ - ٣,٥٨) وجميعها تقع ضمن المستوى المتوسط والتي ينبئ بمستوى جيد بمستوى جيد من الرضا الوظيفي لجميع الموظفين والموظفات في الإدارات جميعها. جميعها.

من هنا ترى الباحثة أن هناك خللاً في أداء جميع الإدارات تجاه الموظفين والموظفات وبما ساهم في انخفاض مستوى الرضا لدى الموظفين والموظفات بشكل عام. مما يتطلب إعادة النظر بالعلاقات بين العاملين في الجامعة، وبالأخص والقوانين المنظمة للعمل الجامعي ولجميع فئات الموظفين.

كما يوضح الجدول نفسه أن متوسط درجات أصحاب المؤهل الأعلى أعلى منها لدى أصحاب المؤهل العلمي أقل من بكالوريوس حيث بلغ متوسط درجات بكالوريوس أو أعلى (٣,٧٤) بينما بلغ متوسط درجات الموظفين من أصحاب مؤهل أقل من بكالوريوس (٣,٦١). من هنا ترى الباحثة أن درجة الرضا الوظيفي لأصحاب المؤهل الأعلى أفضل منها لأصحاب المؤهل الأقل. مما يشير الى ان طريقة تعامل الإدارة مع الموظفين والموظفات تخلف مع أصحاب المؤهلات الأعلى. وبالتالي لا بد من إعادة النظر التعامل مع الإداريين والإداريات بخض النظر عن المؤهل العلمي حيث أن العلاقة بين الإدارة والموظف يجب ان تقوم على الاحترام المتبادل والتعاون وتقسيم مهام العمل والإشراك في اتخاذ القرارات في جميع إدارات الجامعة.

أما فيما يتعلق بمتغير الرتب فيوضح الجدول نفسه أن متوسط درجات أصحاب الرتب الأعلى من ٧٠٠٠ ريال أعلى منها لأصحاب الرتب الأقل من ٧٠٠٠ ريال حيث بلغ متوسط درجات أصحاب الرتب الأعلى من ٧٠٠٠ ريال (٣,٥٣) بانحراف معياري (٠,٢٩) بينما بلغ متوسط درجات الموظفين من أصحاب أصحاب مؤهل أقل من بكالوريوس (٣,٨٣) بانحراف معياري (٠,٤٠). من هنا ترى الباحثة أن درجة الرضا الوظيفي لأصحاب الرتب الأعلى أفضل منها لأصحاب

لأصحاب الرتب الأقل. مما يشير إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل مباشر بدخل الموظف. فإذا حصل الموظف على رتب منسب كالت درجة الرضا الوظيفي لديه الوظيفي لديه عالية والعكس صحيح.

وبناء على ذلك ترى الباحثة ضرورة إعادة النظر بالرواتب ومدى مناسبتها لظروف الحياة الحالية والمتجددة بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بتقديم الحوافز المادية للموظفين فضلاً عن الحوافز المعنوية لدفعهم إلى المزيد من الإنتاج وتحقيق درجة عالية لديهم من الرضا الوظيفي والتي ينعكس بشكل إيجابي على عملهم وإنتاجيتهم.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني

للإجابة عن هذا السؤال وهو: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لى أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن تعزى إلى الإدارة؟

تم حساب الإحصائي تحليل التباين الأحلي (One Way ANOVA) لدراسة وجود فروق ذات إحصائية تعزى لمتغير الإدارة ويوضح لجدول رقم (٥) هذه النتائج.

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لدراسة الفروق تبعاً لمتغير الإدارة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠.330	1.155	٠.162	3	٠.485	بين المجموعات
		٠.140	116	16.252	داخل المجموعات
			119	16.737	الكلي

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الأداة حيث بلغت قيمة قيمة ف (١,١٥٥) بمستوى دلالة (٠,٣٣). مما يعني عدم وجود أثر للإدارة على

على الرضا الوظيفي للموظفين والموظفات في جامعة الأميرة نورة، من هنا نشر نشر الباحثة ذلك بأنه يعود للنظرة الموحدة من قبل معظم المدراء الى موظفيهم والطريقة العامة في التعامل مع الموظفين سواء كلفت طريقة التعامل سلبية أم إيجابية. إيجابية. لكن وبالعودة إلى الجدول رقم (٢) والتي يوضح المتوسطات الحسابية للإدارات الأربعة والداخلية في عينة الدراسة نجد أن المتوسطات تراوحت بين (٣,٥٨ - ٣,٧٥) وهذه المتوسطات جميعها تقع ضمن مستوى الجيد. وأن الفروق بين بين هذه المتوسطات بسيطة جداً مما يؤكد القول ان الإدارات بشكل عام تتعامل مع مع موظفيها بنفس المستوى.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة (٣ - ٤) :

للإجابة عن أسئلة الدراسة المتبقية تم استخدام الإحصائي (ت) (T-test). للتعرف على الفروق الإحصائية تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والرتب والجدول رقم (٦) يوضح هذه النتائج.

جدول رقم (٦)

نتائج الإحصائي (ت) (T-test) لدراسات الفروق الإحصائية تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والراتب

المتغير	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ف"	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	٣,٦١	٠,٢٦	118	16.019	-1.882	٠.000
	بكالوريوس أو أعلى	٣,٧٤	٠,٤٦				
الراتب	٧٠٠٠ ريال أو أقل	٣,٥٣	٠,٢٩	118	٥,٤٧٦	- 4.800	0.021
	أكثر من ٧٠٠٠ ريال	٣,٨٣	٠,٣٩				

تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (٦) إلى وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (١٦,٠١٩) بمستوى دلالة (٠,٠٠) ولصالح المؤهل الأعلى حسب ما هو موضح في الجدول حيث بلغ متوسط درجات أصحاب المؤهل العلمي الأعلى (٣,٧٤) بانحراف معياري (٠,٤٦) بينما بلغ متوسط درجات أصحاب المؤهل الأقل (٣,٦١) بانحراف معياري (٠,٢٦).

وبناء على ذلك ترى الباحثة أن أحد أسباب هذه النتيجة هو عدم شعور الموظفين والموظفات بالاستقرار الوظيفي بدرجة عالية. بالإضافة إلى عدم توفر فرص كافية للنمو والتقدم الوظيفي لأصحاب المؤهل الأقل من بكالوريوس مقارنة بزملائهم من أصحاب المؤهلات العليا والذين يحصلون على معظم الامتيازات من تدريب ومشاركة في الندوات والمؤتمرات وحوافز مالية ومعنوية. مما يشعرهم بعدم الراحة والرضا الوظيفي وبالتالي انعكاسه سلباً على أدائهم لأعمالهم. وبناء على ذلك توصى الباحثة إلى ضرورة مراجعة هذه الأسباب والتخفيف منها أو إلغاؤها وعدم التمييز بين الموظفين من حيث إتاحة الفرص للجميع بالمشاركة في أية برامج تدريبية أو اتخاذ القرارات بالإضافة إلى التوزيع العادل للامتيازات المادية والمعنوية لجميع الموظفين ومكافأة المتميز من النظر عن المؤهل أو أية عوامل أخرى.

كما تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (٦) أيضاً إلى وجود فروق ذات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتب لصالح الرتب الأعلى حيث بلغ متوسط درجات متوسط درجات أصحاب الرواتب الأعلى من (٧٠٠٠ ريال) (٣,٨٣) بانحراف معياري (٠,٣٩) بينما بلغ متوسط درجات أصحاب الرواتب الأقل من (٧٠٠٠ ريال) (٧٠٠٠ ريال) (٣,٥٣) بانحراف معياري (٠,٣٧). وبناء على هذه النتائج ترى الباحثة أن قيمة الراتب لها أثر كبير في درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات بشكل عام. مما يتطلب من الجامعة إعادة النظر بالرواتب بحيث تساهم في تساهم في تحقيق رضا الموظفين من خلال مدى كفايتها لمتطلبات الحياة الحالية وبما وبما يؤمن للموظف أو الموظفة درجة من الاستقرار والأمان وبالتالي الرضا الوظيفي

الوظيفي والذي ينعكس على الأداء العام للموظف مما يزيد من إنتاجيته وتفانيه في العمل.

كما يتوجب على الجامعة ان يكون لديها تصور واضح للمستقبل من حيث الزيادة في الروتب وبما يولب الزيادة المطردة والضخم بحيث تكون لدى الموظف تصور جيد عن جامعتة وبالتالي استقرار وامن وظيفي ونفسي مما ينعكس على أدائه العام وبالتالي الرضا الوظيفي المنلب وبذل المزيد من الجهد والإبداع لتحقيق نتائج أفضل للمؤسسة التي ترعاه وتسهر على راحته.

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة توصي الباحثة بعدة توصيات أهمها:

١. ضرورة بناء علاقات جيدة بين الإدارة والموظفين
٢. ضرورة إشراك الموظفين والموظفات في التخطيط وتخاذ القرارات.
٣. عدم إهمال أفكار الموظفين والموظفات ودراستها مهما كلت بسيطة مما يشعر الموظف بأهميته ومكانته في المؤسسة وبالتالي زيادة إنتاجيته.
٤. إبداء المزيد من المرونة لدى المديرين من خلال تفويض بعض لصلاحيات إلى الموظفين والموظفات.
٥. ضرورة تعيين الموظف المنلب في المكان المنلب والابتعاد عن الوسطة والمحسوبية في تعبئة لشواغر.
٦. العمل على وضع برامج مناسبة لتدريب الموظفين وتنمية قدراتهم
٧. العدالة في التعامل مع الموظفين والموظفات ومكافأة المتميزين بخس النظر عن المؤهل أو الرتب.
٨. توفير مجموعة من المزايا للموظفين والموظفات من أجل دفعهم إلى بذل أفضل ما لديهم من قدرات لبلارتقاء بمستوى لجامعة إلى الأفضل.

المراجع:

١. العتيبي، آدم غازي. (١٩٩٠): الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت، الرياض، مجلة الإدارة العامة. العدد ٦٩، ص ٣١.
٢. ابن منظور، (١٩٥٦م)، المجلد ١٤. ص ٣٢٣
٣. الغزالي، إحياء علوم الدين، الجزء الرابع. ص ٢٤٣
٤. العتيبي، آدم غازي، (١٩٩٥م). علاقة جنس المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، دراسة مقارنة بين العمالة الوطنية والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة الإدارة العامة، العدد ٧٦ ربيع الآخر، ص ٩١.
٥. العديلي، ناصر، (١٩٩٩م)، لسلوك الانساني والتنظيمي منظور كلي مقارنة، الرياض، معهد الإدارة العامة للبحوث، مركز البحوث، ص ١٩٠.
٦. أسعد مهن و رسلان، نبيل، (١٩٨٤م) الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والتنمية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ص ٢٨.
٧. العمري، خالد (١٩٩١م) الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للمشرف، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد ٧ العدد ٤، ص ١٥.
٨. عبدالحق، نصف (١٩٨٢م)، الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، عمان، المجلة العربية للإدارة، المجلد السادس، العدد الأول، جмай الأولى.
٩. العديلي، ناصر محمد (١٩٨١م). الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لاتجاهات وموقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الإدارة.

١٠. القبلان، يوسف محمد (١٩٨١م). آثار التدريب الوظيفي على الرضا، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة.
١١. العمري، خالد، (١٩٩٢م). الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس، مؤتمه للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الرابع، ص ٢٢١.
١٢. لشيخ خليل، محمد جواد، شيرير، عزيزة عبدالله (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بجز المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد لسادس عشر، العدد الاول.
١٣. حسان، حسن، ولصياد عبد العطى، (١٩٨٦). البناء العاملي لانمط القيادة التربوية وعلاقة هذه الانمط بالرضا الوظيفي للمعلم وجز المتغيرات الاخرى في المدرسة المتوسطة السعودية، رسالة الخليج العربي، عدد ١٧.
١٤. المعمر، فصور محمد، (١٩٩٣م). الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
١٥. بخاري، مريم سيف الدين. (١٩٨٦م). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللاحقة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القوي.
١٦. لسلوم، سعاد عبدالله عبدالرحمن (٢٠٠٢م). عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمشرفات الإدارات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز.
١٧. الرويلي، نواف. (٢٠٠١م). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام للحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز.
١٨. العيدروس، عبدالله لولو (١٩٨٩م) دراسة عن الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى بمستوى لطموح لدى الممرضات لسعوديات وعلاقة كل منهما بجز المتغيرات المتغيرات الشخصية والمهنية: دراسة ميدانية بالمستشفيات الحكومية بمدينتي

- بمدينتي مكة المكرمة وجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القوي.
١٩. ضر الدين، سمير عبدالله، (١٩٩٢م). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لسعوديين بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز.
٢٠. ابراهيم، احمد عثمان، (٢٠٠٣م). نظم لحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
٢١. أبو شيخة، نادر احمد، (١٩٩٨م) الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نيف العربية.
٢٢. التويجي، محمد إبراهيم. (١٩٨٨م). الموقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من سعوديين وغير سعوديين في لشركات متعددة الجنسيات: دراسة ميدانية مقارنة، المجلة العربية للإدارة، المجلد ١٢، عدد ٣.
٢٣. أسعد، محمد محسن، ورسلان، نبيل علي. (١٩٨٢م) الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز، جدة.
٢٤. الكيلاني، زيد، وعدس ، عبد الرحمن، (١٩٨٤م) لظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، عمان، لجامعة الاردنية.

25. Raheef, Ail Hadad,1986 Investment in Education , *A case study of factors Affecting the efficiency of educational activities in Hatcher education in Iraq* .
26. Porter and Lawler, *Indications of Human Resources Effecton and Job Withdrawl*, Internet:// mwise. Bus. okstate. edu/classes/mgmt,1996.
27. Shang, G. M. , *An Analysis of Job Satisfaction* , Dissertation Abstracts International, 1991
28. Lober,Brian,(et al),”A Meta Analysis of the Relation of Job Charcterstics to Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*,70,no. 2(1985):pp. 280–289

29. Salanick, Gerald and pfeffer, Jeffrey, "Determinants of Supervisory Behavior: A Role set Analysis" , *Human Relations*, 28, (1975), pp139-154
30. Wille james Harold , *An Analysis of Career Motivation and job Satisfaction Among Public Community College Faculty in Selected States*, Dissertation International , Vo1. 42, No. 4 october, 1981

ملحق رقم (١)

سعادة الأستاذة/..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (تقدير درجة الرضا الوظيفي كما تصورها أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن) وكجزء من متطلبات البحث تم تصميم هذه الاستبانة التي تهدف إلى الكشف عن مستوى رضا أعضاء الهيئة الإدارية في إدارات وكليات جامعة الأميرة نوره، وعلاقته بعض المتغيرات.

أرجو التكرم بتعبئة البيانات المطلوبة في الجزء الأول. ثم إعطاء رأيكم الكريم حول كل من العوامل ذات العلاقة بمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة الإدارية المحددة في الجزء الثاني وذلك بوضع إشارة (×) في المكان المناسب مع العلم بأن الإجابة التي تعطيها في هذه الاستبانة ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة

الدكتورة الجوهرة بنت عبد الرحمن المنيع

الجزء الأول: ضع إشارة (×) في الفراغ المنطب

معلومات عامة:

الإدارة:

وكالة لجامعة للشؤون التعليمية

الإدارة العامة لتقنية المعلومات

وكالة لجامعة لشؤون خدمة المجتمع
المجتمع

وكالة الجامعة للدراسات العليا

المؤهل العلمي :

بكالوريوس أو أعلى

أقل من بكالوريوس

الرتب:

أكثر من ٧٠٠٠ ريال

٧٠٠٠ ريال أو أقل

تقدير درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها موظفو جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

المجال	الرقم	الفقرة	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
العلاقات بين العاملين	١	يتعاون العاملون فيما بينهم لانجاز العمل					
	٢	يسود جو من الاحترام والتقدير بين العاملين					
	٣	يتوفر الانسجام والتفاهم بين العاملين					
	٤	تتوفر نظم اتصالات إدارية فعالة تضمن انتقال المعرفة والمعلومات وتسهل تبادلها بين العاملين في مواقع العمل					
	٥	يتعاون العاملون فيما بينهم لحل مشكلاتهم الشخصية					
	٦	تتيح الجامعة فرص إقامة صداقات بين العاملين					
الإدارة المباشرة	١	تحرص الإدارة الجامعية على التواصل مع منتسبيها وإطلاعهم على المستجدات					
	٢	تفوض الإدارة الجامعية العديد من الصلاحيات لمنسوبيها					
	٣	تتبنى الإدارة أسلوب (فرق العمل) في التعلم والإدارة وحل مشكلات العمل داخل أقسام الجامعة					
	٤	تتوفر الكفاءة الفنية والإدارية لدى الرئيس					
	٥	تتوفر لدى الرئيس المباشر قدرة على توجيه العاملين ومتابعتهم					
	٦	يسود الجامعة العدالة والمساواة بين					

					العاملين		
					تصدر إدارة الجامعة تعليمات واضحة وقابلة للتطبيق	٧	
					يهتم الرئيس المباشر بالأراء والمقترحات المتعلقة بالعمل	٨	
					تهتم الإدارة بالتدريب على مهارات التفكير والتفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين	٩	
					يقبل الرئيس المباشر النقد البناء	١٠	
					تتفهم الإدارة الظروف الفردية للعاملين	١١	
					تعمل الإدارة على تقدير واحترام الموظف المتميز	١٢	
					أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به	١	العمل
					تتلاءم الوظيفة الحالية ومؤهلاتي	٢	
					تتلاءم الوظيفة الحالية وخبراتي	٣	
					توضح الجامعة مهام وواجبات الوظيفة للموظفين	٤	
					يسود الجامعة الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل	٥	
					تتيح الجامعة فرصاً لاكتساب مهارات جديدة	٦	
					تتيح الجامعة فرصاً لاكتساب معارف جديدة	٧	
					توفر الجامعة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	٨	

					يتناسب الوصف الوظيفي في الجامعة مع المهام الموكلة للموظف	١	الشعور بالاستقرار الوظيفي
					يلتزم الموظف بالمهام الوظيفية المحددة له	٢	
					القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكم العمل واضحة	٣	
					يتوافر في الجامعة الأسس التي يتم بها التعيين	٤	
					تتم التنقلات اعتماداً على أسس واضحة	٥	
					تتوفر فرص التثبيت في الخدمة الدائمة	٦	
					تساهم الجامعة في الاستقرار النفسي في بيئة العمل	٧	
					تسهم الجامعة في تأمين المستقبل المناسب للموظفين	٨	
					تتميز الإدارة بالنزاهة والموضوعية في تطبيق الأنظمة واتخاذ القرارات	٩	
					تهتم الإدارة بشكوى العاملين ونظمتهم	١٠	
					تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء	١١	

					١	توفر الجامعة فرصاً للترقية والتقدم الوظيفي في العمل	فرص النمو والتقدم الوظيفي
					٢	ترتبط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل	
					٣	تتوافر فرصاً متكافئة في الترقية	
					٤	تتوفر فرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	
					٥	تتيح الجامعة الفرصة للمشاركة وللعضوية في مجالس ولجان عليا محلية ودولية	
					٦	تتيح الجامعة فرصا المشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالعمل	
					٧	توفر الجامعة فرصاً للحصول على مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	
					٨	يقدر المجتمع المحلي العاملين في الجامعات	
					٩	يقدر المجتمع المحلي الدور الذي تقوم به الجامعات	
					١	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع قيمة العمل الذي أقوم به	الراتب والمكافآت الأخرى
					٢	يغطي الراتب تكاليف المعيشة اليومية	
					٣	يتلاءم الراتب وأهمية العمل	
					٤	يوفر الراتب الرفاهية	
					٥	توفر الجامعة رواتب إضافية ومكافآت في العمل	
					٦	تقدم الجامعة الحوافز التشجيعية للموظفين	
					٧	تتناسب الزيادة السنوية مع الراتب	

					توفر الجامعة بعض المزايا الأخرى (ادخار ، تأمين صحي ، تأمين على الحياة ، إسكان)	٨	
--	--	--	--	--	---	---	--

Estimate the degree of job satisfaction as perceived by members of the governing commission at the University of Princess Noura Bint Abdulrahman

Abstract

The purpose of this study was to estimate the degree of job satisfaction as perceived by members of the governing body at the University of Princess Noura bint Abdul Rahman and specifically responded to the following questions.

What is the degree of job satisfaction as perceived by members of the governing body at the University of Princess Noura bint Abdul Rahman?

The study population consisted of all members of the governing body of the university. The sample consisted of (120) male and female employees were selected stratified random sample method.

Been building tool study of a questionnaire consisting of (54) items distributed on six areas follow each of them a number of paragraphs.

Averages were calculated and standard deviations and variance analysis, and calculate the value of "t" to answer the study questions.

The study found several results, including:

- There is no statistically significant differences attributable variable administration.
- The presence of statistically significant differences due to the variable Qualification and in favor with higher qualification.
- The presence of statistically significant differences due to the variable salary and in favor with higher salary.

The study recommended several recommendations, including:

need to build the good relations between management and staff and the development of

suitable training programs, flexibility and involvement male and female employees in the planning and decision-making.