

الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ وعلاقته ببعض المتغيرات

"Job Satisfaction Among Academic Leaders at the University of Saba Region and Its Relationship with Certain Variables"

[10.35781/1637-000-125-004](https://doi.org/10.35781/1637-000-125-004)

د. عدنان ناجي أحمد غالب*

*أستاذ الإدارة التربوية المساعد بقسم الأصول والإدارة التربوية
جامعة إقليم سبأ

الملخص

وأتى في المرتبة الثالثة: مجال الرضا الوظيفي والنظام الإداري، وأتى في المرتبة الرابعة: مجال الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز وجاء في المرتبة الخامسة: مجال الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة، والمرتبة الثالثة والرابعة والخامسة بدرجة متوسطة، ويتضح بأن المتوسط الحسابي للمجالات كلها بلغ (3.19)، والاستجابة اللفظية لأغلب المجالات (متوسطة).

وتبين من خلال النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لجميع المجالات تعزى لمتغير التخصص وبتغير الوظيفة، وكذلك متغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث، وهذا يدل على أنهم متفقين في وجهة نظرهم على مستوى الرضا الوظيفي. الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، القيادات الأكاديمية، جامعة إقليم سبأ.

هدف البحث الحالي إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم استبانة أداة لجمع البيانات مكونة من (67) فقرة موزعة على خمسة محاور، طبقت على عينة بلغ حجمها (38) عميد كلية ونائب عميد ورئيس قسم، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية.

وتوصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها: أنّ مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ كان بدرجة متوسط الانخفاض في أغلب المجالات، وهو إشارة إلى توسط مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ، ومن النتائج حصول مجال الرضا الوظيفي والتوافق النفسي على المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية مجال الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي، وكلاهما كانا بدرجة عالية

"Job Satisfaction Among Academic Leaders at the University of Saba Region and Its Relationship with Certain Variables"

Dr. Adnan Naji Ahmed Ghaleb*

*Assistant Professor of Educational Management
Department of Educational Foundations and Management
at the University of Saba Region

Abstract

The current research aimed to determine the level of job satisfaction among academic leaders at the University of Saba Region. The research adopted a descriptive-analytical approach and used a questionnaire as a data collection tool, consisting of (67) items distributed across five domains. The questionnaire was applied to a sample of 38 deans, vice deans, and department heads, selected using stratified random sampling.

The research concluded with several key findings, the most significant of which were: the level of job satisfaction among academic leaders at the University of Saba Region was moderate to low in most areas, indicating an average level of job satisfaction among the academic leaders. The results showed that the domain of job satisfaction and psychological compatibility ranked first, followed by the domain of job satisfaction and social compatibility in second place, both of which were rated highly. The third position was held by

the domain of job satisfaction and administrative system, followed by the domain of job satisfaction, wages, and incentives in fourth place, and finally, the domain of job satisfaction and supportive work environment in fifth place. The third, fourth, and fifth domains received moderate ratings. The overall mean score for all domains was (3.19), and the verbal response for most domains was moderate.

The results also revealed that there were no statistically significant differences at the (0.05) significance level between the mean responses of the sample regarding all domains, based on the variables of specialization, job position, and years of experience. This indicates the alignment of the perspectives of the sample, demonstrating that they agreed on the level of job satisfaction.

Keywords:

job satisfaction, academic leadership, University of Saba Region.

مقدمة البحث:

يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في فاعلية الأداء المهني وجودته داخل المؤسسات، سيما في مؤسسات التعليم العالي التي تعتمد على كفاءات بشرية عالية التأهيل. في هذا السياق، تلعب القيادات الأكاديمية بما في ذلك العمداء ورؤساء الأقسام، ونوابهم في الجامعات دوراً محورياً في تحديد السياسات التعليمية، وقيادة الفرق الأكاديمية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات؛ لذا، فإن دراسة مدى رضا هذه القيادات عن بيئة عملها تصبح ضرورة أساسية لفهم تأثير هذا الرضا على اتخاذ القرارات، وتطوير البرامج، وتحفيز الكوادر الأكاديمية والإدارية.

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته (القحطاني وعلي، 2021، 62).

ويشكل الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر في جودة الأداء الإداري والتعليمي. إذ يعزز بيئة عمل إيجابية تشجع على الابتكار والإبداع، مما ينعكس بشكل مباشر على تحقيق الأهداف المؤسسية. وبالتالي، فإن زيادة رضا العاملين في المؤسسات التعليمية يعزز من التفاني والالتزام، ويؤدي إلى تحسين مستوى الأداء وتطوير المؤسسة بشكل عام.

والرضا من المفاهيم الإدارية التي لها أثر فعال في إنتاجية العمل وزيادة الولاء للمؤسسة، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويحسن من أدائهم، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم، وذلك لان تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر في نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، وتحقق أهداف المؤسسة بكفاءة. (الشرايدة، 2010)

ويُعد توفير البيئة المناسبة والمحفزة للكوادر البشرية من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الإدارات التعليمية والخدمية والعامّة ومنها الجامعات؛ إذ أن العنصر البشري يمثل الركيزة الأساسية لأي مؤسسة، سيما المؤسسات الخدمية، ويعد المحرك الرئيس لكافة أنشطتها ومصداً رئيساً لقوتها التنافسية، لما يمتلكه من طاقات ومهارات قادرة على التعامل مع كل المتغيرات وتحقيق الأهداف. وبالرضا الوظيفي يتحقق الانتماء والولاء للمؤسسة والحرص على بذل الجهد في سبيل استمراريتها وتحقيق أهدافها المرجوة والذي ينعكس بدوره على تحقيق الجودة ورفع معدلات الإنتاجية. (سلامة، 1999، ص111).

ويأتي هذا البحث ليسد الفجوات المعرفية الموجودة في الأبحاث السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية، وخاصة في السياق الجامعي المحلي، مما يعزز قدرة الجامعات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة.

ولقد تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع الرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية، وتركزت بعضها على تأثير التحفيز المادي والمعنوي، بينما ناقشت أخرى العلاقة بين بيئة العمل وظروف القيادات الأكاديمية وتأثيرها على رضا العاملين، كما أشارت بعض الأبحاث إلى أن الاستقلالية واتخاذ القرار تؤثر بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي، ولا تزال هناك فجوات معرفية تتطلب المزيد من البحث في هذا المجال، وخاصة في سياق الجامعات.

وتأتي هذه الدراسة للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ بمحاورها المختلفة من بالنظام الإداري، وبيئة العمل المساعدة، ونظام الأجور والحوافز، والتوافق النفسي، والتوافق الاجتماعي. ومن المتوقع أن يسهم هذا البحث في تطوير استراتيجيات إدارة الشؤون الأكاديمية والموارد البشرية في الجامعات من خلال ما توصل إليه من نتائج وتوصيات ومقترحات.

مشكلة البحث:

يبقى بلوغ النجاح مطمح كل منظمة، والذي لا يتم الا برضا العاملين، الذي تحدده مجموعة من الأسباب تحمل في مجملها مجموعة من الحوافز والدوافع، التي تعد الركيزة الأساسية في المنظمة التي تعمل على رفع أداء وكفاءة الفرد. والرضا الوظيفي له ثقله عندما يتعلق الأمر بتحديد النجاح التنظيمي. إن رضا الموظف هو الشغل الشاغل للمنظمات، وخاصة الخدمية منها، الحاجة إلى تعزيز رضا الموظفين أمر بالغ الأهمية، لأنه مفتاح النجاح في عالم الأعمال في أي منظمة. في الوقت الحالي، قد تسلط الأضواء على رضا الموظفين بسبب المنافسة الشديدة، إذ تحاول المنظمات اكتساب ميزة تنافسية من خلال العنصر البشري. (الريبيعي وخلييل، 2015، ص3).

وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات هو خطوة أساسية نحو تعزيز جودة التعليم العالي، وهو ما يتطلب توفير بيئة عمل محفزة ومستقرة. ويأتي هذا البحث ليتناول مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ، ويبحث في علاقته بمجموعة من المتغيرات مثل النظام الإداري، بيئة العمل، نظام الأجور والحوافز، والتوافق النفسي والاجتماعي.

ورغم أهمية الكادر البشري، إلا أن الملاحظ في بعض المؤسسات التعليمية وجود ضعف في تفاعل وإنتاجية بعض القيادات الأكاديمية، وضعف انسجامهم مع بيئتهم الداخلية والخارجية، مما يؤثر سلباً على مستوى الأداء والعتاء الوظيفي. وقد أكدت العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة القحطاني وعلي (2021) ودراسة خلف (2020) أهمية الرضا الوظيفي كعامل مؤثر في الالتزام

التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي في الجامعات. كما أشارت دراسة المطيري (2022) إلى دور الأنماط القيادية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد أظهرت دراسات أخرى مثل دراسة العاتي واشميلة (2023) ودراسة المحضر (2022) أن ضعف الرضا الوظيفي يرتبط بانخفاض الأداء الوظيفي، مما يعزز الحاجة إلى تطوير بيئة العمل وتحفيز الكوادر البشرية بنظام حوافز فعال وتوفير مثيرات إيجابية تضمن رفع درجات الرضا والولاء المؤسسي. بناءً على ذلك، تتحدد مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم؟
ويتفرع من السؤال الرئيس لمشكلة البحث الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بالنظام الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي المرتبط ببيئة العمل المساعدة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ؟
- 3- ما مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بنظام الأجور والحوافز لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ؟

- 4- ما مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بالتوافق النفسي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ؟
- 5- ما مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بالتوافق الاجتماعي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ؟
- 6- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات الباحثين لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير التخصص، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم.
- 2- الكشف عن أبرز الجوانب الإدارية والتنظيمية التي تسهم في تحقيق أو إضعاف الرضا الوظيفي.
- 3- تحديد مدى توافر عناصر بيئة العمل المساندة للرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية.
- 4- معرفة مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بنظام الأجور والحوافز لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ.
- 5- معرفة مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بالتوافق النفسي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ.
- 6- الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابات عينة البحث عن الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير التخصص، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخدمة.

أهمية البحث:

تبرز الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث الحالي من خلال الآتي:

1. يستمد هذا البحث أهميته العلمية من أهمية موضوع رضا القيادات الأكاديمية بوصفه أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في أداء القيادات الأكاديمية داخل الجامعات. فكلما ارتفعت معدلات الرضا الوظيفي، انعكس ذلك إيجاباً على كفاءة الأداء.
2. تقديم مؤشرات علمية حول مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ.
3. تزويد صانعي القرار في الجامعة بنتائج تساعد على تطوير السياسات والإجراءات الداعمة لرفع مستويات الرضا الوظيفي.
4. تحديد الجوانب الإدارية والبيئية التي قد تسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة دافعية القيادات الأكاديمية.
5. أهمية الرضا الوظيفي وأداء العاملين خاصة في المجالات الخدمية نظراً لنوعية الخدمة المطلوب تقديمها.
6. يستمد هذا البحث أهميته انطلاقاً من الجانب التطبيقي القائم على جمع وتحليل البيانات الخاصة بقياس رضا القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ، وما توصل إليه البحث من خلالها من نتائج وتوصيات يُمكن للجامعات اليمنية الاستفادة منها في الواقع العملي.
7. الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع تصورات مستقبلية لتعزيز الولاء والانتماء المؤسسي لدى القيادات الجامعية.
8. يساعد في تقديم مقترحات لتحسين نظام الحوافز والمكافآت وتحسين البيئة الداخلية والاهتمام بالرضا الوظيفي.
9. الموارد البشرية تعبر عن الثروة الإنسانية في أي مؤسسة إنتاجية أو خدمية، وهي عنصر الإنتاج الرئيسي والأهم الذي تطفئ أهميته على ما عداه من العناصر؛ لذلك من المفيد دراسة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.
10. إثراء الأدبيات التربوية والإدارية العربية بدراسة ميدانية حديثة تتعلق بالرضا الوظيفي في بيئة جامعية ناشئة.

حدود البحث:

اقتصرت البحث على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت البحث على دراسة مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم.
- الحدود البشرية: عينة عشوائية من عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام العلمية بجامعة إقليم سبأ.
- الحدود المكانية: كليات جامعة إقليم سبأ في مدينة مأرب بالجمهورية اليمنية.

الحدود الزمانية: الفترة التي استغرقها إجراء البحث بشقيه النظري والتطبيقي خلال العام الجامعي (2024 - 2025م).

مصطلحات البحث:

في هذا المجال سيتم التعريف بأبرز مصطلحات البحث من حيث معناها الإجرائي، وذلك على النحو الآتي:

1. الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: الحالة النفسية الناتجة عن تقييم الفرد والشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله أو مكان عمله أو الأجور والمكافآت أو أي عنصر من مكونات بيئة العمل.
2. القيادات الأكاديمية: تعرف القيادات الأكاديمية إجرائياً بأنها: "قيادة العمل الأكاديمي والعلمي في الجامعة وتشمل رؤساء الأقسام العلمية الأكاديمية ونواب عمداء الكليات وعمداء الكليات ومن هم أعلى منهم من قيادة الجامعة والذين تقع على عاتقهم مسؤولية الإشراف الإداري والأكاديمي.
3. جامعة إقليم سبأ: تعرف جامعة إقليم سبأ إجرائياً بأنها: جامعة حكومية نشأت بالقرار الجمهوري بالقانون رقم (145) لسنة 2016م، وتقع في مدينة مأرب تضم سبع كليات، تمنح شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول الإطار النظري لهذا البحث عدداً من الموضوعات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية، وكذلك عرض للدراسات السابقة ذات العلاقة بهذا البحث.

مفهوم الرضا الوظيفي:

عرف الرضا الوظيفي بأنه: "الشعور الإيجابي الذي ينتج عن تقييم الفرد لعمله أو لتجربته الوظيفية بشكل عام، والذي يعكس مدى تلاؤم توقعاته مع الواقع الفعلي الذي يعيشه داخل بيئة العمل". ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعريفات الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية.

وعرف الشيخ (2009) الرضا الوظيفي بأنه: "درجة شعور الفرد بالراحة النفسية والرضا العام تجاه وظيفته، والتي تتأثر بجملة من العوامل كبيئة العمل، طبيعة العلاقة مع الزملاء والرؤساء، الحوافز المادية والمعنوية، وفرص النمو والتطور الوظيفي". وعرفه كريم (2022) بأنه: "حالة نفسية إيجابية يشعر بها الفرد نتيجة تقييمه لعمله، حيث ينعكس ذلك على سلوكياته داخل المنظمة، مثل الالتزام، والانضباط، والمبادرة، والتعاون مع الزملاء، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة". ويُعرف

الرضا الوظيفي بأنه: "الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل (أبشير، والسباعي: 2024). وهو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل (عبد الباقي، 2004: 130). فيُعرّف الرضا الوظيفي بأنه: الدرجة التي يكون فيها الفرد راضياً عن العمل الذي يؤديه، بما في ذلك ظروف العمل والأجر والمزايا، وما يترتب على ذلك من تحقيق الذات والشعور بالإنجاز ويعتبر الرضا الوظيفي من المتغيرات الأساسية التي تؤثر في التحفيز والولاء الوظيفي.

أهمية الرضا الوظيفي:

حظي الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في العلوم السلوكية والتنظيمية منذ بداية القرن الماضي لما له من آثار إيجابية من تطور المنظمات وتقدمها، فقدرت المدرسة التقليدية في الإدارة أنّ هناك علاقة بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي في حين رأت مدرسة العلاقات الإنسانية أنّ هناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والعلاقات بين العاملين، وربطت المدرسة السلوكية بين الرضا الوظيفي وعدة عوامل كالأجر والترقية وطبيعة العمل ونمط القيادة وزملاء العمل (المصري وعامر، 2014، ص 31). الرضا الوظيفي حجر الأساس في بناء بيئة عمل ناجحة ومنتجة داخل المؤسسات، لا سيما في الجامعات التي تعتمد بشكل كبير على أداء الكادر الأكاديمي والإداري. إذ يُسهم الرضا الوظيفي في رفع مستويات الولاء والانتماء، ويزيد من دافعية الأفراد نحو تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى. كما أنّ توفير بيئة عمل مشجعة وعادلة تنعكس إيجاباً على استقرار العاملين وتقليل نسب التسرب الوظيفي، مما يعزز الأداء العام للمؤسسة ويرتقي بجودة خدماتها. ويؤكد أبو كريشة (2022) أنّ الرضا الوظيفي لا يقتصر أثره على الجانب النفسي للعاملين، بل يمتد ليؤثر في مدى التزامهم وانتمائهم للمؤسسة، حيث يؤدي الإحساس بالرضا إلى تحفيز القدرات الكامنة لدى العاملين، مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

والرضا الوظيفي لا يقتصر على تحسين معنويات الموظفين فحسب، بل يؤثر أيضاً في الأداء العام للمؤسسة. فالرضا يعزز من الإنتاجية ويقلل من معدل الدوران الوظيفي، ما يساعد المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين وتحقيق أهدافها التنظيمية. (علي، 2018، ص 88).

أبعاد الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من عدة أبعاد منها:

الرضا عن الأجر والمزايا: يرتبط هذا البعد برؤية الموظف للأجر والامتيازات المقدمة من قبل المؤسسة، ومدى تلبية احتياجاته الاقتصادية والمعيشية، وهو يعد من المحددات المهمة للرضا الوظيفي كما أشار إلى ذلك (ماهر، 2001).

الرضا عن بيئة العمل: إن بيئة العمل تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر على الرضا الوظيفي، حيث تشمل الجوانب المادية مثل توفير الأدوات والتجهيزات اللازمة، وكذلك الجوانب المعنوية مثل مستوى الأمان النفسي والراحة النفسية في العمل. ويعكس ذلك بشكل مباشر في مستوى الأداء والتحفيز لدى الموظف، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل" (عثمان، 2022، ص 65).

الرضا عن العلاقة مع الزملاء والإدارة: العلاقة مع الزملاء والإدارة تمثل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في الرضا الوظيفي. فطبيعة العلاقات الإنسانية في بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على الروح المعنوية للموظفين ومستوى التزامهم بالعمل. فالتواصل الفعال وبناء علاقات قوية تساهم في تحسين الأداء العام وزيادة الالتزام التنظيمي" (السعيد، 2021، ص 102).

الرضا عن فرص الترقية والتطور المهني: يرتبط هذا البعد بإمكانية التقدم في العمل وتطوير المهارات، ومدى وضوح مسارات الترقية داخل المؤسسة، مما يساهم في رفع دافعية الأفراد لتحقيق إنجازات أعلى (القحطاني وعلي، 2021).

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي

تتعدد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، وتشمل مجموعة من العوامل الشخصية، والبيئية، والتنظيمية. وتلك العوامل تختلف في تأثيرها من فرد لآخر حسب ظروف العمل والبيئة المحيطة، وقد تم تصنيف هذه العوامل بناءً على دراسات متعددة إلى عدة فئات رئيسية منها:

الأجور والرواتب: فهو وسيلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد فهناك علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، وعامل محتوى العمل والظروف المادية للعمل: من تهوية وإضاءة ورطوبة وحرارة وضوضاء تؤثر هذه على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل (الطيب، 2008، ص 50) وتنوع المهام: حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، وإمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل: فيتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة، وفرص التطور والترقية المتاحة للفرد، ونمط القيادة، وعدالة العائد: فنقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم العدالة وتضعف الرضا لديه. (عباس، 2006، ص 176).

وترى بعض الدراسات أنّ العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي يمكن تقسيمها إلى خمس مجموعات (الطيب، 2008، ص45):

1. عوامل ذاتية متعلقة بالفرد نفسه: كالجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، ومدة الخدمة، وشخصية الفرد، وأهمية العمل للفرد، وقدرة الفرد، وقيمه، الدافعية.
2. عوامل مرتبطة بالوظيفة، وتشمل: الأجر النقدي، الحوافز المادية، والأمن الوظيفي، فرص الترقية.
3. عوامل مرتبطة بتصميم العمل وطبيعة الوظيفة ودرجة إثرائها.
4. عوامل تنظيمية، وتشمل: ظروف العمل، سياسات وأساليب وإجراءات العمل، ونمط القيادة.
5. عوامل بيئية، وتشمل: الانتماء الاجتماعي، نظرة المجتمع.

مسببات الرضا الوظيفي

تتنوع مسببات الرضا الوظيفي باختلاف البيئة التنظيمية والاحتياجات الشخصية للموظف. ويمكن تصنيف هذه المسببات لتشمل الجوانب المالية، الاجتماعية، النفسية، والتنظيمية، والتي تؤثر بشكل مباشر على مدى رضا الموظف ومنها:

أ- **المسببات التنظيمية للرضا:** وتتمثل في: ظروف العمل المادية المناسبة، والإشراف الذي يدرك الفرد بمداه وجودته إضافة إلى سياسات المنظمة والمتمثلة بوجود أنظمة عمل ولوائح وقواعد تنظيم العمل، ونظام العوائد الذي يشعر الفرد بالرضا داخل المنظمة والمتمثلة في الترقيات، المكافآت، الحوافز، وتصميم العمل: المتمثل بتصميم سليم للعمل يتميز بالتنوع والتكامل والاستقلالية. وتوافر معلومات كاملة (ماهر، 2003، ص230).

ب- **المسببات الشخصية للرضا:** وتتمثل في: المكانة الاجتماعية التي كلما ارتفعت للفرد زاد رضاه عن عمله، واحترام الذات: المؤدي للاعتداد برأيه وذاته والعلو بقدره فيكون أقرب إلى الرضا عن العمل، وقدرة تحمل الضغوط داخل المنظمة وكيفية التعامل معها لدى الفرد والرضا عن الحياة: بحيث يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم (سلطان، 2003، ص202).

نتائج الرضا الوظيفي

تشير النتائج إلى الآثار الإيجابية والسلبية التي تترتب على مستوى رضا الموظفين في بيئة العمل. هذه النتائج تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة، وكذلك على استقرار الموظفين ومدى ولائهم للمؤسسة. يمكن أن تكون النتائج إيجابية إذا كان هناك رضا عالٍ بين الموظفين، أو سلبية في حالة انخفاض مستويات الرضا، ومن نتائج الرضا الوظيفي ما يلي:

أولاً: النتائج على مستوى الفرد (الزيدي، 2019، ص 134):

1. النتائج النفسية ومنها: تحسن الصحة النفسية: ويقصد بها انخفاض مستويات القلق والضغوط النفسية لدى الموظفين الراضين، وزيادة الرضا عن الحياة: وهناك ارتباط إيجابي قوي بين الرضا الوظيفي والرضا العام عن الحياة
2. النتائج السلوكية: ومنها انخفاض السلوكيات السلبية: والتي منها تراجع حالات التغيب غير المبرر في المؤسسات ذات مستويات الرضا العالية، وزيادة السلوكيات الإيجابية: والمقصود بها الميل لبذل جهد إضافي وتقديم مبادرات تحسينية

ثانياً: النتائج على مستوى الفريق (الغنيم، 2018، ص 92):

- 1- تحسّن المناخ التنظيمي، ومنها: انخفاض النزاعات بين أعضاء الفريق، وتحسّن التواصل بين الأفراد.
- 2- زيادة التماسك الجماعي، ومنها: ارتفاع مستوى الثقة بين أعضاء الفريق، وتحسّن الأداء الجماعي.

ثالثاً: النتائج على مستوى المنظمة (الفهيد، 2022، ص 203):

1. المؤشرات الكمية: "زيادة الإنتاجية، وانخفاض معدل دوران العمالة.
2. المؤشرات النوعية: "تحسّن صورة المنظمة وسمعتها التنظيمية، وزيادة القدرة على جذب الكفاءات.

رابعاً: متغيرات وسيطة في العلاقة (السعدي، 2020، ص 89):

1. الثقافة التنظيمية: "تضاعف تأثير الرضا الوظيفي في المنظمات ذات الثقافة الداعمة".
2. أنظمة الحوافز: "تفاعل إيجابي بين أنظمة الحوافز العادلة ونتائج الرضا الوظيفي"

قياس الرضا الوظيفي

قياس الرضا الوظيفي عملية تهدف إلى تقييم مدى رضا الموظفين عن جوانب مختلفة من بيئة العمل. يتم هذا القياس باستخدام مجموعة من الأدوات والمقاييس التي تعتمد على استطلاعات الرأي والاستبيانات، والتي تساعد في تحديد مستوى الرضا وتحديد العوامل التي تؤثر في ذلك. يقيس هذا التقييم العوامل المالية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية التي تساهم في تحسّن بيئة العمل وزيادة الدافع الوظيفي، ومن أنواع مقاييس الرضا الوظيفي:

- النوع الأول: المقاييس الموضوعية، حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة مثل: معدل الغياب، معدل ترك الخدمة، معدل الحوادث في العمل، وكذلك معدل الشكاوى، ومستوى إنتاج الموظف. (أبو رمضان، 2004، ص 45).

- النوع الثاني: هي المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء، أو الاستبيان التي تستخدم مجموعة من الأسئلة الخاصة بالرضا الوظيفي، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين. (عبد الباقي، 2004، ص 216).

وهناك مجموعة من الطرق التي استعملها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي، منها: طريقة المقابلات الشخصية: تعد من أفضل طرائق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة العاملين بصفة شخصية، ووجهاً لوجه لسؤال العاملين عن اتجاههم. (الطيب، 2008، ص56) طريقة رواية القصة: وضعت من قبل عالم النفس هرزبيرج (Herzberg)، التي استعملها في قياس رضا الأفراد لمعرفة مشاعرهم تجاه العمل. وقد توصلت هذه الطريقة إلى نتيجة مهمة هي؛ إن العوامل التي يؤدي وجودها إلى الرضا لا يؤدي غيابها إلى عدم الرضا. (الشرادة، 2010، ص107). طريقة الاستبانة: تتضمن توجيه عدد من الأسئلة ضمن استمارة تسمى بالاستبانة، والتي تحوي أبعاد الرضا الوظيفي، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث. ومن مزايا هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كمياً، وإمكانية استعمالها للعينات الكبيرة، وقلة التكاليف وخصوصية المعلومات. (الطيب، 2008، ص 62).

معوقات توفر الرضا الوظيفي في الجامعة:

معوقات تحقيق الرضا الوظيفي في الجامعة تعد من العوامل التي يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على جودة العمل الأكاديمي والإداري داخل المؤسسات التعليمية. هذه المعوقات قد تكون مرتبطة بالأوضاع التنظيمية، المادية، أو النفسية، وقد تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، سواء كانوا من أعضاء الهيئة التدريسية أو الموظفين الإداريين، ومن هذه المعوقات:

- ضعف الرواتب والحوافز المادية: تؤثر انخفاض الرواتب وعدم عدالة نظام الحوافز سلباً على الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظف بعدم التقدير لقيمة جهوده (الخريشة، 2018، ص 73).
- سوء العلاقات مع الرؤساء والزملاء: يُعد التعامل السلطوي من الإدارة وغياب العمل الجماعي من أبرز معوقات الرضا الوظيفي، حيث يؤدي إلى توتر بيئة العمل (الغامدي، 2020، ص 112).
- عدم وضوح الدور الوظيفي: عندما تكون المهام غير محددة أو تتعارض مع تخصص الموظف، فإن ذلك يُقلل من شعوره بالرضا (العتيبي، 2017، ص 55).
- قلة فرص التطوير والترقية: غياب البرامج التدريبية وعدم وجود نظام ترقيات عادل يُضعف الدافعية والرضا الوظيفي (النعيمي، 2019، ص 89).
- بيئة العمل غير المناسبة: تؤثر ظروف العمل الصعبة (مثل سوء التهوية، الضوضاء، أو عدم توفر الأدوات) سلباً على رضا الموظفين (الزهراني، 2021، ص 64).
- عدم الاستقرار الوظيفي: يشكل الخوف من الفصل أو التهميش عاملاً رئيسياً في تراجع الرضا الوظيفي (المطيري، 2016، ص 102).

الدراسات السابقة للبحث:

من خلال الاطلاع على بعض المكتبات وشبكة الانترنت للحصول على دراسات سابقة ذات علاقة بموضوع البحث الحالي، فقد تم الحصول على بعض الدراسات، وسيتم عرضها كما يلي:

أجرى أبشير والسباعي (2024) دراسة هدفت إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ككلية بجامعة غريان، والتعرف على الفروق في مستوى الرضا تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة مكونة من (46) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات المدروسة.

ودراسة العاتي واشميلة (2023) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت منخفضة بنسبة 49.7%، وأن الأداء الوظيفي كان بنسبة 52.8%. كما بينت الدراسة وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية لبعض أبعاد الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، مثل مصداقية الإدارة ومرونتها، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والدعم المالي للبحث العلمي، والنمو المهني والتقني، والرواتب والمكافآت والحوافز الإضافية.

ودراسة المحضر (2022) هدفت إلى تحديد مستوى القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت منهج دراسة الحالة بأسلوب الحصر الشامل على عينة من 212 عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية والرضا الوظيفي كان ضعيفاً، وأن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية بأبعادها والرضا الوظيفي.

ودراسة المطيري (2022) هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من 188 عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط القيادية المتبعة وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

وأجرى أبو كريشة (2022) دراسة هدفت إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين في الجامعات الحكومية، كما سعت إلى تحديد مدى جودة الأداء الوظيفي ومدى رضا العاملين في تلك الجامعات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، واستخدمت استبياناً إلكترونياً كأداة لجمع البيانات من عينة عمدية قوامها 235 مفردة، وأظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، وكذلك بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في كلا النوعين من الجامعات. كما بينت أن العدالة التنظيمية تسهم في تحقيق توازن بين الحقوق والواجبات، مما ينعكس إيجاباً على رضا وأداء العاملين.

وأجرى الرقيعي (2022) دراسة هدفت الدراسة لتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-جامعة طرابلس، استخدم المنهج الوصفي بأسلوب المسح وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وتم اختيار عينة البحث بطريقة العشوائية من بعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، والبالغ عددهم (44)، عضواً، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن استجابات أفراد العينة نحو مستوى الرضا الوظيفي كانت واقعية وأنها لم تكن راجعة للصدفة، وأيضاً جاءت نتائج عينة البحث نحو مستوى الرضا الوظيفي لمحاور البحث ككل بمتوسط رضا متوسط.

وأجرى القحطاني، وعلى (2021) دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، والعلاقة بينهما. والتعرف على أثر متغيرات الدراسة (الجنس - المؤهل العلمي - الوظيفة) على علاقة كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، ومعرفة الفروق بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة، فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي التي تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من 119 قائداً أكاديمياً. أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً بنسبة 76.22٪، والالتزام التنظيمي بنسبة 52.4٪، مع وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين.

ودراسة شعبان (2020) هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس دراسة مقارنة، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة قوامها (120) عضو، وطبقت أداة استبيان لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس تشير مستوى رضا وظيفي بدرجة متوسطة، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة استجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وكذلك حسب متغير الجنس، ومتغير المؤهل العلمي.

ودراسة خلف (2020) هدفت إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي من (إعداد الباحثة). تكون مجتمع الدراسة من (157) قائداً أكاديمياً وتكونت عينة الدراسة من (142) قائداً أكاديمياً في جامعة جدارا، تم اختيارهم بالطريقة القصدية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي. وأظهرت الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية، جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي، تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، والخبرة، كما بينت النتائج وجود أثر إيجابي لدرجة الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي تبايناً في النتائج باختلاف السياق المؤسسي والثقافي، إلا أنها تتفق في مجملها على أهمية الرضا الوظيفي كعامل مؤثر في جودة الأداء الأكاديمي والإداري.

ففي دراسة بني خلف (2022) في جامعة جدارا، فقد ركزت على أثر الرضا الوظيفي في تحسين الأداء، وأبرزت ضرورة الاهتمام بالجوانب المعنوية في العمل مثل التقدير والاحترام المهني. من ناحية أخرى، سلطت دراسة المطيري (2022) الضوء على تأثير الأنماط القيادية المتبعة في الجامعات على رضا أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يشير إلى أن القيادة الفعالة تُعد عنصراً حاسماً في تعزيز الرضا الوظيفي. كما ركزت الدراسات الحديثة (مثل دراسة العاتي واشميلة 2023) على المقارنات بين الجامعات الرسمية والخاصة أو بين مختلف الكليات، مما يدل على تطور في منهجية البحث نحو مزيد من التخصص والعمق في التحليل.

معظم الدراسات السابقة ركزت على أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، بينما لم تحظ القيادات الأكاديمية مثل رؤساء الأقسام والعمداء بالتركيز الكافي، وهو ما يفتح المجال للبحث الحالي ليسد هذه الفجوة المعرفية من خلال تسليط الضوء على رضا فئة قيادية لها دور استراتيجي في صياغة سياسات التعليم العالي وتنفيذها. وجميع الدراسات السابقة والدراسة الحالية تركز على القيادات الأكاديمية في الجامعات، مما يجعلها ذات صلة من حيث الفئة المستهدفة، مع فارق في المواقع الجغرافية للمؤسسات الأكاديمية.

ومعظم الدراسات السابقة، مثل دراسة القحطاني وعلي (2021)، استخدمت أدوات مثل الاستبانات لتقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى المقاييس المتنوعة لمستوى الرضا. ودراسة بني خلف (2020) استخدمت استبانات لتقييم الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وكذلك دراسة شعبان (2020) واستخدمت الدراسة الحالية استبانة مكونة من 67 فقرة موزعة على خمسة محاور، والتي تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية مكونة من 38 عميداً ونائب عميد ورئيس قسم. فجميع الدراسات السابقة والدراسة الحالية تعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. ومع ذلك، في الدراسة الحالية، تم استخدام منهج وصفي تحليلي مع التركيز على العينة العشوائية طبقية. في دراسة القحطاني وعلي (2021)، أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي. تم الإشارة إلى أن العوامل المحفزة مثل التقدير والإنجاز كانت حاسمة في تحسين الرضا. في دراسة بني خلف (2020)، تم التأكيد على أهمية الرضا الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية. وتوصلت الدراسة الحالية إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ كان متوسط الانخفاض في أغلب المجالات.

تختلف نتائج الدراسة الحالية في أن معظم المجالات كانت متوسطة في الرضا الوظيفي، بينما تشير الدراسات السابقة إلى رضا إيجابي عن العوامل المحفزة التي قد لا تكون متمثلة بشكل كامل في هذه الدراسة. الدرجة العالية للرضا الوظيفي في التوافق النفسي والاجتماعي في الدراسة الحالية تتماشى مع بعض الدراسات السابقة التي أكدت أهمية العوامل الشخصية والاجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي. وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة العينة على جميع المجالات بناءً على التخصص والوظيفة وسنوات الخدمة، هذه النقطة تظهر أن نتائج الدراسة الحالية تشير إلى اتفاق واسع بين المشاركين في مستوى الرضا الوظيفي، مما يعكس تجانساً في الآراء بين القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ.

بالرغم من أن جميع الدراسات السابقة والدراسة الحالية تناولت الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية، فإن الدراسة الحالية تقدم نتائج ومختلطة تشير إلى مستوى متوسط من الرضا الوظيفي في جامعة إقليم سبأ، مع تباين في ترتيب المجالات (التوافق النفسي والاجتماعي في الأعلى). بينما أكدت الدراسات السابقة أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تتفاوت بين الجامعات وقد تكون مرتبطة ارتباطاً قوياً بالأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. ولقد استرشد البحث الحالي واستفاد من الدراسات السابقة في بناء أداة البحث، وفي الإطار النظري، وفي مقارنة نتائجه مع نتائج الدراسات السابقة. وتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة بتفرده في دراسة مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ كما تفرّد في أغلب النتائج.

منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الإطار الإجراءات المنهجية المتبعة من عرض منهج البحث، ومجتمعه، وعينته، وأداته، والأساليب الإحصائية. منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لطبيعة هذا البحث وأهدافه، والذي يهتم بوصف الظاهرة، وبناءً على هذا المنهج تم وصف مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ. مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع عمداء الكليات ومنهم أعلى من قيادة الجامعة، ونواب العمداء، ورؤساء الأقسام العلمية في جامعة إقليم سبأ، وقد بلغ عددهم (68) فرداً، حسب إحصائية الإدارة العامة للشؤون الأكاديمية بالجامعة للعام 2024م.

وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبلغ عددها (38) فرداً من مجتمع البحث، وتم توزيع الاستبانة عليهم، وقد توزعت الاستبانة حسب المتغيرات، كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (1) يوضح توزيع عينة البحث وفقاً لمتغيرات البحث (التخصص، المسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة).

م	المتغير	الخصائص	التكرار	النسبة (%)
1	التخصص	تخصصات تطبيقية	13	34 %
		تخصصات انسانية	25	66 %
2	المسمى الوظيفي	عميد فما فوق	7	19 %
		نائب عميد	5	13 %
		رئيس قسم	26	68 %
3	سنوات الخدمة	أكثر من عشر سنوات	3	8 %
		من خمس إلى عشر سنوات	15	39 %
		أقل من خمس سنوات	20	53 %
		المجموع	38	100 %

أداة البحث:

بناءً على أهداف البحث الحالي ومنهجه، والإمكانات المتاحة تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات الميدانية، حيث تم الرجوع للدراسات السابقة والأدبيات التربوية السابقة ذات العلاقة بالرضا الوظيفي الواردة في هذا البحث، والاستفادة منها بالقدر الذي يتناسب مع متغيرات البحث، وقد مر تصميم الاستبانة بالآتي:

أولاً: مكونات الاستبانة:

صُممت الاستبانة بناءً على أسئلة البحث، حيث تكونت من خمس مجالات هي: (الرضا الوظيفي عن النظام الإداري، الرضا الوظيفي عن بيئة العمل المساعدة، الرضا الوظيفي عن نظام الأجور والحوافز، الرضا الوظيفي والتوافق النفسي، الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) تندرج تحتها (76) فقرة موزعة على الخمسة المجالات، ووضعت لها بدائل حسب مقياس ليكرت (Likert) الخماسي: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وذلك لسهولة تحويلها إلى بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائياً.

ثانياً: صدق الاستبانة: للتحقق من صدق الاستبانة تمّ قياس صدقها الظاهري، وصدق اتساقها الداخلي، وذلك على النحو الآتي:

1- الصدق الظاهري: من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في مجال العلوم التربوية؛ بغرض تحكيمها والتأكد من صلاحية المحتوى، ومن أن فقرات الاستبانة تقيس الهدف الذي وضعت لأجله، ووضوح وسلامة الصياغة، وشمول تغطيتها لكل الجوانب المطلوبة لإنجاز البحث. وبناءً على آراء المحكمين، تم إعادة صياغة الأداة بشكلها النهائي.

2- الصدق البنائي: للتأكد من صدق الاستبانة تم حساب معامل الارتباط لكل مجال مع الدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (3) الآتي يوضح ذلك.

جدول (3) يوضح معامل الارتباط بين كل مجال مع الدرجة الكلية للاستبانة.

م	المجال	معامل الارتباط
1	الرضا الوظيفي عن النظام الإداري	0.88 **
2	الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة	0.87 **
3	الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز	0.95 **
4	الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	0.85 **
5	الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي	0.91 **

** معامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة تتراوح بين (** 0.95) و (** 0.85) وهو ارتباط موجب، وبدرجة عالية، ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة من الاتساق الداخلي تعكس صدق محتوى ومجالات الاستبانة، وضمان تطبيقها ميدانياً على أفراد عينة البحث المختارة.

ثالثاً: ثبات الاستبانة: للتأكد من ثبات الاستبانة تمّ حساب معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ، حسب الجدول الآتي:

جدول (4) يوضح معامل اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

م	المجال	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
1	الرضا الوظيفي عن النظام الإداري	15	0.94
2	الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة	15	0.91
3	الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز	11	0.88
4	الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	15	0.93
5	الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي	11	0.92
	الثبات على مستوى الاستبانة ككل	76	0.98

يظهر الجدول (4) أنّ قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ بالنسبة لجميع المجالات تشير إلى درجة مرتفعة من الثبات، مما يدل على أنّ درجة الثبات مرتفعة، مما يشير إلى أنّ الاستبانة ثابتة في صورتها النهائية. الثبات العام على مستوى الاستبانة ككل هو (0.98)، وهو مؤشر قوي جداً على أنّ الاستبانة بشكل عام تتمتع بثبات عالٍ جداً. هذا يعني أنّ الاستبانة قادرة على قياس المفاهيم المدروسة بدقة. وهو مؤشر قوي جداً على أنّ الاستبانة بشكل عام تتمتع بثبات عالٍ جداً. هذا يعني أنّ الاستبانة قادرة على قياس المفاهيم المدروسة بدقة. ويمكن الاعتماد على هذه الاستبانة في جمع البيانات وتحليل النتائج بثقة عالية في مصداقية النتائج.

رابعاً: تطبيق الاستبانة:

بعد تحكيم الاستبانة وإجراء التعديلات اللازمة لتفادي غموض الفقرات، تمّ طباعة الاستبانة في صورتها النهائية، وتوزيعها على عينة البحث، حيث تم توزيع (38) استبانة على فترات مختلفة لضمان الوصول إلى جميع المبحوثين، وتم استرجاع الاستبانات وتفرغها.

الأساليب الإحصائية:

استخدم الباحث أساليب الاحصاء الوصفي والاستدلالي من خلال برنامج (SPSS) كالآتي:

1. النسب المئوية (Percentages) لوصف خصائص العينة.
2. معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة صدق الاستبانة.
3. معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لقياس درجة الثبات.
4. المتوسط الحسابي (Average or Mean)، والانحراف المعياري (Standard Deviation) لوصف استجابات أفراد العينة حول مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ.

عرض نتائج البحث الميدانية

سيتمّ عرض وتحليل البيانات الميدانية ومناقشة وتفسير النتائج، بما يحقق أهداف البحث والوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ كما يراها أفراد عينة البحث، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسط استجابة أفراد عينة البحث لمستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ تُعزى لمتغيرات البحث (التخصص، والمسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

- عرض نتيجة إجابة السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم؟

وفيما يلي الإجابة عن سؤال البحث الأول من وجهة نظر عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام في تلك الكليات، وفقاً للأداة ككل وذلك على النحو الآتي: لمعرفة نتائج البحث على مستوى الأداة ككل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات الاستبانة على حده، وعلى مستوى الأداة ككل، وتم ترتيبها حسب المتوسطات الحسابية للمجالات كالآتي:

جدول (10) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجالات الاستبانة.

م	المجالات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عدد الفقرات	درجة الموافقة
1	الرضا الوظيفي والنظام الإداري	3	3.38	0.71	15	متوسطة
2	الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة	5	2.78	0.67	15	متوسطة
3	الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز	4	3.00	0.63	11	متوسطة
4	الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	1	3.50	0.73	15	عالية
5	الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي	2	3.42	0.71	11	عالية
المتوسط العام للاستبانة			3.19	0.61	38	متوسطة

يتضح من خلال الجدول (10) ما يأتي:

- بلغ المتوسط الحسابي العام للاستبانة (3.19) وانحراف معياري (0.61) والاستجابة اللفظية لجميع المجالات (متوسطة). المتوسط العام للاستبانة يقع ضمن التصنيف المتوسط، مما يدل على أن الرضا الوظيفي بشكل عام في الجامعة ليس عالياً جداً ولا منخفضاً للغاية، بل يقترب من التوازن. يعني ذلك أن هناك مجالات بحاجة إلى تحسين ملحوظ، مثل بيئة العمل المساعدة، بينما هناك مجالات تحقق درجات جيدة مثل التوافق النفسي والاجتماعي. بمعنى أن مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ من وجهة نظر عينة البحث بدرجة متوسطة.
- تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات الخمسة قد تراوحت بين (3.50) و (2.78)، حيث جاء المجال الرابع (الرضا الوظيفي والتوافق النفسي) على المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وهذا يعزى إلى وجه نظر عينة البحث أن الرضا الوظيفي مهم من خلال التوافق النفسي، والذي يؤدي إلى الانسجام والاطمئنان الداخلي لدى الموظف والذي ينتج عنه زيادة في الإنتاج والتفاعل لتحقيق الأهداف.

وهذا يشير إلى أن الموظفين يشعرون بالراحة النفسية في بيئة العمل، مما يعكس توافقاً إيجابياً مع متطلباتهم الشخصية والمهنية. ومع ذلك، لا يزال هناك بعض التباين في الآراء كما يظهره الانحراف المعياري، لكن يبقى التوافق النفسي من العوامل القوية التي تؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي. وقد أتى في المرتبة الثانية: مجال الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي، وبمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وانحراف معياري (0.71)، مما يشير إلى أن الموظفين يشعرون بشكل عام بالتواصل الجيد والروح الجماعية في بيئة العمل. والانحراف المعياري المماثل للمجالات الأخرى يدل على وجود تباين طفيف في الآراء، لكنه يبقى ضمن إطار الرضا العالي بشكل عام.

وأتى في المرتبة الثالثة: مجال الرضا الوظيفي والنظام الإداري وبمتوسط حسابي بلغ (3.00) وانحراف معياري (0.71)، قد يشير ذلك إلى أن بعض الموظفين راضون عن النظام الإداري، بينما يشعر البعض الآخر بأنه يحتاج إلى تحسين. على سبيل المثال، يمكن أن يكون هناك نقص في الدعم الإداري أو عدم وضوح بعض السياسات الإدارية، مما يؤدي إلى تباين الآراء بين الموظفين. وأتى في المرتبة الرابعة: مجال الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز وبمتوسط حسابي بلغ (2.78) وانحراف معياري (0.63) مما يشير إلى أن الموظفين لديهم رضا متوسط فيما يتعلق بالأجور والمكافآت. على الرغم من أن النظام قد يكون مناسباً لبعض الموظفين، إلا أن البعض قد يشعرون أن المكافآت والحوافز لا تعكس حجم العمل والجهود المبذولة.

وأتى في المرتبة الخامسة: مجال الرضا الوظيفي والرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة وبمتوسط حسابي بلغ (3.81) وانحراف معياري (0.67). مما يدل على أن الرضا الوظيفي المرتبط ببيئة العمل المساعدة في المؤسسة متوسطة أو قد تكون منخفضة قليلاً. الانحراف المعياري هنا ليس كبيراً، مما يعني أن معظم الأفراد يتفقون على أن بيئة العمل بحاجة إلى تحسين، وربما تكون عوامل مثل التسهيلات، أو التعاون بين الزملاء، أو حتى تجهيزات العمل غير كافية، مما يؤثر سلباً على الرضا. وتشير المقارنات إلى أن نتائج الدراسة الحالية متسقة في معظمها مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مع بعض الاختلافات التي يمكن تفسيرها باختلاف البيئة المؤسسية ونمط الإدارة ومستوى الموارد المتاحة. ويجب أن تركز الإدارة على تحسين المجالات التي حصلت على درجات متوسطة، مثل بيئة العمل ونظام الأجور، من خلال توفير بيئة عمل أكثر دعماً وتقديم حوافز أفضل. ومن المهم أيضاً الاهتمام بالتوافق النفسي والاجتماعي الذي يعد من العوامل الرئيسية لتعزيز الرضا الوظيفي، وتوجيه الجهود لتطوير السياسات والإجراءات التي تدعم رفاهية الموظفين بشكل عام، وهذا يتوافق مع أكثر ما ذكر في الدراسات السابقة.

ولمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم على مستوى كل فقرة تم إجراء التحليلات الإحصائية للفقرات، كما يلي:

المجال الأول: الرضا الوظيفي عن النظام الإداري:

جدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد العينة حول الرضا الوظيفي عن النظام الإداري.

م	الفقرات	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تتصف المعايير الحالية لاختيار وترقية القيادات الأكاديمية بالموضوعية.	8	3.45	0.86	عالية
2	يوجد بالجامعة معايير لتقييم الأداء معلنة وتتصف بالعدالة.	10	3.21	0.81	متوسطة
3	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية بالجامعة	11	3.21	1.04	متوسطة
4	توجد خطة متكاملة للتدريب من خلال دورات تنمية للقيادات الأكاديمية.	14	3.00	1.09	متوسطة
5	يتم تطبيق قواعد التعيين والترقية معلنة بطريقة معلنة.	7	3.47	0.89	عالية
6	تتسم قرارات مجالس الأقسام بالفاعلية.	4	3.58	0.89	عالية
7	تسعى إدارة الجامعة لتحسين مستوى الاندماج والرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بالجامعة	5	3.58	1.03	عالية
8	تتلاءم موضوعات الدورات التدريبية مع المهارات المطلوبة في مجال التخصص.	9	3.37	0.99	متوسطة
9	العلاقة مع القيادات الأكاديمية علاقة فعالة تتسم بالمشاركة في صنع القرار.	6	3.47	1.03	عالية
10	الأعباء الإدارية موزعة بشكل جيد وفقاً لقانون تنظيم الجامعات.	13	3.13	0.94	متوسطة
11	ميزانية البحث العلمي في الجامعة مناسبة.	15	2.29	1.09	منخفضة
12	تتوفر لدي فرص التطوير الوظيفي في جهة عملي.	12	3.13	1.12	متوسطة
13	يتطلب عملي الاستغلال الأمثل لمهاراتي وقدراتي اللازمة لإنجاز المهام.	3	3.71	0.98	عالية
14	لدي معرفة حول المهارات التي أحتاجها لأتطور في عملي.	2	3.95	0.93	عالية
15	أعد نفسي جزء لا يتجزأ من النظام الإداري	1	4.11	0.83	عالية
	المتوسط العام للمجال الأول		3.38	0.71	متوسطة

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط العام للمجال الأول (الرضا الوظيفي عن النظام الإداري) قد بلغ (3.38) وبدرجة متوسطة، وهذا يوضح أهمية فقرات هذا المجال في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة البحث، ويبدو أن معظم الفقرات التي تم قياسها تميل إلى الحصول على درجات متوسطة إلى عالية في الرضا، مما يعني أن هناك بعض المجالات التي تتطلب تحسناً لضمان زيادة الرضا الوظيفي والأكاديمي بين القيادات الأكاديمية في الجامعة. والانحراف المعياري الذي يتراوح بين (0.81 إلى 1.12) يشير إلى تنوع الآراء، حيث تظهر بعض الفقرات تبايناً أكثر من غيرها في التقييمات. وتحليل نتائج فقرات مجال الرضا الوظيفي عن النظام الإداري نجد أن الفقرات التي تحمل الأرقام الآتية: (15)، 14، (13، 6، 7، 9، 5، 1)، تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (4.11 - 3.45)، وهي الفئة التي تشير إلى الإجابة (عالية).

وبالنظر للفقرات نجد أن الفقرات عالية الموافقة (متوسط حسابي أعلى من 3.50): فقرة (1): "تتصف المعايير الحالية لاختيار وترقية القيادات الأكاديمية بالموضوعية." المتوسط الحسابي: 3.45، ودرجة الموافقة: عالية، وتظهر هذه النتيجة أن هناك رضا كبير حول موضوع الموضوعية في معايير اختيار وترقية القيادات الأكاديمية. تعتبر هذه نقطة إيجابية تشير إلى أن الإجراءات الخاصة بالترقية والاختيار تُنفذ بطريقة عادلة وشفافة. فقرة (5): "يتم تطبيق قواعد التعيين والترقية معلنة بطريقة معلنة." المتوسط الحسابي: 3.47 درجة الموافقة: عالية، وهذه الفقرة تُظهر توافقاً عالياً في الموافقة على وجود قواعد معلنة وواضحة للتعين والترقية، وهو مؤشر على الشفافية التنظيمية في الجامعة.

فقرة (6): "تتسم قرارات مجالس الأقسام بالفاعلية." المتوسط الحسابي: 3.58 درجة الموافقة: عالية، ويعد هذا مؤشراً إيجابياً على أن قرارات مجالس الأقسام تُتخذ بطريقة فعّالة، ما يساهم في تحسين جودة العمل الأكاديمي والإداري داخل الأقسام الجامعية. فقرة (7): "تسعى إدارة الجامعة لتحسين مستوى الاندماج والرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية." المتوسط الحسابي: 3.58 درجة الموافقة: عالية، ويعكس هذا المتوسط دعماً قوياً من إدارة الجامعة لتحسين بيئة العمل ورفاهية القيادات الأكاديمية، وهو مؤشر على أهمية الرضا الوظيفي في استراتيجية الجامعة.

فقرة (9): "العلاقة مع القيادات الأكاديمية علاقة فعّالة تتسم بالمشاركة في صنع القرار." المتوسط الحسابي: 3.47 درجة الموافقة: عالية، وتدل هذه الفقرة على وجود علاقة إيجابية ومشاركة فعّالة بين القيادات الأكاديمية والإدارة، ما يعزز التعاون ويسهم في تحسين بيئة العمل. فقرة (13): "يتطلب عملي الاستغلال الأمثل لمهاراتي وقدراتي اللازمة لإنجاز المهام." المتوسط الحسابي: 3.71 درجة الموافقة: عالية، وتظهر هذه النتيجة أن القيادات الأكاديمية تشعر بأنها تقوم بتوظيف مهاراتها بشكل فعال في أداء مهامها، ما يعزز الإحساس بالقيمة والإنجاز.

فقرة (14): "لدي معرفة حول المهارات التي أحتاجها لأتطور في عملي." المتوسط الحسابي: 3.95 درجة الموافقة: عالية، ومن خلال هذا المتوسط الحسابي المرتفع، يبدو أن القيادات الأكاديمية مستوعبة

لاحتياجاتهم في التطور المهني، مما يعكس بيئة تدعم النمو الشخصي والمهني. فقرة (15): "أعد نفسي جزء لا يتجزأ من النظام الإداري." المتوسط الحسابي: 4.11. درجة الموافقة: عالية، وهذه الفقرة تحقق أعلى درجة من الرضا، مما يشير إلى شعور عميق بالانتماء والاندماج في النظام الإداري، وهو عنصر أساسي في تعزيز الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي. والفقرات متوسطة الموافقة (متوسط حسابي بين 3.00 و3.50):

فقرة (3): "يتم تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للقيادات الأكاديمية بالجامعة." المتوسط الحسابي: 3.21. درجة الموافقة: متوسطة، وتشير هذه النتيجة إلى أن تحديد الاحتياجات التدريبية قد يكون غير دقيق بما فيه الكفاية، مما يستدعي تحسين الأساليب المستخدمة لتحديد تلك الاحتياجات فقرة (2): "يوجد بالجامعة معايير لتقييم الأداء معلنة وتتصف بالعدالة." المتوسط الحسابي: 3.21. درجة الموافقة: متوسطة، وهذا المتوسط يشير إلى أن المعايير الخاصة بتقييم الأداء قد تكون واضحة، لكنها لا تزال تحتاج إلى تحسين لتلبية توقعات القيادات الأكاديمية بشكل كامل.. فقرة (4): "توجد خطة متكاملة للتدريب من خلال دورات تنمية للقيادات الأكاديمية." المتوسط الحسابي: 3.00. درجة الموافقة: متوسطة، ورغم وجود خطة تدريبية، إلا أنها تحتاج إلى تحسين في التنسيق والتنفيذ لتلبية احتياجات القيادات الأكاديمية بشكل أفضل.

فقرة (8): "تتلاءم موضوعات الدورات التدريبية مع المهارات المطلوبة في مجال التخصص." المتوسط الحسابي: 3.37. درجة الموافقة: متوسطة، ويظهر هنا وجود فجوة بين الدورات التدريبية واحتياجات القيادات الأكاديمية المتخصصة، ما يستدعي تحسين البرامج التدريبية لتلبية متطلبات التخصصات بشكل أفضل. فقرة (10): "الأعباء الإدارية موزعة بشكل جيد وفقاً لقانون تنظيم الجامعات." المتوسط الحسابي: 3.13. درجة الموافقة: متوسطة وتعكس هذه النتيجة وجود تحديات في توزيع الأعباء الإدارية بشكل متوازن، ما قد يؤثر سلباً على الكفاءة والرضا الوظيفي. فقرة (12): "تتوفر لدي فرص التطوير الوظيفي في جهة عملي." المتوسط الحسابي: 3.13. درجة الموافقة: متوسطة، وهذه النتيجة تشير إلى أن فرص التطوير الوظيفي قد تكون محدودة، مما يستدعي تحسين البرامج والخطط التطويرية. 3. الفقرة منخفضة الموافقة (متوسط حسابي أقل من 3.00): فقرة (11): "ميزانية البحث العلمي في الجامعة مناسبة." المتوسط الحسابي: 2.29. درجة الموافقة: منخفضة، وهذه الفقرة توضح وجود قلق بين القيادات الأكاديمية بشأن ميزانية البحث العلمي، مما يعكس حاجة إلى زيادة الدعم المالي للبحث العلمي في الجامعة.

ويظهر التحليل أن معظم القيادات الأكاديمية تُقيّم معايير التعيين والترقية، ودورهم في صنع القرار، وتوافر الفرص لتطوير المهارات، بشكل إيجابي. ومع ذلك، هناك بعض الفقرات التي تحتاج إلى تحسين، خاصة في مجالات التدريب، الأعباء الإدارية، وميزانية البحث العلمي. يُوصى بتحسين دعم

البحث العلمي وزيادة الاستثمار في التدريب المستمر لضمان توفير بيئة عمل أكاديمية تحفز على الأداء الأفضل وتدعم تطور القيادات الأكاديمية بشكل أكبر.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني وعلي (2021)، ودراسة خلف (2020)، حيث بينت الدراسات أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً. تختلف النتائج عن دراسة المحضر (2022) التي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بالقيادة التحويلية كان ضعيفاً. وقد يرجع الاتفاق إلى تشابه البيئات الإدارية وطبيعة السياسات التنظيمية، بينما قد يفسر الاختلاف باختلاف نمط القيادة الممارس في المؤسسات قيد الدراسة.

المجال الثاني: الرضا الوظيفي عن بيئة العمل المساعدة:

جدول (6) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد العينة حول الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة

م	الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	يتوفر بالمكتبة دعم معنوي وإرشادي ي ساعد على تشجيع البحث العلمي.	12	2.29	0.90	منخفضة
2	أتردد على المكتبة بشكل دوري للاستفادة منها.	9	2.55	1.01	منخفضة
3	مكتبي مجهز جيداً بما ي ساعدني على أداء مهامي بكفاءة.	13	2.18	1.25	منخفضة
4	الأبحاث العلمية متاحة للحد وصول عليها بطريقة سهلة سواء عن طريق المكتبة أو أي مصادر أخرى من خلال قواعد البيانات.	11	2.32	0.99	منخفضة
5	توفر الجامعة منظومة صحية جيدة.	15	2.08	0.88	منخفضة
6	توفر لي جهة عملي جميع الاحتياجات من الأدوات والمعدات والموارد اللازمة لتنفيذ أعمالي بشكل فعال.	14	2.16	1.13	منخفضة
7	مكان العمل الذي أعمل فيه يتميز بأنه آمن.	5	3.03	1.10	متوسطة
8	أنجز عندما أعمل بمفردي أكثر من عملي في فريق.	6	2.97	1.00	متوسطة
9	مكتبي يساعدي على أداء مهامي الوظيفية.	10	2.37	1.10	منخفضة
10	يوجد تواصل فعال بيني وبين رؤسائي في العمل.	2	3.58	1.06	عالية
11	يوجد مستوى جيد من التعاون بين إدارتي والإدارات الأخرى في جهة عملي.	4	3.18	0.96	متوسطة
12	تتمتع جهة عملي بسمعة طيبة من قبل المواطنين.	3	3.39	0.97	متوسطة
13	تحفزني جهة عملي لإنجاز أكثر مما هو مطلوب من مهام.	8	2.79	0.91	متوسطة

14	أ سعى دائماً لتتحسين بيئة العمل لشعوري بأهمية مؤسساى بنسبة إلي.	1	3.84	0.82	عالية
15	أماكن الخدمات متوفرة (المصلى، أماكن للطعام، دورات المياه)	7	2.95	1.11	متوسطة
المتوسط العام للمجال الثاني					
			2.78	0.67	متوسطة

يتضح من الجدول (6) أنّ المتوسط العام للمجال الثاني (الرضا الوظيفي عن بيئة العمل المساعدة) قد بلغ (2.78) وبدرجة متوسطة، وهذا يوضح فقرات هذا المجال في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة البحث.

وبتحليل نتائج فقرات مجال الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة نجد أنّ الفقرات التي تحمل الأرقام الآتية: (14، 10)، تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.84-3.58)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة عالية، فنجد عند تحليل هذه الفقرات بأن الفقرة رقم (14) التي تنص على (أسعى دائماً لتحسين بيئة العمل لشعوري بأهمية مؤسساى بنسبة إلي)، جاءت بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (3.84)، وهو أعلى متوسط، وقد جاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (10) التي تنص على (يوجد تواصل فعال بيني وبين رؤسائي في العمل)، وبمتوسط حسابي (3.58). ونجد أنّ الفقرات التي تحمل الأرقام الآتية: (12، 11، 7، 8، 15، 13)، تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.39-2.79)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة، فجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (12) التي تنص على (تتمتع جهة عملي بسمعة طيبة من قبل المواطنين)، وبمتوسط حسابي (3.39)، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة رقم (11) التي تنص على (يوجد مستوى جيد من التعاون بين إدارتي والإدارات الأخرى في جهة عملي)، وبمتوسط حسابي (3.18).

وجاءت في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (7) التي تنص على (مكان العمل الذي أعمل فيه يتميز بأنه آمن)، وبمتوسط حسابي (3.03). وجاءت في المرتبة السادسة الفقرة رقم (8) التي تنص على (أنجز عندما أعمل بمفردي أكثر من عملي في فريق)، وبمتوسط حسابي (2.97)، وتحليل الفقرات كما وردت في الاستبانة نجد أنّ الفقرة رقم (1): (يتوافر بالمكتبة دعم معنوي وإرشادي يساعد على تشجيع البحث العلمي) حصلت على متوسط حسابي (2.29)، مما يشير إلى أن الدعم المعنوي والإرشادي في المكتبة غير كافٍ أو لا يلبي توقعات الموظفين.

الفقرة رقم (3): (مكتبي مجهز جيداً بما يساعدني على أداء مهامى) حصلت على متوسط حسابي (2.18)، وهو منخفض جداً، مما يعكس أن هناك شعوراً بعدم كفاية التجهيزات في المكاتب، وهو ما يمكن أن يؤثر على الأداء العام والرضا الوظيفي. الفقرة رقم (5): (توفر الجامعة منظومة صحية جيدة) حصلت على متوسط حسابي (2.08)، وهو منخفض جداً، مما يشير إلى أن هناك شكوى من المنظومة الصحية في الجامعة، والتي قد تكون أحد العوامل التي تؤثر في رضا الموظفين. الفقرة رقم

(6): (توفر لي جهة عملي جميع الاحتياجات من الأدوات والمعدات والموارد اللازمة لتنفيذ أعمالي بشكل فعال) حصلت على متوسط حسابي (2.16)، مما يشير إلى نقص في توفير الأدوات والمعدات التي تساهم في أداء المهام بشكل فعال.

الفقرة رقم (10): (يوجد تواصل فعال بيني وبين رؤسائي في العمل) حصلت على متوسط حسابي (3.58)، وهو عالي، مما يعكس أن التواصل بين الموظفين والرؤساء هو من الجوانب الإيجابية في بيئة العمل. الفقرة رقم (14): (أسعى دائماً لتحسين بيئة العمل لشعوري بأهمية مؤسستي بالنسبة إلي) حصلت على متوسط حسابي (3.84)، وهو عالي جداً، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بالمسؤولية تجاه تحسين بيئة العمل، وهو ما يعكس شعوراً إيجابياً نحو المؤسسة. والبيئة المساعدة في العمل لا تلبى احتياجات العديد من الموظفين بالشكل المطلوب، خصوصاً فيما يتعلق بالدعم المادي والمعنوي مثل المكتبة، المنظومة الصحية، والأدوات والمعدات التي تساهم في أداء المهام، والبيئة المادية تحتاج إلى تحسينات، خاصة فيما يتعلق بتجهيزات المكاتب والأدوات التي تساهم في تحقيق الكفاءة. كما أن الدعم المعنوي والإرشادي يحتاج إلى تعزيز. ومع ذلك، هناك بعض الجوانب الإيجابية، مثل التواصل الفعال مع الرؤساء والاهتمام بتحسين بيئة العمل، وهو ما يدل على وجود وعي لدى الموظفين بأهمية تطوير بيئة العمل. وتحسين بيئة العمل يجب أن يكون من أولويات الإدارة، خاصة من خلال توفير الموارد والأدوات اللازمة التي تساهم في تحسين الأداء، وتعزيز التواصل الفعال مع الموظفين. والدعم المعنوي والإرشادي في المكتبة يجب أن يكون أحد الجوانب التي تُعطى مزيد من الاهتمام لتحفيز البحث العلمي ودعم العاملين.

وتختلف هذه الدراسة في نتائجها مع نتائج دراسة خلف (2020) التي أظهرت أن مستوى رضا القيادات عن بيئة العمل كان أكثر إيجابية. وقد تعود الاختلافات إلى تباين الموارد المتوفرة والبنية التحتية بين الجامعات المختلفة.

المجال الثالث: الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز:

جدول (7) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز.

م	الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	توجد معايير واضحة ومرضية في منح الحوافز.	7	2.66	0.97	متوسطة
2	يتم تطبيق المعايير دون انتقاء.	6	2.74	0.86	متوسطة
3	يستخدم التحفيز المعنوي بالشكل المناسب لتحفيز وتشجيع العاملين على الأداء الجيد	5	2.76	0.88	متوسطة
4	يزداد إنتاجي بزيادة الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها.	2	3.61	1.05	عالية
5	أحصل على ما أستحقه من ترقية في الوقت المناسب.	4	2.95	1.06	متوسطة
6	الحوافز التي أتقاضها تتناسب مع ما أبذله من جهد في العمل.	10	2.24	1.05	منخفضة
7	توجد قواعد عادلة لنظام الترقيات بالجامعة.	3	3.16	0.92	متوسطة
8	راتبي الشهري يتناسب مع ما أقدمه من أعمال.	11	2.00	0.93	منخفضة
9	يمثل الحافز السنوي حافزاً معنوياً لزيادة الإنتاجية.	9	2.53	1.18	منخفضة
10	تتوفر لي فرصاً كافية لأتلمع مهارات جديدة في عملي.	8	2.53	0.95	منخفضة
11	أعمل لتحقيق أهداف الجامعة لأنها تعينني بالدرجة الأولى.	1	4.11	0.92	عالية
	المتوسط العام للمجال الثاني		3.00	0.63	متوسطة

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط العام للمجال الثالث (الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز) قد بلغ (3.00) وبدرجة متوسطة، مما يعني أن هناك رضا معتدلاً لدى أفراد العينة حول هذا المجال. وقد يُفسر هذا أن بعض أفراد العينة قد يشعرون بالرضا بشكل جزئي عن نظام الأجور والحوافز في الجامعة، بينما قد يشعر آخرون بعدم كفاية هذا النظام مقارنة مع جهودهم أو معايير أخرى. ويشير إلى أن هناك حاجة لإجراء تحسينات في نظام الأجور والحوافز لتحقيق عدالة أكبر وضمان أن يشعر الأفراد بالمكافآت التي تتناسب مع الجهود المبذولة. ولا بد من مراجعة توزيع المهام والعدالة في المكافآت قد

تكون خطوات ضرورية لتعزيز الرضا الوظيفي في هذا المجال. والانحراف المعياري (0.63) يشير إلى أن هناك تفاوتاً منخفضاً في الاستجابات، حيث تتقارب آراء أفراد العينة حول هذا الموضوع، مما يعني أن الآراء حول نظام الأجور والحوافز في الجامعة متوافقة إلى حد كبير.

وبتحليل الفقرات كما وردت في الاستبانة نجد أن الفقرة رقم (1): (توجد معايير واضحة ومرضية في منح الحوافز) حصلت على متوسط حسابي (2.66)، مما يشير إلى أن المشاركين يشعرون بأن معايير منح الحوافز ليست واضحة بما فيه الكفاية أو غير مرضية بدرجة كافية.، والفقرة رقم (2): (يتم تطبيق المعايير دون انتقاء) حصلت على متوسط حسابي (2.74)، مما يشير إلى أن هناك شعوراً بأن المعايير لا تطبق بشكل عادل أو قد يشعر البعض بأنها تطبق بطريقة انتقائية، وهو ما يساهم في انخفاض الرضا،

والفقرة رقم (11) التي تنص على (أعمل لتحقيق أهداف الجامعة لأنها تعنيني بالدرجة الأولى)، جاءت بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.11) وتشير إلى الإجابة (عالية)، وقد جاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم (7) التي تنص على أن القيادات الأكاديمية (يزداد إنتاجي بزيادة الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها)، وبمتوسط حسابي (3.61)، ونجد أن الفقرات التي تحمل الأرقام: (7، 5، 3، 2، 1)، تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.16 - 2.66)، وهي الفئة التي تشير إلى الإجابة (متوسطة)، فنجد عند تحليل هذه الفقرات بأن الفقرة رقم (7) التي تنص على (توجد قواعد عادلة لنظام الترقيات بالجامعة)، جاءت في المرتبة الثالثة والفقرة رقم (5) التي تنص على (أحصل على ما أستحقه من ترقيات في الوقت المناسب)، وبمتوسط حسابي (2.95).

والفقرة رقم (6): (الحوافز التي أتقاضاها تتناسب مع ما أبذله من جهد في العمل) حصلت على متوسط حسابي (2.24)، وهو منخفض جداً، مما يدل على أن العديد من الأفراد لا يشعرون أن الحوافز التي يتلقونها تتناسب مع الجهد المبذول، وبالتالي فإن هذا يؤثر بشكل كبير على مستوى رضاهم، والفقرة رقم (8): (راتبي الشهري يتناسب مع ما أقدمه من أعمال) حصلت على متوسط حسابي (2.00)، وهو أدنى متوسط، مما يعكس أن المشاركين يشعرون أن الرواتب التي يتلقونها لا تتناسب مع الجهود أو الأعمال التي يقومون بها، وهذا من أبرز أسباب انخفاض مستوى الرضا الوظيفي في هذا المجال، والفقرة رقم (4): (يزداد إنتاجي بزيادة الحوافز والمكافآت التي أحصل عليها) حصلت على متوسط حسابي (3.61)، وهو عالي جداً، مما يشير إلى أن المشاركين يشعرون بوجود رابط قوي بين زيادة الحوافز و تحفيز الأداء، وهو ما يعكس الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يحدث عند تحسين نظام الحوافز، والفقرة رقم (11): (أعمل لتحقيق أهداف الجامعة لأنها تعنيني بالدرجة الأولى) حصلت على متوسط حسابي (4.11)، وهو عالي جداً، مما يدل على أن المشاركين يمتلكون دافعاً داخلياً قوياً للعمل من أجل أهداف الجامعة، رغم التحديات في نظام الأجور والحوافز، والتعقيب:، والمجال الثالث يوضح وجود خلافات كبيرة بين المشاركين في الرضا عن نظام الأجور والحوافز، حيث أن بعض

الفقرات مثل (الحوافز التي أتقاضاها تتناسب مع ما أبذله من جهد) و (راتبي الشهري يتناسب مع ما أقدمه من أعمال) حصلت على متوسطات منخفضة جداً، مما يعكس عدم رضا البعض عن عدالة النظام، والنتائج توضح الحاجة لتحسين العدالة في توزيع الأجور والحوافز، مع تعزيز الشفافية حول المعايير المتبعة في توزيع الحوافز والترقيات ونستنتج من هذا أنّ نظام الأجور والحوافز في الجامعة يحتاج إلى مراجعة وتحسين كبيرين لضمان العدالة و الشفافية في تطبيق المعايير، وتحسين الأجور لتناسب مع الجهود المبذولة وقد يكون من العوامل الحاسمة في تحسين مستوى الرضا الوظيفي في هذا المجال، وزيادة الحوافز وزيادة التقدير المعنوي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية ويحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، والنتيجة النهائية: نظام الأجور والحوافز يحتاج إلى تحسينات كبيرة لضمان الرضا الوظيفي الكامل، خاصة في العدالة والتناسب بين الأجور والجهود المبذولة، تتفق هذه الدراسة مع دراسة العاتي واشميلة (2023)، التي بيّنت أن الرواتب والمكافآت كانت بحاجة لتحسين، حيث كانت نسبة الرضا منخفضة، ولا يوجد اختلاف جوهري مع باقي الدراسات، حيث أن معظم الدراسات أكدت ضعف أو متوسط مستوى الرضا عن الأجور، ويؤكد هذا أهمية التركيز على نظم المكافآت والحوافز المالية كعامل رئيسي في تحقيق رضا الموظفين.

المجال الرابع: الرضا الوظيفي والتوافق النفسي:

جدول (8) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية،

لاستجابات أفراد العينة حول الرضا الوظيفي والتوافق النفسي

م	الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	أشعر بعدالة توزيع المهام على الجهاز الإداري العامل في الجامعة.	14	2.89	0.95	متوسطة
2	أشعر بالارتياح نحو حجم المسؤوليات الموكلة إلي.	9	3.47	0.83	عالية
3	أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي.	8	3.58	0.92	عالية
4	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من الجامعة مقابل ما أقدمه من أعمال.	15	2.63	0.94	متوسطة
5	لديّ الثقة في القرارات التي يتخذها رئيسي المباشر.	10	3.32	0.96	متوسطة
6	أعمل بشكل أكثر مما تتطلبه مهام وظيفتي لمساعدة جهة عملي على تحقيق النجاح.	4	3.87	0.94	عالية
7	أوصي الآخرين بالعمل في الجهة التي أعمل بها لكونها مكان جيد للعمل.	7	3.61	1.13	عالية
8	خلال العام الحالي لم أفكر بترك العمل في الجامعة.	12	3.16	1.31	متوسطة
9	أشعر بأنني حققت طموحي الوظيفي في الجامعة.	13	3.00	1.49	متوسطة
10	انتمائي لجهة عملي يشعرني بالفخر.	2	4.00	0.96	عالية
11	أستطيع المحافظة طوال اليوم على مستوى النشاط المطلوب لإنجاز مهام عملي.	6	3.74	1.01	عالية
12	أشعر بأنني اندمجت في الجامعة وأصبحت جزء لا يتجزأ منها.	3	3.97	0.94	عالية
13	أشعر بالأمان الوظيفي في العمل.	11	3.32	1.04	متوسطة
14	أشعر بعدم الارتياح عندما يساء للجامعة.	1	4.30	0.88	عالية جداً
15	معنوياتي مرتفعة للعمل في إدارتي الحالية.	5	3.74	1.03	عالية
	المتوسط العام للمجال الرابع		3.50	0.73	عالية

يتضح من الجدول (7) أنّ المتوسط العام للمجال الرابع (الرضا الوظيفي والتوافق النفسي) قد بلغ (3.50) وبدرجة عالية، وهذا يوضح فقرات هذا المجال في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة البحث. والمجال الرابع يشهد مستوى رضا مرتفعاً من المشاركين، مع توافق كبير بين الآراء. هذا يشير إلى أنه مؤثر بشكل إيجابي في بيئة العمل أو الدراسة. لذلك، ينبغي الاستمرار في دعم وتعزيز هذا المجال والعمل على نقل هذه الفعالية إلى المجالات الأخرى التي تحتاج إلى تحسين. والانحراف المعياري (0.73) يدل على تجانس نسبي في استجابات أفراد العينة، حيث لا توجد فروقات كبيرة في الآراء حول هذا المجال.

ومن خلال النظر إلى نتائج فقرات الرضا الوظيفي والتوافق النفسي في الجدول السابق (8) يتبين أنّ الفقرة رقم (14) التي تنص على (أشعر بعدم الارتياح عندما يساء للجامعة)، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.32) ويعتبر هذا المتوسط مرتفعاً جداً، مما يشير إلى أن معظم المشاركين في الاستبيان يشعرون بشعور قوي من الانتماء والولاء للجامعة. ويشير هذا إلى أن أغلب الأفراد في الجامعة يعبرون عن مشاعر قوية تجاه المؤسسة والارتباط بها، ويشعرون بالإحباط أو عدم الارتياح في حال تعرض سمعة الجامعة للهجوم أو الإساءة.

وجاءت الفقرات التي تحمل الأرقام الآتية: (10، 12، 6، 15، 11، 7، 3، 2)، ومتوسطاتها الحسابية بين (4.00 - 3.47)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة (عالية)، فنجد عند تحليل هذه الفقرات بأن الفقرة رقم (10) التي تنص على (انتمائي لجهة عملي يشعروني بالفخر)، جاءت بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (4.00)،

الفقرة رقم (2): (أشعر بالارتياح نحو حجم المسؤوليات الموكلة إلي) حصلت على متوسط حسابي (3.47)، مما يعني أن المشاركين يشعرون بالراحة النفسية تجاه حجم المسؤوليات، مما يعكس رضاهم عن التحديات التي يواجهونها في العمل. والفقرة رقم (3): (أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي) حصلت على متوسط حسابي (3.58)، مما يعكس أن المشاركين يشعرون بالارتياح النفسي تجاه مستوى أدائهم الوظيفي. والفقرة رقم (6): (أعمل بشكل أكثر مما تتطلبه مهام وظيفتي لمساعدة جهة عملي على تحقيق النجاح) حصلت على متوسط حسابي (3.87)، مما يدل على أن المشاركين لديهم دافع قوي للقيام بما هو أكثر من مهامهم الوظيفية لتحقيق نجاح المؤسسة. والفقرة رقم (7): (أوصي الآخرين بالعمل في الجهة التي أعمل بها لكونها مكان جيد للعمل) حصلت على متوسط حسابي (3.61)، مما يشير إلى ارتياح كبير لدى القيادات الأكاديمية تجاه بيئة العمل في الجامعة، مما يجعلهم يوصون الآخرين بالانضمام إليها. والفقرة رقم (10): (انتمائي لجهة عملي يشعروني بالفخر) حصلت على متوسط حسابي (4.00)، مما يعكس أن المشاركين يشعرون بفخر شديد في الانتماء إلى مؤسستهم ويعتبرون العمل فيها جزءاً من هويتهم. والفقرة رقم (12): (أشعر بأنني اندمجت في الجامعة وأصبحت

جزء لا يتجزأ منها) حصلت على متوسط حسابي (3.97)، مما يعكس انتماءً قوياً واندماجاً عميقاً في الحياة الأكاديمية في الجامعة.

ونلاحظ أنّ الفقرات ذات المتوسطات المتوسطة وهي: الفقرة رقم (1): (أشعر بعدالة توزيع المهام على الجهاز الإداري العامل في الجامعة) حصلت على متوسط حسابي (2.89)، مما يشير إلى أن هناك تحفظاً بشأن العدالة في توزيع المهام، وقد يكون هناك حاجة لتحسين هذا الجانب من أجل تعزيز التوافق النفسي لدى الموظفين. والفقرة رقم (4): (أشعر بعدالة ما أحصل عليه من الجامعة مقابل ما أقدمه من أعمال) حصلت على متوسط حسابي (2.63)، مما يشير إلى أن بعض الأفراد قد يشعرون بعدم الرضا الكامل عن المعاملة أو المكافآت بالمقارنة مع الجهود المبذولة. والفقرة رقم (5): (لديّ الثقة في القرارات التي يتخذها رئيسي المباشر) حصلت على متوسط حسابي (3.32)، مما يشير إلى أن الثقة في القيادة المباشرة يمكن أن تكون مجالاً للتحسين. والفقرة رقم (9): (أشعر بأنني حققت طموحي الوظيفي في الجامعة) حصلت على متوسط حسابي (3.00)، مما يشير إلى أن بعض الأفراد قد لا يشعرون بأنهم حققوا كامل طموحاتهم المهنية داخل المؤسسة، وقد يكون هذا مؤشراً على ضرورة تطوير مسارات التقدم الوظيفي. وتشير الفقرات ذات المتوسطات العالية إلى أن مستوى الرضا النفسي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعة جيد جداً، وأنهم يشعرون بالانتماء والفخر تجاه مؤسساتهم، كما أن معظمهم مستعد للعمل بكفاءة أكبر لتحقيق النجاح المؤسسي. من ناحية أخرى، هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها، مثل تحسين عدالة توزيع المهام وتحقيق مزيد من المساواة بين الجهود والمكافآت، بالإضافة إلى زيادة تعزيز الثقة بين الموظفين والرؤساء المباشرين.

ونستنتج أنّ الرضا الوظيفي والتوافق النفسي في جامعة إقليم سبأ يظهر بشكل عام في مستوى عالٍ، مما يعكس بيئة عمل نفسية إيجابية. ومع ذلك، هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى التحسين مثل العدالة في توزيع المهام وتحقيق التوازن بين الجهود والمكافآت. والنتيجة النهائية أنّ هذا المجال يعكس أن الأفراد يشعرون بالرضا النفسي بشكل عام، مع وجود بعض المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز الرفاهية النفسية والتوافق النفسي بين الموظفين في الجامعة.

وتختلف عن دراسة المحضر (2022) التي وجدت أن الرضا بشكل عام كان منخفضاً مما قد يشير إلى انخفاض مستوى التوافق النفسي لديهم. وقد يفسر ارتفاع مستوى التوافق النفسي في دراستنا بوجود دعم اجتماعي وإداري إيجابي داخل بيئة العمل.

المجال الخامس: الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي:

جدول (9) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابات أفراد العينة حول الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي

م	الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	مركزي الوظيفي يسهم في تحقيق توافق الاجتماعي.	3	3.76	0.94	عالية
2	تهتم جهة عملي بوجود النشاطات الاجتماعية بشكل مستمر، لتعزز روح التماسك بين العاملين (التهنئة بالأعياد والمناسبات وإقامة محافل التكريم).	9	3.03	0.82	متوسطة
3	الأفراد الذين أعمل معهم، على استعداد لمساعدة بعضهم البعض، حتى لو كان ذلك خارج مهام عملهم المعتادة.	7	3.45	0.98	عالية
4	يوجد مستوى عالٍ من الثقة بين أعضاء فريق عملي.	4	3.63	1.00	عالية
5	يتم التعامل مع العاملين باحترام، بغض النظر عن مستواهم الوظيفي.	2	3.87	0.91	عالية
6	تقوم الجامعة بتقديم المساعدة لي في حالة الظروف الشخصية الطارئة.	11	2.84	1.15	متوسطة
7	يتمتع الموظفون الذين أعمل معهم بقدرة على التوافق والانسجام مع بعضهم.	5	3.53	0.95	عالية
8	أدرك أن قيادتي متفهمة للمشاكل التي نواجهها في عملنا.	6	3.53	0.98	عالية
9	تلتزم جهة عملي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع (دعم مؤسسات مجتمعية، دعم الشباب، رعاية فعاليات).	10	2.97	0.82	متوسطة
10	أسعى لحل مشاكل الجامعة كأنها تخصني.	1	3.95	0.93	عالية
11	الخدمات التي تقدمها إدارتي مرضية.	8	3.08	1.05	متوسطة
	المتوسط العام للمجال الخامس		3.42	0.71	عالية

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط العام للمجال الخامس (الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) قد بلغ (3.42) وبدرجة عالية، وهذه النتيجة تشير إلى أن المشاركين في الاستبيان لديهم رضا جيد عن هذا المجال، وهو تقييم إيجابي يعكس توافقاً عاماً. هذه النتيجة تشير إلى أن هذا المجال يؤدي بشكل جيد ويمكن أن يكون نموذجاً للتوسع والتحسين في مجالات أخرى داخل الجامعة.

هذا يدل على أن أفراد العينة لديهم درجة مرتفعة حول الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي. والمتوسط الحسابي (3.42) يشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي لدى أفراد العينة هو عالي، مما يعكس مستوى إيجابي من حيث التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل. يشير هذا إلى أن أعضاء العينة يشعرون بالرضا في تفاعلهم مع زملائهم، ويتمتعون بتوافق اجتماعي جيد داخل المؤسسة. والانحراف المعياري (0.71) يدل على أن هناك تجانساً نسبياً في آراء أفراد العينة، حيث لا توجد تباينات كبيرة في استجاباتهم بالنسبة لهذا المجال.

ومن خلال النظر إلى نتائج فقرات الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي في الجدول السابق رقم (9) نجد أن الفقرات التي تحمل الأرقام الآتية: (10، 5، 1، 4، 7، 8، 3)، تتراوح متوسطاتها الحسابية بين (3.95 - 3.45)، وهي الفئة التي تشير إلى الإجابة (عالية)، فنجد عند تحليل هذه الفقرات بأن الفقرة رقم (10) التي تنص على (أسعى لحل مشاكل الجامعة كأنها تخصني)، جاءت بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (3.95) وهذا يشير إلى أهمية إعداد الكوادر البشرية وأن هذا من صلب عمل الجامعة والقيادات الأكاديمية فيها، وهذا الإعداد تتطلبه التنمية في كل مجالاتها. والفقرة رقم (5): (يتعامل مع العاملين باحترام، بغض النظر عن مستواهم الوظيفي) حصلت على متوسط حسابي (3.87)، مما يشير إلى احترام متبادل بين أفراد العمل بمختلف مستوياتهم، مما يعزز التماسك الاجتماعي بين العاملين. والفقرة رقم (1): (مركزي الوظيفي يساهم في تحقيق التوافق الاجتماعي) جاءت أيضاً بتقييم عالي (3.76)، مما يعكس أن دور الموظف في الوظيفة يساهم بشكل إيجابي في خلق بيئة عمل متناغمة. والفقرة رقم (4): (يوجد مستوى عالٍ من الثقة بين أعضاء فريق عملي) حصلت على متوسط حسابي (3.63)، مما يشير إلى وجود علاقة من الثقة بين الزملاء في العمل، وهو أمر أساسي لبناء بيئة عمل إيجابية.

والفقرة رقم (2): (تهتم جهة عملي بوجود النشاطات الاجتماعية بشكل مستمر...) حصلت على متوسط حسابي (3.03)، مما يشير إلى أن الأنشطة الاجتماعية ليست بالمستوى المطلوب لتعزيز روح التماسك الاجتماعي بين العاملين، والفقرة رقم (6): (تقوم الجامعة بتقديم المساعدة لي في حالة الظروف الشخصية الطارئة) حصلت على متوسط حسابي (2.84)، مما يشير إلى أن هناك مجالاً للتحسين في تقديم الدعم للأفراد في حالات الطوارئ الشخصية، والفقرة رقم (9): (تلتزم جهة عملي بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع) حصلت على متوسط حسابي (2.97)، مما يشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية قد تكون بحاجة إلى المزيد من الاهتمام لتلبية توقعات الموظفين.

وتشير النتائج العالية في فقرات مثل "أسعى لحل مشاكل الجامعة كأنها تخصني" و"يتم التعامل مع العاملين باحترام" إلى أن هناك حوافز اجتماعية قوية تدفع الموظفين للالتزام والاندماج في بيئة العمل. ومع ذلك، تشير الفقرات التي حصلت على متوسطات متوسطة إلى وجود بعض التحديات في تعزيز الأنشطة الاجتماعية وتنفيذ بعض الجوانب الخاصة بالتوافق الاجتماعي في المؤسسة. على سبيل المثال،

ربما تحتاج الجامعة إلى تحسين المشاركة في الأنشطة الاجتماعية لتشجيع المزيد من التفاعل بين الموظفين، وكذلك تعزيز برامج الدعم في حالات الطوارئ. ونستنتج أنّ الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي في جامعة إقليم سبأ يظهر بشكل عام في مستوى عالٍ، مما يعكس بيئة عمل إيجابية. ومع ذلك، هناك بعض المجالات التي يمكن تحسينها، مثل زيادة الأنشطة الاجتماعية وزيادة الدعم في الحالات الطارئة. والنتيجة النهائية: أنّ هذا المجال يعكس بيئة عمل تتمتع بمستوى جيد من التوافق الاجتماعي، مع وجود بعض المجالات التي يمكن تطويرها لتعزيز الروح الاجتماعية بين العاملين في الجامعة.

تختلف هذه الدراسة في نتائجها عن دراسة المحضر (2022) التي أشارت إلى أن ضعف القيادة أدى إلى ضعف عام في مستوى الرضا والتواصل الاجتماعي. وقد يُعزى ارتفاع التوافق الاجتماعي إلى ثقافة العمل الجماعي والمشاركة الفعالة في بيئة العمل المشمولة بالدراسة.

إجابة السؤال الثاني:

هل تختلف آراء أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ باختلاف متغيرات البحث (التخصص، الدرجة الوظيفية، سنوات الخدمة)؟
وللإجابة عن هذا السؤال سيتناول الباحث كل متغير على حده، وعلى النحو الآتي:

أولاً: متغير (التخصص):

عرض وتحليل بيانات متغير التخصص:

وللإجابة عن سؤال (مدى اختلاف آراء أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ باختلاف متغير التخصص) تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإجراء الاختبار التائي (T-test) لمعرفة دلالة الفروق بين وجهة نظر عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام لمستوى الرضا الوظيفي والتي تعزى لمتغير التخصص، فتم استخدام اختبار (T-test) لمعرفة الفروق بين العينتين (علوم تطبيقية، وعلوم انسانية) كما في الجدول رقم (11).

جدول (11) يوضح اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق (حسب التخصص)

المجال	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا الوظيفي والنظام الإداري	علوم تطبيقية	13	3.39	0.90	0.08	0.94	غير دالة
	علوم إنسانية	25	3.37	0.61			
الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة	علوم تطبيقية	13	2.81	0.90	0.21	0.84	غير دالة
	علوم إنسانية	25	2.76	0.53			
الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز	علوم تطبيقية	13	3.04	0.87	0.30	0.77	غير دالة
	علوم إنسانية	25	2.98	0.48			
الرضا الوظيفي والتوافق النفسي	علوم تطبيقية	13	3.30	0.95	1.22	0.23	غير دالة
	علوم إنسانية	25	3.61	0.58			
الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي	علوم تطبيقية	13	3.45	0.95	0.16	0.87	غير دالة
	علوم إنسانية	25	3.41	0.56			

يتبين من الجدول (11) أنّ جميع قيم (t) لمجالات الاستبانة (الرضا الوظيفي والنظام الإداري، والرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة، والرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز، والرضا الوظيفي والتوافق النفسي، والرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) بلغت على التوالي (0.08 - 0.21 - 0.30 - - 0.16 - 1.22) وهي غير دالة إحصائياً، إذ أنّ قيم مستوى الدلالة لها بلغت على التوالي (0.84 ، 0.77 ، 0.23 ، 0.87) وهي أكبر من (0.05)؛ وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية

بجامعة إقليم سبأ، وهذا يعني توافق وتطابق وجهات نظر عينة البحث. وتشير النتائج إلى أن الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ مستوى متوسط ومستقر عبر جميع المجالات التي تم قياسها، حيث كانت وجهات النظر بين أفراد العينة متوافقة بشكل كبير. وهو ما يعزز من تطابق وجهات النظر حول مستوى الرضا الوظيفي في بيئة العمل بالجامعة.

ويمكن تفصيل ذلك بالنظر إلى المجال الأول (الرضا الوظيفي عن النظام الإداري) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب التخصص (تطبيقية وإنسانية) هي (3.37-3.39)، على التوالي، وكانت قيمة (t) هي (0.08)، ومستوى دلالة (0.94)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي عن النظام الإداري تعزى لمتغير التخصص، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الثاني (الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة) لوحظ أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب التخصص (تطبيقية وإنسانية) هي (2.76-2.81) على التوالي، وكانت قيمة (t) هي (0.21)، ومستوى دلالة (0.84)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة تعزى لمتغير التخصص، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الثالث (الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب التخصص (تطبيقية وإنسانية) هي (2.98-3.04) على التوالي، وكانت قيمة (t) هي (0.30)، ومستوى دلالة (0.77)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز تعزى لمتغير التخصص، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الرابع (الرضا الوظيفي والتوافق النفسي) لوحظ أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب التخصص (تطبيقية وإنسانية) هي (3.30 - 3.61) على التوالي، وكانت قيمة (t) هي (-1.22)، ومستوى دلالة (0.23)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والتوافق النفسي تعزى لمتغير التخصص، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الخامس (الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) لوحظ أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب التخصص (تطبيقية وإنسانية) هي (3.41-3.45) على التوالي، وكانت قيمة (t) هي (0.16)، ومستوى دلالة (0.87)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

ثانياً: متغير (الوظيفة):

عرض وتحليل بيانات متغير الوظيفة:

للإجابة عن السؤال (مدى اختلاف آراء أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ باختلاف متغير الوظيفة) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق حسب الوظيفة (عميد فما فوق، نائب عميد، رئيس قسم)، كما يوضحه الجدول (12).

جدول (12) اختبار (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق (حسب الوظيفة).

الدالة	مستوى الدالة	قيمة f	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة	المجال
غير دالة	0.17	1.85	0.53	3.77	7	عميد فما فوق	الرضا الوظيفي والنظام الإداري
			0.80	3.56	5	نائب عميد	
			0.71	3.24	26	رئيس قسم	
غير دالة	0.16	1.93	0.56	3.05	7	عميد فما فوق	الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة
			1.04	3.13	5	نائب عميد	
			0.59	2.64	26	رئيس قسم	
غير دالة	0.10	2.49	0.48	3.31	7	عميد فما فوق	الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز
			0.86	3.34	5	نائب عميد	
			0.58	2.85	26	رئيس قسم	
غير دالة	0.44	0.85	0.57	3.78	7	عميد فما فوق	الرضا الوظيفي والتوافق النفسي
			0.92	3.64	5	نائب عميد	
			0.73	3.40	26	رئيس قسم	
غير دالة	0.30	1.24	0.45	3.75	7	عميد فما فوق	الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي
			0.78	3.56	5	نائب عميد	
			0.74	3.30	26	رئيس قسم	

يتبين من الجدول (12) أنّ جميع قيم (f) لمجالات الاستبانة (الرضا الوظيفي والنظام الإداري، والرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة، والرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز، والرضا الوظيفي والتوافق النفسي، والرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) بلغت على التوالي (1.85، 1.93، 2.49، 0.85، 1.24) وهي غير دالة إحصائياً، إذ أنّ قيم مستوى الدلالة لها بلغت على التوالي (0.17، 0.16، 0.10، 0.44، 0.30) وهي أكبر من (0.05)؛ وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ، وهذا يعني توافق وتطابق وجهات نظر عينة البحث.

ويمكن تفصيل ذلك بالنظر الى المجال الأول (الرضا الوظيفي عن النظام الإداري) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب سنوات الخدمة (عميد فما فوق، نائب عميد، رئيس قسم)، هي (3.24-3.56-3.77) بانحراف معياري هو (0.71-0.80-0.53)، على التوالي، وقد كانت قيمة (f) هي (1.85)، ومستوى دلالة (0.17)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي عن النظام الإداري تعزى لمتغير الوظيفة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الثاني (الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة) لوحظ أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب الوظيفة (عميد فما فوق، نائب عميد، رئيس قسم) هي (3.05-3.13-2.64) بانحراف معياري (1.56-1.04-0.59)، على التوالي، وكانت قيمة (f) هي (1.93)، ومستوى دلالة (0.16)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال دور القيادات الأكاديمية في التدريب والاستشارات تعزى لمتغير الوظيفة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الثالث (الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب الوظيفة (عميد فما فوق، نائب عميد، رئيس قسم) هي: (3.31-3.34-2.85)، بانحراف معياري (0.48-0.86-0.58) على التوالي، وكانت قيمة (f) هي (2.49)، ومستوى دلالة (0.10)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز تعزى لمتغير الوظيفة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة.

بالنسبة للمجال الرابع (الرضا الوظيفي والتوافق النفسي) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب الوظيفة (عميد فما فوق، نائب عميد، رئيس قسم) هي: (3.78-3.64-3.40)، بانحراف معياري (0.57-0.92-0.73) على التوالي، وكانت قيمة (f) هي (0.85)، ومستوى دلالة (0.44)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً

بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والتوافق النفسي تعزى لمتغير الوظيفة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

بالنسبة للمجال الخامس (الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب الوظيفة (عميد فما فوق، نائب عميد، رئيس قسم) هي: (3.56-3.75-3.30)، بانحراف معياري (0.45-0.78-0.74) على التوالي، وكانت قيمة f هي (1.24)، ومستوى دلالة (0.30)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي تعزى لمتغير الوظيفة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث.

ثانياً: متغير (سنوات الخدمة):

وللإجابة عن السؤال (مدى اختلاف آراء أفراد عينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ باختلاف متغير سنوات الخدمة) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق حسب سنوات الخدمة (أكثر من عشر سنوات، من خمس سنوات إلى عشر سنوات، أقل من خمس سنوات)، كما يوضحه الجدول (13) الآتي:

جدول (13) يوضح اختبار (ONE WAY ANOVA) لدلالة الفروق (حسب سنوات الخدمة).

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة f	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة	المجال
غير دالة	0.38	1.00	0.95	3.29	3	أكثر من عشر سنوات	الرضا الوظيفي والنظام الإداري
			0.74	3.58	15	من خمس إلى عشر سنوات	
			0.66	3.24	20	أقل من خمس سنوات	
غير دالة	0.44	0.83	0.80	2.51	3	أكثر من عشر سنوات	الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة
			0.78	2.94	15	من خمس إلى عشر سنوات	
			0.56	2.70	20	أقل من خمس سنوات	
غير دالة	0.28	1.34	0.84	2.80	3	أكثر من عشر سنوات	الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز
			0.72	3.20	15	من خمس إلى عشر سنوات	
			0.50	2.88	20	أقل من خمس سنوات	
غير دالة	0.40	0.94	1.01	3.42	3	أكثر من عشر سنوات	الرضا الوظيفي والتوافق النفسي
			0.84	3.70	15	من خمس إلى عشر سنوات	
			0.60	3.36	20	أقل من خمس سنوات	
غير دالة	0.44	0.84	0.82	3.30	3	أكثر من عشر سنوات	الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي
			0.82	3.61	15	من خمس إلى عشر سنوات	
			0.60	3.30	20	أقل من خمس سنوات	

يتبين من الجدول (13) أنّ جميع قيم (f) لمجالات الاستبانة (الرضا الوظيفي والنظام الإداري، والرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة، والرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز، والرضا الوظيفي والتوافق النفسي، والرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) بلغت على التوالي (1.00، 0.83، 1.34، 0.94، 0.84) وهي غير دالة إحصائياً، إذ أنّ قيم مستوى الدلالة لها بلغت على التوالي (0.38، 0.44، 0.28، 0.40، 0.44) وهي أكبر من (0.05)؛ وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة البحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ، وهذا يعني توافق وتطابق وجهات نظر عينة البحث. ويمكن القول أنّ الرضا الوظيفي في هذه الجامعة يتسم بالتوافق بين الأفراد في العينة البحثية، مما يعكس اتساقاً في الرؤى والتوجهات تجاه بيئة العمل والإدارة.

ويمكن تفصيل ذلك بالنظر إلى المجال الأول (الرضا الوظيفي عن النظام الإداري) تبين أنّ قيمة (f) هي (1.00)، ومستوى الدلالة بلغ (0.38)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والنظام الإداري تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث، وهذا يدل على أهمية توفر الرضا الوظيفي عن النظام الإداري لكل فئات العينة.

وبالنسبة للمجال الثاني (الرضا الوظيفي عن بيئة العمل المساعدة) لوحظ أنّ قيمة (f) هي (0.83)، ومستوى دلالة (0.44)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث، مما يدل على اجماعهم على أهمية توفر بيئة عمل مناسبة لتحقيق الأهداف.

والنسبة للمجال الثالث (الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز) تبين أنّ قيمة (f) هي (1.34)، ومستوى دلالة (0.28)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث وهو اجماع على أهمية وجود نظام للأجور والحوافز يتناسب وطبيعة أعمال القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ، هذا النظام يكون شفافاً واضحاً ينتج عنه رضا وظيفي عالي يساهم في تحقيق الغايات والأهداف للجامعة والمجتمع. والنسبة للمجال الرابع (الرضا الوظيفي والتوافق النفسي) تبين أنّ قيمة (f) هي (0.94)، ومستوى دلالة (0.40)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والتوافق النفسي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث، وهذا يدل على أنّ هناك دور كبير ومهم للتوافق النفسي في إيجاد الرضا الوظيفي الذي يساهم في تيسير الأعمال.

بالنسبة للمجال الخامس (الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي) تبين أن المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد العينة بحسب الوظيفة (أكثر من عشر سنوات، من خمس سنوات إلى عشر سنوات، أقل من خمس سنوات) هي: (3.30 - 3.61 - 3.30)، على التوالي، وكانت قيمة (f) هي (0.84)، ومستوى دلالة (0.44)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لمجال الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث، وهذا يدل على أن هناك دور مهم للتوافق الاجتماعي في توفير الرضا الوظيفي الي يسهم في تفاني القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ وتقديم تضحياتهم من أجل تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها.

نتائج البحث:

توصل هذا البحث إلى مجموعة من النتائج، وهي على النحو الآتي:

- 1- أن مستوى الرضا الوظيفي للقيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ كان بدرجة متوسط الانخفاض في أغلب المجالات، وهو إشارة إلى توسط مستوى الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة إقليم سبأ.
- 2- أن مجال الرضا الوظيفي والتوافق النفسي جاء في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبدرجة عالية.
- 3- جاء في المرتبة الثانية مجال الرضا الوظيفي والتوافق الاجتماعي، وبمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وبدرجة عالية.
- 4- أتى في المرتبة الثالثة مجال الرضا الوظيفي والنظام الإداري وبمتوسط حسابي بلغ (3.38) وبدرجة متوسطة، وأتى في المرتبة الرابعة مجال الرضا الوظيفي ونظام الأجور والحوافز وبمتوسط حسابي بلغ (3.00)، وبدرجة متوسطة.
- 5- وجاء في المرتبة الخامسة مجال الرضا الوظيفي وبيئة العمل المساعدة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.78)، وبدرجة متوسطة.
- 6- المتوسط الحسابي للمجالات كلها بلغ (3.19)، والاستجابة اللفظية لجميع المجالات (متوسطة)، وهذا يشير إلى توسط الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة إقليم سبأ.
- 7- تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لجميع المجالات تعزى لتغير الوظيفة.
- 8- تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة البحث بالنسبة لجميع المجالات تعزى لتغير سنوات الخدمة، مما يدل على تطابق وجهات نظر عينة البحث، وهذا يدل على أنهم متفقين على تحديد الانخفاض النسبي لرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية، وأنه لا بد من النظر من قبل قيادة الجامعة لهذا الموضوع المهم لدى منسوبيها.

التوصيات والمقترحات:

1. الاهتمام بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة والقيادات الأكاديمية، وهذا بإجراء لقاءات وحوارات مع ممثليهم، أو عن أي طريق لتواصل معهم.
2. تطبيق سياسة واضحة وشفافة للعلاوات والمكافآت للعاملين حتى يحقق الأداء المرجو.
3. زيادة الوعي بأهمية الرضا الوظيفي بين القيادات الأكاديمية وذلك من خلال الفعاليات والأنشطة المختلفة.
4. إنشاء قنوات اتصال مباشرة وغير مباشرة بين الإدارة والموظفين، وذلك عن طريق كيان يمثلهم، ويعمل على توصيل شكاوى العاملين بطريقة قانونية، والقضاء على الفوضى ومظاهر الاستياء لدى العاملين.
5. اقتراح إجراء دراسات حول الصعوبات والمعوقات التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية.
6. اقتراح إجراء دراسات تتناول مساهمة قيادة الجامعة وقيادة التعليم العالي في إيجاد وتعزيز الرضا لوظيفي لدى العاملين في الجامعة.

المراجع:

- 1- أبشير، أحمد، والسباعي، سالم (2024). مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ككلية جامعة غريان. مجلة الجامعة، السنة الرابعة عشر، العدد التاسع والعشرون، يونيو 2024، 1 - 25.
- 2- أبو رمضان، نجوى نعيم (2004) قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 3- أبو كريشة، نهى مصطفى كمال حسن (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين: دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية. مجلة البحث العلمي في الآداب، جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 23(2)، 55-111.
- 4- الخريشة، أحمد (2018). إدارة الأجور والتحفيز في المنظمات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 5- خلف، ميساء محمد سالم (2020). درجة الرضا الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة جدارا في محافظة إربد وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. المجلة العلمية لكلية التربية، ع 16، 242 - 271.
- 6- الربيعي، شهاب الدين حمد رفش - خليل، محمد عباس (2015) تأثير الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات: بحث تطبيقي في هيئة النزاهة مكاتب تحقيقات الفرات الأوسط. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية مج 2015، ع. 15، 1-27.
- 7- الرقيعي، إبراهيم سالم (2022) مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة طرابلس، مجلة العلوم الرياضية، العدد الثالث والثلاثون، ديسمبر، 80-94.
- 8- الزبيدي، محمد (2019) الحوافز المادية وأثرها على أداء القيادات الأكاديمية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 12(1)، 40-58.
- 9- الزهراني، ناصر بن علي (2021). أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية. مركز البحوث الإدارية.
- 10- السعدي، نوره (2020). ثقافة التقدير التنظيمي ودورها في تعزيز الرضا الوظيفي. بحوث التعليم العالي، 5(4)، 75-90.
- 11- السعيد، محمد أحمد. (2021). "دور العلاقات الإنسانية في تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية". مجلة الإدارة والتنظيم، 15(3)، 98-110.

- 12- سلامة، عادل عبد الفتاح (1999) الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة عين شمس- دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، العدد 23 الجزء الأول، القاهرة، مصر.
- 13- سلطان، محمد سعيد أنور (2003)، السلوك التنظيمي، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- 14- شعبان، أسامة عمر إبراهيم، (2020) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المرقب والمعهد العالي للتقنيات الهندسية طرابلس دراسة مقارنة، مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية، جامعة المرقب، 8(16)، 18 - 38.
- 15- الشريدة، عبد الله علي (2010) الإدارة المعاصرة. دار المعرفة للنشر والتوزيع، القاهرة. مصر.
- 16- الشيخ، عبد الرحمن (2009). السلوك التنظيمي. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 17- الطيب، إيهاب محمود عايش (2008) أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 18- العاتي، طارق أحمد محمد - اشميلة، محمد حسين عمر (2023) "الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد التقنية العليا وأثره على الأداء الوظيفي"، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(3)، 178-197.
- 19- عباس، سهيلة محمد (2006)، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- 20- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004) إدارة الموارد البشرية، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 21- العتيبي، منى (2017). التخطيط الوظيفي وأثره على أداء العاملين. دار المنتهي للنشر والتوزيع، الدمام.
- 22- عثمان، عمر مصطفى علي (2022). أثر بيئة العمل والخدمات على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية بجامعة وادي النيل - السودان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 2 (12)، 61-74.
- 23- علي، محمد عبد الفتاح (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. ط1. دار الفجر للنشر والتوزيع.

- 24- الغامدي، خالد (2020). القيادة الإدارية وتأثيرها على الرضا الوظيفي. مركز البحوث الإدارية، الرياض.
- 25- الغنيم، عبد الله (2018). مشاركة القيادات الأكاديمية في صنع القرار. مجلة الدراسات الجامعية، 22(1)، 110-125.
- 26- الفهيد، منى (2022). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الأكاديمي. أبحاث تربوية، 18(2)، 145-160.
- 27- القحطاني، عبد الله محمد قائد- علي، فضل أحمد (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديميين بجامعة عدن. المجلة الإلكترونية لجامعة عدن للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 2 (1)، 61-86.
- 28- كريم، عبد الله (2022). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء التنظيمي. دار المعرفة الجامعية.
- 29- ماهر، أحمد (2001) إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 30- ماهر، أحمد (2003) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 31- المحضر، وائل أنور أحمد. (2022م). علاقة القيادة التحويلية بتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 63 (1)، 195-232.
- 32- المصري، إيهاب عيسى- عامر، طارق عبد الرؤوف (2014) الولاء المؤسسي الرضا الوظيفي والمهني، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، مصر.
- 33- المطيري، سعد (2016). إدارة التغيير والاستقرار الوظيفي. دار الوفاء للنشر والتوزيع، الكويت.
- 34- المطيري، محمد بن عبد الله (2022). الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6 (9)، 1-23.
- 35- النعيمي، على (2019). التنمية المهنية في المؤسسات الحديثة. دار المعرفة للنشر والتوزيع، دبي.



مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية
مجلة دولية شهرية علمية محكمة
التقييم الدولي الإلكتروني : ISSN : 2410- 521X
التقييم الدولي الورقي : ISSN : 2410- 1818
البريد الإلكتروني : journal@andalusuniv.net

المجلة مفهرسة في المواقع الآتية :



2024	2023	2022	2021	2020	العام
0.3068	0.3759	0.1954	0.2692	0.0366	معامل أرسيف
1.55	1.25	1.73	1.60	1.60	معامل التأثير العربي