



القيادة الابتكارية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين وأثرها على الرضا الوظيفي

وفا محمود محمد عياد

البريد الإلكتروني: dr.wafa.ayad.76@gmail.com

الأستاذ الدكتور عمر تاج السر محمد عبد الرحمن

قسم الاقتصاد والعلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم، السودان

الملخص

هدفت الدراسة للكشف عن أثر القيادة الابتكارية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين بالرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (240) من العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة استبانة القيادة الابتكارية، والرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الوزن النسبي لمحور القيادة الابتكارية بلغ (64.44%) متوسط، بينما بلغ أن الوزن النسبي لمحور الرضا الوظيفي بلغ (67.73%) متوسط، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.900 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05، ولا توجد فروق بين متوسطات استجابة الباحثين حول القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير النوع، والمؤهل العلمي، بنما يوجد فروق في متغير سنوات الخدمة بين الفئة أقل من 5 سنوات والفئات (5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح الفئات (5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

الكلمات المفتاحية: الإدارة الاستراتيجية، التطوير التنظيمي، وزارة الأوقاف.



The Innovative Leadership of The Ministry of Awqaf and Religious Affairs in The Southern Governorates in Palestine and Its impact on Job Satisfaction

Wafa Mahmoud Mohamed Ayyad

Email: dr.wafa.ayad.76@gmail.com

Prof. Dr. Omar Taj Al-Sir Muhammad Abdul Rahman

Department of Economics and Administrative Sciences, College of Graduate Studies,
University of the Noble Qur'an and the Rooting of Science, Sudan

ABSTRACT

The study aimed to reveal the impact of the innovative leadership of the Ministry of Endowments and Religious Affairs in the southern governorates in Palestine on job satisfaction. The study sample consisted of (240) workers in the Ministry of Endowments and Religious Affairs in the southern governorates. The study followed the descriptive approach. The study indicated that the relative weight of the axis of innovative leadership was (64.44%) average, while the relative weight of the axis of job satisfaction reached (67.73%) average, and there is a statistically significant relationship at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$) between innovative leadership and job satisfaction where it was The value of $(t) = 0.900$ and the statistical significance is less than 0.05, and there are no differences between the response averages of the respondents about innovative leadership and job satisfaction among workers in the Ministry of Endowments and Religious Affairs in the southern governorates according to the gender variable and educational qualification, while there are differences in the variable years of service between the lower category From 5 years and categories (5-10 years, more than 10 years) in favor of groups (5-10 years, more than 10 years).

Keywords: strategic management, organizational development, the Ministry of Endowments.

**مقدمة:**

تبرز القيادة الابتكارية كنمط يقود أكثر مما يدير، إذ يتميز فيه القائد بالمقدرة على إبداء الأفكار وطرح الممارسات الجديدة وتطبيقها في العمل، وسواء كانت هذه الأفكار أو الممارسات من اكتشاف القائد أو توصل إليها من خلال مرؤوسيه، فيسعى من خلال طرح تلك الأفكار إلى تحقيق التميز والتقدم والازدهار وخلق قيمة للمؤسسة أكبر وأسرع من منافسيها (البناء، 2020: 17).

وتعتبر القيادة الابتكارية نمط من أنماط القيادة يتميز فيها القائد بالقدرة على طرح الأفكار وتنفيذها، أو المنتجات، أو الممارسات الجديدة، والأصيلة في العمل سواء التي يكتشفها بنفسه، أو يتوصل إليها من خلال العاملين، ويسعى من خلال طرح وتنفيذ هذه الأفكار إلى تحقيق الازدهار والتميز للمنظمة، وخلق قيمة أسرع وأكبر مقارنة بالمنافسين (الزعرور ومزهر، 2019: 85).

ويمكننا القول إن أهمية القيادة الابتكارية تتمثل في التجديد والتحسين المستمر القائم على تطوير الأفكار الجديدة، والخروج عن المألوف في حدود تسمح بتحقيق الأهداف واستثمار كل الإمكانيات المتاحة من أجل ذلك (غني، 2018: 44).

فالإنسان المبتكر متطور ومستمر لا يتوقف تفكيره عند حد معين بل تؤدي كل فكرة يقترحها إلى فكرة أخرى، وهو متميز عن غيره ببعض الصفات الشخصية، كالثقة بالنفس، وحب العمل بشكل منفرد وعدم التقيد بالعمل الجماعي والمخاطرة والعمل في ظروف غامضة، كما أنه مسالم لا يستسلم ولا يخضع بسهولة ويصر على إيجاد حلول لما يواجهه من مشكلات، لا يحب فرض السلطة على أحد أو أن تفرض عليه سلطة من أحد (قنديل، 2010: 129).

فالقائد المبتكر لا يخشى مواجهة المشكلات والصعوبات، لأنه على دراية بأنه قادر على تخطيها، وبيئة العمل التي يكون قائدها مبتكر مبدع؛ تكون بيئة عمل يسودها الاحترام والتعاون والتفاهم، وجميع العاملين فيها قادرين على مواجهة أي طارئ بسلاسة، حيث يعكس القائد التربوي الابتكاري صفاته وقدراته على البيئة المسؤول عنها (عياد، 2019: 18).

تعمل المؤسسات لتحقيق الصدارة في ظل المنافسة، والمتغيرات، والتحديات المعاصرة في كافة مجالات الحياة، مما يتطلب منها البحث عن طرق غير مألوفة، ومميزة، وتسعى تلك المؤسسات إلى النجاح والإنجاز من خلال وجود قيادة غير تقليدية تتبنى الابتكار، وتواكبه (أبو عيشة، 2018: 1).

ومن أبرز المعوقات التي تواجه المديرين هي عدم وجود سلطة مطلقة للمدير في اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير العمل، بالإضافة لضعف الإمكانيات المتوافرة لبيئة العمل، إلا أنه بالرغم من وجود المعوقات لتطبيق القيادة الابتكارية، إلا أنها ضرورية في الإدارة، في ظل تعدد المجتمعات، وزيادة الوعي، وعدم فاعلية النمط التقليدي للإدارة (القرعان، 2019: 20).

حيث يُعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي نالت قدراً كبيراً من الاهتمام في الأدبيات التربوية؛ فالأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، ومن ثم يبحثون عن الرضا وما يترتب عليه من فوائد تعود على المؤسسات والعاملين بها، فضلاً عما يسببه عدم الرضا من أثر سلبي على سعادة الإنسان سواء في بيته أو عمله (عبد الفتاح، 2020: 1258).

تُعد دراسة للرضا الوظيفي من قبل المدير عند الموظفين عملية من عمليات التقويم الشاملة والتي ينبغي أن تشمل كافة الجوانب المتعلقة بالعمل، حيث تقود الإدارة بالتعرف على الجوانب الإيجابية والسلبية والتي يمكن أن تساعد على عملية تطوير العمال ورسم السياسات الإدارية في المستقبل، حيث تمثل دراسة السلوك الإنساني وفهمه داخل المؤسسات دائرة الاهتمام المشترك بين علم الإدارة من جانب وبين العلوم الإنسانية من جانب آخر، كذلك أصبح الحوار بين الطرفين والذي يركز على جانب واحد غير كافٍ لدراسة السلوك الإنساني وفهمه والتعرف على مدى الرضا الوظيفي الذي يعبر عن الظروف النفسية والفسلوجية والبيئية التي تسود العلاقة بين الموظف وبين زملائه ورؤسائه وبما ينسجم مع شخصيته (Tharrington, 2015: 195).

الرضا الوظيفي ليس نوعاً واحداً ولكنه متعدد ومختلف فقد يكون رضا جزئياً عن بعض جوانب العمل أو كلياً يشمل شعور الفرد بالاكتمال والسعادة في العمل بصورة كلية أو قد يكون داخلياً أو خارجياً، ومن هنا كان من المهم والضروري معرفة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، للعمل على إشباعها وتوفيرها وتحقيقها للفرد إذا كانت إيجابية أو إزالتها وعلاجها إذا كانت سلبية (عبد الرحمن، 2020: 137).



ويعد الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً على مستوى الأفراد والمؤسسات، فهو يلامس العنصر البشري الذي هو من أهم مقومات العمل في المنظمات، وعندما يتحقق للفرد رضاه عن مهنته التي يزاولها فإن ذلك يؤثر على فاعليته وزيادة إنتاجيته، وبالتالي فاعلية المنظمة التي يعمل بها وزيادة إنتاجيتها (الشهري، 2020: 712).

الرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل أو بعد واحد، بل تشارك وتفاعل عوامل كثيرة، يمكن ملاحظتها من خلال سلوك الفرد تجاه عمله، سواء كانت تلك العوامل متعلقة بالتركيب الفسيولوجي للفرد، أما فيما يتعلق ببيئة العمل، أو الإدارة، أو الإشراف، أو الراتب، أو العلاقة مع الزملاء، أو السياسة العامة التي تحكم سلوك الأفراد. ويمكن القول إنه كلما أشبعت حاجات الأفراد كلما كانت مشاعرهم نحو العمل إيجابية وتفاعلية، العكس صحيح (القطان، 2021: 77).

إن شعور الفرد بالإشباع والاكتفاء والرضا الوظيفي مرهون بعوامل متعددة ومتشعبة ومتعلقة بجوانب كثيرة، منها ما هو متعلق بحياة الفرد وحالته البدنية والنفسية ودافعيته وشخصيته وأدائه، ومنها ما هو متعلق ببيئته التي تحيط به ووظيفته والأنشطة بداخلها، فكان من المهم معرفة متى يصل الفرد إلى درجة الرضا ومتى يتحقق الرضا (عبد الرحمن، 2020: 138).

ويعد الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة في أية منظمة، حيث أن انخفاض أو غياب الرضا الوظيفي يسهم بقدر كبير في عدم تحقيق الأهداف، فالرضا الوظيفي هو شعور باطني يكمن في وجدان الفرد، ويمكن أن يعبر عنه في درجة انعكاس هذه المشاعر الباطنية على سلوكياتهم الظاهرية، فقد يكون تراكمها ذو أثر قوي على السلوك الخارجي للعمال، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كان لذلك أثر على سلوكهم كأن يلجئون إلى التغيب المتكرر أو الانتقال إلى عمل بمنظمة أخرى أو كثرة الشكوى وتذمرهم إزاء أوضاعهم والعكس صحيح (جلجل وآخرون، 2021: 507).

ومن أبرز الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة:
أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الابتكارية:

وهدف دراسة الجريدة والجمهوري (2014) للكشف عن درجة ممارسة القادة الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان للقيادة الابتكارية، وتكونت عينة الدراسة من (151) من مديرو العموم ونوابهم، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القادة الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان للقيادة الابتكارية عالية، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير النوع الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح الإناث، كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة الشهراني (2018) للكشف عن درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة الأكاديميين بجامعة ببشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (209) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة الأكاديميين بجامعة ببشة لدى أفراد عينة البحث كان بدرجة متوسطة وقد جاءت المجالات مرتبة تنازلياً، على النحو الآتي (تجاه المثابرة والإصرار، تجاه المبادرات الشخصية، تجاه الأفكار الجديدة، تجاه المشكلات) وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة في تقديرهم لدرجة ممارسة القادة الأكاديميين للقيادة الابتكارية والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، الدرجة العلمية، الخبرة، التخصص، مكان العمل).

وهدف دراسة القرعان (2019) للكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش للقيادة الابتكارية وعلاقتها بفعالية اتخاذ القرار الإداري من وجهة نظر معلمهم، وتكونت عينة الدراسة من (281) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في محافظة جرش، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش للقيادة الابتكارية جاءت متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وكانت لصالح الدراسات العليا.

وهدف دراسة القطيفان (2020) للكشف عن علاقة قيادة التغيير لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان بالقيادة الابتكارية من وجهة نظر مساعدي المديرين، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الخاصة في العاصمة كان عاليا جداً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الابتكارية لصالح من لديه سنوات خدمة أقل من 5 سنوات ولمن لديه 10 سنوات فأكثر من الخدمة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي.



ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي:
هدفت دراسة كابا وبلندا (Kapa & Belinda, 2018) للكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بتطبيق اللوائح والقوانين المدرسية في المدارس الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (37000) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن من لديه تصور إيجابي عن تطبيق اللوائح والقوانين المدرسية يشعر بدرجة عالية من الرضا الوظيفي، ومن ليس لديه تصور إيجابي عن تطبيق اللوائح والقوانين المدرسية لا يشعر بالرضا الوظيفي.
وهدف دراسة عميرة (2019) للكشف عن العلاقة بين القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدتي المديرين، وتكونت عينة الدراسة من (220) مساعداً، وأظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة ومتغير التخصص.

وهدف دراسة البرعي (2020) للكشف عن مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (319) عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الشعور بالرضا الوظيفي جاء متوسطاً، كما أشارت نتائج تحليل التباين المتعدد إلى وجود تأثيرات دالة إحصائية لمتغيرات (الجنسية، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخبرة) على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية، بينما لم يوجد تأثير دال إحصائية لمتغيرات النوع والتخصص الأكاديمي على أبعاد الرضا الوظيفي والدرجة الكلية.

وهدف دراسة بوليك (Paulik, 2020) للكشف عن القدرة التنبؤية للرضا الوظيفي في الاندماج بالعمل، وتكونت عينة الدراسة من (449) معلم من معلمي المرحلة الثانوية بجمهورية التشيك، واستخدمت الدراسة استبانة الاندماج في العمل، والرضا الوظيفي، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر جوهري لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة على الاندماج في العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وهدف دراسة محاسنة (2021) للكشف عن علاقة كفاءة المعلمين الجماعية بالرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (572) معلماً ومعلمة من معلمي مديرية تربية وتعليم جرش، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كفاءة المعلمين الجماعية والرضا الوظيفي كان متوسطاً، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين كفاءة المعلمين الجماعية والرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

وجد الباحث من خلال الدراسات السابقة أنها اتفقت مع هذه الدراسة في تناول متغيرات الدراسة (القيادة الابتكارية، والرضا الوظيفي)، وكذلك في تناولها المنهج الوصفي، بينما تميزت الدراسة الحالية في أنها أجريت في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد المنهج المتبع، واختيار العينة، وأبرز الأساليب الإحصائية، وتفسير ومناقشة النتائج.
مشكلة وأسئلة الدراسة:

من هنا برزت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: (ما أثر القيادة الابتكارية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين على الرضا الوظيفي؟) وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية على مقياس القيادة الابتكارية لمغيرات الدراسة (النوع - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمغيرات الدراسة (النوع - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)؟

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى:

1. الكشف عن مستوى القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية.
2. الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية.
3. التعرف على العلاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية.
4. توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية على مقياس القيادة الابتكارية لمغيرات الدراسة (النوع – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة).
5. توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمغيرات الدراسة (النوع – المؤهل العلمي – سنوات الخدمة).

أهمية الدراسة:**الأهمية النظرية: وتتمثل في:**

1. تبرز في أنها من المحاولات البحثية التي تحاول الكشف عن أثر القيادة الابتكارية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين على الرضا الوظيفي.
2. إضافة مادة نظرية تتناول القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي، والتي يمكن أن تفيد الباحثين والمهتمين.
3. يمكن أن يستفيد منها العاملين بوزارة الأوقاف للتعرف على أهمية القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي على طبيعة العمل في الوزارة.

الأهمية التطبيقية:

1. يمكن أن تزود وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بنتائج مهمة عن واقع القيادة الابتكارية بالوزارة والأثر الذي تحدثه في الرضا الوظيفي للعاملين.
2. يمكن أن تسهم النتائج والتوصيات في مساعدة قادة وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في وضع الخطط الاستراتيجية.
3. يمكن أن تفيد الباحثين والمهتمين من نتائج الدراسة، وإجراء دراسات مشابهة ومماثلة.

مصطلحات الدراسة:

تحقيقاً لأغراض الدراسة، تم تعريف المصطلحات التالية:

القيادة الابتكارية:

يعرفها الراشد واليحيى (2020: 251) بأنها: قدرة القادة على إنتاج الأفكار الجديدة غير المألوفة من خلال حل المشكلات والعمل على التجديد والتغيير للأفكار بطريقة واعية وفاعلة. وتعرف اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها العاملون بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية على استبانة القيادة الابتكارية.

الرضا الوظيفي:

وعرفه ميشرا (Mishra, 2013: 45) بأنه: اتجاه عام من قبل العامل إزاء عمله كنتيجة لاتجاهات نوعية متعددة تعطي ثلاثة جوانب هي: العوامل الخاصة بالعمل، والخصائص الشخصية، والعلاقات الاجتماعية وهذه العوامل متضاربة تشكل الاتجاه العام للفرد نحو العمل إيجاباً أو سلباً، فالرضا الوظيفي ينشأ عندما تتلاقى متطلبات العمل مع احتياجات وتوقعات العاملين. وتعرف اجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها العاملون بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية على استبانة الرضا الوظيفي.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على موضوع أثر القيادة الابتكارية لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية في فلسطين على الرضا الوظيفي.



الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة على وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية.
الحد الزماني: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2021 / 2022م.
الحد البشري: تم إجراء الدراسة على العاملين بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية من فلسطين.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد فعلاً بالواقع، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً، بحيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة ويصف خصائصها.

مجتمع الدراسة: طبقت الدراسة على جميع العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية وعددهم (1600) حسب وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

عينة الدراسة: قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (240) من العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية، حيث تمثل عينة الدراسة (15%) من مجتمع الدراسة، وقام الباحث بتوزيع 245 استبانة واسترداد (240) بنسبة (98%)، وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.

جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	البيان	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	179	74.6
	أنثى	61	25.4
	المجموع	240	100%
المؤهل العلمي	دبلوم	39	16.3
	بكالوريوس	151	62.9
	دراسات عليا	50	20.8
	المجموع	240	100%
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	22	9.2
	5-10 سنوات	127	52.9
	أكثر من 10 سنوات	91	37.9
	المجموع	240	100%

أدوات الدراسة:

تم إعداد استبانة حول (القيادة الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية)، وتم توزيع عينة أولية استطلاعية للتأكد من سلامة تطبيق الاستبانة، والتي تم إعدادها وفقاً للأسلوب العلمي السليم وتم اختيار توزيع ليكرت الخماسي للكشف عن آراء المبحوثين ضمن الأوزان التي تم اعتمادها.

أولاً: القيادة الابتكارية

وصف الاستبانة:

تتكون استبانة القيادة الابتكارية من (37) فقرة موزعة على (6) مجالات رئيسية.

صدق وثبات الاستبانة:

صدق الاتساق الداخلي: حيث تم حساب الاتساق الداخلي ل فقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة، فتراوحت معاملات الارتباط للبعد المرونة (0.614 – 0.798)، وتراوحت معاملات الارتباط للبعد الحساسية للمشكلات (0.525 – 0.789)، وتراوحت معاملات الارتباط للبعد الأصالة (0.685 – 0.798)، وتراوحت معاملات الارتباط للبعد الطلاقة (0.598 – 0.889)، وتراوحت معاملات الارتباط للبعد الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته (0.720 – 0.889)، وتراوحت معاملات الارتباط للبعد وفرة الأفكار (0.747 – 0.896)، وتبين أن جميع



فقرات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.05)، وبذلك تعتبر جميع الفقرات دالة إحصائياً، وتم حساب العلاقة بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة، فتبين أن العلاقة بين بعد المرونة والدرجة الكلية (0.826)، والعلاقة بين بعد الحساسية للمشكلات والدرجة الكلية (0.878)، وتبين أن العلاقة بين بعد الأصالة والدرجة الكلية (0.895)، وأن العلاقة بين بعد الطلاقة والدرجة الكلية (0.779)، وأن العلاقة بين بعد الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته والدرجة الكلية (0.896)، وأن العلاقة بين بعد وفرة الأفكار والدرجة الكلية (0.709)، ويدل ذلك على أن جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه

ثبات فقرات الاستبانة Reliability: للتحقق من ثبات استبانة الدراسة أجريت خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما: التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وتبين أن معاملات ألفا كرونباخ لبعد المرونة (0.914)، وبعد الحساسية للمشكلات (0.895)، بعد الأصالة (0.902)، وبعد الطلاقة (0.845)، وبعد الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته (0.902)، وبعد وفرة الأفكار (0.911) وأن معامل الثبات للدرجة الكلية (0.942)، وتبين أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لبعد المرونة (0.898)، وبعد الحساسية للمشكلات (0.903)، بعد الأصالة (0.911)، وبعد الطلاقة (0.869)، وبعد الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته (0.911)، وبعد وفرة الأفكار (0.800) وأن معامل الثبات للدرجة الكلية (0.915)، ويدل ذلك على أن معاملات الثبات مرتفعة.

ثانياً: الرضا الوظيفي

تتكون استبانة الرضا الوظيفي من (15) فقرة.

صدق وثبات الاستبانة:

صدق الاتساق الداخلي: حيث تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها (30) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للاستبانة، فتراوحت معاملات الارتباط (0.585 – 0.863) ويدل ذلك على أن جميع فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه

ثبات فقرات الاستبانة Reliability: للتحقق من ثبات استبانة الدراسة أجريت خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما: التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وتبين أن معاملات ألفا كرونباخ (0.925)، وأن معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (0.911)، ويدل ذلك على أن معاملات الثبات مرتفعة.

المحك المعتمد في الدراسة (Ozent et, 2012)

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.8=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) المحك المعتمد في الدراسة

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التأييد
1.80 – 1	20% - 36%	منخفض جداً
أكبر من 1.80 – 2.60	أكبر من 36% - 52%	منخفض
أكبر من 2.60 – 3.40	أكبر من 52% - 68%	متوسطة
أكبر من 3.40 – 4.20	أكبر من 68% - 84%	مرتفع
أكبر من 4.20 – 5	أكبر من 84% - 100%	مرتفع جداً

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: الاتساق الداخلي Internal Consistency لحساب صدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alfa لحساب معامل الثبات، طريقة التجزئة النصفية Split Half Method لحساب معامل الثبات، معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط وللإجابة على الفرضيات المتعلقة بالعلاقة، المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة ارتفاع أو انخفاض



استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، اختبار T.test لإيجاد الفروق بين عيّنتين مستقلتين، اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين ثلاث عينات مستقلة فأكثر.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب للتعرف على مستوى القيادة الابتكارية، وتوضح الجداول التالية ذلك:

جدول رقم (3) يوضح تحليل أبعاد القيادة الابتكارية

المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
بعد المرونة	3.23	1.03	64.58	3
بعد الحساسية للمشكلات	3.03	1.01	60.5	6
بعد الأصالة	3.18	1.07	63.56	5
بعد الطلاقة	3.28	1.1	65.52	2
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	3.22	1	64.46	4
وفرة الأفكار	3.38	1.07	67.64	1
القيادة الابتكارية	3.22	0.96	64.44	

جدول (3) يوضح أن الوزن النسبي لمحور القيادة الابتكارية بلغ (64.44%) متوسط. يعزو الباحث حصول وزارة الأوقاف والشؤون الدينية على مستوى متوسط في القيادة الابتكارية إلى الأسباب التي سببها الحصار الإسرائيلي والنتائج التي ترتبت فيه في تقليص دور المؤسسات الحكومية ومنها وزارة الأوقاف عن القيام بواجبها ودورها المطلوب منها، وذلك بسبب شح الإمكانيات التي تهدف إلى تطوير العمل والارتقاء به، وتوفير السبل التي تعمل على تعزيز القيادة الابتكارية بالوزارة.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة الموافقة والترتيب للتعرف على الرضا الوظيفي العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية، وتوضح الجداول التالية ذلك:

جدول رقم (4) يوضح تحليل الرضا الوظيفي

المجالات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
الرضا الوظيفي	3.39	1.02	67.73

جدول (4) يوضح أن الوزن النسبي لمحور الرضا الوظيفي بلغ (67.73%) متوسط. ويعزو الباحث حصول متغير الرضا الوظيفي على مستوى متوسط لشح الإمكانيات بالوزارة، وكذلك عدم تلقي الموظفين لراتب كامل منذ سنوات عديدة سابقة بسبب الحصار الإسرائيلي، وكذلك يتوجب على الوزارة الاهتمام بتطوير أداء الموظفين والاهتمام بمشاركتهم في عمليات صنع القرار، وتوفير السبل المناسبة لهم للوصول للرضا الوظيفي.

نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية؟

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين أبعاد القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي، وينبثق من السؤال السابق الفرضية التالية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي



جدول رقم (5) العلاقة بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي

المجالات	الرضا الوظيفي
بعد المرونة	**0.791
بعد الحساسية للمشكلات	**0.778
بعد الأصالة	**0.772
بعد الطلاقة	**0.800
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	**0.878
وفرة الأفكار	**0.915
القيادة الابتكارية	**0.900

جدول (5) يوضح أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الابتكارية والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.900 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

1. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد المرونة والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.791 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

2. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الحساسية للمشكلات والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.778 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

3. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الأصالة والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.772 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

4. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الطلاقة والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.800 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

5. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.878 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

6. يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد وفرة الأفكار والرضا الوظيفي حيث كانت قيمة (ر) = 0.915 والدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

يعزو الباحث النتيجة السابقة إلى الدور المهم الذي تقوم به القيادة الابتكارية والتي تحفز العاملين على الانخراط في الحياة الوظيفية، وتوفير كافة الإمكانيات المناسبة للموظفين، وهذا ما يعمل على تعزيز الرضا الوظيفي لديهم.

نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية على مقياس القيادة الابتكارية لمغيرات الدراسة (النوع – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟ وينبثق من السؤال السابق الفرضيات التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة الباحثين حول القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير النوع (ذكر – أنثى)

استخدم الباحث اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين



جدول رقم (6) نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير نوع

البعد	النوع	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بعد المرونة	ذكر	179	3.25	1.02	0.622	0.534
	أنثى	61	3.16	1.048		
بعد الحساسية للمشكلات	ذكر	179	3.05	0.992	0.709	0.479
	أنثى	61	2.95	1.081		
بعد الأصالة	ذكر	179	3.22	1.03	0.968	0.334
	أنثى	61	3.06	1.194		
بعد الطلاقة	ذكر	179	3.34	1.086	1.65	0.100
	أنثى	61	3.08	1.134		
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	ذكر	179	3.24	0.994	0.559	0.577
	أنثى	61	3.16	1.009		
وفرة الأفكار	ذكر	179	3.41	1.055	0.638	0.524
	أنثى	61	3.31	1.107		
الدرجة الكلية (القيادة الابتكارية)	ذكر	179	3.25	0.944	0.905	0.367
	أنثى	61	3.13	1.005		

يتبين من الجدول رقم (6) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.367$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابة المبحوثين حول القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير النوع. يعزو الباحث إلى أن العاملين بوزارة الأوقاف من كلا الجنسين يحرصون على التعامل من خلال القيادة الابتكارية، وتوظيف جهودهم وخبراتهم وتسخيرها فيما يخدم العمل، كما وأن الوزارة تحرص على المساواة بين الجنسين في العمل وتوفير كافة الإمكانيات اللازمة لهم لتطوير العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

استخدم الباحث اختبار "ف" للتعرف على الفروق بين المجموعات

جدول رقم (7) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بعد المرونة	بين المجموعات	0.8	2	0.401	0.38	0.685
	داخل المجموعات	251	237	1.058		
	المجموع	252	239			
بعد الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	0.77	2	0.384	0.37	0.69
	داخل المجموعات	245	237	1.034		
	المجموع	246	239			
بعد الأصالة	بين المجموعات	1.43	2	0.714	0.62	0.54
	داخل المجموعات	274	237	1.156		
	المجموع	275	239			
بعد الطلاقة	بين المجموعات	1.02	2	0.512	0.42	0.658
	داخل المجموعات	290	237	1.222		
	المجموع	291	239			



0.318	1.15	1.142	2	2.29	بين المجموعات	الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته
		0.991	237	235	داخل المجموعات	
			239	237	المجموع	
0.069	2.7	3.03	2	6.06	بين المجموعات	وفرة الأفكار
		1.123	237	266	داخل المجموعات	
			239	272	المجموع	
0.416	0.88	0.81	2	1.62	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.921	237	218	داخل المجموعات	
			239	220	المجموع	

يتبين من الجدول رقم (7)

أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.416$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابة الباحثين حول القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. يعزو الباحث إلى أن العاملين بالوزارة يقع على عاتقهم المهام المشابهة والعبء الوظيفي حسب المسمى الوظيفي، وذلك بغض النظر عن المؤهل العلمي لهم، ويتطلعون لدور الوزارة للقيادة الابتكارية من خلال مهامهم وخبراتهم الوظيفية وجهودهم المبذولة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة الباحثين حول القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

استخدم الباحث اختبار "ف" للتعرف على الفروق بين المجموعات

جدول رقم (8) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بعد المرونة	بين المجموعات	7.2	2	3.602	3.49	0.032
	داخل المجموعات	244	237	1.031		
	المجموع	252	239			
بعد الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	6.59	2	3.293	3.26	0.04
	داخل المجموعات	239	237	1.01		
	المجموع	246	239			
بعد الأصالة	بين المجموعات	7.97	2	3.985	3.53	0.031
	داخل المجموعات	267	237	1.128		
	المجموع	275	239			
بعد الطلاقة	بين المجموعات	5.86	2	2.928	2.44	0.09
	داخل المجموعات	285	237	1.201		
	المجموع	291	239			
الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته	بين المجموعات	7.71	2	3.855	3.98	0.02
	داخل المجموعات	229	237	0.968		
	المجموع	237	239			
وفرة الأفكار	بين المجموعات	8.82	2	4.408	3.97	0.02
	داخل المجموعات	263	237	1.111		
	المجموع	272	239			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	7.33	2	3.665	4.08	0.018
	داخل المجموعات	213	237	0.897		
	المجموع	220	239			



يتبين من الجدول رقم (8) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.018$ وهي أقل من $\alpha=0.05$ وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه توجد فروق بين متوسطات استجابة المبحوثين حول القيادة الابتكارية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولمعرفة الفروق تم استخدام اختبار LSD، ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول (9) يوضح اختبار LSD الفيدالابتكارية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المنطقة أ	المنطقة ب	فروق المتوسطات (أ.ب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	-.62290*	.21875	.005
	أكثر من 10 سنوات	-.49985*	.22505	.027
5-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	.62290*	.21875	.005
	أكثر من 10 سنوات	.12305	.13010	.345
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	.49985*	.22505	.027
	5-10 سنوات	-.12305	.13010	.345

يوجد فروق بين الفئة أقل من 5 سنوات والفئات (5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح الفئات (5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

يعزو الباحث النتيجة السابقة إلى أن سنوات الخدمة ذات أهمية كبرى في زيادة وإثراء خبرات العاملين بالوزارة من خلال المرور بالعديد من التجارب والدورات التدريبية والمهام الوظيفية، وهذا ما يبرر وجود فروق لصالح الفئات (5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) في القيادة الابتكارية.

نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في المحافظات الجنوبية على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمغيرات الدراسة (النوع – المؤهل العلمي – سنوات الخدمة)؟
وينتق من السؤال السابق الفرضيات التالية:

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير النوع (ذكر – أنثى)

استخدم الباحث اختبار "ت" للتعرف على الفروق بين المجموعتين

جدول رقم (10) نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير نوع

البعد	النوع	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية (الرضا الوظيفي)	ذكر	179	3.41	0.989	0.685	0.494
	أنثى	61	3.31	1.116		

يتبين من الجدول رقم (10) أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.494$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير النوع.

يعزو الباحث إلى أن العاملين بوزارة الأوقاف من كلا الجنسين يحرصون على تحقيق الرضا الوظيفي لهم، وتوظيف جهودهم وخبراتهم وتسخيرها فيما يخدم العمل، كما وأن الوزارة تحرص على المساواة بين الجنسين في العمل وتوفير كافة الإمكانيات اللازمة لهم لتطوير العمل.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

استخدم الباحث اختبار "ف" للتعرف على الفروق بين المجموعات



جدول رقم (11) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية (الرضا الوظيفي)	بين المجموعات	5.17	2	2.585	2.51	0.083
	داخل المجموعات	244	237	1.03		
	المجموع	249	239			

يتبين من الجدول رقم (11)

أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.083$ وهي أكبر من $\alpha=0.05$ وبالتالي سنقبل الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

يعزو الباحث إلى أن العاملين بالوزارة بقع على عاتقهم المهام المشابهة والعبء الوظيفي حسب المسمى الوظيفي، وذلك بغض النظر عن المؤهل العلمي لهم، وينجم لديهم الرضا الوظيفي من خلال مهاراتهم وخبراتهم في العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

استخدم الباحث اختبار "ف" للتعرف على الفروق بين المجموعات

جدول رقم (12) نتائج اختبار التباين الأحادي لمعرفة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية (الرضا الوظيفي)	بين المجموعات	9.74	2	4.869	4.82	0.009
	داخل المجموعات	239	237	1.01		
	المجموع	249	239			

يتبين من الجدول رقم (12)

أن قيمة مستوى الدلالة $\text{sig}=0.018$ وهي أقل من $\alpha=0.05$ وبالتالي سنرفض الفرضية الصفرية، حيث يتضح أنه توجد فروق بين متوسطات استجابة المبحوثين حول الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بالمحافظات الجنوبية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولمعرفة الفروق تم استخدام اختبار LSD، ويوضح الجدول التالي ذلك:

جدول (13) يوضح اختبار LSD الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المنطقة أ	المنطقة ب	فروق المتوسطات (أب)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	10-5 سنوات	-.71761*	.23213	.002
	أكثر من 10 سنوات	-.64965*	.23881	.007
10-5 سنوات	أقل من 5 سنوات	.71761*	.23213	.002
	أكثر من 10 سنوات	.06796	.13806	.623
أكثر من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	.64965*	.23881	.007
	10-5 سنوات	-.06796	.13806	.623

يوجد فروق بين الفئة أقل من 5 سنوات والفئات (10-5 سنوات، أكثر من 10 سنوات) لصالح الفئات (10-5 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

يعزو الباحث النتيجة السابقة إلى أن سنوات الخدمة ذات أهمية كبرى في زيادة وإثراء خبرات العاملين بالوزارة من خلال المرور بالعديد من التجارب والدورات التدريبية والمهام الوظيفية، وهذا ما يبرر وجود فروق لصالح الفئات (10-5 سنوات، أكثر من 10 سنوات) في الرضا الوظيفي.

**التوصيات والمقترحات:**

- يجب ان تحرص وزارة الأوقاف على توفير الفرص للمعاملين المبتكرين، على تقديم مقترحاتهم وتصوراتهم ودراساتها.
- الحرص على تعزيز روح العمل التشاركي والتعاوني بين العاملين والقيادات بوزارة الأوقاف.
- تشجيع العاملين بوزارة الأوقاف على المشاركة في المناسبات الاجتماعية، وتنفيذ العديد من الأنشطة التي تعزز العلاقات الاجتماعية.
- تعزيز المتطلبات المهنية والوظيفية للعاملين من أجل تحقيق الرضا الوظيفي.
- حرص الوزارة على الاستماع لمتطلبات واحتياجات العاملين.

المراجع**أولاً: المراجع العربية:**

1. أبو عيشة، فاطمة (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الابتكارية وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
2. البرعي، هانم (2020). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس- كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 21(6): 110-137.
3. البناء، دعاء (2020). درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الابتكارية وعلاقتها بجودة الأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
4. الجرايدة، محمد والجهوري، بدرية (2014). درجة ممارسة القادة الإداريين في المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان للقيادة الابتكارية، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 8(3): 571-586.
5. جلجل، نصرة والعازمي، مريم والنجار، علاء (2021). الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام بدولة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ- كلية التربية، 100(1): 505-524.
6. الزعنون، محمد ومزهر، رمزي (2019). ممارسة القيادة الابتكارية وأثرها في تحقيق الريادة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في بنك القدس بمحافظة قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، 4(12): 80-96.
7. الشهراني، نورة (2018). درجة ممارسة القادة الأكاديميين بجامعة بيشة للقيادة الابتكارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، 3(3): 584-617.
8. الشهري، عبد العزيز (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين، مجلة التربية، جامعة الأزهر- كلية التربية، 186(2): 701-751.
9. عبد الرحمن، حنان (2020). اليقظة العقلية وعلاقتها بالمرونة النفسية والرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي بعض مؤسسات الدولة، مجلة كلية التربية في العلوم النفسية، جامعة عين شمس- كلية التربية، 44(4): 115-192.
10. عبد الفتاح، عصام (2020). تصور مقترح لتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء آرائهم، المجلة التربوية، جامعة سوهاج- كلية التربية، 77(77): 1255-1319.
11. عميرة، إيمان (2019). القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
12. عياد، ميسم (2019). درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالقيم التنظيمية لديهم من وجهة نظر المشرفين والمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
13. غنيم، هناء (2018). تصور مقترح لتطوير أداء المديرين المساعدين بمدارس وكالة الغوث الدولية في فلسطين في ضوء القيادة الابتكارية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيا والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (81) July 2022

العدد (81) يوليو 2022



14. القرعان، رانيا (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الابتكارية وعلاقتها بفعالية اتخاذ القرار الإداري من وجهة نظر معلمهم، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن.
15. القطان، وحيد (2021). الحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمين في المدارس الحكومية بدولة الكويت وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (234): 61-102.
16. القطيفان، رائد (2020). قيادة التغيير لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالقيادة الابتكارية من وجهة نظر مساعدي المديرين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
17. قنديل، علاء (2010). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
18. محاسنة، أحمد (2021). كفاءة المعلمين الجماعية لدى معلمي المدارس في لواء قصبة جرش وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، (33): 27-39.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

19. Kapa, R., Belinda, G., (2018). Job Satisfaction, school rule enforcement and teacher victimization, Journal of School effectiveness and School improvement, 29(1), 150-168.
20. Paulík, K. (2020). Some Psychological Factors Related to Work Engagement in Teachers. The New Educational Review, 59(1), 203- 213.
21. Tharrington, D. (2015). Perceived Principal Leadership Behavior and Reported Teacher, Job Satisfaction Leadership Behavior, DAT, A53/07: 2198.