

## الرضا الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين: دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية

د. أحمد إبراهيم حسن إبراهيم

كلية إدارة الأعمال  
جامعة الحدود الشمالية  
المملكة العربية السعودية

### الملخص

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التي تؤدي دورا فاعلا وهامًا في عملية التنمية باعتبارها بناءً تنظيميًا علميًا وأكاديميًا يقوم بإحداث المزيد من عمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع نحو الأفضل بالاعتماد على وجود أعضاء هيئة التدريس والذين يعتبرون رأس المال البشري بهذه المؤسسات وفي سبيل تحقيق ذلك تواجه المنظمات صعوبات في العثور على القوى العاملة الماهرة محليًا أو إقليميًا مما يدفعها للبحث عن العمالة المؤهلة والمواهب في البلدان الأخرى وذلك يؤدي إلى وجود تنوع ثقافي في المنظمة نتيجة هؤلاء الموظفين من جنسيات مختلفة وينشأ معها بيئة متعددة الثقافات مما يستلزم الانتقال نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية العالمية التي تدعم البيئات متعددة الثقافات بغرض تعزيز الرضا الوظيفي لموظفيها ولقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية وقد استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج المكونات الأساسية لـ 32 عنصر وكان مجموع التباين للعوامل الأربعة المستخرجة من خلال البرنامج يفسر 82.483 وكان العامل الأول هو بيئة العمل وطبيعته والذي يفسر نسبة 33.050 من النسبة التراكمية 82.483 والعامل الثاني هو حضور الندوات والمؤتمرات وعمل الأبحاث وفرص الترقية ومنح مكافآت مقابل ذلك والذي يفسر نسبة 18.926 ثم يليه العامل الثالث والمتعلق بالعلاقة بين الأعضاء في بيئة العمل والذي يفسر نسبة 17.340 ثم يأتي العامل الأخير وهو والمتعلق الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات يفسر نسبة 13.167 من النسبة التراكمية 82.483 وفي ضوء هذه العوامل التي توصلت إليها الدراسة أوصت بمجموعة لتوصيات لتعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بالجامعات السعودية.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين، تعزيز الرضا الوظيفي، عوامل الرضا الوظيفي، بيئة متعددة الثقافات.

### المقدمة

تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التي تؤدي دورا فاعلا وهامًا في عملية التنمية باعتبارها بناءً تنظيميًا علميًا وأكاديميًا يقوم بإحداث المزيد من عمليات التغيير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع نحو الأفضل بالاعتماد على وجود أعضاء هيئة التدريس والذين يعتبرون رأس المال البشري بهذه المؤسسات (Rukh, 2015: 138).

ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي (Li, 2017: 647) للمؤسسة ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين بها، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم وتحفيزهم (بوسفيان محمد البشير، 2019: 83) وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة وتنشأ لدى الموظف حالة من الرضا الوظيفي بشكل عام ناتجة عن الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل.

\* تم استلام البحث في ديسمبر 2020، وقبل للنشر في يناير 2021، وتم نشره في مارس 2022.

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية كبيرة من علماء الإدارة، والسلوك الإنساني، وذلك لاعتقادهم بان هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجيتهم، ومن المعروف أن مستوى إنتاجية الأفراد وقيامهم بواجباتهم المهنية يرتبط بدرجة ولأهم لمهنتهم ورضاهم عنها خاصة في ظل ما يشهده العالم هذه الأيام من انفتاح كبير في كل المجالات حيث جلبت العولمة العديد من التحديات للمنظمات في إدارة أداء القوى العاملة المتعددة الثقافات لتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسات.

وعلى الرغم من هذا التحول نحو العولمة إلا انه احيانا ما تواجه المنظمات صعوبات في العثور على القوى العاملة الماهرة محلياً أو اقليمياً مما يدفعها للبحث عن العمالة المؤهلة والمواهب في البلدان الأخرى وذلك يؤدي إلى وجود تنوع ثقافي في المنظمة نتيجة هؤلاء الموظفين من جنسيات مختلفة وينشأ معها بيئة متعددة الثقافات (Bhatti, 2019: 167) الأمر الذي يستوجب من هذه المنظمات الانتقال من ممارسات إدارة الموارد البشرية المحلية إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية العالمية التي تدعم البيئات متعددة الثقافات بغرض تعزيز الرضا الوظيفي (Castellacci, 2019: 151). ولذلك تحرص المنظمات على دراسة هذه الظاهرة وقياسها حيث إنه من خلال دراسة الرضا الوظيفي تستطيع المنظمة التعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب العملية الإدارية، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافياها. ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل للمنظمة التقدم وزيادة الإنتاجية وكنتيجة للتغيرات المتلاحقة والسريعة في العالم من حولنا تصبح الظواهر الادارية محل دراسة بشكل دوري بسبب هذه التغيرات ومن هذه الظواهر الرضا الوظيفي بالمنظمات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة ومشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل، وذلك لأسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضى عنه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغيرات المتلاحقة التي يمر بها في مراحل حياته وبالتالي تكون حالة الرضا متغيرة في حياة الأفراد خاصة في ظل تعدد جوانب ومحددات هذه الظاهرة.

كما تتصف دراسة هذه الظاهرة في ظل البيئات المتعددة ثقافياً بمزيد من الأهمية حيث إن العولمة قد غيرت إلى حد كبير طبيعة العمل بالنسبة للموظفين، وأنها أصبحت تحدياً جديداً للمديرين الذين يرغبون في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين لذلك، اهتم علماء الإدارة بالرضا الوظيفي ومع ذلك، لا تزال الدراسات البحثية السابقة توفر معرفة محدودة حول التأثير في الرضا الوظيفي للموظف في بيئات متعددة الثقافات (Karin Andreassi, 2014: 58).

## المشكلة البحثية

يعتبر الرضا الوظيفي من الأمور المهمة والظواهر السلوكية في المنظمات باعتباره أحد ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء الوظيفة التي يقوم بها وكذلك البيئة المحيطة بالعمل، وإن في إشباع حاجات الأفراد بالمنظمة يهدف إلى تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى الموظفين (والذين هم في دراستنا هذه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية - كلية إدارة الأعمال) وهذا بدوره يؤثر على العديد من السلوكيات الوظيفية للموظف مثل الإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظّمته وهنا يتحقق الانتماء والولاء للمنظمة والحرص على بذل الجهد في سبيل استمراريتها وتحقيق أهدافها المرجوة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الجودة.

كما إن رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يعتبر على درجة عالية من الأهمية نظراً لأن الأساتذة الجامعيين مطالبين بإظهار مستوى أعلى من الكفاية والفاعلية والإبداع وتحقيق الجودة ووظائفهم ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بصورة أدق في ضوء طرح السؤال الرئيس التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية - كلية إدارة الأعمال بغرض التعرف على جوانب ومحددات الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة بالإضافة إلى الجوانب التي بها عدم رضا لتلافيا وحل المشكلات التي تؤدي إلى عدم الرضا ومحاولة تلافيا سعياً نحو بيئة عمل يزيد فيها الإبداع والارتقاء بالعملية التعليمية ومستويات الجودة وأيضاً الحصول على الاعتماد الأكاديمي محلياً (الاعتماد البرامجي والمؤسسي) أو الاعتماد الدولي (AACSB) الذي أصبحت الكلية عضواً به وجاري الحصول عليه.

## التساؤلات

إنّ رضا أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بشكل عام وفي جهة التطبيق لهذه الدراسة هو الشغل الشاغل للعديد من الجامعات كما ان الحاجة إلى تعزيز رضا أعضاء هيئة التدريس أمر بالغ الأهمية، لأنه مفتاح النجاح في العملية التعليمية

في أي جامعة في الوقت الحالي خاصة في ظل المنافسة الشديدة في تصنيف الجامعات والاعتماد سواء المؤسسي أو الأكاديمي أو الدولي مثل AACSB لذلك تحاول الجامعات اكتساب ميزة تنافسية من خلال العنصر البشري ولتحقيق ذلك فإن عليها أن توفر مختلف الوسائل لإرضاء جميع العاملين بها، حتى تضمن ولاءهم وكفاءتهم، لتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي، وتضمن بذلك أداء متميزاً، لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

يتضح من خلال ما سبق ولتحقيق الهدف من الدراسة فسوف تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات الآتية:

- 1- ما هي العوامل التي تؤثر على رضا أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية من خلال من خلال المنهج المستخدم وأداة الدراسة.
- 2- معرفة العوامل من حيث الأهمية (وترتيبهم الأهم فالمهم) في تحقيق الرضا الوظيفي بغرض مراعاة هذه العوامل في الأهمية والأولوية عند تعزيز الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة

## الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

### أولاً - دراسات باللغة العربية

دراسة (بوسفيان محمد البشير، 2019)، وتناولت الدراسة دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية في السودان خلال عام 2017 وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للباحثين بالمؤسسات البحثية، بالإضافة إلى التعرف على دور عناصر الرضا المادية في تحقيق الإشباع للباحثين بالمؤسسات البحثية. واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة. وذلك من خلال عينة عشوائية بحجم 129 وتمت معالجة البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن الباحثين راضون عن طبيعة عملهم بشكل عام ولكنهم غير راضين عن بيئة العمل وعن الأجور والرواتب والحوافز المادية، بالإضافة إلى عدم كفاية تمويل البحث العلمي واوصت بتحسين بيئة العمل، والعمل على زيادة الأجور والرواتب والمكافآت المالية لكافة العاملين بالهيئة، فضلاً عن التوزيع العادل للباحثين

دراسة (الحري، 1996)، وركزت على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود " فقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على العوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس عن طريق التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود كما استهدفت الدراسة أيضاً التعرف على علاقة كل من الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض المتغيرات الديموغرافية عن طريق معرفة أثر كل من الجنسية، والمرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة، ونوع التخصص على كل من مستوى الرضا الوظيفي ومستوى (الإنتاجية العلمية وقد تكونت عينة الدراسة من (259) عضو هيئة تدريس من أصل (1699) عضو هيئة تدريس، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج منها: انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود ويرتفع مستوى الانطباع العام عن الرضا الوظيفي إلى درجة متوسطة مقارنة بمستوى الرضا الوظيفي المحسوب في المقياس. كذلك انخفاض المستوى العام للإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، كما وجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات كل من الجنسية، والمرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة على كل من الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى كل من ذوي المراتب العلمية الأعلى، وذوي مدة الخدمة الأطول، وأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين. بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير نوع التخصص على مستوى الرضا الوظيفي، بينما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لهذا المتغير على مستوى الإنتاجية العلمية، حيث تزيد إنتاجية أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات العلمية عن إنتاجية نظرائهم العاملين في الكليات النظرية.

دارسة (العكش، 2005)، وهدفت إلى مقارنة مدى توفر الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن. توصل الباحث إلى نتائج أهمها، أن معدلات الرضا لأساتذة الجامعات الحكومية أكثر من الخاصة على العموم، عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بأبعاد الرضا الوظيفي باستثناء عنصري تقييم الأداء والمناخ الأكاديمي، حيث تبين فيها أن معدلات الرضا في الجامعات الخاصة أكبر منه في الجامعات الحكومية. أوصت الدراسة بالعمل على تحسين مناخ العمل في الجامعات الحكومية، وتحسين العلاقة بين الزملاء في الأقسام العلمية، وضرورة امتناع إدارة الكليات عن التدخل في عمل أعضاء

هيئة التدريس، مع تحسين علاقتها معهم، كذلك أوصت باعتماد إجراءات موضوعية في تقييم أعضاء هيئة التدريس والتركيز على الأداء فقط في تقييم عملهم.

دراسة (أحمد، 2011)، وهدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة. أظهرت النتائج أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة للاستجابة إلى (61.6%) وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات وملتغيرات الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل والحوافز. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لصالح المؤهل الأقل. أوصت الدراسة بعدة توصيات منها ضرورة مساعدة إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بتوفير فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العالمية وتشجيعها، وأوصت بتوضيح أنظمة الترقية المعمول بها في الجامعة ومراعاة الكفاءة في الترقية والبعد عن اعتبارات المحسوبية والوساطة بالترقية والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة، وإعادة النظر في سلم الرواتب لأعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة، وضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

دراسة (عبدالله، 1991)، وركز فيها الباحث في رسالته حول: "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية" على تناول موضوع الرضا الوظيفي بغرض التعرف على مصادر الرضا الوظيفي وعدم الرضا ودرجة توافر هذا مع التطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. وقد استهدفت 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 حدد الباحث عدة فروض لدراسته من أهمها أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي أكثر من عدم الرضا، وأنه يوجد ارتباط بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس، وأنه يزداد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس عند تكليفه بالقيام بمسئوليات إدارية. واستخدم الباحث المنهج التحليلي الوصفي الاستقرائي في دراسته وتكونت الدراسة من جانب نظري وجانب تطبيقي واستعرض الباحث في الجانب النظري أهم مفاهيم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه والآثار السلوكية للرضا الوظيفي والعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء وكيفية قياس الرضا الوظيفي باستخدام قائمة الاستقصاء وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً وأن من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والتراتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.

#### ثانياً - دراسات باللغة الإنجليزية

دراسة (Rukh, 2015)، وناقشت هذه الدراسة على أن الرضا الوظيفي للموظف كونه نقطة محورية للبحث في جميع أنحاء العالم وإنه عامل رئيس عندما قياس أداء المنظمة والأفراد لدراسة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي في المنظمات الكبيرة وأشارت النتائج إلى أنه توجد اختلافات بين الاستجابات بناءً على العمر وخبرة العمل والراتب والتعيين (أي الوظيفة) المنصب/رتبة الموظفين. ارتبط الرضا الوظيفي بشكل إيجابي وكبير بالعوامل المرتبطة بالوظيفة مثل الأجر، الترقية، العلاقة مع الموظفين، العلاقة مع المشرف، ضغوط العمل والأمن الوظيفي. كما توصلت أيضاً إلى تأثير الرضا الوظيفي للموظفين بشكل كبير بالعوامل الديموغرافية والمالية وغير المالية. حيث الموظفون الذين تزيد أعمارهم على 50 عاماً، ولديهم خبرة أكبر، وفي مناصب الإدارة العليا كانوا أكثر رضا عن الأجر، الترقية، ضغوط العمل، ظروف العمل وبيئة العمل.

دراسة (Bhatti, 2019)، واستهدفت تطوير إطار لفهم أفضل لدور مناخ التنوع النفسي وممارسات إدارة الموارد البشرية وسمات الشخصية (الخمسمة الكبار) في الرضا الوظيفي وأداء القوى العاملة متعددة الثقافات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج هي أنه ينبغي على المديرين تبني ممارسات التنوع لتحسين مناخ التنوع النفسي بين القوى العاملة متعددة الثقافات. كما توصلت أيضاً إلى أهمية التدريب على الثقافات المتنوعة وأهمية تبني أنظمة تقييم أداء غير متحيزة لأعضاء هيئة التدريس والأداء في البيئات متعددة الثقافات، ينبغي على المديرين مراعاة الانفتاح على سمات الثقافة

والتواصل الاجتماعي أثناء اختيار أعضاء هيئة التدريس للعمل في بيئات متعددة الثقافات بالإضافة إلى تسليط الضوء على ممارسات إدارة الموارد البشرية وأنه يجب على المنظمات اعتماد البيئات متعددة الثقافات والأداء الوظيفي المتنوع ثقافيًا والتأكد من أن المنظمة تتبع سياسات وإجراءات تنظيمية عادلة ويتم إشراك الجميع في بيئة العمل.

دراسة (Srivastava, 2017)، وناقشت موضوع الرضا الوظيفي والعوامل التي تؤثر عليه لمعلمي مؤسسات التعليم العالي في الهند من خلال قراءة وتلخيص المقالات من عدد من المجالات والأطروحات والأدبيات والكتب المتاحة على شبكة الإنترنت لجميع العوامل المختلفة التي تم أخذها في الاعتبار من قبل باحثين مختلفين لقياس الرضا الوظيفي وتوصلت إلى أن الجنس لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس على عكس العمر والمستوى التعليمي فأنهما يؤثران على الرضا الوظيفي فضلاً عن النمو والتطور المهني الذي يلعب دوراً هاماً ورئيساً في الرضا الوظيفي نظراً لتأثيره في المستقبل المهني لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة (Masa'deh, 2019)، وركزت على دور البنية التحتية لإدارة المعارف (التكنولوجية، والهيكلية، والثقافية) في تعزيز الرضا الوظيفي في سياق البلدان النامية، حيث إن منح مثل هذه الأدوات للموظفين يجعل مهامهم في المؤسسات أسهل بكثير ويساهم بدوره في رضاهم.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيرات إيجابية كبيرة للبنية التحتية التكنولوجية والثقافية على الرضا الوظيفي. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن البنية التحتية التكنولوجية والثقافية لإدارة المعرفة لها آثار إيجابية كبيرة على الرضا الوظيفي، لأن التكنولوجيا هي واحدة من الأدوات التي تسهل إنشاء معرفة جديدة من خلال ربط أنظمة المعلومات والاتصالات من أجل دمج تدفقات المعلومات والتكنولوجيا وتوصلت إلى وجود اختلاف كبير بين الجنسين في تصور تأثير البنية التحتية لإدارة المعرفة على الرضا الوظيفي. وعلى العكس لا يوجد اختلاف كبير في تأثير البنية التحتية لإدارة المعرفة على الرضا الوظيفي بين المجموعات حسب العمر والخبرة والرتبة الأكاديمية.

دراسة (Khan, 2019)، وناقشت تحليل تأثير ممارسات الموارد البشرية (HR) على الأداء الوظيفي للموظف تحت تأثير التوسط في الرضا الوظيفي. أجاب 300 عضو هيئة تدريس من ست جامعات تابعة للقطاع العام على استبيان الإدارة الذاتية. النتائج تأتي من كل من الإحصائيات الوصفية والإحصاءات الاستنتاجية. تم إجراء تحليل عامل التأكيد (CFA) باستخدام النمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) للحصول على نتائج الدراسة. ولقد توصلت هذه الدراسة إلى أن ممارسات الموارد البشرية: التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء والتعويض لها تأثير مباشر وكبير على الأداء الوظيفي للموظف من خلال الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. بالإضافة إلى أنه إذا ما أعطي اهتمام بممارسات الموارد البشرية من قبل صانعي السياسة فإن ذلك يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

دراسة (O'Meara, 2019)، واستعرضت في بدايتها أنه على مدى عقود، أظهرت الدراسات الاستقصائية أن مستويات أعضاء هيئة التدريس تشير إلى مستويات عالية من عدم الرضا عن توزيع العمل في إداراتهم، وخاصة النساء. تشير الأبحاث إلى أن هذا الاستياء له ما يبرره نظراً لعدم المساواة في عبء العمل وعواقبه، لاسيما داخل الأقسام. واستهدفت هذه الدراسة التعرف على درجة الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الاعتماد على بيانات المسح من 30 قسماً أكاديمياً في ماريلاند ونورث كارولينا وماساتشوستس، لقياس درجة الرضا فيما يتعلق بأعباء العمل وكونها منصفة من عدمه. وتوصلت إلى نتائج أن الأقسام التي أبلغت فيها هيئة التدريس عن ظروف وممارسات عمل منصفة أكثر احتمالاً بشكل كبير من الأقسام التي لم يبلغ أعضاء هيئة التدريس فيها عن هذه الممارسات وكان لممارسات وظروف عمل القسم تأثير بسيط أو ضئيل على النية لمغادرة الكلية.

دراسة (Calkins, 2019)، وناقشت هذه الدراسة موضوع رحيل أعضاء هيئة التدريس عن مناصبهم أو مؤسساتهم وكونه يؤدي إلى عواقب سلبية بالنسبة لكل من مؤسسات التعليم العالي والطلاب الذين تخدمهم. عمليات البحث والتدريب لأعضاء هيئة التدريس الجدد قد تكون مكلفة وتستغرق وقتاً طويلاً. بالإضافة إلى ذلك، فقد ثبت أن استمرار الطالب يتأثر بشكل إيجابي بالتفاعلات القوية بين طلاب هيئة التدريس، وهو أمر يصعب تحقيقه إذا كان معدل دوران أعضاء هيئة التدريس مرتفعاً واستهدفت هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الولايات المتحدة والذين يعملون بدوام كامل بغرض قياس نيتهم لمغادرة مناصبهم الأكاديمية وتوصلت الدراسة إلى أن الروح المعنوية هي مؤشر قوى على النية لترك العمل، في حين أن الرضا كان مؤشراً أقوى عن نية لترك الأكاديمية.

دراسة (Gratto, 2001)، وهدفت إلى استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي للمدراء القائمين على إدارة مؤسسات تعمل في صيانة وتشغيل المعدات، والآلات، في الولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى تحديد إذا ما كان هناك اختلافات ذات دلالة جوهريّة على الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، والعرق، وتصنيف المؤسسة من حيث حجمها ونوعها، وسنوات الخدمة في المؤسسة). وتم توزيع استبيانات على عينة من (602) مدير تم استرداد 214 استبيان وقد بلغت نسبة الاستجابة 37%. وقد توصلت الدراسة إلى أن (الاهتمامات الشخصية، الاتصالات الداخلية، الهيكل التنظيمي، التقييم) أهم عناصر المناخ التنظيمي التي لها علاقة بمستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة. وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تركيز المديرين على تعزيز بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين. وضرورة توفير فرص التنمية المهنية كونها عامل مهم ومؤثر على الرضا الوظيفي وكذلك الاهتمام بالاتصالات الداخلية في تطوير العمل المؤسسي وبضرورة القيام بتعريف الموظفين على التوقعات التنظيمية ومعرفة مدى تطابق أداءهم مع هذه التوقعات.

دراسة (Okpara, 2005)، وهدفت إلى اختبار أثر اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة، وكان مجتمع الدراسة يتكون من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات، وقد سحبت عينة تكونت من (1100) عضو (80) جامعة، أظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس، وكان مجال ظروف العمل وزملاء العمل أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث، بينما كانت جوانب العمل المتعلقة بالراتب، والترقيات، والإشراف أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي ولكلا الجنسين.

دراسة (Quraishi, 2010)، وهدفت إلى التعرف على مستويات الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي في باكستان. تم مسح خمسمائة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات العامة والخاصة الرائدة وهدفت الدراسة إلى التعرف على الدبورات الممكنة لتحسين رضا أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي ودراسة أقصى المخرجات من حيث تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس. والطريقة التي اتبعت في هذه الدراسة هي جمع البيانات من واحدة من جامعات القطاب العام الرائدة واثنين من جامعات القطاب الخاص في مقاطعة البنجاب في باكستان لكل جامعة منهم إدارة منفصلة لضمان الجودة ولها سياسة واضحة بشأن الجودة في التعليم العالي. وقد تم إعداد استبيان لجمع المعلومات من أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات، مع مراعاة طبيعة عملهم وبيئتهم.

دراسة (Syed, 2012)، وناقشت الأسباب التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية: دراسة حالة جامعة السند جامشورو، حيث تم جمع البيانات من 300 عضو هيئة تدريس باستخدام العينة العشوائية البسيطة، بدراسة الجوانب التي تؤثر على رضا أعضاء هيئة التدريس وكان الأساس المنطقي لهذه الدراسة هو مراعاة رضا عضو هيئة التدريس في الجامعات في باكستان. وكشفت الدراسة أن عوامل نارية هيرتسبرغ التحفيزية لها دور مؤثر في رضا أعضاء هيئة التدريس، كما استكشفت الدراسة تأثير الخصائص الديموغرافية على رضا أعضاء هيئة التدريس فقد تبين أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر ارتياحاً مقارنة مع أعضاء هيئة التدريس الذكور وأنهن راضيات للغاية عن وظائفهم، وكشفت الدراسة أيضاً أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة «السند جامشورو» أكثر قلقاً بشأن قضايا الأمن في الحرم الجامعي والضغوط السياسية المختلفة الناتجة من اختلاف توجهات الطلاب السياسية والحزبية والطائفية.

دراسة (Abouserie, 1996)، وهدفت إلى معرفة علاقات ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها من جهة، ومستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعية من جهة أخرى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانتين، الأولى للكشف عن عوامل ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها والثانية لمعرفة العلاقة بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج تبين مدى تدني الخدمات الجامعية المقدمة للعاملين، ووجود علاقات مهمة إحصائياً بين الجانبين حيث تؤثر ضغوط العمل واستراتيجيات التعلم علي مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

#### التعليق على الدراسات السابقة

تعقيباً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت واختلقت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع الرضا الوظيفي وسعى إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومنها ما هدف إلى تحديد العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، ومنها ما حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة، ومنها ما تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية، وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة، والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المستخدمة. حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي مرتفعة، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وبعضها الآخر أشار إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي. كما إن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة، فبالنسبة للجنس توصلت بعض الدراسات إلى أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، والبعض الآخر أشار إلى وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي إما لصالح الذكور أو لصالح الإناث، وكذلك توجد اختلافات في نتائج الدراسة بالنسبة للمتغيرات الأخرى كالتخصص والمؤهل التعليمي والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التالي:

- 1- كتابة الإطار النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالية.
- 2- الاستفادة من بعض الدراسات السابقة في إعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة الحالية.
- 3- الاستفادة من توصيات بعض الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول موضوع البحث وهو الرضاء الوظيفي، لكنها تميزت بالآتي:

- 1- في مجتمع الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بالجامعات السعودية بالتطبيق على جامعة الحدود الشمالية كلية إدارة الأعمال (حيث إن الدراسة الحالية قد تناولت بيئة مختلفة) بالمملكة العربية السعودية، وذلك في الفترة الزمنية 2018/2019.
- 2- المنهج المستخدم هو المنهج الوصيفي التحليلي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتعرف على العوامل التي تؤدي إلى رضاء أو عدم رضاء أعضاء هيئة التدريس بجهة التطبيق.

ولقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة التي استخدمت لجمع البيانات حيث إن الباحث وصل لمجموعه من المحددات التي تؤثر في الرضاء الوظيفي بشكل عام ولقد استخدم هذه المحددات في التوصل إلى أسئلة الاستبيان التي تغطي أكبر قدر ممكن من هذه المحددات وهذه المحددات هي الرضاء العام عن كلا من الأجور والمكافآت والحوافز والارتقاء الوظيفي وأسلوب القيادة والإشراف والاتصال والتواصل بين الزملاء والرؤساء سواء رئيس القسم أو العميد وبيئة العمل المادية ولقد استبعد الباحث الرضاء عن الأجور من الاستبيان حيث إن مجتمع الدراسة هم أعضاء هيئة التدريس الغير سعوديين وهم تم تقديم عرض عمل لهم في بداية التعاقد وتمت الموافقة عليه من جانبهم وبالتالي ضمينا هم راضون عن الاجر حيث إنهم ان لم يكونوا راضيين عن الاجر فلن يتم التعاقد من البداية أو سيبادرون إلى انهاء التعاقد الحالي لهم وهو ما يتفق مع دراسة (محمود، 2015: 41).

كما استفاد الباحث أيضاً من الدراسات السابقة ان عوامل الرتبة والجنس والسن لا يؤثران في درجة الرضاء الوظيفي (Masa'deh, 2019: 13) و (Srivastava, 2017: 8) علي عكس المحددات السابق ذكرها بالإضافة إلى دعم زملاء العمل والدعم الإداري، وظروف العمل التي تدعم التطوير الوظيفي للموظفين (Munir, 2016: 494) حيث يلعب النمو المهني والتطوير الوظيفي دوراً رئيساً في التأثير على رضاء أعضاء هيئة التدريس لأن هذين العاملين يؤثران على نموها المستقبلي (Srivastava, 2017: 9) وبناء علي سبق وفي ضوء المحددات سالفة الذكر قام الباحث بإعداد استبانة الاستبيان لهذه الدراسة.

## التعريفات الواردة في الدراسة

يُعد الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس أمراً حيوياً لتحقيق أداء عالي سواء للموظف أو الجامعات (Alonderiene, 2016: 141) ولذلك فقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم للرضاء الوظيفي، إلا أنه لم يتم الاتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف موحد أو عام له لاختلاف المحاور التي تناولها الباحثون حيث يري (بوسفيان محمد البشير، 2019: 82) أن الرضاء الوظيفي " مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضاء الكلي الذي يستمدده الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك المؤسسة والبيئة التي يعمل فيها وبالمنظ التكويني لشخصيته " ويعرفه (Pawirosumarto, 2017: 1341) انه موقف عام تجاه أداء شخص ما يظهر الفرق بين عدد المنافع التي حصل عليها وبين ما يعتقد أنه يجب أن يحصل عليه " ويتضح لنا إنه بناءً علي التعريفات السابقة فإنه يمكن القول بأن الرضاء الوظيفي هو عبارة عن إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالسعادة والارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها".

وإجرائياً يقصد بالرضا الوظيفي في هذا البحث هو شعور أعضاء هيئة التدريس بالسعادة والارتياح أثناء أداءهم لعملهم، نتيجة التوافق بين ما يقدمونه وبين ما يحصلون عليه فعلاً من عملهم.

## أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الآتي:

- 1- بناء إطار نظري يهدف إلى التعرف على عوامل الرضا الوظيفي
- 2- تقديم مقترحات وتوصيات تساعد إدارة الكلية على تحسين ورفع مستوى الرضا الوظيفي، في ضوء ما ستتوصل إليه الدراسة من نتائج.
- 3- وضع أساس نظري وتطبيقي للبحوث المستقبلية حول الرضا الوظيفي، وعلاقته بمتغيرات أخرى، مثل إجراء أبحاث باستخدام التحليل العاملي التوكيدي والذي يتطلب وجود تحليل عاملي استكشافي وهو ما سوف يتم إجرائه في هذه الدراسة.
- 4- التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بالجامعات السعودية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية.

## أهمية الدراسة

دراسة الرضا الوظيفي له أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريقه نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافيها، ويتم أيضاً معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة التي تكفل التقدم، وزيادة الإنتاجية، والجودة العالية في تقديم الخدمات التعليمية وعلي العكس فإن عدم الرضا الوظيفي والعلاقات العدائية مع زملاء العمل تؤدي إلى مجموعة متنوعة من السلوكيات والظواهر الغير مرغوب فيها مثل الغياب أو التأخر وبالتالي يؤدي عدم الرضا إلى الملل الوظيفي، وضعف الأداء في العمل أو ضعف الإنتاجية والذي بدوره يمكن ان يؤدي إلى زيادة معدلات دوران العمل في المنظمات بشكل عام (في الجامعات جهة التطبيق في هذه الدراسة)

وكما ان الرضا الوظيفي له أهمية كبرى لأعضاء هيئة التدريس فله أهمية أيضاً لدى الجامعات، وكذلك للمجتمع، وذلك لأن رضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته هو الأساس لتحقيق توافقه النفسي والتنظيمي والاجتماعي. فأهميته بالنسبة له، ترفع لديه القدرة على الإبداع والابتكار، والدافع على الإنجاز وتحسين الأداء، والقدرة على تحقيق الملاءمة مع البيئة التي يعمل بها. أما أهميته بالنسبة للجامعة، فهي تقديم خدمات ذات جودة عالية وخفض معدلات دوران العمل والغيابات والتأخير عن مواعيد العمل الرسمي، وزيادة انتماء الأفراد للجامعة وولائهم لها، والرغبة القوية للبقاء فيها. أما أهميته بالنسبة للمجتمع، فترتفع معدلات تقديم الخدمات ودرجة كفاءتها وانخفاض معدلات ترك العمل (Lee, 2017: 265).

وتتبع أهمية الدراسة من كونها تسعى إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية بالإضافة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على رضا الهيئة التدريسية وترتيب هذه العوامل حسب أهميتها لذلك تتمثل أهمية الدراسة في كونها تفيد فيما يلي:

- يمكن أن تفيد أصحاب القرار الإداري في الجامعات وذلك بإعطائهم صورة واضحة عن موضوع الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة في درجة الرضا وترتيب الأهميات لهذه العوامل.
- يمكن أن تفيد هذه الدراسة في إثراء الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة لكون العلوم بجميع أنواعها تراكمية ويمكن ان تفيد في الأبحاث المستقبلية مثل إجراء تحليل عاملي توكيدي بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي في دراستنا هذه.
- الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس مهم عموماً وفي مؤسسات التعليم العالي خاصة نظراً للتكاليف المرتبطة بعملية إعادة توظيف أعضاء هيئة التدريس الجدد وتحقيق الاستقرار في الجامعات عن طريق الإبقاء على أولئك الذين تم توظيفهم بالفعل (Lee, 2017: 262) ومما يزيد من أهمية الاستبقاء وتخفيض معدلات دوران أعضاء هيئة التدريس كون الكلية تسيير في إجراءات جودة البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية، وبالتالي تحتاج إلى وجود أكاديمي مستقر لأعضاء هيئة التدريس، كونهم اكتسبوا خبرة في أعمال الجودة الأكاديمية

خاصة في المناطق التي يصعب فيها تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد وهو ما يحدث فعلا نتيجة للاتجاه نحو توطين الوظائف في اغلب دول الخليج ومنها السعودية.

- تأتي أهمية الدراسة باعتمادها على مراجع حديثة، شكلت النسبة الأكبر من مجموع المراجع المعتمدة، ولاسيما الأجنبية منها.

## منهجية البحث

تحدد منهجية الدراسة في النقاط التالية:

### أولاً - منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الدراسات المسحية بخطواته وإجراءاته الأساسية لما له من أهمية كبرى تكمن في ملائمة لطبيعة الدراسة من أنه عبارة عن وصف وتفسير ما هو كائن ويهتم بالظروف والعلاقات القائمة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم، كما إن البحوث الوصفية تحدد الطريقة التي توجد بها الأشياء وتعتبر الدراسات المسحية أمثلة للبحوث الوصفية ويتم من خلالها جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة ما - أو شيء حادث بهدف التعرف على هذه الظاهرة وتحديد الوضع الحالي لها والتعرف على جوانب القوة والضعف في الظاهرة موضوع الدراسة من أجل معرفة صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة إلى القيام بتغييرات أساسية أو جزئية في هذه الظاهرة (نوفل وآخرون، 1990: 87).

ولقد قام الباحث باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي ونموذج المكونات الأساسية لـ 32 عامل قبل التدوير وبعد التدوير وتم ذلك باستخدام أسلوب التحليل العاملي وهو عبارة عن أسلوب إحصائي يهدف إلى اختزال عدد المتغيرات أو البيانات Data Reduction المتعلقة بظاهرة معينة وهو أحد أساليب تحليل متعدد المتغيرات والتي تستخدم في تحليل مصفوفة الارتباط أو مصفوفة التباين بالإضافة إلى التباين المشترك للحصول على تفسير دقيق واختزال البيانات الكثيرة إلى عدد أقل وذلك من خلال العلاقات بين المتغيرات بواسطة العوامل المشتركة Common Factors الكامنة وراء هذه العلاقات والتي هي متغيرات أيضاً ولكن بعدد أقل من المتغيرات الأصلية وتهدف طريقة التحليل العاملي إلى إيجاد مجموعة من العوامل Factors والتي تكون مسئولة عن توليد الاختلافات Variation في مجموعة مكونة من عدد كبير من متغيرات الاستجابة بحيث تكون العلاقات بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في عوامل أخرى. وكل مجموعة من المتغيرات ترتبط بعامل واحد فقط بواسطة دالة حيث ترتبط المتغيرات في العامل ارتباطاً عالياً فيما بينها وضعيفاً مع الأخرى- والتحديد العاملي يهدف إلى فرز مجموعة من العوامل ترتبط بصفات المتغيرات الأصلية على أن تفسر أكبر نسبة ممكنة من التباين للمتغيرات الأصلية أو تقليص عدد المتغيرات في عدة عوامل بدلاً من وجود 32 متغير يكون لدينا خمس عوامل أو أقل، وذلك عكس دراسة (محمود، 2015: 37) والتي استهدفت أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بالجامعات الحكومية ولكن باستخدام الأسلوب العاملي التوكيدي.

والفرق بين التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي أن التحليل العاملي الاستكشافي يعتبر أحد أساليب التحليل الكشفية للبيانات ومن الأساليب الإحصائية التي تهتم بتحليل مجموعة من البيانات من زوايا متعددة وهذا التحليل الكشفي وما يزودنا به من معلومات يمكن أن يؤدي إلى تحليلات تالية أكثر دقة مما يساهم في القاء المزيد من الضوء على الظاهرة التي نهتم بدراستها وقد يصل الباحث إلى نتائج غير متسقة وبالتالي فإنه التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصنف إليها المتغيرات.

علماً بأن الباحث ربما لا يكون لديه فكرة واضحة عن عدد الأبعاد التي تنطوي عليها مجموعة معينة من المتغيرات وهنا يكون التحليل العاملي أسلوباً مناسباً للكشف عن أقل عدد من العوامل الافتراضية التي تفسر التغير في البيانات وبذلك يساهم في الكشف عن إمكانية اختزال هذه البيانات ويلاحظ أن الكثير من استخدامات وتطبيقات التحليل العاملي تركز على هذا الجانب الاستكشافي للتحليل العاملي وخاصة إذا كان مجال البحث يشتمل على علاقات معقدة حيث يمكنه التعامل مع الظواهر المعقدة في مواقف واقعية لأنه يتيح للباحث تحليل العلاقات بين المتغيرات والفصل بين المصادر المختلفة للتباين (كاظم، دور التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى (مستشفى الفرات الأوسط التعليمي نموذجاً، 2014: 243). ولقد تم ذلك من خلال استمارة استبان مكونة من 32 متغير

لأبعاد الظاهرة محل الدراسة تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية وتم إجراء الدراسة العملية باستخدام برنامج الإحصاء SPSS

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

- 1- المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
- 2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض ووزعت على (96) هم أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

#### صدق الأداة وثباتها

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام صدق المحكمين من خلال عرضها على (10) محكماً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية والمختصين بقسم الإدارة بالكلية من أجل إبداء الرأي في كل فقرة من الفقرات التي تم وضعها في الأداة، وصياغة كل فقرة من حيث اللغة وموضوع الدراسة وتم اعتماد معيار اتفاق نسبة 80% من المحكمين على كل فقرة، حيث تم الإبقاء على الفقرة التي أتفق عليها (80%) من المحكمين

#### ثانياً - حدود البحث

حدد هذا البحث بعدد من المحددات البشرية والمكانية والزمانية والموضوعية الآتية:

- 1- الحدود البشرية: سيركز البحث على أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية. وتحتوي الكلية على 96 عضو.
- 2- الحدود الزمانية: إن موضوع البحث استحوذ اهتمام الباحث منذ فترة ترجع إلى أواخر عام 2017، وبحكم عمله بالكلية فقد تم التطبيق العملي خلال عام 2018.
- 3- الحدود الموضوعية: ينحصر هذا البحث في تناول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية.

#### ثالثاً - مجتمع الدراسة

مجتمع: يعني جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة (عبيدات آخرون، 2001: 131) سيركز البحث على أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية. وتحتوي الكلية على 91 عضو من جنسيات مختلفة.

#### الدراسة الإحصائية

بعد الحصول على الاستمارات من أعضاء هيئة التدريس وعددهم 67 دكتور من إجمالي عدد الدكاترة 91 دكتور وبنسبة استجابة 73% تقريبا وبعدها تم إدخال هذه البيانات على برنامج SPSS وباستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي وكانت البيانات والجداول المستخرجة من البرنامج على النحو التالي:

#### 1- الصدق العاملي

تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory factor Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Components Method مع تدوير المحاور بطريقة الفاريماكس Varimax Method للعبارة ببرنامج SPSS وكانت النتائج كما يلي:

#### أ- التحليل العاملي الاستكشافي

أسفرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للعبارة الـ 32 عن تشبعها جميعاً على أربعة عوامل وجاءت النتائج على النحو التالي:

- نتائج اختبارات KMO and Bartlett's Test

جدول رقم (1)

نتائج اختبار KMO and Bartlett's Test

.722	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
913.157	Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square
32	درجات الحرية
.000	الدلالة

يتضح من نتائج جدول رقم (1) أن قيمة Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy تساوي 0.722 وهي وفق محك كايزر جيدة (تتراوح بين 0.7 و0.8) كما ان نتائج اختبار بارتلليت دال إحصائياً مما يدل على ان حجم العينة مناسبة للتحليل العاملي

ولقد تم استخدام طريقة التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية وكانت قيم الاشتراكيات أو الشيعوع على النحو التالي:

جدول رقم (2)

مصفوفة الشيعوع Communalities مستخرج من برنامج SPSS

رقم العبارة	العبارة	Initial	Extraction
1	قاعات التدريس والمختبرات التي اقوم بالتدريس فيها مناسبة	1.000	.947
2	تتسم العلاقة بالاحترام المتبادل بيني وبين زملائي	1.000	.833
3	القيام بعملتي يحقق لي الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات	1.000	.831
4	عدد الطلبة في الشعب الدراسية التي ادرسها مناسب	1.000	.889
5	التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها	1.000	.123
6	عدد الساعات المعتمدة التي ادرسها مناسب	1.000	.076
7	فرص الترقية في عملي متوافرة ومتاحة	1.000	.758
8	توجد عدالة في الحصول على الترقية	1.000	.861
9	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة	1.000	.560
10	أحصل على الدعم المالي اللازم لإجراء البحوث والدراسات	1.000	.991
11	أتقيد بالساعات المكتتبية المعلنة للطلبة	1.000	.864
12	تسهل لي جامعتي حضور الندوات والمؤتمرات	1.000	.955
13	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤسين بالثقة والاحترام المتبادل	1.000	.723
14	يعتمد رئيس المياشر أسلوب الحوار والمناقشة	1.000	.956
15	هناك تبادل للمعلومات بين الرؤساء وأعضاء هيئة التدريس	1.000	.845
16	علاقاتي مع زملائي في العمل علاقة طيبة وحسنه	1.000	.908
17	أشارك زملائي في إنجاز المهام الموكلة إليهم	1.000	.882
18	أحرص على تبادل الخبرات ومصادر المعرفة مع زملائي	1.000	.922
19	بيئة العمل مؤتثة بشكل مناسب لطبيعة العمل	1.000	.931
20	أتقاضى راتباً مناسباً مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى	1.000	.826
21	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فإنني على أتم الاستعداد لذلك	1.000	.870
22	مناخ العمل في الكلية بشكل عام مناسب	1.000	.895
23	توجد علاقة تعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية	1.000	.888
24	يوجد تقدير من رؤسائك في الكلية لجهودك الأكاديمية.	1.000	.938
25	يوجد احترام من رؤسائك لاقتراحاتك وأرائك المهنية	1.000	.895
26	عدد الطلبة بالقاعات محدود ويساعد على الإبداع.	1.000	.856
27	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	1.000	.876
28	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.	1.000	.870
29	توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	1.000	.921
30	اشعر بالسعادة والرضا أثناء تأديتي عملي	1.000	.831
31	احصل على مكافآت وحوافز عند اشتراكي في لجان بالكلية	1.000	.949
32	يتم سؤالي اولاً قبل اشراكي في اللجان بالكلية	1.000	.923

من الجدول رقم (2) (الاشترراكيات أو قيم الشيعوع) يظهر في الجدول عدد العبارات الـ 32 والاستخلاصات أمام كل عبارة وهي محصورة بين اعلي قيمة وهي (9560). وبين أقل قيمة وهي (1230). مع الإشارة إلى أن ارتفاع قيمة الشيعوع هو مؤشر على ثبات العبارة

## جدول رقم (3)

## تفسير التباين Total Variance Explained مستخرج من برنامج SPSS

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	of % Variance	Cumulative %	Total	of % Variance	Cumulative %	Total	of % Variance	Cumulative %
	1	11.791	36.847	36.847	11.791	36.847	36.847	10.576	33.050
2	7.197	22.490	59.336	7.197	22.490	59.336	6.056	18.926	51.977
3	4.142	12.945	72.281	4.142	12.945	72.281	5.549	17.340	69.317
4	3.265	10.202	82.483	3.265	10.202	82.483	4.213	13.167	82.483
5	1.854	5.793	88.276						

تم إجراء التحليل العاملي بمعامل Eigen بمقدار 2.0 وذلك لتقوية العوامل المستخرجة وتم التوصل إلى أربعة عوامل والتي لها قيمة اعلي من 2.0 اما العامل الخامس فقيمة جذره الكامن تساوي 1.85 وهي قيمة أقل 2.0 والجذور الكامنة بعد التدوير على الترتيب (10.576 و 6.056 و 5.549 و 4.213) وتفسر هذه العوامل الكميات التالية من التباين الكلي للعبارات (33.050 و 18.926 و 17.340 و 13.167) بعد التدوير، ومن الجدول رقم (3) يتضح لنا الآتي:

- ان مجموع هذه العوامل الأربعة يفسر 82.483 وهذه تعتبر نسبة كبيرة
- العامل الأول يفسر نسبة 33.050 من النسبة التراكمية 82.483
- العامل الثاني يفسر نسبة 18.926 من النسبة التراكمية 82.483
- العامل الثالث يفسر نسبة 17.340 من النسبة التراكمية 82.483
- العامل الرابع يفسر نسبة 13.167 من النسبة التراكمية 82.483
- النسبة التراكمية قبل وبعد التدوير لم تتغير وهي 82.483 ولكن هناك تغير طفيف في الجذور الكامنة قبل وبعد التدوير وأيضاً كمية التباين التي تفسرها ولكن بدون التأثير على النسبة التراكمية وهي 82.483 كما هو موضح بالجدول أعلاه
- الحل العاملي أفضل الحلول باستخدام التحليل المتعامد Varimax

## جدول رقم (4)

## مصفوفة المكونات بعد التدوير Rotated Component Matrix مستخرج من برنامج SPSS

Component	4	3	2	1
.928				يوجد احترام من رؤسائك لاقتراحاتك وآرائك المهنية
.901				اشعر بالسعادة والرضا أثناء تأديتي عملي
.896				تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.
.890				هناك تبادل للمعلومات بين الرؤساء وأعضاء هيئة التدريس
.856				يوجد تقدير من رؤسائك في الكلية لجهودك الأكاديمية.
.837				أحرص على تبادل الخبرات ومصادر المعرفة مع زملائي
.830				توجد علاقة تعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية
.815				تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.
.815				في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فإنني على أتم الاستعداد لذلك
.785				علاقاتي مع زملائي في العمل علاقة طيبة وحسنة
.772				قاعات التدريس والمختبرات التي اقوم بالتدريس فيها مناسبة
.753				أتقاضى راتباً مناسباً مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى
.705				توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.
.682				بيئة العمل مؤتنة بشكل مناسب لطبيعة العمل
.668				أشارك زملائي في إنجاز المهام الموكلة إليهم
.657				عدد الطلبة بالقاعات محدود ويساعد على الإبداع.
.657				عدد الطلبة في الشعب الدراسية التي ادرسها مناسب
.832				تسهل لي جامعتي حضور الندوات والمؤتمرات
.829				فرص الترقية في عملي متوافرة ومتاحة

Component			
4	3	2	1
.828			يتم سؤالي اولا قبل اشراكي في اللجان بالكلية
.817			توجد عدالة في الحصول على الترقية
.781			احصل على مكافآت وحوافز عند اشتراكي في لجان بالكلية
.757			يعتمد رئيس المباشر أسلوب الحوار والمناقشة
.737			أحصل على الدعم المالي اللازم لإجراء البحوث والدراسات
.631			تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالثقة والاحترام المتبادل
.531			تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة
.859			مناخ العمل في الكلية بشكل عام مناسب
.650			تتسم العلاقة بالاحترام المتبادل بيني وبين زملائي
.729			القيام بعمل يحقق لي الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات
.721			أقيد بالساعات المكتتبية المعلنة للطلبة
.372			التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها
.320			عدد الساعات المعتمدة التي ادرسها مناسب
Extraction Method: Principal Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization			

ويتضح لنا من الجدول رقم (4) (جدول مصفوفة المكونات بعد التدوير) أن هناك ثلاثة عوامل من مصفوفة العوامل بعد التدوير وتظهر لنا كل متغير ومدى تشعبه مع أي عامل، وعليه نلاحظ الآتي:

- أن العامل الأول لديه علاقات قوية مع 17 متغير من أصل 32 متغير.

- أن العامل الثاني لديه علاقات قوية مع 9 متغير من أصل 32 متغير.

- أن العامل الثالث لديه علاقات قوية مع 2 متغير من أصل 32 متغير.

- أن العامل الرابع لديه علاقات قوية مع 4 متغير من أصل 32 متغير.

- تم تحديد طريقة التدوير المتعامد بطريقة varimax.

- والاستخلاصات تمت بطريقة تحليل المكونات الأساسية.

- نقبل تشعب المفردة أكثر من 30.

- تم أخذ التشعب الأعلى لكل مفردة في حاله وجود أكثر من تشعب.

ومن الجدول رقم (5) نستخرج الجداول التالية التي توضح العبارات لكل عامل ومدى تشعبها داخل هذا العامل وجذره الكامن والنسبة التي يفسرها هذا العامل من إجمالي العوامل على النحو المبين:

يتضح من الجدول رقم (5) أن العامل الأول استوعب 17 عبارة بجذر كامن مقداره (10.576) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (33.050%) من التباين الكلي. وتراوحت تشعبات العامل الأول ما بين (0.928، 0.657). وتشير عبارات هذا البعد إلى بيئة العمل من ناحية مستوى التأثير ومدى

جدول رقم (5)  
تشعبات عبارات العامل الأول والجذر الكامن ونسبة التباين

رقم العبارة	العبارات	التشعبات بيئة العمل وطبيعتها
25	يوجد احترام من رؤسائك لاقتراحاتك وأرائك المهنية	.928
30	اشعر بالسعادة والرضا أثناء تأديتي عملي	.901
27	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	.896
15	هناك تبادل للمعلومات بين الرؤساء وأعضاء هيئة التدريس	.890
24	يوجد تقدير من رؤسائك في الكلية لجهودك الأكاديمية.	.856
18	أحرص على تبادل الخبرات ومصادر المعرفة مع زملائي	.837
23	توجد علاقة تعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية	.830
28	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.	.815
21	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فإنني على أتم الاستعداد لذلك	.815
16	علاقاتي مع زملائي في العمل علاقة طيبة وحسنه	.785
1	قاعات التدريس والمختبرات التي اقوم بالتدريس فيها مناسبة	.772
20	أنقاضي راتبا مناسباً مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأخرى	.753
29	توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	.705
19	بيئة العمل مؤتنة بشكل مناسب لطبيعة العمل	.682
17	أشارك زملائي في إنجاز المهام الموكلة إليهم	.668
26	عدد الطلبة بالقاعات محدد ويساعد على الإبداع.	.657
4	عدد الطلبة في الشعب الدراسية التي ادرسها مناسب	.657
10.576	الجذر الكامن	
%33.05	نسبة التباين الذي يفسره العامل	

(من اعداد الباحث)

### جدول رقم (6)

#### تشبعات عبارات العامل الثاني والجذر الكامن ونسبة التباين

رقم العبارة	العبارات	التشبعات
12	تسهل لي جامعتي حضور الندوات والمؤتمرات	0.832
7	فرص الترقية في عملي متوافرة ومتاحة	0.829
32	يتم سؤالي اولا قبل اشراكي في اللجان بالكلية	0.828
8	توجد عدالة في الحصول على الترقية	0.817
31	احصل على مكافآت وحوافز عند اشتراكي في لجان بالكلية	0.781
14	يعتمد رئيس المباشر أسلوب الحوار والمناقشة	0.757
10	أحصل على الدعم المالي اللازم لإجراء البحوث والدراسات	0.737
13	تتسم العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين بالثقة والاحترام المتبادل	0.631
9	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة	0.531
6.056	الجذر الكامن	
%18.926	نسبة التباين الذي يفسره العامل	

### جدول رقم (7)

#### تشبعات عبارات العامل الثالث والجذر الكامن ونسبة التباين

رقم العبارة	العبارات	التشبعات
22	مناخ العمل في الكلية بشكل عام مناسب	0.859
2	تتسم العلاقة بالاحترام المتبادل بيني وبين زملائي	0.650
2.974	الجذر الكامن	
%12.39	نسبة التباين الذي يفسره العامل	

(من اعداد الباحث)

### جدول رقم (8)

#### تشبعات عبارات العامل الرابع والجذر الكامن ونسبة التباين

رقم العبارة	العبارات	التشبعات
3	القيام بعملتي يحقق لي الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات	0.729
11	أتقيد بالساعات المكتتبية المعلنة للطلبة	0.721
5	التزم بموعد بدء المحاضرة ونهايتها	0.372
6	عدد الساعات المعتمدة التي ادرسها مناسب	0.320
4.213	الجذر الكامن	
%13.167	نسبة التباين الذي يفسره العامل	

(من اعداد الباحث)

مناسبة قاعات التدريس واعداد الطلاب بها بشكل يساعد على الإبداع وأداء الأعمال المطلوبة في بيئة يسودها التعاون وتبادل الخبرات والمعرفة والاحترام بين الرؤساء ومرؤوسهم، ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل (بيئة العمل وطبيعته).

يتضح من الجدول رقم (6) أن العامل الأول استوعب 9 عبارات بجذر كامن مقداره (6.056) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (18.926%) من التباين الكلي. وتراوحت تشبعات العامل الأول ما بين (0.531، 0.832). وتشير عبارات هذا البعد إلى توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو أهمية الاشتراك في المؤتمرات العلمية وعمل الأبحاث وتوفير الدعم المالي لذلك من جانب الكلية واتاحة فرص للتقدم امام أعضاء هيئة التدريس ومن

ثم يمكن تسمية هذا العامل (حضور الندوات والمؤتمرات وعمل الأبحاث وفرص الترقية ومنح مكافآت لذلك)

يتضح من الجدول رقم (7) أن العامل الثالث استوعب عبارتين بجذر كامن مقداره (5.549) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (17.340%) من التباين الكلي. وتراوحت تشبعات العامل الثالث ما بين (0.859، 0.650). وتشير عبارات هذا البعد إلى توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو أهمية مناخ العمل في الكلية بشكل عام في جو يسوده الاحترام المتبادل الأعضاء بعضهم البعض ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل (العلاقة بين الأعضاء في بيئة العمل).

يتضح من الجدول رقم (8) أن العامل الرابع استوعب 4 عبارات بجذر كامن مقداره (4.213) وقد أسهم هذا العامل في تفسير (13.167%) من التباين الكلي. وتراوحت تشبعات العامل الرابع ما بين (0.320، 0.729). وتشير عبارات هذا البعد إلى توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو أعمالهم المكلفون بها من التزامهم بمواعيد المحاضرات والساعات المكتتبية يحقق لهم الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات ومن ثم يمكن تسمية هذا العامل (الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات)

## الاستنتاجات

من خلال التحليل الإحصائي لمتغيرات الدراسة اتضح ما يلي:

- 1- مستوى اهتمام أفراد العينة بمتغيرات البحث كان متبايناً بشكل جعلها ذات ترتيب متسلسل في الأهمية
- 2- ان طريقة تحليل العوامل تعطي العامل الأول أهمية قصوى للمتغيرات اما العامل الثاني فيكون أقل أهمية من العامل الأول وهكذا

جدول رقم (9)

توزيع العبارات على العوامل الأربعة بعد التحليل العاملي  
(من إعداد الباحث)

العبارة المنتمية للبعد	عدد العبارات في كل بعد	البعد
24-15-27-30-25 -1-16-21-28-23-18 4-26-17-19-29-20	17	بيئة العمل وطبيعته
-14-31-8-32-7-12 9-13-10	9	حضور الندوات والمؤتمرات وعمل الأبحاث وفرص الترتي ومنح مكافئات لذلك
2-22	2	العلاقة بين الأعضاء في بيئة العمل
6-5-11-3	4	الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات
	32	الإجمالي

3- من خلال الجدول الخاص بمصفوفة المكونات رقم (4) والتي تتضمن تشبعات الأربعة عوامل والتي تم استخلاصها من هذا الجدول يتضح لنا ان ترتيب أهمية الأسئلة بالنسبة للعامل الأول كانت الأسئلة التالية (25-30-27-15-24-23-28-21-16-1-20-29-19-17-26-4) فمثلا العبارة رقم 25 والتي كانت تحتوي علي سؤال عضو هيئة التدريس حول " وجود احترام من رؤسائك لاقتراحاتك وأرائك المهنية " فنلاحظ من خلال الإجابات ان هذا السؤال بحظي بأهمية كبيرة لأعضاء هيئة التدريس وكهذا باقي الأسئلة علي التوالي فيكون لكل سؤال أهمية أقل من السؤال

الذي قبله وهكذا لكل الأسئلة في كل عامل والموضحة في جدول رقم (9)

4- يلاحظ أنه تم ترتيب الأسئلة حسب أهميتها وكانت تشبعات المتغيرات كما ظهر في الجداول ارقام (5,6,7,8) كانت عالية جداً مما يدل على ان جميع متغيرات الدراسة والموزعة على الأربعة عوامل يمكن اعتمادها كمتغيرات لتحسين الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

5- كان العامل الأول والمتعلق ببيئة العمل وطبيعته وعبارته يمثل أهمية أكبر لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

6- اما العامل الثاني وهو حضور الندوات والمؤتمرات وعمل الأبحاث وفرص الترتي ومنح مكافئات حيث يمثل أهمية أقل ثم يليه العامل الثالث والمتعلق بالعلاقة بين الأعضاء في بيئة العمل اما العامل الرابع والمتعلق الشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات فيمثل أقل العوامل الأربعة أهمية.

وبناءً على ما سبق يمكننا ان نستخلص بعض التوصيات التي قد تساهم في رفع درجة الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية وهي:

خلصت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية إدارة الأعمال والذي يركز بدوره على الفجوة بين الجانب النظري والأكاديمي وبناء على ما تقدم فإن هناك بعض من التوصيات التي تساعد في رفع وزيادة درجة الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية إدارة الأعمال تتمثل في الآتي:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس لعمل المزيد من البحوث العلمية وتقديم الدعم المادي اللازم لذلك والذي سوف يعود بدوره على مكانه الجامعة عالميا في تصنيف الجامعات.

- زيادة الفرص لأعضاء هيئة التدريس في المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية المختلفة وعلى نفقة الجامعة.

- مراعاة اشراك أعضاء هيئة التدريس بقدر أكبر في عملية تكوين اللجان من البداية بحيث يتم تفادي عنصر المفاجئة في عضويتهم باللجان المشكلة بالكلية بما ينعكس على ارتفاع معدلات الأداء وزيادة الرضاء الوظيفي لهم.

- إعادة النظر في الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس نتيجة مشاركتهم في اللجان المختلفة.

- إجراء دراسات أخرى مشابهة يتم إجراء تحليل عاملي توكيدي لتأكيد العوامل التي توصلت إليها هذه الدراسة أو التوصل إلى عوامل اخري أكثر أهمية في تحليل درجة الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بالجامعات السعودية للتأكد من مما توصلت اليه هذه الدراسة من عوامل تؤثر على الرضاء الوظيفي.

- إعادة النظر في نظام الترقيات ليكون أكثر تحفيزا لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.

- تشجيع التنافس والإبداع بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وكذلك إفساح المجال لنوعي المهارات والكفاءات للترقي، والمشاركة الفعالة في وضع الخطط والأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يدعم الشعور بالرضا الذي يستقيه الفرد من وظيفته.

- تحديد حد أقصى للطلاب بالشعب الدراسية الأمر الذي ينعكس على الإبداع والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كما انه ينعكس أيضاً على رضا الطلاب وجودة العملية التعليمية بشكل عام.

## المراجع

### أولاً - مراجع باللغة العربية

- أحمد، حمدي اسماعيل. (2011). «الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس دراسة تطبيقية في جامعة الانبار»، *مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية*، 4 (7)، ص ص. 346-377.
- البشير، بوسفيان محمد؛ الفاضل تيمان إدريس؛ إشراقه زين العابدين مجذوب؛ وأمل بشير شكرت الله. (2019). «دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي للباحثين في هيئة البحوث الزراعية، السودان». *Global Journal of Economic & Business (GJEB)*, 6(1), 81-97.
- الجودة، ماجد محمود. (2015). «تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين»، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، مج 4، ع 1، ص ص. 29-44.
- الحربي، حمود صالح صابر. (1996). «الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود»، *رسالة ماجستير، مجلة رسالة الخليج العربي*، العدد 85.
- العكش، فوزي عبد الله؛ أحمد مصطفى الحسين. (2005). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات*، المجلد (41)، العدد (1).
- كاظم، عبد العباس حسن. (2014). «دور التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى: مستشفى الفرات الأوسط التعليمي أنموذجاً»، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 16(4)، ص ص. 242-256.
- نصر الدين، سمير عبدالله؛ رسلان، نبيل إسماعيل؛ والصاباب، أحمد بن عبدالله. (1991). «الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة الملك عبد العزيز، جدة. مسترجع من <https://com.mandumah.search/Record/597055>

### ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية

- Abouserie, R. (1996). "Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff", *Educational Psychology*, 16 (1), pp. 49-56.
- Alonderiene, R. &. (2016). "Leadership style and job satisfaction in higher education institutions", *International Journal of Educational Management*, 30 (1), 140-164.
- Andreassi, Karin J. L. (2014). "Cultural impact of human resource practices on job satisfaction:A global study across 48 countries", *Cross Cultural Management*, 21 (1), 55-77 .
- Bhatti, M. A. (2019). "Do multicultural faculty members perform well in higher educational institutions? Examining the roles of psychological diversity climate HRM practices and personality traits (Big Five)", *European Journal of Training and Development*, 43 (1/2), pp. 166-187.
- Calkins, C. M. (2019). "Preventing extra costs: The impact of faculty satisfaction and morale", *International Journal of Educational Research*, 9777-87.
- Castellacci, F. B. (2019). "Internet use and job satisfaction", *Computers in Human Behavior*, 90, 141-152.
- Khan, M. A. (2019). "The mediating effect of job satisfaction on the relationship of HR practices and employee job performance: Empirical evidence from higher education sector", *International Journal of Organizational Leadership*, 87-94 .
- Lee, P. M. (2017). "College nursing faculty job satisfaction and retention: A national perspective", *Journal of Professional Nursing*, 33 (4), pp. 261-266.

- Li, P. L. (2017). "The Study on the Relationship between university faculties' job stress and organizational commitment in China", *Procedia Computer Science*, 122 , pp. 642-648.
- Masa'deh, R. E. (2019). The role of knowledge management infrastructure in enhancing job satisfaction: A developing country perspective", *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, 14.
- Munir, R. I. (2016). "Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis", *Procedia Economics and Finance*, 37, 488-496.
- Okpara, J. O. (2005). "Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States", *Women in Management Review*, 20(3), pp. 177-190 .
- O'Meara, K. L. (2019). "Department conditions and practices associated with faculty workload satisfaction and perceptions of equity", *The Journal of Higher Education*, 1-29 , .
- Pawirosumarto, S. S. (2017). "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts", *Indonesia International Journal of Law and Management*, 59 (6), 1337-1358.
- Peña, Vallejo & Ballesteros, Juan. (2016). University internships in Spain: What is missing for its stakeholders?. *OBETS Revista de Ciencias Sociales* 11(2). DOI: 10.14198/OBETS2016.11.2.07.
- Quraishi, H. S. (2010). "Faculty satisfaction in higher education: A TQM approach", *Journal of College Teaching & Learning*, Vol. 7, No. 6, 34-31.
- Ranaweera, R. A. (2018). "Job satisfaction of staff in university libraries in sri lanka", *International Journal of Organizational Innovation*, 11 (1), 1.
- Rukh, L. C. (2015). *Analysis of factors affecting employee satisfaction: A case study from Pakistan*. Work, 52(1) <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.3233/WOR-152039>, 137–152.
- S. B., Tanner; J. R; Harris; E. W Knouse" .(1999) .The relation of college internships, college performance, and subsequent job opportunity "*Journal of Employment Counseling*, 36 (1), 35-43.36
- Saeid, Baseri .(2013).An investigation of job satisfaction in accounting and auditing institutions of commercial companies" .*Management Science Letters*, 3, pp. 683-688.
- Srivastava, M. (2017). "Review of literature on the study of job satisfaction of teachers of higher educational institutions with special reference to India", *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6 (1), 1.
- Syed, B. M. (2012). "Job satisfaction of faculty members of universities in Pakistan: A case study of University of Sindh- Jamshoro", *Modern Applied Science*, Vol. 6, No. 7 , pp. 89-95.

## **Job Satisfaction in Saudi Universities For Non-Saudi Faculty Members: Applied Study of College of Business Administration Northern Borders University**

**Dr. Ahmed Ibrahim Hassan Ibrahim**

Assistant Professor, Business Administration College

Northern Border University

Kingdom Saudi Arabia

### **ABSTRACT**

Universities are considered one of the most important institutions that play an important role in the development process as it is a scientific and academic organizational structure that makes more social and economic changes in society for the better depending on faculty members who consider human capital in these institutions. In finding skilled manpower locally or regionally, which leads them to search for qualified workers and talents in other countries and this leads to a cultural diversity in the organization as a result of these employees of different nationalities which leads to a multi-cultural environment This study aims to identify the factors of job satisfaction among non-Saudi faculty members in the Faculty of Business Administration, Northern Borders University.

The basic components of 32 elements were the total variance of the four factors extracted through the statistical program explains 82.483 and the first factor is the work environment and nature of work which explains 33.050 of the cumulative ratios 82.483 and the second factor is the attendance of the seminars and conferences and research work and opportunities for promotion and grant rewards which explains the ratio of 18.926.

Consequently, the third factor related to the relationship between members in the work environment, which explains the rate of 17.340, then comes the last factor, which is related to the sense of accomplishment and gaining experience, which explains the ratio of 13.167 of the cumulative ratios 82.483. These factors, the study concluded, recommended a set of recommendations to enhance the job satisfaction of non-Saudi faculty members in Saudi universities.

**Keywords:** *Non-Saudi Faculty, Promoting Job Satisfaction, Job Satisfaction Factors, Multicultural Environment.*