

درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف

The degrees of job satisfaction of faculty members of Aljouf university and its relationship with their achievement motivation

فيصل الرويشد

Faisal Rwayshed

قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الجوف، السعودية
Department of Educational Leadership and Policies, College of
Education, Al-Jouf University, Saudi Arabia

الباحث المراسل: dr.faisal555@hotmail.com

تاريخ التسليم: (2019/2/17)، تاريخ القبول: (2019/8/5)

ملخص

إن الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس هو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها، حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة، ويشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة، وذلك لارتباطه بمستويات الأداء ودافعية أعضاء هيئة التدريس للإنجاز، الذي يعد مكوناً جوهرياً في سعي عضو هيئة التدريس تجاه تحقيق ذاته، والوصول للأهداف المنشودة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (2017/2018-1439/1440 هـ) والبالغ عددهم (1383) عضو هيئة تدريس، حسب إحصائيات إدارة التخطيط والميزانية في جامعة الجوف، كما شملت عينة الدراسة (348) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانتين، الأولى للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، حيث تكونت الاستبانة من (32) فقرة، والاستبانة الثانية للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، تكونت الاستبانة من (39) فقرة وتم التحقق من صدقهما وثباتهما. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى دافعية الإنجاز لديهم كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير الوسائل والآليات التي تزيد من درجة الرضا الوظيفي وتنمية دافعية

الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، ووضع سياسات عادلة لنظام الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الكفاءة والإنتاجية العلمية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، عضو هيئة التدريس، جامعة الجوف.

Abstract

The job satisfaction of the faculty member is a positive trend towards job carried out, where to feel the satisfaction of various environmental, social, economic, administrative and technical factors related to the job, and job satisfaction is one of the important institutional variables, because it is linked to the performance levels and the achievement motivation of the faculty member, which is an essential component in the pursuit of the faculty member towards himself, and access to the desired goals. It was use the descriptive and analytical approach, so as to describe, analyze and interpret the results of the study sample responses. The population of this study consisted of all faculty members of Al Jouf University (totaling (1383) principals), during the academic year (2017/2018- 1439/1440 AH). The study sample consisted of (348) faculty members selected randomly. There were two questionnaires: first aimed to investigate the degrees of job satisfaction of faculty members of Al Jouf University consisted of (32) items, and the second aimed investigate the achievement motivation of faculty members of Al Jouf University, the validity and reliability of the instrument were verified by the suitable educational and statistical methods. The most important finding of the study is that the degrees of job satisfaction of faculty members of Al Jouf University, was high, and achievement motivation of faculty members of Al Jouf University, also was high, and there was positive statistical relationship between the degrees of job satisfaction of faculty members of Al Jouf University and its relationship with their achievement motivation. The study recommends providing the means and mechanisms that raise the degree of job satisfaction and developing of achievement motivation among faculty members, and developing policies for a fair system of incentives and rewards for faculty members in the light of the scientific efficiency and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Achievement Motivation, Faculty Members of Al Jouf University.

مقدمة

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ أنشطتها، وبرامجها وتحقيق أهدافها، ولا تزال إدارة المؤسسات تبحث في كيفية جعل هذا العنصر يقدم أفضل ما لديه لصالح المؤسسة، بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسات نحو النمو والتطور وزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء، وتقديم الخدمات بكفاءة، حيث أن أفضل استغلال لعناصر الإنتاج أو المدخلات يعتمد بصورة أساسية على العنصر البشري الفاعل في المؤسسة.

ولا شك أن الرضا الوظيفي في بيئة العمل من أهم العناصر الأساسية التي تعمل على وجود دوافع الإنجاز والبذل والالتزام الوظيفي، وبطبيعة الحال فالاهتمام بالجانب الإنساني للعنصر البشري يعد محرك الأمان للمنظمة التي يعمل فيها لما له من تأثير مباشر في تنمية شعورهم بالمسؤولية، وبث روح الثقة وتقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين فضلاً عن انعكاساته العملية على المناخ والبيئة التنظيمية.

والجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي تسهم بشكل مباشر في إيجاد القوى البشرية العلمية والتكنولوجية القادرة على الإسهام في النهوض بالمجتمع وتحقيق تطلعاته المستقبلية، ولكي تؤدي الجامعة وظيفتها الأكاديمية بصورة فعالة، فإنها تحتاج إلى أعضاء هيئة التدريس على مستوى عالٍ من الكفاءة، قادرين على مواجهة الانفجار المعرفي وسرعة نقل التكنولوجيا والخبرات، للإفادة من كل ذلك في تلبية حاجات المجتمع، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة (حداد، 2004).

وقد أشار الحلافي (2010) إلى أن عضو هيئة التدريس يُعد جزءاً هاماً في الجامعة، فهو الذي ينقل المعرفة للطلبة ويوجههم، وهو المقيم لنتائج تعلمهم، كما أنه العنصر الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها، وهو الذي ينفذ برامج خدمة المجتمع، وعليه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع، كما أن دوره يتجاوز مهنة التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلبة من خلال البرامج والنشاطات العلمية التي يحرص على تنفيذها، لذا لا بد أن يولييه المجتمع بوجه عام، والجامعات بشكل خاص جل العناية والرعاية والاهتمام، وتوفير كل ما يُمكنه من ممارسة أدواره المختلفة.

وترى العديد من الجامعات العريقة أن توفير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يمثل العامل الحاسم في تحسين أدائهم الوظيفي، وزيادة فعاليتهم، وتحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي لديهم، والذي ينعكس على سمعة الجامعة في الأوساط العلمية الأكاديمية، فتميز مخرجاتها، وتقوى مواردها، وتزيد استثماراتها، إلى غير ذلك (المدهرش، 2012).

إن نجاح العمل أياً كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح والاقتران بهذا العمل، ولقد اتخذت تعريفات الرضا عن العمل اتجاهات مختلفة، مما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا عن العمل أمراً في غاية الصعوبة، نظراً لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي ترجع إلى منطلقات كل باحث، إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه

الذي يركز أحياناً على المشاعر والأحاسيس الشخصية، وأحياناً أخرى على الموقف البيئي للعمل وأحياناً لطبيعة العمل نفسه

والرضا الوظيفي هو الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته، مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة، ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (نشوان ونشوان، 2001). وعرف مصطفى (2002) الرضا بأنه: "درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته ومتناسباً مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه".

وعرف محمد (2008) الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة. وعرف مينال ومسودا ونكلين (Menall, Masuda & Nicklin, 2010) الرضا الوظيفي بأنه عملية تقييم لما يحصل عليه الفرد من عمله والمشاعر الناتجة عن ذلك، كما عرف ويتمان وفان روي وفيسويسفاران (Whitman, Van Roy & Viswesvaran, 2010) الرضا الوظيفي بأنه حالة داخلية ناتجة عن تقييم إدراكي وعاطفي لجوانب العمل والتي تختبر درجة قبول الفرد لعمله.

ويشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى شعور عاطفي أو مجموعة من الاتجاهات التي يحملها الأفراد نحو أبعاد مختلفة من العمل، حيث يمكن التمييز بين مظهرين للرضا الوظيفي بينهما كل من بارنيل وكراندال (Parnell & Grandall, 2003): الأول وهو الرضا عن جانب أو بعد معين من أبعاد العمل، والمتمثلة بالعمل نفسه، الأجر، الترقيات، الإشراف، ظروف العمل، زملاء العمل وغيرها من الأبعاد، والثاني ويمثل الرضا الإجمالي للفرد عن عمله، وهو متوسط اتجاهات الفرد نحو أبعاد العمل المختلفة.

والرضا سواء كان كلياً أو جزئياً يمثل حالة نفسية ملموسة تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة، فعندما يكون الفرد سعيداً وراضياً عن وظيفته؛ فإن ذلك يظهر في كيفية تعامله مع رئيسه أو زملائه أو الأفراد اللذين يتعامل معهم، وفي صور انتظامه في العمل، وحرصه على وجوده بينهم، وتمسكه بوظيفته، كما إن ذلك سوف يولد لدى الموظف الرقابة الذاتية والانتماء والعمل بدون مراقب، وفي حال عدم رضا الموظف عن وظيفته؛ فإن ذلك يظهر في انخفاض إنتاجه، ويرتبط باللامبالاة، وفقدان الاهتمام، وانخفاض مستوى الولاء، وقد يلجأ إلى محاولة البحث عن وظيفة أخرى قد تكون أكثر ملاءمةً، وهذا يعيق أو يؤثر على إنتاجية المؤسسة (أبو النصر، 2009).

وأشار العاني (2007) إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي منها الحوافز والمكافآت؛ وتتمثل في كفاية الراتب، والرضا عن العلاوات السنوية والترقيات والحوافز المقدمة، وظروف العمل، وحرية الرأي، وكثرة أعباء العمل الأكاديمي، والتقدير واحترام الذات، وعلاقات العمل، والمتمثل في شعور عضو هيئة التدريس بأنه يحصل على ما يستحق من تقدير من قبل

الأخرين، وتقدير الطلبة والمجتمع المحلي لجهوده، والعلاقات السائدة بين عضو هيئة التدريس وزملائه، والانتماء للمهنة، والأمن والاستقرار الوظيفي.

إن تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في الجامعة، من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء، وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو الجامعة، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الجامعة من أجله، ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيها أعضاء هيئة التدريس، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي، ليساعدهم على تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية والبحثية.

وقد أشار هونوري و ترپسترا (Honoree & Terpstra, 2004) إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة، وذلك لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين.

إن العامل المحرك لدافعية الأفراد؛ هو درجة رضاهم عن عملهم، أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، بقدر ما تزداد دافعية الفرد لبذل جهد مكثف في أدائه للعمل، فزيادة دافعية الفرد لأداء العمل هو نتاج لشعور الفرد بالسعادة والرضا عن العمل، فدافعية الفرد لأداء العمل يعتبر أثراً أو نتيجة لشعوره بالرضا عن العمل (عثامنة، 2004).

ويذكر هيرفلتون وكينث وأندروا (Herivelto, Kenneth & Andrew, 2002) بأن مفهوم الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس مرتبط بالحياة المهنية والوظيفية لهم، وهي تشمل ثلاثة محكات: الأداء الوظيفي، والطموحات الوظيفية، وجودة الحياة، في حين أشار أندرسون (Anderson, 2001) بأن الدافعية تمثل مجموعة من الحاجات والاهتمامات التي تتأثر بالبيئة الخارجية، وتظهر من خلال السلوكيات التنظيمية، والقرارات الوظيفية، لتوجه السلوك نحو تحقيق الأهداف الوظيفية.

والحاجة إلى الإنجاز من الدوافع المهمة بالنسبة للفرد والمجتمع، لدفعهم إلى بذل الجهد من أجل الوصول للأهداف، وتعتبر مشكلة إثارة أو تنمية دافعية الإنجاز لدى جميع أفراد المجتمع بكل مؤسساته من المشكلات المهمة التي تشغل بال المسؤولين والمفكرين وعلماء النفس، لأن تقدم مجتمعاتهم مرهون بإكساب أفرادهم العديد من المهارات العقلية والانفعالية والحس حركية التي يتطلبها تقدم المجتمع ورفقيه (عباصرة، 2006).

إن دافع الإنجاز يعد مكوناً جوهرياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي، كما أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجته إلى تحقيق ذاته يمثلان أعلى الحاجات الاجتماعية التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها، فهي لا تتضمن قدرة الفرد على

الإنجاز، بل حاجته لإنجاز شيء حقيقي في الحياة، وهو يعني الدافع إلى حل مشاكل صعبة تتحدى الفرد وتعرض طريقه (بحري، 2013).

وقد أشار خليفة (2000) بأن مواري (Murray) يعد أول من أدخل مفهوم الدافع للإنجاز إلى التراث النفسي من خلال دراساته المتعمقة بديناميات الشخصية، حيث عرفه على أنه الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل بقدر الإمكان، إلا إن هذا المفهوم بدأ بالانتشار في بداية الخمسينات من خلال الدراسات التي أجراها ماكلياند (McClelland) الذي عرف الدافع للإنجاز بأنه ما يحرك الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل، بكفاءة وسرعة وأقل جهد وأفضل نتيجة، ويعتبر الدافع للإنجاز تكوين فرضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير التميز.

ودافع الإنجاز ليس له أصول فسيولوجية، بل هو دافع مكتسب من خلال تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة، ومن خلال خبرات الفرد، وأنواع من السلوك تتصف بالمنافسة وراء التفوق، والرغبة في تحقيق المهام الصعبة والاستمرار في أدائها؛ لذلك فإن دافع الإنجاز يتأثر بعدة عوامل، منها القيم الثقافية السائدة والدور الاجتماعي للأفراد، والعمليات التربوية في النظم التعليمية للدولة، والتفاعل بين أفراد الجماعة، وأساليب تنشئة الأطفال (العلي، 2005).

إن أعضاء هيئة التدريس ذوي الدوافع القوية للإنجاز ينزعون إلى الانشغال الكبير بأدائهم ومستوى قدراتهم، ومن سماتهم أنهم يضعون أهدافاً متحدياً لقواهم ولكنها واقعية، ويفضلون أن يحصلوا على تغذية راجعة من مصادر دقيقة، ويفضلون أن يصاروا للمشكلة أكثر من طلب المعونة لحلها، ويعطون أفضل ما لديهم في المواقف التنافسية، ويكونون واثقين بأنفسهم وجازمين في حمل المسؤولية، وهم ذو طاقة كبيرة، ولا يسمحون إلا نادراً باعتراض تحركهم نحو أهدافهم.

وقد أشار رسلان (2012) بأن أوزبل (Ausubell) حدد ثلاثة مكونات لدافعية الإنجاز، وهي: المكون المعرفي والذي ويشير إلى محاولة الفرد لإشباع حاجاته لان يعرف ويفهم، حيث تعين هذه المعرفة الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، والمكون الذاتي وهي رغبة الفرد في المزيد من السمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز، مما يؤدي الى شعوره بتحقيق ذاته واحترامها، ومكون الانتماء وهي رغبة الفرد في الحصول على تقبل الآخرين.

وانطلاقاً من دور عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة الإدارية والتربوية والتعليمية المنبثقة من فلسفة المجتمع، لذا لا بد من توفير الوسائل والأليات الكفيلة بتوفير حالة من الرضا الوظيفي التي تساعد على أداء رسالتهم المهمة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتي بدورها ستعكس على دافعيتهم للإنجاز، وتحقيقهم لذواتهم، وتحقيقهم للأهداف التربوية المنشودة، لذا جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟
2. ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟
3. ما علاقة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بدافعية الإنجاز لديهم؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في:

- إثراء الأدب النظري والمكتبة التربوية العربية بموضوع علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز.
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس في توضيح آرائهم حول مستوى الرضا الوظيفي لديهم بكل شفافية، وإيصالها للمسؤولين في إدارة الجامعة ووزارة التعليم.
- قد تفيد الدراسة المسؤولين في إدارة الجامعة ووزارة التعليم على تبني سياسات فعالة تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وزيادة دافعتهم للإنجاز.
- قد تزود الدراسة الباحثين وطلبة الدراسات العليا في الجامعات العربية بالأدب النظري المتعلق بموضوع علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز، والاستفادة من النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، وإجراء المزيد من الدراسات في مجال الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

تعريف المصطلحات

فيما يلي التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

الرضا الوظيفي: حالة من المشاعر التي تنتج عن تقييم الفرد لبيئة العمل مقارنة مع توقعاته، وهي تمثل مدركات وتوقعات ومعتقدات داخلية مخفية أو ضمنية، وقد تظل المشاعر والأحاسيس مستترة داخل الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي وتبدو من تصرفاته (ملحم، 2014). ويعرف إجرائياً بأنه القناعات والاستجابات النفسية والعاطفية من أعضاء هيئة التدريس تجاه جوانب عديدة من مهامه ومسئولياته وعن أدائه أو بيئة عمله، ويقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

دافعية الإنجاز: قدرة الفرد على تحقيق الأشياء التي يرى الآخرون أنها صعبة، والسيطرة على البيئة الفيزيائية والاجتماعية، والتحكم في المشاعر وحسن تناولها وتنظيمها، وسرعة الاداء، والاستقلالية، والتغلب على العقبات وبلوغ معايير الامتياز، والتفوق على الذات، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم، والاعتزاز بالذات وتقديرها بالممارسة الناجحة للقدرة (رسالن، 2012). ويعرف إجرائياً بأنه رغبة عضو هيئة التدريس لأداء الأعمال الموكلة إليه بسرعة وإجادة وتمكن قدر الإمكان، ويقاس بالدرجة التي تم الحصول عليها من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة في ضوء المحددات الآتية:

1. المحدد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (1437/1438هـ).
2. المحدد المكاني: جامعة الجوف.
3. المحدد البشري: عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف.
4. المحدد الموضوعي: الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وعلاقته بدافعية الإنجاز لديهم.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة تناول الرضا الوظيفي، ومنها ما تناول دافعية الإنجاز، ومنها ما تناول علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز، وفيما يلي عرض لبعض منها:

الدراسات العربية

أجرى الفراج (1997) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفرع جامعة الإمام بالقصيم وفرع الكلية التقنية، وتكونت عينة الدراسة من (476) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين بفرع جامعة الإمام بالقصيم وفرع الكلية التقنية، واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة استبانة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الخبرة، التخصص، الجنس، العمر).

وأجرى السعود (2001) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية الأردنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (105) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتكونت أداة الدراسة من استبانة تحتوي عدة محاور، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مجال العلاقات مع الزملاء هو المصدر الأساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية الأردنية، في حين كان مجال الحوافز والترقية هو أقل مصادر الرضا لديهم، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ونوع الكلية.

وقامت الزعبي (2003) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، ودرجة دافعيتهم نحو العمل، والتعرف إلى درجة اختلاف الدافعية نحو العمل تبعاً لاختلاف ضغوط العمل، وسنوات الخبرة، والمساندة الاجتماعية ونوع الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة كاملاً وعدد أفرادها (372) رئيس قسم، واستخدم الباحث أداتين هما أداة ضغوط العمل، وأداة الدافعية نحو العمل، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الدافعية نحو العمل لدى أفراد عينة الدراسة كان عالياً، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ضغوط العمل ودرجة الدافعية نحو العمل.

وأجرى العتيبي (2004) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وبلغت عينة الدراسة (200) عضو هيئة تدريس، ولجمع المعلومات حول الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من عدة محاور، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع دوافع الإنجاز الآتية متوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض وهي: المثابرة، التحكم في البيئة، التوجه نحو المستقبل، الرغبة في النجاح، الخوف من الفشل، توجه العمل، الاستقلال، المنافسة، كما أظهرت النتائج أن لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض إنتاج علمي متوسط فيما يختص بعدد البحوث التي ينشرها أو يشارك بها عضو هيئة التدريس، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين عمر عضو هيئة التدريس وبين دوافع الإنجاز لديه، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة عضو هيئة التدريس وبين دوافع الإنجاز لديه، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع الإنجاز والإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس.

وأجرى راوه (2007) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية البدنية بمدارس التربية الخاصة والتعليم العام بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (144) معلماً، واستخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز من إعداد منصور 1986 المقنن على البيئة السعودية، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي التربية البدنية في مدارس التربية الخاصة تعزى لمتغير الخبرة في أبعاد الجزاءات الخارجية والمغامرة، وتنوع الاهتمامات، وضعف الثقة بالنفس، والمنافسة، وقلق المستقبل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي التربية البدنية في مدارس التربية الخاصة ترجع للخبرة في أبعاد المثابرة، وقلق بدء العمل، الاستقلال، ووجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي التربية البدنية في مدارس التعليم العام تعزى للخبرة في جميع الأبعاد ما عدا الجزاءات الخارجية.

وقام الخيري (2008) بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين في محافظتي الليث والقنفذة في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (98) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات مكان العمل، والخبرة، والراتب.

وأجرى منصور (2010) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وتكونت عينة الدراسة من (138) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، طبق عليها استبانة الرضا الوظيفي المكونة من (51) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح البكالوريوس.

وأجرت ردايدة (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي ودرجة الانجاز الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظرهم، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من قسمين: القسم الأول يتعلق بالرضا الوظيفي، والقسم الثاني يتعلق بالإنجاز الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (184) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي ودرجة الانجاز الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر الجنس على الرضا الوظيفي لصالح الإناث، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الكلية، والخبرة والرتبة الأكاديمية على الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية والخبرة على الانجاز الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية للعلاقة بين الرضا الوظيفي والانجاز الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على كل مجال من المجالات وعلى الأداة ككل.

وأجرت الصبحي (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لديهن، وتكونت العينة من (41) عضو هيئة التدريس، طبق عليهن استبيان الرضا الوظيفي، وكذلك تم إعداد استمارة الإنتاجية العلمية التي تعكس الإنتاجية العلمية من كتب مؤلفة وأبحاث علمية منشورة وأبحاث وأوراق عمل مقدمة في ندوات ومؤتمرات علمية والإشراف على رسائل علمية ومناقشة رسائل، وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في محور العلاقة مع

الهيئة التدريسية كان الأكبر، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي في محور الخدمات التي تقدمها الجامعة كان الأقل، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لجنسية عضو هيئة التدريس والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصصات الأدبية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين درجة الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة.

وأجرى اسليم (2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى الأنماط القيادية لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع لمحافظة غزة، وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (202) من العاملين الإداريين، وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي للعاملين بلغت (68.3%)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق تعزى لمتغير الكلية لصالح كلية العلوم التطبيقية.

وقام أبو جراد (2015) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين دافعية الإنجاز والانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظات قطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (302) مرشداً ومرشدة يعملون في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث في قطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد مقياس الانتماء الوظيفي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس دافعية الإنجاز، وأظهرت النتائج أن درجات الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين في محافظات قطاع غزة كانت عالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدخل الشهري، ومكان السكن وجهة العمل، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة الدافعية تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والدخل الشهري، ومكان السكن وجهة العمل.

الدراسات الأجنبية

وأجرى مانغ (Manning, 2003) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى دافعية العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم في كليات الزنوج في ولاية ميشيغان الأمريكية، والعوامل الجاذبة لأعضاء هيئة التدريس نحو تدريس العلوم في (34) كلية حكومية و(33) كلية خاصة من الكليات التي تخصص للزنوج فقط، وتكونت عينة الدراسة من (485) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة الاستبانة في عملية جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة أن دافعية العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في هذه الكليات كان بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى أن معظم كليات المجتمع الخاصة بالسود توظف أعضاء هيئة التدريس من نفس المنطقة التي توجد فيها الكلية.

وقام اوكلبارا وسكويلاس إبروندو (Okpara, Squillace & Erondu, 2005) بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر الجنس في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (650) عضو هيئة تدريس يعملون في (80) جامعة أمريكية، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد استبانة إلكترونية تم توزيعها بالبريد الإلكتروني على أفراد الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث في مجالات العلاقة مع الزملاء، بينما كان الذكور أكثر رضاً عن أسس الترقية والإشراف والرضا الكلي عن العمل، كما بينت الدراسة أن عضو هيئة التدريس الأعلى رتبة هو الأكثر رضا عن العمل من غيره بغض النظر عن جنسه.

وهدفت دراسة إردين (Erdene, 2006) إلى قياس مستويات المشاركة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ذوي الدوام الكامل في الجامعات الحكومية المنغولية، وأثر المشاركة على الرضا الوظيفي لديهم، وبلغت عينة الدراسة (300) عضو هيئة التدريس موزعين على خمس جامعات حكومية تم اختيارها من بين (9) جامعات على أساس دورها الهام والكبير في النظام التعليمي الجامعي، واعتمد الباحث على أسلوب الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس أقل من المستوى المرغوب، وأنهم راضون بعض الشيء عن وظائفهم، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى المشاركة الفعلية يؤثر إيجابياً بإدراك أعضاء هيئة التدريس للرضا الوظيفي.

وقام منظور وعثمان ونسيم وشفيق (Manzour, Usman, Naseem & Shafiq, 2011) بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين في منطقة لاهور الباكستانية، وتكونت عينة الدراسة من (155) عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب الأكاديمية، وتكونت أداة الدراسة من استبانة مكونة من (22) فقرة موزعة على مجالات الأمن الوظيفي وعبء العمل والترقيات والرواتب. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً بشكل عام، إلا أنه أعلى عند الذكور من الإناث بسبب قلة فرص الترقية وعبء العمل الكبير الذي يعاني منه عضو هيئة التدريس في الجامعة.

تعقيب على الدراسات السابقة

تم استعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز سعياً إلى إثراء الإطار النظري للدراسة والاستفادة منها في بناء أداة الدراسة اللازمة لجمع البيانات والتعرف على الأساليب الإحصائية، وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية.

وقد سعت بعض الدراسات للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات كدراسات السعود (2001)، واوكلبارا وآخرون (Okpara, et al. 2005)، وإردين (Erdene, 2006)، ومنصور (2010)، ومنظور وآخرون (Manzour, et al. 2011). ومن الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس والمعلمين كدراسات

الزعيبي (2003)، والعتيبي (2004)، وراوه (2007)، في حين سعت دراسات ماننغ (Manning, 2003)، والخيري (2008)، وردايدة (2011)، والصبحي (2013)، وأبو جراد (2015) إلى التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

وقد جاءت الدراسة الحالية لتتناول درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف كونها جامعة ناشئة وبحاجة لمثل هذه الدراسة.

منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1435/1436 هـ والبالغ عددهم (1383) عضو هيئة تدريس، حسب إحصاءات إدارة التخطيط والميزانية في جامعة الجوف، وقام الباحث بأخذ عينة عشوائية تكونت من (348) عضو هيئة تدريس، ويشكلون ما نسبته (25.16%) من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1): التكرارات والنسب المئوية للأبعاد حسب متغيرات الدراسة.

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	156	44.8%
	أنثى	192	55.2%
الجنسية	سعودية	89	25.6%
	غير سعودية	259	74.4%
الدرجة العلمية	معيد، ومحاضر	115	33.0%
	أستاذ مساعد	174	50.0%
	أستاذ مشارك، وأستاذ	59	17.0%
نوع الكلية	إنسانية	141	40.5%
	علمية	207	59.5%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	137	39.4%
	من 5 - 10	118	33.9%
	أكثر من 10 سنوات	93	26.7%
المجموع		348	100%

أداتا الدراسة

بالرجوع إلى الأدب التربوي السابق المتعلق بالرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز كدراسات (الخيري 2008)، ورايدة (2011)، والصبحي (2013))، تم تطوير استبانتيين، الأولى للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، حيث تكونت الاستبانة من (32) فقرة توزعت على خمسة مجالات هي: ضغوطات العمل، والحوافز، والمجال النفسي المهني، والبعد الاجتماعي، والعلاقات مع الرؤساء. والاستبانة الثانية للتعرف إلى مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، حيث تكونت الاستبانة من (39) فقرة توزعت على أربعة مجالات هي: موجه نحو الأداء في العمل، موجه نحو الأداء في السياق الاجتماعي، متأثر بمتطلبات بيئة العمل، متأثر بمتطلبات السياق الاجتماعي للعمل، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً).

صدق أداتي الدراسة

للتحقق من صدق أداتي الدراسة، تم عرضهما على مجموعة محكمين وعددهم (10) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات التربية في الجامعات السعودية، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، والدقة اللغوية، وما يروونه مناسباً سواء أكان بالحذف أو الإضافة أو الدمج.

وقد أبدى المحكمون العديد من الملاحظات حيث تم تعديل بعض الفقرات وإضافة فقرات جديدة واستبعاد فقرات أخرى، وقد أجمع على هذه الملاحظات 80% فأكثر من المحكمين.

ثبات أداتي الدراسة

للتحقق من ثبات أداتي الدراسة، تم حساب معاملات الثبات لهما، بطريقتين: الأولى طريقة الاختبار وإعادة الاختبار، حيث تم تطبيقهما على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة وعددهم (25) عضو هيئة تدريس، وذلك بتطبيقها مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث تراوحت معاملات الثبات لمجالات الرضا الوظيفي بين (0.63-0.83)، وبلغت قيمة معامل الارتباط لدرجة الرضا الوظيفي الكلي (0.87)، وتراوحت معاملات الثبات لمجالات دافعية الإنجاز بين (0.76-0.59)، وبلغت قيمة معامل الارتباط لمستوى دافعية الإنجاز الكلي (0.79)، أما الطريقة الثانية، فقد استخدم فيها طريقة كرونباخ ألفا للتعرف على الاتساق الداخلي للفقرات، فتراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات الرضا الوظيفي بين (0.65 - 0.88)، و(0.91) لمقياس الرضا الوظيفي ككل، وتراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات دافعية الإنجاز بين (0.71 - 0.77) و(0.90) لمقياس دافعية الإنجاز ككل، وهي قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة.

تصحيح أدواتي الدراسة

تم استخدام التدرج الإحصائي التالي لتوزيع المتوسطات الحسابية:

1. (1- أقل من 2.50) مؤشر منخفض.
2. (2.50- أقل من 3.50) مؤشر متوسط.
3. (3.50- 5) مؤشر مرتفع.

المعالجة الإحصائية

للإجابة على السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة على السؤالين الثالث والرابع تم استخدام اختبار تحليل التباين الخماسي (Five - Way ANOVA) واختبار شيفيه (Scheffe)، وللإجابة على السؤال الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson).

عرض النتائج ومناقشتها

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، وقد تم عرضها ومناقشتها وفق أسئلتها على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات مقياس درجة الرضا الوظيفي، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (2).

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس درجة الرضا الوظيفي.

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	4	البعد الاجتماعي	4.20	0.54	عالية
2	3	النفسي المهني	4.17	0.60	عالية
3	1	ضغوطات العمل	4.16	0.58	عالية
4	5	العلاقات مع الرؤساء	4.12	0.78	عالية
5	2	الحوافز	3.23	0.92	متوسطة
		مقياس الرضا الوظيفي ككل	3.95	0.52	عالية

* الدرجة العظمى من (5).

يبين الجدول (2) أن مجال "البعد الاجتماعي" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.20) وبانحراف معياري (0.54) وبدرجة عالية، وجاء المجال "النفسي المهني" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.17) وبانحراف معياري (0.60) وبدرجة عالية. بينما جاء مجال "الحوافز" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.23) وبانحراف معياري (0.92) وبدرجة متوسطة، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على مقياس درجة الرضا الوظيفي ككل (3.95) وبانحراف معياري (0.52)، وهو يقابل تقدير درجة رضا عالية.

وهذه النتيجة تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف يتمتعون بامتيازات مادية ومعنوية، تشبع لديهم احتياجاتهم الشخصية وتضمن لهم الاستقرار والأمان الوظيفي، بالإضافة إلى توافر روح التعاون والمشاركة الجماعية بين أعضاء هيئة التدريس، وتوافر علاقات المودة والاحترام المتبادل مع رؤساء الأقسام وعمداء الكليات وإدارة الجامعة والتي بدورها تنعكس إيجابياً على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وقد يعزى حصول مجال البعد الاجتماعي على أعلى تقدير رضا إلى الاحترام والتقدير الذي يكنه المجتمع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وأدوارهم في النهوض بالمجتمع وتحقيق تطلعاته، بالإضافة إلى المكانة الاجتماعية العالية والمرموقة التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس كأحد أفراد المجتمع.

أما حصول مجال الحوافز على درجة متوسطة فقد يعزى إلى توقعات أعضاء هيئة التدريس وطموحاتهم في تلقي حوافز أكبر والذي ينعكس سلباً على تقديرات بعض أعضاء هيئة التدريس لدرجة الرضا الوظيفي لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو جراد (2015)، واختلفت مع نتائج دراسات منصور (2010)، وردايدة (2011)، و (Manzour, et al. 2011).

السؤال الثاني: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مجالات مقياس دافعية الإنجاز، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (3).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز.

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى دافعية الإنجاز
1	1	موجه نحو الأداء في العمل	4.45	1.40	عالي
2	4	متأثر بمتطلبات السياق الاجتماعي للعمل	4.28	8.40	عالي
3	3	متأثر بمتطلبات بيئة العمل	4.02	.450	عالي

...تابع جدول رقم (3)

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى دافعية الإنجاز
4	2	موجه نحو الأداء في السياق الاجتماعي للعمل	63.5	.510	عالي
		مقياس دافعية الإنجاز ككل	94.1	1.40	عالي

* الدرجة العظمى من (5)

يبين الجدول (3) أن مجال "موجه نحو الأداء في العمل" قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.45) وانحراف معياري (0.41) وبمستوى عالٍ، وجاء مجال "متأثر بمتطلبات السياق الاجتماعي" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.48) وبمستوى عالٍ، بينما جاء مجال "موجه نحو الأداء في السياق" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.51) وبمستوى عالٍ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز ككل (4.19) وانحراف معياري (0.41)، وهو يقابل تقدير مستوى دافعية إنجاز عالٍ.

وهذه النتيجة تشير إلى ثقة عضو هيئة التدريس بنفسه، واعتزازه بقدراته ومؤهلاته وكفاءاته، وأنه لا يعتبر نفسه ناجحاً إلا إذا حقق أهدافه التي يصبو إليها، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام عضو هيئة التدريس بالإنجاز المرتفع، والحصول على الامتياز، بغض النظر على ما يترتب عليه من فوائد، فهو يضع لنفسه معايير خاصة، ويسعى جاهداً لتطبيقها، كما قد تعزى هذه النتيجة إلى أن جامعة الجوف تسعى باستمرار إلى توفير الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لعملية التعلم، وتوفير مناخ تعليمي يساعد على رفع دافعية الإنجاز لأعضاء هيئة التدريس، وحفزهم لبلوغ معايير الامتياز والتفوق، ومناقسة الآخرين، وتحقيق الأهداف المنشودة بدقة وسرعة وإتقان.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات الزعبي (2003)، والعتيبي (2004)، وأبو جراد (2015)، واختلفت مع نتائج دراسة ردايدة (2011).

السؤال الثالث: ما علاقة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف بدافعية الإنجاز لديهم؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات تقديرات درجة الرضا الوظيفي وتقديرات درجة الدافعية للإنجاز، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (4).

جدول (4): معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز لديهم.

دافعية الإنجاز الرضا الوظيفي	الإحصائي	موجه نحو الأداء في العمل	موجه نحو الأداء في السياق الاجتماعي للعمل	متأثر بمتطلبات بيئة العمل	متأثر بمتطلبات السياق الاجتماعي للعمل	دافعية الإنجاز ككل
ضغوطات العمل	قيمة معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.34 *0.000	0.34 *0.000	0.41 *0.000	0.25 *0.000	0.41 *0.000
الحوافز	قيمة معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.24 *0.000	0.27 *0.000	0.22 *0.000	0.19 *0.000	0.31 *0.000
النفسي المهني	قيمة معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.43 *0.000	0.36 *0.000	0.55 *0.000	0.33 *0.000	0.52 *0.000
البعد الاجتماعي	قيمة معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.52 *0.000	0.40 *0.000	0.53 *0.000	0.33 *0.000	0.52 *0.000
ضغوطات العمل	قيمة معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.28 *0.000	0.15 *0.005	0.31 *0.000	0.16 *0.003	0.29 *0.000
الرضا الوظيفي ككل	قيمة معامل الارتباط الدلالة الإحصائية	0.37 *0.000	0.27 *0.000	0.49 *0.000	0.25 *0.000	0.44 *0.000

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يبين الجدول (4) وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز.

وهذه النتيجة تبدو منطقية، حيث أن عضو هيئة التدريس إذا ما شعر بالرضا عن عمله والذي يوفر له إشباع لحاجاته، وبالتالي تبدو عليه ملامح السعادة والارتياح ويتسم بالنشاط والحيوية، وتوفر له النشاط والحيوية، مما يدفعه نحو مزيد من الإنجاز لتحقيق طموحاته وأهدافه وأهداف الجامعة وأهداف المجتمع الذي ينتمي إليه.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات الخيري (2008)، وردايدة (2011)، وأبو جراد (2015).

السؤال الرابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي حسب متغيرات الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة.

المتغيرات	مستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	156	4.05	0.46
	أنثى	192	3.87	0.56
الجنسية	سعودية	89	3.98	0.56
	غير سعودية	259	3.94	0.51
الدرجة العلمية	معيد ومحاضر	115	3.93	0.52
	أستاذ مساعد	174	3.91	0.54
	أستاذ المشارك وأستاذ	59	4.12	0.45
الكلية	إنسانية	207	3.99	0.50
	علمية	141	3.90	0.55
الخبرة	أقل من 5 سنوات	137	4.00	0.55
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	118	3.86	0.48
	10 سنوات فأكثر	93	4.01	0.53

يبين الجدول (5) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، تبعاً لاختلاف متغير لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة). ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم إجراء اختبار تحليل التباين الخماسي، كما في الجدول (6).

جدول (6): اختبار تحليل التباين الخماسي للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والجنسية والدرجة العلمية والكلية والخبرة.

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	1.869	1	1.869	7.188	.008*0
الجنسية	1.092	1	1.092	4.199	*41.00
الدرجة العلمية	.8870	2	.4430	1.705	.1830
الكلية	.4140	1	.4140	1.594	.2080
الخبرة	1.191	2	.5960	2.291	.1030

...تابع جدول رقم (6)

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخطأ	88.407	340	.2600		
الكلية	5533.949	348			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يبين الجدول (6):

1. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور. وقد يعزى ذلك إلى أن مشاركة الذكور من أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات وتسلم المناصب القيادية أعلى مما هو عليه لدى الإناث في جامعة الجوف، وبالتالي فإن عضو هيئة التدريس عندما يتخذ قراراً حاسماً وحيوياً سيُشعر بالرضا والسعادة والإنجاز، مما يتولد عنه درجة رضا أعلى من الإناث اللاتي لا يتمتعن بهذه المزايا.
2. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الجنسية، وذلك لصالح الجنسية السعودية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جامعة الجوف توفر الامتيازات المادية والإدارية المشجعة لأعضاء هيئة التدريس السعوديين، والتي بدورها تنعكس إيجابياً على درجة الرضا الوظيفي لديهم، على عكس أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين.
3. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، تعزى لمتغيري الدرجة العلمية والخبرة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جامعة الجوف توفر الدورات والورش التدريبية لجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم العلمية وخبراتهم، كما أنها توفر الامتيازات والأجور والحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لإنتاجهم العلمي وكفاياتهم التدريسية، بغض النظر عن درجاتهم العلمية وخبراتهم الأكاديمية، وبالتالي فإن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة الرضا الوظيفي لديهم على اختلاف خبراتهم جاءت متقاربة.
4. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير الكلية. وقد يعزى ذلك إلى أن سلم الرواتب والأجور لأعضاء هيئة التدريس سواء في الكليات الإنسانية أو في الكليات العلمية موحد، وبالتالي فإن المردود العائد من الدخل الشهري لعضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية والعلمية يحقق جزءاً من الرضا والراحة النفسية، والشعور بالأمان، بالإضافة إلى أن جامعة الجوف تتعامل مع جميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف كلياتهم على مبدأ العدل والمساواة في الأجور والترقية والحوافز، وهو عامل مهم في تحقيق الرضا

في جميع مناحي الحياة، فكلما شعر أعضاء هيئة التدريس أن الأجور والحوافز التي يتقاضونها تتناسب مع ما يقومون به من عمل، وأن نظام الترقيات يوفر لهم العدالة، كلما أصبح الرضا الوظيفي لديهم في أفضل حالاته.

السؤال الخامس: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)؟" وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز وفقاً لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز حسب متغيرات الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة.

متغيرات	مستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	156	4.12	0.38
	انثى	192	4.22	0.41
الجنسية	سعودية	89	4.20	0.36
	غير سعودية	259	4.17	0.41
الدرجة العلمية	معيد ومحاضر	115	4.21	0.38
	أستاذ مساعد	174	4.10	0.42
	أستاذ مشارك وأستاذ	59	4.34	0.34
الكلية	إنسانية	207	4.18	0.39
	علمية	141	4.18	0.43
الخبرة	أقل من 5 سنوات	59	3.66	0.37
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	51	3.73	0.28
	10 سنوات فأكثر	87	3.85	0.45

يبين الجدول (7) أن هناك فروقاً ظاهرية بين متوسطات الفروق بين تقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز، تبعاً لاختلاف المتغيرات: (الجنس، الجنسية، الدرجة العلمية، الكلية، الخبرة)، ولتحديد مستويات الدلالة الإحصائية لتلك الفروق، تم إجراء اختبار تحليل التباين الخماسي كما في الجدول (8).

جدول (8): اختبار تحليل التباين الخماسي للفروق بين تقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز تبعاً لاختلاف متغيرات الجنس والجنسية والدرجة العلمية والكلية والخبرة.

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.4730	1	.4730	2.399	.1220
الجنسية	5.478	1	5.478	.0000	.9850
الدرجة العلمية	1.928	2	.9640	6.404	.002*0
الكلية	.1010	1	.1010	.6740	.4120
الخبرة	.7380	2	.3690	2.453	.0880
الخطأ	51.168	340	.1500		
الكلية	6131.774	348			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يبين الجدول (8):

1. عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز، تعزى لمتغيرات الجنس والجنسية والكلية، والخبرة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جامعة الجوف تسعى بشكل مستمر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بغرض تحسين وتجويد نوعية التعليم بجميع مجالاته ومصادره وعملياته بغض النظر عن جنس عضو هيئة التدريس أو جنسيته أو الكلية التي يدرس بها أو عدد سنوات الخبرة، وذلك من خلال التدريب المستمر وورش العمل وتوفير الدورات والبرامج التربوية التي توفر التنمية المهنية الذاتية لعضو هيئة التدريس والتي تنعكس إيجابياً على دافعيته للإنجاز.
2. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس دافعية الإنجاز، تعزى لمتغير الدرجة العلمية. ولتحديد مصادر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) كما هو موضح في الجدول (9).

جدول (9): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز حسب متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية		معيد ومحاضر	الأستاذ مساعد	الأستاذ المشارك
	المتوسط الحسابي	4.21	4.10	4.34
معيد ومحاضر	4.21		0.11	0.13
أستاذ مساعد	4.10			*0.23
أستاذ مشارك وأستاذ	4.34			

يبين الجدول (9) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات ذوي الدرجة العلمية (أستاذ مساعد) من جهة، ومتوسط تقديرات ذوي الدرجة العلمية (أستاذ المشارك وأستاذ) من جهة أخرى على مستوى دافعية الإنجاز، تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح تقديرات ذوي الدرجة العلمية (أستاذ المشارك وأستاذ). وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس من ذوي الرتب الأكاديمية العليا، تتوفر لديه الفرصة الأكبر للمزيد من المشاركة في اتخاذ القرار، وكذلك المشاركة في الدورات والورش والمؤتمرات، والتي بدورها توفر له امتلاك العديد من المهارات والخبرات التي ترفع من مستوى كفاءته العلمية والمسلكية، وبالتالي تنعكس إيجاباً على دافعيته للإنجاز، وبلوغ أهدافه وتحقيق طموحاته.

التوصيات

بعد التوصل إلى النتائج ومناقشتها فإن الدراسة توصي بما يلي:

1. العمل على توفير الوسائل والآليات التي تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، لينعكس ذلك في دافعيتهم للإنجاز.
2. وضع سياسات عادلة لنظام الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الكفاءة والإنتاجية العلمية.
3. العمل على زيادة تولي الإناث من أعضاء هيئة التدريس للمناصب القيادية، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تخص الجامعة.
4. تخفيف الأعباء الإدارية والأكاديمية عن أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية.
5. إيفاد أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم العلمية لحضور الندوات والمؤتمرات العلمية.
6. إجراء دراسات أخرى في هذا المجال للكشف عن العلاقة بين دافعية الإنجاز لأعضاء هيئة التدريس والأداء الوظيفي، والأمن النفسي، وضغوط العمل.

المراجع

- أبو جراد، خليل. (2015). الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتهم بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أبو النصر، مدحت. (2009). الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعال. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- اسليم، فادي. (2013). الأنماط القيادية لدى رؤساء الأقسام في كلية المجتمع في محافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- بحري، عبلة. (2013). المناهج الدراسية الجديدة: دافعية الإنجاز في اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي: رؤيا موضوعية. عمان: دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع.
- حداد، محمد. (2004). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، دراسة مقارنة. القاهرة: عالم الكتب.
- الحلافي، طامي. (2010). تأهيل أعضاء هيئة التدريس للوظائف الإدارية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظرهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- خليفة، عبداللطيف. (2000). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الخيري، حسن. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقفزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- رسلان، محمود. (2012). دافعية الانجاز (المفهوم، النظرية، التطبيق). الأحساء: مركز الترجمة والتأليف والنشر لجامعة الملك فيصل.
- ردايدة، ليانة. (2011). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بإنجازهم الوظيفي من وجهة نظرهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- راوه، بندر. (2007). دافعية الإنجاز لدى معلمي التربية البدنية العاملين بمدارس التربية الخاصة والتعليم العام بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

- الزعبي، دلال. (2003). *ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- السعود، راتب. (2001). *الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية*. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 17(3): 615 - 642.
- الصبحي، فوزية. (2013). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة*. دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق، 28(79): 1-50.
- العاني، هيثم. (2007). *الإدارة بالحوافز "التحفيز والمكافآت"*. عمان: دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- العنبي، معزي. (2004). *دافعية الإنجاز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عثمانة، نوال. (2004). *تقدير درجة الرضا الوظيفي كما يتصورها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- العلي، نصر. (2005). *العلاقة بين دافعية الإنجاز ومركز الضبط لدى طلبة الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة اليرموك*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- عياصرة، علي. (2006). *القيادة والدافعية في الإدارة التربوية*. عمان: دار ومكتبة الحامد.
- الفراج، فهد. (1997). *الفرق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكلية التقنية وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في منطقة القصيم*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- محمد، فتحي. (2008). *الإدارة المدرسية*. القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- المدهرش، حابس. (2012). *الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- مصطفى، صلاح (2002). *الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر*، الرياض: دار المريخ.

- ملحم، يحيى. (2014). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي (دراسة حالة: شركة الاتصال الأردنية الحديثة). *المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، 26(2): 217-272.
- منصور، مجيد. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. *مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، 12(1): 795-838.
- نشوان، يعقوب ونشوان، جميل. (2001). *السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي*. غزة: مطبعة دار المنارة.

References (Arabic & English)

- Abou El-Nasr, Medhat. (2009). *Management with incentives: effective methods of incentives*. Cairo: Arab Training and Publishing Group.
- Abu Jarad, Khalil. (2015). *The organizational commitment and job satisfaction and their relationship between with achievement motivation among counselors in Gaza Governorates*. Unpublished master thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Al-Ali, Nasr. (2005). *The relationship between motivation of achievement and the control center of graduate students at the Faculty of Education, Yarmouk University*. Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Al-Ani, Haitham. (2007). *Management incentives "incentives and rewards"*. Amman: DAR KONOOZ-ALMAREFA for Publishing and Distribution.
- Al-Faraj, Fahd. (1997). *The difference in the level of job satisfaction among faculty members in both the Technical College and Imam Muhammad Bin Saud Islamic University in Qassim*. Unpublished master thesis, Umm Al-Qura University, Makkah, Saudi Arabia.
- Al-Halafi, Tami. (2010). *Qualifying faculty members for administrative positions in King Saud University according to knowledge based economy requirements as perceived by them*. Dissertated Dissertation, Yarmouk University, Irbid, Jordan.

- Al-Khairi, Hasan. (2008). *Career Satisfaction and Achievement Motivation in a sample of school guides in Al-Laith and Al-Qonfoda Govern orates*. Unpublished Master Thesis, Umm Al-Qura University, Makkah, Saudi Arabia.
- Al-Madharish, Habis. (2012). *Incentives and their Relationship with Job Performance Among Faculty Members from their Point of View in Saudi Universities*. Unpublished Doctoral Dissertations. Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Al-Otaibi, Moazzi. (2004). *Motivation of scientific achievement and productivity of faculty members at King Saud University, unpublished master thesis*, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Saud, Ratib. (2001). Job Satisfaction of Faculty Members in Jordanian Private Universities. *Yarmouk Research Journal, Series of Human and Social Sciences*, 17 (3): 615 - 642.
- Al-Sobhi, Fawziah. (2013). Job satisfaction and its relation to scientific productivity among faculty members at Taibah University. Educational and psychological studies. *Journal of Faculty of Education in Zagazig*, 28 (79): 1-50.
- Anderson, W. (2001). *Factors that Motivate Teachers to Remain in the Teaching Profession in North Carolina*. PhD Dissertation, University of North Carolina at Charlotte, USA.]
- Aslim, Fadi. (2013). *The leadership styles of the heads of departments in the community college in the governorates of Gaza and their relation to the job satisfaction of their employees*. Unpublished master thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Athamneh, Nawal. (2004). *The assessment of the degree of job satisfaction from the point of view of faculty members in the official Jordanian universities*. Unpublished Doctoral Dissertations, Yarmouk University, Irbid, Jordan.

- Ayasreh, Ali. (2006). *Leadership and motivation in the educational administration*. Amman: Dar Al-Hamed for Publishing & Distribution.
- Bahri, Abla. (2013). *New Curriculum: Motivation of achievement in the attitudes of teachers of secondary education: objective vision*. Amman: Dar-Ibn Battuta for Publishing and Distribution.
- Erdene, M. (2006). *Faculty Participation in decision making and their Job satisfaction in Mongolian public universities*. Purdue university, West Lafayette, Indiana.
- Haddad, Mohamed. (2004). *Professional development of university faculty members, comparative study*. Cairo: The World of Books.
- Herivelto, M. Kenneth, R. & Andrew, C. (2002). Job Motivation Profiles of Physical Educators: Theoretical background and instrument development. *British Educational Research Journal*, **28**(6): 845–861.
- Honoree, A. & Terpstra, D. (2004). Job Satisfaction and pay Satisfaction Levels of University Faculty by Discipline type and by Geographic Region. *Education*, 124:528-539.
- Khalifa, Abdullatif. (2000). *Motivation for achievement*. Cairo: Dar Ghraib for printing, publishing and distribution.
- Manning, I. (2003). *Job Motivation and Satisfaction of Science Teachers in Negro Colleges*. PhD dissertation, Michigan State University, USA.
- Mansour, Majid. (2010). Degree of Job Satisfaction among Faculty Members at An - Najah National University in Palestine. *Journal of Al-Azhar University in Gaza, Series of Human Sciences*, 12 (1): 795-838.
- Manzoor, M. Usman, M. Naseem, M. & Shafiq, M. (2011). A Study of Job Stress and Job Satisfaction among Universities Faculty in

- Lahore, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(9): 51-71.
- Melhem, Yahya. (2014). *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction (Case study: Modern Jordanian Communication Company)*. Arab Organization for Administrative Development, 26 (2): 217-272.
 - Menall, E. Masuda, A. & Nicklin, J. (2010). Flexible Work Arrangement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment. *The Journal of Psychology*. 144(1):61-81.
 - Mohamad Fathy. (2008). *School administration*. Cairo: Al-Dar International for Publishing and Distribution.
 - Mustafa, Salah. (2002). *School administration based on the contemporary administrative thought*, Riyadh: Dar al-Marikh.
 - Nashwan, Yaaqoob. & Nashwan, Jameel. (2001). *Organizational Behavior in Educational Administration and Supervision*. Gaza: Dar Al-Manara Press.
 - Okpara, J. Squillace, M. & Erundu, A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20 (3):177 – 190.
 - Parnell, J. & Grandall, W. (2003). Propensity for Participative Decision Making, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intentions to Leave Among Egyptian Managers. *The Multinational Business Review*, 11(1): 45-65.
 - Raslan, Mahmoud. (2012). *Motivation achievement. (concept, theory, application)*. Al-Ahsa: Translation, Writing and Publishing Center of King Faisal University.
 - Rawa, Bandar. (2007). *The motivation of achievement for physical education teachers working in Private and public education in*

Jeddah. Unpublished master thesis, Umm Al-Qura University, Makkah, Saudi Arabia.

- Ridida, Liana. (2011). *Job Satisfaction for Yarmouk University faculty members and its relation to their job achievement from their point of view*. Unpublished Doctoral Dissertations, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Whitman, D. Van Roy, D. & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction Citizenship Behavior, And performance in work Units: A meta-Analysis of Collective Construct Relations. *Personnel Psychology*, 63: 41-81.
- Zoubi, Dalal. (2003). *Working pressure and its relation to motivation towards working with the heads of academic departments in Jordanian universities*. Unpublished doctoral dissertation, Amman Arab University for Graduate Studies, Amman, Jordan.