

## درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية

وائل أمين العلي

قسم التربية الخاصة || كلية التربية || جامعة نجران || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت هذه إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة في جامعات المنطقة الجنوبية من المملكة العربية في الفصل الدراسي الأول للعام 2016/2017 وبلغت العينة (32) عضواً. أعد الباحث استبانة مكونة من (29) فقرة موزعة على (4) أبعاد. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على الأداة ككل كانت بدرجة متوسطة، كذلك كانت الدرجة متوسطة على الأبعاد الأربعة للأداة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، وبتغير الجامعة. في حين كان هناك وجود فروق درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، قسم التربية الخاصة، المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية.

### المقدمة:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع الإدارية الهامة واللازمة لزيادة إنتاجية العمل وضمان الجودة فيه، ويرى الشرايدة (2008) أن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ويسهم في تحقيق النتائج الايجابية المرجوة، ويسهم كذلك في تحقيق أهداف المؤسسة. ويتزايد الاهتمام في الوقت الراهن بتحقيق الكفاءة والفاعلية والجودة الشاملة للمؤسسات المختلفة سواء التربوية منها أو التجارية، والاهتمام بالمدخلات والعمليات المختلفة والمخرجات والتغذية الراجعة لها، وكل هذا يتطلب رفع مستوى الأفراد والأداء المؤسسي للمؤسسات والاستجابة لاحتياجات وتوقعات العاملين البلوي (2008). إن الشعور بالرضا لدى الفرد في المؤسسة يزيد من مستوى الإنتاج لديه، وغالباً ما ينعكس أثر الرضا في العمل بصورة ايجابية على أداء الفرد فيها، وكلما زاد مؤشر الرضا في العمل كلما كان لدى الفرد العامل توافق نفسي واجتماعي ينعكس بدوره على أدائه في المؤسسة. منصور (2010). ويشار هنا إلى أن الوصول لأداء وظيفي متميز للعاملين مرهون بتوفير مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن العمل وذلك في الأبعاد المادية منها والمعنوية. جاد الرب (2010). لذا فان توفير الظروف الملائمة للعاملين من خلال إعداد نظام متطور للأداء الوظيفي وتقديم الكافات للجهد والتسهيلات التقنية والتقدير المعنوي كلها عوامل تسهم في دفع الموظف إلى الإنتاج المطلوب والمتميز منصور (2010). وإذا كان الرضا الوظيفي هاما في المؤسسات المختلفة فان أهميته تزداد بشكل أكبر في المؤسسات التعليمية، لذا تسعى بعض الجامعات إلى تحسين نوعية الأداء للأفراد العاملين فيها. (العبادي، الطائي، والاسدي، 2008). وبما أن عضو هيئة التدريس في الجامعة عنصر هام ورئيسي في العملية التعليمية جاءت هذه الدراسة لدراسة درجة الرضا الوظيفي لديه وتزداد أهمية الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة لان جهودهم مقترنة بالعمل مع المعلمين الذين سيقومون برعاية وتعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وتلبية احتياجاتهم.

مفهوم الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي بأنه الاتجاهات الايجابية أو السلبية نحو المهنة (Greenberg & Baron 2003). وعرفه فيكو بأنه تفكير الشخص وشعوره أو إحساسه وميوله السلوكي تجاه عمله (Vicchio.1995). ويعتبر الرضا الوظيفي مسألة مهمة للأفراد والمؤسسات لأن إحساس الفرد بالرضا عن وظيفته سيسهم في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لديه ويعطيه حافزا للإنجاز، ويشير ماهر (2002) أن هناك مسببات للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وغيرهم منها مسببات تنظيمية مثل الحوافز، الأجور، المكافآت، الترقيات، عدالة الإشراف الواقع عليه، قواعد تنظيم العمل، المرونة، الاستقلال فيها، وظروف العمل المختلفة، بالإضافة إلى مسببات شخصية مثل احترام الذات، تحمل الضغط، المكانة الاجتماعية، والرضا العام عن الحياة. ويشير اسحق (2014) إلى أن انخفاض الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء الحد الأدنى من مهام العمل والدخول في صراعات ومشاكل مع الزملاء والمسؤولين ويترتب عليه عدم الانتظام بالعمل أو تركه.

### مسببات الرضا الوظيفي:

تقسم مسببات الرضا الوظيفي إلى:

#### 1- مسببات خاصة بالفرد ومنها:

- احترام الذات فكلما كان لدى الفرد احترام لذاته وعلو لقدره كلما كان أقرب إلى الرضا
- تحمل الضغوط: فكلما كان الفرد أكثر قدرة على تحمل الضغوط في العمل والتكيف معها كلما كان اقرب إلى الرضا.
- المكانة الاجتماعية: فكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية كلما زاد رضا الفرد عن عمله
- 2- مسببات خاصة بتنظيم العمل:
- ظروف العمل الجيدة: كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة ساعد ذلك زيادة رضا العاملين فيها.
- تصميم العمل: كلما كان تصميم العمل أكثر مرونة وتنوع وتكامل يكون هناك ضمان لرضا نسبي لدى العاملين فيه.
- سياسة المؤسسة: وهي اللوائح والقواعد التي تنظم العمل، فكلما كانت عادلة وواضحة لا تعيق العمل كان الرضا الوظيفي أفضل لدى العاملين فيها. (بومنقار، 2015).

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن توفير الظروف الملائمة للعاملين من أعضاء هيئة التدريس يعتبر حاجة ملحة وعنصر ضروري لأنهم جزء رئيسي وهام في العملية التعليمية، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية. ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية: -

- 1- ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة بالمنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية.
- 2- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- 3- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 4- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجامعة.

### هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى :

- للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة
- معرفة هل تختلف درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيرات الدراسة متغيرات الدراسة.

### أهمية الدراسة:

تسعى الدراسة الى تقديم مقترحات من شأنها تحسين الوضع الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وأنها تفيد أصحاب القرار بإعطائهم صورة واضحة عن الرضا الوظيفي للأعضاء، بالإضافة الى إثراء الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة.

### حدود الدراسة:

1. زمنية: الفصل الدراسي الأول للعام 2017/2018.
2. مكانية: المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية.
3. موضوعية: أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة في الجامعات الثلاث.

### مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: هو استجابات الفرد الوجدانية نحو وظيفة معينة (Oshagbemi.2000).  
وإجرائيا: هو الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس نتيجة تقديره لدرجة رضاه المتمثلة على فقرات الأداة.  
أقسام التربية الخاصة بالمنطقة الجنوبية: قسم التربية الخاصة التابع لكلية التربية في جامعات المنطقة الجنوبية من السعودية وهي جامعة نجران، جامعة الملك خالد بأبها، جامعة جيزان.

### الدراسات السابقة:

قامت (الشرمان والجعافرة،2014) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقتها بمستوى أدائهم الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (256) عضو هيئة تدريس بالجامعة. وأظهرت النتائج أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة في درجة الرضا تعزى لمتغير الخبرة أو متغير الرتبة الأكاديمية، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور.

وأجرى (عبيد،2014) هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية وتكونت عينة الدراسة لديه من (90) عضوا، وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي على فقرات الأداة كان متوسطا وأظهرت الدراسة كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة تبعا لمتغير الجنس و متغير الكلية و متغير الخبرة والرتبة الأكاديمية و متغير الراتب.

أجرى (منصور،2010) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من (138) عضوا من أعضاء الهيئة التدريسية. واستخدم الباحث استبانة مكونة موزعة على ستة أبعاد. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي الكلية بلغت (61.8) وأظهرت كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الأعلى. والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

وقام (خليفات والملاحمة، 2009) بدراسة هدفت إلى معرفة الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، وقام الباحثان بإعداد أداة لقياس الرضا الوظيفي تم توزيعها على (559) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ما بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ووجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وأجرى (Hamis&Ijad.2009) دراسة هدفت إلى تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الماليزية. وتكونت عينة الدراسة من (219) عضو تم اختيارهم بصورة عشوائية، وقام الباحثان بإعداد استبانة للرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الأهداف التنظيمية في الجامعات وبين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية. وقام (الطاهر وعبد القادر، 2012) بدراسة بعنوان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف، وتكونت عينة الدراسة لديه من (109) عضو من أعضاء هيئة التدريس. وأشارت النتائج إلى عدم رضا الأعضاء على معظم محاور أداة الدراسة مثل محور الأجور والبدلات والحوافز ومحور الترقية، بينما كان هناك رضا عن محور معينات العمل حيث أشار الأعضاء إلى توفر كل ما يلزم من معينات كالمكتبات والبيئة البحثية.

وقام (خليفات، 2000) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة مؤتة وعلاقته ببعض المتغيرات، وتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة والبالغ عددهم (320) عضواً. أظهرت النتائج أن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى الأعضاء هو العلاقات الإنسانية يلها الإشراف ثم ظروف العمل بينما كان مجال الترفيه والنمو المهني أقل مصادر الرضا الوظيفي، وأظهرت كذلك انه توجد فروق ذات دلالة في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات العمر والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية.

ومما سبق يلاحظ ان الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل ومتغيرات بيئة العمل، وان الإنتاجية الأفضل للأفراد في عملهم والتوافق النفسي والاجتماعي لهم هو انعكاس لمستوى أفضل من الرضا الوظيفي لديهم. وتمتاز دراستنا كونها من الدراسات القليلة التي تبحث في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بقسام التربية الخاصة ليس في المملكة العربية السعودية فحسب، بل على صعيد الدراسات والأبحاث العربية. ويضاف لذلك اننا نبحث عن مستوى إنتاجية أعلى من أعضاء هيئة التدريس في مجال التربية الخاصة كونهم يتعاملوا مع طلاب سيكونون لاحقاً معلمين لذوي الاحتياجات الخاصة، ولان عملهم كأعضاء هيئة تدريس يقترن بالاحتكاك والعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة وذويهم، وكذلك فهي تتناول بيئة مختلفة لدراسة الرضا الوظيفي لم يتم تطبيق الرضا الوظيفي فيها وهي أقسام التربية الخاصة في جامعات المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

المنهج: تم استخدام المنهج الوصفي لتحديد درجة الرضا الوظيفي حيث انه كمنهجية مناسبة لموضوع الدراسة حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

### مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة في جامعات المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وهي جامعة نجران، جيزان، الملك خالد بأنها للفصل الدراسي الأول للعام الجامعي

2018/2017 وعددهم على التوالي (18)، (12)، (20) عضوا وعضوه، وتم توزيع أداة الدراسة على جميع أفراد الدراسة واسترجع الباحث منها (33) استبانة وبهذا يكون حجم العينة (32) عضو هيئة تدريس من أقسام التربية الخاصة في الجامعات الثلاث وهذا يشكل ما نسبته (64) % من حجم مجتمع الدراسة الكلي.

#### أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مكونة من أربعة أبعاد هي (ظروف ومتطلبات العمل، طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المسؤولين) وذلك بعد الرجوع للأدب السابق من رسائل وأبحاث سابقة مثل (منصور، 2010، الشerman، 2014، عبيد، 2014، اسحق، 2014، عبد القادر، 2012، ....) وتكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (29) فقرة موزعة على (4) أبعاد، ولإطلاق الأحكام على المتوسطات تم حساب المدى وطول الفئة بحيث كان طول الفئة (1.33) وبذلك تكون الدرجة منخفضة في المتوسطات الحسابية إذا كانت (1-2.33)، ومتوسطة إذا كانت (2.33-3.66) ومرتفعة إذا كانت (3.67-5).

#### صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة من خلال صدق المحكمين بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (11) عضواً، وطلب منهم تحكيمها وإبداء الرأي فيها من حيث انتمائها للمجال، ومن حيث الصياغة اللغوية والحذف والإضافة والتعديل بما يروونه مناسباً. وتم اعتماد نسبة اتفاق لا تقل عن 80% وتم حذف بعض الفقرات وإعادة صياغة بعضها وتم التعديل بحسب آراء المحكمين لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية.

#### ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة بحساب معامل كرونباخ ألفا للأبعاد الثلاث وللأداة ككل بصورة كلية وبلغ معامل الثبات للأبعاد الأربعة على التوالي: (0.84/0.82/0.88/0.87) وبلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.85) واعتبرت قيمة مقبولة لأغراض الدراسة.

#### إجراءات الدراسة:

- قام الباحث بعد الانتهاء من إعداد الأداة بالتواصل مع أقسام التربية الخاصة في الجامعات الثلاث للفصل الدراسي الأول للعام 2018/2017.
- توزيع الاستبانة عليهم والطلب منهم أن يملؤونها في شطري القسم الأعضاء والعضوات بشفافية وجمعها منهم، وإكمال إجراءات المعالجات الإحصائية اللازمة واستخراج النتائج.

#### نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول: وهو ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة بالمنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وللإجابة عليه تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية كما هو مبين في جدول رقم (1).

جدول رقم (1) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة

البعد	Mean	Std. Deviation	درجة الرضا
ظروف ومتطلبات العمل	3.50	.591	متوسطة
طبيعة العمل	3.51	.589	متوسطة
العلاقة مع الزملاء	3.54	.735	متوسطة
العلاقة مع المسؤولين	3.57	.618	متوسطة
جميع الأبعاد	3.53	.511	متوسطة

ويلاحظ من الجدول أن درجة الرضا الوظيفي الكلية لدى أعضاء هيئة التدريس على الأبعاد الأربعة كانت بدرجة متوسطة، بينما كانت درجة الرضا على الأبعاد الأربعة للأداة وهي (ظروف ومتطلبات العمل، طبيعة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المسؤولين) كانت بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني وهو هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس وللإجابة عليه تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى اختبارات (T test) لمعرفة أثر متغير الجنس والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2) ويوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبارات لأثر متغير الجنس على مشكلات برنامج التدريب الميداني:

البعد	الجنس	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	t	df	Sig. (2-tailed)
ظروف ومتطلبات العمل	ذكور n=17	3.66	.535	1.699	30	.100
	إناث n=15	3.32	.614			
طبيعة العمل الأكاديمي	ذكور	3.54	.507	.323	30	.749
	إناث	3.47	.687			
العلاقة مع الزملاء	ذكور	3.59	.679	.376	30	.264
	إناث	3.49	.816			
العلاقة مع المسؤولين	ذكور	3.68	.440	1.071	30	.218
	إناث	3.45	.770			
جميع الأبعاد	ذكور	3.62	.420	1.036	21.651	.226
	إناث	3.42	.595			

ويلاحظ من الجدول عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية، وفي الأبعاد الأربعة للأداة.

نتائج السؤال الثالث: وهو هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لمعرفة ذلك تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي بحسب متغير سنوات الخبرة:

Std. Deviation	Mean	N	سنوات الخبرة	البعد
1.051	2.90	9	1 - 5 سنة	ظروف ومتطلبات العمل
.431	3.57	17	6 - 10 سنة	
.534	3.79	6	أكثر من 10 سنوات	
.738	3.43	32	Total	
.933	2.91	9	1 - 5 سنة	طبيعة العمل
.574	3.65	17	6 - 10 سنة	
.497	3.56	6	أكثر من 10 سنوات	
.735	3.42	32	Total	
.977	3.14	9	1 - 5 سنة	العلاقة مع الزملاء
.730	3.55	17	6 - 10 سنة	
.993	3.79	6	أكثر من 10 سنوات	
.858	3.48	32	Total	
.933	3.03	9	1 - 5 سنة	العلاقة مع المسؤولين
.593	3.66	17	6 - 10 سنة	
.719	3.79	6	أكثر من 10 سنوات	
.765	3.51	32	Total	
.918	2.97	9	1 - 5 سنة	جميع الأبعاد
.434	3.62	17	6 - 10 سنة	
.561	3.72	6	أكثر من 10 سنوات	
.679	3.45	32	Total	

ولبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) تحليل التباين الأحادي لبيان أثر متغير سنوات الخبرة على الرضا الوظيفي:

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الأبعاد
.030	3.984	1.818	2	3.636	Between Groups
		.456	29	13.234	Within Groups
			31	16.871	Total
.042	3.550	1.647	2	3.294	Between Groups
		.464	29	13.457	Within Groups
			31	16.752	Total
.323	1.176	.855	2	1.711	Between Groups
		.727	29	21.095	Within Groups
			31	22.806	Total

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الأبعاد
.075	2.831	1.480	2	2.960	Between Groups
		.523	29	15.163	Within Groups
			31	18.123	Total
.035	3.782	1.477	2	2.955	Between Groups
		.391	29	11.330	Within Groups
			31	14.285	Total

ويظهر الجدول أعلاه وجود فروق ظاهرية في درجة الرضا الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة على البعد الأول وهو ظروف ومتطلبات العمل والثاني وهو بعد طبيعة العمل، وعلى البعد الكلي للأداة يعزى لعامل سنوات الخبرة. ولبيان درجة الرضا الأكبر ودلالة الفروق لها تم استخدام المقارنات البعدية باستخدام طريقة أدنى فرق دال (LSD) (Least Significant Difference) لأنه يظهر الفروق الدقيقة وبالإضافة إلى طريقة شيفيه والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5) نتائج المقارنات البعدية على متغير سنوات الخبرة:

Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	الخبرة (J)	الخبرة (I)	أسلوب المقارنة البعدية	البعد
.071	.278	-.671-	6 - 10 سنة	1 - 5 سنة	Scheffe	ظروف و متطلبات العمل
.059	.356	-.889-	أكثر من 10 سنوات			
.071	.278	.671	1 - 5 سنة	6 - 10 سنة		
.795	.321	-.218-	أكثر من 10 سنوات			
.059	.356	.889	1 - 5 سنة	أكثر من 10 سنوات		
.795	.321	.218	6 - 10 سنة			
.023	.278	-.671*	6 - 10 سنة	1 - 5 سنة	LSD	
.018	.356	-.889*	أكثر من 10 سنوات			
.023	.278	.671*	1 - 5 سنة	6 - 10 سنة		
.502	.321	-.218-	أكثر من 10 سنوات			
.018	.356	.889*	1 - 5 سنة	أكثر من 10 سنوات		
.502	.321	.218	6 - 10 سنة			
.047	.281	-.733*	6 - 10 سنة	1 - 5 سنة	Scheffe	طبيعة العمل
.219	.359	-.642-	أكثر من 10 سنوات			
.047	.281	.733*	1 - 5 سنة	6 - 10 سنة		
.961	.323	.092	أكثر من 10 سنوات			

Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	الخبرة (J)	الخبرة (I)	أسلوب المقارنة البعدية	البعد
.219	.359	.642	1 - 5 سنة	أكثر من 10 سنوات	LSD	
.961	.323	-.092-	6 - 10 سنة			
.014	.281	-.733*	6 - 10 سنة	1 - 5 سنة		
.084	.359	-.642-	أكثر من 10 سنوات			
.014	.281	.733*	1 - 5 سنة	10 - 6 سنة		
.779	.323	.092	أكثر من 10 سنوات			
.084	.359	.642	1 - 5 سنة	أكثر من 10 سنوات		
.779	.323	-.092-	6 - 10 سنة			
.059	.258	-.644-	6 - 10 سنة	1 - 5 سنة	Scheffe	جميع الأبعاد
.094	.329	-.746-	أكثر من 10 سنوات			
.059	.258	.644	1 - 5 سنة	10 - 6 سنة		
.943	.297	-.102-	أكثر من 10 سنوات			
.094	.329	.746	1 - 5 سنة	أكثر من 10 سنوات		
.943	.297	.102	6 - 10 سنة			
.018	.258	-.644*	6 - 10 سنة	1 - 5 سنة	LSD	
.031	.329	-.746*	أكثر من 10 سنوات			
.018	.258	.644*	1 - 5 سنة	10 - 6 سنة		
.733	.297	-.102-	أكثر من 10 سنوات			
.031	.329	.746*	1 - 5 سنة	أكثر من 10 سنوات		
.733	.297	.102	6 - 10 سنة			

ويلاحظ من الجدول وجود فروق في الرضا الوظيفي على بعد ظروف ومتطلبات العمل لصالح سنوات الخبرة الأعلى وهي من 10 سنوات فأكثر حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من غيره وبلغ (3.79)، وعلى البعد الثاني وهو طبيعة العمل لصالح المتغير الثاني من سنوات الخبرة وهو من (6-10) سنوات حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من غيره وبلغ (3.65). وكذلك كان هناك فروق على الأداة ككل وفقا لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأعلى وهي من أكثر من 10 سنوات. حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.72).

نتائج السؤال الرابع: وهو هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة وللإجابة عليه تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وجدول رقم (6) يوضح ذلك

جدول رقم (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغير الجامعة.

Maximum	Minimum	Std. Error	Std. Deviation	Mean	N	الأبعاد	
4	1	.180	.785	3.43	19	نجران	ظروف ومتطلبات العمل
5	4	.205	.459	3.88	5	جيزان	
4	2	.241	.683	3.14	8	الملك خالد	
5	1	.130	.738	3.43	32	Total	
4	1	.187	.815	3.38	19	نجران	طبيعة العمل
5	3	.255	.570	3.96	5	جيزان	
4	2	.170	.482	3.19	8	الملك خالد	
5	1	.130	.735	3.42	32	Total	
5	1	.213	.928	3.53	19	نجران	العلاقة مع الزملاء
4	2	.418	.935	3.50	5	جيزان	
4	3	.254	.719	3.34	8	الملك خالد	
5	1	.152	.858	3.48	32	Total	
5	1	.207	.902	3.53	19	نجران	العلاقة مع المسؤولين
4	3	.252	.563	3.68	5	جيزان	
4	3	.184	.519	3.36	8	الملك خالد	
5	1	.135	.765	3.51	32	Total	
5	1	.180	.786	3.45	19	نجران	جميع الأبعاد
4	3	.168	.375	3.79	5	جيزان	
4	2	.172	.487	3.24	8	الملك خالد	
5	1	.120	.679	3.45	32	Total	

بالإضافة إلى حساب تحليل التباين الأحادي لبيان دلالة الفروق بين المتوسطات والجدول رقم (7) يوضح ذلك. جدول رقم (7) تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير الجامعة:

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الأبعاد	
.223	1.582	.830	2	1.660	Between Groups	ظروف ومتطلبات العمل
		.525	29	15.211	Within Groups	
			31	16.871	Total	
.180	1.823	.935	2	1.871	Between Groups	طبيعة العمل
		.513	29	14.881	Within Groups	

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الأبعاد
			31	16.752	Total
.880	.128	.100	2	.199	Between Groups
		.780	29	22.606	Within Groups
			31	22.806	Total
.771	.263	.161	2	.323	Between Groups
		.614	29	17.801	Within Groups
			31	18.123	Total
.379	1.004	.463	2	.925	Between Groups
		.461	29	13.360	Within Groups
			31	14.285	Total

ويلاحظ من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة تبعا لمتغير الجامعة على الأداة ككل وكذلك على الأبعاد الفرعية الأربعة للأداة.

### مناقشة النتائج:

- مناقشة نتائج السؤال الأول: وهو ما هي وهو ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة. فقد أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لديهم كانت بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3,53) وقد يعزى ذلك إلى اختلاف الأولويات والحاجات التي يسعى أعضاء هيئة التدريس إلى تحقيقها على اختلاف جنسهم وجنسياتهم وخبراتهم، فهناك من يرى أن راتبه مناسب مقارنة براتبه ببلده الأم (كمغترب) حيث أن أغلب الأعضاء من غير السعوديين، وان وظيفته مرموقة وتحقق له مكانة اجتماعية، وان ظروف وطبيعة عمله مناسبة. وهناك من يرى العكس فلديه عدم رضا عن وضعه أو راتبه، أو مكانته الاجتماعية التي تحققها لها وظيفته، أو لديه عدم رضا عن ظروف ومتطلبات عمله لذلك كانت الدرجة متوسطة. وكانت كذلك درجة الرضا الوظيفي لأبعاد الأداة الأربعة بدرجة متوسطة ومتقاربة نسبيا وكانت بالترتيب التالي تنازليا (العلاقة مع المسؤولين ومتوسطها الحسابي (3,57)، العلاقة مع الزملاء ومتوسطها الحسابي (3,54)، طبيعة العمل ومتوسطها الحسابي (3,51)، وبعد ظروف ومتطلبات العمل ومتوسطه الحسابي (3,50)، ويمكن تفسير ذلك بما أشار إليه الزملاء أعضاء هيئة التدريس في البعد الأعلى في الرضا وهو العلاقة مع المسؤولين بان هناك تقدير لجهودهم من المسؤولين وحرص من المسؤولين على تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيا، بالإضافة إلى أن العلاقة معهم تتسم بالثقة المتبادلة. في حين كان بعد ظروف ومتطلبات العمل أقل الأبعاد في درجة الرضا الوظيفي ويمكن تفسير ذلك بما أشار إليه الزملاء من أن نصاب أعضاء هيئة التدريس مرتفع لديهم بصورة نسبية، بالإضافة إلى أن لديهم تكاليف وأعباء إدارية زائدة تتعلق بمهام الجودة في الجامعات، بالإضافة إلى نقص التجهيزات اللازمة لقااعات المحاضرات. وتتفق هذه النتيجة بذلك مع دراسة (عبيد، 2014) ودراسة (الشرفان والجعافرة، 2014)، ودراسة (منصور، 2010) حيث أظهرت جميعها بأن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، مع أن الظروف بينها متباينة وقد يكون ذلك للعوامل التي ذكرت سابقا.

- مناقشة نتائج السؤال الثاني: وهو هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة على الأداة ككل ، وعلى الأبعاد الأربعة جميعها حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأداة ككل (0.226). وعلى الأبعاد الأربعة مرتبة كالتالي (100. ، 749. ، 264. ، 218). وجميع هذه القيم أعلى من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني أن درجة الرضا لدى الذكور (أعضاء هيئة التدريس) والإناث (عضوات هيئة التدريس) هي نفس درجة الرضا على الأداة ككل والأبعاد الأربعة لها ، ويمكن تفسير ذلك بان ظروف ومتطلبات العمل للجنسين الذكور والإناث بأقسام التربية الخاصة في الجامعات الثلاث واحدة والبرنامج بينهم واحد وبالتالي فان طبيعة العمل واحدة والراتب والحوافز التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس من الجنسين واحدة ، والعلاقات مع المسؤولين متشابهة لكل منهم وتتفق في ذلك مع دراسة (عبيد، 2014) ، ودراسة (خليفة والملاحمة، 2009) ودراسة (خليفة، 2000) وذلك وفقا للتفسيرات المذكورة سابقاً، في حين اختلفت مع دراسة (الشمران والجعافرة، 2014).
- مناقشة نتائج السؤال الثالث: وهو هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة على الأداة ككل، وعلى البعد الأول وهو ظروف ومتطلبات العمل لصالح سنوات الخبرة الأعلى وهي من 10 سنوات فأكثر حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من غيره وبلغ (3.79) وكذلك كان هناك فروق على الأداة ككل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأعلى وهي من أكثر من 10 سنوات. حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.72). وقد يعزى ذلك إلى أن أصحاب الخبرة العلمية العلى لديهم اهتمام أكبر بهم على مستوى الأقسام أو حتى على مستوى الجامعة، وقد يكون هذا الاهتمام يلعب دوراً في الراحة النفسية والمهنية لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى الأعضاء الأقدم خبرة في التدريس الجامعي في العادة يكونون أعلى رتبة وبإمكانهم الحصول على فرص وظيفية أفضل ومناصب إدارية أفضل وأكثر من غيرهم. وهناك فروق في البعد الثاني وهو طبيعة العمل لصالح المتغير الثاني من سنوات الخبرة وهو من (6-10) سنوات حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من غيره وبلغ (3.65) وقد يرجع ذلك إلى الأساتذة الحديثون برتب أستاذ مساعد وأستاذ مشارك يكونون في طور تقديمهم ويسعون لبذل الجهد لإثبات أنفسهم كفاءتهم في طبيعة العمل وهو البعد الثاني من الأداة الذي يشتمل على فقرات فرص التطور الوظيفي والمهني، وفرص الترقية والتقدم بالدرجة، وفرص المشاركة لاكتساب مهارات جديدة وهي الأشياء التي قد يكون لا يحرص عليها الأستاذ الأكثر خبرة كونه يتمتع بالدرجة العلمية الأعلى وانه لا يحتاج للتقدم والترقية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (منصور، 2010)، (خليفة، 2000)، في أن هناك فروق بحسب متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأعلى.
- مناقشة نتائج السؤال الرابع: وهو هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجامعة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى ( $\alpha \geq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجامعة حيث كانت حيث كانت درجة مستوى الدلالة للأداة ككل وللأبعاد الأربعة كلها أعلى من مستوى الدلالة. وقد يرجع ذلك إلى أن الجامعات الثلاث كلها تتبع لوزارة واحدة وهي وزارة التعليم وبالتالي فان التعليمات واللوائح التي تتبعها واحدة. وكلها جامعات ناشئة وحديثة وتتبادل الخبرات مع بعضها البعض فيما يتعلق بالجوانب الإدارية والمالية. وهناك زيارات متبادلة بصورة مستمرة للمسؤولين فيها.

### ملخص النتائج:

بعد استعراض نتائج الدراسة ومناقشتها قام الباحث بتلخيصها على الشكل التالي:

1. يلاحظ من خلال الدراسة ان المستوى العام للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس بين أعضاء هيئة التدريس.
3. يلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأعلى.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس.

### التوصيات:

في ضوء ما تقدم من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

1. زيادة الاهتمام بتوفير المستلزمات اللازمة لانجاز مهام التدريس من تجهيزات القاعات والمعامل.
2. تحسين أوضاع هيئة التدريس وتوفير الفرص لهم للترقية والتطور المهني.
3. توفير نظام رواتب عادل وحوافز وبدلات تناسب الدرجات العلمية المختلفة.
4. تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيا والسماح لهم بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية.
5. توفير الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم.

### قائمة المراجع والمصادر:

#### أولا: المراجع العربية:

1. البلوي، محمد (2008). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
2. بومنقار، مراد و خلفه، سارة (2015). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته، مجلة عالم التربية (مصر)، المجلد 16، العدد 52، ص 1-9.
3. جاد الرب، سيد (2010). الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، القاهرة، دارشحات للنشر والتوزيع.
4. خليفات، عبد الفتاح (2000). الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة مؤتة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 38، 58.
5. خليفات، عبد الفتاح والملاحمة، منى (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 25. (2). 298-340.
6. الشرايدة، سالم (2008). الرضا الوظيفي: اطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.
7. الشрман، رفيدة والجعافرة، صفاء (2014). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، العدد الأول.
8. عبد القادر، محمد (2012). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين بفروع جامعة الطائف بالتطبيق على جامعة الخرمة، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مجلد 3، عدد 6، ص 93-108.
9. العبادي، هاشم والطائي، يوسف والاسدي، أفنان (2008). إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع.
10. عبود، اسحق (2014). أثر الرضا الوظيفي على أداء الهيئة التدريسية بجامعة نيالا، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

11. عبيد، شاهر(2014). بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية، مجلة رماح للبحوث والدراسات، عدد13.ص 50-76.
12. ماهر، أحمد (2002). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدارالجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر.
13. منصور، مجيد(2010). درجة الرضا الوظيفي أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، مجلد 12.عدد 1 ص 795-838.

ثانيا: المراجع الاجنبية :

14. Greenberg, R & Baron, A.R (2003). Behavior in Organizations, 8th. Ed. Upper Saddle Rive.
15. Vecchio, R, (1995). Organizations Behavior. Third .ed. Dryden press.
16. Oshagbenni. T. (2000). Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers women in Management. Bedford: Vil.15.Issue 7.p 331.
17. Yu. Hamis & M. Ijad. (2009). The Balanced Scored Boarded for Measuring Academic Staff Performance Excellence Higher Education.57. 813-828.

---

**ABSTRACT:** This study aimed to identify the degree of job satisfaction among faculty members in special education departments in the southern region of Saudi Arabia and its relation to some variables. The study population is Consists of faculty members in special education departments in the universities of the southern region of the Kingdom of Saudi Arabia in the first semester of 2016/2017. The sample was 32 members, the researcher prepared a questionnaire consisting of (29) paragraphs distributed over (4) dimensions. The results of the study showed that the degree of job satisfaction of the faculty members on the tool as a whole was medium, and the degree was medium on the four dimensions of the tool. There were no differences in the degree of job satisfaction due to the gender variable and the university variable. In addition, there are differences in degree of job satisfaction according to the variable years of experience.

**Keywords:** Job Satisfaction, Departments of Special Education, Southern Region of Saudi Arabia.

---