

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

أثر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس على أداء الموظفين 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

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

٢	 الشكر والتقدير
٣	 الإهداء
٤	 مستخلص الدراسة
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٨	١,١. المقدمة:
١٠	١,٢. مشكلة الدراسة
١٠	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
١٠	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
١١	١,٣. أهمية الدراسة
١١	١,٣,١. على المستوى النظري:
١١	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
١٢	١,٤. أسئلة الدراسة
١٢	١,٥. أهداف الدراسة
١٣	١,٦. فرضيات الدراسة
١٣	١,٧. نموذج الدراسة
١٤	١,٨. منهجية الدراسة
١٥	١,٩. الدراسة الميدانية
١٦	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
١٧	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٨	٢,١. المقدمة:
٢٠	٢,٢. الرضا الوظيفي
٢٣	٢,٣. أداء الموظفين
٢٧	٢,٤. العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء الموظفين
٢٨	٢,٥. الخاتمة
٤٢	قائمة المراجع

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

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 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 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 برعايتها 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

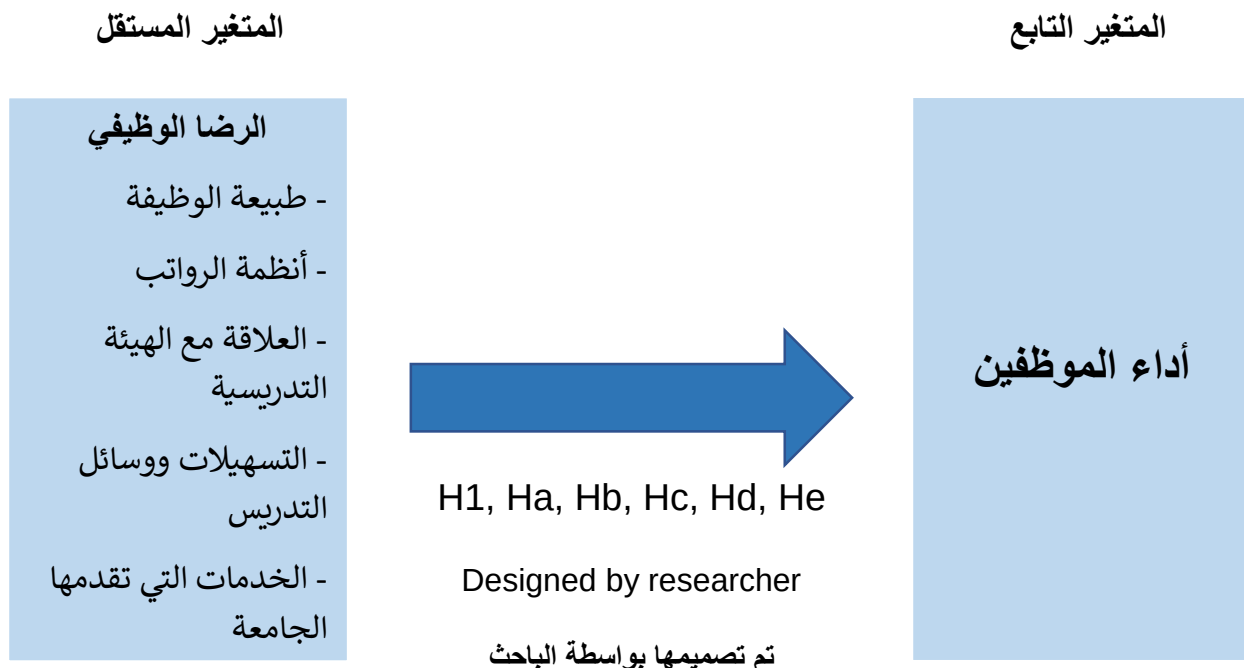
الفرضية الفرعية ٣: توجد علاقة معنوية إيجابية بين العلاقة مع الهيئة التدريسية والأداء الوظيفي في الجامعة

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.

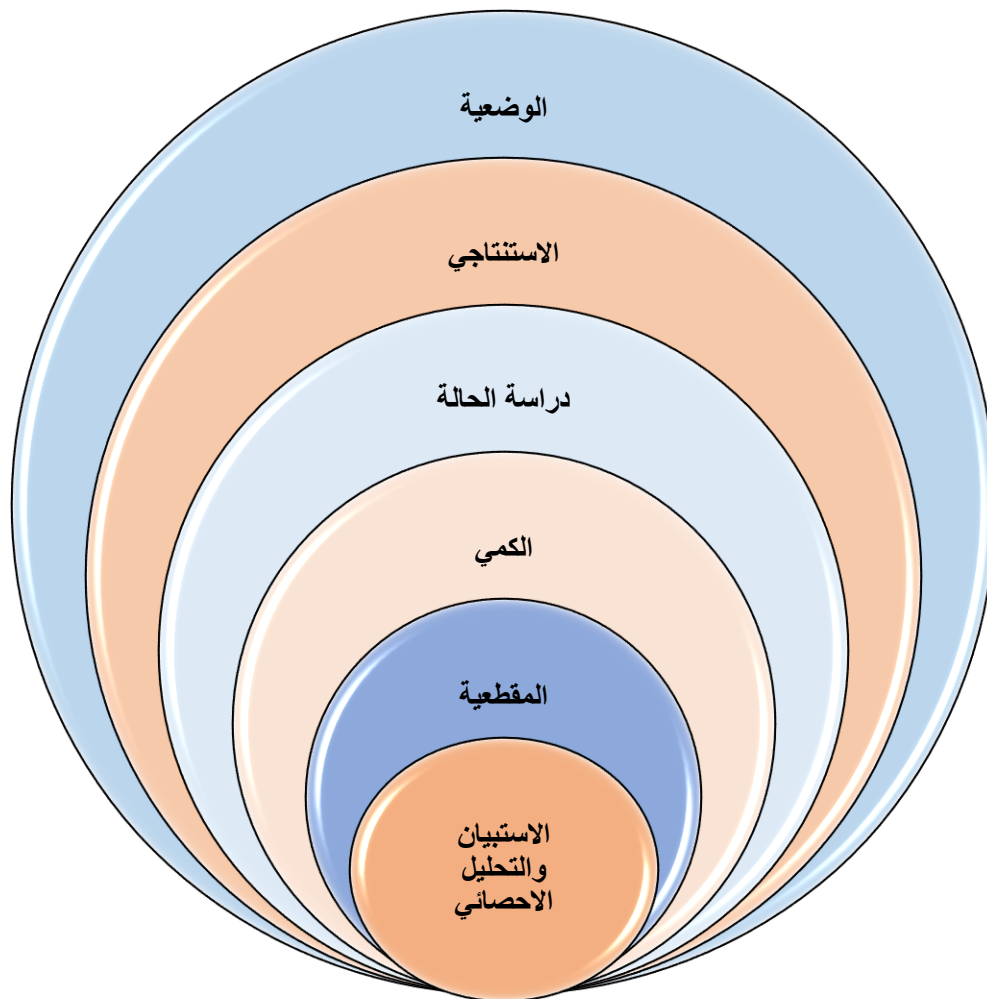
منهج البحث: الاستنتاجي.

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. ستنتم 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** الدراسات 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 توازناً 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 وأدائهم 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 . أبعاد

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.

١٠، ٢. أبعاده

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 تكييف 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.

فتح 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

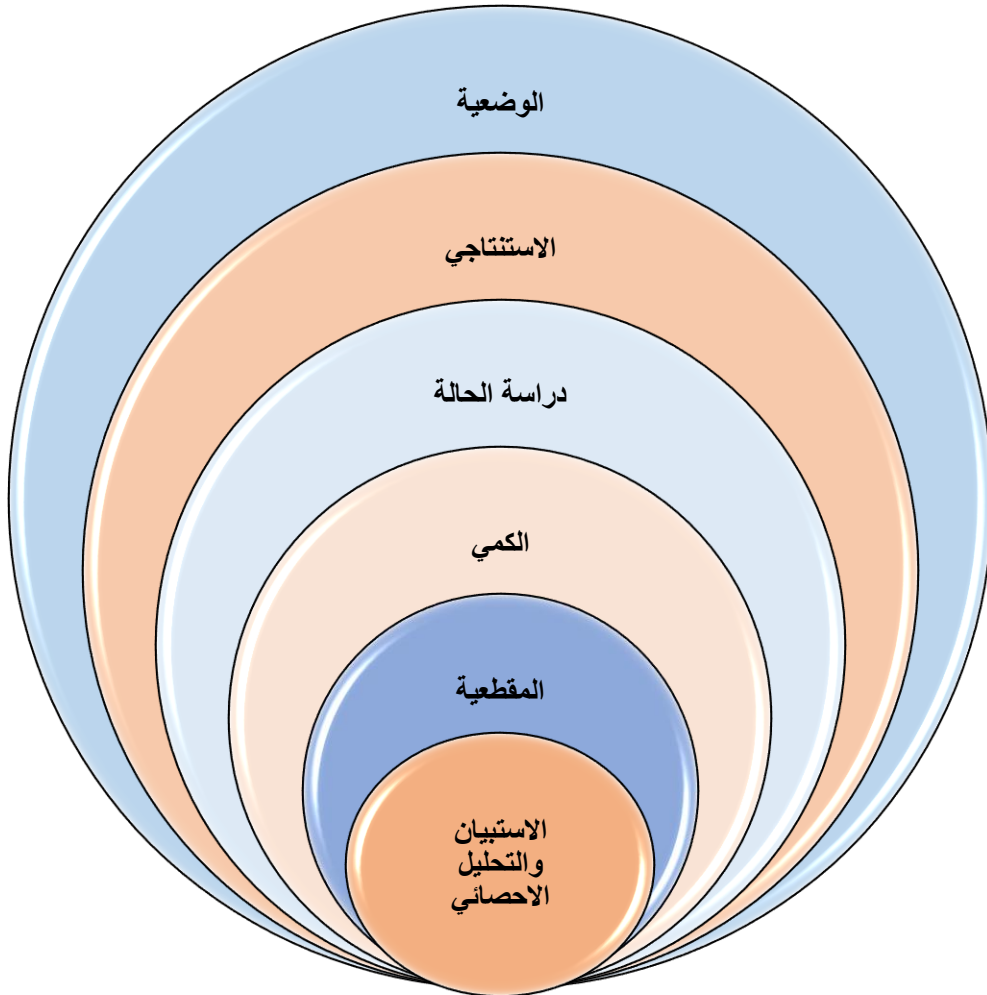
يتضمن البحث الكمي جمع وتحليل البيانات الحديثة لتحديد العلاقة الإحصائية بين المتغيرات هذه الطريقة تساعد في تقديم صورة واضحة ودقيقة عن العلاقة بين التكنولوجيا ونجاح المشروع

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. طريقة جمع البيانات

٣,٨. أنواع البيانات

٣,٩. إجراءات التحليل الإحصائي

٣,١٠. الخاتمة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٤,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٤,٦. الخاتمة

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

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 بليينوم.
- 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					
تسعرني 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: العوامل التنظيمية

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
انا راض عن راتبي الذي احصل عليه نتيجة لأداء مهامي الوظيفية					
احصل على راتبي في الوقت المحدد					
راتبي الشهري يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به					

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
قيمة الراتب الذي حصل 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					
طرق الترقية في المؤسسة التي اعمل بها واضحة وغير مرتبطة بالمحسوبية					
هناك تواصل بين هيئة التدريس والإدارة من خلال وسائل الاتصال المختلفة اجتماعات ؛ لقاءات ؛ ندوات ؛ حفلات					

العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
هناك احتكار للمناقشة واللامبالاة لمشاعر الغير عند التواصل في الاجتماعات تؤثر سلبا على أدائي لمهامي					
هناك خطوط اتصال واضحة عمودية تجعلني أقوم بمهامي بشكل جيد					
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					