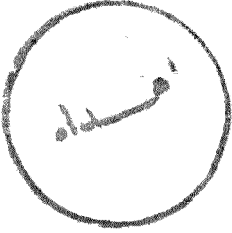
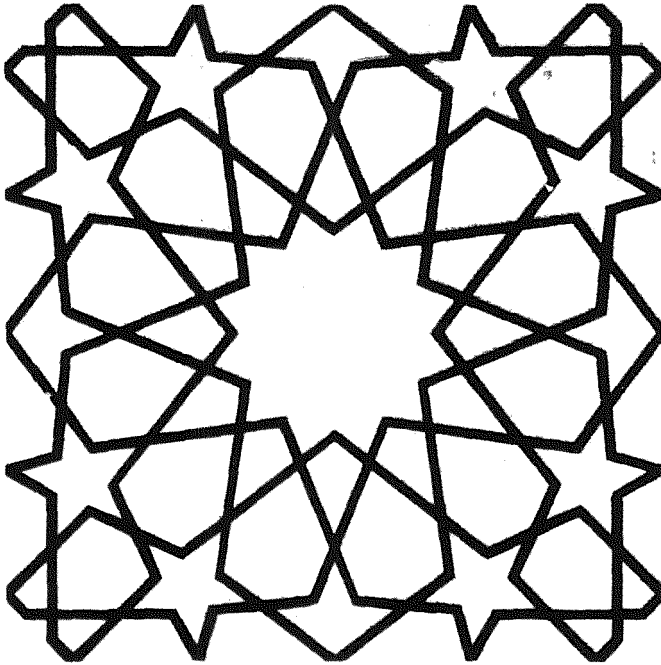


١٢ ٢٤ ٦



مجلة

العلوم التربوية



مجلة نصف سنوية - علمية - محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة قطر العدد (١٣)

**The Women in the Academic Field:
A Correlation Survey Study of some Variables
Related to General Job Satisfaction and
Organizational Loyalty of Some Faculty
members at Qatar University**

badria Mubarak Al-ammari*

Abstract

This study aimed at implicate for understanding the job satisfaction and organizational commitment of Qatari female academic staff members in Qatar University, and observe how job satisfaction and organizational commitment variables influence each other. Two questionnaires was done to collect data:

- (1) job satisfaction questionnaire (32) items.
- (2) Organizational commitment questionnaire (13) items. These items of the questionnaires were measured on a liker-type scale, ranged from 1: strongly disagree to 5=strongly agree. Data were collected through the academic year 2004/2005. Data were analyzed using descriptive statistics. Results of this study found no significant relationships between job satisfaction and some variables related to general job satisfaction , also found no significant relationship between job satisfaction and organizational commitment between female staff members in Qatar University, and the high level of the organizational commitment between the staff female faculty members at Qatar University can exit without the job satisfaction.

* Assistant Professor- Educational sciences department, college of Education, Qatar University.

المرأة في المجال الأكاديمي: دراسة لبعض المتغيرات ذات العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر

بدرية مبارك العماري*

الملخص

هدفت هذه الدراسة للبحث عن مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى عينة من عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر، والتعرف على المتغيرات ذات العلاقة بكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، ولتحقيق ذلك صممت الباحثة أداتين: الأولى خاصة بالولاء التنظيمي مكونة من (١٣) عبارة، والثانية خاصة بالرضا الوظيفي مكونة من (٣٨) عبارة، حيث تم توزيع الأداتين على عينة مكونة من (٤٦) عضوة هيئة تدريس بجامعة قطر خلال الفصل الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥م، وكشفت الدراسة عن توسط مستوى الشعور بالرضا الوظيفي بين عضوات هيئة التدريس القطريات، مقابل شعور عالي جدا بالولاء التنظيمي للجامعة. ولم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الأساسية في الدراسة، أو وجود علاقة ارتباط دالة بين توسط مستوى الرضا الوظيفي والشعور العالي جدا بالولاء التنظيمي بين عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر.

مقدمة الدراسة وأهميتها

مع بداية الألفية الثالثة، تواجه مؤسسات التعليم العالي العديد من التحديات، مما قد يشكل ضغوطاً خلال العقود القليلة القادمة، وخاصة ما يتعلق منها بتناقص أعداد الأكاديميين؛ فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن عدداً كبيراً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات سوف يتقاعدون قريباً. (Bowen & Schuster, 1986)

فخلال السنوات الماضية تزايد عدد النساء اللاتي التحقن بمجال العمل الأكاديمي، حيث تمثل النساء ما نسبته أكثر من ٣١% من المتخصصين في هذا المجال (Ethington, & et al., 1989).

هذه الزيادة في أعداد النساء الأكاديميات، جاءت في وقت تدهورت فيه أوضاع العمل وتدننت فيه الروح المعنوية للنساء الأكاديميات (Ethington & et al., 1989).

* أستاذ مساعد - قسم العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة قطر.

كما لوحظ أن هذه الزيادة في أعداد النساء الأكاديميات تزامنت مع حاجة الكليات والجامعات لأعضاء هيئة تدريس يعكسون مدى تنوع المجتمع الأكاديمي، على الرغم من أن هذا التزايد المستمر لم يصاحبه تغيير في ظروف المناخ الأكاديمي لصالح النساء في التعليم العالي (Granger, 1993).

وقد تعرضت الكثير من الدراسات إلى قضية أن النساء العاملات في المجال الأكاديمي يتأثر الرضا الوظيفي العام لديهن بمجموعة من العوامل ذات الأبعاد المتداخلة، مثل: بيئة العمل، درجة المساندة الإدارية، التنافس الإيجابي، الأجور والمكافآت المالية، والعلاقات مع زملاء والطلاب .. وغيرها.

وتعتبر هذه الدراسة إحدى الدراسات التي تدرس موضوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي على مستوى مؤسسات التعليم العالي، وهي من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بين فئة النساء العاملات في المجال الأكاديمي بالجامعات.

إن تدني مستويات الرضا الوظيفي أو ارتفاعها، وعلاقة ذلك بالولاء التنظيمي يقدم دلالات واضحة على مستوى الأداء داخل مؤسسات التعليم العالي، من هنا كانت هذه الدراسة محاولة لمساعدة المهتمين بتطوير العمل الجامعي على وضع الحلول والمقترحات الكفيلة بالحد من تدني مستويات الأداء أو العمل داخل المؤسسة التعليمية الجامعية.

وإذا كانت عضوات هيئة التدريس بالجامعة عناصر فاعلة في المؤسسة التعليمية؛ فإن خسارة تلك الكفاءات سواء بالتقاعد أو بالهجرة إلى جامعات أخرى سوف يلحق أضراراً مادية ومعنوية بالمؤسسة التعليمية الجامعية.

من هذا المنطلق رأت الباحثة أهمية دراسة هذا الموضوع لما له من نتائج واضحة على:

(١) تحديد مدى دافعية عضو هيئة التدريس نحو العمل وخطورة نتائجه وانعكاساته على مستويات الأداء العام للجامعة.

(٢) توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر.

(٣) تزويد الجهات المعنية بعمل المرأة في المجال الأكاديمي بالبيانات المحددة للاتجاهات نحو العمل بما من شأنه أن يساهم في تطوير الجوانب الإيجابية وتجنب الجوانب السلبية المؤثرة على الأداء بشكل عام.

(٤) المساهمة في دعم البحوث المعنية بدراسة أوضاع المرأة العاملة في المجال الأكاديمي في المجتمع القطري.

أهداف الدراسة ومشكلتها

- تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد بعض المتغيرات ذات العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر عن طريق:
- إعداد مقاييس خاصة بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر.
 - التعريف بمفهوم الرضا الوظيفي العام.
 - التعريف بمفهوم الولاء التنظيمي.
 - توضيح العلاقة بين مفهوم الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي.
 - تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي بناء على المتغيرات التالية: نوع الكلية، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، الراتب، مدة العمل بالجامعة.

وبناء عليه تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- (١) ما مدى توافر الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس القطريات في جامعة قطر؟
- (٢) ما مدى توافر الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس القطريات في جامعة قطر؟
- (٣) هل يختلف مستويات الرضا الوظيفي العام باختلاف متغير: نوع الكلية، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، الراتب، مدة العمل بالجامعة.
- (٤) هل يختلف مستويات الولاء التنظيمي باختلاف متغير: نوع الكلية، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، الراتب، مدة العمل بالجامعة.
- (٥) هل يتأثر الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر.

ولتحقيق أهداف الدراسة سوف تقسم الدراسة إلى جزئين:

- الجزء الأول: الإطار النظري وسنتناول فيه تعريف مفهومي الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة فيهما، والعلاقة بينهما، مع ذكر أهم الدراسات السابقة في هذا الموضوع.
- الجزء الثاني: الدراسة الميدانية، وسيتناول تصميم أداتي الدراسة وعينتهما، وأساليب المعالجة الإحصائية، ثم عرض النتائج وتفسيرها، وأخيرا المقترحات العامة التي يمكن استخلاصها من النتائج.

حدود الدراسة

- تلتزم هذه الدراسة بالحدود التالية في تعميم نتائجها:
- تقتصر العينة على عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر من الحاصلات على درجة الدكتوراه.

- تتحدد النتائج بالحدود الزمنية والمكانية للعينة، حيث تشمل عضوات هيئة التدريس اللاتسي هن على رأس عملهن في بداية الفصل الأول من العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٤م.
- تقتصر النتائج في حدود الاستباننتين اللتين تم إعدادهما وتطبيقهما في هذه الدراسة وهما: استبانة الرضا الوظيفي العام واستبانة الولاء التنظيمي.

مصطلحات الدراسة

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، يمكن تحديد المصطلحات على النحو التالي:

* الرضا الوظيفي العام (GJS) General Job Satisfaction

منذ السبعينيات من القرن الماضي تناولت الكثير من الدراسات التطورات في الأساس النظري لتعريف الرضا الوظيفي، ويشير (Locke, 1976, p.1301) إلى أن العمل ليس كيان مجرد، ولكنه مجموعة علاقات وثيقة متبادلة لمهام مركبة، وأدوار ومسئوليات وتفاعلات وحوافز ومكافآت".

وقد وصف (Locke) الرضا الوظيفي على أنه "الموقف المشجع (المرضي أو الإيجابي) للعامل نحو عمله أو عملها، وبصفة عامة يعرف الرضا الوظيفي على أنه مجموعة الرضا المظهري Facet Satisfaction أو الاستجابة الفاعلة العامة Global affective response للفرد نحو عمله. كما يعمل الرضا المظهري على توفر المعلومات حول كيفية إدراك الأفراد لمظاهر معينة لوظائفهم، بينما يعمل الرضا العام على توفير معلومات حول كيفية رؤية العاملين لوظائفهم بصفة عامة.

* الولاء التنظيمي Organizational Commitment

عرف (Porter, L.W. and Others, 1974) الولاء التنظيمي بأنه قوة تطابق الفرد واندماجه مع منظمته وارتباطه بها، وأن الفرد الذي يظهر مستوى عالياً من الولاء التنظيمي تجاه منظمة ما، لديه الصفات التالية:

- اعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم المنظمة.
- استعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة، ومن أجلها.
- رغبة قوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

الإطار النظري

أولاً: الرضا الوظيفي

يعتبر العالم (Herzberg Frederick, 1950) رائداً من رواد نظرية الدافعية في العمل، ففي أواخر عام ١٩٥٠م قام بإجراء مقابلات مع عدد من العاملين بهدف التعرف على العوامل التي تجعلهم راضين عن أعمالهم، حيث وجه إليهم مجموعتين من الأسئلة للعاملين هما:

المجموعة الأولى: اشتملت على تساؤلات خاصة بالحالات التي كان الموظف فيها راضياً عن عمله.

المجموعة الثانية: اشتملت على تساؤلات خاصة بالحالات التي كان الموظف فيها غير راضٍ عن عمله.

ومن خلال تلك المقابلات طور (Herzberg, 1950) نظريته بعد أن حدد وجود بعدين أساسيين للرضا الوظيفي، وهما الدافعية (Motivation) ومبادئ علم الصحة (hygiene). وبناءً على نظرية (Herzberg) فإن (hygiene issues) لا يمكنها أن تقوم بدور الدافعية بالنسبة للعاملين، ولكن بإمكانها فقط أن تقلل من عوامل عدم الرضا وهذا يتضمن: سياسات المؤسسة والإشراف والرواتب، والعلاقات بين الزملاء، وظروف العمل. وهناك عوامل خاصة بالدافعية مثل الإنجاز، والإدراك والمسئولية، والرقي في المهنة، ومتى ما توفرت الظروف المالية الداعمة للصحة العامة للموظف، فإن الدوافع سوف تساعد على توافر الرضا الوظيفي وستزيد من معدلات الإنتاج والإبداع والولاء عند الموظف (Syptak, J.M., 1998).

إن الرضا الوظيفي العام حالة من العلاقات الإنسانية والأدوار المتداخلة لمواقف مشجعة للعامل نحو عمله نتيجة عوامل عديدة منها ما هو شخصي أو اجتماعي أو مهني، وجميع تلك العوامل تعمل بشكل متداخل ومؤثر في حياتنا اليومية، فقد أصبح من المستحيل اليوم الاستمرار في العطاء والنجاح في عملٍ لا يحقق درجة من الرضا الوظيفي للعامل نحو عمله.

ومنذ بداية الاهتمام بدراسة موضوع الرضا الوظيفي قدم الباحثون العديد من الدراسات التي تناولت العوامل المؤثرة في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، فقد ذكرت الدراسات السابقة أن الاختلاف في درجة الرضا بين أعضاء وعضوات هيئة التدريس يمكن أن ينسب جزئياً إلى حقيقة أن النساء لم يلتحقن بالوظائف الأكاديمية بنفس الدعم والمعرفة والمهارات السياسية التي يظهرها نظرائهن من الرجال: (Boice, 1993; Johnsrud, 1993; Moore & Sagana, 1993; Olsen, 1993; Parson, Sardis, & Duane, 1991; Sandler, 1993)

- ويذكر (Moorhead & Grriffin, 1992, p.113) أنه يمكن تصنيف العوامل الخاصة بالرضا الوظيفي ضمن ثلاث مجموعات وهي:
- (١) عوامل خاصة بالمؤسسة مثل: الرواتب، فرص الترقية، السياسات والقوانين،.
 - (٢) عوامل خاصة بظروف العمل مثل العلاقة مع الرؤساء، العلاقة بين زملاء العمل.
 - (٣) عوامل شخصية مثل: الاهتمامات الخاصة والأهداف والحاجات.

ويتأثر الرضا الوظيفي للعاملين بالقيم الشخصية، حيث يكون الفرد راضياً عن وظيفته عندما يدرك أن ما تحققه له الوظيفة ينسجم تماماً وقيمه الشخصية، وكما كانت القيم عالية جداً في الأهمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله، ويذكر (Wagner & Hollenbeck, 1992, P.244) أن هناك ثلاثة عناصر مهمة تتعلق بالرضا الوظيفي للعاملين، وهي الإدراك، والقيم، والاهتمامات الفردية.

كما أشارت دراسات أخرى إلى أن الرضا الوظيفي للرجال الأكاديميين يتعلق بمظاهر العمل المؤسسية المختلفة، في حين أن زميلاتهم من النساء يرتبط الرضا الوظيفي لديهن بمعيار التفاعل الاجتماعي، خاصة العلاقات مع الرؤساء والزملاء وعلاقات الصداقة، هذا المعيار كان له الأثر الكبير على الرضا الوظيفي عند النساء الأكاديميات. (Plascak, Craig and Bean, 1989).

ثانياً: الولاء التنظيمي

لقد تنوعت الأبحاث التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي، وأخذت أبعاداً كثيرة ومختلفة، وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن هناك ثلاثة معايير لتعريف الولاء (Varona, F, 1996, p.6) وهذه المعايير هي:

معيار التبادل: ويقصد به حالة المصالح المتبادلة والمساهمة الفعالة بين الموظف والمنظمة التي ينتمي إليها.

المعيار النفسي: ويقصد به حالة الارتباط الوجداني النفسي الذي يربط بين هوية الشخص والمنظمة التي يعمل بها.

المعيار السلوكي: ويقصد به ارتباط الموظف بكل ما من شأنه أن يحقق له قيمة شخصية مثل النفوذ والمكانة والمكاسب المادية.

وقد اتفق الباحثون على أن هناك رؤيتين حددتا الإطار النظري للولاء التنظيمي وهي:

- الرؤية الفكرية، وهي الرؤية التي تعكس العلاقة بين الموظف والمنظمة وتشتمل على جزئين:

(أ) أسباب الولاء التنظيمي.

(ب) مخرجات الولاء التنظيمي (Steers, 1977, p.48)

- الرؤية السلوكية التي تشتمل على ثلاثة أجزاء:

(أ) الولاء الوجداني.

(ب) الولاء المستمر.

(ج) الولاء المعياري (Reichers, 1985).

وبناء على دراسة (Allen & Meyer, 1990) فقد أظهرت الدراسات السابقة

وجود ثلاثة أنواع للولاء والتي بدورها تشكل الولاء التنظيمي للموظفين وهي:

- الولاء الفعال Affective Commitment ويعرف بأنه الارتباط الوجداني بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها، وفيها يكون الموظف منسجماً مع

أهداف المنظمة ويرغب في الاستمرار فيها (Mowady, Porter & et. al, 1992)

- الولاء المستمر Continuanace commitment ويعرف بأنه الحالة التي يشعر الموظف من خلالها بأنه سيفقد الكثير في حالة تركه للمنظمة التي يعمل بها، بما في ذلك الخسائر الاقتصادية مثل الراتب والعلاوات، والخسائر الاجتماعية مثل خسارة زملاء المهنة، وبناء عليه فإن الموظف يستمر في عمله بالمنظمة لأنه لا بد من ذلك.
- الولاء المعياري Normative Commitment وفيه يستمر الموظف في عمله بالمنظمة لشعوره بالالتزام نحوها. ومثال على ذلك حالة الموظف الذي يحصل على فرص تدريب وتطوير في المنظمة أو عندما يشعر بأن قيمة المنظمة منسجمة تماما مع قيمه الخاصة المستمدة من أسرته أو من المجتمع بصفة عامة، وهنا يستمر الموظف بالعمل في المنظمة لأنه يجب عليه ذلك.

وقد طور كل من (Allen & Meyer, 1990) مقياس الولاء الفعال (ACS) والولاء المعياري (NCS) والولاء المستمر (CCS) وذلك بهدف قياس الولاء المركب. وقد استخدم العديد من الباحثين هذه المقاييس لتحديد العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي للموظفين. وحديثا اتجهت بعض البحوث لتحديد مقارنات عبر الثقافات من خلال استخدام مقياس الولاء المركب. هذا ويذكر (Steers, 1977, p.48) وجود صعوبة في تعريف الولاء التنظيمي وذلك بسبب التشابه بينه وبين مفاهيم أخرى، مثل الدوافع، الرضا عن العمل، والمساهمة في العمل. إلا أنه يذكر أيضا أن الولاء التنظيمي عند الموظفين يعتبر من أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة، ويرجع السبب في ذلك إلى أنه كلما كان مستوى الولاء التنظيمي عند العاملين مرتفعا كلما كان مستوى الأداء الوظيفي مرتفعا بدوره.

ويضيف (Larson & Fukami, 1984, p.223) أن معدلات غياب الموظفين في المؤسسة تقل كلما كان معدل الولاء التنظيمي مرتفعا. مقابل معدل دوران أقل وهو مؤشر لعدد الذين يتركون المنظمة مقابل عدد المنظمين إليها في فترة زمنية معينة.

وقد ذكرت الأدبيات الخاصة بموضوع الولاء التنظيمي أن موضوع الولاء داخل المنظمة يساعد على الدراسات الخاصة بالنتبؤ بالعديد من الجوانب داخل بيئة العمل مثل السلوك التنظيمي، والغياب، وترك المهنة، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الولاء أكثر شمولية من الرضا الوظيفي، فقد يكون الموظف غير راض عن وظيفته ويعتبرها مؤقتة لكنه في نفس الوقت يكون راضيا عن المنظمة ككل، لكن لو اشتمل عدم الرضا الوظيفي للموظف المنظمة ككل، فإن الموظف سيكون أكثر ميلا لتركها (Cohen & Hudececk, 1995, p.241).

وقد أشار (Steers, 1977, p.241) في موضوع آخر من دراسته إلى أن الولاء التنظيمي يعتبر من العوامل الأساسية في التعرف على مدى توافق الأفراد مع منظماتهم، حيث توصل في دراسته إلى أن الأفراد الذين يظهرون ولاءً تنظيمياً مرتفعاً يميلون أكثر إلى بذل المزيد من الجهد والعمل لأجل المنظمة، كما يظهرون أيضاً تأييداً واضحاً لقيم المنظمة، ويستمررون في وظائفهم لفترات أطول من غيرهم. ولا شك أن مثل هؤلاء الموظفين هم الفئة المفضلة عند أصحاب العمل لأنهم يبذلون مستويات عالية من الجهد في العمل، ونسب غيابهم تقل عن بقية الموظفين، ويسهمون بشكل إيجابي في زيادة النمو الاقتصادي في مؤسساتهم وفي المجتمع ككل.

ثالثاً: العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي

من الأمور اللافتة للنظر عند دراسة كلا المفهومين كل على حدة، تنوع الدراسات وكثرتها، في حين أن طبيعة العلاقة بينهما لم تحظى بتلك الكثرة، ومع ذلك يمكننا القول أنه وبعد مراجعة بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي توصلنا إلى وجود ثلاثة آراء هي:

الرأي الأول: ويرى أصحاب هذا الرأي أن العلاقة بين المفهومين علاقة غامضة وغير واضحة، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن كلا من المفهومين يتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة التي تتعلق بالفرد والمنظمة، وهذه العوامل متباينة ومتنوعة، ومع ذلك يمكن أن يكون الرضا الوظيفي أحد المؤشرات للولاء التنظيمي، ولكن لم يتمكن أي من الباحثين من تحديد طبيعة تلك العلاقة. ويمثل هذا الرأي باحثين من أمثال (Steers, 1977, p.51) و (Mayer & Schoorman, 1992, p.675).

ويتفق هذا الرأي مع دراسة (مازن رشيد، ٢٠٠٤، ص ٢٨) والتي أشارت نتائجها إلى الاختلاف بين أبعاد الولاء التنظيمي الثلاثة: العاطفي والمستمر والمعيارى في مدى ارتباطها بمستوى الدعم التنظيمي المدرك، حيث أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط ارتباطاً ذو دلالة إحصائية بالولاء العاطفي والمعيارى ولكن ارتباطه بالولاء التنظيمي المستمر كان عكسياً.

الرأي الثاني: ويذكر أصحاب هذا الرأي أن العلاقة بين المفهومين علاقة قوية ومتبادلة ولكن الاختلاف في أيهما السبب في الآخر، وفي هذا الصدد توجد وجهتي نظر مختلفتين، وجهة النظر الأولى تذكر أن كلاهما يتأثر بمجموعة من العوامل المتشابهة، سواء العوامل الشخصية أو العوامل المتعلقة بالمنظمة ككل، ويمثل هذا الرأي دراسة كل من: (حنان الأحمدى، ٢٠٠٦، ص ٣٣؛ Varona, F., 1996, p.112) ويتبنى أصحاب هذه الرؤية مقولة أن الرضا الوظيفي هو السبب في الشعور بالولاء التنظيمي لأنه يعبر عن قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ولا يمكن أن يتم ذلك بمعزل عن الرضا الوظيفي.

في حين أن وجهة النظر الثانية تذكر أن العلاقة عكسية تماما، حيث أن الولاء التنظيمي هو المسبب في الشعور بالرضا الوظيفي، فقد خلصت دراسة (راشد العجمي، ١٩٩٩، ص ٦٥) إلى أن الولاء التنظيمي يسبق الرضا عن العمل ويعتبر سببا له، وأن مسببات الرضا عن العمل تختلف عن مسببات الانتماء الوظيفي، وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة كل من (Bateman & Strasser, 1984, p.109).

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس خاصة؛ فقد توصل كل من (Meurer & Others, 1998) إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي العام، وأن عضوات هيئة التدريس اللاتي لديهن رضا وظيفي عال هن الأكثر قناعة بالعمل والتزام بالأداء في المؤسسة من اللاتي لديهن رضا منخفض عن عملهن، وأن مستوى الولاء التنظيمي يتأثر بمتغيرات مثل العمر والحالة الاجتماعية والخبرة في العمل، وأشارت النتائج إلى أن النساء الأكبر سناً (٤٠ سنة فما فوق) هن أكثر رضا والتزاما داخل مؤسساتهم من النساء الأصغر سناً، كما أن المتزوجات أكثر رضا من غير المتزوجات. أما اللاتي هن غير راضيات عن عملهن فقد كن أيضا غير راضيات عن القوانين المنظمة للعمل، وأقل التزاما بمؤسساتهن، كما أوضحت النتائج في هذه الدراسة أن هناك مجموعة متغيرات مثل المستوى التعليمي والجنس والراتب لا علاقة لها بالولاء التنظيمي لعضوات هيئة التدريس.

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي؛ فقد توصل (عبد الرحيم القطان، ١٩٨٧) إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين مستويات الولاء التنظيمي لأفراد العينة، وبين مجموعة من العوامل التي تتعلق بها وهي: الجنسية، العمر، مدة الخدمة في المنظمة الحالية، والمستوى التعليمي. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لعينة البحث.

الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة بحسب مجالها كالتالي:

(أ) الدراسات السابقة الخاصة بالرضا الوظيفي:

أجريت (Becky, 2000) دراسة وصفية هدفت إلى التعرف على درجة الرضا العام لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات، وبعض العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لديهن، وهي: المتغيرات الاجتماعية والعلاقات مع الزملاء والتلاميذ، وبعض الجوانب المرتبطة بالمهنة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أهمية العناية بالبيئة الأكاديمية العام داخل الجامعة، كما بينت أثر تقديم التسهيلات المطلوبة لتحقيق الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس.

أما دراسة (Judith, 1999) والتي استهدفت معرفة مجالات عدم الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس، فقد أوضحت الدراسة إنه بالرغم من أن المؤشرات

الاجتماعية ومنذ السبعينيات أشارت إلى زيادة مشاركة المرأة في مجال العمل الأكاديمي ورئاسة الأقسام العلمية والعمادة، إلا أنه لا تزال تواجه بالصعوبات، وتشير الإحصائيات إلى أن الرجال يحتلون معظم المناصب القيادية ويحصلون على مستويات وظيفية ورواتب وظيفية أعلى من النساء داخل المؤسسات الأكاديمية. وقد توصلت الدراسة إلى أن هذه العوامل قد أثرت على الرضا الوظيفي للنساء، وبالتالي على أوضاع العمل بصفة عامة مما نتج عنه ظروف عمل غير متساوية بين النساء والرجال داخل المؤسسات الأكاديمية، ساهمت في ظهور عوامل أثرت على روح التنافس الإيجابي داخل العمل نتيجة التحيز الواضح لصالح الرجال خاصة في المناصب القيادية والترقيات العلمية والرواتب.

وفي دراسة أجرتها (Robertson et al., 1998) شملت (١٣٨) عضو هيئة تدريس بكلية نسائية، هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لديهن، توصلت الدراسة أن هناك فروقا في الرضا عن العمل ترجع إلى مجموعة عوامل مثل: البيئة الإدارية المساندة، ونظرائهن من زملاء المهنة، والحوافز المادية والاحترام المتبادل مع الطلاب. كما أوضحت الدراسة أن ٤٧% من النساء يؤكدن على أن الرضا الوظيفي له علاقة كبيرة بالجو الاجتماعي الإداري الموجود بالمؤسسة.

أما دراسة (Townsend, 1998) والتي شملت (١٠٠) عضو هيئة تدريس من الإناث بكلية مدينة شيكاغو، والتي استهدفت معرفة مجالات عدم الرضا الوظيفي بينهن، فقد أوضحت نتائجها أن أغلبية النساء وجدن أن ظروف العمل مناسبة لأنها أتاحت لهن فرص إشباع رغباتهن الذاتية في العمل بدون ضغوط، كما أتاحت لهن الوقت الكافي لمتابعة مسؤولياتهن العائلية.

دراسة أخرى أجراها كل من (Robertson & Bean, 1997) هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس، وهي: العمر، والمستوى الوظيفي، وظروف العمل في الأقسام العلمية، وذلك من خلال استبيان شمل (٢٠٢) عضوة هيئة تدريس، أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر العوامل ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس هي: العلاقة مع الطلاب، والمشاركة في صناعة القرار داخل المؤسسة، وتحديد الأدوار، والأجور، في حين أن هناك مجموعة أخرى من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مثل قلة فرص الترقى في العمل الأكاديمي نحو المناصب الأعلى، وصعوبة التوفيق بين العمل الأكاديمي وبقية الأنشطة المطلوبة، وعدم المساواة، وظروف العمل والأجور، وأكدت نتائج الدراسة أن ظروف العمل والمكانة الاجتماعية للمهنة هما أبرز العوامل المؤثرة سلبا على الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس بالكلية.

أما دراسة (Hagedorn, 1995) فقد استهدفت معرفة الأسباب التي تؤدي إلى عدم رضا عضوات هيئة التدريس عن عملهن، وتم استخلاص نتائج هذه الدراسة من

خلال مسح ميداني لعينة شملت (٥٠٢١) عضو هيئة تدريس بالجامعات الوطنية الأمريكية. وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن العوامل التي ساهمت في تحقيق عدم الرضا عن العمل يأتي في مقدمتها عدم المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في مؤسسات التعليم العالي. كما أظهرت الدراسة وجود تأثير للعوامل المكونة لبيئة العمل ومحتوى العمل على الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس مثل: العلاقات مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الإدارة، والمركز الأدبي للمهنة، والسلطة. كما أكدت الدراسة على أن التصنيف الجنسي للأجور لم يكن مؤثراً فقط على الرضا الوظيفي العام، بل شمل أيضاً مدى الرغبة في استمرار عضوات هيئة التدريس في المهنة، وزيادة ضغوط العمل، وفي الختام أكدت الدراسة أيضاً على أنه كلما ارتفع معدل الفروق في الأجور لصالح الذكور نتيجة التصنيف الجنسي، كلما انخفض معدل الرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس.

وقدمت الدراسة الأخرى التي أجرتها (Hagedorn, 1996)، والتي حاولت التعرف على العوامل التي أدت إلى عدم الرضا عن العمل بين عضوات هيئة التدريس الأكاديميات، وصفاً لدور كل من الرجال والنساء في مجال العمل الأكاديمي، والاختلاف في الأجور، وعلاقته بالرضا الوظيفي لعضوات هيئة التدريس بالجامعة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى إنه كلما زادت الفروق في الأجور والعلاوات المادية بين الرجال والنساء، كلما انخفض معدل الرضا الوظيفي بين النساء، وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن هذه التفرقة في الأجور كان لها تأثير سلبي على المشاركة الأكاديمية داخل المؤسسة التعليمية.

وفي الدراسة المسحية الشاملة التي أجرتها (Robbie & Others, 1995) حول العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي العام وبين النمط الشخصي في بيئة العمل لعضوات هيئة التدريس، دعمت نتائج هذه الدراسة النتائج السابقة، التي أكدت على تأثير بيئة العمل الأكاديمي على مستوى الرضا الوظيفي العام، والذي يمكن أن يكون خانقاً شخصياً ووظيفياً للعديد من النساء الأكاديميات.

أما الدراسة التي أجرتها (Tack and Others, 1992) والتي هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس، وبعض الجوانب المرتبطة بالمهنة، فقد أشارت الدراسة إلى العجز المتوقع في أعداد العاملين بالكليات خلال العقود القادمة نتيجة تدني أوضاع العمل وقلة الأجور للنساء، كل ذلك من شأنه أن يزيد من تدني مشاركة النساء في العمل الأكاديمي، إضافة إلى وجود عوامل تشكل ضغوطاً على عضوات هيئة التدريس تتضمن عوامل داخلية تتعلق ببعض الجوانب مثل: مكان العمل، وظروف العمل، بالإضافة إلى جوانب أخرى كالعلاقات مع إدارة الكلية والزملاء. كما أوضحت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي للنساء أقل من نظرائهن من الرجال في نفس الكلية، كما أنهن يمثلن نسبة ضئيلة من العاملين بالكلية ويتقاضين رواتب أقل، ويتمركزن في مناصب أكاديمية أقل،

ويشعرن بأنهن معزولات وبأن إدارتهن لا تقدر عملهن ولا تقدم لهن الدعم الأكاديمي، وغالبا ما يتعرضن للتحيز والتمييز ضدهن، وفي الختام قدمت الدراسة حلاولا لعلاج مشكلات الرضا الوظيفي للنساء داخل الكليات تؤكد على أهمية التخطيط الاستراتيجي المتنوع لبيئة العمل الأكاديمي.

(ب) الدراسات المتعلقة بالولاء التنظيمي:

على الرغم من تعدد الدراسات العالمية التي أجريت على موضوع الولاء التنظيمي منذ مطلع الستينيات من القرن الماضي، إلا أن الدراسة التي أجراها كل من (Mowday, Porter and Steers, 1992)، كانت الأكثر تحديدا وتنظيما للعوامل المؤثرة في مستويات الولاء التنظيمي عند العاملين، فقد قام الباحثون بمراجعة أغلب ما كتب حينذاك حول موضوع الولاء التنظيمي، وخلصوا إلى تحديد العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي ضمن أربع فئات: فئة العوامل الشخصية، وفئة العوامل التنظيمية، وفئة العوامل الخاصة بتحديد الأدوار، وأخيراً فئة العوامل المرتبطة بالخبرة العملية.

ومن الدراسات التي اهتمت بموضوع التداخل بين العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للعاملين دراسة كل من (Bown, Radhakrishna and Keyser, 1999) حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة جوهرية بين عمر الموظف وحالته الاجتماعية وخبرته في العمل وبين ولاءه التنظيمي، حيث يزداد ولاء الموظف مع تقدمه في العمر.

وهناك دراسات عديدة اهتمت بتحديد العلاقة بين موقع الموظف في الهرم الوظيفي وبين ولاءه لمنظمتها، مثل دراسة كل من (Salancik 1977; Stevens and Morrow. 1983; Trice 1978; Loscocco 1989; Morrow. 1983) والتي خلصت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين موقع الموظف في الهرم التنظيمي وولائه لمنظمتها، وقد أكدت تلك النتائج أيضا الدراسة التي أجراها (Liou and Nyhan, 1994) حيث توصل الباحثان إلى أن المشرفين على العمل هم أكثر ولاءً لمنظماتهم من المرؤوسين، وأن الولاء التنظيمي للموظف يرتفع مستواه بشكل عام بتزايد سنوات الخدمة، كما توصلوا أيضا إلى نتيجة أن المشرفين والمرؤوسين الذين خدموا عشر سنوات فأكثر هم أكثر ولاءً لمنظماتهم من المشرفين والمرؤوسين الذين تقل سنوات خدمتهم عن عشر سنوات.

أما الدراسات العربية التي تناولت موضوع الولاء التنظيمي فسوف نعرض بعض ما توصلنا إليه في هذا الموضوع:

فقد أظهر الباحثون أيضا تأثير الولاء التنظيمي بالعديد من المتغيرات الوظيفية، فقد ذكر (عبد الرحيم القطان، ١٩٨٧، ص ٢٣) أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والمستوى التعليمي، والأداء الوظيفي بصفة عامة،

والعمر، ومدة الخدمة لعينة البحث، كذلك دلت النتائج على وجود اختلاف بين مجموعة وأخرى في طبيعة تلك العلاقات.

ولقد أشارت نتائج دراسة (صلاح المعيوف، ٢٠٠٢) إلى أن درجة الولاء التنظيمي للموظفين في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية تجاه الأجهزة التي يعملون فيها بلغت (٤٠٤) وهي نسبة تعد عالية، وأن مستوى ولاء الموظفين يتأثر بالمتغيرات الشخصية مثل العمر، والمستوى التعليمي، ومدة خدمة الموظفين، ويختلف أيضاً باختلاف مراتبهم الوظيفية. كما وأشارت نفس الدراسة إلى أن مستوى الولاء التنظيمي يتأثر باختلاف السلم الوظيفي للموظفين، وباختلاف الأجهزة الحكومية، وبطريقة المهام التي يقومون بأدائها.

كما أشارت الدراسة التي أجراها (آدم العتيبي، ١٩٩٣) على عينة بلغت (٤٩٥) فرداً مثلت ثلاث جنسيات عربية هي: الكويتية، الأردنية، المصرية، من العاملين في القطاع الحكومي، أشارت الدراسة إلى وجود علاقة بين عمر الفرد ومستواه التعليمي وولاه التنظيمي، أي أنه كلما زاد عمر الفرد وارتفع مستواه التعليمي، كلما ازداد ولاءه التنظيمي.

أما دراسة (عبد الله الطجم، ١٩٩٦) والتي أجراها على عينة من العاملين بلغت (٥٥٢) من العاملين في المملكة العربية السعودية، توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة إحصائية معنوية بين الولاء التنظيمي والمتغيرات الشخصية وهي: العمر، والمستوى التعليمي، ومدة الخدمة، والمستوى الوظيفي. إضافة إلى عدم وجود علاقة إحصائية معنوية بين الولاء التنظيمي والمؤهل الجامعي أو غير الجامعي، ولا بين من يحتلون أعلى الهرم الوظيفي وبين من يشغلون المراتب الوظيفية الدنيا.

وفي الدراسة التي أجرتها (حصه صادق، ٢٠٠٠) على مستوى المؤسسات التعليمية بهدف دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل، دراسة مقارنة بين جامعتي قطر والإمارات، أظهرت النتائج توسط مستوى ولاء أعضاء هيئة التدريس في جامعتي قطر والإمارات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الولاء التنظيمي لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة قطر، كما أشارت النتائج إلى أن ظروف العمل والمناخ التنظيمي كان لهما الأثر الواضح في الأفضلية النسبية لجامعة قطر عن جامعة الإمارات.

أما الدراسة التي أجراها (محمد المخلافي، ٢٠٠١) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء بلغ عددها (١٤٣) عضواً، بهدف تحديد أهمية الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، فقد أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد درجة أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الجنسية أو التخصص أو المرتبة

الأكاديمية أو الخبرة أو العمر. كما توصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين الولاء للكلية والولاء للمهنة، أي أن الولاء للكلية والولاء للمهنة يمثلان عاملين مستقلين.

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة ما يلي:

- فيما يتعلق بتعريف مفهومي الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لاحظنا وجود عشرات التعريفات وتنوعها لكل منهما، أيضا صعوبة التفريق بين هذه المفاهيم وبعض المفاهيم الوجدانية أو الشعورية مثل الدوافع والرضا عن العمل والمساهمة في العمل (Steers, 1977, p.49).

وبالنسبة للمقاييس فهناك أكثر من ٢٥ مقياساً يتعلق بالولاء التنظيمي وأكثر من ذلك للرضا الوظيفي، ولكن يبقى مقياس (Herzberg, 1950) هو الأساس بالنسبة لمقاييس الرضا الوظيفي. كما يعتبر مقياس كل من (Allen & Meyer, 1991) هو المرجع في قياس الولاء المركب بالنسبة للعديد من الباحثين.

- تنوع واختلاف الدراسات السابقة من حيث: المنهج البحثي المستخدم، وأدوات وطرق جمع البيانات، ونوعية العينات وطرق اختيارها، وأساليب تطبيق الأدوات ومعالجة البيانات، كما نلاحظ أيضا التنوع في الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- اختلاف البحوث والدراسات السابقة بشأن النتائج الخاصة بالعلاقة بين الرضا الوظيفي العام وبين بعض المتغيرات الديموجرافية مثل: العمر، الجنس، الجنسية ومدة الخبرة، وبعض المتغيرات الأخرى مثل: المستوى التعليمي، فبينما تؤكد بعض الدراسات وجود تلك العلاقة بين هذه المتغيرات، نجد دراسات أخرى تنفيها أو تثبت عدم دلالتها (Mayer & Schoorman, 1992, p.673).

- تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث أهمية دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية، الأساسية مثل العمر والجنس، وبعض المتغيرات التعليمية والمهنية مثل: الدرجة العلمية المهنية ومدة الخبرة.

- وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث تناولها لجميع عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر، وأيضا من حيث دراسة العلاقة بين رضاهن الوظيفي والولاء التنظيمي لديهن، بينما اقتصرت الدراسات السابقة على دراسة الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس بالجامعات.

- كما دلت بعض الدراسات السابقة على أن هناك علاقة ايجابية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، والاستقلالية الوظيفية، والمسؤولية الإيجابية بين الولاء التنظيمي ومتغيرات مثل: العمر، ومدة الخدمة، في حين تمكنت دراسات أخرى من دعم العلاقة السلبية بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

- كما تتشابه هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة من حيث المنهج أو الأدوات المستخدمة أو الأساليب الإحصائية.

تصميم أدوات الدراسة أولاً: مقياس الرضا الوظيفي:

قامت الباحثة بإعداد استبيان يقيس الرضا الوظيفي، وذلك بعد الإطلاع على العديد من المقاييس التي استخدمها الباحثون في الدراسات السابقة في المواقف التعليمية المشابهة، والخاصة بالتعليم الجامعي، وقد كان الهدف من إعداد هذا الاستبيان تحقيق أهداف الدراسة الحالية، وقد استفادت الباحثة في تصميم الاستبيانين بالكثير مما عرض في المقاييس ذات العلاقة بالرضا الوظيفي العام للعاملين سواء من خلال الدراسات العربية أو الأجنبية مثل مقاييس (Herzberg, F, p.1950) حول الرضا الوظيفي ومقياس (Hersey, K.H & others, 1996) حول السلوك التنظيمي داخل المؤسسة، ومقياس (Spector, P.E., 1997) حول الظروف الصحية داخل بيئة العمل ومقياس (Syptak, J.M, 1998)، والخاص بنكران الذات في الإدارة والتعامل مع الموظفين. ومقياس (Syptak, J.m & others, 1999) المطور عن مقياس الرضا الوظيفي عند (Herzberg) ومقياس (حصاة صادق وآخرون، ٢٠٠٣) والخاص بالرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال.

الصدق الظاهري: تم عرض المقياس على لجنة تحكيم تضم أساتذة في قسم العلوم التربوية وقسم العلوم النفسية بجامعة قطر، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات المطلوبة في ضوء ملاحظات المحكمين.

الصدق العاملي: للتعرف على البناء العاملي للمقياس، تم إجراء التحليل العاملي (Factor Analysis) على مستوى الفقرات من نوع تحليل المكونات الرئيسية (Principle Component Analysis) وتم الحصول على عامل رئيسي واحد، ولتحسين درجة تفسير العوامل، تم إجراء تدوير فاريماكس المتعامد (Varimax rotation) نتج عن ذلك ٩ عوامل، فسرت مجتمعة ما مجموعه (٧٧,٤٨%) من التباين الكلي، والجدير ذكره هنا أن قيمة الجذر الكامن (eigen value) لكل من العوامل العشرة كانت تتراوح بين (١,٥١ و ١٠,٥٤) كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١)

نتائج التحليل العاملي لمقياس الرضا عن العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	النسبة التراكمية للتباين المفسر
١	١٠,٥٤	%٢٦,١٠	% ٢٦,١٠
٢	٤,٥٨	%١١,٣٣	%٣٧,٤٢
٣	٣,٦٤	%٩,٠١	%٤٦,٤٢
٤	٣,٠٨	%٧,٦٣	%٥٤,٠٥
٥	٢,٤٨	% ٦,١٣	% ٦٠,١٨
٦	٢,٠٢	% ٤,٩٩	% ٦٥,١٨
٧	١,٨٨	%٤,٦٦	%٦٩,٨٤
٨	١,٥٨	% ٣,٩٠	%٧٣,٧٤
٩	١,٥١	%٣,٧٤	%٧٧,٤٨

تشير النتائج الواردة في جدول (١) إلى أن العامل الأول فسر أكثر من ربع التباين الكلي (٢٦,١٠%) الأمر الذي أمكن معه الاستنتاج بوجود عامل عام (general factor) وهذا بدوره أدى إلى الاعتقاد بأن هذا المقياس يقيس سمة واحدة وهي الرضا الوظيفي العام لدى عضوات هيئة التدريس في جامعة قطر).

ولدى استعراض توزيع كافة فقرات المقياس والبالغ عددها (٣٨) فقرة على العوامل الناتجة، وجد أن هناك تفاوت واضح في ذلك التوزيع، الأمر الذي استوجب فرز أربعة عوامل فقط فسرت بمجموعها (٥٤,٠٥%) من التباين الكلي، وقد تم تصنيف الفقرة على عامل معين عندما يكون تشعبها على العوامل الذي تنتمي إليه (٠,٣٠) أو أكثر وأن يكون تشعبها على العوامل الأخرى أقل من ذلك. في ضوء ذلك تم الإبقاء على (٣٢) فقرة فقط توزعت على أربعة عوامل (أبعاد) تم تسميتها على النحو التالي:

- البعد الأول: كما جاء في العامل الأول: المناخ العام في الجامعة (١٧ فقرة).
- البعد الثاني: كما جاء في العامل الثاني: الاستقلالية (٤ فقرات).
- البعد الثالث: كما جاء في العامل الثالث: الأجور والمكافآت (٥ فقرات).
- البعد الرابع: كما جاء في العامل الرابع: ظروف العمل (٦ فقرات).

وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (٣٢) عبارة موزعة على أربعة محاور. وتم الإجابة على الاستبيان من خلال مقياس خماسي متدرج كالتالي: موافقة تماماً، موافقة، محايدة، غير موافقة، غير موافقة تماماً.

ويبين الجدول (٢) البناء العملي لمقياس درجة الرضا الوظيفي العام بصورته النهائية (٣٢) فقرة ومقدار تشعب الفقرة بالبعد الذي تتبع له وكذلك معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه والمقياس ككل.

ونلاحظ من خلال الجدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط العبارات بمحاورها وبالدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (٠,٣٠١، ٠,٧٥٤) وجميع هذه القيم دالة عند مستوى ٠,٠٥، كما يوضح جدول (٣) أن قيم معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية تراوحت بين (٠,٥٣٨، ٠,٨٥٨) وجميع هذه القيم دالة احصائياً، وهذا يدل على أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

كما تم حساب معامل الصدق بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والمحور التابعة له، ووجد أن جميع القيم دالة عند مستوى ٠,٠١ والجدول (٣) يوضح هذه القيم.

البناء العاملي لمقياس درجة الرضا ومعاملات ارتباط الفقرات بالمقياس ككل وبالبعد الذي تنتمي إليه

م	العامل والفقرة	مقدار تشبع الفقرة بالعامل	معامل ارتباط الفقرة بالعامل	معامل ارتباط الفقرة بالمقياس
العامل الأول: المناخ العام				
١	أشعر أن معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير عادلة.	*.٠٤٨٦	*.٠٥٣٠	*.٠٤٧٥
٢	يقوم المسؤولون بالجامعة بشرح سياساتها بشكل واضح.	*.٠٥٧١	*.٠٦٨١	*.٠٥٥٧
٣	أشعر بوجود مساواة بين الرجل والمرأة في اتخاذ القرار بالجامعة	*.٠٣٤٨	*.٠٤٩٢	*.٠٣٠٤
٤	أعاني من الشعور بالإحباط نتيجة عدم الأخذ برأيي في القضايا الأكاديمية في الجامعة.	*.٠٦٤٦-	*.٠٤٩٨-	*.٠٥٠٩-
٥	أشعر باحترام وتقدير المجتمع لما أقوم به من عمل.	*.٠٥٤٣	*.٠٥٠٤	*.٠٤٦١
٦	أشعر بتقدير الجامعة لما أقوم به من عمل.	*.٠٥٨٤	*.٠٦٥٥	*.٠٥١٥
٧	لا أشعر بوجود من يساعد على الترقى العلمي في العمل.	*.٠٣٥٢	*.٠٤٢٠	*.٠٣٩٦
٨	حصلت على الترتيبات التي استحققتها في عملي.	*.٠٥٦٢	*.٠٥١٩	*.٠٥٨٥
٩	أشعر أنه كلما ازدادت أقدمتي في العمل كلما ازدادت مهارتي وخبرتي في وظيفتي.	*.٠٣٣١-	*.٠٣٠١-	*.٠٣١٢-
١٠	أشعر بأنني لا أعرف ما هو متوقع مني أداءه أو كيفية تحقيقه.	*.٠٦١٠	*.٠٥٠٨	*.٠٤٨٨
١١	أشعر أن عملي الحالي يوفر لي أمان كامل في العمل.	*.٠٦١٠-	*.٠٥٠٨-	*.٠٤٨٨-
١٢	أشعر أن الجامعة توفر فرصاً متساوية للأعضاء في المشاركة في أنشطتها الداخلية والخارجية.	*.٠٧٢٩	*.٠٧٤٤	*.٠٧١٠
١٣	أشعر أن الجامعة لا تحقق مبدأ المساواة في الترقى للمناصب الإدارية.	*.٠٦٦٤-	*.٠٣٠١	*.٠٣١٢
١٤	أرى أن المسؤولين في العمل لا يقدرون العمل الذي أقوم به.	*.٠٦٤٥-	*.٠٤٣٥-	*.٠٤٨٩-
١٥	أشعر باحترام وتقدير المسؤولين في العمل.	*.٠٦٨٤	*.٠٦٠٦	*.٠٦٠٠
١٦	يسهم المسؤولون في مساعدتي في التغلب على مشكلاتي في العمل.	*.٠٥٧٤	*.٠٥٢٧	*.٠٤٨١
١٧	اعتقد أنه يمكنني أن أحقق أهدافي المهنية في سن مبكرة.	*.٠٧٢٩	*.٠٧٤٤	*.٠٧١٠
العامل الثاني : الإستقلالية				
١٨	لا أملك الوقت الكافي لإنجاز ما يطلب مني من واجبات.	*.٠٥٨٩	*.٠٧٥٤	*.٠٥٢٣
١٩	أشعر أنني أكلف بمهام تتطلب مهارات عالية لا أملكها.	*.٠٥٤٩	*.٠٥٩٠	*.٠٣٢٣
٢٠	لا يتيح لي عملي التعبير عن آرائي وأفكارى الخاصة.	*.٠٧٥٤	*.٠٧٤٥	*.٠٦٤٩
٢١	أشعر بالحرية الأكاديمية في العمل.	*.٠٦١٠-	*.٠٤٣١	*.٠٥١٢-
العامل الثالث: الأجور والمكافآت				
٢٢	أشعر أن الراتب الذي أحصل عليه غير عادل مقارنة بالعمل الذي أقوم به.	*.٠٥٣٦	*.٠٧٢٣	*.٠٣٦٩
٢٣	أشعر أن راتبي الحالي غير كاف للوفاء بالتزاماتي المادية.	*.٠٥٧٤	*.٠٧٢٢	*.٠٣٦٢
٢٤	حصلت على المكافآت التي استحققتها في العمل.	*.٠٧٥١	*.٠٧٦٣	*.٠٤٦٨
٢٥	اعتقد أن راتبي التقاعدي سيوفر لي حياة كريمة.	*.٠٦٥٧	*.٠٦٦٢	*.٠٢٨٥
٢٦	أشعر أن متطلبات العمل سريعة التغير بما يصعب على ملاحقتها بالشكل المطلوب.	*.٠٥٣٨	*.٠٥٤٤	*.٠٥٩٥
العامل الرابع: ظروف العمل				
٢٧	أشعر بالإرهاق في عملي الحالي.	*.٠٥٦٢	*.٠٤١٦	*.٠٣٤٧
٢٨	أرى أن العاملين بالجامعة يساعدون على تسهيل العمل وتيسيره.	*.٠٥٨٨	*.٠٥١٠	*.٠٥٣٠
٢٩	يمكن الحصول على المعلومات بسهولة من خلال المسؤولين عن العمل.	*.٠٦٩٦	*.٠٥٥٣	*.٠٦٠٥
٣٠	أشعر أن الطلاب يقدرون ما أقوم به من عمل.	*.٠٤٧٥	*.٠٤٤٥	*.٠٣٩٧
٣١	أعاني من نقص التدريب والإعداد لأداء التدريس بفاعلية.	*.٠٣٠٥	*.٠٤٩٩	*.٠٣٨٤
٣٢	أعباء التدريس لا تتيح لي فرصة لإجراء البحوث العلمية.	*.٠٤٢٠	*.٠٦٥٦	*.٠٤٧٦

* دال عند مستوى (٠.٠٥)

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد المكونة للمقياس درجة الرضا الوظيفي والمقياس ككل

المقياس ككل	البعد الرابع	البعد الثالث	البعد الثاني	البعد الأول
* ٠,٨٥٨	* ٠,٤٩٥	* ٠,٣٠٤	* ٠,٣٦٢	
* ٠,٥٣٨	* ٠,٥٦٥	* ٠,٣٤١	-	
* ٠,٦١٥	* ٠,٣٤١	-	-	
* ٠,٧٥١	-	-	-	

* دالة عند مستوى (٠,٠١)

ثبات الأداة

تم حساب الثبات الكلي للاستبيان باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وكانت قيمة ألفا ٠,٨٨٤٥ وهي قيمة تثبت أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، كما حسب الثبات لكل محور على حدة، وكانت جميع القيم مقبولة كما يتضح من جدول (٤).

جدول (٤)

قيم ثبات عبارات المحاور بطريقة ألفا كرونباخ

قيمة الثبات	البعد
٠,٨٣٥	البعد الأول : المناخ العام في الجامعة
٠,٩٢١	البعد الثاني : الاستقلالية
٠,٧٦٦	البعد الثالث : الأجور والمكافآت
٠,٧٥٥	البعد الرابع : ظروف العمل
٠,٨٨٤	المقياس ككل

ثانياً: مقياس الولاء التنظيمي:

كما قامت الباحثة بإعداد استبيان لقياس الولاء التنظيمي عند عضوات هيئة التدريس نحو الجامعة، وذلك بعد الإطلاع على بعض المقاييس التي استخدمها الباحثون في بعض الدراسات السابقة، وحيث إن المواقف متباينة والأهداف غير متشابهة، لذلك حرصت الباحثة على إعداد هذا المقياس حتى يحقق أهداف الدراسة الحالية، وقد استفادت الباحثة عند تصميم هذا المقياس من عدد من المقاييس في دراسة كل من (Mowday, Porter & Steers, 1992 ; Cook & Walls, 1980; Varona, F., 1996 ؛ راشد العجمي ١٩٩٩)، تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين في قسم العلوم التربوية بجامعة قطر، وقامت الباحثة بإجراء التعديلات المطلوبة في ضوء إرشادات المحكمين وتوجيهاتهم.

وقد تألف مقياس الولاء التنظيمي من (١٣) عبارة، كان توزيعها كالتالي: عبارات إيجابية وهي أرقام: ١، ٢، ٤، ٥، ٨، ١٣، ٩، عبارات سلبية وهي أرقام: ٣، ٦، ٧، ١٠، ١١، ١٢، حيث تم فيها حساب الدرجة بطريقة عكسية، وجميع تلك العبارات هدفت إلى تحديد مدى موافقة أو عدم موافقة عضوات هيئة التدريس على عبارات الاستبيان.

وتتم الإجابة على الاستبيان من خلال مقياس خماسي مندرج كالتالي: موافقة تماماً، موافقة، محايدة، غير موافقة، غير موافقة تماماً.

صدق الأداة:

وللتأكد من صدق الأداة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين وتم تعديل الاستبانة في ضوء ملاحظاتهم قبل تطبيقها في صورتها النهائية.

الصدق العاملي:

للتعرف على البناء العاملي للمقياس، تم إجراء التحليل العاملي (Factor Analysis) على مستوى الفقرات من نوع تحليل المكونات الرئيسية (Principle Component Analysis) وتم الحصول على عامل رئيسي واحد، ولتحسين درجة تفسير العوامل، تم إجراء تدوير فارماكس المتعامد (Varimax rotation) نتج عن ذلك ٥ عوامل، فسرت مجتمعة ما مجموعه (٧٢,٢٨ %) من التباين الكلي، والجدير ذكره هنا أن قيمة الجذر الكامن (eigen value) لكل العوامل تراوحت بين ١,٠٤٤ و ٣,٧٨ كما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٥)

نتائج التحليل العاملي لمقياس الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	النسبة التراكمية للتباين المفسر
١	٣,٧٨	٢٨,٩ %	٢٨,٩٠٢ %
٢	٢,٠٠٦	١٥,٤٣ %	٤٤,٣٣ %
٣	١,٣٦٥	١٠,٤٩٧ %	٥٤,٨٢٧ %
٤	١,٢٢٤	٩,٤١٨ %	٦٤,٢٤٥ %
٥	١,٠٤٤	٨,٠٣٤ %	٧٢,٢٧٩ %

تشير النتائج الواردة في جدول (٥) إلى أن العامل الأول فسر أكثر من ربع التباين الكلي (٢٨,٩ %) الأمر الذي أمكن معه الاستنتاج بوجود عامل عام (general factor)، وهذا بدوره أدى إلى الاعتقاد بأن هذا المقياس يقيس سمة واحدة وهي (الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس في جامعة قطر).

ولدى استعراض توزيع كافة فقرات المقياس والبالغ عددها (١٣) فقرة على العوامل الناتجة، وجد أن هناك تفاوت واضح في ذلك التوزيع، الأمر الذي استوجب فرز ٣ عوامل فقط فسرت مجموعها (٥٤,٨٢٧ %) من التباين الكلي، وقد تم تصنيف الفقرة على عامل معين عندما يكون تشعبها على العوامل الذي تنتمي إليه (٠,٣٠) أو أكثر وأن يكون تشعبها على العوامل الأخرى أقل من ذلك. في ضوء ذلك تم الإبقاء على (١٣) فقرة فقط توزعت على ثلاثة عوامل (أبعاد) تم تسميتها على النحو التالي:

البعد الأول: كما جاء في العامل الأول : معيار التبادل (٣ فقرة)
 البعد الثاني: كما جاء في العامل الثاني : المعيار النفسي (٦ فقرات)
 البعد الثالث: كما جاء في العامل الثالث: المعيار السلوكي (٤ فقرات)
 وقد تكون المقياس في صورته النهائية من (١٣) عبارة موزعة على ثلاثة محاور .

ويبين الجدول (٦) البناء العملي لمقياس الولاء التنظيمي بصورته النهائية ومقدار تشعب الفقرة بالسبع الذي تنتمي له وكذلك معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

جدول(٦)

البناء العملي لمقياس الولاء التنظيمي ومعاملات ارتباط الفقرات بالمقياس ككل

رقم العبارة	الفقرة	مقدار تشعب الفقرة بالعامل	معامل ارتباط الفقرة بالمقياس
العامل الأول: معيار التبادل			
١	أنا مقتنع بأهداف هذه الجامعة.	٠,٨٢٦	٠,٤٨٤
٢	أشعر بأنني مستعد لبذل أقصى ما يمكنني لإنجاح عملي الجامعة.	٠,٥٠٩	٠,٤١٢
١٠	أشعر بأنه يمكن الاستغناء عن العاملين بسهولة في هذه الجامعة.	٠,٧٠٣	٠,٥١٢
العامل الثاني: المعيار النفسي			
٤	أرى أن هذه الجامعة صرح عظيم يستحق المحافظة عليه.	٥٤٥.	٠,٤٢٢
٥	هذه الجامعة هي أفضل جامعة من الممكن أن اختار العمل بها.	٠,٦٨٧	٠,٤٧٣
٦	لا أشعر بالفرق في العمل سواء كنت في هذه الجامعة أو غيرها.	٠,٤٦٥-	٠,٥٣١
٧	أنسا مستعدة للعمل في أي جامعة أخرى غير هذه الجامعة إذا حصلت على امتيازات مادية أفضل.	٠,٤٥٩	٠,٧٢٧
٨	تستثير الجامعة أفضل ما لدي من إمكانات.	٠,٦٣٨	٠,٥٩٨
٩	أشعر أن هذه الجامعة تسعى لتحقيق أهداف عظيمة في المجتمع.	٠,٦٢٧	٠,٥٣٣
العامل الثالث: المعيار السلوكي			
٣	كان قرارا خاطئا حينما قررت العمل بهذه الجامعة.	٠,٦٩٠	٠,٥١٢
١١	أشعر بأنه يمكنني ترك العمل بمجرد حدوث تغييرات لا تناسبني.	٠,٦٤٨	٠,٥٧٢
١٢	لا يوجد هناك ما أخسره إذا ما تركت العمل بهذه الجامعة.	٠,٧٩٧	٠,٧٢١
١٣	أشعر أن مستقبل المهني مرتبط ببقاء هذه الجامعة.	٠,٨٥٩	٠,٤٩٨

ثبات الأداة:

تم حساب الثبات الكلي للأداة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وكانت قيمة الثبات لمقياس الولاء التنظيمي = ٠,٧٢٨٣، وهي قيمة تثبت أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

عينة الدراسة

وتضم عينة الدراسة جميع عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر خلال العام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥م، وقد بلغ عدد أفراد العينة من اللاتي استجبن للاستبانة (٤٦) عضوة هيئة تدريس (بعد استبعاد الاستجابات غير الكاملة، أو غير الصالحة للتحليل).

فقد تم تطبيق الاستبانات في جامعة قطر خلال الفصل الدراسي خريف ٢٠٠٤، وعلى جميع عضوات هيئة التدريس القطريات في خمس كليات، وهي تمثل المجتمع الأصلي للدراسة كالتالي: كلية التربية ٢٧ عضوة، كلية الإنسانيات ٢٤ عضوة، كلية العلوم ٣٦ عضوة، كلية الشريعة ٩ عضوات.

ولقد بلغ عدد الاستبانات المرتجعة ٤٨ استبانة، تم حذف عدد (٢) استبانة لعدم استيفاء البيانات، فبلغ المجموع الكلي للاستبانات المرتجعة (٤٦) استبانة وتشكل نسبة ٥٠ % من المجتمع الأصلي للعيينة، ويوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة وفقاً للكليات.

جدول (٧)

يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس القطريين بجامعة قطر موزعين حسب الكلية

والمجتمع الأصلي لعينة الدراسة في خريف ٢٠٠٤

الكلية	مجموع أعضاء هيئة التدريس القطريين	المجتمع الأصل الذي طبقت عليه أدوات الدراسة	عينة الدراسة التي تم استرجاع الاستبانات منها
التربية	٤١	٢٧	٢٠
الأدب والعلوم	١٠٤	٦٠	٢٠
الشريعة	٢٤	٩	٦
المجموع	١٦٩	٩٦	٤٦

الأساليب الإحصائية

- (١) للتأكد من ثبات المقياسين تم حساب قيمة الفا كرونباخ.
- (٢) للتأكد من صدق مقياس الرضا الوظيفي تم حساب معاملات الارتباط، كما تم استخدام أسلوب التحليل العاملي لعبارات المقياس.
- (٣) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأوزان النسبية لعبارات مقياس الولاء التنظيمي ولعبارات مقياس الرضا الوظيفي.
- (٤) لمعرفة مدى توافر الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة تم استخدام اختبار (ت) للعينة الواحدة.
- (٥) ولمعرفة دلالة الفروق الإحصائية لكل من الرضا الوظيفي العام والولاء التنظيمي تبعاً لمتغيرات الدراسة تم استخدام اختبار "ت" واختبار تحليل التباين الأحادي.
- (٦) لمعرفة مدى الارتباط بين مستويات الرضا الوظيفي العام نحو العمل ومستويات الولاء التنظيمي تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار.

نتائج الدراسة وتفسيرها

للإجابة عن السؤال الأول في الدراسة والخاص بمدى توافر الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر؛ فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الرضا الوظيفي، كما تم حساب متوسط الفرق بين الرضا الوظيفي والدرجة الوسيطة (٩٦) والتي تم حسابها كالتالي:

الدرجة الوسيطة لعبارات الاستبيان = أعلى درجة وهي (٥) + أقل درجة وهي (١) ÷ ٢ = (٣)، والدرجة الوسيطة للعبارة ككل = عدد العبارات (٣٢) × الدرجة الوسيطة لعبارات الاستبيان (٣) = ٩٦

كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة للتأكد من دلالة هذه الفروق. وجدول (٥) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة دلالة الفرق بين الرضا الوظيفي والدرجة المتوسطة للمقياس.

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة دلالة الفروق بين الرضا الوظيفي والدرجة المتوسطة للمقياس

الدرجة الوسيطة (المختبرة) = ٩٦							المتغير
مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ت	متوسط الفرق بين المتغير والقيمة ٩٦	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
٠,٠٧٧	٤٥	١,٨١	٣,٠٠	١١,٢٤	٩٩,٠٠	٤٦	الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول (٨) الفروق بين متوسطات الرضا الوظيفي والدرجة الوسيطة على المقياس = ٣ ، وهذا الفرق غير دال إحصائياً حيث بلغت قيمة (ت) ١,٨١ ، بمستوى دلالة ٠. وهذه النتيجة تشير إلى أن الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس متوفر بشكل متوسط تقريبا.

كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من عبارات المقياس ولكل محور على حدة كما يوضحها جدول (٩).

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لعبارات مقياس الرضا الوظيفي

محور المناخ العام في الجامعة:

م	عبارات محور المناخ العام في الجامعة (ن = ٤٦)	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاهمية النسبية
١	أشعر أن معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير عادلة.	٢,٢٦	١,٢٧٣	٤٥,٢	١٧
٢	يقوم المسؤولون بالجامعة بشرح سياستها بشكل واضح.	٢,٧٠	١,٠٥	٥٣,٩	١٣
٣	أشعر بوجود مساواة بين الرجل والمرأة في اتخاذ القرار بالجامعة	٣,٦١	١,١٦	٧٢,٢	٣
٤	أعاني من الشعور بالإحباط نتيجة عدم الأخذ برأيي في القضايا الأكاديمية في الجامعة.	٣,١٣	١,١٠	٦٢,٦	٩
٥	أشعر باحترام وتقدير المجتمع لما أقوم به من عمل.	٤,١١	٠,٨٤	٨٢,٢	١
٦	أشعر بتقدير الجامعة لما أقوم به من عمل.	٣,٣٣	٠,٩٦	٦٦,٥	٧
٧	لا أشعر بوجود من يساعد على الترتي العلمي في العمل.	٢,٦٥	١,٢٦	٥٣,٠	١٥
٨	حصلت على الترتيقات التي استحقها في عملي.	٣,٣٧	١,١٨	٦٧,٤	٥

تابع جدول (٩)

م	عبارات محور المناخ العام في الجامعة (ن = ٤٦)	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الاهمية النسبية
٩	أشعر أنه كلما ازدادت أقدمتي في العمل كلما ازدادت مهارتي وخبرتي في وظيفتي.	٣,٣٥	١,١٤	٦٧,٠	٦
١٠	أشعر بأنني لا أعرف ما هو متوقع مني أداءه أو كيفية تحقيقه.	٣,٤٣	١,٠٢	٦٨,٧	٤
١١	أشعر أن متطلبات العمل سريعة التغيير بما يصعب على ملاحظتها بالشكل المطلوب.	٢,٥٧	١,٠٢	٥١,٣	١٦
١٢	أشعر أن الجامعة توفر فرصاً متساوية للأعضاء في المشاركة في أنشطتها الداخلية والخارجية.	٢,٩٨	١,٢٧	٥٩,٦	١١
١٣	أشعر أن الجامعة لا تحقق مبدأ المساواة في الترقى للمناصب الإدارية.	٢,٦٥	١,١٤	٥٣,٠	١٤
١٤	أرى أن المسؤولين في العمل لا يقدرّون العمل الذي أقوم به.	٢,٩٣	١,٢٣	٥٨,٧	١٢
١٥	أشعر باحترام وتقدير المسؤولين في العمل.	٣,٧٢	٠,٩٥	٧٤,٣	٢
١٦	يسهم المسؤولون في مساعدتي في التغلب على مشكلاتي في العمل.	٣,٢٢	٠,٩٨	٦٤,٣	٨
١٧	اعتقد أنه يمكنني أن أحقق أهدافي المهنية في سن مبكرة.	٢,٩٨	١,٢٧	٥٩,٦	١٠
	متوسط محور المناخ العام في الجامعة	٣,١	٦,٠٧٥	٦٢,٣	

محور الاستقلالية

م	عبارات محور الاستقلالية	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١٨	لا أملك الوقت الكافي لإنجاز ما يطلب مني من واجبات.	٣,٠٤	١,٢٤	٦٠,٩	٣
١٩	أشعر أنني أكلف بمهام تتطلب مهارات عالية لا أملكها.	٤,٠٠	٠,٧٨	٨٠,٠	١
٢٠	لا يتيح لي عملي التعبير عن آرائي وأفكاري الخاصة.	٣,٤٣	١,١٠	٦٨,٧	٢
٢١	أشعر بالحرية الأكاديمية في العمل.	٢,٦٧	١,١٨	٥٣,٥	٤
	متوسط المحور الاستقلالية	٣,٨٢	١,٩١	٦٥,٨	

محور الأجور والمكافآت

م	عبارات الأجور والمكافآت	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٢٢	أشعر أن الراتب الذي أحصل عليه غير عادل مقارنة بالعمل الذي أقوم به.	٢,٦٥	١,٢٣	٥٣,٠	٣
٢٣	أشعر أن راتبي الحالي غير كاف للوفاء بالتزاماتي المادية.	٢,٥٧	١,٣١	٥١,٣	٤
٢٤	حصلت على المكافآت التي استحقها في العمل.	٢,٨٣	١,١٨	٥٦,٥	٢
٢٥	اعتقد أن راتبي التقاعدي سيوفر لي حياة كريمة.	٢,٤٦	١,٠٨	٤٩,١	٥
٢٦	أشعر أن عملي الحالي يوفر لي أمان كامل في العمل.	٣,٠٧	١,٢٨	٦١,٣	١
	متوسط محور الأجور والمكافآت	٢,٧١٣	٤,١٦	٥٤,٣	

محور ظروف العمل

م	عبارات محور ظروف العمل	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
٣٢	أعباء التدريس لا يتيح لي فرصة لإجراء البحوث العلمية.	٢,٦١	١,٢٥	٥٢,٢	٦
٢٩	يمكن الحصول على المعلومات بسهولة من خلال المسؤولين عن العمل.	٢,٨٩	٠,٩٧	٥٧,٨	٥
٢٧	أشعر بالإرهاق في عملي الحالي.	٢,٩١	١,١٧	٥٨,٣	٤

تابع جدول (٩)

٢٨	أرى أن العاملين بالجامعة يساعدون على تسهيل العمل وتيسيره.	٣,٠٠	١,٠٣	٦٠,٠	٣
٣١	أعاني من نقص التدريب والإعداد لأداء التدريس بفاعلية.	٣,٧٠	١,٢٠	٧٣,٩	٢
٣٠	أشعر أن الطلاب يقدرّون ما أقوم به من عمل.	٤,٢٠	٠,٦١	٨٣,٩	١
متوسط محور ظروف العمل		٣,٢١٧	٣,٢٥١	٦٤,٣	--
متوسط مقياس الرضا الوظيفي ككل		٣,١	١١,٢٤	٦٢	--

وبما أن الدرجة الوسيطة لعبارات المقياس = أعلى درجة (٥) + أقل درجة (١) / ٢ = ٣، وحيث إن:

- (١) متوسط المتوسطات الحسابية لمحور المناخ العام = ٣,١ فهذا يدل على أن رضاءعضوات هيئة التدريس على هذا المحور جاء متوسطاً.
- (٢) متوسط المتوسطات الحسابية لمحور الاستقلالية = ٣,٨٢ فهذا يدل على أن رضا عضوات هيئة التدريس على هذا المحور جاء مرتفعاً.
- (٣) متوسط المتوسطات الحسابية لمحور الأجور والمكافآت = ٢,٧١ فهذا يدل على أن رضا عضوات هيئة التدريس على هذا المحور جاء منخفضاً.
- (٤) متوسط المتوسطات الحسابية لمحور ظروف العمل = ٣,٢١٧ فهذا يدل على أن رضا عضوات هيئة التدريس على هذا المحور كان متوسطاً.
- (٥) متوسط المتوسطات الحسابية للمقياس ككل = ٣,١ فهذا يدل على أن الرضا الوظيفي العام لدى عضوات هيئة التدريس جاء متوسطاً.

وللإجابة عن السؤال الثاني في الدراسة والخاص بمدى توافر الولاء التنظيمي لدى عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر؛ فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الولاء التنظيمي، كما تم حساب متوسط الفرق بين الولاء التنظيمي والدرجة الوسيطة (٣٩) والتي تم حسابها كالتالي:

$$\text{الدرجة الوسيطة لعبارات الاستبيان} = \text{أعلى درجة وهي (٥)} + \text{أقل درجة وهي (١)} \div ٢ = (٣)$$

$$\text{والدرجة الوسيطة للعبارة ككل} = \text{عدد العبارات (١٣)} \times \text{الدرجة الوسيطة لعبارات الاستبيان (٣)} = ٣٩$$

كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة للتأكد من دلالة هذه الفروق. وجدول (١١) يوضح نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة دلالة الفرق بين الولاء التنظيمي والدرجة المتوسطة للمقياس.

جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) للعينة الواحدة لمعرفة دلالة الفروق بين الولاء التنظيمي والدرجة المتوسطة للمقياس

الدرجة الوسيطة (المختبرة) = ٣٩							المتغير
المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق بين المتغير والقيمة ٣٩	قيمة ت	درجة الحرية	
الولاء التنظيمي	٤٦	٤٩٠,٩	٦,٠١	١٠,٨٩	١١,٣٩	٤٥	

* دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٦) الفرق بين متوسط الولاء التنظيمي والدرجة الوسيطة على المقياس = ١٠,٨٩ ، وهذا الفرق دال إحصائياً حيث بلغت قيمة (ت) ١١,٣٩ ، وهذه القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥).

وحيث إن متوسط الولاء التنظيمي = ٤٩,٩ أعلى من الدرجة الوسيطة (٣٩) بمقدار ١٠,٨٩ فهذا يشير إلى وجود ولاء تنظيمي مرتفع لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر .

كما تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل عبارة من عبارات مقياس الولاء التنظيمي كما يوضحها جدول (١٢).

جدول (١٢)

· المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لعبارات مقياس الولاء التنظيمي = ٤٦

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	أنا مقتنع بأهداف هذه الجامعة.	٣,٥	١,٠٣	٧٠	٨
٢	أشعر بأنني مستعد لبذل أقصى ما يمكنني لإنجاح عملي الجامعة.	٤,٦	٠,٥٧٧	٩٢,٢	٢
٣	كان قراراً خاطئاً حينما قررت العمل بهذه الجامعة.	٤,٥٧	٠,٦٢٠	٩١,٣	٣
٤	أرى أن هذه الجامعة صرح عظيم يستحق المحافظة عليه.	٤,٨٧	٠,٣٤١	٩٧,٤	١
٥	هذه الجامعة هي أفضل جامعة من الممكن أن اختار العمل بها.	٣,٧٤	٠,٩٥٣	٧٤,٨	٦
٦	لا أشعر بالفرق في العمل سواء كنت في هذه الجامعة أو غيرها.	٣,٤٣	١,٠٠	٦٨,٧	٩
٧	أنا مستعدة للعمل في أي جامعة أخرى غير هذه الجامعة إذا حصلت على امتيازات مادية أفضل.	٣,٧٢	١,٠٤	٧٤,٣	٧
٨	تستثير الجامعة أفضل ما لدى من إمكانيات.	٣,١٥	١,١٢	٦٣,٠	١٢
٩	أشعر أن هذه الجامعة تسعى لتحقيق أهداف عظيمة في المجتمع.	٣,٨٠	٠,٨٣٣	٧٦,١	٥
١٠	أشعر بأنه يمكن الاستغناء عن العاملين بسهولة في هذه الجامعة.	٣,١٣	١,٦٦	٦٢,٦	١٣
١١	أشعر بأنه يمكنني ترك العمل بمجرد حدوث تغييرات لا تناسبني.	٣,٣٣	١,٠١	٦٦,٥	١١
١٢	لا يوجد هناك ما أخسره إذا ما تركت العمل بهذه الجامعة.	٣,٨٧	٠,٩١	٧٧,٤	٤
١٣	أشعر أن مستقبلي المهني مرتبط ببقاء هذه الجامعة.	٣,٣٧	١,١٨	٦٧,٤	١٠
	متوسط الولاء التنظيمي	٣,٨	٦,٠٠٦	٧٥,٥	

بما أن الدرجة الوسيطة لعبارات المقياس = أعلى درجة (٥) + أقل درجة (١) / ٢ = ٣,١ وحيث إن متوسط المتوسطات الحسابية للمقياس = ٣,٨ فهذا يدل على أن الولاء التنظيمي لعضوات هيئة التدريس جاء مرتفعاً.

للإجابة عن السؤال الثالث: هل يختلف الرضا الوظيفي العام باختلاف المتغيرات التالية: نوع الكلية، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، الراتب، مدة العمل بالجامعة؛ فقد تم ما يلي:

أ - فيما يتعلق باختلاف الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس القطريات تبعاً لنوع الكلية:

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية كما يوضحها جدول (١٣) و جدول (١٤).

جدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً للكلية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد (ن)	الكلية
١٣,٣٠٨	٩٧,٥٥	٢٠	التربية
٧,٥١	٩٨,٣٠	٢٠	الآداب والعلوم
١٣,٣١	١٠٦,١٧	٦	الشريعة
١١,٢٤	٩٩	٤٦	المجموع

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً للكلية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكلية	بين المجموعات	٣٦٠,٠٢	١٨٠,٠٠	٢	١,٤٥	٠,٢٤٥
	داخل المجموعات	٥٣٢٣,٩٨	١٢٣,٨١	٤٣		

تشير قيمة (ف) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات وهي: كلية التربية وكلية الإنسانيات والعلوم الاجتماعية وكلية التربية، أي أن عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر، ومن مختلف الكليات التي شملها التطبيق يوافقن على عبارات الاستبيان الخاص بالرضا العام بصفة عامة، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين عضوات هيئة التدريس في الكليات التي شملها التطبيق في اتجاهاتهم نحو الرضا المهني العام، أي أنهم يتشابهن بالنسبة لاتجاهاتهم نحو الرضا المهني العام في جامعة قطر.

ب- فيما يتعلق باختلاف الرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس القطريات تبعاً للحالة الاجتماعية متزوجة أو غير متزوجة، استخدم اختبار (ت) وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة، أي أن متغير الحالة الاجتماعية لم يشكل اختلافاً في الرضا الوظيفي العام نحو العمل من عضوات هيئة التدريس القطريات، ويبين الجدول التالي نتائج اختبار (ت).

جدول (١٥)

نتائج اختبار (ت) لقياس دلالة الفروق للرضا الوظيفي بين الإجابات
تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة/ غير متزوجة)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية
٠,٩٥٤	٠,٠٥٨	١٢,٣٤	٩٩,٠٦	٣٣	متزوج
		٨,٢٢	٩٨,٨٥	١٣	غير متزوج

وتشير قيمة (ت) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة/ غير متزوجة).

ج- أما بشأن اختلاف الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية؛ فقد تم استخدام اختبار (ت) لإجابات أفراد العينة، ويبين جدول (١٦) نتائج الدراسة:
جدول (١٦)

نتائج اختبار (ت) لقياس دلالة الفروق للرضا الوظيفي
تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدرجة العلمية
٠,٠٤	١,٩٨-	٩,٠٦	٩٥,٥٢	٢١	أستاذ مساعد
		١٢,٢١	١٠١,٩٢	٢٥	أستاذ مشارك

وتشير قيمة (ت) في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عضوات هيئة التدريس تبعاً لمتغير الدرجة العلمية. ولصالح أستاذ مشارك.

د - وفيما يتعلق باختلاف الرضا الوظيفي باختلاف الراتب الذي تحصل عليه عضوه هيئة التدريس: تم استخدام اختبار (ت) لإجابات أفراد العينة، ويبين جدول (١٧) نتائج الدراسة.

جدول (١٧)

نتائج اختبار (ت) لقياس دلالة الفروق للرضا الوظيفي بين الإجابات تبعاً لمتغير الراتب

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الراتب
٠,٩٧٨	٠,٠٢٨-	١١,١٤	٩٨,٩٣	١٤	١٤٠٠٠-١٠٠٠٠
		١١,٤٥٩	٩٩,٠٣	٣٢	١٥٠٠٠ فأكثر

وتشير قيمة (ت) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية خاصة بالرضا الوظيفي العام تبعاً لمتغير الراتب، أي أن مستوى الرضا الوظيفي العام عند عضوات هيئة التدريس القطريات لا يختلف باختلاف قيمة الراتب الذي تحصل عليه العضوه في عملها.

هـ- وفيما يتعلق باختلاف درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير مدة العمل بالجامعة: تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE

WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة العمل بالجامعة كما يوضحها جدول (١٨) و جدول (١٩).

جدول (١٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمدة العمل بالجامعة

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد (ن)	مدة العمل
٩,٣٦	٩,٣٨	٨	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
١٢,٣٤	١٠,٥٢	٥	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
٧,٠٧	١٠,٣٠	٦	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة
١٢,٠٨	٩٨,٠٤	٢٧	٢٠ سنة فأكثر
١١,٢٤	٩٩	٤٦	المجموع

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمدة العمل بالجامعة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكلية	بين المجموعات	٤١٨,٣٦	١٣٩,٤٥	٣	١,١١	٠,٣٥٥
	داخل المجموعات	٥٢٦٥,٦٤	١٢٥,٣٧	٤٢		

وتشير قيمة (ف) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات تبعاً لمتغير مدة العمل بالجامعة.

وللإجابة عن السؤال الرابع: هل يختلف الولاء التنظيمي باختلاف المتغيرات التالية: نوع الكلية، الحالة الاجتماعية، الدرجة العلمية، الراتب، مدة العمل بالجامعة؛ فقد تم ما يلي:
أ - فيما يتعلق باختلاف الولاء التنظيمي لعضوات هيئة التدريس القطريات تبعاً لنوع الكلية:

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية كما يوضحها جدول (٢٠) و جدول (٢١):

جدول (٢٠)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الولاء التنظيمي تبعاً للكلية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد (ن)	الكلية
٦,٦٢	٤٨,٦	٢٠	التربية
٤,٩٢	٤٨,٣٥	٢٠	الاداب والعلوم
٦,٥٥	٥٣,١٧	٦	الشريعة
٦,٠١	٤٩,٠٩	٤٦	المجموع

جدول (٢٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الولاء التنظيمي تبعاً للكلية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكلية	بين المجموعات	١١٥,٤٧	٥٧,٧٣	٢	١,٦٥	٠,٢٠٥
	داخل المجموعات	١٥٠٨,١٨	٣٥,٠٧	٤٣		

تشير قيمة (ف) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الكليات وهي: كلية التربية وكلية الآداب والعلوم وكلية الشريعة، أي أن عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر، ومن مختلف الكليات التي شملها التطبيق يوافقن على عبارات الاستبيان الخاص بالولاء التنظيمي بصفة عامة، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين عضوات هيئة التدريس في الكليات التي شملها التطبيق في اتجاهاتهن نحو الولاء التنظيمي، أي أنهن يتشابهن بالنسبة لاتجاهاتهن نحو الولاء التنظيمي في جامعة قطر.

ب- فيما يتعلق باختلاف الولاء التنظيمي لعضوات هيئة التدريس القطريات تبعاً للحالة الاجتماعية متزوجة أو غير متزوجة، استخدم اختبار (ت) وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة، أي أن متغير الحالة الاجتماعية لم يشكل اختلافاً في الرضا الوظيفي العام نحو العمل من عضوات هيئة التدريس القطريات، ويبين الجدول التالي نتائج اختبار (ت).

جدول (٢٣)

نتائج اختبار (ت) لقياس دلالة الفروق على مقياس الولاء التنظيمي بين الإجابات تبعاً لمتغيرات الحالة الاجتماعية (متزوجة/ غير متزوجة)

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
متزوج	٣٣	٥٠,٠٦	٦,٠٩	١,٧٩	٠,٠٨٠
غير متزوج	١٣	٤٦,٦٢	٥,٢٠		

وتشير قيمة (ت) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة/ غير متزوجة).

ج- أما بشأن اختلاف الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية؛ فقد تم استخدام اختبار (ت) لإجابات أفراد العينة، ويبين الجدول التالي نتائج الدراسة.

جدول (٢٤)

نتائج اختبار (ت) لقياس دلالة الفروق على مقياس الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
أستاذ مساعد	٢١	٤٧,١٩	٥,٩١	٢,٠٢٩-	*٠,٠٤٨
أستاذ مشارك	٢٥	٥٠,٦٨	٥,٧٢		

* دال عند مستوى ٠,٠٥

وتشير قيمة (ت) في الجدول السابق إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عضوات هيئة التدريس تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، ولصالح استاذ مشارك.

د - وفيما يتعلق باختلاف الولاء التنظيمي باختلاف الراتب الذي تحصل عليه عضوة هيئة التدريس، تم استخدام اختبار (ت)، وتوضح نتائج الاختبار في جدول (٢٥).

جدول (٢٥)

نتائج اختبار (ت) لقياس دلالة الفروق على مقياس الولاء التنظيمي بين الإجابات تبعاً لمتغير الراتب

الراتب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
١٤٠٠٠-١٠٠٠٠	١٤	٤٩,٠٧	٦,٣١	٠,٠١١-	٠,٩٩١
١٥٠٠٠ فأكثر	٣٢	٤٩,٠٩	٥,٩٨		

وتشير قيمة (ت) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية خاصة بالولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الراتب، أي أن الولاء التنظيمي عند عضوات هيئة التدريس القطريات لا يختلف باختلاف قيمة الراتب الذي تحصل عليه العضوة في عملها.

هـ - وفيما يتعلق باختلاف درجة الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير مدة العمل بالجامعة، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذا تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة العمل بالجامعة كما يوضحها جدول (٢١) و جدول (٢٢).

جدول (٢٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عضوات هيئة التدريس على مقياس الولاء التنظيمي تبعاً لمدة العمل بالجامعة

مدة العمل	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعياري
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨	٤٤,٧٥	٦,٦٩
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٥	٥١,٨٠	٨,٠١
من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦	٥٠,٠٠	٥,٥٥
٢٠ سنة فأكثر	٢٧	٤٩,٦٧	٥,١٨
المجموع	٤٦	٤٩,٠٩	٦,٠١

جدول (٢٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عضوات هيئة التدريس

على مقياس الولاء التنظيمي تبعاً لمدة العمل بالجامعة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الكلية	بين المجموعات	٢٠١,٣٥	٦٧,١٢	٣	١,٩٨	٠,١٣١
	داخل المجموعات	١٤٢٢,٣	٣٣,٨٦٤	٤٢		

وتشير قيمة (ف) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات تبعا لمتغير مدة العمل بالجامعة.

وللإجابة عن السؤال الخامس: هل يتأثر الولاء التنظيمي بالرضا الوظيفي العام لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر، تم استخدام تحليل الانحدار البسيط مع اعتبار الولاء التنظيمي متغير مستقل، بينما الرضا الوظيفي متغير تابع، وكانت النتيجة كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٢٨)

تحليل الانحدار البسيط بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي

المستقل	المتغير التابع	الارتباط (R ²)	دلالة الارتباط	الارتباط قيمة (R)	المتغير التابع	الثابت المطلق
الولاء التنظيمي	الرضا الوظيفي	٠,٤٦	٠,٠٠	* ٠,٦٧٥		*٣٦,٩٦٣

* دال عند مستوى (٠,٠١)

ومن الجدول السابق يتضح لنا أن الولاء التنظيمي يتأثر بالرضا الوظيفي عند عضوات هيئة التدريس القطريات. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.675$) وهذه القيمة لها دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١.

ويمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = ٣٦,٩٦ + ١,٢٦٤ \times \text{الولاء التنظيمي}$$

إن معلمة الميل تشير إلى أن زيادة درجة واحدة في معدل الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة قدرها ١,٢٦٤ درجة في معدل الولاء التنظيمي.

مناقشة النتائج

أظهرت نتائج البحث توسط مستوى الشعور بالرضا الوظيفي العام لعضوات هيئة التدريس القطريات نحو عملهن بجامعة قطر، وقد يعزى ذلك إلى مجموعة متداخلة من العوامل والعلاقات منها، ما هو شخصي أو اجتماعي أو مهني، والواضح أن جميع تلك العوامل كان لها الدور الإيجابي النسبي في مظاهر العمل المختلفة داخل جامعة قطر، فقد أظهرت النتائج أن عضوات هيئة التدريس يشعرن بالارتباط بالجامعة؛ بالرغم من أن الشعور بالرضا الوظيفي كان بدرجة متوسطة، وقد يرجع السبب في ذلك إلى مناخ العمل بالجامعة.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات المتوسطة في الرضا الوظيفي العام نحو العمل بالجامعة لعضوات هيئة التدريس القطريات تبعاً لمتغيرات نوع الكلية أو الحالة الاجتماعية أو الراتب أو مدة العمل بالجامعة.

ونستنتج من خلال ذلك احتمال وجود عدة عوامل وعلاقات مركبة تتعلق بالرضا الوظيفي العام عند عضوات هيئة التدريس القطريات: مثل العلاقات المتبادلة، أو الأدوار والمسئوليات، أو الحوافز والمكافآت، أو ما قد يتعلق منها بمعايير التقويم الخاصة بالجامعة، أو قد يكون بسبب شعور العضوات بتدني نسب مشاركتهن في صناعة القرار الأكاديمي أو الإداري أو عدم الأخذ برأيهن في المشاكل ذات العلاقة بظروف عملهن. إن جميع تلك العوامل كان لها أثر كبير في توسط شعورهن بالرضا الوظيفي العام نحو عملهن بالجامعة، وهذه النتائج تؤكد نتائج دراسة (حصّة صادق، ٢٠٠٠) والتي أشارت إلى أن ظروف العمل والمناخ التنظيمي لجامعة قطر أفضل نسبياً من جامعات أخرى، فجامعة قطر تقع كلياتها (البنين والبنات) في مناطق متقاربة، ويسهل على عضو هيئة التدريس التنقل فيما بينها بسهولة، كما أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر يشعرون بالارتباط والاندماج بوظائفهم بدرجة متوسطة، وهذا يدل على أن متطلبات العمل لا تشكل عبئاً أو ضغوطاً على عضوات هيئة التدريس بجامعة قطر، وهذه النتيجة تؤكد الارتباط بين الرضا الوظيفي والمناخ العام في الجامعة.

وقد أظهرت النتائج كذلك أن المناخ العام في جامعة قطر يشجع وبدرجة متوسطة عضوات هيئة التدريس على المشاركة في صناعة القرار الأكاديمي والإداري خاصة ما يتعلق منها بدور المسؤولين في شرح سياسة الجامعة بشكل واضح، أو الشعور بالمساواة في اتخاذ القرار بالجامعة، إضافة على الشعور المتوسط بالإحباط نتيجة عدم الأخذ برأي العضوات في القضايا الأكاديمية الخاصة في الجامعة. وهذه النتائج تفسر لنا سبب توسط مستويات الشعور بالرضا الوظيفي، فهناك علاقة أكيدة بين المشاركة في صناعة القرار، وبين الشعور بالرضا الوظيفي العام لدى العاملين في المؤسسة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Singer, K.K., 1995) والتي أشارت إلى أن المشاركة في صناعة القرار داخل المؤسسات التعليمية تعتبر مؤشراً أكيداً للرضا، سواء الرضا الوظيفي، أو فيما يتعلق باحتياجات الموظفين الشخصية، وتشتمل المشاركة على ثلاثة مستويات: المشاركة الواقعية، والمشاركة المطلوبة، والمشاركة المعارضة.

وتوضح النتائج شعور عضوات هيئة التدريس بأهمية المكانة الأدبية والعلمية التي تحتلها عضوات هيئة التدريس في المجتمع، من خلال شعورهن باحترام وتقدير المجتمع لما يقمن به وبدرجة عالية، كما ويشعرن باحترام وتقدير عائلاتهم لما يقمن به وبدرجة عالية جداً، وبتقدير للجامعة أيضاً. ومثل العديد من الدراسات التي تناولت موضوع المكانة الاجتماعية هناك الكثير من العناوين حول الرضا الوظيفي العام، وهناك آراء متعارضة حول موضوع المكانة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وقد أشار كل من (Person & Seiler, 1983)، إلى أنه ربما أن هذه المساحة من المواضيع المتعلقة بالمكانة لم تحظ باهتمام مناسب من قبل الباحثين بسبب الارتفاع النسبي في

مستويات الرضا الوظيفي العام لأعضاء هيئة التدريس والمتعلق بالأوضاع الجامعية بصفة عامة، إضافة إلى قلة الأبحاث التي ركزت بشكل استثنائي حول موضوع الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من النساء خاصة، فالرجال قد يكونون راضين في العمل لأسباب قد تتشابه وقد تختلف، وهذا ليس هدفنا.

كما أشارت النتائج إلى أن فرص التطور المهني والترقيات إلى المناصب العليا الإدارية والأكاديمية تكاد تكون في مستوى متوسط، وقد يرجع السبب في ذلك إلى شعور عضوات هيئة التدريس بأن الجامعة لا توفر فرصا متساوية للأعضاء في المشاركة في أنشطتها الداخلية والخارجية، أو قد يرجع السبب إلى أن الجامعة لا تحقق مبدأ المساواة في الترقى للمناصب الإدارية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس القطريات، وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع مثل: (Finkelstein 1984, Ethirghon and Zeltmann, 1989, Jones and Nowothng 1990, Nerad 1987 and Sandler 1993)، والتي خلصت إلى أن معدلات الشعور بالقلق والتوتر النفسي تتراد عند النساء الأكاديميات اللاتي يطمحن إلى تولي مناصب قيادية لا توفرها لهن مؤسساتهن التعليمية، ويؤكدون على أن تطور النساء في مجال العمل الأكاديمي يسير بدرجة أبطأ من الرجال، وأجورهن أقل من نظرائهن من الرجال، ويحصلن على ضمان وظيفي أقل، ويتوفر لهن دعم أكاديمي أقل من الرجال، ويعملن في ظروف تعزز التفرقة الجنسية بين الذكور والإناث. كما وتتشابه النتائج أيضا مع ما وصفه (Nerad, 1987) بشأن وضع النساء في مجال العمل الأكاديمي، حيث قال بأن أغلبية نشاط النساء في مجال العمل الأكاديمي يتعلق بأمر المتابعة وتسيير العمل والانضباط، وتعديل البرامج وإدارة الكليات أو الأقسام الأقل قوة أو فاعلية في الجامعات.

إضافة إلى ذلك فإن النتائج تشير إلى أن عضوات هيئة التدريس القطريات يدركن أنهن مؤهلات وقادرات على القيام بوظائفهن بشكل جيد، ولكنهن لا يعرفن ما هو متوقع منهن أداءه أو كيفية تحقيقه، بحيث يتناسب ذلك وتوجهات الجامعة غير الواضحة كما يبدو من استجابتهن. وقد يرجع السبب في ذلك إلى شعورهن بعدم التقدير الكافي من قبل المسؤولين في الجامعة لما يقمن به عمل، أو بسبب عدم التعاون بين الزملاء في التغلب على المشكلات التي تظهر خلال ساعات العمل نتيجة أن العلاقات بين زملاء العمل لا تسير بالشكل المرضي أو المطلوب.

وتوضح النتائج أيضا أن الشعور بالاستقلالية في العمل يصل إلى درجة مرتفعة في إجابات عضوات هيئة التدريس اللاتي يشعرن أن عملهن بجامعة قطر يتيح لهن فرصة للتعبير عن آرائهن وأفكارهن الخاصة بشكل واضح وصريح، كما وأنهن يشعرن بالحرية الأكاديمية في العمل سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع،

كما وتبين النتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي العام وبين العائد المادي المرتبط بالعمل، حيث إن عضوات هيئة التدريس يشعرن بدرجة منخفضة بأن الراتب

الذي يحصلن عليه غير عادل مقارنة بالعمل الذي يقمن به، وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن الراتب قد يكون غير كاف للوفاء بالتزاماتهن المادية، خاصة وأنهن يشعرن بأنهن لا يحصلن على المكافآت التي يستحقونها في العمل. بل أن عضوات هيئة التدريس القطريات يشعرن بالقلق وبشكل منخفض بأن رواتبهن التقاعدية قد لا توفر لهن حياة كريمة بعد التقاعد، أو في حالة استغناء الجامعة عن خدماتهن، خاصة وأنه لم يتم مساواتهن بزملائهن من الرجال في المخصصات المالية بصفة عامة، ولا يزال التصنيف الجنسي للأجور ضد النساء هو السائد في بعض القوانين والأنظمة السائدة في الجامعة؛ فالرجال يحصلون على رواتب وظيفية إجمالية وعلاوات أعلى من النساء. وتتفق هذه النتائج مع دراسة (درويش يوسف، ١٩٩٩، ص ١٩) والتي أشارت نتائجها إلى أن مستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة يؤثر معنوياً في كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

وتشير النتائج أيضاً إلى أن عضوات هيئة التدريس يشعرن وبدرجة منخفضة بأن عملهن الحالي لا يوفر لهن أمان كامل في العمل.

أما فيما يتعلق بظروف العمل نفسه؛ فقد أوضحت النتائج شعور العضوات وبدرجة متوسطة أن أعباء التدريس لا تتيح لهن فرصة لإجراء البحوث العلمية؛ فهن يشعرن بالإرهاق في عملهن الحالي، والذي يتطلب منهن قضاء ساعات طويلة في العمل، إضافة إلى عدم الحصول على المساعدة الكافية من قبل المسؤولين أو العاملين في الجامعة في تسهيل العمل أو في الحصول على المعلومات اللازمة، وإجراء البحوث العلمية، وتؤكد هذه النتائج ما توصلت إليه (حصاة صادق، ٢٠٠٣) والتي أشارت إلى أن عدم توفر قيمة مهمة من قيم ثقافة الجودة في جامعة قطر وهي: (التركيز على آليات العمل الجامعي) قد يعرقل تلك الجهود؛ فالتركيز على لوم الأفراد عند وجود خطأ ما، والاعتماد على سياسة إحلال فرد مكان آخر لتصويب أخطاء العمل والإصرار على الاستمرار في إجراءات الأعمال الخاطئة، كل هذه الأمور تعمل على خلق مناخ قلق متوتر وغير مناسب لعمل العاملين الداخليين في المؤسسة الجامعية، مما يؤثر بالتأكيد على جودة العمل والمنتج النهائي (الطالب)، كما تشير النتائج إلى أن ثقافة العمل الفردي لا تزال سائدة عوضاً عن ثقافة العمل الجماعي، والتي تعد مطلباً أساسياً لتنفيذ مبادئ إدارة الجودة الشاملة، إضافة إلى وجود بعض القصور في نظم الاتصال والمعلومات بالجامعة، وبالأخص فيما يتعلق بحجب المعلومات عن العاملين بالجامعة، وهذا بالتأكيد سيؤثر على قدرة هؤلاء في إصدار قرارات صائبة (حصاة صادق، ٢٠٠٣، ص ٤٩٦).

كما وتتفق النتائج السابقة مع ما توصل إليه (Sullivan & Redick, 1999) في دراسة سابقة، فقد وجد أن التدريس في المؤسسات التعليمية الجامعية يتأثر بعوامل زيادة العبء التدريسي وبفرص الترقى المتاحة للعضو للمناصب العليا، ويحدد الساعات المقررة لكل عضو خلال الفصل الدراسي الواحد، كل تلك العوامل كان لها تأثير سلبي على معدل الرضا الوظيفي، كما وجد أن الوقت المبذول في الأنشطة أو الأعمال ذات الطابع الإداري كان لها بالتأكيد أثر على معدل الرضا الوظيفي، وقد خلص إلى نتيجة أنه كلما ارتفع

معدل الدرجة الأكاديمية والراتب، كلما ارتفع بالتالي معدل الرضا الوظيفي والعكس صحيح، كما خلص إلى أن عدد السنوات التي يقضيها العضو في المؤسسة كان لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي.

أما فيما يتعلق بمقياس الولاء التنظيمي فقد أوضحت النتائج ارتفاع مستوى ولاء عضوات هيئة التدريس القطريات في جامعة قطر بأبعاده الثلاثة: معيار التبادل والخاص بتقبل قيم وأهداف الجامعة، والمعيار النفسي والخاص برغبة عضوات هيئة التدريس في مساعدة الجامعة على تحقيق أهدافها، والمعيار السلوكي والخاص بالرغبة في الاستمرار في العمل بجامعة قطر، وتشير هذه النتائج إلى فئاعة عضوات هيئة التدريس بأهداف الجامعة بدرجة عالية، حيث أنهن يرين وبدرجة عالية جداً أن جامعة قطر صرح عظيم يستحق المحافظة عليه، وقد يرجع هذا الأمر إلى شعورهن بأن جامعة قطر لا تزال تعمل على تحقيق أهداف عظيمة في المجتمع القطري، ويمكن لنا تفسير ذلك من خلال الانسجام الذي يشعر به الفرد بين قيمه وأهدافه الخاصة وبين قيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها.

وقد أظهرت النتائج الشعور بالارتباط فيما بين الأهداف الخاصة بالجامعة وبين الأهداف الخاصة بالعضوه وينسب عالية جداً، وذلك بالاستعداد لبذل أقصى ما يمكن لإنجاح أهداف الجامعة، وبالتالي الأهداف الخاصة لعضوه هيئة التدريس، على الرغم من شعور العضوات أحياناً أن الجامعة لا تستثير بدرجة عالية، كل ما لديهن من إمكانات، وقد يفسر ذلك سبب خشية البعض منهن على مستقبلهن المهني والذي يرتبط ببقاء هذه الجامعة.

كما بينت النتائج العلاقة الوثيقة فيما بين ارتفاع درجة الولاء التنظيمي وبين رغبة عضوات هيئة التدريس القطريات في الاستمرار في العمل بجامعة قطر، وبدرجة عالية جداً، فقد أشارت النتائج إلى أن عضوات هيئة التدريس يؤكدن على أن جامعة قطر هي أفضل جامعة من الممكن أن يخترن العمل بها، وأنهن يرفضن العمل في غيرها من الجامعات حتى وأن كانت تقدم عوائد مادية أعلى؛ فلا يوجد تأثير للعائد المادي على الشعور بالولاء التنظيمي لجامعة قطر، وتتفق نتائج هذه الدراسة تماماً مع مدخل الاتجاهات The Attitudinal Approach في الولاء التنظيمي، والذي يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف ومنظمته، كما ذكرت ذلك دراسة كل من: (Allen and Meyer, 1990) و (O'Reilly and Chatman 1986).

فعندما تصبح قيم كل من الموظف والمؤسسة التي يعمل بها متطابقتان، عندها سوف يبذل الموظف أقصى ما يمتلك من طاقة للرفي بمؤسسته ولن يتركها إلى مؤسسة أخرى.

وتوضح النتائج أيضاً أن متوسط مستوى درجة الرضا الوظيفي لم يكن له تأثير على ارتفاع معدلات الولاء التنظيمي عند عضوات هيئة التدريس القطريات بجامعة قطر،

وهذا يؤكد النتائج السابقة من أن الولاء التنظيمي له أبعاد عاطفية ووجدانية Affective Commitment تتمثل في شعور الموظف بالارتباط والاندماج العاطفي مع مؤسسته، وهناك أبعاد ثقافية تربط الفرد بثقافة مجتمعه؛ فالجامعة ليست مجرد منظمة تعليمية وحسب بل هي كيان عاطفي ووجداني يرتبط بمشاعر وقيم العاملين فيها، وعكس بالتالي رغبة عضوات هيئة التدريس في البقاء أو الاستمرار بالعمل في الجامعة، وكما عبرت عينة الدراسة بأن ترك العمل بالجامعة هو خسارة معنوية وعاطفية أكيدة بالنسبة لعضوة هيئة التدريس القطرية، وهذه النتائج تؤكد على الجانب السلوكي للولاء التنظيمي The Behavioral Approach والذي أسسه (Becker, 1960) والذي يقوم على نظرية الأخذ والعطاء؛ فالفرد ينسجم مع الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة بشكل منتظم بسبب ما سوف يعود عليه من منفعة، ويمكن أن يشعر الفرد باضطراب علاقته الشخصية في حالة تركه للمؤسسة أو فقدانه لمميزاته الوظيفية أو عمله.

وهذه النتائج تتفق تماماً مع التوقعات الخاصة بالتحديات التي سوف تواجه مؤسسات التعليم العالي، والخاصة باتجاه أعداد كبيرة من عضوات هيئة التدريس القطريات العاملات حالياً بجامعة قطر نحو التقاعد المبكر، فخلال الربع الأخير من القرن العشرين تزايد أعداد القطريات الأكاديميات العاملات بجامعة قطر زيادة ملحوظة، حيث مثلت عضوات هيئة التدريس ما نسبته ٥٠% من مجموع العاملين بجامعة قطر وقتئذ، وها نحن اليوم نشهد انخفاض عدد عضوات هيئة التدريس بشكل ملحوظ نتيجة شعورهن بتدهور أوضاع العمل والروح المعنوية للنساء الأكاديميات بصفة عامة، وتتفق نتائج هذه الدراسة تماماً ودراسة (Ethington, Srrart & Zettmann, 1989) والذي ذكر أن السنوات الخمس والعشرون الماضية شهدت التحاق عدد كبير من النساء في مجال العمل الأكاديمي بحيث مثلت النساء ما نسبته ٣١% من المتخصصين في هذا المجال، إلا أن هذه الزيادة في أعداد النساء الأكاديميات جاءت في وقت تدهورت فيه أوضاع العمل وتدننت فيه مستويات الروح المعنوية للنساء الأكاديميات.

كما ونستنتج من خلال هذه النتائج أنه على الرغم من حاجة الجامعة والكليات بصفة عامة إلى مشاركة المرأة القطرية في العمل الأكاديمي، إلا أن عضوات هيئة التدريس القطريات لا يشعرن بأن هناك تغييراً في ظروف المناخ العام لصالح النساء في جامعة قطر، وتؤكد هذه النتائج تماماً نتائج دراسة (Granger, 1993) والذي لاحظ أن تلك الزيادة في أعداد النساء العاملات في المجال الأكاديمي تزامنت مع حاجة الجامعات والكليات لأعضاء هيئة التدريس بما يعكس مدى التنوع في المجتمع السكاني، إلا أن ذلك لم يسهم في تغيير الشعور بالتمييز العنصري أو يؤثر في ظروف المناخ العام لصالح النساء أو الأقليات في التعليم العالي.

أن تلك الأعداد المتناقصة شيئاً فشيئاً تمثل هدراً وخسارة علمية وفكرية للمواهب، وخسارة للتنوع الفكري والسيولوجي لأعضاء هيئة التدريس القطريين بصفة عامة، كما أنها تمثل هدراً لنماذج نسائية فكرية وعلمية تقع في مكانة القدوة النسائية للنساء في المجتمع القطري بصفة عامة.

التوصيات

- بناء على نتائج الدراسة نوصي بالآتي:
- (١) ضرورة أن تعمل الجامعة على تشخيص الأسباب التي تؤثر على المناخ العام في الجامعة والمتعلقة بمظاهر العمل المختلفة داخل الجامعة، والتي لا تجعل عضو هيئة التدريس يشعر بالرضا الوظيفي نحو جهة عمله، تلك العوامل لا شك وأنها تؤثر سلباً على مستوى أداء الجامعة بصفة عامة، نذكر منها:
- عوامل خاصة بالمناخ العام في الجامعة مثل معايير التقويم، والمشاركة في صناعة واتخاذ القرار الأكاديمي والإداري، وفرص الترقى إلى المناصب العليا، والشعور بتقدير الجامعة.
 - عوامل اجتماعية مثل: التفاعل الاجتماعي والعلاقات بين الزملاء ووضوح الدور والعدالة داخل المؤسسة.
 - ظروف العمل المؤثرة على الأداء والمصادر العامة للمعلومات.
 - العدالة والمساواة في الأجور والمكافآت والحقوق المالية بصفة عامة بدون تمييز أو تصنيف أو عنصرية بين الجنسين.
 - الاستقلالية في العمل وحرية التعبير عن الرأي.
- (٢) التمسك بالأعضاء الأكاديميين من الإناث القطريين من اللواتي يشكلن ثروة علمية وفكرية للجامعة، فالكليات لا تزال بحاجة إلى عضوات هيئة تدريس قطريات، وبما يعكس مدى التنوع الفكري والاجتماعي في المجتمع القطري، في حين أن الواقع يشهد تناقص في أعداد النساء الأكاديميات مما يشكل خسارة للمواهب والافتقار إلى نماذج كانت تمثل القدوة النسائية.

المراجع

المراجع العربية

- آدم غازي العيتيبي (١٩٩٣). أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، في المجلد (١)، العدد (١)، ص ص ١٠٩-١٣٤.
- حصة محمد صادق (٢٠٠٠). العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، العدد الثاني، المجلد الرابع عشر.
- حصة محمد صادق (٢٠٠٣). مدى توافر قيم ثقافة الجودة في جامعة قطر: دراسة استطلاعية على عينة من أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة المنيا، العدد (١٤)، المجلد (٢).

- حصة محمد صادق، أنيسة عبد الله الدرويش، بدرية مبارك العماري (٢٠٠٣). الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام بدولة قطر. مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، العدد الثالث، يناير، ص ص ١٩-٦٠.
- حنان عبد الرحيم الأحمدي (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد ١٣، العدد ٣، سبتمبر.
- صلاح بن معاذ المعيوف (٢٠٠٢). أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد (١٠٧).
- عبد الله عبد الغني الطجم (١٩٩٦). قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التسبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مركز النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٤، العدد ١.
- عبد الرحيم علي القطان (١٩٨٧). العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، الأردن، العدد (٢)، المجلد (١١)، ص ص ٥-٣٢.
- مازن فارس رشيد (٢٠٠٤). الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي لموظفي المؤسسات العامة في مدينة الرياض، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد ١١، العدد ١، يناير.
- محمد سرحان المخلافي (٢٠٠١). أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء وكليات التربية. مجلة جامعة دمشق، المجلد (١٧)، العدد الثاني.
- درويش عبد الرحمن يوسف (١٩٩٩). تحليل العلاقة بين الرضا عن العدالة الداخلية والخارجية ومستوى العائد المادي الفعلي من الوظيفة وبين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد ٦، العدد ١، يناير.
- راشد شبيب العجمي (١٩٩٩). الولاء التنظيمي والرضا عن العمل: مقارنة القطاع العام والقطاع الخاص في دولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، م ١٣، ١٤، ص ص ٤٩-٧٠.

المراجع الأجنبية

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer (1990). The Measurements of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of Occupational Psychology, 63, March: 1-18.
- Bateman, T. & Stasser, S., (1984). Longitudinal analysis of the antecedents of Organizational Commitment, Academy of Management Journal, Vol. 27, pp.95-112.

- Becker, H.S., (1960). Notes on the Concept of commitment. American Journal of Sociology, 66: 32-42.
- Becky, R.H., (2000). Women Faculty Members Interpretations of Their Academic Work. New Directions for Institutional Research: V 27, n2, p.21-32, Spr. 2000.
- Boice, R., (1993). New Faculty Involvement for women and minorities. Research in Higher Education, 34, 291-341.
- Bowen, H., & Schuster, J., (1986). American Professor: Anotional resource imperiled. New York: Oxford University Press.
- Bowen Cathy F., Radhakrishna Rama, Keyser Robin,(1999). Job Satisfaction and commitment of 4-H Agents, Pennsylvania State University, Agricultural Extension Education, Internet address: cobwen@psupen.psu.edu
- Cohen, A. & Hudececk, N., (1995). Organizational commitment-Turnover Relationship Across Occubational Group, Group & Organization management, vol18, N.2, pp. 188 – 250.
- Cook, J., & Wall, T., (1980). New work attitude commitment and personal need non- fulfillment. Journal of Occupational Psychology, Vol. 53, pp.39- 52.
- Ethington, C.A., Smart, J.C., & Zeltmann, M.L. (1989). Institutional and departmental Satisfactions of Women Faculty. Research in Higher Education, 30, 261, 271.
- Finkelstein, M.J. (1984). The American Academic Profession. Columbus: Ohio State University Press.
- Granger, M.W. (1993). A Review of the Literature on the Status of Women and Minorities in Higher Education. Journal of School Leadership, 3, 121-135.
- Hagedorn, L-S., (1995). Wage Equity and Female Faculty Job-Satisfaction. Paper Presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of

- Higher Education 20th, Orlando, FL, November 2-5, 1995.
- Hagedorn, L-S., (1996). Wage Equity and Female Job Satisfaction: The Role of Wage Differentials in a Job Satisfaction Causal Model. Research in Higher Education, V.37, N.5, P.569- 98 Oct. 1996.
 - Hersey, K. H. and Others (1996). Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Johnson Upper saddle River, NJ: Prentice- Hall, 7th ed.
 - Herzberg, Frederick (1950). Human Relations Contributors. Wikipedia.
 - Johnsrud, L.K. (1993). Women and Minority Faculty Experiences: Defining and Responding to Diverse Realities. New Directions for Teaching and Learning, 53, 3-16.
 - Jones, L.W., & Nowotny, F.A. (1990). An agenda for the new decade. New Directions for Higher Education No. 70. San Francisco: Jossey Bass.
 - Judith, G.R., (1999). Shattering the Myths. Women in Academe. John Hopkins University Press, 2715 N. Charles Street. Baltimore, U.S.A.
 - Larson, E.& Fukami, C.V, (1984). Relationship between Worker Behavior and Commitment to the Organization and union. Proceedings of the Academy of management, pp.222 – 226.
 - Liou, Kuo-Tsai and Ronald C. Nyhan (1994). Dimensions of Organizational Commitment in the Public Sector: An Empirical Assessment. Public Administration Quarterly, Vol. 18. Issue, 1. pp.99-118.
 - Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), Hand book of Industrial and Organizational Psychology (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
 - Loscocco, Karyn A. (1989). The Interplay of Personal and Characteristics in Determining Work Commitment. Social Science Research, 18: 370-394.

- Mayer, R & Schoorman, F., (1992). Predicting participation and Production Outcomes through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment, *Academy of management Journal*, Vol. 35, N. 3, pp.671- 689.
- Meurer, L.N., & Others, (1998). Career Satisfaction Among Family Physician Educators. *Academic Medicine*, Vol.73, Oct. 1998.
- Moore, K.M., & Sagana, M.A. (1993). The Situation of Women in Research Universities in the United States: Within the inner Circles of Academic Power. In J.S. Glazer, E. M. Bensimon & R.K. Townsend (Eds), *Women in higher education: A Feminist Perspective* (pp.227-240). Needham Heights, MA: Simon & Schuster.
- Moorhead G. & Griffin R. W (1992). *Fundamentals of Organizational Behavior*, First Edition, Houghton Mifflin, USA.
- Morrow, Paula C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Care of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8, July: 486-500.
- Mowady, Richard T., Lyman W. Porter, and Richard M. Steers (1992). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover*. New York: Academic press.
- Nerad, M. (1987). Gender Stratification in Higher Education: the Department of Home Economics at the University of California, Berkeley 1916-1926. *Women's Studies International Forum*, 10, 157-164.
- Olsen, D. (1993). Work Satisfaction and Stress in the First and third year of Academic Appointment. *Journal of Higher Education*, 64, 453-471.
- O. Reilly, Charles, III and Jennifer Chatman (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment*.

- International Journal of Training and Developing, Vol.7, Issue 3, p.166.
- Parson, L.A.Sards, R.G., & Duare, J. (1991). The Campus Climate for Women Faculty at a Public University. Initiatives, 54, 19-27.
 - Person, R., Seiler, K. (1983). Job Satisfaction among academic staff. Higher education Journal, 66.
 - Plascak-Craig, F.D., Bean, J.P. (1989, November). Education Faculty Job Satisfaction in Major Research Universities. Paper Presorted at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Atlanta, GA. (ERiC Document Reproductions Service No. Ed 313978).
 - Porter, L.W., Steers, R.M. Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974), Organizational Commitment, Job satisfaction, and turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
 - Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. Academy of Management review , 10 (3) 465- 476.
 - Robbie, J.S., and Others, (1995). Women in Higher Education and Job-Satisfaction. NASPA-Journal, V.33, N.1, p. 45-53. Fall 1995
 - Robertsson, Loana J. & Bean, John P. (1997) job Satisfaction for Women Faculty Members in Predominately Female Discipline. Paper presented at the Annual Meeting of the American educational Research Association. Chicago, IL, march 24 – 28, 1997.
 - Robertson, Lona J., & Bean, John P. (1998) Women Faculty in Family and Consenter Sciences: In Flounces on Job Satisfaction. Family and consumer Sciences Research Journal: V.27, N.2, pp.167-93. Dec. 1998.
 - Salancik, G.R. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior. Chicago. St Clair Perris.
 - Sandler, B.R. (1993). The Campus Climate Revisited: Chilly for Women Faculty, Administrators, and Graduate Students. In J.S. Blazed, E.M. Bensimon, & B.K

- Townsend (Eds.), Women in higher Education: A Feminist Perspective (pp. 175-204). Needham Heights, MA: Simon & Schuster.
- Singer, Karen F., (1995). Participatory Decision Making and Teacher Job Satisfaction. The Center of Education, Widener University.
 - Spector, P.E., (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequence. Thousand Oaks, Claif SAGE Publications (ATOB).
 - Steers, R.M., (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, vol.22, pp. 46- 56.
 - Stevens, J.M., Beyer, J.M. and Trice, H.M. (1978). Assessing Personal Role and Organizational Predicators of Managerial Commitment. Academy of Management Journal, 21, 380-396.
 - Sullivan, D., & Redick, S.S. (1999). Vocational Home Economics Teacher Educators: A Profile. Home Economics Research Journal, 19, 315-326.
 - Syptak, J.M., (1998). Altruism in Practice Management Caring Staff . Family Practice management, Octoper , pp. 58-60.
 - Syptak, J.M.,and Others (1999).Job Satisfaction: Putting Theory into Practice. Family Practice Management, October. Vol. 6, No.9.
 - Tack, M.W., & Patitu, C.L., (1992). Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril. ERIC Clearinghouse on Higher Education, Washington, DC., George Washington Univ.
 - Townsend, B.K. (1998). Women Faculty: Satisfaction with Employment in the Community College. Community College Journal, V.22, N.T., p. 655-662. Fall 1998.
 - Varona, Federico (1996). Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment. The journal of Business Communication, Vol.33 N.2, pp. 111-140.

- Wagner, John A.& Hollenbeck, John R.(1992). Organizational Behavior. Owls books. U.S.A .

تاريخ ورود البحث : ٢٠٠٦/٣/١ م
تاريخ ورود التعديلات : ٢٠٠٧/٢/٦ م
تاريخ القبول للنشر : ٢٠٠٧/٣/١٩ م