

**الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام
محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات
الديموغرافية**

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

كلية العلوم الاجتماعية - قسم علم النفس

ملخص الدراسة:

استهدفت الدراسة قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ودراسة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، الرتبة العلمية، مستوى رأس المال النفسي)، وذلك على عينة تقدر بـ 127 عضو وهيئة تدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية، وباستخدام مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس رأس المال النفسي وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مرتفع من الشعور بالرضا الوظيفي كما أشارت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى وجود تأثيرات دالة احصائياً لمتغيرات (النوع، الرتبة العلمية، مستوى رأس المال النفسي) على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، وعلى ضوء نتائج الدراسة تم صياغة عدد من التوصيات.

مقدمة الدراسة:

تعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تؤدي دوراً فاعلاً وهاماً في عملية التنمية باعتبارها بناء تنظيمياً علمياً وأكاديمياً يقوم بإحداث المزيد من عمليات التغير الاجتماعي والإقتصادي في المجتمع، وذلك من خلال رفد قطاعاته المختلفة بالعناصر الكفوة والمدرّبة والمزودة بأحدث المعارف. وهذا يعتمد على كفاءة وفاعلية أعضاء الهيئة التدريسية الذي يحقق الرضا الوظيفي (حسن، 2001).

لقد اهتمت الدراسات التربوية والنفسية بشكل عام بعضو هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر في أدائه باعتباره يمثل جوهر العملية التعليمية، ولا يصلح حال التعليم الجامعي ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال عضو هيئة التدريس دينياً وخلقياً وعلمياً. (الشميلة، 2006)

ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم النفسية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من

أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أوفشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيّتهم للعمل والإنتاج من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لأن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة (الشرايدة، 2008).

لذا أصبحت دراسات الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من المهتمين في علم النفس الإيجابي وخاصة في العقد الأخير، الارتباط الشعور بالرضا الوظيفي بتحقيق مستوى مرتفع من الصحة النفسية للعاملين. ولخص كل من موون وجانج (Jung & Moon, 2018)، عبارة "ما مدى رضاك عن عملك" كاستجابة وجدانية تعبر عن الرضا الوظيفي تجاه العمل بشكل عام.

كما ظهرت الدراسات في مجال الرضا الوظيفي العديد من النواتج الإيجابية للشعور بالرضا الوظيفي على العاملين بالمؤسسات، ففي دراسة علام (2012) أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الشعور بالرضا الوظيفي أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس وجودة الحياة.

وسعى الباحثون منذ عقود طويلة إلى تحديد العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وفقا لما ذكره أمين، (Amin, 2021) بل أنه أكد على وجود دراسات نفسية كثيرة أجريت عن الرضا الوظيفي سعياً لفهم أسبابه ومنها متغيرات نفسية كتقدير الذات والدخل والدعم الاجتماعي ورأس المال النفسي.

وينبثق مفهوم رأس المال النفسي Capital Psychological من السلوك التنظيمي الإيجابي والذي يبحث عن الجوانب الإيجابية لدى العاملين بدلا من التركيز على سلبياتهم (Sameer, 2018)

وينظر لرأس المال النفسي باعتباره مفهوماً يحدد من ما الذي يستطيع أن يصبح عليه، الفرد ولذلك يمكن النظر إلى رأس المال النفسي كأداة يمكن من خلاله للمنظمة أن تستثمر وتطور الموارد البشرية لديه (Lee and Lee, 2018)

وتسعى الدراسة الحالية على دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقا لمتغير رأس المال النفسي، والذي يمثل أحد الموارد الشخصية الداخلية للإنسان ويؤدي إلى السعادة الذاتية

التي تساهم في خلق ظروف وعمليات أفضل أداء ممكن للأفراد والجماعات والمنظمات (Haidt & Gable, 2005).

كما أن رأس المال النفسي يساعد الأفراد لإصلاح نقاط ضعفهم "البشرية" التي من شأنها أن تخلق أشخاصاً سليمين جسدياً ونفسياً (Seligman et al., 2005) وأشارت نتائج الدراسات السابقة أن رأس المال النفسي له تأثير فعال على مستوى الرضا الوظيفي (Youssef et al., 2004 & Kaplan, 2012).

وبناء على ما سبق جاءت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مستوى رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية.

مشكلة الدراسة:

أكدت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يعتبر من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عالٍ من الأداء، وقد أشار بعض الباحثين التربويين إلى أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجية عضوية التدريس وانطوائه، ويرتبط باللامبالاة وفقدان الإهتمام وانخفاض مستوى الولاء، (حريم، 2001) (الوحيد، 2000) من جهة أخرى، أشارت نتائج بعض الدراسات في مجال دراسة مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالدول العربية عامة وأوفي المملكة العربية السعودية، بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم أعلى الأكثر يتمتعون بمستوى متوسط من الرضا الوظيفي (جاء الله وأبوالغيط، 2010؛ علام، 2012) كما اختلفت نتائج الدراسات السابقة في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية. (عبد السلام، 2001؛ الحمادي، 2016؛ أبوخضر، 2018، دراسة الحدابي وعكاشة 2020 دراسة هانم البرعي، 2020)

وبشكل عام إن رضا الفرد عن عمله يعبر عن تكامل حالته النفسية ووظيفته، ومع توقعاته نحو ما يحصل عليه من العوائد المادية والمعنوية، ولا شك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن وظيفته، بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه، وبعضها يتعلق بطبيعة العمل والمهام، وبعضها مرتبط بالعلاقات مع الزملاء، ومنها ما يرتبط بالراتب الذي يتقاضاه الموظف، وكل ذلك يشعره بالسعادة ومن ثم بالرضا الوظيفي والذي بدوره يؤثر على الأداء الذي يعتبر عنصراً من عناصر

الانتاجية، والتي تضم العمل الذي يؤديه عضوية التدريس ومدى تفهمه لدوره واتباعه للتعليمات، والانجاز الذي يحققه، ومدى توافقه مع معايير العمل (Wirawan et al., 2020) كما أن الرضا الوظيفي يجعل الفرد يشعر بالثقة بالنفس، ويشعر بالتقدير ويصبح بدوره محفزاً للقيام بالعمل بشكل أفضل في المستقبل. ومع الرضا الوظيفي أيضاً، سيتمكن الفرد من الحفاظ على الولاء لجهة عمله، ويجب أيضاً تطبيق هذا الرضا الوظيفي في مجال العاملين في التدريس الجامعي. وعادة ما يكون أعضاء هيئة التدريس الجامعي أذكاء قادرين على الاستمتاع بالرضا في عملهم. مما ينعكس ذلك على مستوى أعطاهم للطلاب. مما يساعدهم على أن يكونوا أكثر تقدماً في المستقبل. ويرتبط الرضا الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بنجاح عضو هيئة التدريس في عمله (Ngwenya&Pelser, 2020).

ومع ازدهار حركة علم النفس الإيجابي في ثمانينات القرن العشرين يركز علم النفس الإيجابي على نقاط القوة في البشر بدلاً من التركيز على نقاط الضعف، ولأهمية دراسة المتغيرات الإيجابية تركز الدراسة الحالية على متغيرين من المتغيرات التي قدمها علم النفس الإيجابي وهما: رأس المال النفسي والرضا الوظيفي كأحد قوى الشخصية الإيجابية، حيث اتفق عدد من الباحثين على أن رأس المال النفسي، هو الموارد النفسية التي تسهم في تحقيق التوازن داخل النفس، والوظائف الشخصية التي تؤدي إلى مجموعة المعتقدات الإيجابية للفرد والتي تؤثر في سلوكه (Avey et al., 2010; Larson et al., 2013; Luthans, 2002a; 2002b; Luthans et al., 2007; Lee et al., 2013).

ومن جهة ثانية يوضح لوثنان (Luthans 2002) أن "دراسة وتطبيق نقاط القوة والقدرات النفسية ذات التوجه الإيجابي في الموارد البشرية التي يمكن قياسها وتطويرها وإدارتها بشكل فعال لتحسين الأداء في مكان العمل.

وبعد الرأس المال من العوامل التي تكمن في قلب ومركز نجاح أي منظمة. ولهذا السبب، تتبنى شركات ريادة الأعمال دور رأس المال النفسي من أجل تحسين كفاءات موظفيها وإمكاناتهم (Ngweya&Pelser, 2020).

وعلى الرغم من الحاجة الملحة لمفهوم رأس المال النفسي في تحقيق الرضا الوظيفي إلا أنه ثمة ندرة في الدراسات المعنية بهذه المفهوم في علاقته بالرضا على المستوى المحلي والعربي، - في حدود اطلاع الباحث - إذ لم يتسن له الحصول على دراسة تناولت تلك العلاقة.

وللأهمية الرضا الوظيفي في حياة العاملين في كافة المؤسسات بشكل عام والجامعات على نحو خاص فإن الحاجة تدعو للكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لمستوى رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية، ومن ثم يمكن القول بأن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في وجود فجوة في الإنتاج الفكري لدراسة دور رأس المال النفسي في الفروق في الرضا الوظيفي: وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الذي ينص على (ما الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية في ضوء مستوى رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية؟)

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية:

هدف الدراسة وأسئلتها:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية ؟
2. ما الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية تعزى لمتغيرات الديموغرافية: النوع (ذكر/ أنثى) والرتبة العلمية (معيد أو محاضر/ أستاذ مساعد/ - أستاذ مشارك وأستاذ)؟
3. ما الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في جامعات السعودية تعزى لمستوى رأس المال النفسي (مرتفع/ متوسط/ منخفض)؟
4. ما مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية؟.

أهمية الدراسة:

توجد للدراسة الحالية أهمية نظرية وأخرى تطبيقية يمكن عرضها على النحو الآتي:

الأهمية النظرية

تتناول رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، بوصفه أحد متغيرات علم النفس الإيجابي، فهما من المتغيرات الحديثة التي لم يتم تناولها بالشكل الكافي في حدود علم الباحث في الوطن العربي، لذا فسوف تسهم هذه الدراسة في التأسيس النظري لهما؛ مما سوف يثري المكتبة العربية، ويساعد في توجيه الباحثين لدراساتها، لما لهذه المتغيرات من تأثير كبير في سلوك الفرد وأدائه في العمل الحالي والمستقبلي حسب ما أظهرته نتائج الدراسات الأجنبية.

وتتبع أهمية الدراسة من كونها تتعرض لأهم عنصر من عناصر العملية التعليمية ألا وهو عضوية التدريس والذي يعتبر حجر الزاوية في هذه العملية، أيضا كونها تكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء مستوى رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية، كما تعد الدراسة إضافة للأدبيات العلمية، وقام الباحث بحصر الأبحاث الموجودة بقواعد المعلومات العربية، ولم يجد أي دراسة تتعلق بأثر رأس المال النفسي علي مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعات السعودية.

الأهمية التطبيقية

كما أن دراسة الرضا الوظيفي له أهمية تطبيقية كبرى لأعضاء هيئة التدريس فله أهمية أيضاً لأن رضا عضوية 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 (أحمد إبراهيم، 2021).

ويمكن أن تفيد نتائج الدراسة الحالية أصحاب القرار الإداري في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وذلك بإعطائهم صورة واضحة عن موضوع الرضا الوظيفي في ضوء مستوى رأس المال النفسي والرتبة العلمية والتخصص والنوع وذلك لتوطيد العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة، وتحقيق الهدف الذي وجدت لأجله الخدمات الجامعية، وذلك من خلال استخدام معايير موضوعية تحقق العدالة ورضا المستفيدين من توزيع تلك الخدمات التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس.

وأيضاً قد تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على جودة والتطوير الأكاديمي بشأن دور العوامل النفسية والديموغرافية في تشكيل الرضا الوظيفي.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الحدود الزمانية: أقتصر تطبيق أدوات الدراسة في الفصل الدراسي 1441 / 1442
الحدود البشرية: يقتصر البحث على أعضاء هيئة التدريس جامعة الأمام

المفاهيم الأساسية للدراسة:

الرضا الوظيفي Job Satisfaction

إحساس الفرد بإشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله، ولتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً (عبد الباقي، 2004، 173).
وإجرائياً بأنه: الدرجة التي يحصل عليها عضوية التدريس نتيجة تقديره لدرجة رضاه عن مجالات الرضا المتمثلة في (ظروف العمل وطبيعته، الراتب، الحوافز)، ويقاس من خلال الإجابة على فقرات المقياس المستخدمة في الدراسة الحالية.

رأس المال النفسي Psychological capital

يعرف لوثناس وآخرين (Luthans et al., 2007, p10) رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد القابلة لتطوير والتي تتميز بالثقة (الكفاءة الذاتية) أي امتلاك الثقة اللازمة لنجاح في المهام الصعبة، والتفاؤل ويتمثل في خلق السلوكيات الإيجابية اللازمة لنجاح في الحاضر والمستقبل، والأمل أي المثابرة نحو تحقيق الأهداف وإعادة توجيه نحو تلك الأهداف من أجل تحقيق النجاح، والمرونة وتتمثل في قدرة الفرد على العودة إلى الحالة الطبيعية في حالة تعرضه للمشكلات والمحن في سبيل تحقيق النجاح).

وإجرائياً بأنه: رأس المال النفسي إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المشاركون في الدراسة الحالية على مقياس رأس المال النفسي المستخدم في الدراسة الحالية.

المتغيرات الديموغرافية: هي مجموعة المتغيرات المستقلة والتي يقوم الباحث بدراسة أثرها على متغير الرضا الوظيفي وهي: النوع (ذكر/ أنثى) الدرجة الوظيفية (معيد أو محاضر/ أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك وأستاذ) عدد سنوات الخبرة (العمر أقل من 40 عاماً/ من 40 إلى 50/ أكثر)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الرضا الوظيفي:

يعد رضا الموظفين مجالاً رئيسياً للبحث بين علماء النفس الصناعي والتنظيمي. ويقاس من خلال بعض مشاعر محبة الموظفين لعملهم حيث يجدون العمل جزءاً مهماً من حياتهم. بينما البعض الآخر يجدون العمل غير سار، والعمل فقط لأنهم مضطرون لذلك (Nordin et al., 2020).

وأورد الباحثون تعريفات عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي، ولكن ليس هناك تعريف موحد وعام لمفهوم الرضا الوظيفي نظراً لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولته ومن هذه التعريفات منها ما يلي:

عرف بوامها وآخرين (Boamah et al., 2018, p181) على أنه هوالمجال التنظيمي الأكثر دراسة السلوك ومن المهم معرفة المستوى، ويتمثل في مدى إعجاب الناس بوظائفهم. كما يعرف على وأنور (Ali & Anwar, 2021, p22). الرضا الوظيفي هو عبارة عن مجموعة مشاعر لدى الموظفين تجاه العمل مواقفهم وسلوكهم في العمل، سواء أعجبهم بالعمل أو كراهيتهم له نتيجة لتفاعلات الموظفين مع بيئة العمل أو إدراك للموقف العقلي، وكذلك نتائج تقييمات الموظفين الخاصة بهم.

وعرف بازيم (Pazim, 2021, p5330) الرضا الوظيفي بأنه مستوى الرضا الذي يشعر به الموظفون بوظائفهم. هذا يتجاوز واجباتهم اليومية لتغطية الرضا عن أعضاء الفريق/المديرين، والرضا عن السياسات التنظيمية، وتأثير عملهم على الحياة الشخصية للموظفين. وبناء على ما سبق يصوغ الباحث الحالي تعريفاً للرضا الوظيفي على أنه مشاعر الارتياح والقبول، التي يمكن الاستدلال عليها من خلال رد ود الفعل الايجابية، التي تنشأ لدى الأفراد عند إشباع حاجات معينة سواء مادية أو معنوية في مجال العمل.

مؤشرات الرضا الوظيفي:

ذكر ماتيس وبرون (Mathis, & Brown, 2008) الرضا الوظيفي، هو الاستمتاع بالعمل، ومحبة العمل، وروح المعنوية العالية، والانضباط في العمل، وجودة الأداء.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

لخص الرويلي (2003) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من خلال نتائج العديد من الدراسات تمثلت في مستوى العوامل الشخصية من (العمر، والذكاء، والخبرة، والشخصية، والقدرة المهنية) وعلى مستوى العوامل الإنسانية (الانتماء إلى المؤسسة، والتعامل والصدقات مع الآخرين، والمشاركة في اتخاذ القرار، والاعتبار) وعلى مستوى العوامل البيئية في (محتوى العمل والنمو المهني، وفرص الترقية والظروف المادية، ونمط الإدارة والإشراف.

بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.

نظرية التدرج الهرمي (Maslow's Theory (1954)

تنص النظرية التي طرحها أبراهام ماسلوفي عام 1954 على أن البشر لديهم احتياجاتهم الأساسية الخاصة التي يجب تلبيتها. تصبح هذه الاحتياجات الأساسية محددات لرضا الإنسان سواء تم تحقيقها أم لا، عندما يتحقق الكمال الذاتي، سيؤدي الفشل في تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية إلى اضطراب الروح البشرية وبالتالي فشلها في تحقيق الرضا الذاتي سواء من حيث تطورهم أحياتهم المهنية أو وظيفتهم. الاحتياجات الأساسية تعني الاحتياجات الفسيولوجية، والاحتياجات الأمنية، واحتياجات الحب، واحترام الذات وأيضاً مستوى الكمال الذاتي (عبد الباقي، 2004).

نظرية هيرزبرج (Herzberg Theory (1968)

تؤكد نظرية هيرزبرج التي تم تقديمها في عام 1968 على أهمية تلبية الاحتياجات الذاتية والاحتياجات التحفيزية في عملية تطوير الإمكانات الذاتية. وأنه يمكن تحديد الرضا الوظيفي للشخص من خلال عاملين رئيسيين مذكورين في هذه النظرية وهما مدى قبول الدافع ومدى تلبية الاحتياجات الذاتية.. كما أن هيرزبرج في نظريته أثار عوامل نفسية مثل التقدير والراتب وكذلك العوامل التحفيزية لتكون العمود الفقري للرضا الوظيفي. كما أن الاحتياجات والدوافع الأساسية التي طرحها هيرزبرج يمكن أن تحفز البشر على العمل مع الالتزام الكامل والعمل لتحقيق أفضل أداء (Amin, 2021).

نظرية الدفر:

قدم الدفر تصنيفاً للحاجات في شكل هرم يشابه بدرجة عالية هرم ماسلوف للحاجات يحتوي على ثلاثة أنواع من الحاجات (حاجات البقاء: وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند ماسلو.

وحاجات الارتباط وتعبر عن درجة ارتباط الفرد بال بيئة المحيطة وتمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير، وحاجات النمو: وتعبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام، وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو وتعتبر هذه النظرية مكملية لنظرية ماسلو، حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، ولكن الاختلاف الجوهرى بينهم يكمن في أن نظرية الدفر ترى بإمكانية السعي إلى تحقيق إشباع أكثر من حاجة في وقت واحد على عكس ما تذهب إليه نظرية ماسلو. (Abd Aziz,2021)

نظرية الانجاز لمكلياند:

اقترح ماكلياند David McClelland أن هناك ثلاث حاجات أساسية يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي الحاجة إلى الإنجاز: وهي الرغبة في التفوق والنجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب ووظائف فيها تحدي لقدراتهم وإمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم ومحاولة إثبات جدارتهم ورغبتهم في تحمل المسؤولية. والحاجة إلى الانتماء : وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين وأن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين، ويمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل، والحاجة إلى السلطة أو النفوذ: وهي الرغبة في التحكم والسيطرة والتأثير في الآخرين، بمعنى ورغبة الفرد في أن يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به أحداث وأشياء وأشخاص وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة (Amin,2021)

ثانيا-رأس المال النفسي:

يعد مفهوم رأس المال النفسي من المفاهيم الحديثة ظهرت في المجال في حقل السلوك التنظيمي وعلم النفس الإيجابي التنظيمي، وهو بدوره يركز على دراسة المتغيرات النفسية التي يمكن أن توجه أداء العاملين، وعليه فلا بد من استثماره من قبل المنظمات وتجسيده على أرض الواقع، إيجابي نحو فهو مدخل جديد يساعد الإدارة في تحقيق الميزة التنافسية في بيئة سريعة التغيير (Luthans& Youssef,2004)

وإن مصطلح رأس المال النفسي ظهر في أواخر التسعينات من القرن العشرين، حي كره العالم النفسي Seligman Martin الذي كان هدفه التركيز على الصفات الإيجابية للفرد. فأساس هذا المصطلح أن الأفراد لديهم صفات إيجابية، هذه الصفات تدعم أداء الفرد فينعكس على مستوى أدائهم في العمل وجودته، وكي يتمكن الفرد من مواجهة التحديات وتطوير عمله والتميز به، عليه أن يتمتع بصحة نفسية (Luthans, 2007) وعرفه (Lim & Chen, 2010) بأنه متعلق بقوة الأفراد وموقفهم تجاه العمل والنظرة العامة للحياة الإيجابية للفرد.

وعرفه (Poon, 2013) بأنه القدرة النفسية الإيجابية للفرد التي تبني على غرار الأمل، والثقة، والمرونة، والتفاؤل.

مكونات رأس المال النفسي:

خلال ماسبق، يُمكن أن تُحدد عوامل رأس المال النفسي في أربعة عوامل هي: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل والمرونة، وفيما يأتي شرح تفصيلي لها.

1- الأمل Hope: يرى سنايدر (Snyder, 2000) أن الأمل يعني حالة تحفيزية إيجابية تعتمد على قوة الإرادة أو الطاقة الموجهة نحو الهدف،

2- التفاؤل Optimism: ويتضمن إدراك الفرد أن المواقف الإيجابية تحدث بشكل أساسي نتيجة العوامل الداخلية، والحالات السلبية هي نتيجة خارجية وحالات مؤقتة، فهو متفائل يعزوا لأحداث أو المواقف الإيجابية إلى عوامل فطرية، ويفصل نفسه عن السلبية، Youssef (2004)

3- المرونة Resilience: المرونة عملية ديناميكية للتوافق الإيجابي، أو التكيف مع الضغوط والشدائد والمحن التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، فهي تتضمن إعادة التوازن واستجماع القوى بعد مواجهة العقبات والمشاكل، والقدرة على التغلب عليها بنجاح وإستمرار.

4- الكفاءة الذاتية self-efficacy: حيث يرى باندورا (Bandura, 1997) أن الكفاءة الذاتية تتعلق بمعتقدات الفرد وأفكاره حول قدراته وإمكاناته الفردية، فهي تعبر عن تقييم وإدراك معرفي للفرد عن قدراته الشخصية، وذلك وفقاً لخبراته التي اكتسبها، فهي تمثل مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكاناته وقدراته على الأداء.

نظرية الحفاظ على الموارد في تفسير رأس المال النفسي:

النظرية التي ساهمت في تفسير رأس المال النفسي هي نظرية الحفاظ على الموارد (COR) التي صاغها هوبفالد (1989)، والتي تركز على المكونات اللازمة لخلق مشاعر إيجابية تعزز القوة العقلية لدى الأفراد. ومن المثير للاهتمام أن رأس المال النفسي يدرس أيضًا نفس الفكرة التي تحدد أربع سمات محددة للأشخاص لبناء قوة إيجابية في الداخل. يعتقد COR أن كل فرد يريد الحفاظ على كمية ونوعية الموارد والقضاء على العوامل والظروف التي قد تقلل من كمية ونوعية مواردهم (Lee, 2010).

الدراسات السابقة:

يمكن عرض الدراسات السابقة في ضوء متغيرات الدراسة في ضوء محورين هما كما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

هدفت دراسة صافية أبو جودة (2011) الدراسة الحالية إلى دراسة أبعاد مفهوم الذات والرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وعلاقة ذلك بكل من متغير الجنس والمؤهل العلمي والتخصص العلمي وسنوات الخبرة. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل ذكورا وإناثا، واقتصرت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا استجابة تامة لجميع فقرات أدوات الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام 1430/1429 هـ. تكونت عينة الدراسة من 212 فرداً، 112 ذكراً و 100 أنثى وقد تم استخدام أداتين في هذه الدراسة وهما: مفهوم الذات وهو (تنتسي Tennessee (الصورة الإرشادية، والأداة الثانية مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، ويتكون من 45 فقرة تقيس خمسة أبعاد من أبعاد الرضا الوظيفي. وبعد إجراء التحليل الإحصائي المناسب من متوسطات حسابية وانحرافات معيارية وتحليل التباين، كشفت نتائج الدراسة عن النتائج الآتية: أن المتوسط الحسابي لبعد الرضا الوظيفي ومفهوم الذات بشكل عام ذو درجة متوسطة. في حين كشفت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد الرضا الوظيفي حسب متغير الجنس.

وهدفت دراسة ضرار العتيبي (2012) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعه الملك خالد، والتعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام. ترتيب العوامل المحددة لمستوى الرضا الوظيفي

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

حسب أهميتها النسبية لأعضاء هيئة التدريس الوطنيين والمتعاقدين. قياس درجة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضيين عن العمل، وبين فئة غير الراضيين من حيث (الدرجة العلمية، الخبرة، السن، والجنسية تضمنت الدراسة عينة قدرها (377) مفردة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ١- توجد مجموعة من العوامل ذات التأثير على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أعمالهم تمثلت في (الرضا عن علاقات العمل، إدارة الأقسام العلمية، الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، إدارة الكلية، نظام الترقية المعمول به بالجامعة، وكشفت الدراسة أيضا عن عدم وجود إتفاق بين أعضاء هيئة التدريس الوطنيين (السعوديين)، والمتعاقدين على ترتيب العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي (الراتب لا يوجد فرق معنوي بين أعضاء هيئة التدريس (سعوديين، متعاقدين) من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديمغرافية المميزة لهم (الدرجة العلمية، مستوى التعليم، الخبرة العملية، السن، الجنسية).

وهدفت دراسة أمل الشهري وفادية الأمين (2012) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران تم أخذ عينة عشوائية قوامها (117) عضوة هيئة التدريس. وكانت الوسيلة المتبعة لجمع تلك البيانات هي الاستبانة (المكونة من جزأين) تمثل الأولى: التعرف على القوانين واللوائح، وتمثل الثانية: مدى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه (الراتب، البدلات، الحوافز، ساعات العمل، المناصب الإدارية، المسمى الوظيفي وغيرها) وأثر كل ذلك على الإتقان. كشفت الدراسة عن عدم وجود تأثير للخبرة والكلية على المعرفة بالقوانين، اللوائح وبالتالي على الرضا الوظيفي والإتقان. • عدم الإلمام ببنود العقد وصياغته (بدرجة كبيرة) لغير السعوديين. • عدم الإلمام بالحقوق والواجبات (للسعوديين وغير السعوديين). • عدم الاطلاع على اللائحة وشروط التوظيف قبل وأثناء وبعد توقيع العقد (لغير السعوديين). • أكدت الدراسة على أن العوامل ذات الصلة بالجوانب الأكاديمية، التدريسية والبحث العلمي أكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي من غيرها (كالجوانب الوظيفية، الإدارية والخدمات) للسعوديين غير السعوديين.

وحاولت دراسة منيرة الشرمان (2014) معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والرتبة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس ولصالح الذكور، وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة، ووجود فروق في متغير الرتبة الأكاديمية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي.

وفي نفس السياق أجرى فداء ناصر وعصام حيدر (2014) للكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (الراتب، والشعور بالأمان الوظيفي، ودرجة التمكين السائدة، وعلاقات العمل بين الأطراف المختلفة، والمكانة الاجتماعية التي يشعر بها عضو هيئة التدريس)، بلغت 150 مفردة، ووزعت عليها استمارات الاستبانة واستُرْجِعَتْ 120 استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: لا توجد فروق جوهرية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بـ (نظرتهم نحو الراتب والمكافآت، ورضاهم عن العلاقة بالزملاء، ورضاهم عن العلاقة بالإدارة، وشعورهم بالتمكين الوظيفي). في حين توجد فروق جوهرية بينهم فيما يتعلق بـ (رضاهم عن العلاقة بالطلاب، شعورهم بالأمان الوظيفي. شعورهم بالمكانة الاجتماعية)، كما أظهرت الدراسة وجود اختلاف في ترتيب العوامل المسببة للرضا الوظيفي باختلاف مكان العمل (جامعة حكومية – جامعة خاصة).

واستهدفت دراسة الزعير (2017) التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة والكشف عن الفروق في الرضا الوظيفي وفقاً لدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتخصص الأكاديمي والجنس والجنسية وتكونت عينة 240 عضواً واستخدمت الدراسة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الاستقرار وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي إجمالاً لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة جاءت بدرجة متوسط، بمتوسط حسابي قدره (2.82)، كما كشفت الدراسة أن هناك علاقة طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، بمعامل ارتباط (0.906)، عند مستوى دلالة (0.001). وكشف الدراسة

على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة بالنسبة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية والإنتاج العلمي عند مستوى دلالة (0.001)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة (0.001)، لصالح الذكور، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة للرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس بالنسبة الرضا عن الحوافز المادية والمكافآت، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمحاور الرضا الوظيفي؛ تعزى لمتغير الجنسية عند مستوى دلالة (0.001)، لصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديين، أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مدة العمل في الجامعة بالنسبة لمحاور درجة الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (0.001)، كما أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص للكليات النظرية،

كما هدفت دراسة الحدابي وعكاشة (2020) للتعرف على مدى الاستقرار، والتغير في مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتكونت عينة الدراسة من 80 و87 عضو هيئة التدريس من العاملين بجامعة العلوم والتكنولوجيا باليمن في العاملين الجامعيين في كليات الجامعة المختلفة وكذلك في أعضاء هيئة التدريس من الجنسين، ومن اليمنيين وغير اليمنيين العاملين بالجامعة، وكذلك من الرتب العلمية المختلفة بكالوريوس أو ليسانس وماجستير ودكتوراه، من خريجي الجامعات اليمنية والعربية والأجنبية. تم التوصل إلى النتائج التالية: تحسن المعدل العام لمستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة خلال عامي 2004/03 و2005/04 من (2.67) إلى (3.39) وهي مقابلة طبقاً للتدرج الخماسي لمقياس الرضا لمستوى راضٍ لحد ما . كما اتضح أن أكثر المجالات إسهاماً في مستوى الرضا هي بيئة وظروف العمل والإدارة العليا والراتب. وبالنسبة لفروق بين الجنسين فقد أوضحت النتائج أن الذكور كانوا أكثر رضا عن وظائفهم من الإناث، وقد ظهرت هذه الفروق في أبعاد: التدريب، وظروف العمل، والإدارة العليا، وبيئة العمل في حين لم تظهر تلك الفروق في أبعاد: الراتب، أو السياسات العامة للجامعة أو الخدمات التي تقدمها .

واستهدفت دراسة هانم البرعي (2020) قياس مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ودراسة الفروق بين أفراد عينة الدراسة في بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع - الجنسية - الدرجة الوظيفية - التخصص الأكاديمي - سنوات الخبرة)، وذلك على

عينة تقدر ب 319 عضوية تدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية، وباستخدام مقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المستوى التقييمي للمتوسط المرجح لمقياس الشعور بالرضا الوظيفي جاء متوسطاً، بينما ارتفع المتوسط المرجح في بعد واحد فقط كفاءة النظام الإداري، وحصلت أبعاد: نمط القيادة بالقسم، المناخ الاجتماعي والاكاديمي، العملية التدريسية، خدمة المجتمع، البحث العلمي والنشر على الترتيب على مستوى تقييمي متوسط للمتوسط المرجح، وجاء البعدين كفاية الأبنية والتجهيزات والخدمات، والدعم المالي بمستوى تقييمي منخفض للمتوسط المرجح، كما اشارت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى وجود تأثيرات دالة احصائياً لمتغيرات (الجنسية، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة) على ابعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، بينما لم يوجد تأثير دال احصائياً لمتغيرات النوع والتخصص الاكاديمي على ابعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية،

كما استهدفت دراسة سرومك وولونياك (Szromek & Wolnia, 2020) الكشف عن مستوى الرضا عن العمل العلمي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة في بولندا والتعرف على العوامل التي تؤثر على مستواه. سبق البحث تمت مشاركة الاستبيان البحثي مع 10000 أكاديمي تم اختيارهم عشوائياً على الأقل درجة الدكتوراه. وشارك في البحث ما مجموعه 763 باحثاً، وهوما تجاوز بشكل ملحوظ الحد الأدنى لحجم العينة العشوائية، المحدد على مستوى 589 استبياناً وقد أثبتت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي من الباحثين فيما يتعلق بعملهم العلمي الخاص يعتمد على ظروف العمل، وكذلك الأهمية الاجتماعية للبحث الذي تم إجراؤه، (2) مستوى الرضا عن العمل وثيق يرتبط بالفرص العلمية للباحثين (أي إمكانية الأكاديمية وعمل تعليمي، والتواصل مع الطلاب وزملاء العمل) وترتبط سلباً بضرورة ذلك القيام بأعمال إدارية، (3) يفخر غالبية الباحثين البولنديين بعلمهم العلمي وإنجازاتهم والتعامل مع مهنتهم على أنها شغف أو دعوة.

وهدف دراسة ساجمينا (Smagina, 2020) الكشف عن العلاقة بين النوع والرضا الوظيفي أجريت دراسة الحالة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين في بيئة جامعية، للتعرف على العوامل المساهمة في الرضا الوظيفي وأهميتها للموظفين والموظفات. بشكل عام، تم إرجاع 102 استبيان و 20 مقابلة مع موظفين أكاديميين وإداريين. كشفت الدراسة عن وجود ارتباط دال بين الجنس وعوامل الرضا الوظيفي لعوامل محددة مثل مساحة العمل الشخصية

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

والأمن الوظيفي حددت اختبارات T الدلالة الإحصائية للاختلافات في الرضا عن مساحة العمل الشخصية، والعلاقة مع زملاء العمل، ودعم عوامل التدريب والتطوير. إلى جانب ذلك، فإن المزيد من الإناث تهتم بالمرونة في العمل أكثر من الذكور.

وهدف دراسة أحمد إبراهيم (2021) 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 483.82 وكان العامل الأول هو بيئة العمل وطبيعته والذي يفسر نسبة 926.18 ثم يليه العامل الثالث والمتعلق بالعلاقة بين الأعضاء في بيئة العمل والذي يفسر نسبة 340.17 ثم يأتي العامل الأخير وهو المتعلق بالشعور بالإنجاز واكتساب الخبرات يفسر نسبة 167.13 من النسبة التراكمية 483.82

المحور الثاني: دراسات تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي:

أجري دراسة بدران ومرجان (Badran. & Morgan, 2015) بهدف وضع تصور واختبار أهمية رأس المال النفسي، والمكون من الموارد النفسية الإيجابية للأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل في علاقته بالرضا الوظيفي. يتم اشتقاق نموذج نظري سياقي، حيث يمكن أن يؤدي رأس المال النفسي إلى الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من الآليات الإيجابية. تستخدم نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار العلاقات المفترضة على عينة من 451 موظفًا مصريًا في 11 منظمة تمثل بعضًا من أهم الصناعات في مصر من حيث الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف وتكامل الاقتصاد العالمي. وكشفت الدراسة على أن مكونات رأس المال النفسي مثل الأمل والفعالية والمرونة والتفاؤل، بشكل فردي وعند دمجها في بناء متعدد الأبعاد عالي المستوى، ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين المصريين.

وسعت دراسة سالم (Salam, 2017) الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوتر الوظيفي وتأثير رأس المال النفسي على تلك العلاقة. شارك في هذه الدراسة 104 من أعضاء هيئة التدريس من مختلف معاهد التعليم العالي التايلاندية. أظهر تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي. كما هو متوقع، يظهر كل من الرضا الوظيفي

ورأس المال النفسي علاقة سلبية قوية مع نوايا دوران. من بين السمات البشرية لرأس المال النفسي، وجد أن المرونة والتعاؤل مرتبطان بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي ومرتبطين سلباً بنوايا الدوران. ومع ذلك، لم يتم الكشف عن أي دور وسيط لرأس المال النفسي على علاقة نية الرضا الوظيفي بالدوران.

كذلك قام أمل الشويكي (2019) بدراسة للتعرف على دور رأس المال النفسي بأبعاده الخمسة (التعاؤل، والثقة، والأمل، والقدرة على المقاومة، والتوازن العاطفي) في تحسين الرضا الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعة والبالغ عددهم (136)، ولأغراض هذه الدراسة فقد استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل، وقام بتوزيع استبيان محوسب موجه لجميع العاملين في الجامعة عبر بريدهم الإلكتروني، وقام (93) منهم بالرد على الاستبيان وتعبئته. توصلت الدراسة إلى أن العاملين في جامعة فلسطين الأهلية يمتلكون رأس مال نفسياً مرتفعاً، كذلك، جاء الرضا الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية مرتفعاً. وتبين أيضاً وجود علاقة ارتباط قوية بين رأس المال النفسي بجميع مجالاته، والرضا الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية، كما تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة رأس المال النفسي والرضا الوظيفي للعاملين في جامعة فلسطين الأهلية تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وعدد سنوات الخبرة) ..

وهدف دراسة علا محمد (2021) إلى الكشف عن العلاقة بين رأس المال النفسي وكل من الرضا الوظيفي، والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة في ضوء بعض المتغيرات (سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي)، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (110) معلمة من معلمات الروضة بالمدارس التجريبية، وتم استخدام الأدوات التالية: مقياس رأس المال النفسي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الاحتراق النفسي (أعداد الباحثة)، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية إن المعلمات بالروضة يتمتعن بمستوى مرتفع من رأس المال النفسي، ويمتلكن مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي، ولديهن مستوى متوسط من الاحتراق النفسي، كما كشفت النتائج عن: وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمات بالروضة، وجود علاقة ارتباطية سالبة بين رأس المال النفسي والاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة. توصلت

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

الدراسة إلى: عدم وجود فروق بين متوسطي درجات المعلمات بالروضة على مقياس رأس المال النفسي، الاحتراق النفسي فيما يتعلق (بسنوات الخبرة - المؤهل العلمي)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مقياس الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة، ولا توجد فروق بين مقياس الرضا الوظيفي والمؤهل العلمي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

للتعليق على الدراسات السابقة على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف تعقيب الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف المجتمعات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما سعى إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، منها ما تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية، ومنها تناول العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، ومنها ما حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة، وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي باختلاف والعوامل الشخصية والاجتماعية والثقافية، وأدوات القياس المستخدمة.

كما يوجد ثمة تناقض بين الدراسات السابقة بشأن تأثير المتغيرات الديموغرافية على مستوى رأس المال النفسي والشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

بالإضافة إلى ذلك توجد ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين رأس المال والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس حيث معظم الدراسات تناولت عينات من المعلمين والعاملين في ماعدا دراسة واحدة وهي دراسة سالم (Salam, 2017) فضلاً عن عدم وجود دراسة سعودية تناولت العلاقة بين رأس المال والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 127 من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية وفقاً لمتغيرات النوع والرتبة العلمية والعمر، وفيما يلي وصف العينة وفقاً للمتغيرات السابقة.

جدول (1)

يبين الخصائص الديموغرافية عينة الدراسة (ن=127)

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	47.2%
	إناث	52.8%
	الإجمالي	100%
العمر		
العمر	أقل من 40 عاماً	37.0%
	من 40 إلى 49	37.8%
	50 عاماً فأعلى	25.2%
الدرجة العلمية		
الدرجة العلمية	معيد أو محاضر	29.1%
	أستاذ مساعد	39.4%
	أستاذ مشارك فأعلى	31.5%
	الإجمالي	100%

أدوات الدراسة:

مقياس الرضا الوظيفي: من أعداد سالم الشمري (2009) يتكون 26 بنداً تتوزع على خمسة أبعاد هي: (بعد الرضا عن مجال وطبيعة العمل، يتكون من 4 بنود وبعد الرضا عن النمو المهني يتكون من 4 بنود وبعد الرضا عن أسلوب ونمط القيادة ويتكون من 7 بنود وبعد الرضا عن بيئة العمل والعلاقات يتكون من 6 بنود وبعد الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها يتكون من 5 بنود ويتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة من ثبات ألفا قيمته من (0.78 إلى 0.88) للأبعاد الخمسة وتجزئة نصفية للأبعاد المقياس من (0.89 إلى 0.90) وللمقياس صدق عاملي وصدق الإتساق الداخلي ويتم تصحيح المقياس بناءً على بدائل خمسة هي (موافق بشدة = 5 درجات موافق = 4 درجات ومحايد = 3 وغير موافق = 2 وغير موافق بشدة = 1) وكلما ارتفعت الدرجة تدل ذلك على مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

التحقق من الخصائص السيكمترية لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية:
قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية بتطبيقه على عينة استطلاعية بلغ عددها (50) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (25 من الذكور و25 من الإناث)، وجاءت النتائج كما يلي:

طرق التحقق من صدق المقياس:

طبق المقياس على العينة الاستطلاعية بلغ عددها (50) من أعضاء هيئة التدريس من الجنسين لتحقيق من صدق وثبات المقياس، حيث استخدم صدق المجموعات المضادة: حيث تم المقارنة بين مجموعتين متعارضتين، تمثل المجموعة الأولى أقل من 25% (الربع الأدنى) من أفراد العينة الاستطلاعية على المقياس في حين تمثل المجموعة الثانية أعلى 25% (الربع الأعلى)، بهدف اختبار قدرة القدرة المقياس على التمييز بين المنخفضين والمرتفعين أشارت نتائج جميع الفروق بين المجموعتين المضادتين على أبعاد المقياس إلى وجود فروق دالة إحصائية ما يعد مؤشراً لصدق المقياس.

طرق التحقق من ثبات المقياس

قام الباحث بالتحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباك، ومعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية المصحح بمعادلة (سبيرمان-براون)، وجاءت النتائج كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (2)

يبين ثبات مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرونباك (ن = 50)

أبعاد المقياس	عدد العبارات	طريقة حساب الثبات	
		ألفا كرونباك	التجزئة النصفية سبيرمان-براون
الرضا عن مجال وطبيعة العمل	4	0.707	0.705
الرضا عن النمو المهني	4	0.717	0.714
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة	7	0.811	0.810
الرضا عن بيئة العمل والعلاقات	6	0.798	0.785
الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها	5	0.782	0.758
المقياس ككل	26	0.889	0.877

ويتبين من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباك لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي قد تراوحت بين (0.707)، و(0.811)، كما تراوحت قيم معامل الثبات بطريقة

التجزئة النصفية المصحح بمعادلة (سبيرمان-براون) لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي بين (0.705)، و(0.810)، بينما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباك للمقياس ككل (0.889)، كما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية المصحح بمعادلة (سبيرمان-براون) للمقياس ككل (0.877) وهي قيم مناسبة تدل على درجة ثبات مرتفعة للمقياس بما يؤكد ثبات المقياس وإمكانية الاعتماد عليه والوثوق في نتائجه في الدراسة الحالية.

مقياس رأس المال النفسي: من اعداد أسماء حميري (2018) يتكون المقياس من 24 فقرة موزعة أربعة أبعاد كل بعد يتكون من 6 فقرات والأبعاد هي: (الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل) ويتم تصحيح المقياس بناء على بدائل خمسة هي (موافق بشدة=5 درجات موافق=4 درجات ومحايد=3 وغير موافق=2 وغير موافق بشدة=1) وكلما ارتفعت الدرجة تدل ذلك على مستوى مرتفع من رأس المال النفسي. ويتمتع المقياس بخصائص سيكومترية جيدة من ثبات ألفا قيمته من (0.77 إلى 0.97) للأبعاد الأربعة وتجزئة نصفية للأبعاد المقياس تراوحت من (0.78 إلى 0.80) ويتمتع المقياس بصدق الاتساق الداخلي وصدق المحكمين.

التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس رأس المال في الدراسة الحالية:

قام الباحث بالتحقق من صدق وثبات المقياس في الدراسة الحالية بتطبيقه على عينة استطلاعية التي سبق ذكرها، وجاءت النتائج كما يلي:

طرق التحقق من صدق المقياس:

طبق المقياس على عينة الاستطلاعية، لتحقق من صدق وثبات المقياس، (1) -صدق المجموعات المضادة: حيث تم المقارنة بين مجموعتين متعارضتين، تمثل المجموعة الأولى أقل من 25% (الربع الأدنى) من أفراد العينة السيكومترية على المقياس في حين تمثل المجموعة الثانية أعلى 25% (الربع الأعلى)، بهدف اختبار قدرة القدرة المقياس على التمييز بين المنخفضين والمرتفعين (2) كما حسب الصدق التلازمي للمقياس

وقد أشارت نتائج هذه الإجراءات إلى اتفاق تقديرات المحكمين لتصنيف البنود على الأبعاد المختلفة بنسب تتراوح بين (70% إلى 90%) وهذا مؤشر على مدى تمثيل هذه البنود في كل المقياس للهدف المطلوب قياسه، كما أشارت نتائج جميع الفروق بين المجموعتين المضادتين على أبعاد المقياس إلى وجود فروق دالة إحصائية ما يعد مؤشرا لصدق المقياس وأوضح

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

طريقة الصدق التلازمي من خلال حساب معامل ارتباط بين الدرجة الكلية علي مقياس الحالي والدرجة الكلية لمقياس رأس المال النفسي من اعداد عاشور (2018) وقد بلغ معامل الارتباط بين المقياسين (0.64) مما يمثل مؤشرا لصدق المقياس

طرق التحقق من ثبات المقياس:

قام الباحث بالتحقق من ثبات مقياس رأس المال النفسي عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباك، ومعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية المصحح بمعادلة (سبيرمان-براون)، وجاءت النتائج كما يظهر في الجدول التالي:

جدول (5)

يبين ثبات مقياس رأس المال النفسي باستخدام معامل ألفا كرونباك (ن = 50)

أبعاد المقياس	عدد العبارات	طريقة حساب الثبات	
		ألفا كرونباك	التجزئة النصفية سبيرمان- براون
الكفاءة الذاتية	6	0.711	0.712
الأمل	6	0.721	0.719
المرونة	6	0.788	0.782
التفاؤل	6	0.765	0.760
المقياس ككل	24	0.815	0.811

ويتبين من الجدول السابق: أن قيم معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباك لأبعاد مقياس رأس المال النفسي، قد تراوحت بين (0.711)، و(0.788)، كما تراوحت قيم معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية المصحح بمعادلة (سبيرمان- براون) لأبعاد مقياس رأس المال النفسي بين (0.712)، و(0.782)، بينما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباك للمقياس ككل (0.815)، كما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية المصحح بمعادلة (سبيرمان- براون) للمقياس ككل (0.811) وهي قيم مناسبة تدل على درجة ثبات مناسبة للمقياس بما يؤكد ثبات المقياس، وإمكانية الاعتماد عليه والوثوق في نتائجه في الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعدما تم جمع البيانات عن طريق إجابات عينة الدراسة على عبارات الاستبانة، وإدخال هذه البيانات بالحاسب الآلي، تم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار الخامس والعشرين (Statistical Package for Social Sciences - Version 25)، وتم القيام بمجموعة من المعالجات الإحصائية باستخدام الأساليب الإحصائية

(اختبار ت وتحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA، واختبار شيفيه كاختبار
تتبعي تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression)

إجراءات التطبيق:

1. قام الباحث بنشر مقاييس الدراسة الكترونياً عبر رابط جوجل فورم لسهولة توزيعها علي
العينة الأساسية والعينة الاستطلاعية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود
الإسلامية.

2. قام الباحث باتخاذ إجراءات تقنين المقاييس علي العينة الاستطلاعية عبر ارسال
المقياسين بعد تحويلهما الكترونياً خلال نموذج جوجل فورم لأفراد العينة الاستطلاعية عبر
رابط الكتروني وبناء علي ذلك تم تعبئة بيانات العينة الاستطلاعية على برنامج SPSS
واستخلاص الخصائص السيكومترية للمقياسين.

3. بعد الانتهاء من الصورة النهائية للمقاييس تم نشرهما الكترونياً من خلال رابط جوجل فورم
علي عينة قوامها 200 فرداً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
ولم يكمل بيانات الأولية عدد 73 فرداً لذلك تم الإبقاء على 127 فرداً مما أكلموا على الاستجابة
علي أدوات الدراسة.

4. تم تعبئة استجابات العينة الأساسية علي برنامج البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار
الخامس والعشرين (Sciences – Version 25 Statistical Package for Social)،

5. استغرق التطبيق شهر كامل من 2020/1/28 حتى 2020/2/29

نتائج الدراسة ومناقشتها:

1. نتائج التساؤل الأول ومناقشتها: والذي ينص: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء
هيئة التدريس في جامعات السعودية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب الفروق بين
متوسطات أفراد عينة على مقياس الرضا الوظيفي والمتوسطات الافتراضية للمقياس عن طريق
اختبار "ت" للعينة الواحدة One Sample T Test، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (6)

يبين نتائج اختبارات للعينة الواحدة للفروق بين متوسطات أفراد عينة على مقياس الرضا الوظيفي

المتوسطات الافتراضية للمقياس

أبعاد المقياس	عدد العبارات	المتوسط الافتراضي	متوسط العينة	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
الرضا عن مجال وطبيعة العمل	4	12	14.66	2.70	11.121	.000
الرضا عن النمو المهني	4	12	14.27	3.52	7.256	.000
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة	7	21	24.65	5.31	7.747	.000
الرضا عن بيئة العمل والعلاقات	6	18	23.71	3.95	16.294	.000
الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها	5	15	21.29	3.18	22.599	.000
المقياس ككل	26	78	98.58	16.75	13.85	.000

يتبين من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي (الأبعاد والدرجة الكلية)، والمتوسطات الافتراضية للمقياس لصالح أفراد العينة، بما يدل على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات:

(Olaskoaga-Larrauri, et al., 2020, Mwesigwa et al., 2020, Okolocha et al., 2021, Thevanes&Jathurika, 2021, Mohamed et al., 2021, Omar et al., 2021) .

التي كشفت عن وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالعديد من الأشخاص الذين لا يعملون في مجال التدريس الجامعي. في المقابل اختلف النتيجة الحالية مع نتائج دراسات (خليفات والملاحمة، 2009 وضرار العتيبي، 2012 وأمل الشهري وفادية الأمين، 2012 ومنير الشрман وصفاء الجعافرة، 2014 والزعير 2017 والحدابي وعكاشة، 2020 و Szromek& Wolnia, 2020) التي كشفت عن وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومن جهة ثانية يمكن تدعيم هذه النتيجة العديد من النماذج النظرية منها نظرية مازلو نظرية سلم الحاجات الإنسانية والتي ترى أن تحقيق (الحاجات المادية والفسولوجية، وحاجات الحماية والطمأنينة والأمن والحاجات الاجتماعية، والحاجة التقدير، والحاجة الإنجاز). (البطانية

(2003)، كما تدعم هذه النتيجة نظرية العلاقات الإنسانية: التي تقوم على ضرورة أن يفهم العاملون في المؤسسات والمنظمات المهنية المختلفة بعضهم البعض حيث يتمثل هذا الفهم أساساً في حتمية طابع العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم لإمكان خلق جومن التفاهم المتبادل والتعاون المشترك والمشاركة الجماعية وذلك باعتبار أن هؤلاء الأفراد يساهمون في تحقيق الأهداف المشتركة الجماعية، والأهداف المشتركة لهذه المنظمات، ويتوقف هذا على مدى التفاهم والعلاقات الإنسانية بينهم وبين المرؤوسين، ومن ثم فإن المشاعر والعلاقات الودية والإنسانية بين العاملين والرؤساء تؤدي إلى إنتاجية عالية. (هزايمة، 1991).

كما تدعم هذه النتيجة نظرية المشاركة في تحديد الأهداف حيث تؤكد هذه النظرية على أن الدافعية لدى العاملين في المؤسسات المهنية مرتبطة بالأهداف والغايات التي يسعى كل منهم لتحقيقها، وأن العوامل الهامة في تحقيق الرضا للفرد عن عمله تتوقف على المكافآت المادية والمعنوية، وتوفر المناخ الملائم للعمل، والتقدير الذاتي (الشوامرة، 2007).

كما يفسر الباحث أن النتيجة الحالية هي وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أن العمل بجامعة الأمام يوفر فرص التواصل وتبادل العلاقات الاجتماعية، فضلاً عن ذلك أن معظم العمل داخل الجامعة يتطلب التعاون لإنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليهم، مما يؤدي إلى زيادة الفرص لإقامة علاقات حميمة قائمة على الاحترام والثقة بينهم، كما يعزوا الباحث تلك النتيجة إلى أن رواتب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة تحقق لهم الرضا لكفايتها في توفير متطلبات المعيشة، كما أن الجامعة توفر لأعضاء هيئة التدريس الفرص للتدريب والابتعاث والاشتراك في مؤتمرات وفعاليات علمية وتوفر لهم أيضاً الإسكان المناسبة لأعضائها مما يسهم زيادة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

نتائج التساؤل الثاني ومناقشتها : والذي ينص: ما الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية تعزى لمتغيرات الديموغرافية: النوع (ذكر / أنثى) والرتبة العلمية (معيد أو محاضر / أستاذ مساعد / - أستاذ مشارك وأستاذ)؟ ولإجابة علي هذا التساؤل قام الباحث بما يلي:

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

أولاً: الفروق التي تعزى للنوع: للإجابة على هذا بالسؤال فيما يخص الفروق في الرضا وفقاً للنوع قام الباحث باستخدام اختبار "ت" للفروق بين مجموعتين مستقلتين Independent Samples T Test، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (7)

نتائج اختبار ت للفروق بين مجموعتين مستقلتين للفروق في درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي تعزى للنوع

الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
الرضا عن مجال وطبيعة العمل	ذكر	60	14.93	3.13	1.056	.293
	أنثى	67	14.42	2.23		
الرضا عن النمو المهني	ذكر	60	14.53	3.46	.803	.423
	أنثى	67	14.03	3.58		
الرضا عن أسلوب ونمط القيادة	ذكر	60	25.63	6.08	1.954	.050
	أنثى	67	23.78	4.38		
الرضا عن بيئة العمل والعلاقات	ذكر	60	24.60	3.98	2.455	.015
	أنثى	67	22.91	3.77		
الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها	ذكر	60	21.47	3.09	.594	.553
	أنثى	67	21.13	3.20		
الدرجة الكلية للمقياس	ذكر	60	101.17	17.96	1.657	.100
	أنثى	67	96.27	15.35		

يتبين من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات بعدي (الرضا عن أسلوب ونمط القيادة، والرضا عن بيئة العمل والعلاقات) من أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعزى لمتغير النوع في اتجاه الذكور، بمعنى أن الذكور أكثر شعوراً بالرضا عن أسلوب ونمط القيادة، والرضا عن بيئة العمل والعلاقات، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في بقية أبعاد المقياس والدرجة الكلية له.

ويعزي الباحث ذلك إلى أن الذكور هم أكثر رضا عن الوظيفة من الإناث، فبالوظيفة يعتد الشخص بنفسه وبهيبته ومكانته بين زملائه في المجتمع، إضافة إلى أن الذكور أكثر تحمل لطبيعة العمل، مما ينعكس على تقبل الآخر وزيادة الألفة التي تؤدي إلى الهدوء والاستقرار والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (الطروانة، 2005) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي الكلي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الأردنية تعزى لمتغير الجنس في الجامعات الحكومية، ودراسة نتائج فلمبان (2007) والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور ومع نتائج دراسة الزعير (2017) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمحاول الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات Ahmad&Jameel,2018,Stankovska et) al.,2017,Chipunza&Malo,2017,Abu_Khdair,2018 في المقابل اختلفت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة خليفات والملاحمة (2009) ونتائج دراسات:

(Marasinghe & Wiyaratne, 2018, Cerci & Dumludag,2019 Tepayakul)
& Rinthaisong,2018 التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للجنس.

ثانياً- الفروق التي تعزى للرتبة العلمية:

للإجابة على هذا بالسؤال فيما يخص الفروق في الرضا وفقاً للرتبة العلمية قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (8)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق في درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي تعزى للرتبة العلمية

مقياس الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرضا عن مجال وطبيعة العمل	بين المجموعات	47.951	2	23.975	3.423	.036
	داخل المجموعات	868.490	124	7.004		
	الكلية	916.441	126			
الرضا عن النمو المهني	بين المجموعات	159.308	2	79.654	7.037	.001
	داخل المجموعات	1403.589	124	11.319		
	الكلية	1562.898	126			
الرضا عن نمط القيادة وصناعة القرار	بين المجموعات	489.117	2	244.558	9.879	.000
	داخل المجموعات	3069.639	124	24.755		
	الكلية	3558.756	126			
الرضا عن بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية	بين المجموعات	307.157	2	153.579	11.492	.000
	داخل المجموعات	1657.063	124	13.363		
	الكلية	1964.220	126			
الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها	بين المجموعات	186.202	2	93.101	10.953	.000
	داخل المجموعات	1054.019	124	8.500		
	الكلية	1240.220	126			
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	5158.586	2	2579.293	10.596	.000
	داخل المجموعات	30184.296	124	243.422		
	الكلية	35342.882	126			

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل في درجة الرضا الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية تعزى للرتبة العلمية (معيد أو محاضر / أستاذ مساعد - / أستاذ مشارك وأستاذ)، ولمعرفة اتجاه تلك الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه كاختبار تتبعي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (9)

أستاذ مشارك وأستاذ	أستاذ مساعد	معيد أو محاضر	الرتبة	يبين نتائج اختبار شيفيه لاتجاهات الفروق بين الرتب العلمية المختلفة في الرضا الوظيفي
-1.57*	-.98	-	معيد أو محاضر	الرضا عن مجال وطبيعة العمل
-.59	-	-	أستاذ مساعد	
-	-	-	أستاذ مشارك وأستاذ	
-2.66*	-2.26*	-	معيد أو محاضر	الرضا عن النمو المهني
-.40	-	-	أستاذ مساعد	
-	-	-	أستاذ مشارك وأستاذ	
-4.41*	-4.25*	-	معيد أو محاضر	الرضا عن نمط القيادة وصناعة القرار
-.16	-	-	أستاذ مساعد	
-	-	-	أستاذ مشارك وأستاذ	
-3.96*	-2.47*	-	معيد أو محاضر	الرضا عن بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية
-1.49	-	-	أستاذ مساعد	
-	-	-	أستاذ مشارك وأستاذ	
-2.74*	-2.59*	-	معيد أو محاضر	الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها
-.15	-	-	أستاذ مساعد	
-	-	-	أستاذ مشارك وأستاذ	
-15.34*	-12.55*	-	معيد أو محاضر	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي
-2.79	-	-	أستاذ مساعد	
-	-	-	أستاذ مشارك وأستاذ	

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل في درجة الرضا الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) بين رتب (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك وأستاذ) ورتب (معيد أو محاضر) في اتجاه (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك وأستاذ) فيما عدا في بعد (الرضا عن مجال وطبيعة العمل) فلا توجد فروق بين رتبة (أستاذ مساعد) ورتب (معيد أو محاضر).

كما تظهر النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) بين رتبة (أستاذ مساعد) ورتبتي (أستاذ مشارك وأستاذ). والنتائج السابقة تدل على انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى رتبتي (معيد أو محاضر) مقارنة بالرتب العلمية الأعلى، ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية بأعضاء هيئة

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

التدريس ممن هم في مرتبة الأعلى أنه والكثير من متطلبات الترقية والترقية والحصول على الحوافز والترقيات والمكافآت كما أن طول عملهم في الجامعة جعلهم يبنون شبكات علاقات اجتماعية موسعة؛ بالتالي هم أكثر رضا من غيرهم من الرتب العلمية وأكثر توافقاً من غيرهم من زملاء الرتب الأخرى وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Cerci & Dumludag, 2019) التي بيت أن عضو هيئة التدريس الأكثر خبرة والأعلى رتبة علمية هو الأكثر رضا مقابل باقي الرتب العلمية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي في اتجاه أعضاء هيئة التدريس الأقل عنباً في العمل بحسب الجدول الوظيفي.

وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة أمل الشهري وفادية الأمين (2012) التي كشفت عن فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس لصالح من يمتلكون خدمة أطول في الجامعة مقابل حديثي ومع دراسة التي وجدت أن يمتلكون الخبرة. والرتبة العلمية الأعلى ومع نتيجة دراسة ضرار العتيبي (2012) والتي كشفت عن من العوامل المحددة لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس هي الدرجة العلمية وكانت الفروق في الرضا الوظيفي في اتجاه الدرجة والرتبة العلمية الأعلى.

نتائج التساؤل الثالث ومناقشتها: ما الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس في جامعات السعودية تعزى لمستوى راس المال النفسي (مرتفع/ متوسط/ منخفض)؟ ولإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA، وجاءت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (10)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق في درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي تعزى لمستوى رأس المال النفسي

مقياس الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرضا عن مجال وطبيعة العمل	بين المجموعات	192.833	2	96.416	16.522	.000
	داخل المجموعات	723.608	124	5.836		
	الكلية	916.441	126			
الرضا عن النمو المهني	بين المجموعات	352.271	2	176.135	18.041	.000
	داخل المجموعات	1210.627	124	9.763		
	الكلية	1562.898	126			
الرضا عن نمط القيادة وصناعة القرار	بين المجموعات	775.199	2	387.599	17.267	.000
	داخل المجموعات	2783.557	124	22.448		

الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مقياس الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
الرضا عن بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية	الكلي	3558.756	126		50.971	.000
	بين المجموعات	886.232	2	443.116		
	داخل المجموعات	1077.989	124	8.693		
	الكلي	1964.220	126			
الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها	بين المجموعات	480.863	2	240.431	39.261	.000
	داخل المجموعات	759.358	124	6.124		
	الكلي	1240.220	126			
	الكلي	12434.733	2	6217.367		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	بين المجموعات	22908.148	124	184.743	33.654	.000
	داخل المجموعات	35342.882	126			
	الكلي					
	الكلي					

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في درجة الرضا الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية تعزى لمستوى رأس المال النفسي (مرتفع/ متوسط/ منخفض)، ولمعرفة اتجاه تلك الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه كاختبار تتبعي، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (11)

يبين نتائج اختبار شيفيه لاتجاهات الفروق في الرضا الوظيفي التي تعزى لمستوى رأس المال

النفسى (مرتفع/ متوسط/ منخفض)

مقياس الرضا الوظيفي	مستوى رأس المال النفسي	منخفض	متوسط	مرتفع
الرضا عن مجال وطبيعة العمل	منخفض	-	-1.13	-3.00*
	متوسط	-	-	-1.87*
	مرتفع	-	-	-
الرضا عن النمو المهني	منخفض	-	-1.99*	-4.10*
	متوسط	-	-	-2.10*
	مرتفع	-	-	-
الرضا عن نمط القيادة وصناعة القرار	منخفض	-	-1.22	-5.76*
	متوسط	-	-	-4.54*
	مرتفع	-	-	-
الرضا عن بيئة العمل والعلاقات الاجتماعية	منخفض	-	-2.80*	-6.48*
	متوسط	-	-	-3.68*
	مرتفع	-	-	-
الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها	منخفض	-	-1.98*	-4.76*
	متوسط	-	-	-2.79*
	مرتفع	-	-	-
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	منخفض	-	-9.13*	-24.10*
	متوسط	-	-	-14.97*
	مرتفع	-	-	-

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل في درجة الرضا الوظيفي (جميع الأبعاد والدرجة الكلية) بين مجموعة مرتفعي رأس المال النفسي، وكل من مجموعتي متوسطي ومنخفضي رأس المال النفسي في اتجاه مرتفعي رأس المال النفسي.

كما تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) فأقل في درجة الرضا الوظيفي (الدرجة الكلية والأبعاد عدا بعدي الرضا عن مجال وطبيعة العمل - والرضا عن نمط القيادة وصناعة القرار) بين مجموعة متوسطي رأس المال النفسي، ومجموعة منخفضي رأس المال النفسي في اتجاه متوسطي رأس المال النفسي. والنتائج السابقة تدل على أنه كلما ارتفع رأس المال النفسي زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن رأس المال النفسي أن يؤدي إلى الرضا الوظيفي من خلال مكوناته الإيجابية مثل التفكير الفاعل، والتقييمات الإيجابية والتوقعات، والتحفيز والسعي نحو السعي وراء الهدف والتفاؤل والمرونة، والمعالجة المرنة للعقبات والنكسات وتعتبر هذه الآليات لها تأثير على الرضا الوظيفي إذ يمكن لمرتفعي رأس المال النفسي التصميم ضد الصعوبات في العمل البيئية، والمثابرة على تحقيق الأهداف، وتقييم المهنة الحصول على الفرص والمواقف الإيجابية تجاه وظائفهم وعملهم. وتتفق النتيجة الحالية مع نتائج دراسات:

(Bergheim et al., 2015, Demir, 2018, Luthans et al., 2007, Bitmis & Ergeneli, 2013).

التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة الرضا الوظيفي ورأس المال النفسي. كما تدعم التصورات النظرية الخاصة برأس المال تلك النتيجة حيث يعتبر رأس المال النفسي أحد أشكال الموارد الاستراتيجية إلى اكتسبت اهتماماً متزايداً في الأدبيات وذلك لتأثيره على الأداء البشري واستناداً إلى أفكار علم النفس الإيجابي. (Csikszentmihalyi, & Seligman, 2000)، فإن مفهوم رأس المال النفسي. يبرز مواطن القوة البشرية والتي تتميز في طبيعتها بأنه ذات بعد ظرفي وتنموي ويتمشي هذا المنظور الذي يفترض قابلية تطوير قدرات الموظفين التي تعتبر قابلة للتحكم وقابلة للتحويل من أجل تحسين رضا الوظيفي.

وتدعم هذه النتيجة ما أشار إليه (Bergheim et al., 2015) إلى أنه يمكن رأس المال النفسي الأفراد من ممارسة التحفيز الذاتي الموجهة نحو تحقيق الأهداف وله تأثير إيجابي على الإداء الوظيفي واتجاهات العمل المرغوب بها.

نتائج التساؤل الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على أنه: ما مدى إسهام أبعاد رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات السعودية؟ وللإجابة هذا التساؤل قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل الانحدار، وذلك بحساب معامل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression بالطريقة القياسية، وذلك للوقوف على مدى إسهام أبعاد مقياس رأس المال النفسي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والجدولان التاليان يظهران النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي للانحدار:

جدول (12)

يبين قيم معامل الارتباط المتعدد ومربعه وقيمة التباين ودلالته للتحقق من إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المتغيرات المستقلة (المنبئة)	المتغير التابع	العدد	معامل الارتباط المتعدد (R)	معامل التحديد (R^2)	F	مستوى دلالة F
الكفاءة الذاتية التفاؤل الأمل المرونة	الرضا الوظيفي	127	.645	.416	21.748	0.000

ويظهر من الجدول السابق ما يلي:

1. يظهر من تحليل تباين الانحدار (قيمة F) والذي من خلاله يتم اختبار دلالة معامل التحديد (R^2) أن نموذج التنبؤ دال إحصائياً، بمعنى مقدرة المتغيرات المستقلة (أبعاد مقياس رأس المال النفسي) مجتمعة على التنبؤ بالمتغير التابع (الرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث جاءت قيم F دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يدل على معنوية نموذج التنبؤ.

د. بندر بن سعيد العلم الزهراني

2. من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) يتبين أن نسبة إسهام المتغيرات المستقلة في التنبؤ بالمتغير التابع (41.6 %).
3. وفيما يلي جدول يوضح مدى قدرة كل متغير من المتغيرات المستقلة (أبعاد مقياس رأس المال النفسي) على التنبؤ بالمتغير التابع (الرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال استعراض قيم معامل الانحدار، وبيتا، وت ومستوى دلالتها.

جدول (13)

نتائج تحليل الانحدار (معامل الانحدار - بيتا - ت) لاختبار مدى إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال أبعاد مقياس رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المتغير التابع	المتغيرات المنبئة	معامل الانحدار	بيتا	T	مستوى دلالة T
الرضا الوظيفي	الثابت	29.049		3.113	.002
	الكفاءة الذاتية	1.618	.352	2.719	.008
	الأمل	.140	.031	.197	.844
	المرونة	.997	.190	1.332	.185
	التفاؤل	1.993	.468	3.568	.001

ويظهر من الجدول السابق ما يلي:

- قيم (T) جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بالنسبة للأبعاد التالية (الكفاءة الذاتية- التفاؤل) وهذا يدل على أن كلاً من البعدين السابقين يسهم بشكل دال إحصائياً في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وبالتالي فهما منبئان بالمتغير التابع لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- قيم (T) جاءت غير دالة إحصائياً بالنسبة للبعدين التاليين (الأمل - المرونة) وهذا يدل على أن كلا منهما لا يسهم بشكل دال إحصائياً في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- من خلال قيم بيتا يتبين أن أكثر الأبعاد إسهاماً في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (الرضا الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية هو التفاؤل ثم الكفاءة الذاتية.

وهذه النتيجة متوقعة ومنطقية إذ يعزو الباحث هذه النتيجة إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام من المشاركين بهذه الدراسة لمستوى مرتفع من التفاؤل والكفاءة الذاتية

بوصفها (أبعاد لرأس المال النفسي) يجعلهم يشعرون باتجاه إيجابي نحو عملهم مما يزيد من حماسهم والدافعية للعمل وتحمل صغابه وضغوطه وهذا يؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي وتتفق وهذه النتيجة مع نتائج دراسات:

Manganaro,2017,Olanian & Hystad,2016, Bergheim et & Idris

التي كشفت عن وجود ارتباطات موجبة دال إحصائياً بين الرضا الوظيفي كل من التفاؤل والكفاءة الذاتية بوصفهما من مكونات رأس المال النفسي.

من جهة ثانية، تفسر هذه النتيجة في ضوء الأطر النظرية (Luthans et al.,2007) التي أكدت أن الأشخاص ذوي رأس المال المرتفع يتسمون بالتفاؤل وقوة الإرادة علي إيجاد حلول لجميع مشكلاتهم ذوي توقعات إيجابية بالمستقبل والحياة العملية والتعامل مع الآخرين فالتفاؤل يجعلهم أكثر مرونة في التكيف مع ضغوط العمل كما أن الكفاءة الذاتية تمثل اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكاناته وقدراته على الأداء مختلف الاعمال مما يؤدي ذلك إلى الشعور بالرضا عن وظيفته.

توصيات الدراسة:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يلي:

1. زيادة الاهتمام بالأوضاع المالية والدعم النفسي للمعدين والمحاضرين في الجامعات السعودية حيث أظهرت النتائج انخفاض الرضا الوظيفي لديهم مقارنة بالرتب العلمية الأعلى.
2. زيادة مشاركة العنصر النسائي في الوظائف القيادية بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030 من تمكين المرأة حيث أظهرت النتائج انخفاض مستوى الرضا عن أسلوب ونمط القيادة، والرضا عن بيئة العمل والعلاقات لدى الإناث مقارنة بالذكور.
3. تحسين الأوضاع الوظيفية لمن تجاوز الخمسين عاماً ومراعاة التقدم في السن حيث أظهرت النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديهم مقارنة بمن هم بين الأربعين والخمسين عاماً.
4. الاهتمام بالبرامج التوعوية والإرشادية والدورات التدريبية التي تسهم في رفع مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حيث أظهرت النتائج إسهام أبعاد رأس المال النفسي إسهاماً دالاً في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

مقترحات الدراسة:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يقترح الباحث إجراء الدراسات

التالية:

1. نمذجة العلاقات السببية بين كل من رأس المال النفسي وسمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى عينات مختلفة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
2. مدى إسهام عوامل الشخصية الخمس الكبرى في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
3. فاعلية برنامج قائم على الإرشاد بالمعنى في تحسين رأس المال النفسي لدى عينات مختلفة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
4. العلاقة بين رأس المال النفسي وجودة الحياة الوظيفية لدى عينات مختلفة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

قائمة المراجع:

1. إبراهيم، احمد (2021). الرضا الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين: دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية. *المجلة العربية للإدارة تحت النشر*، 42، (1)
2. أبوجودة، صافية (2011). مفهوم الذات والرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*.. 58، 177-215
3. ابوخصير، بسام محمد عبد الله (2018). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الواقعة في محافظات الشمال: دراسة ميدانية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، 19(2)، 569-605
4. البرعى، هانم (2020). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة البحث العلمي*. 5(21). 110-137
5. البطانية، عمر تيسير، (2003)، دور عمداء ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن
6. جاد الله، حنان عبد السميع وأبولغيط، ايمان على (2010) رضا أعضاء هيئة التدريس والطالبات بكلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الازهر عن جودة الأداء بالكلية، *مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الازهر*، 144(2)، 277-327
7. الحدابي، دواد وعكاشة، محمود (2020). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا وعلاقته ببعض المتغيرات المهنية والديموغرافية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، 29-78-
8. حريم، حسين (2001) الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في بالأردن. *المجلة الأردنية للعلوم الإنسانية*، (4)، 199:5-141.
9. حسن، راوية محمد (2001). *إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية-*، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر .

10. الحماقي، وليد طلعت (2016). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 46، ابريل، 153-229
11. حمبري، أسماء (2018). علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأداء العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في جنوب الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليل
12. خليفات، عبد الفتاح ووالملاحمة، منى. (2009). الولاء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. مجلة جامعة دمشق. 25. (3-4). 126-147
13. الرويلي، نواف (2003). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي في المنطقة الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية. جامعة الملك سعود
14. الزعير، إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن (2017). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية. 3. 172-218
15. الزعبي، ميسون طلاع (2015). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت، مجلة التربية، جامعة الأزهر، 166(1)، 364-408
16. الشرايدة، سالم تيسير (2008). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية"، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان
17. الشرمان، منيرة (2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المناقاة للبحوث والدراسات، 20، (1)، 413-445
18. الشمايلة، نسرين بهجت عبد الرزاق (2006). أثر برنامج تدريبي للدافعية الداخلية للتعليم على درجة التعلم المنظم ذاتيا لطلبة المرحلة الأساسية العليا. رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة عمان كلية العلوم التربوية والنفسية.

19. الشمري، سالم عوض (2009). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على: (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة) رسالة ماجستير غير منشور جامعة الملك عبد العزيز
20. الشهري، أمل والأمين، فادية (2012). رضا الوظيفي وأثره على الإلتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران: دراسة تحليلية بالتطبيق على مجمع الطالبات جامعة نجران، دراسات عربية في التربية وعلم النفس. 32. (1) 135-195
21. الشومرة، محمد (2007). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة
22. الشويكي، أمل مصطفى (2019). دور رأس المال النفسي في تنمية الارتباط الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية في غزة.
23. الطروانة، سليمان محمد، (2005). الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة، إدارة تربوية
24. عبد الرحمن، علا محمد (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، الاحتراق النفسي لدى المعلمات بالروضة (في ضوء بعض المتغيرات). دراسات في الطفولة والتربية 16. (3). 101-186
25. عبد السلام، سناء احمد كمال (2001). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
26. العتيبي، ضرار عبد الحميد التوم (2012). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الازهر، (9)، 122-180
27. علام، سحر فاروق (2012). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية في علم النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، (2)، 243-306

28. فداء ناصر، فداء - حيدر، عصام (2014). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي. دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - 30 (2). 149-184
29. فلمبان، إيناس فؤاد (2007). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
30. هزايمة، أحمد، (1991). رضا المعلمين عن الممارسات الإشرافية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة أربد، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
31. الوحيددي، ميسون (2000). العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله والبيرة. رسالة ماجستير غير منشورة، في جامعة بير زيت، بيرزيت، فلسطين.
32. Abu-khdair, B. M. (2018). The level of job-satisfaction among academic staff in public and private Universities located at the northern governorates of Jordan (Afield study). *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 19(02), 569-605
33. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive organizational behavior*, 1(2), 9-24.
34. Abd Aziz, A. S. C. (2021). Elements of Facility In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5239-5243.
35. Ahmad, M. A. A., & Jameel, A. S. (2018). Factors affecting on job satisfaction among academic staff. *Polytechnic Journal*, 8(2) 23-33-34.
36. Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
37. Ali, N., & Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani

- nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 399-412.
38. Amin, F. A. B. M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228.
 39. Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology* 23-34.
 40. Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety science*, 74, 27-36.
 41. Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189.
 42. Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: A test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.
 43. Cerci, P. A., & Dumludag, D. (2019). Life satisfaction and job satisfaction among university faculty: The impact of working conditions, academic performance and relative income. *Social Indicators Research*, 144(2), 785-806
 44. Chipunza, C., & Malo, B. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology. *Problems and Perspectives in management*, (15, Iss. 2), 148-161
 45. Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154.
 46. Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251-269.
 47. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with

- performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572
48. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
49. Mohamed, S., Nikmat, A., Hashim, N. A., Shuib, N., & Raduan, N. J. N. (2021). Burnout and Its Relationship to Psychological Distress and Job Satisfaction among Academicians and Non-Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 10(1), 85-92.
50. Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*. 44-56
51. Manish Gupta, Musarrat Shaheen & Manoj Das (2019) Engaging employees for quality of life: mediation by psychological capital, *The Service Industries Journal*, 39:5-6, 403-419,
52. Marasinghe, M. P. L. R., & Wijayarathne, A. (2018). The impact of gender differences on job satisfaction of University Library Professionals. *Journal of the University Librarians Association of Sri Lanka*, 21(2), 1-20
53. Mathis, C. J., & Brown III, U. J. (2008). Work-family conflict and job satisfaction: The mediating effects of job-focused self-efficacy. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 12(1), 93.
54. Mortazavi, S., Shalbaf Yazdi, S. V., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4
55. Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
56. Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12.

57. Nordin, M. N. B., Mustafa, M. Z. B., & Razzaq, A. R. B. A. (2020). Relationship between Headmasters' Leadership, Task Load on Special Education Integration Programme Teachers' Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 8(8), 3398-3405.
58. Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 163-171.
59. Olaskoaga-Larrauri, J., Rodríguez-Armenta, C. E., & Marúm-Espinosa, E. (2020). The direction of reforms and job satisfaction among teaching staff in higher education in Mexico. *Teaching in Higher Education*, 1-17
60. Okolocha, C. B., Akam, G. U., & Uchehara, F. O. (2021). Effect of job satisfaction on job performance of university lecturers in South-East, Nigeria. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 3(1), 119-137.
61. Omar, M. S., Idrus, I. M., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 206-213.
62. Pazim, K. H. (2021). Special Education Teachers Job Satisfaction In Malaysia: A Review. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5329-5332.
63. Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F., & Grncarovska, S. P. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Bulgarian Comparative Education Society*. 11-31
64. Salam, M. A. (2017). Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3).
65. Tepayakul, R., & Rinthaisong, I. (2018). Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai private higher education institutions. *The Journal of Behavioral Science*, 13(2), 68-81.
- Thevanes, N., & Jathurika, M. (2021). Employee happiness and its relationship with job satisfaction: An empirical study of academic

- staff in a selected Sri Lankan University. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(1), 34-43.
66. Wirawan, H., Jufri, M., & Saman, A. (2020). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*.24-42

**Differences in Job Satisfaction among Academic Staff at Imam
Mohammad Ibn Saud Islamic University in the Light of the
psychological capital and some demographic
Bandar bin Saeed Al-Alam Al-zahrani
Imam Muhammad Bin Saud Islamic University**

Abstract:

The study aims to measure the level of job satisfaction among faculty members, and to study the differences between members of the study sample in some demographic variables such as; gender, y, job grade **psychological capital**), on a sample estimated at 127 faculty members at **Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University** the Kingdom of Saudi Arabia. Job satisfaction scale was used to collect data, which were further analyzed through factor analysis, M-ANOVA And Chevy test. The results of the study indicated that the evaluation level of the weighted average for the scale of job satisfaction came as high, while the weighted average rose in only one dimension the efficiency of the administrative system, while the weighted average values for the dimensions: department leadership style, social and academic climate, teaching process, community service, Scientific research and publishing came with an average evaluation level, while the dimensions of the adequacy of buildings, equipment and services, and financial support with an evaluation level of the weighted average came low. The results of the analysis of multiple variance also indicated the presence of statistically significant effects of the variables (gander, job degree and **psychological capital**) on the dimensions of job satisfaction and the overall degree, while there was no statistically significant effect of the gender and academic specialization variables on the dimensions of job satisfaction and the overall degree, and in light of the results The study made a number of recommendations.

Keywords: Job Satisfaction, Faculty Members. **Psychological capital**