

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

أثر الرضا الوظيفي لهيئة التدريس على أداء الموظفين في جامعة ميدأوشن بمنطقة الفجيرة في الامارات العربية المتحدة

طيف عبدالله العماري

٢٠٢١٢٠٤٨٠٩

.....

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١, ١. المقدمة:
٦	١, ٢. مشكلة الدراسة
٦	١, ٢, ١. فجوات على المستوى النظري
٦	١, ٢, ٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٧	١, ٣. أهمية الدراسة
٧	١, ٣, ١. على المستوى النظري:
٧	١, ٣, ٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١, ٤. أسئلة الدراسة
٨	١, ٥. أهداف الدراسة
٨	١, ٦. فرضيات الدراسة
٨	١, ٧. نموذج الدراسة
٩	١, ٨. منهجية الدراسة
٩	١, ٩. الدراسة الميدانية
٩	١, ١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	.
١١	٢, ١. المقدمة:
١١	٢, ٢. المتغير المستقل
١١	٢, ٣. المتغير التابع
١٢	٢, ٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

١٢	٢,٥.الخاتمة
١٣	قائمة المراجع

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 الإهتمام برضا الوظيفي للعامل

بشكل جدي وإجراء التعديلات الملائمة ضرورة ملحة وحتمية لتحقيقه، لضمان تكيف إيجابي للمؤسسة يساهم في تقوية نقاط القوة وتقليل جوانب الضعف وإستغلال 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 واداء الموظفين وقد اظهرت هذه الدراسات ان هناك علاقة إيجابية حيث أجروا (ميتشل وأرمسترونج، ٢٠١٣): مراجعة شاملة للأبحاث السابقة حول الرضا الوظيفي وتأثيره على اداء 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 اداء 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 اداء 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 اداء 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 اداء 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 والمنظمية 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

١,٥ . أهداف الدراسة

١,٦ . فرضيات الدراسة

١,٧ . نموذج الدراسة

١,٨ . منهجية الدراسة

١,٩ . الدراسة الميدانية

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- بن عبيدة، امين، صامت شامي، & ايوب. إثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي (Doctoral dissertation).
- 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.
- مروان مصطفى. (٢٠١٧). أثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي دراسة حالة ثانوية الامل بزدين.
- 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.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck ☺ Dr. Mona Moustafa Elashry