

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية  
المجلة التربوية  
\*\*\*

الإحساس بالأمن النفسي كما يدركه أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة نجران وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم

إعداد  
د / عبد المنعم أحمد حسين علي  
أستاذ علم النفس التربوي المشارك  
بجامعتي سوهاج ونجران

المجلة التربوية – العدد الثامن  
والثلاثون – أكتوبر ٢٠١٤م

## مقدمة الدراسة :

يؤدى التعليم الجامعي دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتنميته وتوسيع آفاقه المعرفية والثقافية من خلال إسهام مؤسساته في تخريج كوادر بشرية تملك المعرفة والعلم للتدريب على العمل في المجالات والتخصصات المختلفة، ويعد عضو هيئة التدريس من أهم العناصر المؤثرة في نجاح العملية التعليمية في الجامعة لما يسهم به من تخطيط وتحديد للأهداف وما يقدمه من خبرات ونشاطات ومهام تعليمية بناءة، كما أن لملاحظاته الواعية لسلوك طلبته أثراً فاعلاً في تعديل الممارسات السلوكية الخاطئة نحو الاتجاه المرغوب فيه ويطور أنماط سلوكية جديدة نافعة لمستقبلهم.

ويعد الشعور بعدم الأمن أحد الضغوط النفسية التي تواجه عضو هيئة التدريس وأحد مسببات إحساسه بالخوف من المستقبل مما يؤثر في دافعيته، وينعكس سلباً على طلبته ومجتمعه (رحيم ، ٢٠٠١ : ٦) فالأمن النفسي من أهم مقومات الحياة لكل الأفراد، إذ يتطلع إليه الإنسان في كل زمان ومكان من مهده إلى لحدده فإذا ما وجد ما يهدده في نفسه وماله وعرضه ودينه، هرع إلى ملجأ آمن ينشد فيه الأمن والأمان والسكينة.

ذلك أن عضو هيئة التدريس الذي يشعر بعدم الأمن والطمأنينة سوف يلجأ إلى أساليب تسلطية كي يدعم أمنه النفسي مستغلاً سلطته في السخرية من الطلبة والتهديد بالدرجة أو الطرد من الصف والبخل في إعطاء المعلومات وتفسير سلوكهم بأنه يمثل تحدياً لشخصيته (محمد، ١٩٩٥ : ١٩).

فقد أشار عبد المجيد (٢٠٠٤ : ٢٤٧) إلى أن الأمن النفسي يعد قيمة في حد ذاته لدى معظم الناس فهو أهم الأهداف التي يسعى الأفراد والمجتمعات والحكومات إلى تحقيقها. وانطلاقاً من أهمية دور عضو هيئة التدريس، ومن أجل تحقيق أهداف الجامعات، وللارتقاء بمستوى خريجها، ولتجويد إنتاجهم العلمي، ولخدمة المجتمع فلا بد من الاهتمام بسلامة عضو هيئة التدريس وصحته النفسية؛ ليقوم بأداء المهام الوظيفية المسندة إليه بتميز واقتدار.

ويعد الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) من المتغيرات النفسية اللازمة للنجاح في مختلف الميادين فقد أوضح تريسترا وهونري (Terpstra & Honoree, 2006) أن العديد من

المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح بتحسين مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس ؛ لأن الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية لدى العاملين.

فقد أجرى حكيم (١٩٩٥) دراسة على عينة تكونت من (٩٩٤) عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إلى أن الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، وأن عوامل السن، وعدد سنوات الخبرة، والتأهيل التربوي لا تعد مؤشراً جيداً لمستوى الرضا العام، بينما ظهر أن عوامل الجنسية والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة في كليات المعلمين كانت مؤشراً قوياً بالنسبة إلى الرضا العام، وأن غير السعوديين كانوا أكثر رضاً من السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، كما توصلت الدراسة إلى أن الدخل الوظيفي، والنمو، والتطور، وسياسة الكلية وإدارتها، من أقل العوامل رضاً من قبل أعضاء هيئة التدريس.

وتوصل الحربي (١٩٩٦) في دراسته إلى انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وكذلك انخفاض الإنتاجية العلمية لديهم وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لمتغيرات الجنسية ، المرتبة العلمية ، سنوات الخدمة على كل من مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية ، حيث يزيد الرضا لدى أصحاب الوظائف الأكاديمية العالية والمدة الأطول في الخدمة وكذلك لدى المتعاقدين بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التخصص على مستوى الرضا الوظيفي في حين يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لهذا المتغير على مستوى الإنتاجية.

ولقد أظهرت نتائج دراسة الشيخ خليل وشريير (٢٠٠٧) أن ارتفاع مؤشر الرضا في العمل، له تأثير إيجابي خارج العمل، فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضاً عن العمل، يكونون أكثر رضاً عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضاً عن الحياة بصفة عامة. كذلك أشار عبد الله (٢٠٠٨) في دراسته إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي لدى الفرد يزيد من الإنتاج، والرضا عن العمل في الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من في العمل معه توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد.

كذلك أشار فرهود (٢٠٠٩) إلى أن الاستقرار الوظيفي والنفسي يهيئ لعضو هيئة التدريس المناخ المناسب لتركيز جهده وتفكيره على تطوير اهتماماته الأكاديمية. مما سبق يتضح أن مهنة الأستاذ الجامعي مهنة مهمة في جميع المجتمعات ، فهي الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق أهداف الجامعة ؛ لذلك جاءت الدراسة الحالية لتتعمق بمتغيرين في غاية الأهمية لدى الأستاذ الجامعي وهما : الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي ، ومن ثم حاولت الدراسة الحالية التعرف على الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم.

### مشكلة الدراسة :

يشهد المجتمع السعودي تزايداً مضطرباً في عدد الجامعات الرسمية وحجمها، وتعتمد هذه الجامعات في تحقيق أهدافها بصورة رئيسة على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين، فاستقطاب الكفاءات العلمية والمحافظة عليها وتنميتها في هذه الجامعات أمر يتطلب منها جهداً ووقتاً ومالاً.

ولقد أوجدت المنافسة بين الجامعات بشكل عام حالة تمثلت في جذب بعض الكفاءات العلمية من جامعة إلى أخرى لأسباب مختلفة، منها (ربما يكون) عدم إحساس عضو هيئة التدريس بالأمن النفسي، وهذا الأمر قد ينعكس بدوره على رضاه الوظيفي، على الرغم من محاولة الجامعات السعودية إيجاد المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسية في الجامعة ليكون فاعلاً في أداء عمله.

ولقد وضعت القيادة العليا بالمملكة العربية السعودية رهانها على بناء مجتمع العلم والمعرفة لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية بالمملكة، وإن مواجهة المستقبل الزاخر بالتحديات والفرص يقتضي توجهاً استراتيجياً يقوم على خطة استراتيجية محكمة لمعرفة وضع الجامعة (أي جامعة) من حيث نقاط قوتها ومن ثم استثمارها، وتحسين عوامل الضعف والاستفادة من الفرص المتاحة وتجاوز العقبات المتوقعة.

يتم ذلك كله على مستوى الجامعة من حيث بنيتها التنظيمية وأدائها الوظيفي، وعلى المستوى البرمجي الذي يركز على تقويم الأقسام الأكاديمية والوحدات التشغيلية والخطط التفصيلية المعدة لتحقيق نجاح أداء هذه الوحدات.

وإن رسالة جامعة نجران تمثلت في " توفير تعليم وتعلم يلبيان احتياجات المجتمع وسوق العمل، والمساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة من خلال إجراء البحوث التطبيقية، والاستخدام الأمثل للتقنيات الحديثة، وتفعيل الشراكة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي".

وفي ضوء ذلك فقد قامت وحدة القياس والتقويم بعمادة التطوير والجودة بجامعة نجران بتصميم استبانة تقييم المقررات الدراسية والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلاب والطالبات، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة في مجال القياس والتقويم وفي مجال ضمان الجودة والاعتماد، وتم صياغة الصورة النهائية للاستبانة، وتم تطبيقها إلكترونياً على الطلاب والطالبات بجامعة نجران، وتم تفريغ النتائج وتحليلها وتفسيرها، وتقديم تقارير مفصلة عن كل عضو هيئة تدريس ومن في حكمه بالجامعة.

ومن هنا جاءت المشكلة التي بنيت عليها الدراسة الحالية، فقد ألقى تقييم المقررات الدراسية والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بأعباء كثيرة عليهم، فبمجرد أن يتسلم عضو هيئة التدريس التقييم الخاص به إلا ويشعر في عمل تقرير عن المقرر، وخطط تحسين المقرر، وخطط تطوير المقرر، والمفاجأة تكون في تقييم الطلاب والطالبات لأعضاء هيئة التدريس فقد تكون نتائج التقييم ضعيف أو مقبول، أو جيد... الخ

وهنا تقع مشكلة الدراسة الحالية حيث شعر الباحث أن هناك ثمة تهديد في مستوى الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وخوف شديد من نتائج تقييم الطلاب لهم، وأن هذا التقييم قد يؤثر على مستقبلهم واستمرارهم بالجامعة من عدمه، ناهيك عما قد يترتب على ذلك كله من نتائج تؤثر على رضاهم الوظيفي عن العمل في جامعة نجران.

وفي ضوء ذلك المعنى أشار نشواتي (٢٠٠٣: ٢١٣) أن شعور الموظف بالاطمئنان على استمراريته بالعمل وعلى مستقبله المهني، وعلى صحته وعائلته، وتأمين العيش الكريم لهم بعيداً عن الخوف وشعوره بأنه محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية ضد العجز وحوادث العمل، وأمراض المهنة والشيوخوخة والبطالة والوفاة، كل ذلك ينعكس إيجاباً على أداء العامل؛ لأن الإحساس بالأمن النفسي شرط من شروط الصحة النفسية.

وحيث إن ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي أصبح مطلباً أساسياً تسعى جميع الجامعات السعودية على الحصول عليه، وهو مطلب يورق كل العاملين بالجامعات السعودية بصفة عامة، وجامعة نجران بصفة خاصة؛ لأنها تريد أن تثبت وجودها بين الجامعات السعودية والعربية

والعالمية، ومن ثم فلا مكان لضعيف أو مهمل أو مستهتر في عمله في الجامعة، وجدير بالذكر أن عضو هيئة بجامعة نجران يعرف أن جامعة نجران التي أسست عام ١٤٢٧هـ هي الآن من الجامعات الرائدة حيث احتلت المركز الثالث والعشرين عربياً في التصنيف الأسباني "ويبومتريكس" ٢٠١١ ، واحتلت المركز السادس على مستوى المملكة العربية السعودية.

أيضاً في التصنيف الأسترالي احتلت جامعة نجران المركز السابع على مستوى المملكة عام ٢٠١١ وأيضاً حصول كلية المجتمع بالجامعة على الجودة والاعتماد الأكاديمي الأمريكي COE في جميع برامجها. وتسعى حالياً الجامعة إلى الحصول على الاعتماد الأكاديمي في جميع برامجها بالجامعة. إن هذا كله قد ألقى بأعباء كثيرة على أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم المنتسبين لجامعة نجران، وهذا بدوره قد يؤثر على درجة الإحساس بالأمن النفسي لديهم الذي بدوره قد يؤثر على الرضا الوظيفي.

كما قامت وكالة جامعة نجران للتطوير والجودة بمجهود شاق ألقى بأعباء كثيرة وضغوط كبيرة على جميع منسوبي الوكالة للحصول على شهادة الأيزو ٩٠٠١، وقد حصلت الوكالة بالفعل على شهادة الأيزو ٩٠٠١ في العام الجامعي ١٤٣٤ / ١٤٣٥هـ.

ولكن لكي يقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بعمله على أكمل وجه، يجب أن تهيأ له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ليتمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان، ويعد الإحساس بالأمن أساساً للنجاح والإبداع والابتكار في العمل (الهزايمة، ٢٠٠٩). وينطوي الإحساس بالأمن النفسي على مشاعر متعددة تستند إلى مدلولات متشابهة، فغياب القلق والخوف وتبديد مظاهر التهديد والمخاطر على مكونات الشخصية من الداخل والخارج مع الإحساس بالاستقرار الانفعالي والمادي ودرجات معقولة من التقبل لمكونات البيئة . ويرى الباحث أن موضوع الإحساس بالأمن النفسي لم يحظ بالكثير من اهتمام الباحثين بقدر ما حظيت مفاهيم أخرى مثل التكيف النفسي والصحة النفسية. وكذلك فإن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تكاد تكون نادرة، ولاسيما ما يتعلق بالإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل عام وفي الوطن العربي والسعودية بشكل خاص.

ومن جانب آخر فإن موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم، وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا، لأن ذلك

ينعكس على أدائه في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء العمل يختلف من فرد إلى آخر ويعتمد على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المنظمة وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة، وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم (حمدي، ٢٠١١).

ويعد الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والإبداع فيه، ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب الموظف، وعندما يشعر المرء بالرضا عن نفسه وعمله، فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن، فيلتهب حماسه ويركز طاقاته على عمله وتزداد إنتاجيته ويبذل في عمله.

وذكر الجريد (٢٠٠٧) أن الرضا الوظيفي يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

وأشار الحراشنة (٢٠٠٨) أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها.

ويرى الشابحي (١٤١٧هـ) أن الرضا الوظيفي هو إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للوظيفة التي يعمل بها، والذي ينتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وهذا الشعور إما أن يكون كلياً وهذا يعني رضا الفرد عن جميع العوامل التي تؤثر على مشاعر الفرد نحو وظيفته ومدى تعلقه بها. أو أن يكون هذا الشعور جزئياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى، كأن يكون الفرد راضياً عن الراتب وفي نفس الوقت غير راضٍ عن المكانة الاجتماعية.

وقد استشعر الباحث من خلال عمله في جامعة نجران ما ذكره الشابي (١٧٤١هـ) من وجود تباين في آراء أعضاء هيئة التدريس في رضاهم عن الوظيفة التي يعملون بها، فقد وجد الباحث بعض أعضاء هيئة التدريس راضين عن أنظمة الرواتب لكنهم غير راضين عن ظروف العمل، وهناك آخرون راضين عن طبيعة العمل الجامعي لكنهم غير راضين عن ظروف العمل أو أنظمة الترقيات والحوافز، ولذلك فقد أحس الباحث بضرورة دراسة الرضا الوظيفي لديهم والوقوف على أسباب الرضا وعدمه إن وجدت، وهو ما تحاوله الدراسة الحالية.

وفيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة في هذا المجال :

فقد أجرى برونر (Bruner, 1994) دراسة في جامعة تكساس تحت عنوان "الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الريفية". وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع راضون عن عملهم على وجه العموم، وأنه كلما ازداد الرضا عن أبعاد الاتحاد والراتب، والعلاقات الشخصية وظروف العمل يزداد الرضا العام عن العمل.

وقدم إليزور (Elizur, 1994) دراسة بعنوان "النوع الاجتماعي وقيم العمل: دراسة تحليلية مقارنة". وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث في عينات الدراسة المختلفة في (٦١) بنداً من أصل (٤٢) بنداً تضمنها مقياس قيم العمل. فقد تبين أن الرجال قياساً بالإناث يعطون أهمية أكبر للراتب، والمسؤولية، وللاستقلال والنفوذ، أما النساء فيهتمن بشكل أكبر بالعمل ذي المعنى، وبالمزايا والأمان الوظيفي، وبتقدير الذات، ونوع الإشراف، والزملاء في العمل، والتفاعل مع الآخرين، وبساعات العمل المناسبة.

وقامت تورنيابي (Tornyay, 1996) بدراسة كان من أهدافها تحديد أهم العوامل الواجب توافرها لمدرسي الجامعات حديثي التعيين. توصلت الدراسة إلى أن عدة عوامل يحتاجها عضو هيئة التدريس في بداية تعيينه في الوظيفة من أهمها: الإحساس بالأمن، الإحساس بالملكية، الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها والفخر بها، والحيوية والنشاط الفكري.

وفي دراسة لجبر (١٩٩٦) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي وبعض المتغيرات مثل الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، طبقت الدراسة على عينة قوامها (٣٤٢) فرداً من الذكور والإناث البالغين من مستويات تعليمية واجتماعية مختلفة،



منهم (٢٥٢) متزوجون و(٩٥) من غير المتزوجين، استعان الباحث باختبار ماسلو للأمن النفسي . أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الأمن النفسي بين الذكور والإناث، كما توصلت الدراسة إلى أن الشعور بالأمن النفسي يزيد مع تقدم السن وزيادة المستوى التعليمي.

أما العمادي (١٩٩٦) فقد قامت بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد تكونت العينة من (٦٦٧) معلماً ومعلمة وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة والمؤهل والمرحلة التعليمية.

وأجرى العجايي (١٤١٧هـ) دراسة هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات. تكونت العينة من (١٠٥) معلماً، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الرضا ومتغير الخبرة والتخصص، والعمر، في حين أشارت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الرضا والدرجة العلمية للمعلم.

كما أجرى العريمي (١٩٩٨) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في التعليم العام بسلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه. تكونت عينة الدراسة من (٢٧٣) مديراً ومديرة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة ، والمؤهل ، والمرحلة التعليمية ، في الرضا الوظيفي.

وأوضحت نتائج دراسة شديفات (١٩٩٩) أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ومجال بيئة العمل كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس، كما أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات الجنس والكلية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية .

وأجرى السعود (٢٠٠١) دراسة على عينة تكونت من (١٠٥) عضو هيئة تدريس . توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الراتب والحوافز والترقية. كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والترتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

أما الطريفي (٢٠٠٣) فقد قامت بدراسة الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات في مدينة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد اشتملت عينة الدراسة على (٢٢١) مرشداً ومرشدة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً للدخل والخبرة ووجود ارتباط إيجابي بين الرضا الوظيفي وكل من العمر والراتب الشهري والخبرة .

وقام الجهني (٢٠٠٥) بدراسة بعنوان مؤشرات تخطيطية لتدعيم الرضا الوظيفي بين منظور الخدمة الاجتماعية للمرشد الطلابي دراسة مطبقة على مدارس مرحلة التعليم المتوسط في المدينة المنورة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) مرشداً، (٣٥) مديراً وموجهاً في إدارة التربية والتعليم بالمدينة المنورة ، وأشارت النتائج إلى ضعف واقع الرضا عن الأجور والحوافز لدى المرشد الطلابي وعدم ارتباط الحوافز المادية التي يحصلون عليها بجانب الخبرة .

كما قام المالكي (٢٠٠٧) بدراسة هدفت للتعرف على الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، وتكونت العينة من (١٤٥) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث (الابتدائي - المتوسط - الثانوي) للبنين بمدينة مكة. وأشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين في الرضا الوظيفي تبعاً إلى متغير الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

الرضا تبعاً للراتب وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية.

وفي ضوء ما سبق أمكن استخلاص ما يلي :

١- أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الأمن النفسي بين الذكور والإناث، وأن الشعور بالأمن النفسي يزيد مع تقدم السن وزيادة المستوى التعليمي.

٢- أظهرت أيضاً نتائج بعض الدراسات السابقة أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن عملهم ، وأنه كلما ازداد الرضا عن أبعاد الاتحاد والراتب، والعلاقات الشخصية وظروف العمل يزداد الرضا العام عن العمل.

٣- أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى ضعف واقع الرضا عن الأجور والحوافز لدى العاملين وعدم ارتباط الحوافز المادية التي يحصلون عليها بجانب الخبرة.

٤- عدم وجود دراسة - على حد علم الباحث- تناولت بشكل مباشر العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ومن ثم أمكن إيجاز مشكلة الدراسة بالإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؟
- ٢- ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران؟
- ٣- ما نوع العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة كما يدركه أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة لديهم؟
- ٤- هل يختلف الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجنس (ذكور وإناث)؟
- ٥- ما مدى اختلاف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران باختلاف متغيرات الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن والمنخفضين فيه) والجنس (ذكور وإناث)، والتخصص؟

**أهمية الدراسة :**

نبتت أهمية الدراسة الحالية من خلال ما يأتي:

١- أهمية متغيري الدراسة المتمثلين في مفهومي الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي وحاجتهما لإجراء المزيد من الدراسة والتقصي وتزويد المكتبة العربية بموضوعات تعد الدراسات فيها محدودة وتكاد تكون نادرة.

ولعل أهم الدوافع وراء اهتمام الكثيرين بهذا الموضوع مدى أهمية تحقيق الأمن النفسي بالنسبة للإنسان وأن تلك الحاجة تعد محركاً لسلوكه وتوجيهه الوجهة السليمة، أما فقدان الشعور بالأمن النفسي فمن شأنه أن يسبب الاضطرابات النفسية والسلوكية فيؤثر على سير حياة الإنسان ونشاطاته المختلفة في شتى المجالات لذلك فإن الأمن النفسي ضرورة لكل فرد، ولاسيما أعضاء هيئة التدريس الذين قضوا وأفنوا أعمارهم في البحث العلمي والتدريس الجامعي وخدمة المجتمع، فأقل شئ يكون رد جميل لهذه الفئة هو مساعدتهم على الإحساس بالأمن النفسي في مجال عملهم الجامعي، واستبعاد أي عوامل تهديد أو خطر يمكن أن يلحق بهم، فالحفاظ على العلماء هو في المقام الأول حفاظ على المجتمع بأسره، وإن تهديد العلماء هو تهديد للمجتمع بأسره.

أما بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي فهو أحد المتغيرات النفسية اللازمة للنجاح في مختلف الميادين، فالفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسه للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتماءه لوظيفته وللمنظمة التي يعمل بها، فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضاً مشاعر الامتثال والولاء للوظيفة والمنظمة، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه (Saari & Judge, 2004 (بن زرعة ، ٢٠٠٩ : ٥).

٢- تقدم الدراسة الحالية مقياسي الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، وهذان المقياسان قد يفيدان الباحثين والقائمين على العملية التعليمية والمهتمين بمجال القياس والتقويم بالمؤسسات البحثية والتعليمية المختلفة على الكشف عن درجتي الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي بجامعة نجران، حيث يؤدي ذلك إلى استكشاف الإجراءات اللازمة لتجميع البيانات وتحقيق عملية التطوير والجودة المرجو تحقيقها في الجامعة.

٣- أهمية الفئة المدروسة الممثلة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، التي تعد أساس عمل الجامعات والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها.

٤- يأمل الباحث أن تزود هذه الدراسة إدارات الجامعات والجهات المعنية بالتخطيط للتعليم العالي بمعلومات قد تفيد في تقديم معلومات عن العلاقة بين متغيرات الدراسة.

٥- يتوقع الباحث من هذه الدراسة توفير معلومات لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات تكون بمثابة تغذية راجعة عن درجة إحساسهم بالأمن النفسي، ومستوى رضاهم الوظيفي، وعن العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي.

### أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن الآتي :

- ١- درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.
- ٢- درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.
- ٣- العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة كما يدركه أعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة لديهم.
- ٤- مدى اختلاف الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران باختلاف الجنس.
- ٥- مدى اختلاف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران باختلاف متغيرات الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن والمنخفضين فيه) والجنس (ذكور وإناث)، والتخصص.

### تعريف المصطلحات إجرائياً :

#### الإحساس بالأمن النفسي: Psychological Security

عرفته الدراسة الحالية إجرائياً بأنه درجة إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعة بالرضا عن النفس وتقبل الآخرين له والاستقرار الاجتماعي العاطفي، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الإحساس بالأمن النفسي الذي أعده الباحث لهذه الغاية.

عضو هيئة التدريس الجامعي (Teaching Staff Member): هو الشخص المتفرغ للعمل الأكاديمي في جامعة نجران ومن في حكمه، ويحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية التالية: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، محاضر.

### الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

عرفته الدراسة الحالية إجرائياً بأنه عبارة عن شعور عضو هيئة التدريس بجامعة نجران بالارتياح النفسي تجاه العمل ويظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على العمل في الجامعة وتفانيه فيه، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من جامعة نجران، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث لهذه الغاية.

### **حدود الدراسة:**

تحددت الدراسة الحالية بشرياً وزمنياً وجغرافياً على النحو التالي :  
بشرياً: اقتصرَت الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بجامعة نجران.  
زمنياً: تم تطبيق أداتي الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٤ / ١٤٣٥ هـ.  
جغرافياً: اقتصرَت الدراسة الحالية على جامعة نجران -منطقة نجران- المملكة العربية السعودية.

### **الإطار النظري للدراسة:**

تضمن الإطار النظري للدراسة الحالية المحاور الآتية :

#### **المحور الأول : الإحساس بالأمن النفسي :**

##### **أ - مقدمة :**

يعد الأمن النفسي من الحاجات المهمة لبناء الشخصية الإنسانية حيث جذوره تمتد إلى الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة، وأمن المرء يصبح مهدداً إذا ما تعرض إلى ضغوط نفسية واجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من تلك المراحل (الخشري، ٢٠٠٣: ٢٠).

ولقد كان لعلم النفس السابق في تحديد المتغيرات المؤثرة في حياة الإنسان حيث اهتم بدراسة دوافع السلوك الإنساني والتي من بينها دافع الأمن، ومن أشهر هؤلاء العلماء هو العالم ماسلو (Maslow) الذي قسم دوافع السلوك الإنساني وجعلها تنظيم في شكل هرم قاعدته الأساسية هي الحاجات الفسيولوجية تليها مباشرة الحاجة إلى الأمن ثم الحاجة إلى الحب والحاجة إلى تقدير الذات ثم الحاجة إلى تحقيق الذات (الغندور، ١٩٩٩: ٢٨).

وأشار إيركسون (Erikson) إلى أن الحاجة إلى الأمن النفسي هي أول الدوافع النفسية الاجتماعية التي تحرك السلوك الإنساني وتوجهه نحو غايته، وإذا أخفق المرء في تحقيق حاجته إلى الأمن فإن ذلك يؤدي إلى عدم القدرة على التحرك والتوجه نحو تحقيق الذات والفشل في تحقيق الذات قد يؤدي إلى اليأس (الخضري، ٢٠٠٣: ٢٠).

وتبدو الحاجة إلى الأمن النفسي في النواحي الجسمية والعقلية، فالطفل يأوي إلى والدته يريد أن يتغذى ويؤمن البرد والحر وغير ذلك والحاجة إلى الأمن العقلي تبدو في خوف الطفل من كل غريب ورغبته في تفحصه ومعرفته إذا أمكن حتى يتيسر له بناء على ذلك أن يطمئن إليه، أو أن يبتعد عنه نهائياً، فالرغبة في الأمن أكيدة ولا يتقدم الفرد بسهولة في ميدان ما إلا إذا اطمأن إليه، وشعر بالأمن نتيجة لتفهم المواقف.

وأوضح محمد ومرسي (١٩٨٦: ٨٩) أن الأمن النفسي ينشأ نتيجة لتفاعل الإنسان مع البيئة المحيطة به من خلال الخبرات التي يمر بها والعوامل البيئية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تؤثر في الفرد، ويعتبر الشعور بالأمن النفسي مسألة نسبية تختلف من شخص إلى آخر فما يحقق الأمن لشخص قد لا يحققه لآخر، كما تختلف مصادر الأمن النفسي عند الفرد نفسه حسب مراحل نموه وكذلك تأثير الحرمان من الأمن على الصحة النفسية يختلف من شخص إلى آخر ومن مرحلة عمرية إلى أخرى.

كذلك أشار الشرعة (٢٠٠٠) أن الشعور بالأمن النفسي يعد من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص في كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم حيث لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي، فالكثير من هذه المطالب الأخرى تأخذ أهميتها وتبرز عند تحقيق المطلب الأساسي للأشخاص والتمثل في الأمن النفسي.

ب - تعريفه :

قبل تعريف الأمن النفسي يجب الإشارة إلى أن مصطلح الأمن النفسي يقابله العديد من التسميات مثل الطمأنينة النفسية أو الانفعالية ، الأمن الشخصي ،الأمن الخاص، السلم الشخصي (زهران ،١٩٨٩: ١٢٠) وفيما يلي تعريفه :

أشار ماسلو (Maslow,1970) إلى أن الأمن النفسي يعني شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، وله مكان بينهم، يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (حسين، ١٩٨٧: ١٠٦).

وأشار كفاي (١٩٨٩) إلى أنه مقدار ما يحتاج إليه الفرد من حماية لنفسه، ووقايتها من الظروف التي تشكل خطراً عليه مثل التقلبات المناخية، والطبيعية والأوبئة، والأمراض، والحروب، وعدم الاستقرار السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والتقليل من القلق المرتفع المصاحب للمستقبل المجهول سواءً فيما يتعلق بدراسته، أو عمله، أو مأكله، أو ملبسه.

وعرفه زهران (١٩٨٩: ٢٩٦) بأنه الطمأنينة النفسية أو الانفعالية وهو الأمن الشخصي أو أمن كل فرد على حدة، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضموناً وغير معرض للخطر وهو محرك للفرد لتحقيق أمنه وترتبط الحاجة بالأمن ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء.

أما الدسوقي (١٩٩٠: ٣٢٩) فيعرفه بقوله: "كون المرء آمناً، أي سالماً من تهديد أخطار العيش أو ما عنده قيمة كبيرة، وهو اتجاه مركب من تملك النفس والثقة بالذات والتيقن من أن المرء ينتمي لجماعات إنسانية لها قيمتها ويرى أن الأمن: حالة يحس فيها الفرد بالسلامة والأمن وعدم التخوف، ويكون فيها إشباع الحاجات وإرضاءها مكفولان، وهو اتجاه مركب من تملك النفس بالثقة بالذات والتيقن من أن المرء ينتمي إلى جماعات إنسانية لها قيمة.

وعرفه سوليفان: بأنه مجموعة فعاليات تخفض توترات الفرد لتحقيق احترامه لذاته وشعورها بالأمان (عبد السلام، ١٩٩٠: ١٠٦)

وأشار كيرنس وكليباس وأول (Kerns, Klepac & All,1996:457) إلى أن الأمن النفسي هو شعور الفرد بأنه محبوب ومقبول ومقدر من قبل الآخرين، وندرة شعوره بالخطر والتهديد وإدراكه أن الآخرين ذوي الأهمية النفسية في حياته (خاصة الوالدين) مستجيبون لحاجاته ومتواجدون معه بدنياً ونفسياً لرعايته وحمايته ومساندته عند الأزمات.



ويرى جبر (١٩٩٦: ٨٠) أن الإحساس بالأمن النفسي مرتبط بالحالة البدنية والعلاقات الاجتماعية للفرد، وكذلك مدى إشباع الدوافع الأول به والثانوية وقد صنف الأمن النفسي في مكونين ، أحدهما داخلي يتمثل في عملية التوافق النفسي مع الذات والآخر خارجي يظهر في عملية التكيف الاجتماعي مع الآخرين والتفاعل معهم بعيداً عن العزلة والوحدة، التي تخل بالتوازن النفسي للشباب والمراهقين وتؤثر على مستوى توافقهم الاجتماعي.

وذكر الطيب والدد (٢٠٠٢: ٩٣) أن الشعور بالأمن حاجة نفسية ضرورية، فلا بد للفرد أن يحس بأنه محبوب من الآخرين، وأن لديه القدرة على الحب، كذلك يحس بأن لديه القدرة على الإنجاز ويتمثل ذلك في نجاحاته في العمل وفي معظم المشروعات التي تسند إليه. كما أن الإنسان نفسه في حاجة أيضاً إلى التقدير والحرية والانتماء، وإذا أحس الفرد بأن كل هذه الحاجات مشبعة لديه، فإن هذا يعد بمثابة أحد المؤشرات المهمة على توافقه، ويحدث العكس إذا ما أحس بأنه غير مشبع، فإنه يقترب من سوء التوافق الذي يؤدي للعصاب.

وأوضح الصنيع (٢٠٠٢) بأنه سكون النفس وطمانيتها عند تعرضها لأزمة تحمل في ثناياها خطراً من الأخطار، كذلك شعور الفرد بالحماية من التعرض للأخطار الاجتماعية والاقتصادية والعسكرية المحيطة به.

وأما العيسوي (٢٠٠٢: ٤٠٧) فعرّفه بقوله: «ي يشعر الإنسان بالأمن النفسي، فإنه في ذلك شأن الأمن الصحي، والأمن الغذائي، والأمن الاجتماعي، والأمن الاقتصادي، والسياسي، لا بد من أن يكون الإنسان متحرراً من مشاعر الخوف والهلع والفرع والرهبية، وتوقع الخطر والأذى، وأن يكون مطمئناً على نفسه في حاضره وغده وأن يكون متمتعاً بالتكيف النفسي والشعور بالرضا عن ذاته وعن مجتمعه وأن يكون على علاقة وئام وانسجام مع نفسه ومع المجتمع.

وفي ضوء ما سبق من تعريفات قديمة أو حديثة للأمن النفسي يرى الباحث أن أغلب هذه التعريفات ركزت على عدة جوانب: (البعد الشخصي للفرد عن التهديد والخطر، تقبل الفرد من الآخرين وتعاملهم معه بمودة ودفء، توافق الفرد نفسياً واجتماعياً مع نفسه أولاً ثم مع الآخرين. وعليه فإن الأمن النفسي هو حاجة نفسية إنسانية لا تستقيم حياة وشخصية الإنسان بدونها. وهي حاجة ماسة كلما افتقدتها الإنسان ظهرت علامات سلبية كسوء التوافق النفسي.

وبذلك يمكن تعريف الإحساس بالأمن النفسي إجرائياً بأنه درجة إحساس عضو هيئة التدريس في جامعة نجران بالرضا عن النفس وتقبل الآخرين له والاستقرار الاجتماعي العاطفي، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الإحساس بالأمن النفسي الذي أعده الباحث لهذه الغاية.

### ج - أهمية الإحساس بالأمن النفسي :

يعد الإحساس بالأمن من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد، فهو يشعره بالأهمية والانتماء لبيئته، ويرتبط بالسعادة وإدراك الناس، بصورة إيجابية، والتعامل مع الآخرين بصدق. كما يتسم بالتفاؤل والرضا عن الذات والآخر، والتسامح معهم، كما يتقبل ذاته ويتسامح معها (كفاي، ١٩٨٩).

ومن ثم فإن المحصلة هي تكوين شخص سوي ناضج يمتاز بشخصية متكاملة إيجابية ومتوازنة، وجدير بالذكر أنه توجد ثلاثة عوامل لها تأثير إيجابي هي: الشعور بالحب، والشعور بالانتماء، والإحساس بالأمن، وهذه تعد حاجات أساسية، ويعد إشباعها مطلباً لشعور الفرد بالأمن، وأما الجانب الرابع فلسبي، وهو الشعور بالنبذ والعزلة والتهديد (دواني وديراني، ١٩٨٣).

فالأمن النفسي ومستوياته هو نتاج اجتماعي ثقافي تتحكم فيه متغيرات بيئية محددة حتى لو بدا عليه أنه عملية فردية تتحكم فيها طاقات نفسية حيوية شخصية؛ لذلك يجب أن ينظر عند دراسته إلى آثار تلك المتغيرات البيئية ومقارنتها تبعاً لإطارها الثقافي (سعد، ١٩٩٩).

واعتقد هيرزبيرج (Herzberg) المشار إليه في السعود (٢٠٠٢) أن العوامل الصحية تصف بيئة العمل الخارجية، والموظف الذي يعد نفسه غير راضٍ أو أنه مستاء في عمله في المنظمة، فإن ذلك يعزى إلى واحد أو أكثر من العوامل الآتية: سياسة المنظمة وإدارتها، والإشراف، وظروف العمل، والعلاقات الساندة في المنظمة مع (الرؤساء، والمروسين، والزملاء)، والأجور، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي والحياة الشخصية.

كذلك يعد الإحساس بالأمن النفسي ضرورة من ضرورات الإنتاج الفكري لأي فرد من الأفراد في المجتمع، وفي أي مرحلة عمرية فإحساسه بالأمن يدفعه دوماً إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعل الشخص يدرك نفسه وقيمها بشكل إيجابي،

مما يشعره بالإحساس بالطمأنينة والأمن، وأما في حاله عدم الإحساس بالأمن فيتعاظم في النفس البشرية الشعور بالخوف، والشخص الذي يفقد الإحساس بهذه النعمة سوف يميل إلى أن يكون غير آمن في كل أموره الحياتية الأخرى، وتظهر المشكلات وتكثر المنغصات والأخطاء وبالتالي فهو يعمل على تحطيم ذاته (جابر، ١٩٨٦).

ويرتبط العاملون بالمنظمات لأسباب عدة، فقد تكون أسباب هذا الارتباط أسباباً اقتصادية أو اجتماعية، والأهم أنها جميعها تكون من أجل إشباع حاجاتهم، وتحقيق الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، فهم عندما التحقوا في العمل في هذه المنظمة أو تلك، كان التحاقهم على أمل أنها قادرة على تحقيق رغباتهم وإشباع حاجاتهم، ومن الأسباب التي تدفع العاملين إلى الانضمام إلى جماعات العمل، أو إلى تكوين الجماعات، الحصول على الأمن والحماية، فعند مراجعة أدبيات الجماعة وحركيتها وعملية الأمن والحماية نجد أن الانتماء لجماعة العمل يقدم لأعضائها حماية ضد الممارسات الإدارية السلبية التي تحصل في كثير من المنظمات (Reitz, 1981).

والإحساس بالأمن من الحاجات النفسية التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وهو عامل أساسي لبقية الحاجات، فحين تشبع أي حاجة للفرد فهو بعدها يشعر بارتياح وطمأنينة وبالتالي فهو يشعر بالأمن (الريحاني، ١٩٨٥)، فالتصرفات الارتجالية وغير المخططة للإداريين، والتمييز وعدم العدالة في توزيع الفرص، ووضع العقبات والعراقيل أمام التقدم في العمل، يشكل خطراً على أمن العاملين واستقرارهم (القيوتي، ٢٠٠١).

مما سبق يمكن القول أن أعضاء هيئة التدريس هم أفراد المجتمع يلتحقون بالعمل في الجامعات من أجل تحقيق الحاجات ومنها الحاجة إلى الأمن النفسي وتحقيق أنفسهم وذواتهم من خلال العمل بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة والمجتمع، فالمنظمات تمنح العاملين فيها المقدرة على إنجاز أهداف عدة قد لا يتمكنون من تحقيقها لولا العمل في هذه المنظمات، ومن ثم فالمنظمات تتوقع من العاملين فيها الإسهام بالعمل الموكول إليهم بكفاءة وفاعلية عالية، وأن تتم إدارة وقت العمل بطريقة مثالية، وأن يتم إنجاز المهام بإخلاص وتفان كبيرين.

#### د - النظريات النفسية المفسرة للإحساس بالأمن النفسي :

##### ١- نظرية ألفرد أدلر, Adler (نظرية التحليل النفسي-علم النفس الفردي) :

ركزت نظرية أدلر على المحددات الاجتماعية أكثر من المظاهر البيولوجية للسلوك، وأن الفرد يتجه لتحقيق غايات محددة تتمثل في التخلص من النقص والسعي نحو الكمال الذي يجعل الإنسان يشعر بالسعادة والطمأنينة (العزة وعبد الهادي، ١٩٩٩ : ٢٩).

ويرى أدلر ( Adler ) أن عدم شعور الفرد بالأمن والطمأنينة ينشأ نتيجة للشعور بالدونية والتحقير الذي ينشأ منذ الولادة نتيجة لمشاعر القصور العضوي أو المعنوي؛ مما يدفعه إلى القيام بتعويض ذلك القصور إيجابياً ببذل المزيد من الجهد من أجل الوصول إلى أعلى طموح (أو سلبياً) باتخاذ أنماط سلوكية تأخذ أشكالاً من العنف والتطرف الذي لا يقبله المجتمع مما يزيد من حدة القلق لديه ( وتعرف هذه الظاهرة) بالتعويض النفسي الزائد ((العقيلي، ٢٠٠٤)).

أما أدلر وسوليفان فيتناولان الطمأنينة النفسية في بعدها الاجتماعي، حيث يرى أدلر أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يسعى دوماً لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية من خلال تنمية اهتماماته الاجتماعية وتطوير أسلوب حياة خاص يجعله قادراً على التفاعل مع

الآخرين، وبالتالي تحقيق الحاجة إلى الأمن النفسي والانتماء والحب والصحة وتجاوز مشاعر الوحدة والاعتراب والوحشة (الخضري، ٢٠٠٣: ٣٢) وأوضح سوليفان أن القلق ينشأ بسبب عدم توفر الأمن في العلاقات الشخصية التبادلية مع الآخرين والتي تشكل نمو الشخصية وتحديد مستوى الصحة النفسية خلال مراحل الرشد المبكر، ويربط أدلر أمن الإنسان النفسي بمدى قدرته على تحقيق التكيف والسعادة في ميادين العمل والحب والمجتمع، ويتم ذلك من خلال قدرة الإنسان على تجاوز الشعور بالدونية لأن أي قصور اجتماعي أو معنوي ينتج عنه عدم الشعور بالاطمئنان. وهكذا فإن الأمن النفسي للفرد يتوقف على إدراك حقيقي لمسألة الشعور بالنقص وأسلوب حياته مدفوعاً بمستوى طموح معقول (سعد، ١٩٩٩: ٢٧).

## ٢- نظرية إريكسون Erickson في (النمو النفسي والاجتماعي):

في النمو النفسي الاجتماعي تعتبر نظرية إريكسون في نظريته عن النمو النفسي الجنسي، إلا أن إريكسون امتداداً لما قدمه فرويد Freud ركز على نمو الأنا وفعاليتها مؤكداً على أهمية الجوانب الاجتماعية والباثولوجية والنفسية كموامل محددة للنمو (جابر، ١٩٨٦).

ويقسم إريكسون Erickson دورة حياة الإنسان إلى ثمان مراحل، تبدأ كلاً منها بظهور أزمة وتسمى الأنا جاهدة لحل هذه الأزمة، وكسب فعاليات، Psychosocial Crisis نفس/اجتماعية جديدة تزيدها قوة، وتجعلها قادرة على مواجهة مصاعب الحياة. والأزمة هنا لا تعني مشكلة مستحيلة الحل بل تعبير عن وجود مطالب ملحة بحاجة إلى مواجهة وإشباع، ومع ذلك فإنها فإن هناك احتمالين لحل الأزمة، فهي إما أن تحل إيجابياً مما يعني استمرارية النمو وكسب الأنا لفاعلية جديدة أو سلباً مما يعني إعاقة النمو وفشل الأنا في كسب فاعلية متوقعة مما يعني درجة من الاضطراب النفسي والسلوكي المتمثل في السلوك المضاد كعدم الثقة في المرحلة الأولى والخجل والشك في المرحلة الثانية وهكذا في بقية المراحل. ويوضح إريكسون بأن تحقق مطالب الأنا عبر مراحل النمو النفسي الاجتماعي وخلال عملية التنشئة هو الذي يحقق الصحة النفسية. ويؤثر حل الأزمات في كل مرحلة

سواءً بشكل إيجابي أو سلبي على حل الأزمات في المراحل التالية، فهي مراحل متعاقبة ومتسلسلة تتأثر كل منها بما يسبقها من مراحل (الغامدي، ٢٠٠٠: ٢٥).

ويتفق إريكسون ( إريكسون Erickson ) مع ماسلو في أن الأمن النفسي والحب والثقة في الآخرين يقابلها حاجات أساسية يؤدي إشباعها خاصة في السنوات المبكرة من الطفولة إلى سيادة الإحساس بالطمأنينة النفسية في المراحل العمرية اللاحقة . إن المرحلة الأولى (الثقة مقابل عدم الثقة) والمرحلة السادسة (الود مقابل الانعزال) في تصنيف إريكسون للمراحل الثمانية في النمو النفسي الاجتماعي تعكس هذه الرؤية فالطفل في السنتين الأول إن لم يتحقق له الحب ويشعر بالأمن فقد ثقته في العالم من حوله وطور مشاعراً من عدم الثقة في الآخرين بالانعزال والابتعاد عنهم وكذلك الحال في بداية سن العشرينات، ففشل المراهق في تطوير علاقات حميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة والعزلة (العسييري، ٢٠٠٤: ١٥).

### ٣- النظرية الإنسانية "ابراهيم ماسلو" Abraham Maslow

وهو عالم النفسي الأمريكي يقول في هذا السياق أن الإنسان يولد وهو محفز لتحقيق احتياجات أساسية في شكل هرمي بدأ بالاحتياجات الفسيولوجية كالجوع والعطش، مروراً بالاحتياجات الأمن والسلامة ثم احتياجات الانتماء والتقبل من المجموعة، وصولاً إلى احتياجات اعتبار واحترام الذات في قمة الهرم. وبعد تحقيق كل هذه الحاجات يجاهد الإنسان لتحقيق ذاته ليصل إلى أسمى مراحل الاكتفاء الذاتي والسلام مع نفسه (الخضري، ٢٠٠٣: ٣٣).

وذكر ماسلو (Maslow) مجموعة من الأعراض صنفها في ثلاث زمالات تعد أساساً للشعور بعدم الطمأنينة النفسية وهي :

١- شعور الفرد بالرفض وبأنه شخص غير محبوب وأن الآخرين يعاملونه بقسوة واحتقار.

٢- شعور الفرد بأن العالم يمثل تهديداً وخوفاً وقلقاً.

٣- شعور الفرد بالوحدة والعزلة والنبذ (الخضري، ٢٠٠٣: ٣٣).

إن تصنيف ماسلو يقوم على اعتبار أن الشخص غير الآمن هو من يعاني من مشاعر العزلة والوحدة والنبذ الاجتماعي، وبالتالي إدراك العالم كمصدر تهديد وخطر وهذه الأعراض

عندما تستقل نسبياً عن مصادرها الأصلية تصبح سمة ثابتة إلى حد كبير ويصبح الفرد في المراحل العمرية اللاحقة غير مطمئن حتى لو توفرت له سبل الحياة والأمان طالما أنه لم يخبر في طفولته الطمأنينة النفسية الملائمة (التويجري، ١٩٩٨).

وصنف ماسلو الحاجات بسبع مستويات على شكل تنظيم هرمي وهي :

- المستوى الأول: الحاجات الفسيولوجية التي تحتل قاعدة الهرم كالحاجة إلى الماء والهواء والطعام والجنس... الخ.
  - المستوى الثاني: حاجات الأمن وهي الحاجة إلى تجنب الأخطار الخارجية والشعور بالاطمئنان.
  - المستوى الثالث: حاجات الحب والانتماء: ومنها الحصول على الحب والعطف والعتناء.
  - المستوى الرابع: حاجات التقدير والاحترام كالحاجة إلى التقدير والتقبل.
  - المستوى الخامس: حاجات تحقيق الذات كالحاجة إلى الإنجاز والإبداع.
  - المستوى السادس: حاجات المعرفة والفهم كحب الاستطلاع والرغبة في اكتساب المعلومات والحاجة إلى الإرشاد والتنظيم والبحث عن العلاقات الإنسانية، ولكن هذه الحاجات قد لا تكون موجودة عند جميع الناس.
  - المستوى السابع: الحاجات الجمالية : التي تقع في قمة الهرم كنشاط الإنسان في البحث عن صيغ الجمال والشعور بالجمالية أو الارتياح لأشياء الجميلة والتي قد لا يشعر بها إلا القليل من الناس (السري، وعبد المقصود، ٢٠٠٠ : ١٥٥) .
- وتحدث ماسلو Maslow أكثر من غيره من الباحثين عن الحاجة إلى الأمن النفسي ووضع مقياساً لقياس الأمن وعدم الأمن النفسي وقد جاء هذا الاختبار حصيلة للبحث العيادي والنظري حول المفهوم النفسي للأمن ، واعتقد ماسلو أن هناك (١٤) عرضاً وجانباً للأمن النفسي وأن العناصر الثلاث الأولى من هذه الجوانب لها جانب إيجابي وهي الشعور بالحب والانتماء والأمن ، ثم الجانب السلبي وهو الشعور بالذنب والعزلة والتهديد وتمثل العناصر الثلاث الأولى (الحب ، الانتماء ، الأمن) حاجات أساسية ويعد إشباعها مطلباً أساسياً لأمن الفرد النفسي (أحمد، ٢٠٠٣ : ٢٨٦).

## تعقيب:

تعد الحاجة إلى الأمن النفسي أو الطمأنينة الانفعالية مجالاً للتنظير في حد ذاته سواءً في مفهومها أو مكوناتها أو ما يؤثر فيها ذلك أن الحاجة للأمن واحدة من مجموعة حاجات مترابطة ومتداخلة، حيث نظر العلماء والباحثون للحاجات الإنسانية أو الدوافع أو الغرائز بصفة شمولية أيًا كانت المسميات المطلقة عليها فالاختلاف في اللفظ إنما الجوهر واحد، ومن جانب آخر نظروا لها كسمة من سمات الشخصية.

## هـ - خصائص الأمن النفسي:

أشار زهران (١٩٨٩: ٢٩٩ - ٣٠٠) إلى أن الأمن النفسي ينشأ وينمو مع الفرد على أساس الإشباع النسبي للحاجات حسب ترتيبها في هرم ماسلو للحاجات ويتأثر من مصادر الإشباع المختلفة والعوامل المحيطة فهي متداخلة فلا يوجد بينها حدود فاصلة وذات تأثير متباين وقوي من حيث المقدار والنوع في مراحل العمر المختلفة.

كما تشكل ثقافة المجتمع الإطار الذي يحيط بجميع المصادر والعوامل السابقة فهي تتركب سماتها ضمن هذا الإطار.

وهناك خصائص للأمن النفسي أظهرتها نتائج عينة من البحوث والدراسات السابقة

وهي على النحو التالي:

١- يتحدد الأمن النفسي بعملية التنشئة الاجتماعية، وأساليبها من تسامح، وعقاب، وتسلط،

وديمقراطية، وتقبل، ورفض، وحب، وكراهية، ويرتبط بالتفاعل الاجتماعي،

والخبرات، والمواقف الاجتماعية في بيئة آمنة غير مهددة.

٢- يؤثر الأمن النفسي إيجابياً على التحصيل الدراسي وفي الإنجاز بصفة عامة.

٣- المتعلمون والمثقفون أكثر أمناً من الجهلة والأميين.

٤- الذين يعملون بالسياسة يشعرون بالأمن النفسي أكثر من الذين لا يعملون بها.

٥- شعور الوالدين بالأمن النفسي مرتبط بوجود الأولاد .

٦- الآمنون نفسياً أعلى في الابتكار من غير الآمنين.



٧- عدم الأمن يرتبط موجباً بالدوجماتية أي التشبث بالرأي والجمود الفكر يبدون مناقشة أو تفكير.

٨- عدم الشعور بالأمن مرتبط بالتوتر، وبالتالي التعرض للإصابة بالأمراض وخاصة أمراض القلب (الخضري، ٢٠٠٣: ٢٠).

#### و - حاجة الفرد إلى الأمن النفسي :

تعد الحاجة إلى الأمن من أهم الحاجات النفسية. ومن أهم دوافع السلوك الإنساني طوال الحياة، وهي من الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي السوي والتوافق النفسي والصحة النفسية للفرد.

ويذكر زهران (١٩٨٩: ٢٩٢) أن الحاجة إلى الأمن هي محرك الفرد لتحقيق أمنه، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء وتتضمن الحاجة إلى الأمن الحاجة إلى شعور الفرد أنه يعيش في بيئة صديقة، مشبعة للحاجات وأن الآخرين يحبونه ويحترمونه ويقبلونه داخل الجماعة، وأنه مستقر وآمن أسرياً، ومتوافق اجتماعياً، وأنه مستقر في سكن مناسب وله مورد رزق مستمر، وأنه آمن وصحيح جسمياً ونفسياً، وأنه يتجنب الخطر ويلتزم الحذر ويتعامل مع الأزمات بحكمة ويأمن الكوارث الطبيعية، ويشعر بالثقة والاطمئنان والأمن والأمان.

ويذهب سوليفان إلى أن هدف الإنسان هو خفض التوتر الذي يهدد أمنه، وتنشأ التوترات من مصدرين: توترات ناشئة عن حاجات عضوية وتوترات تنشأ من مشاعر القلق، وخفض التوترات الناشئة عن القلق يعتبر من العمليات الهامة في نظرية سوليفان والتي أطلق عليها "مبدأ القلق"، والقلق في نظر سوليفان هو أحد المحركات الأولية في حياة الفرد (عطية، ٢٠٠١: ٢٠).

وأوضح الطيب والدد (٢٠٠١: ٣٩) أن الأمن النفسي من أهم الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي السوي والتوافق النفسي والصحة النفسية للفرد، وتظهر هذه الحاجة واضحة في تجنب الخطر والمخاطرة وفي اتجاهات الحذر والمحافظة، وتتضح الحاجة إلى الأمن في الطفل الذي يحتاج رعاية الكبار حتى يستطيع البقاء. الحاجة الانتماء الأسري،

والانتماء إلى الجماعة (الأصدقاء) والانتماء إلى الوطن، ومن خلال هذه الانتمائية يشعر الفرد بالأمن والأمان والراحة والطمأنينة والتي تؤثر في أنماط سلوكه المختلفة داخل مجتمعه، وتميز شخصيته عن غيره من الأفراد سيكولوجياً واجتماعياً.

وتعد الحاجة إلى الأمن كالحاجات الفسيولوجية حاجة أولية من حيث نشأتها، فهي تظهر في حياتنا اليومية، وإذا ما طرأ تغير على هذا الروتين بحيث يؤدي إلى حدوث اضطراب في إشباع حاجته إلى الأمن فإن ذلك يثير انفعال الخوف والقلق لدى الشخص، أما الأشخاص الذين يعانون المراحل الأولى من حياة الفرد حيث يألف إشباع تلك الحاجة منذ الطفولة وفقاً لروتين حياته من التهديد اللاشعوري للأمن بحكم ما تعرض له من ظروف خلال حياتهم فإنه يلجأون إلى القيام بتصرفات تعويضية يحمون بها أنفسهم ضد أخطار مجهولة لا سند من حقيقة ولا مبرر لها من واقع (موسوعة علم النفس الشاملة، ١٩٩٩: ٢٣).

ومن ثم أمكن تحديد أهم الحاجات لتحقيق الأمن النفسي فيما يلي :

١- الحاجة إلى تأكيد الذات: يميل الفرد إلى معرفة وتحقيق ذاته بدافع من الحاجة إلى التقدير والمكانة والاستقلالية والاعتماد على النفس. كل هذه الحاجات وسواها تدفع الفرد إلى السعي لتحقيق المركز والمكانة والقيمة الاجتماعية.

٢- الحاجة إلى الحب: وهذه حاجة مشتركة لدى جميع الناس وتشمل الحاجة إلى العطف والتفاهم والصداقة وغيرها الكثير.

٣- الحاجة إلى الأمان: وهي الحاجة إلى الشعور بأن البيئة الاجتماعية بيئة صديقة، وشعور الفرد أن الآخرين يحترمونه ويقبلونه داخل الجماعة.

وتظهر هذه الحاجة واضحة في تجنب الخطر والمخاطرة وفي اتجاهات الحذر والمحافظة. وتتضح الحاجة إلى الأمن في الطفل الذي يحتاج رعاية الكبار حتى يستطيع البقاء. والحاجة إلى الأمن تستوجب الاستقرار الاجتماعي والأمن الأسري. والفرد الذي يشعر بالأمن والإشباع في بيئته الاجتماعية المباشرة في الأسرة يميل إلى أن يعمم هذا الشعور، ويرى في الناس الخير والحب ويتعاون معهم والعكس صحيح. والشخص الأمن يشعر بإشباع هذه الحاجة ويشعر بالثقة والاطمئنان. أما الشخص غير الأمن فهو في خوف دائم من

فقدان القبول الاجتماعي ورضا الآخرين، وأي علامة من عدم القبول أو من عدم الرضا يراها تهديداً خطيراً لذاته.

## المحور الثاني : الرضا الوظيفي :

تم تناول هذا المحور من خلال النقاط الآتية :

### أ - تعريفه :

أسهمت المدرسة السلوكية الحديثة في تطوير مفهوم الرضا الوظيفي حيث تنظر إليه على أنه استجابة لعوامل متعددة منها عوامل الشعور نحو الوظيفة ومحتواها وظروفها، وترى أنه لفهم الرضا الوظيفي لا بد من دراسة أبعاد الوظيفة ومقاييسها والتي تضم العمل، والراتب، والترقية، وظروف العمل، والإشراف، والزملاء .

وقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، إلا أنه لم يتم الاتفاق بين الباحثين على تحديد تعريف عام له لاختلاف البيئات ومحاوِر الاهتمام بين الباحثين.

عرفه هوبك Hoppock بأنه " مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راضي عن وظيفتي" (الصيرفي، ٢٠٠٥). ويرى النجار (١٩٩٥) أنه هو عبارة عن الحالة الشخصية للفرد العامل، والتي تعبر عن مدى قبوله لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل.

وأشار الحوامدة (٢٠٠٠ : ٢٢) إلى أن الرضا الوظيفي هو " تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيلهم له، ويعبر عن مدى التوافق بين توقعات الفرد من عمله من جهة، وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت من جهة ثانية".

وأشار الصيرفي (٢٠٠٣) بأنه " مجموعة المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله ، وقد تكون إيجابية أو سلبية، وهذه المشاعر هي المعبرة عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أن يحققه من عمله".

كما عرفه حريم (٢٠٠٤) بأنه يمثل حالة عاطفية انفعالية إيجابية ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية ، وينتج الرضا الوظيفي عن مدى إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يراها مهمة.

وعرفه الهزيمة (٢٠٠٩: ١٢) بأنه ليس حالة ثابتة بل هو متغير من حين لآخر، مما يعني أن ما قد يكون مرضياً عنه في وقت معين لا يعني بالضرورة أن يكون كذلك في كل الأوقات والأوضاع الأخرى.

وعرفه محمد (٢٠١٣) بأنه شعور أعضاء هيئة التدريس تجاه الخدمات المقدمة لهم من مخصصات مالية واجتماعية وترفيهية ومعنوية تنعكس على مدى تقبلهم للعمل ومكان العمل من حيث الإنجاز والدافعية في العمل وعدم التفكير بتركه أو تغييره. وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه عبارة عن شعور عضو هيئة التدريس بجامعة نجران بالارتياح النفسي تجاه العمل ويظهر من خلال سلوكه الخارجي في حرصه على العمل وتفانيه فيه، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من جامعة نجران، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث لهذه الغاية.

#### ب - النظريات المفسرة للرضا الوظيفي Job Satisfaction Theories:

لقد درج علماء النفس على وضع نظريات للدوافع، تركز على أن إشباع حاجات الفرد ورغباته يتم من خلال السلوك والتعرف الناتج من دوافعه المختلفة.

ومع تطور الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي ظهرت العديد من النظريات التي تناولت هذا الموضوع، وأكدت على أهميته لدى الأفراد العاملين حيث يزيد إقبالهم بحماسة نحو عملهم ويزيد من شعورهم بالسعادة والسرور، وبالتالي تزيد طاقتهم الإنتاجية.

ومن أشهر هذه النظريات نظرية ماسلو (Maslow theory) لتدرج الحاجات، حيث لاقت اهتماماً كبيراً في الأوساط العلمية والتطبيقية لأنها تعد حجر الأساس في فهم دافعية الإنسان في العمل، وسعيه لإشباع حاجاته المختلفة والتي من خلالها يستطيع تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة، وبالتالي يشعر العامل بالرضا عن عمله، وفيما يلي شرح تفصيلي لهذه النظريات :

#### ١ - نظرية ماسلو للحاجات Maslow's Theory For Needs

تعد نظرية ماسلو Maslow للحاجات من إحدى النظريات المهمة والمفسرة للرضا الوظيفي، وهي من أكثر النظريات شيوعاً، وتركز هذه النظرية على درجة إشباع حاجات الفرد الأساسية حسب ترتيبها في سلم هرمي مقسم إلى خمس فئات هي: الحاجات الفسيولوجية أو

الوظيفية : وهي الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد واستمراره كالحاجة إلى الجوع والعطش والمأوى والجنس أي بقاء النوع وغيرها من الحاجات (شاويش ، ٢٠٠٠).

وتعد هذه الحاجات أكثر المجموعات قوة حيث يجب إشباعها بدرجة ما، قبل أن تنبعث الحاجات الأخرى وإذا بقيت حاجة منها بدون تحقيق أو إشباع فإنها تسود وتسيطر على جميع الحاجات المتبقية . وإذا ما أشبعت هذه الحاجات بشكل معقول تظهر الحاجات التالية كمحرك أو كدافع وتصبح الحاجات المشبعة وهي الفسيولوجية غير محركة أو دافعة للسلوك، ويليهما الحاجة إلى الشعور بالأمن : وهي التي تشمل الحاجة إلى الشعور بالأمان والاطمئنان، والاستقرار والبعد عما يهدد سلامة الإنسان سواءً كان تهديداً مادياً أو نفسياً (عدس، ٢٠٠٥).

وتتوقع هذه النظرية بالنسبة لوضع العامل في عمله أنه لا يتم الرضا حتى يتم إشباع الحاجات الدنيا والخاصة بالأمن والأجر الذي يتقاضاه الموظف، ويرى دوجلاس Douglas أن شعور العامل بالأمن النفسي يقتضي ثلاث نواحي :

١- شعوره الداخلي بأن عمله يرضي رؤسائه والمشرفين عليه وأنه موضع تقدير واحترام من جانبهم.

٢- معرفته لواجباته ومسؤولياته في عمله .

٣- ثبات النظم التي يعمل في ظلها (الموسوي، ٢٠٠٤) .

- ثم حاجات الحب والشعور بالانتماء : وهي تتعلق برغبة الفرد بأن يكون مقبولاً بين زملائه وأصدقائه .

فقد أشار الموسوي (٢٠٠٤) إلى أن الحاجة للحب تظهر في رغبة الفرد إلى تكوين علاقات التعاطف مع الأفراد الآخرين بوجه عام، وفي وسط الجماعة التي يعيش فيها بوجه خاص، كما تظهر قوة هذه الحاجة لدى الفرد حينما يشعر بغياب الأصدقاء.

- ثم حاجات الاحترام والتقدير : وهي رغبة الفرد في تقدير واحترام الآخرين له واعترافهم به .

حيث يرى ربابعة (٢٠٠٣) أنه تبرز هنا حاجات الإنسان إلى أن يكون محط أنظار الناس وإعجابهم وتقديرهم واحترامهم وخاصة الزملاء .

- ثم حاجات تحقيق الذات : وهي رغبة الإنسان في تحقيق الطموحات التي يسعى إليها في حياته والشعور بالمكانة الاجتماعية، إن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحافز لأن يصبح الفرد أقصى ما يستطيع أن يكون ، بما في ذلك النمو ، وإنجاز إمكانيات الفرد وتحصيلها ، وتحقيق ذاته وتعتبر هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم ماسلو الهرمي للحاجات.

ويطلق (ماسلو) على الذين يحققون هذا النوع من الحاجات، بأنهم أفراد راضون (Satisfied people) وأنه من خلال إشباع هذه الحاجات نتوقع من الفرد أن يقدم ما عنده من الإبداع (المدهون والبلداوي، ٢٠٠٥).

ويرى ماسلو أن هذه الحاجات متشابهة وتعتمد كل منها على الأخرى، وأنها عملية تدريجية تعتمد على درجة إشباع الحاجات السابقة لها، ولو نظرنا إلى هذه الحاجات نجد أن الحاجات الفسيولوجية فقط يحصل عليها الفرد خارج نطاق العمل الوظيفي أما الحاجات الأخرى فإن الفرد يمكن أن يحصل عليها داخل نطاق العمل (بني سلامة ، والجعيني، ٢٠٠٠).

وهناك بعض الاعتراضات والانتقادات التي أبداها كثير من الباحثين والمحللين على هذه النظرية مثل : عدم وجود دليل مادي ملموس يؤكد ما ذكره ماسلو عن وجود خمس مستويات من الحاجات مرتبة ترتيباً هرمياً ، وكذلك وجود أعمال أو إنتاجات قد تشبع أكثر من حاجة وليس حاجة واحدة فقط.

كذلك وجود فروق فردية بين الأفراد لم يأخذها ماسلو بعين الاعتبار عندما عرض نظريته، فمثلاً هناك أفراد تكون الحاجة إلى الأمان لديهم أقوى من حاجتهم إلى المسكن مثلاً، وتظل هذه الحاجة قوية عندهم رغم حصولهم من الامتيازات ما يشبعها لديهم (شاويش ، ٢٠٠٠).

ويشير العنزي (١٤٢٤هـ) أنه على الرغم من توجيه هذه الاعتراضات لهذه النظرية إلا أنها تعد نظرية مهمة في دراسة الرضا الوظيفي، وتمثل أيضاً أداة مهمة للباحثين في التعرف على الحاجات الإنسانية للموظفين ومدى إشباع الوظيفة لتلك الحاجات.

## ٢ - نظرية العاملين لـ "هرزبيرج": Herzberg's Two Factors Theory

أشارت هذه النظرية إلى أنه من المحتمل أن يشعر العاملون بالرضا وعدم الرضا في نفس الوقت، وأنه في الوقت الذي تقوم به عوامل وقائية (Hygiene factors) بالحماية

من عدم الرضا، فهي لا تقود بالضرورة إلى الرضا الوظيفي، بينما عوامل الدافعية (Motivational factors) تقود إليه، وتعرف نظرية العاملين أيضا بنظرية الدافعية الوقائية (Motivation Hygiene Theory).

وتركز هذه النظرية على تحديد العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا الوظيفي، فهو يرى أن هناك عاملان يرتبطان بالرضا الوظيفي هما :

١- العوامل الدافعية الداخلية : وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي، وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل أو كامنة في داخله ، والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وإيجابي تؤدي بالضرورة إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملاءمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بالتبرم (Testa, 2001).

ويمكن حصر العوامل الدافعة هذه في ستة هي : الإنجاز ، والتقدير ، والعمل نفسه أي كونه مثيراً أو مملاً أو متنوعاً أو رتيباً ، والمسؤولية ، والترقي ، أي فرص الترقية وتغيير المكانة ، واحتمالية النماء ، فجميع هذه العوامل تعد عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا والقناعة في العمل ( الطويل ، ١٩٩٨ ) .

٢- العوامل الصحية أو الخارجية : وهذه العوامل هي التي تتعلق ببيئة العمل مثل : سياسة وأنظمة المنظمة ، والإشراف والعلاقة بين الرؤساء والموظفين والرواتب وظروف العمل ، والمكانة ، والأمن الوظيفي ، والحالة الاجتماعية .

وأشار النمر (١٩٩٣) أن تجاهل الإدارة للعوامل الصحية أو الوقائية سيؤدي إلى مشكلات تنظيمية واجتماعية تؤثر على أعمال ونشاطات المنظمة، كما أن هذه العوامل ليست عوامل محفزة بحيث تؤدي إلى زيادة في الأداء، وإنما هي عوامل وقائية للاحتفاظ بالإنتاج إلى مستواه العادي والحد من تدهوره إلى درجة تؤدي بالمنظمة إلى الفشل والإخفاق في تحقيق أهدافها.

وأوضح الطويل (٢٠٠١) أنه في حالة عدم توافر هذه العوامل أو عدم ملاءمتها في الوسط الوظيفي فإنها تسبب شعوراً باللاقئة واللامبالاة ، ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة إحساساً أو شعوراً بالرضا والقناعة .

ولقد ركزت هذه النظرية على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين، وأوضح

هيرزبرغ أن عوامل الدافعية، (إن وجدت) تؤدي إلى تحسين الإنتاج، لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعوراً إيجابياً لدى الأفراد، وتعطيهم فرصاً للتطور الشخصي، مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية (القيوتي، ٢٠٠١).

### نظرية القيمة للوك: Locke's Value Theory

قدم لوك Locke نظريته في الرضا الوظيفي حيث اعتبره بأنه حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الموظف أن وظيفته تتيح له ممارسة القيم الوظيفية المهمة في تصوره بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجاته.

وتفترض هذه النظرية أن للرضا الوظيفي عناصر متعددة وكل عنصر منها يشكل قيمة معينة لدى الموظف، وتدرج أهمية هذه العناصر لدى الموظف بشكل خاص، فعناصر الرضا الوظيفي التي تشكل قيماً أولية لدى موظف ما، قد تشكل قيماً ثانوية لدى غيره من الموظفين، ومن ثم يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للموظف من خلال أوزان عناصر الرضا الوظيفي وفقاً لأهمية كل عنصر منها كما يحددها الموظف نفسه، وقيمة الوظيفة ذاتها قد تؤثر على مقدار رضا الأفراد الذين يشغلون هذه الوظيفة (Valle & Witt, 2001).

ويرى لوك Locke أن من المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل فرد على حدة، وأن هذه العوائد تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل. وتبعاً لذلك فإن الفرد يقوم أولاً بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يدرك أنه يتحصل عليه فعلاً، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدها (Liacqu&Schumacher, 1995).

ويشير القويوتي (٢٠٠١) إلى أن سلوك الفرد محكوم في أغلب الأحيان بالأهداف التي يسعى إليها، وما يعطيها من أهمية، فكلما كانت الأهداف محددة وواضحة لدى الفرد كلما كانت الدافعية لديه لعملها أكبر، وكذلك فإن المعلومات التي يتلقاها الفرد عند مستوى أدائه وإنجازه باتجاه تحقيق الأهداف لها الأثر الأكبر لاستثارة دافعيته لمزيد من العمل.

وبعد هذا العرض لبعض نظريات الرضا الوظيفي يرى الباحث أنه لا يمكن تبني نظرية واحدة فقط والاعتماد عليها في تفسير الرضا الوظيفي، وذلك لأن كل نظرية من هذه النظريات ركزت على جانب وأهملت الجوانب الأخرى، ولأن الرضا الوظيفي يعد ناتج التفاعل بين الفرد وطبيعة العمل وبيئته، ولذلك فإن الباحث سيأخذ بعين الاعتبار جميع هذه النظريات وما



طرحته من آراء عند تفسير نتائج الدراسة الحالية، وتقديم التوصيات والمقترحات بشأنها.

### ج - عوامل ومحددات الرضا الوظيفي :

تباينت وجهات نظر الباحثين حول تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي نظراً لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بينهم. فقد حدد هوبوك (Hoppock) تسعة عشر عاملاً تؤثر في الرضا الوظيفي من أبرزها: العلاقة مع المشرفين، وظروف العمل، والحرية، والمسؤولية، والإجازات، والاستمتاع بالعمل، وانخفاض مستوى الإجهاد في العمل، وإتاحة الفرص لمعرفة التغذية المرتدة عن الأداء (Singh,2002).

أما كوبري (Coberly,2004) فقد صنف أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة مجالات رئيسية هي: خصائص العمل مثل التنوع في المهارة، والاستقلالية في العمل، وخصائص المنظمة مثل تماسك الجماعة، والولاء التنظيمي، والهيكل التنظيمي، والمناخ التنظيمي، وخصائص القائد.

وإذا كان الرضا عن العمل هو محصلة مجموعة من العوامل والمحددات التي تسهم في تحقيق الإحساس بالرضا أو عدم الرضا ، فإن من المهم والمفيد التعرف على هذه العوامل والمحددات ؛ فقد كشفت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بالكثير من العوامل التي تقف وراء شعور الموظفين بالرضا الوظيفي، فهو متعدد الأبعاد والجوانب، وهو لا يتأثر بعامل واحد بل هو نتيجة تفاعل عوامل شخصية ووظيفية وبيئية واجتماعية وتنظيمية، ومن هذه العوامل المتعددة ما يراه عبد الهادي والعزة (١٩٩٩) أن هناك مجموعتين من العوامل التي تحدد الرضا الوظيفي وهي :

١-العوامل الوظيفية للعمل نفسه وهذه لها علاقة بتحقيق الذات لدى الفرد ،وتشمل العناصر التالية : الرغبة في الحصول على المسؤولية ، والقيام بالأعمال التي تضفي على العاملين أهمية في عملهم، وأن يتلقى العاملون التقدير على جهودهم سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وتوفير فرص الترقى في العمل، والمهارات التي توفرت للعامل نتيجة خبرته في العمل، فكلما زادت هذه المهارة زاد الرضا عن العمل، والحالة النفسية أو المزاجية، والاضطرابات الانفعالية والصراع والقلق والإحباط، والسمات الشخصية من حيث الاستعدادات للعمل وتوفر الرغبات والميول ومستوى القدرة على أداء العمل .

٢- لعوامل الخارجية وتشمل : الأجر ، وقدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية ، وعلاقات إنسانية ، والشعور بالأمن والاستقرار في العمل ، ونوع العمل وشروطه وإجراءاته وعدالة المؤسسة وسياساتها وتوعية الرؤساء المسؤولين عن العاملين ومدى تأثير

العمل على الحياة العائلية بصورة عامة.

وأوضح ماهر (٢٠٠٣) أن الرضا عن العمل يتأثر بطبيعة شخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم أقرب إلى الرضا، وآخرون أقرب إلى الاستياء، ويرى أن من أهم هذه المسببات ما يلي :

١- احترام الذات: فكلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته والعلو بقدره، كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل، والعكس صحيح.

٢- تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضاً عن العمل، أما الآخرون الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

٣- المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية أو الوظيفية أو الأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، والعكس صحيح.

٤- الرضا العام عن الحياة: يميل دائماً الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التمسك في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التماسك إلى عملهم.

وأيضاً أشار فلييه وعبد المجيد (٢٠٠٥) إلى وجود مجموعتين من العوامل تحددان الرضا أو عدمه عند الأفراد العاملين في أي تنظيم ترتبط المجموعة الأولى بمحتوى العمل وأطلق عليها العوامل الدافعية التي تؤدي إلى الرضا وتتكون من الإنجاز، الاعتراف بالجهد، طبيعة العمل، تحمل المسؤولية، الترقى الوظيفي، العوامل الصحية "الوقائية" التي تؤثر حالتها على مستوى الرضا ويؤدي انخفاضها أو انعدامها إلى عدم الرضا وتتكون المجموعة الثانية من سياسة المؤسسة، الإدارة الإشراف، الراتب، العلاقات الشخصية الساندة، حيث تؤدي الممارسات الإيجابية إلى شعور الفرد بالرضا. ولهذا يعتبر الرضا عن العمل من أهم أنواع السلوك الانفعالي لعضو هيئة التدريس لأنه يقابل في حياته اليومية الكثير من المواقف الانفعالية سواء كانت سارة أو غير سارة فالرضا حصيلة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو نشاط معين أو أنشطة متعددة ويعبر عن مدى الإشباع المناسب لحاجته وتحقيق طموحاته وأهدافه.

وأوضح الغامدي (٢٠٠٦: ٥٩) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الشعور بالرضا تكون درجة الإنتاجية في العمل أفضل من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما عزز أهمية العلاقة الارتباطية بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء

## التميز في العمل.

وأشار الشرايدة ، وسالم (٢٠٠٨) أن هناك عوامل تؤثر في رضا العامل وسخطه منها :

١-عوامل تتصل بعمله وخاصة ما هو خاص بالتقدم التكنولوجي، فالمتغيرات التكنولوجية تؤدي في كثير من الأحيان إلى إحباط كثير من العمال. فالعامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة معينة ثم يفاجأ باختراع جديد يجعلها عديمة الجدوى.

٢-الأجور : هنا علاقة وثيقة بين ما يتقاضاه العامل من أجر وبين حالته النفسية ذلك أنه كلما زاد دخل العامل فسوف يترتب على ذلك رفع مستوى معيشتة بسبب زيادة دخله، الأمر الذي سيحقق له الرضا والسعادة .

كما حدد علي ، والدليمي (٢٠٠٩) عوامل ومحددات الرضا الوظيفي على النحو

التالي :

١-عوامل ذاتية : تتعلق هذه العوامل بالعاملين أنفسهم وبقدرات ومؤهلات ومهارات الأفراد ومستوى الدافعية لديهم .

٢-عوامل تنظيمية : تتعلق هذه العوامل بسياسات المنظمة وظروف العمل وشروطه والعلاقة مع الزملاء والرؤساء ومستوى الوظيفة ومحتواها ومسؤولياتها ونظم وأساليب وإجراءات العمل.

٣-عوامل بيئية : ترتبط هذه العوامل بالبيئة المحيطة بالعمل وتأثيرها على الموظف وتشمل المرافق والخدمات والتسهيلات المتوفرة بمحيط العمل، كما تشمل نظرة المجتمع للموظف ومدى تقديره لدوره وتكيفه ومدى اندماجه مع عمله.

مما سبق يتضح أن العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى الفرد كثيرة ومتنوعة إلا أنه يمكن حصر مجملها في الآتي : عوامل تتعلق بمستوى العمل ومتطلباته ، عوامل تتعلق بشخصية الفرد ودوافعه عوامل تتعلق بالجوانب الاجتماعية للمهنة.

## الدراسات السابقة :

تم تناول الدراسات السابقة في محورين هما :

### المحور الأول : دراسات تناولت الأمن النفسي :

قدمت الحلفاوي (١٩٩٣) دراسة تحت عنوان "الطمأنينة الانفعالية لدى طلبة الجامعات".هدفت الدراسة إلى المقارنة بين عينات من طلاب وطالبات الجامعات المصرية

المختلفة من حيث نوع التعليم (أزهري/غير أزهري) والجنس والاختلاط والتخصص في درجة الطمأنينة الانفعالية، وأجريت الدراسة على عينة قوامها (٦٣٠) طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الجامعية، واستخدم الباحث اختبار ماسلو للشعور بالأمن النفسي وعدمه، واختبار تفهم الموضوع من إعداد مورجان وموراي ، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام: المتوسط الحسابي واختبارات ، وتحليل التباين، وكان من أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة الطمأنينة الانفعالية لصالح الذكور. وجود فروق دالة في درجة الطمأنينة الانفعالية بين الطلبة الأزهريين وغير الأزهريين لصالح الأزهريين. عدم وجود فروق بين طلبة وطالبات التخصص الأدبي والعلمي في درجة الطمأنينة الانفعالية (الخضري، ٢٠٠٣: ٨٢ - ٨٣).

وأجرى حسين (١٩٩٣: ٤٢٢ - ٤٢٣) دراسة عنوانها \* الشعور بالأمن النفسي في ضوء بعض المتغيرات كالمستوى الدراسي والتخصص والتحصيل لدى طلبة الثانوية بمدينة الرياض \* .هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الشعور بالأمن النفسي في ضوء بعض المتغيرات كالمستوى الدراسي والتخصص والتحصيل لدى طلبة الثانوية بمدينة الرياض، تكونت العينة من (١٧٦) طالب من المرحلة الثانوية، واستخدام الباحث مقياس ماسلو للأمن / وعدم الأمن ، وأظهرت النتائج تقارباً في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى الطلاب ، وارتفاع الشعور بالأمن النفسي مقارنة بعينات أمريكية، لم يتأثر الأمن بالتخصص والتحصيل والمستوى الدراسي.

وجاءت دراسة المفدى (١٩٩٤) تحت عنوان \* الحاجات النفسية لدى المراهقين في دول الخليج العربي \* .هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحاجات النفسية لدى المراهقين في دول الخليج العربي ، والفروق بين الطلاب والطالبات في تلك الحاجات ومنها الحاجة إلى الأمن النفسي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (١٩٠٧) من طلاب وطالبات المرحلتين المتوسطة والثانوية تتراوح أعمارهم بين سن (١٣ - ١٩) سنة من بعض مدارس دول الخليج تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، واستخدم الباحث مقياس الحاجات النفسية من إعداده ، كما استخدم الأساليب الإحصائية التالية : التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين، واختبار "ت" . أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة في الحاجة إلى الأمن النفسي بين الطلاب والطالبات. كما أظهرت وجود

فروق دالة في الحاجة إلى الأمن النفسي بين طلاب المرحلة الثانوية والمتوسطة لصالح طلاب المرحلة الثانوية. ( عطية، ١٩٩٤: ٨٢-٨٣).

ثم تلتها دراسة عطية (١٩٩٤) بعنوان \* الحاجات النفسية ومصادر إشباعها لدى طلاب المرحلة الثانوية \* هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحاجات النفسية لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدينة الإسكندرية، وتكونت العينة من (١٩٣) طالباً وطالبة في المرحلة الثانوية واستخدم الباحث مقياسين من إعداده أحدهما الحاجات النفسية، وأظهرت النتائج أن أهم الحاجات النفسية لدى عينة الدراسة هي الحاجة إلى الأمن النفسي. لم تظهر فروق دالة في الحاجة إلى الأمن النفسي بين الذكور والإناث.

وأجرى السلطان (١٩٩٥) دراسة استهدفت الكشف عن درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وأثر كل من الجامعة، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس، في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن. واستخدمت الدراسة اختبار ماسلو للإحساس بالأمن. تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين العاملين في الفصل الأول من العام الجامعي ١٩٩٤/١٩٩٥ في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة مؤتة، والبالغ عددهم ١٤٢٠ عضو هيئة تدريس. تكونت عينة الدراسة من (٢٧٣) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية متوسطة وفق مقياس ماسلو، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لديهم، تعزى لاختلاف الجامعة، ولصالح الجامعات المدروسة عدا مؤتة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن تعزى إلى كل من: التخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس.

وأجرت التل وأبو بكر (١٩٩٧) دراسة تسعى إلى تحديد أبعاد الأمن النفسي في إطار إسلامي بغية تطوير مقياس له، وقد تمت صياغة (١٤٠) فقرة لمقياس الأمن النفسي، وقد تم تجريب المقياس على عينة تألفت من (٥٤٣) طالباً وطالبة من طلبة جامعة اليرموك، ويعد تحليل البيانات في ضوء بعض المؤشرات الإحصائية. تكونت الصورة النهائية للمقياس من

(٨٤) فقرة. كشف التحليل العاملي للمحاور المتعامدة خمسة عوامل (تفسر ٥٤.٨% من التباين) هي: الشعور بتقبل الآخرين، الشعور بالاستقرار النفسي، الشعور بالأمن في الجماعة، الشعور بالراحة النفسية والجسمية، الشعور بالرضا والقناعة. وقد تبين أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي (٠.٩٣) وفيما يتعلق بثبات الأبعاد فقد بلغت (٠.٨٦، ٠.٨٣، ٠.٨٥، ٠.٧٢) على الترتيب.

وفي دراسة التوجيهي (١٩٩٨) التي هدفت إلى تحديد أولويات الحاجات الخمس في نظرية ماسلو: الأساسية، والأمن والسلامة، والانتماء ومخالطة الآخرين، والاحترام، وتقدير الذات، ثم تحقيق الذات، للعاملين في الشركات والمؤسسات السعودية، ثم تحديد المقدار المفروض توافره لإشباع هذه الحاجات بدرجة مقبولة في العمل بالنسبة للسعوديين وغير السعوديين. وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٥) فرداً. توصلت الدراسة إلى أن ترتيب أولويات الحاجات الخمس في نظرية ماسلو كانت بالنسبة للموظفين السعوديين كما يأتي: تحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالانتماء، فالحاجات الأساسية، فالشعور بالأمن. أما بالنسبة لغير السعوديين فكانت على النحو التالي: الشعور بالأمن، فتحقيق الذات، فالحاجات الأساسية، فالانتماء، فالاحترام والتقدير، أما بالنسبة لمقدار تحقق هذه الحاجات في مجال العمل فكانت بالنسبة للموظفين السعوديين: الحاجات الأساسية، فحاجة الأمن، فالانتماء، فالاحترام والتقدير، فتحقيق الذات. وبالنسبة لغير السعوديين فترتب كما يأتي: الحاجات الأساسية، فالاحترام والتقدير، فتحقيق الذات، فالانتماء، فحاجة الأمن. وفيما يتعلق بالمقدار المفروض توافره من إشباع هذه الحاجات فكان بالنسبة للموظفين السعوديين كما يأتي: تحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالانتماء، فالأمن، فالأساسيات. وبالنسبة لغير السعوديين فكان ترتيبها على النحو الآتي: الأمن، فالانتماء، فتحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالحاجات الأساسية. وأشارت النتائج إلى الأهمية الكبرى لإشباع حاجات الموظفين في المؤسسات.

وقدم سعد (١٩٩٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي فكان مجتمع البحث من طلبة المرحلتين الثانية والأخيرة ومن كلا الجنسين من كلية التربية بجامعة دمشق والكويت وكلية علم النفس في جامعة ادنبره - بريطانيا، وبعد التحقق من صدق اختبار قائمة ماسلو للأمن وعدم الأمن النفسي. واستخدام الوسائل

الإحصائية، الاختبار التائي ومعامل الارتباط. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة كلية علم النفس في أدبره والتربية في الكويت لصالح أدبره وبين ذكور دمشق والكويت لصالح الكويت وبين إناث السنة الأخيرة كويت أدبره لصالح أدبره

وقام الشرعة (٢٠٠٠) بدراسة هدفت إلى تقصي حقيقة علاقة الأمن النفسي بوضوح الهوية المهنية، وكذلك الاختلاف في الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية تبعاً لاختلاف الجنس وعدد الأبناء في الأسرة، واستخدمت الدراسة مقياس ماسلو للشعور بالأمن وعدمه المعرب من قبل دواني وديراني (١٩٨٣) وكذلك مقياس كرايتس الشكل الإرشادي. تألفت عينة الدراسة من (٢٣٥) طالباً وطالبة من طلبة السنة الأولى بجامعة قطر، منهم (١٠٣) طالباً (١٣٢) طالبة، تم اختيارهم عشوائياً. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الشعور بالأمن ووضوح الهوية المهنية أو النضج المهني فكلما زاد الشعور بالأمن زاد وضوح الهوية المهنية وتساوى ذلك عند الجنسين. أشارت النتائج إلى تفوق الذكور على الإناث في الشعور بالأمن النفسي، ولا فروق بينهما في وضوح الهوية المهنية. وأظهرت أنه كلما قل عدد الأبناء في الأسرة كان الشعور بالأمن النفسي أكثر.

وهدف دراسة الرواشدة (٢٠٠٥) إلى تعرف درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرارات في مدارسهم، ومستوى شعورهم بالأمن، ومستوى ولائهم التنظيمي. كما هدفت إلى تعرف العلاقة بين درجة مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار في مدارسهم وكل من: الشعور بالأمن، والولاء التنظيمي للمعلمين. وكذلك العلاقة بين شعور المعلمين بالأمن وولائهم التنظيمي. وشملت عينة الدراسة (٦٧٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من (٤١) مديرية تربية وتعليم موزعة على أقاليم (الشمال، والوسط، والجنوب). توصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار كانت متوسطة، وأن مستوى شعورهم بالأمن كان منخفضاً، وكان مستوى ولائهم التنظيمي متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مشاركتهم في صناعة القرارات من جهة، وكل من: الشعور بالأمن، والولاء التنظيمي، وهناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين شعور المعلمين بالأمن وولائهم التنظيمي.

وجاءت دراسة الدليم (٢٠٠٥) بعنوان "الطمأنينة النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة". هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الإحساس بالطمأنينة النفسية والشعور بالوحدة النفسية في أوساط طلبة جامعة الملك سعود بالرياض، ومدى وجود فروق بين الذكور والإناث، أو طلبة الكليات العلمية والنظرية في الإحساس بالطمأنينة النفسية والوحدة النفسية. ومن أجل تحقيق ذلك فقد تم تطبيق مقياسي الطمأنينة النفسية والوحدة النفسية على عينة قصديه مكونة من ٢٨٨ طالب وطالبة في سنتهم الجامعية الأولى. ولقد قام الباحث باستخدام ثلاثة أساليب إحصائية هي معامل بيرسون واختبار ت وتحليل التباين الثنائي لفحص الفروض السبعة وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بلغت ٠.٥٢ بين الإحساس بالطمأنينة النفسية والشعور بالوحدة النفسية ، كما وجد أن هناك فروقاً دالة بين طلبة التخصصات العلمية والأدبية حيث اتضح أن طلبة الكليات العلمية أكثر إحساساً بالطمأنينة ، كما كشفت بيانات الدراسة عن وجود فروق دالة بين الطلاب والطالبات في درجة الشعور بالوحدة النفسية حيث ظهر أن الذكور أكثر شعور بالوحدة من الإناث، أما على مستوى التفاعل بين الجنس والتخصص فلم تظهر الدراسة تفاعلاً دالاً على الشعور بالطمأنينة النفسية أو الوحدة النفسية.

وجاءت دراسة إبرييم (٢٠١١) بعنوان "الأمن النفسي لدى المراهقين (دراسة ميدانية على عينة من طلبة المرحلة الثانوية بولاية تبسة)" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى المراهقين في الشعور بالأمن النفسي ، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالأمن النفسي بين الذكور والإناث ، ومن أجل تحقيق ذلك تم تطبيق مقياس الأمن النفسي لـ "زينب شقير" على عينة قصدية مكونة من (186) طالباً وطالبة في السنة الثانية ثانوي في ولاية تبسة. توصلت الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من الأمن النفسي لدى المراهقين. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي لدى المراهقين تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

**المحور الثاني : دراسات تناولت الرضا الوظيفي :**



قام خليفات (٢٠٠٠) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، وعلاقته ببعض المتغيرات المتمثلة في الجنس والعمل والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية التي ينتمي إليها، والدولة التي تخرج منها، وجهة الإنفاق للحصول على شهادة الدكتوراه، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والبالغ عددهم (٣٢٠) عضواً. وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية هو العلاقات الإنسانية، والإشراف، وظروف العمل، بينما كان مجالاً الترقية والنمو المهني والدخل أقل مصادر الرضا عن العمل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، وجهة الإنفاق والكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

وأجرت مونتويا (Montoya,2000) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سيمون رود ريغز Simon Rodriguez University in Venezuela في فنزويلا بالنسبة إلى أعمالهم المهنية الرئيسة من حيث المتغيرات الآتية: (التدريس والبحث العلمي، والخدمات). اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في (٢٠) قسماً إدارياً في هذه الجامعة، والبالغ عددهم (٣٧٠) عضو هيئة تدريس، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: سجل أعضاء هيئة التدريس مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي عن التدريس، بينما سجلوا مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي عن إجراء الأبحاث وتقديم الخدمات. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعض الخصائص المهنية والشخصية، حيث كان عامل الرضا الشخصي نحو التدريس، والحرية الأكاديمية العامل الأعلى من حيث الرضا الوظيفي الكلي بين أفراد عينة الدراسة. وبصورة عامة أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن أعمالهم التدريسية. وإلى حد ما راضون عن البحث العلمي وخدمة المجتمع. وأن أكثر من (٩١%) من أعضاء هيئة التدريس راضون بوظائفهم كأعضاء هيئة تدريس في هذه الجامعة وأما العلاقة الأكاديمية مع الطلبة فقد كانت واحدة من أعلى مصادر

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم. وأن الترابط بين التدريس وأعمال البحث أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس يظهرون أعمالهم الأكاديمية والبحثية بشكل مستقل .

وقدم السعود (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى تعرف مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، تكونت عينة الدراسة من (١٠٥) عضواً. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء والإدارة الأكاديمية ، وظروف العمل بينما كانت قليلة في مجالي الراتب ، والحوافز والترقية، كذلك أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاثة مجالات أو أكثر من مجالات الرضا عن العمل الخمسة، بينما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر والرتبة الأكاديمية ، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات على الأقل من مجالات الرضا عن العمل الخمسة.

وقدمت سلامة (٢٠٠٤) دراسة لمعرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي ، والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت الدراسة إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي ، الرتبة العلمية ، الخبرة الإدارية ، المركز الوظيفي، الجامعة) على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي ، والخبرة ، والمركز الوظيفي.

كما قام أوكبروسكيولسوارونديو (Okpara, Squillace, Erond, 2005) بدراسة هدفت إلى اختبار أثر اختلاف الجنس في الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات والكليات، وقد سحبت عينة تكونت من (١١٠٠) عضو اختيروا من (٨٠) 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.

وقدم المالكي (٢٠٠٧) دراسة بعنوان "الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة"، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة، ومعرفة الفروق بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات سنوات الخبرة، والراتب، والمرحلة الدراسية، والمؤهل. تكونت عينة الدراسة من ١٤٥ مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاث الابتدائي، والمتوسط، والثانوي للبنين بمدينة مكة المكرمة، واستخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الشابي (١٩٩٨)، ومقياس الصحة النفسية من إعداد مرسي وعبد السلام، واستخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون، اختبار (ت)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار شيفيه. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الخبرة إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الخبرة الأكثر. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير الراتب إلا في بعد الرضا عن الراتب لصالح ذوي الراتب الأكثر. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير المؤهل.

وأجرى المطيري (٢٠٠٧) دراسة بعنوان "علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي" دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك سعود، وقامت هذه الدراسة لمعرفة علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي، بتطبيق ذلك على: جامعة الملك سعود بالرياض. وقد تم تحديد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي ما علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي عند

موظفي جامعة الملك سعود؟ وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية: ما مستوى الرضا الوظيفي عند الموظفين في جامعة الملك سعود؟ ما أهم محددات الرضا الوظيفي عند الموظفين في جامعة الملك سعود؟ ما مستوى الصراع التنظيمي كما يدركه الموظفون في جامعة الملك سعود؟ ما أهم العوامل التي تسبب الصراع التنظيمي عند الموظفين في جامعة الملك سعود؟ ما علاقة كل من مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الصراع التنظيمي بالخصائص الشخصية والوظيفة للموظفين في جامعة الملك سعود؟ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الصراع التنظيمي عند الموظفين في جامعة الملك سعود؟. جمعت البيانات بواسطة أداة البحث الرئيسية الاستبيان، حيث تم تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض تتكون من ثلاثة أجزاء : الجزء الأول يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية، الجزء الثاني يتعلق بالرضا الوظيفي، الجزء الثالث يتعلق بالصراع التنظيمي. بلغت عينة الدراسة (٣٨٣) فرداً، توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: أن الموظفين الإداريين في جامعة الملك سعود راضون عن وظائفهم. أن أفراد عينة الدراسة غير راضين عن عنصر الحوافز والترقية وعنصر العناية الاجتماعية في الجامعة. فيما أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة راضون عن بقية العناصر المعبرة عن رضاهم الوظيفي. كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأفراد باختلاف أماكن أعمالهم في الجامعة. أيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط رضا الذكور أعلى وبشكل جوهري من متوسط رضا الإناث.

وجاءت دراسة أحمد (٢٠٠٨) فهدفت إلى التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم ومعرفة ما إذا كان هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم تبعاً للخبرة، والعمر، والنوع، والمؤهل الأكاديمي، والدرجة الوظيفية. شملت عينة الدراسة (٥٦) موظفاً إدارياً من جامعة الخرطوم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وفي أداة جمع المعلومات استخدم مقياس الرضا الوظيفي (إعداد / أنور حمزة شلول)، واستخدم لتحليل النتائج عدداً من الأساليب الإحصائية مثل: اختبار (ت) ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل ارتباط سبيرمان، ولقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: يتسم الرضا لدى الموظفين بالسلبية بدرجة دالة إحصائية في أبعاد الراتب

والحوافز المادية والنمو المهني والتقدم الوظيفي، وراضون بدرجة دالة إحصائياً في أبعاد العلاقة مع العاملين والوظيفة نفسها، والأمن والاستقرار الوظيفي والإدارة المباشرة والإشراف. توجد علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والدرجة الوظيفية في بعدى الوظيفة نفسها، والأمن والاستقرار الوظيفي، ولا توجد علاقة دالة بين الدرجة الوظيفية وبقية الأبعاد الأخرى. لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين المؤهل الأكاديمي والرضا الوظيفي في أبعاد الوظيفة نفسها، الراتب والحوافز المادية، والأمن والاستقرار الوظيفي، الإدارة والإشراف المباشر، النمو المهني والتقدم الوظيفي، لكن توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي في بعد العلاقة مع العاملين. لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة في أبعاد العلاقة مع العاملين والراتب والحوافز المادية، الإدارة المباشرة والإشراف، الأمن والاستقرار الوظيفي، النمو المهني والتقدم الوظيفي، لكن توجد علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة في بعدى الوظيفة نفسها والأمن والاستقرار الوظيفي. توجد فروق دالة إحصائياً لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير العمر في بعد الأمن والاستقرار الوظيفي. لا توجد فروق دالة إحصائياً لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير النوع.

وجاءت دراسة العمري وسامر وأبو تينة (٢٠٠٩) فهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني. تكونت عينة الدراسة من (٢٧٠) عضو هيئة تدريس. أشارت النتائج إلى أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي التطبيقي المهني كان أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي، وجود فروق في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي تعزى إلى الرتبة الأكاديمية والخبرة في التعليم العالي، في حين لم تظهر أي فروق في مستوى الرضا عن المناخ الجامعي تعزى إلى الجنس.

وقدمت بن زرعة (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية. تكونت عينة الدراسة من جميع رئيسات الأقسام التعليمية وجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم الوظيفية وبلغ عددهم (٤٣٤) عضواً. طبق عليهم مقياس

الرضا الوظيفي (الداخلي والخارجي) من إعداد الباحثة. أظهرت النتائج أن درجة الرضا الداخلي لدى أعضاء هيئة التدريس أعلى من الرضا الخارجي لديهم. كما أظهرت ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، عدم وجود فروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى إلى سنوات الخبرة، والدرجة العلمية أو العمر. وجود فروق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تعزى إلى التخصص.

وقدم الجلابنة (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لهم. طبق الباحث الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد استجاب منهم (١٩٩) عضواً، منهم (١٢٠) في الكليات العلمية، (٧٩) في الكليات الإنسانية. ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانتين إحداهما للرضا الوظيفي حيث تكونت بصورتها النهائية من (٣٣) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: ظروف العمل، وطبيعة الرواتب والحوافز، والعلاقة بين العاملين، والإدارة المباشرة، والنمو المهني والترقيات. أما الاستبانة الثانية فكانت حول الروح المعنوية حيث تكونت بصورتها النهائية من (٢٣) فقرة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا بدرجة متوسطة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير الكلية، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى عينة الدراسة بدرجة كبيرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى عينة الدراسة تعزى إلى متغير الكلية، وجود علاقة موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الروح المعنوية لدى عينة الدراسة.

وجاءت دراسة علام (٢٠١٢) فهدفت إلى التعرف على مستوى، ومدى شيوع جودة الحياة، والرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، وكذلك التحقق مما إذا كانت هناك علاقة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على ما إذا كان كل من: مستوى جودة الحياة، والرضا الوظيفي يختلف لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف كل من الجنس، والدرجة العلمية، والتخصص. تكونت عينة الدراسة من (١٠٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس. طبقت الباحثة مقياس

جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية ، ترجمة صفاء الأعسر، وتقنين الباحثة، ومقياس الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة). أظهرت نتائج الدراسة انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما عدا بعد العلاقات الاجتماعية، أما الرضا الوظيفي فقد جاء في حدود المستوى المتوسط. كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي. وكشفت النتائج عن عدم وجود اختلاف بين أفراد العينة في مستوى جودة الحياة تعزى لمتغير الجنس ، والتخصص، بينما وجدت فروق على متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة. كما كشفت عن وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، و متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص.

وقدم محمد (٢٠١٣) دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن ، والتعرف على درجة الإبداع الإداري لديهم، وكذلك التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن. استخدم الباحث المنهج الوصفي ( المسحي). تم تصميم استبانة من جزأين أحدهما يقيس الرضا الوظيفي والآخر يقيس الإبداع الإداري. تكونت عينة الدراسة من (٤١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في الجامعات اليمنية. تم استخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون لمعالجة البيانات إحصائياً. أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن متوسطة. كما أظهرت توافر الإبداع الإداري بدرجة كبيرة لديهم. كذلك توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن. أوصت الدراسة بضرورة تشجيع الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال العمل على تحقيق رضاهم الوظيفي.

## تعقيب على الدراسات السابقة :

مما سبق يتضح ما يلي :

- ١- أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الإحساس بالأمن النفسي لصالح الذكور مثل دراسة كل من الحلفاوي (١٩٩٣)، والشرعة (٢٠٠٠).
- ٢- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الإحساس بالأمن النفسي تعزى إلى الجنس مثل دراسة كل من المفدى (١٩٩٤)، وعطية (١٩٩٤)، والسلمان (١٩٩٥).
- ٣- وجود فروق دالة إحصائياً في الإحساس بالأمن النفسي تعزى إلى التخصص لصالح العلمية مثل دراسة الدليم (٢٠٠٥).
- ٤- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الإحساس بالأمن النفسي تعزى إلى التخصص مثل دراسة كل من الحلفاوي (١٩٩٣)، وحسين (١٩٩٣)، والسلمان (١٩٩٥).
- ٥- دلت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة كما في نتائج دراسة كل من السعود (٢٠٠١)، ومحمد (٢٠١٣).
- ٦- كما بينت النتائج أن درجة الرضا عن مجالي الراتب وفرص النمو والترقية التي يتيحها العمل لأعضاء هيئة التدريس كانت متدنية في معظم الدراسات التي تناولت هذا المجال منها دراسة ( خليفات، ٢٠٠٠).
- ٧- كانت درجة الرضا في مجال الإشراف متوسطة كما أشارت نتائج دراسة (السعود، ٢٠٠١) ومرتفعة في دراسة (خليفات، ٢٠٠٠).
- ٨- كما تباينت نتائج الدراسة المستعرضة في العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديمغرافية حيث أظهرت معظم الدراسات أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وكل من العمر والرتبة الأكاديمية ومدة الخدمة، مثل دراسة (خليفات، ٢٠٠٠) وفي المقابل لم تظهر هذه العلاقة في نتائج دراسة (السعود، ٢٠٠١).



- ٩- أظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لصالح الذكور مثل دراسة كل من السعود (٢٠٠١)، والمطيري (٢٠٠٧)، وعلام (٢٠١٢).
- ١٠- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس مثل دراسة خليفات (٢٠٠٠).
- ١١- وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي تعزى إلى التخصص لصالح العلمية مثل دراسة كل من خليفات (٢٠٠٠)، والسعود (٢٠٠١)، وأحمد (٢٠٠٨)، وبين زرعة (٢٠٠٩).
- ١٢- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي تعزى إلى التخصص مثل دراسة كل من الجلابنة (٢٠١١)، وعلام (٢٠١٢).

### فروض الدراسة :

في ضوء نتائج الدراسات السابقة تمت صياغة فروض الدراسة الحالية كما يلي :

- ١- درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران متوسطة.
- ٢- درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران متوسطة.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإحساس بالأمن بأبعاده المختلفة ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.
- ٥- يوجد تفاعل دال إحصائياً لمتغيري الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن والمنخفضين فيه) والجنس (ذكور وإناث) على الأداء على مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

٦- يوجد تفاعل دال إحصائياً لمتغيري الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن والمنخفضين فيه) والتخصص (كليات نظرية - كليات عملية) على الأداء على مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

### الإجراءات المنهجية للدراسة :

#### أ - منهج الدراسة :

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، حيث اعتمد على مسارين هما: الأول نظري، والثاني ميداني. فقد استخدم في المسار النظري أسلوب المسح المكتبي، وتم الاطلاع على الكتب والمراجع والمصادر، والدراسات السابقة المتوافرة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة، أما المسار الميداني فاستخدمت فيه أدواتين لجمع البيانات هما : مقياس الإحساس بالأمن النفسي، والرضا الوظيفي ، والعمل على تحليلهما إحصائياً للوصول إلى إجابات تتعلق بأسئلة الدراسة وفروضها.

#### ب - عينة الدراسة :

##### ١-مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة نجران والبالغ عددهم (١٣٨٣ عضواً) خلال العام الجامعي ١٤٣٤/١٤٣٥هـ.

##### ٢-العينة الاستطلاعية :

تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، قوامها (١٠٠) عضو ، وذلك لإجراء الضبط الإحصائي لأدوات الدراسة.

##### ٣-العينة الأساسية :

تم اختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية، حيث بلغ عددها (٣٠٠) عضو هيئة تدريس بجامعة نجران، وفيما يلي جدول يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (الجنس ، التخصص).

جدول رقم (١)

توزيع أفراد الدراسة حسب المتغيرات (الجنس، ، التخصص)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية من العينة
الجنس	ذكر	١٥٠	%٥٠
	أنثى	١٥٠	%٥٠
الكلية	كليات عملية	١٥٠	%٥٠
	كليات إنسانية	١٥٠	%٥٠

ج - أدوات الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتوفير بيانات للإجابة عن أسئلتها، والتحقق من مدى صحة فروضها استخدم أداتين للدراسة، وذلك كما يأتي:

١- مقياس الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (إعداد الباحث) :

مراحل تقنين المقياس:

وصف المقياس: فيما يلي وصف للمقياس وطريقة تصميمه ومراحل البناء التي مرَّ

بها وهي :

١- الصورة الأولية. ٢- الصورة التجريبية. ٣- الصورة النهائية.

(١) الصورة الأولية للمقياس: مرَّ إعداد الصورة الأولية للمقياس بالخطوات الآتية :

- القراءة الناقدة للإطار النظري عن الأمن النفسي.

- الاطلاع علي بعض الدراسات السابقة التي أوردت مقاييس متعلقة بالأمن النفسي مثل

دراسة كل من دواني وديراني (١٩٨٣)، الدليم وعبد السلام والفتة (١٩٩٣)، والسلمان

(١٩٩٥)، والتل وأبو بكر (١٩٩٧)، والرواشدة (٢٠٠٥)، وشقير (٢٠٠٥).

وبناءً علي ذلك تمت صياغة عبارات المقياس الحالي كما يلي:

البعد الأول (١١) عبارة، البعد الثاني (١٢) عبارة، البعد الرابع (١٥) عبارة، البعد الثالث

(٦) عبارة، وبذلك يكون عدد عبارات المقياس (٤٤) عبارة.

## (٢) الصورة التجريبية للمقياس :

للموصول إلى الصورة التجريبية للمقياس تم ما يلي :

- عرض المقياس علي بعض الخبراء في مجال القياس والتقويم التربوي وعددهم (١٥) محكماً ، حيث قام المحكمون بإضافة بعض العبارات ، وإجراء تعديلات على بعضها، وحذف عبارات أخرى.

- تم ترتيب عبارات المقياس ترتيباً دائرياً (حيث أخذ كل ثلاث عبارات من بعد علي التوالي أي العبارات ١ ، ٢ ، ٣ تنتمي للبعد الأول، والعبارات ٤ ، ٥ ، ٦ تنتمي للبعد الثاني ، والعبارات ٧ ، ٨ ، ٩ تنتمي للبعد الثالث ، وهكذا حتى نهاية المقياس) ودرجت الاستجابات تدرجاً خماسياً علي النحو التالي ( بدرجة كبيرة جداً- بدرجة كبيرة- بدرجة متوسطة- بدرجة مقبولة- بدرجة ضعيفة).

## حساب صدق وثبات المقياس :

١ - حساب صدق المقياس :

تم استخدام الطريقتين الآتيتين لحساب الصدق:  
أ- الصدق العاملي :

أجرى الباحث التحليل العاملي لمقياس الأمن النفسي بطريقة المكونات الأساسية لـ هوتلينج مع استخدام محك كايذر الجذر الكامن واحد صحيح على الأقل للعوامل التي يتم استخراجها، ثم إجراء التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس واعتبار التشعب الملائم أو الدال هو الذي يبلغ ٠.٣٠، وأسفر التحليل العاملي عن أربعة عوامل فرعية هي :

البعد الأول :

استقطب هذا البعد ٩.١٦٢ % من التباين الارتباطي بجذر كامن ٤.١٨٢ وتشبعت

به عشرة عبارات فقط كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٢)

أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس البعد الأول

م	رقم العبارة	العبارات	التشبعات
١	١	أفرح عادة عندما يسعد الآخرون .	٠.٤٢١
٢	٢	أشعر بالراحة عند تعاملي مع الموظفين الإداريين بالجامعة.	٠.٥٦٢
٣	٣	أشعر بالراحة عند تعاملي مع القيادات الأكاديمية بالجامعة.	٠.٤٨٤
٤	١٣	أستطيع العمل بانسجام مع الآخرين.	٠.٤١٩
٥	١٤	أرغب عادة أن أكون مع الآخرين في الجامعة.	٠.٥٢٨
٦	١٥	أشعر بأنني لست وحيداً بين زملائي.	٠.٢١٦
٧	٢٥	أشعر بالود نحو معظم زملائي في العمل.	٠.٥٥٨
٨	٢٦	أقبل نقد زملائي البناء في العمل بروح طيبة.	٠.٥٦٤
٩	٢٧	أشعر من يتعامل معي في العمل بارتياح.	٠.٤٩٧
١	٣٧	أرتاح عادة للعلاقات المهنية مع زملائي في القسم.	٠.٤٢١
١	٣٨	أشعر بالراحة عند تعاملي مع الطلاب بالجامعة.	٠.٥٣٢

وتدور عبارات هذا البعد حول الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين .

البعد الثاني :

استقطب هذا البعد ٩.٢٩١ % من التباين الارتباطي بجذر كامن ٤.٨٢٢ وتشبعته به

إحدى عشرة عبارة فقط كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٣)

أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس البعد الثاني

م	رقم العبارة	العبارات	التشبعات
١	٤	أقوم بإنجاز المهام التي أكلف بها كما هو مطلوب مني .	٠.٤٠٣
٢	٥	أشعر بأنني ناجح في عملي في الجامعة.	٠.٣٥٩
٣	٦	لدي ثقة بنفسي.	٠.٥٠١
٤	١٦	أشعر بالراحة النفسية عندما أنجز المهام التي أكلف بها.	٠.٣٥١
٥	١٧	أشعر بأنني متحدث لبق وخاصة في المواقف العامة.	٠.٢٣٨
٦	١٨	أشعر بأن معنوياتي مرتفعة.	٠.٤٩٣
٧	٢٨	أعبر عن مشاعري بصدق.	٠.٤٤٥
٨	٢٩	أرى أنني شخص محظوظ.	٠.٤٠٥
٩	٣٠	أعتبر نفسي شخصاً هادناً نفسياً.	٠.٤٠٤
١٠	٣٩	أستطيع السيطرة على مشاعري.	٠.٣٥٦
١١	٤٠	أتجنب الأشياء غير السارة بالبعد عنها.	٠.٤٦٥
١٢	٤١	أشعر بأنني متكيف مع الحياة في الجامعة.	٠.٥٦٥

وتدور عبارات هذا البعد حول الإحساس بالاستقرار النفسي.

### البعد الثالث :

استقطب هذا البعد ٩.٢١٩ % من التباين الارتباطي بجذر كامن ٤.٢٧١ وتشبعت به

إحدى عشرة عبارة فقط كما هو موضح بالجدول التالي :

#### جدول (٤)

أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس البعد الثالث

م	رقم العبارة	العبارات	التشبعات
١	٧	أعمل أوقاتاً إضافية دون مقابل متى تطلب الواجب ذلك.	٠.٣٨١
٢	٨	أرى أن الجامعة التي أعمل بها تثمن قدراتي.	٠.٤١٩
٣	٩	أشعر بأن الجامعة تحاول أن تؤمن لي السكن الوظيفي المناسب.	٠.٥٢٤
٤	١٩	أحصل على أجر كاف مقابل الجهود التي أبذلها.	٠.٤٠١
٥	٢٠	أشعر بأنني راض عن عملي في الجامعة.	٠.٣٩٠
٦	٢١	أشعر بارتياح في الجامعة التي أعمل بها.	٠.٣٧٦
٧	٣١	أرى أن المكافأة التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس في نهاية خدمته كافية.	٠.٣٨٨
٨	٣٢	أشعر بأن جامعتي تقدم لي خدمات صحية مناسبة مقارنة بغيرها.	٠.٥٧٣
٩	٣٣	أشعر بأنني أحصل على قدر كاف من الثناء من رؤسائي في العمل.	٠.٢٢٨
١٠	٤٢	أشعر بأنني أكثر اطمئناناً واستقراراً من زملائي في الجامعات الأخرى.	٠.٣٩٤
١١	٤٣	أشعر بأن عملي في الجامعة يحقق طموحاتي المستقبلية.	٠.٣٩٦
١٢	٤٤	أرى أن جامعتي تقدم لأعضاء هيئة التدريس فيها الدعم المعنوي المناسب.	٠.٤١٨

وتدور عبارات هذا البعد حول الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي .

### البعد الرابع :

استقطب هذا البعد ٧.٣٤٧ % من التباين الارتباطي بجذر كامن ٣.٩٨٢ وتشبعت به

تسع عبارات فقط كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٥)

أرقام ومضامين وتشبعات العبارات التي تقيس البعد الرابع

م	رقم العبارة	العبارات	التشبعات
١	١٠	أشعر بأنني عضو فاعل في الجامعة.	٠.٤٨٦
٢	١١	أشعر بأنني موضع احترام من الناس.	٠.٤١٦
٣	١٢	أرى أن إنهاء خدمات بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يتم وفقاً للتعليمات والأنظمة.	٠.٤٩٧
٤	٢٢	أحظى بالاهتمام اللازم من رؤسائي في العمل .	٠.٥٣٧
٥	٢٣	أرى أن زملائي يحبونني كمحبتهم غيري.	٠.٣٧٤
٦	٢٤	أرى أن السعادة تخيم على جو جماعة العمل.	٠.٤٠١
٧	٣٤	أشعر بأنني حاصل على حقوقي الوظيفية في هذه الجامعة.	٠.٣٩٣
٨	٣٥	أشعر بأن الجامعة تعاملني معاملة عادلة.	٠.٣٨٤
٩	٣٦	أشعر بأن الحياة الجامعية حياة تستحق أن يعيشها الإنسان.	٠.٣٧١

وتدور عبارات هذا البعد حول الشعور بالأمن في ظل الجامعة.

١- ثبات المقياس :

تم استخدام طريقتي إعادة تطبيق الاختبار ومعادلة ألفا- كرونباخ لحساب الثبات ، وكانت

النتائج كالتالي:

جدول (٦)

طرق ومعاملات ثبات المقياس

م	البعد	طريقة إعادة تطبيق الاختبار	معامل ألفا - كرونباخ
١	الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين	٠.٧١	٠.٧٦
٢	الإحساس بالاستقرار النفسي	٠.٧٦	٠.٧٧
٣	الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي	٠.٧٨	٠.٧٦
٤	الشعور بالأمن في ظل الجامعة	٠.٦٣	٠.٦١
٥	المقياس ككل	٠.٨٥	٠.٨٤

يتضح من الجدول السابق أن المقياس بأبعاده يتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث

تراوحت معاملات الثبات بين ٠.٦١ - ٠.٨٥ وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوي

٠.٠١، مما يشير إلى ثبات المقياس.

### (٣) الصورة النهائية للمقياس :

بعد حساب صدق وثبات المقياس، أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٤١) عبارة، وبذلك تتغير بعض أرقام العبارات عن الصورة التجريبية كما هو موضح بالجدول التالي:

#### جدول (٧)

توزيع العبارات على مقياس الإحساس بالأمن النفسي (الصورة النهائية)

م	البعد	أرقام العبارات التي تنتمي للبعد	عدد العبارات
١	الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين	١٠، ٢٤، ٣٠، ١٣، ١٤، ١٥، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٣٧.	١٠
٢	الإحساس بالاستقرار النفسي	٤، ٥، ٦، ١٦، ١٧، ١٨، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣٨، ٣٩.	١١
٣	الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي	٧، ٨، ٩، ١٩، ٢٠، ٢١، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٤٠، ٤١.	١١
٤	الشعور بالأمن في ظل الجامعة	١٠، ١١، ١٢، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٣٤، ٣٥، ٣٦.	٩
	المقياس ككل		٤١

يتضح من الجدول السابق أن عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٤١) عبارة.

كما يتضح مما سبق أن مقياس الإحساس بالأمن النفسي يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات وهو صالح للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، وأنه موثوق في صحة النتائج التي تصل إليها الدراسة.

#### طريقة تصحيح المقياس:

تم تقدير الدرجات التالية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) بالترتيب وذلك للعبارات الموجبة، والعكس صحيح بالنسبة للعبارات السالبة أي (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، وبذلك يكون الحد الأقصى للدرجات (٢٠٥) والحد الأدنى للدرجات (٤١) درجة.

٢- مقياس الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (إعداد الباحث) :

#### مراحل تقنين المقياس:



وصف المقياس: فيما يلي وصف للمقياس وطريقة تصميمه ومراحل البناء التي مرَّ بها وهي :

(١) الصورة الأولى للمقياس: مرَّ إعداد الصورة الأولى للمقياس بالخطوات الآتية :

- الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس خاصة والعاملين والموظفين عامة وتحليل ما ورد في الأدب التربوي عن مفهومه وجوانبه ومقوماته وطرق قياسه وتقويمه.  
إجراء مقابلات بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران للتعرف منهم على أهم جوانب الرضا الوظيفي لديهم.

ومن خلال ذلك تم تحديد أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وبناء صورة أولية لعبارات المقياس كما يلي: الرضا عن طبيعة العمل (١٠) عبارات، الرضا عن ظروف العمل (٩) عبارات، الرضا عن أنظمة الرواتب (٥) عبارات، الرضا عن أنظمة الترتيبات والحوافز (٥) عبارات.

- عرض الباحث الأداة في صورتها الأولى على مجموعة من أساتذة التربية وعلم النفس المتخصصين في مجال القياس والتقويم وعددهم (١٥) محكماً للتعرف على ملاحظاتهم حول مدى شمولها لجوانب الرضا الوظيفي، وكفاية عبارات كل جانب، ومدى ارتباط كل عبارة بمحورها، ودرجة دقة ووضوح كل عبارة.

- في ضوء ذلك تم تعديل عبارات الأداة وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين حيث تم حذف بعض العبارات وإضافة البعض الآخر، ثم تم ترتيب عبارات المقياس ترتيباً دائرياً (حيث أخذ كل ثلاث عبارات من بعد علي التوالي أي العبارات ١، ٢، ٣ تنتمي للبعد الأول والعبارات ٤، ٥، ٦ تنتمي للبعد الثاني والعبارات ٧، ٨، ٩ تنتمي للبعد الثالث وهكذا حتى نهاية المقياس) ودرجت الاستجابات تدرجاً خماسياً علي النحو التالي بدرجة كبيرة جداً- بدرجة كبيرة- بدرجة متوسطة- بدرجة مقبولة- بدرجة ضعيفة).

## حساب صدق وثبات المقياس :

### أولاً - حساب صدق المقياس :

#### ١ - صدق المحكمين :

تم عرض المقياس علي عدد (١٥) محكماً ممن لهم خبرة سابقة في هذا المجال، وذلك لإبداء الرأي في كل عبارة من عبارات المقياس، وقد أجمع المحكمون علي مناسبة المقياس لتقييم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، وانتماء كل مجموعة من العبارات للبعد الذي تنتمي إليه بالمقياس، مع عمل بعض التعديلات سواءً في صياغة العبارات، واستبعاد بعضها، وإضافة البعض، وقد تم التعديل في ضوء الاقتراحات والتوصيات.

#### ٢ - الاتساق الداخلي :

كما حسب الاتساق الداخلي للمقياس وهو عبارة عن معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، وكانت النتائج كالتالي:

#### جدول (٨)

الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران

البعد الرابع			البعد الثالث			البعد الثاني			البعد الأول		
معامل الارتباط	رقم العبارة	م	معامل الارتباط	رقم العبارة	م	معامل الارتباط	رقم العبارة	م	معامل الارتباط	رقم العبارة	م
**٠.٦٦	١٠	١	**٠.٧٤	٧	١	**٠.٦٨	٤	١	**٠.٥٩	١	١
**٠.٥٩	١١	٢	**٠.٥٤	٨	٢	٠.١٢	٥	٢	**٠.٥٠	٢	٢
**٠.٤٨	١٢	٣	**٠.٦٧	٩	٣	**٠.٦٤	٦	٣	**٠.٥٩	٣	٣
**٠.٧٥	٢١	٤	**٠.٥٤	١٩	٤	**٠.٧٣	١٦	٤	**٠.٦٩	١٣	٤
**٠.٤٦	٢٢	٥	**٠.٧٥	٢٠	٥	**٠.٦٤	١٧	٥	**٠.٥٤	١٤	٥
						**٠.٦٧	١٨	٦	٠.١٣	١٥	٦
						**٠.٧٢	٢٦	٧	**٠.٦٩	٢٣	٧
						**٠.٦٧	٢٧	٨	**٠.٧٢	٢٤	٨
						**٠.٦٥	٢٨	٩	**٠.٥٦	٢٥	٩
									**٠.٥٩	٢٩	١٠

(\*\*) دالة إحصائياً عند مستوي ٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ما عدا العبارات الآتية :

جدول (٩)

أرقام العبارات المحذوفة من مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

أرقام العبارات المحذوفة	البعد
١٨.	البعد الأول
٥.	البعد الثاني
لا شيء.	البعد الثالث
لا شيء.	البعد الرابع
٢	المجموع

وبذلك يكون العدد الكلي لعبارات المقياس هو (٢٧) عبارة، والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (١٠)

الاتساق الداخلي بين درجات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	البعد
دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٨٥	الأول
دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٩١	الثاني
دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٧٣	الثالث
دالة عند مستوى ٠.٠١	٠.٧٠	الرابع

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الكلية والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ مما يشير إلى أن المقياس صادق فيما وضع لقياسه وهو صالح لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المستهدف قياسه في الدراسة الحالية.

ثانياً: ثبات المقياس :

تم استخدام طريقتي إعادة تطبيق الاختبار ومعادلة ألفا- كرونباخ لحساب الثبات ، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١١)

طرق ومعاملات ثبات المقياس

م	البعد	إعادة تطبيق الاختبار	معامل ألفا - كرونباخ
١	الرضا عن طبيعة العمل	٠.٦٣	٠.٦٦
٢	الرضا عن ظروف العمل	٠.٦٦	٠.٧٣
٣	الرضا عن أنظمة الرواتب	٠.٦٨	٠.٦٩
٤	الرضا عن أنظمة الترفيقات والحوافز	٠.٦٥	٠.٦٧
٥	المقياس ككل	٠.٨٩	٠.٨٥

يتضح من الجدول السابق أن المقياس بأبعاده يتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث تراوحت معاملات الثبات بين ٠.٦٣ - ٠.٨٩ وهي قيم جميعها دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١، مما يشير إلى ثبات المقياس.

(٣) الصورة النهائية للمقياس :

بعد حساب صدق وثبات المقياس، أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٢٧) عبارة، وبذلك تتغير بعض أرقام العبارات عن الصورة التجريبية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢)

توزيع العبارات على مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (الصورة النهائية)

م	البعد	أرقام العبارات التي تنتمي للبعد	عدد العبارات
١	الرضا عن طبيعة العمل	١، ٢، ٣، ١٣، ١٤، ١٥، ٢٣، ٢٥، ٢٤	٩
٢	الرضا عن ظروف العمل	٤، ٥، ٦، ١٦، ١٧، ١٨	٨
٣	الرضا عن أنظمة الرواتب	٧، ٨، ٩، ١٩، ٢٠	٥
٤	الرضا عن أنظمة الترفيقات والحوافز	١٠، ١١، ١٢، ٢١، ٢٢	٥
	المقياس ككل		٢٧

يتضح من الجدول السابق أن عدد عبارات المقياس في صورته التجريبية (٢٧) عبارة.

### طريقة تصحيح المقياس :

تم تقدير الدرجات التالية (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) بالترتيب وذلك للعبارة الموجبة ،  
والعكس صحيح بالنسبة للعبارة السالبة أي (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥)، وبذلك يكون الحد  
الأقصى للدرجات (١٣٥) والحد الأدنى للدرجات (٢٧) درجة.

### نتائج الدراسة :

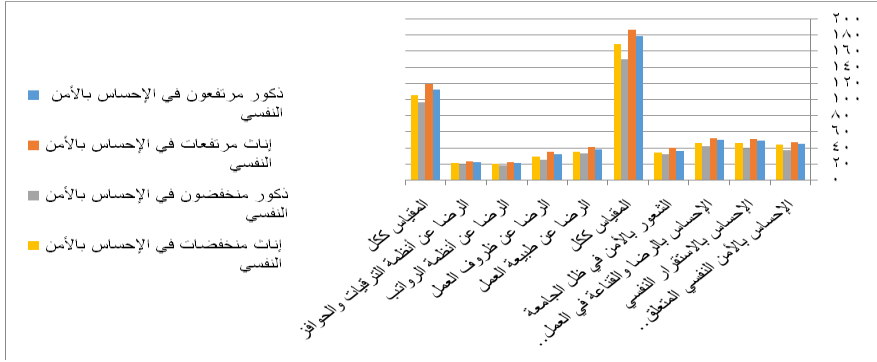
أولاً : عرض التحليل الإحصائي الوصفي لجميع متغيرات الدراسة الحالية :

جدول رقم (١٣)

الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة

منخفضون في الإحساس بالأمن النفسي				مرتفعون في الإحساس بالأمن النفسي				المتغيرات
إناث		ذكور		إناث		ذكور		
ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	
٠.٨٨٤	٤٣.٣٨٧	١.٩٨٢	٣٦.٤٩٣	٠.٧٦٠	٤٧.٢٥٣	٠.٤٣٨	٤٥.٢٥٣	الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين
١.٢٠٦	٤٥.٧٦٠	٢.٣٧٥	٣٨.٨٥٣	١.٤٦٤	٥٠.٤٥٣	٠.٥٠٣	٤٨.٥٠٧	الإحساس بالاستقرار النفسي
١.٩٧٢	٤٥.٦١٣	٣.٥٩٩	٤١.٣٢٠	٠.٧١٥	٥١.٦١٣	٠.٦٢٣	٤٩.٤٩٣	الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي
٠.٤٦٤	٣٤.٣٠٧	٠.٩٥٣	٣١.٨٩٣	١.٨٩٩	٣٩.٥٢٠	٠.٧٨٨	٣٦.١٢٠	الشعور بالأمن في ظل الجامعة
٣.٩٧١	١٦٨.٨٩٣	٤.١٣٣	١٥٠.٧٢٠	٣.٧١٢	١٨٧.١٨٧	١.٩٥٥	١٧٩.٠٤٠	المقياس ككل
٠.٧٠٤	٣٥.٠٦٧	١.١٤٨	٣٢.٩٢٠	٢.٠٠٩	٤٠.٤٩٣	٠.٧٩٤	٣٧.٤٦٧	الرضا عن طبيعة العمل
٠.٩٦٩	٢٨.٧٠٧	١.٥٤٥	٢٥.١٣٣	١.٠٦٣	٣٤.٦٧٠	٠.٥٩٩	٣١.٧٨٧	الرضا عن ظروف العمل
٠.٦١٣	١٩.٩٤٧	٠.٧٤٢	١٨.١٧٣	٠.٩١٥	٢٢.٢٠٠	٠.٣٨٧	٢١.٠٠٠	الرضا عن أنظمة الرواتب
٠.٢٩٣	٢٠.٩٠٧	٠.٩٨٦	١٩.٠٠٠	٠.٣٤٩	٢٣.٠٠٠	٠.٤٧٠	٢١.٩٠٧	الرضا عن أنظمة الترفيات والحوافز
٢.٢٢١	١٠٤.٩٨٧	٣.٨٥٤	٩٦.٢٢٧	٢.٥٦٤	١١٩.٢١٣	١.٥٢٨	١١٢.٠٤٠	المقياس ككل

وفيما يلي رسم توضيحي لمتوسطات متغيرات الدراسة الحالية :



شكل (١)

### رسم توضيحي لمتوسطات متغيرات الدراسة الحالية

ثانياً : نتائج اختبار صحة فروض الدراسة وتفسيرها :

نص الفرض الأول : "درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران متوسطة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات المقياس وعن كل بعد من الأبعاد ، وعلى المقياس بشكل عام كما هو موضح بالجدول الآتي (١) :

جدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة وعن كل بعد من أبعاد مقياس الإحساس بالأمن النفسي وعلى المقياس بشكل عام

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالية	١.٠١٢	٤.٠١٧	أفرح عادة عندما يسعد الآخرون .	١
عالية	٠.٩٦١	٣.٩١٧	أشعر بالراحة عند تعاملي مع الموظفين الإداريين بالجامعة.	٢
عالية	٠.٠٨٧	٣.٧٧١	أشعر بالراحة عند تعاملي مع القيادات الأكاديمية بالجامعة.	٣
عالية	٠.٩٧٤	٣.٩٧٤	أستطيع العمل بانسجام مع الآخرين.	٤
عالية	٠.٩٤٣	٤.٧٥٩	أرغب عادة أن أكون مع الآخرين في الجامعة.	٥

(١) تم تقسيم المستويات إلى ثلاثة : مستوى منخفض من ١ إلى أقل ٢.٣٣ ، مستوى متوسط من ٢.٣٣ إلى أقل ٣.٣٣ ، مستوى مرتفع من ٣.٣٣ إلى ٥ .

٦	أشعر بالود نحو معظم زملائي في العمل.	٣.٧٩١	٠.٦٥٣	عالية
٧	أتقبل نقد زملائي البناء في العمل بروح طيبة.	٣.٧٠٩	١.٥٦٣	عالية
٨	أشعر من يتعامل معي في العمل بارتياح.	٤.٦٤٨	١.٠٦٨	عالية
٩	أرتاح عادة للعلاقات المهنية مع زملائي في القسم.	٤.٦٣٩	١.١٧٥	عالية
١٠	أشعر بالراحة عند تعاملي مع الطلاب بالجامعة.	٤.٠٤٨	١.١٠٧	عالية
البعد الأول : الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين				
١	أقوم بإنجاز المهام التي أكلف بها كما هو مطلوب مني.	٣.٤١٧	٠.٨١٢	عالية
٢	أشعر بأنني ناجح في عملي في الجامعة.	٣.٧١٧	٠.٦٦١	عالية
٣	لدي ثقة بنفسي.	٣.٧٩٦	٠.٧٨٧	عالية
٤	أحس بالراحة النفسية عندما أنجز المهام التي أكلف بها.	٣.٥٧٨	٠.٧٧٤	عالية
٥	أشعر بأن معنوياتي عالية.	٣.١٥٩	٠.٩٨٣	متوسطة
٦	أعبر عن مشاعري بصدق.	٣.٧٨٤	٠.٦٩١	عالية
٧	أرى أنني شخص محظوظ.	٣.١٠٩	٠.٥٩٣	متوسطة
٨	أعتبر نفسي شخصاً هادئاً نفسياً.	٤.٧٤٨	٠.٧٦٨	عالية
٩	أستطيع السيطرة على مشاعري.	٤.٨٣١	٠.٩٧٥	عالية
١٠	أتجنب الأشياء غير السارة بالبعد عنها.	٤.٩٤٨	٠.١٩٧	عالية
١١	أحس بأنني متكيف مع الحياة في الجامعة.	٣.١٠٩	٠.٥٦٩	متوسطة
البعد الثاني : الإحساس بالاستقرار النفسي				
١	أعمل أوقاتاً إضافية دون مقابل متى تطلب الواجب ذلك.	٣.٥٧٨	١.٠٩٢	عالية
٢	أرى أن الجامعة التي أعمل بها تثمن قدراتي.	٣.١٥٩	١.٠٦١	متوسطة
٣	أشعر بأن الجامعة تحاول أن تؤمن لي السكن الوظيفي المناسب.	٣.٧٨٤	٠.٠٩٧	عالية
٤	أحصل على أجر كاف مقابل الجهود التي أبذلها.	٣.١٨٠	١.٠٧٤	متوسطة
٥	أحس بأنني راض عن عملي في الجامعة.	٤.٧٦٨	١.٠٤٣	عالية
٦	أشعر بارتياح في الجامعة التي أعمل بها.	٣.١٣١	١.٦٩٣	متوسطة
٧	أرى أن المكافأة التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس في نهاية خدمته كافية.	٣.٠٤٨	٠.٩٦٣	متوسطة
٨	أشعر بأن جامعتي تقدم لي خدمات صحية مناسبة مقارنة بغيرها.	٣.١٤٩	٠.٨٧١	متوسطة
٩	أشعر بأنني أكثر اطمئناناً واستقراراً من زملائي في الجامعات الأخرى.	٤.٩٤٨	١.٥٤٣	عالية
١٠	أشعر بأن عملي في الجامعة يحقق طموحاتي المستقبلية.	٤.٨٣٩	٢.٦٩٣	عالية
١١	أرى أن جامعتي تقدم لأعضاء هيئة التدريس فيها الدعم المعنوي المناسب.	٤.٣٤٨	٠.٥٦٩	عالية
البعد الثالث : الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي.				
١	أشعر بأنني عضو فاعل في الجامعة.	٣.٨٥٩	٠.٩٨٢	عالية
٢	أشعر بأنني موضع احترام من الناس.	٤.٧٨٤	١.٣٦١	عالية
٣	أرى أن إنهاء خدمات بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يتم وفقاً للتعليمات والأنظمة.	٣.٤٤٩	١.٢٨٧	عالية

٤	أحظى بالاهتمام اللازم من رؤسائي في العمل .	٣.٧٤٨	١.٣٧٤	عالية
٥	أرى أن زملائي يحبونني كمحبتهم غيري.	٤.٣٣١	٠.٦٨٧	عالية
٦	أرى أن السعادة تخيم على جو جماعة العمل.	٤.٣٤٨	١.٣٩١	عالية
٧	أشعر بأنني حاصل على حقوقي الوظيفية في هذه الجامعة.	٣.١٠٩	٠.٨٩٣	متوسطة
٨	أشعر بأن الجامعة تعاملني معاملة عادلة.	٤.٠٧٣	٠.٩٦٨	عالية
٩	أشعر بأن الحياة الجامعية حياة تستحق أن يعيشها الإنسان.	٤.١٧٢	١.١٨٣	عالية
البعد الرابع: الشعور بالأمن في ظل الجامعة				
المقياس ككل				
		٤.٩٧٣	٢.٩٦٣	عالية

يتبين من جدول (١٤) أن المتوسط الحسابي لدرجة الإحساس بالأمن النفسي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بلغ (٤.٩٧٣) درجة، وهو يمثل مستوى عالياً من الإحساس بالأمن النفسي ، وأن الانحراف المعياري بلغ (٢.٩٦٣) للمقياس ككل. وبالنسبة لأبعاد المقياس فقد كان ترتيبها كالتالي : المرتبة الأولى بعد الإحساس بالاستقرار النفسي بمتوسط بلغ (٤.٩٧٣)، وجاء في المرتبة الثانية بعد الشعور بالأمن في ظل الجامعة بمتوسط بلغ (٤.٦١٣)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين بمتوسط بلغ (٤.٤٣٩)، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي بمتوسط بلغ (٣.٩٧١) وجميع المتوسطات للأبعاد الأربعة تمثل مستوى عالياً من الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

وبالنسبة لعبارة البعد الأول " الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين" فقد جاءت متوسطاتها جميعاً عالية، أما بالنسبة لعبارة البعد الثاني " الإحساس بالاستقرار النفسي" فقد جاءت متوسطاتها عالية ما عدا العبارة الآتية : " أشعر بأن مغنوياتي عالية، أرى أنني شخص محظوظ، أحس بأنني متكيف مع الحياة في الجامعة" فقد كانت متوسطاتها بدرجة متوسطة.

أما عبارات البعد الثالث فقد جاءت متوسطاتها عالية ما عدا العبارة الآتية : " أرى أن الجامعة التي أعمل بها تثمن قدراتي، أحصل على أجر كاف مقابل الجهود التي أبذلها، أشعر بارتياح في الجامعة التي أعمل بها، أرى أن المكافأة التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة



التدريس في نهاية خدمته كافية، أشعر بأن جامعتي تقدم لي خدمات صحية مناسبة مقارنة بغيرها".

بينما عبارات البعد الرابع " الشعور بالأمن في ظل الجامعة " فقد جاءت متوسطاتها جميعاً بدرجة عالية ما عدا عبارة " أشعر بأنني حاصل على حقوقي الوظيفية في هذه الجامعة" فقد جاء متوسطها بدرجة متوسطة.

وبالتالي فإنه أمكن الإجابة على التساؤل الأول بالنفي أي أن " المتوسط العام لدرجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران جاء بدرجة عالية ". وهذا مؤشر على ارتفاع درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة حسين (١٩٩٣ : ٤٢٢ - ٤٢٣) التي توصلت إلى ارتفاع الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة الثانوية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السلطان (١٩٩٥) التي توصلت إلى أن درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية متوسطة وفق مقياس ماسلو.

كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الرواشدة (٢٠٠٥) التي توصلت إلى أن مستوى شعور المعلمين بالأمن النفسي كان منخفضاً.

كذلك اختلفت مع نتائج دراسة عباس (٢٠١٢) التي توصلت إلى أن الغالب على أعضاء هيئة التدريس هو عدم الشعور بالأمن النفسي مما يدل على أن معززات الشعور بعدم الأمن هي السائدة في تفاصيل حياتهم اليومية.

وتعزى نتيجة الدراسة الحالية إلى أن النظرة الاجتماعية إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أصبحت نظرة إيجابية فيها تقدير واحترام لهذه المهنة وللعاملين فيها، تجعل العاملين فيها يشعرون بالاحترام والتقدير؛ مما يقلل من مستوى القلق والتوتر عندهم. كما

أن الحرية الأكاديمية المتاحة في معالجة القضايا والمواقف التي تواجههم في أعمالهم تعطيم شعوراً بالاستقلال وبحرية التصرف واتخاذ القرارات.

وهذه النتيجة التي توصلت إليها الدراسة الحالية تؤكد على أن الإجراءات التي اتخذها الجامعات السعودية ومنها جامعة نجران قد حسنت من البيئة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي زاد من مستوى شعورهم بالأمن النفسي.

نص الفرض الثاني : "درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران متوسطة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات المقياس وعن كل بعد من الأبعاد ، وعلى المقياس بشكل عام كما هو موضح بالجدول الآتي :

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة وعن كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وعلى المقياس بشكل عام

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	سعادتي تتجلى في عملي مع طلابي.	٣.٩١٧	٠.٨١٢	عالية
٢	توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	٤.١٤٧	١.٣٦١	عالية
٣	تتيح لي وظيفتي استقلالية بالعمل والقرارات.	٣.٧٩٥	٠.٩٨٧	عالية
٤	توفر لي وظيفتي فرصاً للتطور المهني.	٣.١٧٤	٠.٩٧٤	متوسطة
٥	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.	٤.٧٣٦	١.٧٤٣	عالية
٦	هناك وضوح في إجراءات العمل.	٣.٧٩١	١.٧٥٨	عالية
٧	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	٣.١٠٩	١.٥٦٣	متوسطة
٨	توفر لي وظيفتي فرصاً للاطلاع على كل ما هو جديد متصل بطبيعة وظيفتي أكاديمياً.	٤.٦٩٨	١.١٦٨	عالية
٩	تتيح لي وظيفتي فرصاً للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية.	٤.٦٨٩	١.١٠٥	عالية
	البعد الأول : الرضا عن طبيعة العمل.	٤.٧٢٥	١.٣٠٦	عالية
١	الإضاءة مناسبة لطبيعة العمل.	٣.٤٩٧	١.٤٣٢	عالية
٢	مساحة المكتب مناسب لطبيعة العمل.	٣.٧٨٩	٠.٤٦١	عالية
٣	توفر الأدوات المكتبية الضرورية للعمل (تلفون،	٤.٧٩٦	٠.٧٨٧	عالية

			فاكس، (E-mail).
٤	٣.٦٩٨	١.٠٧٥	موقع المكتبة في الجامعة مناسب ويسهل الاتصال بالطلبة في الكلية.
٥	٣.٨٧٩	١.١٨٣	توفر أثاث مكتبي مناسب لطبيعة العمل.
٦	٤.٧٨٤	١.٦٠٩	تناسب الغرف الدراسية مع عدد طلبة الشعبة .
٧	٤.١٨٩	٠.١٩٣	توفر الخصوصية لعضو هيئة التدريس في المكتب.
٨	٤.٧١٨	٠.٧٣٨	عدد الطلبة بالقاعات محدد بحيث يساعد على العطاء.
البعد الثاني : الرضا عن ظروف العمل.			
١	٣.٩٨٠	١.٠١٢	أتقاضى راتباً يتناسب وحجم عملي الذي أؤديه.
٢	٣.٧٦٨	١.٥٤١	راتبي الذي أتقاضاه يرضى طموحاتي.
٣	٤.٢٨١	١.٠٣٧	أشعر بأن الزيادة السنوية على الدخل مناسبة.
٤	٣.٩٤٨	١.٠٣٤	راتبي مناسب مقارنة مع زملائي في جامعات أخرى.
٥	٣.٥٤١	١.٧٢٣	يتناسب راتبي مع تكاليف المعيشة.
البعد الثالث : الرضا عن أنظمة الرواتب.			
١	٤.٣٩١	٠.٩٨٢	توفر لي وظيفتي بالجامعة فرص التقدم والترقي.
٢	٣.٩٠٢	١.٣٦١	معايير وأنظمة الترقية بالجامعة واضحة.
٣	٤.٧٧٣	١.٢٨٧	ترتبط الترقية بالجامعة بالكفاية وفاعلية الأداء.
٤	٤.١٧٢	١.٣٧٤	تتجنب الإدارة المحسوبية والوساطة في الترقية.
٥	٤.٦١٣	٠.٦٨٧	لا يوجد دور للاعتبارات السياسية والدينية في الترقية.
البعد الرابع : الرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز.			
المقياس ككل			
	٤.٧٤٣	٢.٠٦٢	

يتبين من جدول (١٥) أن المتوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بلغ (٤.٧٤٣) درجة، وهو يمثل مستوى عالياً من الرضا الوظيفي ، وأن الانحراف المعياري بلغ (٢.٠٦٢) للمقياس ككل.

وبالنسبة لأبعاد المقياس فقد كان ترتيبها كالتالي : المرتبة الأولى بعد الرضا عن ظروف العمل بمتوسط بلغ (٤.٩٨٧)، وجاء في المرتبة الثانية بعد الرضا عن أنظمة الرواتب بمتوسط بلغ (٤.٩٧١)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد الرضا عن طبيعة العمل بمتوسط بلغ (٤.٧٢٥)، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد الرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز بمتوسط بلغ (٤.١١٣) وجميع المتوسطات للأبعاد الأربعة تمثل مستوى عالياً من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

وبالنسبة لعبارات البعد الأول " الرضا عن طبيعة العمل " فقد جاءت متوسطاتها بدرجة عالية ما عدا العبارات الآتية : توفر لي وظيفتي فرصاً للتطور المهني ، تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل، فقد كانت متوسطاتها بدرجة متوسطة. أما بالنسبة لعبارات البعد الثاني " الرضا عن ظروف العمل " فقد جاءت متوسطاتها جميعاً عالية.

أما عبارات البعد الثالث " الرضا عن أنظمة الرواتب " فقد جاءت متوسطاتها جميعاً عالية، كذلك جاءت عبارات البعد الرابع " الرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز " فقد جاءت متوسطاتها جميعاً بدرجة عالية.

وبالتالي فإنه يمكن الإجابة عن التساؤل الثاني بالنفي أي أن " المتوسط العام لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران جاء بدرجة عالية " . وهذا مؤشر على ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران .

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة خليفات (٢٠٠٠) التي توصلت إلى أن درجة الرضا عن مجالي الراتب وفرص النمو والترقية التي يتيحها العمل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كانت متدنية.

كما اختلفت مع نتائج دراسة عبد السلام (٢٠٠٥) التي توصلت إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كانت قريبة من المتوسط.

كذلك اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من السعود (٢٠٠١) ، ومحمد (٢٠١٣) التي توصلت إلى أن مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة .

وتعزى نتيجة الدراسة الحالية إلى أن الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) من المتغيرات النفسية اللازمة للنجاح في مختلف الميادين، فقد أوضح تربسترا وهونري (Terpstra & Honoree, 2006) أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح بتحسين مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس ؛ لأن الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية لدى العاملين.

كما تعزى نتيجة الدراسة الحالية إلى ما أشار إليه الحراشنة (٢٠٠٨) أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين والجهات المسؤولة بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الرواتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها.

وتعد جامعة نجران من الجامعات السعودية التي تسعى إلى تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها، وهذا أدى إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى الهيئة التدريسية بها جاءت عالية.

نتائج الفرض الثالث: "توجد علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإحساس بالأمن بأبعاده المختلفة ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة".

وللتحقق من صحة هذا الفرض، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والشعور بالرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة كما هو موضح بالجدول الآتي :

جدول (١٦)

مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده والرضا الوظيفي بأبعاده

المقياس ككل	الرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز	الرضا عن أنظمة الرواتب	الرضا عن ظروف العمل	الرضا عن طبيعة العمل	الأبعاد
**٠.٨٣	**٠.٨٣	**٠.٨٣	**٠.٨٣	**٠.٨٣	الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين
**٠.٩٤	**٠.٦٣	**٠.٨٩	**٠.٨٤	**٠.٨٥	الإحساس بالاستقرار النفسي
**٠.٦٨	**٠.٤٩	**٠.٦٨	**٠.٥٦	**٠.٦٣	الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي
**٠.٨٦	**٠.٥٩	**٠.٨٢	**٠.٧٤	**٠.٨١	الشعور بالأمن في ظل الجامعة
**٠.٩١	**٠.٦٥	**٠.٨٨	**٠.٧٨	**٠.٨٣	المقياس ككل

(\*\*) دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١.

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بمجالاته المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران ودرجات الرضا الوظيفي بمجالاته المختلفة لديهم.

وهذا يدل على مدى العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (المستقل والتابع)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (٠.٤٩) ، (٠.٩٤).

ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض كما يلي:

(١) العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن طبيعة العمل :

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة ودرجات الرضا عن طبيعة العمل، وتعني هذه النتيجة أن هناك اقتراناً بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن طبيعة العمل.

أي أنه كلما كان شعور عضو هيئة التدريس بجامعة نجران بتقبل الآخرين له وحبهم إياه وأنهم يعاملونه باحترام، وشعوره بالانتماء إلى جامعة نجران وأن له دوراً فيها، وإحساسه بالسلامة مرتفعاً كلما كانت سعادته في العمل مع طلابه مرتفعة، ووضوح كبير لديه في إجراءات العمل، ورغبته الملحة في الاطلاع على كل ما هو جديد متصل بطبيعة وظيفته أكاديمياً ومهنياً، والعكس صحيح.

وهذا يعني أيضاً أنه كلما تحسن مستوى الإحساس بالأمن النفسي لدى عضو هيئة التدريس بجامعة نجران كلما تحسن مستوى الرضا عن طبيعة العمل لديه، والعكس أيضاً صحيح.

(٢) العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن ظروف العمل :

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة ودرجات الرضا عن

ظروف العمل، وتعني هذه النتيجة أن هناك اقتراناً بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن ظروف العمل.

أي أنه كلما كان عضو هيئة التدريس بجامعة نجران يشعر بحالة من الطمأنينة والسكينة والاستقرار بكافة أشكاله وهيئاته النفسية والاجتماعية والاقتصادية والفكرية وغيرها مرتفعاً كلما كان رضاه مرتفعاً أيضاً عن مكتبه في العمل والمرافق والتجهيزات الموجودة به، وأيضاً يرضى بدرجة كبيرة جداً عن المكتبة في الجامعة ومدى توافر الأدوات المكتبية، الضرورة للعمل مثل التليفون وجهاز الكمبيوتر، وأيضاً يكون راضياً عن القاعات الدراسية، وكونها مناسبة لعدد الطلاب.

وهذا يعني أن الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة يساعد بشكل كبير جداً على تقبل ظروف العمل، والتوافق معها بما يساعد على إنجاح العمل، والتميز فيه.

(٣) العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن أنظمة الرواتب:

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة ودرجات الرضا عن أنظمة الرواتب، وتعني هذه النتيجة أن هناك اقتراناً بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن أنظمة الرواتب.

أي أنه كلما كان عضو هيئة التدريس بجامعة نجران يشعر بحالة من الطمأنينة والسكينة والاستقرار النفسي مرتفعاً كلما كان رضاه مرتفعاً أيضاً عن أنظمة الرواتب المتبعة في جامعة نجران، وأنه يتقاضى راتباً يتناسب وحجم عمله الذي يؤديه.

وهذا يعني أن الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة يساعد بشكل كبير جداً على تقبل أنظمة الرواتب المعمول بها في جامعة نجران، والتوافق معها بما يساعد على إشباع حاجاته، وتحقيق طموحاته.

(٤) العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز:

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة ودرجات الرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز، وتعني هذه النتيجة أن هناك اقتراناً بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز.

أي أنه كلما كان عضو هيئة التدريس بجامعة نجران يشعر بحالة من الطمأنينة والسكينة والاستقرار النفسي مرتفعاً كلما كان رضاه مرتفعاً أيضاً عن أنظمة الترقيات والحوافز المتبع في جامعة نجران، وأنه راضياً عن معايير وأنظمة الترقية بالجامعة، وأنه بالفعل ترتبط الترقية بالكفاية وفاعلية الأداء.

وهذا يعني أن الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة يساعد بشكل كبير جداً على تقبل أنظمة الترقيات والحوافز المعمول بها في جامعة نجران، والتوافق معها بما يساعد على الاستفادة القصوى من فرص التقدم والترقي.

(٥) العلاقة بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة :

يتضح من جدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة ودرجات الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة، وتعني هذه النتيجة أن هناك اقتراناً بين الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

أي أنه كلما كان عضو هيئة التدريس بجامعة نجران يشعر بحالة من الطمأنينة والسكينة والاستقرار النفسي مرتفعة كلما كان رضاه مرتفعاً أيضاً عن وظيفته في جامعة نجران.

وهذا يعني أن الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة يساعد بشكل كبير جداً على تقبل طبيعة العمل بجامعة نجران حيث إن الدوام يبدأ من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الثالثة عصرًا، وكذلك تقبل ظروف العمل فقد تستدعي الظروف أحياناً العمل خارج



الدوام وقد يكون بمقابل مادي أحياناً، وأحياناً أخرى بدون مقابل مادي. وأيضاً تقبل أنظمة الرواتب في الجامعة حيث إن هناك بدلات استثنائية في بعض التخصصات قد تصل إلى ١٠٠%، بينما في بعض التخصصات لا تصل إلى ٢٠%، وهنا يجب على أعضاء هيئة التدريس الرضا عن أنظمة الرواتب هذه، وخاصة أنه من يجادل مع القيادات الأكاديمية في هذا الموضوع فإنه يؤخذ قرار بالإنتهاء له فوراً، وذلك استدعى من جميع أعضاء هيئة التدريس الرضا بالأمر الواقع، وكذلك تقبل أنظمة الترقيات والحوافز المعمول بها في جامعة نجران، والتوافق معها بما يساعد على الاستفادة القصوى من فرص التقدم والترقي.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة فيكي (Vicki,2004) التي توصلت إلى أن إدراك أعضاء هيئة التدريس السيئ لطبيعة حياتهم يصاحبه انخفاض في معدل رضاهم عن عملهم، ويزيد من الرغبة في ترك العمل.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الشيخ خليل وشرير (٢٠٠٧) التي توصلت إلى أن ارتفاع مؤشر الرضا في العمل، له تأثير إيجابي خارج العمل، فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضاً عن العمل، يكونون أكثر رضاً عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضاً عن الحياة بصفة عامة.

كذلك اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبد الله (٢٠٠٨) التي توصلت إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي لدى الفرد يزيد من الإنتاج، والرضا عن العمل في الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من في العمل معه توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد.

كذلك اتفقت مع نتائج دراسة فرهود (٢٠٠٩) التي توصلت إلى أن الاستقرار الوظيفي والنفسي يهيئ لعضو هيئة التدريس المناخ المناسب لتركيز جهده وتفكيره على تطوير اهتماماته الأكاديمية.

ولكن يمكن القول بأن رضا عضو هيئة التدريس عن عمله في الجامعة لا يعني أنه راضياً عن كل الجوانب الوظيفية في العمل، ولكنه قد يكون راضياً عن بعض الجوانب في

حين أنه غير راض عن جوانب أخرى، فالرضا الوظيفي هو مسألة نسبية وليست مطلقة إذ أنه محصلة ما يريده الفرد وما يحصل عليه فعلاً.

وبذلك أمكن قبول الفرض الثالث أي أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوي ٠.٠١ بين درجات الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة ودرجات الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

نتائج الفرض الرابع: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران".

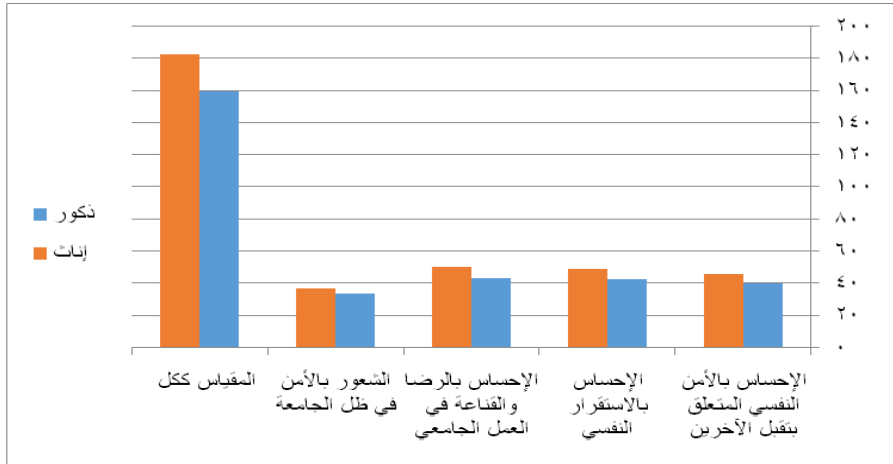
وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أعضاء وعضوات هيئة التدريس في الإحساس بالأمن النفسي بجامعة نجران كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (١٧)

اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أعضاء وعضوات هيئة التدريس في الإحساس بالأمن النفسي بجامعة نجران

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الإناث		الذكور		المغيرات أبعاد المقياس
		ع	م	ع	م	
٠.٠١	١٦.٧٠٤	١.١٨٧	٤٦.٠٢٧	٤.١٣٠	٤٠.١٦٧	الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين
٠.٠١	١٧.٣٠٣	١.٤٤٩	٤٩.١٨٧	٤.٤٣١	٤٢.٦٠٠	الإحساس بالاستقرار النفسي
٠.٠١	٢٢.٧٣١	١.٢٥٦	٥٠.٥٥٣	٣.٦٠٦	٤٣.٤٦٧	الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي
٠.٠١	١٢.٠١٩	١.٧٥٣	٣٧.١٨٠	٣.٠٣٥	٣٣.٧٤٠	الشعور بالأمن في ظل الجامعة
٠.٠١	٢٣.٥٤٢	٥.٢٠٩	١٨٢.٩٤٧	١٠.٧٥٧	١٥٩.٩٧٣	المقياس ككل

وفيما يلي شكل توضيحي يبين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة:



شكل (٢)

رسم توضيحي لمتوسط الذكور ومتوسط الإناث في الإحساس بالأمن النفسي بأبعاده المختلفة والمقياس ككل

يتضح من الجدول رقم (١٧) والشكل رقم (٢) ما يلي :

١- وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في بعد الإحساس بالأمن النفسي المتعلق بتقبل الآخرين بلغت قيمته (١٦.٧٠٤) لصالح الإناث.

٢- وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في بعد الإحساس بالاستقرار النفسي بلغت قيمته (١٧.٣٠٣) لصالح الإناث.

٣- وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في بعد الإحساس بالرضا والقناعة في العمل الجامعي بلغت قيمته (٢٢.٧٣١) لصالح الإناث.

٤- وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في بعد الشعور بالأمن في ظل الجامعة بلغت قيمته (١٢.٠١٩) لصالح الإناث.

٥- وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ بين متوسط الذكور ومتوسط الإناث في المقياس ككل بلغت قيمته (٢٣.٥٤٢) لصالح الإناث.

وبذلك أمكن قبول الفرض الرابع من فروض الدراسة ،كما أمكن الإجابة عن التساؤل الرابع للدراسة والذي نص على :

هل يختلف الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف الجنس (ذكور وإناث)؟

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من محمد (١٩٩٠)، وجابر (٢٠٠٢)، وعباس (٢٠١٢) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الإحساس بالأمن النفسي تعزى لمتغير الجنس.

وتعزى نتيجة الدراسة الحالية إلى أن الضغوط الاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها الذكور بجامعة نجران تزيد بكثير عما تتعرض له الإناث، بما في ذلك أنماط التنشئة الاجتماعية من تسلط وإكراه وازدراء واكتساب قيم الطاعة والخضوع التي تنشأ غالباً بشكل عفوي وبحكم العادة وجهل للنتائج المترتبة عليها لدى بعض الذكور من أعضاء هيئة التدريس والخوف الشديد من إنهاء العقود لهم بحجة أن عليهم التزامات مادية كبيرة ، وبالتالي فهم يتقبلون بالضغوط عليهم إلى أن يأذن الله سبحانه وتعالى .

نتائج الفرض الخامس: "يوجد تفاعل دال إحصائياً لمتغيري الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن والمنخفضين فيه) والجنس (ذكور وإناث) على الأداء على مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي  $2 \times 2$  (٢ فئة الطلاب  $2 \times$  الجنس) لبيان أثر متغيري (المرتفعين والمنخفضين في الإحساس بالأمن النفسي)، والجنس والتفاعل بينهما على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

وفيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي  $2 \times 2$  لدرجات أعضاء هيئة التدريس (المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين) من الجنسين :

#### جدول (١٨)

نتائج تحليل التباين الثنائي ذي التصميم العاملي ( $2 \times 2$ ) لبيان تأثير متغيري : ( المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين فيه) "الدرجة الكلية" والجنس والتفاعل بينهما على الرضا الوظيفي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفئوية	مستوي الدلالة
الرضا الوظيفي	الفئة (أ)	١٨٨٥٣.٨١٦	١	١٨٨٥٣.٨١٦	٤٦٦٩.٣٣٦	٠.٠١
	الجنس (ب)	٩٢٦.١٣٦	١	٩٢٦.١٣٦	٢٢٩.٣٦٧	٠.٠١
	تفاعل أ × ب	٧٠.٠٧٩	١	٧٠.٠٧٩	١٧.٣٥٦	٠.٠١
	داخل المجموعات (الخطأ)	٥٨٩.٥١٨	١٤٦	٤.٠٣٨		
	المجموع الكلي	١٧٦١٩٤.٠٠	١٤٩			

يتضح من جدول (١٨) ما يلي :

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي.

ب- توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

ج- يوجد تفاعل دال إحصائياً عند مستوي (٠.٠١) بين متغيري الدراسة :الفئة (المرتفعين والمنخفضين) والجنس (ذكور وإناث) علي الرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض كما يلي :

(أ) الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي:

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة "ف" الدالة علي النسبة بين تباين المتغير المستقل (الفئة) والتباين داخل المجموعات (الخطأ) دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١) مما يشير إلي وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي.

ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب متوسطات درجات المجموعتين مرتفعة ومنخفضة الإحساس بالأمن النفسي كما يدرکه أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي، وبلغت قيمها ١١٩.٠٤٤ ، ٩٦.٥٢٤ للمرتفعين والمنخفضين علي الترتيب، وبذلك يتضح وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي لصالح المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي.

ولتحديد حجم أثر الإحساس بالأمن النفسي (متغير مستقل) علي الرضا الوظيفي ( متغير تابع) تم حساب قيمة "مربع إيتا" لاختبار تحليل التباين، وقد بلغت قيمة "مربع إيتا ٠.٥٦ وحجم التأثير هذا كبير، وهذا يعني أن ٥٦% من التباين الحادث في المتغير التابع ( الرضا الوظيفي ) يرتبط بالتباين الموجود في المتغير المستقل(الإحساس بالأمن النفسي).

وتعني هذه النتيجة أن المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي من أعضاء هيئة التدريس يتفوقون على المنخفضين في الانسجام مع الآخرين، وحسن التعامل مع القيادات الأكاديمية بالجامعة، والتعامل في العمل بارتياح، والثقة بالنفس، والنجاح فيما يكلفون به من أعمال في الجامعة، ومعنوياتهم مرتفعة، وهم محظوظون، وهم موضع احترام وتقدير من الناس.

وهذا كله يؤدي إلي تميز وتفوق المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي عن المنخفضين في الشعور بالرضا الوظيفي أي أنهم أفضل في شعورهم بأن وظيفتهم في الجامعة توفر لهم فرصاً أكثر لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، وأن وظيفتهم هذه تحقق لهم مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتهم، وتوفر لهم فرصاً للاطلاع على كل ما هو جديد متصل بطبيعة عملهم، وتوفر لهم أيضاً فرصاً للإبداع والتطور في مجال العمل، والرضا عن ظروف العمل في الجامعة، وكذلك الرضا عن أنظمة الرواتب والترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعة، وهم أكثر ميلاً إلي بذل محاولات جادة للحصول علي قدر كبير من النجاح في المواقف التعليمية المختلفة والترحيب بالمخاطرة في مجال العلم والعمل.

#### (ب) الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي :

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة "ف" الدالة علي النسبة بين تباين المتغير المستقل (الجنس) والتباين داخل المجموعات (الخطأ) دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١)، مما يشير إلي وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي.

ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب متوسطات درجات المجموعتين (الذكور والإناث ) في الرضا الوظيفي، وبلغت قيمها ١٠٥.٢٨٨، ١١٠.٢٨٠ للذكور والإناث علي الترتيب، وبذلك يتضح وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي لصالح الإناث.

ولتحديد حجم أثر الجنس (متغير مستقل) علي الرضا الوظيفي ( متغير تابع) تم حساب قيمة "مربع إيتا لاختبار تحليل التباين، وقد بلغت قيمة "مربع إيتا ٠.٦١ وحجم التأثير هذا كبير، وهذا يعني أن ٦١% من التباين الحادث في المتغير التابع ( الرضا الوظيفي ) يرتبط بالتباين الموجود في المتغير المستقل(الجنس).

وتعني هذه النتيجة أن الإناث (عضوات هيئة التدريس بجامعة نجران) أفضل من الذكور (أعضاء هيئة التدريس بالجامعة) في الشعور بأن وظيفتهن في الجامعة توفر لهن فرصاً أكثر لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، وأنها تحقق لهن مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتهن، وتوفر أيضاً لهن فرصاً للاطلاع على كل ما هو جديد متصل بطبيعة عملهن، كذلك توفر لهن فرصاً للإبداع والتطور في مجال العمل، وهن أعلى رضاً عن ظروف العمل في الجامعة، وكذلك أعلى رضاً عن أنظمة الرواتب والترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعة، وهن أكثر ميلاً إلي بذل محاولات جادة للحصول علي قدر كبير من النجاح في المواقف التعليمية المختلفة والترحيب بالمخاطرة في مجال العلم والعمل.

وهذا كله يؤدي إلى تمييزهن وتفوقهن في الرضا الوظيفي على الذكور من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من السعود (٢٠٠١)، والمطيري (٢٠٠٧)، وعلام (٢٠١٢) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي لصالح الذكور.

كذلك اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من خليفات (٢٠٠٠)، وغنيم (٢٠٠٧) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي تعزى إلى الجنس.

كذلك اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المدهون والبلداوي (٢٠٠٥)، التي توصلت إلى تساوي معدل الرضا الوظيفي لدى الذكور والإناث.

وتعزى هذه النتيجة إلي :

- أن مصدر الرضا الوظيفي لدى الرجال يختلف عنه لدى الإناث، فالإناث يسعين دوماً إلى تحقيق ذواتهن في العمل، والسعي الجاد لإثبات وجودهن، وأنهن أكثر جدارة من الرجال، وأنهن يستطعن التفوق على الرجال، وهذا من طبيعة التكوين النفسي للإناث لكونهن يشعرن بالنقص والدونية وأن الرجال أفضل منهن؛ لذلك يعوضن هذا النقص بالعمل الجاد وتحقيق الذات وكذلك الرضا عن طبيعة وظروف العمل، والرضا عن أنظمة الرواتب ، وعن أنظمة الترقيات والحوافز المعمول بها في جامعة نجران.

- ما تنادي به الحكومات اليوم من المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات ، وأن المرأة نصف المجتمع، كذلك الاهتمام الكبير الذي لقيته المرأة في الآونة الأخيرة مثل وجود المجلس القومي للمرأة، المجلس القومي للطفولة والأمومة، وهذا انعكس بصورة إيجابية علي عمل المرأة في الجامعات بشكل عام والجامعات السعودية بشكل خاص.

(ج) تأثير التفاعل بين متغيري: الفئة (المرتفعين والمنخفضين في الإحساس بالأمن النفسي) والجنس علي الرضا الوظيفي:

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة "ف" الدالة علي النسبة بين تباين تفاعل المتغيرين المستقلين (الفئة -المرتفعين والمنخفضين في الإحساس بالأمن النفسي- والجنس (ذكور وإناث) والتباين داخل المجموعات (الخطأ) دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١).

وهذا يشير إلي وجود تفاعل دال إحصائياً بين متغيري الدراسة:الفئة والجنس علي الشعور بالرضا الوظيفي، ولتحديد حجم أثر تفاعل الفئة (كمتغير مستقل) والجنس (كمتغير مستقل) علي الرضا الوظيفي (كمتغير تابع) تم حساب قيمة "مربع إيتا لاختبار تحليل التباين، وقد بلغت قيمة "مربع إيتا ٠.٥٤ وهو حجم تأثير كبير، وهذا يعني أن ٥٤% من التباين الحادث في المتغير التابع (الرضا الوظيفي)يرتبط بالتباين الموجود في التفاعل بين المتغيرين المستقلين(الفئة والجنس).

ولتحديد أي من المجموعات هي المسؤولة عن ظهور هذه الفروق الدالة،تم استخدام اختبار"شيفيه" لحساب الفروق بين كل مجموعتين من هذه المجموعات،ويوضح الجدول التالي الدلالة الإحصائية لهذه الفروق:

جدول (١٩)



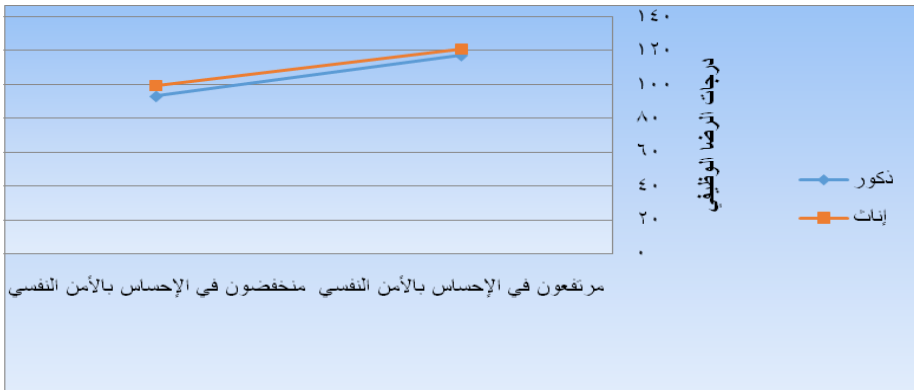
الدلالة الإحصائية للفروق في الرضا الوظيفي بين الجنسين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي  
كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (اختبار شيفيه)

مستوي الدلالة	الفروق	متوسط درجات الرضا الوظيفي	ن	مجموعات المقارنة
٠.٠١	٢٣.٨٩٤	١١٧.٢٣٥	٧٥	ذكور مرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي.
		٩٣.٣٤١	٧٥	ذكور منخفضين في الإحساس بالأمن النفسي.
٠.٠١	١٧.٥٢٩	١١٧.٢٣٥	٧٥	ذكور مرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي.
		٩٩.٧٠٦	٧٥	إناث منخفضات في الإحساس النفسي.
غير دالة	٣.٦١٩-	١١٧.٢٣٥	٧٥	ذكور مرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي.
		١٢٠.٨٥٤	٧٥	إناث مرتفعات في الإحساس بالأمن النفسي.
٠.٠٥	٦.٣٦٥-	٩٣.٣٤١	٧٥	ذكور منخفضين في الإحساس بالأمن النفسي.
		٩٩.٧٠٦	٧٥	إناث منخفضات في الإحساس بالأمن النفسي.
٠.٠١	٢٧.٥١٣-	٩٣.٣٤١	٧٥	ذكور منخفضين في الإحساس بالأمن النفسي.
		١٢٠.٨٥٤	٧٥	إناث مرتفعات في الإحساس بالأمن النفسي.
٠.٠١	٢١.١٤٨-	٩٩.٧٠٦	٧٥	إناث منخفضات في الإحساس بالأمن النفسي.
		١٢٠.٨٥٤	٧٥	إناث مرتفعات في الإحساس بالأمن النفسي.

يتضح من جدول (١٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الذكور المرتفعين والذكور المنخفضين ، والذكور المرتفعين والإناث المنخفضات لصالح الذكور المرتفعين، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور المرتفعين والإناث المرتفعات. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الإناث المرتفعات والإناث المنخفضات ، والإناث المرتفعات والذكور المنخفضين لصالح الإناث المرتفعات، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور المنخفضين والإناث المنخفضات.

وتعني هذه النتيجة أن الذكور المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي أفضل في الشعور بالرضا الوظيفي من الذكور المنخفضين والإناث المنخفضات، وكذلك الإناث المرتفعات في الإحساس بالأمن النفسي أفضل في الشعور بالرضا الوظيفي من الذكور المنخفضين والإناث المنخفضات، وهذا يعني أن الإحساس بالأمن النفسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران يختلف في تأثيره علي الشعور بالرضا الوظيفي باختلاف كل من الفئة (المرتفعين والمنخفضين) والجنس (ذكور وإناث).

بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور المرتفعين والإناث المرتفعات، وهذا يعني أن هناك توافقاً بين الذكور والإناث في المستوى المرتفع أي أن الإحساس بالأمن النفسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس له نفس الأثر علي الجنسين في الشعور بالرضا الوظيفي عند المستوى المرتفع فقط، في حين يختلف عند باقي المستويات. وهو ما يوضحه الشكل التالي :



شكل (٣)

أثر تفاعل متغيري: الفئة (المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين فيه)

والجنس علي الرضا الوظيفي

يتضح من الشكل (٣) أن الإحساس بالأمن النفسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران له نفس الأثر علي الجنسين في الشعور بالرضا الوظيفي عند المستوى المرتفع فقط. بينما يختلف في تأثيره علي الشعور بالرضا الوظيفي باختلاف كل من الفئة (المرتفعين والمنخفضين) والجنس (ذكور وإناث) عند باقي المستويات، وهذا يعني أن تأثيره علي الشعور بالرضا الوظيفي عند هذه المستويات يعتمد علي جنس عضو هيئة التدريس ذكراً كان أم أنثى.

وبالتالي فإنه أمكن الإجابة عن التساؤل الخامس بالقبول أي أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران يختلف باختلاف متغيرات الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين فيه) والجنس (ذكور وإناث).

وتعزى هذه النتيجة إلى اختلاف طبيعة التكوين النفسي لكل من الذكور والإناث، كذلك اختلاف طبيعة شخصية المرأة عن الرجل، واختلاف الاهتمامات والاتجاهات وأولويات الرجل عن المرأة، فما تشعر به المرأة أنه ذو قيمة عالية جداً بالنسبة لها، قد لا يعطيه الرجل نفس الاهتمام.

وهذا أدى إلى وجود اختلاف في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران باختلاف متغيرات الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين فيه) والجنس (ذكور وإناث).

**نتائج الفرض السادس:** "يوجد تفاعل دال إحصائياً لمتغيري الدراسة (المرتفعين في مقياس الإحساس بالأمن والمنخفضين فيه) والتخصص (كليات نظرية - كليات عملية) على الأداء على مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران".

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الثنائي  $2 \times 2$  (٢ فئة الطلاب  $2 \times 2$  الكليات) لبيان أثر متغيري (المرتفعين والمنخفضين في الإحساس بالأمن النفسي)، والكليات والتفاعل بينهما على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران.

وفيما يلي جدول يوضح نتائج تحليل التباين الثنائي  $2 \times 2$  لدرجات أعضاء هيئة التدريس (المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين) من الكليات العملية والنظرية:

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين الثاني ذي التصميم العاملي (٢×٢) لبيان تأثير متغيري : (المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين فيه) "الدرجة الكلية" والتخصص والتفاعل بينهما علي الرضا الوظيفي

مستوي الدلالة	النسبة الفئوية	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
٠.٠١	٢٧٣١.٦١٣	٢٠١٤٦.٩١٤	١	٢٠١٤٦.٩١٤	الفئة (أ)	الرضا الوظيفي
٠.٠١	٦٧.٦٣٤	٤٩٨.٨٣٤	١	٤٩٨.٨٣٤	التخصص (ب)	
غير دالة	١.٣٦٧	١٠.٠٨١	١	١٠.٠٨١	تفاعل أ × ب	
		٧.٣٧٥	١٤٦	١٠٧٦.٨١٨	داخل المجموعات (الخطأ)	
			١٤٩	١٧٦١٩٤٠.٠٠	المجموع الكلي	

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي :

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين مرتفعي ومنخفضي

الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي.

ب- توجد فروق دالة إحصائياً بين الكليات العملية والنظرية في الرضا الوظيفي.

ج- لا يوجد تفاعل دال إحصائياً بين متغيري الدراسة : الفئة (المرتفعين والمنخفضين )

والتخصص (كليات عملية وكليات نظرية) علي الرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض كما يلي :

(أ) الفروق بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي:

يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة "ف" الدالة علي النسبة بين تباين المتغير المستقل

(الفئة) والتباين داخل المجموعات (الخطأ) دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١) مما يشير إلي

وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي.

ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب متوسطات درجات المجموعتين مرتفعة ومنخفضة

الإحساس بالأمن النفسي كما يدرکه أعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي، وبلغت قيمها

١١٩.٠٤٤ ، ٩٦.٥٢٤ للمرتفعين والمنخفضين علي الترتيب، وبذلك يتضح وجود فروق بين مرتفعي ومنخفضي الإحساس بالأمن النفسي في الرضا الوظيفي لصالح المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي.

ولتحديد حجم أثر الإحساس بالأمن النفسي (متغير مستقل) علي الرضا الوظيفي ( متغير تابع) تم حساب قيمة "مربع إيتا لاختبار تحليل التباين، وقد بلغت قيمة "مربع إيتا ٠.٥٦ وحجم التأثير هذا كبير، وهذا يعني أن ٥٦% من التباين الحادث في المتغير التابع ( الرضا الوظيفي ) يرتبط بالتباين الموجود في المتغير المستقل(الإحساس بالأمن النفسي).

وتعني هذه النتيجة أن المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي من أعضاء هيئة التدريس يتفوقون على المنخفضين في الانسجام مع الآخرين، وحسن التعامل مع القيادات الأكاديمية بالجامعة، والتعامل في العمل بارتياح، والثقة في النفس، والنجاح فيما يكفون به من أعمال في الجامعة، ومعنوياتهم مرتفعة، وهم محظوظون، وهم موضع احترام وتقدير من الناس.

وهذا كله يؤدي إلي تميز وتفوق المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي عن المنخفضين في الشعور بالرضا الوظيفي أي أنهم أفضل في شعورهم بأن وظيفتهم في الجامعة توفر لهم فرصاً أكثر لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، وأن وظيفتهم هذه تحقق لهم مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتهم، وتوفر لهم فرصاً للاطلاع على كل ما هو جديد متصل بطبيعة عملهم، وتوفر لهم أيضاً فرصاً للإبداع والتطور في مجال العمل، والرضا عن ظروف العمل في الجامعة، وكذلك الرضا عن أنظمة الرواتب والترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعة، وهم أكثر ميلاً إلي بذل محاولات جادة للحصول علي قدر كبير من النجاح في المواقف التعليمية المختلفة والترحيب بالمخاطرة في مجال العلم والعمل.

وهذه نتيجة منطقية فالمرتفعون في الإحساس بالأمن النفسي هم أفضل في درجة الرضا الوظيفي من المنخفضين، حيث إن المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي يسلكون سلوكاً أفضل في بيئة العمل ويتقبلون ظروف وطبيعة العمل، ويتقبلون أيضاً نظام الحوافز

والترقيات المعمول بها في الجامعة، ويكون تضجرهم من العمل أقل من غيرهم، ويتقبلون ضغوط العمل بصدر رحب وبشكل أفضل من غيرهم، مما يؤدي إلى تميزهم عن الآخرين.

(ب) الفروق بين التخصصات العملية والنظرية في الرضا الوظيفي :

يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة "ف" الدالة علي النسبة بين تباين المتغير المستقل (التخصص) والتباين داخل المجموعات (الخطأ) دالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠١)، مما يشير إلي وجود فروق بين التخصصات العملية والنظرية في الرضا الوظيفي.

ولتحديد اتجاه الفروق تم حساب متوسطات درجات المجموعتين (العلمية والنظرية) في الرضا الوظيفي، وبلغت قيمها ١٠٨.٧٧٣، ١٠٦.٦٦٧ العملية والنظرية علي الترتيب، وبذلك يتضح وجود فروق بين التخصصات العملية والنظرية في الرضا الوظيفي لصالح التخصصات العملية.

ولتحديد حجم أثر التخصص (متغير مستقل) علي الرضا الوظيفي ( متغير تابع) تم حساب قيمة "مربع إيتا لاختبار تحليل التباين، وقد بلغت قيمة "مربع إيتا ٠.٦١ وحجم التأثير هذا كبير، وهذا يعني أن ٦١% من التباين الحادث في المتغير التابع ( الرضا الوظيفي ) يرتبط بالتباين الموجود في المتغير المستقل(الجنس).

وتعني هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية أفضل من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بجامعة نجران في الشعور بأن وظيفتهم في الجامعة توفر لهم فرصاً أكثر لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، وأنها تحقق لهم مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتهم، كذلك توفر لهم فرصاً للاطلاع على كل ما هو جديد متصل بطبيعة عملهم في الكليات العملية، وتوفر لهم فرصاً للإبداع والتطور في مجال العمل، وهم أعلى رضاً عن ظروف العمل في الجامعة، وكذلك أعلى رضاً عن أنظمة الرواتب والترقيات والحوافز المعمول بها في الجامعة حيث إن راتب عضو هيئة التدريس في الكليات العملية قد يفوق ضعف أو ضعفي راتب عضو هيئة التدريس بالكليات النظرية ، وبالتالي فهم أكثر ميلاً إلي بذل محاولات جادة للحصول علي قدر كبير من النجاح في الكليات العملية المختلفة والترحيب بالمخاطرة في مجال العلم والعمل.

وهذا كله يؤدي إلى تميزهم وتفوقهم على أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية بالجامعة في الرضا الوظيفي.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من خليفات (٢٠٠٠)، والسعود (٢٠٠١)، وبين زرعة (٢٠٠٩) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى التخصص لصالح العملية.

بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من الجلابنة (٢٠١١)، وعلام (٢٠١٢) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى التخصص.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية في جامعة نجران أكثر حظوة من ذوي التخصصات الإنسانية أو النظرية، فأصحاب التخصصات العلمية قد يتقاضون أضعاف أضعاف ما يتقاضاه نظيرهم في التخصصات الإنسانية. وذلك أدى إلى وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح التخصصات العلمية.

(ج) تأثير التفاعل بين متغيري: الفئة (المرتفعين والمنخفضين في الإحساس بالأمن النفسي) والتخصص علي الرضا الوظيفي:

ينضح من جدول (٢٠) أن قيمة "ف" الدالة علي النسبة بين تباين تفاعل المتغيرين المستقلين (الفئة - المرتفعين والمنخفضين في الإحساس بالأمن النفسي- والتخصص (العملي والنظري) والتباين داخل المجموعات (الخطأ) غير دال إحصائياً .

وهذا يشير إلي عدم وجود تفاعل دال إحصائياً بين متغيري الدراسة: الفئة والتخصص علي الشعور بالرضا الوظيفي.

هذا يعني أن هناك توافقاً بين التخصصات العملية والنظرية عند جميع المستويات المرتفعة والمنخفضة أي أن الإحساس بالأمن النفسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس له نفس الأثر علي التخصصات العملية والنظرية في الشعور بالرضا الوظيفي عند جميع المستويات المرتفعة والمنخفضة ، وهو ما يوضحه الشكل التالي :



شكل (٤)

أثر تفاعل متغيري: الفئة (المرتفعين في الإحساس بالأمن النفسي والمنخفضين فيه) والتخصص علي الرضا الوظيفي

يتضح من الشكل (٤) أن الإحساس بالأمن النفسي كما يدركه أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران له نفس الأثر علي التخصصات العملية والنظرية في الشعور بالرضا الوظيفي عند المستويين المرتفع والمنخفض.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس سواءً في الكليات العملية أو النظرية هو في الأصل بشر يحتاج إلى الإحساس بالأمن النفسي والرضا الوظيفي مثله مثل أي إنسان في المجتمع.

فعضو هيئة التدريس هو إنسان يعيش في مجتمع يتأثر به ويؤثر فيه، ويحتاج إلى ما يحتاج إليه كل إنسان من إشباع الحاجات للحصول على السعادة، وفي مقدمتها الحاجات الأولية كالحاجة إلى الطعام والشراب لأن حياته تنتهي بدونها ثم ينتقل إلى إشباع حاجاته الثانية والمتمثلة في الحاجة إلى تحقيق الأمن النفسي، حيث يعد الأمن النفسي من أهم مقومات الحياة لكل الأفراد، إذ يتطلع إليه الإنسان - أي إنسان - في كل زمان ومكان من مهده



إلى لحدّه فإذا ما وجد ما يهدده في نفسه وماله وعرضه ودينه، هرع إلى ملجأ آمن ينشد فيه الأمن والأمان والسكينة والاستقرار النفسي.

فقد أشار عبد المجيد (٢٠٠٤: ٢٤٧) إلى أن الأمن النفسي يعد قيمة في حد ذاته لدى معظم الناس فهو أهم الأهداف التي يسعى الأفراد والمجتمعات والحكومات إلى تحقيقها.

### التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات، وذلك كما هو مبين تالياً:

- ١- العمل على تحسين مستوى الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران .
- ٢- العمل على تطوير نظام حوافز وترقيات أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، وأن يراعي ويشجع التنافس والإبداع بينهم ويلبي حاجاتهم ورغباتهم.
- ٣- العمل على تعزيز الاهتمام بالمكانة الاجتماعية والنفسية والتقدير الاجتماعي لعضو هيئة التدريس وبما يمكنه من أداء الدور المنوط به على أكمل وجه.
- ٤- بناء جسور من التواصل بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإدارات الجامعات وأعضاء الهيئات التدريسية لتبادل الآراء ووجهات النظر لمناقشة المشكلات التي تواجههم وإيجاد الحلول المناسبة وتذليلها.
- ٥- توفير فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية وتشجيعها وتشجيع الاستقلالية بالعمل والقرارات واحترامها.
- ٦- توضيح أنظمة الترقية المعمول بها في الجامعة.
- ٧- مراعاة الكفاية والفاعلية في الترقية، والبعد عن اعتبارات المحسوبية والوساطة بالترقية.
- ٨- إعادة النظر في سلم الرواتب لأعضاء الهيئة التدريسية بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة.
- ٩- ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- ١٠- استخدام أدوات الدراسة الحالية ضمن الاستبيانات اللازمة لرصد مؤشرات الأداء للخطة الاستراتيجية لجامعة نجران .

١١- وضع ميثاق أخلاقي يتحرك أستاذ الجامعة في تدريسه وبحثه ونشاطه في إطاره، على أن يتضح بهذا الميثاق كل ما يتصل بواجبات وحقوق عضو هيئة التدريس.

### المقترحات:

يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات الدراسة الحالية وعلاقتها مع متغيرات أخرى مثل: التسرب الوظيفي، والتمكين الوظيفي، والانغماس الوظيفي، والدافعية للإنجاز.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية :

- إبريغم، سامية (٢٠١١) الأمن النفسي لدى المراهقين (دراسة ميدانية على عينة من طلبة المرحلة الثانوية بولاية تبسة). *دراسات نفسية وتربوية*. العدد ٦، ٢٤٩-٢٧٩.
- أحمد ، سهير (٢٠٠٣). *سيكولوجية الشخصية*. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
- بن زرعة، سوسن محمد.(٢٠٠٩). "الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالمملكة العربية السعودية. *العلوم التربوية. جامعة القاهرة: معهد الدراسات التربوية*، ١٧ (٤)، ٣-٥٤.
- بني سلامة ،امتياز ، والجعيني، نعيم. (٢٠٠٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء. *دراسات العلوم التربوية*. المجلد ٢٧، العدد ٢، ٤٣٧-٤٥٥.
- الثل، شادية، وأبو بكر، عصام (١٩٩٧). تطوير مقياس للأمن النفسي في إطار إسلامي، *مجلة أبحاث اليرموك: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٣ ، ٢ (ب) ، ٩-٢٠.
- التويجري، محمد إبراهيم (١٩٩٨). أهمية أولويات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين في الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية*، عمان: الأردن ، ١(١٣)، ٥٨-٨٥.
- جابر، عبد الحميد جابر (١٩٨٦). *نظريات الشخصية*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- جابر ، علي صكر.(٢٠٠٢). الأمن النفسي وعلاقته بمركز السيطرة لدى أعضاء الهيئات التعليمية، *رسالة ماجستير* ، كلية التربية، جامعة القادسية.
- جبر، محمد.(١٩٩٦). بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالأمن النفسي، *مجلة علم النفس*، القاهرة: الهيئة العامة المصرية للكتاب ، السنة (١٠)، العدد (٣٩).
- الجريد، عارف بن ماطل،(٢٠٠٧). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. *رسالة ماجستير*، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- الجلابنة، مصطفى طلال.(٢٠١١). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*. العدد الرابع والعشرون. (١) تموز، ١٨٩-٢٢٨.

-الجهني ، عبد العزيز عباد ، (٢٠٠٥). مؤشرات تخطيطية لتدعيم الرضا الوظيفي من منظور الخدمة الاجتماعية للمرشد الطلابي . *رسالة ماجستير* ، قسم الخدمة الاجتماعية، كلية التربية جامعة الأزهر .

-الحراشنة، محمد عبود .(٢٠٠٨). "النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة" ، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد ٢٤ ، العدد الأول، ٣٢٣-٣٦٢.

-الحري ،محمود صالح (١٩٩٦). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، *رسالة ماجستير*، *ملخص مجلة رسالة الخليج العربي* ، العدد (٥٨).

-حريم، حسين (٢٠٠٤). *السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات*. عمان: مكتبة الحامد.

-حسين، محمود عطا (١٩٨٧): مفهوم الذات وعلاقته بمستويات الطمأنينة الانفعالية، *مجلة العلوم الاجتماعية*، الكويت، المجلد (١٥)، العدد (٣)، ١٠٣-١٢٨.

-حسين، محمود عطا. (١٩٩٣).الشعور بالأمن النفسي في ضوء متغيرات المستوى والتخصص والتحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة الرياض، في محمود عطا: *النمو الإنساني الطفولة والمرافقة*، جدة : دار الخريجي للنشر والتوزيع.

-حكيم، منتظر حمزة. (١٩٩٥). الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين في السعودية، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز، العلوم التربوية*، العدد الثامن.

-حمدي، موسى عبد الله مهدي (٢٠١١) .الرضا الوظيفي مدخل رئيس لتطوير العمل التربوي. *صحيفة جازان التربوية*، من موقع <http://jep.gov.sa>

-الخضري، جهاد عاشور .(٢٠٠٣). الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى، *رسالة ماجستير* ،كلية التربية ، قسم علم النفس، غزة : الجامعة الإسلامية .

-خليفة، عبد الفتاح .(٢٠٠٠). الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، العدد ٣٨.

-خليل، جواد محمد ، الشيخ وشريير، عزيزة عبد الله. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية*. كلية التربية. فلسطين، ١٦ (١)، ٦٨٣-٧١١.

-الدسوقي، كمال (١٩٩٠). *نخيرة علوم النفس*، المجلد ٢، مؤسسة الأهرام: القاهرة.  
-الدليم ، فهد بن عبدالله ؛ وعامر ، جمال شفيق (٢٠٠٤). الشعور بالوحدة النفسية لدى عينات من المراهقين والمراهقات بالمملكة العربية السعودية ،المملكة العربية السعودية. *مركز البحوث التربوية*. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

-الدليم، فهد ؛ عبد السلام، فاروق ؛ مهني والفتة، عبد العزيز (١٩٩٣): *مقياس الظمأنينة النفسية*، الطائف، مطابع الشهري.

-دواني، كمال؛ وديراني، عيد (١٩٨٣). اختبار ماسلو للشعور بالأمن، دراسة صدق للبيئة الأردنية، *مجلة دراسات*، عمان ، الأردن. ٢(١٠)، ٤٧-٧٥.

-ربابعة، علي محمد .(٢٠٠٣). *إدارة الموارد البشرية*. دار صفا للنشر والتوزيع . الأردن.  
-رحيم، عبد القادر. (٢٠٠١). قياس الضغوط المهنية لمدرسي المرحلة المتوسطة ومدرساتها بناء وتطبيق ، *رسالة ماجستير* ، كلية التربية، البصرة.

-الرواشدة، خلف سليمان العبد الله. (٢٠٠٥). درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي، *رسالة دكتوراه*، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.

-زهران، عبد السلام (١٩٨٩) ،الأمن النفسي دعامة أساسية للأمن القومي العربي، *مجلة دراسات تربوية*، القاهرة، ٤(١٩)، ٢٩٣-٣٢٠.

-السريسي، أسماء، وعبد المقصود، أماني (٢٠٠٠). دراسة الحاجات النفسية لدى الأطفال في مراحل تعليمية متباينة. *مجلة كلية التربية*. جامعة عين شمس. ٢٤.

-سعد، علي (١٩٩٩). مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي بحث ميداني عبر حضاري مقارن *مجلة جامعة دمشق*، المجلد (١٥)، العدد الأول، ٧-٢٥.

-السعود، راتب .(٢٠٠١). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، *مجلة أبحاث اليرموك- سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. ١٧(٣) ، ٦١٥-٦٤٢.

-السعود، راتب. (٢٠٠٢). *الإشراف التربوي: اتجاهات حديثة*، عمان: مركز طارق للخدمات الجامعية.

-سلامة، انتصار محمد طه. (٢٠٠٤). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. *رسالة ماجستير في الإدارة التربوية*. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.

-السلمان، فؤاد مصطفى (١٩٩٥). درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، *رسالة ماجستير*، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

-الشابحي، طلال (١٤١٧هـ). الرضا الوظيفي لدى شاغلي الوظائف التعليمية بمدارس التعليم العام الثانوي للبنين الحكومية والأهلية بمدينة جدة : دراسة ميدانية مقارنة. *رسالة ماجستير*. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

-الشافعي، مجدي محمد (١٤١٧هـ). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لدى المضفيين السعوديين وغير السعوديين العاملين بالخطوط الجوية العربية السعودية. *رسالة ماجستير*، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

-الشمالي، إبراهيم عبد الله (١٩٩٤). بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالأحساء ، *مجلة مركز البحوث بجامعة قطر*، العدد (٦)، ١٠١-١٣٥.

-شاويش ، مصطفى نجيب. (٢٠٠٠). *إدارة الموارد البشرية* . عمان ، دار الشروق.  
-شديفات، يحيى محمد. (١٩٩٩). الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك *مجلة اتحاد الجامعات العربية*، العدد (٣٥).

-الشرادة، سالم تيسير. (٢٠١٠). *الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية*، مج (١)، عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

-الشرعة، حسين سالم (٢٠٠٠). الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية، *مجلة مؤتم للبحوث والدراسات*: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣(١٥)، ١٥٧-١٧٧.

-الشريدة، هيام (٢٠٠٢). بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية الإنسانية*. ١٤(٢)، ٢-١٤.

-الشريف، محمد موسى (٢٠٠٥). *الأمن النفسي*، جدة، دار الأندلس الخضراء، ط٢.

- شقيقير ،زينب (٢٠٠٥). *مقياس الأمن النفسي (الطمأنينة الانفعالية)*، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- الشماع، خليل ، وحمود ، خضر.(٢٠٠٠). *نظرية المنظمة*. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان: الأردن.
- الصنيع، صالح بن إبراهيم (٢٠٠٢). *دراسات في علم النفس من منظور إسلامي*، الرياض، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٣). *إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية*. عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.
- الصيرفي،محمد (٢٠٠٥). *أصول التنظيم الإداري للمدير المبدع* ، مؤسسة حورس الدولية. الإسكندرية.
- الطريفي، منى عبد الرحمن (٢٠٠٣). *الرضا الوظيفي لدى المرشدين والمرشحات في مدينة عمان*. رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية .
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح. (١٩٩٨). *الإدارة التربوية والسلوك المنظمي*. دار وائل للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
- الطيب، محمد عبد الظاهر ، والد ، عبده السيد. (٢٠٠٢) ، *الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية*، جامعة طنطا.
- عباس، ضرام موسى. (٢٠١٢). *درجة تحقيق حاجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية. مجلة علوم التربية الرياضية*. جامعة القادسية. العدد (٢). المجلد (٥)، ١٠٤-١٢١.
- عبد الله، عثمان (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي لدي الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم*. رسالة دكتوراه. جامعة الخرطوم. السودان.
- عبد السلام، سناء أحمد كمال ، (٢٠٠٥). *العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية على كليات التربية*. رسالة ماجستير. كلية التربية. قسم أصول التربية. جامعة عين شمس.
- عبد السلام، فاروق السيد (١٩٩٠) ، *دراسة نفسية اجتماعية لبعض المتغيرات المرتبطة بالأوهام* *مجلة علم النفس*، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، العدد (١٤).

- عبد المجيد، السيد محمد. (٢٠٠٤). إساءة المعاملة والأمن النفسي لدى عينة من تلاميذ المدرسة الابتدائية. *مجلة دراسات نفسية*، القاهرة: رابطة الأخصائيين النفسيين المصريين (رانم)، المجلد (١٤)، العدد (٢٠).
- عبد الهادي ، جودت عزت والعزة، سعيد حسني (١٩٩٩) . *التوجيه المهني ونظرياته* . عمان ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع .
- العجاني ، عبد الله (١٤١٧هـ) . الرضا الوظيفي لدى معلمي المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته لبعض المتغيرات . *مجلة جامعة الملك سعود* ، العلوم التربوية ، ٩ (٢) ، ٢٧٧ - ٣١٣ .
- عدس ، عبد الرحمن . (٢٠٠٥) . *علم النفس التربوي* . دار الفكر : عمان .
- العريمي، حليس محمد (١٩٩٨) . الرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام بسلطنة عمان والعوامل المؤثرة فيه . *رسالة ماجستير في الإدارة التربوية* ، جامعة السلطان قابوس ، عمان .
- عسيري، عبير . (٢٠٠٤) . علاقة تشكل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي والاجتماعي والعام لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف . *رسالة ماجستير* . كلية التربية . جامعة أم القرى .
- عطية، أحمد (١٩٩٤) . الحاجات النفسية ومصادر إشباعها لدى طلاب المرحلة الثانوية ، *مجلة كلية التربية* ، جامعة عين شمس، العدد (٢٠) .
- العقيلي، عادل (٢٠٠٤) : الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، *رسالة ماجستير* ، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض .
- علام، سحر فاروق . (٢٠١٢) . جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة *دراسات عربية في علم النفس* . ١١ (٢) ، ٢٤٣ - ٣٠٦ .
- علي، كريم ناصر ، والدليمي، أحمد محمد خلف . (٢٠٠٩) . *علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل* . عمان، الأردن: دار وائل للنشر .
- العمادي ، أمينة عباس (١٩٩٦) . الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته لبعض المتغيرات . *حولية كلية التربية* ، جامعة قطر ، العدد ١٣ .



- العمري، بسام (١٩٩٨). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية، *مجلة دراسات*، ٥٢ (٢)، ٢٥٥-٢٧٢.
- العمري، أيمن أحمد، خصاونة، سامر عبد الكريم، أبو تينة، عبد الله محمد (٢٠٠٩). مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية : دراسة مقارنة. *مجلة جامعة دمشق*، ٢٥ (٣)، ٤-٣، ٤٩٥-٥٢٩.
- عودة، محمد ، كمال، مرسى (١٩٨٦). *الصحة النفسية في ضوء علم النفس والإسلام*، ط ٢، دار القلم. الكويت .
- العيسوي، عبد الرحمن (٢٠٠٢). *الوجيز في علم النفس العام*، دار المعرفة الجامعية. بيروت :لبنان.
- الغامدي ، عبد الله بن محمد (٢٠٠٠). الفروق في مفهوم الذات ودافعية الإنجاز لدى عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة وغير المحرومين في محافظة جدة ، *رسالة ماجستير* ،كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- الغامدي، حمدان بن سلمان بن عبد الله، (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك. *رسالة ماجستير*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.
- الغندور، العارف بالله محمد. (١٩٩٩). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة: دراسة نظرية. *المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي*. جامعة عين شمس، ١-١٧٥.
- غنيم، يوسف (٢٠٠٧). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، *مجلة جامعة الأزهر*، غزة سلسلة العلوم الإنسانية، ٩ (٣)، ٣٣-٦٦.
- فرهود، نداء (٢٠٠٩). أنموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي في الجامعات الفلسطينية. *رسالة دكتوراه*. جامعة اليرموك. الأردن.
- فليح ، فاروق ، وعبد المجيد، السيد (٢٠٠٥). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*. عمان : دار المسيرة.
- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠١). *مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف* ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن.

- الكساسبة ، محمد، الحوامدة ، نضال صالح. (٢٠٠٠).أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.الأردن. ١٥(٦)، ١٤١-١٩٥.
- كفافي، علاء الدين (١٩٨٩).تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية، الكويت*، ٩ (٣٥)، ١٠٠-١٢٧.
- المالكي ، عطية (٢٠٠٧) . الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة. *رسالة ماجستير* ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ماهر ، أحمد (٢٠٠٣). *السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات*. القاهرة: الدار الجامعية.
- محمد ، رضوان. (٢٠١٣).الرضا الوظيفي وعلاقته بالابداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*. ٢٧(٥)، ٩٨٢-١٠١٠.
- محمد، عبد الله. (١٩٩٥). الأمن النفسي لدى طلبة كلية التربية جامعة صنعاء وعلاقته بالتحصيل الدراسي، *رسالة ماجستير* ، كلية التربية، جامعة المستنصرية.
- المدهون، موسى توفيق، البلداوي ،عبد الحميد . (٢٠٠٥). عوامل الرضا الوظيفي في العمل الأكاديمي الجامعي الخاص. *مجلة الإدارة*، ١٠١، ٥٥-٧٦.
- المطيري، نجاة . (٢٠٠٧).علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي. دراسة ميدانية على موظفي جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.جامعة الملك سعود.
- الموسوي، سنان.(٢٠٠٤). *إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها*، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.الأردن.
- النجار، محمد عدنان(١٩٩٥). *إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي*. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- نشواتي، عبد المجيد (٢٠٠٣). *علم النفس التربوي*. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- النمر، سعود بن محمد، (١٩٩٣) ، الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص، *مجلة جامعة الملك سعود - العلوم الإدارية*، ٥(١) ، ١٠-٦٣.
- الهزايمة، أحمد.(٢٠٠٩).الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة" الأردن: دراسة ميدانية. *مجلة علوم إنسانية*، (٤٣)، ١-٢٤.

## ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Bruner, M., C., (1994). The overall job Satisfaction of Faculty Members in Selected Rural Community Colleges. (Ed. D. East Texas State University, IN. **D. A. I.** 55(2), 187-A.
- Coberly, B.M. ( 2004) Faculty Satisfaction and Organization Commitment with Industry.(Cited from: **Ph.D.** - North Carolina State University. University Research Center. www.Lip.ncsv- edu/theses-com.
- Elizur, D. (1994). Gender and work values: A comparative Analysis, **Journal of Social Psychology**, 134 (2), P.201-212.
- Kerns, K, Klepac, L., &Coie, A (1996) .Peer -16 relationship and preadolescents perception of security in child- mother relationship. **Developmental Psychology**, 32, 457.
- Liacqu,J.A.&Schumacher,P.(1995). Factors Contributing to Job Satisfaction in higher education: **Education**,166,(1),11-51.
- Montoya,S.(2000). Jop satisfaction among teaching staff at Simon Roding Uez University in Venezuela. **D.A.I.**,76,(21),182.
- Okpara,J., Squillace, M., and Erundu. E (2005). Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. **Women in Management Review**. 20 (3)pp.177-190.
- Reitz, H. J. (1981). **Behavior in Organizations**,(5ev. ed) Homewood, IL: Richard. D. IRWIN.
- Saari, L. & Judge, T., (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. **Human Resource Management**. 43, (4), 395–407.
- Singh, N. (2002). **Human Relations And Organizational Behavior**.New Delhi,Deep and Deep publications pvt.Itd.
- Terpstra,D.& Honoree,A. (2006). Jop satisfaction and pay satisfaction levels of university faculty by discipline and by Geographic Region. **Retrieved** marsh,20,2013, from source , <http://www.search.ebescohost.com>.
- Testa, M. R. (2001). Organized national commitment job satisfaction and effort in the service environment. **Journal of psychology**. Mar. 135 (2).
- Tornyay, R. (1996). Dealing with Tenured Faculty, **Educational Researches Information Center**, 18(2) ,33-49.
- Valle, M. & Witt, L.A, (2001). The moderating effect of team work perceptions on the organizational potlics-job satisfaction relationship. **Journal of Social psychology**. jun. 141 (3).
- Vicki,R.(2004).Faculty members' intentions to leave: A national study on their work life and satisfaction. **Research in Higher Education**,45(3),285-309.