

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية

أ.محمد فرج عمر أوتبينة

قسم معلمة فصل/كلية التربية/ الجامعة الأسمرية الإسلامية/ ليبيا

ملخص البحث

يهدف البحث للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وكذلك التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لديهم، و التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس التي تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والتعرف على درجة تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وقد يكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، لملاءمته لطبيعة البحث، وقد أسفرت النتائج إلى الآتي :

إنَّ هناك درجة "متوسطة" من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، حيث أظهرت النتائج "انخفاض" في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (الدرجة العلمية) و(سنوات الخبرة)، وأخيراً أظهرت النتائج بأنَّ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية يزيد من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الإنتاجية العلمية، أعضاء هيئة التدريس.

المقدمة

تُعَدُّ الجامعة مركزاً مهماً من مراكز البحث العلمي؛ لأنها الأساس في نشر البحث العلمي، وهي من المؤسسات العلمية التي تقوم بوظيفة البحث العلمي، فهي تعدُّ شباب المستقبل الذين يتحملون المسؤوليات في مواقع كثيرة. فالدور الرئيس يقع على أعضاء هيئة تدريس في إعداد الدراسات العلمية في جميع المجالات العلمية المختلفة، ومن الطبيعي إذا توافرت الكفاءات الجيدة، فهي لا تستطيع أن تعمل بمفردها؛ لأنها تحتاج إلى مناخ يهيئ لها الظروف

تعتبر عن طاقاتها، وتصل إلى أعلى مستوياتها الإنتاجية، وتوفر الأجواء العلمية الملائمة التي تساعد على تحقيق طموحاتها العلمية، وبالتالي تتحقق معدلات مرتفعة من الأداء الوظيفي. فالفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد حماسه، وإقباله عليه وانتماءه لوظيفته وللمنظمة، ونتيجة هذا الأمر ترتفع إنتاجيته وأداؤه الوظيفي وعكس ذلك، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل حماسه، وتقل مشاعره للوظيفة وولائه، فتكون النتيجة انخفاض أدائه وإنتاجيته العلمية.

اهتمت الدراسات التربوية بعضو هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر في أدائه باعتباره أساس العملية التعليمية، ولا يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال عضو هيئة التدريس⁽¹⁾.

وتستطيع إدارات الجامعات دراسة الرضا الوظيفي؛ لكي تكتشف الإيجابيات والسلبيات التي من خلالها يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للجامعة، ويعتبر الرضا عن العمل من أهم أنواع السلوك الانفعالي لعضو هيئة التدريس بسبب مقابله الكثير من المواقف الانفعالية سواء كانت سارة أو غير سارة، فالرضا يعتبر حصيلة المشاعر الوجدانية التي نشعر بها نحو نشاط معين، ويعبر عن مدى الإشباع المناسب لحاجته وتحقيق طموحاته وأهدافه.

أما دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فقد أكدت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يعد من العوامل المهمة التي تحافظ على مستويات عالية من الأداء، وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض إنتاجية عضو هيئة التدريس وانطفائه، ومن ثم تظهر اللامبالاة وفقدان الاهتمام وانخفاض مستوى الولاء⁽²⁾.

ويمكن قياس نجاح أو فشل مؤسسة ما بمستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين، الأمر الذي سينعكس إيجاباً أو سلباً على جودة خدمات المؤسسات؛ لذا على المؤسسات الناجحة التركيز على تحقيق الرضا الوظيفي بين الموظفين، لكي يشعروا بالانتماء إلى المؤسسة.

الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي هو الدافع الأساسي لنهوض المؤسسة التعليمية نحو تحقيق الكفاءة، وأيضاً يقوم بتعزيز الاستقرار النفسي؛ فينعكس إيجابياً على الكفاءة في إنجاز العمل، وتحقيق الاتزان النفسي والاجتماعي والمهني.

ونقص الرضا الوظيفي يسبب تدني الخدمات داخل المؤسسات، فالرضا الوظيفي يؤثر إيجابياً على تحقيق التكيف النفسي، ويقلل من الضيق، ويؤثر على النتائج العملية والمهنية بين أعضاء هيئة التدريس.

لقد اهتم الكثير من الباحثين التربويين بالرضا الوظيفي بسبب تأثيره الإيجابي على رفع مستوى الإنتاجية، وعندما يشعر الموظف في أي مؤسسة بالرضا عن وظيفته؛ سيكون أكثر فاعلية وأكثر انتماءً لتلك المؤسسة.

مشكلة البحث:

انطلاقاً من أهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس في بناء الأجيال بجميع أجهزة الدولة ورسم سياسات المستقبل؛ كان لزاماً أن يرضى الفرد عن مهنته؛ ليحقق التوافق النفسي لما له من دور مهم في إشباع الحاجات؛ لأنّ الكثير من المشكلات النفسية تنجم عن عدم الرضا عن العمل الذي يقوم به الفرد حين لا يحقق عمل الحاجات والطموحات التي يسعى إليها فتترتب عليه المشاكل؛ لأنّ عدم الرضا عن المهنة من المشكلات التي تعيق التقدم، وذلك لأن رضاهم تنعكس آثاره على أدائهم وإخلاصهم في العمل والعكس صحيح.

تساؤلات البحث:

- 1_ ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟
- 2_ ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟
- 3_ هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير الدرجة العلمية؟
- 4_ هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- 5_ هل يوجد تأثير لدرجة الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟

أهداف البحث:

- 1_ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

2_ التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

3_ التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

4_ التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية عزى لمتغير سنوات الخبرة.

5_ التعرف على التأثير لدرجة الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

أهمية البحث:

يُستفاد من نتائج هذا البحث في التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ومن ثمّ مساعدة الجامعة على التخطيط في إطار النتائج المتحصل عليها، ويهتم البحث الحالي أيضاً بتأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتفيد نتائج البحث أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية في التعرف على مستوى كمية إنتاجهم.

مصطلحات البحث:

الرضا الوظيفي: هو مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل، وتكون هذه المشاعر سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن الإشباع الذي يتخيله الشخص بأنه سيتحصل عليه من عمله، فكلما كان التخيل كبيراً لحاجاته كانت مشاعره نحو العمل إيجابية، وكلما تخيل الفرد أن عمله يحرّمه من الإشباع كانت مشاعره سلبية⁽³⁾.

ويُعرّف الباحث الإنتاجية العلمية إجرائياً بأنها: هي كل الأنشطة العلمية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

ويعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: مدى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية مع مهنتهم، والإجراءات التي توفرها الجامعة.

حدود البحث:

الحدود البشرية: أُجري هذا البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

الحدود المكانية: أُجري هذا البحث في الجامعة الأسمرية الإسلامية.

الحدود الزمانية: أُجري هذا البحث في العام الجامعي 2018 / 2019.

أهمية الرضا الوظيفي:

يُعدُّ موضوع الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي لاقت اهتماماً كبيراً من علماء النفس؛ وذلك بسبب قضاء معظم الأفراد جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، فمن خلال هذا الأمر وجب أن نبحث عن الرضا الوظيفي وتأثيره على حياتهم الشخصية والمهنية، وأيضاً هنالك وجهة نظر تقول: أن الرضا الوظيفي قد يزيد من الإنتاجية، ومن ثم تترتب عليه الفائدة للمؤسسات والعاملين فيها، الأمر الذي زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.

وبالتالي زادت البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، وكشفت النتائج بأن الأفراد الراضين وظيفياً أقل عرضة للقلق النفسي، وأكثر تقديراً للذات، وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي، وأيضاً هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح.

وذكر "ليكرث" أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا، وأشار أيضاً إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في أن واحد لا بد أن يقود إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة، بالإضافة إلى تدني مستوى منتجاتها.

انعكاسات الرضا الوظيفي:

- 1_ يؤدي ارتفاع درجة الرضا الوظيفي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- 2_ يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- 3_ إنَّ الأفراد الذين يتمتعون بدرجات من الرضا الوظيفي المرتفعة يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم، وخاصة مع عائلاتهم وعن الحياة بصفة عامة.
- 4_ إنَّ الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

5_ توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الإنتاج في العمل، فكلما كانت درجة الرضا عالية أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج⁽⁴⁾.

الدراسات السابقة:

1_ دراسة سلامه، 2004 بعنوان "مستوى الانتماء المهني و الرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية"، هدفت إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، وتأثر مستوى الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات كالمؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي⁽⁵⁾.

2_ دراسة السهلاوي والنوبصر، 1416، بعنوان " الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل و جامعة الملك عبد العزيز"، هدفت إلى التعرف على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس و العوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الكليتين، وتكونت عينة الدراسة من (103) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلى أن إنتاجية العينة في مجال البحث العلمي متدنية مقارنة بإنتاجيتهم في مجال التدريس وخدمة الجامعة و المجتمع، وأشارت إلى أن عدد العوامل الأكثر تأثيراً على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس تتركز في الحضور أو المشاركة في المؤتمرات العلمية، وفي قرارات الكلية، وعدم توفر وسائل النشر والتأليف⁽⁶⁾.

3_ دراسة الزهراني، 1417، بعنوان " الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى واقعها وأبرز عوائقها"، هدفت إلى التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى وعوائقها، وأشارت إلى أن معدل الإنتاج العلمي لعينة الدراسة 0.4 عمل سنوياً، وأن 38.4 % من العينة لم ينشروا أي عمل علمي منذ حصولهم على الدكتوراه، وهناك علاقة ارتباطية موجبة بين معدل الإنتاجية العلمية وسنوات خبرة عضو هيئة التدريس، وأن 60 % من عينة الدراسة بينت عدم رضاهم على إنتاجيتهم

العلمية، أما ما يتعلق بعوائق الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فُقَبِّمَت إلى ثلاثة مجالات هي: عوام ذاتية متعلقة بعضو هيئة التدريس، وعوامل اجتماعية مؤثرة على الإنتاجية، والعوامل الأخيرة تقع مسؤوليتها على الجامعة، وأوضحت نتائج الدراسة أن العوامل التي مصدرها الجامعة هي الأكثر تأثيراً على الإنتاجية العلمية، تليها العوامل التي مصدرها الاجتماعية، ثم أخيراً العوامل التي مصدرها العوامل الذاتية⁽⁷⁾.

4_ دراسة حريم 2001، بعنوان "الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة"، هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (125) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحث استبانته مكونة من 40 فقرة، وأوضحت نتائج الدراسة إلى وجود تفاوت في مستويات الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمجالات العمل المختلفة، ووجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، والعمر وسنوات الخبرة⁽⁸⁾.

5_ دراسة أبسيري 1996، هدفت إلى الكشف عن علاقات ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها من جهة، ومستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الجامعية من جهة أخرى، وأُسْتُخْدِمَ فيها المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت فيها استبانتين، الأولى: للكشف عن عوامل ضغوط العمل واستراتيجيات التعامل معها، بينما أُسْتُخْدِمَت الاستبانة الثانية: لمعرفة العلاقة بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين، وأوضحت نتائج الدراسة تدني الخدمات الجامعية المقدمة للعاملين، ووجود علاقات إحصائية بين الجانبين حيث تؤثر ضغوط العمل واستراتيجيات التعلم على مستوى الرضا الوظيفي⁽⁹⁾.

6_ دراسة لياكووسكوماتشر 1995، هدفت إلى تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الدراسات العليا الجامعية، والتعرف على العوامل التي تقود إلى الشعور بالسعادة في العمل، والعوامل المسببة لعدم الارتياح فيه، وأشارت نتائجها إلى أن العوامل المسببة للرضا عن العمل أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين، ولوحظ أن إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء، أما العوامل التي يؤدي عدم

وجودها إلى عدم الرضا فترتبط بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.

7_ دراسة السعافين 1992، بعنوان " الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهز الحكومي بقطاع غزة"، هدفت إلى تحديد فعالية الواقع الوظيفي الذي يعيشه معلمو ومعلمات معاهد المعلمين، وهدفت أيضاً إلى الكشف على مستويات الرضا الوظيفي التي يشعر بها معلمو ومعلمات غزة في معهد معلمات خانيونس ومعهد معلمي غزة، والكشف عن العلاقة بين رضا المعلمين وبين متغيرات (العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب والجنس)، وكانت عينة الدراسة مكونة من (63) معلماً ومعلمة، وأُستُخدِمَ مقياس منسوتا للرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير للعمر و الراتب على مستوى الرضا الوظيفي، وبينت الدراسة أن لسنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس تأثيراً على مستوى الرضا لدى المعلمين و المعلمات⁽¹⁰⁾.

8_ دراسة طناش 1990، بعنوان " الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، هدفت إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وعلاقته بالجنس و الحالة الاجتماعية والعمل، وسنوات الخدمة والرتبة الأكاديمية وطبيعة العمل، وتكوّن مجتمع الدراسة من (500) عضو هيئة تدريس أردني، يعملون في الجامعة الأردنية، ساهم منهم (250) عضواً، وطور الباحث أداة للدراسة تكونت من جزأين: صفحة المعلومات الشخصية عن كل عضو، ومقياس الرضا عن العمل.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً بأن مجال ظروف العمل كان مصدرًا أساسيًا لرضا أعضاء هيئة التدريس، بينما كان مجال الراتب والخوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عندهم⁽¹¹⁾.

التعليق على الدراسات السابقة:

- 1- بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد منها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
 - 2- هناك بعض الدراسات التي تناولت الرضا عن الخدمات التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس، وأيضاً منها ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها.
 - 3- أغلب الدراسات ركزت على التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
 - 4- استفاد الباحث من الدراسات السابقة بتحديد متغيرات البحث، وأيضاً تحديد أعداد المقياس المستخدم في البحث.
- منهجية البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يدرس وصف واقع " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ويجاول هذا المنهج أيضاً أن يقارن ويفسر للتوصل إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.
- أداة البحث: تمّ إعداد استمارة استبيان حول " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالجامعة الأسمرية الإسلامية "، وقد تمّ استخدام مقياس ليكرث الخماسي؛ لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول الآتي:

جدول رقم (1) يبين درجات مقياس ليكرث

الاستجابة	غير موافق اطلاقاً	موافق	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5	

عرضت استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين، وتمّ تعديل أسئلة الاستبيان وفقاً لملاحظاتهم، وقد قام الباحث بالتأكد من ثبات أداة البحث باستخدام معامل كرونباخ، حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا (90%)، وهو معامل ثبات يشير إلى صلاحية المقياس، والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

جدول (2) يبين نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات أسئلة استمارة الاستبيان

الفقرة	معامل ألفا كرونباخ
جميع فقرات الاستبيان	90%

يتضح من الجدول: أن الدرجة الكلية لثبات استمارة أداة البحث كانت مرتفعة (0.90)، وبذلك تكون استمارة الاستبيان في صورتها النهائية كما في الملحق قابلة للتوزيع. مجتمع وعينة البحث: تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وقد تمّ توزيع أداة البحث بعد التحقق من صدقها وثباتها على (75) عضو هيئة تدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وقد استبعدت (5) استمارات؛ لعدم اكتمال الإجابات، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (70) استبيان، شكلت ما نسبته (0.93) من الاستبيانات الموزعة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تمّ استخدام البرنامج الإحصائي (Spss) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار حول المتوسط لعينة واحدة، واختبار تحليل التباين.

إجابة التساؤل الأول والذي مفاده: ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟

ولمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية تمّ إجراء اختبار (T) حول المتوسط العام للآراء الخاصة بمتغير الرضا الوظيفي فكانت النتائج كما يأتي: جدول رقم (3) اختبار (T) حول المتوسط العام للآراء حول الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

التساؤل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري S	قيمة T	الدلالة Sig	القرار	درجة الممارسة
ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟	2.97	0.493	-0.58	0.579	حياد	متوسطة

من الجدول رقم (3): نجد أن مستوى المعنوية المحسوب 0.579 أكبر من مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة (0.05)، وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة البحث لجميع عبارات المتغير الأول المتعلقة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية لا يختلف عن المتوسط المفترض (3)، وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (2.97) وانحراف معياري (0.493)، فإن آراء عينة البحث تتجه للحياد، وبالتالي فإن هناك درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حريم (2001) ودراسة السعافين (1992)،

ويعتقد الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى عدم وضوح المهام لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى أن العوامل المادية قد تكون من ضمن الأسباب في درجة الرضا الوظيفي. إجابة التساؤل الثاني والذي مفاده: ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟

ولمعرفة مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، تم إجراء اختبار (T) حول المتوسط العام للآراء الخاصة بمتغير الإنتاجية العلمية فكانت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (4) اختبار (T) حول المتوسط العام للآراء حول الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.

التساؤل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري S	قيمة T	الدلالة Sig	القرار	درجة الممارسة
ما مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية ؟	2.045	0.531	-15.03	0.00	رفض	منخفضة

من الجدول رقم (4): نجد أن مستوى المعنوية المحسوب 0.00 أصغر من مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة (0.05)، وهذا يعني أن المتوسط العام لإجابات عينة البحث لجميع عبارات المتغير الثاني المتعلقة بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية يختلف عن المتوسط المفترض (3)، وحيث أن المتوسط الحسابي لجميع هذه العبارات (2.05) وبانحراف معياري (0.531)، فإن آراء عينة البحث تتجه للرفض، وبالتالي فإن هناك درجة منخفضة من الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السهلاوي والنويصر (1416) التي أشارت إلى أن مستوى الإنتاجية العلمية للعينة متدنية، وتتفق أيضاً مع دراسة الزهراني (1417).

إجابة التساؤل الثالث والذي مفاده: هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير الدرجة العلمية؟ ومن أجل فحص صحة التساؤل المتعلقة بمتغير الدرجة العلمية يتم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق إحصائية في آراء أفراد عينة البحث وفقاً لواقع الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (5) تحليل التباين لمتغير واقع الرضا الوظيفي وفق متغير الدرجة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المعالجات	0.033	2	0.016	0.065	370.9
ضمن المعالجات	16.717	67	0.250		
المجموع	16.749	69			

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة كانت (0.937)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية وفقاً لواقع الرضا الوظيفي تُعزى إلى متغير الدرجة العلمية، وعليه فإنَّ اختلاف الدرجة العلمية لا يؤثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلامة (2004)، التي أشارت بأنه لا توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، بينما لم تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة طناش (1990)، حيث أظهرت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، ويرى الباحث أن السبب قد يكون مرتبطاً باختلاف عينة البحث، وأداة البحث التي استخدمها الباحث، والإجراءات التي أستخدمت. إجابة التساؤل الرابع والذي مفاده: هل توجد فروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ ومن أجل فحص صحة التساؤل المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة يتم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق إحصائية في آراء أفراد عينة البحث، وفقاً لواقع الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة. جدول (6) تحليل التباين لمتغير واقع الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.648	0.146	0.036	2	0.073	بين المعالجات
		0.249	67	16.676	ضمن المعالجات
			69	16.749	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه: إنَّ قيمة مستوى الدلالة كانت (0.864)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية وفقاً لواقع الرضا الوظيفي تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وعليه فإنَّ اختلاف سنوات الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بينما لم تتفق نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسات كل من حريم (2001) ودراسة السعافين (1992) ودراسة طناش (1990)، حيث أظهرت نتائج هذه

الدراسات بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لسنوات الخبرة، ويرى الباحث أن السبب في هذا الاختلاف قد يكون بسبب اختلاف عينة البحث، وأداة البحث، والإجراءات.

إجابة التساؤل الخامس والذي مفاده : هل يوجد تأثير لدرجة الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية ؟


جدول رقم (7) نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار التساؤل الخامس

المصدر	درجات الحرية	معامل الارتباط	معامل التحديد R2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1			1.979	1.979		
الخطأ	68	0.42	0.18	17.511	0.258	*7.685	0.007
الكلية	69			19.49			

يوضح الجدول (7): صلاحية نموذج اختبار التساؤل الخامس للبحث؛ وذلك لأن مستوى الدلالة المحسوبة كان (0.007)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمدة في الدراسة (0.05)، ومن خلال قيمة معامل الارتباط فإن الرضا الوظيفي يؤثر إيجابياً بدرجة متوسطة على فعالية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وبملاحظة قيمة معامل التحديد يتبين أن التغير في الرضا الوظيفي يفسر (18%) من التباين في متغير (الإنتاجية العلمية)، بينما (82%) من التباين في متغير (الإنتاجية العلمية) يرجع إلى عوامل أخرى، وبناءً على ذلك نستطيع اختبار التساؤل الخامس للبحث.

جدول رقم (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر ضغوطات العمل على فاعلية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

العوامل المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة α
تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية.	0.344	0.124	0.32	*2.77	0.007

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (8)، ومن متابعة قيم اختبار (t): أن المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) له تأثير في المتغير التابع (الإنتاجية العلمية)، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (2.77)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي على فاعلية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وهذا يعني أنه يمكن القول: أنّ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يرفع من مستوى الإنتاجية العلمية لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلامة (2004)، التي أشارت إلى تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية، وتتفق أيضاً مع دراسة الزهراني (1417).

النتائج:

خلصت نتائج البحث إلى ما يأتي:

- 1_ إنّ هناك درجة "متوسطة" من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.
- 2_ إنّ هناك "انخفاض" في مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية.
- 3_ إنّ لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير (الدرجة العلمية).
- 4_ إنّ لا يوجد فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).
- 5_ توصلت نتائج البحث إلى أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمرية الإسلامية يزيد من الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

التوصيات:

- 1_ الاهتمام برفع مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية من الأمور المهمة لزيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- 2_ تقديم الحوافز التشجيعية وإعطاء الفرص لأعضاء هيئة التدريس، وتحسين مستوى الخدمات.

الهوامش:

- 1 _ معزز علاونة، قياس مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة في مدينة نابلس، بحث مقدم إلى مؤتمر المعلم في الألفية الثالثة، جامعة الإسرائ في الفترة 2006، 18/5/2006، ص 18.
- 2 _ ميسون الوحيدى، العلاقة بين المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية والرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأساسية العليا في محافظة رام الله و البيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2000، ص 38
- 3 _ عطية المالكي، الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 19.
- 4 _ فوزية بنت سعد الصبحي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، كلية التربية، جامعة طيبة، 2012، ص 9.
- 5 _ انتصار محمد طه سلامه، مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، فلسطين، 2004، ص 5.
- 6 _ عبد الله عبد العزيز السهلاوي، خالد رشيد النويصر، الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك سعود، 417 م 8، 1416، ص 38.
- 7 _ سعد عبد الله الزهراني، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى واقعها وأبرز عوائقه، مجلة جامعة الملك سعود، 84 م 9، 1417، ص 3.
- 8 _ حريم حسين، الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الإنسانية، 141 م (4)، ع (5)، 2001، ص 19.
- 9 _ مجيد مصطفى منصور، درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 1، 2010، ص 14.

10 _ عبد الله السعافين، الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في معاهد إعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 1992، ص 17.

11 _ سلامة طنناش، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، المجلة السابعة عشر، العدد 3، الجامعة الأردنية، عمان، 1990، ص 92.