نوقشـــت رســـالة الطالبة رنـــــا مرعـــي

بعنـــــــوان :

الرضـــا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق

وأجيزت يـــوم الأحـــــــد الواقع في ٢٠١٩/١٠/١٣ من قبل السادة أعضاء لجنة الحكم التالية أسماؤهم :

الاســـــــــم	الصفـــــة	التوقيـــــع
أ.د. جـــــلال الســـناد	عضـــواً	
أ.د. زينـــــب زيـــود	عضواً مشرفاً	
د. منـــــذر الخـــوري	عضـــواً	

تـــم إجـــراء التعديلات المطلوبة وأصـــبحت الرســـالة صـــالحة لمـــنح درجـــة الماجســـتير في أصـــول التربيـــة ـــ قسم أصول التربية .

جامعة دمشق
كلية التربية
قسم أصول التربية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق

رسالة مُقدمة لنيل درجة الماجستير في أصول التربية

إعداد الطالبة
رنا وهيب مرعي

إشراف الدكتورة
زينب زيود
الأستاذة في قسم أصول التربية

العام الدراسي: 1438-1439هـ / 2018-2019م

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات.....3
فهرس الجداول.....6
فهرس الأشكال والرسوم البيانية.....9
شكر وعرفان.....10
الفصل الأول الإطار العام للدراسة.....11
مقدمة.....11
مشكلة الدراسة.....11
أهمية الدراسة.....12
أهداف الدراسة.....13
أسئلة الدراسة.....13
متغيرات الدراسة.....13
فرضيات الدراسة.....13
حدود الدراسة.....14
منهج الدراسة.....14
مجتمع الدراسة وعينتها.....15
أدوات الدراسة.....15
تعريف مصطلحات الدراسة.....15
الفصل الثاني دراسات سابقة.....16
مقدمة.....16
مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة.....54
الفصل الثالث الإطار النظري.....55
أولاً–الرضا الوظيفي.....55
مقدمة.....55
مفهوم الرضا الوظيفي.....56
لمحة موجز عن تاريخ دراسة الرضا الوظيفي.....58
قياس الرضا الوظيفي.....59
عوامل الرضا ومحدداته.....59
نظريات الرضا الوظيفي.....68

أنماط الرضا الوظيفي 80
نتائج عدم الرضا الوظيفي 81
ثانياً–الإنتاجية العلمية 82
مفهوم الإنتاجية..... 82
أهداف قياس الإنتاجية 84
مفهوم الإنتاجية العلمية..... 84
العوامل التي يقوم عليها البحث العلمي 86
فئات العامل البشري التي يقوم عليها البحث العلمي 87
قياس الإنتاجية العلمية ومؤشراته..... 89
ثالثاً–العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية..... 94
الفصل الرابع منهج الدراسة ومجتمعه وعينته وإجراءاته 98
مقدمة..... 98
منهج الدراسة..... 98
متغيرات الدراسة 98
مجتمع الدراسة..... 98
عينة الدراسة..... 99
أسئلة الدراسة..... 101
أهداف الدراسة..... 101
فرضيات الدراسة..... 101
منهج الدراسة..... 102
مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية..... 102
حدود الدراسة..... 103
أدوات الدراسة وإعدادها 104
مقياس الرضا الوظيفي..... 104
مقياس الإنتاجية العلمية..... 106
الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة..... 109
الدراسة الاستطلاعية..... 109
مقياس الرضا الوظيفي..... 109
مقياس الإنتاجية العلمية..... 110

إجراءات الدراسة.....112
الأساليب الإحصائية.....112
الفصل الخامس نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها..... 113
الإجابة عن أسئلة الدراسة 113
الإجابة عن السؤال الأول.....113
الإجابة عن السؤال الثاني 113
الإجابة عن السؤال الثالث.....116
الإجابة عن السؤال الرابع.....116
التحقق من فرضيات الدراسة.....117
الفرضية الأولى.....117
الفرضية الثانية 119
الفرضية الثالثة 120
الفرضية الرابعة.....121
الفرضية الخامسة.....124
الفرضية السادسة 125
الفرضية السابعة.....127
مقترحات الدراسة.....129
المراجع العربية..... 130
المراجع الأجنبية..... 141
ملاحق الدراسة..... 144
ملحق رقم 1 الجداول الخاصة بالخصائص السيكومترية للأدوات.....144
ملحق رقم 2 جداول الأسئلة والفرضيات 150
ملحق رقم 2 أسماء السادة أعضاء الهيئة التدريسية مُحكمي أدوات البحث.....178
ملحق رقم 3 مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية.....178
ملحق رقم 4 مقياس الإنتاجية العلمية بصورته النهائية.....180
خلاصة الدراسة باللغة العربية..... 184
خلاصة الدراسة باللغة الإنكليزية 188

فهرس الجداول

الجدول رقم 1 توزع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغيراتها..... 98
الجدول رقم 2 خصائص عينة الدراسة وفق متغيراتها..... 100
الجدول رقم 3 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية..... 109
الجدول رقم 4 معاملات ترابط العبارة مع البُعد أو المجال الذي تنتمي إليه في مقياس الرضـــا الوظيفي..... 144
الجدول رقم 5 معاملات ترابط العبارة مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي..... 146
الجدول رقم 6 معاملات ترابط مجالات أو أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية .. 147
الجدول رقم 7 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين درجات الربُيع الأول ودرجات الربُيع الرابع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على مقياس الرضا الوظيفي 148
الجدول رقم 8 معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي 148
الجدول رقم 9 معاملات الترابط بين العبارة والدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية..... 149
الجدول رقم 10 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين درجات الربُيع الأول ودرجات الربُيع الرابع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على مقياس الإنتاجية العلمية 150
الجدول رقم 11 معاملات ثبات مقياس الإنتاجية العلمية..... 150
الجدول رقم 12 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي 150
الجدول رقم 13 ربيعيات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده ... 150
الجدول رقم 14 معدلات الإنتاجية العلمية السنوية لعينة الدراسة 153
الجدول رقم 15 درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية..... 155
الجدول رقم 16 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة..... 155
الجدول رقم 17 المتغيرات المُدخلة في تحليل الانحدار بالطريقة التدريجية..... 155
الجدول رقم 18 نتائج معامل التحديد المتعدد (الطريقة التدريجية)..... 156
الجدول رقم 19 نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد (الطريقة التدريجية) 156
الجدول رقم 20 نتائج معاملات الانحدار المتعدد (الطريقة التدريجية)..... 156
الجدول رقم 21 نتائج اختبار معامل ترابط بيرســون بين درجات أفراد عينة الدراســة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية 158
الجدول رقم 22 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس..... 160

الجدول رقم 23 نتائج اختبار ت ســـتودينت لدلالة الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس..... 160
الجدول رقم 24 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس..... 161
الجدول رقم 25 نتائج اختبار ت ســـتودينت لدلالة الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس..... 162
الجدول رقم 26 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 162
الجدول رقم 27 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية 164
الجدول رقم 28 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 165
الجدول رقم 29 نتائج اختبار المقارنات المتعددة شيفيه لدلالة الفروق على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 165
الجدول رقم 30 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية 165
الجدول رقم 31 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 166
الجدول رقم 32 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية 167
الجدول رقم 33 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 168
الجدول رقم 34 نتائج اختبار المقارنات المتعددة شيفيه لدلالة الفروق على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 168
الجدول رقم 35 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت ســـي لدلالة الفروق على مقياس الرضـــا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية 168
الجدول رقم 36 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية..... 169

الجدول رقم 37 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية..... 171
الجدول رقم 38 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية..... 172
الجدول رقم 39 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية 172
الجدول رقم 40 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية..... 174
الجدول رقم 41 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية 176
الجدول رقم 42 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية..... 176
الجدول رقم 43 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية 177

فهرس الأشكال والرسوم البيانية

الشكل رقم 1 طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية 118
الشـكل رقم 2 متوسـطات درجات الذكور والإناث أفراد عينة الدراسـة على أبعاد مقياس الرضـا الوظيفي..... 119
الشكل رقم 3 متوسطات درجات الذكور والإناث أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي الدرجة الكلية..... 120
الشكل رقم 4 متوسطات درجات الذكور والإناث أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية 121
الشكل رقم 5 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 123
الشـكل رقم 6 متوسـطات درجات أفراد عينة الدراسـة على الدرجة الكلية لمقياس الرضـا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 123
الشـكل رقم 7 متوسـطات درجات أفراد عينة الدراسـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية..... 125
الشكل رقم 8 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلي 126
الشـكل رقم 9 متوسـطات درجات أفراد عينة الدراسـة على مقياس الرضـا الوظيفي الدرجة الكلية تبعاً لمتغير الكلية 127
الشـكل رقم 10 متوسـطات درجات أفراد عينة الدراسـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية..... 128

شكر وعرفان

أعبر عن خالص احترامي وشكري وتقديري لأستاذتي المشرفة

الدكتورة زينب زيود

الأستاذة في قسم أصول التربية

على ما قدمته لي من وقت وجهد أثناء مراحل تنفيذ هذه الدراسة، فجاءت توجيهاتها وكلماتها خير عون لي، مهما كتبت كلمات شكر لن أوفيك حقك، لك مني جزيل الشكر وكامل الاحترام والتقدير والعرفان.

الطالبة رنا مرعي

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

مقدمة

تعتمد كفاءة المؤسسات والمنظمات الاجتماعية بشكل عام والتربوية بشكل خاص على كفاءة العناصر البشرية وقدرتها ورغبتها في العمل، وعلى درجة الرضا لديها عن العمل، وتعتمد درجة الرضا عن العمل على مجموعة من العوامل مثل الرضا عن العلاقات الإنسانية داخل المنظمة والعلاقة بين الزملاء، والعلاقة بالإدارة، بالإضافة إلى نظام الحوافز والترقية.

إن الشعور بالرضا الوظيفي ينعكس بشكل إيجابي على أداء الأفراد ويظهر هذا الرضا على شكل سلوكيات قابلة للملاحظة من خلال حب الفرد لعمله أو نفوره منه، ذلك أن الشعور بالرضا عن العمل لدى الفرد يُنتج توافقاً نفسياً واجتماعياً بينه وبين عمله مما ينعكس إيجاباً على أداءه.

أثبتت بعض التجارب والدراسات أن الكثير من المؤسسات المتطورة الناجحة يعود تفوقها إلى وجود إدارة متطورة تهتم بمصالح العاملين ومشكلاتهم وتستعمل أحدث التقنيات والأساليب الحديثة من أجل تحسين رضا العاملين وتحسين أدائهم.

ولأن الجامعة هي أرفع المؤسسات التعليمية، إذ يؤدي البحث والتطوير الذي تنفذه الجامعات وتلعب مؤسسات التعليم العالي دوراً أساسياً في منظومة البحث والتطوير العلمي في أي بلد من البلدان التي تنشد الرقي والتقدم، ومن هذا المنطلق فقد أولت الجامعات في الدول المتقدمة برامج البحث والتطوير اهتماماً خاصاً، وذلك بتوفير البيئة العلمية المناسبة التي يمكن أن تنمو فيها البحوث العلمية وتزدهر، ورصدت لهذا الغرض الأموال اللازمة لتوفير الأجهزة المخبرية والمعدات العلمية التي يحتاج إليها الباحثون بتخصصاتهم المختلفة.

تؤدي الجامعة دوراً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن خلال هذا الدور يتم تهيئة الظروف المناسبة للأفراد، والمؤسسات العاملة بالمجتمع، ويُعد عضو الهيئة التدريسية مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية في كونه الأداة الفعالة في تنفيذ سياسات الجامعة في تطوير التعليم وخدمة المجتمع، لذلك تأتي أهمية دراسة رغبات أعضاء الهيئة التدريسية، ومدى الرضا الوظيفي الذي يوجه سلوكهم نحو العمل الذي يؤدونه نحو تحقيق أهداف الجامعة بفعالية وانتمائهم لها، من خلال تسخير إدارة متطورة تهتم بمصالحهم ومشكلاتهم وتستعمل أحدث التقنيات والأساليب البارزة في هذا الميدان من أجل تحسين رضاهم والرفع من سوية أدائهم.

مشكلة الدراسة

تُعد المؤسسات التربوية على اختلاف أنواعها أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية، والجامعة كمؤسسة تربوية تُعد مركز إشعاع حضاري لأي مجتمع من المجتمعات، فهي أداة المجتمع في تأهيل موارده البشرية بما يتناسب مع أهدافه وتطلعاته.

بما أن العنصر البشري من أهم الموارد وانطلاقاً من أهمية دور أعضاء الهيئة التدريسية ومكانتهم في تحقيق أهداف الجامعة، فقد سعت العديد من مؤسسات التعليم العالي إلى الاهتمام بهذا المورد وإعطائه أولوية كبيرة في قراراتها من خلال تحقيق مطالب أعضاء الهيئة التدريسية فيها، وتلبية احتياجاتهم وإشباع رغباتهم، وذلك من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي لهم حتى يشعر أعضاء الهيئة التدريسية بالرضا عن أنفسهم وعملهم، وهذا كله يندرج تحت عنوان الرضا الوظيفي. ومن ثم فإن ظروف العمل في أي جامعة ستنعكس على مستوى الرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيها وبالتالي ستؤثر على مستوى الإنتاجية العلمية لديهم.

أصبحت الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية في الوقت الحاضر جزءاً أساسياً من مهام أعضاء الهيئة التدريسية وشرطاً أساسياً لترقيتهم وتوليهم الوظائف القيادية في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في سورية كما في باقي بلدان العالم، لذا يبذل أعضاء الهيئة التدريسية الجامعية قُصارى جهودهم لإنجاز البحوث العلمية الرصينة والسعي لنشرها في المجلات والدوريات العلمية المحكمة ذات السمعة الدولية المرموقة والانتشار الواسع بين الباحثين في جامعات العالم المختلفة.

على الرغم من أهمية الإنتاجية العلمية في مؤسسات التعليم العالي التي تؤثر تأثيراً كبيراً في نمو المجتمع وتقدمه، فقد أشارت العديد من الدراسات العربية والأجنبية (السهلاوي والنويصر، 1996)، (الزهراني، 1997)، (الفيومي، 2004)، (الحديثي، 2007)، (نجم والمجيدل والحولي، 2014)، (أبو القاسم وحمد، 2015)، (Wichian & others، 2009)، (Iqbal & Mahmood، 2011)، (الصبحي، 2012)، (أبو سنينة، 2015) إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.

ومن منطلق أهمية دور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، تأتي هذه الدراسة لمعرفة واقع الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية.

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية كما يلي:

ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق؟

أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

1) تندرج الدراسة الحالية في حقل الدراسات المعنية ببحث وتحليل الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في إحدى مؤسسات التعليم العالي وهي جامعة دمشق.

2) تُقدم الدراســـة الحالية إطاراً نظرياً يتناول تحديداً مفاهيمياً لما تحتوي عليه الدراســـة من مفاهيم كالرضا الوظيفي، والإنتاجية العلمية.

3) تأتي هذه الدراســـة في محاولة لتحديد طبيعة العلاقة بين الرضـــا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضـاء الهيئة التدريسـية في جامعة دمشـق، بما يمكن أن يفيد المسـؤولين عن هذه المؤسـســة المهمة في رفع مسـتوى الرضـا لدى العاملين العلميين لديها لزيادة الإنتاجية العلمية في العمل، وبالتالي تنشيط دور الجامعة في المجتمع.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
- معرفة معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
- معرفة طبيعة الفروق بين متوســطات درجات أفراد عينة الدراســة على مقياس الرضـــا الوظيفي تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
- معرفة طبيعة الفروق بين متوســطات درجات أفراد عينة الدراســة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
- تحديد عوامل الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
2) ما معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟
3) ما درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية؟
4) ما عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

متغيرات الدراسة

- الرضا الوظيفي.
- الإنتاجية العلمية.
- متغيرات تصنيفية: الرتبة العلمية، الكلية، الجنس، الحالة الاجتماعية.

فرضيات الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة 0.05:

1) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية.
2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس.
4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.
5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.
6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية.
7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية.

حدود الدراسة

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2018-2019.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة في محافظة دمشق.
- **الحدود البشرية:** عينة من أعضاء الهيئة التدريسية من كليات: الاقتصاد، التربية، الطب البشري، الفنون الجميلة في جامعة دمشق.
- **الحدود العلمية:** تتمثل في متغيري الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية إضافة إلى الخصائص السيكومترية لأدوات البحث وخصائص العينة وطبيعتها.

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة الظاهرة موضوع الدراسة وهي الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق لتحديدها والوقوف على واقعها بصورة موضوعية، ولإيجاد العلاقات فيما يخص الرضا الوظيفي بالإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق وكذلك بعض المتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، الرتبة العلمية، الكلية التي يعمل فيها عضو الهيئة التدريسية).

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق الكائنة في مدينة دمشق بمختلف كلياتها حيث بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية 1579 وفق إحصائيات جامعة دمشق للعام الدراسي 2018-2019.

بلغ عدد أفراد عينة دراسة 246 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التالية: الاقتصاد، التربية، الطب البشري، الفنون الجميلة في جامعة دمشق.

أدوات الدراسة

1) مقياس الرضا الوظيفي.
2) مقياس الإنتاجية العلمية.

تعريف مصطلحات الدراسة

- **الرضا الوظيفي:** إن التعريفين الأكثر شيوعاً يصفان الرضا الوظيفي على النحو التالي: الحالة العاطفية الناتجة عن تقييم المرء للعمل على أنه تحقيق أو تسهيل تحقيق قيم الوظيفة. ومدى إعجاب الناس (الارتياح) أو عدم الإعجاب (عدم الرضا) بوظائفهم (Spector, 1997, 20)، والرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة العوامل التي تؤدي إلى الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متضافرة في إيجاد الوضع الذي يرضى عنه الفرد؛ كما عُرِّف الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه أي محتوى الوظيفة وبيئة العمل؛ مع الثقة والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، 1996، 189).
- **الإنتاجية العلمية:** نواتج الجهود التي يؤديها عضو الهيئة التدريسية لتطوير العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية من خلال مجموعة الأعمال العلمية التي ينشرها، سواء تمثلت في إعداد البحوث والدراسات العلمية، أو في إجراء التجارب في المعامل بهدف إجراء البحوث أو الحصول على براءات اختراع أو كتابة الكتب المتخصصة، أو نشر مقالات عامة أو تخصصية (الكندري وإبراهيم، 1990، 43).
- **عضو الهيئة التدريسية:** كل فرد حاصل على درجة الدكتوراه من إحدى الجامعات المُعترف بها الوطنية أو العربية أو الأجنبية، ويقوم بالتدريس في جامعة دمشق، ويحمل إحدى المراتب العلمية التالية: مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، ويكون عمله الأساسي في الجامعة وليس محاضراً في الجامعة من خارج الملاك.

الفصل الثاني دراسات سابقة

مقدمة

ظهر الكثير من الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي كمتغير مُستقل أو تابع في سلوك الأفراد خلال العمل، فالعديد من الدراسات تناول أثر الرضا الوظيفي في سلوك الأفراد كالإنتاجية والأداء والتغيب، وغيرها من البحوث تناولت تأثر الرضـــا الوظيفي بعوامل كالأجر والراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل الســلطة، وغير ذلك من المواضـــيع والمتغيرات النفســية والاجتماعية والمادية، وفيما يلي بعض هذه الدراســـات التي تمكنت الباحثة من الوصـــول إليها وتعتقد أنها ترتبط بشكل أو بآخر مع الدراسة الحالية، وسوف تستعرضها الباحثة تصاعدياً مرتبة من الأقدم إلى الأحدث ضمن كل محور من المحاور التالية:

أ) دراسات سورية.

ب) دراسات عربية.

ج) دراسات أجنبية.

أ-دراسات سورية

1-دراسة زريق 2011، سورية

عنوان الدراســة: الرضــا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضــاء هيئة التدريس دراســة ميدانية مقارنة في جامعتي دمشق والمرقب في ليبيا

أهداف الدراسة:

- تعرف طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كل من جامعتي دمشق والمرقب.
- تعرف مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أفراد عينة البحث.

عينة الدراســة: تكونت من 369 فرداً، بواقع 200 فرداً يعملون في جامعة دمشــق، 169 فرداً يعملون في جامعة المرقب.

أدوات الدراسة:

- مقياس الرضا الوظيفي.
- مقياس الولاء التنظيمي.

أهم نتائج الدراسة:

1) وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصــائية بين الرضــا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أفراد عينة البحث.

2) تمتع أعضاء الهيئة التدريسية بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي بنسبة 39,30% وبمستوى متوسط بنسبة 29,27% وبمستوى مرتفع بنسبة 31,43%.

3) إن العلاقة مع الرؤساء أكبر مصدر يُسهم في الرضا الوظيفي، ثم يليه العمل الأكاديمي، ويليه الرضا عن الزملاء، وجاء في الترتيب الأخير الأبعاد التالية: بيئة وظروف العمل، طبيعة العمل.

4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي وفي ظروف العمل لصالح الإناث.

5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدولة في بُعد الراتب وفي بُعد الترقيات لصالح أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق؛ وفي بُعد الزملاء وفي بُعد العمل الأكاديمي لصالح المرقب.

6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي الكلي لصالح أعضاء الهيئة التدريسية بالمرقب.

7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية في بُعد طبيعة العمل لصالح الرتبة العلمية الأعلى.

8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الرتبة العلمية في بقية الأبعاد ظروف العمل، الرؤساء، الراتب، الترقيات، الزملاء، العمل الأكاديمي.

9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص لصالح الآداب والعلوم الإنسانية والتربوية في الأبعاد التالية الراتب، العمل الأكاديمي، بينما لا يوجد فروق في بقية الأبعاد طبيعة العمل، ظروف العمل، الرؤساء، الترقيات، الزملاء.

10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أعضاء الهيئة التدريسية بدمشق والمرقب في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير العمر في بُعد الرضا عن الراتب لصالح الذين أعمارهم أقل من 30 سنة، بينما لا توجد فروق وفقاً لمتغير العمر في بقية الأبعاد طبيعة العمل، ظروف العمل، الرؤساء، الترقيات، الزملاء، العمل الأكاديمي (زريق، 2011).

2-دراسة ناصر وحيدر، 2014، سورية

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المُسببة للرضا الوظيفي (دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة).

أهداف الدراسة:

- تحديد أهم العوامل المسببة للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين لدى الجامعات الحكومية والخاصة.
- تعرف الوزن النسبي للعوامل المسببة للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين
- لدى الجامعات الحكومية والخاصة.
- إجراء مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بالعوامل المُسببة للرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين فيها.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة:

- استمارة اشتملت على قسمين: القسم الأول ويصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، أما القسم الثاني فيتكون من مجموعة من العبارات التي تقيس اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو مُسببات الرضا لدى الجامعات الحكومية أو الخاصة.
- المقابلات الشخصية مع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة.

مجتمع الدراسة: قام الباحثان بتطبيق البحث على أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات السورية الحكومية والخاصة الموجودة في دمشق وريف درعا، إذْ شملت الدراسة إلى جانب جامعة دمشق كل من: الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، والجامعة العربية الدولية الخاصة، والجامعة السورية الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة اليرموك الخاصة.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة عشوائية طبقية من أعضاء الهيئة التدريسية بلغت 120 فرداً.

أهم نتائج الدراسة:

1) لا توجد فروق بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بنظرتهم نحو الراتب، وفي رضاهم عن العلاقة بالزملاء ورضاهم عن العلاقة بالإدارة.
2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق برضاهم عن العلاقة بالطلاب وبدل متوسط الإجابات على

وجود رضا جيد عن العلاقة مع الطلاب سواء في القطاع الحكومي أو في القطاع الخاص ولكنه أفضل في القطاع الحكومي.

3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة في وجود شعور أفضل بالأمان الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في القطاع الحكومي بالمقارنة بالقطاع الخاص.

4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بشعورهم بالتمكين الوظيفي.

5) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية العاملون في الجامعات الحكومية والخاصة فيما يتعلق بشعورهم بالمكانة الاجتماعية لصالح أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في القطاع الحكومي.

6) بالنسبة إلى الجامعات الحكومية ان أكثر العوامل التي يشعر أعضاء الهيئة التدريسية بالرضا نحوها هي المكانة الاجتماعية التي يمكن عدها من أكثر مسببات الرضا لديهم إذ كانت قيمة المتوسط الحسابي 3.91 وهي الأعلى مقارنة بالعوامل الأخرى؛ يليها في الترتيب علاقات العمل، ومن ثَم الشعور بالأمان الوظيفي الذي يأتي في المرتبة الثالثة، أما درجة التمكين السائدة فقد حلت في المرتبة الرابعة التي تعبر عن رضا فوق المتوسط، أما الراتب فقد أتى في المرتبة الأخيرة كمُسبب للرضا الوظيفي.

7) بالنسبة إلى الجامعات الخاصة احتلت علاقات العمل المرتبة الأولى تليها درجة التمكين السائدة، يليها في الترتيب المكانة الاجتماعية ومن ثم الراتب ومن ثم يأتي الأمان الوظيفي في الترتيب الأخير (ناصر وحيدر، 2014).

3-دراسة عباس، 2015، سورية

الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كلية العلوم جامعة دمشق نموذجاً

هدف الدراسة:

التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى عميد ورؤساء أقسام كلية العلوم في جامعة دمشق مجلس كلية العلوم ولدى مجالس الأقسام، وعلاقتها بالرضا لدى أعضاء الهيئة التدريسية، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من الهيئة التدريسية العاملة في الأقسام الثمانية للكلية .

أدوات الدراسة:

استبيان من ثلاث محاور:

- الأول الأنماط القيادية السائدة لدى الإدارة العليا في الأقسام عينة الدراسة.

- الثاني أبعاد الرضا الوظيفي.
- الثالث بيانات شخصية.

أهم نتائج الدراسة:

1) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط التحويلي والنمط الديمقراطي وأبعاد الرضا.
2) تحقق الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
3) توفر الأنماط القيادية الأربعة لدى إدارة الكلية وجاءت لصالح النمطين التحويلي والديمقراطي (عباس، 2015).

ب-دراسات عربية

1-دراسة السهلاوي والنويصر، 1996، السعودية

الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز.

هدف الدراسة: التعرف على إنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية في جامعتي الملك عبد العزيز والملك فيصل.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 103 من أعضاء الهيئة التدريسية الذكور.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن إنتاجية عينة الدراسة في مجال البحث العلمي متدنية مقارنة بإنتاجيتهم في مجالي التدريس وخدمة المجتمع.
2) تتركز العوامل الأكثر تأثيراً في إنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية في الحضور أو المُشاركة في المؤثرات العلمية (السهلاوي والنويصر، 1996).

2-دراسة الزهراني، 1997، السعودية

الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى، واقعها وأبرز عوائقها

هدف الدراسة: الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية السعوديين بجامعة أم القرى وأبرز عوائقها.

أداة الدراسة: الاستبانة.

أهم نتائج الدراسة:

1) بلغ المعدل العام للإنتاجية العلمية لمجتمع الدراسة 0.4 بحث سنوياً، وإذا استبعدنا أولئك الذين لم ينشروا أي عمل علمي فإن المعدل يصل إلى 0.7 بحث سنوياً، وهو أقل مما هو عليه في جامعات الدول المتقدمة الذي يتراوح من بحث إلى بحثين.
2) حوالي 38.4% من عينة الدراسة لم ينشروا أي عمل علمي منذ حصولهم على الدكتوراه.

3) إن 63% من الأساتذة المساعدين و83% من الأساتذة المشاركين قد توقفت علاواتهم السنوية بسبب عدم إنجاز الأعمال العلمية المطلوبة للترقية.
4) إن الأساتذة المساعدين أقل من زملائهم الأساتذة المشاركين في الإنتاجية العلمية.
5) توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الإنتاجية العلمية للعضو وخبرته.
6) يؤكد 60% من أفراد الدراسة أنهم غير راضين عن إنتاجيتهم العلمية بسبب انخفاضها (الزهراني، 1997).

3-دراسة أبو مرق والجرجاوي، 2000، فلسطين

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية والأهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية، الأهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة في ضوء المتغيرات التالية (المستوى التعليمي، الخبرة، التخصص، العمر، فلسفة الجامعة التعليمية (تعليم تقليدي، تعليم عن بُعد)، (حكومية-أهلية)، الموقع الجغرافي (الضفة الغربية وقطاع غزة).
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من العمر والخبرة لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

مجتمع الدراسة: أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية / الأهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ عددهم 85 وتم استبعاد 15 استمارة لعدم وصولها أو تأخرها عن تحديد الموعد المطلوب، ويعني هذا أن مجمل عينة الدراسة الذي تم الاعتماد عليه هو 70 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية وجميعهم على رأس العمل وقاموا بالتدريس في الفصل الدراسي الأول 1999-2000.

عينة الدراسة: تألفت عينة الدراسة من 70 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أداة الدراسة: مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الذي صممه وود Wood 1973 ونقله للعربية منتظر حكيم 1995 بعد تقنينه على البيئة السعودية ويتكون من قسمين الأول المعلومات العامة وتتضمن المستوى التعليمي سنوات الخبرة، التخصص، العمر، والثاني: عبارات المقياس وتتكون من 65 عبارة تقيس عشرة أبعاد رئيسية تمثل محاور المقياس.

أهم نتائج الدراسة:

1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى: نوع الجامعة (أهلية، حكومية)، التخصص (علمي، أدبي).
2) بالنسبة للموقع الجغرافي أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية لصالح جامعة الخليل.
3) أما فيما يختص بنوع التعليم (تقليدي، عن بعد) اتضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي لصالح التعليم التقليدي.
4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي بين حملة درجة الماجستير والدكتوراه.
5) هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة، اذ بلغ معامل ارتباط بيرسون 0.29 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.
6) فيما يتعلق بالعمر الزمني لعضو الهيئة التدريسية تبين أن معامل ارتباط بيرسون بلغ 0.12 وهو غير دال إحصائياً (أبو مرق والجرجاوي، 2000).

4-دراسة أبو وطفة، 2002، فلسطين

واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم

هدف الدراسة: تعرف واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسُبل تطويره من وجهة نظرهم.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: 158 فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية.

أداة الدراسة: استبانة تكونت من 53 فقرة موزعة على أربعة مجالات: النمو العلمي، الفاعلية التدريسية، البحث العلمي، المُشاركة المجتمعية.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن واقع النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية قد تحقق على المقياس الكلي، وعلى جميع أبعاد الاستبانة الأربعة، حيث تبين أن مستوى النمو المهني 66.7%.
2) إن واقع النمو المهني لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية على بُعد النمو العلمي ككل قد بلغ 67.5%، وعلى بُعد الفاعلية التدريسية بلغ 78.7%، وعلى بُعد البحث العلمي قد بلغ 58.8%، وعلى بُعد المُشاركة المجتمعية قد بلغ 61.7%.

3) أما على مستوى الأبعاد منفردة فقد حقق البُعد الثاني الفاعلية التدريسية لعضو الهيئة التدريسية أعلى مستوى في تقدير مجالات النمو المهني لعضو الهيئة التدريسية حيث بلغت النسبة 78.7%، بينما حقق البعد الثالث البحث العلمي أدنى مستوى في تقدير واقع النمو المهني لعضو الهيئة التدريسية بنسبة 58.5%.

4) توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد المجموعات الثلاثة (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) في مجال: النمو العلمي، الفاعلية التدريسية، المُشاركة المجتمعية، وذلك لصالح مجموعة الأساتذة المشاركين.

5) توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد المجموعات الثلاثة في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك لصالح الأساتذة المشاركين.

6) توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد المجموعات الثلاثة في الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك لصالح الأساتذة ذوي الخبرة الأعلى (أبو وطفة، 2002).

5-دراسة الفيومي، 2004، مصر

تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر

أهداف الدراسة:

- رصد وتحديد عناصر الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية بالجامعات المصرية وأهم مؤشراتها وطرق قياسها.
- التعرف على أهم المستجدات والتحولات العالمية التي تؤثر على التعليم الجامعي.
- التعرف على العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية بمصر.
- تقديم تصور مقترح لتطوير الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية بمصر.

عينة الدراسة: 103 من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات التربية في مصر وهي:

- معهد الدراسات التربوية –جامعة القاهرة.
- كلية التربية– جامعة عين شمس.
- كلية البنات–جامعة عين شمس.
- كلية التربية– جامعة الأزهر.
- كلية التربية–جامعة حلوان.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

أداة الدراسة: الاستبيان كأداة رئيسة لرصد واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية وأهم العوامل التي تؤثر بها.

أهم نتائج الدراسة:

1) تدني الإنتاجية العلمية لأفراد عينة الدراســـة بكليات التربية، حيث بلغت إنتاجية أفراد العينة من الكتب خلال خمس السـنوات الماضـية 1998 – 2003 51 كتاباً، وبلغ عدد البحوث العلمية 73 بحثاً، وتعتبر هذه النسب ضئيلة للغاية ولا تتناسب مع خطط التنمية المجتمعية.
2) ضــعف التمويل للجامعات وما يترتب عليه من ضــعف الرواتب، والمكافآت التشــجيعية والحوافز، وقلة الاعتمادات المخصصة لحضور المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية.
3) ارتفاع تكاليف النشر مما يؤدي إلى عزوف البعض منهم عن إجراء البحوث العلمية.
4) عدم وجود جهة علمية متخصـصـة تهتم برسـم خرائط بحثية تكون مرتبطة بخطط التنمية المجتمعية.
5) ضـعف مسـتوى إعداد التجهيزات والتسـهيلات الضـرورية من مصـادر المعرفة، وافتقار الأقسام للتجهيزات التكنولوجية الحديثة مما يؤدي إلى إضاعة الجهد والوقت والمال.
6) ارتفاع الكثافة الطلابية في الجامعة في ظل وجود نقص في أعداد الهيئة التدريســية مما يؤدي إلى كثرة الأعباء التدريسية.
7) وجود أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للكتب والكتب المترجمة والأبحاث، ولا يوجد أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
8) لا يوجد أثر لمتغير النوع (ذكور–إناث) على الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية في مصر.
9) وجود أثر لمتغير الدرجة العلمية على الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية.
10) لا يوجد أثر لمتغير القسم على الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية.
11) وجود أثر لمتغير الوظائف الإدارية التي يتولاها عضــو الهيئة التدريســية على الإنتاجية العلمية للكتب، والكتب المترجمة، والأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية، ولا يوجد أثر لمتغير الوظائف الإدارية على الإنتاجية العلمية للأبحاث.
12) لا يوجد أثر لمتغير عدد سنوات الخبرة في العمل على الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية.

6–دراسة حامد، 2005، فلسطين

الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية وعلاقته بالأداء في الفترة من 2002-2005

أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية وعلاقته بمستوى الأداء.
- الكشف عن أثر عوامل: الجنس، الكلية، العمر، الخبرة في التعليم الجامعي، الرتبة الأكاديمية، الراتب، الجامعة التي يعمل فيها عضو الهيئة التدريسية على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية.

عينة الدراسة: 341 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية بطريقة طبقية عشوائية من مجتمع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية والبالغ عددهم 1135 فرداً.

أداة الدراسة:

تضمنت الأداة سبعة محاور للرضا الوظيفي وهي: النمو المهني، وظروف العمل، ونظام الرواتب والحوافز والترقيات، والعلاقات بين الزملاء، والتقدير وتحقيق الذات، والنمط القيادي للإدارة، والقوانين والأنظمة، كما تضمنت ثلاثة محاور للأداء هي: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

أهم نتائج الدراسة:

1) مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام كان متوسطاً لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية النظامية في الضفة الغربية.
2) كان مستوى الأداء عالياً.
3) تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا والأداء لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وبلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون 0.582.
4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس، والكلية، والعمر، والخبرة، والرتبة الأكاديمية، والراتب، والجامعة التي يعمل بها عضو الهيئة التدريسية (حامد، 2005).

7-دراسة العكش والحسين، 2005، الأردن

الرِّضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على علاقة بعض المتغيرات المادية والمعنوية بموضوع الرضا الوظيفي في نظام التعليم الجامعي في الأردن.
- المساهمة في تكوين إطار نظري ونموذج لدراسة موضوع الرضا الوظيفي بصورة مقارنة بين الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن.
- مساعدة إدارة الجامعات الحكومية والخاصة في التعرف على بعض جوانب عدم الرضا الوظيفي، ومحاولة معالجة تلك الجوانب.
- التقييم بصورة غير مباشرة لنجاح سياسات الجامعات في القطاعين: العام والخاص والمتعلقة بخلق المناخ المناسب لتحقيق الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الإدارة والاقتصاد والعلوم المالية في الجامعات الحكومية والخاصة، التي يبلغ عددها 16 جامعة، منها 8 جامعات حكومية، و8 جامعات خاصة.

عينة الدراسة: تمَّ أخذ عينة متاحة بطريقة عشوائية من الجامعات الحكومية والخاصة حيث تم اختيار 5 جامعات حكومية، وهي: الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، والجامعة الهاشمية، وجامعة البلقاء التطبيقية، و5 جامعات أهلية، وهي جامعة الإسراء، والزيتونة، وعمان الأهلية، وفيلادلفيا، والزرقاء الأهلية، بلغ حجم هذه العينة 211 منها 93 عضو هيئة تدريس من الجامعات الحكومية و118 عضواً هيئة تدريس من الجامعات الخاصة.

أداة الدراسة: استبيان يتكون من جزأين:

- ركز الأول منهما على جمع البيانات عن المتغيرات الشخصية التي تتضمن معلومات عامة: الجنس، عدد سنوات الخبرة، التخصص العلمي، الدولة التي حصل منها على الشهادة، الرتبة الأكاديمية، الجنسية، الحالة الاجتماعية، نوع الجامعة.
- أما الجزء الثاني من الاستبانة فيتضمن 7 مجالات تقيس المتغير التابع الرضا الوظيفي، وهي: المكافآت المالية، الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، المناخ الأكاديمي، خدمات اجتماعية وطبية، التسهيلات ووسائل التدريس، تقييم الأداء.

أهم نتائج الدراسة:

1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية والخاصة تُعزى للمتغيرات الشخصية التالية: الجنس، الرتبة الأكاديمية، الخبرة، الدولة التي حصل منها عضو الهيئة التدريسية على شهادته الأكاديمية.

2) أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية أكثر رضا بصفة عامة، من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة.
3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية والخاصة، بالنسبة لعناصر التالية: المكافآت المالية، التسهيلات ووسائل التدريس، الإجراءات الإدارية، الخدمات الاجتماعية.
4) أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة أكثر رضا من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية، بالنسبة لعناصر الرضا الوظيفي التالية: المناخ الأكاديمي، تقييم الأداء (العكش والحسين، 2005).

8-دراسة الشايع، 2006، السعودية

واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود.

أهداف الدراسة:

- معرفة واقع الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك سعود.
- تحديد أبرز معوقات الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك سعود.

منهج الدراسة: المنهج المسحي الوصفي.

أداة الدراسة: استبيان مكون من قسمين:

- يهتم الأول بتحديد مقدار الإنتاج العلمي لعضو الهيئة التدريسية خلال السنوات الخمس الماضية، وأغراض الإنتاج العلمي، إضافة إلى بعض المعلومات الشخصية المهمة.
- أما الثاني فيتكون من 15 عائقاً يقدر المُجيب درجة إعاقته.

عينة الدراسة: تكونت من 118 من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات: التربية، الآداب، العلوم الإدارية.

أهم نتائج الدراسة:

1) بلغ معدل الإنتاج العلمي السنوي لعضو الهيئة التدريسية 1.25 عمل.
2) بلغ متوسط عدد البحوث المنشورة 0.63 بحث لكل عضو في السنة.
3) بلغ متوسط عدد الكتب التي ألفها عضو الهيئة التدريسية 0.25 كتاب في السنة.
4) بلغ متوسط عدد مشاركات أفراد العينة في المؤتمرات والندوات من خلال الأوراق العلمية 0.37 ورقة لكل عضو في السنة.

5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـائية في كمية الإنتاج العلمي لعينة الدراسـة بناء على متغير الكلية.
6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كمية الإنتاج العلمي لعينة الدراسة بناء على متغير المرتبة العلمية لصالح ذوي الرتبة الأعلى.
7) كان ترتيب أغراض الإنتاج العلمي كما يلي: الترقية، الإضـافة إلى المعرفة الإنسـانية، الإجابة عن قضـايا ملحة في التخصـص، الحصـول على الدعم المالي، أهداف أخرى (الشايع، 2006).

9-دراسة ضليمي، 2007، السعودية

الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية: دراسة تقييمية للعوامل المؤثرة فيها حتى عام 2007.

هدف الدراسة: التعرف على حجم الإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها.

منهج الدراسة: المنهج المسحي.

أداة الدراسة: استبانة مكونة من 6 أجزاء.

عينة الدراسـة: 30 فرداً قاموا بالإجابة عن الاسـتبانة بشـكل ذاتي، و13 فرداً قامت الباحثة بالإجابة عن الاستبانة من خلال مواقعهم على الشابكة، من مختلف الجامعات السعودية.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن أهم أنواع الإنتاج العلمي كانت: البحث المحكم في الدوريات المتخصـصـة، يليه البحث في مؤتمر، يليه الكتب الجامعية الدراسية.
2) إن أهم أنواع الأنشـطة العلمية كانت: حضـور المؤتمرات العلمية، عضـوية الجمعيات المهنية، حضور الندوات وورشات العمل.
3) إن نسب الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية كانت: البحوث المحكمة في الدوريات المتخصصة 27.8%، المؤتمرات 17.4%، الكتب 11.1%.
4) 49.9% من أعضـاء الهيئة التدريسـية يرون أن العوامل الذاتية والنفسـية لها الأهمية الأولى في الإنتاج العلمي، 28.7% يرون أنها متوسـطة الأهمية، 21.4% يرون أنها قليلة الأهمية.
5) يرى أعضـاء الهيئة التدريسـية أن الانتماء الأكاديمي مُهم بنسـبة 37% والمكانة العلمية وفرص التقدير العلمي لعضـو الهيئة التدريسـية بنسـبة 15.4%، والأفراد الأكثر إنتاجية من أعضاء الهيئة التدريسية بالقسم وقدرتهم في التأثير على الآخرين بنسبة 33.3%.

6) بالنسبة للعوامل قليلة الأهمية بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية فإن عاملي الزملاء في العمل ما نسبته 46.26% والقيام بأعمال إدارية والاستمرار بشغل منصب إدارة لفترة من الزمن 44.4%.

7) 43.8% من أعضاء الهيئة التدريسية يرون أن العوامل الأكاديمية مهمة وقد احتلت المرتبة الثالثة في أهميتها، بينما 27% يرون أنها قليلة الأهمية (ضليمي، 2007).

10-دراسة الحديثي، 2007، مصر

الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقويمية.

أهداف الدراسة:

- تحديد معايير تقويم الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية.
- تعرف حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية التربويات السعوديات بكليات التربية في ضوء هذه المعايير.
- تعرف مدى تأثر هذه الإنتاجية العلمية بكل من: السن، الدرجة العلمية، التخصص التربوي، جهة الحصول على الدكتوراه، تاريخ الحصول على الدكتوراه، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الإدارية.
- تحديد أهم الصعوبات الأكاديمية والمجتمعية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية التربويات بكليات التربية للبنات، وتحد من إنتاجيتهن العلمية.
- وضع تصور مقترح للارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية التربويات لإثراء وتطوير أبحاثهن وإنتاجهن العلمي.

عينة الدراسة: عينة ممثلة من أعضاء الهيئة التدريسية السعوديات التربويات بكليات التربية للبنات من درجة: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد.

منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة على الأساليب المنهجية التالية: المنهج الوصفي، أسلوب تحليل المحتوى من خلال تحليل محتوى السير الذاتية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية للبنات، وقائمة تحليل محتوى الإنتاجية العلمية لعضو الهيئة التدريسية من واقع السيرة الذاتية الخاصة به.

أهم نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة الحالية عن العديد من النتائج، من أهمها ما يلي:

1) تدني الإنتاجية العلمية للكتب المنشورة لأفراد العينة سواءً أكانت مؤلفة أم مترجمة، إذ بلغت نسبة أعضاء الهيئة التدريسية اللواتي لم يُنتجن كتباً 83.58%.

2) تدني الإنتاجية العلمية للبحوث العلمية المنشـــورة لأفراد العينة ســـواءً أكانت فردية أم مشتركة، إذ بلغت نسبة أعضاء الهيئة التدريسية اللواتي لم يُنتجن بحوثاً 44.78%، رغم الارتفاع النسبي لنسبة أعضاء الهيئة التدريسية المشتركات في عضوية الجمعيات العلمية بنسبة 59.7%، ورغم انخفاض نسبة الحاصلات على منح دراسية للحصول على درجة الماجســـتير والدكتوراه بالخارج ســـواء بالجامعات العربية أو الأجنبية إذ بلغت نســـبة الأعضاء اللواتي لم يحصلن على منح دراسية 68.66%.

3) ارتفاع نسـبة أعضـاء الهيئة التدريسـية اللاتي لم يُشـرفن أو يناقشـن أو يحكمن بحوثاً ودراسات علمية، إذ بلغت نسبتهن 55.22%، وهي نسبة ضعيفة تشير إلى ضعف كم الإنتاج العلمي من البحوث التربوية المقدمة للمناقشة أو التحكيم أو الإشراف التسجيل.

4) ارتفاع نسبة الأعضاء غير المشاركات في المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة، إذ بلغت نسبتهن 44.78%.

5) كشفت الدراسة عن انخفاض نسبي لإنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية في مجالي خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وذلك رغم الارتفاع النسبي للأعضاء المشاركات في عضوية الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي أو الثقافي إذ بلغت نسبتهن 62.29%، والارتفاع النسبي للأعضاء المشاركات في المؤتمرات والندوات المتعلقة بخدمة وتنمية المجتمع والبيئة إذ بلغت نسبتهن 62.29%، وارتفاع نسبة أعضاء الهيئة التدريسية اللواتي لم يُشـــاركن في دورات تدريبية لخدمة المجتمع وقطاعاته المختلفة، إذ بلغت نســـبتهن 74.63%؛ أما بالنسبة للتقدير الاجتماعي المجتمعي لأعضاء الهيئة التدريسية، فيُلاحظ انخفاض نسبة الحاصلات على أوسمة أو شهادات تقدير أو جوائز من قبل الدولة أو مؤسسات المجتمع وقطاعاته المختلفة، إذ بلغت نسبتهن 17.91%.

6) ارتباط إنتاجية الكتب المُؤلفة بالجامعة وتاريخها العلمي، وعدم ارتباط إنتاجية الكتب المُترجمة والبحوث بالجامعة وتاريخها العلمي.

7) ارتباط إنتاجية الكتب المُؤلفة وإنتاجية البحوث بالدرجة العلمية، وعدم ارتباط إنتاجية الكتب المُترجمة بالدرجة العلمية (الحديثي، 2007).

11-دراسة العمايرة والسرابي، 2008، الأردن

البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة في الأردن

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى معوقات البحث العلمي لدى أعضـــاء الهيئة التدريســـية بجامعة الإســـراء الخاصة في الأردن.

- معرفة طبيعة الفروق في درجة تقديرهم لمعوقات البحث العلمي تبعاً لمتغيرات الدراسة: الجنس، المؤهل العلمي، الكلية، الخبرة.

أدوات الدراسة: استبانة مكونة من 36 بنداً موزعة على مجالين.

عينة الدراسة: 80 فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية.

أهم نتائج الدراسة:

1) يعاني أعضاء الهيئة التدريسية من مشكلات تعيق قيامهم بالبحوث العلمية، وبلغت نسبة تقديرهم لوجود مشكلات تعيق البحث العلمي 79.54%.
2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الإسراء الخاصة لمعوقات البحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.
3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الإسراء الخاصة لمعوقات البحث العلمي تبعاً لمتغير الخبرة.
4) أشار 79.6% من أفراد العينة أن مقترحات تطوير البحث العلمي الواردة في الدراسة نالت تقديرهم بنسبة تراوحت بين 70%-88.7%.
5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لمقترحات تطوير البحث العلمي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.
6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير أعضاء الهيئة التدريسية لمقترحات تطوير البحث العلمي تبعاً لمتغير الخبرة (العمايرة والسرابي، 2008).

12-دراسة سعيد وأحمد، 2009، العراق.

الرضا الوظيفي لدى التدريسين في كلية التربية الأساسية.

أهداف الدراسة:

- قياس الرضا الوظيفي لدى تدريسي كلية التربية الأساسية.
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي لدى تدريسي كلية التربية الأساسية وفق المتغيرات التالية: ذكور إناث، التخصص علمي إنساني.

مجتمع الدراسة: 367 فرداً من التدريسين في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية منهم 193 ذكور و173 إناث، موزعين على 14 قسماً في الكلية.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من التدريسين في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية من سبعة أقسام: 2 علمية و5 إنسانية 10 ذكور و10 إناث من كل قسم وبلغ حجم العينة الكلية 140 فرداً من كافة الأقسام المشمولة بالبحث وبنسبة تمثيل بلغت 38%.

أداة البحث: مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الزبيدي 2000 ويتكون من 24 فقرة.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن مستوى الرضا الوظيفي لدى لتدريسين في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية البالغ 87 أكبر وبشكل دال إحصائياً من المتوسط الحسابي الفرضي للمقياس البالغ 72.
2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند 0.05 بين الذكور والإناث لصالح الإناث (سعيد وأحمد، 2009).

13-دراسة خليفات والملاحمة، 2009، الأردن

الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية

هدف الدراسة: تعرف الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية، من خلال:

- ما مستوى الولاء التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري) لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي (العاطفي، والمستمر، والمعياري)، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة؟

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 559 عضواً، وبنسبة 87.54% من حجم المجتمع الأصلي.

أدوات الدراسة:

- مقياس آلين وماير للولاء التنظيمي المكون من 20 فقرة.
- مقياس الرضا الوظيفي مكون من 25 فقرة.

أهم نتائج الدراسة:

1) وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة.
2) وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تُعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة، والكلية (خليفات والملاحمة، 2009).

14-دراسة غنيم، 2010، فلسطين

العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية

هدف الدراسة: التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية وأثر الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

عينة الدراسة: 144 فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية.

أداة الدراسة: استبانة مكونة من ثلاثة أقسام:

- معلومات شخصية عن أعضاء هيئة التدريس.
- الولاء التنظيمي.
- الرضا الوظيفي.

أهم نتائج الدراسة:

1) مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية مرتفع.
2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تُعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية.
3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تُعزى إلى الرتبة الأكاديمية والكلية.
4) عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس.
5) عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تُعزى إلى متغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل (غنيم، 2010).

15-دراسة المجيدل وشماس، 2010، سلطنة عمان

معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية (دراسة ميدانية-كلية التربية بصلالة أنموذجاً).

أهداف الدراسة:

- تقصي المعوقات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة وتحول دون إنجازهم لأبحاث علمية وانخراطهم بالبحث العلمي.
- سبل التغلب على هذه المعوقات وتذليلها.

أدوات الدراسة: استبيان يشتمل على 43 بنداً، وسؤالين مفتوحين.

عينة الدراسة: أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة جميعهم، حيث بلغ عددهم 64، وقد شكل أعضاء الهيئة التدريسية جميعهم عينة الدراسة، فقد سلَّم الباحثان نسخة من الاستبيان لكل عضو هيئة تدريس في الكلية، وقد استعاد الباحثان ما عدده 55 من الاستبيانات المكتملة

البيانات، وهذا العدد يشكل نسبة 85.9% من كامل عدد أعضاء الهيئة التدريسية أفراد المجتمع الأصلي.

أهم نتائج الدراسة:

1) أظهرت نتائج البحث موافقة غالبية أعضاء الهيئة التدريسية بنسبة 60% على كافة بنود الاستبانة، كما أظهر النتائج أن المعوقات الإدارية كانت هي الأشد وطأة على أعضاء الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي.
2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمعاناتهم من معوقات البحث العلمي.
3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بالتخصص فيما يتعلق بمعاناتهم من معوقات البحث العلمي.
4) ظهرت فروق دالة تتعلق بسنوات الخبرة لصالح الأقل خبرة لجهة شدة معاناتهم من المعوقات (المجيدل وشماس، 2010).

16-دراسة منصور، 2010، فلسطين

درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين الوطنية.

هدف الدراسة: التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك.

عينة الدراسة: 138 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية.

أداة الدراسة: استبانة الرضا المكونة من 51 فقرة والموزعة على 6 مجالات هي: طبيعة العمل، ظروف العمل، أنظمة الحوافز والترقيات، العلاقة مع المسؤولين في الجامعة، وأنظمة الرواتب، العلاقة مع الزملاء.

أهم نتائج الدراسة:

1) كانت درجة الرضا الكلية متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 61.8%، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز 56%.
2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل (منصور، 2010).

17-دراسة الشمري، 2011، الأردن

الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه ومقترحات للتطوير.

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه.
- التعرف إلى مقترحات أعضاء الهيئة التدريسية لتطوير الإنتاج العلمي.

عينة الدراسة: تكونت من 552 فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية في خمسة جامعات سعودية.

أدوات الدراسة:

- استبيان للكشف عن الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية والعوامل المؤثرة فيه.
- استبيان مفتوح.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن كمية الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية في مجال البحوث التي تم نشرها في الدوريات العلمية المحكمة خلال الخمس سنوات الماضية جاء في المرتبة الأولى، جاء في المرتبة الثانية المشاركات في المؤتمرات العلمية.
2) جاء عدد براءات الاختراع التي سجلها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية في المرتبة الأخيرة.
3) إن العوامل المؤثرة في الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية جاءت ضمن درجة تأثير مرتفعة.
4) جاء مجال العوامل الجامعية ذات التأثير الإيجابي في المرتبة الأولى، يليها العوامل الجامعية ذات التأثير السلبي، ثم العوامل الذاتية ذات التأثير الإيجابي وجميعها ضمن درجة تأثير مرتفعة.
5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات الدراسة (الشمري، 2011).

18-دراسة ردايدة، 2011، الأردن

الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بانجازهم الوظيفي من وجهة نظرهم.

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي ودرجة الإنجاز الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك.
- التعرف الى طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والانجاز الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك.

أدوات الدراسة: استبانة مكونة من قسمين:

- الأول يتعلق بالرضا الوظيفي.
- الثاني يتعلق بالانجاز الوظيفي.

عينة الدراسة: تكونت من 184 عضواً من الهيئة التدريسية من رتب علمية مختلفة.

أهم نتائج الدراسة:

1) كانت درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.37.
2) كانت درجة الانجاز الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.13.
3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس في الرضا الوظيفي ككل وفي مجال الحرية الأكاديمية لصالح الاناث.
4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية في مجالات: ظروف العمل وطبيعته، العلاقة بين أعضاء الهيئة التدريسية، الراتب، الحوافز، النمو المهني، الترقيات.
5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغيرات: الكلية، الخبرة، الرتبة الاكاديمية على الرضا الوظيفي ككل وعلى كافة مجالاته.
6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغير الرتبة الاكاديمية في مجال العلاقة بين أعضاء الهيئة التدريسية والنمو المهني والترقيات والحرية الأكاديمية.
7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغير الجنس على الإنجاز الوظيفي ككل وكافة مجالاته.
8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر متغيرات: الكلية، الرتبة الاكاديمية، الخبرة على الإنجاز الوظيفي ككل وكافة مجالاته باستثناء مجال البحث العلمي تُعزى لمتغير الكلية وكانت الفروق لصالح الكليات الإنسانية، وفي مجال التدريس تُعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية وكانت الفروق لصالح رتبة الأستاذ المساعد.
9) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانجاز الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وعلى المجالات الفرعية لهما (ردايدة، 2011).

19-دراسة الجلابنة، 2011، الأردن

مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا في الأردن وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم.

أهداف الدراسة:

- تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فيلادلفيا في الأردن.
- علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الروح المعنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية.

مجتمع الدراسة وعينتها:

جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فيلادلفيا في الكليات العلمية والإنسانية في الأردن خلال الفصل الثاني من العام الدراسي الجامعي 2008-2009 والبالغ عددهم 290 فرداً، منهم 160 في الكليات العلمية و130 في الكليات الإنسانية، وقام الباحث بتطبيق الأدوات على جميع أعضاء الهيئة التدريسية.

أدوات الدراسة:

- استبانة الرضا الوظيفي تكونت من 33 فقرة موزعة على خمسة مجالات: ظروف العمل، طبيعة الرواتب والحوافز، العلاقة بين العاملين، الإدارة المباشرة، النمو المهني والترقيات.
- استبانة الروح المعنوية تكونت من 23 فقرة.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية من درجة متوسطة.
2) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فيلادلفيا تُعزى إلى متغير الكلية.
3) إن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فيلادلفيا من درجة كبيرة.
4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فيلادلفيا تُعزى إلى متغير الكلية.
5) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند 0.01 بين الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فيلادلفيا (الجلابنة، 2011).

20-دراسة التل، 2011، السعودية

تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

- تعرف واقع الإنتاج العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز.

- تحديد معوقات هذا الإنتاج العلمي في الكلية، والتعرف على العوامل المؤثرة فيه.

أدوات الدراسة: استبانة من 5 مؤشرات تقيس الإنتاج العلمي و32 فقرة تقيس المعوقات.

عينة الدراسة: 91 عضواً.

أهم نتائج الدراسة:

1) جاءت كمية الإنتاج العلمي ككل بمستوى متوسط.
2) جاءت كمية كل مؤشر للإنتاج العلمي بمستوى منخفض جداً.
3) وجود فروق دالة بين متوسطات كمية هذا الإنتاج لصالح فئة الأستاذ المشارك وفئة الخبرة أكثر من 10 سنوات.
4) كانت معوقات الإنتاج العلمي بشكل عام حادة بدرجة كبيرة،
5) عدم وجود فروق دالة بين متوسطات تقديرات معوقات الإنتاج العلمي تُعزى لمتغيرات الدراسة (التل، 2011).

21-دراسة علي، 2012، السودان

الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية

أهداف الدراسة:

- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية.
- اختبار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والأجور والحوافز ومتغير التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية.
- التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

أدوات الدراسة:

- المقابلة الشخصية.
- الاستبانة.

عينة الدراسة: تكونت من 100 عضو من أعضاء الهيئة التدريسية من الأساتذة في الجامعات الحكومية الثلاثة: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة القرآن الكريم، جامعة كرري.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الحكومية التي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق الرضا الوظيفي عند الجهاز الأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية.

2) إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو الهيئة التدريسية انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر.

3) إن العوامل النفسية التي تهيئ أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل عضو الهيئة التدريسية مقبلاً على عمله ومُتمسكاً به.

4) إن تأهيل عضو الهيئة التدريسية من النواحي التدريبية لم يعد تأهيلاً كافياً في الجامعات الحكومية ولعل ذلك أدى إلى عدم ثبات عضو الهيئة التدريسية في وظيفته (علي، 2012).

22-دراسة الصبحي، 2012، السعودية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة.

أهداف الدراسة:

- الكشف عن تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية بجامعة طيبة.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لعضوات الهيئة التدريسية في كليات جامعة طيبة.
- الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين عضوات الهيئة التدريسية بجامعة طيبة السعوديات وغير السعوديات.
- الكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي باختلاف: الرتبة العلمية، التخصص، سنوات الخبرة.

أدوات الدراسة:

- استبانه عن الرضا الوظيفي تتكون من 21 فقرة موزعة على 7 محاور فرعية.
- مقياس الإنتاجية العلمية.

أهم نتائج الدراسة:

1) وجود فروق بين السعوديات وغير السعوديات في الخدمات التي تقدمها الجامعة لصالح غير السعوديات، وعدم وجود فروق بين السعوديات وغير السعوديات في باقي المحاور.

2) وجود فروق دالة إحصائياً في محور أنظمة الرواتب بين عضوات الهيئة التدريسية حسب الرتبة العلمية وهو لصالح الرتبة الأعلى.

3) وجود فروق دالة إحصائياً في محور الإجراءات والبحوث باختلاف التخصص (نظري وعلمي) لصالح أعضاء الهيئة التدريسية في تخصص العلوم الأدبية أي أنهن أكثر رضا وظيفي من هذا الجانب.

4) وجود فروق دالة إحصـــائياً عند كل المحاور العلاقة مع الهيئة التدريســـية ومحور التسهيلات ووسائل التدريس لصالح الخبرة أكثر من 15 سنة بينما في محور الإجراءات والبحث العلمي ومحور الخدمات التي تقدمها الجامعة ومحور تقييم الأداء لصـــاح الخبرة أقل من 10 ســـنوات ولا توجد فروق دالة بين المجموعات الثلاثة في مســـتوى الرضـــا الوظيفي للمحورين الأول طبيعة الوظيفة والثاني أنظمة الرواتب.

5) كانت نســـب الاســـهام في الإنتاجية كما يلي: كتب ومؤلفات 36%، الترجمة 45%، إشـراف على رسـائل الماجسـتير أو الدكتوراه 49%، الأبحاث العلمية المنشـورة 57%، أوراق العمل 63%، مناقشة رسائل ماجستير أو دكتوراه 66% (الصبحي، 2012).

23-دراسة نجم والمجيدل والحولي، 2014، فلسطين

الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة.

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى حجم الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة.
- الكشـــف عن طبيعة الفروق في حجم الإنتاجية العلمية وفقاً لمتغيرات الدراســـة: المؤهل العلمي، المؤسسة، عدد سنوات الخبرة الأكاديمية، التخصص، الحالة الاجتماعية.
- الكشف عن أهم معوقات الإنتاجية العلمية.
- الكشف عن أهم دوافع الإنتاجية العلمية.
- تحديد أبرز الاحتياجات التدريبية لزيادة فاعلية الإنتاجية العلمية.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: 86 عضوة من أعضاء الهيئة التدريسية.

أداة الدراسة: استبانة الإنتاجية العلمية، وتتضمن عدة محاور: معوقات الإنتاجية العلمية، دوافع الإنتاجية العلمية، الاحتياجات التدريبية، سبل تطوير الإنتاجية العلمية.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن متوسط ما تنتجه عضوة الهيئة التدريسية من الأبحاث 0.74 بما يعادل بحثاً واحداً كل عام ونصف، ومن الكتب 0.14 سنوياً، والكتب المترجمة 0.019.
2) هناك ميل للأبحاث والكتب المشتركة.
3) إن أعلى متوسط في الإنتاجية العلمية كان المُشاركة في ورشات العمل ويليه المُشاركة في أوراق عمل بحثية، وتحكيم الأبحاث، والإشـراف على رسـائل الماجسـتير والدكتوراه ومناقشتها، وتنخفض الإنتاجية في الحصول على الجوائز وبراءات الاختراع.

4) توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية في حجم الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي، الجامعة التي حصـل منها على آخر درجة علمية، عدد سـنوات الخدمة، شـغل المناصب الإدارية.

5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حجم الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغيرات: المؤسسة التعليمية، التخصـــص، الحالة الاجتماعية، مكان الســـكن (نجم والمجيدل والحولي، 2014).

24-دراسة أبو القاسم وحمد، 2015، السودان

واقع مؤشرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضاء هيئة التدريس ببعض جامعات الولايات بالسودان في ضوء بعض المتغيرات.

هدف الدراسـة: التعرف على مؤشـرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضـاء الهيئة التدريسـية ببعض الجامعات الولائية بالسودان.

عينة الدراسة: تكونت من 191 من أعضاء الهيئة التدريسية من جامعة الإمام المهدي، وجامعة بخت الرضا، وجامعة كردفان، وجامعة غرب كردفان.

أدوات الدراسة: السيرة الذاتية، تحليل المحتوى.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

أهم نتائج الدراسة:

1) اتسـمت مؤشـرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضـاء الهيئة التدريسـية في بعض الجامعات الولايات بالسودان بالانخفاض.

2) وجود فروق في مؤشـرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضـاء الهيئة التدريسـية تبعاً لمكان الحصول على الدكتوراه بالداخل أو بالخارج، لصالح بالخارج.

3) وجود فروق في مؤشرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للدرجات العلمية أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ، لصالح الأستاذ (أبو القاسم وحمد، 2015).

25-دراسة أبو سنينة، 2015، الأردن

مستوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم.

أهداف الدراسة:

- تعرف مســتوى الإنتاجية العلمية وعلاقته بمســتوى الرضــا الوظيفي لأعضــاء الهيئة التدريســية في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشــرق الأوســط من وجهة نظرهم.

- تعرف الفروق في مستوى الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي لديهم بالنسبة لمتغيرات: الجامعة، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة.

أدوات الدراسة: استبانتين:

- الإنتاجية العلمية.
- الرضا الوظيفي.

أهم نتائج الدراسة: إن مستوى الإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليتين كان منخفضاً (أبو سنينة، 2015).

26-دراسة أمين، 2015، مصر

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية.
- التعرف على خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية.
- دراسة واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية.
- وضع بعض المقترحات لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الفيوم.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة: استبانة مكونة من 70 عبارة موزعة على محورين: الأول واقع الأداء الأكاديمي، والثاني معوقات تطوير الأداء الأكاديمي.

عينة الدراسة: تكونت من 136 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة الفيوم.

أهم نتائج الدراسة:

1) كانت أهم معوقات الأداء الاكاديمي: ضعف التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية في إجراء البحوث الجماعية والمشتركة، جمود اللوائح والقوانين التي تحكم العمل الجامعي وخاصة المرتبطة بأداء عضو الهيئة التدريسية وتطويره، لا تلبي البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء الهيئة التدريسية احتياجاتهم التدريبية، افتقار محتوى البرامج التدريبية للاتجاهات الحديثة المرتبطة بتطوير الأداء الاكاديمي، ضعف قنوات الاتصال بين أعضاء الهيئة التدريسية على مستوى الكليات والجامعات وضعف ممارسة عمليات إدارة المعرفة بشكل فعال، قلة الموارد المادية والبشرية اللازمة لإجراء البحوث التطبيقية التي يُشارك فيها عضو الهيئة التدريسية لتطبيق معرفته وخبراته بفاعلية في خدمة المجتمع.

2) توجد فروق دالة إحصـــائياً بين اســـتجابات أعضـــاء الهيئة التدريســـية في واقع الأداء الأكاديمي لصالح الكليات العملية.
3) لا توجد فروق دالة إحصـائياً بين اسـتجابات أعضـاء الهيئة التدريسـية بالكليات العملية والنظرية حول معوقات تطوير الأداء الأكاديمي.
4) لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أعضاء الهيئة التدريسية الذكور والإناث حول المحورين الأول والثاني.
5) توجد فروق دالة إحصـائياً بين أعضـاء الهيئة التدريسـية في المحور الأول تُعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح الأستاذ.
6) لا توجد فروق دالة إحصائياً بين أعضاء الهيئة التدريسية في المحور الثاني تُعزى لمتغير الرتبة العلمية (أمين، 2015).

27-دراسة الصوينع، 2015، السعودية

معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع البحث العلمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- التعرف على معوقات القيام بالأبحاث والدراسـات العلمية بجامعة الإمام محمد بن سـعود الإسلامية.
- تقديم مقترحات قد تســـاعد في الحد من تلك المعوقات من وجهة نظر أعضـــاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي التحليلي.

عينة الدراسة: جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض ممن هم على رتبة (أسـتاذ، أسـتاذ مشـارك، أسـتاذ مسـاعد)، (ذكور، إناث)، (سـعودي، غير ســعودي) واقتصــرت عينة الدراســة على 20.02% من المجموع الكلي لمجتمع الدراســة وعددهم 232 من أصل 1159 عضواً تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أداة الدراسة: استبانة مكونة من ثلاثة محاور، شملت 60 عبارة.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن أعضاء الهيئة التدريسية موافقون بدرجة متوسطة على واقع البحث العلمي في جامعة الإمام.
2) يواجه البحث العلمي في جامعة الإمام معوقات إدارية، أكاديمية، معلوماتية، شـخصـية، مالية.

3) حصـول جميع محاور المقترحات التي قد تسـاعد على الحد من معوقات البحث العلمي في جامعة الإمام على موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة جداً.
4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية حســـب متغير: الجنس، الدرجة العلمية، في المعوقات الإدارية، والأكاديمية، والمالية، والخاصـــة، والمعلوماتية التي تواجه البحث العلمي بجامعة الإمام.
5) وجود فروق ذات دلالة إحصـائية بين استجابات أعضـاء الهيئة التدريسـية باختلاف عدد سـنوات الخبرة حول معوقات البحث العلمي في الجامعة، وكانت الفروق لصـالح الذين لديهم خبرات من (خمســة ســنوات إلى أقل من 10 ســنوات)، و (15 ســنة فأكثر) (الصوينع، 2015).

28-دراسة ملحم، 2015، السعودية

معوقات النشـر العلمي الإلكتروني من وجهة نظر أعضـاء هيئة التدريس بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على المعوقات التي تحول دون قيام أعضـــاء الهيئة التدريســـية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بنشر إنتاجهم العلمي على موقع الجامعة أو صفحاتهم الشخصية.
- التعرف على مدى مساهمة أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة في تعزيز المحتوى العربي الرقمي من خلال نشر أبحاثهم العلمية الإلكترونية.
- التعرف على أهداف أعضـــاء الهيئة التدريســـية بالجامعة من إتاحة إنتاجهم العلمي الإلكتروني على شبكة الإنترنت.

أداة الدراسة: استبانة معوقات النشر الإلكتروني.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: 82 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأمير نايف.

أهم نتائج الدراسة:

1) أظهرت نتائج الدراســـة الموافقة على كافة بنود الاســـتبانة المتعلقة بمعوقات النشـــر الإلكتروني.
2) وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـط إجابات أفراد العينة عند مســـتوى الدلالة 0.05 عن بنود الاستبانة تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ.
3) خوف أعضـاء الهيئة التدريسـية من عدم اعتراف لجان الترقية بأبحاثهم العلمية المنشـورة إلكترونيّاً.

4) يؤيد أفراد العينة فكرة النشـــر العلمي الإلكتروني وأن 61% من أفراد العينة لديهم أبحاث علمية منشورة إلكترونياً (ملحم، 2015).

29-دراسة الهمص، 2015، فلسطين

الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي.

هدف الدراسة: تعرف الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي.

عينة الدراسة: 146 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة.

أدوات الدراسة: استبانة تضمنت محوراً يتضمن الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية ومحور تناول جهود الجامعات في تدويل البحث العلمي.

أهم نتائج الدراسة:

1) بلغت الدرجة التقديرية الكلية لدرجة الإنتاجية العلمية لأعضـــاء الهيئة التدريســـية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم 3.70 وبلغ الوزن النسبي للمجالات ككل 74% وهي درجة كبيرة.
2) بلغت الدرجة التقديرية من خلال ترتيب المحاور الرئيسة أن مجال واقع الإنتاج العلمي قد حاز على الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت 77.8% وهي درجة كبيرة.
3) بلغت الدرجة التقديرية (عقد ندوات ومؤتمرات علمية وســـنوية بهدف تطوير الإنتاج العلمي) لأعضاء الهيئة التدريسية بوزن نسبي 84.4% وهي درجة كبيرة.
4) بلغت الدرجة التقديرية (تمنح الجامعة أعضـــاء الهيئة التدريســـية إجازة للتفرغ العلمي) بنسبة مئوية 83.6% وهي درجة كبيرة.
5) بلغت الدرجة التقديرية (لدى الجامعة حول وجود خريطة بحثية مرتبطة بخطط التنمية)، بنسبة مئوية 72.8% وهي درجة كبيرة (الهمص، 2015).

30-دراسة الريماوي وكردي، 2015، فلسطين

معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية جامعة القدس

هدف الدراسة: التعرف إلى معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية جامعة القدس.

أداة الدراسة: استبانة معوقات البحث العلمي، المكونة من 45 فقرة لجمع بيانات الدراسة.

عينة الدراسة: بلغ عددها 63 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية التابعة لجامعة القدس.

أهم نتائج الدراسة:

1) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات معوقات إنتاج البحث العلمي باختلاف الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، وعدد الأبحاث.
2) كانت الفروق دالة إحصائياً تبعاً متغير طبيعة العمل لأعضاء الهيئة التدريسية، لصالح العمل الأكاديمي (الريماوي وكردي، 2015).

31-دراسة أغنية والحداد، 2016، تونس

عنوان الدّراسة: جودة البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية وأثرها في تطوير المحتوى التدريسي بأقسام المحاسبة دراسة تحليلية تطبيقية على جامعة سرت

أهداف الدراسة:

- التعرف على أثر جودة البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية بأقسام المحاسبة بكليتي الاقتصـــاد وإدارة الأعمال بجامعة ســـرت على تطوير المحتوى التدريســـي للمقررات التدريسية المعتمدة بهذه الأقسام.
- تحديد نوع العلاقة الارتباطية ودرجتها بين هذين المتغيرين.

أدوات الدراسة: استمارة تم تقسيمها إلى قسمين: تناول القسم الأول الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، أم القسم الثاني فتم تجزئته إلى محورين.

عينة الدراسة: جميع أعضاء الهيئة التدريسية لأقسام المحاسبة بكليتي الاقتصاد وإدارة الأعمال بجامعة سرت.

أهم نتائج الدراســة: وجود علاقة طردية قوية موجبة ذات دلالة إحصــائية بين المتغير المســتقل والمتغير التابع، أن المتغير المستقل للدراسة فسر ما نسبته 98% من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (أغنية والحداد، 2016).

32-دراسة إيمان أحمد موسى أحمد، 2016، السودان

الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السودانية: دراسة ببليومترية

هدف الدراســة: تحليل الإنتاج الفكري لأعضــاء الهيئة التدريســية في مجال المكتبات والمعلومات بالجامعات السودانية في الفترة من 1970-2015 لمعرفة الخصـائص البنائية للإنتاج الفكري في مجال المكتبات والمعلومات بالسودان.

منهج الدراسة: المنهج الببليومتري والمنهج التاريخي.

أهم نتائج الدراسة:

1) غطَى الإنتاج الفكري السـودانى في مجال المكتبات والمعلومات إلى حد كبير كافة مجالات التخصـص، كما يلاحظ مسـايرته للتوجهات الحديثة في مجال المكتبات والمعلومات.
2) تفاوتت نسب إسهام أعضاء الهيئة التدريسية بتفاوت درجاتهم العلمية، فالأكثر إنتاجية هم الحاصلون على درجة أستاذ، يليهم الأساتذة المشاركون، ثم الأساتذة المساعدون، والأقل إنتاجية هم المحاضـرون ثم مسـاعدو التدريس، وهذا مؤشـر لتأثير الدرجة العلمية على حجم الإنتاج الفكري (أحمد، 2016).

33-دراسة الدعيس، 2016، اليمن

درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم

أهداف الدراسة:

- تحديد درجة الرضـا الوظيفي لدى أعضـاء الهيئة التدريسـية بجامعة صـنعاء من وجهة نظرهم.
- بيان دور متغيري التخصص والرتبة العلمية في التأثير على الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة صنعاء.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي التحليلي.

عينة الدراسة: 320 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة صنعاء.

أدوات الدراسـة: اسـتبانة تكونت من قسـمين: الأول المعلومات الشـخصـية، الثاني احتوى على مجالاتٍ سـتة، وكل مجال احتوى على فقرات عدّة، وبلغ عدد الفقرات للمجالات كافة، 45 فقرة، وزعت على عدة مجالات هي: طبيعة العمل، ظروف العمل، أنظمة الترقيات والحوافز، العلاقة مع المسؤولين في الجامعة، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الزملاء.

أهم نتائج الدراسة:

1) كانت درجة الرضا الوظيفي الكلية قليلة؛ حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 2.41 وأقل مجالات الرضا الوظيفي درجةً هو مجال الراتب بمتوسط قدره 1.66.
2) وجود فروق ذات دلالة إحصـائية في درجة الرضـا الوظيفي تبعاً لمتغيري التخصـص لصالح التخصص الإنساني، والرتبة العلمية لصالح الرتبة الأعلى (الدعيس، 2016).

34-دراسة العتيبي، 2017، السعودية

تصور مقترح للتغلب على تحديات الإنتاج العلمي في الجامعات السعودية الناشئة.

أهداف الدراسة:

- التعرف على التحديات التي تواجه الإنتاج العلمي لدى أعضـــاء الهيئة التدريســـية في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم.
- الكشـــف عن طبيعة الفروق في وجهات نظر أفراد عينة الدراســـة نحو هذه التحديات باختلاف متغيرات: الجامعة، النوع الاجتماعي، التخصص.
- التوصل إلى تصور مقترح للتغلب على هذه التحديات.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة: الاّستبانة.

عينة الدراسة: عينة عشوائية طبقية بلغت 25% من أعضاء الهيئة التدريسية في ثلاث جامعات سعودية ناشئة، وهي: جامعة الحدود الشمالية، وجامعة شقراء، وجامعة بيشة.

أهم نتائج الدراسة:

1) التحديات التي تواجه الإنتاج العلمي في الجامعات الناشـــئة جاءت بدرجة مرتفعة؛ حيث جاءت التحديات المرتبطة بالجامعة أولاً، تليها التحديات المرتبطة بالمجتمع، ثم التحديات المرتبطة بنشر الإنتاج العلمي، وأخيراً التحديات المرتبطة بعضو هيئة التدريس.
2) لا توجد فروق ذات دلّالة إحصـــائية في وجهات نظر أفراد الدراســـة تُعزى لمتغيرات: الجامعة، النوع، والتخصص.
3) قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً من أجل دعم الإنتاج العلمي في الجامعات الناشئة والتغلب على التحديات التي تواجهها (العتيبي، 2017).

35-دراسة الحويطي، 2017، الأردن

معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك دراسة ميدانية

هدف الدراسة: تعرف معوقات الإنتاجية العلمية لعضو الهيئة التدريسية بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي.

أدوات البحث: استبانة تكونت من 30 عبارة.

عينة الدراسة: 200 عضو هيئة تدريس في جامعة تبوك.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن درجة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضـــاء الهيئة التدريســـية بجامعة تبوك المعوقات المتعلقة بالباحثين، والمعوقات المرتبطة بالبنية التحتية في الجامعة، والدرجة الكلية جاءت بدرجة متوســـطة، بينما جاءت المعوقات المرتبطة بالأنظمة والتعليمات ومناخ الجامعة بدرجة عالية.

2) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة تبوك تبعا للمتغيرات: النوع الاجتماعي، الرتبة الأكاديمية، التخصص: علمي، إنساني (الحويطي، 2017).

36-دراسة الرحيلي، 2017، السعودية

معوقات الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة وسبل التغلب عليها

أهداف البحث:

- تعرف معوقات الإنتاجية البحثية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة من وجهة نظرهم.
- الوقوف على مدى اختلاف المعوقات الإنتاجية البحثية لأعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغيرات الدراسة: الرتبة العلمية والتخصص والجنسية.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

عينة الدراسة: 124 عضواً من الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة.

أداة الدراسة: الاستبانة.

أهم نتائج الدراسة:

1) يواجه أعضاء الهيئة التدريسية معوقات الإنتاجية البحثية بدرجة كبيرة.
2) جاءت المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع في مقدمة المعوقات، يليها المعوقات المرتبطة بالجامعة، وأخيراً المعوقات المرتبطة بعضو الهيئة التدريسية: ضغوط العمل التدريس، الامتحانات، التصحيح، الاشراف، صعوبة الحصول على موافقة الجامعة لحضور المؤتمرات، ضعف التعاون البحثي بين الباحثين من جامعات مختلفة.
3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين افراد عينة الدراسة نحو معوقات الإنتاجية البحثية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الإسلامية في المدينة المنورة تُعزى لاختلاف متغيرات الدراسة: الدرجة الوظيفية، التخصص، الجنسية (الرحيلي، 2017).

37-دراسة العلي، 2017، السعودية

درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية

هدف الدراسة: الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية وعلاقته ببعض المتغيرات.

عينة الدراسة: بلغت العينة 32 عضواً.

أداة البحث: استبانة مكونة من 29 فقرة موزعة على 4 أبعاد.

أهم نتائج الدراسة:

1) إن درجة الرضـــا الوظيفي لأعضـــاء الهيئة التدريســـية على الأداة ككل كانت بدرجة متوسطة، كذلك كانت الدرجة متوسطة على كل من الأبعاد الأربعة للأداة.
2) عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، الجامعة.
3) وجود فروق درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (العلي، 2017).

ج-دراسات أجنبية

1-دراسة شوارتز Schwartz، 1991

research productivity and publication output: an interdisciplinary analysis College and research librarians

إنتاجية البحوث والإنتاج المنشور: تحليل متعدد التخصصات كلية وأمناء المكتبات البحثية

قام الباحث بمقارنة إنتاجية الأفراد في علم المكتبات مع الأفراد في تخصـصـات أخرى من خلال العوامل التالية: الجوانب الفكرية، الخبرة التعليمية، الدعم المؤســـســـي، الوقت المتاح، وذلك في قطاع عريض من التخصـصـات، وتبين للباحث أن هذه العوامل بالإضـافة إلى عامل الحصـول على درجـة الدكتوراه لهـا الأثر الكبير في الإنتـاجيـة العلميـة وأن دافعيـة الإنجـاز والتقييم المبكر واستمرار المُشاركة لها الدور الأكبر في الاستعداد للقيام بالبحث (Schwartz، 1991).

2-دراسة هندرن وبويس Hendren & Boyce، 1996

Authorship as a measure of the productivity of schools of library and information science

التأليف كمقياس لإنتاجية المدارس في علم المكتبات والمعلومات

توصـلت الدراسـة إلى أن إنتاجية أعضـاء الهيئة التدريسـية في 57 مدرسـة مُدرجة في دليل تعليم المكتبات خلال الفترة 1992-1993 من خلال مســـح قاعدة بيانات الإنتاج الفكري في مجال المكتبات، وقد تناولت الدراســـة جميع أشـــكال التأليف لأعضـــاء الهيئة التدريســـية بما في ذلك مراجعات الكتب، وظهر من الدراســـة وجود برنامج معتمد لدراســـة الدكتوراه من جمعية مكتبات البحث Association of Research Libraries ARL بالجامعة، كما أن انتماء الجامعة إلى مؤسسة كارنجي للبحوث Carnegie Association من المؤشرات القوية التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية (Hendren&Boyce، 1996).

3-دراسة باتيز Bates، 1998، الولايات المتحدة الأمريكية

The role of publication type in the evaluation of LIS programs

دور نوع النشر في تقييم برامج LIS

قامت الباحثة بجمع البيانات عن الإنتاج الفكري والاستشهادات المرجعية لأعضاء الهيئة التدريسية في أربعة مدارس لتعليم علوم المكتبات والمعلومات في جامعات كاليفورنيا: لوس أنجلوس، النيوي، أنديانا، متشجن، وتناولت الدراسة كيفية تصنيف الدراسات الجارية للإنتاج الفكري عند تقييم أداء كل عضو من أعضاء هيئة التدريس، لأن إنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية من الكتب تؤدي دوراً مُهماً عند إجراء هذا التقييم (Bates، 1998).

4-دراسة شين وآخرون Chen & others، 2004، الولايات المتحدة الأمريكية

Faculty Perceptions of Research Rewards

التصورات الكلية لمكافآت البحث

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العوامل التي تحفز أعضاء الهيئة التدريسية على القيام بالأبحاث وعلاقتها بالإنتاج البحثي الفعلي وذلك باستخدام المنهج الوصفي، وقد تم جمع البيانات عن طريق توزيع استبانة على 670 عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية من أقسام إدارة الأعمال في 10 جامعات أمريكية؛ حيث بلغت العينة النهائية للبحث 320 فرداً، وتبين أن الدوافع الخارجية أهم من الدوافع الداخلية في الإنتاج البحثي؛ حيث تصدرت دوافع الحصول على منصب أكاديمي والترقية وزيادة الراتب قائمة الدوافع، تليها إرضاء الفضول العلمي والبقاء مُطلعاً في حقل التخصص، وقد ارتبطت هذه الدوافع إحصائياً مع الإنتاج البحثي في مجال الأبحاث المنشورة، بينما لم ترتبط مع الإنتاج البحثي في مجال تأليف الكتب والمراجعات النقدية للأبحاث (Chen & others، 2004).

5-دراسة وشيان وآخرون Wichian & others، 2009، تايلاند

Factors Affecting Research Productivity of Faculty Members in Government Universities

العوامل المؤثرة على الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في إنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات التايلندية، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الّاستبانة ومقياس للكفاءة البحثية، وقد شملت عينة الدراسة 300 عضو هيئة تدريس من 16 جامعة حكومية؛ وكشفت نتائج الدراسة عن تحديد مستوى الإنتاجية البحثية لدى أفراد العينة والذي بلغ 0.4 مشروعاً في السنة للعضو الواحد، وهي نسبة منخفضة جداً؛ وتصدر عامل العمر العوامل الشخصية، فيما احتل عامل تقنيات البحث ومهارات العمل الفريقي المرتبة الأولى على مقياس الكفاءة البحثية، بينما جاء الدعم المؤسسي للعمل البحثي في المرتبة الثانية (Wichian & others، 2009).

6-دراسة جو Ju، 2010، الولايات المتحدة الأمريكية

The Impact of Institutional and Peer Support on Faculty Research Productivity

أثر الدعم المؤسسي والأقران على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير الدعم المؤسسي ودعم الأقران على الإنتاجية البحثية لأعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحث المنهج المقارن من خلال استبانة تم توزيعها على أعضاء الهيئة التدريسية في 80 مؤسسة للتعليم العالي؛ حيث بلغت العينة النهائية 1440 عضواً.

وأشارت الدراسة إلى عدد من النتائج ومنها:

وجود تأثير إيجابي قوي للتعاون بين الزملاء الدوليين والمحليين على الإنتاجية البحثية، وأن الميول الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية تؤدي إلى إنتاجية بحثية عالية في الجامعات البحثية، بينما لم تكن ذات تأثير في الجامعات غير البحثية، وأنه لاّ يوجد تأثير للعوامل الإدارية على تحسين الإنتاجية البحثية بشكل عام (Ju، 2010).

7-دراسة إقبال ومحمود Iqbal & Mahmood، 2011، الباكستان

Factors Related to Low Research Productivity at Higher Education Level

العوامل ذات الصلة بإنتاجية البحوث منخفضة في مستوى التعليم العالي

أجرى إقبال ومحمود دراسة هدفت إلى تحديد العوامل المؤدية إلى انخفاض الإنتاج البحثي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية العالمية في إسلام آباد بباكستان، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي من خلال أداة الّاستبانة التي تم توزيعها على عينة الدراسة البالغة 207 عضو هيئة تدريس. وحددت نتائج الدراسة عددا من العوامل المؤدية إلى انخفاض الإنتاج العلمي، ومنها: زيادة العبء التدريسي، المهام الإدارية، المتطلبات الأكاديمية، المهارات البحثية والإلمام بمنهجيات البحث والأساليب الإحصائية، نقص التمويل المادي (Iqbal & Mahmood، 2011).

8-دراسة أوكيكي Okiki، 2013، نيجيريا

Research productivity of teaching faculty members in Nigerian federal universities

الإنتاج البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفيدرالية النيجيرية

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الإنتاج البحثي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفيدرالية النيجيرية والتحديات التي تواجهها؛ حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال أداة الّاستبانة التي تم توزيعها على عينة بلغت 1057 عضو هيئة تدريس في 12 جامعة؛ وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومنها: إن النشر في المجلات العلمية احتلّ المرتبة الأولى في نوع الإنتاج البحثي لدى أفراد العينة، يليه الأوراق العلمية المقدمة للمؤتمرات، كما بينت

النتائج أن من أهم التحديات التي تواجه عضـو الهيئة التدريسـية ضـعف كفاءة شـبكة الأنترنت وذلك بنسبة 72%، ثم ضعف الموارد المالية بنسبة 68% (Okiki، 2013).

9-دراسة ميلر وآخرون Miller & others، 2013، الولايات المتحدة الأمريكية

Evaluating top faculty researchers and the incentives that motivate them

تقييم أعضاء هيئة التدريس ذوي الأداء البحثي المرتفع، وتحديد العوامل التي تحفزهم

قام ميلر وآخرون بدراسـة هدفت إلى تقييم أعضـاء الهيئة التدريسـية ذوي الأداء البحثي المرتفع، وتحديد العوامل التي تحفزهم، وذلك باسـتخدام المنهج الوصـفي؛ وقد تم اختيار العينة من ثلاثة تخصـصـات في كليات الزراعة في عدد من الجامعات الأمريكية: اقتصـاديات الزراعة، الهندسـة الزراعية، علم الأغذية، وتمّ حصـر الأداء البحثي من خلال عدد الأوراق العلمية المنشـورة ومن أهم ما توصـلت إليه الدراسـة أن أعضـاء الهيئة التدريسـية الذين يحملون عبئاً تدريسـياً أكبر أو مهاما إضـافية هم الأقل إنتاجية، كما توصـلت الدراسـة إلى وجود تأثير إيجابي على الإنتاجية البحثية لكل من: المنح، والتمويل، والتعاون بين المؤسـسـات البحثية، والإشـراف على الطلبة (Miller & others، 2013).

10-دراسة جونكر وهيكز Junker & Hicks، 2014، كندا

Teaching Loads and Research Outputs of Ontario University Faculty Members

الكشـف عن أنماط التدريس والبحث لدى أعضـاء هيئة التدريس والعلاقة بينهما في جامعة اونتاريو

هدفت دراسة جونكر وهيكز إلى الكشف عن أنماط التدريس والبحث لدى أعضاء الهيئة التدريسية والعلاقة بينهما؛ وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي حيث شملت العينة جميع أعضاء الهيئة التدريسـية في ثلاثة أقسـام: الاّقتصـاد، الكيمياء، الفلسـفة من ثلاث كليات في 10 جامعات حكومية بمقاطعة أونتاريو؛ وتمّ تجميع البيانات من المواقع الإلكترونية للجامعات خلال العام الجامعي 2012-2013، وغطت الدراسة التحليلية أربعة أبعاد: العبء التدريسي، النشاط البحثي، الرواتب، الرتب العلمية. وقد خلصـت الدراسـة إلى عدد من النتائج ومنها: أن 15% من أعضـاء الهيئة التدريسـية في المقاطعة ليس لديهم نشـاط بحثي، وأن متوسـط العبء التدريسـي للعضـو الواحد بلغ أقل من ثلاثة مقررات في العام الدراسـي. كما بينت النتائج أنه لّا توجد فروق في العبء التدريسي بين الأعضاء الناشطين بحثياً وغير الناشطين (Junker & Hicks، 2014).

11-دراسة موسييج، Musiige، 2014، أوغندا

Faculty perceptions towards the factors that influence research productivity

إدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل المؤثرة على إنتاجهم البحثي في جامعة ماكيريري

هدفت دراسة موسييج إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء الهيئة التدريسية للعوامل المؤثرة على إنتاجهم البحثي في جامعة ماكيريري بأوغندة Makerere University Kampal، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال المقابلة شبه المقننة وعلى عدة مراحل مع 9 أعضاء من هيئة التدريس. وبينت النتائج أن هناك عدداً من العوامل المؤثرة على الإنتاج البحثي؛ حيث تم تصنيفها إلى أربعة عوامل: الذاتية، التنظيمية، التمويل، ثقافة البحث، وقد جاء عامل التمويل في المرتبة الأولى، فعلى الرغم من أن مستوى التمويل في جامعة ماكيريري يقارب مستواه في جامعة كيب تاون إلّا أن ضعف البنية التحتية وقلة الحوافز المادية تؤثر سلباً على البحث العلمي، وهذا ينعكس سلباً على بقية العوامل الأخرى؛ حيث يصبح البحث العلمي ممارسة فردية تخضع لشتى المؤثرات الشخصية والثقافية (Musiige، 2014).

مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة

بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أنها تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى العمال والمعلمين والمرشدين التربويين وأعضاء الهيئة التدريسية، وبعض الدراسات تناولت إنتاجية أعضاء الهيئة التدريسية والعوامل المؤثرة فيها دراسة (السهلاوي والنويصر، 1996) واعتمدت الدراسات السابقة بشكل عام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسية، واستفادت الباحثة من هذه الدراسات في بناء مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الإنتاجية العلمية التي تم استخدامها في الدراسة الحالية. إلا أن ما يميز الدراسة الحالية هو أنها أُجريت لبحث الرضا الوظيفي وطبيعة علاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، وهي الدراسة الأولى من نوعها التي تناولت الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق حسب علم الباحثة.

الفصل الثالث الإطار النظري

أولاً–الرضا الوظيفي

مقدمة

بدأت دراســـات الرضـــا الوظيفي في الجمهورية العربية الســـورية في الميدان الصـــناعي وإدارة الأعمال، ثم انتقلت إلى الميدان التربوي، حيث كان التركيز على المعلمين دون التعليم الجامعي ومن هذه الدراسات التي تمت في كلية التربية على سبيل المثال لا الحصر نجد دراسة كل من: ويسي، 2006، دارب نصر، 2007، زيتون، 2011، العريضي، 2009، خليفة، 2016، محمد، 1996، لباد، 2006، الدرة، 2006، بركات، 2017، ســـليطين، 2015، الحلبي، 2016، وفي السنوات الأخيرة بدأ المشتغلون في التربية وعلم النفس وغيرهم بالاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، ومن هذه الدراسات نجد مثلاً دراسة زريق، 2011، دراســة ناصــر وحيدر 2014، دراســة عباس 2015، انطلاقاً من أهمية ومكانة دور أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

لا شك أن رضا الفرد عن مهنته يُحقق التوافق النفسي بوجه عام لما له من دور مهم في إشباع حاجاته الأساسية والثانوية، ولذلك فإن الكثير من المشكلات النفسية تنجم عن عدم الرضا عن العمل الذي يقوم به الفرد حين لا يحقق هذا العمل الحاجات والطموحات التي يســـعى إليها الفرد فعدم الرضـــا عن مهنة التدريس من المشـــكلات المهمة لدى علماء التربية، وذلك لأن رضـــاهم تنعكس آثاره على حسن أدائهم وإخلاصهم في العمل والعكس صحيح.

ولهذا يُعد الرضا عن العمل من أهم أنواع السلوك لعضو الهيئة التدريسية لأنه يقابل في حياته اليومية الكثير من المواقف الانفعالية سواء أكانت سارة أم غير سارة فالرضا حصيلة المشاعر الوجدانية التي يشـــعر بها الفرد نحو نشـــاط معين أو أنشـــطة متعددة ويعبر عن مدى الإشـــباع المناسب لحاجته وتحقيق طموحاته وأهدافه.

يشير إدوارد Edward 1985 إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الشعور بالرضا تكون درجة الإنتاجية في العمل لديهم أفضـــل من الأفراد الذين يتصـــفون بمســـتوى منخفض من الرضـــا، وهذا ما عزز أهمية العلاقة الارتباطية بين الشـــعور المرتفع بالرضـــا والأداء المتميز في العمل، ويشير تريبسترا وهونري Terpstra & Hororee 2006 إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين لديها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يُشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين (الجلابنة، 2011، 198).

مفهوم الرضا الوظيفي

على الرغم من كثرة التعريفات المطروحة لمصـــطلح الرضـــا الوظيفي وعلى الرغم من كثرة الاجتهادات والمحاولات في هذا الصـــدد لا بد في البداية من الإشـــارة إلى أن الترجمة الإنكليزية لمصطلح الرضا عن العمل هي Job Satisfaction ومن الباحثين مَن ترجم هذا المصطلح إلى الرضـــا المهني ومنهم مَن ترجمه إلى الرضـــا الوظيفي وفي حقيقة الأمر أن المصـــطلحين هما وجهان لعملة واحدة تعني عن الرضا عن العمل.

على الرغم من اســـتخدام مفهوم الرضـــا الوظيفي Job Satisfaction في البحث العلمي، وفي الحياة اليومية، إلا أنه لا يوجد حتى الآن أي اتفاق عام بشأن تحديد مفهوم الرضا الوظيفي.

تم تحديد الرضـا الوظيفي بطرق متعددة، إذ يشـير الرضـا الوظيفي إلى شـعور الشـخص بالرضـا عن الوظيفة الذي يعمل كحافز للعمل هو ليس السعادة أو الرضا الذاتي (Rao, 2000, 480).

الرضـا الوظيفي هو شـعور الفرد فيما يتعلق بعمله، ويمكن أن يتأثر بالعديد من العوامل المرتبطة بالعلاقة الإجمالية بين الفرد ورب العمل والراتب الذي يتقاضاه.

الرضـــا الوظيفي والاندفاع نحو العمل يكون في إطار حياة العمل التي تعني كافة الصـــفات والجوانب الإيجابية وغير الإيجابية المرتبطة بالوظيفة وقيمة العمل كما يدركها العاملون (ســـالم، 2001، 354).

الرضـا الوظيفي هو الشـعور النفسـي بالقناعة والارتياح أو السـعادة لإشـباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفســـه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل والعوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة (العديلي، 1985، 19).

ويعرفه جونز وسلوان Jones and Sloane 2009 على أنه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، نظام الاتصالات، السياسات التنظيمية (منصور، 2010، 796).

ففي عام 1935 عرف هوبوك Hoppock الرضـــا الوظيفي عن العمل بأنه عبارة عن مجموعة العوامل التي تؤدي إلى الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسـهم متضـافرة في خلق الوضـع الذي يرضـى به الفرد (باشـري وكامل، 2001، 213) كما عُرِّف الرضـا الوظيفي بأنه الشـعور النفسـي بالقناعة والارتياح أو السـعادة لإشـباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفســـه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل، مع الثقة والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، 1996، 189).

ويعرفه ماك كورميك وإلجن McCormick and Ilagan 1980 بأنه: مجموعة خاصـــة من الاتجاهات التي تتوافر لدى أعضاء المؤسسة، أو أنه الاتجاه الذي يكوّنه الفرد عن عمله. (لباد، 2006، 13).

كما عُرِّف الرضـــا الوظيفي للعاملين بأنه عبارة عن مشـــاعرهم الإيجابية تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصـــلوا عليه من وظائفهم، وعليه فإنه كلما قلت الفجوة بين الإدراكين زاد رضـا العاملين، كما أنه محصـلة للاتجاهات الإيجابية نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل في المؤسسة (شاويش، 1990، 110).

ويعرف الرضـا عن العمل بأنه الحالة الشـعورية التي تصـاحب بلوغ الفرد غايته وإشـباع حاجاته ورغباته التي يتطلبها عن طريق الوظيفة التي يشـــغلها، وبالتالي فهي حالة من القناعة وبلوغ المرغوب وهو محصـلة التفاعل بين العوامل الشـخصـية للفرد نفسـه والعوامل الطبيعية الخاصـة بالوظيفة ذاتها والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته (باشري وكامل، 2001، 215).

عرف لوك Locke الرضـا الوظيفي: على أنه حالة وجدانية سـارة تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية (كشرود، 1995، 440)، كما عرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السـعادة لإشـباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسـه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل، مع الثقة والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، 1996، 189).

بينما عرفه كيبلر بأنه ذلك الشعور بتحقيق الذات والإنجاز النابع من العمل، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات إنما هو ذلك الشـعور بالارتياح النابع من العمل ذاته (كيبلر، 2003، 11).

والواقع أن رضـا العامل عن وظيفته أو عدم رضـاه عبارة عن شـعور لدى العامل في قرارة نفسـه، وإن كان من الصـعب في غالب الأحيان وصـفه، كما أن درجة الرضـا لدى الفرد قد تختلف من عامل لآخر، بل بالنسـبة للعامل ذاته قد تختلف من وقت لآخر حسـب الظروف التي يعمل فيها داخل الشركة (كشرود، 1995، 441).

ترى الباحثة أنه لا يوجد حتى الآن اتفاق حول تعريف محدد أو مفهوم متفق عليه لمعنى وأن هذا ما زال موضع جدل ونقاش كثير، فمنهم من يعرف الرضا ويهمل الإشارة إلى العوامل الشخصية للفرد ذاته وتأثيرها ومنهم من يتجاهل العوامل البيئية المحيطة بالعمل ذاته وتأثيرها على تحقيق الرضـا عن العمل، ويمكن أن نرجع السـبب في هذا إلى أن الرضـا غالباً ما يُنظر إليه على أنه موضوع فردي بحت وما يمكن أن يكون رضى لشخص قد يكون عدم رضى لشخص آخر.

لمحة موجز عن تاريخ دراسة الرضا الوظيفي

بدأ الاهتمام بمفهوم الرضـــا الوظيفي لدى العاملين في معظم مجالات العمل والوظائف المختلفة منذ بداية عقد الثلاثينات من القرن العشـــرين، عندما نادت حركة العلاقات الإنســـانية بأهمية تحســـين ظروف العمل، إذ أخذ يلاقي هذا المفهوم الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين في مجال علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الغربية، فالعنصر البشـري لم يعد كما كان مهملاً في السـابق، وعلى وجه التحديد بعد الثورة الصـناعية حيث كان يعمل الفرد لسـاعات طويلة قد تمتد من سـاعات الصـباح الأولى حتى بعد الغروب بأجر زهيد قد لا يسـد قوته اليومي، وفي ظروف عمل سـيئة، كما أن حركة الإدارة العلمية لم تعطِ هي الأخرى الاهتمام الكافي للعاملين، فقد كان أصـحاب هذه النظرية مشـغولين بمدى تحقيق الكفاءة الإنتاجية وأغفلوا العنصر البشري في العمل (العتيبي، 1991، 31).

لكن دراسـات التون مايو حول أثر الإضـاءة في إنتاجية العامل وفترات الراحة ومدتها عام 1923 في مصـنع هاوثورن التابع لشـركة ويسـترن الكتريك في الولايات المتحدة الأمريكية لفتت الأنظار إلى أهمية العلاقات الإنسـانية، وفتحت هذه الدراسـات آفاقاً جديدة حول أهمية العنصـر البشـري وحاجاته النفسية والاجتماعية، إذ يُعد العنصر البشري الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج وبعد ذلك قام هوبوك Hoppock سـنة 1935 بدراسـة الرضـا الوظيفي لدى العمال في مصـنع بولاية بنســـلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية حين درس العوامل التي تؤثر على الرضـــا في العمل مثل (التعب، ظروف العمل، الإشـــراف) وفي أواخر الخمســـينات وأوائل الســـتينات اتجه اهتمام العلماء والباحثين إلى التركيز على تصـميم الوظائف التي كانت أكثر رضـا؛ ومن المؤكد أن دراسـة هوبوك Hoppock كانت النواة لجميع الدراسـات الحالية التي كانت وما تزال تسـعى إلى تحسين الحياة المهنية (كشرود، 1995، 437).

إن العوامل البشرية والإنسانية يجب أن تحتل مكانة الصدارة في العمل، حيث أن رضا الفرد عن عمله يُعد الأســـاس الأول في تحقيق الاســـتقرار النفســـي والوظيفي للفرد وينعكس إيجابياً على الإنتاج في العمل من الناحتين الكمية والنوعية؛ وتُعد الدراســـة التي قام بها هوبوك Hoppock في عام 1935 لقياس الرضـا المهني لدى العمال في ينوهوب بولاية بنسلفانيا الأمريكية مُستخدماً أسـلوب الاسـتقصـاء من أولى الدراسـات المنهجية المنشـورة عن الرضـا الوظيفي؛ وبعد الحرب العالمية الثانية تطورت البحوث في مجال الرضـــا الوظيفي بشـــكل ســـريع، وطُرحت العديد من القضـايا المنهجية والنظرية المتعلقة بالرضـا الوظيفي، كنظرية ماسـلو للحاجات ونظرية العاملين لهيرزبرج؛ وخلال فترة السـبعينيات من القرن الماضـي أصـبحت أبحاث الرضـا الوظيفي حقلاً أو مجالاً مسـتقلاً بذاته ضـمن علم النفس المهني والصـناعي والتنظيمي ونجد أن معظم النظريات

الخاصــة بالرضــا عن العمل قد وُضــعت في تلك الفترة، وكذلك أســاليب وإجراءات البحث بدأت تتقبلها بشكل كبير، وقد لوحظ تعدد واتساع مجال التطبيق ليشمل العديد من الوظائف والمهن في محاولات مستمرة للبحث عن أسباب ونتائج الرضا الوظيفي.

أجرى علماء النفس المهني والصناعي والتنظيمي العديد من الدراسات ونشروا العديد من التقارير والمقالات حول الرضـــا الوظيفي خلال الربع الأخير من القرن العشـــرين، وتطور الاهتمام بهذا الموضوع بهدف رفع مستوى الإنتاج لدى العمال لما له من أهمية وأثر في الصحة النفسية للعمال وانعكاســـه على جو العلاقات الســـائد بين العمال وأرباب العمل؛ وقد تبوأت الولايات المتحدة الأمريكية مركز القيادة في إجراء الدراســـات والأبحاث المتعلقة بالرضـــا الوظيفي، وهذا يؤكد أن العوامل البشـرية يجب أن تحتل مكان الصـدارة في العمل، حيث أن رضـا الفرد عن عمله يعتبر الأســاس الأول في تحقيق الاســتقرار النفســي والوظيفي للعاملين وينعكس إيجاباً على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية (المشعان، 1994، 236).

قياس الرضا الوظيفي

يرى ريجيو Riggio 1999 أنه لدى المهتمين بهذا الموضـوع أسـلوبان في طريقة قياس للرضـا الوظيفي هما:

1) **الأسلوب العام:** يهتم هذا الأسلوب بالرضا الكلي عن العمل، حيث يُسأل الفرد عن رضاه عن عمله بصفة عامة.
2) **أسـلوب الجوانب المتعددة:** ينظر هذا الأسـلوب إلى الرضـا الوظيفي على أنه مُكوّن من مشـاعر واتجاهات مرتبطة بعناصـر العمل فقد يتكوّن الرضـا الوظيفي الكلي من الراتب ونوع العمل وظروفه والعلاقات مع الزملاء، وأسلوب الإدارة الخ (ريجيو، 1999، 268)، أي أن الرضـا عن العمل هو محصـلة عناصـر الرضـا التي يتصـور الفرد أنه يحصـل عليها من عمله: الرضـا عن العمل = الرضـا عن الأجر + الرضـا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل (دويدار، 1995، 47).

عوامل الرضا ومحدداته

يرى الباحثون أن مسـببات ومصـادر الرضـا الوظيفي متعددة وكثيرة ومتنوعة ويمكن تصـنيفها في أربعة عوامل هي:

- عوامل شخصية.
- عوامل مرتبطة بظروف العمل المادية.
- عوامل تنظيمية.

- عوامل مرتبطة بالعائد المادي من العمل.
- عوامل مرتبطة بطبيعة العمل.

هذا التبويب ليس للفصـــل بينها لأنها بمجملها وحدة متكاملة لتحقيق الرضـــا الوظيفي، والحدود الفاصلة بينها هي حدود نسبية غرضها تسهيل دراستها وفهمها بشكل أوضح.

1-عوامل شخصية

عوامل متعلقة بشخصية الفرد نفسه وقيمه الشخصية، ودرجة استقراره في حياته، وأهمية العمل بالنسبة له، وعمره، وجنسه، ودرجة تعليمه.

أ-العمر:

تُشير دراسة Gibson and Kleine 1970 إلى أن الرضا الوظيفي الكلي يزداد مع العمر، خاصةً بالنسبة للرجال، وبالتالي إن العمال الأكثر استياءً من عملهم هم الأصغر سناً وإن العمال الأكثر رضاً هم الأكبر سناً وهم الذين على وشك التقاعد (كشرود، 1995، 470)، كما وجدت بعض الدراسات أنه يوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين العمر والرضا عن العمل، وربما السبب في ذلك أن طموحات العامل في بداية عمره تكون مرتفعة وبالتالي لا يقابلها في الغالب الحاجات التي يشبعها واقع العمل، ويترتب على ذلك قلة رضاه، بينما مع التقدم في العمر يصبح الفرد أكثر واقعية وتنخفض طموحاته، وبالتالي غالباً ما تتوافق بدرجة كبيرة الحاجات التي يُشبعها العمل مع طموحاته، ويترتب على ذلك زيادة رضى العامل (بدر، 1995، 163).

ب-الجنس:

أشارت بعض الدراسات في هذا الشأن إلى أن الرجال أكثر رضاً من النساء بينما هناك دراسات أخرى أشارت إلى العكس وهناك دراسات أخرى لم تشر إلى أية فروق بين الجنسين.

ويعتقد كلاً من Smith and Hulin 1964 أن الفروق بين الجنسين تحدث نتيجةً للفروق في التعليم والراتب ومدة الخدمة، وبأن الرجال والنساء راضون بالتساوي عن وظائفهم عندما يتم ضبط هذه العوامل.

يمكن أن يكون من الخطأ الاستخلاص بأن النساء والرجال لهم نفس المشاعر نحو العمل، فتقليدياً كان الرجال المتزوجون هم كاسبوا الأجور الأساسيون في الأسرة، وكانت مسؤولية تربية الأطفال تتكفل بها النساء، وبما أن هناك الكثير من النساء اللاتي يتوجهن للعمل، فإنهن يعانين خبرة صراع الدور الذي يؤثر على مشاعرهن حول وظائفهن، وللتخفيض من صراع الدور يجب على بعض النساء أن يعملن في الوظائف التي لا تتطلب الاستعمال الكلي لقدراتهن ومهارتهن، وقد تفرض عليهن الظروف بأن لا يعرن اهتماماً كبيراً للعمل إذا ما تمت مقارنتهن بالرجال وإذا

ما أخذنا بعين الاعتبار متطلبات حياتهن الشـخصـية، فمعظم الرجال لا يمرون بخبرة ضـغوط الأدوار المتضاربة (كشرود، 1995، 474-476).

ج-درجة التعليم: ثمة تعارض كبير في نتائج الدراسـات التي أُجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم والرضا عن العمل فبينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضاً عن عملهم (دويدار، 1995، 49).

تبين من بعض الأبحاث أن الفرد الأكثر تعلماً يكون أقل رضـاً عن العمل من الفرد الأقل تعلماً وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن طموحات الفرد الأكثر تعلماً تكون مرتفعة والأفراد الذين يقارن نفسـه بهم يحتلون وظائف مختلفة هي بالعادة مرتفعة إدارياً وهذا قد لا يجده وبالتالي تقل درجة رضاه مقارنة بالأقل تعلماً الذي يكون في العادة قانعاً بعمله، راضياً عنه خاصة وأنه في مستوى أعمال العاملين الذين هم في مستواه من حيث التعليم (شاويش، 1990، 113).

بينما أشـارت دراسـات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضـا عن العمل وهناك متغيرات معينة يجب أن ندخلها في الاعتبار قبل القيام بتعميم شامل في هذا الموضوع وذلك مثل سياسة المؤسسة في الترقيات وفيما يتصل بدرجة تعلم الموظف (دويدار، 1995، 49)، وبشكل عام عندما تتساوى العوامل الأخرى تبين أن العاملين في مناصـب إدارية مرتفعة رضـاهم أعلى من العاملين في المستوى الإداري الأقل (بدر، 1995، 163).

د-أهمية العمل بالنسـبة للعامل نفسـه: تبين أنه كلما كان العمل هو مركز حياة العامل أي أنه مُهم جداً بالنسبة له من أجل معيشته ومعيشة أسرته كانت درجة رضى العامل عن العمل أكثر من درجة رضـى العامل الذي يعتبر مركز حياته في أشـياء خارج العمل أي أن هذا العمل لا يعتبر مهماً بالنسـبة إليه، إذاً هناك مصـادر دخل أخرى كثيرة ينفق منها على نفسـه وعلى أفراد أسرته (شاويش، 1990، 114).

2-عوامل مرتبطة بظروف العمل المادية

لكل عمل ظروفه الخاصة، والأعمال نظراً لتعددها وتنوعها تختلف الظروف التي تُؤدى في ظلها هذه الأعمال (المشعان والعنزي، 1999، 243)، ويندرج تحت هذه الظروف:

أ-الإضـاءة: تؤثر الإضـاءة على العامل في منحيين الأول: يتعلق بإنتاجه، والثاني: بقدرته على تحمل التعب الناجم عن القيام بالعمل (سـعد ونعامة، 1993، 221)، وهناك أمور يجب أخذها بعين الاعتبار لدى الحديث عن تنظيم الإنارة في مكان العمل مثل: (توجيه الضوء من الأعلى أو الوسط أو من أحد الجوانب)، نوع الضوء (طبيعي، اصطناعي) ابتعاد مصدر الضوء، شدة الضوء (شديدة أم منخفضة)، وقد تبين أن الإنارة غير المباشرة توفر راحة للعين تفوق ما توفره الإنارة المباشرة، وأن وجود ظل يحمي العين يفضل في آثاره عن انعدام الظل، وأن الفرق بين شدة

الضـوء الموجه إلى مركز العمل وبين شـدة الإضـاءة في النطاق المحيط بالعامل يجب ألا يكون كبيراً (مخول، 2001، 123).

ب-الضوضـــاء: تنشـأ الضوضـاء عـن أصـوات تشـغيل الآلات والمعـدات والشـروط المحيطـة بالعمـل، فـإذا تكلـم شخصـان المسـافة بينهمـا 1 متـر بصـوت متوسـط الارتفـاع دون أن يفهمـا علـى بعضـهما فـإن ذلـك يـدل علـى أن شـدة الضوضـاء حولهمـا مرتفعـة جداً.

بينت التجارب التي أجراها مورجان Morgan وليرد laird وفريمان Freeman، أن العمل في الضـوضـاء يكلف أكثر من ناحية اسـتنفاد الطاقة والجهد من الجو الهادئ، كما دلّت حالات الملاحظة الاسـتبطانية في تجارب ليرد على شـعور العمال بالضـيق والملل حينما يعملون في الضوضاء (دويدار، 1995، 278).

تلعب الضـوضـاء والأصـوات دوراً في إلهاء العامل وتشـتيت انتباهه، وتؤثر بالتالي على مسـتوى إنتاجه وخاصـة حين يكون العمل فكرياً، وقد أيدت ذلك الدراسـات التجريبية والإجراءات المتخذة في مراكز العمل، كما أكدت أن وجود الأصـوات المزعجة تؤثر على العامل فتضـعف لديه سـرعة الاسـتجابة، والقدرة على التطابق بين الحركات والحواس والسـرعة في حل المشـكلات الفكرية (مخول، 2001، 126-127)، وبالتالي عدم الارتياح والشـعور بالضـيق؛ وتجدر الإشـارة هنا أن التعرض لضـوضـاء عالية فترة طويلة يؤدي إلى أمراض مهنية في السـمع وقد يؤدي في نهاية الأمر إلى الصمم، لذلك يجب الانتباه إلى تأثير الضوضاء على العامل وعلى الإنتاج.

ج-الحرارة والتهوية والرطوبة: تؤثر الحرارة في سـير عملية الإنتاج، ويشـعر العمال الذين يخضـعون لحرارة زائدة بالجفاف في جسدهم وبالضـجر من العمل فينخفض مسـتوى الأداء وتكثر في صـفوفهم حوادث الغياب عن العمل والتأخير. كما تؤدي الرطوبة الزائدة إلى النتائج نفسـها بالإضـافة إلى إصـابات العمل (سـعد ونعامة، 1993، 221)، ولذلك فقد انتبهت المؤسـسـات الصـناعية والمهنية إلى ضـرورة توفير الأشـعة الكافية من حرارة الشـمس خلال سـاعات العمل، ولكن إذا كان تطبيق هذا الإجراء صعب في مكان العمل، فإنه يمكن تعويض ذلك بإخراج العامل أكثر من مرة إلى أشعة الشمس واستنشاق الهواء النقي (مخول، 2001، 124).

ولا بد من الإشارة هنا إلى أثر الدخان والأبخرة والغبار على إنتاج العامل وصحته فبعض المواد التي يتضمنها الدخان والغبار قد تكون سامة وبعضها يمكن أن يكون مصدر إزعاج لصحة العامل وإنتاجه (مخول، 2001، 125)؛ فمن الواجب استخدام القناع الواقي اللازم لحماية العامل وتجديد الهواء الموجود داخل المصنع عدة مرات في اليوم للتخلص من ثاني أوكسيد الكربون الناتج عن

تنفس العاملين ومن الغازات والروائح باستخدام التهوية الطبيعية أو الاصطناعية بواسطة شفاطات ومراوح.

د-مكان العمل: يؤثر ابتعاد مكان العمل عن مكان السكن في خفض معنويات العامل وتركيز اهتمامه على كيفية تلافي التأخير عن العمل والتفكير الدائم في طريقة للوصول إلى سكنه بعد الانتهاء من العمل، وهذا بدوره يؤدي إلى كثرة حوادث التغيب والأعذار الواهية التي تؤدي في النهاية ليس فقط إلى نقص في الإنتاج فحسب وإنما إلى ترك العمل والبحث عن عمل آخر قد لا يتناسب مع قدرات العامل (سعد ونعامة، 1993، 222)؛ ولا بد أن تكون بيئة المصنع أو المؤسسة الإنتاجية بيئة عمل آمنة ومناسبة ويتم ذلك من خلال التصميم والتنفيذ المدروس لعناصرها وظروفها والتنظيم الداخلي والعمليات الصناعية ومراعاة كل الشروط اللازمة للمنشأة الصناعية المريحة والسليمة من تصميم معين للجدران والأسقف والأرضيات، ومراعاة حجم الفراغ المخصص لكل عامل، وتوفير مرافق خدمات عامة كافية، كل ذلك لخلق مشاعر الارتياح والاطمئنان لدى العاملين وبالتالي زيادة إنتاجهم.

3-عوامل تنظيمية

تشمل العوامل التنظيمية، سياسة الإدارة، الإشراف والعلاقة مع المشرف (رئيس القسم)، العلاقة مع الزملاء، فرص الترقية.

أ-سياسية الإدارة:

الإدارة هي تنظيم وتنسيق ومتابعة للجهد البشري المشترك المبذول من قبل جماعة من الأشخاص الذين تربطهم رابطة معينة بقصد الوصول إلى أهداف معينة (محمد، 1996، 23)، فالعملية الإدارية عملية إنسانية لأنها تتعامل مع مجموعات من الأفراد لها هدفها وهو تحقيق التآزر الإنساني داخل المؤسسة لخدمة أغراض عامة (سعد ونعامة، 1993، 216)، والإدارة في عصرنا هذا تُعد جانباً مهماً من جوانب العمل وفي تحقيق سعادة العامل ورضاه من خلال المعاملة الديمقراطية والمرنة وإقامة العلاقات القائمة على أساس الصداقة والثقة والاحترام المتبادل والعدالة التي تخلق لدى العامل الراحة والسعادة وتحقيق الذات، والابتعاد عن الأسلوب الدكتاتوري التسلطي الذي يزرع في نفوس العمال مشاعر الألم وعدم الرضا ويكون لديهم اتجاهات سلبية.

ب-العلاقة مع المشرف (رئيس القسم):

إن المنظمة الجادة في تحسين الرضا الوظيفي للعاملين لديها تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية السوية بين الرئيس والمرؤوسين، لأن العلاقة بينهما عامل مُهم في إشاعة الأمن النفسي في بيئة العمل؛ فالمشرف الناجح يجب أن يمتلك سمات شخصية معينة تؤهله للتعامل مع العمال بطريقة تؤمن الرضا والسعادة والارتياح لكلا الطرفين، كأن يكون ودوداً

ومتفهماً لمشكلا العاملين من خلال الإصغاء الفعال لآرائهم وتشجيعهم على المُشاركة في اتخاذ القرارات (المشعان والعنزي، 1999، 241).

إذاً فالعلاقة بين العامل والمشرف ليست علاقة عمل فحسب فقد تبين أن العلاقة بين العامل ورئيسه المباشر ليست علاقة عمل فهناك ولو نسب ضئيلة علاقة اجتماعية غير رسمية بينهما علماً بأن هذه العلاقة ترتبط بشكل ما بمدة بقاء العامل مع مشرفه (ملحم، 1996، 71).

ج-العلاقة مع الزملاء:

يُعد زملاء العمل مصدراً مُهماً من مصادر المساندة والدعم الاجتماعي، ويرتبط الرضا عن العمل ارتباطاً مرتفعاً مع شعبية الفرد أو مدى تقبل أعضاء الجماعة له؛ حيث يستمتع العمال بالحياة الاجتماعية غير الرسمية بما فيها من مُزاح وتبادل للنكات والعبث البريء بصورة مختلفة.

وربما يخفف هذا العبث من التوتر والسأم، ويمثل مصدراً أساسياً للدفاع ضد الأخطار الخارجية سواء من المشرف أو من أي جهة أخرى، كذلك فهو يقلل من تأثيرات هذه الأمور على القلق والاكتئاب (أرجايل، 1993، 75).

فالعمال عموماً يسعون من وراء تأدية أعمالهم لإشباع حاجاتهم الاجتماعية في التفاعل والقبول من صحبة زملاء مساندين ودودين وصدوقين (النجار، 1995، 137)؛ ويزيد الشعور بالرضا الوظيفي عند من يحظون برضى أقرانهم في العمل وكذلك لدى من ينتمون إلى جماعة متضامنة. ويقصد بتضامن الجماعة درجة انجذاب أفراد الجماعة إليها إذ يتمتع أفرادها بدرجة أعلى من الرضا عن العمل ويقل لديها التغيب عن العمل وتزيد الإنتاجية كما تخفف من آثار المشقة والإجهاد (المشعان والعنزي، 1999، 241) ففي دراسة أمريكية أجريت على عينة عشوائية مكونة من 636 رجلاً وجد أن الدعم الاجتماعي من زملاء العمل كان أكثر تأثيراً في التخفيف من آثار المشقة على الاكتئاب والضيق والأعراض الجسمية وتبعه الدعم من جانب المشرفين على العمل، ثم الأهل والأسرة (أرجايل، 1993، 46).

وجد فانزلست أن هناك علاقة بين الشعبية التي يتمتع بها الفرد بين زملاء العمل وبين رضاه عن عمله وإنتاجيته فالعمال الذين يشعرون بأنهم موضع حب كبير عندما يقارنون بالعمال الأقل محبة وشعبية لا يشعرون فحسب بمزيد من الرضا عن عملهم ولكنهم أيضا يشعرون بمزيد من الأمل والطمأنينة (سعد ونعامة، 1993، 215).

د-فرص الترقية: يقصد بالترقية نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة جديدة أعلى إدارياً حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أكبر مع زيادة محتملة في الراتب والمركز وتختلف نظم الترقيات من دولة إلى أخرى، فالترقية قد تكون بناء على اختبارات تبين صلاحية الأفراد للترقية، أو على أساس الأقدمية الزمنية، أو على أساس الاختيار من جانب الإدارة أو على مقدار كفاءة

الأفراد في العمل (رزق، 2002، 162-163)؛ وهناك دليل بحثي قوي على أن فرص الترقية المتاحة أمام الأفراد تؤثر على رضـــاهم المهني لأن الأفراد بحاجة لأن يشـــعروا بأنهم يقومون بالعمل على وجه حســـن ويطلبون اعترافاً خارجياً بذلك والترقي هو أهم أنواع الاعتراف ويحمل معه فائدتين أخريين: زيادة في الأجر، وتحسن في المكانة الوظيفية (أرجايل، 1993، 61).

يقترح لوك Lock 1976 أن جذور الرغبة أو الأُمنية في الترقية ترجع إلى الرغبة في الحصـــول على عوائد أعلى، وتحسـين الوضـع الاجتماعي وكذلك الرغبة في النمو المهني من خلال تحمل مســؤولية أعظم والرغبة بالعدالة عندما يشـــعر الفرد بأنه حصـــل على الترقية التي يســـتحقها (نعساني، 2001، 45-55)، وقد يكون الترقي مصدراً محتملاً لعدم الرضا فقد يتضمن الانفصال عن الزملاء والمزيد من المسؤولية والمزيد من ساعات العمل وأداء عمل آخر ربما يكون أقل إثارة للاهتمام (أرجايل، 1993، 61).

4-عوامل مرتبطة بالعائد المادي من العمل

توجد العديد من الشواهد العلمية التي تؤكد الآثار السلبية لعدم رضـى العاملين عن العائد المادي من وظائفهم وخاصـة انخفاض مستوى الدافعية والرغبة في الأداء وارتفاع مستويات الغياب عن العمل والتأخر عن مواعيد العمل (جاب الله، 1992، 11)، ويشـــمل العائد المادي من العمل الأجر الشهري والحوافز.

أ-**الأجر أو الراتب الشـهري:** هو ما يتقاضـاه العامل في نهاية كل شـهر، أو حسـب عقد العمل، وهو عادة يكون خاضـــعاً لقوانين عامة أســـوةً بباقي الجهات العامة في الدولة، خاصـــة ضـــمن القطاع العام ويُحدد وفقاً لشهادته أو مهنته عند التعيين (محمد، 1996، 29)، ويمكن تعريفه بأنه مبلغ من المال يحصـــل عليه الموظف أو العامل من المنظمة الإدارية نظير قيامه بواجبات ومسؤوليات الوظيفة (النعيم وآخرون، 1995، 71).

في عدد من الدراسات طُلب من الناس أن يرتبوا المصـادر المختلفة لشـعورهم بالرضـا عن العمل وجاء الأجر دائماً من بين المصـــادر الثلاثة الأولى. وللأجر أهمية أكبر لدى بعض الناس منه لدى البعض الآخر. ومن أكثر الفئات اهتماماً به الرجال والشبان العاملون ومنهم في درجات أقل من السلم التنظيمي؛ أي من يتقاضون أجوراً أقل (أرجايل، 1993، 56).

يزيد عدد الأفراد الأقل رضاً عن أجورهم من بين ذوي المكانة الأعلى، ككبار السن، والأكثر تعلماً والأكثر مهارة والأحســن في أداء عملهم (المشــعان والعنزي، 1999، 242)، والحقيقة أن العامل في بعض الأوقات لا يهتم بالأجر بقدر ما يهمه العدالة في الأجر ويشــعر بعدم الرضــا إذا كان هناك تفاوت بين ما يعتقد أنه يســتحقه من أجر وبين ما يحصــل عليه بالفعل (أرجايل، 1993، 56)، وتُعد الأجور والتعويضات المالية من أبرز مُحددات الرضا الوظيفي لسببين:

1) إن النقود تعتبر مُهمة جداً نظراً للدور الذي تلعبه في إشـباع الحاجات المتعددة للفرد إن كانت الحاجات الأساسية أو الكمالية.

2) يمكن النظر إلى النقود كمركز للإنجاز ومصدر للتميز، فالعاملون غالباً ما ينظرون إلى الأجر كأحد المؤشـرات التي تعكس اهتمام الإدارة (نعسـاني، 2001، 52)، ففي دراسـة قام بها Weiner لتقدير الرضا عن الأجر (الراتب) لدى عينة تتكون من عمال الخدمات العمومية باستعمال مقياس الأجر المأخوذ من استبانة مينيسوتا للرضا MCQ وقد جمع الباحث أيضـاً معلومات عن الاتجاهات نحو تكوين الاتحاد المهني (أو النقابة المهنية) ودوران العمل، والغيابات؛ وأظهرت النتائج بأنه كلما كان العمال راضـين عن رواتبهم أو أجورهم، كانوا أقل تفضـيلاً في اتجاهاتهم نحو تكوين الاتحاد أو النقابة، وأنه كلما كان العمال أكثر اسـتياءً أو غير راضـين أكثر عن الأجر، كانت هناك احتمالية كبيرة في غيابهم أو مغادرتهم المؤسسة (كشرود، 1995، 483).

ب-الحوافز: يُعد التحفيز حالياً جوهر نشاط المؤسسات الناجحة والفاعلة، التي تتنافس في إيجاد توليفة مُثلى من الحوافز، وقدرتها على إثارة حماسـة الأفراد، وهذا بوسـاطة أنظمة التحفيز الملاءمة، التي تتماشـى مع طبيعة العمل والعاملين أفراداً وجماعات، وكذلك اعتراف الإدارات الناجحة بالحاجات الإنسـانية، وضـرورة احترامها للأفراد والجماعات، كل حسـب كفاءته وقدراته ومهاراته؛ كما يُعد موضـوع الحوافز من الموضـوعات المهمة التي لاقت ومازالت تلاقي، الاهتمام الكبير من العاملين في مجال الإدارة، ويعود السـبب في ذلك لما للحوافز من أثر مباشـر في المسـتوى المعيشـي والمركز المادي والنفسـي والاجتماعي للعاملين من جهة، وفي أصـحاب الأعمال من جهة ثانية، حيث يسـعون باسـتمرار لتحقيق إنتاج أعلى وتحسـين مسـتوى الأداء، وتقليص معدل الدوران الوظيفي، ومقدار الحوادث والإصـابات، ومعدل التغيب عن العمل، وتقليص الأخطاء، والعمل على ترشيد الإنفاق، إضافة إلى ذلك فإن الحوافز غالباً ما تُمثل مقداراً لا بأس به من تكلفة العمل في معظم المؤسسات؛ ولا شك أيضاً أن نظام الحوافز يساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإدارة، إذ أن درجة رضـا العامل عن عمله تتوقف كثيراً على قيمة ما يحصـل عليه، سـواء أكان نقدياً أم غير نقدي، لذلك فإن العناية بإيجاد نظام حوافز يُعد سبباً من أسباب نجاح برامج إدارة الأفراد في المؤسسة (محيسن، 2004، 34).

الحوافز هي الإجراءات التي تقوم بها الإدارة في شـكل مادي أو معنوي، أو كليهما معاً لحفز العامل على زيادة إنتاجه كماً ونوعاً وإشباع حاجاته (أبو النيل، 1985، 351)، وفي رؤية أخرى تُعرف الحوافز بأنها مختلف المغريات التي تقدمها الإدارة للعاملين لحثهم على أداء عمل معين

(الســـلمي، 2001، 213)، في حين يُعرف القريوتي الحوافز بأنها الوســـائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد (القريوتي، 2004، 301).

والحوافز أيضـــاً هي أنها بمنزلة المُقابل للأداء المتميز (العاني، 2007، 15)، وعرفها الحميدي بأنها مجموعة القيم المادية والمعنوية التي تُقدم للعاملين مقابل تحسين أدائهم وسلوكهم في العمل، أو زيادة إنتاجهم فوق المعدلات الاعتيادية، ســـواء أكان ذلك قابلاً للقياس الكمي أم النوعي (الحميدي، 2006، 7). ويُعرف المجذوب الحوافز بأنها الوسائل أو العوامل الخارجية التي تُشبع حاجات العامل، وتوجه سلوكه على نحو معين (المجذوب، 2002، 342).

على نطاق الدراســـات الأجنبية يمكن أن نذكر التعاريف التالية: يُعرف Dimock الحوافز بأنها العوامل التي تجعل الأفراد ينهضـون بعملهم على نحو أفضـل، ويبذلون معه جهداً أكبر مما يبذله غيرهم (الكلالده، 2008، 115)، ويذهب Robbins إلى أن الحوافز هي توجه عام نحو طبيعة العمل، من حيث الاختلافات الحاصلة بين مقدار المكافآت التي يتسلمها العاملون في المؤسسة، ومقدار المكافآت التي كانوا يعتقدون اســـتلامها (Robbins, 2001, 22) في حين يُعرف Vroom الحوافز بأنها مجموعة السياسات والوسائل التي تصمم وتكيف لاستمالة الفرد نحو أداء الوظيفة المعهودة إليه بالشكل الذي ينسجم مع تحقيق أهداف المؤسسة، ما دامت تؤدي بالنهاية إلى تحقيق أهدافه الشـخصـية وإشـباع حاجاته إلى المسـتوى المرغوب (العزاوي وجواد، 2010، 334)؛ بينما يرى ديفيز أن الحوافز هي مجموعة من المتغيرات الخارجية في بيئة العمل أو المجتمع التي تُستخدم من المؤسسة في محاولة للتأثير في الرغبات والحاجات (ديفيز، 1990، 638)، أما Ostroff فيرى أن الحوافز هي مجموعة الظروف التي تتوافر في بيئة العمل، وتُشبع رغبات الأفراد، التي يسـعون لإشـباعها بالعمل، أي إنها قوة دفع توجه سـلوك الأفراد إلى تحقيق أهداف المؤســـســـة (Ostroff, 1992, 969) ويذهب Dessler إلى أن الحوافز هي جميع المكافآت المالية وغير المالية التي يتلقاها العامل ليواصل عمله في المؤسسة (محيسن، 2004، 44)، ويرى York أن الحوافز هي الأساس لكل من إثارة الدافعية لدى الفرد، وتحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة واهتماماته الشخصية، وزيادة إنتاجيته من حيث الكمية والجودة، وزيادة رضاه الوظيفي، وفي النهاية تحقيق أعلى درجات الانتماء الوظيفي (الغباري، 2007، 45-46).

تسعى كل مؤسسة من خلال نُظم الحوافز الموجودة لديها لتحقيق الغايات والأهداف المرسومة للمؤسسة بوساطة قدرتها على الاستخدام الأمثل للحوافز وتوظيفها على النحو الذي يؤدي لتحقيق أهدافها وهناك قدر كبير من أنماط الحوافز، مادية أو معنوية، سلبية أو إيجابية، ولكن الأهم من إحصائها معرفة كيفية استخدامها وتوظيفها (عطايا، 2016، 73).

5-عوامل مرتبطة بطبيعة العمل

يُفضل العاملون تلك الأعمال التي تُهيئ لهم الفرص الكافية لاستخدام قدراتهم ومهاراتهم، وتنوعاً في الأنشطة والمهمات وحرية وتغذية عكسية في الأداء (النجار، 1995، 136) فلتنوع العمل دور أساسي في رضى العامل عن عمله، فكلما زاد تكرار أداء مهمة معينة بشكل روتيني وثابت، كان ذلك سبباً للملل، أما إذا كان العمل يميل للتنوع في النشاطات والمهام فهذا ينعكس على محبة العمل والرضا عنه (محمد، 1996، 30).

أدت دراسة هيرزبرج وزملاؤه 1959 حول الدافعية في العمل إلى إعطاء انتباه متزايد للدور الذي تلعبه طبيعة العمل ذاته كمحدد قوي للرضا الوظيفي وهناك ثلاثة من مظاهر العمل أكدت الغالبية العظمى من الدراسات على أهميتها كمصدر للرضا الوظيفي وتشمل:

1) السيطرة على طرق وسير العمل.
2) التنوع.
3) استخدام المهارات والإمكانيات (نعساني، 2001، 54).

بينت دراسات الشخصية أهمية التوافق بين سمات العمل الذي يؤديه العامل وسماته الشخصية بحيث تشعره بأهمية قدراته وإمكاناته لتأدية المطلوب منه وتزيد من فرصه في العمل والشعور بالرضا (النجار، 1995، 137) فيجب أن يكون العمل متناسباً مع قدرات العامل وخبراته ليشعر بالإنجاز والنجاح والرضا؛ لا أعلى من إمكاناته فيشعر بالفشل والإحباط ولا أقل منها فيتولد لديه الملل واللامبالاة وعدم الاهتمام، فالعامل الذي يُقدم شيئاً مفيداً أو مميزاً عن غيره من العمال يزداد احترام الذات لديه، لأنه يُحقق ذاته ويجد نفسه في عمله، مستثمراً إمكاناته ومُشبعاً حاجاته ومُرضياً لأهدافه وطموحاته (محمد، 1996، 36)، وهنا لابد من الإشارة إلى المكانة المهنية والتميز، ففي إحدى الدراسات أظهر 50% من أفراد جماعة من الكتبة والعمال اليدويين الذين كانوا سعداء جداً بمهنتهم، ومع ذلك ذكر 17% منهم أنهم لو رجع بهم الزمن فإنهم يحبون أن يلتحقوا بمهنتهم الحالية وكانت المهن التي رغبوا في الالتحاق بها إلى حد كبير هي تلك المهن ذات المنزلة العالية أو الأعمال الحرة؛ ولا تتوقف مكانة المهنة على الطريقة التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب، ولكنها تتوقف أيضاً على نظرة الآخرين الذين يُعتد برأيهم نحو تلك المهنة وتشير الدراسات أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي لا تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة. وهذه القيم ثابتة نسبياً في الدولة الواحدة ففي حين أنها تختلف من دولة إلى أخرى فمن المحتمل أن تختلف أيضاً من وقت إلى آخر في ظل ظروف معينة (دويدار، 1995، 50-51).

نظريات الرضا الوظيفي

تستعرض الباحثة النظريات الأكثر شيوعاً في هذا المجال كما يلي:

نظرية الإدارة العلمية

جاءت هذه النظرية في بداية القرن العشـــرين 1911 على يد المهندس الأمريكي فريدريك تايلور Frederick Taylor 1856–1915 وقد بُنيت على أساس مادي بحت أي أن العاملين يقدرون الحوافز المادية أكثر من غيرها وهم مســتعدون للعمل بجد للحصـــول على المكافآت المالية مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وهذا بدوره يحقق المزيد من الأرباح للإدارة وهي الطرف الأول ومزيد من الأجور للعاملين وهم الطرف الثاني وبالتالي زيادة الرضـــا الوظيفي (الســـالم، 1997، 63)، وانطلاقاً من ذلك تكاثفت الأبحاث والدراسـات المركزة على دراسـة الوقت والحركة للمسـاعدة على تمكين العامل من تحقيق عائد أكبر من خلال إنتاج أكبر (حريم، 1997، 123)، وعلى الرغم من أن هذه النظرية استقطبت العديد من العلماء فقد تعرضـت لكثير من النقد مثل: اهتمام تايلور الزائد بتحســين العمل وبخطواته وبالحوافز المادية وعدم الإشــارة إلى الحوافز المعنوية من اهتمام بالعامل ومكانته؛ كما لم يهتم تايلور بدراســة مهارات العمال التي اسـتغلتها الدراســة وذلك لمعرفة كيفية تنظيمها وبنائها والعوامل المؤثرة فيها (كشـــرود، 1995، 446)، وتقوم هذه النظرية على الأفكار الآتية:

1) لاحظ تايلور في أثناء عمله بالشركات والمصانع أن الطرائق التي يتبعها العمال في أداء أعمالهم كانت طرائق عقيمة في أغلب الأحوال، مما ينتج عنه خســـارة في الأموال، لذا أخذ ينصح بعمل دراسة دقيقة ومنظمة للعمل الصناعي في كل مرحلة من مراحله؛ مهما كان نوع العمل؛ دراســـة تتناول كل مرحلة من مراحله بالملاحظة والتحليل والتجريب أي تحليل العمل إلى حركاته وعملياته الأولية؛ ثم اســـتبعاد الحركات الزائدة مع تقدير الزمن اللازم لكل حركة، وإعادة التوليف بين الحركات الجديدة؛ وتكون هذه الطريقة في العمل هي الطريقة المُثلى التي يجب أن يتبعها كل عامل لأداء العمل.
2) الاهتمام بدراســة الأدوات والمواد التي يســتخدمها العامل في عمله، وخاصــة وضــعها وشــكلها وترتيبها حتى يســهل ذلك على العامل تناولها في مجال عمله من أجل تجنب بذل الجهد بطريقة غير مناسبة والحركات الزائدة غير الضرورية.
3) وضــع تايلور نظاماً لزيادة الكفاية الإنتاجية يقوم على دعائم ثلاث هي: اختيار أفضــل وأكفأ العمال، وتدريبهم على أكثر الطرائق كفاية وأكثر الحركات اقتصــادية لاســتخدامها في عملهم، والثالثة منح مكافآت تشجيعية وأجور مرتفعة لأحسن العمال.
4) دراسة العمل بشكل تفصيلي وجزئي ميدانياً وليس بالعمل المكتبي.
5) الانتقاء السليم والصحيح للعمال.
6) ضرورة تدريب العامل على العمل الذي يمارسه أو سيسند إليه.
7) التعاون بين الإدارة والعمال أمر ضروري لزيادة الكفاية الإنتاجية.

8) ضرورة تقسيم العمل بين العمال وتحديد واجبات كل عامل (سعدا وعربي كاتبي، 2018، 19).

نظرية العلاقات الإنسانية

تشكلت أفكار هذه النظرية من نتائج دراسات آلتون مايو Elton Mayo 1880-1949 وتجارب وأبحاث الهاوثورن وسلسلة الدراسات التي تمت في الشركة الغربية للكهرباء Western Electric بمدينة هاوثورن ذات الأهمية الكبيرة نظراً لأنها أظهرت أنه بالإضافة إلى العمل نفسه هناك بعض العوامل التي يمكنها أن تؤثر على سلوك العامل (كشرود، 1995، 447)، وجاءت هذه النظرية كرد فعل نحو نظرية الإدارة العلمية، فقد أولت الجوانب الإنسانية من حياة العاملين اهتماماً كبيراً، على يد أشهر روادها التون مايو وتُفسر هذه النظرية الرضا الوظيفي كنتيجة حتمية للعلاقات الإيجابية التي تربط العامل برئيسه من خلال خفض المراقبة والمتابعة والسلطة إلى أدنى مستوى ممكن وتؤكد أن العوامل المادية ليست الحافز الوحيد المُحقق لرضا العمال وسعادتهم، بل إن هناك عوامل متعددة أخرى كالحوافز المعنوية.

تقوم هذه النظرية على الأفكار الآتية:

1) إن العنصر الإنساني في العمل هو أهم العناصر، ولتحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب في أداء العمل يجب أن تتعامل معه تعاملاً واعياً بكل جوانبه النفسية والاجتماعية والجسمية.
2) إن دوافع العمل لا تنحصر حول الأجور والمكافآت المادية فقط بل إن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين مثل تأكيد الذات واحترام الآخرين.
3) يجب على الإدارة التعامل مع العمال على أنهم جماعات لا أفراد منفصلين، لأن العمال يكونون فيما بينهم جماعات عمل تكون التنظيم غير الرسمي الذي يجتمعون فيه ولهذه الجماعات والتنظيم غير الرسمي أثرها الكبير على تفكير أعضائها واتجاهاتهم وسلوكهم وعلاقاتهم مع الإدارة ومع بعضهم الأمر الذي ينعكس في النهاية على إنتاجهم.
4) الاتجاه الديمقراطي في معاملة العمال يحقق لهم المناخ الملائم للعمل وإشباع حاجاتهم لاحترام وتقدير الذات مما يجعلهم يشعرون بالرضا وبالتالي زيادة الإنتاج (السالم، 1997، 64).

قام مجموعة من الباحثين في جامعة هارفارد بدراسة أعمال الهاوثورن لمراقبة زيادة الإنتاجية وليختبروا العلاقات بين تغير الشروط الفيزيائية المادية المحيطة بالعمل وإنتاج العمال، فتبين أن تجاوب العمال وزيادة إنتاجهم كان يعتمد على الاهتمام والرعاية بهم، وتوصل الباحثون إلى قرار

أن جوهر الفعالية والأداء يرتبط مع أســـلوب عمل الإدارة والاهتمام بالعمال، فزيادة الإنتاجية تحدث عندما يعتقد الأفراد أن هناك اهتمام خاص بهم من قبل الإدارة (Griffin, 2005, 243).

نظرية ماسلو تدرج الحاجات

قدم أبراهام ماســـلو Abraham Maslow 1908-1970 عام 1943 نظرية عن الحاجات الإنسانية والأهمية النسبية لكل منها في تدرج الإشباع وعلاقة هذا بالدافعية للقيام بسلوك معين، والحاجات التي حددها هي:

- **الحاجات الفسيولوجية:** تشمل الحاجات الأساسية التي تساعد في بقاء الفرد: المأكل والمشرب والمسكن والملبس، لذلك فإن المؤسسات تحتاج إلى تلبية هذه الحاجات بتوفير الدخل المادي الكافي أو بعض الدعم لموظفيها مثل قروض الإسكان.
- **حاجات الأمان:** تعبر عن حاجات الفرد أن يكون بمأمن من الأخطار وتشـــمل حاجات الأمن الفيزيولوجي (الحاجة إلى المســـكن الذي يحمي من الأخطار) وحاجات أخرى متصلة بالأمن النفسي (مثل حاجات التأمين الصحي، والتأمين ضد حوادث العمل).
- **الحاجات الاجتماعية:** تتعلق الحاجات الاجتماعية برغبة الفرد أن يكون مقبولاً ومحبوباً بين زملائه في العمل، لذلك فإن المؤسسات يمكنها تحفيز العاملين بتوفير جو اجتماعي جيد وتنظيم لقاءات اجتماعية معهم.
- **حاجات الاحترام والتقدير:** تشمل شعور الفرد بالأهمية والتقدير والاحترام من قبل الآخرين وتبرز هنا حاجة الفرد في تقدير واحترام الآخرين له واعترافهم به (ريجيو، 1999، 230).
- **حاجات تحقيق الذات:** تعتبر أرقى مستويات الحاجات وأعلاها ويعمل الإنسان في هذه الحالة على بذل أقصـــى ما يســـتطيع من إمكانات أو قدرات وكفاءات للحصـــول على مشاعر الإنجاز وتحقيق الذات والشعور بالمكانة الاجتماعية، ويرى ماسلو أن إشباع هذه الحاجة يأتي بعد إشباع حاجاته الأربع السابقة.

تُعد نظرية أبراهام ماسلو (التسلسل الهرمي للحاجات) واحدة من أولى النظريات التي درست أهم العناصر المساهمة في الرضا الوظيفي تقترح النظرية أن الاحتياجات البشرية تُشكل تسلسلاً هرمياً من خمسة مستويات يتكون من: الحاجات الفيزيولوجية (الحاجة إلى الطعام، الماء، النوم) وحاجات الأمن والسلامة، والحاجة إلى الانتماء (الود، إقامة الصداقة، والقبول من الطرف الآخر) والحاجة إلى الاحترام والتقدير، والحاجة إلى تحقيق الذات ويفترض تســـلســـل ماســـلو الهرمي للاحتياجات أن هناك احتياجات أساسية يلزم تلبيتها أولاً (مثل الاحتياجات والسلامة الفيزيولوجية)، قبل تلبية الاحتياجات الأكثر تعقيداً (مثل الانتماء والاحترام).

تم استخدام النظرية لتفسير الرضا الوظيفي داخل المؤسسات، فالتعويض المالي والرعاية الصحية هي بعض الفوائد التي تساعد العامل على تلبية احتياجاته الفيزيولوجية الأساسية يمكن أن تظهر احتياجات السلامة نفسها من خلال شعور الموظفين بالأمان المادي في بيئة عملهم، وكذلك الأمن الوظيفي أو وجود هياكل وسياسات مناسبة للشركات، يمكن للعامل –عندما يكون راضياً– التركيز على الشعور وكأنه ينتمي إلى مكان العمل ويمكن أن يأتي هذا في شكل علاقات إيجابية مع الزملاء والمشرفين في مكان العمل، وما إذا كانوا يشعرون أنهم جزء من فريقهم أو منظمتهم أم لا، لذلك، ينبغي على المنظمات التي تسعى إلى تحسين الرضا الوظيفي للموظفين تلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين قبل التقدم لتلبية احتياجات الطلب الأعلى ومع ذلك، في الآونة الأخيرة أصبح هذا النهج أقل شعبية لأنه فشل في النظر في العملية المعرفية للموظف، وبشكل عام، يفتقر إلى الأدلة التجريبية الداعمة (Spector, 1997, 21).

وُجهت عدة انتقادات لنظرية ماسلو من مثل: إنه ليس من الضروري انتقال الفرد من حاجة منخفضة إلى حاجة أعلى منها مباشرة بنفس الترتيب الذي وضعه ماسلو كما أن الأفراد يختلفون في أسلوب إدراكهم لحاجاتهم ويمكن أن يختلف ترتيب الأفراد لحاجاتهم مع مرور الزمن (دارب نصر، 2007، 125).

نظرية الإنجاز لماك كليلاند

اقترح ديفيد ماك كليلاند David McClelland 1917–1998 عام 1967 نظرية في الحاجات وطورها عام 1975 عرفت بنظرية الإنجاز ويظهر مفهوم الحاجة فيها وكأنه حجر الزاوية وتفترض نظريته وجود ثلاث حاجات رئيسية تختص بدافعية الإنسان نحو العمل هي: الإنجاز، السلطة، الانتماء (ريجيو، 1999، 232)، تكمن الفكرة الأساسية لهذه النظرية في أن جزءاً من الحاجات مُكتسب اجتماعياً، وهي ذات أهمية كبيرة في تفسير مستويات الرضا الوظيفي، وقد قسمها إلى ثلاث فئات، وهذه الحاجات لدى الأفراد هي كالتالي.

- **الحاجة إلى الإنجاز:** إن الأفراد الذين لديهم حاجة الإنجاز يبحثون عن فرص حل المشكلات والتحدي والتفوق ولديهم رغبة شديدة لتحقيق النجاح وإلى التميز وتحمل المسؤولية (السالم، 1997، 68).
- **الحاجة إلى السلطة:** يسعى الفرد لأن يكون صاحب نفوذ وسطوة ويبحث عن كسب المركز والسلطة مدفوعاً إلى الحصول على النفوذ والمكانة أكثر من اهتمامه بحل المشكلات، أو تحقيق أهداف معينة خاصة بالعمل (ريجيو، 1999، 233).
- **الحاجة إلى الانتماء:** تعني رغبة الفرد للتواجد مع الآخرين والتفاعل الاجتماعي ومساعدة الآخرين وبالتالي أن يكون محبوباً ومقبولاً لديهم (حريم، 1997، 128)، فالفرد هنا يهتم

بالعلاقات الشخصية المتبادلة أثناء العمل ويفضل العمل الذي يقوم على أساس التنافس (ريجيو، 1999، 233).

يفترض ماك كليلاند أن الناس تحفزهم إلى العمل أنواع مختلفة من الدوافع وما يؤثر في دافعية العمل قد يختلف من فرد لآخر وتعتمد هذه المسألة على نوع الحاجات الرئيسية لدى الفرد (ريجيو، 1999، 232).

نظرية فريدريك هيرزبرج حول العاملين أو المتغيرين والشروط الصحية

قام فريدريك هيرزبرج Frederick Irving Herzberg 1923–2000 عام 1959 بدراسة لمائتين من المحاسبين والمهندسين والعمال في عدد من المؤسسات العاملة في بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية؛ وتوصل هيرزبرج إلى أن الرضا وعدم الرضا عن العمل ظاهرتان منفصلتان، وثبت من نتائج تلك الدراسة وبعد تحليل مضمون استجابات المفحوصين تبين أن هناك مجموعتين من العوامل تؤثران على الرضا وعدم الرضا عن العمل، طور فريدريك هيرزبرج نظرية العاملين وهي مشابهة بشكل كبير لنظرية ماسلو، واعتمدت عليها إلى حد كبير، وبينت هذه النظرية أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل التي تؤدي إلى القناعة والرضا عن العمل ليست بالضرورة العوامل ذاتها التي تؤدي إلى عدم الرضا بالعمل، وصنف هيرزبرج العوامل في بيئة العمل إلى نوعين من العوامل.

تُشير نظرية هيرزبرج إلى أن الرضا الوظيفي وعدم الرضا ليسا وجهين متعاكسين في نفس السلسلة المتواصلة، ولكنهما بدلاً من ذلك مفهومان منفصلان، وفي بعض الأحيان ليس بينهما أية صلة، يجب تلبية عوامل التحفيز مثل الأجور والمزايا والاعتراف والإنجاز من أجل أن يكون الموظف راضيا عن العمل؛ من ناحية أخرى، ترتبط عوامل الشروط الصحية (مثل ظروف العمل وسياسات الشركة وهيكلها وأمنها الوظيفي والتفاعل مع الزملاء وجودة الإدارة) بعدم الرضا الوظيفي (Juliet, 2018, 4)، ويمكن تحديد مجموعتي العوامل حسب هيرزبرج بالآتي:

العوامل الوقائية أو الصحية أو عوامل البقاء: عوامل خارجية تتعلق بظروف وبيئة العمل، ويؤدي توفر هذه العوامل إلى المنع والوقاية من حدوث حالة عدم الرضا، وتتمثل هذه العوامل في: سياسة المنظمة، أسلوب الإشراف، العلاقات مع المشرفين، العلاقة مع الزملاء، الراتب وظروف العمل المادية ترتبط بالأجور وشروط العمل بمعناها الواسع، إن المقابل المالي للعمل محفز خارجي لزيادة مستوى الرضى الوظيفي لدى الفرد، الأمر الذي قد يعني عدم رضا الفرد عن العمل الذي يؤديه في حال شعر أن الأجر غير كافٍ والعكس صحيح، من جهة أخرى، إذا أخذنا نظرية هرمية الحاجات بعين الاعتبار، فإن المقابل المالي للعمل يقود إلى تلبية الحاجات الأساسية في حياة الإنسان كالطعام والشراب والملبس والأمن وتقدير الذات، وبهذا المعنى يعكس

الأجر حاجة الفرد الاقتصـــادية التي تضـــطره للعمل، لكن التباين بين الأجور يعكس تبايناً في الرضـى الوظيفي، بمعنى ترتبط المكانة الشخصية والاجتماعية بمبلغ الأجر الذي يتقاضاه الفرد، ويعود ذلك إلى اختلاف درجات العمل وتراتبه ونوعه ومكانه ودرجة التأهيل والاختصاص والخبرة.

العوامل الدافعية الداخلية: هي عوامل داخلية تتعلق بالعمل نفســه، ويؤدي توفر هذه العوامل إلى زيادة مســتوى الدافعية والرضـــا الوظيفي، وتتمثل هذه العوامل في الشـــعور بالإنجاز، والتقدير والاحترام، وطبيعة العمل ومحتواه، والشـــعور بالمســـؤولية تجاه العمل، وفرص القدم في العمل وتتصف هذه العوامل بأنها:

- مرتبطة بمحتوى العمل نفسه (مجموعة مواد، أدوات، منتجات يتم تصنيعها).
- مثيرات العمل، مهارات، قدرات، معارف يبرزها الفرد ويشعر بالإثارة والمتعة نتيجة ذلك.
- درجة تأهيل (المؤهلات) الفرد للعمل.
- خصـائص شـخصـية كالميول والأهداف والعادات والطبع والعمر والجنس والوسـط الأسـري والأصدقاء والزملاء الخ.

على الرغم من الانتقادات التي تعرضـت لها نظرية هيرزبرج وخاصـةً فكرة العاملين المسـتقلين، ووجود صـــعوبة واضـــحة في التمييز بين عوامل التحفيز وعوامل البقاء والســـلامة، فإن نظرية هيرزبرج قد ساعدت على تطوير طريقة فذَّة لزيادة دافعية العمال بواسطة عملية الإثراء المهني أو إثراء العمل؛ ويعني هذا المفهوم إعادة تصـميم الوظائف لمنح العمال مسؤولية أكبر أثناء تخطيط عملهم وتنفيذه وتقييمه.

نظرية الجماعة المرجعية

تُنســب هذه النظرية إلى بلود وهولين Blood & Holien وترى هذه النظرية أن الجماعات التي يرتبط بها الفرد تُشـكل عاملاً مُهماً في تفهم أبعاد الرضـا المهني فهي تؤثر تأثيراً ملموسـاً في قيم ومعتقدات وأهداف وتوقعات الأفراد سـواء أكان الفرد نفسـه عضـواً في تلك الجماعة المرجعية أم لا، ذلك أن الفرد يتفق مع هذه الجماعة المرجعية ويميل إلى اســـتخدام المعايير الخاصـــة بها ويُعدها معايير خاصـــة به في تقييم العالم من حوله لذلك فإن اتجاه الفرد نحو عمله ورضـــاه أو عدم رضاه عنه سيتأثر برأي واتجاه المجموعة المرجعية نحو عمله الذي يؤديه.

إن المديرين الجامعيين أقل رضى وقناعة بما يتلقونه من رواتب مقارنة بزملائهم المديرين ممن لا يحملون إجازات جامعية، ومن بعض التفســـيرات لهذه الظاهرة أن المديرين الجامعيين تكون تطلعاتهم في العادة إلى تقاضـي رواتب أعلى نظراً لما وصـلوا إليه من تعليم، ولأنهم يربطون بين رواتبهم ومستوى الرواتب التي يتقاضـاها أفراد جماعتهم المرجعية الذين هم في مستواهم التعليمي ذاته، والذين يتقاضـــون رواتب أكثر من هؤلاء، أما المديرون غير الجامعيين فكانوا راضـــين عن

وضـــعهم، لأنهم كانوا يقارنون رواتبهم بما يتقاضـــاه أمثالهم من غير الجامعيين من رواتب، فيجدونها أقل بكثير مما يتقاضونه.

ينادي بعض الباحثين في مجال الرضـا عن العمل بأهمية الدور الذي تؤديه الجماعات المرجعية في توجيه اتجاهات الأفراد ومواقفهم، ويُعد هولين Hulin من أوائل الباحثين في توقع العلاقة بين الرضـا عن العمل والجماعات المرجعية للعمال، فقد وجد من دراسته لمجموعة من الإناث اللواتي يقمن بأعمال كتابية تأييداً قوياً لهذه العلاقة.

يقوم النقد الموجه لهذه النظرية على حقيقة أنها لا تبين الكيفية التي يختار بها العمال الجماعة المرجعية التي يقارنون أوضـاعهم بها فشـخصـية الفرد نفسـه لا بد أن يكون لها أثر في اختيار الجماعة المرجعية التي يرتضيها الفرد لنفسه وبالتالي فإن الطموحات التي تتبلور من واقع التعرف على مثل هذه الجماعات لا بد أن ترافقها محاولات للتعرف على شخصية هذا الفرد.

نظرية العدالة

تُنسب هذه النظرية إلى ستيسي آدمز Stacey Adams 1965، وترتكز على افتراض أساسي هو أن الناس لديهم دافعية عالية لتحقيق التوازن بين جهدهم والعوائد التي يحققونها كما يدركونها؛ أي أن الأفراد يقـارنون بين جهودهم وعوائـدهم من جهـة، وجهود وعوائـد العمـال الآخرين في المنظمة من جهة أخرى.

يفترض آدمز أن معاملة الشخص كغيره من الأفراد تُعد من العوامل الدافعة لتوجيه سلوكه ويذهب إلى أن الرضا المهني يتحقق إذا كان هناك توازن بين ما يقدمه الفرد للعمل وبين ما يحصل عليه الفرد من العمل؛ أي بمعنى آخر تعتمد هذه النظرية على مفهومي المدخلات والعوائد بالنســـبة للفرد وإيجاد التوازن بينهما فالمدخلات تعني جدارة الشـخص مثل العمر ومسـتوى التعليم والمهارة ومقدار الجهد المبذول، والعوائد هي المكافآت التي يحصـل عليها الشـخص مثل الراتب والميزات الأخرى والاعتراف والتقدير والترقية.

إذا تحقق هذا التوازن فإنه يؤدي إلى حالة من الشـــعور بالرضـــا لدى العمال أما إذا رأى العمال عدم وجود التوازن بين الجهد المبذول والعائد منه فإن ذلك يخلق حالة عدم الرضـــا عن العمل؛ فالرضـــا الوظيفي لدى العمال يتحدد ويتضـــح عندما يشـــعرون أن مكافآت المنظمة كالراتب والاعتراف والتقدير تعكس قيمة ما يبذله من جهد وموزعة بالتســـاوي بينه وبين زملائه وفقاً لجدارتهم.

$$\text{العدالة} = \frac{\text{العوائد التي أحصل عليها}}{\text{المدخلات التي أقدمها}} = \frac{\text{عوائد الآخرين}}{\text{مدخلات الآخرين}}$$

من التحفظات على هذه النظرية ميل الناس إلى المبالغة في تقدير جهودهم التي يبذلونها والمبالغة في تقدير العوائد التي يحصل عليها الآخرون، فينشأ عن ذلك ميل لدى الأفراد للشعور بعدم العدالة والمساواة وبالمقابل تمتاز هذه النظرية بأنها تهتم بالجماعة وتأثيراتها وفهم الفرد وإدراكه للآخرين وتدعو لإيجاد الطرق المختلفة التي تجعل الفرد يشعر بعدالة معاملة الإدارة له وركزت على الحوافز المادية باعتبار أنها سهلة القياس ولسهولة إدراك أهميتها وربطها بالعدالة.

نظرية القيمة أو الأهمية

ترتبط هذه النظرية باسم أدوين لوك Edwin Locke واقترحها عام 1968 الذي بنى نظريته على افتراض أن أهداف الفرد وغاياته هي المحدد الرئيسي لسلوكه، من خلال توجيه سلوكه والاستمرار فيه حتى تحقيق الهدف أو الغاية المنشودة بالاعتماد على مدى إخلاص الفرد لهذه الأهداف أو مدى تفانيه في عملية تحقيقها (حريم، 1997، 141-142)؛ وتقوم هذه النظرية على أن أساس إثارة دافعية الأفراد هو الأهداف والغايات وما لها من أهمية لديهم فسلوك الفرد محكوم عليه في أغلب الأحيان بالأهداف التي يسعى إليها وما يعطيها من أهمية حيث أوضح لوك بأن الدافع والأداء يكونا مرتفعين عندما يُحدد الأفراد أهدافهم وعندما تكون هذه الأهداف مقبولة وواضحة وبشرط أن تكون هناك تغذية عكسية حول معدلات ومستويات أداء الأفراد، ولقد دعم الكثير من الدراسات والأبحاث هذه النظرية موضحةً بأن الأفراد يندفعون إلى العمل عندما تكون أهدافهم محددة، ويعتقد أدوين لوك أنه لا بد من وضع أهداف واضحة ومحددة ومصاغة بطريقة تضمن قياسها، أي أهداف محددة بطريقة دقيقة غير فضفاضة وعامة يصعب قياسها، فالأهداف الصعبة يمكن أن تؤدي إلى دافعية أعلى على ألا نضع أهدافاً كبيرةً جداً يستحيل تحقيقها، وبعد تحديد هذه الأهداف ينبغي على المشرفين الحصول على التزام الأفراد بها وتفانيهم من أجلها، حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن مُشاركة العمال في وضع الأهداف وصياغتها في مقابل تفرد المشرفين بوضعها، ومن ثم إعطاء تغذية راجعة للعمال أثناء عملية تحقيق الأهداف تؤدي إلى زيادة الدافعية (سعدا وعربي كاتبي، 2018، 229).

هذه النظرية ذائعة الصيت وذات جاذبية نظراً لسهولة تطبيقها ولفائدتها الفعلية، خاصةً أن اليوم تستخدم طريقة الإدارة بالأهداف أو أسلوب الإدارة بالأهداف باعتباره أسلوباً من أساليب تطوير المؤسسات؛ وقد طوّر هذا الأسلوب أو المفهوم دروكر Drucker 1954 وزملاؤه في الخمسينات، وأصبح رائجاً من فوره باعتباره طريقة لتحسين أداء العمال (ريجيو، 1999، 255-256، 526).

أُستُنتج من هذه النظرية والدراسات التي دعمتها بأن على الإدارة عندما ترغب في زيادة دوافع الأفراد نحو العمل وكذلك تحسين أدائهم، على الإدارة أن تحدد وتوضح لهم الأهداف والمهام التي

يتوقع منهم أدائها وإنجازها، والعمل على تحديد أهداف متضـــمنة عناصـــر ومهام متنوعة مع ملاحظة ضـــرورة قبولها من قِبل العمال، وفتح قنوات للتغذية الراجعة لتعريف الأفراد بمســـتوى أدائهم لأن التغذية الراجعة تؤدي إلى زيادة الدافعية للعمل من أجل تحقيق الأهداف النهائية (ريجيو، 1999، 256)؛ وأثبتت هذه النظرية فائدتها الفعلية في زيادة دافعية العمال واســـتخدمت مبادئها في تطوير أسـلوب الإدارة بالأهداف وهو من أكثر أسـاليب التطوير التنظيمي اسـتخداماً، نظراً لسهولة تطبيقه في أية مؤسسة وعلى أي نوع من الوظائف والمهن (ريجيو، 1999، 527).

جوهره هذه النظرية هو أن الرضـــا عن العمل يتحقق إلى المدى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه الفرد فعلاً من نواتج وما يرغب فيه الفرد من نواتج؛ أي كلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بالنسـبة له ومتطابقة مع حاجاته، زاد شـعوره بالرضـا عن العمل، وكلما زاد الاختلاف والتباعد بين جوانب عمل الفرد الفعلية وتلك التي يرغب في تحقيقها قل رضاه عن العمل.

على أية حال يرى أدوين لوك دوراً مهماً لمفهوم الأهمية، فالرضا الوظيفي ليس بكل بساطة جمع العناصر الفردية للوظيفة التي تُحدث الرضا، وإحدى المكونات التي تؤدي دوراً مُهماً هي الأهمية النسبية لكل عامل من العوامل تحت الدراسة، ويمكن التعبير عن هذه النظرية رمزياً كما يلي:

الرضا الكلي= مجموع المظاهر × أهمية المظاهر بالنسبة للفرد.

نظرية التوقع

ترتبط هذه النظرية باسـم فيكتور فروم Victor Vroom 1964 أسـتاذ العلوم التجارية في كلية الإدارة بجامعة ييل وتقوم على افتراض أن سلوك أداء الفرد تسبقه عملية مفاضلة بين عدة بدائل متاحة له تتمثل في القيام بســـلوك معين أو عدم القيام به، كما تتمثل في بدائل أنماط الجهد المختلفة التي يمكن للفرد أن يبذلها ويصرفها وهذه المفاضلة تتم على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء.

لهذه النظرية أبعاد ثلاثة:

- **الأهمية:** تشـــير إلى مقدار رغبة الفرد في الحصـــول على نتيجة أو عائد معين يريده ويفضله على غيره أي مقدار أهمية المردود بالنسبة له.
- **نوع العلاقة:** بين ما يمكن أن يبذله الفرد من جهود ومستوى أداءه أو تقييم هذا الأداء.
- **الوسـيلة:** هذا يعني أن العمال يدركون وجود علاقة معينة بين أداء معين (إنجاز معين) والحصول على عائد (مردود معين) (ريجيو، 1999، 251).

من الانتقادات التي وُجهت إلى هذه النظرية: أنه يوجد صـــعوبات تتعلق بتحديد مفاهيم النظرية (الجهد، التوقع، الوسـيلة) وعدم تعريفها وتوضـيحها بشـكل دقيق؛ ولا تحدد هذه النظرية ما هي العوائد أو النتائج بالنسبة لفرد معين في موقف معين (حريم، 1997، 137).

نظرية Z

أُســسـت هذه النظرية من قبل وليم أوشــي William Ouchy 1981 نتيجة قيامه بعدة بحوث ودراســات ميدانية خلال الســبعينيات من القرن الماضــي في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية للتعرف على ســر نجاح الإدارة اليابانية، وتوصــل في النهاية إلى نموذج جديد أطلق عليه اســم نظرية Z.

تقوم هذه النظرية على أساس الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل، حيث أن قضية إنتاجية العامل لن تُحل من خلال بذل المال أو الاســتثمار في البحوث والتطوير فهذه الأمور لا تكفي دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العمال بطريقة تجعلهم يشـــعرون بروح الجماعة وإن تطبيق هذه النظرية في المنظمات ســـوف يؤدي إلى زيادة رفاهية العمال، ووجود درجة عالية من الرضـــا المهني عن العمل، (السالم، 1997، 71) وتقوم هذه النظرية على الأسس الآتية:

- **الثقة:** إن الإنتاجية والثقة هما شــيء واحد لا يمكن أن يفترقا فالمؤسـسـات اليابانية تؤكد على وجود الثقة بين أفرادها.
- **التهذيب والمهارة والحذق:** إن ممارسة اليابانيين للإدارة تتسم بالدقة والتهذيب والمهارة في التعامل.
- **الألفة والمودة:** أي الاهتمام بالآخرين وتكوين علاقات اجتماعية متينة وصداقات حميمة وعدم الأنانية، مما يترتب على ذلك العيش في حياة آمنة وهذا يُشـــعر العمال بالأمن والأمان.

يعتقد أوشــي أن تطبيق نظرية Z في المنظمات ســوف يُنتج عنه تحقيق أهداف العمال وأهداف المنظمة على حد ســـواء التي تتمثل في زيادة الثقة والمودة والألفة والتفاعل في العمل، وزيادة الرضا المهني، وزيادة حرية وسعادة العمال (العديلي، 1996، 175).

نظرية كارل جارسون

يرى كارل جارسـون Karl Garrison أن سـوء التوافق المهني وبالتالي عدم الرضـا عن العمل، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدم قدرة الفرد على التكيف مع أحوال ومتطلبات بيئية، فالموظف الذي لا يتعاطف مع الأحداث والقوى التي تؤثر فيه، ويُضـخم متاعبه، وينظر إلى نكباته على أنها سـوء حظ ويفقد الثقة بنفسـه وبالآخرين، ويفسر كل حركة من الآخرين على أنها ضده ودائم الشك في دوافع وأفعال الآخرين كل ذلك يؤدي إلى عدم رضاه عن عمله.

يرى كارل جارســـون أن ســـوء التوافق وعدم الرضـــا عن العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتغيرات المحيطة بالفرد وعدم قدرته على التكيف معها، والعجز عن التكيف مع هذه التغيرات الاقتصـادية والحضـارية ليس خاصـاً بالموظفين الذين لا يتعاطفون مع الأحداث والقوى التي تؤثر فيهم، كما

أنهم يضخمون متاعبهم وهذا بالطبع يؤدي إلى سوء توافق أكثر وينظرون إلى نكباتهم على أنها من سوء الحظ ويفقدون الثقة بالآخرين ويفسرون كل حركة من حركاتهم على أنها ضدهم، وهم شكاكون في دوافع الآخرين وأفعالهم، وتؤدي تلك الاضطرابات الانفعالية إلى فقدان الشهية والأرق، ويرى جارسون أن متغيرات سوء التوافق تقع في العمل (حرز الله، 2010، 198)، وقسم جارسون المتغيرات التي تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل إلى ثلاثة محاور:

- **بيئة العمل نفسه:** الإدارة وسياستها العامة في التدريب وسياسة الرؤساء والمشرفين على العمل وعدم الاتصال المباشر بين المديرين، والموظفين، والدخل، وأمن الموظف المهني، ومكانته في العمل.
- **ظروف خارجية:** مثل ظروف المنزل غير الملائمة والخلافات العائلية والديون المالية والأمراض المزمنة.
- **العوامل الشخصية:** هناك أفراد مستهدفون أكثر من غيرهم للعُصاب النفسي، كذلك فإن الأعمال التي تتطلب تركيزاً شديداً تؤدي بهم إلى الاضطرابات وهؤلاء أقل نجاحاً من غيرهم.

تجاوزت نظرية جارسون غيرها من النظريات في أنها لم تنهض على العوامل المتعلقة بالعمل نفسه فحسب، بل كان لها الفضل في أنها أوضحت التأثير الفعال لمتاعب ونكبات الأفراد (أحداث الحياة الضاغطة) على الرضا عن العمل (نعامة، 1992، 8).

نظرية التعزيز وتدعيم السلوك

يعتبر سكنر من أهم رواد هذه النظرية في مجال السلوك التنظيمي، ومحور هذه النظرية العلاقة بين المثير والاستجابة، وترى أن سلوك الإنسان على نحو مميز هو استجابة لمثير خارجي، والفرد يستجيب للعوائد والسلوك الذي يعزز بالمكافأة يستمر ويتكرر بينما السلوك الذي لا يعزز سيتوقف ولا يتكرر، وتتفاوت فاعلية المثير في إحداث السلوك المرغوب فيه عند الأفراد حسب عدد مرات التعزيز التي تصاحب ذلك السلوك، وعلى قوة التأثير الذي يتركه وعلى اقتران التعزيز بالاستجابة، ومن وجهة نظر سكنر فإن المكافآت هي المعززات التي تهدف إلى استمرار إثارة السلوك الإيجابي عند الأفراد ولكن ما يعتبر مُعززاً قد يكون غير ذلك لفرد آخر، اعتمد سكنر على أسلوب تعديل السلوك التنظيمي في نظرية التعزيز والذي يرتكز على المبادئ التالية:

- إن الأفراد يسلكون الطرق التي يرون أنها تؤدي بهم إلى تحقيق مكاسب شخصية.
- إن السلوك الإنساني يمكن تشكيله وتحديده من خلال التحكم المناسب بالعوائد.

ومن أهم الانتقادات الموجهة لنظرية سكنر هو اعتبار أن السلوك الإنساني من قبل مثيرات خارجية وتجاهل دور الحاجات الداخلية وقيم الفرد واتجاهاته (العميان، 2002، 297).

نظرية الأحداث العاطفية

تم تطوير نظرية الأحداث العاطفية بواسطة عالم النفس هوارد م. Howard M. لشرح كيف تؤثر العواطف والحالات المزاجية على الرضا الوظيفي، وتشرح هذه النظرية الروابط بين التأثيرات الداخلية للموظفين على الإدراك، والعواطف، والحالات العقلية الخ. وردود فعلهم على الحوادث التي تحدث في بيئة عملهم وتؤثر على أدائهم، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي كذلك تقترح النظرية أن سلوكيات العمل العاطفية تفسر من خلال مزاج الموظف والعواطف، في حين أن السلوكيات المعرفية هي أفضل تنبؤ بالرضا عن العمل بالإضافة إلى ذلك، أكدت نظرية الأحداث العاطفية ذلك فالتحفيز الإيجابي والحوافز السلبية في الأحداث العاطفية في العمل يمكن تمييزها ولها تأثير نفسي كبير على الرضا الوظيفي لدى العمال (Dugguh, 2014, 13).

نظرية ألدرفر

وضع هذه النظرية كلايتون ألدرفر Glayton Alderfer وتسمى بنظرية المستويات الثلاثة ويُشار إليها بالأحرف الثلاثة E.R.G وهي البقاء Existence (E)، والانتماء Relatedness (R)، والنمو Growth (G) وقد صنف كلايتون ألدرفر الحاجات إلى ثلاث فئات هي:

- **حاجات البقاء:** وهي مرادفة للاحتياجات الفيزيولوجية ويتم إشباعها بواسطة الغذاء والماء وظروف العمل.
- **حاجات الارتباط:** نابعة من التعامل الاجتماعي المتبادل بين الأفراد والمحافظة عليه.
- **حاجات النمو:** وهي مرادفة لاحتياجات التقدير وتحقيق الذات في نظرية ماسلو أي رغبة الفرد في تطوير ما لديه من إمكانات وقدرات (ريجيو، 1999، 232)، (العميان، 2002، 296).

أنماط الرضا الوظيفي

يمكن تصنيف صيغ أو أنماط الرضى الوظيفي وأنواعه، على النحو الآتي:

- **تدريجي:** يتأسس على تقييم تلبية حاجات الفرد وتوقعاته ويرتبط بالرغبة في القيام بإنجازات جديدة.
- **مستقر:** يرتبط بالرغبة في الحفاظ على ما تم إنجازه.
- **مُجاري:** يرتبط بخفض مستوى التذمر وبالخضوع والتكيف مع شروط الوسط السلبية.
- **زائف:** تقدير يتأسس على آليات دفاعية وتصورات زائفة غير واقعية.
- **مثبَّط:** غير متغير ولا يتطور أو يتحسن مستواه سواء زاد المتطلبات أم بقيت على حالها أو حتى انخفضت.

- **بنّاء:** يتعلق بالإدراك الواقعي والفعال لدى الفرد لقدراته ومهاراته وبالمبادرات التي يقوم بها لاكتساب أكبر قدر ممكن من الخبرات والمعارف في مجال عمله (بركات، 2017، 53).

نتائج عدم الرضا الوظيفي

نظراً لأهمية رضى الأفراد عن العمل ولما يتركه من أثر كبير في فعالية العمال من جهة وفعالية المنظمة من جهة أخرى كان لابد لنا من البحث في النتائج التي يمكن أن تترتب على الشعور بعدم الرضا عن العمل ومن هذه النتائج:

1) **حوادث العمل:** قد يكون شعور العامل بعدم الرضا عن العمل الموكل إليه نتيجة لبيئة العمل وما تحتوي من ظروف غير مناسبة، ومن إضاءة غير مناسبة والضجيج المرتفع والصخب الشديد ونظام فترات الراحة التي تتخلل العمل، تخفض من مستوى روحه المعنوية وعدم التزامه بتعليمات السلامة المهنية في ضوء هذا الواقع بتشكيل عدم الرضا الوظيفي.

2) **الغياب عن العمل:** يُعد الغياب عن العمل من أكثر السلوكيات تكلفةً للمنظمات فقد اتضح من إحدى الإحصائيات التي تمت في الولايات المتحدة الأمريكية بأن هناك تكلفة قدرها 1 مليون دولاراً سنوياً بالنسبة لكل 1000 عامل؛ وهذه التكاليف هي نتيجة للإنتاجية الضائعة والزيادة المزمنة في عدد الموظفين لتعويض الغائبين وغيرها من التكاليف؛ دلَّت العديد من الدراسات على أن الإنسان الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطاً به وأكثر حرصاً على الوجود فيه دون غياب؛ فهذا العمل يحقق له إشباعات أكبر من الفرد غير الراضي عن عمله والذي يكون أقل ارتباطاً بالعمل وأقل حرصاً على تحمل المسؤولية والانضباط فيه؛ ويلاحظ أن هناك تضارباً في نتائج البحوث والدراسات التي درست العلاقة بين ظاهرة التغيب والرضا الوظيفي، فنجد أحياناً علاقة ضعيفة وسلبية بين المتغيرين وأحياناً لا توجد علاقة ذات دلالة بينهما إطلاقاً. يمكن أن ترجع أسباب ضعف العلاقة بين الرضا المهني وسلوك الغياب عن العمل إلى مشكلات قياس سلوك التغيب؛ حيث نجد أن معظم الدراسات لا تميِّز بين التغيب الطوعي والتغيب القسري اللاإرادي الذي يقع خارج سيطرة الفرد، وقد تعود إلى عوامل وأسباب أخرى مثل: وجود القيود المفروضة على قدرة الفرد على التعبير صراحةً عن حبه أو كرهه للعمل وتحويل هذا الشعور إلى فعل بعدم حضوره للعمل، أو يمكن أن تكون السياسات والأنظمة التي تفرضها المؤسسة للسيطرة على الغياب عن العمل ووجود الأفراد في العمل مما يؤثر في الغياب عن العمل بدرجة أكبر من تأثيره في الرضا. ففي حالة حسم أيام الغياب عن العمل من المرتب فإن الحاجة الاقتصادية والمادية للفرد قد تجعله فرداً غير راضٍ ولكنه

في احتياج مادي إلى أن يستمر في العمل أكثر من الفرد الرّاضي عن عمله؛ لكن إذا كانت هناك عقوبات أو مكافآت قليلة مرتبطة بالغياب عن العمل، أي أن العمال لا يكافؤون ولا يعاقبون على الغياب عن العمل، فإن مشاعرهم حول وظائفهم سوف تكون مستقلة عن الحضور، كما يمكن أن تكون سياسات المؤسسة وأنظمتها تسمح بالتغيب عن العمل في الحالات المرضية ودفع أجره بالكامل نتيجةً لذلك، مما يفسح المجال أمام العامل للتهرب من أداء عمله وتأدية أعمال أخرى خارج محيط عمله الأساسي وهو راضٍ عن عمله.

3) **التأخر عن العمل:** يمكن للتأخر عن العمل أن يعكس مشاعر عدم رضا من الفرد عن العمل، ولكن لا يمكن الافتراض بأن التأخر المزمن يرجع بشكلٍ أساسي وثابت إلى عدم الرضا المهني وذلك لوجود أسباب وعوامل أخرى قد تتدخل في هذا المجال مثل رداءة الطقس؛ ومع هذا فإن بعض أشكال تأخر العمال كالذي يحدث نتيجة التباطؤ في ساحة انتظار السيارات ربما يكون منسوباً لعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى وجود العقوبات والحوافز التنظيمية المتعلقة بالتأخر.

4) **ترك العمل:** يشير ترك العمل إلى الاستقالة الطوعية من المنظمة، ويُعد سلوك ترك العمل من السلوكيات المُكلفة للمنظمة وتتمثل في تكلفة التعيين والتوظيف والتدريب؛ بالإضافة إلى التكاليف غير الملموسة مثل تشتيت عمل الجماعة التي كان يعمل بها الفرد أو خسارة أو فقد عامل اكتسب خبرات ومهارات خاصة. بينت الدراسات وجود ارتباط قوي وعلاقة قوية بين الرضا المهني وسلوك ترك العمل، فالعمال الذين لديهم مستويات منخفضة نسبياً من الرضا هم أكثر احتمالاً أن يتركوا وظائفهم، إن مشاعر الاستياء أو عدم الرضا تثير أفكاراً حول المغادرة تعجل بدورها في البحث عن بدائل، فإذا كانت تكلفة المغادرة عالية جداً فقد يعيد الفرد تقييمه للوظيفة ويفكر قليلاً في المغادرة، أما إذا كانت تكاليف المغادرة بسيطة والبدائل تبدو جيدة فهذا سوف يحفّز فيه الرغبة إلى المغادرة التي تتبعها المغادرة الفعلية، وعلى الرغم من قوة العلاقة بين الرضا وترك العمل فإن العلاقة ليست مطلقة ومباشرة، نظراً لوجود عدد من الخطوات والعوامل التي تتوسط بين عدم الرضا والترك الفعلي للعمل.

ثانياً-الإنتاجية العلمية

مفهوم الإنتاجية

يُعد مفهوم الإنتاجية من المفاهيم القديمة نسبياً، فقد ظهر إلى الوجود في بحث نشر عام 1766، على يد العالم الفرنسي Quensy، وعلى الرغم من بعده الزمني وارتباطه بالفكر الاقتصادي إلا

أنه أهم ما ينبغي ملاحظته هو أن المضـــامين التي يحملها تجاوزت المضـــمون الاقتصـــادي، وأصـــبحت الإنتاجية تمثل مضـــامين ومعاني مختلفة ما بين أيدلوجية واقتصـــادية واجتماعية وسـيكولوجية وإدارية وعملية، وقد عملت المؤسـسـات والهيئات الدولية على المُشـاركة في تدعيم الدراسات والبحث في مجال الإنتاجية العلمية، وإن كانت عنيت عناية خاصـة بإنتاجية الجامعات والمؤسـسـات البحثية والتكنولوجية المختلفة في المجتمع أكثر من عنايتها بالإنتاجية الفردية، كما أن العديد من المؤســـســـات الدولية والإقليمية والمحلية المعنية بالتنمية العلمية قادت ودعمت وشجعت من الدراسات والبحوث الخاصة بدراسة السياسات العلمية بعامة وظروف إنتاجية العلم والعلماء بخاصة.

يعني الإنتاج بالمفهوم الشامل تحويل المدخلات من الموارد المادية والبشرية إلى مخرجات يرغبها المسـتهلكون ويطلبونها في شـكل سـلع أو خدمات. فالإنتاج هو عملية اسـتخدام موارد طبيعية وبشـرية لخلق قيمة عالية لهذه الموارد، من خلال توفير السـلع والخدمات المطلوبة. ويكون خلق القيمة بدرجات مختلفة، فقد تكون القيمة المخلوقة مســـاوية أو أقل أو أعلى من قيمة الموارد المستخدمة.

الإنتاجية Productivity هي العلاقة بين الموارد المســـتخدمة في العملية الإنتاجية ونتائجها، وبالتالي ترتفع الكفاية الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المُستخدم من الموارد، ويمكن زيادة الكفاية الإنتاجية بطرق متنوعة منها تخفيض نسـبة الهدر والفاقد في المواد الأولية والترشـيد في النفقات؛ وتؤثر في الكفاية الإنتاجية مجموعة من العوامل منها: العوامل الفنية والإدارية والإنسانية والاجتماعية والاقتصـادية وغيرها (سـعدا وعربي كاتبي، 2018، 12)، الإنتاجية هي عملية تقنية يتم فيها تحويل عوامل الإنتاج كالعمل ورأس المال والطاقة والموارد الطبيعية الأخرى كالمواد الخام والسلع والخدمات الوسيطة إلى مخرجات أو منتجات سلعية أو خدمية (بابكر، 2007، 3). الإنتاجية Productivity في الاقتصـــاد هي معدل ما يمكن الحصـــول عليه من الإنتاج على معدل ما يُصـــرف للحصـــول على هذا الإنتاج، ويأخذ هذا المعدل صـــيغة تناســـب بين مجموع المُخرجات التي يتم الحصـــول عليها من ســـلع وغيرها، ومجموع المُدخلات التي يتم إدخالها في سبيل إنتاج هذه السلع من عمل وآلات ومواد أولية.

يمكن الحديث عن الإنتاجية لفرد ما، أو قطاع ما، أو للاقتصاد الوطني كاملاً، أي يمكن الحديث عن إنتاجية الوقود مثلاً أو إنتاجية مادة أولية أو آلة معينة. كما يمكن الحديث عن إنتاجية الأرض أو رأس المال أو أي عامل آخر من عوامل الإنتاج. وأخيراً يمكن الحديث عن الإنتاجية في قطاع الزراعة أو في قطاع الصناعة أو في أي قطاع اقتصادي آخر. ويكون قياس الإنتاجية سهلاً أحياناً ومُعقداً أحياناً أخرى، وذلك بحسب إمكانية قياس المدخلات وإمكانية قياس المخرجات

في إنتاج ما، ويمكن بوجه عام قياس الإنتاجية بسهولة في القطاع الصناعي، وبصعوبة أكثر في القطاع الزراعي، وبصعوبة أكثر بكثير في قطاع التجارة أو الخدمات (رداوي، 2018).

تُعد دراسات الإنتاجية العلمية من الدراسات الحديثة نسبياً إذا ما تم مقارنتها بالدراسات الأخرى، بدأ العلماء في إجراء الدراسات عن الإنتاجية العلمية في ضوء الإنتاج الفكري منذ الأربعينات من القرن العشرين، وتعرضت هذه الدراسات بشكل عام في بدايتها لإنتاجية الفيزيائيين وعلماء الاجتماع والمبدعين في الدراسات الإنسانية، ومن الملاحظ أن الدراسات الفردية والجماعية التي أُجريت في دول العالم المتقدم حول الإنتاجية العلمية شملت جميع فروع المعرفة البشرية، بينما ينصب محل الاهتمام على النظام الإنتاجي للعلم والعلماء في دول العالم النامي على العلوم الطبيعية بفروعها المختلفة، كما تُعد الإنتاجية العلمية والبحثية للجامعات ومعاهد البحث العربي أقل بكثير مما يمكن أن تقدمه بالقياس إلى الطاقات والكفاءات التي تملكها، إن الفارق الكبير في الإمكانيات البشرية والمالية هو لصالح الأمة العربية، فإنتاج العلماء العرب مجتمعين يقل عن إنتاج الفئة نفسها في الكيان الصهيوني، وتبلغ إنتاجية الباحث العربي 10% من المعدل العادي لغيره من الباحثين (فرج، 2007، 322).

أهداف قياس الإنتاجية

يسعى العاملون في قياس الإنتاجية بشكل عام إلى تحقيق الأهداف التالية:

1) تحديد الوقت القياسي لتنفيذ المهام، الأمر الذي من شأنه أن يساعد على تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في تنفيذ المهام الحالية والمستقبلية.
2) تحديد حجم العمل المنجز من قبل الموظفين، والوقت المستغرق في ذلك وإمكانية إعادة توزيع المهام بين الموظفين، أو تدويرهم بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.
3) تحسين العمليات الإنتاجية وجعلها أكثر كفاءة.
4) استخدامها في وضع خطط الأداء الفردي للموظفين (الحمادي، 2018).

مفهوم الإنتاجية العلمية

العلم هو مجموعة ومنظومة من المعارف المتجانسة والمتناسقة التي يعتمد في الحصول عليها على المنهج العلمي دون غيره، أو مجموعة المفاهيم المتكاملة والمترابطة التي نبحث عنها ونتوصل إليها بواسطة البحث العلمي، والعلم كما يعرفه Lalande 2002 يُطلق على مجموعة من المعارف والأبحاث التي توصلت إلى درجة كافية من الوحدة والضبط والشمول بحيث تفضي إلى نتائج متناسقة فلا تتدخل في ذلك أذواق الدارسين وإنما ثمة موضوعية تؤيدها مناهج محددة للتحقق من صحتها (Lalande، 2002).

يُعد مفهوم الإنتاجية من المفاهيم الغامضة التي لا تزال عُرضة للكثير من التناقض والاختلاف في معناها، وقد بدأ استخدام مفهوم الإنتاجية في مجال الصناعة والاقتصاد ليعني في الأساس العلاقة أو النسبة بين المدخلات والمخرجات، ثم سعت مجالات أخرى إلى تكييف هذا المفهوم ليتلاءم مع تطبيقاته واستخداماته الخاصة، وقد أدى هذا التكييف إلى أن معنى الإنتاجية في مجال معين لا يعني بالضرورة المعنى نفسه في مجال آخر، كما أصبح من المتعذر وجود تعريف جامع مانع متفق عليه بين المختصين في مختلف المجالات (الزهراني، 1997، 35).

الإنتاجية العلمية هي كمية الأعمال العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة خلال السنوات الخمس الأخيرة وفقاً للمؤشرات الكمية المحددة (التل، 2011، 885).

الإنتاجية العمية هي عملية توظيف الوقت والتحكم بدرجة تمكن من الإبداع وتتأثر بالفروق الفردية إلى حد كبير، وهي ظاهرة معقدة ومركبة نطوي على العديد من المكونات المتداخلة كالإبداعية والجودة والانتماء الاكاديمي وبيئة العمل، وتؤثر تأثيراً نوعياً وعاطفياً وعلمياً من الصعب تقييمه، وهي ذات تأثير تراكمي تصيغ البناء الفكري والمنهجي الذي يحكم الجوانب الحياتية للمتلقين، كما أنها تُشير إلى حجم الإنتاج الفكري لأعضاء الهيئة التدريسية طوال السنوات السابقة، وفي المقابل فإنها تؤثر في العديد من المواد البحثية الجديدة (ضليمي، 2007، 5-6)، (محمد، 2004، 81).

إن الإنتاج العلمي من أشق وأرقى النشاطات التي يمارسها العقل البشري على الإطلاق، وهو نوع من الجهاد المقدس، من أجل صناعة الحياة وتحقيق التطور والنهوض، وهذا الجهد المنظم لا يمكن أن يجري في فراغ، حيث ينبغي توفير الحرية والدعم والأموال وبناء المنشآت والمعامل والأدوات، وتأهيل الكوادر البشرية، وخلق الحوافز المادية والمعنوية، التي تجعل من الإنتاج الفكري عملاً يستحق المعاناة والجهد المتواصل.

يُقصد بالإنتاجية العلمية كل ما يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية من دراسات وفق المنهج العلمي، وتكون صالحة للعرض في المؤتمرات العلمية المحكمة أو قابلة للنشر في المجلات العلمية المحكمة وتُضيف إلى المعرفة الإنسانية إضافة جديدة، فضلاً عما يقوم به بعض أعضاء الهيئة التدريسية ممن يحملون رتبة أستاذ أو أستاذ مساعد من الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، مما يعمل على تعزيز البحث العلمي ورفع كفاية أعضاء الهيئة التدريسية في هذا المجال (العمايرة والسرابي، 2008، 311).

الإنتاجية العلمية هي نواتج الجهود التي يؤديها عضو الهيئة التدريسية لتطوير العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية من خلال مجموعة المنشورات العلمية التي ينشرها، سواء تمثلت في إعداد البحوث والدراسات العلمية، أو إجراء التجارب في المعامل بهدف إجراء البحوث أو الحصول

على براءات اختراع أو كتابة الكتب المتخصصة، أو نشر مقالات عامة أو تخصصية، والمقصود بالإنتاجية العلمية في هذه الدراسة أنها كل ما ينشره عضو الهيئة التدريسية متمثلاً في صورة أبحاث، أو مقالات، أو كتب مؤلفة خلال فترة زمنية محددة.

ومنهم مَن عرف مفهوم الإنتاجية العلمية بأنه ما أنتجه عضو الهيئة التدريسية من بحوث علمية منشورة في مجلات علمية والكتب المحكمة، والكتب المترجمة وأوراق العمل في الندوات والمؤتمرات العلمية والإشراف على الرسائل العلمية (نجم والمجيدل والحولي، 2014، 24)، وبشكل عام هناك اتجاهان في تحديد مفهوم الإنتاجية العلمية:

- يعتمد الأول على كم الإنتاج العلمي مقروناً بنوعيته.
- يعتمد الثاني على كم الإنتاج بصرف النظر عن نوعيته، أي يعتمد على عدد الكتب والأبحاث العلمية التي قام بها الفرد خلال فترة معينة كمؤشر على الإنتاجية (نجم، المجيدل، الحولي، 2012، 19).

تعرفها راضي 2012 بأنها كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية لعضو الهيئة التدريسية منذ حصوله على درجة الدكتوراه وتتضمن الكتب العلمية والبحوث المنشورة والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه (الحويطي، 2017، 416).

الإنتاج العلمي هو ثمار الجهود التي يقوم بها أعضاء الهيئة التدريسية ويمكن أن تظهر في هيئة كتابة بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه وما شابه ذلك من الأعمال العلمية التي تُعد بمقاييس العلماء إضافة علمية أو حلاً لمشكلة قائمة ويضيف بعضهم إلى ذلك الإشراف على طلاب الدراسات العليا وعضوية الجمعيات العلمية واللجان العلمية المختلفة (عبد الله، 2015).

الإنتاج العلمي هو كل ما كُتب في موضوع معين، بغض النظر عن شكل السند الذي يحمله، إذ أنه يصاحب أي نشاط، وهو مرآة لدرجة التقدم والاستقرار في المفاهيم الموجودة في إطاره وللنشاط التطبيقي في مجاله بمعنى أن تقدم أو تدهور كل علم، يُقاس بما أنتج من مؤلفات تخدمه في مجاله.

العوامل التي يقوم عليها البحث العلمي

يرى الشعشاعي والأكلبي 2011 أنه يمكن تصنيف العوامل التي يقوم عليها البحث العلمي إلى أربعة عوامل أساسية كما يلي:

1) **العامل البشري:** أي العنصر الإنساني الذي يُشارك في التأثير والتأثر في مجال البحث العلمي.

2) **العامل المادي:** يشمل العنصر المالي، والعنصر التجهيزي والمؤسسات التي تحتضن البحث.
3) **العامل التنظيمي:** يُقصد به السياسات والاستراتيجيات والنُظم واللوائح والقوانين.
4) **العامل المعرفي:** أو مصادر المعلومات ويُقصد به جميع الخزائن المعرفية والمتنوعة والمعلومات التراكمية التي ينطلق منها الباحث ويعتمد عليها في جمع معلومات دراسته.

هذه العوامل الأربعة بينها ترابط وتكامل لا يمكن الاستغناء عن واحد منها، أي ضعف في أي عامل منها سيؤثر سلباً على أداء العوامل الأخرى، ومع ذلك هناك تفاوت في الأهمية بين هذه العوامل، فما هو العامل الأهم؟ فمثلاً هناك دراسات ومقالات علمية تطالب بزيادة الميزانيات المخصصة للبحث العلمي وتراهن على تلك المطالبات، على أن التقدم العلمي والتقني والحضاري مرتبط بما يُخصص للبحث العلمي من دعم مادي، وتستشهد تلك الدراسات بالدول المتقدمة التي تُخصص أكثر من 2% من دخلها القومي، ولكن تلك الدراسات تُغفل العامل البشري الذي بيده تفعيل تلك الميزانيات المطلوبة لتحقيق التنمية أو إهدارها، بل إن الباحث المبدع هو الذي يُنتج ويطور الموارد المالية التي تدعم البحث العلمي، وعلى اعتبار أن العامل البشري هو المُتحكم في مدى الاستفادة من العامل المادي فهذا يدل على أهمية الاعتناء بالعامل البشري أكثر من العامل المادي، كما أن العامل البشري هو المنتج للأجهزة والأدوات التي تستخدم في البحث العلمي وهو المُشغل لها والمطور لها ويعمل على صيانتها وسلامتها، وبذلك يكون العامل البشري في مجالات البحث العلمي أهم من عامل التجهيزات والأدوات، وينطبق هذا على بقية العوامل الأخرى فالإنسان هو الذي يسن القوانين والنُظم وهو الذي يطبقها ويُفعِلها ويطورها (الشعشاعي والأكلبي، 2011، 17).

فئات العامل البشري التي يقوم عليها البحث العلمي

ويُقصد هنا كافة الأشخاص الذين لهم علاقة مباشرة بالبحث العلمي على النحو التالي:

1) **الباحثون الأساسيون:** الباحث هو العنصر الأهم في العامل البشري في البحث العلمي وبقية فئات العامل البشري ما هي إلا مساعدة له في إنجاز مهمته أو مستفيدة من نتائج عمله، وبالتالي يجب الاهتمام بهذا العنصر من حيث اختياره وإعداده وحل مشكلاته، والباحثون الأساسيون هم أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصون في الأقسام الأكاديمية وهم المتابعون لكل ما هو جديد في مجال تخصصاتهم الدقيقة ويتواصلون مع مراكز البحث العلمي والمتقنين لتطبيق مناهج البحث وآلياته، ولكن الواقع يُشير إلى بعض المشكلات الخاصة بمجال البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات سوف يتم استعراضها فيما يلي:

أ- **اختلال أخلاقيات البحث العلمي:** إذا كان العامل البشـــري أهم عوامل البحث العلمي فـإن أخلاقيـات البحـث العلمي هي أهم مقومـات العـامـل البشـــري، والأخلاقيـات التي ينبغي الالتزام بهـا كثيرة ومتنوعـة، وهنـا يجـب التركيز على الأخلاقيات الخاصة بالبحث العلمي.

ب- **العزوف عن الإنتاجية العلمية:** يحدث العزوف عن الإنتاجية العلمي لأســـباب متنوعة ومنها: الانشغال بالأعمال الإدارية والإشراف على الطلاب وزيادة العبء التدريســـي والانشـــغال بالأعمال الأخرى خارج الجامعة والارتباطات الأســـرية والاجتماعية، ففي دراسـة أُجريت في المملكة العربية السـعودية في جامعة الملك ســعود في عام 1996 تبين أن انخفاض الرضـــا الوظيفي لدى أعضـــاء الهيئة التدريسـية كان لها الأثر المباشـر في ضـعف الإنتاجية العلمية لديهم، وتؤكد أن أسـتاذ الجامعة يقضـي 64% من وقته في التدريس و14% في الأبحاث و4% في خدمة المجتمع و18% في خدمة الجامعة (فليه، 1997، 54).

ج- **العمل الفردي وقلة المشـاريع البحثية الجماعية:** إن طبيعة الكثير من الأبحاث الفردية في جامعاتنا تحتاج إلى فريق عمل بحثي وإلى تنظيم مؤســـســـي، ويُفتقد التعاون البحثي في هذا المجال ويغلب عليه العمل الفردي.

د- **الحـاجز اللغوي لـدى الكثير من البـاحثين:** تُعـد البحوث العلميـة من التراكم المعرفي العالمي المشـــترك، ويتطلب ذلك تواصـــلاً بين الباحثين باللغات الأكثر انتشاراً كما أن الأستاذ الجامعي يلزمه أن يرتقي بطلابه إلى مصاف الطلاب في الجامعات المتميزة وكل ذلك يحتاج إلى اللغات المعتمدة في تلك الجامعات.

2) **مســـاعدو الباحثين:** مســـاعدو الباحثين أو الباحثون المســـاعدون هم في الغالب طلبة الدراسات العليا والمعيدين والمحاضرين في الجامعات ويلتحقون بمشاريع بحثية لمساعدة الباحثين الأساسيين من أعضاء الهيئة التدريسية كباحثين ميدانيين يتولون مهام الاتصال وجمع الاســـتمارات والمعلومات وغير ذلك من المهام البحثية التي يســـتطيعون القيام بها ويؤهلهم للقيام بها مســـتواهم العلمي والفني، وهم بذلك يفيدون ويســـتفيدون، وتمكنهم تلك المهمات من صقل مهاراتهم البحثية وزيادة خبراتهم العملية التي سبق لهم دراستها نظرياً.

3) **الفنيون:** هم الذين يمتلكون مهارات فنية يحتاجها الباحثون ومســـاعدوهم لإنجاز الأبحاث العلمية في مراحلها المختلفة وغالباً ما تكون تلك المهارات المتعلقة باســـتخدام الآلات والأدوات والأجهزة، ولا يشـترط فيهم التوافق مع الباحثين ومسـاعديهم في التخصـص، فهم يقومون بأعمال في خدمة البحث العلمي في كثير من التخصـصـات، بخلاف مسـاعدي

الباحثين الذين يُشترط فيهم التوافق في التخصص مع الباحثين، وهذا لا يعني التقليل من قيمة عملهم، فيكفيهم أنه لا يمكن إنجاز البحث العلمي بدونهم وفي الغالب يكون الفني حاصلاً على شهادة في العمل الفني الذي يمارسه أو لديه ما يكفي من الخبرة المكتسبة بالتعلم الذاتي.

4) **الإداريون:** يُقصد بهم الموظفون الذين لهم صلة مباشرة بالإجراءات الإدارية التي تمر بها معاملات الموافقات على تنفيذ المشاريع البحثية وهم فئات متنوعة وعلى درجات متفاوتة في مواقع مترابطة ومتسلسلة في سكرتارية القسم أو إدارة الكلية أو مجلس القسم أو مجلس الكلية ومنهم من يحمل شهادة أكاديمية ومكلف بعمل إداري، ويحتاج الباحثون ومساعدوهم الى التعامل مع الإداريين لانجاز المطلوب فيما يتعلق بالابحاث.

5) **مجتمعات الدراسة:** مجتمعات الدراسة هي كثيرة ومتنوعة تكاد تشمل المجتمع بأكمله، ومجتمع الدراسة يرتبط بهدف الدراسة والموضوع الذي تعالجه، ومن أبرز المشكلات التي تواجه الباحثين في مجتمعات العالم النامي أثناء جمع المعلومات والاتصال بمجتمع البحث وعينته مشكلة غياب ثقافة البحث العلمي والجهل بالأدوار التي ينبغي أن يقوم بها كل فرد في المجتمع تجاه البحث العلمي لذلك ينبغي نشر ثقافة البحث العلمي في المجتمع بأكمله ليكون جاهزاً للمُشاركة الفعالة مع الباحثين (الشعشاعي والأكلبي، 2011، 16-22).

قياس الإنتاجية العلمية ومؤشراته

توجد معايير جلية لتصنيف الجامعات يعرفها العاملون في هذا المجال، مثل معايير قياس الأداء، وتوكيد الجودة، والاعتماد الأكاديمي للجامعات، وتقويم المؤسسات التعلمية، ومثل تلك المعايير هي التي تقذف بجامعاتنا إلى مراتب متأخرة في أي تصنيف، وإلى ذيل أي قائمة، إن هي أُدرجت أصلاً (قابيل، 2018).

اجتهد العديد من الباحثين والمهتمين في مجال القياسات العلمية في محاولة إيجاد طريقة يتم من خلالها تقييم جودة الإنتاجية العلمية للعلماء والباحثين، يمكن الاعتماد عليها والاتكال إليها عند المفاضلة والمقارنة بين العلماء. ورغم الإقرار بصعوبة وضع مقياس عادل بشكل كامل لاعتبارات كثيرة أبرزها التباين الكبير بين التخصصات العلمية والإنسانية من جهة، والفوارق الكبيرة بين المكانيات المتاحة للعلماء من بلد إلى آخر، إلا أنه توجد هناك ثلاث مؤشّرات لقياس جودة الإنتاجية العلمية تُعد الأوسع انتشاراً والأكثر قبول على المستوى العالمي ونحاول أن نخصها بالتحليل والتقييم للوقوف على جوانبها الإيجابية والسلبية، فضلاً عن إمكانية المفاضلة فيما بينها:

1) مؤشّر H-INDEX

2) مؤشّر i10-INDEX
3) مؤشّر G-INDEX
4) مؤشّر Webometrics

مؤشّر H–INDEX

أستاذ الفيزياء في جامعة كاليفورنيا الأمريكية Jorchge E. Hirsh كان قد نشر عام 2005 ورقة بحثية قدم فيها فكرة بناء مؤشّر لقياس الإنتاجية العلمية للباحثين أطلق عليها اسم H-INDEX ورغم بساطة المقياس والتحفظات عليه نجد أن الكثير من المؤسسات العلمية والأكاديمية سارعت إلى اعتماده لقياس جودة الإنتاجية، وجودة البحث أو الدراسة المنشورة يمكن أن تتحقق كما يعتقد هاريس Hirsh بوجود عدد من الإشارات المرجعية Citations تشير إليه في بحوث ودراسات لباحثين آخرين، بمعنى أن القيمة العلمية للبحث تزداد بزيادة عدد الإشارات إليه، والجدير بالذكر أن محرك البحث Google Scholar المتخصص في البحوث العلمية والأكاديمية يُعد من أبرز المواقع التي استخدمت هذا المؤشّر في قياس إنتاجية العلماء والباحثين في المؤسسات الأكاديمية العالمية فضلاً عن قاعدة بيانات Scopus، وللتعرف على آلية قياس جودة الإنتاجية باستخدام المؤشّر H–INDEX نورد المثال الآتي: باحث لديه 10 بحوث حصل كل منها على عدد من الإشارات المرجعية Citation ممثلة في الجدول التالي:

عدد البحوث	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
عدد الإشارات	12	11	10	14	13	6	22	8	7	19

يعاد ترتيب البحوث بتسلسل جديد وحسب عدد الإشارات من اليمين إلى اليسار، وكما في الجدول التالي:

عدد البحوث	7	10	4	5	1	2	3	8	9	6
عدد الإشارات	22	19	14	13	12	11	10	8	7	6

للحصول على قيمة H يدوياً نبدأ من التسلسل رقم 1 ونطرح السؤال هل لدى الباحث بحث واحد استشهد به على الأقل مرة واحدة انظر إلى التسلسل رقم 1 ليكون الجواب نعم، ثم ننتقل إلى التالي ونسأل هل لدى الباحث بحثين استشهد بهما على الأقل مرتين انظر إلى ت 2 ليكون الجواب نعم وشرط الاستمرار في حساب قيمة H هو أن يكون عدد الإشارات (الاستشهادات) أكبر أو يساوي الرقم التسلسلي المقابل له؛ ومتى ما وصلنا إلى ت 8 سيكون السؤال هل البحوث الثمانية استشهد بها على الأقل 8 مرات الجواب سيكون نعم، السؤال الذي يليه هل البحوث التسعة للباحث استشهد بها على الأقل 9 مرات، الجواب هنا وكما مبين في الجدول هو لا لوجود 7 استشهادات فقط، عندها نهمل الباقي ونعتبر قيمة H=8.

من مميزات هذا المُؤشّـر هو بسـاطته وسـهولة حسـابه ومن الميزات التي له هو في أنه يقيس الإنتاجية للباحثين والعلماء حسب التخصص الموضوعي لكل منهم، بمعنى أنه يُؤشر إنتاجية الباحثين في مجال الفيزياء بمعزل عن مؤشّـرات إنتاجية الباحثين في مجال الكيمياء وذلك لاعتبارات الفوارق النسبية بين التخصصات. فضلاً عن إمكانية تحسن مؤشّر العلماء والباحثين حتى بعد وفاتهم وتوقف عطائهم البحثي أما المآخذ عليه فهي كثيرة نحاول أن نجملها في الآتي:

1) يتعامل مع الاستشهاد على أنه عامل إيجابي في كل الأحوال حتى إذا كان الاستشهاد من باب النقد العلمي.
2) لا يستبعد المقياس الإشارات المرتبطة بالعروض والمراجعة.
3) لا يميز في الوزن النسبي بين الاستشهاد بعمل لباحث منفرد وبين الاستشهاد بعمل يشترك به عشرة باحثين.
4) يتشارك جميع الباحثين المشتركين في البحث بالقيمة ذاتها بغض النظر عن مدى إسهام كل منهم في إعداد البحث.
5) غالبا ما ينحاز المؤشّـر للكم على حساب النوع مثلا لو كان لدى الباحث بحث حصل على 100 ستكون قيمة المؤشـر 100 أما إذا نشـر باحث آخر ثلاث بحوث بمعدل استشهاد 3،5،7 على التوالي عندها يحصل الباحث الثاني على مقياس 3 وهو أعلى من الباحث الأول، بمعنى أن القيمة العددية هي الأهم من القيمة العلمية.
6) يتجاهل المقياس الإشارات في أنواع أخرى من مصادر المعلومات مثل الكتب والرسائل الجامعية.
7) لا يتجاهل المقياس الإشـارات الذاتية لذلك من السـهولة التحايل وزيادة عدد الإشـارات للعمل من خلال أعمال أخرى للباحث نفسه.
8) تختلف قيمة المقياس للباحث نفسه من مكان إلى آخر وفقا لاعتبارات التغطية لمصادر المعلومات، على سبيل المثال في SCOPUS التغطية تشمل البحوث الموجودة حصراً ضمن القاعدة.
9) المقياس غير عادل في عدم التفريق بين باحث في دولة صـغيرة وأخرى كبيرة، فعلى سبيل المثال باحث فيزيائي في الهند بالتأكيد يحصل على مؤشّـر أعلى من باحث في هولندا.
10) أما من اهم التحفظات على هذا المؤشّـر هو قصـوره في إعطاء مقياس دقيق لمعدل نفسه، بالتالي وضع Hirsh نفسه طريقة جديدة لحساب جودة الإنتاجية على المدى الزمني تعرف بمؤشّـر M-INDEX الإنتاجية على المدى الزمني، قيمة المؤشّـر

مقسومة على عدد السنوات، المدى الزمني يبدأ من سنة نشر البحث الأول إلى سنة نشر آخر بحث حصـل على اسـتشـهادات ولنفترض أن المدى الزمني كان من عام 2011-2014 أي أربع سـنوات بالتالي فأن قيمة M=4/8=2 علما أن معدلات M من 1 وفوق الصفر ضمن المعدل. و 1 فوق المعدل العام، و 2 معدل ممتاز، وأكبر من 3 فائق.

11) على الرغم من هذه الملاحظات حول المؤشّـر إلا أنه لا يزال المؤشّـر المعتمد في العديد من قواعد البيانات ومواقع القياسـات العالمية مثل Web of Science، Scopus Google Scholar، وهذه المواقع هي الأكثر أهمية في اعتبارات المؤسسات الأكاديمية العلمية.

مؤشّر i10-INDEX

ابتكر محرك البحث Google Scholar مؤشّـراً خاصـاً به يُسـتخدم مع مؤشّـر H-INDEX أُطلق عليه اسـم i10-INDEX وفكرة هذا المؤشـر قائمة على أسـاس إهمال أي بحث ما لم يحصـل على 10 إشـارات مرجعية على الأقل، بالتالي فإن عدد البحوث التي حصـلت على 10 إشارات مرجعية أو أكثر هي التي تمثل قيمة المؤشّر.

على سبيل المثال: نشر باحث 13 بحثاً حصل كل منها على عدد من الإشارات كما هي مبينة في الجدول التالي:

البحث	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
عدد الإشارات	8	9	12	11	2	15	19	6	8	11	10	2	4

وفقا لبيانات الجدول فإن 6=i10-INDEX وهي عدد البحوث التي حصـل كل منها على 10 إشـارات مرجعية أو أكثر، أما باقي البحوث التي لم يتجاوز عدد الإشـارات إليها العشـرة فتهمل مؤقتاً لحين زيادة عدد الإشارات إليها.

مميزات هذا المؤشّـر هي: سـهولة حسـابه، ويعتقد البعض أنه أفضـل من H-INDEX وأكثر إنصـافا، لكن يُعتقد أن هذا المؤشّـر يشـترك مع سـابقه بمعظم السـلبيات التي وردت سـابقاً ويمكن تلخيصها بالآتي:

1) لا يفرق بين عدد الإشـارات بعد العدد 10 فيصـبح البحث الذي حصـل على 10 إشـارات والبحث الذي حصل على 1000 إشارة بمستوى واحد في هذا المؤشّر، على سبيل المثال نشـر باحث ثلاث بحوث حصـل كل منها على التوالي 1300، 2300، 1200، وباحث آخر نشـر العدد نفسـه من البحوث وحصـلت على الإشـارات 10،13،11 بالتالي فإن i10-INDEX لكل منها هو 3.

2) يكاد يكون مقياس كمي أكثر منه مقياس نوعي فكلما زاد عدد البحوث التي حصلت على 10 إشارات أو أكثر ارتفع المؤشّر، خلاف ذلك فإن زيادة عدد الإشارات إلى بحث معين لا تقدم أو تؤخر طالما هي فوق العشرة.

3) محرك البحث Google Scholar هو الموقع الوحيد الذي يعتمده في قياساته.

4) على خلاف مؤشّـــر H-INDEX يُعد هذا المؤشّـــر ثابتاً ومن النادر أن تتغير قيمة المؤشّـر بالنسـبة للعلماء المتوفين والذين توقف إنتاجهم البحثي عند عدد محدد حتى في حالة استمرار الإشارة إلى أبحاثهم.

مؤشّر G-INDEX

اقترحه Leo Egghe في ورقته Theory and Practice of the G-Index التي نشـرها عام 2006 وهي محاولة لتحسين مؤشّر H-INDEX وطريقة حسابه كما يلي:

نفترض أن باحث لديه 12 ورقة بحثية حصـــل كل منها على مجموعة من الإشـــارات المرجعية مبينة في الجدول التالي:

عدد البحوث	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
عدد الإشارات	1	10	9	10	36	14	26	2	1	4	11	1

يُعاد ترتيب الإشارات تنازلياً ثم تعطى رتبة لكل بحث يرمز لها R الرتبة الأولى للبحث الذي حصل على أعلى عدد من الإشارات وعليه تصبح النتيجة كما يلي:

رتبة البحث R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
عدد الإشارات TC	36	26	14	11	10	9	8	4	2	1	1	1

حســاب المجموع الكلي لعدد الإشــارات من الأعلى إلى الأدنى ومن ثم يتم حســاب R^2 كما في الجدول التالي:

R^2	1	4	9	16	25	36	49	64	81	100	121	144
r×Tc∑	36	62	76	87	97	106	114	118	120	121	122	123
R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Tc	36	26	14	11	10	9	8	4	2	1	1	1

وبالتالي فإن قيمة المؤشـر هي الرتبة التي يكون فيها مجموع الإشـارات أكبر من أو يسـاوي مربع الرتبة وعليه وحسب الجدول السابق نجد أن G-INDEX=11 لأن مجموع الإشارات كان 122 وهو أكبر من مربع الرتبة البالغ 121.

مميزات هذه المؤشّر مقارنة مع المؤشّرات السابقة يكمن في أنه يعطي أهمية أكبر لعدد الإشارات من عدد البحوث. فكلما كان عدد الإشـارات المرجعية كبير احتل المؤشّـر قيمة أعلى. كما أنه لا

يتجاهل البحوث التي تحصل على عدد قليل من الإشارات حتى وإن حصل البحث على إشارة واحدة فقط، لذلك فهو أكثر موضوعية وإنصافا للعلماء والباحثين من المؤشّرات مع الإقرار أنه غير معتمد على نطاق واسع (الزهيري، 2018، 72-85).

مؤشّر Webometrics

يعتمد مؤشر ويبمتريكس على منهجية تعتد بالحضور والانتشار على شبكة المعلومات الدولية الأنترنت وهو تصنيف عالمي مشهور يصدر عن أكبر مركز أبحاث إسباني ويرتبط بوزارة التربية والتعليم الإسبانية في مدريد ويهدف إلى تشجيع نشر المعلومات على مواقع الجامعات ويصنفها وفق المعلومات المتوافرة في مواقعها على الأنترنت.

يصدر هذا التصنيف النصف سنوي منذ عام 2004، ويغطي أكثر من 17000 مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم، منها حوالي 500 جامعة في الوطن العربي، ويرتب أول 12000 جامعة على مستوى العالم وينشر ذلك، كما يصنف أول 100 جامعة حسب القارة أو المنطقة، يقوم التصنيف على أساس أن نشاطات أي جامعة تظهر في مواقعها الإلكترونية، ويستند إلى أربعة معايير تُشكل معاً تقييماً للجامعة وهي:

1) **الحجم:** أو عدد صفحات موقع الجامعة الإلكتروني التي يتم تداولها عبر محركات البحث.
2) **الرؤية:** ويُقصد به عدد الروابط الخارجية ومنها البحوث التي لها رابط على موقع الجامعة.
3) **الملفات الغنية:** إذ يجري حساب عدد الملفات الإلكترونية بأنواعها المختلفة التي تنتمي لموقع الجامعة عبر محرك البحث جوجل.
4) **الأبحاث:** الذي يحسب عدد الأبحاث والدراسات والتقارير المنشورة إلكترونيا تحت نطاق موقع الجامعة (قابيل، 2018، 4).

ثالثاً-العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية

ربما لا يوجد موضوع يشغل اهتمامات الباحثين كالعلاقة بين الرضا والإنتاجية، والسبب في ذلك أننا نريد أن يكون العمال سعداء ومنتجين، وقد أوضحت الدراسات في هذا الموضوع بأن العلاقة بين الرضا والأداء هي قضية مثيرة للجدل فيما إذا كان الرضا يؤدي إلى الأداء أو الأداء يؤدي إلى الرضا.

يُقصد بالأداء قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله كماً، فقد كانت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعاً لكثير من الأعمال والبحوث وموضوعاً للجدل بين المنظرين على اعتبار أن هذين المتغيرين من أهم المتغيرات التنظيمية فعالية (علي، 2012، 81).

يرى مكتب الولايات المتحدة لإدارة الأفراد Office of Personnel United States 2001 Management أن أبرز مجالات قياس الأداء الوظيفي تتمثل في الأبعاد التالية:

1) **المعرفة بالعمل:** ويتضمن هذا البُعد المجالات التالية:
   - معرفة متطلبات أداء المهام الموكلة إليه.
   - معرفة إجراءات تأدية المهام الموكلة إليه.
   - معرفة مكان وزمان المعلومات ذات العلاقة بعمله.
   - معرفة سياسات المنظمة العامة.
   - معرفة أهداف وتطلعات المنظمة.
2) **جودة العمل:**
   - القدرة على أداء المهام الموكلة إليه بدقة.
   - اتباع الإجراءات التصحيحية في أداء مهامه.
   - الاهتمام بحيثيات العمل وتفضيلاته.
   - امتلاك المهارات اللازمة لأداء مهامه بدون أخطاء.
3) **الإنتاجية:**
   - القيم بإنجاز كمية كافية من متطلبات العمل اليومي.
   - استخدام الوقت بشكل كفؤ في إنجاز المهمات الموكلة إليه.
   - انتتاج مخرجات عمل متسقة ومتجانسة.
4) **تخطيط وتنظيم العمل:**
   - القدرة على أداء المهام الموكلة إليه بدقة بدون الحاجة إلى التذكير المستمر من قبل المشرفين عليه.
   - القدرة على التركيز في أداء المهام الموكلة إليه بدقة.
   - القدرة على حل المشكلات والمعيقات التي تعترض أدائه للمهام.
5) **علاقات العمل:**
   - القدرة على تكوين علاقات فاعلة مع مشرفيه وزملائه في العمل.
   - القدرة على تنسيق أنشطته في ضوء أنشطة الآخرين.
   - القدرة على إدراك العلاقة بين مهامه ومهام القسم الذي يعمل فيه.
6) **توقيت العمل:**
   - القدرة على إكمال المهام الموكلة إليه وتحقيق الهدف منها حسب الجدول الزمني لها.

- القدرة على المحافظة على الوقت واستغلاله بشكل منتج.

7) **المبادرة والحضور:**
   - القدرة على المبادرة في إنجاز المهام الموكلة إليه.
   - المبادأة في طرح وتقديم الأفكار الجديدة.
   - المحافظة على الحضور إلى العمل بانتظام.

8) **صنع القرار:**
   - القدرة على صنع قرارات صائبة ومجدولة للقضايا ذات العلاقة بمهامه.
   - القدرة على تحليل الحقائق والوصول إلى استنتاجات منطقية.
   - القدرة على اختيار الإجراءات الملائمة حسب طبيعة المهام المختلفة الموكلة إليه (الحراحشة، 2011، 109-111).

نستنتج مما سبق أن مفهوم الأداء الوظيفي أعم وأشمل وأوسع من مفهوم الإنتاجية ويتضمنها، ونظراً لكون الإنتاجية العلمية أحد أهم جوانب الأداء الوظيفي لعضو الهيئة التدريسية فإنه يمكن النظر إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية من خلال العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي، وبشكل عام توجد ثلاثة اتجاهات أساسية في تفسير العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي:

1) **الرضا-الأداء:** جاء هذا الاتجاه نتيجة لدراسات وأبحاث هاوثورن في الثلاثينيات من القرن الماضي حيث زاد الاهتمام بالعمال وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية وبالعلاقات الإنسانية على افتراض أن ذلك يؤدي إلى تحسين معنويات العمال إذ أن معنويات العمال المرتفعة بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية أو الأداء؛ أي أن الرضا المرتفع عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء، فالعامل المنتج هو العامل الراضي عن عمله. ويؤكد مفكرو هذا الاتجاه أن الرضا عن العمل المتمثل في إشباع الحاجات المادية والمعنوية أو نتيجة تقديم عوامل الرضا أو نتيجة قيام العامل بعمل يحقق إنجازاً ويحقق ذات العامل، يكون نتيجة ذلك هو ارتفاع إنتاجية العمال، ويتماشى هذا الاتجاه مع نظرية ماسلو ونظرية هيرزبرج ونظرية ماك كليلاند؛ فوفقاً لهذا الاتجاه يُعد الأداء متغيراً تابعاً لمتغير سببي مستقل هو الرضا المهني.

2) **الرضا×الأداء:** يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه لا توجد علاقة معينة بين الرضا والأداء، ففي بعض الأبحاث والدراسات تبين أنه يمكن أن يكون العمال على درجة عالية من الرضا ولكن ذلك لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة إنتاجيتهم، وأحياناً يمكن زيادة الإنتاج والأداء بالضغط أو باستخدام الأسلوب الدكتاتوري في القيادة وبذلك يكون الأداء مرتفعاً مع وجود حالة عدم رضى عن العمل.

3) **الأداء؟الرضـــا:** على الرغم من الفكرة القائلة إن العامل المنتج هو العامل الراضـــي عن عمله واتسـام هذه الفكرة بالمنطقية، إلا أن بحوثاً أخرى تمخضـت عنها نتائج مختلفة عن توقعاتنا المنطقية، فقد اســتخلصــت أن الأداء المهني الجيد يقود إلى الرضــا الوظيفي، فالعلاقة بين الرضا المهني والأداء علاقة غير مباشرة لأن الأداء المهني الجيد يؤدي إلى الحصــول على مزيد من المكافآت المرتبطة بالعمل مثل زيادة الراتب والترقية وحصــول الفرد على إحســاس بالتقدم. وإذا نظر الأفراد إلى عملية توزيع المكافآت على أنها عادلة فإن الحصـول على هذه المكافآت سـيؤدي إلى ظهور مشـاعر الرضـا الوظيفي وسـيؤدي ذلك بدوره إلى تحسـين الأداء، أي أن الباحثين افترضـوا أن الأداء يؤدي إلى الرضـا، من خلال متغير وسيط هو حصول الفرد على مكافآت بناءً على أدائه.

يؤكد بورتر ولاولر Porter and Lawler 1996 اللذان قدما نموذجاً لتفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني يعتمد على نظرية العدالة والمساواة، أن الرضا الوظيفي صادر عن تقدير الفرد لمدى عدالة العلاقة بين ما يقدمه في العمل وما يحصل عليه على هيئة أجور مكافآت، أي المساواة بين ما يقدمه الفرد وما يأخذه.

جرت مؤخراً عدة محاولات لدراســة العلاقة بين الرضــا الوظيفي والأداء من خلال إجراء تحليل بعدي لنتائج عشـرات الدراسـات التي اختبرت العلاقة بين هذين المتغيرين بالتحديد، فكانت نتيجة التحليل أن هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين هذين المتغيرين، وكان السؤال المُهم هو لماذا العلاقة إيجابية وضــعيفة بين المتغيرين، ويقدم ريجيو Riggio 1999 الإجابة الآتية عن طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين ويشير إلى أنها معقدة ومتشابكة وتتأثر بعدد من المتغيرات المستقلة الأخرى مثل: نوع العمل وظروفه والمكافآت التي يحصـل عليها العاملون وخصـائصـهم النفسـية، فقد نجد مثلاً أن الفرد الذي لديه مســتوى عالي من الرضــا الوظيفي ربما يكون أكثر إنتاجية في الأعمال التي تتطلب قدرات خاصة مناسبة لواجبات الابتكار والاختراع (ريجيو، 1999، 273).

الفصل الرابع منهج الدراسة ومجتمعه وعينته وإجراءاته

مقدمة

يتضمن هذا الفصل الحديث عن منهج الدراسة، متغيراتها، مجتمعها، عينتها، أدواتها وإعدادها، حدودها، مصطلحاتها وتعريفاتها النظرية والإجرائية.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في بحثها المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الحالة الراهنة للظاهرة، من حيث طبيعة الظروف والممارسات والاتجاهات السائدة حاليا، كما يمكن أن يصف العلاقات السائدة بين الظواهر الجارية (الكيلاني والشريفين، 2007، 27)، حيث أنّ المنهج الوصفي يدرس الظّواهر الطّبيعيّة والاجتماعيّة والنّفسيّة والاقتصاديّة والسّياسيّة الرّاهنة دراسة كيفيّة توضّح خصائص الظّاهرة، ومقدار حجمها، وتغيُّراتها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (الشّمّاس وميلاد، 2013، 41)، إذ يُعدُّ المنهج الوصفي التحليلي إحدى طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ثم يعبر عنها كماً أو كيفاً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها؛ أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدارها أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى مع تحليل وتفسير هذه العلاقة.

متغيرات الدراسة

- الرضا الوظيفي
- الإنتاجية العلمية
- متغيرات تصنيفية: الجنس (النوع الاجتماعي)، الكلية، الرتبة العلمية.

مجتمع الدراسة

يتكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق الكائنة في مدينة دمشق بمختلف كلياتها البالغ حيث بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية 1579 وفق إحصائيات جامعة دمشق للعام الدراسي 2018-2019.

الجدول رقم 1 توزع أفراد مجتمع الدراسة وفق متغيراتها

الكلية	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	الذكور	الإناث	مجموع عام
الآداب	101	61	82	134	110	244
الإعلام	2	2	12	8	8	16
التربية	41	42	54	58	79	137
الحقوق	15	19	33	44	23	67
العلوم السياسية	9	10	8	25	2	27
الشريعة	5	11	12	19	9	28
المعهد العالي للترجمة الفورية	0	0	0	0	0	0
المعهد العالي للغات	0	0	0	0	0	0

الكلية	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	الذكور	الإناث	مجموع عام
مجموع العلوم الإنسانية والاجتماعية	173	145	201	288	231	519
الاقتصاد	33	33	40	80	26	106
الزراعة	54	32	43	99	30	129
الصيدلة	7	17	21	31	14	45
الطب البشري	61	66	83	159	51	210
طب الأسنان	25	22	31	64	14	78
العلوم	44	44	45	92	41	133
الفنون الجميلة	9	9	22	32	8	40
الهندسة المعمارية	8	5	8	12	9	21
الهندسة المدنية	17	25	44	74	12	86
الهندسة الميكانيكية والكهربائية	37	62	67	146	20	166
المعلوماتية	5	7	13	19	6	25
التطبيقية	0	0	0	0	0	0
السياحة	0	1	5	1	5	6
المعهد العالي للتنمية الإدارية	1	0	5	4	2	6
المعهد العالي لبحوث الليزر	0	1	2	3	0	3
المعهد العالي للبحوث والدراسات الزلزالية	0	1	2	0	3	3
المعهد العالي للتخطيط الإقليمي	0	0	3	3	0	3
مجموع العلوم الإنسانية والتطبيقية	301	325	434	819	241	1060
مجموع دمشق	474	470	635	1107	472	1579
مجموع الاقتصاد والتربية والطب والفنون بدمشق	144	150	199	329	164	493
المجموع العام	478	481	685	1142	502	1644

عينة الدراسة

تم اختيار عينة من أعضـــاء الهيئة التدريســـية في الكليات التالية: الاقتصـــاد، التربية، الطب البشري، الفنون الجميلة.

بلغ عدد السـادة أعضـاء الهيئة التدريسـية في الكليات الأربعة 493 فرداً وحصـلت الباحثة على قوائم من جامعة دمشـق، ثم قامت باختيار عينة الدراسـة بالطريقة العشـوائية البسـيطة من القوائم التي تم الحصـول عليها من الكليات المشـار إليها، وبلغ عدد أفراد العينة 246 فرداً من أعضـاء الهيئة التدريسية.

قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسـة على 309 أفراد من أعضـاء الهيئة التدريسـية، وعند تفريغ البيانات وإدخالها إلى الحاسوب تم استبعاد 63 استمارة لأحد أو بعض الأسباب التالية:

- عدم الجدية في الإجابة عن بنود أدوات البحث كأن يتبع الفرد طريقة واحدة في الإجابة في كافة العبارات باختيار بديل وحد من بدائل الإجابة في الإجابة عن كافة العبارات، مما قد يعبر عن عدم اهتمامه وجديته في الإجابة.
- ترك بعض العبارات دون إجابة.

- عدم استكمال بعض المعلومات الشخصية.
- الاكتفاء بالإجابة عن إحدى أدوات البحث: الرضا الوظيفي أو الإنتاجية العلمية.
- اختيار أكثر من بديل واحد في الإجابة عن العبارة ذاتها من أدوات البحث.
- عدم رغبة الفرد بمتابعة الإجابة.

بلغت نسـبة تمثيل العينة للمجتمع الأصـلي 15.58%، ومن الكليات الأربعة 53.55%، ويبين الجدول التالي خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم 2 خصائص عينة الدراسة وفق متغيراتها

المرتبة العلمية/الكلية			الذكور	الإناث	المجموع
مدرس	الكلية	الاقتصاد	13	3	16
		التربية	5	7	12
		الطب البشري	23	15	38
		الفنون الجميلة	23	17	40
	المجموع		64	42	106
أستاذ مساعد	الكلية	الاقتصاد	8	4	12
		التربية	9	3	12
		الطب البشري	24	16	40
		الفنون الجميلة	3	7	10
	المجموع		44	30	74
أستاذ	الكلية	الاقتصاد	12	0	12
		التربية	16	4	20
		الطب البشري	13	5	18
		الفنون الجميلة	10	6	16
	المجموع		51	15	66
المجموع	الكلية	الاقتصاد	33	7	40
		التربية	30	14	44
		الطب البشري	60	36	96
		الفنون الجميلة	36	30	66
	المجموع		159	87	246

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
2) ما معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟
3) ما درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية؟
4) ما عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1) معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
2) معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
3) معرفة معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
4) معرفة واقع الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
5) معرفة طبيعة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
6) معرفة طبيعة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
7) تحديد عوامل الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.

فرضيات الدراسة

سعت الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة 0.05:

1) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية.
2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس.
4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً الكلية.

7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية.

منهج الدراسة

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة وذلك من خلال وصف الظاهرة موضوع الدراسة، لأنّه يتناسب مع طبيعتها ومُتغيّراتها، حيث أنّ المنهج الوصـفي يدرس الظّواهر الطّبيعيّة والاجتماعيّة والنّفسـيّة والاقتصـاديّة والسّـياسـيّة الرّاهنة دراسـة كيفيّة توضّـــح خصـــائص الظّاهرة، ومقدار حجمها، وتغيُّراتها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (الشّمّاس وميلاد، 2013، 41)، كما يُعدُّ المنهج الوصـفي التحليلي إحدى طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصـفها وصـفاً دقيقاً ثم يعبر عنها كماً أو كيفاً فالتعبير الكيفي يصـف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدارها أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى مع تحليل وتفسير هذه العلاقة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

- **الرضا الوظيفي:** إن التعريفين الأكثر شيوعاً يصفان الرضا الوظيفي على النحو التالي: الحالة العاطفية الناتجة عن تقييم المرء للعمل على أنه تحقيق أو تســـهيل تحقيق قيم الوظيفة ومدى إعجاب الناس (الارتياح) أو عدم الإعجاب (عدم الرضـــا) بوظائفهم (Spector, 1997, 20)، والرضـا الوظيفي عبارة عن مجموعة العوامل التي تؤدي إلى الاهتمام بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تُسـهم متضـافرة في إيجاد الوضـع الذي يرضـى عنه الفرد؛ كما عُرِّف الرضـا الوظيفي بأنه الشـعور النفسـي بالقناعة والارتياح أو السـعادة لإشـباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسـه أي محتوى الوظيفة وبيئة العمل؛ مع الثقة والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (العديلي، 1996، 189).
- **الرضا الوظيفي إجرائياً:** هو مفهوم يشير إلى مستوى مشاعر الارتياح والقناعة والسعادة نتيجة أداء الفرد للعمل من حيث مســتوى تقبل وتفاعل الفرد مع عمله من خلال طموحه

الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، ويُقاس من خلال المقياس المخصـــص لذلك والمكون من الأبعاد أو المجالات التالية:

1) الراتب الشهري والتعويضات المالية.
2) ظروف العمل المادية.
3) العلاقة مع الزملاء.
4) طبيعة العمل نفسه.
5) العلاقة مع رئيس القسم.
6) التميز المهني في العمل.
7) العلاقة مع إدارة الكلية.
8) تحقيق الذات من خلال العمل.
9) الترقية العلمية.
10) العلاقة مع الطلبة.

- **الإنتاجية العلمية:** هي نواتج الجهود التي يؤديها عضـو الهيئة التدريسـية لتطوير العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية من خلال مجموعة الأعمال العلمية التي ينشرها، سواء تمثلت في إعداد البحوث والدراســات العلمية، أو في إجراء التجارب في المعامل بهدف إجراء البحوث أو الحصـول على براءات اختراع أو كتابة الكتب المتخصـصـة، أو نشـر مقالات علمية عامة أو تخصصية (الكندري وإبراهيم، 1990، 43).
- **الإنتاجية العلمية إجرائياً:** والمقصـــود بالإنتاجية العلمية في هذا البحث إجرائياً هي ما أنتجه عضـــو الهيئة التدريســـية من أبحاث، أو مقالات، أو أوراق عمل في ندوات أو مؤتمرات علمية، أو إشـراف على رسـائل الدراسـات العليا ماجسـتير أو دكتوراه، أو كتب مؤلفة أو مترجمة خلال فترة السـنوات الخمسـة السـابقة لإجراء الدراسـة وتُقاس من خلال مجموع الدرجات التي يحصل عليها على المقياس المخصص لذلك.
- **عضـــو الهيئة التدريســـية:** كل فرد حاصـــل على درجة الدكتوراه من إحدى الجامعات المُعترف بها الوطنية أو العربية أو الأجنبية، ويقوم بالتدريس في جامعة دمشـــق، ويحمل إحدى المراتب العلمية التالية: مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، ويكون عمله الأساسـي في الجامعة وليس محاضراً في الجامعة من خارج الملاك.

حدود الدراسة

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات الدراســـة خلال الفصـــل الثاني من العام الدراســـي 2018-2019.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة في محافظة دمشق.
- **الحدود البشرية:** عينة من أعضاء الهيئة التدريسية من كليات: الاقتصاد، التربية، الطب البشري، الفنون الجميلة في جامعة دمشق.
- **الحدود العلمية:** تتمثل في الخصـــائص الســـيكومترية لأدوات البحث ومتغيري الرضـــا الوظيفي والإنتاجية العلمية إضافة إلى خصائص العينة وطبيعتها.

أدوات الدراسة وإعدادها

استخدمت الباحثة الأدوات التالية:

- مقياس الرضا الوظيفي.
- مقياس الإنتاجية العلمية.

وتبين الباحثة خطوات ومراحل إعداد الأدوات والتحقق من خصائصها السيكومترية كما يلي:

مقياس الرضا الوظيفي

قامت الباحثة بإعداد مقياس خاص للرضا الوظيفي بما يتناسب مع طبيعة عمل أفراد عينة البحث وتضمن هذا الإعداد عدة خطوات كما يلي:

1) الإحاطة النظرية بموضوع الرضا الوظيفي من خلال العودة إلى الدراسات السابقة والتراث النظري.
2) الاطلاع على مجموعة من مقاييس الرضـــا الوظيفي التي تم اســـتخدامها في عدد من الدراسات، وهذه المقاييس والدراسات هي:

- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده جمال زكي أبو مرق وزياد الجرجاوي، 2000.
- اســتبيان قياس الرضــا الوظيفي لأعضــاء الهيئة التدريســية، إعداد وزارة التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، معهد أكتوبر العالي للهندسة والتكنولوجيا.
- مقياس الرضا المهني الذي أعدته علا دارب نصر، 2007.
- مقياس الرضا المهني الذي أعدته صفاء العريضي، 2009.
- مقياس الرضا المهني الذي أعده عبد الفتاح خليفات ومنى الملاحمة، 2009.
- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده مجيد مصطفى منصور، 2010.
- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده يوسف غنيم، 2010.
- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته ليانة محمد مليحان ردايدة، 2011.
- مقياس الرضا المهني الذي أعده بشار زيتون، 2011.
- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الطاهر أحمد محمد علي، 2012.
- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته فوزية سعد الصبحي، 2012.
- مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في دراسة فداء ناصر، عصام حيدر، 2014.
- مقياس الرضا المهني الذي أعده فادي سليطين، 2015.
- مقياس الرضا المهني الذي أعدته ندى خليفة، 2016.
- مقياس الرضا المهني الذي أعدته إيمان بركات، 2017.

3) تحديد العناصر والمفاهيم الأساسية المراد قياسها، أي أبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية، وهي:

- الراتب الشهري والتعويضات المالية.
- ظروف العمل المادية.
- العلاقة مع الزملاء.
- طبيعة العمل نفسه.
- العلاقة مع رئيس القسم.
- التميز المهني في العمل.
- العلاقة مع إدارة الكلية.
- تحقيق الذات من خلال العمل.
- الترقية العلمية.
- العلاقة مع الطلبة.

4) تحويل كل عنصر أو مفهوم أو بُعد من أبعاد الرضا إلى مجموعة من العبارات والبنود.

5) **التحكيم:** قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية على السادة المحكمين في كلية التربية، وقد تم الالتزام بالتعديلات التي أجمع عليها 70% من السادة المحكمين.

6) **تصحيح المقياس:** تتدرج خيارات الإجابة على المقياس وفقا لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، لا رأي لي، أرفض، أرفض بشدة)، وبما أن المقياس يتضمن عبارات إيجابية وسلبية فيكون تصحيح العبارات الإيجابية على النحو التالي: (5-4-3-2-1)، أي كلما ارتفعت درجة المفحوص على المقياس أشار ذلك إلى ارتفاع الرضا الوظيفي لديه؛ أما السلبية فيكون تصحيحها (1-2-3-4-5) على الترتيب.

7) **المقياس بصورته النهائية للتطبيق الاستطلاعي:** بعد هذه المراحل التي مر بها مقياس الرضا الوظيفي أصبح جاهزاً بصورته النهائية للتطبيق الاستطلاعي، حيث شمل على بيانات عامة (الجنس، الحالة الاجتماعية، السن، العمر المهني، العمر الزمني) من جهة، و (50) عبارة من جهة ثانية تقيس الأبعاد والجوانب التالية من الرضا الوظيفي:

- الراتب الشهري والحوافز والتعويضات المالية: البنود (1-2-3-4-5).
- العلاقة مع الزملاء: البنود (6-7-8-9-10).
- العلاقة مع رئيس القسم: البنود (11-12-13-14-15-16).
- العلاقة مع إدارة الكلية: البنود (17-18-19-20-21).
- الترقية العلمية: البنود (22-23-24-25).
- ظروف العمل المادية: البنود (26-27-28-29-30).
- طبيعة العمل نفسه: البنود (31-32-33-34-35-36)
- التميز المهني في العمل: البنود (37-38-39-40-41).
- تحقيق الذات من خلال العمل: البنود (42-43-44-45-46).
- العلاقة مع الطلبة: البنود (47-48-49-50).

مقياس الإنتاجية العلمية

قامت الباحثة بإعداد مقياس الإنتاجية العلمية وتضمن هذا الإعداد عدة خطوات كما يلي:

1) الإحاطة النظرية بموضـــوع الإنتاجية العلمية من خلال العودة إلى الدراســـات الســـابقة والتراث النظري.

2) الاطلاع على مجموعة من مقاييس الإنتاجية العلمية التي تم اســـتخدامها في عدد من الدراسات السابقة ومنها:

- استبانة النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية، إعداد محمد مرزوق أبو وطفة، 2002.
- استمارة الإنتاجية العلمية التي أعدها فهد سليمان بن حجي الشايع، 2006.
- استمارة الإنتاجية العلمية التي أعدتها سوسن طه ضليمي، 2007.
- اســتبانة معوقات البحث العلمي التي أعدها محمد حســن العمايرة وســهام محمد الســرابي، 2008.
- دراسة معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بصلالة التي أعدها عبد الله المجيدل وسالم شماس، 2010.
- دراسة الإنتاج العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه ومقترحات للتطوير التي أعدها الأدهم بن خليفة الشمري، 2011.
- استبانة واقع الإنتاج العلمي ومعوقاته للباحث وائل عبد الرحمن التل، 2011.
- تحديد عناصر الإنتاجية العلمية: كتب ومؤلفات، الترجمة، الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، الأبحاث العلمية المنشورة، أوراق العمل، مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه، كما وردت في رسالة الدكتوراه التي أعدتها فوزية سعد الصبحي، 2012.
- دراسة الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة التي أعدها كل من: منور عدنان محمد نجم، عبد الله المجيدل، عليان الحولي، 2014.
- دراســـة الإنتاجية العلمية لأعضـــاء الهيئة التدريســـية وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي التي أعدتها نرمان حسين عبد الحميد الهمص، 2015.
- دراسة معوقات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي أعدتها خلود بنت عثمان بن صالح الصوينع، 2015.
- دراسة معوقات النشر العلمي الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التي أعدها عصام توفيق ملحم، 2015.

- دراسة جودة البحث العلمي لأعضاء الهيئة التدريسية وأثرها في تطوير المحتوي التدريسي بأقسام المحاسبة دراسة تحليلية تطبيقية على جامعة سرت التي أعدها صالح عبد الجليل أغنية وفيصل عبد السلام الحداد، 2016.
- التصور المقترح للتغلب على تحديات الإنتاج العلمي في الجامعات السعودية الناشئة الذي قدمه عبد المجيد بن سلمي الروقي العتيبي، 2017.
- دراسة معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة تبوك التي أعدها عواد حماد الحويطي، 2017.
- التصور المقترح للتغلب على تحديات الإنتاج العلمي في الجامعات السعودية الناشئة الذي اقترحه عبد المجيد بن سلمي الروقي العتيبي، 2017.

3) تحديد العناصر والمفاهيم الأساسية المراد قياسها، أي أبعاد أو مجالات الإنتاجية العلمية، وهي:

4) تحويل كل عنصر أو مفهوم أو بُعد من أبعاد الإنتاجية العلمية إلى مجموعة من العبارات والبنود.

5) **التحكيم:** قامت الباحثة بعرض مقياس الإنتاجية العلمية بصورته الأولية على السادة المحكمين في كلية التربية (انظر ملحق رقم أسماء السادة أعضاء الهيئة التدريسية مُحكمي أدوات البحث)، وقد تم الالتزام بتعديلات السادة المحكمين، كما عُدلت بعض العبارات وسيتم عرضها لاحقاً في فقرة صدق المحكمين.

6) **تصحيح الاستمارة:** تتنوع خيارات الإجابة على المقياس حسب طبيعة السؤال كما في الأمثلة التالية:

البحوث العلمية المحكمة المنشورة أو المقبولة للنشر التي أنجزتها مُنفرداً أو بالمُشاركة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
1-مُنفرداً							
2-بالمُشاركة							

25-هدفك الرئيسي من إنتاجك العلمي	نعم	لا
الترقية العلمية		
استجابة لطلب المؤسسات والمنظمات		
الإضافة إلى المعرفة الإنسانية		
الإجابة عن قضايا مُلحة في الاختصاص		

الحصول على الدعم المالي من الجامعة		
الحصول على الدعم المالي من جهات أخرى		
غير ذلك		

26-الإنتاج العلمي أمر	لا يَهمُني أبداً	يَهمُني بدرجة قليلة	يَهمُني بدرجة متوسطة	يَهمُني بدرجة كبيرة	يَهمُني بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

ما درجة رضاك عن إنتاجك العلمي خلال السنوات الخمسة الأخيرة

		27	28	29	30	31	32
الإنتاج العلمي	الدرجة	البحوث العلمية	المُشاركة في المؤتمرات وورشات العمل	التأليف	الترجمة	الإشراف على الرسائل	المُشاركة في لجان مناقشة الرسائل
غير راض أبداً	1						
بدرجة قليلة	2						
بدرجة متوسطة	3						
بدرجة كبيرة	4						
بدرجة كبيرة جداً	5						

7) **المقياس بصـــورته النهائية للتطبيق الاســـتطلاعي:** بعد هذه المراحل التي مر مقياس الإنتاجية العلمية أصبح جاهزاً بصورته النهائية للتطبيق الاستطلاعي، حيث شمل على 32 عبارة تقيس الأبعاد التالية للإنتاجية العلمية:

1-البحوث والكتب الجامعية: البنود (1-2-3-4-5-6).

2-ورشات العمل والمؤتمرات: البنود (7-8-9-10).

3-التأليف والترجمة: البنود (11-12-13-14-15-16-17-18).

4-الاشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه: البنود (19-20-21-22).

5-المُشاركة في لجان المناقشة: البنود (23-24).

6-الهدف من الإنتاج العلمي: البند (25).

6-أهمية الإنتاجي العلمي: البند (26).

7-الرضا عن الإنتاجية العلمية: البنود (27-28-29-30-31-32).

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

الدراسة الاستطلاعية

بعد أن أصبحت أدوات الدراسة جاهزة للتطبيق الاستطلاعي تم القيام بتطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم 24 فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2018-2019، ويبين الجدول التالي خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

الجدول رقم 3 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية

الكلية	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	المجموع
الطب البشري	2	2	2	6
الاقتصاد	2	2	2	6
التربية	2	2	2	6
الفنون الجميلة	2	2	2	6
المجموع	8	8	8	24

ويجب الإشارة إلى أنه تم استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم 24 فرداً من عينة الدراسة الأساسية.

مقياس الرضا الوظيفي

أ-الصدق:

الصدق الظاهري:

للتأكد من الصدق الظاهري لمقياس الرضا الوظيفي قامت الباحثة بعرضه على مجموعة من السادة المحكمين ذوي الخبرة بموضوع الرضا الوظيفي بلغ عددهم 7، من كلية التربية في جامعة دمشق (انظر ملحق رقم 1 أسماء السادة أعضاء الهيئة التدريسية مُحكمي أدوات البحث)، وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حولها، ولقد وافق جميعهم على بنود المقياس من حيث قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، مع تقديم مجموعة من التعديلات اقتصرت على إعادة صياغة بعض العبارات أو حذفها، وقد اعتمدت الباحثة معيار اتفاق 70% فأكثر من المحكمين فأكثر لقبول العبارة أو تعديلها أو حذفها، وبعد تنفيذ ما اتفق عليه السادة المحكمون أصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من 50 بنداً.

صدق البناء الداخلي:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق البناء الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي من خلال حساب ما يلي:

- معاملات الترابط بين كل عبارة والبُعد الذي تنتمي إليه وكذلك معامل الترابط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.
- معاملات الترابط بين أبعاد المقياس مع بعضها بعضاً.
- معاملات الترابط بين أبعاد المقياس من جهة والدرجة الكلية للمقياس من جهة ثانية.

تبين أن مقدار الترابط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس مرتفع ودال عند مستوى دلالة 0.01، فمستوى دلالة جميع الأبعاد 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وهذا يُشير إلى ارتباط دال إحصائياً بين كل بُعد من الأبعاد والدرجة الكلية؛ وهذا بدوره يؤكد صدق البناء الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي.

الصدق التمييزي أو صدق المجموعات الطرفية:

قامت الباحثة بالتحقق من الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي بعد أن قسمت درجات أفراد العينة الاستطلاعية إلى رُبيعيات ثم قامت بحساب دلالة الفروق بين درجات ذوي الرضا الوظيفي المنخفض (الربُيع الأول) ودرجات ذوي الرضا الوظيفي المرتفع (الربُيع الرابع).

كانت كافة قيم Z المقابلة لقيمة U قد تراوحت بين 2.46 و 3.082 وكلها دالة عند مستوى دلالة 0.01 ما عدا القيمة الخاصة بتحقيق الذات من خلال العمل والبالغة 2.46 فهي دالة عند مستوى الدلالة 0.05 الأمر الذي يُشير إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين درجات ذوي الرضا الوظيفي المرتفع والمنخفض، وبالتالي يمكن القول إن المقياس قادر على التمييز بين مرتفعي الرضا ومنخفضيه.

ب-الثبات:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات مقياس الرضا الوظيفي بعدة طرق كما يلي:

- الثبات بالاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.
- الثبات بالإعادة.
- الثبات بالتنصيف وفق معادلتي سبيرمان براون وجوتمان.
- حيث تم التحقق من الثبات لكل بُعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وللمقياس كاملاً.

كانت كافة قيم معاملات الثبات مرتفعة لكل بُعد من الأبعاد على حدة وللمقياس الكلي مرتفع ويمكن الوثوق بها.

بناء على ما سبق يمكن القول إن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بالصدق والثبات المناسبين، الأمر الذي يجعله صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية.

مقياس الإنتاجية العلمية

أ-الصدق:

الصدق الظاهري:

للتأكد من الصـــدق الظاهري لمقياس الإنتاجية العلمية قامت الباحثة بعرضـــه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم 7 ســـتة محكمين، من كلية التربية، وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حولها، ولقد وافق جميعهم على بنود المقياس من حيث قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، مع تقديم مجموعة من التعديلات اقتصرت على إعادة صياغة بعض العبارات أو حذفها أو إضافتها. اعتمدت الباحثة معيار اتفاق 70% فأكثر من المحكمين فأكثر لقبول العبارة أو حذفها أو تعديلها، وبعد تنفيذ ما اتفق عليه السادة المحكمون أصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من 32 بنداً.

صدق البناء الداخلي:

كما قامت الباحثة بالتحقق من صدق البناء الداخلي لمقياس الإنتاجية العلمية من خلال حساب معامل الترابط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

كانت كافة قيم الترابط بين البنود والدرجة الكلية للمقياس مرتفعة وذات دلالة إحصـــائية عند أحد مستويي الدلالة 0.01 أو 0.05 فمستوى دلالة جميع العبارات أقل من مستوى الدلالة المفترض 0.05 وهذا يشير إلى ارتباطٍ دال إحصائياً بين كل بُعد من الأبعاد والدرجة الكلية، مما يشير إلى صدق البناء الداخلي لمقياس الإنتاجية العلمية.

الصدق التمييزي أو صدق المجموعات الطرفية:

قامت الباحثة بالتحقق من الصدق التمييزي لمقياس الإنتاجية العلمية بعد أن قامت بتقسيم درجات أفراد العينة الاســـتطلاعية إلى أربعة رُبيعيات ثم قامت بحســـاب دلالة الفروق بين درجات ذوي الإنتاجية العلمية المنخفضة (الربُيع الأول) ودرجات ذوي الإنتاجية العلمية المرتفعة (الربُيع الرابع) باستخدام اختبار مان ويتني.

بلغت قيمة Z المقابلة لقيمة U قد بلغت 2.892 وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01 الأمر الذي يشير إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين درجات ذوي الإنتاجية العلمية المرتفعة والمنخفضة، وبالتالي يمكن القول إن المقياس قادر على التمييز بين مرتفعي الإنتاجية العلمية ومنخفضيها.

ب-الثبات:

قامت الباحثة بالتحقق من ثبات مقياس الإنتاجية العلمية بعدة طرق وفق ما يلي:

- الثبات بالاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.
- الثبات بالإعادة.
- الثبات بالتنصيف وفق معادلتي سبيرمان براون وجوتمان.

كانت كافة قيم معاملات الثبات مرتفعة ويمكن الوثوق بها، وبناء على ما ســـبق يمكن القول إن مقياس الإنتاجية العلمية يتمتع بالصدق والثبات المناسبين، الأمر الذي يجعله صالحاً للاستخدام في الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة

بعد أن أصبحت أدوات الدراسة: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الإنتاجية العلمية جاهزة للتطبيق بصورتهما النهائية، قامت الباحثة بعدة زيارات للكليات التي تم اختيارها في جامعة دمشق وهي: كلية الاقتصاد، كلية التربية، كلية الطب البشري، كلية الفنون الجميلة.

وكان هناك ترحيب بفكرة البحث ودعم وتشـجيع من قبل إدارات الكليات والسـادة أعضـاء الهيئة التدريسية العاملين فيها.

الأساليب الإحصائية

قامت الباحثة بإدخال نتائج تطبيق أدوات البحث إلى الحاسـب الآلي، تمهيداً لمعالجتها بواسـطة الرزمة الإحصـائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصـدارة 23 لاسـتخراج التحليلات الإحصـائية المناسبة، وشملت هذه التحليلات الإحصائية ما يلي:

- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات أكثر من مجموعتين.
- ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة لمجموعتين مستقلتين.
- اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة لمجموعتين.
- اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراسـة تبعاً لمتغير المجموعات المدروسة.
- تحليل الانحدار المتعدد بالطريقة التدريجية.

الفصل الخامس نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

الإجابة عن أسئلة الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
2) ما معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟
3) ما درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية؟
4) ما عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

الإجابة عن السؤال الأول

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟

ثم تم القيام بتقسيم درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده إلى أربعة ربيعيات: منخفض، أصغر من المتوسط، أكبر من المتوسط، مرتفع.

بلغ الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق 65.22% أي فوق المتوسط، كما نلاحظ أن 62 من أفراد العينة بنسبة 25.20% كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم منخفضاً، وأن 60 من أفراد العينة بنسبة 24.39% كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم أقل من المتوسط وأن 62 من أفراد العينة بنسبة 25.20% كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم أعلى من المتوسط وأن 62 من أفراد العينة بنسبة 25.20% كان مستوى الرضا الوظيفي لديهم مرتفع.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: (حامد، 2005)، (منصور، 2010)، (ردايدة، 2011)، (الجلابنة، 2011)، (أبو سنينة، 2015)، (العلي، 2017)، وتختلف مع نتيجة دراسة (سعيد وأحمد، 2009)، (غنيم، 2010)، (الدعيس، 2016).

الإجابة عن السؤال الثاني

ما معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

تم حساب معدل الإنتاجية العلمية في أوجه الإنتاجية العلمية المختلفة من خلال تقسيم كمية الإنتاج العلمي في كل مجال من مجالات الإنتاجية العلمية على عدد أفراد العينة وتقسيم الناتج على خمس سنوات لنحصل على معدل الإنتاج العلمي السنوي لعضو الهيئة التدريسية في كل مجال، ولمزيد من الدقة تم أيضاً القيام بحساب معدل الإنتاجية العلمية في أوجه الإنتاجية العلمية المختلفة من خلال تقسيم كمية الإنتاج العلمي على عدد أفراد العينة بعد استبعاد الذين أجابوا بصفر للحصول على معدل أكثر دقة وموضوعية.

نستنتج من معدل الإنتاجية العلمية ما يلي:

1) يُنتج عضو الهيئة التدريسية سنوياً 0.665 أي ثلثي بحث مُنفرداً، أي ينتج بحثاً كاملاً كل ثلاث سنوات.
2) يُنتج عضو الهيئة التدريسية سنوياً 0.617 أي ثلثي بحث بالمشاركة وأن 128 من أصل 246 أي حوالي نصف أفراد العينة ليس لديهم أبحاث منشورة بالمشاركة.
3) يعمل عضو الهيئة التدريسية على إنجاز أقل من نصف بحث مُنفرداً وأن 44 من أصل 246 ليس لديهم أبحاث قيد الإنجاز مُنفرداً.
4) لدى عضو الهيئة التدريسية أقل من نصف بحث قيد الإنجاز بالمشاركة وأن 122 من أصل 246 ليس لديهم أبحاث قيد الإنجاز بالمشاركة.
5) يعمل عضو الهيئة التدريسية على إنجاز أقل من نصف كتاب جامعي سنوياً مُنفرداً وأن 82 من أصل 246 لا يقومون بتأليف الكتب الجامعية.
6) يعمل عضو الهيئة التدريسية على إنجاز أقل من نصف كتاب جامعي سنوياً بالمشاركة وأن 108 من أصل 246 ليس لديهم كتب جامعية قيد الإنجاز بالمشاركة.
7) يُشارك عضو الهيئة التدريسية في المؤتمرات مرة واحدة كل سنتين مُنفرداً وأن 90 من أصل 246 لم يُشاركوا أبداً.
8) يُشارك عضو الهيئة التدريسية في المؤتمرات مرة واحدة كل سنتين بورقة عمل أو بحث مشترك وأن 100 من أصل 246 لم يُشاركوا أبداً في المؤتمرات بورقة عمل أو بحث مشترك.
9) يُشارك عضو الهيئة التدريسية في ورشات العمل مرة واحدة كل سنتين مُنفرداً وأن 92 من أصل 246 لم يُشاركوا أبداً.
10) يُشارك عضو الهيئة التدريسية في ورشات العمل مرة واحدة كل سنتين بورقة عمل أو بحث مشترك وأن 94 من أصل 246 لم يُشاركوا أبداً.
11) ينشر عضو الهيئة التدريسية مقالة علمية متخصصة واحدة كل سنتين مُنفرداً وأن 62 من أصل 246 لم ينشروا أبداً.
12) ينشر عضو الهيئة التدريسية مقالة علمية متخصصة واحدة كل سنتين بالمشاركة وأن 138 من أصل 246 لم ينشروا أبداً.
13) يترجم عضو الهيئة التدريسية كتاباً واحداً له علاقة بالتخصص كل سنتين مُنفرداً وأن 80 من أصل 246 لم يترجموا أبداً.
14) يترجم عضو الهيئة التدريسية كتاباً واحداً له علاقة بالتخصص كل ثلاث سنوات بالمشاركة وأن 134 من أصل 246 لم يترجموا أبداً.

15) يؤلف عضو الهيئة التدريسية كتاباً واحداً له علاقة بالتخصص كل ثلاث سنوات مُنفرداً وأن 98 من أصل 246 لم يقوموا بالتأليف أبداً.
16) يؤلف عضو الهيئة التدريسية كتاباً واحداً له علاقة بالتخصص كل ثلاث سنوات بالمشاركة وأن 124 من أصل 246 لم يقوموا بالتأليف أبداً.
17) يؤلف عضو الهيئة التدريسية كتاباً واحداً ليس له علاقة بالتخصص كل ثلاث سنوات مُنفرداً وأن 124 من أصل 246 لم يقوموا بالتأليف أبداً.
18) عضو الهيئة التدريسية يؤلف كتاباً واحداً ليس له علاقة بالتخصص كل ثلاث سنوات بالمشاركة وأن 138 من أصل 246 لم يقوموا بالتأليف أبداً.
19) يُشرف عضو الهيئة التدريسية مُنفرداً على رسالتي ماجستير كل ثلاث سنوات وأن 46 من أصل 246 لم يُشرفوا أبداً.
20) يُشرف عضو الهيئة التدريسية بالمشاركة على رسالة ماجستير واحدة كل سنتين وأن 100 من أصل 246 لم يُشرفوا بالمشاركة أبداً.
21) يُشرف عضو الهيئة التدريسية مُنفرداً على رسالة دكتوراه واحدة كل سنتين وأن 155 من أصل 246 لم يُشرفوا أبداً.
22) يُشرف عضو الهيئة التدريسية بالمشاركة على رسالة دكتوراه واحدة كل سنتين وأن 90 من أصل 246 لم يُشرفوا أبداً.
23) يُشارك عضو الهيئة التدريسية في مناقشة رسائل الماجستير مرة واحدة خلال السنة وأن 26 من أصل 246 لم يُشاركوا أبداً في مناقشة رسائل الماجستير.
24) يُشارك عضو الهيئة التدريسية في مناقشة رسائل الدكتوراه مرة واحدة خلال السنة وأن 58 من أصل 246 لم يُشاركوا أبداً.
25) بلغ معدل الإنتاجية العلمية العام 0.334 أي حوالي ثلث عمل علمي سنوياً وإذ استبعدنا الإجابة بالصفر يصبح المعدل 0.546 أي حوالي نصف عمل علمي سنوياً وهو أقل مما هو عليه في جامعات الدول المتقدمة الذي يتراوح من عمل إلى عملين.
26) الابتعاد أو عدم الميل إلى العمل العلمي الجماعي أو العمل العلمي المشترك.

تفسر الباحثة النتيجة السابقة من حيث تدني الإنتاجية العلمية من خلال الظروف التي تعرضت لها سورية خلال السنوات الخمس الماضية حيث كان أعضاء الهيئة التدريسية أحد أهم أهداف العدوان على سورية فصار عضو الهيئة التدريسية لا يخرج من منزله إلا عند الضرورة القصوى، وكما نعلم يتطلب العمل العلمي حركة مستمرة كالذهاب إلى المكتبات وغير ذلك مما يحتاجه إنتاج الأعمال العلمية.

أما ابتعاد أفراد العينة عن العمل المشـــترك أو العمل الجماعي فربما يعود إلى أن العمل العلمي الجماعي يحتاج إلى جهود التنسـيق والتفاعل مع الزملاء الأمر الذي ربما لم يكن متاحاً وسـهلاً للجميع، إضـافة إلى أن العمل العلمي الجماعي لا يحصـل على نقاط مرتفعة مؤهلة للترفيع إلى مرتبة علمية أعلى حيث توزع النقاط على المشاركين، أما في العمل الفردي فيحصل الباحث على النقاط كلها لوحده دون أن يُشـاركه فيها أحد، كذلك لا يُعطى العمل العلمي الجماعي أية ميزة أو خصوصية وتحديداً في مجموع النقاط المؤهلة للترفيع إلى مرتبة علمية أعلى.

تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (السهلاوي والنويصر، 1996)، (الزهراني، 1997)، (الفيومي، 2004)، (الحديثي، 2007)، (نجم والمجيدل والحولي، 2014)، (أبو القاسـم وحمد، 2015)، (Wichian & others، 2009)، (Iqbal & Mahmood، 2011).

وتختلف مع نتيجة دراسـة كل من (الشـايع، 2006)، (الشـمري، 2011)، (الجلابنة، 2011)، (التل، 2011) التي بينت أن معدل الإنتاجية متوسط أو مرتفع.

الإجابة عن السؤال الثالث

ما درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية؟

يتضـح أن درجة رضـا أفراد العينة أعضـاء الهيئة التدريسـية في جامعة دمشـق عن إنتاجيتهم العلمية بشكل عام بلغت 58.77% أي بدرجة متوسطة.

الإجابة عن السؤال الرابع

ما عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السـؤال تم اسـتخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد بالطريقة التدريجية (Stepwise) التي تقوم على أساس إدخال كافة المتغيرات على مراحل، إذ تُدخل المتغيرات التي لها قيمة تنبؤية أعلى أولاً، ليدخل أولاً المتغير الذي له أعلى ارتباط بالمتغير التابع ويكون دالاً إحصائياً، وفي المرحلة الثانية: يُدخل المتغير الذي يصاحب الارتباط الأعلى والدال إحصائياً، ثم تُفحص الدلالة الإحصـائية للمتغير المُدخل في المرحلة الأولى، وإذا لم تثبت دلالته الإحصـائية يحذف ثم تُكرر المراحل الثلاث لكل متغير من المتغيرات المستقلة، ومن ثم لا يبقى إلا المتغيرات التي تُسهم في تباين المتغير التابع.

يلاحظ من نتائج تحليل الانحدار أن التميز المهني في العمل كان له أعلى ارتباط، إذ أُدخل في المرحلة الأولى وفي المرحلة الثانية أُدخل العلاقة مع الزملاء، وفي المرحلة الثالثة أُدخل الراتب الشـهري والتعويضـات المالية، وكانت قيمة بيتا للتميز المهني 0.298 وهي أعلى من قيمة بيتا للعلاقة مع الزملاء التي بلغت 0.273 وللراتب الشـهري والتعويضـات المالية التي بلغت 0.143، ومن قيمة بيتا لتحقيق الذات من خلال العمل التي بلغت 0.232 ومن قيمة بيتا للعلاقة مع رئيس

القسم التي بلغت −0.163 وكانت قيم ف دالة إحصائياً في المراحل الخمسة، مما يشير إلى أن تباين المتغير التابع كان دالاً إحصائياً، وكانت قيم معامل الانحدار لجميع المتغيرات التي أُدخلت في المراحل الخمسة دالة إحصائياً ما يعني أن جميع المتغيرات الداخلة تُسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في تباين متغير الإنتاجية العلمية ولمعرفة مقدار التباين المُفسر التي يُسهم بها كل متغير من المتغيرات المستقلة في تباين المتغير التابع، يحسب مربع معامل الارتباط المتعدد وهو ما يعرف بمعامل التحديد، إذ كانت قيم مُعامل التحديد في المراحل الخمسة: 0.228، 0.293، 0.314، 0.330، 0.348، أي أنه كلما ارتفع رضا عضو الهيئة التدريسية عن كل من: التميز المهني في العمل، العلاقة مع الزملاء، الراتب الشهري والتعويضات المالية، تحقيق الذات من خلال العمل، العلاقة مع رئيس القسم، ارتفع مستوى الإنتاجية العلمية لديه، وبالتالي يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

(التميز المهني في العمل×1.848)+(العلاقة مع الزملاء×2.391)+(الراتب الشهري والتعويضات المالية×0.791)+(تحقيق الذات من خلال العمل×1.512)+(العلاقة مع رئيس القسم×0.939)+47.883=الإنتاجية العلمية.

التحقق من فرضيات الدراسة

تم اختبار فرضيات الدراسة عند مستوى دلالة 0.05:

الفرضية الأولى

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية.

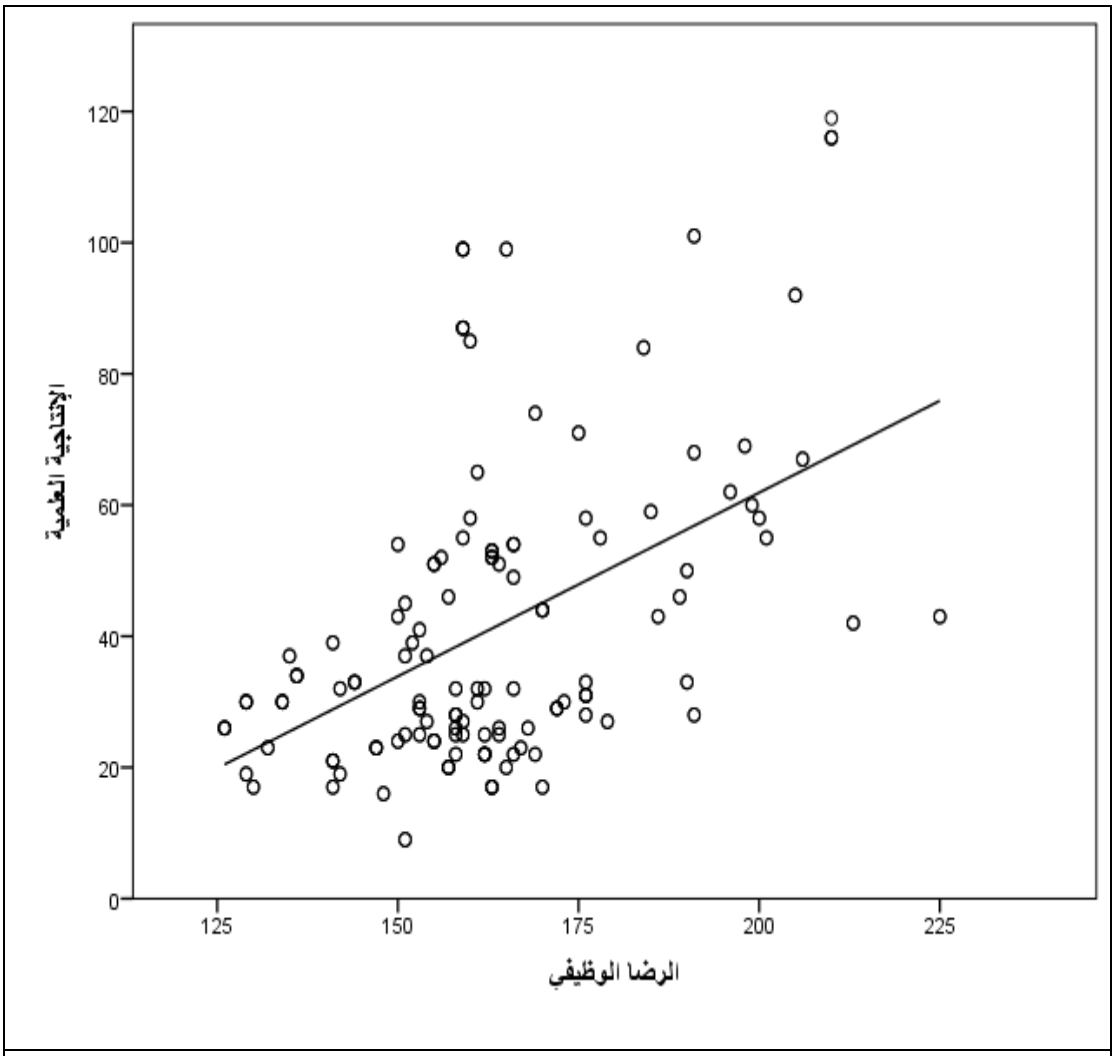
تبين وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية، إذ بلغ معامل الترابط 0.487 وهو معامل ترابط إيجابي دال عن مستوى دلالة 0.01 أي أن العلاقة طردية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.

يرى الكيلاني والشريفين 2007 أنه إذا كان معامل الترابط:

- أقل من 0.30 علاقة ضعيفة جداً، وليست ذات أهمية تذكر.
- من 0.20 إلى 0.40 يمكن أن يكون للارتباط دلالة، لكنه يعبر عن علاقة ضعيفة.
- من 0.40 إلى 0.65 الارتباط معتدل متوسط القيمة ويعبر عن علاقة هامة.
- من 0.70 إلى 0.90 ارتباط مرتفع وعلاقة قوية.
- من 0.90 إلى 1.00 ارتباط مرتفع جداً ويعبر عن علاقة ثابتة (الكيلاني والشريفين، 2007، 431).

وبناء عليه يمكن القول إن العلاقة الارتباطية بين الرضـــا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراســة علاقة طردية ومعتدلة أو متوسـطة ويمكن تفسـير ذلك بالقول بوجود عوامل أخرى تتدخل في كل من الإنتاجية العلمية والرضـــا الوظيفي وتنوع هذه العوامل وتعددها، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراســة كل من (أبو ســنينة، 2015)، (الزهراني، 1997)، (زريق، 2011)، (حامد، 2005)، (ردايدة، 2011)، (أغنية والحداد، 2016)، (Junker & Hicks، 2014).

القرار: نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 بين درجات أفراد العينة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية.



الشكل رقم 1 طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية

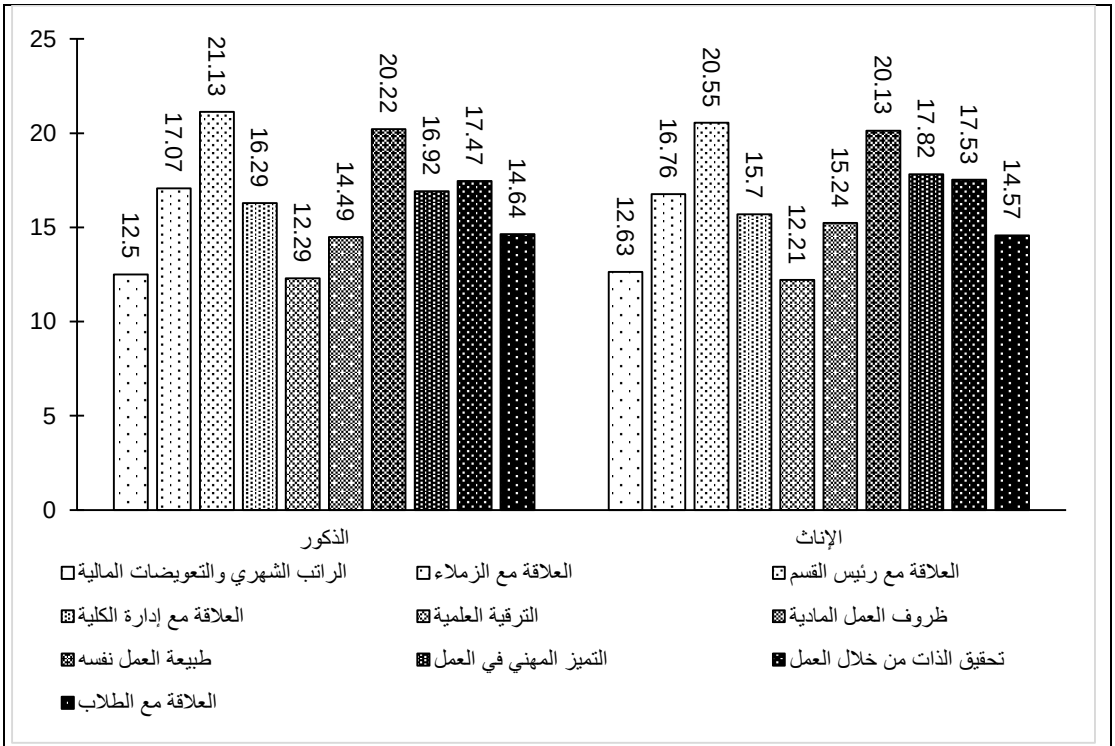
الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

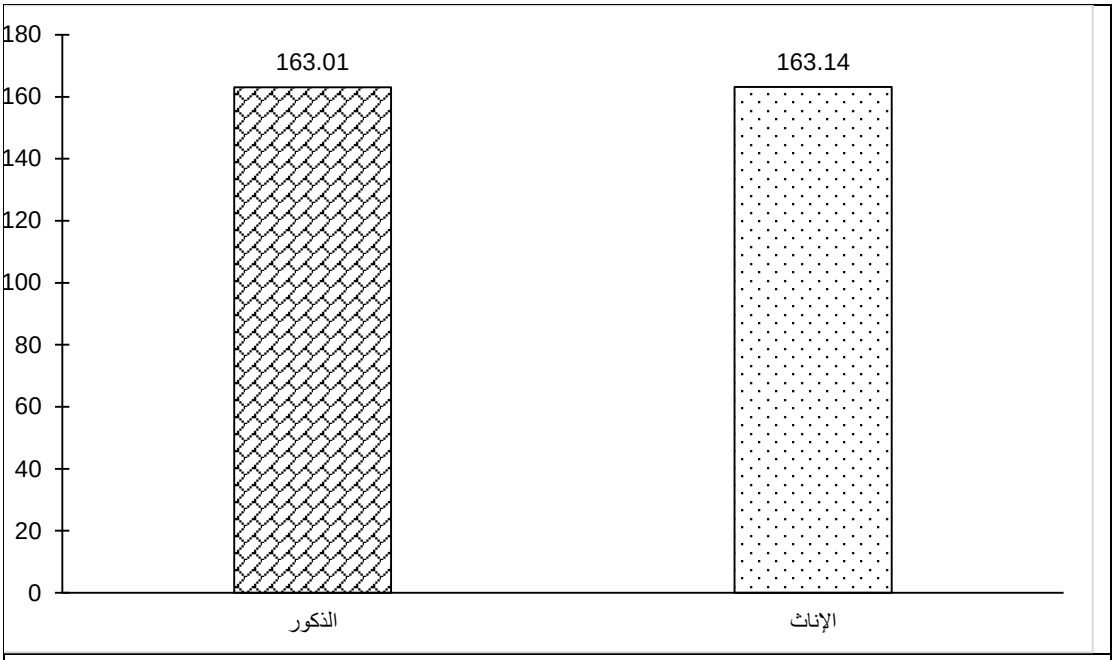
تبين من نتائج اختبار ت ستودينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الذكور ومتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الإناث على مقياس الرضا الوظيفي إذ أن كافة قيم ت كانت غير دالة إحصائياً.

القرار: نقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور أفراد عينة الدراسة ومتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الإناث على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (العكش والحسين، 2005)، (غنيم، 2010)، (العلي، 2017)، (ردايدة، 2011)، (الصوينع، 2015)، بينما اختلفت مع نتائج الدراسات التالية (زريق، 2011) الفروق لصالح الإناث، (حامد، 2005)، (العمايرة والسرابي، 2008) الفروق لصالح الإناث، ويمكن تفسير النتيجة السابقة بأن أعضاء الهيئة التدريسية الذكور والإناث يعملون في الظروف ذاتها ويخضعون للقوانين والأنظمة ذاتها التي لا تفرق بين الذكور والإناث في العمل.



الشكل رقم 2 متوسطات درجات الذكور والإناث أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي



الشكل رقم 3 متوسطات درجات الذكور والإناث أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي الدرجة الكلية

الفرضية الثالثة

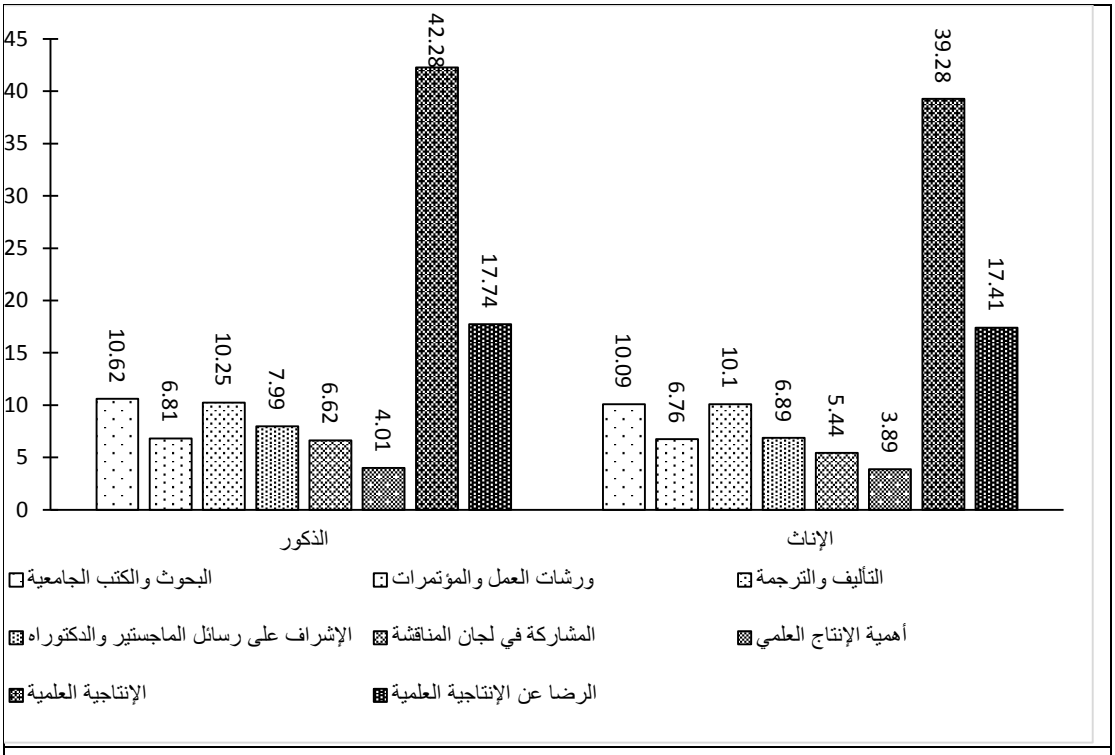
لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس.

تبين من نتائج اختبار ت ستودينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراســة الذكور ومتوســطات درجات أفراد عينة الدراســة الإناث على مقياس الإنتاجية العلمية، إذ كانت كافة قيم ت غير دالة إحصـــائياً لأن كافة القيم الاحتمالية كانت أكبر من 0.05.

القرار: نقبل الفرضية الصفرية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور أفراد عينة الدراسة ومتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الإناث على مقياس الإنتاجية العلمية.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (الفيومي، 2004)، (أمين، 2015)، (ردايدة، 2011)، (الشـمري، 2011)؛ بينما اختلفت مع نتائج الدراسـات التالية (العمايرة والسـرابي، 2008) الفروق لصالح الإناث.

يمكن تفسـير النتيجة السـابقة في ضـوء تفسـير الفرضـية الثانية إذ أن أعضـاء الهيئة التدريسـية الذكور والإناث يعملون في الظروف ذاتها ويخضـــعون للقوانين والأنظمة ذاتها التي لا تفرق بين الذكور والإناث في العمل بشكل عام.



الشكل رقم 4 متوسطات درجات الذكور والإناث أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية

الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، ويرى الكيلاني وزميله 2007 أنه اذا كانت نتيجة تحليل التباين الأحادي غير دالة فإن الباحث لا يحتاج إلى أي خطوة أبعد من ذلك ويكون القرار قبول الفرضية الصفرية، أما عندما تكون نتيجة تحليل التباين الأحادي دالة إحصائياً فإنها تُثير تساؤلات أكثر مما تُقدم إجابات، أي أنها تُشير إلى وجود فروق بين متوسطات المجموعات المدروسة ولكنها لا تحدد مقدار هذه الفروق ومستوى دلالتها والمجموعات التي تظهر فيها، ومن أجل التعرف إلى مقدار هذه الفروق بين المجموعات بالنسبة للمتغيرات التي كانت فيها قيمة ف دالة إحصائياً (رفض الفرضية الصفرية) لابد من استخدام اختبارات المقارنات المتعددة التي تكون نتائج تحليل التباين قد أظهرت وجود دلالة إحصائية، وتقسم اختبارات المقارنات المتعددة إلى مجموعتين:

- الأولى: تُستخدم في حالة عدم تجانس التباين بين المجموعات (قيمة ف ليفين لتجانس التباين دالة إحصائياً) ومن أشهرها اختبار دونيت سي.
- الثانية: تُستخدم في حالة تجانس التباين بين المجموعات (قيمة ف ليفين لتجانس التباين غير دالة إحصائياً) ومن أشهرها اختبار شيفيه (الكيلاني والشريفين، 2007، 227).

تبين أن الفروق على مقياس الرضـــا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية غير دالة إحصـــائياً، ويمكن تفسـير هذا التعارض الظاهري بين نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي حيث كانت قيمة ف دالة عند مستوى دلالة 0.05، أي رفض الفرضية الصفرية وعدم ظهور أية فروق في اختبار شـيفيه أي قبول الفرضـية الصـفرية كما يلي: إن هذه الفروق بين المتوسـطات لم تكن من القوة بحيث تظهر واضـــحة وذات دلالة إحصـــائية في اختبار شـــيفيه لأن اختبار شـــيفيه من أكثر الاختبارات تحفظاً إذ يصعب فيه رفض الفرضية الصفرية (الكيلاني والشريفين، 2007، 241). خلاصـة القول إنه بالنسبة لمتغير طبيعة العمل نفسه نقبل الفرضـية الصـفرية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في طبيعة العمل نفسه تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

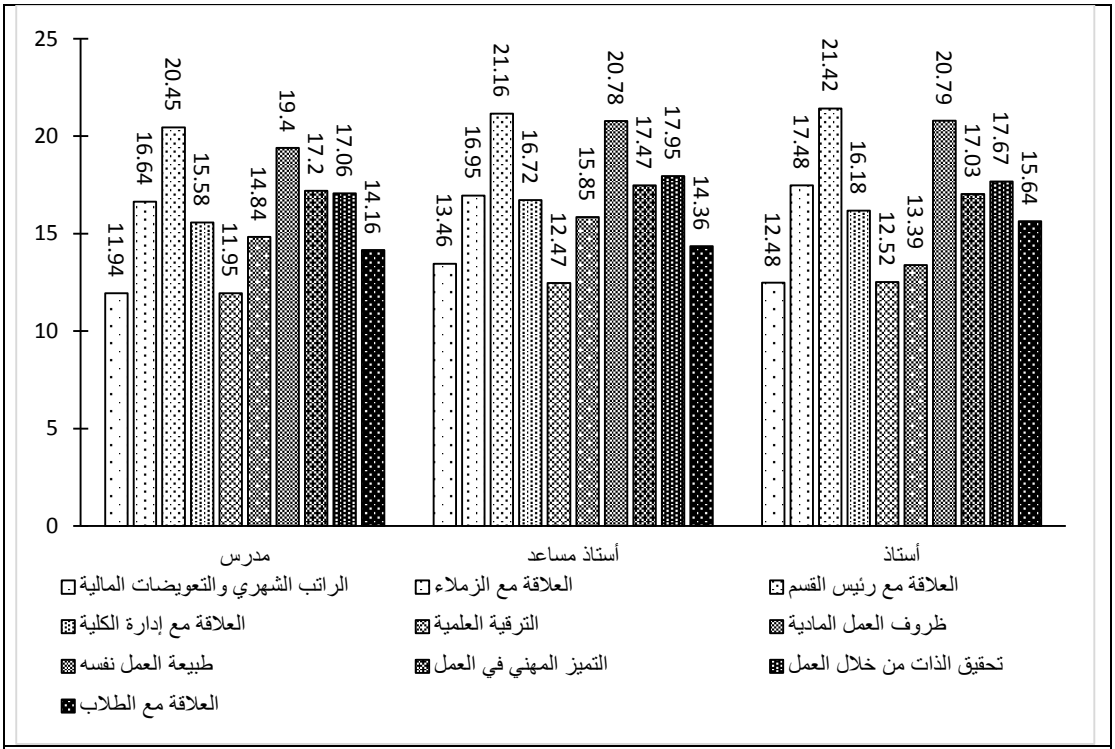
نلاحظ من جدول اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي ما يلي:

1) **الراتب الشـهري والتعويضـات المالية:** وجود فروق ذات دلالة إحصـائية بين المدرسـين 11.94 والأسـاتذة المسـاعدين 13.46 لصـالح الرتبة العلمية الأعلى، بينما كان الفرق بين المدرس والأستاذ 12.48غير دال إحصائياً.
2) **العلاقة مع إدارة الكلية:** وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين المدرســـين 15.58 والأساتذة المساعدين 16.72 لصالح الرتبة العلمية الأعلى، أي أن الأساتذة المساعدين أكثر رضـــا من المدرســـين عن العلاقة مع إدارة الكلية بينما كان الفرق بين المدرس والأستاذ 16.18 غير دال إحصائياً.
3) **ظروف العمل المادية:** وجود فروق ذات دلالة إحصـائية بين الأسـتاذ المسـاعد 15.85 والأسـتاذ 13.39 لصـالح الرتبة العلمية الأقل، أي أن الأسـتاذ المسـاعد أكثر رضـا من الأســتاذ عن ظروف العمل المادية بينما كان الفرق بين المدرس 14.84 والأســتاذ غير دال إحصائياً.
4) **العلاقة مع الطلبة:** وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين المدرس 14.16 والأســـتاذ 15.64 أي أن الأسـتاذ أكثر رضـا من المدرس عن العلاقة مع الطلبة بينما كان الفرق بين المدرس والأستاذ المساعد غير دال إحصائياً.
5) **الرضـــا الوظيفي:** وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين المدرس 159.22 والأســـتاذ المساعد 167.18 أي أن الأستاذ المساعد أكثر رضا من المدرس بينما كان الفرق بين المدرس والأستاذ 164.61 غير دال إحصائياً.

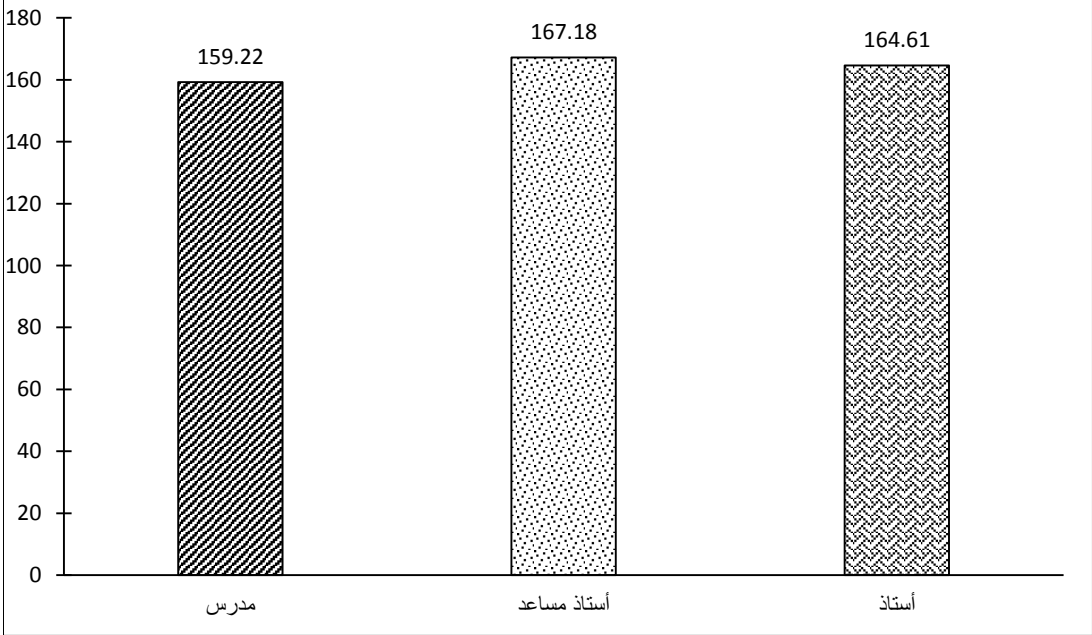
تتفق النتيجة السـابقة مع نتيجة دراسـة كل من (حامد، 2005)، (غنيم، 2010)، (منصـور، 2010)، (ردايـدة، 2011)، (الصـــبحي، 2012)، (أمين، 2015)، (الـدعيس، 2016)، (Schwartz، 1991) من حيث وجود أثر للرتبة العلمية على الرضـا الوظيفي، بينما تختلف مع

نتيجة دراسة كل من (العكـــش والحسين، 2005)، التي توصلت إلى أن الفروق لصالح الأستاذ فقط.

القرار: نرفض الفرضـية الصـفرية ونقبل الفرضـية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصـائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.



الشكل رقم 5 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية



الشكل رقم 6 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

من قراءة نتائج اختبار المقارنات المتعددة شيفيه نستنتج ما يلي:

1) **أهمية الإنتاجية العلمية:** كان الفرق بين المدرس 4.07 والأســتاذ المســاعد 3.66 دالاً إحصـائياً، مما يعني أن الإنتاج العلمي يهم المدرس أكثر مما يهم الأستاذ المساعد، كما كان الفرق بين الأستاذ 4.15 والأستاذ المساعد 3.66 دالا إحصائياً مما يعني أن الإنتاج العلمي يهم الأسـتاذ أكثر مما يهم الأسـتاذ المسـاعد، وكان الفرق بين المدرس والأسـتاذ غير دال إحصـــائياً، وبالتالي يكون ترتيب أهمية الإنتاجية العلمية حســـب الرتبة العلمية كما يلي: يهتم أولا الأستاذ 4.15 ثم المدرس 4.07 ثم الأستاذ المساعد 3.66.

2) **الرضـــا عن الإنتاجية العلمية:** في هذا الجانب كان الأســـتاذ 19.18 أكثر رضـــا من الأسـتاذ المسـاعد 16.49 بينما كانت الفروق بين المدرس والأسـتاذ المسـاعد والمدرس والأستاذ غير دالة إحصائياً.

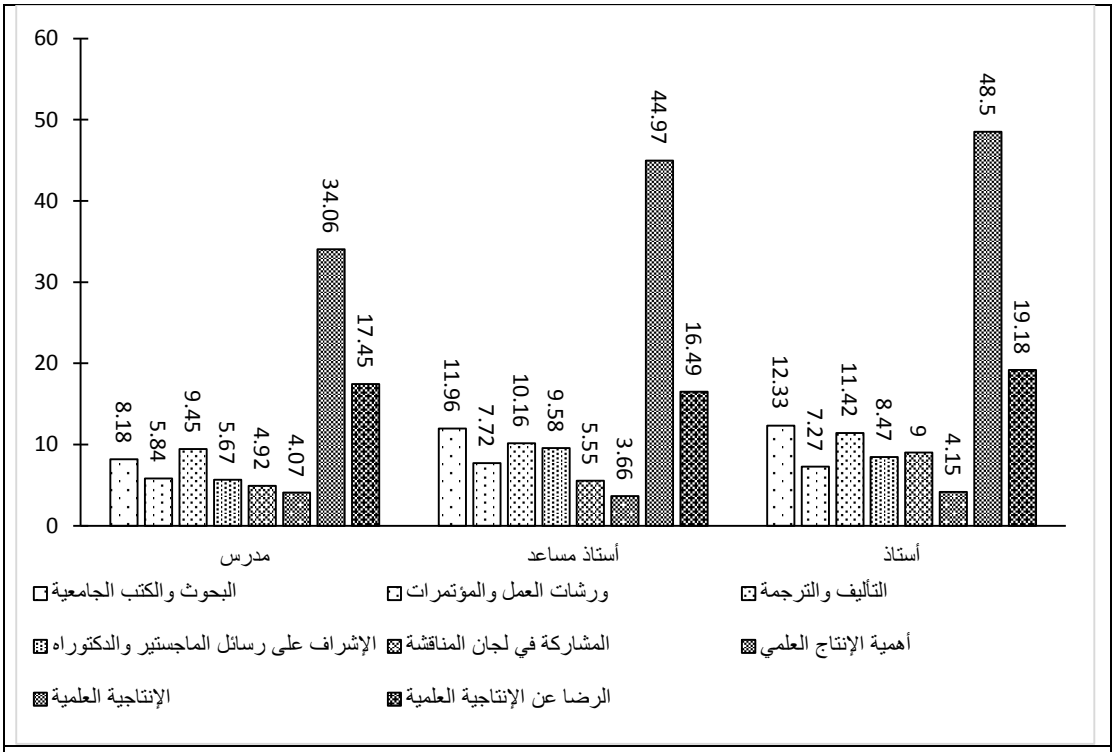
نقرأ من جدول نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي ما يلي:

- **البحوث والكتب الجامعية:** وجود فرق دال إحصائياً بين المدرس 8.18 والأستاذ المساعد 11.96 وبين المدرس والأســـتاذ 12.33 وعدم وجود فرق دال بين الأســـتاذ المســـاعد والأســـتاذ، أي أن الأســـتاذ أكثر إنتاجا للبحوث والكتب الجامعية من المدرس والأســـتاذ المساعد اللذان يتقاربان في هذا الأمر.
- **ورشـات العمل والمؤتمرات:** كان الفرق بين المدرس 5.84 والأسـتاذ المسـاعد 7.72 دالا إحصـــائياً لصـــالح الرتبة الأعلى، بينما كان الفرق بين الأســـتاذ 6.79 وكل من المدرس 5.84 والأستاذ المساعد 7.72 غير دال، أي تفوق الأستاذ المساعد على كل من الأستاذ والمدرس في المُشاركة في ورشات العمل والمؤتمرات.
- **الإشـــراف على رســـائل الماجســـتير والدكتوراه:** كان الفرق بين المدرس 5.67 وكل من الأستاذ المساعد 9.98 والأستاذ 8.47 دالا لصالح الرتبة الأعلى، بينما كان الفرق بين الأستاذ المساعد والأستاذ غير دال إحصائياً.
- **المُشـاركة في لجان المناقشـة:** كان الفرق بين المدرس 4.92 والأسـتاذ المسـاعد 5.55 غير دال إحصـائياً وكان الفرق بين الأسـتاذ 9.00 وكل من المدرس والأسـتاذ المسـاعد دال إحصائياً لصالح الأستاذ.

- **الإنتاجية العلمية:** وجود فرق دال إحصـــائياً بين المدرس 34.06 وكل من الأســـتاذ المسـاعد 44.97 والأسـتاذ 48.50 لصـالح الرتبة الأعلى، بينما كان الفرق بين الأسـتاذ المسـاعد والأسـتاذ غير دال إحصـائياً، أي تفوق كل من الأسـتاذ المسـاعد والأسـتاذ على المدرس في الإنتاجية العلمية.

تتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسة كل من (الزهراني، 1997)، (أبو وطفة، 2002)، (الشايع، 2006)، (ضليمي، 2007)، (التل، 2010)، (أبو القاسم وحمد، 2015)، (أحمد، 2016). وتختلف مع نتيجة دراسة (ردايدة، 2011).

القرار: نرفض الفرضـية الصـفرية وقبول البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصـائية بين متوسـطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.



الشكل رقم 7 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

الفرضية السادسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً الكلية.

نلاحظ من قراءة جدول نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت ما يلي:

1) **الراتب الشـهري والتعويضـات المالية:** وجود فرق دال إحصـائياً بين الاقتصـاد 8.60 وكل من الطب البشـري 14.88 والفنون الجميلة 13.79، وعدم وجود فرق دال إحصـائياً بين الاقتصـاد والتربية 9.18، وجود فرق دال إحصـائياً بين التربية وكل من الطب البشـري والفنون الجميلة، بينما كان الفرق غير دال بين الطب البشري والفنون الجميلة.

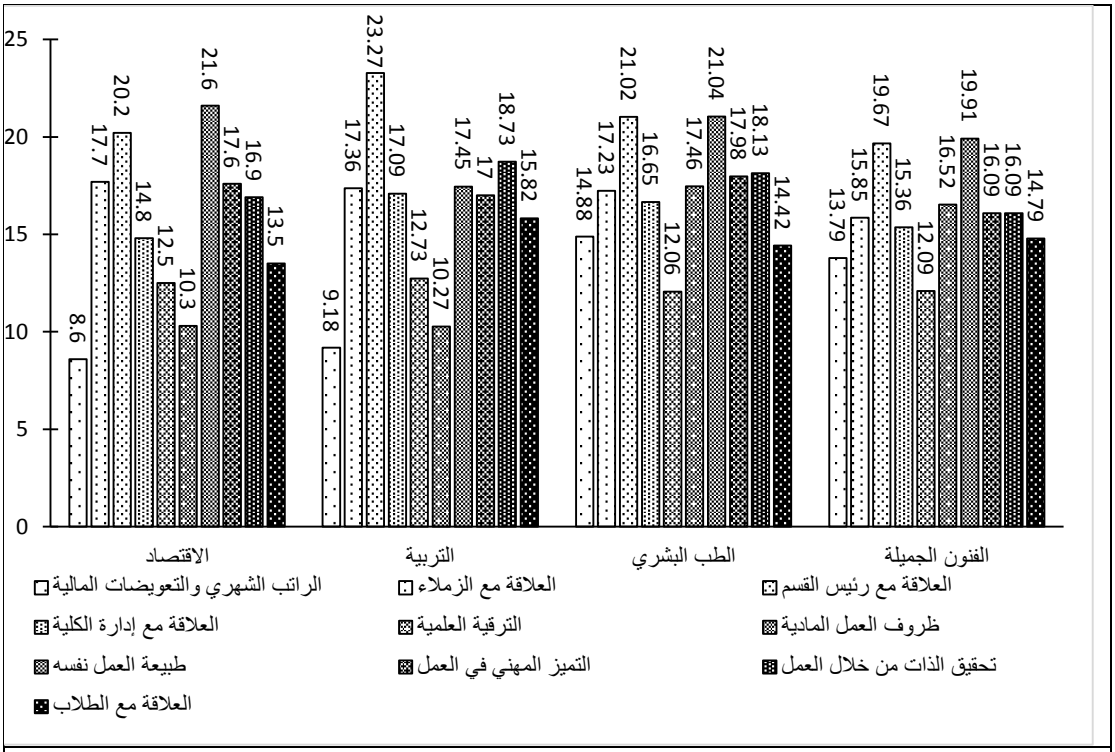
2) **العلاقة مع الزملاء:** وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بين الاقتصـــاد 17.70 والفنون الجميلة 15.85، وبين التربية 17.36 والفنون الجميلة، وبين الطب البشـــري 17.23 والفنون الجميلة، وعدم وجود فروق دالة بين الطب البشـري وكل من الاقتصـاد والتربية، وبين التربية والاقتصاد.

3) **العلاقة مع رئيس القسم:** وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاقتصاد 20.20 والتربية 23.27، وبين الطب البشـــري 21.02 والفنون الجميلة 19.67، بينما لم يكن الفرق دالاً بين التربية والطب البشري.

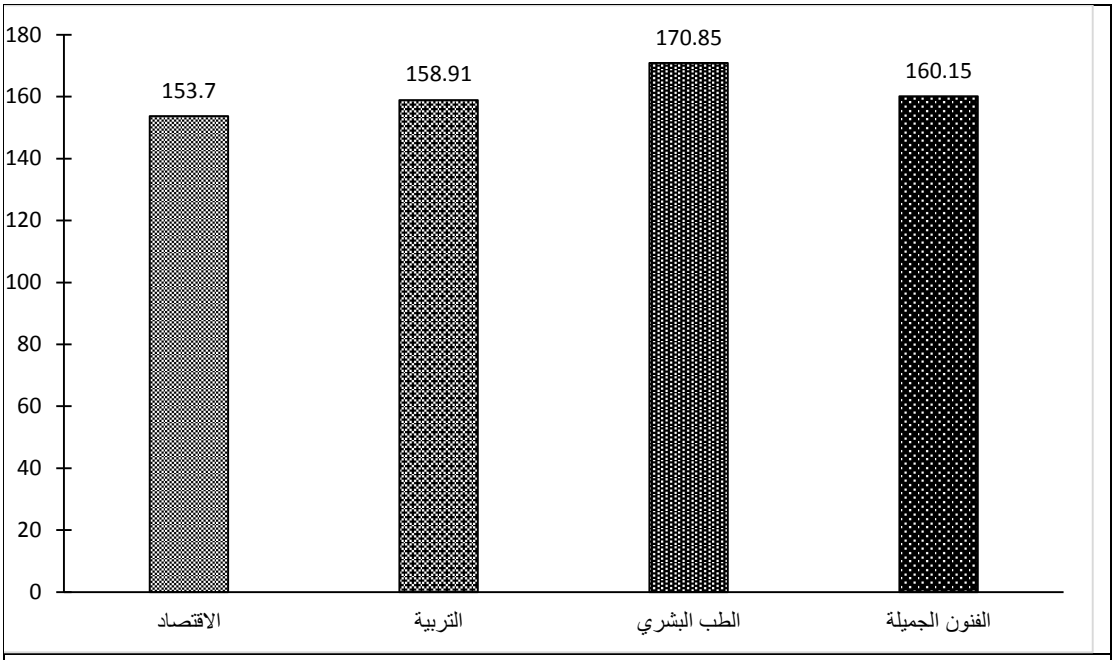
4) **العلاقة مع إدارة الكلية:** وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاقتصاد 14.80 وكل من التربية 17.09 والطب البشـري 16.65، وبين الفنون الجميلة 15.36 والطب البشـري، وباقي المقارنات غير دالة.

5) **ظروف العمل المادية:** وجود فروق ذات دلالة إحصـائية بين الاقتصـاد 10.30 وكل من الطب البشـــري 17.46 والفنون الجميلة 16.52، وبين التربية 10.27 وكل من الطب البشري والفنون الجميلة، وباقي المقارنات غير دالة.

القرار: نرفض الفرضـية الصـفرية ونقبل الفرضـية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصـائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسـة على مقياس الرضـا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية التي يعمل عضو الهيئة التدريسية.



الشكل رقم 8 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلي



الشكل رقم 9 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي الدرجة الكلية تبعاً لمتغير الكلية

الفرضية السابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية.

من جدول نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي يتبين ما يلي:

1) **البحوث والكتب الجامعية:** عدم وجود فرق دال بين الاقتصـــاد 9.70 والتربية 12.18، بينما كان الفرق دالاً بين الاقتصـــاد وكل من الطب البشـــري 12.65 والفنون الجميلة 6.48، وعدم وجود فرق دال بين التربية والطب البشري، بينما كان الفرق دالاً بين الفنون الجميلة وكل من الاقتصاد، الطب البشري، التربية.
2) **ورشـات العمل والمؤتمرات:** وجود فرق دال بين الاقتصـاد 8.40 وكل من التربية 3.64 والفنون الجميلة 4.76، وبين التربية والطب البشـري 8.96، وبين الفنون الجميلة والطب البشري، ولم يكن الفرق دالاً بين التربية والفنون الجميلة.
3) **التأليف والترجمة:** وجود فرق دال بين الاقتصـــاد 7.30 والطب البشـــري 15.29، وبين الفنون الجميلة 7.33 والطب البشـري، بينما كان الفرق غير دال بين الاقتصـاد وكل من التربية والفنون الجميلة.
4) **الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه:** عدم وجود فرق دال بين الاقتصـاد 10.90 وكل من التربية 8.07 والطب البشري 8.10، بينما كان الفرق دالا بين الاقتصاد والفنون الجميلـة 4.55، وبين التربيـة والفنون الجميلـة، ولم يكن الفرق دالاً بين التربيـة والطـب البشري.

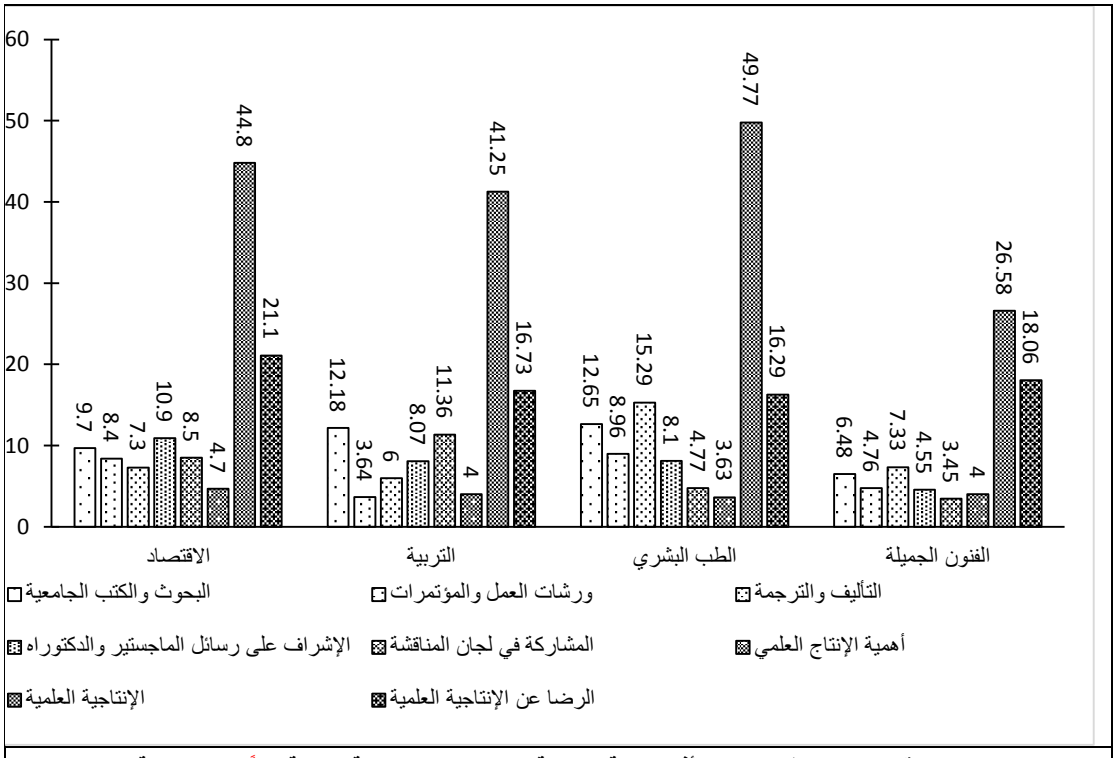
5) **المُشــاركة في لجان المناقشــة:** عدم وجود فرق دال بين الاقتصــاد والتربية، بينما كان الفرق دالاً بين الاقتصــاد وكل من الطب البشــري والفنون الجميلة، وبين التربية وكل من الطب البشري والفنون الجميلة، وبين الطب البشري والفنون الجميلة.

6) **أهمية الإنتاجية العلمية:** وجود فرق دال بين الاقتصـــاد 4.70 وكل من التربية 4.00 والطب البشــري 3.63 والفنون الجميلة 4.00، وعدم وجود فرق دال بين التربية وكل من الطب البشري والفنون الجميلة، وكان الفرق دالاً بين الطب البشري والفنون الجميلة.

7) **الإنتاجية العلمية:** عدم وجود فرق دال بين الاقتصـــاد 44.80 وكل من التربية 41.25 والطب البشــري 49.77، وبين التربية والطب البشــري، بينما كان الفرق دالاً بين الفنون الجميلة 26.58 وكل من الاقتصاد والطب البشري.

8) **الرضـــا عن الإنتاجية العلمية:** وجود فرق دال بين الاقتصـــاد 21.10 وكل من التربية 16.73 والطب البشري 16.29 والفنون الجميلة 18.06، عدم وجود فرق دال بين التربية وكل من الطب البشري والفنون الجميلة.

القرار: نرفض الفرضــية الصــفرية ونقبل الفرضــية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصــائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية التي يعمل فيها عضو الهيئة التدريسية.



الشكل رقم 10 متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

مقترحات الدراسة

1) التوســـع في مفهوم الإنتاج العلمي المؤهل للترقية ليشـــمل الكتب العلمية، والمقالات المترجمة إلى العربية، ومقالات الرأي، وجهود المشـــاركة في التنظيم والتطوير والخدمات في النشاط الجامعي وفي المجتمع وخاصة الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
2) ضرورة العمل على تشجيع العمل العلمي الجماعي وتنمية وتعزيز روح الفريق والجماعة.
3) من المناسـب إعادة النظر في الأنظمة والقوانين ووضـع سـياسـات أكثر مرونة في نُظم التحكيم والنشر والترقيات العلمية في الجامعة.
4) منح أعضـــاء الهيئة التدريســـية فرص التعلم والنمو المهني وضـــرورة توفير المعلومات اللازمة لهم في الجوانب والمجالات العلمية والإدارية المختلفة.
5) العمل على تخصيص ميزانية أكثر مناسبة للبحث العلمي.
6) المزيد من العمل على تعزيز التعاون الثقافي والعلمي بين الجامعات الســـورية من جانب ومع الجامعات العربية والأجنبية من جانب آخر.
7) تبني سياسة المزيد من التواصل مع المجتمع المحلي بما تقدمه الجامعة من خلال إنشاء مراكز علمية توعوية وإرشادية وإنتاجية.
8) وضع خطة وطنية للبحث العلمي تنسجم مع رؤية مستقبلية لعام 2050 من خلال بإنشاء وزارة للبحث العلمي يكون من مهماتها التخطيط للمشـــروعات البحثية وتمويلها وتوجيهها لمتطلبات التنمية واحتياجات المجتمع ومؤسساته المختلفة.
9) التدريب المستمر لأعضاء الهيئة التدريسية على البحث العلمي وأُسسه وأصوله.
10) العمل على نشـر ثقافة البحث العلمي في المجتمع من خلال وسـائل الإعلام والتواصـل الاجتماعي المتنوعة.
11) إتاحة التحكيم والنشـــر العلمي الإلكتروني، ودراســـة إمكانية اعتماده في الترفيع إلى رتبة علمية أعلى.

المراجع العربية

- أبو القاسم، محمد عوض الله محمد؛ حمد، محمد عبد الله حسين عبد الله حمد. (2015). *واقع مؤشرات الإنتاج والتأثير العلمي لأعضاء هيئة التدريس ببعض جامعات الولايات بالسودان في ضوء بعض المتغيرات*. عن الإنترنت بتاريخ 2018/9/10.
- أبو النيل، محمود السيد. (1985). *علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية*. بيروت: دار النهضة العربية.
- أبو سنينة، عونية طالب. (2015). *مستوى الإنتاجية وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم التربوية في الجامعة الأردنية وجامعة الشرق الأوسط من وجهة نظرهم، مجلة الطفولة والتربية*. العدد 21، السنة 7، الأردن.
- أبو مرق، جمال زكي؛ الجرجاوي، زياد علي. (2000). *الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية والأهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة*. بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالي في فلسطين (واقع وتحديات وخيارات)، ضمن المحور الأول، المنعقد في شهر شباط.
- أبو وطفة، محمد مرزوق. (2002). *واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير في قسم أصول التربية في الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- أحمد، إيمان أحمد موسى. (2016). *الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السودانية دراسة ببليومترية*، رسالة ماجستير غير منشورة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة النيلين، كلية الآداب، قسم المكتبات والمعلومات.
- أرجايل، مايكل. (1993). *سيكولوجية السعادة*. ترجمة: فيصل عبد القادر يونس، سلسلة عالم المعرفة، الكويت.
- أغنية، صالح عبد الجليل؛ الحداد، فيصل عبد السلام. (2016). *جودة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وأثرها في تطوير المحتوي التدريسي بأقسام المحاسبة دراسة تحليلية تطبيقية على جامعة سرت*. المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي. الصفحات: 620-629.

- الأمين، برباح محمد؛ يحيى، موساوي. (2016). *تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية*. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان الجزائر.
- أمين، رشا عويس حسن. (2015). *تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية*. رسالة دكتوراه في التربية غير منشورة، كلية التربية جامعة الفيوم.
- بابكر، مصطفى. (2007). *الإنتاجية وقياسها*. مقالة منشورة في الأنترنت في مجلة جسر التنمية الصادرة عن المعهد العربي للتخطيط بالكويت –http://www.arab api.org العدد 61، السنة السادسة، شهر آذار. عن الإنترنت بتاريخ 2018/9/10.
- باشري، نفيسة محمد، كامل، مصطفى. (2001). *إدارة الموارد البشرية*. كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- بدر، حامد أحمد. (1995). *السلوك التنظيمي*. الكويت: دار القلم.
- بركات، إيمان جميل. (2017). *الرضى المهني وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية على عينة من العاملات في القطاع العام*. رسالة ماجستير في علم النفس غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- بشير، يوسف حسن آدم. (2015). *أثر الرَضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التّعليم العالي*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتّكنولوجيا، كليّة الدّراسات العليا والبحث العلمي.
- بلخيري، سهام؛ عشيط، حنان. (2012). *أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، دراسة حالة جامعة البويرة*. معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر.
- التل، وائل عبد الرحمن. (2011). *تحليل واقع الإنتاج العلمي في كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز وتحديد معوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية*. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، المجلد 83، الملحق 3، الصفحات: 883–900.
- جاب الله، رفعت محمد. (1990). *الحاجة للنمو وبيئة العمل كمتغيرين وسيطين بين الإثراء الوظيفي وكل من الرضى والدافعية والجهد المبذول في الأداء*. *المجلة العلمية كلية الإدارة والاقتصاد*، العدد 1، جامعة قطر، الصفحات: 64–108.

- جاب الله، رفعت محمد. (1992). رضـــاء العاملين عن العائد المادي من الوظيفة. المجلة العلمية كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 3، جامعة قطر، الصفحات: 11-53.
- الجلابنة، مصـطفى طلال. (2011). *مسـتوى الرضـا الوظيفي لدى أعضـاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمســـتوى الروح المعنوية لديهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، العدد 24، تموز.
- حامد، شـاهر محمد أحمد. (2005). *الرضـا الوظيفي لدى أعضـاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسـطينية في الضـفة الغربية وعلاقته بالأداء في الفترة من 2002-2005*. رسـالة دكتوراه في الإدارة العامة، جامعة السـودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراســـات العليا، المجلة العربية للعلوم ونشـــر الأبحاث على الأنترنت، Arab Journal of Sciences & Research Publishing، مجلـة علميّـة محكّمـة متخصـصـة دولية مفهرسـة مرخصـة من شـبكة ISSN الدولية في باريس، تصـدر بشـــكل دوري عن المجلة العربية للعلوم ونشـــر الأبحاث والمركز القومي للبحوث، الترخيص: الرقم التســـلســـلي المعياري الدولي ISSN 2518-5780، رقم الإيداع القانوني الدولي ISBN 2015-499 بتاريخ 2018/10/31.
- الحديثي، ابتســـام بنت إبراهيم راشـــد. (2007). *الإنتاجية العلمية لأعضـــاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية دراسة تقويمية*، رسـالة ماجسـتير في أصـول التربية، عين شـمس. ملخص منشـور على الأنترنت 2018/11/5، مركز النُظم للدراسات وخدمات البحث العلمي.
- الحراحشـة، حسـين محمد. (2011). *إدارة الجودة الشـاملة والأداء الوظيفي*. كتاب إلـكـتـرونـي eBook, PDF مـنشـــور بـتـاريـخ 2011/1/1 فـي https://books.google.com/books?id=XhkCgAAQBAJ&pg=PA113&lpg=PA113&dq الصـــفـحـات 109-111عـن الأنـتـرنـت بـتـاريـخ 2019/05/29.
- حرز الله، أحمد أحمد. (2010). *التربية النفســـية المهنية: علم النفس المهني*. https://books.google.com/books?isbn=9796500010762 عـــن الإنترنت بتاريخ 2018/9/10.
- حريم، حسـين. (1997). *السـلوك التنظيمي، سـلوك الأفراد في المنظمات*. عمان: دار الزهران.

- حسونة، فيصل. (2008). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الحلاق، بطرس جرجس. (1999). *العوامل المؤثرة على الرضـــى الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية*، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.
- الحمادي، محمد. (2018). *قياس الإنتاجية*. مقالة منشـــورة في الأنترنت، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية، الإمارات العربية المتحدة 2018/11/5.
- الحويطي، عواد حماد. (2017). *معوقات الإنتاجية العلمية لأعضـاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، دراســة ميدانية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، العدد 471 الجزء 2.
- خليفات، عبد الفتاح؛ الملاحمة، منى. (2009). *الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضـــا الوظيفي لدى أعضـاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصــة الأردنية. مجلة جامعة دمشق*. المجلد 25، العددان 3+4. الصفحات: 289-340.
- خليفة، ندى. (2016). *جودة حياة العمل وعلاقتها بالرضـــى المهني دراســة ميدانية لدى عينة من العاملين في مصـفاة بانياس بمحافظة طرطوس*. رسـالة ماجسـتير في علم النفس غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- دارب نصـــر، علا. (2007). *الغياب عن العمل وعلاقته بالرضـــى المهني والولاء التنظيمي، دراسة ميدانية في بعض معامل مدينة السويداء*. رسالة ماجستير في علم النفس غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- الدرة، لوريس مطانيوس. (2006). *الرضـــا المهني لدى معلمات رياض الأطفال* (دراســة مقارنة بين محافظات دمشــق وحمص واللاذقية). رســالة ماجســتير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- الدعيس، محمد ناجي. (2015). *درجة الرضـا الوظيفي لدى أعضـاء هيئة التدريس بجامعة صــنعاء من وجهة نظرهم. المجلة العربية لضــمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد 9، العدد 23، الصفحات: 149-166.
- دويدار، عبد الفتاح. (1995). *أصـــول علم النفس المهني وتطبيقاته*. بيروت: دار النهضة العربية.
- الرحيلي، محمد بن ســـليم الله بن رجاء الله. (2017). *معوقات الإنتاجية البحثية لأعضـاء هيئة التدريس بالجامعة الإسـلامية في المدينة المنورة وسبل التغلب عليها. مجلة البحث العلمي في التربية*، العدد 18. الصفحات: 153-193.

- رداوي، تيسير. (2018). *الإنتاجية*. مقالة منشورة في الأنترنت، http://www.arabency.com/index.php?module=pnEncyclopedia&func=display_term&id=514&vid= عن الأنترنت بتاريخ 2018/11/5.
- ردايدة، ليانة محمد مليحان. (2011). *الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وعلاقته بإنجازهم الوظيفي من وجهة نظرهم*. رسالة دكتوراه في التربية، جامعة آل البيت، الأردن.
- رزق، حليم حلمي. (2002). *إدارة المنظمات الحكومية*. القاهرة: كلية التجارة.
- ريجيو، رونالد. (1999). *المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي*. ترجمة: فارس حلمي، عمان: الجامعة الأردنية.
- الريماوي، عمر؛ كردي، فؤاد. (2015). *معوقات البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية لجامعة القدس. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل*، العدد 21، الصفحات: 24-36.
- زريق، نجاة سالم عبد الله. (2011). *الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية مقارنة في جامعتي دمشق والمرقب ليبيا)*. رسالة دكتوراه في علم النفس غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- الزهراني، سعد عبد الله البردي. (1997). *الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى: واقعها وأبرز عوائقها. مجلة جامعة الملك سعود، المجلد* 9، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، العدد 1، الصفحات: 33-84.
- الزهيري، طلال ناظم. (2018). *مؤشّرات قياس جودة الإنتاجية العلمية للعلماء والباحثين، دراسة تقييمية. المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات*، المجلد 8، العدد 3، الصفحات: 72-85.
- زيتون، بشار. (2011). *السلامة المهنية وعلاقتها بالرضى المهني دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في مصفاة حمص*. رسالة ماجستير في علم النفس غير منشورة، جامعة دمشق، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- السالم، سالم محمد. (1997). *الرضى الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- سالم، مؤيد سعيد. (2001). *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل*. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.

- سعدا، محمد عماد؛ عربي كاتبي، محمد عزت. (2018). *علم النفس المهني. لطلبة السنة الرابعة قسم علم النفس*. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- سعيد، سلمى خليل؛ أحمد، جمال سالم. (2009). *الرضا الوظيفي لدى التدريسين في كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية*. عن الأنترنت بتاريخ 2018/11/3.
- السلمي، علي. (2001). *إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- سليطين، فادي. (2015). *الرضى المهني والولاء التنظيمي دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في القطاعين العام والخاص في مدينة اللاذقية*. رسالة ماجستير في علم النفس جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- السهلاوي، عبد الله عبد العزيز، النويصر، خالد رشيد. (1996). *الإنتاجية والعوامل المؤثرة عليها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك سعود*، المجلد 8.
- شاويش، مصطفى نجيب. (1990). *إدارة الأفراد*. بيروت: دار الشروق.
- الشايع، فهد بن سليمان بن حجي. (2006). *واقع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاته في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك سعود. مجلة بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود*، مكتبة الملك فهد الوطنية، الصفحات: 1-46.
- الشعشاعي، عبد الله بن زايد؛ الأكلبي، مفلح بن دخيل. (2011). *دور العوامل البشرية في تحسين جودة المناهج الجامعية، مجلة اتحاد جامعات العالم الإسلامي*، الصادرة عن المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، العدد 9.
- الشّمّاس، عيسى؛ ميلاد، محمود. (2013). *مناهج البحث في التّربية وعلم النّفس*. دمشق: منشورات جامعة دمشق، كليّة التّربية.
- الشمري، الأدهم بن خليفة. (2011). *الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والعوامل المؤثرة فيه ومقترحات للتطوير*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- الصبحي، فوزية سعد. (2012). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة*. رسالة دكتوراه غير منشورة.

- الصوينع، خلود عثمان صالح. (2015). *معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم التربية.
- ضليمي، سوسن طه. (2007). *الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية: دراسة تقييمية للعوامل المؤثرة فيها حتى عام 2007*، *عن الأنترنت* بتاريخ 2018/9/10.
- العاني، هيثم. (2007). *الإدارة بالحوافز (التحفيز والمكافآت)*. عمان: دار كنوز المعرفة العلمية للطباعة والنشر والتوزيع.
- عباس، سهيلا. (2015). *الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كلية العلوم بجامعة دمشق نموذجاً*. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال التخصصي MBA في الجامعة الافتراضية السورية.
- عبد الله، حسين عبد الله. (2015). *الإبداع وعلاقته بالمناخ النفسي الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السودانية*. رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة النيلين.
- العتيبي، آدم غازي. (1991). *الرضى الوظيفي بين القطاعين الحكومي والخاص في دولة الكويت. مجلة الإدارة العامة*، المجلد 30، العدد 69، الرياض، السعودية، الصفحات: 31 –59.
- العتيبي، عبد المجيد بن سلمي الروقي. (2017). *تصور مقترح للتغلب على تحديات الإنتاج العلمي في الجامعات السعودية الناشئة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، جامعة بابل، العدد 33، الصفحات: 256–185.
- العديلي، ناصر محمد. (1985). *دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية*. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- العديلي، ناصر. (1996). *السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن*. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عريشة، محمد محمد. (1995). *تحليل علاقة الخصائص الفردية والرضى الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره على جهد الأفراد في العمل. المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، العدد 6، جامعة قطر، الصفحات: 53–86.
- العزاوي، نجم عبد الله؛ جواد، عباس حسين. (2010). *الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر والتوزيع.

- عطايا، نهى. (2016). *الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء المهني، دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في شركتي الاتصالات الخلوية في مدينة دمشق*. رسالة دكتوراه في علم النفس غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- العكش، فوزي عبد الله، الحسين، أحمد مصطفى. (2008). *الرِّضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية*. *مجلة المنارة*، المجلد 14، العدد 1.
- علي، الطاهر أحمد محمد. (2012). *الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية*. *مجلة العلوم والتقانة*، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 12، العدد 2، نوفمبر، الصفحات: 79-93.
- العلي، وائل أمين. (2017). *درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث على الأنترنت*، Arab Journal of Sciences & Research Publishing، مجلات علميّة محكّمة متخصصة دولية مفهرسة مرخصة من شبكة ISSN الدولية في باريس، وتصدر بشكل دوري عن المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث والمركز القومي للبحوث، الترخيص: الرقم التسلسلي المعياري الدولي ISSN 2518-5780، رقم الإيداع القانوني الدولي ISBN 2015-499 بتاريخ 2018/10/31.
- العمايرة، محمد حسن؛ والسرابي سهام محمد. (2008). *البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة في الأردن*. *مجلة جامعة دمشق*، المجلد 24، العدد 2، الصفحات: 295-332.
- العميان، محمود. (2002). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الغباري، أسامة مصطفى. (2007). *تقييم نظم الحوافز في ظل نظام إدارة الجودة الشاملة "دراسة مقارنة على الجهاز الطبي في مستشفيات التأمين الصحي في القاهرة"*. رسالة ماجستير غير منشورة. القاهرة: جامعة عين شمس كلية التجارة قسم إدارة الأعمال.

- غنيم، يوسف. (2010). *العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية*، عن الأنترنت بتاريخ 2018/9/10.
- فرج، طريف شوقي محمد. (2007). *بناء العقلية البحثية كضرورة لتوجيه البحوث لخدمة قضايا الأمة*، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية جامعة الأزهر بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية (توجيه بحوث الجامعات الإسلامية في خدمة قضايا الأمة) المنعقد في الفترة 18-19 شباط 2007.
- فليه، فاروق عبده. (1997). *أستاذ الجامعة الدور والممارسة بين الواقع والمأمول*. القاهرة: دار زهراء الشرق.
- الفيومي، ميسون يوسف محمد. (2004). *تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر*. رسالة دكتوراه في التربية عين شمس، ملخص منشور على الأنترنت، مركز النُظم للدراسات وخدمات البحث العلمي.
- قابيل، طارق. (2018). *الوهم والحقيقة في تقدم جامعاتنا على ويبومتيريكس*. مقالة منشورة على الأنترنت 2018/10/31.
- القريوتي، محمد قاسم. (2004). *مبادئ الإدارة (النظريات، العمليات، الوظائف)*. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- كشرود، عمار الطيب. (1995). *علم النفس الصناعي الحديث مفاهيم، نماذج، نظريات. المجلد 1*. بنغازي: منشورات جامعة قار يونس.
- كشرود، عمار الطيب. (1995). *علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث مفاهيم، ونماذج، ونظريات*. المجلد 2، بنغازي منشورات جامعة قار يونس.
- الكلالده، طاهر محمود. (2008). *تنمية وإدارة الموارد البشرية*. عمان: دار عالم الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الكندري، جاسم يوسف، إبراهيم، علي محمد. (1990). *تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، مجلة العلوم التربوية*، العدد 34، السنة 10، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- كيبلر، كاي. (2003). *تحقيق الرضى الوظيفي في 50 دقيقة*. ترجمة: خالد العامري، القاهرة: دار الفاروق.

- الكيلاني، عبد الله زيد؛ الشـــريفين، نضـــال كمال. (2007). *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية: أساسياته-مناهجه-تصاميمه-أساليبه الإحصائية*، ط2، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- لباد، الزهرة. (2006). *الرضـى المهني لدى المرشدين النفسيين العاملين في التعليم العام وعلاقته ببعض المتغيرات، دراسة مقارنة بين سورية والجزائر*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم الارشاد النفسي.
- المجذوب، طـارق. (2002). *الإدارة العـامـة (العمليـة الإداريـة والوظيفـة العـامـة والإصلاح الإداري)*. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- المجيدل، عبد الله؛ شـماس، سـالم مسـتهيل. (2010). *معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضـاء الهيئة التدريسـية (دراسـة ميدانية-كلية التربية بصـلالة أنموذجاً)*، *مجلة جامعة دمشـق*، المجلد 26، العددان 1+2، الصـفحات: 17-59.
- محمد، محمد إبراهيم حســـن. (2004). *الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضـاء هيئة التدريس بكليات وأقسـام المكتبات والمعلومات. الاتجاهات الحديثة في علم المكتبات والمعلومات*، المجلد 12، العدد 21، الصفحة: 81.
- محيسن، وجدي أحمد. (2004). *مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز*. رسـالة ماجسـتير غير منشـورة. غزة: كلية التجارة. قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية.
- مخول، مالك. (2001). *علم النفس في الصناعة والتجارة*. ط7، دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- المشـعان، عويد سـلطان. (1994). *علم النفس الصـناعي*. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- المشـعان، عويد سـلطان؛ العنزي، عوض خلف. (1999). *الرضـى الوظيفي لدى المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في القطاعين الحكومي والخاص. دراسات نفسية*، المجلد 9، العدد 2، الصفحات: 235-265.
- ملحم، عصـام توفيق. (2015). *معوقات النشـر العلمي الإلكتروني من وجهة نظر أعضـاء هيئة التدريس بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية*، المجلد 3، العدد 1، الصفحات: 1-14.

- ملحم، مازن. (1996). *اتجاه العامل نحو الذات والعمل والزملاء والإدارة وأثره في الإنتاج*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق كلية التربية قسم علم النفس.
- منصور، مجيد مصطفى. (2010). *درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة*، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 12، العدد 1، الصفحات: 795-838.
- ناصر، فداء؛ حيدر، عصام. (2014). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة للرضا الوظيفي (دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، المجلد 30، العدد 2، الصفحات: 149-184.
- النجار، محمد عدنان. (1995). *إدارة الأفراد (إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي)*. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- نجم، منور عدنان محمد؛ المجيدل، عبد الله؛ الحولي، عليان. (2014). *الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات*، العدد 32، الصفحات: 11-66.
- نعامة، سليم. (1992). *علم الاجتماع الصناعي التحليلي*. دمشق: مطبعة عكرمة.
- نعساني، عبد المحسن عبد السلام. (2001). *أثر المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضى الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس.
- النعيم، حمد العبد العزيز وآخرون. (1995). *إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية*. الرياض: الشركة العربية للمطابع.
- النويهي، آية عبد الله أحمد. (2014). *دور الجامعات في تقدم البحث العلمي وأثره على المجتمع*. المركز الديمقراطي العربي. عن الإنترنت http://democraticac.de 2018/10/31.
- الهمص، نرمان حسين عبد الحميد. (2015). *الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي*. رسالة ماجستير في أصول التربية غير منشورة، جامعة الأزهر في غزة كلية التربية قسم أصول التربية.

المراجع الأجنبية

- Bates, M. J. (1998). *The role of publication type in the evaluation of LIS programs*. Library & Information Science Research, 20 (2), P. P. 187-198.
- Boyce, B. R., & Hendren, C. (1996). *Authorship as a measure of the productivity of schools of library and information science*. Journal of Education for Library and Information Science, 37 (3), P. P. 250-271.
- Chen, Yining; Gupta, Ashok; Hoshower, Leon. (2004). *Faculty Perceptions of Research Rewards. Journal of College Teaching & Learning, December*. Volume 1, Number 12
- Iqbal, Muhammad & Mahmood, Azhar. (2011). *Factors Related to Low Research Productivity at Higher Education Level*. Asian social science, vol.7, No.2, February. P. P. 188-193.
- Ju, Ming. (2010). *The Impact of Institutional and Peer Support on Faculty Research Productivity: A Comparative Analysis of Research* Vs. Non-Research Institutions. Seton Hall University Dissertations and Theses (ETDs). Paper 1608.
- Juliet Hassard, Kevin Teoh, and Tom Cox. (2018). *Job satisfaction: theories and definitions*, Birkbeck University of London, United Kingdom.
- Junker, Linda, & Hicks, Martin. (2014). *Teaching Loads and Research Outputs of Ontario University Faculty Members: Implications for Productivity and Differentiation*. Higher Education Quality Council of Ontario (HEQCO), Toronto, Canada, march11
- Lalande, A. (2002). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris: Quadrige/PUF

- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In Dunnette, M. P. (Ed.). Handbook of Industrial and *Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally.
- Miller, J. Corey; Coble, Keith; Lusk, Jayson. (2013). *Evaluating top faculty researchers and the incentives that motivate them*. Scientometrics, December, Volume 97, Issue3, P. P. 519-533
- Mohsen A Al Mohsen. (2013). *The Academic Profession Among Faculty at Saudi Universities. European Scientific Journal* December 2013 /SPECIAL/ edition vol.4 ISSN: 1857-7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431, P. P. 227-240.
- Musiige, Gordon. (2014). *Faculty perceptions towards the factors that influence research productivity*. Master of philosophy in higher education. Faculty of educational sciences. University of OSLO. October
- Okiki, Olatokunbo Christopher. (2013). *Research productivity of teaching faculty members in Nigerian federal universities: An investigative study*. Chinese Librarianship: An International Electronic Journal. 36. URL: http://www.iclc.us/cliej/cl36okiki.pdf
- Rao, P. Subba. (2000). *Essentials of Human Resource Management and industrial relations Himalaya publishing House*, Mumbai, India.
- Schwartz, Charles A. Y. (1991). *research productivity and publication output: an interdisciplinary analysis. College and research librarians*. Vol. 52 (September 1991). P. 419
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, London: Sage, P. 21.
- Stephen I. Dugguh. (2014). *Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations*, Director, Centre for

Entrepreneurship and Service Learning, Federal University, Kashere, Gombe.

- Wichian, Sageemas; Wongwanich, Suwimon & Bowarnkitiwong, Suchada. (2009). *Factors Affecting Research Productivity of Faculty Members in Government Universities*: Lisrel and Neural Network Analyses. Kasetsart J. (Soc. Sei), 30: P. P. 67-78

ملاحق الدراسة

ملحق رقم 1 الجداول الخاصة بالخصائص السيكومترية للأدوات

الجدول رقم 4 معاملات ترابط العبارة مع البُعد أو المجال الذي تنتمي إليه في مقياس الرضا الوظيفي

المجال	رقم العبارة	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات	1	0.914	0.000	دال عند 0.01
	2	0.746	0.000	دال عند 0.01
	3	0.742	0.000	دال عند 0.01
	4	0.702	0.000	دال عند 0.01
	5	0.757	0.000	دال عند 0.01
العلاقة مع الزملاء	6	0.824	0.000	دال عند 0.01
	7	0.773	0.000	دال عند 0.01
	8	0.730	0.000	دال عند 0.01
	9	0.588	0.003	دال عند 0.01
	10	0.708	0.000	دال عند 0.01
العلاقة مع رئيس القسم	11	0.743	0.000	دالة عند 0.01
	12	0.669	0.000	دال عند 0.01
	13	0.594	0.002	دال عند 0.01
	14	0.684	0.000	دال عند 0.01
	15	0.594	0.002	دال عند 0.01
	16	0.604	0.002	دال عند 0.01
العلاقة مع إدارة الكلية	17	0.676	0.000	دال عند 0.01
	18	0.616	0.001	دال عند 0.01
	19	0.620	0.001	دال عند 0.01
	20	0.598	0.002	دال عند 0.01
	21	0.719	0.000	دال عند 0.01
الترقية العلمية	22	0.828	0.000	دال عند 0.01
	23	0.843	0.000	دال عند 0.01
	24	0.778	0.000	دال عند 0.01

المجال	رقم العبارة	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
	25	0.891	0.000	دال عند 0.01
ظروف العمل المادية	26	0.686	0.000	دال عند 0.01
	27	0.809	0.000	دال عند 0.01
	28	0.929	0.000	دال عند 0.01
	29	0.940	0.000	دال عند 0.01
	60	0.650	0.001	دال عند 0.01
طبيعة العمل نفسه	31	0.604	0.002	دال عند 0.01
	32	0.673	0.000	دال عند 0.01
	33	0.643	0.001	دال عند 0.01
	34	0.613	0.001	دال عند 0.01
	35	0.668	0.000	دال عند 0.01
	36	0.544	0.006	دال عند 0.01
التميز المهني في العمل	37	0.583	0.003	دال عند 0.01
	38	0.641	0.001	دال عند 0.01
	39	0.589	0.002	دال عند 0.01
	40	0.763	0.000	دال عند 0.01
	41	0.854	0.000	دال عند 0.01
تحقيق الذات من خلال العمل	42	0.502	0.012	دال عند 0.05
	43	0.682	0.000	دال عند 0.01
	44	0.623	0.001	دال عند 0.01
	45	0.752	0.000	دال عند 0.01
	46	0.588	0.002	دال عند 0.01
العلاقة مع الطلبة	47	0.766	0.000	دال عند 0.01
	48	0.905	0.000	دال عند 0.01
	49	0.843	0.000	دال عند 0.01
	50	0.844	0.000	دال عند 0.01

الجدول رقم 5 معاملات ترابط العبارة مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

المجال	رقم العبارة	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات	1	0.624	0.001	دال عند 0.01
	2	0.537	0.007	دال عند 0.01
	3	0.565	0.004	دال عند 0.01
	4	0.593	0.002	دال عند 0.01
	5	0.617	0.001	دال عند 0.01
العلاقة مع الزملاء	6	0.603	0.002	دال عند 0.01
	7	0.726	0.000	دال عند 0.01
	8	0.552	0.005	دال عند 0.01
	9	0.471	0.020	دال عند 0.05
	10	0.597	0.002	دال عند 0.01
العلاقة مع رئيس القسم	11	0.625	0.000	دالة عند 0.01
	12	0.493	0.014	دال عند 0.05
	13	0.542	0.006	دال عند 0.01
	14	0.487	0.016	دال عند 0.05
	15	0.463	0.023	دال عند 0.01
	16	0.593	0.002	دال عند 0.01
العلاقة مع إدارة الكلية	17	0.631	0.001	دال عند 0.01
	18	0.565	0.004	دال عند 0.01
	19	0.542	0.006	دال عند 0.01
	20	0.538	0.007	دال عند 0.01
	21	0.514	0.012	دال عند 0.05
الترقية العلمية	22	0.537	0.007	دال عند 0.01
	23	0.543	0.006	دال عند 0.01
	24	0.629	0.001	دال عند 0.01
	25	0.598	0.002	دال عند 0.01
ظروف العمل المادية	26	0.670	0.000	دال عند 0.01
	27	0.487	0.016	دال عند 0.05

المجال	رقم العبارة	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
	28	0.564	0.004	دال عند 0.01
	29	0.626	0.001	دال عند 0.01
	30	0.476	0.019	دال عند 0.05
طبيعة العمل نفسه	31	0.528	0.008	دال عند 0.01
	32	0.634	0.001	دال عند 0.01
	33	0.562	0.004	دال عند 0.01
	34	0.623	0.001	دال عند 0.01
	35	0.562	0.004	دال عند 0.01
	36	0.541	0.006	دال عند 0.01
التميز المهني في العمل	37	0.407	0.048	دال عند 0.05
	38	0.674	0.000	دال عند 0.01
	39	0.530	0.008	دال عند 0.01
	40	0.636	0.001	دال عند 0.01
	41	0.631	0.001	دال عند 0.01
تحقيق الذات من خلال العمل	42	0.485	0.016	دال عند 0.05
	43	0.532	0.007	دال عند 0.01
	44	0.526	0.008	دال عند 0.01
	45	0.462	0.023	دال عند 0.05
	46	0.584	0.003	دال عند 0.01
العلاقة مع الطلبة	47	0.751	0.000	دال عند 0.01
	48	0.502	0.012	دال عند 0.05
	49	0.558	0.005	دال عند 0.01
	50	0.477	0.018	دال عند 0.05

الجدول رقم 6 معاملات ترابط مجالات أو أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية

الأبعاد	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	0.759	0.000	دال عند 0.01
العلاقة مع الزملاء	0.818	0.000	دال عند 0.01
العلاقة مع رئيس القسم	0.803	0.000	دال عند 0.01

الأبعاد	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
العلاقة مع إدارة الكلية	0.861	0.000	دال عند 0.01
الترقية العلمية	0.690	0.000	دال عند 0.01
ظروف العمل المادية	0.697	0.000	دال عند 0.01
طبيعة العمل نفسه	0.925	0.000	دال عند 0.01
التميز المهني في العمل	0.832	0.000	دال عند 0.01
تحقيق الذات من خلال العمل	0.819	0.000	دال عند 0.01
العلاقة مع الطلبة	0.663	0.000	دال عند 0.01

الجدول رقم 7 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين درجات الربُيع الأول ودرجات الربُيع الرابع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على مقياس الرضا الوظيفي

المتغير	الرُبيع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	الأول	5	3	15	0.000	2.777	0.005	دالة عند 0.01
	الرابع	6	8.5	51				
العلاقة مع الزملاء	الأول	6	3.5	21	0.000	2.582	0.009	دالة عند 0.01
	الرابع	4	8.5	34				
العلاقة مع رئيس القسم	الأول	6	3.5	21	0.000	2.918	0.004	دالة عند 0.01
	الرابع	6	9.5	57				
العلاقة مع إدارة الكلية	الأول	5	3	15	0.000	2.920	0.004	دالة عند 0.01
	الرابع	7	9	63				
الترقية العلمية	الأول	7	4	28	0.000	2.920	0.004	دالة عند 0.01
	الرابع	5	10	50				
ظروف العمل المادية	الأول	6	3.5	21	0.000	3.046	0.002	دالة عند 0.01
	الرابع	7	10	70				
طبيعة العمل نفسه	الأول	7	4	28	0.000	3.082	0.002	دالة عند 0.01
	الرابع	6	10.5	63				
التميز المهني في العمل	الأول	6	3.5	21	0.000	2.908	0.004	دالة عند 0.01
	الرابع	6	9.5	57				
تحقيق الذات من خلال العمل	الأول	5	3	15	0.000	2.460	0.014	دالة عند 0.05
	الرابع	4	7.5	30				
العلاقة مع الطلبة	الأول	6	3.5	21	0.000	2.913	0.004	دالة عند 0.01
	الرابع	6	9.5	57				
الرضا الوظيفي	الأول	6	3.5	21	0.000	2.892	0.004	دالة عند 0.01
	الرابع	6	9.5	57				

الجدول رقم 8 معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	الثبات بالإعادة	الثبات الفا كرونباخ	بالتنصيف سبيرمان براون	بالتنصيف جوتمان
الراتب الشهري والتعويضات المالية	0.722	0.832	0.766	0.722
العلاقة مع الزملاء	0.821	0.798	0.841	0.785
العلاقة مع رئيس القسم	0.820	0.717	0.693	0.693
العلاقة مع إدارة الكلية	0.835	0.647	0.674	0.660
الترقية العلمية	0.878	0.852	0.791	0.789
ظروف العمل المادية	0.891	0.868	0.880	0.844
طبيعة العمل نفسه	0.902	0.678	0.527	0.523
التميز المهني في العمل	0.835	0.701	0.813	0.801
تحقيق الذات من خلال العمل	0.809	0.622	0.747	0.736
العلاقة مع الطلبة	0.819	0.857	0.877	0.868

الأبعاد	الثبات بالإعادة	الثبات الفا كرونباخ	بالتنصيف سبيرمان براون	بالتنصيف جوتمان
الرضا الوظيفي	0.960	0.954	0.931	0.930

الجدول رقم 9 معاملات الترابط بين العبارة والدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية

العبارة	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
البحوث العلمية المحكمة المنشورة مُنفرداً	0.480	0.018	دال عند 0.05
البحوث العلمية المحكمة المنشورة بالمُشاركة	0.866	0.000	دال عند 0.01
البحوث العلمية قيد الإنجاز مُنفرداً	0.676	0.000	دال عند 0.01
البحوث العلمية قيد الإنجاز بالمُشاركة	0.879	0.000	دال عند 0.01
الكتب الجامعية المؤلفة مُنفرداً	0.765	0.000	دال عند 0.01
الكتب الجامعية المؤلفة بالمُشاركة	0.584	0.003	دال عند 0.01
المؤتمرات التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مُنفرداً	0.915	0.000	دال عند 0.01
المؤتمرات التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مشترك	0.813	0.000	دال عند 0.01
ورشات العمل التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مُنفرداً	0.835	0.000	دال عند 0.01
ورشات العمل التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مشترك	0.728	0.000	دال عند 0.01
المقالات العلمية المتخصصة المنشورة مُنفرداً	0.580	0.003	دال عند 0.01
المقالات العلمية المتخصصة المنشورة بالمُشاركة	0.729	0.000	دال عند 0.01
الكتب العلمية ذات العلاقة بالتخصص المُترجمة مُنفرداً	0.449	0.028	دال عند 0.05
الكتب العلمية ذات العلاقة بالتخصص المُترجمة بالمُشاركة	0.596	0.002	دال عند 0.01
الكتب العلمية ذات العلاقة بالتخصص المُؤلفة مُنفرداً	0.595	0.002	دال عند 0.01
الكتب العلمية ذات العلاقة بالتخصص المُؤلفة بالمُشاركة	0.675	0.000	دال عند 0.01
الكتب العلمية المؤلفة التي ليس لها صلة بالتخصص مُنفرداً	0.539	0.007	دال عند 0.01
الكتب العلمية المؤلفة التي ليس لها صلة بالتخصص بالمُشاركة	0.679	0.000	دال عند 0.01
الإشراف على رسائل الماجستير مُنفرداً	0.474	0.019	دال عند 0.05
الإشراف على رسائل الماجستير بالمُشاركة	0.805	0.000	دال عند 0.01
الإشراف على رسائل الدكتوراه مُنفرداً	0.486	0.016	دال عند 0.05
الإشراف على رسائل الدكتوراه بالمُشاركة	0.467	0.021	دال عند 0.05
المُشاركة في لجان مناقشة رسائل الماجستير	0.480	0.018	دال عند 0.05
المُشاركة في لجان مناقشة رسائل الدكتوراه	0.580	0.003	دال عند 0.01
الهدف الرئيسي من الإنتاج العلمي	0.488	0.016	دال عند 0.05
الإنتاج العلمي أمر يهمني بدرجة	0.705	0.000	دال عند 0.01
درجة رضاك عن البحوث العلمية	0.583	0.003	دال عند 0.01
درجة رضاك عن المُشاركة في المؤتمرات وورشات العمل	0.591	0.002	دال عند 0.01

العبارة	الترابط	القيمة الاحتمالية	القرار
درجة رضاك عن التأليف	0.569	0.004	دال عند 0.01
درجة رضاك عن الترجمة	0.583	0.003	دال عند 0.01
درجة رضاك عن الإشراف على الرسائل	0.562	0.004	دال عند 0.01
درجة رضاك عن المُشاركة في لجان مناقشة الرسائل	0.603	0.002	دال عند 0.01

الجدول رقم 10 نتائج اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين درجات الربُيع الأول ودرجات الربُيع الرابع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على مقياس الإنتاجية العلمية

الرُبيع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	U	Z	القيمة الاحتمالية	القرار
الأول	6	3.50	21.00	0.000	2.892	0.004	دالة عند 0.01
الرابع	6	9.50	57.00				

الجدول رقم 11 معاملات ثبات مقياس الإنتاجية العلمية

الثبات	بالاتساق الداخلي	بالتنصيف	بالتنصيف
بالإعادة	الفا كرونباخ	سبيرمان براون	جوتمان
0.960	0.944	0.864	0.851

ملحق رقم 2 جداول الأسئلة والفرضيات

السؤال الأول

الجدول رقم 12 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي

المتغير	الدرجة العظمى	المتوسط	النسبة المئوية	التقدير
الراتب الشهري والتعويضات المالية	25	12.54	50.16	متوسط
العلاقة مع الزملاء	25	16.96	67.84	أعلى من المتوسط
العلاقة مع رئيس القسم	30	20.93	69.77	أعلى من المتوسط
العلاقة مع إدارة الكلية	25	16.08	64.32	أعلى من المتوسط
الترقية العلمية	20	12.26	61.30	أعلى من المتوسط
ظروف العمل المادية	25	14.76	59.04	متوسط
طبيعة العمل نفسه	25	20.19	80.76	مرتفع
التميز المهني في العمل	25	17.24	68.96	أعلى من المتوسط
تحقيق الذات من خلال العمل	30	17.49	58.30	متوسط
العلاقة مع الطلبة	20	14.62	73.10	جيد
الرضا الوظيفي	250	163.06	65.22	أعلى من المتوسط

الجدول رقم 13 ربيعيات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي وأبعاده

الأبعاد	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
الراتب الشهري والتعويضات المالية	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	68	50	72	56	246
العدد%	27.64	20.33	29.27	22.76	100.00

الأبعاد	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	7.35	11.4	13.97	18.04	12.54
النسبة المئوية للمتوسط	29.40	45.60	55.88	72.16	50.16
العلاقة مع الزملاء	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	44	82	70	50	246
العدد%	17.89	33.33	28.46	20.33	100.00
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	13.41	15.56	18.2	20.64	16.96
النسبة المئوية للمتوسط	53.64	62.24	72.80	82.56	67.84
العلاقة مع رئيس القسم	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	72	62	50	62	246
العدد%	29.27	25.20	20.33	25.20	100.00
الدرجة القصوى	30	30	30	30	30
المتوسط	16.86	19.42	21.72	26.52	20.93
النسبة المئوية للمتوسط	56.20	64.73	72.40	88.40	69.77
العلاقة مع إدارة الكلية	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	74	36	60	76	246
العدد%	30.08	14.63	24.39	30.89	100.00
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	13.14	15	16.5	19.13	16.08
النسبة المئوية للمتوسط	52.56	60.00	66.00	76.52	64.32
الترقية العلمية	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	48	64	66	68	246
العدد%	19.51	26.02	26.83	27.64	100.00
الدرجة القصوى	20	20	20	20	20
المتوسط	9.29	11.47	13	14.38	12.26
النسبة المئوية للمتوسط	46.45	57.35	65.00	71.90	61.30
ظروف العمل المادية	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	60	72	62	52	246
العدد%	24.39	29.27	25.20	21.14	100.00
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	8.63	13.58	17.06	20.69	14.76
النسبة المئوية للمتوسط	34.52	54.32	68.24	82.76	59.04
طبيعة العمل نفسه	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	62	60	68	56	246
العدد%	25.20	24.39	27.64	22.76	100.00
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	15.23	18.53	22	25.25	20.19
النسبة المئوية للمتوسط	60.92	74.12	88.00	101.00	80.76
التميز المهني في العمل	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	54	80	52	60	246
العدد%	21.95	32.52	21.14	24.39	100.00
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	12.56	16.05	18.31	22.1	17.24
النسبة المئوية للمتوسط	50.24	64.20	73.24	88.40	68.96
تحقيق الذات من خلال العمل	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	46	82	58	60	246
العدد%	18.70	33.33	23.58	24.39	100.00
الدرجة القصوى	30	30	30	30	30
المتوسط	13.22	15.68	18.34	22.4	17.49
النسبة المئوية للمتوسط	44.07	52.27	61.13	74.67	58.30
العلاقة مع الطلبة	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	66	34	100	46	246
العدد%	26.83	13.82	40.65	18.70	100.00
الدرجة القصوى	25	25	25	25	25
المتوسط	11	14	15.5	18.35	14.62

الأبعاد	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
النسبة المئوية للمتوسط	44.00	56.00	62.00	73.40	58.48
الرضا الوظيفي	منخفض	أقل من المتوسط	أعلى من المتوسط	مرتفع	الكلي
العدد	62	60	62	62	246
العدد%	25.20	24.39	25.20	25.20	100.00
الدرجة القصوى	250	250	250	250	250
المتوسط	140.65	156.7	164.71	189.97	163.06
النسبة المئوية للمتوسط	56.26	62.68	65.88	75.99	65.22

السؤال الثاني

الجدول رقم 14 معدلات الإنتاجية العلمية السنوية لعينة الدراسة

الرقم	الإنتاجية العلمية	المجموع	المعدل مع الصفر	عدد الإجابة بالصفر	نسبتها%	العدد بعد استبعاد الصفر	المعدل بعد استبعاد الصفر
1	البحوث العلمية المحكمة المنشورة مُنفرداً	698	0.567	36	14.63	210	0.665
2	البحوث العلمية المحكمة المنشورة بالمُشاركة	364	0.296	128	52.03	118	0.617
3	البحوث العلمية قيد الإنجاز مُنفرداً	446	0.363	44	17.89	202	0.442
4	البحوث العلمية قيد الإنجاز بالمُشاركة	308	0.25	122	49.59	124	0.497
5	الكتب الجامعية المؤلفة مُنفرداً	414	0.337	82	33.33	164	0.505
6	الكتب الجامعية المؤلفة بالمُشاركة	336	0.273	108	43.90	138	0.487
7	المؤتمرات التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مُنفرداً	438	0.356	90	36.59	156	0.562
8	المؤتمرات التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مشترك	390	0.317	100	40.65	146	0.534
9	ورشات العمل التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مُنفرداً	444	0.361	92	37.40	154	0.577
10	ورشات العمل التي شاركت فيها بورقة عمل أو بحث مشترك	398	0.324	94	38.21	152	0.524
11	المقالات العلمية المتخصصة المنشورة مُنفرداً	476	0.387	62	25.20	184	0.517
12	المقالات العلمية المتخصصة المنشورة بالمُشاركة	302	0.246	138	56.10	108	0.559
13	الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص المُترجمة مُنفرداً	424	0.345	80	32.52	166	0.511
14	الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص المُترجمة بالمُشاركة	236	0.192	134	54.47	112	0.421
15	الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص المُؤلفة مُنفرداً	316	0.257	98	39.84	148	0.427
16	الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص المُؤلفة بالمُشاركة	272	0.221	124	50.41	122	0.446
17	الكتب العلمية التي ليس لها صلة بالتخصص المؤلفة مُنفرداً	252	0.205	124	50.41	122	0.413

الرقم	الإنتاجية العلمية	المجموع	المعدل مع الصفر	عدد الإجابة بالصفر	نسبتها%	العدد بعد استبعاد الصفر	المعدل بعد استبعاد الصفر
18	الكتب العلمية التي ليس لها صلة بالتخصص المؤلفة بالمُشاركة	230	0.187	138	56.10	108	0.426
19	الإشراف على رسائل الماجستير مُنفرداً	754	0.613	46	18.70	200	0.754
20	الإشراف على رسائل الماجستير بالمُشاركة	464	0.377	100	40.65	146	0.636
21	الإشراف على رسائل الدكتوراه مُنفرداً	281	0.228	155	63.01	91	0.618
22	الإشراف على رسائل الدكتوراه بالمُشاركة	370	0.301	90	36.59	156	0.474
23	المُشاركة في لجان مناقشة رسائل الماجستير	782	0.636	26	10.57	220	0.711
24	المُشاركة في لجان مناقشة رسائل الدكتوراه	744	0.605	58	23.58	188	0.791
	المعدل السنوي العام		0.344				0.546

السؤال الثالث

الجدول رقم 15 درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية

درجة الرضا عن	المتوسط	%
البحوث العلمية	3.05	61.00
المشاركة في ورشات العمل والمؤتمرات	2.84	56.80
التأليف	2.6	52.00
الترجمة	2.53	50.60
الإشراف على الرسائل	3.24	64.80
المشاركة في لجان مناقشة الرسائل	3.37	67.40
الرضا عن الإنتاجية العلمية	17.63	58.77

السؤال الرابع

الجدول رقم 16 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الإنتاجية العلمية	246	41.22	22.701
الراتب الشهري والتعويضات المالية	246	12.54	4.091
العلاقة مع الزملاء	246	16.96	2.595
العلاقة مع رئيس القسم	246	20.93	3.937
العلاقة مع إدارة الكلية	246	16.08	2.627
الترقية العلمية	246	12.26	1.890
ظروف العمل المادية	246	14.76	4.524
طبيعة العمل نفسه	246	20.19	3.990
التميز المهني في العمل	246	17.24	3.664
تحقيق الذات من خلال العمل	246	17.49	3.486
العلاقة مع الطلبة	246	14.62	2.724

الجدول رقم 17 المتغيرات المُدخلة في تحليل الانحدار بالطريقة التدريجية

النموذج	المتغير
1	التميز المهني في العمل
2	العلاقة مع الزملاء
3	الراتب الشهري والتعويضات المالية

النموذج	المتغير
4	تحقيق الذات من خلال العمل
5	العلاقة مع رئيس القسم

الجدول رقم 18 نتائج معامل التحديد المتعدد (الطريقة التدريجية)

النموذج	المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد
1	التميز المهني في العمل.	0.477	0.228
2	التميز المهني في العمل، العلاقة مع الزملاء.	0.541	0.293
3	التميز المهني في العمل، العلاقة مع الزملاء، الراتب الشهري والتعويضات المالية.	0.561	0.314
4	التميز المهني في العمل، العلاقة مع الزملاء، الراتب الشهري والتعويضات المالية، تحقيق الذات من خلال العمل.	0.575	0.330
5	التميز المهني في العمل، العلاقة مع الزملاء، الراتب الشهري والتعويضات المالية، تحقيق الذات من خلال العمل، العلاقة مع رئيس القسم.	0.590	0.348

الجدول رقم 19 نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد (الطريقة التدريجية)

النموذج	الانحدار	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
1	الانحدار	28740.357	1	28740.357	71.909	0.000	دالة عند 0.01
	البواقي	97521.224	244	399.677			
	الكلي	126261.581	245				
2	الانحدار	37017.587	2	18508.793	50.397	0.000	دالة عند 0.01
	البواقي	89243.995	243	367.259			
	الكلي	126261.581	245				
3	الانحدار	39671.373	3	13223.791	36.957	0.000	دالة عند 0.01
	البواقي	86590.208	242	357.811			
	الكلي	126261.581	245				
4	الانحدار	41696.970	4	10424.242	29.708	0.000	دالة عند 0.01
	البواقي	84564.612	241	350.891			
	الكلي	126261.581	245				
5	الانحدار	43885.346	5	8777.069	25.572	0.000	دالة عند 0.01
	البواقي	82376.235	240	343.234			
	الكلي	126261.581	245				

الجدول رقم 20 نتائج معاملات الانحدار المتعدد (الطريقة التدريجية)

النموذج		المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	ت	القيمة الاحتمالية	القرار
		بيتا	الخطأ المعياري	بيتا			
1	القيمة الثابتة	-9.740	6.143		-1.586	0.114	غير دالة
	التميز المهني في العمل	2.956	0.349	0.477	8.480	0.000	دالة عند 0.01
2	القيمة الثابتة	-40.872	8.813		-4.638	0.000	دالة عند 0.01
	التميز المهني في العمل	2.448	0.351	0.395	6.977	0.000	دالة عند 0.01
	العلاقة مع الزملاء	2.352	0.495	0.269	4.747	0.000	دالة عند 0.01

النموذج		المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	ت	القيمة الاحتمالية	القرار
		بيتا	الخطأ المعياري	بيتا			
3	القيمة الثابتة	-48.409	9.129		-5.303	0.000	دالة عند 0.01
	التميز المهني في العمل	2.434	0.346	0.393	7.025	0.000	دالة عند 0.01
	العلاقة مع الزملاء	2.212	0.492	0.253	4.499	0.000	دالة عند 0.01
	الراتب الشهري والتعويضات المالية	0.810	0.297	0.146	2.723	0.007	دالة عند 0.01
4	القيمة الثابتة	-52.298	9.184		-5.695	0.000	دالة عند 0.01
	التميز المهني في العمل	1.800	0.433	0.29	4.160	0.000	دالة عند 0.01
	العلاقة مع الزملاء	1.965	0.498	0.225	3.948	0.000	دالة عند 0.01
	الراتب الشهري والتعويضات المالية	0.773	0.295	0.139	2.622	0.009	دالة عند 0.01
	تحقيق الذات من خلال العمل	1.113	0.463	0.171	2.403	0.017	دالة عند 0.05
5	القيمة الثابتة	-47.883	9.250		-5.177	0.000	دالة عند 0.01
	التميز المهني في العمل	1.848	0.428	0.298	4.313	0.000	دالة عند 0.01
	العلاقة مع الزملاء	2.391	0.520	0.273	4.595	0.000	دالة عند 0.01
	الراتب الشهري والتعويضات المالية	0.791	0.292	0.143	2.712	0.007	دالة عند 0.01
	تحقيق الذات من خلال العمل	1.512	0.485	0.232	3.119	0.002	دالة عند 0.01
	العلاقة مع رئيس القسم	-0.939	0.372	-0.163	-2.525	0.012	دالة عند 0.05

فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى

الجدول رقم 21 نتائج اختبار معامل ترابط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية

المتغير	الترابط	البحوث والكتب الجامعية	ورشات العمل والمؤتمرات	التأليف والترجمة	الإشراف على الرسائل	المُشاركة في لجان المناقشة	أهمية الإنتاج العلمي	الإنتاجية العلمية	الرضا عن الإنتاجية العلمية
الراتب الشهري والتعويضات المالية	ترابط بيرسون	0.143	0.178	0.402	-0.020	-0.103	-0.250	0.194	0.046
	القيمة الاحتمالية	0.025	0.005	0.000	0.759	0.106	0.000	0.002	0.472
	القرار	دال عند 0.05	دال عند 0.01	دال عند 0.01	غير دال	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01
العلاقة مع الزملاء	ترابط بيرسون	0.319	0.341	0.290	0.288	0.214	0.013	0.389	0.305
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.844	0.000	0.000
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01
العلاقة مع رئيس القسم	ترابط بيرسون	0.186	0.126	0.169	0.069	0.200	-0.185	0.206	0.154
	القيمة الاحتمالية	0.003	0.049	0.008	0.282	0.002	0.004	0.001	0.016
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.05	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.05
العلاقة مع إدارة الكلية	ترابط بيرسون	0.299	0.125	0.332	0.160	0.151	-0.061	0.308	0.169
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.051	0.000	0.012	0.018	0.343	0.000	0.008
	القرار	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.05	دال عند 0.05	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01
الترقية العلمية	ترابط بيرسون	0.051	0.090	-0.049	0.191	0.022	0.104	0.067	0.133
	القيمة الاحتمالية	0.422	0.157	0.448	0.003	0.732	0.103	0.293	0.037
	القرار	غير دال	غير دال	غير دال	دال عند 0.01	غير دال	غير دال	غير دال	غير دال
ظروف العمل المادية	ترابط بيرسون	0.110	0.217	0.436	-0.109	-0.342	-0.238	0.127	0.016
	القيمة الاحتمالية	0.084	0.001	0.000	0.088	0.000	0.000	0.047	0.805
	القرار	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.05	غير دال

المتغير	الترابط	البحوث والكتب الجامعية	ورشات العمل والمؤتمرات	التأليف والترجمة	الإشراف على الرسائل	المُشاركة في لجان المناقشة	أهمية الإنتاج العلمي	الإنتاجية العلمية	الرضا عن الإنتاجية العلمية
طبيعة العمل نفسه	ترابط بيرسون	0.295	0.337	0.407	0.257	-0.012	0.248	0.362	0.372
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.852	0.000	0.000	0.000
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01
التميز المهني في العمل	ترابط بيرسون	0.418	0.356	0.418	0.234	0.308	0.161	0.477	0.245
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.012	0.000	0.000
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.05	دال عند 0.01	دال عند 0.01
تحقيق الذات من خلال العمل	ترابط بيرسون	0.370	0.358	0.343	0.260	0.345	0.017	0.451	0.158
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.790	0.000	0.013
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.05
العلاقة مع الطلبة	ترابط بيرسون	0.222	0.191	0.235	0.098	0.242	0.121	0.271	0.245
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.003	0.000	0.125	0.000	0.059	0.000	0.000
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01
الرضا الوظيفي	ترابط بيرسون	0.411	0.405	0.547	0.217	0.139	-0.040	0.487	0.302
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.001	0.029	0.531	0.000	0.000
	القرار	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.01	دال عند 0.05	غير دال	دال عند 0.01	دال عند 0.01

الفرضية الثانية

الجدول رقم 22 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الراتب الشهري والتعويضات المالية	الذكور	159	12.50	3.998
	الإناث	87	12.63	4.278
العلاقة مع الزملاء	الذكور	159	17.07	2.665
	الإناث	87	16.76	2.464
العلاقة مع رئيس القسم	الذكور	159	21.13	4.083
	الإناث	87	20.55	3.646
العلاقة مع إدارة الكلية	الذكور	159	16.29	2.529
	الإناث	87	15.70	2.771
الترقية العلمية	الذكور	159	12.29	1.884
	الإناث	87	12.21	1.912
ظروف العمل المادية	الذكور	159	14.49	4.504
	الإناث	87	15.24	4.544
طبيعة العمل نفسه	الذكور	159	20.22	4.086
	الإناث	87	20.13	3.833
التميز المهني في العمل	الذكور	159	16.92	3.720
	الإناث	87	17.82	3.506
تحقيق الذات من خلال العمل	الذكور	159	17.47	3.429
	الإناث	87	17.53	3.608
العلاقة مع الطلبة	الذكور	159	14.64	2.768
	الإناث	87	14.57	2.657
الرضا الوظيفي	الذكور	159	163.01	20.463
	الإناث	87	163.14	18.513

الجدول رقم 23 نتائج اختبار ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	ف ليفين	القيمة الاحتمالية	القرار	ت	دح	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	2.060	0.152	غير دالة	-0.248	244	0.805	غير دالة

المتغير	ف ليفين	القيمة الاحتمالية	القرار	ت	دح	القيمة الاحتمالية	القرار
				-0.243	167.063	0.809	غير دالة
العلاقة مع الزملاء	1.001	0.318	غير دالة	0.897	244	0.371	غير دالة
				0.918	189.184	0.360	غير دالة
العلاقة مع رئيس القسم	0.872	0.351	غير دالة	1.106	244	0.270	غير دالة
				1.143	194.623	0.254	غير دالة
العلاقة مع إدارة الكلية	0.271	0.603	غير دالة	1.685	244	0.093	غير دالة
				1.641	163.766	0.103	غير دالة
الترقية العلمية	0.062	0.803	غير دالة	0.326	244	0.744	غير دالة
				0.325	174.808	0.746	غير دالة
ظروف العمل المادية	0.133	0.715	غير دالة	-1.246	244	0.214	غير دالة
				-1.243	175.686	0.216	غير دالة
طبيعة العمل نفسه	0.086	0.770	غير دالة	0.176	244	0.861	غير دالة
				0.179	186.848	0.858	غير دالة
التميز المهني في العمل	0.004	0.951	غير دالة	-1.847	244	0.066	غير دالة
				-1.879-	186.126	0.062	غير دالة
تحقيق الذات من خلال العمل	0.501	0.480	غير دالة	-0.136	244	0.892	غير دالة
				-0.134	169.462	0.894	غير دالة
العلاقة مع الطلبة	0.009	0.923	غير دالة	0.184	244	0.855	غير دالة
				0.186	183.27	0.853	غير دالة
الرضا الوظيفي	0.008	0.928	غير دالة	-0.047	244	0.962	غير دالة
				-0.049	192.577	0.961	غير دالة

الفرضية الثالثة

الجدول رقم 24 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البحوث والكتب الجامعية	الذكور	159	10.62	6.948
	الإناث	87	10.09	6.377
ورشات العمل والمؤتمرات	الذكور	159	6.81	4.709
	الإناث	87	6.76	4.892
التأليف والترجمة	الذكور	159	10.25	8.412
	الإناث	87	10.10	7.593
الإشراف على الرسائل	الذكور	159	7.99	5.896
	الإناث	87	6.89	4.257
المُشاركة في لجان المناقشة	الذكور	159	6.62	6.128
	الإناث	87	5.44	3.646
أهمية الإنتاجية العلمية	الذكور	159	4.01	0.907
	الإناث	87	3.89	1.039
الإنتاجية العلمية	الذكور	159	42.28	23.980
	الإناث	87	39.28	20.144

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الرضا عن الإنتاجية العلمية	الذكور	159	17.74	5.216
	الإناث	87	17.41	4.556

الجدول رقم 25 نتائج اختبار ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	ف ليفين	القيمة الاحتمالية	القرار	ت	دح	القيمة الاحتمالية	القرار
البحوث والكتب الجامعية	0.063	0.801	غير دالة	0.582	244	0.561	غير دالة
				0.597	190.306	0.551	غير دالة
ورشات العمل والمؤتمرات	0.011	0.916	غير دالة	0.073	244	0.942	غير دالة
				0.072	171.331	0.943	غير دالة
التأليف والترجمة	1.256	0.264	غير دالة	0.131	244	0.896	غير دالة
				0.135	192.93	0.893	غير دالة
الإشراف على الرسائل	7.691	0.006	دالة عند 0.01	1.538	244	0.125	غير دالة
				1.687	225.828	0.093	غير دالة
المُشاركة في لجان المناقشة	6.548	0.011	دالة عند 0.05	1.651	244	0.100	غير دالة
				1.901	242.268	0.058	غير دالة
أهمية الإنتاجية العلمية	5.454	0.020	دالة عند 0.05	1.001	244	0.318	غير دالة
				0.962	157.733	0.338	غير دالة
الإنتاجية العلمية	2.248	0.135	غير دالة	0.991	244	0.323	غير دالة
				1.043	204.238	0.298	غير دالة
الرضا عن الإنتاجية العلمية	3.224	0.074	غير دالة	0.493	244	0.622	غير دالة
				0.513	198.119	0.609	غير دالة

الفرضية الرابعة

الجدول رقم 26 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الراتب الشهري والتعويضات المالية	مدرس	106	11.94	3.422
	أستاذ مساعد	74	13.46	4.358
	أستاذ	66	12.48	4.615
	الكلي	246	12.54	4.091
العلاقة مع الزملاء	مدرس	106	16.64	2.477
	أستاذ مساعد	74	16.95	2.895
	أستاذ	66	17.48	2.368
	الكلي	246	16.96	2.595
العلاقة مع رئيس القسم	مدرس	106	20.45	3.711
	أستاذ مساعد	74	21.16	4.171
	أستاذ	66	21.42	3.993
	الكلي	246	20.93	3.937

المتغير	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
العلاقة مع إدارة الكلية	مدرس	106	15.58	2.430
	أستاذ مساعد	74	16.72	2.419
	أستاذ	66	16.18	3.002
	الكلي	246	16.08	2.627
الترقية العلمية	مدرس	106	11.95	2.193
	أستاذ مساعد	74	12.47	1.753
	أستاذ	66	12.52	1.406
	الكلي	246	12.26	1.890
ظروف العمل المادية	مدرس	106	14.84	4.022
	أستاذ مساعد	74	15.85	4.675
	أستاذ	66	13.39	4.816
	الكلي	246	14.76	4.524
طبيعة العمل نفسه	مدرس	106	19.40	3.771
	أستاذ مساعد	74	20.78	4.588
	أستاذ	66	20.79	3.408
	الكلي	246	20.19	3.990
التميز المهني في العمل	مدرس	106	17.20	3.158
	أستاذ مساعد	74	17.47	4.503
	أستاذ	66	17.03	3.406
	الكلي	246	17.24	3.664
تحقيق الذات من خلال العمل	مدرس	106	17.06	3.513
	أستاذ مساعد	74	17.95	3.507
	أستاذ	66	17.67	3.389
	الكلي	246	17.49	3.486
العلاقة مع الطلبة	مدرس	106	14.16	2.886
	أستاذ مساعد	74	14.36	2.954
	أستاذ	66	15.64	1.803
	الكلي	246	14.62	2.724

المتغير	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	مدرس	106	159.22	14.689
	أستاذ مساعد	74	167.18	22.452
	أستاذ	66	164.61	22.603
	الكلي	246	163.06	19.757

الجدول رقم 27 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	بين المجموعات	100.485	2	50.242	3.052	0.049	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	4000.524	243	16.463			
	الكلي	4101.008	245				
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	28.948	2	14.474	2.170	0.116	غير دالة
	داخل المجموعات	1620.646	243	6.669			
	الكلي	1649.593	245				
العلاقة مع رئيس القسم	بين المجموعات	44.244	2	22.122	1.433	0.241	غير دالة
	داخل المجموعات	3752.439	243	15.442			
	الكلي	3796.683	245				
العلاقة مع إدارة الكلية	بين المجموعات	57.619	2	28.810	4.288	0.015	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	1632.755	243	6.719			
	الكلي	1690.374	245				
الترقية العلمية	بين المجموعات	17.655	2	8.827	2.501	0.084	غير دالة
	داخل المجموعات	857.695	243	3.530			
	الكلي	875.350	245				
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	211.970	2	105.985	5.364	0.005	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	4801.396	243	19.759			
	الكلي	5013.366	245				
طبيعة العمل نفسه	بين المجموعات	116.469	2	58.235	3.739	0.025	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	3784.929	243	15.576			
	الكلي	3901.398	245				
التميز المهني في العمل	بين المجموعات	7.100	2	3.550	0.263	0.769	غير دالة
	داخل المجموعات	3281.225	243	13.503			
	الكلي	3288.325	245				
تحقيق الذات من خلال العمل	بين المجموعات	37.353	2	18.676	1.544	0.216	غير دالة
	داخل المجموعات	2940.111	243	12.099			
	الكلي	2977.463	245				
العلاقة مع الطلبة	بين المجموعات	95.386	2	47.693	6.728	0.001	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	1722.695	243	7.089			

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
	الكلي	1818.081	245				
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	2976.720	2	1488.360	3.903	0.021	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	92660.483	243	381.319			
	الكلي	95637.203	245				

الجدول رقم 28 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	ف ليفين	دح1	دح2	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	9.417	2	243	0.000	دالة عند 0.01
العلاقة مع إدارة الكلية	3.189	2	243	0.043	دالة عند 0.05
ظروف العمل المادية	4.731	2	243	0.010	دالة عند 0.01
طبيعة العمل نفسه	2.156	2	243	0.118	غير دالة
العلاقة مع الطلبة	12.672	2	243	0.000	دالة عند 0.01
الرضا الوظيفي	6.899	2	243	0.001	دالة عند 0.01

الجدول رقم 29 نتائج اختبار المقارنات المتعددة شيفيه لدلالة الفروق على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	الرتبة العلمية	الفرق بين المتوسطين	القيمة الاحتمالية	القرار
طبيعة العمل نفسه	مدرس	أستاذ مساعد	-1.388	0.070	غير دال
		أستاذ	-1.392	0.082	غير دال
	أستاذ مساعد	أستاذ	-0.004	1.000	غير دال

الجدول رقم 30 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	الرتبة العلمية	الفرق بين المتوسطين	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	مدرس	أستاذ مساعد	-1.516	دالة عند 0.05
		أستاذ	-0.541	غير دالة
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.975	غير دالة
العلاقة مع إدارة الكلية	مدرس	أستاذ مساعد	-1.141	دالة عند 0.05
		أستاذ	-0.606	غير دالة
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.534	غير دالة
ظروف العمل المادية	مدرس	أستاذ مساعد	-1.012	غير دالة
		أستاذ	1.446	غير دالة
	أستاذ مساعد	أستاذ	2.457	دالة عند 0.05

المتغير	الرتبة العلمية	الرتبة العلمية	الفرق بين المتوسطين	القرار
العلاقة مع الطلبة	مدرس	أستاذ مساعد	-0.204	غير دالة
		أستاذ	-1.476	دالة عند 0.05
	أستاذ مساعد	أستاذ	-1.271	دالة عند 0.05
الرضا الوظيفي	مدرس	أستاذ مساعد	-7.959	دالة عند 0.05
		أستاذ	-5.389	غير دالة
	أستاذ مساعد	أستاذ	2.570	غير دالة

الفرضية الخامسة

الجدول رقم 31 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البحوث والكتب الجامعية	مدرس	106	8.18	4.908
	أستاذ مساعد	74	11.96	6.392
	أستاذ	66	12.33	8.484
	الكلي	246	10.43	6.743
ورشات العمل والمؤتمرات	مدرس	106	5.84	3.984
	أستاذ مساعد	74	7.72	5.602
	أستاذ	66	7.27	4.689
	الكلي	246	6.79	4.764
التأليف والترجمة	مدرس	106	9.45	6.875
	أستاذ مساعد	74	10.16	8.080
	أستاذ	66	11.42	9.807
	الكلي	246	10.20	8.116
الإشراف على الرسائل	مدرس	106	5.67	4.023
	أستاذ مساعد	74	9.58	6.851
	أستاذ	66	8.47	4.400
	الكلي	246	7.60	5.391
المُشاركة في لجان المناقشة	مدرس	106	4.92	3.549
	أستاذ مساعد	74	5.55	3.653

المتغير	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
	أستاذ	66	9.00	7.977
	الكلي	246	6.20	5.404
أهمية الإنتاجية العلمية	مدرس	106	4.07	0.929
	أستاذ مساعد	74	3.66	1.011
	أستاذ	66	4.15	0.864
	الكلي	246	3.97	0.956
الإنتاجية العلمية	مدرس	106	34.06	16.441
	أستاذ مساعد	74	44.97	21.278
	أستاذ	66	48.50	29.049
	الكلي	246	41.22	22.701
الرضا عن الإنتاجية العلمية	مدرس	106	17.45	4.427
	أستاذ مساعد	74	16.49	4.784
	أستاذ	66	19.18	5.686
	الكلي	246	17.63	4.986

الجدول رقم 32 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
البحوث والكتب الجامعية	بين المجموعات	949.186	2	474.593	11.316	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	10191.139	243	41.939			
	الكلي	11140.325	245				
ورشات العمل والمؤتمرات	بين المجموعات	174.603	2	87.302	3.938	0.021	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	5386.405	243	22.166			
	الكلي	5561.008	245				
التأليف والترجمة	بين المجموعات	158.195	2	79.097	1.203	0.302	غير دالة
	داخل المجموعات	15980.439	243	65.763			
	الكلي	16138.634	245				
الإشراف على الرسائل	بين المجموعات	735.262	2	367.631	13.994	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	6383.896	243	26.271			
	الكلي	7119.159	245				
المُشاركة في لجان المناقشة	بين المجموعات	723.318	2	361.659	13.662	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	6432.520	243	26.471			
	الكلي	7155.837	245				
أهمية الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	10.163	2	5.082	5.782	0.004	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	213.577	243	0.879			
	الكلي	223.740	245				
الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	9979.475	2	4989.737	10.427	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	116282.106	243	478.527			
	الكلي	126261.581	245				
الرضا عن الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	259.025	2	129.512	5.398	0.005	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	5830.569	243	23.994			
	الكلي	6089.593	245				

الجدول رقم 33 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	ف ليفين	دح1	دح2	القيمة الاحتمالية	القرار
البحوث والكتب الجامعية	9.216	2	243	0.000	دالة عند 0.01
ورشات العمل والمؤتمرات	5.548	2	243	0.004	دالة عند 0.01
الإشراف على الرسائل	8.945	2	243	0.000	دالة عند 0.01
المُشاركة في لجان المناقشة	16.487	2	243	0.000	دالة عند 0.01
أهمية الإنتاجية العلمية	1.936	2	243	0.146	غير دالة
الإنتاجية العلمية	10.870	2	243	0.000	دالة عند 0.01
الرضا عن الإنتاجية العلمية	2.708	2	243	0.069	غير دالة

الجدول رقم 34 نتائج اختبار المقارنات المتعددة شيفيه لدلالة الفروق على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	الرتبة العلمية	شيفيه	القيمة الاحتمالية	القرار
أهمية الإنتاجية العلمية	مدرس	أستاذ مساعد	0.404	0.019	دال عند 0.05
		أستاذ	-0.085	0.845	غير دال
	أستاذ مساعد	أستاذ	-0.489	0.009	دال عند 0.01
الرضا عن الإنتاجية العلمية	مدرس	أستاذ مساعد	0.966	0.430	غير دال
		أستاذ	-1.729	0.081	غير دال
	أستاذ مساعد	أستاذ	-2.695	0.006	دال عند 0.05

الجدول رقم 35 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

المتغير	الرتبة العلمية	الرتبة العلمية	الفرق بين المتوسطين	القرار
البحوث والكتب الجامعية	مدرس	أستاذ مساعد	-3.780	دال عند 0.05
		أستاذ	-4.154	دال عند 0.05
	أستاذ مساعد	أستاذ	-0.374	غير دال
ورشات العمل والمؤتمرات	مدرس	أستاذ مساعد	-1.877	دال عند 0.05
		أستاذ	-1.433	غير دال
	أستاذ مساعد	أستاذ	0.443	غير دال
الإشراف على الرسائل	مدرس	أستاذ مساعد	-3.911	دال عند 0.05

المتغير	الرتبة العلمية	الرتبة العلمية	الفرق بين المتوسطين	القرار
		أستاذ	-2.800	دال عند 0.05
	أستاذ مساعد	أستاذ	1.111	غير دال
المُشاركة في لجان المناقشة	مدرس	أستاذ مساعد	-0.639	غير دال
		أستاذ	-4.085	دال عند 0.05
	أستاذ مساعد	أستاذ	-3.446	دال عند 0.05
الإنتاجية العلمية	مدرس	أستاذ مساعد	-10.916	دال عند 0.05
		أستاذ	-14.443	دال عند 0.05
	أستاذ مساعد	أستاذ	-3.527	غير دال

الفرضية السادسة

الجدول رقم 36 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الراتب الشهري والتعويضات المالية	الاقتصاد	40	8.60	2.085
	التربية	44	9.18	4.266
	الطب البشري	96	14.88	3.450
	الفنون الجميلة	66	13.79	2.057
	الكلي	246	12.54	4.091
العلاقة مع الزملاء	الاقتصاد	40	17.70	2.441
	التربية	44	17.36	2.125
	الطب البشري	96	17.23	3.134
	الفنون الجميلة	66	15.85	1.629
	الكلي	246	16.96	2.595
العلاقة مع رئيس القسم	الاقتصاد	40	20.20	2.514
	التربية	44	23.27	5.372
	الطب البشري	96	21.02	4.228
	الفنون الجميلة	66	19.67	1.932
	الكلي	246	20.93	3.937
العلاقة مع إدارة الكلية	الاقتصاد	40	14.80	1.964

المتغير	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
	التربية	44	17.09	3.409
	الطب البشري	96	16.65	2.656
	الفنون الجميلة	66	15.36	1.733
	الكلي	246	16.08	2.627
الترقية العلمية	الاقتصاد	40	12.50	2.276
	التربية	44	12.73	2.027
	الطب البشري	96	12.06	1.568
	الفنون الجميلة	66	12.09	1.943
	الكلي	246	12.26	1.890
ظروف العمل المادية	الاقتصاد	40	10.30	2.937
	التربية	44	10.27	3.113
	الطب البشري	96	17.46	3.772
	الفنون الجميلة	66	16.52	2.234
	الكلي	246	14.76	4.524
طبيعة العمل نفسه	الاقتصاد	40	21.60	2.362
	التربية	44	17.45	4.427
	الطب البشري	96	21.04	4.324
	الفنون الجميلة	66	19.91	2.991
	الكلي	246	20.19	3.990
التميز المهني في العمل	الاقتصاد	40	17.60	2.530
	التربية	44	17.00	4.956
	الطب البشري	96	17.98	3.939
	الفنون الجميلة	66	16.09	2.358
	الكلي	246	17.24	3.664
تحقيق الذات من خلال العمل	الاقتصاد	40	16.90	2.416
	التربية	44	18.73	4.071
	الطب البشري	96	18.13	3.759
	الفنون الجميلة	66	16.09	2.618

المتغير	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
	الكلي	246	17.49	3.486
العلاقة مع الطلبة	الاقتصاد	40	13.50	2.320
	التربية	44	15.82	1.769
	الطب البشري	96	14.42	3.408
	الفنون الجميلة	66	14.79	1.965
	الكلي	246	14.62	2.724
الرضا الوظيفي	الاقتصاد	40	153.70	12.527
	التربية	44	158.91	22.344
	الطب البشري	96	170.85	23.123
	الفنون الجميلة	66	160.15	10.080
	الكلي	246	163.06	19.757

الجدول رقم 37 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	بين المجموعات	1743.332	3	581.111	59.647	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	2357.676	242	9.742			
	الكلي	4101.008	245				
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	117.568	3	39.189	6.190	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	1532.025	242	6.331			
	الكلي	1649.593	245				
العلاقة مع رئيس القسم	بين المجموعات	368.931	3	122.977	8.682	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	3427.752	242	14.164			
	الكلي	3796.683	245				
العلاقة مع إدارة الكلية	بين المجموعات	175.107	3	58.369	9.322	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	1515.267	242	6.261			
	الكلي	1690.374	245				
الترقية العلمية	بين المجموعات	17.543	3	5.848	1.650	0.179	غير دالة
	داخل المجموعات	857.807	242	3.545			
	الكلي	875.350	245				
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	2583.920	3	861.307	85.796	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	2429.445	242	10.039			
	الكلي	5013.366	245				
طبيعة العمل نفسه	بين المجموعات	483.601	3	161.200	11.414	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	3417.797	242	14.123			
	الكلي	3901.398	245				
التميز المهني في العمل	بين المجموعات	147.312	3	49.104	3.783	0.011	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	3141.013	242	12.979			
	الكلي	3288.325	245				
تحقيق الذات من خلال العمل	بين المجموعات	249.182	3	83.061	7.368	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	2728.282	242	11.274			
	الكلي	2977.463	245				
العلاقة مع الطلبة	بين المجموعات	119.172	3	39.724	5.658	0.001	

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
	داخل المجموعات	1698.909	242	7.020			دالة عند 0.01
	الكلي	1818.081	245				
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	10652.724	3	3550.908	10.111	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	84984.480	242	351.176			
	الكلي	95637.203	245				

الجدول رقم 38 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	ف ليفين	دح1	دح2	القيمة الاحتمالية	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	13.012	3	242	0.000	دالة عند 0.01
العلاقة مع الزملاء	16.690	3	242	0.000	دالة عند 0.01
العلاقة مع رئيس القسم	37.823	3	242	0.000	دالة عند 0.01
العلاقة مع إدارة الكلية	9.983	3	242	0.000	دالة عند 0.01
ظروف العمل المادية	7.507	3	242	0.000	دالة عند 0.01
طبيعة العمل نفسه	9.387	3	242	0.000	دالة عند 0.01
التميز المهني في العمل	8.451	3	242	0.000	دالة عند 0.01
تحقيق الذات من خلال العمل	8.472	3	242	0.000	دالة عند 0.01
العلاقة مع الطلبة	15.722	3	242	0.000	دالة عند 0.01
الرضا الوظيفي	17.369	3	242	0.000	دالة عند 0.01

الجدول رقم 39 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	الكلية	الكلية	الفرق بين المتوسطين	القرار
الراتب الشهري والتعويضات المالية	الاقتصاد	التربية	-0.582	غير دال
		الطب البشري	-6.275	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-5.188	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-5.693	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-4.606	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.087	غير دال
العلاقة مع الزملاء	الاقتصاد	التربية	0.336	غير دال
		الطب البشري	0.471	غير دال
		الفنون الجميلة	1.852	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	0.134	غير دال
		الفنون الجميلة	1.515	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.381	دال عند 0.05

المتغير	الكلية	الكلية	الفرق بين المتوسطين	القرار
العلاقة مع رئيس القسم	الاقتصاد	التربية	-3.073	دال عند 0.05
		الطب البشري	-0.821	غير دال
		الفنون الجميلة	0.533	غير دال
	التربية	الطب البشري	2.252	غير دال
		الفنون الجميلة	3.606	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.354	دال عند 0.05
العلاقة مع إدارة الكلية	الاقتصاد	التربية	-2.291	دال عند 0.05
		الطب البشري	-1.846	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-0.564	غير دال
	التربية	الطب البشري	0.445	غير دال
		الفنون الجميلة	1.727	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.282	دال عند 0.05
ظروف العمل المادية	الاقتصاد	التربية	0.027	غير دال
		الطب البشري	-7.158	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-6.215	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-7.186	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-6.242	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	0.943	غير دال
طبيعة العمل نفسه	الاقتصاد	التربية	4.145	دال عند 0.05
		الطب البشري	0.558	غير دال
		الفنون الجميلة	1.691	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-3.587	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-2.455	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.133	غير دال
التميز المهني في العمل	الاقتصاد	التربية	0.600	غير دال
		الطب البشري	-0.379	غير دال
		الفنون الجميلة	1.509	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-0.979	غير دال
		الفنون الجميلة	0.909	غير دال
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.888	دال عند 0.05
تحقيق الذات من خلال العمل	الاقتصاد	التربية	-1.827	غير دال
		الطب البشري	-1.225	غير دال

المتغير	الكلية	الكلية	الفرق بين المتوسطين	القرار
		الفنون الجميلة	0.809	غير دال
	التربية	الطب البشري	0.602	غير دال
		الفنون الجميلة	2.636	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	2.034	دال عند 0.05
العلاقة مع الطلبة	الاقتصاد	التربية	-2.318	دال عند 0.05
		الطب البشري	-0.917	غير دال
		الفنون الجميلة	-1.288	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	1.402	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	1.030	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	-0.371	غير دال
	الفنون الجميلة	الاقتصاد	1.288	دال عند 0.05
		التربية	-1.030	دال عند 0.05
		الطب البشري	0.371	غير دال
الرضا الوظيفي	الاقتصاد	التربية	-5.209	غير دال
		الطب البشري	-17.154	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-6.452	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-11.945	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-1.242	غير دال
	الطب البشري	الفنون الجميلة	10.703	دال عند 0.05

الفرضية السابعة

الجدول رقم 40 الإحصاء الوصفي لدرجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
البحوث والكتب الجامعية	الاقتصاد	40	9.70	5.125
	التربية	44	12.18	9.369
	الطب البشري	96	12.65	6.782
	الفنون الجميلة	66	6.48	2.207
	الكلي	246	10.43	6.743
ورشات العمل والمؤتمرات	الاقتصاد	40	8.40	5.476
	التربية	44	3.64	3.865

المتغير	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
	الطب البشري	96	8.96	4.903
	الفنون الجميلة	66	4.76	1.755
	الكلي	246	6.79	4.764
التأليف والترجمة	الاقتصاد	40	7.30	4.921
	التربية	44	6.00	10.627
	الطب البشري	96	15.29	7.854
	الفنون الجميلة	66	7.33	2.269
	الكلي	246	10.20	8.116
الإشراف على الرسائل	الاقتصاد	40	10.90	7.558
	التربية	44	8.07	4.025
	الطب البشري	96	8.10	5.526
	الفنون الجميلة	66	4.55	1.790
	الكلي	246	7.60	5.391
المُشاركة في لجان المناقشة	الاقتصاد	40	8.50	4.108
	التربية	44	11.36	8.905
	الطب البشري	96	4.77	3.213
	الفنون الجميلة	66	3.45	0.661
	الكلي	246	6.20	5.404
أهمية الإنتاجية العلمية	الاقتصاد	40	4.70	0.464
	التربية	44	4.00	1.220
	الطب البشري	96	3.63	0.976
	الفنون الجميلة	66	4.00	0.656
	الكلي	246	3.97	0.956
الإنتاجية العلمية	الاقتصاد	40	44.80	18.739
	التربية	44	41.25	32.370
	الطب البشري	96	49.77	21.554
	الفنون الجميلة	66	26.58	5.102
	الكلي	246	41.22	22.701

المتغير	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الرضا عن الإنتاجية العلمية	الاقتصاد	40	21.10	1.464
	التربية	44	16.73	7.206
	الطب البشري	96	16.29	5.429
	الفنون الجميلة	66	18.06	2.045
	الكلي	246	17.63	4.986

الجدول رقم 41 نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	دح	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية	القرار
البحوث والكتب الجامعية	بين المجموعات	1654.937	3	551.646	14.074	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	9485.389	242	39.196			
	الكلي	11140.325	245				
ورشات العمل والمؤتمرات	بين المجموعات	1265.272	3	421.757	23.760	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	4295.736	242	17.751			
	الكلي	5561.008	245				
التأليف والترجمة	بين المجموعات	4143.734	3	1381.245	27.867	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	11994.900	242	49.566			
	الكلي	16138.634	245				
الإشراف على الرسائل	بين المجموعات	1085.441	3	361.814	14.512	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	6033.717	242	24.933			
	الكلي	7119.159	245				
المُشاركة في لجان المناقشة	بين المجموعات	2078.334	3	692.778	33.019	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	5077.504	242	20.981			
	الكلي	7155.837	245				
أهمية الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	32.840	3	10.947	13.877	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	190.900	242	0.789			
	الكلي	223.740	245				
الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	21685.852	3	7228.617	16.728	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	104575.730	242	432.131			
	الكلي	126261.581	245				
الرضا عن الإنتاجية العلمية	بين المجموعات	701.675	3	233.892	10.505	0.000	دالة عند 0.01
	داخل المجموعات	5387.918	242	22.264			
	الكلي	6089.593	245				

الجدول رقم 42 نتائج اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	ف ليفين	دح1	دح2	القيمة الاحتمالية	القرار
البحوث والكتب الجامعية	20.373	3	242	0.000	دالة عند 0.01
ورشات العمل والمؤتمرات	21.097	3	242	0.000	دالة عند 0.01
التأليف والترجمة	23.904	3	242	0.000	دالة عند 0.01
الإشراف على الرسائل	21.987	3	242	0.000	دالة عند 0.01
المُشاركة في لجان المناقشة	26.447	3	242	0.000	دالة عند 0.01

المتغير	ف ليفين	دح1	دح2	القيمة الاحتمالية	القرار
أهمية الإنتاجية العلمية	13.892	3	242	0.000	دالة عند 0.01
الإنتاجية العلمية	24.207	3	242	0.000	دالة عند 0.01
الرضا عن الإنتاجية العلمية	33.572	3	242	0.000	دالة عند 0.01

الجدول رقم 43 نتائج اختبار المقارنات المتعددة دونيت سي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية

المتغير	الكلية	الكلية	الفرق بين المتوسطين	القرار
البحوث والكتب الجامعية	الاقتصاد	التربية	-2.482	غير دال
		الطب البشري	-2.946	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	3.215	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-0.464	غير دال
		الفنون الجميلة	5.697	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	6.161	دال عند 0.05
ورشات العمل والمؤتمرات	الاقتصاد	التربية	4.764	دال عند 0.05
		الطب البشري	-0.558	غير دال
		الفنون الجميلة	3.642	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-5.322	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-1.121	غير دال
	الطب البشري	الفنون الجميلة	4.201	دال عند 0.05
التأليف والترجمة	الاقتصاد	التربية	1.300	غير دال
		الطب البشري	-7.992	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-0.033	غير دال
	التربية	الطب البشري	-9.292	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	-1.333	غير دال
	الطب البشري	الفنون الجميلة	7.958	دال عند 0.05
الإشراف على الرسائل	الاقتصاد	التربية	2.832	غير دال
		الطب البشري	2.796	غير دال
		الفنون الجميلة	6.355	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-0.036	غير دال
		الفنون الجميلة	3.523	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	3.559	دال عند 0.05
المُشاركة في لجان المناقشة	الاقتصاد	التربية	-2.864	غير دال
		الطب البشري	3.729	دال عند 0.05

المتغير	الكلية	الكلية	الفرق بين المتوسطين	القرار
		الفنون الجميلة	5.045	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	6.593	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	7.909	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	1.316	دال عند 0.05
أهمية الإنتاجية العلمية	الاقتصاد	التربية	0.700	دال عند 0.05
		الطب البشري	1.075	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	0.700	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	0.375	غير دال
		الفنون الجميلة	0.000	غير دال
	الطب البشري	الفنون الجميلة	-0.375	دال عند 0.05
الإنتاجية العلمية	الاقتصاد	التربية	3.550	غير دال
		الطب البشري	-4.971	غير دال
		الفنون الجميلة	18.224	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	-8.521	غير دال
		الفنون الجميلة	14.674	دال عند 0.05
	الطب البشري	الفنون الجميلة	23.195	دال عند 0.05
الرضا عن الإنتاجية العلمية	الاقتصاد	التربية	4.373	دال عند 0.05
		الطب البشري	4.808	دال عند 0.05
		الفنون الجميلة	3.039	دال عند 0.05
	التربية	الطب البشري	0.436	غير دال
		الفنون الجميلة	-1.333	غير دال
	الطب البشري	الفنون الجميلة	-1.769	دال عند 0.05

ملحق رقم 2 أسماء السادة أعضاء الهيئة التدريسية مُحكمي أدوات البحث

الاسم	الرتبة العلمية	الاختصاص	القسم	الجامعة	الرضا الوظيفي	الإنتاجية العلمية
د. علي نحيلي	أستاذ	علم نفس تربوي	علم النفس	دمشق	+	
د. عيسى الشماس	أستاذ	أصول التربية	دمشق	دمشق	+	+
د. جلال السناد	أستاذ	علم اجتماع عام	أصول التربية	دمشق	+	
د. محمد عماد سعدا	أستاذ مساعد	علم نفس صناعي ومهني	علم النفس	دمشق	+	+
د. منذر الخوري	أستاذ مساعد	تربية بيئية وسكانية	أصول التربية	دمشق	+	+
د. طه العالول	مدرس	علم نفس صناعي ومهني	علم النفس	دمشق	+	+
د. علا دارب نصر	مدرس	علم نفس صناعي ومهني	الإرشاد النفسي	السويداء	+	+

ملحق رقم 3 مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية

السيد/السيدة الدكتور/الدكتورة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق المحترم/المحترمة

تحية طيبة وبعد،،،

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتضـــمن عدداً من المواقف المتعلقة بعملك في الجامعة، يرجى قراءة هذه العبارات بدقة والإجابة عليها كما هو الأمر فعلياً بالنســـبة لك وليس كما تتمنى أن يكون، عِلماً بأن إجاباتكم لن تظهر بشـكل فردي بل سـتظهر ضـمن إجابات زملائك بشـكل جماعي.

شكراً جزيلاً لكم

الباحثة رنا مرعي

الاسم (إن أردت):	المرتبة العلمية الحالية: مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، يرجى التحديد
الكلية:	القسم:
تاريخ التعيين في عضوية الهيئة التدريسية بعد الحصول على درجة الدكتوراه: / /	الأقدمية في المرتبة العلمية الحالية: منذ / / أشغل وظيفة: مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ
الحالة الاجتماعية: عازب، متزوج، (غير ذلك، يرجى التحديد)	هل تشغل أية وظيفة إدارية **في كليتك أو كليات جامعة دمشق**: عميد، نائب عميد، رئيس قسم، (غير ذلك يرجى تحديدها)
الدولة التي تم الحصول منها على درجة الدكتوراه:	سنة الحصول على درجة الدكتوراه:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غير موافق أبداً
1	يتناسب راتبي الشهري مع العمل المطلوب مني.					
2	راتبي الشهري يكفي لتغطية النفقات المادية لي ولأسرتي.					
3	يُعد راتبي الشهري أقل مما أستحق.					
4	أرى أن تعويض التفرغ العلمي السنوي مناسب.					
5	تعويضات لجان المناقشة والتحكيم وغيرها مناسبة.					
6	يُعاملني زملائي بالتقدير والاحترام.					
7	أجد زملائي إلى جانبي في أوقات الأزمات.					
8	زملائي هم أصدقائي خارج الكلية.					
9	يتعاون الزملاء من أجل معالجة المشكلات التدريسية.					
10	تسود النزاعات بشكل واضح في العلاقات بين الزملاء.					
11	يُعاملني رئيس القسم معاملة عادلة.					
12	يُقدر رئيس القسم ما أبذله من جهود.					
13	يُزودني رئيس القسم بالمعلومات المستجدة عن كل ما يتعلق بعملي.					
14	رئيس القسم على استعداد للإصغاء لمشكلاتي في الكلية.					
15	يتبع رئيس القسم أُسلوباً مقبولاً في حل المشكلات.					
16	يتبع رئيس القسم أُسلوباً مقبولاً في اتخاذ القرارات.					
17	تُتيح لي إدارة الكلية فرصة المُشاركة في عضوية مجلس القسم.					
18	تعتمد إدارة الكلية سياسة الباب المفتوح.					
19	تعقد إدارة الكلية اجتماعات ولقاءات بشكل دوري مع أعضاء الهيئة التدريسية في القسم.					
20	تُعامل إدارة الكلية جميع الزملاء أعضاء الهيئة التدريسية بعدالة ومساواة.					
21	يحدث في الكلية أن تُحل الأمور والمشكلات الإدارية على حساب الأمور الأكاديمية والعلمية.					

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	غير موافق	غير موافق أبداً
22	أُسس ومعايير الترقية العلمية المُعتمدة عادلة وموضوعية.					
23	إجراءات الترقية العلمية صعبة ومُعقدة.					
24	إجراءات تحكيم الأبحاث ونشرها صعبة ومُعقدة.					
25	الترقية العلمية إلى مرتبة علمية أعلى أمر لا يَهمُني.					
26	قاعات التدريس والمدرجات مجهزة بما يلزم للعملية التدريسية.					
27	غرف أعضاء الهيئة التدريسية مريحة ومجهزة بما يلزم.					
28	تتوفر شروط مناسبة في قاعات التدريس (إضاءة، تهوية، تدفئة).					
29	تتوفر الأدوات المكتبية الضرورية للعمل (هاتف، أنترنت، حاسب).					
30	عدد الطلبة في قاعات التدريس مناسب.					
31	العمل في هذه الكلية متعة حقيقية.					
32	العمل في هذه الكلية فرصة للتجديد والإبداع.					
33	مهامي ومسؤولياتي محددة بدقة.					
34	يوجد برنامج دروس أسبوعي مريح لي.					
35	يُتيح لي عملي فرص اكتساب مهارات وخبرات جديدة.					
36	يُتيح لي عملي فرص المُشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.					
37	تُعد مهنة التدريس في الجامعة من المهن المقبولة اجتماعياً.					
38	تتطلب مهنة التدريس معارف ومهارات وقدرات مرتفعة.					
39	يُساعدني العمل في هذه الكلية على تحقيق أهدافي الشخصية.					
40	يُتيح لي عملي فرص الإبداع والتطوير.					
41	يتناسب عملي في الجامعة مع طموحاتي.					
42	يُتيح لي عملي الشعور بتحقيق الذات.					
43	يُتيح لي عملي استغلال قدراتي الشخصية والعلمية.					
44	يُتيح لي عملي لفرص تأدية أعمال من أجل الآخرين.					
45	يُتيح لي عملي فرصة لأكون شخصاً متميزاً في المجتمع.					
46	يتناسب العمل في هذه الكلية مع اهتماماتي الشخصية.					
47	يتميز الطلاب في الكلية بقدر مناسب من الاحترام.					
48	تتصف علاقاتي مع الطلاب بالمودة.					
49	يُتعبني في الكلية نوعية بعض الطلاب.					
50	استقبل الطلبة في مكتبي للإجابة عن أسئلتهم.					

ملحق رقم 4 مقياس الإنتاجية العلمية بصورته النهائية

البحوث العلمية المحكمة المنشورة أو المقبولة للنشر التي أنجزتها مُنفرداً أو بالمُشاركة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
1-مُنفرداً							
2-بالمُشاركة							

البحوث العلمية مُنفرداً أو بالمُشاركة قيد الإنجاز أو قيد النشر التي لم تحصل على موافقة النشر حتى تاريخه

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
3-مُنفرداً							
4-بالمُشاركة							

الكتب الجامعية المؤلفة مُنفرداً أو بالمُشاركة التي تم نشرها خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
5-مُنفرداً							
6-بالمُشاركة							

المؤتمرات التي شاركت فيها بورقة عمل مُنفرداً أو بالمُشاركة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
7-مُنفرداً							
8-بالمُشاركة							

ورشات العمل التي شاركت فيها بورقة عمل مُنفرداً أو بالمُشاركة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
9-مُنفرداً							
10-بالمُشاركة							

المقالات العلمية المتخصصة المنشورة في مجلات ثقافية أو في صحف غير محكمة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
11-مُنفرداً							
12-بالمُشاركة							

الكتب العلمية ذات العلاقة أو الصلة بالتخصص المُترجمة، مُنفرداً أو بالمُشاركة المنشورة (غير الكتب الجامعية) خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
13-مُنفرداً							
14-بالمُشاركة							

الكتب العلمية ذات الصلة أو العلاقة بالتخصص غير الكتب الجامعية المؤلفة مُنفرداً أو بالمُشاركة المنشورة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
15-مُنفرداً							
16-بالمُشاركة							

الكتب العلمية المُؤلفة غير الكتب الجامعية التي ليس لها صلة أو علاقة بالتخصص المُؤلفة مُنفرداً أو بالمُشاركة المنشورة خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
17-مُنفرداً							
18-بالمُشاركة							

الإشراف على رسائل الماجستير والوصول إلى مناقشتها بنجاح خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
19-الإشراف مُنفرداً							
20-الإشراف بالمُشاركة							

الإشراف على رسائل الدكتوراه والوصول إلى مناقشتها بنجاح خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر العدد
21-الإشراف مُنفرداً							
22-الإشراف بالمُشاركة							

المُشاركة في لجان مناقشة رسائل الماجستير والدكتوراه خلال السنوات الخمسة الأخيرة

العدد	0	1	2	3	4	5	أكثر من ذلك، اذكر عدد مرات المُشاركة
23-ماجستير							
24-دكتوراه							

25-هدفك الرئيسي من إنتاجك العلمي	نعم	لا
الترقية العلمية		
استجابة لطلب المؤسسات والمنظمات		
الإضافة إلى المعرفة الإنسانية		
الإجابة عن قضايا مُلحة في الاختصاص		
الحصول على الدعم المالي من الجامعة		
الحصول على الدعم المالي من جهات أخرى		
غير ذلك		

26-الإنتاج العلمي أمر	لا يَهمُني أبداً	يَهمُني بدرجة قليلة	يَهمُني بدرجة متوسطة	يَهمُني بدرجة كبيرة	يَهمُني بدرجة كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5

ما درجة رضاك عن إنتاجك العلمي خلال السنوات الخمسة الأخيرة

		27	28	29	30	31	32

الإنتاج العلمي	الدرجة	البحوث العلمية	المُشاركة في المؤتمرات وورشات العمل	التأليف	الترجمة	الإشراف على الرسائل	المُشاركة في لجان مناقشة الرسائل
غير راض أبداً	1						
بدرجة قليلة	2						
بدرجة متوسطة	3						
بدرجة كبيرة	4						
بدرجة كبيرة جداً	5						

انتهى

شكراً جزيلاً لكم

خلاصة الدراسة باللغة العربية

مشكلة الدراسة

تحددت مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق؟

أهمية الدراسة

1) تندرج الدراسة الحالية ضمن حقل الدراسات المعنية ببحث وتحليل الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في إحدى مؤسسات التعليم العالي وهي جامعة دمشق.
2) تُقدم الدراسة الحالية إطاراً نظرياً يتناول تحديداً مفاهيمياً لما تحتوي عليه الدراسة من مفاهيم كالرضا الوظيفي، والإنتاجية العلمية.
3) تأتي هذه الدراسة في محاولة لتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، بما يمكن أن يفيد المسؤولين عن هذه المؤسسة المهمة في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين العلميين لديها لزيادة الإنتاجية العلمية.

أسئلة الدراسة

1) ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة؟
2) ما معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟
3) ما درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية؟
4) ما عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟

مجتمع الدراسة

يتكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق الكائنة في مدينة دمشق بمختلف كلياتها البالغ حيث بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية 1579 وفق إحصائيات جامعة دمشق للعام الدراسي 2018-2019.

عينة الدراسة

عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التالية: الاقتصاد، التربية، الطب البشري، الفنون الجميلة، بلغ عدد أفراد العينة 246 فرداً من أعضاء الهيئة التدريسية وبلغت نسبة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي 15.58%، ومن الكليات الأربعة 53.55%.

أهداف الدراسة

1) معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
2) معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.
3) معرفة معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
4) معرفة واقع الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.
5) معرفة طبيعة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
6) معرفة طبيعة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغيرات البحث: (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
7) تحديد عوامل الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة.

حدود الدراسة

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق أدوات الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2018-2019.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة في محافظة دمشق.
- **الحدود البشرية:** عينة من أعضاء الهيئة التدريسية من كليات: الاقتصاد، التربية، الطب البشري، الفنون الجميلة في جامعة دمشق.
- **الحدود العلمية:** تتمثل في الخصائص السيكومترية لأدوات البحث ومتغيري الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية إضافة إلى خصائص العينة وطبيعتها.

فرضيات الدراسة

1) لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد عينة الدراسة على الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية.
2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.
3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس.
4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.
5) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً الكلية.

7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصـــائية بين متوســـطات درجات أفراد عينة الدراســـة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية.

منهج الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات الدراسة

- مقياس الرضا الوظيفي.
- مقياس الإنتاجية العلمية.

متغيرات الدراسة

- الرضا الوظيفي.
- الإنتاجية العلمية.
- متغيرات تصنيفية: الرتبة العلمية، الكلية، الجنس.

الأساليب الإحصائية

- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات أكثر من مجموعتين.
- ت ستودينت لدلالة الفروق بين متوسطات العينات المستقلة لمجموعتين مستقلتين.
- اختبار مان ويتني لدلالة الفروق بين درجات العينات المستقلة لمجموعتين مستقلتين.
- اختبار ف ليفين لتجانس التباين بين درجات أفراد عينة الدراســـة في المجموعات المدروسة.
- تحليل الانحدار المتعدد بالطريقة التدريجية.

أهم النتائج

1) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصـــائية عند مســـتوى دلالة 0.01 بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي ودرجاتهم على مقياس الإنتاجية العلمية إذ بلغ معامل الترابط 0.487.

2) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق فوق المتوسط بقليل بنسبة مئوية بلغت 65.22%.

3) معدل الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة العام 0.334 أي حوالي ثلث عمل علمي سنوياً وإذ استبعدنا الإجابة بالصفر يصبح المعدل 0.546 أي حوالي نصف عمل علمي سنوياً.

4) كانت درجة رضا أفراد عينة الدراسة عن إنتاجيتهم العلمية بشكل عام بنسبة متوسطة بلغت 58.77%.

5) عوامل الرضا الوظيفي المؤثرة في الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة هي على الترتيب: التميز المهني في العمل، العلاقة مع الزملاء، الراتب الشهري والتعويضات المالية، تحقيق الذات من خلال العمل، العلاقة مع رئيس القسم.

6) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس.

7) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الجنس.

8) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

9) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

10) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الكلية التي يعمل عضو الهيئة التدريسية.

11) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الإنتاجية العلمية تبعاً لمتغير الكلية التي يعمل فيها عضو الهيئة التدريسية.

خلاصة الدراسة باللغة الإنكليزية

the study Problem

The problem of the present study was determined by answering the following question:

What is the nature of the correlation between job satisfaction and scientific productivity among a sample of faculty members at Damascus University?

the importance of studying

1) The current study falls within the field of studies concerned with the study and analysis of job satisfaction among a sample of faculty members in a higher education institution, Damascus University.
2) The present study presents a theoretical framework that deals conceptually with concepts such as functional satisfaction and scientific productivity.
3) This study aims at determining the nature of the correlation between job satisfaction and scientific productivity among faculty members at Damascus University, which could benefit officials of this important institution in raising the level of satisfaction of scientific staff to increase scientific productivity.

Study Questions

1) What is the level of job satisfaction among the study sample?
2) What is the scientific productivity of the study sample?
3) What is the degree of satisfaction of the study sample members with their scientific productivity?
4) What are the factors of job satisfaction affecting the scientific productivity of the sample?

Study Society

The original research community consists of all members of the teaching staff at the University of Damascus located in the city of Damascus in its various faculties where the number of faculty members is 1579 according to Damascus University statistics for the academic year 2018-2019.

The study sample

A sample of faculty members in the following faculties: Economy, Education, Human Medicine, Fine Arts. The sample consisted of 246 faculty members. The sample representation for the original community was 15.58%. Of the four faculties, 53.55%.

Objectives of the study

1) To know the nature of the correlation between job satisfaction and the level of scientific productivity among the sample members.
2) Know the level of job satisfaction among the sample members of the study.
3) Knowledge of the scientific productivity of the sample of the study.

4) Knowledge of the reality of scientific productivity in the sample of the study.
5) To know the nature of the differences between the average grades of the sample of the sample of the study on the scale of job satisfaction according to the research variables: (sex, scientific rank, college).
6) To know the nature of the differences between the average scores of the members of the study sample on the scale of scientific productivity according to the research variables: (gender, scientific rank, college).
7) Determine the factors of job satisfaction most influential in scientific productivity among the sample of the study.

The limits of the study

- Time Limits: Study tools were applied during the second semester of the academic year 2018-2019.
- Spatial boundaries: The study was applied in Damascus governorate.
- Human Borders: A sample of faculty members from the faculties: Economics, Education, Human Medicine, Fine Arts at Damascus University.
- Scientific boundaries: The characteristics of the psychometric tools of research and variables of job satisfaction and scientific productivity in addition to the characteristics and nature of the sample.

Hypotheses of the study

- There is no significant correlation between the scores of the study sample on job satisfaction and their grades on the scientific productivity scale.
- There were no statistically significant differences between the average scores of the sample of the sample on the scale of job satisfaction according to the gender variable.
- There were no statistically significant differences between the average scores of the sample members on the scale of scientific productivity according to the gender variable.
- There were no statistically significant differences between the average scores of the sample of the study sample on the level of job satisfaction according to the scientific grade variable.
- There were no statistically significant differences between the average scores of the study sample members on the scientific productivity scale according to the scientific grade variable.

- There were no statistically significant differences between the average scores of the sample of the study sample on the scale of job satisfaction according to the total.
- There were no statistically significant differences between the average scores of the sample members on the scientific productivity scale according to the college variable.

Study Approach

Descriptive analytical method.

Study Tools

- Job Satisfaction Scale.
- Scientific productivity scale.

Study variables

- Job Satisfaction.
- Scientific productivity.
- Classification variables: grade, college, gender.

Statistical Methods

- Pearson correlation coefficient.
- Analysis of the mono-variance to indicate the differences between the averages of more than two groups.
- Method to indicate the differences between independent sample averages for two independent groups.
- Mann Whitney test to denote differences between independent sample scores for two independent groups.
- Levine test for homogeneity between the scores of the study sample in the studied groups.
- Multiple regression analysis in a gradual way.

The most important results

1) There is a significant statistical correlation at the level of significance of 0.01 among the grades of the sample of the study on the scale of job satisfaction and their grades on the measure of scientific productivity as the correlation coefficient was 0.487.
2) The level of job satisfaction among the teaching staff at Damascus University above the average was a small percentage of 65.22%.
3) The rate of scientific productivity among the members of the general study sample is 0.334, which is about one-third of scientific work annually, and we excluded the answer by zero, the rate becomes 0.546, about half of the scientific work annually.
4) The degree of satisfaction of the sample members of the study on their scientific productivity in general was an average of 58.77%.

5) Job satisfaction factors affecting the scientific productivity of the study sample members are respectively: professional excellence in work, relationship with colleagues, monthly salary and financial compensation, self-realization through work, relationship with the head of the department.
6) There were no statistically significant differences between the average scores of the sample of the sample on the scale of job satisfaction according to the gender variable.
7) There were no statistically significant differences between the average scores of the sample members on the scientific productivity scale according to gender variable.
8) There are statistically significant differences between the average scores of the sample of the study sample on the level of job satisfaction according to the scientific grade variable.
9) There are statistically significant differences between the average scores of the individuals of the study sample on the scientific productivity scale according to the scientific grade variable.
10) There are statistically significant differences between the average scores of the sample of the study sample on the level of job satisfaction according to the variable of the faculty member of the faculty.
11) There are statistically significant differences between the average scores of the members of the study sample on the scientific productivity scale according to the college variable in which the faculty member works.

Damascus University

Faculty of Education

Principles of Education Department

The Correlation between job satisfaction and scientific productivity

A sample of Faculty members at scientific productivity among a sample of faculty members at Damascus University

Research presented for a Master Degree in Principles of education

Prepared By

Rana Merei

Supervised By

Dr. Zenab Zaioud

Prof. in Principles of Education Department

Damascus $\frac{\mathbf{1438 - 1439\ AH}}{\mathbf{2018 - 2019\ AD}}$