

علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك

سعود بن محمد الشمري *

ملخص

استهدفت الدراسة الحالية الكشف عن كل من مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جهة، وإيجاد العلاقة، والفروق فيما بينها، لدى عينة متاحة من أعضاء هيئة التدريس الذكور بلغت (120) عضواً، من العاملين في جامعة تبوك للعام الجامعي 1435/1434 هـ - 2014/2013م وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية من جهة ثانية. ولجمع بيانات الدراسة، تم تطبيق أداتين، الأولى تقيس مستوى الأداء الوظيفي، التي طورها الصراير (2007)، والثانية تقيس مستوى الرضا الوظيفي، وقام بتطويرها الزعبي (2010). وبعد جمع بيانات الدراسة، وتحليلها إحصائياً، تبين وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الكلية، والرتبة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، والجنسية وبتجاه الكليات العلمية، والرتبة الأكاديمية الأقل، وعدد سنوات الخبرة الأقل، والجنسية غير السعودية من جانب، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جانب ثانٍ. وفي ضوء نتائج هذه الدراسة، يوصي الباحث بضرورة تهيئة الوسط الجامعي المناسب لتطوير مستويات الأداء، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات الدالة: الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، عضو هيئة التدريس، المتغيرات الديمغرافية.

المقدمة

إذ من خلال سمعتهم الأكاديمية ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها (زاهر، 1995). ويعتبر رفع كفاءة عضو هيئة التدريس، وزيادة فاعلية أدائه الأكاديمي من جانب، وتحقيق رضاه من المحاور الأساسية في عملية إدارة الموارد البشرية، وتحسينها وتجويدها من جانب ثانٍ، فضلاً عن أن الأداء الوظيفي، والرضا في العمل أبعاد قابلة للقياس، وذلك لأن قياسهما يعمل على تمكين العاملين في إدارة الموارد البشرية من الحصول على المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار المناسب، وبناء التخطيط الاستراتيجي الملائم لتطوير الموارد البشرية، وتفاذي المشكلات المتوقعة (الزعبي، 2011). وتأسيساً على ذلك، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذين البعدين، وقياسهما ميدانياً، وذلك للإفادة منهما كمؤشرات مرجعية في رسم خارطة الطريق الاستراتيجي لجامعة تبوك.

مشكلة الدراسة

يعتبر رضا عضو هيئة التدريس عن عمله الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وزيادة ولائه، وأدائه الوظيفي. ويرتبط الرضا الوظيفي بنجاح عضو هيئة التدريس في عمله، إذ يعتبر النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساس تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مجالات حياته الأسرية،

تعد الجامعات منارات علمية مضيئة منتشرة في كافة أرجاء المملكة العربية السعودية، وهي تهدف إلى التميز والريادة في إعداد الكوادر البشرية، وتأهيلها، وإدارتها، وذلك لكي يتسنى لها قيادة المجتمع نحو الأمل بثقة وإقتدار. ويعتمد نجاح وتقدم أية جامعة في تحقيق رؤيتها، ورسالتها، وأهدافها بشكل كبير على مستويات الأداء والرضا الوظيفي معا لدى أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق ذلك، بدأت الجامعات السعودية تتحول من مفهوم إدارة شؤون الموظفين إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية، من خلال العمل الدعوب لرفع كفاءتها، وتحقيق سعادتها ورضاه في العمل (سليمان ووهب، 2012). ويستدل على ذلك، مما تشهده الجامعات السعودية من محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة وتحديثها، وذلك لتعزيز مكانتها التنافسية، إذ لا تستطيع أية مؤسسة تعليمية أن تعمل على تجويد نظامها التعليمي وتحسينه، دون إيلاء أعضاء هيئة التدريس الأهمية البالغة فيها، باعتبارهم يمثلون أحد الأركان الأساسية في الجسم الجامعي، فعليهم يتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته،

* كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية. تاريخ استلام البحث 2014/7/22، وتاريخ قبوله 2014/8/27.

ككل؟ وهل هذه النسبة دالة إحصائياً؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أهمية النظام التربوي في تحقيق أهداف المجتمع من خلال الأهداف الجامعية التي يتولى عضو هيئة التدريس مسؤولية العمل على تحقيقها، باعتباره أحد الأركان الأساسية في الجسم الجامعي، ومسؤولاً عن تحسين العملية الأكاديمية وتطويرها، لذا يجب مساعدته في تطوير كفايته، وتحسين مهاراته، ورفع الروح المعنوية لديه. وعليه يمكن تلخيص أهمية الدراسة الحالية في أنها: تخدم أعضاء هيئة التدريس في التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لديهم، والعمل على رفع هذا المستوى من أجل مواكبة تحديات العصر، ومستجداته، وتساعد أعضاء هيئة التدريس في التعرف إلى مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لديهم، والعمل على إتباع مهارات التعامل الناجعة في تحسينه، كما تساعد القيمين على العملية الأكاديمية في الجامعة في التعرف إلى مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، واتخاذ الإجراءات الضرورية للارتقاء بأدائهم، وتحسين رضاهم لمواكبة التطور والتقدم، وتقديم خدمة للباحثين والمهتمين في مجال التطوير الجامعي وضبط الجودة، بما توفره من معلومات حول مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، ويمكن أن تكون مؤشراً وحافزاً إلى بحوث أخرى مستقبلية .

التعريفات النظرية والإجرائية لمتغيرات الدراسة

الأداء الوظيفي (Job performance)

هو قيام عضو هيئة التدريس بالعمل الصحيح، وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية، والكفاية، والسلامة العامة في العمل والاحترام، وتوفير المصادر والوقت وفرصة استغلال القدرات (الصريرة، 2007). أما إجرائياً، فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال أجابته عن كل فقرة من فقرات أداة قياس مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المعتمدة في هذه الدراسة (الصريرة، 2007).

الرضا الوظيفي (Job satisfaction)

هو أحد مؤشرات اتجاهات عضو هيئة التدريس في عمله، ويشير إلى استجاباته الوجدانية، والمعرفية، والسلوكية للعمل الذي يعمل فيه (Hulin and Judge, 2003). أما إجرائياً، فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال إجابته عن كل فقرة من فقرات أداة قياس مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المعتمد في الدراسة

والاجتماعية. ويزيد رضا عضو هيئة التدريس عن عمله في مدى كفاءته في العمل، وحرصه عليه، ويزداد جهده في عمله، بزيادة ما يوفره العمل له من إشباع حاجاته الأولية، والثانوية، وتلبية رغباته، وتحقيق أهدافه. وانطلاقاً من التوجهات الإستراتيجية لجامعة تبوك نحو تحسين الأداء الوظيفي وتجويده كما ونوعاً لدى أعضاء هيئة التدريس، وإيمانها بأهمية الرضا الوظيفي لديهم، باعتبار هذه الأبعاد عوامل أساسية في تحقيق رؤية الجامعة، ورسالتها، وأهدافها، وفي هذا الإطار فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في الاجابة عن السؤال الآتي: "ما العلاقة بين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ومستوى أبعاد الرضا الوظيفي؟".

أهداف الدراسة وأسئلتها

تهدف الدراسة الحالية الكشف عن مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وإيجاد العلاقة، والفروق بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك وفقاً لمتغيرات:

- الكلية
- الرتبة العلمية
- عدد سنوات الخبرة
- الجنسية

2. هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وفقاً لمتغيرات:

- الكلية
- الرتبة العلمية
- عدد سنوات الخبرة
- الجنسية

3. هل توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وفقاً لمتغيرات:

- الكلية
- الرتبة العلمية
- عدد سنوات الخبرة
- الجنسية

4. ما نسبة ما يفسره متغير مستوى الرضا الوظيفي من التباين في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

الحالية (الزعيبي، 2012).

عضو هيئة التدريس: هو الشخص السعودي وغير السعودي المتفرغ للعمل الأكاديمي في جامعة تبوك، ويحمل درجة الدكتوراه في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، والمعتمدة في هذه الدراسة.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على عينة متاحة من أعضاء هيئة التدريس الذكور العاملين في جامعة تبوك بمدينة تبوك للعام الجامعي 1435/1434 هـ - 2014/2013 م، كما اشتملت على أداتي الدراسة، الأولى لقياس مستويات الأداء الوظيفي، والثانية لقياس مستويات الرضا الوظيفي.

الأدب النظري والدراسات السابقة

فيما يأتي عرض موجز لأبرز جوانب الإطار النظري والدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بالأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

حظي مفهوم الأداء الوظيفي باهتمام الباحثين في ميادين علم النفس (الصناعي والتنظيمي، والإداري، والاقتصادي، والسياسي)، وعلوم إنسانية واجتماعية أخرى، مما أدى إلى بناء قاعدة معلومات كافية تناولت وصف هذا المفهوم وتفسيره، وبالتالي ظهور عدة تعريفات له مختلفة شكلا لكنها متشابهة مضمونا. وتشير أدبيات علم النفس الإداري إلى تعريف الأداء بأنه حصيلته تفاعل متبادل بين عوامل القدرة والدافعية، واستغلال القدرات، فعضو هيئة التدريس قد يمتلك القدرة على أداء المهام الأكاديمية المنوطة به من (تدريس وبحث وخدمة المجتمع المحلي)، ولكنه قد لا يكون قادرا على إنجازها بثقة واقتدار إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائها، واستغلال قدراته على اكمل وجه، والعكس صحيح . (Wagner, Johnand Hollenbeck, 1992, P. 106) وعرف الحوامدة والفهداوي (2002) الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام عضو هيئة التدريس بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، والتفاعل مع بقية أعضاء الجامعة، والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية. يعرف الرضا الوظيفي على أنه استجابة وجدانية تنشأ لدى الموظف للمهام التي يقوم بها (كمدى التنوع في المهام ومدى استخدام المهارات ... وغير ذلك) من جهة، وللعوامل الخارجية المحيطة بالعمل (كالبيئة الفيزيائية، والعلاقة مع الزملاء،

والرؤساء... وغير ذلك) من جهة ثانية، والتي تسبب لديه حالة من السعادة، والارتياح في العمل، الأمر الذي ينعكس ايجابا على روحه المعنوية، ودوافعه (Hulin and Judge, 2003). وتعتبر دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية خاصة في العمل، نظرا لما يحققه من فوائد جمة للفرد، والمؤسسة على حد سواء. فعلى مستوى الفرد، نجد أن الموظف الراضي في عمله، بأنه سعيد، ومتوازن ولا يشعر بضغط العمل، ولديه شعور بتحقيق الذات (cooper andkelly, 1993). أما على مستوى المؤسسة، فالفوائد عظيمة، فقد اهتمت العديد من المؤسسات بقياس الرضا الوظيفي لدى موظفيها، وذلك للتنبؤ بمخرجات هامه لها، كسلوك ترك العمل (Hom, 2001)، وسلوك المواطنة الصالحة، والمبادرة إلى الإصلاح في العمل (Farrell, 1983)، وسلوك التغيب غير المبرر عن العمل (Taylor, 1987)، وقرارات التقاعد (Haniseh and Hulin, 1991)، والسلوك الانحياي من العمل (Roznowski and Hulin, 1992)، واخيرا الاداء الجيد في العمل (Judge and Heller, 2001). لقد ظهرت نماذج نظرية لتفسير العلاقة بين هذين المتغيرين المستقلين عن بعضهما البعض من جهة والمتكاملين معا من جهة ثانية، وهي نماذج: تدرج الحاجات لماسلو، والعاملين لهيرزبرج، والدوافع، والأداء والرضا الوظيفي لپورترولولر، (Porter and Lawler, 1986, Herzberg, 1959, Maslow, 1965).

يلاحظ من التدرج الهرمي للحاجات، أن الرضا الوظيفي في مستوى الحاجات الدنيا (السيولوجية، والأمان) يتحقق من خلال ما تقدمه المؤسسة من أجور، ومكافآت مناسبة إلى العاملين أو ما توفره لهم من نظم تأمين صحي، ورعاية طبية (الحاجات إلى الأمان). أما الحاجات العليا فيكون إشباعها عن طريق عوامل أخرى تؤدي إلى الرضا الوظيفي، كتفويض السلطة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والقدرة على تحقيق المساهمة الفاعلة في المؤسسة. ويوضح نموذج العاملين لهيرزبرج العلاقة بين الرضا الوظيفي، والإنتاجية، فالرضا وعدم الرضا الوظيفي في رأيه مفهومان مختلفان، ويتأثران بعوامل مختلفة، فالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والمتعلقة بالعمل نفسه، وتدفع الفرد لزيادة الإنتاج، أطلق عليها العوامل المحفزة أو الدافعة (كالاعتراف والتقدير الذي يحظى به العامل، والشعور بالإنجاز في العمل، والمسؤولية، والعمل نفسه)، في حين أن العوامل المؤدية الى عدم الرضا الوظيفي والمتعلقة ببيئة العمل، أطلق عليها العوامل الصحية (كالأنظمة، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، والرواتب، والأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، والضمانات في العمل (سليمان ووهب، 2012).

قبل قسم علم النفس بكلية يورسينوس (Ursinus College) في ولاية بنسلفانيا الأمريكية، ركزت فيها الباحثة على ضرورة ربط الجوائز الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بتحصيل الطلبة، وإعطاء أعضاء هيئة التدريس مزيداً من المدخلات عن التقويم الجامعي وترقياتهم، وعرض هود قسم علم النفس الذي يستخدم عمليات متعددة ومتدرجة تركز على: التقويم الذاتي، والمكافآت التي يحصلون عليها، ومستوى تحصيل الطلبة، ونظام الحوافز المتبع، والمقترحات المقدمة للتغيير.

هدفت دراسة عربيات (2012) التعرف إلى أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية بالأردن، وأثرها في الأداء الوظيفي لدى (222) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما تبين وجود أثر نمطي القيادة (الديمقراطي والرسلي) في الأداء الوظيفي، وعدم وجود أثر لنمطي القيادة (التقليدية والتسلطية) في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. هدفت دراسة الصرايرة (2011) التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، بلغت (77) رئيس قسم أكاديمي، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديمغرافية المعتمدة في هذه الدراسة. كما هدفت دراسة الصرايرة (2009) التعرف إلى درجة الاحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، والبالغ عددهم (85) رئيس قسم أكاديمي، وبينت نتائج الدراسة أن درجة الاحساس بالأمن لدى عينة الدراسة مرتفعة، وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في أقسامهم كان مرتفعاً، كما تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي.

وقام عليّات (2006) بدراسة هدفت إلى تحديد الكفايات التعليمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك بالأردن بلغت (309) عضواً، وبينت نتائج التحليل الإحصائي حصول مجال (كفاية الممارسات التعليمية) على المرتبة الأولى، ومجال (كفاية استنارة الدافعية) على المرتبة الأخيرة.

وأجرى العميرة (2006) دراسة هدفت التعرف إلى درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم لدى عينة من (59)

ويوضح نموذج بورترولر بأن العلاقة بين الدوافع، والأداء والرضا الوظيفي بمثابة متغيرات مختلفة، إذ يعتقد أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بالمكافأة الفعلية التي يتم الحصول عليها، وأنه يعتمد على شعور الفرد بما ينبغي على المؤسسة في الإدارة أن تعطيه من مكافأة مقابل مستوى الأداء المنجز من ناحية، وأن الأداء يقود إلى الرضا الوظيفي من ناحية ثانية (سليمان ووهب، 2012). ووفقاً لهذا النموذج، فإن الإنتاجية تؤثر في درجة الرضا لدى الفرد، وذلك لأن الإنتاجية تعني إشباع حاجات الأفراد بشكل أكبر، وزيادة ولائه مما يتبعه خلق مشاعر إيجابية لدى الأفراد نحو العمل وشعور الرضا، وأن رضا الفرد ينتج عن حصوله على العوائد التي تتلاءم مع توقعاته (سليمان ووهب، 2012).

الدراسات السابقة

على الرغم من أهمية مفاهيم الأداء والرضا الوظيفي، إلا أن الباحث لم يتمكن من الحصول على دراسات محلية تناولت دراسة العلاقة بين متغيري الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي معا من جانب، والفروق فيما بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية، الأمر الذي يعزز من أصالة هذه الدراسة، لكنه تمكن من الحصول على بعض الدراسات المحلية والعربية والأجنبية تناولت جانباً أو أكثر من جوانب هذه الدراسة، وذلك على النحو الآتي :

أجرى ملكي (Milicy, 2003) دراسة هدفت إلى تزويد الكليات بمعلومات عن أداء أعضاء هيئة التدريس، إذ تم توجيه سؤال إلى (874) طالباً وطالبة من 3 جامعات أمريكية يتضمن تحديد العادات المزعجة التي يلاحظها الطلبة على أداء أساتذتهم، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن عدم تنظيم عملية التدريس، والتحدث بسرعة أثناء الشرح، والاعتماد على أسلوب التلقين وتقديمه بصوت منخفض، وتدني درجات الطلبة، من العادات التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات. وهدفت دراسة مارش (Marsh, 2001) إلى بيان أهداف التقويم الجامعي، والأبعاد المكونة لأدوات القياس الخاصة بتقويم الطلبة للمدرسين، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أربعة أهداف لتقويم الطلبة لفاعلية التدريس، تتمثل في أنه يمثل تغذية راجعة للمؤسسات التعليمية، مما يساعد على تحسين التعليم وقياس فاعلية التدريس لغايات اتخاذ القرار بشأن المدرس، وتقديم معلومات جيدة للطلبة تساعد على اختيار المدرس والمقرر الدراسي المناسب لهم، وتقديم وصف لنتائج وعمليات التحليل التعليمي. وقام كامبل (Chambliss, 1996) بدراسة تناولت طرق تقويم أعضاء هيئة التدريس من

الأقسام، والإرشاد الأكاديمي، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، والمشاركة في لجان ومجالس الكلية والجامعة، واقترح نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في القيام بمهامهم على أكمل وجه.

هدفت دراسة سيروهي وشريفاستفا (Sirohi and Shrivastva, 2013) الكشف عن العلاقة بين كل من الرضا الوظيفي من جانب والالتزام بالأداء الوظيفي من جانب ثان، وعلاقة الالتزام بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات جامعية خاصة بالهند، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام من جهة، والأداء الوظيفي من جهة ثانية، ووجود علاقة ارتباطية قوية بين الالتزام والأداء الوظيفي. وقام شيتي وغوجاراثي (Shetty and Gujarathi, 2012) بدراسة هدفت التعرف إلى عوامل الرضا الوظيفي، ودور الرضا الوظيفي في تحقيق الرضى لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في المعاهد الإدارية التابعة لجامعة بون (University of Pune) في مقاطعة ناشيك (Nashik District) في الهند، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسعون إلى الارتقاء الوظيفي والتطور، وليس فقط السعي وراء الراتب من أجل ضمان مستقبل وظيفي، كما بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الجادين في عملهم يشكلون مصدرا باعثا على الرضا عند طلبتهم.

وأجرى ماميسيشفيلي وروسر (Mamiseishvili and Roser, 2011) دراسة هدفت إلى قياس إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في مجالات البحث والتدريس، والخدمات المتعلقة برضاهم الوظيفي في الجامعات البحثية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الزيادة في إنتاجية التعليم الجامعي والخدمات تؤثر إيجابا في الرضا لأعضاء هيئة التدريس. وهدفت دراسة مالك (Malik, 2011) الكشف عن العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بالوشستان بلغت (120) عضوا، وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس كانوا راضون عن وظائفهم، ولكن الذكور منهم أقل رضا من الإناث؟، كما بينت نتائج الدراسة أن العمل بحد ذاته كان محفزا قويا لأعضاء هيئة التدريس، في كانت ظروف العمل هي الحافز الأقل تحفيزا لهم، كما أنه لم يكن هناك ارتباط يذكر في تأثير متغيرات الجندر، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية في الرضا الوظيفي. وأشارت دراسة بوياجيان (Boyajian, 2001) إلى معرفة الرضا الوظيفي لمديري

المدارس في كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية،

عضوا، و(271) طالبا وطالبة، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم على مجالات: التخطيط للموقف التعليمي، وتنفيذه، وتقويمه، والعلاقات والتواصل الإنساني مع الطلبة كان مرتفعا، بينما جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريبا من درجة الحياد، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم، وتقييم الطلبة لأدائهم وباتجاه تقييمهم، وعدم وجود فروق دالة احصائية تعزى للجندر. وهدفت دراسة الطويسي (2004) إلى بناء مقياسين، الأول لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية لدى عينة عشوائية طبقية من (603) طالبا وطالبة، والثاني لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية لدى عينة عشوائية طبقية من (637) طالبا وطالبة، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيدا، وبمتوسط حسابي (4,05)، أما في الكليات العلمية، فكان متوسط فاعلية الأداء جيدا وبمتوسط حسابي (3,8) درجة.

هدفت دراسة الشامي (1994) التعرف إلى مهام أستاذ الجامعة، وواقع أدائها من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالإحساء كما يدركها كل من الطلاب والطالبات والأساتذة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت (120) عضوا، وعينة أخرى من الطلبة بلغت (250) طالبا وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأدوار المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالإحساء لم يتم تأديتها بشكل كامل في معظمها. وقام الشبيتي والقرني (1993) بدراسة هدفت إلى تحديد درجة أهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. ولتحقيق ذلك تم استطلاع آراء مجتمع الدراسة الكلي والبالغ عددهم (227) عميد كلية، ورئيس قسم في أربع جامعات تم اختيارها عشوائيا. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تقويم الأداء التدريسي لاستخدام طرق عدة، كتقويم الطلبة والزلاء، والتقويم الذاتي، وتقويم رئيس القسم، كما بينت نتائج الدراسة الأمور التي ينبغي تقويم عضو هيئة التدريس في ضوءها، ومنها: مدى الالتزام بوقت المحاضرة، والساعات المكتنية، والابداع والتجديد في طرق التدريس وأساليبه، والرغبة في تطوير نفسه مهنيا، كما أشارت نتائج الدراسة إلى طرق تقويم الأداء البحثي، ومن أهمها: النشر في المجالات العلمية المتخصصة والمحكمة، والبحوث المشتركة المنشورة أو المقبولة للنشر، والكتب المؤلفة، والبحوث المقدمة في المؤتمرات والندوات العلمية، كما وأظهرت نتائج الدراسة طرق تقويم اسهام عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع، ومن أهمها: مدى المشاركة في مجالس ولجان

والرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص والجنس وبتجاه التخصصات العلمية، والذكور، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص، والجنس، والمؤهل العلمي وبتجاه التخصصات العلمية، والذكور، وحملة الدكتوراة.

وهدف دراسة أبو مرق والجرجاوي (2000) التعرف إلى الفروق في الرضا الوظيفي لدى (70) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية الحكومية والأهلية، في الضفة الغربية وقطاع غزة تبعاً لمتغيرات نوع التعليم (حكومي / أهلي)، والكليات (علمية / إنسانية)، والموقع الجغرافي (غزة / الخليل)، وفلسفة الجامعة التعليمية (تعليم تقليدي / تعليم عن بعد)، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (نوع التعليم، والكلية، والمستوى التعليمي)، في حين تبين وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (الموقع الجغرافي، ونوع التعليم) وبتجاه العاملين في مدينة الخليل، والتعليم التقليدي، ووجود علاقة بين الرضا الوظيفي وعامل الخبرة، وعدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والعمر لدى أعضاء هيئة التدريس.

تعقيب

من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة يتضح بأن متغيرات الدراسة الحالية حظيت باهتمام الباحثين. لكن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، أنها ربما تكون الدراسة الأولى محلياً، والتي تناولت دراسة هذين المتغيرين مجتمعين معاً لدى أعضاء هيئة التدريس من جهة، وأنها تنفرد باعتمادها مقياس عالمي مقنن لبيئة عربية لقياس الرضا الوظيفي من جهة ثانية.

الطريقة والإجراءات

المنهج المعتمد في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، وللاجابة عن أسئلتها، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لأهداف هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تألف من جميع أعضاء هيئة التدريس الذكور بجامعة تبوك

وعلاقته بالفاعلية التنظيمية في مدارسهم، ومعرفة مستوى الأداء والرضا الوظيفي، لدى عينة تكونت من (162) مديراً. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي، والأداء، كما أشار غالبية عينة دراسة إلى وجود مستويات أداء وظيفي مرتفع.

هدفت دراسة الطعاني والسويدي (2013) الكشف عن التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية بلغت (350) مديراً ومديرة من العاملين في المدارس للعام الدراسي 2010/2009م، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين الإداري جاء بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة وبتجاه الإناث، في حين لم تظهر نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين درجة التمكين الإداري ودرجة الرضا الوظيفي. وأجرى أحمد ومنصور (2011) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي وأثره في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار بلغت (150) عضواً، وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود مستوى جيد من الرضا الوظيفي، كما بينت عدم وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي والخصائص الفردية لهم. كما هدفت دراسة الزعبي (2010) إلى تطوير صورة أردنية لمقياس "وور" وزملاءه لقياس الرضا الوظيفي لدى عينة تكونت من (597) عاملاً و(549) موظفاً إدارياً من الذكور والإناث العاملين في مؤسسات مختلفة في الأردن. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المقياس يتمتع بدلالات صدق، وثبات مناسبة. وأوصت الدراسة، بأن الصورة المعربة، والمعدلة للبيئة الأردنية لمقياس الرضا الوظيفي تصلح لأغراض قياس الرضا الوظيفي، والحصول على مؤشرات عن معدلات الرضا الوظيفي للعاملين في وظائف مختلفة وقطاعات صناعية متعددة. وهدفت دراسة فلمبان (2008) التعرف إلى مستويات كل من الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والعلاقة فيما بينها تبعاً لبعض المتغيرات الديمغرافية، لدى عينة بلغت (103) مشرفاً تربوياً، و(175) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الاشراف التربوي بمدينة مكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى أن كل من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين

الجامعي 1435/1434 هـ - 2014/2013م في الكليات العلمية، والإنسانية، وبرتب علمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد)، وبسنوات خبرة مختلفة (5 سنوات فأقل - 5 سنوات فأكثر)، ومن جنسيات (سعودية - غير سعودية عربية)، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة.

بمدينة تبوك، والعاملين فيها للعام الجامعي 1435/1434 هـ - 2014/2013م، والبالغ عددهم (590)، منهم (298) سعودي، و(301) غير سعودي، وفقا للإحصائيات الواردة في دليل الجامعة، الاصدار الأول، للعام الجامعي 1435/1434 هـ. **عينة الدراسة:** اشتملت على عينة متاحة من أعضاء هيئة التدريس الذكور، بلغت (120) عضوا، ممن يعملون للعام

الجدول (1)

يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لبعض المتغيرات الديمغرافية*

المتغيرات الديمغرافية	العدد	النسبة المئوية	المتغيرات الديمغرافية	العدد	النسبة المئوية
1. الكلية			3. عدد سنوات الخبرة		
علمية وتطبيقية	50	41,7	أقل من 5 سنوات	55	45,8
إنسانية واجتماعية	70	58,3	5 سنوات فأكثر	65	54,2
2. الرتبة العلمية			4. الجنسية		
أستاذ	25	20,8	سعودية	45	37,5
أستاذ مشارك	45	37,5	عربية	75	62,5
أستاذ مساعد	50	41,7			

* الاصدار الأول لوكالة الجامعة للتطوير والجودة.

أداتا الدراسة

أولا. الأداة المتعلقة بقياس مستويات الأداء الوظيفي

تم استخدام الأداة التي قام بتطويرها الصرايرة (2011)، وهي تشتمل على (35) عبارة لفظية موزعة على أربعة مجالات هي: الأداء التعليمي، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، والعلاقات معهما، والسلوكيات. وقد أعطيت كل عبارة وزنا متدرجا من خمس درجات هي: ممتاز (5) درجات، جيد جدا (4) درجات، جيد (3) درجات، مقبول (درجتان)، ضعيف (درجة واحدة). ويعبر عن الأداء التعليمي بـ (13) عبارة لفظية، وعن البحث العلمي بـ (8) عبارات لفظية، وعن خدمة الجامعة

والمجتمع والعلاقات معهما بـ (7) عبارات لفظية، وعن السلوكيات بـ (7) عبارات لفظية. ويتمتع المقياس الحالي بخصائص سيكومترية مناسبة في النسخة المطورة، حيث بلغ معامل الثبات وفقا لطريقتي كرونباخ ألفا وإعادة الاختبار للمجالات الأربعة للأداء الوظيفي ككل وعلى التوالي: 0,96، و0,88. وللتحقق من صلاحية الأداة للتطبيق في الدراسة الحالية، تم حساب معامل الثبات بطريقتي كرونباخ ألفا وإعادة الاختبار للمجالات الأربعة للأداء الوظيفي ككل، وقد بلغ على التوالي: 0,94، و0,86.

ثانيا. الأداة المتعلقة بقياس مستويات الرضا الوظيفي

تم استخدام المقياس الذي قام بتطويره للبيئة الأردنية الزعيبي (2010)، وهو يشتمل على (15) عبارة لفظية، يجيب عنها عضو هيئة التدريس وفقا لتدرج من سبع درجات، وهي: أنا غير راضٍ بشكل كبير (1) درجة، أنا غير راضٍ بشكل متوسط (درجتان)، أنا غير راضٍ نوعا ما (3) درجات، أنا غير متأكد (4) درجات، أنا راضٍ نوعا ما (5) درجات، أنا راضٍ بشكل متوسط (6) درجات، أنا راضٍ بشكل كبير (7) درجات. وتعتبر العبارات من (1-15) عن مستوى الرضا العام، وينم حسابها بمجموع الدرجات من (1-15) مقسومة على (15). أما مستوى الرضا الخارجي، يعبر عنه بالعبارات (3، 1، 5، 7، 9، 11، 13، 15)، وينم حساب المستوى من خلال مجموع الدرجات مقسوما على (8). وأما مستوى الرضا الداخلي، يعبر عنه بالعبارات (4، 2، 6، 8، 10، 12، 14)، ويتم حساب المستوى من خلال مجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب مقسوما على (7). ويتمتع المقياس الحالي بخصائص سيكومترية مناسبة في النسختين الأصلية المطورة، حيث تتمتع عبارات المقياس بدرجات عالية من الصياغة الصحيحة وذات العلاقة برضا الشخص عن بيئة العمل،

للرضا الوظيفي العام 0.80 وللرضا الداخلي 0.75 وللرضا الخارجي 0.74 مما يؤكد صلاحية المقياس الحالي للتطبيق في الدراسة الحالية.

إجراءات تطبيق الدراسة

لتحقيق الأهداف المتوخاة من الدراسة الحالية، تم حصر أفراد عينة الدراسة، وتوزيع أدوات الدراسة عليهم، وجمع بيانات الدراسة وفرزها، وإدخالها إلى ذاكرة الحاسوب لمعالجتها إحصائياً وتفسيرها باستخدام (SPSS)، وإعداد التقرير النهائي للدراسة الحالية.

المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة، وللإجابة عن أسئلتها، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار المتعدد والمعيارى.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، ومفاده "هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، ويبين الجدول (2) النتائج المرتبطة بذلك.

الجدول (2)

معامل ارتباط بيرسون بين مستويات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك

درجة الرضا الداخلي أو المعنوي	درجة الرضا المادي أو الخارجي	درجة الرضا العام	أبعاد الرضا الوظيفي
			مجالات الأداء الوظيفي
0.173	0.210*	0.286**	مجال التعليم
0.256**	0.266**	0.397**	ومجال البحث العلمي
0.247**	0.263**	0.363**	ومجال خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما.
0.183*	0.208*	0.294**	مجال سلوكيات أعضاء هيئة التدريس

سلوكيات أعضاء هيئة التدريس). كما تبين وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين جميع إبعاد الأداء الوظيفي ودرجة الرضا المادي أو الخارجي حيث بلغت معاملات الارتباط (0,21)، (0,266، 0,263، 0,208) بالترتيب لكل من مجالات الأداء (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع المحلي والجامعة)

كما يتمتع بصدق بناء، حيث أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى تشعب عبارات المقياس على بعدين أساسيين، هما: الرضا الوظيفي الداخلي والخارجي، كما أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن نسبة التباين المفسر بلغت (43,6%) من إجمالي التباين المفسر، كما وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن جميع الارتباطات بين العبارة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، وجميعها لديها معامل ارتباط يزيد عن (0,40). كما وتم حساب معامل الثبات بطريقتي الثبات بطريقة الإعادة، وبطريقة الثبات الداخلي للعبارة، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن معامل الارتباط بين التطبيقين القبلي والبعدي بلغ (0,74) للرضا العام، و(0,73) للرضا الداخلي، و(0,77) للرضا الخارجي، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، أما ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا فقد بلغ للرضا الوظيفي العام (0,78) وللرضا الداخلي (0,72)، وللرضا الخارجي (0,71). وللتأكد من استمرار صلاحية المقياس على عينة الدراسة الحالية، تم حساب معامل الصدق والثبات له باستخدام نفس الطرق المستخدمة بالصورة المطورة، وكانت جميعها قريبة من معاملات الصدق والثبات في الصورة المطورة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا

من الجدول (2) يتضح بان هناك علاقة ارتباطيه إيجابية بين كافة أبعاد الأداء الوظيفي والرضا ودرجة الرضا العام، حيث بلغت معاملات الارتباط (0,286، 0,397، 0,363، 0,294) بالترتيب لكل من مجالات الأداء (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما،

لمتغير الكلية.

نتائج تحليل التباين الأحادي للاختلاف في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

من الجدول (4) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ف) لمجالات الأداء (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما، سلوكيات أعضاء هيئة التدريس) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

من الجدول (5) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ت) لمجالات الأداء (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما، سلوكيات أعضاء هيئة التدريس) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

والعلاقة بينهما، سلوكيات أعضاء هيئة التدريس). كما تبين وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين أبعاد الأداء الوظيفي ودرجة الرضا الداخلي أو المعنوي، حيث بلغت معاملات الارتباط الدالة (0,256، 0,247) لمجالي البحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ومفاده "هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وفقاً لمتغيرات أ- الكلية، ب- الرتبة العلمية، ج- المسمى الوظيفي، د- عدد سنوات الخبرة؟". للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب اختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، والجدول (3، 4، 5، 6) تبين النتائج المرتبطة بذلك.

من الجدول (3) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ت) لمجالات الأداء (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما، سلوكيات أعضاء هيئة التدريس) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعاً

الجدول (3)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للاختلاف في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لمتغير الكلية

الدالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	مجالات الأداء الوظيفي
0.64	-0.47	0.38	4.13	50	إنسانية واجتماعية	مجال التعليم
		0.37	4.16	73	علمية وتطبيقية	
0.07	1.81	0.27	4.23	50	إنسانية واجتماعية	مجال البحث العلمي
		0.28	4.14	73	علمية وتطبيقية	
0.06	1.91	0.46	4.32	50	إنسانية واجتماعية	مجال خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما.
		0.48	4.15	73	علمية وتطبيقية	
0.67	0.43	0.41	4.34	50	إنسانية واجتماعية	مجال سلوكيات أعضاء هيئة التدريس
		0.40	4.31	73	علمية وتطبيقية	
0.37	0.90	0.29	4.23	50	إنسانية واجتماعية	الدرجة الكلية
		0.30	4.18	73	علمية وتطبيقية	

الجدول (4)

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الأداء الوظيفي
0.23	1.47	0.20	3	0.59	بين المجموعات	مجال التعليم
		0.13	119	15.99	داخل المجموعات	
			122	16.58	المجموع	
0.73	0.44	0.03	3	0.10	بين المجموعات	مجال البحث العلمي
		0.08	119	9.33	داخل المجموعات	
			122	9.43	المجموع	
0.59	0.63	0.15	3	0.44	بين المجموعات	مجال خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما.
		0.23	119	27.37	داخل المجموعات	
			122	27.80	المجموع	
0.62	0.60	0.10	3	0.29	بين المجموعات	مجال سلوكيات أعضاء هيئة التدريس
		0.16	119	19.22	داخل المجموعات	
			122	19.51	المجموع	
0.70	0.47	0.04	3	0.12	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.09	119	10.41	داخل المجموعات	
			122	10.53	المجموع	

الجدول (5)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للاختلاف في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

الدلالة	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي	مجالات الأداء الوظيفي
0.47	-0.73	0.38	4.12	63	إداري	مجال التعليم
		0.35	4.17	60	أكاديمي	
0.96	-0.05	0.28	4.17	63	إداري	مجال البحث العلمي
		0.27	4.18	60	أكاديمي	
0.92	-0.10	0.51	4.22	63	إداري	مجال خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما.
		0.44	4.23	60	أكاديمي	
0.45	-0.77	0.45	4.30	63	إداري	مجال سلوكيات أعضاء هيئة التدريس
		0.35	4.35	60	أكاديمي	
0.56	-0.59	0.32	4.19	63	إداري	الدرجة الكلية
		0.27	4.22	60	أكاديمي	

الجدول (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي للاختلاف في مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الأداء الوظيفي
0.24	1.43	0.19	2	0.39	بين المجموعات	مجالات التعليم
		0.13	120	16.19	داخل المجموعات	
			122	16.58	المجموع	
0.26	1.38	0.11	2	0.21	بين المجموعات	مجالات البحث العلمي
		0.08	120	9.22	داخل المجموعات	
			122	9.43	المجموع	
0.51	0.69	0.16	2	0.31	بين المجموعات	مجالات خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما
		0.23	120	27.49	داخل المجموعات	
			122	27.80	المجموع	
0.03	3.70	0.57	2	1.13	بين المجموعات	مجالات سلوكيات أعضاء هيئة التدريس
		0.15	120	18.38	داخل المجموعات	
			122	19.51	المجموع	
0.13	2.11	0.18	2	0.36	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.08	120	10.18	داخل المجموعات	
			122	10.53	المجموع	

درجة الرضا الداخلي أو المعنوي، والدرجة الكلية) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعا لمتغير الكلية.

من الجدول (8) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ف) لمجالات الأداء (درجة الرضا العام، درجة الرضا المادي أو الخارجي، درجة الرضا الداخلي أو المعنوي، والدرجة الكلية) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعا لمتغير الرتبة العلمية.

من الجدول (9) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ت) لمجالات الأداء (درجة الرضا العام، درجة الرضا المادي أو الخارجي، درجة الرضا الداخلي أو المعنوي، والدرجة الكلية) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعا لمتغير المسمى الوظيفي.

من الجدول (6) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ف) لمجالات الأداء (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع المحلي والجامعة والعلاقة بينهما، سلوكيات أعضاء هيئة التدريس) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ومفاده "هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وفقاً لمتغيرات أ. الكلية

ب. الرتبة العلمية

ت. المسمى الوظيفي

ث. عدد سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب اختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، والجدول (7، 8، 9، 10) تبين النتائج المرتبطة بذلك.

من الجدول (7) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ت) لمجالات الأداء (درجة الرضا العام، درجة الرضا المادي أو الخارجي،

الجدول (7)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للاختلاف في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير الكلية

أبعاد الرضا الوظيفي	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
درجة الرضا العام	إنسانية واجتماعية	50	4.80	0.58	0.71	0.48
	علمية وتطبيقية	73	4.73	0.56		
درجة الرضا المادي أو الخارجي	إنسانية واجتماعية	50	4.75	0.60	0.14	0.89
	علمية وتطبيقية	73	4.74	0.55		
درجة الرضا الداخلي أو المعنوي	إنسانية واجتماعية	50	4.84	0.54	1.59	0.11
	علمية وتطبيقية	73	4.68	0.58		
الدرجة الكلية	إنسانية واجتماعية	50	4.69	0.58	0.28	0.78
	علمية وتطبيقية	73	4.66	0.52		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.717	3	.239	.800	.496
	داخل المجموعات	35.549	119	.299		
	المجموع	36.266	122			

الجدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي للاختلاف في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير الرتبة العلمية

أبعاد الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
درجة الرضا العام	بين المجموعات	.306	3	.102	.309	.819
	داخل المجموعات	39.337	119	.331		
	المجموع	39.643	122			
درجة الرضا المادي أو الخارجي	بين المجموعات	.375	3	.125	.376	.770
	داخل المجموعات	39.507	119	.332		
	المجموع	39.882	122			
درجة الرضا الداخلي أو المعنوي	بين المجموعات	.399	3	.133	.406	.749
	داخل المجموعات	38.967	119	.327		
	المجموع	39.366	122			

الجدول (9)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للاختلاف في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير المسمى الوظيفي

أبعاد الرضا الوظيفي	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
درجة الرضا العام	إداري	63	4.76	0.61	0.05	0.96
	أكاديمي	60	4.75	0.54		
درجة الرضا المادي أو الخارجي	إداري	63	4.73	0.62	-0.26	0.80
	أكاديمي	60	4.76	0.52		
درجة الرضا الداخلي أو المعنوي	إداري	63	4.74	0.60	-0.07	0.94
	أكاديمي	60	4.75	0.54		
الدرجة الكلية	إداري	63	4.69	0.58	0.30	0.76
	أكاديمي	60	4.66	0.51		

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي للاختلاف في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة

أبعاد الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
درجة الرضا العام	بين المجموعات	.875	2	.437	1.354	.262
	داخل المجموعات	38.768	120	.323		
	المجموع	39.643	122			
درجة الرضا المادي أو الخارجي	بين المجموعات	.488	2	.244	.744	.478
	داخل المجموعات	39.393	120	.328		
	المجموع	39.882	122			
درجة الرضا الداخلي أو المعنوي	بين المجموعات	1.229	2	.615	1.934	.149
	داخل المجموعات	38.137	120	.318		
	المجموع	39.366	122			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.412	2	.206	.689	.504
	داخل المجموعات	35.855	120	.299		
	المجموع	36.266	122			

الدراسة ككل في مستوى الأداء الوظيفي، ويبين الجدول (11) نتائج ذلك.

من الجدول (11) يتضح بأن قيمة معامل الارتباط المتعدد لمتغير الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي والتي بلغت (0,485) وأن قيمة الإحصائي (ف) بلغت (12,22) وهي دالة عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ ، لذا يوجد هناك قدرة تنبؤية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ككل في مستوى الأداء الوظيفي كذلك يتضح بأن معامل قيمة معامل التحديد بلغت (0,08) وهذا يشير إلى أن المتغيرات المتنبئة قد فسرت (24%) من التباين في الأداء الوظيفي. ولتحديد اتجاه المتغيرات ذات الدلالة الإحصائية، تم استخراج معاملات الانحدار المعيارية وقيم الإحصائي (ت) لكل منها، والتي تظهر في الجدول (12).

من الجدول (10) يتضح بأن قيمة الإحصائي (ف) لمجالات الأداء (درجة الرضا العام، درجة الرضا المادي أو الخارجي، درجة الرضا الداخلي أو المعنوي، والدرجة الكلية) لم تبلغ مستوى الدلالة الإحصائية، لذا لا توجد فروق دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

رابعا- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، ومفاده "ما نسبة ما يفسره متغير مستوى الرضا الوظيفي من التباين في مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ككل؟ وهل هذه النسبة دالة إحصائية؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على تأثير أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة

الجدول (11)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد للتنبؤ في مستوى الأداء الوظيفي بناء على الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ككل

معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	ف	الدلالة
0.485	0.24	12.22	.000

الجدول (12)

معاملات الانحدار المعياري لمتغيرات الرضا الوظيفي للتنبؤ في الأداء الوظيفي

الدالة	ت	معاملات الانحدار المعيارية		المتغير
		معامل الانحدار المعيارية بيتا (β)	معامل الانحدار (B) الخطأ المعياري	
0.000	16.230		0.208	ثابت الانحدار
0.000	4.755	0.514	0.114	درجة الرضا العام
0.038	2.100	0.403	0.099	درجة الرضا المادي أو الخارجي
0.053	1.953	0.310	0.082	درجة الرضا الداخلي أو المعنوي

ومجالات الأداء الوظيفي، والتي تقوم على التأثير المتبادل، فهذين المتغيرين مستقلين عن بعضهما البعض لكنهما متكاملين معا في نفس الوقت، إذ لا يمكن لأحدهما أن يعمل بمعزل عن الآخر، فهما مكملان لبعضهما البعض، ويبدو أنهما يعملان كوحدة واحدة متكاملة، وبالتالي فإن التحسن في الأداء الوظيفي يمهّد السبيل للتحسن في الرضا الوظيفي وتجويده والعكس صحيح.

ثانيا. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤالين الثاني والثالث

بمراجعة نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بالسؤالين الثاني والثالث، تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات كل من مجالات الأداء الوظيفي، وأبعاد الرضا الوظيفي، تبعا لمتغيرات (الكلية، والرتبة العلمي، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة). وعند التمعن في هذه النتيجة يبدو أنها تتسجم مع الأدب النظري المتعلق بخصائص كل من الأداء والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وهذا يتفق مع أفراد عينة الدراسة الحالية، فجميعهم في الأساس أعضاء هيئة تدريس، وهم على وعي ودراية تامة بطبيعة مجالات الأداء المنوطة بهم، وبالتالي فهم يحرصون على تأدية مهامهم بفعل دوافع داخلية، ويحصلون على الرضا عند انجازهم لمهامهم بصرف النظر عن الكلية، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية.

ثالثا. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

عند التمعن في نتائج التحليل الإحصائي لهذا السؤال، تبدو بذوره الأولية في نتائج السؤال الأول، والذي أشير فيه إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين متغيري مجالات الأداء الوظيفي وأبعاد الرضا الوظيفي، وقد تم تفسير هذه العلاقة. وتؤكد نتيجة هذا السؤال صحة النتيجة الواردة في السؤال الأول، والتي يستدل عليها من خلال اسهام أبعاد الرضا الوظيفي في تحسين

يتضح من الجدول (12) بأن معامل بيتا (β) لمتغير درجة الرضا العام والتي بلغت قيمة بيتا لها (0,514)، وأن قيمة الإحصائي (ف) المقابل لها بلغ (4,75) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، وهي تعبر عن اتجاه علاقة إيجابي بمعنى أن زيادة مستوى الرضا العام ينعكس إيجابا على مستوى الأداء الوظيفي. كذلك فقد أشارت قيمة بيتا لمتغير درجة الرضا المادي أو الخارجي إلى وجود اتجاه تأثير إيجابي، والتي بلغت (0,40) وأن قيمة الإحصائي (ت) لها بلغ (2,10)، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، أما درجة الرضا الداخلي أو المعنوي فلم تبلغ قيمة بيتا لها مستوى الدلالة الإحصائية والتي كانت (0,31)، وقيمة الإحصائي (ت) لها (1,95)، وهي ليست دالة عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$).

مناقشة نتائج الدراسة

أولا. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

عند التدبر في نتائج السؤال الأول، يتضح بأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين مجالات الأداء الوظيفي من جهة وأبعاد الرضا الوظيفي من جهة ثانية. وبمراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة تبدو هذه النتيجة منطقية وواقعية، وذلك لأن لها أساس نظري يؤكد على صحتها من جانب، فضلا عن أن واقع الممارسة العملية يدعم ذلك من جانب ثانٍ. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء خصائص أفراد الدراسة، فجميعهم أكاديميون يحملون درجات ورتب علمية عليا، وهم الشريحة المثقفة والمؤهلة نظريا وعمليا، وبالتالي هم الأقدر على القيام بالمهام المنوطة بهم بكفاءة وفعالية. ولمجرد قيامهم بهذه المهام فإنهم يشعرون بالرضا، وذلك لأن انجازها بالنسبة لهم بمثابة دافع لتحقيق أهدافهم وتلبية رغباته لإشباع حاجاتهم العليا، وصولا بهم إلى حالة من السعادة والرضا عن العمل. وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي،

مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث معا بجامعة تبوك.

مشاركة أعضاء هيئة التدريس في ورشات عمل، ودورات تدريبية متخصصة وهادفة لتحسين مستويات الأداء الوظيفي وتجويدها لديهم، لما لذلك من انعكاسات إيجابية على تحقيق رؤية الجامعة، ورسالتها، وأهدافها.

التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط.

منصور، حمدان عبيد وحمدى إسماعيل (2011). الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس - دراسة تطبيقية في جامعة الأنبار، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (4)، العدد (7).

Cooper, C., and Kelly, M. (1993). Occupational stress in Head Teachers – A National UK Study. British journal of Educational psychology, 63,13-143.

Farrell, D. (1983). Exit, Voice, loyalty, and Neglect as Responses to job Dissatisfaction: A Multidimensional scaling study. Academy of Management journal, 26,596-607.

Hanisch, k., andHulin, C. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: an evaluation of a causal model, journal of vocational behavior 39,110-128.

Herzberg, C. F., Mausner, B., and Snyder man, B. (1959). The motivation to work, New York: willy.

Hom, P. (2001).The legacy of Hulinis work on Turnover Thinking and research. In J.M.Breh and F.D.Drasgow (Eds.).psychology of work: Theoretically Based Empirical Research (pp.169-188).Mahwah, NJ: Erlbaum.

Hulin, C. and Judge (2003). Job Attitudes in Borman, W., Ilgen, D. and Klimoski, R.Handbook of psychology, vol. 12, Industrial and organizational psychology, john Wiley and sons, new jersey.

Judge, T., and Heller, D. (2001). The Dispositional sources of job satisfaction: an integrative test. Working paper, university of Florida, Gainesville, Florida.

Malik N. (2011). Study on Job Satisfaction Factors of Faculty Members at University of Balochistan. *International Journal of Academic Research*, 3(1):267.

Mamiseishvili, K., and Rosser, V. J. (2011). Examining the

مجالات الأداء الوظيفي وتجويده، والذي يتفق مع الأب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بذلك.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث بضرورة:

الاستمرار بالعمل وبشكل دوري ومنتظم على تقييم

المصادر والمراجع

الزعيبي، مروان (2010). تطوير صورة أردنية لمقياس "وور" وزملاءه لقياس الرضا الوظيفي، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 3، العدد2، ص ص: 101 - 104.

الزعيبي، مروان (2011). الرضا الوظيفي: مفهومه، طرق قياسه، تفسير درجاته، وأساليب زيادته في العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ص ص: 17 - 23.

سليمان، محمد احمد وسوسن عبد الفتاح (2012). الرضا والولاء الوظيفي: قيم وأخلاقيات العمل، دار زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ص ص: 129 - 147.

الشامان، أمل بنت سلامة (2001). اثر ما يقدم من برامج تدريبية لمديري المدارس ومديراتها في أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية مجلة 13، ص ص: 377 - 438.

الصرايرة، خالد أحمد (2011). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي.

الصرايرة، خالد أحمد (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد (27) العدد(1،2).

الطعاني، حسن أحمد، وعمر سلطان السويدي (2013). التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد (40)، ملحق (1).

عربيان، بشير (2012). أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (كلية الهندسة التكنولوجية - دراسة حالة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (20)، العدد (2).

فلمبان، إيناس فؤاد (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام

Sirohi, A., Srivastva, N. (2013). Correlation of Satisfaction, Commitment and Performance on Faculty Staffs' Performance at Private Institutions in Uttar Pradesh (India), *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 2(8): 42-48

relationship between faculty productivity and job satisfaction. *Journal of the Professoriate*, 5(2): 100-132.
Porter, L. W., and Lawler, E., E. (1968). *Managerial attitudes and performance*, Homewood, II: Richard, D. Irwin.

Relationship of Job Satisfaction with Job Performance among Members of the Faculty Staff at the University of Tabuk

*Saud bin Mohammad Al-Shammari**

ABSTRACT

This study aimed to investigate the levels of job performance and satisfaction on one hand and finding the relationship and differences between them among available sample of (120) male faculty members at the University of Tabuk for the academic year 1434/1435 AH – 2013/2014 AD, according to some demographic variables on the other. Two scales were applied to collect study data, the first instrument measures job performance level, which developed by AlSarayreh (2007). The second instrument measures job satisfaction level, it was developed by Al Zubi (2010). After data collecting and analysis, results show significant differences at the levels of job performance and job satisfaction according to the variables of faculty, professional rank, years of experience, nationality, and toward scientific faculties, the least academic rank, least years of experience, non-Saudi nationals, on one hand, results also show a positive correlation between job performance levels, and job satisfaction on the other. Based on study results, researcher recommends the need to provide the right and appropriate university atmosphere to develop job performance and satisfaction levels among faculty members.

Keywords: Job performance, Job satisfaction, Faculty member, Demographic variables.

* Faculty of Education and Arts, Tabuk University, Saudi Arabia. Received on 22/7/2014 and Accepted for Publication on 27/8/2014.