

# Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

**Dr. Mona Moustafa Elashry**  
MIDOCEAN UNIVERSITY

## أثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على أدائهم الوظيفي في جامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة في الامارات العربية المتحدة

طيف عبدالله العماري

٢٠٢١٢٠٤٨٠٩

.....

مشروع تخرج - ٢

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - ٢٠٢٤

## الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أود أن أتوجه بأسمى آيات الشكر والامتنان إلى كل من كان له دور في إنجاز هذا المشروع الذي يعد مرحلة هامة في حياتي الأكاديمية، فبدون دعمهم، لم يكن لي أن أحقق هذا الإنجاز.

أولاً، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى **أمي** الغالية، التي كانت دائماً مصدر إلهام لي، وكنت دائماً أجد في كلماتها حافزاً للمضي قدماً. كانت دعواتها ونصائحها تضيء طريقي في كل مرحلة من مراحل هذا المشروع. أمي، أنت السبب الأول وراء قوتي وصبري.

كما لا أستطيع أن أغفل دور **أبي** الحبيب، الذي كان دائماً الداعم الأول لي في كافة جوانب حياتي. أبي لا يمكن للكلمات أن تعبر عن مدى امتناني لك، فقد كنت دائماً المثل الذي أفقدي به في العطاء والتفاني، وأنا فخور جداً بك.

أود أن أتوجه بشكر خاص إلى **أختي** العزيزة، التي كانت دائماً تساندني وتواسيني في الأوقات الصعبة، وتمنحني الطاقة الإيجابية التي كنت أحتاج إليها في العديد من المواقف. وجودك بجانبني كان له الأثر الكبير في إتمام هذا المشروع.

ثم، أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى **مشرفتي** المحترمة، [منى مصطفى]، على إرشادها الدائم، وتوجيهاتها الحكيمة التي كانت حافزاً لي لإكمال هذا البحث بأعلى مستوى من الجودة. لقد كانت إشرافاتها فرصة ثمينة للتعلم والنمو الأكاديمي، وأعتبرها من أهم المصادر التي ساعدتني في تطوير فكرة البحث وتنفيذها بشكل متقن.

كما أود أن أقدم جزيل الشكر إلى **أصدقائي الأعزاء** الذين كانوا مصدرًا للدعم والمساعدة، سواء من خلال تبادل الأفكار أو تشجيعهم المتواصل. لقد كنت دائماً أشعر أنني لست وحدي في هذا الطريق، بل كان لديّ أصدقاء يشاركونني اللحظات الجميلة والصعبة على حد سواء.

وأخيراً، أقدم شكري لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث من بعيد أو قريب، وأخص بالذكر أساتذتي الكرام الذين قدموا لي الدعم العلمي والمعرفي طوال سنوات دراستي.

إن هذا المشروع ما كان لي أن يرى النور لولا دعواتكم ومساندتكم المستمرة لي، فلكم مني جزيل الشكر والعرفان، وأتمنى أن أكون قد وفقت في تقديم عمل يليق بتطلعاتكم.

## الإهداء

من قال أنا لها "نالها"

وأنا لها وان أبت رغماً عنها اتيتُ بها

"لم تكن الرحلة قصيرة ولم يكن الحلم قريباً ولا الطريق كان محفوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها ونلتها"

اهدي هذا النجاح لنفسي أولاً ابتدأت بطموح وسعي وانتهت بنجاح ثم الى كل من سعى معي لإتمام مسيرتي الجامعية بمرحلة البكالوريوس دمت لي سنداً لا عُمر له

**وبكل حب اهدي نجاحي وتخرجي:**

الى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي الا بالصبر والإصرار، الى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبداً، من بذل الغالي والنفيس واستمد منه قوتي واعتزازي بذاتي **(والدي)**

الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها واحتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها، الى الانسانة العظيمة والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات سر نجاحي ومصباح دربي الى وهج حياتي **(والدي)**

الى ضلعي الثابت ورفيقة دربي الى من كنت دائماً أجدها إلى جانبي في كل خطوة، تشجعتني وتدفعني للأمام إلى من شاركتني كل لحظة في هذا المشوار، ملجأ والداعم الأول لي في كل شيء **(أختي)** هذا العمل هو ثمرة دعمك المستمر ووقوفك إلى جانبي أهديك هذا العمل بكل حب.

أختم الإهداء الى صديقة النجاح الى من وقفت بجانبني كلما اوشكت ان أتعثّر هذا الإنجاز لا يمكن أن يكون كاملاً دون ذكريك، لأنك كنت جزءاً مهماً من كل خطوة.

لكل من كان عوناً وسنداً في هذا الطريق لرفقاء السنين وأصحاب الشدائد والأزمات الى من أفاضني بمشاعره ونصائحه اهديكم نجاحي الذي كنت احلم به ها أنا اليوم أتممت مرحلة البكالوريوس راجية الله تعالى أن ينفعني بما علمني وأن يعلمني ما أجهل ويجعله حجة لي لا علي

## مستخلص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على أدائهم الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي. تسعى الدراسة إلى معرفة كيف يمكن أن يؤثر مستوى الرضا الوظيفي على فاعلية الأعضاء الأكاديميين في تحقيق أهدافهم المهنية، ومستوى التفاعل مع الطلاب والزملاء، وجودة التدريس.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. تم جمع البيانات من خلال استبيان يتضمن أسئلة تتعلق بمستوى الرضا الوظيفي وأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة. تم توزيع الاستبيانات على عينة من 31 عضو هيئة تدريس. لقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي وأداء أعضاء هيئة التدريس. حيث تبين أن أعضاء هيئة التدريس الذين يشعرون برضا مرتفع عن بيئة العمل، الرواتب، وتقدير الإدارة كان لديهم أداء وظيفي أفضل. كما أكدت النتائج أن العوامل الاجتماعية والمهنية مثل العلاقات مع الزملاء والإدارة تؤثر بشكل كبير على مستوى الرضا، مما ينعكس بدوره على جودة تدريسهم وإنتاجهم الأكاديمي.

تساهم نتائج الدراسة في تحسين سياسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، مثل تحسين بيئة العمل وتوفير الحوافز المناسبة لأعضاء هيئة التدريس. كما يمكن للمؤسسات التعليمية استخدام هذه النتائج لتطوير برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي رفع مستوى الأداء الوظيفي. يمكن للجامعات أيضاً استخدام هذه النتائج لتحسين استراتيجيات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة وتقديم مزيد من الدعم النفسي والمادي تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة في مجال التعليم العالي، حيث تساهم في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مما يساعد في تطوير سياسات تعليمية وتنظيمية تدعم تحسين الأداء الأكاديمي. كما تبرز أهمية خلق بيئة عمل داعمة تعزز من التفاعل الإيجابي بين الأكاديميين والإدارة من أجل رفع مستوى التعليم وجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب.

**الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس**

## Abstract

This study aims to explore the impact of faculty job satisfaction on their job performance in higher education institutions. The study seeks to find out how the level of job satisfaction can affect the effectiveness of academic members in achieving their career goals, the level of interaction with students and colleagues, and the quality of teaching.

The descriptive and analytical approach was adopted in this study. The data was collected through a questionnaire that includes questions related to the level of job satisfaction and performance of faculty members at Midocean University in Fujairah Region. The questionnaires were distributed to a sample of 31 faculty members. The data were analyzed using appropriate statistical methods such as regression analysis and variance analysis to test the relationship between job satisfaction and job performance.

The results of the study showed a strong positive correlation between job satisfaction and faculty performance. Faculty members who were highly satisfied with the work environment, salaries, and management esteem were found to have better job performance. The results also confirmed that social and professional factors such as relationships with colleagues and management significantly affect the level of satisfaction, which in turn reflects on the quality of their teaching and academic output.

The results of the study contribute to improving human resources management policies in educational institutions, such as improving the work environment and providing appropriate incentives for faculty members. Educational institutions can also use these results to develop training programs and workshops aimed at enhancing job satisfaction and thus raising the level of job performance. Universities can also use these findings to improve communication strategies between faculty and administration and provide more psychological and financial support. This study is of great importance in the field of higher education, as it contributes to understanding the relationship between job satisfaction and the job performance of faculty members, which helps in the development of educational and organizational policies that support the improvement of academic performance

*Keywords: Job satisfaction, job performance, faculty*

## جدول المحتويات

|    |                                                      |
|----|------------------------------------------------------|
| ٢  | <a href="#">الشكر والتقدير.....</a>                  |
| ٣  | <a href="#">الإهداء.....</a>                         |
| ٤  | <a href="#">مستخلص الدراسة.....</a>                  |
| ٩  | ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة .....           |
| ١٠ | ١,١. المقدمة: .....                                  |
| ١٢ | ١,٢. مشكلة الدراسة .....                             |
| ١٢ | ١,٢,١. فجوات على المستوى النظري .....                |
| ١٢ | ١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي .....              |
| ١٣ | ١,٣. أهمية الدراسة .....                             |
| ١٣ | ١,٣,١. على المستوى النظري: .....                     |
| ١٣ | ١,٣,٢. على المستوى التطبيقي: .....                   |
| ١٤ | ١,٤. أسئلة الدراسة .....                             |
| ١٤ | ١,٥. أهداف الدراسة .....                             |
| ١٥ | ١,٦. فرضيات الدراسة .....                            |
| ١٥ | ١,٧. نموذج الدراسة .....                             |
| ١٦ | ١,٨. منهجية الدراسة .....                            |
| ١٧ | ١,٩. الدراسة الميدانية .....                         |
| ١٨ | ١,١٠. مخطط المشروع المقترح .....                     |
| ١٩ | ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة .....              |
| ٢٠ | ٢,١. المقدمة: .....                                  |
| ٢٠ | ٢,٢. الرضا الوظيفي .....                             |
| ٢٣ | ٢,٣. أداء الموظفين .....                             |
| ٢٩ | ٢,٤. العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين .....  |
| ٣٢ | <a href="#">٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....</a> |
| ٣٣ | <a href="#">٣,١. المقدمة.....</a>                    |

|    |                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------|
| ٣٣ | ٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث                      |
| ٣٤ | ٣,٣. تصميم البحث                                             |
| ٣٦ | ٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات                    |
| ٣٦ | ٣,٥. طريقة جمع البيانات                                      |
| ٣٨ | ٣,٦. أنواع البيانات                                          |
| ٣٨ | ٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي                                |
| ٣٨ | ٣,٨. الخاتمة                                                 |
| ٤٠ | ٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج            |
| ٤١ | 4.1. المقدمة                                                 |
| ٤١ | 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)     |
| ٤٤ | 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات                      |
| ٤٨ | 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) |
| ٥٢ | 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج                         |
| ٥٧ | ٤,٦. الخاتمة                                                 |
| ٦٠ | ٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات           |
| ٦١ | ٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية                       |
| ٦١ | ٥,٢. توصيات الدراسة                                          |
| ٣٠ | ٢,٥. الخاتمة                                                 |
| ٦٦ | قائمة المراجع                                                |
| ٦٦ | الملاحق                                                      |

| رقم الشكل | عنوان الشكل                        | رقم الصفحة |
|-----------|------------------------------------|------------|
| الشكل ١   | نموذج البحث المقترح (الباحث ٢٠٢٤)  | ١٠         |
| الشكل ٢   | منهجية البحث (الباحث ٢٠٢٤)         | ١١         |
| الشكل ٣   | مخطط المشروع المقترح (الباحث ٢٠٢٤) | ١٣         |
| الشكل ٤   | تصنيف العينة وفقا للجنس            | ٤١         |
| الشكل ٥   | تصنيف العينة وفقا للعمر            | ٤١         |
| الشكل ٦   | تصنيف العينة وفقا للمؤهل العلمي    | ٤٢         |
| الشكل ٧   | تصنيف العينة وفقا للسنوات الخبرة   | ٤٢         |
| الشكل ٨   | نموذج نتائج الفرضية الرئيسية       | ٥٣         |
| الشكل ٩   | نموذج نتائج الفرضية الفرعية a      | ٥٥         |
| الشكل ١٠  | نموذج نتائج الفرضية الفرعية b      | ٥٥         |

## ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## ١,١. المقدمة:

تُعدُّ بيئة العمل في الجامعة أساسيةً لنجاح العملية التعليمية والبحثية، حيث تمثل مساحةً حيويةً تتشكل من تفاعلات متعددة تؤثر على تجربة الأفراد وأدائهم، تعكس بيئة العمل في الجامعة نسيجاً مترابطاً من الثقافة الأكاديمية والاجتماعية وتوفر الجامعات بيئة داعمة للتطوير المهني والأكاديمي، من خلال البرامج التدريبية وورش العمل والمناسبات الثقافية والعلمية التي تعزز من شعور الأعضاء بالانتماء والتقدير، مما يؤثر بشكل كبير على الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي للموظفين والأعضاء التعليميين

في هذه البيئة، يجد الأفراد أنفسهم متغلغلين في شبكة من التفاعلات والتعاملات بالتالي، تُعد بيئة العمل في الجامعة أكثر من مجرد مكان للعمل، إذ تمثل منصة حيوية للابتكار والتعلم المستمر، ما يجعلها محورا أساسيا لتحقيق الرضا الوظيفي والإنجاز الأكاديمي للأفراد والمجتمعات التي تخدمها الجامعة بفهم أعمق لهذه العلاقات، يمكن للجامعات تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يساهم في تعزيز التميز الأكاديمي والتأثير الإيجابي على مجتمع الجامعة بشكل شامل.

يعتبر أداء الموظفين واحد من أهم متغيرات العمل، إذ تهتم المنظمات التعليمية بمتابعته ومراقبته وقياسه أكثر من أي متغير آخر، لأن نجاح أي منظمة تعليمية يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها، وباعتبار الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد الذي يبذله الفرد داخل المنظمة فهو أحد نتائج الالتزام التنظيمي، لذا صار هذا الأخير مطلباً أساسياً لتحقيق الفعالية في الأداء والكفاءة في الإنتاجية ومؤشراً دالاً على نجاح المنظمات التعليمية، لذلك يتطلب تحقيق أداء موظفين متميز توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، بالإضافة إلى توفير الفرص للتطوير الشخصي والمهني وتحفيز الموظفين لتحقيق أقصى إمكاناتهم، ويشير الأداء الوظيفي إلى الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته؛ أي أنه مقياس يظهر مدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله، ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة. أي وباختصار؛ إنه السلوك الذي تقيم به المؤسسة التعليمية الفرد الذي يعمل بها بطريقة صحيحة مع مراعاة مدى فاعليته وكفاءته في أداء مهامه، ومن هنا يعد دراسة وتحليل عوامل الأداء المختلفة ضرورياً لفهم كيفية تحسين الأداء العام للموظفين وتعزيز نتائج المنظمة بشكل عام.

يعد موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تكتسي أهمية كبيرة في الحياة التنظيمية، ذلك أن المشكلة في هذه الحياة هي كيف نجتمع عدداً من الأفراد كل له معتقداته وأفكاره وقدراته الخاصة ونجعلهم يتعاونون في نشاط بشكل يحقق نجاح المؤسسة التعليمية ورضاهم في الوقت نفسه **(بن عبيدة & صامت شامي، ٢٠١٧)** الكثير من العلماء الإداريين تحدثوا وأكدوا في دراساتهم على أهمية تحقيق الأداء الوظيفي وأكدوا على أن وسائل واستراتيجيات تحقيقها كثيرة ومتعددة وتختلف باختلاف ظروف وإمكانات المؤسسات و أسواقها إن إدراك المؤسسة لأهمية التحولات ومتطلبات التكيف معها زاد من التركيز على الرضا الوظيفي للعامل باعتباره من أكثر الموارد تأثيراً بتلك التغيرات، بحكم أنه يمتلك مشاعر و أحاسيس ، لذا بات الاهتمام برضا الوظيفي للعامل

بشكل جدي وإجراء التعديلات الملائمة ضرورة ملحة وحتمية لتحقيقه، لضمان تكيف إيجابي للمؤسسة يساهم في تقوية نقاط القوة وتقليل جوانب الضعف واستغلال الفرص وتقليل المخاطر من جهة، ويسهم في تحسين وتنمية الأداء الوظيفي للعامل تأهيله لأداء أعماله بكفاءة وفاعلية عالية من جهة أخرى (مروان مصطفى، ٢٠١٧).

يوجد هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع متغيرات الدراسة وتحديد الأثر والعلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين وقد اظهرت هذه الدراسات ان هناك علاقة إيجابية حيث أجروا (ميتشل وأرمسترونج، ٢٠١٣): مراجعة شاملة للأبحاث السابقة حول الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء الموظفين. وجدوا أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي عبر عدة آليات، مثل زيادة الالتزام التنظيمي وتحسين السلوك التنظيمي للموظفين، واستكملوا (ألبا وميسومي، ٢٠١٨) دراسة حول تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في السياق الإداري. وجدوا أن الرضا الوظيفي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة التفاعل الإيجابي بين الموظفين والتزامهم بأهداف المنظمة وقاموا أيضا (جونغ وي وآخرون، ٢٠٢٠) بدراسة تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في الشركات الناشئة. وجدوا أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الإبداع والابتكار وبالتالي تحسين الأداء العام للمنظمة.

هذه الدراسات توضح أهمية الرضا الوظيفي كعامل مؤثر على أداء الموظفين في مختلف السياقات العملية، وتعزز من الحاجة إلى تعزيز بيئة العمل التي تعزز من مستوى رضا الموظفين وتحسين أدائهم بشكل فعال.

تهدف دراسة اثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في جامعة ميدأوشن الى فهم كيفية تأثير مستوى رضا الموظفين على وظائفهم وأدائهم العام داخل الجامعة، يشمل ذلك دراسة علاقة بين العوامل المؤثرة في الرضا مثل الإدارة الجامعية والبيئة العملية والفرص التدريبية والتواصل الفعال وتحديد كيفية تأثير هذه العوامل على نوعية الخدمات التي يقدمها الموظفون، ومدى استعدادهم للمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية، وكذلك على مدى إبداعهم وابتكارهم في مختلف مجالات الجامعة و تسعى أيضاً هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين وتحديد كيفية تأثير هذا الرضا على مختلف جوانب أدائهم، بما في ذلك جودة الخدمات التعليمية والإدارية، ومشاركتهم في الأبحاث والنشر العلمي، ودورهم في تحقيق أهداف الجامعة بشكل عام.

ستتمحور الأبحاث حول تحليل كيفية تأثير عوامل مختلفة على مستوى رضا الموظفين وكيف ينعكس هذا الرضا على أدائهم الوظيفي في الجامعة

## ١,٢. مشكلة الدراسة

يعد موضوع الرضا من المواضيع التي تحتاج بشكل مستمر للدراسة؛ فمن الجدير بالاهتمام أن يكون هناك دراسات توجه الاهتمام الكامل لفئة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي لقياس اتجاهاتهم وردود أفعالهم وظروف عملهم التعليمية والإدارية والنفسية والاجتماعية ومالها من انعكاسات على عملهم وأدائهم وبالتالي سيقودهم إلى مستويات أداء عالية وينعكس ذلك على جودة التعليم المقدمة للطلاب.

من هنا تتضح مشكلة هذه الدراسة في توضيح مدى رضا أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن وأثره على أدائهم الوظيفي

### ١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

الرضا الوظيفي هو جوهري في سياق أداء الموظفين في الجامعات، إذ يؤثر بشكل مباشر على استعداد الموظفين للمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة الأكاديمية. من الناحية النظرية، تتساءل هذه الدراسة كيف يمكن لعوامل مثل الإدارة الجامعية، والتواصل الداخلي، وسياسات التعيين والترقيات أن تؤثر على مستوى رضا الموظفين في جامعة ميدأوشن. يتمثل التحليل النظري في دراسة النظريات السابقة حول الرضا الوظيفي وأدائه، والتأثيرات المحتملة للعوامل المؤسسية والمنظمة على هذه العلاقة.

### ١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية العملية، سيشمل البحث جمع البيانات من خلال استخدام استبانات ومقابلات مع الموظفين في جامعة ميدأوشن لقياس مستوى رضاهم الوظيفي وتقييم أدائهم، سيتم تحليل هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية لفهم العلاقات الإحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في مختلف أقسام الجامعة، مثل القسم الأكاديمي، والإداري، والدعم الفني يهدف البحث إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين في جامعة ميدأوشن وكيفية تأثير هذا الرضا على أدائهم العام، ينبغي أيضاً دراسة تأثيرات العوامل الإدارية مثل التواصل الداخلي الفعال، والدعم الإداري، والفرص التعليمية والتدريبية على تعزيز رضا الموظفين وبالتالي تحسين أدائهم.

تحليل هذه العلاقات النظرية والتطبيقية سيسهم في تطوير استراتيجيات إدارية فعالة لتعزيز بيئة العمل وتحسين أداء الموظفين في جامعة ميدأوشن ، مما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة الأكاديمية والإدارية بشكل أكبر فعالية واستدامة.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة في الامارات العربية المتحدة على ادائهم الوظيفي؟

### ١,٣. أهمية الدراسة

دراسة أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في جامعة ميدأوشن تتسم بأهمية كبيرة، حيث تساعد هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية داخل الجامعة، من خلال فهم العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين، يمكن للجامعة تحديد السبل لتعزيز رضاهم وبالتالي تحفيزهم على تقديم أداء متميز ومساهمة فعّالة في أهداف الجامعة، كما أن تحسين الرضا الوظيفي يساهم في تعزيز سمعة الجامعة كمؤسسة تهتم برفاهية موظفيها وتطويرهم المستمر، مما يعزز جاذبيتها كمكان مثالي للعمل والتعلم.

#### ١,٣,١. على المستوى النظري:

تساعد هذه الدراسات في بناء النظريات التفسيرية التي تفسر كيفية تأثير العوامل النفسية والمؤسسية على سلوكيات الموظفين داخل البيئة الأكاديمية، تتيح لنا هذه الدراسة فهماً عميقاً للأبعاد المختلفة للرضا الوظيفي، مثل الرضا عن العلاقات الاجتماعية، والرضا عن الحوافز المادية، وكيفية تأثير كل منها على مستوى أداء الموظفين. بفضل هذا الفهم العميق، يمكن للجامعات بناء نماذج نظرية تفسر السلوك المهني والإنتاجية العامة لموظفيها، مما يساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية وتطوير سياسات العمل بشكل أكثر فاعلية وفعالية.

#### ١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

دراسة أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في الجامعة تمثل أهمية كبيرة من الناحية التطبيقية، حيث تساعد على تحسين الإدارة العامة والأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة التعليمية وتوفر هذه الدراسات إطاراً للجامعات لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. على سبيل المثال، يمكن للدراسات العملية أن تحدد العوامل التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي، مثل تطوير برامج تحفيزية، وتعزيز التواصل الداخلي، وتحسين سياسات العدالة التنظيمية. وبالتالي، يمكن للجامعات أن تنفذ إجراءات تحسين مستمرة بناءً على النتائج العلمية لتعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي تعزيز أداء الموظفين وإنتاجيتهم. تساهم هذه الدراسة في تعزيز الأداء المؤسسي وبناء بيئة عمل ملهمة ومحفزة للموظفين في الجامعة يمكن للدراسة العملية أن توفر توجيهات فعالة لتحسين برامج التدريب والتطوير، وتعزيز التواصل الداخلي، وتنمية مهارات القيادة، مما يساهم في بناء بيئة عمل محفزة ومستدامة تدفع بأداء الموظفين نحو الأفضل.

بشكل عام، تساهم دراسة أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في الجامعة في تعزيز سمعة الجامعة كمؤسسة تهتم برعاية وتطوير موظفيها.

#### ١,٤. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي: إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة في الامارات العربية المتحدة على ادائهم الوظيفي؟

السؤال الفرعي ١: كيف تؤثر طبيعة الوظيفة على الأداء الوظيفي في الجامعة؟

السؤال الفرعي ٢: كيف تؤثر أنظمة الرواتب على الأداء الوظيفي في الجامعة؟

السؤال الفرعي ٣: كيف تؤثر العلاقة مع الهيئة التدريسية على الأداء الوظيفي في الجامعة؟

السؤال الفرعي ٤: كيف تؤثر التسهيلات ووسائل التدريس على الأداء الوظيفي في الجامعة؟

السؤال الفرعي ٥: كيف تؤثر الخدمات التي تقدمها الجامعة على الأداء الوظيفي في الجامعة؟

#### ١,٥. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة في الامارات العربية المتحدة على ادائهم الوظيفي

الهدف الفرعي ١: دراسة تأثير طبيعة الوظيفة على الأداء الوظيفي في الجامعة

الهدف الفرعي ٢: دراسة تأثير أنظمة الرواتب على الأداء الوظيفي في الجامعة

الهدف الفرعي ٣: دراسة تأثير العلاقة مع الهيئة التدريسية على الأداء الوظيفي في الجامعة

الهدف الفرعي ٤: دراسة تأثير التسهيلات ووسائل التدريس على الأداء الوظيفي في الجامعة

الهدف الفرعي ٥: دراسة تأثير الخدمات التي تقدمها الجامعة على الأداء الوظيفي في الجامعة

## ١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في جامعة ميدأوشن

الفرضية الفرعية ١: توجد علاقة معنوية إيجابية بين طبيعة الوظيفة والأداء الوظيفي في الجامعة

الفرضية الفرعية ٢: توجد علاقة معنوية إيجابية بين أنظمة الرواتب والأداء الوظيفي في الجامعة

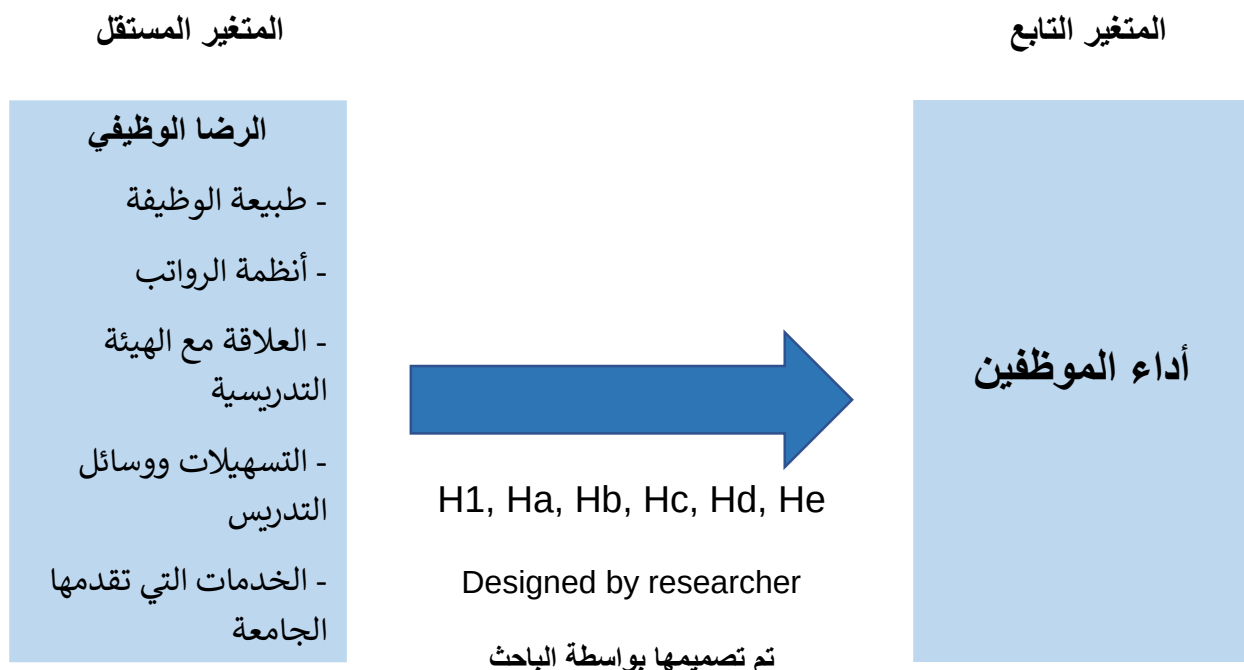
الفرضية الفرعية ٣: توجد علاقة معنوية إيجابية بين العلاقة مع الهيئة التدريسية والأداء الوظيفي في الجامعة

الفرضية الفرعية ٤: توجد علاقة معنوية إيجابية بين التسهيلات ووسائل التدريس والأداء الوظيفي في الجامعة

الفرضية الفرعية ٥: توجد علاقة معنوية إيجابية بين الخدمات التي تقدمها الجامعة والأداء الوظيفي في الجامعة

## ١,٧. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



## ١,٨ . منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

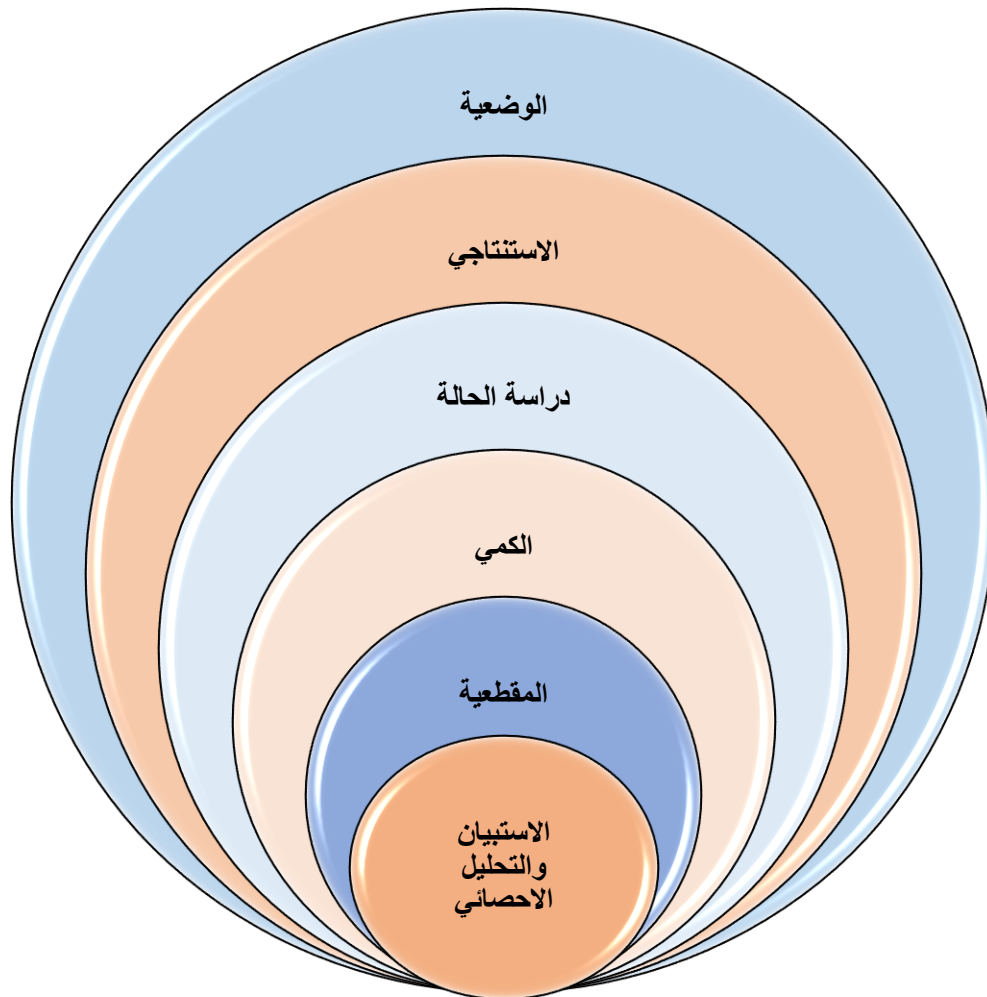
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل ٢: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

## ١,٩. الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق الرضا الوظيفي على أداء الموظفين من خلال تحليل العلاقة بين مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل، سياسات الإدارة، وفرص النمو، وبين مستويات الإنتاجية والكفاءة في الأداء. ستنم دراسة كيف يؤثر تعزيز الرضا الوظيفي على التزام الموظفين في الجامعة، دوافعهم، ورضاهم العام، وكيفية تحسين هذه العوامل لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بشكل أكثر فعالية.

**جامعة ميدأوشن** هي أحد استثمارات الشركة السعودية "مجموعة جامعة الجميع الذكية للتعليم القابضة" رقم سجل ١٠١٠٦٦٤٤٥٧، وهي جامعة مرخصة من وزارة التعليم بجمهورية القمر المتحدة بقرار رقم ٢٢-١١١٠/MENERSFIP/SG وعضو اتحاد الجامعات العربية، تقدم خدماتها للمواطنين والمقيمين في جمهورية القمر وكذلك على مستوى العالم من خلال فرعها التشغيلي المرخص باسم فرع **جامعة ميدأوشن الفجيرة** برقم A٤٢٤٨، والذي يهدف لدعم الخدمات اللوجستية وخدمات البنية التحتية والتقنية والتطوير وضمان استمرارية الأعمال بالإضافة إلى الأعمال المالية من صرف وتحصيل، علمًا بأن الجهة المانحة للدرجة العلمية لكافة البرامج الدراسية هي جامعة ميدأوشن في جمهورية القمر المتحدة.

تسعى جامعة ميدأوشن إلى تحقيق التميز في التعليم العالي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة لتطوير جودة الحياة، بهدف بناء جيل قيادي قادر على المساهمة في تنمية المجتمعات من خلال نموذج تعليمي فريد يعتمد على أحدث تقنيات التعليم لنقل المعارف وتشجيع الابتكار في مجالات الإدارة والمعلوماتية والإعلام والعلوم الإنسانية.

لديها برامج أكاديمية مبنية على أفضل وأحدث نماذج التعليم:

بكالوريوس إدارة المشاريع

بكالوريوس الإدارة

بكالوريوس الإعلام الرقمي

بكالوريوس تقنية المعلومات

بكالوريوس التسويق الرقمي

وغيرها من برامج الماجستير والدكتوراه

## ١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والاستنتاج

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

## ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## ٢,١. المقدمة:

في العصر الحديث، تعتبر المؤسسات الأكاديمية مثل الجامعات من الركائز الأساسية في المجتمع، حيث تسهم في تطوير المعرفة وتوفير التعليم العالي والبحث العلمي. تتطلب بيئة الجامعات بيئة عمل فعالة ومليئة بالتحديات التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين الأكاديميين والإداريين. من بين العوامل التي تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز أداء الموظفين هو الرضا الوظيفي، الذي يُعرّف على أنه مدى شعور الموظف بالرضا والارتياح تجاه جوانب عمله المختلفة. يشير الرضا الوظيفي إلى مدى توافق توقعات الموظف مع واقع عمله، وهو عامل مؤثر في سلوكياته وإنتاجيته (السعيد، ٢٠١٦).

تشير الأدبيات إلى أن الرضا الوظيفي لا يؤثر فقط على الدافع الشخصي للموظف، بل له تأثيرات ملموسة على جودة الأداء والإنتاجية داخل المؤسسة. وفقًا لـ "الزين" (٢٠١٧)، فإن الموظفين الذين يشعرون بالرضا الوظيفي يكونون أكثر استعدادًا للعمل بجدية والمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة. هذا التأثير الإيجابي يظهر من خلال زيادة الالتزام الوظيفي وتحسين الأداء العام للموظفين، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة التعليم والبحث في الجامعة.

تتعدد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، بما في ذلك بيئة العمل، العلاقة بين الزملاء، الأجور والمزايا، وفرص التقدم المهني (جاسم، ٢٠٢٠). فبيئة العمل الداعمة، والتقدير المستمر، والفرص المتاحة للتطوير المهني تساهم بشكل كبير في تعزيز شعور الموظف بالرضا، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية (المصري، ٢٠١٩). من هنا، يصبح من الضروري للجامعات أن تسعى إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي بين موظفيها كوسيلة لتحسين أدائهم وزيادة فعالية المؤسسة بشكل عام.

علاوة على ذلك، تسلط الدراسات الضوء على أن الرضا الوظيفي يمكن أن يقلل من مستويات الاحتراق النفسي والتوتر، مما يساعد في تحسين الحالة العامة للموظفين وزيادة قدرتهم على التفاعل بشكل إيجابي مع التحديات اليومية (الزعيبي، ٢٠١٨). لذا، فإن الاستثمار في تعزيز الرضا الوظيفي لا يساهم فقط في تحسين الأداء الفردي للموظفين، بل يعزز أيضًا من البيئة التعليمية والبحثية بشكل عام، مما يعود بالنفع على المؤسسة الأكاديمية ككل.

يعد اجراء الدراسات السابقة خطوة أساسية في البحث العلمي لعدة أسباب منها توفير الأساس النظري للدراسات السابقة تمنح الباحثين إطاراً نظرياً لفهم الموضوع من خلال ما تم إنجازه من قبل، مما يساعد في بناء الفرضيات والأسئلة البحثية وأيضاً تجنب التكرار الاطلاع على الأبحاث السابقة يتيح للباحثين تجنب تكرار الدراسات السابقة، ، والتركيز بدلاً من ذلك على جوانب جديدة أو غير مكتشفة وأيضاً تحديد الفجوات الدراسات السابقة تساعد في تحديد الثغرات أو المجالات التي لم تُبحث بشكل كافٍ، مما يتيح للباحثين فرصة لاستكشاف هذه الفجوات وتقديم مساهمات جديدة وأيضاً توجيه المنهجية الاطلاع على الدراسات السابقة يوفر للباحثين معلومات عن الأساليب والتقنيات المستخدمة، مما يمكنهم من تحسين تصميم البحث واختيار المنهجية المناسبة وتكمن أهمية الدراسات السابقة في تحليل النتائج من خلال مقارنة نتائج البحث الحالي بالنتائج السابقة، يمكن للباحثين تحليل مدى توافق أو اختلاف النتائج وتقديم تفسيرات علمية بالتالي تعتبر الدراسات السابقة حجر الزاوية في تطوير المعرفة العلمية وتعزيز جودة البحث الاكاديمي

تتأثر مستويات أداء الموظفين بشكل كبير بالرضا الوظيفي. الدراسات تشير إلى أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا يكونون أكثر قدرة على تقديم أداء متميز مقارنة بأولئك الذين يعانون من عدم الرضا. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للرضا الوظيفي أن يعزز من مشاركة الموظفين والتزامهم بالمشاريع والأهداف التنظيمية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام (العلي، ٢٠٢١)

يتضح من خلال الدراسات أن الرضا الوظيفي له تأثير ملحوظ على أداء الموظفين. تحسين مستويات الرضا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتعزيز الالتزام الوظيفي، وتحسين جودة العمل.

لذا، من الضروري على المنظمات أن تستثمر في تحسين بيئة العمل وتعزيز ممارسات تقدير الموظفين لضمان تحقيق أفضل نتائج أداء

## ٢,٢. الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو أحد العوامل الأساسية في بيئة العمل، ويشير إلى سعادة الموظف ومدى شعور الموظف بالارتياح ورضاه عن جوانب عمله المختلفة بما في ذلك طبيعة العمل، بيئة العمل، والتعويضات والمزايا. يشعر الموظف بالرضا عندما يجد توازنًا بين توقعاته وواقع العمل، ويتمتع بإحساس بالإنجاز والدعم. الرضا الوظيفي يؤثر على التحفيز، الإنتاجية، وولاء الموظف للمنظمة، ويمكن أن يعزز الاستقرار الوظيفي والابتكار يتأثر الرضا الوظيفي بعدد من العوامل مثل التعويضات، بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، فرص التقدم والتدريب، واعتراف الإدارة. يشير الكثير من الأبحاث إلى أن الرضا الوظيفي ليس فقط يعزز من الاستقرار الوظيفي، بل يؤثر أيضاً على الأداء والإنتاجية. عندما يشعر الموظفون بالرضا، يكونون أكثر استعداداً للعمل بجدية، ويزيد ذلك من التزامهم وأداءهم في العمل (الخطيب، ٢٠١٩)

الرضا الوظيفي يُعتبر بمثابة مقياس لجودة حياة العمل التي يعيشها الأفراد. وقد تم توضيح في العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يمكن أن يؤثر على جوانب مختلفة من أداء الموظف مثل الدافع والالتزام. في ظل بيئة عمل إيجابية، يمكن أن يتحسن الأداء الوظيفي نتيجة لتحفيز الموظفين وتقديرهم لعملهم (البحثي، ٢٠٢٠)

## ٢,٣. تعريفاته

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالراحة والارتياح تجاه عمله يعتبر الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً في تحديد مدى اقبال الموظف على عمله واستمراريته فيه. يعرفه "الشرنوبى" (٢٠١٥) بأنه "الحالة النفسية التي يعبر فيها الفرد عن مدى شعوره بالرضا عن وظيفته، والذي يتأثر بالعديد من العوامل الشخصية والمهنية". ويعرفه الزهراني (٢٠٠٨) أن الرضا الوظيفي هو التفاعل بين الفرد وبيئة عمله الذي يؤدي الى شعور بالرضا من خلال توافق الاهداف الفردية مع اهداف المنظمة

## ٢,٤. تطورات

تطور مفهوم الرضا الوظيفي مع مرور الوقت، بدءاً من التركيز على العلاقة بين الرضا والأداء، وصولاً إلى إدراك أهمية العوامل النفسية والاجتماعية والاقتصادية في تحديد مستوى الرضا. في مراحل مبكرة، تمركزت الدراسات حول مدى تأثير الرضا على الأداء الوظيفي، لكن مع تقدم الزمن، بدأت الأبحاث في استكشاف تأثيرات أوسع مثل تأثير بيئة العمل، والعلاقات بين الزملاء، وفرص النمو المهني.

## التطورات التاريخية في دراسة الرضا الوظيفي

المرحلة الأولى: مفهوم الرضا البسيط (حتى الأربعينيات من القرن العشرين)

في أوائل القرن العشرين، كان الرضا الوظيفي يُفهم بشكل بسيط كمجموعة من المشاعر الإيجابية أو السلبية تجاه العمل. كانت الدراسات تركز على مدى رضا الأفراد عن الأجور وظروف العمل، حيث كانت الأساليب البحثية تعتمد بشكل أساسي على المقابلات واستطلاعات الرأي البسيطة

المرحلة الثانية: إدخال المفاهيم النفسية (الخمسينيات والستينيات)

في الخمسينيات والستينيات، بدأت الدراسات في استخدام أساليب أكثر تعقيداً لفهم الرضا الوظيفي، حيث قدمت نظريات مثل نظرية التوقعات ونظرية العوامل ذات الصلة. أحد أبرز المساهمات كانت نظرية العوامل لفرانسيس لوك (١٩٧٦)، التي ميزت بين العوامل التي تؤدي إلى الرضا والعوامل التي تؤدي إلى الاستياء، مما أضاف عمقاً إلى فهم الرضا الوظيفي.

المرحلة الثالثة: الأبعاد المتعددة للرضا (السبعينيات والثمانينيات)

مع تقدم الأبحاث في السبعينيات والثمانينيات، أصبح من الواضح أن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد. أظهرت الدراسات أن الرضا لا يتعلق فقط بالأجر والظروف المادية، بل يشمل أيضاً جوانب مثل العلاقات مع الزملاء، فرص النمو والتطور، وتحقيق الذات. تم تطوير أدوات قياس أكثر تعقيداً مثل "مقياس الرضا الوظيفي" (Job Satisfaction Survey) الذي يأخذ في اعتباره هذه الأبعاد المتعددة.

المرحلة الرابعة: التكامل مع نظريات الإدارة الحديثة (التسعينيات وحتى الآن)

في العقود الأخيرة، تم دمج مفهوم الرضا الوظيفي مع نظريات الإدارة الحديثة مثل إدارة الأداء، القيادة التحويلية، والتعلم التنظيمي. أصبحت الدراسات تركز على كيفية تحسين الرضا الوظيفي من خلال استراتيجيات إدارية فعالة، وتعزيز بيئة العمل، وتقديم برامج تدريب وتطوير. هناك اهتمام متزايد بفهم كيفية تأثير الرضا الوظيفي على مؤشرات الأداء الرئيسية مثل الالتزام الوظيفي والإنتاجية.

## ٢,٥. أبعاده

تشمل أبعاد الرضا الوظيفي:

الرضا عن العمل نفسه: يتعلق بالمهام والأنشطة اليومية

الرضا عن الأجور والمكافآت: يشمل التعويضات المالية والغير مالية

الرضا عن بيئة العمل: يتضمن العلاقات مع الزملاء ومدى توفير بيئة العمل الصحية

الرضا عن فرص النمو والتطور: يشمل الفرص المتاحة للتدريب والتطور المهني.

## ٢,٦. نظرياته

نظرية العوامل المزدوجة (فريدريك هيرزبرغ): تقترح أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل محبة وعوامل

مزعجة. حيث تعزز عوامل مثل الإنجاز والاعتراف والفرص للتطور الرضا الوظيفي، بينما قد تؤدي

عوامل مثل ظروف العمل السيئة إلى عدم الرضا (هيرزبرغ، ١٩٦٦)

نظرية التوقعات (فيكتور فيروم): تركز على كيف يؤثر التوقعات والمكافآت المرتبطة بالأداء على الرضا

الوظيفي (فيروم، ١٩٦٤)

نظرية العدالة (جون ستايسي آدمز): تدرس كيف يؤثر الشعور بالعدالة في توزيع المكافآت والاعترافات على

رضا الموظف (آدمز، ١٩٦٥).

نظرية الحاجة (كليمينت الديرفير): تنقسم إلى ثلاث فئات من الاحتياجات: الوجود، والعلاقة، والنمو. تحقيق

هذه الاحتياجات يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي. إذا لم تُلب هذه الاحتياجات، يمكن أن يؤدي ذلك إلى عدم

الرضا (الديرفير، ١٩٦٩)

نظرية التعلم الاجتماعي (ألبرت باندورا): تؤكد أن الرضا الوظيفي يتأثر بالتفاعلات مع الزملاء ورؤية نماذج

سلوكية إيجابية أو سلبية في بيئة العمل. التعلم من تجارب الآخرين يمكن أن يؤثر على الرضا

(باندورا، ١٩٧٧)

## ٢,٧. أداء الموظفين

تقييم أداء الموظفين ليس فقط وسيلة لقياس مدى نجاح الأفراد في تحقيق أهدافهم، بل هو أداة حيوية لتحسين الأداء العام للمؤسسة. يساعد التقييم في تحديد نقاط القوة والضعف، وتوفير التغذية الراجعة، وتطوير خطط تدريبية ملائمة لتحسين الكفاءة والإنتاجية.

بالتالي، فإن إدارة وتحسين أداء الموظفين يلعبان دوراً أساسياً في تحقيق النجاح المؤسسي، وتحقيق رضا الموظفين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

## ٢,٨. تعريفاته

يشير أداء الموظفين إلى مدى فعالية الأفراد في تحقيق الأهداف الموكلة إليهم في العمل. يتضمن الأداء الوظيفي جودة العمل، كفاءته، ومدة إنجازه. الأداء الجيد يتطلب من الموظفين امتلاك المهارات والمعرفة الكافية بالإضافة إلى التحفيز والرضا. يُعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً مهماً لنجاح المنظمة، حيث يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية والفعالية العامة (السعيد، ٢٠١٨).

"أداء الموظفين هو مدى تحقيق الأفراد للأهداف المحددة لهم وفقاً للمعايير التنظيمية، ويشمل كل من الكفاءة في الإنجاز وجودة الأداء." (القحطاني، سعيد بن عبد الله، ٢٠١٤)

"أداء الموظفين يشير إلى النتائج التي يحققها الفرد في عمله مقارنة بالأهداف والمعايير المتفق عليها، ويشمل القدرة على تحسين الأداء بشكل مستمر." (العتيبي، عبد الرحمن، ٢٠١٢)

"أداء الموظفين هو مزيج من جودة العمل، الكفاءة في إنجاز المهام، والسلوكيات التي يظهرها الموظف في مكان العمل، ويعكس تأثيره على تحقيق الأهداف المؤسسية." (عواد، يوسف، ٢٠١٣)

## ٢,٩. تطورات

تطور مفهوم أداء الموظفين على مر الزمن ليشمل جوانب متعددة تتجاوز الأهداف الكمية إلى جوانب نوعية وسلوكية. عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٢) يشير إلى أن "التحليل والتقييم للأداء أصبح أكثر تكاملاً بفضل استخدام الأدوات التكنولوجية والتقييم متعدد المصادر مثل تقييم ٣٦٠ درجة" (ص. ٧٨).

مفهوم أداء الموظفين شهد تطورات ملحوظة في العقود الأخيرة نتيجة لتغيرات في بيئة العمل، التقدم التكنولوجي، وتطورات الفكر الإداري. يمكن تقسيم هذه التطورات إلى عدة مراحل رئيسية:

## التحول من التقييم التقليدي إلى الشامل

المرحلة السابقة:

- التقييم الكمي: في الماضي، كان تقييم أداء الموظفين يعتمد بشكل رئيسي على النتائج الكمية مثل الإنتاجية والمبيعات. كانت الأساليب المستخدمة تركز على قياس الأرقام والنتائج النهائية.

التطور الحديث:

- التقييم الشامل: بدأ التركيز ينصب على تقييم الأداء بشكل شامل يشمل الأبعاد النوعية مثل جودة العمل وسلوك الموظف. تم إدخال أساليب مثل التقييم ٣٦٠ درجة، الذي يشمل جمع ملاحظات من عدة مصادر (الزملاء، المديرين، والعملاء) لتوفير صورة متكاملة عن أداء الموظف.

## التكنولوجيا وإدارة الأداء

المرحلة السابقة:

- الأدوات التقليدية: كانت أدوات تقييم الأداء تعتمد على الأساليب اليدوية والتقارير الورقية، مما كان يحد من دقة وسرعة معالجة البيانات.

التطور الحديث:

- أنظمة إدارة الأداء الرقمية: إدخال أدوات تكنولوجية مثل البرمجيات المتقدمة لإدارة الأداء التي توفر تحليلات دقيقة وتسمح بمتابعة الأداء بشكل مستمر وسريع. تتضمن هذه الأدوات قياسات بيانات متقدمة والتقييم المستمر.

## التركيز على تطوير الموظفين والنمو الشخصي

المرحلة السابقة:

- التركيز على النتائج: كانت التقييمات تركز بشكل أساسي على تقييم النتائج النهائية وعدم الاهتمام.

بالتحسين المستمر والتطوير الشخصي للموظف.

التطور الحديث:

- تطوير الموظفين: أصبحت التقييمات تتضمن استراتيجيات لتحديد احتياجات التدريب والتطوير المهني للموظف، وتقديم الدعم اللازم لتحسين الأداء، مما يعزز من نمو الموظف على الصعيدين الشخصي والمهني.

## إدارة الأداء المرنة والتغذية الراجعة المستمرة

المرحلة السابقة:

- التقييم الدوري: كانت عمليات تقييم الأداء تتم عادةً في نهاية السنة المالية أو وفقًا لجدول زمني ثابت، مما كان يعوق التفاعل الفوري والتعديلات السريعة.

التطور الحديث:

- التغذية الراجعة المستمرة: تم تبني نهج إدارة الأداء المرن الذي يتضمن التغذية الراجعة المستمرة والتقييمات المتكررة. يتيح هذا النهج التعديل المستمر للأهداف وتقديم الدعم الفوري للموظفين.

التوجه نحو التقييمات الشخصية والمهنية

المرحلة السابقة:

- التركيز على الأداء الجماعي: كان الأداء يتم تقييمه بشكل أساسي بناءً على تحقيق الأهداف الجماعية للمؤسسة.

التطور الحديث:

- موازنة الأهداف الفردية والجماعية: بدأ التركيز على توافق الأهداف الفردية للموظفين مع الأهداف المؤسسية. يتم تقييم الأداء بناءً على كيفية مساهمة الأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز النمو الشخصي.

٢٠١٠. إبعاده

أداء الموظفين له عدة أبعاد، منها:

**البُعد الكمي:** يشمل الإنجازات التي يتم قياسها بالأرقام والنتائج المالية

**البُعد النوعي:** يتعلق بجودة العمل والإبداع والابتكار

**بُعد السلوك:** يتناول سلوك الموظف، مثل التفاعل مع الزملاء والالتزام بالقيم المهنية

**بُعد الكفاءة:** يقيم مدى كفاءة الموظف في أداء مهامه المحددة، بما في ذلك استخدام الموارد بشكل فعال

وتحقيق النتائج المرجوة

**بُعد التطوير الشخصي:** يشمل مدى التزام الموظف بتطوير مهاراته الشخصية والمهنية، واستعداده للتعلم

والنمو

وفقًا لـ **جميل عرفة (٢٠١٥)**، "الأداء الفعّال يتطلب توازنًا بين الأبعاد الكمية والنوعية والسلوكية لضمان

تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة" (ص. ١٠٢).

## ٢,١١. نظرياته

نظرية التوقع: اقترحها فيكتور فروم، والتي تؤكد على أن "الأفراد يسعون لتحقيق الأهداف بناءً على توقعاتهم للنتائج والعوائد" (فروم، ١٩٦٤)

نظرية الدافع-التحفيز: قدمها أبراهام ماسلو، والتي تنص على أن "الأفراد يسعون لتحقيق مستويات مختلفة من الاحتياجات بدءاً من الاحتياجات الأساسية إلى تحقيق الذات" (ماسلو، ١٩٥٤)

نظرية الإدارة بالهدف (MBO): تركز على تحديد الأهداف بوضوح ومراجعتها بشكل منتظم كوسيلة لتحفيز الموظفين وتحسين أدائهم.

نظرية العدالة: تقترح أن الأفراد يقيمون أداءهم بناءً على مدى عدالة المعاملة مقارنة بالآخرين. إذا شعر الموظف بالظلم أو بعدم التوازن في المكافآت مقابل الجهد المبذول، فإن ذلك يؤثر سلباً على الأداء والتحفيز (جون دينجتون، ١٩٦٥)

نظرية التحفيز الذاتي: تركز هذه النظرية على أهمية تحقيق الاحتياجات النفسية الأساسية مثل الاستقلالية، الكفاءة، والارتباط الاجتماعي في تعزيز التحفيز الداخلي. تدعي أن الأفراد الذين يشعرون بالاستقلالية والقدرة على الإنجاز سيكونون أكثر تحفيزاً وأداءً أفضل. (ادوارد ديسي & ريتشارد رايان، ١٩٨٥)

نظرية الاجراء: تؤكد على أهمية تحديد أهداف واضحة وصعبة ولكن قابلة للتحقيق لتحفيز الأفراد وتحسين أدائهم. (دوين لوك، ١٩٦٨)

نظرية تعزيز السلوك: تركز على كيفية تأثير التعزيزات الإيجابية والسلبية على سلوك الأفراد، حيث يمكن استخدام المكافآت والعقوبات لتعزيز الأداء. (بوروس ف، ١٩٥٣)

نظرية الاحتياجات الأساسية: تفترض أن الأفراد يسعون لتلبية احتياجاتهم الأساسية من الأمان والاحترام قبل تحقيق احتياجات تحقيق الذات، مما يؤثر على دافعهم وأدائهم. (ابراهيم ماسلو، ١٩٥٤)

نظرية القدرة على الأداء: تركز على أهمية تحديد المهارات والكفاءات الأساسية التي تؤدي إلى أداء عالٍ، وتطوير تلك الكفاءات لتحسين الأداء. (ديفيد مكلياند، ١٩٧٣)

نظرية الأهداف الذاتية: تعزز أهمية وضع الأهداف الذاتية التي يتبناها الأفراد بشكل شخصي، مما يساهم في زيادة تحفيزهم وتحسين أدائهم. (تيموثي جراتز، ١٩٩٠)

كل من هذه النظريات توفر رؤى مهمة حول كيفية فهم وتحسين أداء الموظفين، وتقدم أدوات واستراتيجيات يمكن استخدامها لتحفيز الأفراد وزيادة فعالية العمل.

## ٢,١٢. العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين

الرضا الوظيفي وأداء الموظفين هما عنصران مترابطان بشكل وثيق، حيث يلعب كل منهما دوراً مهماً في تحديد جودة العمل والإنتاجية داخل المؤسسات. تعتبر العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين من المواضيع البارزة في إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي، وقد تناولتها العديد من الدراسات والأبحاث. لفهم هذه العلاقة بعمق من المهم النظر في كيفية تأثير الرضا الوظيفي على الأداء وكيف يمكن تحسين هذا الأداء من خلال تعزيز الرضا

العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين هي علاقة متبادلة ومترابطة، حيث يؤثر كل منهما على الآخر بشكل كبير. تعزيز الرضا الوظيفي من خلال تحسين بيئة العمل، تقديم المكافآت، توفير فرص النمو، والاستماع لملاحظات الموظفين يمكن أن يحسن بشكل كبير أداء الموظفين، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة نجاحها.

الموظفون الراضون عن عملهم يكونون أكثر استعداداً لتقديم أداء متميز، في حين أن الأداء الجيد يمكن أن يعزز من رضا الموظف. زيادة الرضا الوظيفي تؤدي إلى زيادة في الدافع والالتزام، مما يساهم في تحسين الأداء العام.

الأبحاث والدراسات في هذا المجال تشير إلى أن تحسين مستويات الرضا الوظيفي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي. مثلاً، دراسة أجرتها "ماري ويد" (٢٠١٩) أظهرت أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين رضا الموظف وأدائه، حيث أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن عملهم كانوا أكثر إنتاجية وابتكاراً.

كذلك، دراسة "أحمد العلي" (٢٠٢١) أكدت أن تقديم بيئة عمل داعمة وفرص النمو والتطور يمكن أن تعزز من مستويات الرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الالتزام.

الخلاصة الرضا الوظيفي وأداء الموظفين هما عنصران أساسيان في نجاح أي منظمة. تحسين رضا الموظفين من خلال تحسين الأجور، بيئة العمل، وفرص النمو، يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. من خلال الاستثمار في تعزيز رضا الموظفين، يمكن للمنظمات تحقيق نتائج أفضل وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

## ٢,١٣. الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين نستعرض هذا الاثر من خلال تلخيص النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة، ومناقشة الآثار المستقبلية للبحث، وتبسيط الضوء على المساهمات الرئيسية التي قدمها البحث.

### تلخيص النتائج

توصل البحث إلى أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء الموظفين داخل البيئة الجامعية. الدراسات التي تم تحليلها أظهرت بوضوح أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن جوانب مختلفة من عملهم، مثل الأجر، وظروف العمل، وفرص التطوير، يظهرون مستويات أعلى من الأداء والكفاءة. أظهرت النتائج أيضاً أن تحسين الرضا الوظيفي يمكن أن يقلل من معدلات التغيب والاستقالات، ويعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين والطلاب، مما يساهم في بيئة تعليمية أكثر فعالية. بالتالي، فإن تحقيق الرضا الوظيفي يُعد استثماراً مهماً لتحسين الأداء العام داخل المؤسسات الأكاديمية.

### مناقشة الآثار المستقبلية

تشير نتائج هذا البحث إلى أهمية تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تركز على تعزيز الرضا الوظيفي في المؤسسات الجامعية. من المتوقع أن تساهم هذه النتائج في توجيه الأبحاث المستقبلية نحو استكشاف أساليب جديدة لتحسين الرضا الوظيفي، مثل تكيف أساليب التقييم والتطوير المهني بما يتماشى مع احتياجات الموظفين الأكاديميين والإداريين. كما قد تدفع النتائج إلى دراسة تأثيرات الرضا الوظيفي على مختلف جوانب العملية التعليمية، مثل العلاقة بين الأداء الأكاديمي للطلاب ورضا الموظفين. كما ينبغي النظر في تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على الرضا الوظيفي في بيئات أكاديمية متنوعة.

يقدم هذا البحث إسهامات هامة في مجال إدارة الموارد البشرية داخل الجامعات، منها:

**تأكيد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء:** يعزز البحث الفهم حول كيفية تأثير الرضا الوظيفي بشكل مباشر على أداء الموظفين في الجامعات، مما يدعم أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تركز على تحسين هذا الرضا.

**تقديم استراتيجيات لتحسين الرضا:** يقدم البحث توصيات عملية لتحسين الرضا الوظيفي، مثل تحسين بيئة العمل، وتقديم دعم وتقدير للموظفين، مما يمكن أن يساهم في تعزيز الأداء الأكاديمي والإداري.

فتحت مجالات للأبحاث المستقبلية: يوفر البحث قاعدة قوية للدراسات المستقبلية التي قد تستكشف تأثيرات إضافية للرضا الوظيفي على جوانب أخرى من الحياة الجامعية، بما في ذلك تأثيره على العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وجودة البرامج التعليمية.

التطبيق في البيئة الجامعية: يقدم البحث رؤى قابلة للتطبيق مباشرة في المؤسسات الأكاديمية، مما يعزز من قدرتها على تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء الأكاديمي والإداري.

بالمجمل، يبرز البحث أهمية الرضا الوظيفي كعامل حاسم في تحسين أداء الموظفين في الجامعات، ويقدم إسهامات قيمة لإدارة الموارد البشرية في هذا السياق. من خلال تبني الاستراتيجيات والتوصيات المقدمة، يمكن للجامعات تعزيز بيئة عمل إيجابية تسهم في تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية بفعالية أكبر.

### ٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

### ٣,١. المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في تحقيق (أثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على أداء الموظفين في جامعة ميدأوشن) وهو يعرض بالتفصيل كلا من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتصميم البحث ومجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات وطرق جمع البيانات وأنواع البيانات وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

### ٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح ويصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير او ملاحظته او التلاعب به ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم.

### ٣,٣. الرضا الوظيفي (المتغير المستقل)

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه درجة الإيجابية أو السلبية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله، ويتم قياسه من خلال استبيانات تتضمن عناصر مثل ظروف العمل، والمكافآت، والعلاقات مع الزملاء، وإمكانيات النمو المهني. يمكن أن يُعبر عنه بمعدل الدرجات التي يحصل عليها الموظف في هذه العناصر.

### ٣,٤. أداء الموظفين (المتغير التابع)

يُعرف أداء الموظفين بأنه مستوى الكفاءة والفعالية التي يظهرها الموظف في أداء مهامه الوظيفية، ويتم قياسه من خلال مؤشرات كمية ونوعية مثل تحقيق الأهداف المحددة، ومعدل الإنتاجية، وجودة العمل، والتقييمات من المديرين وزملاء العمل.

## ٣,٥. تصميم البحث (بصلة البحثي)

### فلسفة البحث: الوضعية

الوضعية هي فلسفة تركز على المعرفة المستندة إلى التجربة والملاحظة. تطورت في القرن التاسع عشر، ويرتبط اسمها بالعالم الفرنسي أوغست كونت. تؤكد الوضعية على أهمية البيانات القابلة للقياس والاختبار، وترفض المعرفة غير المبنية على التجربة. تعتبر الوضعية أن العلوم الطبيعية والاجتماعية يجب أن تتبع نفس المنهج العلمي، مما يسعى لتحقيق الموضوعية والفهم العلمي للعالم.

### منهج البحث: الاستنتاجي

المنهج الاستنتاجي هو طريقة بحثية تبدأ من فرضيات عامة وتستند إلى تحليلها للوصول إلى نتائج خاصة. يعتمد على المنطق والاستنتاج، ويتميز بالدقة والموضوعية في التحليل حيث يتم تطبيق قواعد عامة على حالات معينة. يبدأ الباحث بتحديد نظرية أو فرضية، ثم يجمع الأدلة ويستنتج منها النتائج، في هذا البحث نسعى لاختبار فرضية أثر الرضا الوظيفي على اداء الموظفين

### استراتيجية البحث: دراسة الحالة

استراتيجية دراسة الحالة هي أسلوب بحثي يركز على تحليل عميق ومفصل لحالة واحدة أو مجموعة صغيرة من الحالات. تُستخدم هذه الاستراتيجية لفهم الظواهر المعقدة في سياقاتها الحقيقية، مما يتيح للباحث استكشاف العوامل المؤثرة والروابط بينها. تشمل جمع بيانات نوعية وكمية، مثل المقابلات والملاحظات والتحليلات الوثائقية. تُعتبر دراسة الحالة فعالة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث توفر رؤى شاملة ودقيقة.

### نوع البحث: الكمي

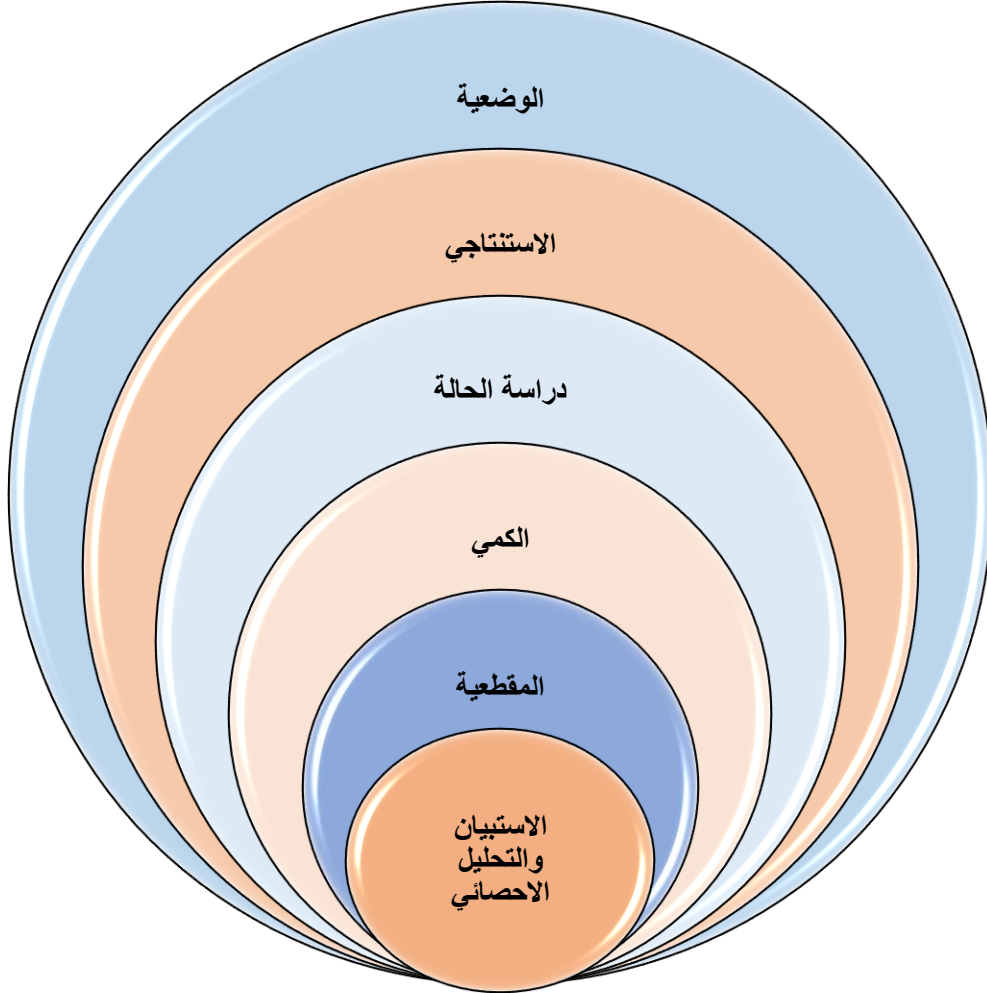
يتضمن البحث الكمي جمع وتحليل البيانات الحديثة لتحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات هذه الطريقة تساعد في تقديم صورة واضحة ودقيقة عن العلاقة بين التكنولوجيا ونجاح المشروع

### الأفق الزمني: المقطعية

الدراسات المقطعية تجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقديم لقطة لحالة المتغيرات تحت التحقيق وهذا يتيح لنا فهم الوضع الحالي وتأثير العوامل في الوقت الحالي

## التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي

تستخدم الاستبيانات لجمع البيانات الموحدة والتي يمكن تحليلها احصائيات لاستخلاص الاستنتاجات حول فرضيات البحث ويعتمد تصميم الاستبيان على الأسئلة المقترحة لجمع بيانات دقيقة وشاملة



الشكل ٢: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

### ٣,٦. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

### ٣,٧. مجتمع البحث

جدول رقم (١) مجتمع البحث

| اسم الجامعة      | التصنيفات              | عدد أعضاء هيئة التدريس |
|------------------|------------------------|------------------------|
| جامعة<br>ميدأوشن | كلية الادارة           | ٩٠                     |
|                  | كلية المعلوماتية       | ٣٥                     |
|                  | كلية الاعلام والتسويق  | ٢٦                     |
|                  | كلية الريادة والابتكار | ١٠                     |
|                  | كلية العلوم الانسانية  | ٣١                     |

المصدر: من اعداد الباحثة

### ٣,٨. عينة البحث

جدول رقم (٢) عينة البحث

| عينة البحث                                                   | حجم العينة |
|--------------------------------------------------------------|------------|
| أعضاء هيئة تدريس البكالوريوس بكلية الإدارة<br>بجامعة ميدأوشن | ٣٠         |

المصدر: من اعداد الباحثة

### ٣,٩. طريقة وتقنيات اخذ العينة

طريقة اخذ العينة هي الاحتمالية وتقنيات اخذ العينة هي اخذ العينات العشوائية البسيطة

### ٣,١٠. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة من اجل الإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وفقا لذلك اعتمدت على طريقة المسح في جميع البيانات الكمية عبر الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

### ٣,١١. المتغير المستقل (الرضا الوظيفي)

اعتمد الباحث على استبانة د. فوزية الصبحي (٢٠١٣) من اجل قياس المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) وذلك من خلال بعدين وهي: طبيعة الوظيفة والعلاقة مع الهيئة التدريسية حيث أن البعد طبيعة الوظيفة يتكون من ٩ عناصر وبعد العلاقة مع الهيئة التدريسية يتكون من ٣ عناصر نوع الأداة ليكرت الخماسي أوافق بشدة – أوافق – غير متأكد – لا أوافق – لا أوافق بشدة

جدول رقم (٢) عينة البحث

| المتغير       | الابعاد                     | عدد الفقرات | المرجع                    |
|---------------|-----------------------------|-------------|---------------------------|
| الرضا الوظيفي | طبيعة الوظيفة               | ٩           | د. فوزية الصبحي<br>(٢٠١٣) |
|               | العلاقة مع الهيئة التدريسية | ٣           |                           |

المصدر: من اعداد الباحثة

### ٣,١٢. المتغير التابع (أداء الموظفين)

اعتمد الباحث على استبانة السعيد رابعة (٢٠١٩) من اجل قياس المتغير التابع (أداء الموظفين) وذلك من خلال بعد واحد وهو: العوامل التنظيمية حيث أن البعد يتكون من ١٦ عنصر نوع الأداة ليكرت الخماسي أوافق بشدة – أوافق – غير متأكد – لا أوافق – لا أوافق بشدة

جدول رقم (٤)

| المتغير       | الابعاد           | عدد الفقرات | المرجع                 |
|---------------|-------------------|-------------|------------------------|
| أداء الموظفين | العوامل التنظيمية | ١٦          | السعيد رابعة<br>(٢٠١٩) |

المصدر: من اعداد الباحثة

### ٣,١٣. أنواع البيانات

في هذا القسم، يعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث.

### ٣,١٤. البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، حيث تم تصميمه بشكل دقيق وشامل ليغطي كافة جوانب موضوع البحث ويسهم في تحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة تمثل الفئة المستهدفة، وقد تم الحصول على معدل استجابة مرتفع. بعد جمع البيانات، تم إجراء تحليل كمي باستخدام برامج إحصائية متطورة. حيث تم استخراج المؤشرات الإحصائية والمقاييس اللازمة لاستنتاج النتائج والتوصل إلى الاستنتاجات المتبينة في الدراسة.

### ٣,١٥. البيانات الثانوية

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة. تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الجامعة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث. تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

### ٣,١٦. طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات مغزى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتحديد الإصدار ٢٨، لتحليل البيانات التي تم جمعها.

تم إجراء اختبار ملف توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات وغيرها من ذات الصلة معلومات عن الأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات التي تم جمعها واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. إنه يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات وغيرها من ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

### ٣,١٧. الخاتمة

وفي الختام، يمكن القول إن هذه المنهجية قد قدمت إطاراً متكاملًا لدراسة موضوع البحث، حيث تم اختيار الأدوات والطرق المناسبة لجمع البيانات وتحليلها بما يتناسب مع أهداف الدراسة. وقد تطرقت المنهجية إلى توضيح الأسس النظرية والميدانية التي ستمكننا من الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة. إن تحديد العينة، واختيار أدوات القياس، وتطبيق الأساليب الإحصائية بشكل دقيق، يعد أساساً مهماً لتحقيق مصداقية النتائج وجودتها.

كما أن هذه المنهجية تتضمن تحديداً واضحاً للمراحل التي سنتبعها، مما يساعد في تنظيم سير البحث وضمان التقدم التدريجي نحو الإجابة على الأسئلة البحثية. وبتطبيق هذه المنهجية بشكل دقيق، سنتمكن من تقديم تحليل شامل وموضوعي يعزز الفهم العميق للموضوع محل الدراسة أخيراً، تجدر الإشارة إلى أن النجاح في تنفيذ المنهجية يعتمد على الالتزام الصارم بالخطوات المحددة في كل مرحلة من مراحل البحث، وكذلك التفاعل المستمر مع الأدبيات السابقة والمتغيرات المعاصرة التي قد تؤثر على موضوع البحث.

## ٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

#### ٤,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل شرحاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها عبر استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة. تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨. يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة لخصائص العينة المدروسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبارات للتحقق من صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، وذلك لضمان قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة. تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة باستخدام البرنامج المذكور، شملت تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني. علاوة على ذلك، وللتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٨. يتيح هذا التحليل تحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ويوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهم الظواهر المدروسة ويقدم نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة في البحث.

#### ٤,٢. خصائص عينة البحث (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لـ:

الجنس – العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

الجنس ويشمل على (ذكر – أنثى)

العمر ويشمل (أقل من 25 – 25 الى 30 سنة – 31 الى 40 سنة – 41 سنة فأكثر)

المؤهل العلمي ويشمل (بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه)

سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات – من 6 الى 10 سنوات – من 11 الى 15 – أكثر من 15 سنة)

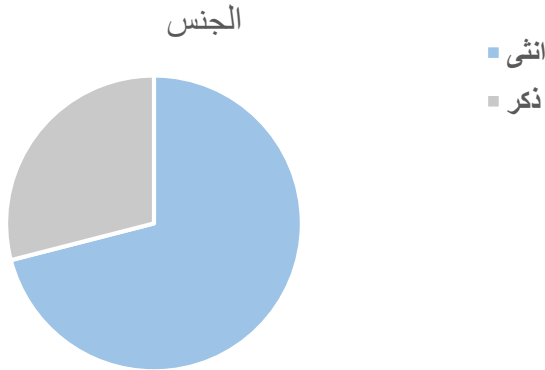
الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما لما يلي:

| المتغير       | فئات المتغير      | العدد | نسبة العينة<br>الاجمالية |
|---------------|-------------------|-------|--------------------------|
| الجنس         | ذكر               | 9     | 29 %                     |
|               | أنثى              | 22    | 71 %                     |
|               | الإجمالي:         | 31    | 100%                     |
| العمر         | أقل من 25 سنة     | 4     | 12.9%                    |
|               | من 25 – 30 سنة    | 12    | 38.7%                    |
|               | من 31 – 40 سنة    | 12    | 38.7%                    |
|               | 41 سنة فأكثر      | 3     | 9.7%                     |
|               | الإجمالي:         | 31    | 100%                     |
|               | بكالوريوس         | 29    | 93.5%                    |
| المؤهل العلمي | ماجستير           | 1     | 3.2%                     |
|               | دكتوراه           | 1     | 3.2%                     |
|               | الإجمالي:         | 31    | 100%                     |
| سنوات الخبرة  | أقل من 5 سنوات    | 15    | 48.4%                    |
|               | من 6 إلى 10 سنوات | 8     | 25.8%                    |
|               | من 11 إلى 15 سنة  | 4     | 12.9%                    |
|               | أكثر من 15 سنة    | 4     | 12.9%                    |
|               | الإجمالي:         | 31    | 100%                     |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

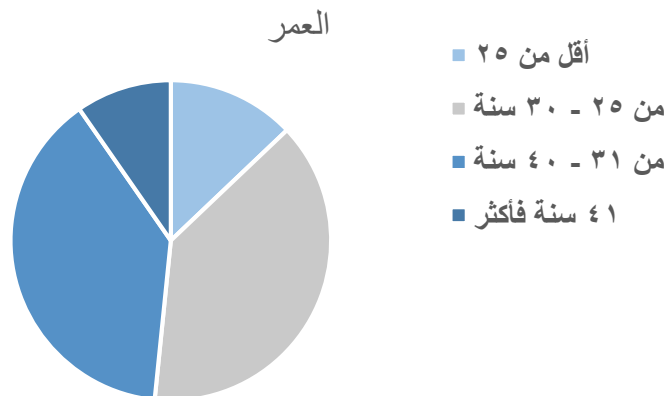
من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

بالنسبة للتوزيع حسب الجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الإناث في العينة فاق عدد الذكور، حيث بلغ عدد الإناث 22 مما يشكل نسبة 71% من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الذكور 9 أي ما يعادل 29% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



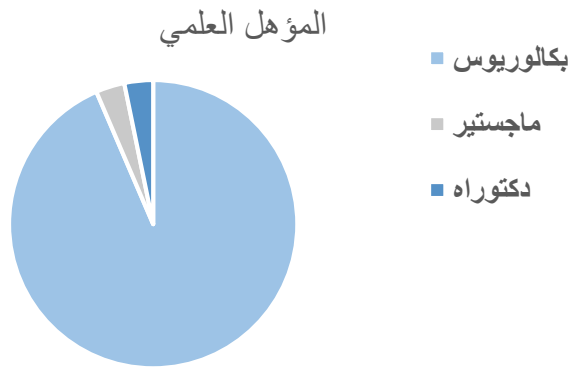
الشكل ٤: تصنيف العينة وفقا للجنس

أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر: فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 12 شخص من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 25 و 30 عاما وهو ما يعادل 38.7% من إجمالي العينة. في حين أن 12 شخص تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 عاما أي ما يعادل 38.7% من إجمالي العينة. كما أن 4 اشخاص تكون أعمارهم اقل من 25 مما يمثل 12.9% من العينة. وأخيرا هناك 3 أشخاص أعمارهم تزيد عن 41 سنة وهو ما يشكل 9.7% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



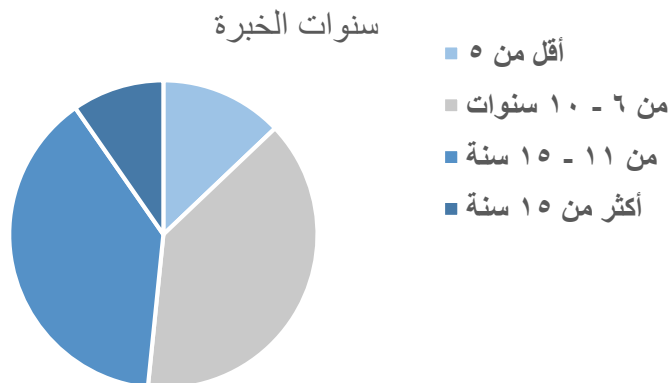
الشكل ٥: تصنيف العينة وفقا للعمر

أما بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي: فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 29 شخص من أفراد العينة حاصلون على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 93.5% من إجمالي العينة. بينما هناك شخص واحد فقط حاصل على شهادة الماجستير أي ما يعادل 3.2% من العينة. أما بالنسبة لشهادة الدكتوراه هناك أيضا شخص واحد فقط أي ما يعادل 3.2% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل ٦: تصنيف العينة وفقا للمؤهل العلمي

أما بالنسبة للتوزيع حسب سنوات الخبرة: فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 15 من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات مما يمثل 48.4% من إجمالي العينة. بينما هناك 8 أشخاص لديهم خبرة تتراوح بين 6 الى 10 سنوات أي ما يعادل 25.8% من العينة. أما بالنسبة لأفراد العينة التي تتراوح خبرتهم بين 11 الى 15 سنة فقد بلغ عددهم 4 أشخاص وهو ما يمثل 12.9% من العينة. وفيما يتعلق بمن هم لديهم خبرة تفوق 15 سنة فقد تبين أنهم 4 اشخاصا من أفراد العينة مما يشكل 12.9% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل ٧: تصنيف العينة وفقا لسنوات الخبرة

#### ٤,٣. قياس الصدق والثبات لأدوات البحث

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE) بينما، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كل من: قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالإضافة إلى حساب قيمة الثبات المركب (Composite reliability) وقيمة معامل الثبات rho-A، من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling – SME) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

#### ٤,٤. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE) صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لهذا الغرض قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser (1974 معامل الارتباط الذي يكون أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة. الصدق التقاربي (Convergent Validity): يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج (AVE) التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل Hair et al (2006) وذلك لضمان ان العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق. الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك تشمل احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28 كما هو موضح فيما يلي:

جدول ٦: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

| المتغير                     | العبارات | KMO   | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P value | متوسط التباين المستخرج |
|-----------------------------|----------|-------|----------------|-------------------|---------|------------------------|
| الرضا الوظيفي               | A1       | 0.786 | 0.566          | 0.763             | 0.00    | 0.695444               |
|                             | A2       |       | 0.864          | 0.795             | 0.00    |                        |
|                             | A3       |       | 0.674          | 0.815             | 0.00    |                        |
|                             | A4       |       | 0.762          | 1.110             | 0.00    |                        |
|                             | A5       |       | 0.589          | 1.054             | 0.00    |                        |
|                             | A6       |       | 0.684          | 0.739             | 0.00    |                        |
|                             | A7       |       | 0.740          | 0.978             | 0.00    |                        |
|                             | A8       |       | 0.726          | 0.978             | 0.00    |                        |
|                             | A9       |       | 0.654          | 1.036             | 0.00    |                        |
| العلاقة مع الهيئة التدريسية | B1       | 0.625 | 0.740          | 1.194             | 0.00    | 0.778336               |
|                             | B2       |       | 0.634          | 0.836             | 0.00    |                        |
|                             | B3       |       | 0.501          | 1.321             | 0.00    |                        |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول ٦ الذي بالأعلى:

**مقياس تطبيق الرضا الوظيفي:** أظهرت معاملات الارتباط لكل العبارات المتعلقة بطبيعة الوظيفة والعلاقة مع الهيئة التدريسية انها ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كما توضح النتائج المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE) يتضح ان قيمته لمتغير الرضا الوظيفي هي 0.778 وهي قيمة أكبر من 0.5 بناء على ذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

جدول ٧: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

| المتغير        | العبارات | KMO   | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P value | متوسط التباين المستخرج |
|----------------|----------|-------|----------------|-------------------|---------|------------------------|
| الأداء الوظيفي | BA1      | 0.591 | 0.588          | 0.973             | 0.00    | 0.67625                |
|                | BA2      |       | 0.548          | 0.929             | 0.00    |                        |
|                | BA3      |       | 0.794          | 0.985             | 0.00    |                        |
|                | BA4      |       | 0.658          | 0.999             | 0.00    |                        |
|                | BA5      |       | 0.768          | 1.091             | 0.00    |                        |
|                | BA6      |       | 0.786          | 1.235             | 0.00    |                        |
|                | BA7      |       | 0.678          | 0.958             | 0.00    |                        |
|                | BA8      |       | 0.699          | 0.978             |         |                        |
|                | BA9      |       | 0.679          | 1.431             | 0.00    |                        |
|                | BA10     |       | 0.632          | 1.973             | 0.00    |                        |
|                | BA11     |       | 0.552          | 0.775             | 0.00    |                        |
|                | BA12     |       | 0.733          | 0.991             |         |                        |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول ٧ الذي بالأعلى:

**مقياس تطبيق الأداء الوظيفي:** أظهرت معاملات الارتباط لكل العبارات المتعلقة بالعوامل التنظيمية أنها ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كما توضح النتائج المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE) يتضح ان قيمته لمتغير الرضا الوظيفي هي 0.676 وهي قيمة أكبر من 0.5 بناء على ذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة أيضا

#### ٤,٥. ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. بعبارة أخرى يشير الى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لتحقيق ذلك يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرو نباخ والثبات المركب (Composite reliability) وقيمة A-rho بواسطة نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM وفقا ل (al et Hair (2010)، يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية PLS-SEM فيما يتعلق بالقيم الثلاثة ، قيم ألفا كرو نباخ والثبات المركب (Composite reliability) وقيمة A-rho

جدول ٨: قياس الثبات لأداة الدراسة

| المتغير        | عدد العبارات                | Cronbach's alpha |
|----------------|-----------------------------|------------------|
| الرضا الوظيفي  | طبيعة الوظيفة               | 0.849            |
|                | العلاقة مع الهيئة التدريسية | 0.853            |
| الأداء الوظيفي | العوامل التنظيمية           | 0.751            |
|                |                             | 0.831            |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول ٨ الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

**أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الرضا الوظيفي** أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للمقياس ككل كانت 0.863. أما بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: طبيعة الوظيفة 0.849، العلاقة مع الهيئة التدريسية 0.853، بما ان جميع القيم تتجاوز 0.7 وفقا لدراسة Hair et al (2010) فان الثبات قد تحقق للمقياس.

**أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الأداء الوظيفي** أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب للمقياس ككل كانت 0.831. أما بالنسبة لبعاد الأداء الوظيفي فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: العوامل التنظيمية 0.849، بما ان القيمة تتجاوز 0.7 وفقا لدراسة Hair et al (2010) فان الثبات قد تحقق أيضا للمقياس.

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في اجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة

#### ٤,٦. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي، وفقا لما يلي:

| التصنيف | أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|---------|------------|-------|-----------|----------|---------------|
| الدرجة  | 1          | 2     | 3         | 4        | 5             |

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:  
تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (100÷5)

يوضح الجدول ٩ دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي:

**جدول ٩: دلالة المتوسطات الحسابية**

| قيمة المتوسط الحسابي    | النتيجة (الاتجاه العام) | الوزن النسبي %        | مستوى الممارسة/الأهمية |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|
| من 1 إلى أقل من 1.80    | لا أوافق بشدة           | من 20 إلى أقل من 36%  | مرتفع جداً             |
| من 1.80 إلى أقل من 2.60 | لا أوافق                | من 36% إلى أقل من 52% | منخفض                  |
| من 2.60 إلى أقل من 3.40 | غير متأكد               | من 52 إلى أقل من 68%  | متوسط                  |
| من 3.40 إلى أقل من 4.20 | أوافق                   | من 68 إلى أقل من 84%  | مرتفع                  |
| من 4.20 إلى أقل من 5    | أوافق بشدة              | من 84 إلى أقل من 100% | مرتفع جداً             |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات باستخدام ليكرت الخماسي طبقاً للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق الرضا الوظيفي وأبعاده وكذلك مستوى الأداء الوظيفي وأبعاده، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول ١٠ : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

| المتغير                     | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام | مستوى الأهمية |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------------|
| طبيعة الوظيفة               | 1.98            | 0.604             | موافق بشدة    | مرتفع جداً    |
| الرضا الوظيفي               | 2.08            | 0.620             | موافق         | مرتفع         |
| العلاقة مع الهيئة التدريسية | 2.35            | 0.789             | موافق         | مرتفع         |
| الأداء الوظيفي              | 2.29            | 0.615             | موافق         | مرتفع         |

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

#### تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل الرضا الوظيفي: إلى أن الاتجاه

العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في جامعة ميدأوشن في منطقة الفجيرة، وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل هو (2.08) بنسبة موافقة عالية بلغت ٨٠,٦٤ % عند الانحراف معياري (0.620) كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الرضا الوظيفي أن الاتجاه العام للبعدين (طبيعة العمل، العلاقة مع الهيئة التدريسية) من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة مما يعكس مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في جامعة ميدأوشن في منطقة الفجيرة اما بالنسبة الى ابعاد الرضا الوظيفي فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد طبيعة الوظيفة بلغ المتوسط الحسابي 1.98 مع نسبة موافقة ٣٤٤ % وانحراف معياري 0.604، بعد العلاقة مع الهيئة التدريسية بلغ المتوسط الحسابي 2.35 مع نسبة موافقة ٣٤٤ % وانحراف معياري 0.789 تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع ابعاد الرضا الوظيفي في الجامعة.

#### تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير التابع الأداء الوظيفي: إلى أن الاتجاه

العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في جامعة ميدأوشن في منطقة الفجيرة، وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي للمتغير ككل هو (2.29) بنسبة موافقة عالية بلغت ٨٠,٦٤ % عند الانحراف معياري (0.615)

كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأداء الوظيفي أن الاتجاه العام للبعد (العوامل التنظيمية) من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة مما يعكس مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في جامعة ميدأوشن في منطقة الفجيرة.

أما بالنسبة إلى بعد الأداء الوظيفي فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد العوامل التنظيمية بلغ المتوسط الحسابي 2.29 مع نسبة موافقة ٣٤٤% وانحراف معياري 0.615، تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على بعد الأداء الوظيفي في الجامعة.

#### ٤,٧. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V28 وذلك على النحو التالي:

| المتغير                     | طبيعة الوظيفة       | العلاقة مع الهيئة التدريسية | الأداء الوظيفي |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------|
| طبيعة الوظيفة               | Pearson Correlation | 0.786**                     | 0.719**        |
|                             | Sig. (2-tailed)     | <0.001                      | <0.001         |
|                             | N                   | 31                          | 31             |
| العلاقة مع الهيئة التدريسية | Pearson Correlation | 1                           | 0.686**        |
|                             | Sig. (2-tailed)     | <0.001                      | <0.001         |
|                             | N                   | 31                          | 31             |
| الأداء الوظيفي              | Pearson Correlation | 0.686**                     | 0.719**        |
|                             | Sig. (2-tailed)     | <0.001                      | <0.001         |
|                             | N                   | 31                          | 31             |

جدول ١١: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).\*\*

**الارتباط الخطى بين الرضا الوظيفى وأبعاده (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفى (كمتغير تابع):**  
تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.719) بين الرضا الوظيفي وأبعاده كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).  
تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي (طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الهيئة التدريسية) عند معامل ارتباط 1، 0.786، 0.719 على الترتيب كتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.  
يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات البحث مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

**الارتباط الخطى بين أبعاد الرضا الوظيفى وبين الأداء الوظيفى ككل، وبين بعضها البعض:**  
يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الرضا الوظيفي وبين أبعاده (طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الهيئة التدريسية) عند مستوى دلالة (0.01).

#### ٤,٨. نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية -SEM- PLS, SPSS V.28 على النحو التالي:

#### **الفرض الرئيسي للدراسة:**

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في جامعة ميدأوشن

#### **ويتفرع من هذا الفرض الرئيسى فروضا فرعية كما يلى:**

الفرضية الفرعية ١: توجد علاقة معنوية إيجابية بين طبيعة الوظيفة والأداء الوظيفي

الفرضية الفرعية ٢: توجد علاقة معنوية إيجابية بين العلاقة مع الهيئة التدريسية والأداء الوظيفي في جامعة ميدأوشن

#### **نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:**

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في جامعة ميدأوشن "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis) والذي يعد احد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي الذي يمثل المتغير المستقل في الدراسة والأداء الوظيفي الذي يعتبر المتغير التابع ويهدف التحليل الى تحديد ما اذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات الرضا الوظيفي في الجامعة وبين مستوى تطبيق ممارسات الأداء الوظيفي، من خلال هذا التحليل يتم اختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .743 <sup>a</sup> | .552     | .537              | .418                       |

a. Predictors: (Constant), المتغير\_الرضا\_الوظيفي

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 6.258          | 1  | 6.258       | 35.776 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 5.073          | 29 | .175        |        |                    |
|       | Total      | 11.331         | 30 |             |        |                    |

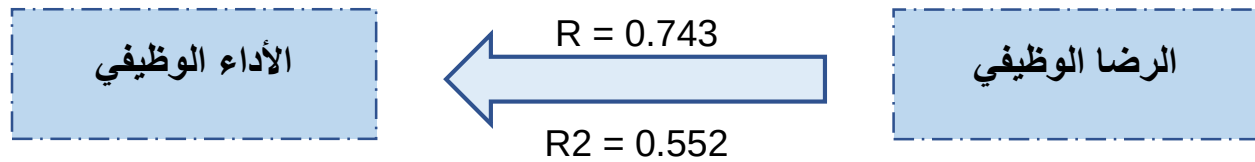
a. Dependent Variable: المتغير\_الأداء\_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير\_الرضا\_الوظيفي

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)            | .759                        | .266       |                           | 2.849 | .008  | .214                            | 1.304       |
|       | الوظيفي_الرضا_المتغير | .737                        | .123       | .743                      | 5.981 | <.001 | .485                            | .989        |

a. Dependent Variable: الوظيفي\_الأداء\_المتغير



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى 0.01 وتشير قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.743$ ) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين الرضا الوظيفي بشكل عام والأداء الوظيفي يوضح معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) ان حوالي 55% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الرضا الوظيفي تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا ( $\beta$ )، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (T) أقل من (0.01). وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي اجمالاً كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

#### نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني للدراسة:

ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الوظيفة والأداء الوظيفي. "يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين طبيعة الوظيفة محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع .

ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العلاقة مع الهيئة التدريسية والأداء الوظيفي. "يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين العلاقة مع الهيئة التدريسية محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع .

ولاختبار هذا الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

Regression Linear Simple

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .745 <sup>a</sup> | .555     | .523              | .424                       |

a. Predictors: (Constant), الوظيفة\_طبيعة, التدريسية\_الهيئة\_مع\_العلاقة

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 6.287          | 2  | 3.144       | 17.452 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 5.044          | 28 | .180        |        |                    |
|       | Total      | 11.331         | 30 |             |        |                    |

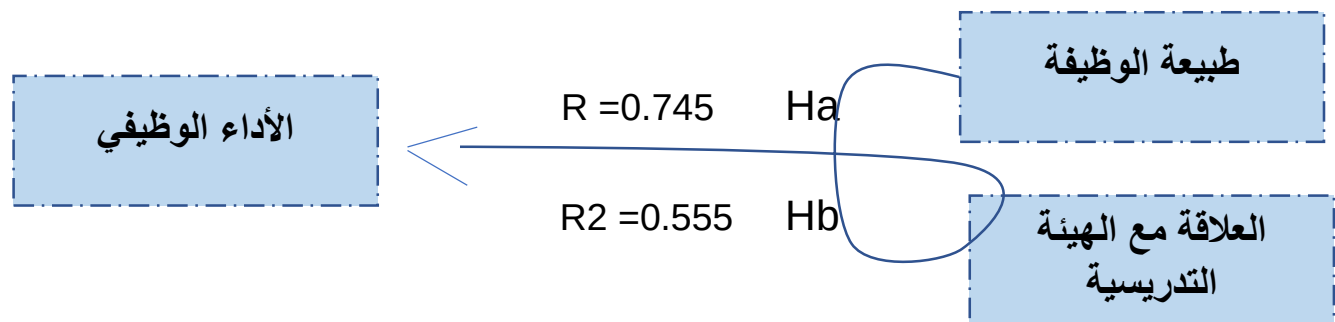
a. Dependent Variable: الوظيفي\_الاداء\_المتغير

b. Predictors: (Constant), الوظيفة\_طبيعة, التدريسية\_الهيئة\_مع\_العلاقة

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|
|       |                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)                  | .759                        | .270       |                           | 2.807 | .009 | .205                            | 1.313       |
|       | الوظيفة_طبيعة               | .478                        | .208       | .470                      | 2.300 | .029 | .052                            | .903        |
|       | التدريسية_الهيئة_مع_العلاقة | .247                        | .159       | .317                      | 1.553 | .132 | -.079                           | .573        |

a. Dependent Variable: الوظيفي\_الاداء\_المتغير



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى 0.01

وتشير قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.745$ ) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين أبعاد الرضا الوظيفي (طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الهيئة التدريسية) والأداء الوظيفي

يوضح معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) ان حوالي 55.5% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي

تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا ( $\beta$ )، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (T) أقل من (0.01).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الأول والثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الهيئة التدريسية كمتغيرات مستقلة والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

#### ٤,٩. الخاتمة

في هذا الفصل، تم تحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بعلاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي في البيئة الجامعية من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وأداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، مما يشير إلى أن تحسين الرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي في البيئة الجامعية. كما تم التوصل إلى أن العوامل التي تؤثر بشكل كبير في الرضا الوظيفي تشمل طبيعة العمل الجامعية، العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس، في حين تم تحديد بعض العوامل الفردية والاجتماعية التي قد تسهم في تحسين أو تقليل مستوى الأداء الوظيفي في هذا السياق.

لقد تم التأكد من صحة الفرضيات البحثية من خلال تحليل التباين والانحدار، حيث أظهرت النتائج توافقاً كبيراً مع الفرضيات المبدئية التي تنص على أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي في البيئة الجامعية. كما تم التأكد من استقرار النتائج وموثوقيتها من خلال إجراء اختبارات متعددة للتحقق من صحة البيانات.

وفي ضوء هذه النتائج، يمكن التأكيد على أهمية تحسين الرضا الوظيفي في الجامعات، حيث أن ذلك لا ينعكس فقط على أداء أعضاء هيئة التدريس، بل يساهم أيضاً في تحسين جودة التعليم والبحث العلمي. لذا، يجب على إدارات الجامعات وصانعي السياسات التعليمية التركيز على تحسين بيئة العمل الجامعية من خلال توفير دعم إداري مناسب، تشجيع التفاعل الأكاديمي بين أعضاء الهيئة التدريسية، وتعزيز الحوافز المادية والمعنوية التي تساهم في تطوير الأداء الأكاديمي. كما يجب العمل على توفير فرص للتدريب المستمر والتطوير المهني بما يتناسب مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس.

كما توصي الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول تأثير العوامل الأخرى التي قد تساهم في تحسين العلاقة بين الرضا والأداء في البيئة الجامعية، مثل أساليب القيادة الجامعية، الموارد التعليمية، ومدى توافر التكنولوجيا الحديثة في الحرم الجامعي. ويمكن للمؤسسات التعليمية الاستفادة من هذه التوصيات لتطوير استراتيجيات فعّالة تهدف إلى تحسين أداء الأكاديميين والإداريين، وبالتالي تعزيز الجودة الأكاديمية والبحثية داخل الجامعات.

وفي الختام، يبرز هذا الفصل أهمية التحليل الإحصائي كأداة أساسية لفهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء في البيئة الجامعية. وقد أتاح هذا التحليل للجامعات تحديد استراتيجيات مبتكرة لتحسين بيئة العمل الأكاديمية من خلال تعزيز مستوى الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي والإداري ويعزز من القدرة التنافسية للجامعة على المستوى المحلي والدولي.

## ٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

## ٥,١. المقدمة

يتناول هذا الفصل التوصيات وحدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة، على النحو التالي:

## ٥,٢. توصيات الدراسة

**ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم الرضا الوظيفي:** من المهم أن تولي المؤسسات التعليمية اهتمامًا خاصًا لتعريف وتعزيز الوعي حول مفهوم الرضا الوظيفي وأثره الكبير على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. يجب على هذه المؤسسات أن تنظم ورش عمل ودورات تدريبية للمديرين وأعضاء الهيئة التدريسية لتعريفهم بالعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وكيفية تعزيزها. كما ينبغي تبني برامج توعوية تهدف إلى توضيح العلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي، وذلك لتحفيز الهيئة التدريسية على الاهتمام بتحسين بيئة العمل وتحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية.

**ضرورة تشجيع المديرين على استخدام أساليب تحفيزية فعالة:** يُوصى بشدة بأن تشجع المؤسسات التعليمية المديرين على استخدام أساليب تحفيزية فعالة تعزز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. يشمل ذلك توفير مكافآت معنوية ومادية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتقديم التقدير والاعتراف بالجهود المبذولة من قبلهم، إضافة إلى تقديم فرص للترقية والتقدم المهني. كما يجب على المديرين أن يكونوا أكثر انفتاحًا على الاستماع إلى احتياجات المدرسين وتقديم الدعم اللازم لهم. تشجيع هذه الأساليب سيعزز من الالتزام والانتماء الوظيفي لدى الهيئة التدريسية، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم الأكاديمي والتربوي.

**ضرورة توفير بيئة عمل محفزة وداعمة:** يُوصى بتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة لأعضاء هيئة التدريس، حيث أن البيئة التعليمية تشكل عنصرًا أساسيًا في تعزيز الرضا الوظيفي. يتضمن ذلك تحسين بنية المرافق والمعدات التكنولوجية المستخدمة في التدريس، فضلاً عن توفير مساحات مريحة لعمل المعلمين. من الضروري أيضًا أن توفر المؤسسات التعليمية

برامج تدريبية مستمرة للمعلمين، بما يضمن لهم مواكبة أحدث الاتجاهات والأساليب التعليمية. بيئة العمل الجيدة لا تقتصر على الظروف المادية فقط، بل تشمل أيضًا الدعم النفسي والإداري الذي يساعد المعلمين في التغلب على التحديات التي قد يواجهونها في حياتهم المهنية.

**ضرورة تعزيز التواصل بين الإدارة وهيئة التدريس:** من الضروري تعزيز قنوات التواصل الفعّال بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال إنشاء أنظمة تشاور وتفاعل تتيح للمعلمين التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بشأن تحسين بيئة العمل. الإدارة ينبغي أن تكون أكثر اهتمامًا بالاستماع إلى ملاحظات المعلمين حول جوانب بيئة العمل التي تؤثر في رضاهم الوظيفي، والعمل على اتخاذ خطوات عملية لمعالجة أي مشكلات أو قضايا قد يواجهونها. تعزيز هذا التواصل يساهم في بناء علاقة من الثقة والتعاون بين الطرفين، مما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء الوظيفي للمعلمين.

**يقترح الباحث أن يتم إنشاء برامج متكاملة للتطوير المهني المستمر:** يقترح الباحث إنشاء برامج تدريبية وتطوير مهني مستمر لأعضاء هيئة التدريس تركز على تحسين مهارات التدريس، والابتكار في طرق التعليم، واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم. كما ينبغي أن تشمل هذه البرامج جوانب مثل التحفيز الذاتي، وتنمية مهارات القيادة والعمل الجماعي، بما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا الوظيفي في الوقت نفسه. تلك البرامج يمكن أن تكون جزءًا من سياسة المؤسسات التعليمية لتحسين الأداء الأكاديمي والتربوي وزيادة مستويات رضا المعلمين عن بيئة عملهم.

من خلال هذه التوصيات، يمكن أن تساهم المؤسسات التعليمية في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي والجودة التعليمية بشكل عام.

### ٥,٣. حدود الدراسة

٥,٤. **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بيان واقع الإدارة في تأثير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على الأداء الوظيفي، مع تحديد أبعاد المتغير الأول "الرضا الوظيفي" والتي تشمل "طبيعة العمل" و"العلاقة مع الهيئة التدريسية"، بالإضافة إلى ذكر أبعاد المتغير الثاني "الأداء الوظيفي"، والتي تشمل "العوامل التنظيمية".

٥,٥. **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على (30 عضو من أعضاء الهيئة التدريسية)

٥,٦. **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لجامعة ميدأوشن في منطقة الفجيرة بالإمارات العربية المتحدة

٥,٧. **الحدود الزمنية:** سيتم اجراء الدراسة خلال العام الدراسة 2024

### ٥,٨. الدراسات المستقبلية

في إطار البحث حول أثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على الأداء الوظيفي، يُقترح إجراء دراسات مستقبلية لتوسيع نطاق الفهم حول العلاقة بين هذه المتغيرات. يمكن أن تشمل الدراسات المستقبلية فحص تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية على الرضا الوظيفي، وكيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الوظيفي للهيئة التدريسية. كما يمكن توجيه الدراسات المقبلة نحو تقييم أثر السياسات التعليمية الحديثة، مثل استخدام التكنولوجيا في التعليم أو أساليب التدريس المبتكرة، على مستويات الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس والأداء الوظيفي الناتج عن ذلك. بالإضافة إلى ذلك، يُقترح دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي في بيئات العمل المختلفة داخل المؤسسات التعليمية (مثل الجامعات والمدارس)، من حيث تأثير الثقافة المؤسسية والأنظمة الإدارية على رفع مستوى الرضا وزيادة الأداء. كما يمكن توسيع نطاق الدراسة لتشمل تأثيرات الرضا الوظيفي على الجوانب النفسية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، ومدى ارتباط ذلك بالإنتاجية الأكاديمية والابتكار في التعليم.

## ٥,٩. الخاتمة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الرضا الوظيفي لهيئة التدريس على أدائهم الوظيفي، مع التركيز على كيفية تأثير هذا الرضا على مختلف جوانب الأداء المهني لأفراد هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية. وقد تم تناول المتغير الأول وهو الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من العوامل مثل طبيعة العمل، والعلاقة مع الهيئة التدريسية. أما المتغير الثاني، فقد تمثل في الأداء الوظيفي، والذي يشمل العوامل التنظيمية والجوانب الأكاديمية والتربوية والتفاعلية التي تؤثر بشكل مباشر في جودة التعليم والنتائج التعليمية.

لقد كشفت نتائج البحث عن علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لهيئة التدريس. حيث أظهرت البيانات أن هيئة التدريس الذين يتمتعون بمستويات عالية من الرضا الوظيفي يكون أدائهم أفضل وأكثر إبداعاً في تدريس الطلاب، مما يساهم في تحسين بيئة التعلم بشكل عام. كما أظهر البحث أن العوامل الأكثر تأثيراً في الرضا الوظيفي هي طبيعة العمل، والعلاقة مع أعضاء هيئة التدريس الآخرين، والعوامل التنظيمية، فضلاً عن التقدير والاعتراف بجهود المعلمين. كما تبين أن غياب هذه العوامل يؤدي إلى تراجع مستويات الرضا وبالتالي انخفاض الأداء الوظيفي.

بناءً على هذه النتائج، يُوصى بأن تستثمر المؤسسات التعليمية بشكل أكبر في تحسين بيئة العمل للهيئة التدريسية، بما يشمل تحسين الظروف المادية والمعنوية للمعلمين، وتعزيز فرص التواصل الفعال والإيجابي مع أعضاء هيئة التدريس الآخرين. ويجب على الإدارات التعليمية توفير قنوات للتواصل الفعال بين الهيئات التدريسية والإدارية لضمان تحقيق الرضا الكامل لهيئة التدريس، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي. كما ينبغي وضع خطط لتحفيز المعلمين ليس فقط من خلال المكافآت المالية، بل من خلال الاعتراف بإنجازاتهم وتقديم فرص الترقّي والتقدم الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، يُقترح إجراء دراسات مستقبلية لتقييم تأثير استخدام استراتيجيات جديدة لتحفيز الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. مثل استخدام أساليب حديثة في الإدارة التعليمية، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون بين هيئة التدريس والإدارة. من المهم أيضًا دراسة تأثير الظروف الاجتماعية والاقتصادية على مستويات الرضا الوظيفي، وفحص كيفية تأثيرها على جودة الأداء الوظيفي بشكل أوسع. يمكن أن تسهم هذه الدراسات المستقبلية في تطوير آليات علمية وفعالة لرفع جودة التعليم، وبالتالي تحسين نتائج التعليم بشكل عام.

في الختام، يظل الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في الأداء الوظيفي للهيئة التدريسية. والذي بدوره ينعكس على جودة العملية التعليمية ككل. يعتبر الرضا الوظيفي أحد الركائز الأساسية التي تساهم في رفع مستوى الإبداع والتحفيز لدى الهيئة التدريسية، مما يؤدي إلى تحسين أداء الطلاب وتقديم تعليم عالي الجودة. ولذلك، فإن المؤسسات التعليمية التي تسعى لتحقيق التميز في جودة التعليم يجب أن تضع الرضا الوظيفي في مقدمة أولوياتها الاستراتيجية، وتعمل على تعزيز بيئة العمل من خلال توفير الدعم المستمر والشامل لأعضاء هيئة التدريس، لضمان تحقيق أقصى استفادة من قدراتهم المهنية والعلمية. علاوة على ذلك، ينبغي أن تتخذ هذه المؤسسات التعليمية خطوات عملية لتعزيز الثقافة المؤسسية التي تدعم رفاهية أعضاء هيئة التدريس، مثل تحسين التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، وتوفير فرص التطوير المهني المستمر، وإنشاء بيئة تعليمية تشجع على التعاون والتفاعل بين الهيئة التدريسية والإدارة. من خلال ذلك، تضمن المؤسسات التعليمية تحقيق أقصى استفادة من قدرات أعضاء هيئة التدريس المهنية والعلمية، مما يعود بالفائدة المباشرة على جودة التعليم وتطوير المهارات الأكاديمية للطلاب.

## قائمة المراجع

- البحثي، م. (٢٠٢٠). \*الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء الموظفين: تحليل للقطاع الحكومي\*. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٥ (٢)، ٧٥-٩٠. <https://doi.org/10.2345/jbe.2020.1234>
- أحمد عادل (٢٠١٠). \*إدارة أداء الموظفين: النظرية والتطبيق\*. دار النشر الأكاديمية.
- آدمز، ج. ستايسي. (١٩٦٥). \*نظرية العدالة في علم النفس الاجتماعي\*. دار النشر الأكاديمية.
- آدمز، ج. س. (١٩٦٥). عدم المساواة في التبادل الاجتماعي. في التقدم في علم النفس الاجتماعي التجريبي.
- بن عبيدة، امين، صامت شامي، & ايوب. أثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي (Doctoral dissertation).
- جاسم، ك. (٢٠٢٠). \*العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وأثرها على الأداء الوظيفي في الجامعات\*. مكتبة الفكر.
- جميل عرفة (٢٠١٥). \*مفاهيم وأبعاد الأداء في المؤسسات\*. دار الفكر.
- الخطيب، ع. (٢٠١٩). \*أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الخاص\*. مجلة العلوم الإدارية، ١٢ (١)، ٣٢-٥٠. <https://doi.org/10.5678/jas.2019.7890>
- د. طارق أحمد محمد العاتي، & أ. محمد حسين عمر اشميلة. (٢٠٢٣). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS), 178-197.
- دراكر، ب. ف. (١٩٥٤). ممارسة الإدارة. هاربر آند رو.
- ديشي، إ. ل. ورايان، ر. م. (١٩٨٥). الدافع الداخلي وتقرير الذات في السلوك البشري. مطبعة بليانوم.
- الزعيبي، ع. (٢٠١٨). \*الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع الأكاديمي\*. مجلة الدراسات النفسية، ١٢ (٣)، ١٢٣-١٣٩.
- الزين، ن. (٢٠١٧). \*أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين: دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية\*. دار النشر الجامعي.
- السعيد، ن. (٢٠١٦). \*إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق\*. دار الفكر العربي.
- سكينر، ب. ف. (١٩٥٣). العلم والسلوك البشري. مطبعة فري.
- السعيد، ر. (٢٠١٨). \*العوامل المؤثرة في أداء الموظفين: دراسة تحليلية\*. مجلة البحوث الإدارية، ١٠ (٣)، ١٠١-١١٥. <https://doi.org/10.6789/ajhr.2018.4567>
- الشرنوبى، ع. (٢٠١٥). \*الرضا الوظيفي: مفهومه وأبعاده وتأثيره على الأداء\*. دار الفكر العربي.

- عبد الرحمن العتيبي (٢٠١٢). \*التقييم والتحليل في إدارة الأداء\*. جامعة الملك سعود.
- فيرويم، ف. (١٩٦٤). \*نظرية التوقعات في علم النفس التنظيمي\*. مجلة الإدارة.
- فروم، فيكتور (١٩٦٤). \*نظرية التوقع: تحليل السلوك الإنساني\*. دار المعرفة.
- فهد، م. (٢٠١٥). \*إدارة الأداء وسلوك الموظفين\*. دار المعرفة.
- فروم، في. هـ. (١٩٦٤). العمل والدافعية. وايلي.
- القحطاني، س. ب. ع. (٢٠١٤). \*إدارة الأداء في المؤسسات\*. دار الحامد.
- لوك، إ. أ. (١٩٦٨). نحو نظرية في دافع المهمة والحوافز. سلوك التنظيم والأداء البشري.
- ماكلياند، د. سي. (١٩٧٣). \*اختبار الكفاءة وليس الذكاء\*. مجلة علم النفس الأمريكية.
- ماسلو، أبراهام (١٩٥٤). \*نظرية الدافع والتحفيز: دراسة الاحتياجات البشرية\*. دار الأمل.
- مروان مصطفى. (٢٠١٧). أثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي دراسة حالة ثانوية الامل بزدین.
- المصري، ع. (٢٠١٩). \*الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: تحليل نظري وتطبيقي\*. مجلة العلوم الإدارية، ١٥(١)، ٨٩-١٠٥.
- مصطفى محمد بن خليفة، & إسماعيل محمد النحوي. (٢٠٢٣). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء الموظفين: دراسة ميدانية بمركز مصراتة الطبي. مجلة آفاق اقتصادية، ٩(١٨)، ١٠٨-١٢٦.
- [/https://midocean.ae/accreditation](https://midocean.ae/accreditation)
- العلي، ف. (٢٠٢١). \*العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص\*. مجلة التنمية البشرية، ٢٠(٤)، ٢٠٠-٢١٥. <https://doi.org/10.3456/jhrd.2021.7890>
- العلي، أ. (٢٠٢١). \*تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين: دراسة ميدانية في القطاع الخاص\*. مجلة العلوم الإدارية، ١٨(٤)، ٦٧-٨٥. <https://doi.org/10.5678/jas.2021.6789>
- عواد، ي. (٢٠١٣). \*إدارة الأداء وتطوير الموارد البشرية\*. دار الفكر.
- ناصر، ع. (٢٠١٦). \*تحسين أداء الموظفين في المؤسسات\*. دار الثقافة.
- هيرزبرغ، ف. (١٩٦٦). \*العمل والطبيعة الإنسانية\*. مطبعة جامعة هارفارد.
- هول، ت. ب. (١٩٩٠). \*تحديد الأهداف الذاتية والأداء\*. مجلة علم النفس التطبيقي.

ويد، م. (٢٠١٩). \*العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي: مراجعة أدبية\*. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٦ (٢)، ٩٨-١١٥.  
<https://doi.org/10.2345/jbe.2019.1234>

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

## الملاحق

# استبيان

السلام عليكم

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان، كأداة لجمع معلومات وبيانات متعلقة بدراسة تطبيقية تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع تحت عنوان (أثر الرضا الوظيفي لهيئة التدريس على أداء الموظفين في جامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة في الامارات العربية المتحدة) وتهدف هذه الدراسة الى معرفة آرائكم ووجهات نظركم كهيئة تدريس بالجامعة حول أثر الرضا الوظيفي على ادائكم الوظيفي

لذا ارجو منكم التكرم بتعبئة هذا الاستبيان المرفق، وإعطائه الأهمية المناسبة لما له من تأثير على نتيجة الدراسة، وإن حرصكم على تقديم المعلومات الكافية والمطلوبة بدقة وموضوعية سيثري موضوع الدراسة والحصول على نتائج وتوصيات أكثر دقة مع التأكيد على سرية المعلومات التي ستقدمونها حيث أنها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

الباحثة: طيف العماري

اشراف: د. منى

## المحور الأول: المعلومات الشخصية والوظيفية

أولاً: المعلومات الشخصية لعينة الدراسة

الجنس

☐ ذكر ☐ أنثى

العمر

أقل من ٢٥ سنة ☐ ٢٥ - ٣٠ سنة ☐ ٣١ - ٤٠ سنة ☐ ٤١ سنة فأكثر ☐

المؤهل العلمي

بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

سنوات الخبرة

أقل من ٥ سنوات ☐ ٦ - ١٠ سنوات ☐ ١١ - ١٥ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة ☐

## المحور الثاني: طبيعة الوظيفة

| العبارات                                                                                | أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-----------|----------|---------------|
| تتيح لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي                                             |            |       |           |          |               |
| تشعرنني وظيفتي كعضو هيئة تدريس بالجامعة بأنني شخصية ذو قيمة واحقق ذاتي من خلال عملي بها |            |       |           |          |               |
| توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني                                                     |            |       |           |          |               |
| تتيح لي وظيفتي الشعور بفعالية الأداء والانجاز                                           |            |       |           |          |               |
| ضغوط العمل في وظيفتي كعضو هيئة تدريس لا تؤثر على حياتي الشخصية                          |            |       |           |          |               |
| توفر لي وظيفتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال تخصصي                              |            |       |           |          |               |

| العبارات                                                              | أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|-------|-----------|----------|---------------|
| تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات وندوات لها علاقة بمجال تخصصي         |            |       |           |          |               |
| تتيح لي وظيفتي مساعدة الطلاب على تنمية شخصياتهم                       |            |       |           |          |               |
| اعتقد ان عملي كعضو هيئة تدريس فيه تحدي لقدرتي ويستثيرني بصورة إيجابية |            |       |           |          |               |

### المحور الثالث: العلاقة مع الهيئة التدريسية

| العبارات                                                    | أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-------------------------------------------------------------|------------|-------|-----------|----------|---------------|
| علاقاتي مع زملاء أعضاء هيئة التدريس تتسم بروح الفريق الواحد |            |       |           |          |               |
| علاقتي مع رؤسائي في العمل تتسم بالتفاهم                     |            |       |           |          |               |
| أشعر بالاستياء لتدخل إدارة الكلية في عملي بشكل غير مرضي     |            |       |           |          |               |

## المحور الرابع: العوامل التنظيمية

| العبارات                                                                                                          | أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-----------|----------|---------------|
| انا راض عن راتبي الذي احصل عليه نتيجة لأداء مهامي الوظيفية                                                        |            |       |           |          |               |
| أحصل على راتبي في الوقت المحدد                                                                                    |            |       |           |          |               |
| راتبي الشهري يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به                                                                     |            |       |           |          |               |
| قيمة الراتب الذي احصل عليه يحفزني على أداء عملي بشكل جيد                                                          |            |       |           |          |               |
| تمنح المؤسسة التعليمية أعضاء هيئة التدريس المتميزين في عملهم علاوة تشجيعية بشكل دوري تساهم في أداء عملهم بشكل جيد |            |       |           |          |               |
| ترقية الموظفين في مؤسستي تقاس بدرجة الاقدمية والكفاءة المهنية والأكاديمية                                         |            |       |           |          |               |
| توفر لي مؤسستي فرص الترقية والزيادة في الاجر                                                                      |            |       |           |          |               |

|  |  |  |  |  |                                                                                                       |
|--|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  |  | هناك تواصل بين هيئة التدريس والإدارة من خلال وسائل الاتصال المختلفة اجتماعات ؛ لقاءات ؛ ندوات ؛ حفلات |
|  |  |  |  |  | هناك احتكار للمناقشة واللامبالاة لمشاعر الغير عند التواصل في الاجتماعات تؤثر سلبا على أدائي لمهامي    |
|  |  |  |  |  | تتوفر لي فرص التدريب الوظيفي داخل مؤسستي التعليمية                                                    |
|  |  |  |  |  | يسمح لي بالمشاركة في المناقشات التي تعمل على احداث تغييرات في المؤسسة وسياستها                        |
|  |  |  |  |  | لدي معرفة بإجراءات وسياسات والأنظمة والقوانين واللوائح المعمول بها في المؤسسة التعليمية               |

<https://forms.gle/JyDNvuZF3aUdwT218>

### الجنس

|         |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | ذكر    | 9         | 6.8     | 29.0          | 29.0               |
|         | انثى   | 22        | 16.7    | 71.0          | 100.0              |
|         | Total  | 31        | 23.5    | 100.0         |                    |
| Missing | System | 101       | 76.5    |               |                    |
| Total   |        | 132       | 100.0   |               |                    |

### العمر

|         |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | اقل من 25    | 4         | 3.0     | 12.9          | 12.9               |
|         | 25 - 30 سنة  | 12        | 9.1     | 38.7          | 51.6               |
|         | 31 - 40 سنة  | 12        | 9.1     | 38.7          | 90.3               |
|         | 41 سنة فأكثر | 3         | 2.3     | 9.7           | 100.0              |
|         | Total        | 31        | 23.5    | 100.0         |                    |
| Missing | System       | 101       | 76.5    |               |                    |
| Total   |              | 132       | 100.0   |               |                    |

### المؤهل\_العلمي

|         |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | بكالوريوس | 29        | 22.0    | 93.5          | 93.5               |
|         | ماجستير   | 1         | .8      | 3.2           | 96.8               |
|         | دكتوراه   | 1         | .8      | 3.2           | 100.0              |
|         | Total     | 31        | 23.5    | 100.0         |                    |
| Missing | System    | 101       | 76.5    |               |                    |
| Total   |           | 132       | 100.0   |               |                    |

### سنوات\_الخبرة

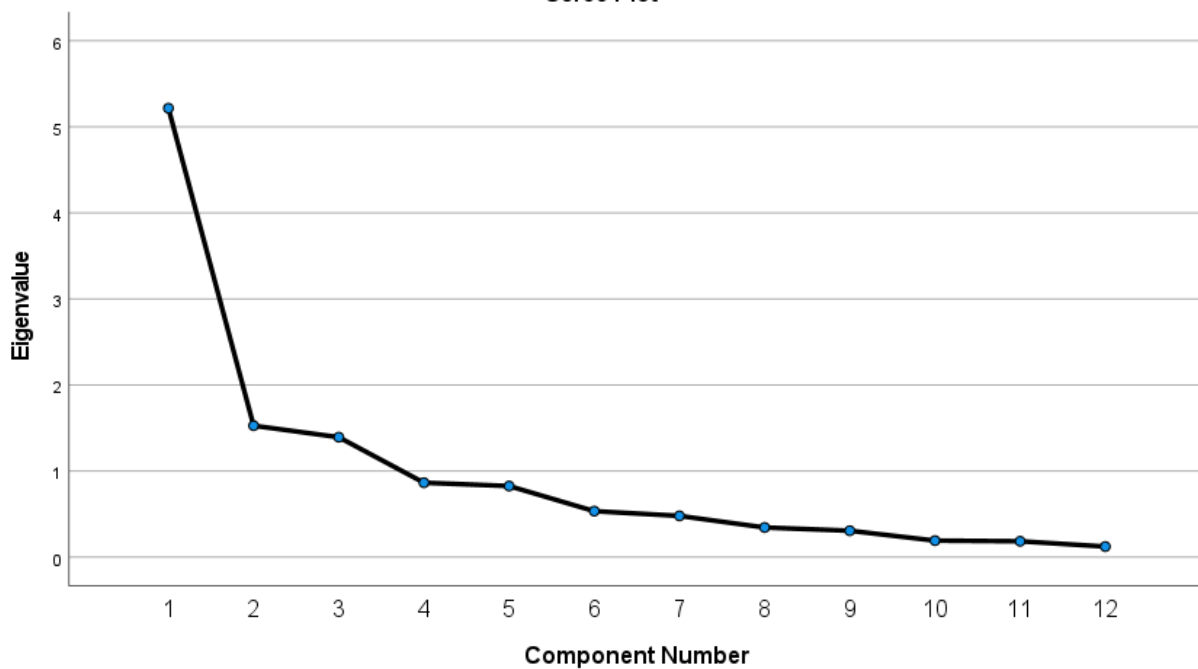
|         |                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid   | اقل من 5 سنوات  | 15        | 11.4    | 48.4          | 48.4               |
|         | من 6 - 10 سنوات | 8         | 6.1     | 25.8          | 74.2               |
|         | من 11 - 15 سنة  | 4         | 3.0     | 12.9          | 87.1               |
|         | اكثر من 15 سنة  | 4         | 3.0     | 12.9          | 100.0              |
|         | Total           | 31        | 23.5    | 100.0         |                    |
| Missing | System          | 101       | 76.5    |               |                    |
| Total   |                 | 132       | 100.0   |               |                    |

### Correlations

|                              |                     | طبيعة_الوظيفة | الملاءمة_مع_الهيئة_التدريسية | المستوى_الرضا_الوظيفي | العوامل_التنظيمية | المستوى_الاداء_الوظيفي |
|------------------------------|---------------------|---------------|------------------------------|-----------------------|-------------------|------------------------|
| طبيعة_الوظيفة                | Pearson Correlation | 1             | .786**                       | .981**                | .719**            | .719**                 |
|                              | Sig. (2-tailed)     |               | <.001                        | <.001                 | <.001             | <.001                  |
|                              | N                   | 31            | 31                           | 31                    | 31                | 31                     |
| الملاءمة_مع_الهيئة_التدريسية | Pearson Correlation | .786**        | 1                            | .892**                | .686**            | .686**                 |
|                              | Sig. (2-tailed)     | <.001         |                              | <.001                 | <.001             | <.001                  |
|                              | N                   | 31            | 31                           | 31                    | 31                | 31                     |
| المستوى_الرضا_الوظيفي        | Pearson Correlation | .981**        | .892**                       | 1                     | .743**            | .743**                 |
|                              | Sig. (2-tailed)     | <.001         | <.001                        |                       | <.001             | <.001                  |
|                              | N                   | 31            | 31                           | 31                    | 31                | 31                     |
| العوامل_التنظيمية            | Pearson Correlation | .719**        | .686**                       | .743**                | 1                 | 1.000**                |
|                              | Sig. (2-tailed)     | <.001         | <.001                        | <.001                 |                   | .000                   |
|                              | N                   | 31            | 31                           | 31                    | 31                | 31                     |
| المستوى_الاداء_الوظيفي       | Pearson Correlation | .719**        | .686**                       | .743**                | 1.000**           | 1                      |
|                              | Sig. (2-tailed)     | <.001         | <.001                        | <.001                 | .000              |                        |
|                              | N                   | 31            | 31                           | 31                    | 31                | 31                     |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Scree Plot



# The impact of faculty satisfaction on their job performance at Midocean University in Fujairah in the United Arab Emirates

Teef Abdullah Alamari  
2021204809

.....

Graduation Project – 2  
Faculty of Management - Midocean University

Supervision  
Dr. Mona Mustafa Al-Ashry  
Faculty Member - School of Management - Midocean University

Third Semester – 2024