

درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في محافظة إربد وأثره في تحسين الأداء الوظيفي

د. ميساء بني خلف

أستاذ مساعد، إدارة تربوية ، جامعة: حائل، المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي من (إعداد الباحثة). تكون مجتمع الدراسة من (157) قائداً أكاديمياً وتكونت عينة الدراسة من (142) قائداً أكاديمياً في جامعة جدارا، تم اختيارهم بالطريقة القصدية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية ، جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي لدرجة الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، القيادات الأكاديمية، جامعة

جدارا، الأداء الوظيفي.

The Degree of Job Satisfaction among Academic at Jadara University in Irbid Governorate and its Impact on Improving Job Performance

Dr. Maisa Bany Khalaf

Abstract

This study aimed to reveal the degree of job satisfaction among academic leaders and faculty members at Jadara University in Irbid governorate and its impact on improving job performance. The job satisfaction scale was used in this study, prepared by the researcher. The sample of the study consisted of (142) academic leaders and faculty members at Jadara University, were selected purposely. The results of the study showed the degree of job satisfaction among academic leaders and faculty members, was moderate. The results indicated there were no differences in degree of job satisfaction, attributed to variables (gender, specialization, academic rank, and experience), and there was positive impact of job satisfaction in improving job performance.

Key Words: Job satisfaction, academic, Jadara University, job performance.

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

يُعدّ الوقوف على طبيعة الأداء الوظيفي للعاملين من أهم وأبرز مقومات الأداء الوظيفي، ومن أهم العوامل التي تؤثر في نجاحهم في أداء المهمات التي توكل إليهم، إذ أن الرضا الوظيفي يعد بمثابة الدافع والحافز الذي يشجع العاملين على إنجاز مهماتهم بفاعلية، ومن هذا المنطلق فإن الرضا الوظيفي يشكل إطار

عاماً في نجاح تحقيق الأهداف المخطط لها لدى القادة الأكاديميين، وأعضاء هيئة التدريس، ويعطيهم الدافع لتجويد الأداء الوظيفي خلال العملية الإدارية، والتعليمية على حدٍ سواء.

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بأهمية منذ القدم، واعتبر المؤثر الهام في دفع العاملين على العمل بحيوية ونشاط، مما يجعل الرؤساء يتابعون واجباتهم ومسؤولياتهم بشكل مستمر، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي يدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية وجد، أضف إلى ذلك فإن الرضا الوظيفي يعطي بيئة إيجابية للعاملين، ويوفر الطمأنينة بشكل مميز في مختلف المجالات المرتبطة بأداء المهمات (أبو شيخه، 2010: 17).

وبالنظر إلى فاعلية المؤسسات التعليمية على اختلافها، فإنها ترتبط بكفاءة العنصر البشري، وقدرته ورغبته باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام وتوظيف الموارد المتاحة على اختلافها، وتظهر أهمية العنصر البشري وفاعليته من خلال مستوى رضاه الوظيفي الذي يقترن بأدائه للمهام الموكلة إليه (أحمد، 2005: 46).

إن معطيات الرضا الوظيفي وآثاره تبرز من خلال الشعور بالسعادة التي يعبر عنها من خلال الإنجاز والعمل، فالفرد الذي يرضى عن عمله أو مهنته يقبل عليها بكل فاعليه وهمة ونشاط، وتكون بوادر السعادة ظاهرة من خلال أدائه لمهامه، وبالتالي فإن هذا الرضا والسعادة تعمل على زيادة كفاءته الإنتاجية، ومقابل ذلك فإن عدم الرضا عن المهنة سينتج عنه سوء الأداء والسوء المرافق لحالة عدم الرضا هذه، والتي تظهر من خلال الإحباط والاستياء والملل، وخفض الأداء للمهام الموكلة للموظف، وبالتالي ستكون مخرجات العمل بمستوى هذا الرضا (العطية، 2003: 39).

ومن أوائل الذين بحثوا في الرضا الوظيفي هوبك (Hweek) فقد عرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله. كما أشار لوك (Locke) إلى أن الرضا الوظيفي يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الموظف الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل من هذه الوظيفة (الأزرق، 2000: 56).

وقد أشار فروم (Vrom) إلى الرضا الوظيفي بأنه: يمثل نتيجة المقارنة التي يجريها الموظف بين ما يتوقعه من عوائد وبين ما يحصل عليه بالفعل. أما آدمز (Adamz) فقد بين أن الرضا الوظيفي عبارة عن علاقة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، وهي علاقة تبادلية يقدم الفرد من خلالها جهودده وخبرته مقابل حصوله على العائد المتمثل بالأجر والحوافز والترقيات وغيرها من الأمور المرتبطة بهذا العمل، وبالتالي فإن كانت هذه العلاقة إيجابية وتساوت بين ما يقدم، ويحصل عليه يشعر الموظف بالرضا الوظيفي، وإن لم تتساوى هذه العلاقة فإنه سيشعر بالاستياء، وكلا الحالتين سوف يؤثر على أدائه الوظيفي المتأثر بطبيعة هذا الرضا (النجار، 2009: 113).

لقد برز العديد من النظريات التي اهتمت بتناول الرضا الوظيفي وعوامله ومسبباته، ومن أبرز هذه النظريات "نظرية الإدارة العلمية"، والتي من أبرز روادها تايلور (Taylor)، وفايول (Fayol)، وفيبر (Feber)، فقد اهتمت هذه النظرية بالحوافز المادية باعتبار أن هذه الحوافز هي الوحيدة التي تحقق الرضا الوظيفي لدى الموظف، وتناولت هذه النظرية جميع الجوانب المادية التي قد ترفع من كفاءة الموظف ليقوم بأداء مهماته بإتقان وفاعليه وبأقصى سرعة، وقد أخذ على هذه النظرية بعض السلبيات، والتي من أبرزها أنها أهملت الجوانب الإنسانية في تحقيق الرضا الوظيفي ونظرت هذه النظرية الرضا المطلوب من جوانب مادية فقط، ولم تكن ذات شمولية في تفسيرها للرضا الوظيفي (Nanceil, 2003: 32).

كما تناولت نظرية هرزبرج (Harzberg)، "نظرية العاملين"، والتي ترتبط بنظرية ماسلو (Maslow) للحاجات حيث أن هذه الحاجات ترتبط بحاجات الموظف في موضع عمله، وتشير هذه النظرية إلى وجود مجموعتان من العوامل، المجموعة الأولى تعد بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا الموظف عن عمله، وأطلق على هذه العوامل بالعوامل المرتبطة بالوظيفة أو الوظيفية نفسها، ومن ضمن هذه العوامل إحساس الموظف بالإنجاز، وتحمل مسؤولية عمله، وتوفير الفرص المناسبة للترقية، في حين ترتبط المجموعة الثانية من العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، وأطلق عليها العوامل المحيطة بالوظيفية، والتي من أبرزها علاقة الموظف بزملائه، ورؤسائه والظروف البيئية التي تحيط بهذه الوظيفية (العاجز ونشوان، 2004: 16).

وبالنظر إلى طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، فهناك العديد من العوامل المشتركة بين الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، فالرضا الوظيفي، يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وفاعليته، وهذا الرضا لا بد أن ينعكس إيجاباً وبشكل واضح على جودة الأداء ومخرجات العمل، بالإضافة إلى الوضع النفسي للعاملين، كما أنه يساعد في إيجاد التوافق بين العاملين، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي يسهم في زيادة دافعية الموظف نحو العمل وبذل قصارى الجهد لإنجاحه، وظهوره بأفضل صورة (أبو شيخه، 2010: 23).

ويشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الموظف، وبالتالي فإن الأداء الوظيفي يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الموظف بها متطلبات الوظيفة (عقيلي، 2006: 56). ويعرف الأداء الوظيفي بأنه: تحويل المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة (النجار، 2009: 49). ويرى (سلطان 2004: 26) بأن الأداء الوظيفي يشير إلى الأثر لجهود الموظف التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، والتي يتحقق من خلالها هذا الأداء.

وبالتالي فإن الأداء الوظيفي يُعد من أهم المحاور المهنية، فإن كان هذا الأداء متميزاً، فإنه سيؤدي بصاحبه إلى مكانة مرموقة ضمن العمل، وإن وجد الأداء للموظف الذي يشوبه التأخير في الإنتاجية، وعدم الجودة في المخرجات، فإن ذلك سينعكس سلباً عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها (أبو العز، 2002: 45).

ويمكن قياس أداء الموظفين من خلال كمية الجهد المبذول خلال العمل، وخلال فترة زمنية محددة، بالإضافة إلى نوعية هذا الجهد الذي يبذله الموظف، وهذا يشير إلى مستوى الجودة في إنجاز العمل، ومطابقة الجهد المبذول لهذه الجودة، أضف إلى ذلك نمط الأداء الذي يقوم به الموظف، وهذا يشير إلى الطريقة التي يتم بها أداء المهمات، وكذلك معدلات الأداء، ويشير ذلك إلى زيادة انتاجية الموظف للكشف عن مدى كفاءته في العمل من حيث الجودة، والكمية، والمدة الزمنية (سلطان، 2004: 73).

استناداً إلى ما تم تناوله حول الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، ترى الباحثة، بأن كل من الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي على درجة من الأهمية في نجاح أية مؤسسة، وبالتالي فإن هذا النجاح يعتمد على

هذا الرضا، وبالنظر إلى هذه الأهمية، فإن الدراسة الحالية سعت إلى تناول هذه المتغيرات في أحد المؤسسات التعليمية، ولدى القادة الأكاديميين، للوقوف على درجة الرضا الوظيفي، وعلاقته بالأداء الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تبرز مشكلة الدراسة من خلال خبرة الباحثة في التعليم الجامعي، وحصولها على العديد من التساؤلات حول الرضا الوظيفي ومقوماته ومسببات عدم الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات، وبخاصة في الجامعات الخاصة، وقد تباينت هذه التساؤلات ما بين المسببات الإيجابية والسلبية حول الرضا الوظيفي.

ومن هذا المنطلق برزت مشكلة الدراسة في ذهن الباحثة، انطلاقاً من أهمية الرضا الوظيفي في طبيعة الأداء الوظيفي و مدى نجاحه، انطلاقاً من كون الرضا الوظيفي مكون أساسي في نجاح الكثير من مجالات العمل بشكل عام، وفي مجال التعليم الجامعي بشكل خاص، وتبرز مشكلة الدراسة في الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي. وبالتحديد فإن مشكلة الدراسة تكمن بالإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة.

- ما أثر الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا على تحسين الأداء الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا وأثره في تحسين الأداء الوظيفي.

- الكشف عن الفروق في وجهة نظر القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا حول درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والرتبة الأكاديمية والخبرة.
 - الكشف عن أثر الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في تحسين الأداء الوظيفي.
- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة بالآتي:

أولاً: الأهمية النظرية (العلمية)

يمكن أن تسهم هذه الدراسة في توفير معلومات حول الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، والتي قد يستفيد منها القيادات الأكاديمية، وأعضاء هيئة التدريس، والقائمون على العملية التعليمية الجامعية على حدٍ سواء، بالإضافة الى الباحثين في هذا المجال، أضف إلى ذلك ما ستوفره الدراسة من أداة يمكن استخدامها في دراسات أخرى للكشف عن الرضا لوظيفي بمجالات أخرى.

ثانياً: الأهمية العلمية (التطبيقية)

تبرز أهمية الدراسة العملية من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، والتي في ضوءها يمكن للجامعة أن توفر مقومات الرضا الوظيفي، والتي قد تسهم في تحسين الأداء الوظيفي، أضف إلى ذلك ما سيتم تقديمه من مقترحات قد يستفيد منها جميع الأطراف القائمة على العملية التعليمية الجامعية، وكذلك يمكن الاستئارة بنتائج هذه الدراسة في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، أضف إلى ذلك ما ستوفره هذه الدراسة من أداة يمكن استخدامها من قبل الباحثين في دراسات أخرى.

التعريفات الإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

- الرضا الوظيفي: هو محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفية التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة، وعن علاقته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له (Nestern,2009:45) ويقصد به في هذه الدراسة مستوى الاتزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو

العمل الجامعي بمختلف أبعاده، والذي يرتبط بعدد من العناصر المتعلقة بطبيعة العمل الذي يقوم به. ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الرضا الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة

- **الأداء الوظيفي:** ويشير الممارسات التي يقوم بها الموظف بهدف إنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليه، والتي تظهر من خلال النتائج التي يتم تحقيقها خلال أدائه للعمل (رضا، 2003: 39) ويقصد به في هذه الدراسة مستوى تحقيق وإتمام المهام المكنة لوظيفة الفرد، والذي يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع فيها الفرد متطلبات الوظيفة. ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الأداء الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة.

- **القيادات الأكاديمية:** هم الأشخاص الذين تم تكليفهم بالقيام بالأعمال الإدارية، بالإضافة إلى بعض المهام الأكاديمية (مصطفى، 2005: 39). ويقصد بهم في هذه الدراسة الأفراد المنوط لهم الأعمال الإدارية في جامعة جدارا، وهم أكاديميين في الأصل ولكن أنيط إليهم القيام بالأعمال الإدارية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بالآتي:

الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في الأردن.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2019.

الحد القياسي: تقتصر نتائج هذه الدراسة على الأداة التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على تناول درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية وأثره في تحسين الأداء الوظيفي.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بتناول الرضا الوظيفي ضمن العديد من المجالات، ومن أبرز هذه الدراسات ضمن هذا المجال الآتي:

أجرى (Chiu, 2003). دراسة أجريت في الصين هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي كعوامل لترك العمل. استخدم في هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (279) مديراً. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي، جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق في درجة الرضا، تعزى لمتغيري الخبرة، والمؤهل العلمي، كما بينت النتائج وجود ارتباط سلبى بين النظرة الإيجابية والنية لترك العمل، كما أشارت النتائج إلى أن السبب الرئيس لترك العمل يتمثل في حالة الإحباط التي تصيب المدراء.

وهدف دراسة (الأغا وثابت، 2004) إلى الكشف عن أثر الحوافز في مستوى الأداء الوظيفي. استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدراسة من (220) موظفاً. استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي، جاء متوسطاً، وبينت النتائج وجود علاقة بين الحوافز، ومستوى الأداء الوظيفي، ووجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي، تعزى لمتغير الجنس، لصالح الذكور، وعدم وجود فروق، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أما دراسة (الشهري، 2004) فهدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي والإنتاجية. استخدم في هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة (233) موظفاً. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية، كما بينت النتائج أن الأداء الوظيفي والإنتاجية تتأثر بمحيط العمل، والترقية، وبين النتائج وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي، تعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث.

أما دراسة (أبو رمضان، 2004) التي أجريت في فلسطين فقد هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (113) موظفاً. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي، جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أن أكثر عناصر الرضا الوظيفي أهمية جاء الشعور بالأمان الوظيفي، والراتب الشهري، وأن أقلها ظروف العمل.

وقام (Sesanga & Garrett, 2005) بدراسة في أوغندا هدفت إلى الكشف عن العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم العالي. استخدم في هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (182) من أعضاء هيئة التدريس من جامعتين في أوغندا. أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أن أهم العوامل المسببة للرضا الوظيفي تمثلت في سلوك الزملاء، والمظاهر الداخلية والخارجية لعملية التدريس، وهناك عوامل مسببة للإستياء الوظيفي، وكان من أبرزها المكافآت، والترقية، وبيئة العمل. وهدفت دراسة (إبراهيم، 2007) التي أجريت في السودان إلى الكشف عن نظام الحوافز وأثره في الرضا الوظيفي. استخدم في هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (235) موظفاً إدارياً جامعياً. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى الإداريين، كانت متوسطة، كما بينت النتائج وجود العديد من السلبيات بنظام الحوافز المطبق في الجامعة مثل عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين، وعدم تطبيق الحوافز بالعدل، كما بينت النتائج أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية.

وأجرى (العكش والحسين، 2008) دراسة في الأردن هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (211) عضو هيئة تدريس من الجامعات الحكومية والخاصة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي، جاءت متوسطة، وكان الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر منه لدى الجامعات الحكومية، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة (حويحي، 2008) التي أجريت في فلسطين إلى الكشف عن أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (277) موظفاً. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والرغبة في الاستمرار بالعمل واستقراره، كما بينت النتائج وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي

لدى العاملين، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، وعدم وجود فروق في الرضا الوظيفي، تبعاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة، وبينت النتائج أن الاستقرار الوظيفي لدى العاملين، جاء منخفضاً.

وأجرى (خليل وشير، 2008) دراسة في فلسطين هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين، جاء بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، يعزى لمتغير الجنس، لصالح الإناث، وعدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الخبرة.

وأجرى (منصور، 2010) دراسة في فلسطين هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح. استخدم في هذه الدراسة الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (138) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت النتائج أن مجال الترقّيات والحوافز، جاء بالمرتبة الأخيرة في درجة الرضا، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة، لصالح الخبرة الأعلى والمؤهل العلمي، لصالح المؤهل الأقل، كما بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي، جاء متوسطاً.

أما دراسة (الطاهر، 2012) التي أجريت في السودان فهدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (100) عضو من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن الإجراءات لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، جاء بدرجة متوسطة، وبينت النتائج عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي، يعزى لمتغيرات الخبرة، والرتبة الأكاديمية والجنس.

كما أجرى (ناصر وحيدر، 2014) دراسة في سوريا هدفت إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع

البيانات. تكونت عينة الدراسة من (120) عضو من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي، ووجود فروق في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول ترتيب العوامل المسببة للرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الخبرة.

وهدف دراسة (خوام، 2016) إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي. استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (132) موظفاً. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للرضا الوظيفي في مستوى الأداء الوظيفي.

أما دراسة (Liacqu & Schumacher, 2018) التي أجريت في اليابان فقد هدفت إلى تحليل العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية الجامعية. استخدمت في هذه الدراسة الاستبانة في جمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من (113) عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن العوامل الدافعة والمسببة للرضا الوظيفي تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرصة النمو المهني، وتقدير الآخرين، كما بينت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة.

كما أجرى (Abouserie, 2019) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقتها بضغط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعية. استخدم في هذه الدراسة أداتين الأولى للكشف عن درجة الرضا الوظيفي، والثانية للكشف عن ضغوط العمل. تكونت عينة الدراسة من (123) عضو هيئة تدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل ومستوى الرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

بمطالعة وتحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، يلحظ الاهتمام المتزايد بتناول الرضا الوظيفي، ويبرز ذلك من خلال العديد من الدراسات، كدراسة (Chiu, 2003)، التي هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (279) مديراً، استخدمت الاستبانة

لجمع البيانات، والتي أكدت نتائجها على أن الرضا الوظيفي، جاء بدرجة متوسطة لدى أفراد عينة الدراسة. وكذلك دراسة (أبو رمان 2004)، التي هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية والتي تكونت عينتها من (113) موظفاً، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، والتي أكدت نتائجها على أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة.

كما أن هناك بعض الدراسات التي تناولت الكشف عن بعض العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، كدراسة (Sesanga & Garrett, 2005)، والتي هدفت إلى الكشف عن العوامل التي تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (182) عضو هيئة تدريس، استخدمت الاستبانة لجميع البيانات، والتي أشارت نتائجها إلى أن أهم العوامل المسببة للرضا الوظيفي تمثلت في سلوك الزملاء، وبيئة العمل، والترقية.

وتناولت بعض الدراسات نظام الحوافز وأثره على الرضا الوظيفي، كدراسة (إبراهيم، 2007)، والتي هدفت إلى الكشف عن نظام الحوافز وأثره في الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (235) موظفاً جامعياً، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، والتي بينت نتائجها وجود أثر إيجابي لهذه الحوافز في مستوى الرضا الوظيفي.

وبمحاولة المقارنة بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، وتحديد موقع الدراسة الحالية بين هذه الدراسات، وما يميزها، فإن ذلك يتضح من خلال متغيرات الدراسة الحالية، المتمثلة بموضوعها في الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي بالإضافة إلى عينة الدراسة، والمتمثلة بالقيادات الأكاديمية في جامعة جدارا.

وفي ضوء ما سبق يؤمل أن يكون لهذه الدراسة موقعاً بين الدراسات السابقة، وتكون انطلاقة لدراسات أخرى في هذا المجال، وبالتالي فإن أبرز مبررات إجراء هذه الدراسة تكمن في ندرة الدراسات التي حاولت الكشف عن درجة الرضا الوظيفي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى عينة الدراسة المتمثلة بالقيادات الأكاديمية في جامعة جدارا.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتضمن هذا الجزء الإجراءات التي تم اتباعها، من حيث منهج الدراسة، وتحديد مجتمعها، وعينتها، وأداة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في استخراج النتائج.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي نظراً لملائمته لأغراض هذه الدراسة من خلال استبانة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، ومعالجتها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة التي تم طرحها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في الأردن في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2019 / 2020، والبالغ عددهم (157) قائداً أكاديمياً، وذلك وفقاً للسجلات الرسمية التي تم الحصول عليها من عمادة شؤون الموظفين في الجامعة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (142) قائداً أكاديمياً، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وتم استثناء (15) قائداً أكاديمياً لغايات التحقق من مؤشرات الصدق والثبات لأداة الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس والتخصص والرتبة الأكاديمية والخبرة.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس والتخصص والرتبة الأكاديمية والخبرة

المتغير	الفئات	العدد
الجنس	ذكر	123
	أنثى	19
المجموع		142
علمي		63

التخصص	إنساني	79
	المجموع	142
	أستاذ	37
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مشارك	83
	أستاذ مساعد	22
	المجموع	142
	أقل من 10 سنوات	28
الخبرة	10 سنوات فأكثر	114
	المجموع	142

يتضح من الجدول (1) أن عدد الذكور بلغ (123) قائداً أكاديمياً بما نسبته (87%)، في حين بلغ عدد الإناث (19) بما نسبته (13%)، كما يتضح أن عدد القادة الأكاديميين في التخصصات العملية بلغ (63) قائداً أكاديمياً، بما نسبته (44%)، في حين بلغ عدد القادة الأكاديميين في التخصصات الإنسانية (79)، بما نسبته (56%)، وبلغ عدد القادة الأكاديميين الذين يحملون رتبة أستاذ (37)، بما نسبته (26%)، في حين بلغ عدد القادة الأكاديميين الذين يحملون رتبة أستاذ مشارك (83)، بما نسبته (58%)، أما عدد القادة الأكاديميين الذين يحملون رتبة أستاذ مساعد (22)، بما نسبته (16%)، وفي ما يتعلق بالمتغير الخبرة، فقد بلغ عدد القادة الأكاديميين ممن لديهم خبرة أقل من (10) سنوات (28) قائداً أكاديمياً، بما نسبته (20%)، وبلغ عدد القادة الأكاديميين الذين لديهم خبرة (10) سنوات فأكثر، بما نسبته (80%).

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات:

استبانة الرضا الوظيفي

تم إعداد استبانة للكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى القادة الأكاديميين، بعد الرجوع إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تم الاستعانة بدراسة

(إبراهيم، 2007)، ودراسة (العكش وحسين، 2008)، ودراسة (ناصر وحيدر، 2014). وتكونت الاستبانة بصورتها الأولى من (25) فقرة.

صدق أداة الدراسة

للتحقق من صدق مقياس أداة الدراسة، تم إيجاد مؤشرات الصدق الآتية:

أولاً: صدق المحتوى

تم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة من خلال عرضها على (8) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة جدارا و(4) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، حيث قاموا بمراجعة فقرات الاستبانة وإبداء الرأي حول مدى وضوحها، وسلامة صياغتها، وفي ضوء مقترحاتهم تم تعديل سبع فقرات، وحذف خمس فقرات لتصبح فقرات الاستبانة بصورتها النهائية (20) فقرة.

ثانياً: صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (15) عضو هيئة تدريس، وتم حساب قيم معاملات ارتباط الفقرة بالمقياس ككل، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.43 - 0.84).

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الأداة، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (15) عضو هيئة تدريس، وتم حساب قيمة معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، وبلغ (0.89)، كما تم حساب قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للأداة ككل إذ بلغ (0.86).

طريقة التصحيح

تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من (20) فقرة، يضع المستجيب إشارة (x) أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق ما يرد في الفقرة مع قناعاته الشخصية، وفقاً لتدرج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي: بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4) درجات، بدرجة متوسطة (3) درجات، بدرجة قليلة (2) درجتان، بدرجة قليلة جداً (1) درجة، وبناءً على ذلك فقد تراوحت الدرجة على كل فقرة من فقرات الاستبانة بين درجة واحدة وخمس درجات، وبما أن الاستبانة تكونت من (20) فقرة، فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب هي (100) درجة، وأدنى درجة هي (20)، وتم تصنيف المتوسطات الحسابية لتحديد درجة الرضا الوظيفي على النحو الآتي: (أقل من 2.66 منخفضة)، (من 2.66 - 3.67 متوسطة)، (أعلى من 3.67 مرتفعة).

إجراءات الدراسة

- لتحقيق أهداف الدراسة، تم تنفيذ الدراسة وفقاً للخطوات والإجراءات الآتية:
- إعداد أداة الدراسة بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والمتمثلة باستبانة درجة الرضا الوظيفي، وتم التحقق من مؤشرات صدقها وثباتها من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، بالإضافة إلى عرضها على مجموعة من المحكمين، والأخذ بأرائهم وملاحظاتهم.
 - تحديد أفراد مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (157) قائداً أكاديميين، وذلك من خلال الرجوع إلى السجلات الرسمية في دائرة شؤون الموظفين في جامعة جدارا والحصول على الأعداد الرسمية لذلك، وتحديد عدد أفراد عينة الدراسة، والبالغ (142) قائداً أكاديمياً. تم اختيارهم بالطريقة القصدية.
 - تم توزيع أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة لغايات جمع البيانات، وتم توضيح طريقة الإجابة على أداة الدراسة، وبيان جميع المعلومات المتعلقة بذلك، وأن استجاباتهم على أداة الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وضرورة الإجابة على جميع الفقرات بدقة.

– تم جمع أداة الدراسة والتأكد من صلاحيتها لأغراض التحليل الإحصائي، وتصنيفها حسب متغيرات الدراسة، واستخدام برنامج (SPSS) للمعالجات الإحصائية بهدف استخراج النتائج للإجابة عن أسئلة الدراسة.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة

- الجنس، وله فئتان، وهما: (ذكر، أنثى).
- التخصص، وله فئتان، وهما: (تخصصات أدبية، تخصصات علمية).
- الرتبة الأكاديمية، ولها ثلاث فئات وهي: (استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد).
- الخبرة، ولها مستويان، وهما: (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغيرات التابعة

- الرضا الوظيفي، وله ثلاثة مستويات (بدرجة مرتفعة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة).
- الأداء الوظيفي، وله ثلاثة مستويات (بدرجة مرتفعة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة).

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة.
- للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (Independent Samples T-Test) لإجابات أفراد عينة تبعاً لمتغير الجنس.
- للإجابة عن السؤال الثالث، تم تطبيق معادلة الانحدار البسيط للتعرف على أثر الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة التي هدفت إلى الكشف عن أثر الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في تحسين الأداء الوظيفي، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة، وفقاً لما تم طرحه من أسئلة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: "ما درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي ككل، كما هو مبين في الجدول (2).

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الرضا الوظيفي والرضا الوظيفي ككل لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	3	أرى بأن خطوات عملي واضحة بشكل كافٍ.	3.88	1.09	مرتفعة
2	6	الإمكانات المتوفرة لي تساعدني على إنجاز أعمالي.	3.87	1.32	مرتفعة
3	10	تصميم البيئة الجامعية يساعدني على أداء أعمالي بسهولة.	3.78	1.23	مرتفعة
4	5	أرى بأن المهام التي أكلف بها تتناسب مع خبرتي.	3.61	1.13	متوسطة
5	9	يتوافق العمل الذي أقوم به مع تخصصي الأكاديمي.	3.45	1.05	متوسطة
6	13	تبذل الجامعة جهداً في تنمية قدراتي ومهاراتي.	3.39	1.39	متوسطة
7	2	أبذل الجهد المناسب لإنجاز المهام بإتقان.	3.07	1.26	متوسطة
8	4	استخدم ما لدي من قدرات إبداعية لإنجاز عملي.	3.05	1.00	متوسطة
9	11	أتلقي المساعدة المطلوبة من زملائي لأداء المهام.	3.04	1.22	متوسطة
10	12	تتاح لي الفرصة ولمعرفة نتائج عملي.	2.95	1.20	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
11	15	تقدم الجامعة بتقييم أدائي بصورة موضوعية.	2.92	1.54	متوسطة
12	7	الثقافة السائدة في الجامعة تساعدني على إنجاز مهماتي.	2.90	1.36	متوسطة
13	14	تقدم الجامعة حلولاً للمشكلات التي تواجهني.	2.89	1.43	متوسطة
14	1	أنجز أعمالي بشكل إيجابي ومتقن.	2.76	1.28	متوسطة
15	8	تزودني الجامعة بتغذية راجعة عن توفير الأداء الجيد.	2.75	1.25	متوسطة
		الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا ككل	3.22	0.37	متوسطة

توضح من البيانات الواردة في الجدول (2) أن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.22)، بدرجة تقييم متوسطة، وتراوح المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الرضا الوظيفي بين (2.75-3.88)، وجاءت بالمرتبة الأولى الفقرة (3) ونصها: "أرى بأن خطوات عملي واضحة بشكل كافٍ"، بمتوسط حسابي بلغ (3.88)، ودرجة تقييم مرتفعة، في حين جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (8) ونصها: "تزودني الجامعة بتغذية راجعة عن توفير الأداء الجيد"، بمتوسط حسابي بلغ (2.75)، ودرجة تقييم متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة؟"

للإجابة عن هذه السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (Independent Samples T-Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، كما هو مبين في الجدول (3).

جدول (3)

اختبار (Independent Samples T-Test) على درجة الرضا الوظيفي لدى

القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا ككل تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	3.21	0.35	0.10	155	0.92
أنثى	3.22	0.40			

يتضح من البيانات الواردة في جدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) (0.10)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار (Independent Samples T-Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص، كما هو مبين في الجدول (4).

جدول (4)

اختبار (Independent Samples T-Test) على درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات

الأكاديمية في جامعة جدارا ككل تبعاً لمتغير التخصص

التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
علمي	3.15	0.41	1.86	155	0.07
إنساني	3.26	0.34			

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة (T) (1.86)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام اختبار (Independent Samples T-Test) لإجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة، كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5)

اختبار (Independent Samples T-Test)

على درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية
في جامعة جدارا ككل تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
أقل من 10 سنوات	3.17	0.34	1.47	155	0.14
10 سنوات فأكثر	3.26	0.40			

ويتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة (T) (1.47)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا ككل تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
أستاذ مساعد	3.24	0.36	0.50	0.61
أستاذ مشارك	3.18	0.43		
أستاذ دكتور	3.12	0.20		

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة (F) (0.50)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: "ما أثر الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا على تحسين الأداء الوظيفي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق معادلة الانحدار البسيط للتعرف على أثر الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا على تحسين الأداء الوظيفي، كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7)

اختبار الانحدار البسيط لأثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في

جامعة جدارا

المتغير المستقل	قيمة (t)	R	R ²	قيمة (F)	Sig
الرضا الوظيفي	12.41	0.71	0.50	154.11	0.00

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (7) وجود علاقة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة هذه العلاقة (71%)، ومن خلال قيمة معامل التحديد (R square) يتبين أن الرضا الوظيفي يفسر ما نسبته (50%) من التباين الحاصل في متغير الأداء الوظيفي، ونظراً لأن قيمة (F) تساوي (154.11)، ومستوى دلالتها الإحصائية كانت (0.000)، مما يشير إلى معنوية الانحدار عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقيمة (t) تساوي (12.41)، ومستوى دلالتها الإحصائية كانت (0.000)، مما يشير إلى معنوية المعامل أيضاً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، فإنه يمكن القول بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا.

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الجزء مناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج والتوصيات في ضوء هذه النتائج.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على: "ما درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا، جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج أن الفقرات (3، 6، 10)، جاءت بدرجة مرتفعة، في حين جاءت باقي الفقرات بدرجة متوسطة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً إلى إجابات القيادات الأكاديمية، حول الرضا الوظيفي، والتي انطلقت من مقومات هذا الرضا من خلال الأمان الوظيفي، وما يتقاضونه من رواتب، بالإضافة إلى طبيعة العلاقة السائدة بين القيادات الأكاديمية، من جانب وإدارة الجامعة من جانب آخر.

كما ويمكن عزو هذه النتيجة إلى ما توفره الجامعة من دعم ومساندة للقيادات وأعضاء هيئة التدريس، والذي قد لا يصل للمستوى المأمول والمتوقع، والذي يتوقعونه من الجامعة وإدارتها، وبالتالي فهناك بعض الجوانب التي يجب أن ينظر إليها من قبل الإدارة الجامعة للوصول إلى مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، والقيادات الأكاديمية.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة أبو رمان (2004)، التي أشارت نتائجها إلى أن درجة الرضا الوظيفي، جاءت متوسطة، كما اتفقت مع دراسة سيسانقا وجاريت (Sesanga & Garrett, 2005) ودراسة إبراهيم (2007)، ودراسة العكش والحسين (2008)، حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإداريين.

كما اتفقت كذلك مع دراسة حويجي (2008)، ودراسة خليل وشرير (2008)، ودراسة أبسييري (Abouserie, 2018)، حيث أشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود درجة متوسطة من الرضا الوظيفي.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة لياكو وسيكماتشر (Liacqu & Schumacher, 2018)، حيث أشارت نتائجها إلى وجود درجة مرتفعة من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة؟"

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء البيئة الجامعية، ومقومات هذه البيئة، وما توفره إدارة الجامعة، وبالتالي فإن جميع القيادات الأكاديمية، يخضعون لنفس الشروط في التعامل، كما أنهم يخضعون لنفس المعايير في الترقّيات، والحوافز، والرواتب، وبالتالي فإن وجهة نظر القيادات الأكاديمية، نحو الرضا الوظيفي، كانت نظرة متقاربة، بغض النظر عن الجنس، أو التخصص، أو الخبرة.

كما ويمكن عزو هذه النتيجة استناداً إلى قناعة القيادات الأكاديمية بما يتم تقديمه، وأنه يؤثر على القيادات الأكاديمية، بنفس المستوى، وبالتالي فقد جاءت نظرتهم نحو الرضا الوظيفي موحدة دون أية فروق في وجهات نظرهم.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة شو (chiu.2003)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري الخبرة، والمؤهل العلمي، كما اتفقت مع دراسة حويحي (2008)، التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة. واتفقت كذلك مع دراسة خليل وشرير (2008)، التي بينت نتائجها عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الخبرة، واتفقت كذلك مع دراسة الظاهر (2012)، والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والخبرة، والجنس.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العكش والحسين (2008)، التي أشارت نتائجها إلى وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، واختلفت كذلك مع دراسة منصور (2010)، التي بينت نتائجها وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغيري الخبرة، والمؤهل العلمي، لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي الأقل.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما أثر الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا على تحسين الأداء الوظيفي

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي لدرجة الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال الأثر الذي يحدثه الرضا الوظيفي في مستوى الأداء الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية، وأعضاء هيئة التدريس، وبالنظر إلى هذا الأثر فإن كان إيجابياً، فإنه سوف يسهم في زيادة الدافعية نحو الأداء، والتميز في الإنتاجية والعطاء، بالإضافة إلى أن الرضا الوظيفي سوف يسهم في تذليل العديد من العقبات والصعوبات التي قد تواجه القيادات الأكاديمية، انطلاقاً من رضاهم الوظيفي. كما ويمكن عزو هذه النتيجة في ضوء الرغبة والحافز الذي ينتج عن الرضا الوظيفي، وبالتالي فإن وجود الرضا الوظيفي، سوف يسهم في الإنجاز والتميز سعيّاً نحو تحقيق أفضل المخرجات، ومن هذا المنطلق ترى الباحثة أن وصول الموظف إلى مستوى من الرضا الوظيفي سوف يسهم بلا شك في تحقيق أفضل المستويات من الأداء الوظيفي.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الشهري (2004)، التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية، كما اتفقت مع دراسة خوام (2016)، التي بينت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي، ومستوى الأداء الوظيفي.

التوصيات

استناداً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن للباحثة أن توصي بما يلي:

- توفير مقومات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

- تعزيز ثقافة الأداء والتميز دون النظر إلى المردود مقابل هذا الأداء.
- زيادة الحوافز وتوفير الأمان الوظيفي للعاملين في الجامعة بالاستمرار في العمل لسنوات.
- تشجيع الإبداع الإداري لدى القيادات وتعزيز العلاقة الإيجابية بين القيادات الأكاديمية، وأعضاء هيئة التدريس.
- إجراء المزيد من الدراسات حول مقومات الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات ذات علاقة بهذا الرضا.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، أحمد. (2007). نظام الحوافز وأثره على الرضا الوظيفي بجامعة النيلين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- أبو العز، محمد. (2002). ربط مؤشرات الأداء بنظم الحوافز بغرض إحباط التركيز الانتقائي للمديرين على جوانب الأداء تحليل نظري ودليل تجريبي، مجلة البحوث التجارية. 24 (2)، 132-148.
- أبو رمضان، نجوى. (2004). قياس درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو شيخة، نادر. (2010). إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية. الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، الأردن.
- الأزرق، عبد الرحمن. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. الطبعة الثانية، دار الفكر اللبناني للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- حويجي، مروان. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- خليل، جواد وشريز، عزيزة. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديمقراطية) لدى العاملين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية). 1(2)، 136-154.
- سلطان، محمد. (2004). السلوك التنظيمي. الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- الطاهر، أحمد. (2012). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الثقافية. جامعة السودان، 12 (2)، 79-93.
- العاجز، فؤاد ونشوان، جميل. (2004). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- العطية، ماجدة. (2003). سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة. الطبعة الثانية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عقيقي، عمر. (2006). إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثانية، مؤسسة زهران للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- العكش، فوزي والحسين، أحمد. (2008). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية. مجلة المنارة. 14 (1)، 11-45.
- مصطفى، أحمد. (2005). إدارة السلوك التنظيمي - نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل. الطبعة الثالثة، دار العلم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- مصطفى، أحمد. (2005). إدارة السلوك التنظيمي - نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل. الطبعة الثالثة، دار العلم للنشر والتوزيع. القاهرة، مصر.
- منصور، مصطفى. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة. سلسلة العلوم الإنسانية، 12 (1)، 132-154.

- ناصر، فداء وحيدر، عصام. (2014). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. 30 (2)، 149-184.
- النجار، نبيل. (2009). الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة. الطبعة الثانية، الشركة العربية للنشر والتوزيع القاهرة، مصر.
- الشهري، علي. (2004). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي والإنتاجية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الأمنية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- خوام، حبيب. (2016). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة الفضائية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- الأغا، وفيق وثابت، وائل. (2004). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة، فلسطين.
- رضا، موسى. (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- القحطاني، سالم. (2008). القيادة الإدارية "التحول نحو النموذج القيادي العالمي". الطبعة الثانية، دار للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abouserie, R. (2019). Stress, Coping Stratgies, and jop satisfaction in university Academic Staff ,**Eductional psychology**,1 (16), 8-49.
- Chiu, K. (2003). "Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective" **International Journal of Manpower**, 24 (3).14 -166.

- Liacgu, A. & Schumacher, M. (2018). **Factors Contributing to Hob Satisfaction in Higher Education**, 116, 1
- Manceil Anqus, hoseph, (2003). "**principal Instructional Managemant and its Relation to Teacher hop Salifaction**,"DAI. A53/11,3758.
- Nestern, A. (2009). Strategic Planning in school An Oxymoron. **School Leadership & management**. (18) 4, 462– 483.
- Sesanga, K. & Garrett, R. (2005). **Job satis action of university Academics perspectives From Uganda, Higher Education**, 2 (1), 192–211.

