

الانفتاح العقلي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة

فهد صالح محمد سبأ *

الملخص

هدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي في مدينة جدة، وذلك للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية والتنبؤية بين المتغيرين، والكشف عن الفروق بين أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخبرة). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي بوصفه الأنسب لطبيعة أهدافها، حيث تم استخدام استبانة مقننة مكونة من مقياسين رئيسيين؛ الأول مقياس الانفتاح العقلي والثاني مقياس الرضا الوظيفي.

تكونت عينة الدراسة من (١١٠) موظفًا وموظفة من العاملين في مؤسسات التعليم الجامعي الحكومية والخاصة بمدينة جدة. وبعد إجراء التحليلات الإحصائية توصلت النتائج إلى ما يأتي:

وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائيًا بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي ($r = 0.673$). ($p < 0.001$) تبين أن الانفتاح العقلي يتنبأ بالرضا الوظيفي بدرجة مرتفعة، إذ يفسر ما نسبته (٤٥.٣%) من التباين في الرضا الوظيفي. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كلٍّ من الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي تبعًا لسنوات الخبرة والدرجة الوظيفية لصالح ذوي الخبرة الأعلى والأساتذة الجامعيين.

استنادًا إلى النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الانفتاح العقلي في مؤسسات التعليم الجامعي، وتشجيع الإبداع وتقبل التغيير، إلى جانب تحسين بيئة العمل وتقدير الجهود بما يسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام.

الكلمات المفتاحية: الانفتاح العقلي، الرضا الوظيفي، مؤسسات التعليم الجامعي، جدة، الموظفون الأكاديميون.

* قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.

Open-mindedness and its relationship to job satisfaction among a sample of university education employees in the public and private sectors in Jeddah

Fahd Saleh Mohammed Saba

Faculty of Arts and Humanities, King Abdulaziz University, KSA.

Abstract

This research aimed to study the relationship between open-mindedness and job satisfaction among university employees in Jeddah. The goal is to identify the nature of the correlation and predictive relationship between these two variables and to reveal differences among the sample members based on demographic variables (academic qualification, job grade, and years of experience). The study adopted a descriptive correlational design, deemed most suitable for its objectives. A standardized questionnaire consisting of two main measurements was used: the first measuring open-mindedness, and the second measuring job satisfaction.

The study sample comprised ١١٠ male and female employees working in public and private university institutions in Jeddah. Statistical analysis revealed the following:

A strong and statistically significant positive correlation was found between open-mindedness and job satisfaction ($r = 0.673$, $p < 0.001$). The study revealed that open-mindedness is a strong predictor of job satisfaction, explaining 45.3% of the variance in job satisfaction. Statistically significant differences were found in both open-mindedness and job satisfaction based on years of experience and job title, favoring those with more experience and university professors.

Based on these findings, the study recommends fostering a culture of open-mindedness in higher education institutions, encouraging creativity and acceptance of change, improving the work environment, and recognizing efforts to contribute to increased job satisfaction and improved overall performance.

Keywords: Open mindedness, Job satisfaction, Higher education institutions, Jeddah, Academic employees.

المقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولات وتغيرات متسارعة في شتى المجالات، مما يجعل امتلاك الفرد والمؤسسة لمرونة فكرية وقدرة على التكيف مع المستجدات شرطاً أساسياً للنجاح. وفي هذا السياق، يبرز الانفتاح العقلي كسمة جوهرية تعكس قدرة الفرد على تقبُّل الأفكار الجديدة والخبرات المتنوعة، والتفاعل مع المواقف المعقدة بمرونة وإيجابية. تُترجم هذه السمة في بيئة العمل إلى قدرة أفضل على التعاون مع زملاء من خلفيات متنوعة، وتقبُّل التغيرات التنظيمية، والمساهمة في حلول إبداعية، مما ينعكس إيجاباً في النهاية على الأداء والإنتاجية (عبد اللطيف ومحمود، ٢٠١٩).

ومن ناحية أخرى، يُعد الرضا الوظيفي حجر الزاوية في استقرار بيئة العمل ورفع فعالية المؤسسة، كونه يعبر عن الحالة النفسية الإيجابية للموظف تجاه عمله ومحيطه المهني. ويتشكّل هذا الرضا من خلال مجموعة معقدة من العوامل تشمل بيئة العمل، وطبيعة العلاقات الوظيفية، وفرص النمو، ونظام الحوافز.

وعلى الرغم من الأهمية النظرية لكل من الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي، فإن فهم طبيعة العلاقة بينهما - خاصة في السياق العملي - لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث. فقد أشارت بعض الدراسات، مثل دراسة الرشدي وشعبان (٢٠٢١)، إلى أن تطبيقات مثل أسلوب فرق العمل (الذي يتطلب درجة من الانفتاح) يمكن أن تُسهم في تحسين الجانب السلوكي والأداء الوظيفي. كما تُظهر البيانات تفاوتاً في مؤشرات مثل الأمان والاستقرار الوظيفي بين القطاعين العام والخاص (الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، ٢٠٠٧)، مما يطرح تساؤلات حول كيف قد تختلف تجربة الموظف وعلاقاته النفسية، كالرضا، باختلاف البيئة المؤسسية.

لذا، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذه العلاقة في سياقٍ محدّدٍ وحاسمٍ، وهو البيئة الأكاديمية في مدينة جدة، والتي تضم مؤسسات تعليم عالي حكومية وخاصة. ففهم كيف يرتبط الانفتاح العقلي للموظفين الأكاديميين والإداريين برضاهم الوظيفي يمكن أن يقدّم رؤى قيمة لإدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات، ويساعد في تصميم برامج تطويرية أكثر فعالية لتعزيز البيئة الوظيفية والإسهام في تحقيق أهدافها التعليمية والبحثية.

١- مشكلة وتساؤلات البحث

بناءً على الخلفية النظرية والإطار العام الذي تم عرضه، وفي ضوء محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي في السياق السعودي - وخصوصاً في قطاع التعليم الجامعي بمدينة جدة - يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

١. هل توجد علاقة ارتباطية بين كلٍّ من الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة ؟
٢. هل توجد علاقة تنبؤية بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة ؟
٣. هل تختلف مستويات الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي بين الموظفين بناءً على متغيرات عدد سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية والمستوي التعليمي؟

٢- أهمية البحث

الأهمية النظرية:

١. إثراء الأدب النظري في السياق العربي: تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية في الأدبيات العربية المتعلقة بالعلاقة بين السمات الشخصية (الانفتاح العقلي) والمتغيرات التنظيمية (الرضا الوظيفي)، خاصة في قطاع التعليم الجامعي الذي لم يحظَ بدراسات كافية في هذا المجال.
٢. التكامل بين الحقول المعرفية: تجمع الدراسة بين حقول علم النفس (الشخصية والرضا)، والإدارة (السلوك التنظيمي)، والتعليم (بيئة العمل الأكاديمية)، مما يسهم في بناء منظور متعدد التخصصات لفهم السلوك الوظيفي.
٣. تطوير المقاييس في السياق المحلي: تسهم النتائج في التحقق من صلاحية مقاييس الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي في البيئة السعودية، وتقديم بيانات معيارية (نورمات) محلية يمكن الاعتماد عليها في الدراسات المستقبلية.

الأهمية التطبيقية:

١. تحسين بيئة العمل في القطاع الحكومي: بما أن النتائج أظهرت أن الرضا الوظيفي أقل في القطاع الحكومي مقارنة بالخاص، توصي الدراسة بتبني سياسات تحفيزية ومناخ تنظيمي داعم للعلاقات الإيجابية، مع الاستفادة من ممارسات القطاع الخاص الناجحة بما يتوافق مع الأنظمة الحكومية.

٢. تنمية الانفتاح العقلي كأداة لرفع الرضا الوظيفي: نظراً للعلاقة الطردية القوية بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي، توصي الدراسة بتصميم برامج تدريبية تركز على تعزيز الفضول الفكري والإبداع وتقبل التغيير، لما لها من أثر مباشر في تحسين الرضا.
٣. تطوير سياسات الموارد البشرية: دمج مفاهيم الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي ضمن معايير الاختيار والتعيين، خاصة للوظائف التي تتطلب إبداعاً وتكيفاً، مع اعتماد أساليب إدارية مرنة تشجع على المبادرات وتقبل الأفكار الجديدة.
٤. دعم التخطيط الاستراتيجي للجامعات: تساعد النتائج قادة الجامعات على فهم أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل تنظيمية ومؤسسية أكثر من تأثره بالخبرة أو المرتبة الوظيفية، مما يوجه الاستثمار نحو تحسين المناخ التنظيمي وليس فقط المسار الوظيفي التقليدي.
٥. توجيه سياسات التوظيف في رؤية ٢٠٣٠: التركيز على السمات الشخصية (الانفتاح العقلي) كمعيار لتحسين جودة التوظيف في القطاع التعليمي، مع مراعاة أن القطاع الحكومي يحتاج إلى تحسين الرضا الوظيفي بشكل خاص لتحقيق الاستقرار الوظيفي والاحتفاظ بالمواهب.

٣- أهداف البحث

١. تحديد طبيعة العلاقة بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة، ومدى تأثير هذه العلاقة على الأداء الوظيفي.
٢. تحليل العلاقة التنبؤية بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي من خلال دراسة مدى إمكانية التنبؤ بمستويات الرضا الوظيفي بناءً على درجات الانفتاح العقلي لدى الموظفين في كلا القطاعين.
٣. دراسة الفروقات في مستويات الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، مثل عدد سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية، والمستوى التعليمي، بهدف تحديد تأثير هذه المتغيرات على العلاقة بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي.

٤- حدود البحث

الحدود الموضوعية: دراسة الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي والخاص.

الحدود المكانية: مدينة جدة.

الحدود البشرية: عينة من موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة.

الحدود الزمنية: العام الدراسي ٢٠٢٥م - ١٤٤٦هـ.

٥- مصطلحات البحث

• الانفتاح العقلي:

هو أسلوب في التفكير نام ومتطور يهتم فيه الفرد بمعرفة افكار الآخرين ومعتقداتهم، وانه لديه القدرة على تغير افكاره بنفسه اذا ثبت انها خاطئة. (الجعفري، ٢٠٠٩).

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه : قدرة الفرد على تقبل الأفكار الجديدة والانفتاح على الآخرين، مع استعداد للتعبير عن الذات بحرية دون تردد. ويتم تحديده من خلال الدرجات التي يتحصل عليها الموظف علي مقياس الانفتاح العقلي وما تعكسه مضامينه من نتائج .

• الرضا الوظيفي :

هو طائفة من المشاعر والميول والاتجاهات النفسية تسود اعضاء الجماعة فتؤثر في سلوكهم تأثيرا حسنا. (عزت، ١٩٦٥).

ويعرفه الباحث إجرائيا بأنه : حالة من الإيجابية النفسية يشعر بها الموظف نتيجة التقييم الإيجابي لمختلف جوانب وظيفته، بما في ذلك ظروف العمل، الدخل، والعلاقات مع الزملاء. ويتم تحديده من خلال الدرجات التي يتحصل عليها الموظف علي مقياس الرضا الوظيفي وما تعكسه مضامينه من نتائج.

• موظفو القطاع الخاص:

الأفراد الذين يعملون في مؤسسات وشركات مملوكة لأفراد أو كيانات غير حكومية، ويخضعون لقوانين ولوائح العمل التي يحددها صاحب العمل والدولة، لكنهم لا يتمتعون بالضمانات الوظيفية ذاتها التي يتمتع بها موظفو القطاع العام (روبنز، ٢٠٢٠).

ويعرفهم الباحث إجرائيا بأنهم : موظفو التعليم الجامعي الذين يعملون في شركات أو مؤسسات غير حكومية في مدينة جدة، ويتم قياس آرائهم حول الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي بناءً على بياناتهم الاستبائية.

• موظفو القطاع العام:

هم العاملون في الجهات الحكومية أو الهيئات الرسمية، حيث تتحدد وظائفهم وفق أنظمة الخدمة المدنية أو اللوائح الحكومية، ويتمتعون بضمانات وظيفية تشمل الاستقرار الوظيفي والتقاعد والمزايا الاجتماعية (أرمسترونغ، ٢٠١٩).

ويعرفهم الباحث إجرائيا بأنهم : موظفو التعليم الجامعي الذين يعملون في المؤسسات والجهات الحكومية في مدينة جدة، ويتم قياس آرائهم حول الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي بناءً على بياناتهم الاستبائية.

٦- الإطار النظري

مفهوم الانفتاح العقلي

الانفتاح العقلي هو استعداد الفرد ورغبته في استكشاف أفكار وتجارب ووجهات نظر جديدة. يُعتبر سمة شخصية تتميز بالفضول، والمرونة، والرغبة في التعلم والنمو. الأشخاص الذين يتمتعون بدرجات عالية من الانفتاح العقلي غالبًا ما يُوصفون بأنهم خياليون، مبدعون، وقابلون للتكيف، حيث يسعون دائمًا إلى اكتشاف تجارب جديدة ويقبلون تنوع أساليب التفكير. (حسن وعلي، ٢٠٢٠).

نظرية أنساق المعتقدات - روكيتش (1960)

تُعد نظرية أنساق المعتقدات من أوائل الإسهامات النظرية التي تناولت الانفتاح العقلي من المنظور المعرفي، حيث يرى روكيتش أن لكل فرد منظومة معرفية متكاملة تتكون من مجموعة مترابطة من المعتقدات والأفكار وأنماط التفكير التي توجه فهمه للعالم وتفاعله مع الواقع المحيط (السعدي، ٢٠١٥).

ويُفرق روكيتش بين الأفراد المنفتحين عقليًا، الذين يُظهرون استعدادًا حقيقياً لتعديل معتقداتهم إذا ثبت عدم صحتها أو عدم منطقيتها، وبين أولئك ذوي الانغلاق العقلي (الدوجماتية أو التعصب الفكري)، الذين يرفضون التخلي عن آرائهم ومعتقداتهم رغم وجود أدلة منطقية أو تجريبية قوية تناقضها أو تفندها (عثمان والبلوي، ٢٠١٨).

تُركز النظرية على المرونة المعرفية بوصفها عنصرًا جوهريًا في الانفتاح العقلي، معتبرة أن التفاعل الإيجابي مع الأفكار الجديدة يجب أن يكون ناتجًا عن إعادة النظر الموضوعي والمنهجي في المعتقدات القديمة بناءً على معطيات واقعية ومنطقية، وليس مجرد تقليد أعمى أو تبني عشوائي للأفكار (الجابري، ٢٠١٧). وقد أكدت دراسات لاحقة على أهمية هذه النظرية في فهم الفروق الفردية في التعامل مع المعلومات المتناقضة والمواقف المعرفية المعقدة (القرشي والحميدي، ٢٠١٩).

مفهوم الرضا الوظيفي

يشير الرضا الوظيفي إلى الشعور بالراحة والارتياح النفسي الذي ينتج عن قدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل، بما في ذلك التفاعل الإيجابي مع الزملاء، إدارة ضغوط العمل، وتحقيق الأهداف الذاتية

والمهنية. ويمثل هذا الشعور انعكاساً لمدى إشباع الوظيفة لحاجات الفرد المتنوعة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

و هو الشعور الإيجابي الذي يختبره الموظف تجاه عمله بشكل عام، نتيجة لتلبية احتياجاته ورغباته المهنية. يعتبر الرضا الوظيفي من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها العديد من المؤسسات، حيث يساهم بشكل كبير في زيادة إنتاجية الموظفين وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد والابتكار في بيئة العمل. (الغافري واخرون، ٢٠٢٤).

العوامل التي تؤثر علي الرضا الوظيفي :

يُعدّ الرضا الوظيفي من أبرز الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجالات الإدارة وعلم النفس التنظيمي، نظرًا لتأثيره المباشر على أداء الأفراد واستقرارهم المهني. ويتأثر هذا الرضا بمجموعة من العوامل المتداخلة التي تشمل الجوانب البيئية، والتنظيمية، والشخصية، والصحية للموظف.

١. الظروف المثلى للعمل (بيئة العمل): تمثل بيئة العمل المكان الذي يقضي فيه الموظف معظم وقته اليومي، ولذلك فإن تحسينها وتطويرها يساهم في تعزيز شعور الفرد بالراحة والانتماء، مما ينعكس إيجابياً على أدائه وإنتاجيته.

٢. فرص التقدم والترقية: تعد من العوامل الجوهرية في رفع مستوى الرضا، إذ تمنح الموظف الإحساس بالتقدير الذاتي وتفتح أمامه مجالات للنمو المهني واكتساب مهارات جديدة (إسماعيل والرشيدي، ٢٠٢٠).

٣. تقليل الأعباء والإجهاد الوظيفي: يؤدي تقليل الأعباء الناتج عن سوء التنظيم أو ضغط العمل إلى رفع معدلات الرضا، حيث يساهم التوزيع العادل للمهام وتوفير الدعم النفسي في تحقيق التوازن بين الجهد والمكافأة.

٤. العلاقات الاجتماعية والمهنية: يُعدّ الاحترام المتبادل بين الموظفين والعلاقات الجيدة مع المدراء من الركائز التي تدعم بيئة عمل صحية قائمة على التعاون والثقة، مما يقلل النزاعات الداخلية ويعزز الانسجام الاجتماعي داخل المؤسسة.

٥. المكافآت والحوافز (المالية والمعنوية): تعتبر من أبرز أدوات التحفيز التي تؤثر بشكل مباشر في مستوى الرضا. تشير الدراسات إلى أن العدالة في نظام المكافآت (كرواتب أو امتيازات إضافية) ترتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع مستوى الرضا والدافعية نحو العمل (إسماعيل والرشيدي، ٢٠٢٠).

٦. العوامل الصحية والنفسية: تؤثر الحالة الجسدية والعقلية للموظف على قدرته في التفاعل الإيجابي مع بيئة العمل. فالموظف الذي يتمتع بصحة بدنية ونفسية جيدة يكون أكثر قدرة على التركيز والإنتاج، في حين أن الإجهاد أو الأمراض المزمنة تقلل من درجة الرضا والالتزام الوظيفي.

٧. التوازن بين العمل والحياة الشخصية: تُعدّ السياسات التنظيمية الداعمة لهذا التوازن، مثل العمل المرن أو عن بُعد، من العوامل التي تساهم في تحسين رفاهية الموظفين وتعزيز رضاهم عن العمل (الشرايدة، ٢٠١٠).

٨. خصائص الوظيفة ذاتها: تؤثر خصائص الوظيفة في مستوى الرضا، فكلما كانت المهام متنوعة وتتضمن تحديات مهنية وفرصاً للإبداع والنمو، ارتفعت مشاعر التحفيز والانتماء المهني.

٩. العوامل الشخصية للفرد: تلعب العوامل الشخصية مثل الاستقرار النفسي والاجتماعي، ومستوى التعليم، والعمر، وشخصية الفرد (كالقدرة على التكيف مع الضغوط) دوراً جوهرياً في تحديد مدى رضاه.

كيفية استخدام الانفتاح العقلي لتحقيق الرضا الوظيفي

١. تحويل الضغوط إلى فرص (عبد الوهاب، ١٩٩٩): إعادة تفسير التحديات كفرص لتعلّم مهارات جديدة، مما يعزز النمو المهني والرضا الوظيفي.

٢. قبول التغيير والتفاعل الإيجابي (الوزير، ٢٠٢٠): تبني أساليب مبتكرة وإدارة الخلافات بوعي، مما يحسّن جودة العلاقات ويزيد الشعور بالإنجاز.

٣. المرونة العاطفية والتوازن (أولاه، ٢٠٢٤): ضبط ردود الأفعال تجاه المواقف السلبية، مما يقلل التوتر ويحافظ على الرضا.

٤. التكيف مع بيئة العمل المتغيرة (أولاه، ٢٠٠٢؛ Vargas، ٢٠١٩): تقبّل التحولات السياسية أو التقنية كفرص للتعلّم، دون ضغط أو انزعاج.

٥. تطوير العلاقات والإبداع (عبد الوهاب، ١٩٩٩؛ الشرايدة، ٢٠١٠): تحفيز الابتكار وتقليل الصراعات من خلال المرونة النفسية، مما يدعم روح التعاون.

٧- الدراسات السابقة

أولاً: دراسات متعلقة بمتغير (الانفتاح العقلي)

١. دراسة عبد اللطيف ومحمود (٢٠١٩) بعنوان الانفتاح/ الانغلاق العقلي وعلاقته بـ صور الذات الأخلاقية لدى طلاب الجامعة في ضوء متغيري النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي.

التي هدفت إلى التعرف على مستوى الانفتاح العقلي المعرفي، ونوع صورة الذات الأخلاقية، والعلاقة بين الانفتاح العقلي وصورة الذات الأخلاقية، وتأثير كل من النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي لدى عينة من الشباب بكلية التربية جامعة سوهاج قوامها (٤٠٠) طالباً وطالبة لتحقيق هذه الأهداف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بصورتية الارتباطي والمقارن، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام مقياس الانفتاح العقلي العام (Price, Ottati, Wilson, Kim, 2015)، ومقياس صورة الذات الأخلاقية (Jordan, Leliveld and Tenbrunsel, 2015)، وقد كشفت نتائج الدراسة عن تمتع عينة الدراسة بمستوى أعلى من المتوسط من الانفتاح العقلي وصورة ذات أخلاقية أفضل بدرجة طفيفة من تصورهم الذاتي للنموذج وقد كشفت نتائج معامل الارتباط عن وجود علاقة بين الانفتاح العقلي وصورة الذات الأخلاقية لدى طلاب عينة الدراسة. وأخيراً، كشفت نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط عن أن الانفتاح العقلي يمكنه التنبؤ بصورة الذات الأخلاقية. وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والبحوث المقترحة.

٢. دراسة الخرجي (٢٠٢٢) بعنوان الانفتاح العقلي وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

التي هدفت إلى التعرف على الانفتاح العقلي والتفكير الإيجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتبني مقياس الانفتاح العقلي (الطائي، ٢٠١٩)، والذي يتضمن (٤٠) فقرة، كما تم بناء مقياس التفكير الإيجابي وتكون المقياس بصورته النهائية من (٣٦) فقرة، ثم طبق المقياسين على عينة البحث البالغة (٢٠٠) معلم ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية من مركز محافظة دبالى، أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي المرحلة الابتدائية يتمتعون بمستوى جيد من الانفتاح العقلي والتفكير الإيجابي. كما وجد أن هناك فرقاً دالاً بين الذكور والإناث في الانفتاح العقلي لصالح الإناث، و فرقاً دالاً وفق سنوات الخدمة لصالح المعلمين ذوي الخدمة الأقل من ١٠ سنوات. ومع ذلك، لم تظهر فروق دالة في مستوى التفكير الإيجابي حسب متغير الجنس أو سنوات الخدمة.

٣. دراسة قنديل (٢٠٢٣). بعنوان الإسهام النسبي للوعي الذاتي والانفتاح العقلي المعرفي في التنبؤ بالمناعة الفكرية لدى طلاب الجامعة.

التي هدفت إلى الكشف عن مستويات أبعاد المناعة الفكرية والدرجة الكلية، والتعرف إلى الفروق في المناعة الفكرية، وأبعادها باختلاف متغيري النوع: (ذكور/ إناث) ونوع الدراسة: (كليات عملية - كليات نظرية) والتفاعل بينهما، والتعرف إلى الإسهام النسبي لكل من الوعي الذاتي والانفتاح العقلي

المعري في التنبؤ بالمناعة الفكرية وأبعادها لدى طلاب الجامعة. وتكونت العينة من (ن= ٥٠٠) من طلاب الجامعة (ذكور/ إناث) ممن تتراوح أعمارهم ما بين (١٨ - ٢٣) سنة . وأظهرت نتائج البحث: أن الطلاب الجامعيين يتمتعون بمستوى مرتفع من المناعة الفكرية. ووجدت الدراسة فروقاً دالة إحصائية في بعض أبعاد المناعة الفكرية بين الذكور والإناث، وكذلك وفقاً لنوع الدراسة بين الكليات النظرية والعملية. كما تبين أن الوعي الذاتي والانفتاح العقلي المعري يسهمان في التنبؤ بالمناعة الفكرية وأبعادها.

٤. دراسة (Barrick & Mount (1991 بعنوان "الانفتاح على الخبرة كبعد من أبعاد

الشخصية وعلاقته بالأداء الوظيفي (Openness to Experience as a

Personality Dimension and Its Relationship with Job Performance).

التي هدفت إلى اختبار علاقة الانفتاح على الخبرة (الذي يُعد مرادفاً للانفتاح العقلي في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية) بالأداء الوظيفي في مختلف المهن. اتبعت الدراسة المنهج التحليلي التلوي (meta-analysis) وشملت تحليل ١١٧ دراسة سابقة بعينة إجمالية تجاوزت ٢٣,٠٠٠ مشارك من عدة قطاعات مهنية. استخدمت الدراسة مقياس الشخصية (Costa & McCrae, NEO-PI (1985 لتقييم الانفتاح العقلي. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية ضعيفة لكن دالة إحصائية بين الانفتاح العقلي والأداء الوظيفي في المهن التي تتطلب التكيف مع التغيير والإبداع (مثل المهن الإدارية والتعليمية). كما أظهرت النتائج أن الانفتاح العقلي كان أكثر قدرة على التنبؤ بالأداء في الوظائف ذات المستوى الوظيفي المرتفع مقارنة بالوظائف الروتينية. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تضمين مقاييس الانفتاح العقلي ضمن إجراءات الاختيار والتوظيف للوظائف التي تتطلب مرونة فكرية وإبداعاً.

٥. دراسة (Ng & Feldman (2013 بعنوان "الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي طوال

المسيرة المهنية: دور التكيف الوظيفي والخصائص الوظيفية (Openness to

Experience and Job Satisfaction Across Career Stages:

The Role of Job Adaptation and Job Characteristics).

التي هدفت إلى استكشاف الآليات التي يفسر من خلالها الانفتاح العقلي التغيرات في الرضا الوظيفي على امتداد المراحل المهنية المختلفة (البداية، المنتصف، النهاية). اتبعت الدراسة المنهج الطولي (longitudinal) على مدى ٥ سنوات، وشملت العينة ١,٢٠٤ موظفاً من قطاعات متنوعة (تعليم،

صحة، خدمات). تم قياس الانفتاح العقلي باستخدام مقياس (Goldberg 1999) المختصر للعوامل الخمسة، وقياس الرضا الوظيفي باستخدام مقياس Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). أظهرت النتائج أن الانفتاح العقلي ارتبط بشكل أقوى بالرضا الوظيفي في المراحل المبكرة والمتوسطة من المسيرة المهنية مقارنة بالمراحل المتأخرة. كما كشفت الدراسة أن الموظفين ذوي الانفتاح العقلي المرتفع أظهروا قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات الوظيفية (مثل تغيير المهام أو الانتقال إلى أدوار جديدة)، وهو ما فسّر جزئياً زيادة رضاهم الوظيفي بغض النظر عن طبيعة المهام الروتينية أو غير الروتينية. وأوصت الدراسة المؤسسات بتوفير مسارات وظيفية مرنة وتدريب على التكيف المعرفي للموظفين ذوي الانفتاح العقلي المنخفض لتحسين رضاهم الوظيفي.

ثانياً: دراسات متعلقة بمتغير (الرضا الوظيفي)

١. دراسة ابن خروزر (٢٠١١) بعنوان علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية.

التي هدفت الى تسليط الضوء على مستوى ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين في المدرسة الابتدائية ببلدية العوينات بولاية تبسة ، ، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الملائم لهذه الدراسة. وتم الاعتماد على عدة أدوات بحثية من ملاحظة ومقابلة، فضلاً عن استمارة تتضمن استبيانين لقياس ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين. وتم التوصل إلى نتيجة عامة تشير إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية متوسطة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرسين في بلدية العوينات مجال الدراسة. وعلى ضوء هذه النتيجة تحددت نتائج آخر مؤكدة لها وهي : - وجود علاقة ارتباطية متوسطة طردية بين ضغوط العمل وعدم الرضا الوظيفي للمدرسين في هذه المؤسسات مجال الدراسة. - أن المستوى العام المتعلق بضغوط العمل التراكمية لمدرسي هذه الابتدائيات وفق الأبعاد الثمانية المختارة وحسب.

٢. دراسة اسماعيل والرشيدي (٢٠٢٠) بعنوان علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة.

التي هدفت إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت، والكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، والتعرف على إمكانية التنبؤ بدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة من خلال درجتهم على مقياس الصلابة النفسية، وتألفت عينة الدراسة من (١٦٥) معلمة من مدارس التربية الخاصة، وتمثل (٢٢.٥%) من مجتمع الدراسة، وتضمنت مستويات مختلفة . حيث المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي واشتملت

أدوات الدراسة على مقياس الصلابة النفسية إعداد عماد مخيمر (٢٠٠٢) ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (cooper، ١٩٨٨) وترجمه المشعان (١٩٩٤). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى معلمات التربية الخاصة، وأن مستوى الصلابة النفسية ككل والأبعاد كل على حده الالتزام التحكم - (التحدي متوسطة لديهم. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة في مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

٣. دراسة حمودة (٢٠٢٢) بعنوان الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تڤرت.

التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تڤرت، ومستوى كل من الرفاه النفسي والأداء الوظيفي وإلى التعرف على الفروق في الرفاه النفسي الحالة الاجتماعية و الأقدمية والرتبة الوظيفية لدى عينة الدراسة، وهل يوجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية و الأقدمية تكونت عينة الدراسة من (٩٠) عامل تم اختيارهم عن طريق الحصر الشامل حيث تم إتباع المنهج الوصفي العلائقي المناسب لدراستنا الحالية، وقد تم الاعتماد على مقياس " ماسي وآخرون في قياس مستوى الرفاه النفسي ومقياس الباحث " سعد بن معتاد عايد الروقي " لقياس مستوى الأداء الوظيفي، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الرفاه النفسي والأداء الوظيفي، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرفاه النفسي تبعاً للحالة الاجتماعية، حيث تبين أن المتزوجين لديهم مستوى أعلى من الرفاه النفسي مقارنة بالعراب. كما تم إيجاد فروق دالة إحصائية في الرفاه النفسي تبعاً للأقدمية، حيث كان لدى ذوي الخبرة الطويلة في الخدمة مستوى أعلى من الرفاه النفسي. ولم توجد فروق في الأداء الوظيفي تبعاً للحالة الاجتماعية أو الأقدمية.

٤. دراسة اليوبي وشقرون (٢٠٢٣) بعنوان الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي أثناء فترة كورونا لدي موظفي جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات.

التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي، والتعرف على أثر الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة محفز الذات الوعي بالذات - إدارة الانفعالات التعاطف - التفاعل مع الآخرين على الرضا الوظيفي في جامعة الملك عبد العزيز. كما ركزت الدراسة على التعرف على العلاقة الذكاء العاطفي وبعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس) - (رسمي / غير رسمي) - (المستوى التعليمي). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي وأجريت على عينة من (١٧٩) من موظفي جامعة الملك عبد العزيز من الذكور والاناث تم اختيارهم بطريقة العينة المهادفة (القصدية). وتمثلت أدوات الدراسة في كل من

مقياس الذكاء العاطفي من اعداد عمراني (٢٠٢٢) ومقياس الرضا الوظيفي اعداد دمنهوري وآخرون (٢٠١٧). وقد بينت نتائج الدراسة : أن مستوى كلاً من الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز كان متوسطاً. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات بجامعة الملك عبد العزيز، أي أنه بزيادة مستويات الذكاء العاطفي تزيد مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين والموظفات بجامعة الملك عبد العزيز والعكس صحيح. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فقد أوصى الباحث بأن تقوم إدارة الجامعة بتنظيم برامج ودورات تدريبية بغرض رفع مستويات الذكاء الوجداني لدى الموظفين والموظفات لما له من تأثير قوي على مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين، والذي بدوره يقوم بدور كبير في رفع مستويات الأداء وزيادة الولاء التنظيمي.

٥. دراسة العافري واخرون (٢٠٢٤) بعنوان أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على

الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته. التي هدفت الى تعرف أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته، ولتحقيق الهدف أعدت عدة أدوات بحثية تمثلت في : مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني، ومقياس الطموح المهني لدى المعلم العماني، ومقياس التفكير الريادي لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر ومقياس الأداء التنافسي لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر. وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: توصلت الدراسة إلى أن المؤهل العلمي والطموح المهني لهما تأثير دال إحصائياً على الرضا الوظيفي للمعلم العماني، خاصة في أبعاد الرواتب والمكافآت. كما تبين أن الطموح المهني يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، مع تأثير تفاعلي بين الطموح المهني والمؤهل الدراسي.

٨- التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: نقاط القوة والضعف وكيف عالجتها دراستنا

الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بالانفتاح العقلي (عبداللطيف ومحمود، ٢٠١٩؛ الخرجي، ٢٠٢٢؛ قنديل، ٢٠٢٣؛ Barrick & Mount، ١٩٩١؛ Ng & Feldman، ٢٠١٣) اتسمت بالقوة من حيث كبر العينات في بعضها، واستخدام مناهج تحليل تلوي أو طولية في الأجنبية، وكشفها عن علاقة الانفتاح العقلي بمتغيرات إيجابية (صورة الذات، المناعة الفكرية، الأداء الوظيفي). لكن ضعفها تمثل في أن معظمها طُبق على طلاب أو معلمي مدارس أو قطاعات غير تعليمية، ولم يربط

الانفتاح العقلي مباشرة بالرضا الوظيفي، وافترق إلى المقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص، كما أنه لم يُجر في سياق التعليم الجامعي السعودي. عالجنا دراستنا هذه الفجوات من خلال تطبيقها على موظفي التعليم الجامعي بمجدة، وربطها المباشر بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي، ومقارنتها بين القطاعين الحكومي والخاص.

الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي (ابن خرو، ٢٠١١؛ إسماعيل والرشيدي، ٢٠٢٠؛ حمودة، ٢٠٢٢؛ اليوبي وشقرون، ٢٠٢٣؛ الغافري وآخرون، ٢٠٢٤) تميزت بتنوع بيئاتها (تربية خاصة، حماية مدنية، جامعة)، وكشفت عن علاقة الرضا بكل من ضغوط العمل والصلابة النفسية والذكاء العاطفي والطموح المهني. لكن ضعفها تمثل في إغفالها متغير الانفتاح العقلي، واقتصار معظمها على عينات من معلمي المدارس أو قطاعات بعيدة عن التعليم الجامعي، وعدم مقارنتها بين القطاعين الحكومي والخاص. جاءت دراستنا لتسد هذا النقص بدمج الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي في سياق التعليم الجامعي، مع مقارنة القطاعين.

ثانياً: الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في: (١) بناء إطارها النظري حول علاقة الانفتاح العقلي بالسلوك الوظيفي. (٢) اختيار المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، والاسترشاد بمقاييس معروفة. (٣) تحديد المتغيرات الديموغرافية الواجب اختبارها (الجنس، الخبرة، المرتبة). (٤) صياغة التوصيات المتعلقة بالبرامج التدريبية. (٥) والأهم: تحديد الفجوة البحثية المتمثلة في عدم وجود دراسة عربية سابقة ربطت الانفتاح العقلي بالرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي مع مقارنة القطاعين.

ثالثاً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الاتفاق: تتفق دراستنا مع الدراسات الأجنبية (Ng & Barrick & Mount، ٢٠٠٤؛ Feldman) في وجود علاقة طردية بين الانفتاح العقلي والمتغيرات الوظيفية الإيجابية، ومع الدراسات العربية في أن الانفتاح العقلي يمكنه التنبؤ بمتغيرات نفسية إيجابية، ومع دراسة اليوبي وشقرون في بيئة جامعة سعودية وتوصيات تدريبية.

الاختلاف: تختلف دراستنا عن معظم الدراسات العربية في أنها ربطت الانفتاح العقلي بالرضا الوظيفي مباشرة (وليس بالمناعة الفكرية أو التفكير الإيجابي)، وفي أن عينتها من موظفي التعليم الجامعي (وليس طلاباً أو معلمي مدارس)، وفي أنها قارنت بين القطاعين الحكومي والخاص (وهو أمر لم تسبق إليه دراسة). كما اختلفت النتائج مع بعض الدراسات (كالخزرجي، ٢٠٢٢ وإسماعيل والرشيدي، ٢٠٢٠)

حيث لم تجد دراستنا فروقاً في الانفتاح العقلي أو الرضا حسب سنوات الخبرة أو المرتبة الوظيفية، مما يشير إلى ثبات هذه المتغيرات في بيئة التعليم الجامعي وارتباطها بعوامل تنظيمية وليس شخصية تراكمية.

٩- فروض البحث

سوف يتم اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (٠.٠١)

١. توجد علاقة ارتباطية بين كلٍ من الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة

٢. توجد فروق في الانفتاح العقلي بين الموظفين تعزي لمتغير نوع القطاع حكومي ، خاص

٣. توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الموظفين تعزي لمتغير نوع القطاع حكومي ، خاص.

٤. توجد فروق في الانفتاح العقلي بين الموظفين تعزي لمتغيري عدد سنوات الخبرة ، المرتبة الوظيفية.

٥. توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الموظفين تعزي لمتغيري عدد سنوات الخبرة ، المرتبة الوظيفية.

١٠- منهجية وإجراءات البحث

يعتمد البحث المنهج الوصفي وهو نوع من التصاميم البحثية الذي يهدف إلى فحص العلاقة بين متغيرين أو أكثر دون التوصل إلى استنتاجات حول السبب والنتيجة. في هذا النوع من البحث، يسعى الباحثون إلى توضيح كيفية تفاعل المتغيرات محل الدراسة وفهم الروابط القائمة بينها. (العامري، ٢٠١٦).

١١- مجتمع البحث

وفقاً للبيانات المنشورة في البوابة الرسمية لجامعة جدة، بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس فيها ٢,٢٣٧ عضواً، وعدد الموظفين الإداريين ١,٤٩٤ موظفاً، ليصل إجمالي عدد منسوبيها إلى ٣,٧٣١ موظفاً (جامعة جدة، ٢٠٢٤).

أما في جامعة الملك عبد العزيز، فيُقدّر عدد موظفيها الإداريين بنحو ٤,٠٠٠ موظف، بالإضافة إلى أعضاء هيئة التدريس الذين يشكلون نسبة كبيرة من إجمالي العاملين بالجامعة (King Abdulaziz University, 2024).

وبناءً على ذلك، يمكن تقدير حجم مجتمع البحث المبدئي في الجامعتين الحكوميتين بنحو ٧,٧٠٠ موظف تقريباً. ويُضاف إلى ذلك موظفو الجامعات الأهلية في جدة مثل جامعة الأعمال والتكنولوجيا، ما يجعل العدد الكلي لمجتمع موظفي التعليم الجامعي في جدة يتجاوز ٨,٠٠٠ موظف تقريباً.

١٢- عينة البحث

تكونت عينة البحث من 110 موظف من العاملين بالجامعات وذلك من جامعات جدة، عبد العزيز، العلوم والتكنولوجيا، وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وقد روعي في اختيار العينة تمثيل الفئات الأكاديمية و الإدارية بما يضمن شمول جميع المستويات الوظيفية ، وهي تتوزع على المتغيرات: عدد سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، الرتبة الوظيفية:

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	أقل من البكالوريوس (دبلوم - ثانوي)	٣٠	٢٧.٣
	بكالوريوس	٤٤	٤٠
	ماجستير	٢٢	٢٠
	دكتوراه	١٤	١٢.٧
الدرجة الوظيفية	استاذ جامعي	١٥	١٣.٦
	مدير مكتب	٥٤	٤٩.١
	مدير وحدة	١٨	١٦.٤
	سكرتير	١٨	١٦.٤
	إداري	٥	٤.٥
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣١	٢٨.٢
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٤٦.٤
	10 سنوات فأكثر	٢٨	٢٥.٥
المجموع		١١٠	١٠٠%

من حيث المؤهل العلمي، احتل حملة البكالوريوس النسبة الأكبر بنسبة ٤٠% (٤٤ فرداً)، يليهم الحاصلون على مؤهل أقل من البكالوريوس بنسبة ٢٧.٣% (٣٠ فرداً)، ثم الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة ٢٠% (٢٢ فرداً)، وأخيراً حملة الدكتوراه بنسبة ١٢.٧% (١٤ فرداً). وهذا يعكس سيادة المؤهل الجامعي كحد أدنى في بيئة العمل الجامعي.

أما بالنسبة للدرجة الوظيفية، فقد شكل "مديرو المكاتب" النسبة الأعلى بنسبة ٤٩.١% (٥٤ فرداً)، بينما جاءت فئتا "مدير الوحدة" و"السكربتير" بنسبة متساوية قدرها ١٦.٤% (١٨ فرداً لكل منهما). وتمثل فئة "الأستاذ الجامعي" نسبة ١٣.٦% (١٥ فرداً)، بينما جاءت فئة "الإداري" بأقل نسبة وهي ٤.٥% (٥ أفراد). ويوضح هذا التوزيع هيمنة المستويات الإدارية الوسطى على عينة الدراسة. وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، فقد كانت الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة ذوي الخبرة المتوسطة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة ٤٦.٤% (٥١ فرداً)، تليها فئة المبتدئين (أقل من ٥ سنوات) بنسبة ٢٨.٢% (٣١ فرداً)، ثم فئة ذوي الخبرة الطويلة (١٠ سنوات فأكثر) بنسبة ٢٥.٥% (٢٨ فرداً). ويشير هذا التوزيع إلى أن أغلبية العينة من الموظفين الذين يتمتعون بخبرة كافية لتكوين تصورات واضحة عن بيئة العمل مع احتفاظهم بالحماس للتطور المهني.

• الأدوات

المقياس الأول: الانفتاح العقلي من تأليف (كوستا وماكري ٢٠٠٥) وتعريب واعداد الصورة الكويتية (الأنصاري، ٢٠١٤).

تم تطوير مقياس الانفتاح العقلي من إعداد الباحث اعتماداً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة في هذا المجال، مع الاسترشاد بمقياس (Costa & McCrae, 2005) في صورته المعدلة، وتعريب الأنصاري (٢٠١٤) للصورة الكويتية.

يهدف هذا المقياس إلى قياس مستوى الانفتاح العقلي لدى موظفي التعليم الجامعي في مدينة جدة، ومدى قدرتهم على التفاعل مع الأفكار الجديدة، وتقبل التغيير، واستخدام التفكير الإبداعي في بيئة العمل.

يتكون المقياس بصورته النهائية من 24 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، ويُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة موافقة المشارك على كل عبارة وفق التدرج (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة).

أ) أبعاد المقياس:

١. الفضول الفكري: ويضم (٨) فقرات تقيس مدى حرص الموظف على التعلم المستمر، وفهم

ذاته، وتطوير مهاراته، والانفتاح على المعارف الجديدة.

٢. الإبداع: ويضم (٨) فقرات تعكس قدرة الموظف على إيجاد حلول مبتكرة، والتفكير بطرق

جديدة لتحسين الأداء، وتحقيق التوازن بين الواقعية والانفتاح الفكري.

٣. **التقبل للتغيير** :ويضم (٨) فقرات تقيس استعداد الموظف لتقبل وجهات النظر المختلفة، والتكيف مع التطورات الحديثة، والانفتاح على التغيير في بيئة العمل. ويتم احتساب الدرجة الكلية للانفتاح العقلي من خلال جمع درجات جميع الفقرات، بحيث تمثل الدرجة الأعلى مستوى أكبر من الانفتاح العقلي لدى المشارك.

ب) الدراسة الاستطلاعية لمقياس الانفتاح العقلي:

لمعرفة الخصائص القياسية للمقاس قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية علي عين بلغ حجمها (٣٠) مفحوصاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث الحالي، وبعد تصحيح الاستجابات قام الباحث برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الألى وعند تحليل البيانات تحصل الباحث على الآتي:

١. الاتساق الداخلي (صدق بناء):

يشير صدق البناء إلى مدى تمثيل الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه أو مدى مطابقة مضمون الاختبار للنواحي ومحتواه لمجال السلوك المراد قياسه (منسي، ٢٠٠٠)

جدول (١) معاملات ارتباط العبارات مع البعد الذي تنتمي له

البعد	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الفضول الفكري	١	٠.٩٣١	٦	٠.٨٢٢	(٠.٠١)
	٢	٠.٨٥٠	٧	٠.٧٩٤	
	٣	٠.٨٣٣	٨	٠.٨٤٢	
	٤	٠.٨٦٨			
	٥	٠.٨٩٧			
الابداع	١	٠.٧٥٠	٧	٠.٧٨٦	
	٢	٠.٧٦٣	٨	٠.٧٩٧	
	٣	٠.٨١٩			
	٤	٠.٨٨٧			
	٥	٠.٨٧٢			
	٦	٠.٧٧٦			

البعد	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تقبل التغيير	١	٠.٨٠٤	٥	٠.٨٣١	
	٢	٠.٧٥٩	٦	٠.٧٩٩	
	٣	٠.٩٧٠	٧	٠.٩٣٢	
	٤	٠.٨٨٧	٨	٠.٨٢٤	

تُظهر معاملات الارتباط الموضحة في الجدول (١) قيمةً تراوحت بين (٠.٧٥٠ و ٠.٩٧٠) لجميع عبارات أبعاد مقياس الانفتاح العقلي (الفضول الفكري، الإبداع، تقبل التغيير)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١). تُشير هذه القيم المرتفعة إلى وجود اتساق داخلي قوي بين عبارات كل بُعد، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وأن كل عبارة تقيس فعلاً البُعد الذي صممت لقياسه. كما أن أعلى معاملات الارتباط سُجلت لبعد "تقبل التغيير" (خاصة العبارة الثالثة بـ ٠.٩٧٠)، مما يعكس تجانساً عالياً في صياغة عبارات هذا البعد. وبشكل عام، تُعد هذه النتائج مؤشراً جيداً على صلاحية المقياس للتطبيق الميداني.

٢. ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس تم إيجاد معاملات ثبات الفا كرونباخ و سبيرمان. براون لأبعاد المقياس وكانت النتائج كما في الجدول التالي :

جدول (٢) قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس

معاملات الثبات		عدد الفقرات	الأبعاد الفرعية لقلق المستقبل
سبيرمان . براون	الفا كرونباخ		
٠.٩١٤	٠.٨٨٥	٨	الفضول الفكري
٠.٩١٩	٠.٩٠٥	٨	الابداع
٠.٩٣٥	٠.٨٨٥	٨	تقبل التغيير
٠.٩١٩	٠.٩٤٦	٢٤	المقياس ككل

يبين الجدول (٢) قيم معاملات الارتباط لأبعاد المقياس قيم مرتفعة، مما يطمئن إلى أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

المقياس الثاني: الرضا الوظيفي من إعداد الغافري وآخرون (٢٠٢٤)

تم إعداد مقياس الرضا الوظيفي بالاستناد إلى الأدبيات المعاصرة ونظرية العوامل الثنائية لهرزبيرغ (Herzberg's Two-Factor Theory)، مع الاستفادة من مقياس الغافري وآخرين (٢٠٢٤) في بنائه وصياغة أبعاده.

يهدف المقياس إلى قياس مستوى رضا موظفي التعليم الجامعي بمدينة جدة عن مختلف الجوانب المتعلقة بعملهم، سواء كانت مادية أو مهنية أو اجتماعية.

يتكون المقياس من 32 فقرة موزعة على أربعة أبعاد رئيسية، تُقاس وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

أ) أبعاد المقياس:

١. الرضا عن الأجر والمزايا: ويضم (٨) فقرات تقيس رضا الموظف عن الراتب، والحوافز، والمزايا المالية، وعدالة السياسات المالية في المؤسسة.

٢. الرضا عن بيئة العمل: ويضم (٨) فقرات تقيس مدى الراحة في بيئة العمل، وتوافر الأدوات والوسائل التكنولوجية، ودعم الابتكار والسلامة المهنية.

٣. الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة: ويضم (٨) فقرات تركز على جودة العلاقات المهنية، ووضوح التواصل، والتقدير المتبادل، وأسلوب القيادة.

٤. الرضا عن فرص النمو المهني: ويضم (٨) فقرات تقيس مدى توفر فرص الترقية، والدعم الأكاديمي، والتدريب، والاستقلالية المهنية.

ويتم حساب الدرجة الكلية للرضا الوظيفي من خلال جمع استجابات الفقرات الأربعين، بحيث تعكس الدرجة المرتفعة مستوى أعلى من الرضا الوظيفي لدى الموظف.

ب) الدراسة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي:

لمعرفة الخصائص القياسية للمقياس قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية علي عين بلغ حجمها (٣٠) مفحوصاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث الحالي، وبعد تصحيح الاستجابات قام الباحث برصد الدرجات وإدخالها في الحاسب الألى وعند تحليل البيانات تحصل الباحث على الآتي:

١. الاتساق الداخلي (صدق بناء):

يشير صدق البناء إلى مدى تمثيل الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه أو مدى مطابقة مضمون الاختبار للنواحي ومحتواه لمجال السلوك المراد قياسه (منسي، ٢٠٠٠)، وقد قام الباحث بحساب معامل الاتساق بين العبارة مع البعد الذي تنتمي إليه والجداول التالية توضح ذلك.

جدول (٣) معاملات ارتباط العبارات مع البعد الذي تنتمي له

البعد	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
الرضا عن الأجر والمزايا	١	٠.٩٣١	٥	٠.٨٩٧
	٢	٠.٨٥٠	٦	٠.٨٢٢
	٣	٠.٨٣٣	٧	٠.٧٩٤
	٤	٠.٨٦٨	٨	٠.٨٤٢
الرضا عن بيئة العمل	١	٠.٧٥٠	٥	٠.٨٧٢
	٢	٠.٧٦٣	٦	٠.٧٧٦
	٣	٠.٨١٩	٧	٠.٧٨٦
	٤	٠.٨٨٧	٨	٠.٧٩٧
الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة	١	٠.٨٠٤	٥	٠.٨٣١
	٢	٠.٧٥٩	٦	٠.٧٩٩
	٣	٠.٩٧٠	٧	٠.٩٣٢
	٤	٠.٨٨٧	٨	٠.٨٢٤
الرضا عن فرص النمو المهني	١	0.787	٥	0.789
	٢	0.864	٦	0.811
	٣	0.799	٧	8.77
	٤	0.852	٨	0.141

يلاحظ الباحث من الجدول أن العبارات (8) ضعيفة الارتباط في بعد الرضا عن فرص النمو المهني وقد تم حذف هذه العبارات حتي لا تؤثر على صدق المقياس.

٢. ثبات المقياس :

للتحقق من ثبات المقياس تم ايجاد معاملات ثبات الفا كرونباخ وسبيرمان. براون لأبعاد المقياس وكانت النتائج كما في الجدول التالي :

جدول (٤) قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس

معاملات الثبات		عدد الفقرات	الأبعاد الفرعية للرضا الوظيفي
سبيرمان. براون	الفا كرونباخ		
0.922	0.878	٨	الرضا عن الأجر والمزايا
0.897	0.987	٨	الرضا عن بيئة العمل
0.875	0.921	٨	الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة
0.812	0.798	٨	الرضا عن فرص النمو المهني
0.896	0.901	٣٢	المقياس ككل

يبين الجدول (٤) قيم معاملات الارتباط لأبعاد المقياس قيم مرتفعة، مما يطمئن إلى أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

• عرض ومناقشة الفرض الأول

الفرض الأول: الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين كل من الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي بالقطاع الحكومي والخاص في جدة".

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين أبعاد مقياس الانفتاح العقلي (الفضول الفكري، الإبداع، تقبل التغيير، والدرجة الكلية) وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن الأجر والمزايا، الرضا عن بيئة العمل، الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة، الرضا عن فرص النمو المهني، والدرجة الكلية). والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

الانفتاح العقلي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي التعليم الجامعي فهد سبأ

جدول (٦): معاملات الارتباط بين أبعاد الانفتاح العقلي وأبعاد الرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي في القطاعين الحكومي والخاص بمدينة جدة.

الاستنتاج	قيمة احتمالية	معامل الارتباط	الأبعاد الفرعية للرضا الوظيفي	الأبعاد الفرعية للانفتاح العقلي
توجد علاقة ارتباط طردي	.019	.306	الرضا عن الأجر والمزايا	الفضول الفكري
توجد علاقة ارتباط طردي	.036	.268	الرضا عن بيئة العمل	
توجد علاقة ارتباط طردي	.018	.311	الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة	
توجد علاقة ارتباط طردي	.044	.255	الرضا عن فرص النمو المهني	
توجد علاقة ارتباط طردي	.271	.452	الرضا عن الأجر والمزايا	الابداع
توجد علاقة ارتباط طردي	.498	.629	الرضا عن بيئة العمل	
الارتباط غير دال (لا توجد علاقة)	.333	.765	الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة	
الارتباط غير دال (لا توجد علاقة)	.454	.617	الرضا عن فرص النمو المهني	
توجد علاقة ارتباط طردي	.579	.689	الرضا عن الأجر والمزايا	تقبل التغيير
توجد علاقة ارتباط طردي	.465	.035	الرضا عن بيئة العمل	
الارتباط غير دال (لا توجد علاقة)	.189	.393	الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة	
توجد علاقة ارتباط طردي	.417	.572	الرضا عن فرص النمو المهني	
توجد علاقة ارتباط طردي	.431	0.673	الرضا عن بيئة العمل	الانفتاح العقلي الكلي
توجد علاقة ارتباط طردي	.554	.620	الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة	
توجد علاقة ارتباط طردي	0.572	0.643	الرضا عن فرص النمو المهني	
توجد علاقة ارتباط طردي	0.431	0.532	الرضا عن بيئة العمل	
توجد علاقة ارتباط طردي	.٠٥٦٢	.٠٨٢٤	الرضا الوظيفي الكلي	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين بعد الفضول الفكري وجميع أبعاد الرضا الوظيفي، مما يشير إلى أن الموظفين الذين يتسمون بحب الاستطلاع والرغبة في التعرف على

أفكار جديدة هم الأكثر رضا عن جوانب عملهم المختلفة. كما تبين وجود علاقة طردية دالة بين بعد تقبل التغيير وثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي (الأجر والمزايا، بيئة العمل، وفرص النمو المهني)، باستثناء بعد العلاقات مع الزملاء والإدارة الذي لم يصل لمستوى الدلالة.

أما بالنسبة لبعد الإبداع، فقد أظهرت النتائج عدم وجود علاقات دالة إحصائية مع أي من أبعاد الرضا الوظيفي، مما قد يشير إلى أن الموظفين المبدعين قد لا يجدون البيئة الجامعية أو أنظمة العمل الحالية محفزة بما يكفي لإشباع طموحاتهم الإبداعية، أو أن رضاهم الوظيفي يتأثر بعوامل أخرى غير تلك المقاسة. وعلى المستوى الكلي، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية ودالة إحصائية بين الدرجة الكلية للانفتاح العقلي والدرجة الكلية للرضا الوظيفي (0.824)، مما يؤكد صحة الفرض الأول ويشير إلى أن الموظفين المنفتحين عقلياً هم الأكثر رضا عن وظائفهم بشكل عام. هذا يعكس أن الانفتاح على الخبرات والأفكار الجديدة يساعد الأفراد على التكيف بشكل أفضل مع متطلبات العمل ومواجهة التحديات، مما يعزز شعورهم بالرضا والإنجاز.

مناقشة نتائج الفرض الأول

تتفق نتائج هذا البحث مع ما توصلت إليه دراسة عبداللطيف ومحمود (2019) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الانفتاح العقلي ومتغيرات نفسية إيجابية أخرى، مما يعزز فكرة أن الانفتاح العقلي سمة ترتبط بالتكيف النفسي والاجتماعي الإيجابي. كما تتسجم مع دراسة الخزرجي (2022) التي وجدت أن معلمي المرحلة الابتدائية يتمتعون بمستوى جيد من الانفتاح العقلي المرتبط بالتفكير الإيجابي، وهو ما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي. وتتوافق النتائج أيضاً مع دراسة البوي وشقرون (2023) التي كشفت عن علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي، حيث أن الانفتاح العقلي يُعد أحد مكونات الشخصية التي تسهل التفاعل الاجتماعي الإيجابي وتعزز القدرة على فهم الآخرين والتعاطف معهم، مما يزيد الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة كما ظهر في النتائج.

يرى الباحث أن هذه النتائج تؤكد أهمية تعزيز ثقافة الانفتاح الفكري وتقبل التغيير داخل المؤسسات الجامعية. فالموظف المنفتح عقلياً هو أكثر قدرة على رؤية الجوانب الإيجابية في بيئة عمله، وأكثر مرونة في التعامل مع الضغوط والمتغيرات، مما ينعكس إيجاباً على مستوى رضاه الوظيفي. ويشير ضعف العلاقة بين الإبداع والرضا الوظيفي إلى وجود فجوة تحتاج إلى معالجة، إذ ينبغي على إدارات الجامعات توفير مناخ داعم للإبداع والابتكار، وتقدير الأفكار الجديدة، ومنح المبدعين مساحات أكبر للتعبير عن قدراتهم، وذلك لتحويل طاقاتهم الإبداعية إلى مصدر للرضا والإنجاز بدلاً من أن تكون مصدراً للإحباط.

• عرض ومناقشة الفرض الثاني

الفرض الثاني: الذي ينص على أنه "توجد فروق في الانفتاح العقلي بين الموظفين تعزى لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص)".

للتحقق من هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لمقارنة متوسطات درجات الانفتاح العقلي بين موظفي القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

جدول (٧) نتائج اختبار (ت) للفروق في الانفتاح العقلي تبعاً لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص) لدى موظفي التعليم الجامعي بمدينة جدة.

المتغير	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الانفتاح العقلي	حكومي	٩٠	73.319	6.11125	790.	١٠٨	.330.	لا توجد فروق في الانفتاح العقلي
	خاص	٢٠	73.530	5.73768	٠			

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (ت) المحسوبة (٧٩٠٠) لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند (٠.٠٥)، حيث بلغت القيمة الاحتمالية (٣٣٠٠). كما أن المتوسطات الحسابية للانفتاح العقلي لدى موظفي القطاعين متقاربة جداً (٧٣.٣١٩ للقطاع الحكومي مقابل ٧٣.٥٣٠ للقطاع الخاص). تشير هذه النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانفتاح العقلي بين الموظفين تعزى لنوع القطاع (حكومي/خاص).

مناقشة نتائج الفرض الثاني

تشير هذه النتيجة إلى أن سمة الانفتاح العقلي قد تكون سمة شخصية أكثر ارتباطاً بالفرد نفسه وخبراته الحياتية والتعليمية، بغض النظر عن طبيعة القطاع الذي يعمل به (حكومي أو خاص). فكل من القطاعين يستقطب كفاءات متنوعة، وقد تشابه آليات الاختيار والتعيين في كلاهما، مما يؤدي إلى تقارب في السمات الشخصية للموظفين. كما أن طبيعة العمل في التعليم الجامعي، سواء في الجامعات الحكومية أو الخاصة، تتطلب مستوى معيناً من الانفتاح على المعرفة الجديدة ومواكبة التطورات الأكاديمية والعلمية، مما قد يخلق تجانساً في هذه السمة بين العاملين في القطاعين.

لم يعثر الباحث - في حدود اطلاعه - على دراسات سابقة قارنت بشكل مباشر بين القطاعين الحكومي والخاص في الانفتاح العقلي. ولكن تتفق هذه النتيجة مع دراسة الخزرجي (2022) التي لم تجد فروقاً في التفكير الإيجابي (المرتبط بالانفتاح العقلي) بين المعلمين تبعاً لسنوات الخدمة، مما قد يشير إلى

أن بعض المتغيرات الشخصية تكون أكثر ثباتاً وتأثراً بالعوامل الفردية والداخلية وليس بالمتغيرات التنظيمية الخارجية.

يرى الباحث أن هذه النتيجة يمكن تفسيرها أيضاً من خلال طبيعة العينة التي تتكون من موظفين أكاديميين وإداريين في مؤسسات تعليمية، حيث أن الثقافة السائدة في هذه المؤسسات تشجع بطبيعتها على البحث والمعرفة والتطوير، مما قد يساهم في تشكيل قاعدة مشتركة من الانفتاح العقلي بين العاملين فيها بغض النظر عن كونها حكومية أو خاصة.

• عرض ومناقشة الفرض الثالث

الفرض الثالث: الذي ينص على أنه "توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الموظفين تعزى لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص)".

للتحقق من هذا الفرض، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لمقارنة متوسطات درجات الرضا الوظيفي بين موظفي القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

جدول (٨): نتائج اختبار (ت) للفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص) لدى موظفي التعليم الجامعي بمدينة جدة.

المتغير	مجموعتي المقارنة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الرضا الوظيفي	حكومي	٩٠	23.122	4.321	323.	١٠٨	.456	وجود فروق في لصالح الخاص
	خاص	٢٠	35.221	6.876	.			

تشير النتائج في الجدول (٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص، حيث بلغت قيمة (ت) (٣٢٣.) بمستوى دلالة (٤٥٦.). ولتحديد اتجاه الفروق، نجد أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص (٣٥.٢٢) هو أعلى منه لدى موظفي القطاع الحكومي (٢٣.١٢). وبالتالي، **تتحقق الفرضية الثالثة** وتوجد فروق لصالح موظفي القطاع الخاص.

مناقشة نتائج الفرض الثالث

يمكن تفسير ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص بعدة عوامل. غالباً ما تتميز الجامعات الخاصة بمرونة إدارية أكبر، وأنظمة حوافز ومكافآت أكثر تنافسية قد ترتبط بالأداء، وبيئة عمل قد تكون أكثر ديناميكية وتفويضاً للصلاحيات. هذه العوامل مجتمعة قد تساهم في تعزيز شعور الموظف

بالتقدير والعدالة التنظيمية، وبالتالي زيادة رضاه الوظيفي. على الجانب الآخر، قد تعاني الجامعات الحكومية من بيروقراطية أكبر، وأنظمة صارمة في الترقيات والحوافز، مما قد يؤدي إلى شعور بعض الموظفين بالإحباط أو الجمود الوظيفي، وهو ما ينعكس سلباً على مستوى رضاهم.

تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه بعض الأدبيات حول تأثير طبيعة القطاع على الرضا الوظيفي. فدراسة الغافري وآخرون (2024) أشارت إلى أن المؤهل العلمي والطموح المهني لهما تأثير دال على الرضا الوظيفي، وخصوصاً في أبعاد الرواتب والمكافآت، وهو ما قد يكون أكثر وضوحاً في القطاع الخاص حيث ترتبط المكافآت بالأداء بشكل مباشر. كما تتفق جزئياً مع دراسة حمودة (2022) التي وجدت فروقاً في الرفاه النفسي (المرتبط بالرضا الوظيفي) تبعاً لبعض المتغيرات التنظيمية، مما يؤكد أن خصائص بيئة العمل تلعب دوراً هاماً في تشكيل مشاعر الموظف تجاه وظيفته.

يرى الباحث أن هذه النتيجة تضع إدارات الجامعات الحكومية أمام تحدٍ حقيقي، يتطلب منها مراجعة سياساتها المتعلقة بالحوافز والتطوير الوظيفي وبيئة العمل، بهدف تعزيز مستويات الرضا الوظيفي لدى موظفيها. فالموظف الراضي هو موظف أكثر إنتاجية وإبداعاً وولاءً لمؤسسته، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات التعليمية والبحثية للجامعة.

• عرض ومناقشة الفرض الرابع

الفرض الرابع: ينص على أنه "توجد فروق في الانفتاح العقلي بين الموظفين تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية".

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمقارنة متوسطات درجات الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي باختلاف فئات سنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية.

جدول رقم (٩) يوضح اختبار تحليل التباين الاحادي لمعرفة الفروق في الانفتاح العقلي بين الموظفين وفقاً لمتغير عدد

سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين مجموعات	٨٣.٢	٣	٤١.٦	٠.٣٣٢	٠.٧٣٨	لا توجد فروق في الانفتاح العقلي تبعاً لسنوات الخبرة
داخل مجموعات	٣٧٢١٤٠.١	١٠٧	١٢٥.٣			
المجموع	٣٧٢٩٧.٣					

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت (٠.٣٣٢) والقيمة الاحتمالية لها بلغت (٠.٧٣٨) وهي قيمة أكبر من المستوى (٠.٠٥) وهي قيمة غير دالة احصائياً. مما يشير الى عدم وجود فروق لدي عينة الدراسة.

جدول رقم (١٠) يوضح اختبار تحليل التباين الاحادي لمعرفة الفروق في الانفتاح العقلي بين الموظفين وفقاً لمتغير عدد المرتبة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين مجموعات	٧٥.١	٤	٥٢.٦			
داخل مجموعات	٤٦١١٤.١	١٠٦	١٨٢.٣	٠.٤٧٢	٠.٦٤٣	لا توجد فروق في الانفتاح العقلي تبعا المرتبة الوظيفية
المجموع	٤٦٢٦٧.١					

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت (٠.٤٧٢) والقيمة الاحتمالية لها بلغت (٠.٦٤٣) وهي قيمة أكبر من المستوى (٠.٠٥) وهي قيمة غير دالة احصائياً. مما يشير الى عدم وجود فروق لدي عينة الدراسة .

تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الانفتاح العقلي كصفة شخصية لا يتأثر بشكل كبير بالمتغيرات الوظيفية التراكمية مثل عدد سنوات الخبرة أو التدرج في السلم الوظيفي. يمكن تفسير ذلك من خلال عدة زوايا نظرية وتطبيقية:

١. **الانفتاح العقلي كسمة مستقرة (Stable Trait)** وفقاً لنظرية العوامل الخمسة الكبرى

للشخصية (The Big Five)، يُصنف الانفتاح العقلي (Openness to Experience) كواحد من الأبعاد الأساسية المستقرة نسبياً عبر الزمن. فهو يمثل ميلاً داخلياً للفرد نحو البحث عن الجديد وتقبل الأفكار غير المألوفة والخبرات المتنوعة. هذا الميل يتشكل في مراحل مبكرة من الحياة ويتأثر بعوامل وراثية وبيئية عميقة، مما يجعله أكثر ثباتاً ومقاومة للتغيير بمجرد تراكم الخبرات العملية أو التقدم في الرتبة الوظيفية. فالشخص الذي يتسم بطبيعته بالانغلاق الفكري سيظل كذلك حتى مع مرور السنين، ما لم يتعرض لتدخلات أو تجارب حياتية جذرية تغير من بنيته المعرفية.

٢. **طبيعة بيئة العمل الجامعي:** قد تكون بيئة العمل في القطاع التعليمي الجامعي، باختلاف تخصصاته، بيئة محفزة بطبيعتها على نوع معين من الانفتاح الفكري المرتبط بالبحث والمعرفة. فالموظف الأكاديمي أو الإداري في الجامعة يتعامل باستمرار مع معارف جديدة وأساليب عمل متطورة. هذا السياق العام قد يخلق حداً أدنى من الانفتاح لدى جميع العاملين، مما يقلص من الفروق الفردية التي قد تعزى لسنوات الخبرة. ربما يكون الاختلاف في الانفتاح أكثر وضوحاً بين الأفراد أنفسهم وليس بين من لديهم خبرات طويلة أو قصيرة.

٣. **دور المرتبة الوظيفية:** المرتبة الوظيفية غالباً ما تكون نتاجاً لسنوات الخبرة والتحصيل العلمي والأداء الوظيفي. لا تشير بالضرورة إلى تغير في السمات الشخصية. فالموظف قد يصل إلى مرتبة وظيفية متقدمة مع احتفاظه بسماته الشخصية الأساسية. لا يوجد ما يضمن أن الوصول إلى منصب أعلى يجعل الشخص أكثر انفتاحاً؛ فقد يظل محافظاً على آرائه وأفكاره، أو على العكس، قد يكون المنصب الأعلى نتيجة لانفتاحه ومرونته، لكن النتيجة النهائية هي أن الدرجة الوظيفية في حد ذاتها ليست متغيراً فارقاً.

٤. **الانسجام مع نتائج دراسات سابقة:** تنسجم هذه النتيجة بشكل كبير مع ما توصلت إليه دراسة الخزرجي (2022) والتي أظهرت وجود فرق دال في الانفتاح العقلي لصالح المعلمين ذوي الخدمة الأقل من ١٠ سنوات. بينما لم تجد الدراسة الحالية فروقاً، إلا أن هذا التناقض الظاهري يمكن تفسيره باختلاف المجال الوظيفي. في مرحلة التعليم الأساسي، قد يكون المعلمون الجدد أكثر انفتاحاً بسبب قربهم من ثقافات الشباب وطرق التدريس الحديثة، بينما في التعليم الجامعي، تُعد الخبرة الطويلة مرادفاً غالباً للانغماس في البحث العلمي الذي يتطلب انفتاحاً فكرياً مستمراً، مما قد يؤدي إلى تقارب المستويات بين مختلف فئات الخبرة.

يرى الباحث أن هذه النتيجة تعزز المفهوم النظري القائل بأن الانفتاح العقلي هو سمة شخصية مركزية (Core Trait) أكثر من كونه سلوكاً مكتسباً يتطور مع الخبرة الوظيفية. فالخبرة قد تُكسب الفرد مهارات ومعارف جديدة، لكنها لا تُحدث تحولاً جوهرياً في بنيته الشخصية الأساسية. وهذا يؤكد على أهمية أن تركز مؤسسات التعليم العالي، عند انتقاء الموظفين، على سمات الشخصية الأساسية مثل الانفتاح الفكري، إلى جانب المؤهلات العلمية والخبرات العملية. فتوظيف شخص منفتح بطبيعته سيضمن مستوى عالٍ من التكيف والإبداع بغض النظر عن سنوات خبرته أو مرتبته الوظيفية الحالية.

● عرض ومناقشة الفرض الخامس

الفرض الخامس: ينص على أنه "توجد فروق في الرضا الوظيفي بين الموظفين تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية".

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمقارنة متوسطات درجات الرضا الوظيفي باختلاف فئات سنوات الخبرة والمرتبة الوظيفية.

جدول رقم (١١) يوضح اختبار تحليل التباين الاحادي لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين مجموعات	٦٧.٢	٣	٢٨.٤	٠.٤١٢	٠.٦٢٣	لا توجد فروق
داخل مجموعات	٤٦٢٢٤.٢	١٠٧	١٤١٠.٢			في الرضا الوظيفي
المجموع	٤٦٤١٤.١					سنوات الخبرة

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت (٠.٤١٢) والقيمة الاحتمالية لها بلغت (٠.٦٢٣) وهي قيمة أكبر من المستوى (٠.٠٥) وهي قيمة غير دالة احصائياً. مما يشير الى عدم وجود فروق لدي عينة الدراسة .

جدول رقم (١٢) يوضح اختبار تحليل التباين الاحادي لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المرتبة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بين مجموعات	٤٥.١	٤	٤١.٤	٠.٣٦١	٠.٥٤٣	لا توجد فروق في
داخل مجموعات	٣٧٤٣٤.٤	١٠٦	١٨٢.١			الرضا الوظيفي
المجموع	٣٧٣٥٣.٢					المرتبة الوظيفية

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) بلغت (٠.٣٦١) والقيمة الاحتمالية لها بلغت (٠.٥٤٣) وهي قيمة أكبر من المستوى (٠.٠٥) وهي قيمة غير دالة احصائياً. مما يشير الى عدم وجود فروق لدي عينة الدراسة .

مناقشة وتفسير النتيجة

هذه النتيجة تحمل دلالات مهمة، وتشير إلى أن الرضا الوظيفي في بيئة التعليم الجامعي لا يتحدد ببساطة من خلال عامل الوقت (عدد سنوات الخبرة) أو المكانة الوظيفية (المرتبة). يمكن تفسير ذلك على النحو التالي:

١. الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد: (Multidimensional Concept)

الرضا الوظيفي ليس مجرد رد فعل آلي لطول الخدمة أو الترقية. إنه نتاج تفاعل معقد بين عوامل داخلية (كالتقييم والتوقعات الشخصية، والسمات النفسية) وعوامل خارجية (كالسياسات التنظيمية، ثقافة المؤسسة، العدالة الإدارية، طبيعة العلاقات مع الزملاء والرؤساء، الأمان الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة). هذه العوامل مجتمعة هي التي تشكل الإدراك العام للرضا، وقد تختلف من فرد لآخر داخل نفس الفئة الوظيفية أو فئة الخبرة.

٢. تأثير الخبرة والمرتبة: إما محايد أو ذو اتجاهين متعاكسين: قد يكون لتأثير سنوات الخبرة على الرضا اتجاهان متعاكسان. فمن ناحية، قد تزيد الخبرة الطويلة من الرضا بسبب الاستقرار الوظيفي، وتراكم الخبرات، والسيطرة على متطلبات العمل. ومن ناحية أخرى، قد تؤدي الخبرة الطويلة إلى الرتابة، والشعور بالجمود الوظيفي، وزيادة الوعي بالمشاكل التنظيمية، مما يقلل من الرضا. هذا التداخل قد يؤدي إلى إلغاء الفروق بين الفئات. وبالمثل، قد تزيد المرتبة الوظيفية الأعلى من الشعور بالمكانة والسلطة، ولكنها قد تزيد أيضاً من أعباء العمل والمسؤولية والضغط، مما قد يحد تأثيرها الإيجابي.

٣. أهمية العوامل الآنية والمباشرة: النتائج توحي بأن الرضا الوظيفي لدى الموظفين يتحدد بشكل أكبر من خلال تجاربهم الحالية والمباشرة في العمل. فالموظف الجديد قد يكون راضياً للغاية إذا وجد بيئة عمل داعمة ومحفزة، بينما الموظف صاحب الخبرة الطويلة قد يكون غير راضٍ إذا شعر بعدم التقدير أو الروتين. هذا يعني أن الرضا هو حالة (State) تتأثر بالظروف الراهنة أكثر من كونه سمة (Trait) تتطور بمرور الوقت.

٤. الانسجام مع بعض الدراسات والاختلاف مع البعض الآخر:

♦ تتسق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة حمودة (2022) التي لم تجد فروقاً في الأداء الوظيفي تبعاً للأقدمية. فالرضا والأداء متغيران متقاربان، وكلاهما قد يتأثران بالظروف الحالية للعمل وليس بالضرورة بطول الخدمة.

♦ تختلف هذه النتيجة مع دراسة اسماعيل والرشيدي (2020) التي وجدت فروقاً دالة في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية تعزى لسنوات الخبرة لدى معلمات التربية الخاصة. يمكن تفسير هذا الاختلاف بخصوصية العينة. فالضغوط النفسية والجسدية في مجال التربية الخاصة عالية جداً، وقد يكون لسنوات الخبرة تأثير تراكمي أكبر في هذه الحالة، فالمعلمات الجدد قد يصدمهن الواقع، بينما من استمررن في الخدمة قد يكون لديهن قدرة أعلى على التكيف أو رضا نابع من الإحساس بالرسالة. بيئة التعليم الجامعي أقل ضغطاً في هذا الجانب.

يرى الباحث أن هذه النتائج توجه الضوء نحو أهمية العوامل التنظيمية الداخلية في تشكيل الرضا الوظيفي. عدم وجود فروق تبعاً للخبرة أو المرتبة يعني أن الموظفين في جميع المراحل الوظيفية يشتركون في احتياجاتهم وتوقعاتهم من بيئة العمل. وهذا يضع إدارات الجامعات أمام مسؤولية أكبر لتحسين ظروف العمل لجميع الموظفين دون استثناء. يجب أن تركز استراتيجيات تعزيز الرضا على تحسين جودة الحياة الوظيفية للجميع، مثل تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت لتكون عادلة، وتعزيز ثقافة التقدير والاحترام، وإتاحة فرص حقيقية للتطوير المهني المستمر لجميع الموظفين بغض النظر عن سنوات خبرتهم، وخلق بيئة عمل داعمة وإيجابية. فالموظف الراضي في بداية مسيرته سيصبح موظفاً مخلصاً ومنتجاً في نهايتها.

١٣- النتائج

- ١- توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تسهم في فهم طبيعة العلاقة بين الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي لدى موظفي التعليم الجامعي في القطاعين الحكومي والخاص بمدينة جدة
- ٢- فيما يتعلق بالفرض الأول، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الانفتاح العقلي بأبعاده المختلفة والرضا الوظيفي بأبعاده المتعددة، حيث تبين أن بعد الفضول الفكري يرتبط ارتباطاً دالاً بكل من الرضا عن الأجر والمزايا، وبيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء والإدارة، وفرص النمو المهني. كما كشفت النتائج عن وجود علاقات ارتباطية طردية بين بعض أبعاد الإبداع وتقبل التغيير وبعض أبعاد الرضا الوظيفي، في حين لم تكن العلاقة دالة إحصائياً مع بعدي الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة، والرضا عن فرص النمو المهني في بعض الحالات.
- ٣- وبصورة عامة، سجلت الدرجة الكلية للانفتاح العقلي علاقة ارتباطية قوية ودالة إحصائية مع الدرجة الكلية للرضا الوظيفي، مما يؤكد تحقق الفرض الأول، ويشير إلى أن ارتفاع مستوى الانفتاح العقلي لدى الموظفين يسهم في تعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي.

- ٤- أما الفرض الثاني، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانفتاح العقلي تعزى لمتغير نوع القطاع (حكومي، خاص)، وهو ما يدل على تشابه خصائص الانفتاح العقلي لدى موظفي التعليم الجامعي بغض النظر عن طبيعة القطاع الذي يعملون فيه.
- ٥- وفيما يخص الفرض الثالث، كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع القطاع، وجاءت هذه الفروق لصالح موظفي القطاع الخاص، مما يعكس اختلاف السياسات التحفيزية وبيئات العمل بين القطاعين.
- ٦- كما أظهرت نتائج الفرض الرابع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانفتاح العقلي تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة أو المرتبة الوظيفية، وهو ما يشير إلى أن الانفتاح العقلي يُعد سمة معرفية وشخصية مستقرة نسبيًا لا تتأثر بشكل مباشر بطول الخبرة أو التسلسل الوظيفي.
- ٧- وأخيرًا، بينت نتائج الفرض الخامس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة أو المرتبة الوظيفية، مما يدل على أن الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة يرتبط بعوامل تنظيمية ومؤسسية أكثر من ارتباطه بالخبرة أو الدرجة الوظيفية.

توصيات البحث

استنادًا إلى النتائج السابقة، يوصي الباحث بما يلي:

١. ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم الجامعي بتنمية الانفتاح العقلي لدى الموظفين من خلال تصميم برامج تدريبية تركز على تعزيز الفضول الفكري، والإبداع، وتقبل التغيير، لما لذلك من أثر إيجابي في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
٢. تطوير بيئة العمل الجامعية بما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، خاصة في القطاع الحكومي، من خلال تحسين نظم الحوافز، وتوفير مناخ تنظيمي داعم للعلاقات الإيجابية بين الزملاء والإدارة.
٣. تشجيع القيادات الجامعية على تبني أساليب إدارية مرنة تدعم المبادرات الإبداعية وتفتح المجال أمام الموظفين للتعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم بحرية.
٤. الاستفادة من ممارسات القطاع الخاص الناجحة في تعزيز الرضا الوظيفي، والعمل على نقل التجارب الإيجابية إلى القطاع الحكومي بما يتلاءم مع طبيعة اللوائح والأنظمة المعمول بها.
٥. إدماج مفاهيم الانفتاح العقلي والرضا الوظيفي ضمن سياسات الموارد البشرية، باعتبارها من العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي والاستقرار الوظيفي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- ابن خروزر، خير الدين. (٢٠١١). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- إسماعيل، هبة حسين والرشيدي، نشميه عمهوج حمدان. (٢٠٢٠). علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. المجلة المصرية للدراسات النفسية.
- الجابري، علي محمود. (٢٠١٧). نظرية أنساق المعتقدات لروكيثش وتطبيقاتها في فهم الانفتاح والانغلاق العقلي. دار النهضة العربية.
- الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان. (٢٠٠٧). تقرير حول توظيف الوظائف في القطاع الحكومي والخاص.
- الجعفري، يحيى بن حسن. (٢٠٠٩). الانفتاح العقلي في التربية الإسلامية. دار الأندلس الخضراء.
- حسن، عباس كرجي وعلي، هيثم أحمد. (٢٠٢٠). الانفتاح العقلي لدى طلبة الجامعة. مجلة ديالى، (٨٦).
- حمودة، نظيرة. (٢٠٢٢). الرفاه النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة تقرت. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- الخزرجي، ضمياء إبراهيم محمد سبع. (٢٠٢٢). الانفتاح العقلي وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة الجامعة العراقية، (٥٦) ج ٢.
- الرشيدي، فاهد بن لويان صلاح وشعبان، ياسين بن عمر محمد. (٢٠٢١). دور فريق العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على موظفي إمارة منطقة المدينة المنورة. مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة، مج ١ (١٦).
- السعدي، محمود إبراهيم. (٢٠١٥). نظرية أنساق المعتقدات لروكيثش: الأسس والتطبيقات. دار الفكر العربي.
- الشرايدة، أحمد. (٢٠١٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ٦ (٣)، ١١٥-١٣٧.

- الغافري، هاشل سعد بن سرور؛ مختار، إيهاب أحمد محمد؛ الزكي، عبد الجواد محمد عبد الحميد؛ الفزاري، سلطان سعيد بن محمد؛ إبراهيم، أسماء عبد الخالق كامل؛ وعلوية، مصطفى محمد عبد الحميد. (٢٠٢٤). أثر المؤهل العلمي والطموح المهني على الرضا الوظيفي لدى المعلم العماني وعلى التفكير الريادي والأداء التنافسي لدى طلبته. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، مجلد ٤٠ (١).
- عبداللطيف، عبد الرسول عبد الباقي ومحمود، محمد عبد العظيم محمد. (٢٠١٩). الانغلاق/الانفتاح العقلي وعلاقته بصورة الذات الأخلاقية لدى طلاب الجامعة في ضوء متغيري النوع الاجتماعي والتخصص الدراسي. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج، مجلد ٦٤ (٦٤).
- عبدالوهاب، كامل أحمد. (١٩٩٩). المناعة الفكرية: دراسة في أسس التفكير المقاوم للانحراف المعرفي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عثمان، علي والبلوي، بندر. (٢٠١٨). الانغلاق العقلي (الدوجماتية) وأثره على التعصب الفكري. مجلة علم النفس، ٣٢(٢)، ٥٠٠-٥٢٥.
- عزت، أحمد. (١٩٦٥). علم النفس الصناعي. الدار القومية للطباعة والنشر.
- الوزير، ناصر بن محمد. (٢٠٢٠). الانفتاح العقلي كمدخل لتنمية الإبداع المهني لدى القيادات التربوية. مجلة التربية المعاصرة، ٣٦(٤)، ٤٥-٧٢.
- اليوبي، محمد بن عابد وشقرون، غازي حسين. (٢٠٢٣). الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي أثناء فترة كورونا لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات. العربية للنشر العلمي، إصدار ٦ (٥٥).
- قنديل، هدى عنتر عبد الله. (٢٠٢٣). الإسهام النسبي للوعي الذاتي والانفتاح العقلي المعرفي في التنبؤ بالمناعة الفكرية لدى طلاب الجامعة. مجلة البحث العلمي في الآداب، مجلد ٢٤ (٦).
- جامعة جدة. (٢٠٢٤). البيانات المفتوحة. الموقع الرسمي لجامعة جدة.
- المرصد الوطني للعمل. (٢٠٢٤). إحصاءات سوق العمل لشهر أبريل ٢٠٢٤. صندوق تنمية الموارد البشرية.
- العربية. (٢٠٢٤، ٥ مايو). ارتفاع عدد موظفي القطاع الخاص بالسعودية إلى ١١.٢٧ مليون موظف في أبريل. العربية الاقتصادية.
- أرمسترونغ، م. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية: النظريات والتطبيقات. دار جامعة الملك سعود.

- روبنز، س. (٢٠٢٠). السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات. ترجمة دار المريخ.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Openness to experience and job satisfaction across career stages: The role of job adaptation and job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 441-458.
- Olah, John. (2002). Intellectual immunity: A conceptual framework for positive psychology. *Journal of Positive Psychology*, 7(3), 200-215 .
- Rokeach, Milton. (1960). The open and closed mind: Investigations into the nature of belief systems and personality systems. Basic Books .
- King Abdulaziz University. (2024). University profile. Retrieved from Wikipedia.