

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة

التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل

إعداد

محمد محمد الصبدان

قبول النشر: ٢٨ / ٢ / ٢٠١٩

استلام البحث: ١٩ / ٢ / ٢٠١٩

مقدمة:

إن الموارد البشرية لأي منظمة حكومية أو خاصة، هي عصب تلك المنظمة والعمود الفقري الذي بدونه لا يكون هناك وجود لها، وذلك لأن هذه الموارد بفئاتها المختلفة الإدارية والفنية والعلمية والمهنية، حينما تعمل وفقاً لأساليب وسياسات وخطط معينة لتحقيق أهداف محددة، فإنما تشكل البناء التنظيمي لها (المدلج، ٢٠٠٣: ١٣).

ويعد الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات التي استحوذت اهتمام الباحثين والدارسين في مجال الإدارة الصناعية والتجارية وعلم النفس التنظيمي، لما لهذا الموضوع من أثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره، والرضا الوظيفي عبارة شعور يحمل تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطية ببيئة العمل التي يعمل بها الفرد في المنظمة، لذلك أصبح الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس اتجاهاتهم وردود أفعالهم تجاه أعمالهم، ويعد اهتمام المدراء بالجوانب النفسية للعاملين من التحولات الأساسية في مجال إدارة الأفراد، بحيث أعطى موضوع الرضا الوظيفي اهتماماً خاصاً، باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز في العمل، لما في ذلك من علاقة إيجابية في حفز العاملين ودفعهم لمزيد من الأداء والانجاز في العمل (أبورمضان، ٢٠٠٤: ٢).

كما وتسعى المجتمعات كافة على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، إلى مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية المعاصرة وذلك لتحقيق التقدم في جميع مجالات الحياة، من خلال نشر العلم والمعرفة، وإجراء البحوث العلمية، وتطوير أساليب الإنتاج، وإعداد الأجيال أكاديمياً وثقافياً واجتماعياً. وتعتبر الجامعات والكليات مركز الإشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، فهي المكان الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح والتطور، وقد ارتبط عضو هيئة التدريس بهذه المعاني جميعاً، لذا فقد حظيت مهنة الأستاذ الجامعي

بحالة من التقدير والاحترام قلما تحظى بها مهنة أخرى، إذ يعد عضو هيئة لتدريس بمثابة حجر الزاوية في هيكل البنين الجامعي، كما أنه يشكل أهم وأقدر عوامل الإنتاج في الجامعة (راشد، ١٩٨٨: ١٧).

ويزداد الأمر أهمية من خلال وظيفة عضو هيئة التدريس حيث يقع على كاهل عضو هيئة التدريس في الجامعات المسؤولية الرئيسية في تحقيق أهدافها، فهو المؤتمن على تدريب الطاقات البشرية، وإجراء الأبحاث العلمية، إضافة إلى إشراك الطلبة أنفسهم في عمليات التطوير الشاملة، وصفل شخصياتهم لمواكبة التطورات والمستجدات المعاصرة، خاصة أن هذه المرحلة تعتبر أساسية لإعدادهم لدخول المجتمعات المعاصرة بثقة وتمد لمواجهة المشكلات الطارئة وحلها بأسلوب علمي لبناء مستقبلهم المنشود (كمال، ١٩٨٣: ٢٣).

وبما أن عضو هيئة التدريس يعتبر الأساس الذي تقوم عليه الجامعة في تحقيق أهدافها، فإنه يتعين على الجامعة أن توليه عناية خاصة، وذلك من خلال توفير المناخ التنظيمي العلمي المناسب للعمل بروح معنوية، ومساعدته في التغلب على المشكلات التدريسية التي تواجهه، وتوفير الفرص لتنمية العلاقات الإيجابية القائمة على الاحترام والثقة والحوار بين الأساتذة أنفسهم من ناحية، وبين الأساتذة وطلابهم من ناحية أخرى. (المغربي، ٢٠٠١: ٦٧-٦٨).

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية الكثير من علماء الإدارة والسلوك ، وذلك لاعتقادهم بأن هناك علاقة بين رضا العاملين عن عملهم وإنتاجيتهم ، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ، كما وأن مستوى إنتاجية الأفراد وقيامهم بواجباتهم المهنية يرتبط بدرجة ولائهم لمهنتهم ورضاهم عنها (ماهر، ٢٠٠٩ : ٢٤٢).

وقد أثبتت العديد من الدراسات أن اتجاهات الأفراد وقيمهم تتأثر بكثير من المتغيرات تعزى إلى أن عملهم لا يشبع حاجاتهم ، ولا يرضي طموحاتهم ، لذا ، فإن الكفاءة المهنية تعتمد بشكل كبير منها على جانب رضا الفرد عن عمله ، وشعوره بالنجاح والتقدم في مجال عمله في المنظمة التي ينتمي إليها ، كما أن آثار الرضا تنعكس على أداء الأفراد ، وبالتالي على المنظمات التي يعملون بها ، فإن كانت مشاعرهم تجاه المنظمة إيجابية ، يترتب على ذلك زيادة الإنتاجية ، وإن كانت مشاعرهم سلبية ، سيقفل ذلك من روحهم المعنوية ، وعلى دافعيتهم للعمل ، مما يقلل من الإنتاجية في العمل (حريم، ١٩٩٧: ٥٥).

ان عضو هيئة التدريس ملزم بنشر معرفته وعلومه الى من يقوم بتدريسهم وكلما كان هذا العضو راضٍ عن وظيفته قام بنشر تلك المعارف والعلوم بكل يسر وسهولة وأدى ذلك إلى زيادة انتاجيته العلمية والعكس صحيح وأكد ذلك بعض الدراسات مثل دراسة الحربي (١٩٩٦م) التي أكدت وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة

موجبة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود .

مشكلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة على التساؤلات التالية:

وفى ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة فى التساؤل الرئيس التالي :
ما علاقة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بإنتاجيتهم العلمية؟ .

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل من وجهة نظرهم؟
- ٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى تقدير أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل لمستوى رضاهم الوظيفي تعزى إلى (الكلية، الرتبة الأكاديمية، الجنسية)؟.
- ٣- ما واقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل؟
- ٤- ما علاقة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل بإنتاجيتهم العلمية؟.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل.
٢. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية فى تقدير أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل لمستوى رضاهم الوظيفي تعزى إلى (الكلية، الرتبة الأكاديمية، الجنسية)؟.
٣. تحديد واقع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل.
٤. تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل وإنتاجيتهم العلمية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية :

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة بوصفه الركيزة الأساسية التي يقوم عليها التعليم الجامعي، والذي يتطلب منه أن يتمتع بدرجة عالية من الولاء تجاه جامعتة، ومستوى رضا

وظيفي عال بشكل يدفعه إلى تحقيق أكبر قدر من الإنجاز والإنتاجية تجعل عجلة الجامعة أكثر فاعلية.

والأهمية العملية:

١- معرفة العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس، والذي يعد المرتكز الرئيسي لأي اصلاح تنظيمي على مستوى مؤسسات التعليم العالي.

٢- التعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية في حائل و الرياض.

٣- التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية في حائل و الرياض.

علماً بأن هذه الدراسة رافد من روافد المعلومات التي تساعد متخذي القرار في رسم سياسة الكلية ، ولأنها وعلى حد علم الباحث أول دراسة قائمة بهذا العنوان في حائل و الرياض.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة (عباس ٢٠٠٣: ١٧)

الإنتاجية العلمية:

هي محصلة مايقوم به عضو هيئة التدريس من بحوث ودراسات علمية في مجال تخصصه ، والنشاط العلمي وما يقوم به عضو هيئة التدريس من أعمال واسهامات علمية سواء داخل الكلية أو الجامعة أو المجتمع.(joe et al,2002:43)

ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من خلال الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

أعضاء هيئة التدريس:

يقصد به في هذه الدراسة الذين يحملون شهادة الدكتوراه ومعينين على احدى الرتب العلمية التالية: أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك ،أستاذ.

حدود الدراسة:

الحد المكاني:

تحدد الدراسة بموضوعاتها وهي الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التقنية بحائل و الرياض وذلك في العام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يعد موضوع الرضا الوظيفي يعتبر من الموضوعات المهمة والمفاهيم الأساسية، والتي كتب فيها الباحثون في علم النفس والإدارة الشيء الكثير، ولا غرابة في ذلك لأن الإنسان يمضي وقتاً لا بأس به من عمره في العمل، والعمل بالنسبة لأي

فرد في المجتمع يعتبر جزءًا أو مظهرًا من شخصيته، فالعمل يعطي للإنسان القوة والمكانة ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وطموحاته وقدراته ورغباته.

ويعتبر الاهتمام بالرضا الوظيفي أمرا محوريا إذا ما أردنا النهوض بمستوى العمل من حيث الكفاءة والإنتاجية، مع العلم بأن الرضا الوظيفي هو وسيلة وليس هدفاً في حد ذاته لأنه يعمل على حل الكثير من المتاعب والمشاكل التي تواجه الأفراد في عملهم. (محيسن، ٢٠٠٤).

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، والتي تسهم إسهاماً مباشراً وغير مباشر في خلق الرضا الوظيفي وتحديد مده، ومن أهمها :

- ١- الرضا عن الوظيفة (طبيعة الوظيفة): إن الأعمال الروتينية والمتكررة تقضي إلي السأم والملل وعدم الإبداع، بينما الأعمال الحيوية تثير التحدي لدي الفرد وتدفعه للتفكير والخلق والابتكار (العميان، ٢٠٠٢: ٢٠٠٦).
- ٢- الرضا عن الأجر : أظهرت معظم النظريات والدراسات الميدانية أهمية الأجور والمكافآت وتأثيرها الملموس على إنتاجية الفرد، وذلك رغم الفروقات في الأهمية النسبية التي أعطيت للحوافز المادية، والمتفحص للمدارس الإدارية يجد أن كل المدارس الإدارية قد أعطت اهتماما كبيرا للحوافز المادية، حتى المدرسة السلوكية والتي ركزت على الحوافز غير المادية لم تنقص من أهمية ودور الحوافز المالية في حفز الفرد وتوجيهه وترجع أهمية الأجور والمكافآت المادية التي يحصل عليها الفرد لأنها وسيلة تشبع أكثر من حاجة لدى الفرد، فهي تشبع حاجاته الفسيولوجية، وتحقق الشعور بالأمن، وتوفر له مكانة اجتماعية، كما ينظر إليها كرمز لتقدير المؤسسة لأهميته (محيسن، ٢٠٠٤ : ٥٨).
- ٣- الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف: إن أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة باتخاذ القرارات ورسم السياسات، تشجعهم علي تنمية روح الولاء التنظيمي والإخلاص والصدق والحرص الدائم علي المنظمة. (حمود، ٢٠٠٢ : ١٦٧).
- ٤- الرضا عن ظروف بيئة العمل: وهذه العوامل تتعلق بظروف العمل الطبيعية أو المادية داخل المنظمة التي يعمل بها الفرد، والمقصود بظروف العمل الطبيعية: هي الظروف المادية لبيئة العمل مثل: الإضاءة ودرجة الحرارة وطريقة تصميم المكاتب وساعات العمل، والتي لها تأثيراً مباشراً علي رضا الفرد عن وظيفته، ولقد استطاع الإنسان في العصر الحديث أن يكيف البيئة التي يعيش ويعمل فيها، وذلك من خلال جلب وتوفير الوسائل التي تساعده في أداء عمله (هيجان، ١٤١٩هـ: ١٩٨).

- ٥- الرضا عن الزملاء في العمل: يحتاج الفرد لأن يتفاعل مع زملاء العمل، بحيث تربطه بهم علاقات تعاون وود، وأن يكون له مكانته الاجتماعية بينهم، وأكدت النظريات السلوكية أثر زملاء العمل في سلوك الفرد، حيث أن العمل يلبي الحاجة للتفاعل عند معظم الموظفين، ومن البيهبي أن وجود عمال متعاونين ومساندين يؤدي إلى مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. (محيسن، ٢٠٠٤: ٥٧)
- ٦- الرضا عن الاستقرار الوظيفي: ويعني منح الفرد وظيفة دائمة ومستقرة، تمنحه الاستقرار الفكري وتجنبه القلق على مصيره الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وضمأن الولاء. (المغربي، ١٩٩٥: ٣٠٤).
- ٧- الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي: تعتمد فاعلية الترقية كعامل من العوامل المؤثرة إيجاباً على الرضا الوظيفي إذا ما تم ربطها بإنتاجية الفرد وكفاءته، إذ أن إشباع الحاجات العليا التطور والنمو ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا. وقد اهتم الباحثون والمخططون في مختلف المستويات التنظيمية بوظيفة التدريب باعتبارها وظيفة رئيسية في تنمية وتطوير الموارد البشرية في أي منظمة كانت وبغض النظر عن نوع هذه المنظمة، فالتدريب يهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفته وبأساليب المتطورة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفته، كذلك تزويده بالمهارات اللازمة التي تمكنه من إنجاز وظيفته بأقل جهد ممكن وتنمية مهاراته الفنية والذهنية لكي يتمكن من أداء وظيفته بفعالية عن طريق تنمية الاتجاهات الايجابية (محيسن، ٢٠٠٤: ٦٠-٦١)

قياس الرضا الوظيفي:

يتعين علي الإدارة قبل أن تشرع في رسم السياسات واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا الوظيفي بين العاملين ، أن تجمع البيانات والمعلومات حول مؤشرات واتجاهات ومحددات هذا الرضا بين قوي العمل الموجود، ومن ثم فإن القياس الدقيق للرضا الوظيفي يتطلب اتخاذ ترتيبات وإجراءات خاصة ، علي نحو يكفل إمداد الإدارة بمعلومات دقيقة ومنتظمة حول شعور العاملين تجاه وظائفهم وأعمالهم والظروف السائدة في منظماتهم.. (المغربي، ١٩٩٥: ٣٣٤).

ويمكن القول بأنه ليس من الحكمة أن تعد الدراسات أو قياسات حول الرضا الوظيفي يشترك فيها العاملون في المنظمة، ما لم تكن الإدارة في هذه المنظمة مستعدة لاتخاذ ترتيبات وخطوات عملية لتحقيق هذا الرضا، وتنفيذ ما تخلص إليه هذه الدراسات من توصيات ونتائج. (عبد الخالق، ١٩٩٢: ٧٧).

وهناك العديد من الطرق لقياس الرضا الوظيفي، وفيما يلي عرضاً لأهمها وأكثرها شيوعاً: (محيسن، ٢٠٠٤: ٦)

- ١- طريقة الاستقصاءات: ويعتمد على تفصي آراء الأفراد بمجموعة من الأسئلة، وهذه الأسئلة تحتوي على عوامل مثل: طبيعة العمل ونوعه ومحتواه، ساعات العمل وظروفه، زملاء العمل، الأجر، الإشراف، اتجاهات الإدارة. حيث تصمم عناصر الاستقصاء أو الاستبيان بطريقة تخدم أهداف الباحثين سواء كانوا داخليين أو خارجيين، وفي نفس الوقت تتلاءم مع مستويات الأفراد المنوي استطلاع آرائهم عن الرضا الوظيفي.
- ٢- طريقة المقابلات: وقد تكون هذه المقابلات رسمية أو غير رسمية، ومخططاً لها أو غير مخطط، وهي من أكثر المقاييس فعالية في معرفة الرضا الوظيفي للعاملين خاصة إذا كان حجم المنشأة صغيراً .
- ٣- طريقة تحليل البيانات الثانوية: وتعتمد هذه الطريقة على تحليل البيانات الثانوية المتاحة والتي يمكن من خلالها استنتاج درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة، ومن أمثلة هذه البيانات: معدلات الغياب، حجم شكاوي العاملين، معدل دوران العاملين، نسبة التالف، عدد الحوادث، الاستقالات.
- ٤- طريقة الملاحظة: ويمكن من خلال هذه الطريقة ملاحظة سلوك العاملين على أرض الواقع، وجمع المعلومات التي لها علاقة بقياس درجة الرضا الوظيفي.

نظريات الرضا الوظيفي:

تعتبر نظريات الرضا الوظيفي من النظريات التي اهتمت الدولة بها في العصر الحديث وتعددت احتياجات المواطنين الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وغيرها عهد إلى الدولة بمسئوليات كبيرة بحيث أصبح لزاماً على الأجهزة الحكومية تقديم خدمات أفضل لتعود بالنفع على موظفيها، ومن هنا تبرز أهمية العنصر البشري الذي يعتبر أحد أهم مقومات نجاح هذه الأجهزة لتطوير إنتاجيتها الأمر الذي جعله يحظى باهتمام الإداريين والباحثين وأصحاب العمل من خلال بحث جميع الجوانب والوسائل والمصادر التي تؤدي إلى رضاه.

الانتاجية العلمية

الإنتاج العلمي الجيد يهيئ الفرص لأعضاء هيئة التدريس لاكتساب معلومات جديدة وتقاسم الأفكار الاجتماعية والثقافية مع الآخرين، وأثناء إجراء الدراسات العلمية قد تجد الهيئة التدريسية الفرصة متاحة للسفر خارج بيئاتهم للبحث عن المعلومات والحقائق ذات العلاقة وجمعها. كما يساهم البحث العلمي الجيد في التنمية الأصلية والمستمرة، ذلك أن الغالبية العظمى من الاكتشافات العلمية قد تحققت من خلال إجراء البحوث في بيئة التعليم العالي. (Vasileia,2009:1260-1268)

يعتبر المعلم في الجامعة هو المحور الأساسي للعملية التعليمية، كما أنه من أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في الجامعة والمجتمع، ومن ثم يجب التعرف علي

إنتاجيته وقياسها، فالإنتاجية العلمية والنشاط البحثي تعتبر بمثابة الطاقة الفاعلة التي يجب استثمارها والاهتمام بتوجيهها لخير الفرد وتطور الجامعة وتقديم المجتمع. إن أعضاء هيئة التدريس الناجحون في البحث العلمي غالباً ما ينالون إعجاب طلابهم لتفوقهم المعرفي ولعلمهم الغزير بمعظم القضايا في مجال تخصصهم، حيث ينظر إليهم الطلاب عادة علي أنهم معلمون ذوو كفاءة عالية، كما يمثلون إطاراً مرجعياً لأعضاء هيئة التدريس الجدد الذين يطورون برنامجهم البحثي (Joe et al., 2002: 43)

العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية :

١- العوامل المالية والاقتصادية : حيث أن أي جهد لإعادة تصميم عمل المؤسسات التعليمية الحكومية بهدف تطوير الكفاءة والفعالية بها ، يتطلب مصادر تمويل مناسبة.

٢- العوامل الإجتماعية :

وقد تم إجمال هذه العوامل فيما يلي:

أ/ البنى الإجتماعية السائدة في المجتمع.

ب/ سياسات العلم واستراتيجياته.

ج/ الحريات الأساسية.

٣- العوامل السياسية والشخصية : حيث أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي تتأثر بعوامل السن والخبرة والدافعية والنوع.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية:

كشفت نتائج الدراسات على مستوى الفرد أن العاملين السعداء ليسوا بالضرورة أكثر إنتاجية، وهناك أربع حالات يمكن التطرق إليها عند دراسة العلاقة بين الرضا والإنتاجية: (محيسن، ٢٠٤ : ٦٤-٦٥)

- قد يزيد الرضا، ولكن لا تزيد الإنتاجية: وتعود أهم الأسباب لهذا الاحتمال إلى تواضع الولاء والانتماء للمنظمة، أو انخفاض مستوى القدرات بالنسبة لمتطلبات العمل.
- قد ينخفض الرضا، وتزيد الإنتاجية : وتعود أسباب هذه الحالة إلى يقظة ضمير الموظف، كأن يقول " :إني أخاف الله، لن أقبل أجرًا دون أن أقدم عملاً، أو قد يرى الموظف أن وظيفته هي فرصته الوحيدة، فلا وظيفة أخرى متاحة، أو قد يخشى الموظف بطش رئيسه الأوتوقراطي الصارم، أو قد يرجع ذلك إلى قوة النظام الرقابي المعمول به في المنظمة.

• قد يزيد الرضا، وتزيد الإنتاجية : وذلك عندما يسهم الرضا المرتفع في تهيئة ولاء الموظف وانتمائه للمنظمة وتقارب أو توحيد أهدافه مع أهدافها، أو عندما تتزايد فرص التدريب الفعال.

• قد ينخفض الرضا، وتتنخفض الإنتاجية : وذلك عندما يؤدي انخفاض الرضا لانخفاض دافعية الفرد للعمل، ويزيد الأمر سوءًا إذا اقترن ذلك بتواضع فرص التدريب، أو بسوء نمط الإشراف أو غير ذلك من العوامل.

أما إذا تحركنا من مستوى الفرد إلى مستوى المنظمة، فإنه يظهر التعزيز المتجدد للعلاقة بين الإنتاجية والرضا، فبينما يتم جمع المعلومات عن العلاقة بين الرضا والإنتاجية على مستوى المنظمة بأكملها، وليس على المستوى الفردي، نجد أن المنظمات التي تتميز بالعاملين الأكثر رضا، تميل لأن تكون أكثر فاعلية من المنظمات التي يتميز عاملوها بالرضا الأقل، لذلك لا يمكننا القول أن العامل السعيد هو العامل الأكثر إنتاجية، وقد يكون صحيحًا أن نقول أن المنظمات السعيدة هي المنظمات الأكثر إنتاجية (محيسن، 2004: ٦٥).

و عليه فإن أداء الفرد في العمل هو الذي يسفر عن قدر محدد من النتائج في فترة زمنية معينة، أو ما يعبر عن إنتاجيته، وتعد الدافعية من العوامل الرئيسية المهمة في تحديد مستوى الأداء والإنتاجية الإنسانية، ويشترك معها في ذلك قدرات الفرد التي يوظفها في أدائه، لذلك فإن أداء الفرد في العمل يأتي كمحصلة لثلاثة عوامل هي : الرغبة والقدرة وبيئة العمل، وهذه العوامل هي:

١. الرغبة : وتشير إلي الرغبة في العمل وهي تعبير عن دافعية الفرد لهذا العمل، و يتجلى دور الإدارة هنا في تنمية رغبات الفرد للعمل.

٢. القدرة : وهي قدرة الفرد علي الإنجاز، وهذه القدرات يمكن تحقيقها من خلال: _ تحديد واجبات ومسؤوليات ونطاق الإشراف ونظم الاتصالات وسلطات الوظيفة تحليل الوظيفة.

_ بيان معلومات وقدرات ومهارات وخبرات الأفراد تحليل شخصية الفرد
_ تعيين الأفراد الذين تتوافق خبراتهم ومعلوماتهم وقدراتهم مع واجبات ومسؤوليات الوظيفة.

_ مواولة العاملين بالتدريب والتطوير.

_ تنظيم جهود العاملين والرقابة علي أدائهم وتقويمه بما يكفل أداء أفضل). (أبو شيخة، 2000 : ١٣٨).

٣. بيئة العمل :وتتمثل واضحة في الملامح المادية للبيئة، مثل :الإضاءة والتهوية ودرجات الحرارة، وأخرى معنوية، مثل :ساعات العمل والعلاقات بالرؤساء وزملاء العمل وكذلك نمط الإشراف. (أبو رمضان، 2004: ٤٣).

مما تقدم، فإن أي قصور في أحد هذه العوامل الثلاث السابقة سيؤثر سلباً على أداء الفرد، :فعلي الإدارة الواعية أن تهتم بتعزيز كل هذه العوامل سعياً لبلوغ أهدافها (مصطفى، 2000 : ١٤٧).

الدراسات السابقة

بعد مسح قواعد البيانات للوصول إلى دراسات سابقة في موضوع الدراسة بهدف التعرف على الجهود السابقة في البحث العلمي عن موضوع الدراسة وجدت دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي ودراسات بالإنتاجية العلمية ووصولاً للهدف سيتم الاطلاع عليها.

أولاً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

ومن الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في حدود علم الباحث مايلي:

١- دراسة حكيم (١٤٠٩هـ) بعنوان: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز

هدفت الدراسة الى الحصول على وصف حقيقي للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز من خلال معلومات يحصل عليها عن طريق استبيان وزع عشوائياً، عن أوضاعهم والخدمات التي تقدم اليهم وذلك بعد الحصول على وجهات نظرهم فيما يخص المقاييس الادارية التالية:

١- التسهيلات بالنسبة للمنشآت والمعدات.

٢- الخدمات الوظيفية

٣- سياسة التوظيف والترقية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والمساعدات الاخرى.

ولقد وزع ٥٠٠ استبيان على أعضاء هيئة التدريس معد لذلك ووردت استجابات ٣٧٨ تمثل حوالي (٧٥%) من العدد الكلي لما وزع .

وكانت نتائج الدراسة هي عدم وجود رضا وظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز فيما يخص المقاييس الادارية.

٢- دراسة كامل والبكري (١٩٩٠م) بعنوان: دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة

وكان من اهداف هذه الدراسة ،دراسة مستوى الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة لقاهره ،وتحديد تهم العوامل المؤثره على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس واكتشاف نواحي الضعف او القوه في العوامل التي تسبب الرضا الوظيفي ودراسة علاقه بين رضا عضو هيئة التدريس عن عمله ،والمغيرات المختاره :الوظيفة الجنس العمر وتشجيع الباحثين المصريين للاهتمام والتركيز على هذا الحقل المهم في بحوثهم المستقبلية

وكان مجتمع الدراسة في هذا البحث هم اعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة والبالغ عددهم ٣٥٨٥ عضو هيئة تدريس، واخذت عينة طبقية تناسبية قدرها ٣٤٧ عضو هيئة تدريس وكانت اهم نتائج الدراسة مايلي :-

- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي العام لاطعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة
 - ارتفاع درجة الرضا الوظيفي في العلاقة مع الزملاء والرؤساء
 - حاز مجال التقدم والترقي المهني والوظيفي على درجة متوسطة للرضا
 - عدم الرضا عن المرتب والعائد المادي وبيئة وظروف العمل
- ٣- دراسة نصر الدين (١٤١٢هـ) بعنوان: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية

هدفت الدراسة الى اكتشاف اتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو العوامل التي تسهم في حالة الرضا او عدم الرضا ،وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي ،بالإضافة الى اقتراح بعض التوصيات التي قد تفيد واضعي السياسة التعليمية للجامعات في المملكة من اجل رفع مستوى الأداء.

وكانت عينة الدراسة تتكون من ثلاث جامعات ممثلة لجامعات المملكة جغرافياً وعدد أفرادها (٢٢٢) عضواً تم اختيارهم طبقياً تناسبياً ، واستخدمت لذلك قائمة الاستقصاء .

- وكان من نتائج الدراسة :
- مستوى الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً.
- اجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرار كانت منخفضة الرضا.

٤- دراسة حكيم (١٩٩٥م) بعنوان: الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لاطعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين

هدفت هذه الدراسة هو الاجابه على سؤال مفاده : هل هناك فروق في درجة الرضا الوظيفي بين اعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين وصمم الباحث استبانته لهذا الغرض وقام بتوزيعها على عينه مكونه من (٦٠٥) عضو

- وكان من اهم نتائج الدراسة :-
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين افراد عينه طبقاً للجنسية والعمر والتأهيل التربوي.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين افراد العينة طبقا للدرجة العلمية وسنوات الخبرة .
- ٥- دراسة ليكو وشومتسر (١٩٩٥) بعنوان : الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي
وهدفت الى معرفة أثر الخصائص الديموغرافية على الرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي وذلك بتطبيق نظرية العاملين لهزربرغ (Herzberg) التي تتضمن العوامل الجوهرية وتشمل (الحرية في التدريس، التحدي في العمل، الدعم المالي للبحوث والدافعية في العمل، المستوى الأكاديمي للطلاب)، والعوامل الخارجية وتشمل مدة الخدمة في الجامعة ونظام التقاعد والراتب والجنس والعمر والرتبة الأكاديمية.
تكونت عينة الدراسة من (٨٣) عضواً. وأظهرت النتائج أن الخصائص الديموغرافية من العمر والجنس والتدريس لم يكن لها تأثيرها على الرضا الوظيفي بينما كان هناك تأثير للمتغيرات التالية وهي مدة الخدمة والرتبة الأكاديمية والتخصص على الرضا الوظيفي.
- ٦- دراسة الحربي (١٩٩٦م) بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقتة بالانتاجية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود
وهدفت هذه الدراسة الى التحقق من علاقة الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية لدى افراد العينة ببعض المتغيرات الديموغرافية عن طريق التعرف على اثر الجنسية المرتبة العلمية واجريت هذه الدراسة على عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض بلغت هذه العينة (٢٥٩) عضوا استخدم فيها الباحث استبانة صممت خصيصاً لهذا الغرض
وكان من اهم نتائج هذه الدراسة :-
- انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.
- انخفاض الانتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.
- هناك اثر ذو دلالة احصائية لمتغيرات الجنسية،المرتبه العلميه،سنوات الخدمة على كل من مستوى الرضا الوظيفي والانتاجية العلميه حيث يزيد الرضا لدى اصحاب المراتب العاليه والمدة الاطول في خدمه ولدى المتعاقدين .
- لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لمتغير التخصص على مستوى الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة موجبة بين الرضا الوظيفي والانتاجية العلميه .

- ٧- دراسة (١٩٩٨) Truell. A. D. price, J.R. William بعنوان :
الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع المهنية
والتي هدفت الى معرفة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس المتفرغين
وغير المتفرغين وغير المتفرقين في كليات المجتمع المهنية وقد تكونت عينة
الدراسة من (٢٥٥) عضواً تم اختيارهم عشوائياً من ست كليات مهنية في ولاية
فرجينيا، ثم قام الباحث بتطبيق مقياس عبارة عن استبانة قام الباحث بتطويرها على
عينة الدراسة . وأشارت النتائج أن هناك فروقاً في مستوى الرضا الوظيفي لدى
أعضاء هيئة التدريس المتفرغين وغير المتفرغين في كليات المجتمع وأن مجال
العمل نفسه كان مصدراً لرضا أعضاء هيئة التدريس المتفرغين.
- ٨- دراسة الفراج (١٤١٨/١٩/١٤١٨ هـ) بعنوان " الفرق في مستوى الرضا
الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كل من الكلية التقنية وفرع جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية في منطقة القصيم " .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفروق في درجة الرضا الوظيفي بين
أعضاء هيئة التدريس في الكلية التقنية في محافظة بريدة وأعضاء هيئة التدريس في
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم، وكذلك التعرف على العلاقة بين
كل من المستوى التعليمي، والتخصص، والعمر، والجنسية بالرضا الوظيفي. ولقد
طبقت هذه الدراسة على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٤٧٦) عضو هيئة تدريس
يمثلون الكلية التقنية وفرع جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية فرع القصيم
واستخدم الباحث في ذلك أسلوب التحليل الوصفي، وكانت أهم نتائج الدراسة :-

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس
في كل من الكلية التقنية وفرع جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالقصيم
طبقاً للجنسية، العمر.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة
التدريس في كل من الكلية التقنية وفرع جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية
بالقصيم طبقاً للدرجة العلمية، سنوات الخبرة، التخصص العلمي.
- ٩- دراسة الزهراني (١٤١٨/١٩/١٤١٨ هـ) بعنوان : درجة الرضا عن بيئة العمل لدى
اعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية
وكانت اهداف هذه الدراسه :-

تحديد درجة الرضا عن بيئة العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية
وتحديد اهم الفروق في درجة الرضا عن بيئة العمل بين اعضاء هيئة التدريس في
الكليات الصحية تبعا للمتغيرات الشخصية التاليه (الجنس ،الجنسية،المؤهل
العلمي،سنوات الخدمة)

والكشف عن اهم العوامل المسببه للرضا اوعدم الرضا عن بيئة العمل لدى اعضا هيئة التدريس في الكليات الصحيه

ولقد استخدم الباحث في هذه الدراسه المنهج الوصفي المسحي وتم توزيع الاستبانة الخاصه بالدراسه في سبع كليات صحيه للبنين وست كليات صحيه للبنات ، وكانت اهم نتائج الدراسه:-

- اتضح ان درجة الرضا عن بيئة العمل بصفه عامه (مرضية الى حد ما) أي متوسطه في حين انها تتفاوت بحسب ابعاد الدراسة الاربعه وتتفاوت بحسب العبارات في كل بعد وقد جاء ترتيبها بحسب الابعاد كالتالي (العلاقات مع الرؤساء والزملاء والطلاب ،الانظمه الاداريه وتطبيقاتها ،ظروف العمل ، حوافز المهنة)
- لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا بين اعضاء هيئة التدريس بحسب المتغيرات الشخصية عدا متغير (الجنسيه) وعدد محدود من العبارات في المتغيرات الاخرى
- هناك مجموعه من العوامل التي يرى اعضا هيئة التدريس انها تسبب الرضا عن بيئة العمل في الكليات الصحيه اهمها اتاحة الفرصه لاكمال الدراسة ،التعاون بين الزملاء ،العلاقات الجيده مع الاداره
- هناك مجموعه من العوامل التي يرى اعضاء هيئة التدريس انها تسبب عدم الرضا عن بيئة العمل في الكليات الصحيه اهمها: نقص الكتب والمراجع ،ضعف التجهيزات ،قلة فرص اكمال الدراسة.

١٠- دراسة حريم (٢٠٠٠) بعنوان (الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجمع الخاصة بالأردن)

وهدفت الى تحديد جوانب العمل التي تحقق أدنى درجة رضا وظيفي، والجوانب التي تحقق درجة رضا وظيفي أعلى، ومعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) معلماً تم اختيارهم بالطريقة العشوائي وبنسبة (٢٥%) من المجتمع الكلي والبالغ عدده (٤٦٤) . خلصت الدراسة إلى تفاوت مستويات الرضا الوظيفي فيما يتعلق بجوانب العمل المختلفة.

١١- دراسة خليفات (٢٠٠٠م) بعنوان (التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضى الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقتها ببعض المتغيرات المتمثلة في الجنس والعمل

والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والكلية التي ينتمي إليها والدولة التي تخرج منها وجهة الانفاق للحصول على شهادة الدكتوراه، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والبالغ عددهم (٣٢٠). استخدم في الدراسة استبانة تضمنت خمسة مجالات وهي، ظروف العمل، الدخل، فرص الترقية، النمو المهني والإشراف والعلاقات الإنسانية، أظهرت النتائج أن أكثر مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس هو العلاقات الإنسانية والإشراف وظروف العمل.

١٢- دراسة السعود (٢٠٠١)

بعنوان (التعرف إلى مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الخاصة الأردنية حيث طبقت على عينة تكونت من (١٠٥) عضواً اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وشكلت عينة الدراسة ما نسبته (١٧,٢%) من مجتمع الدراسة الأصلي والبالغ عددها (٦١٢) عضواً. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء والإدارة الأكاديمية وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجال الراتب والحوافز والترقية. كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الطلبة، بينما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاث مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

١٣- دراسة (Moguerou, 2002) بعنوان: محددات الرضا الوظيفي، لحمله الدكتوراه في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وفهم من الجنسين الذكور والإناث، والعاملين في القطاعين الأكاديمي وغير الأكاديمي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث أداة مسحية كانت عبارة عن نموذج صمم حيث تم مسح عينة كان قوامها (3000) من حملة الدكتوراه في مجال العلوم والهندسة من الجنسين من طبقتي العاملين الأكاديميين الذين يعملون في الجامعات وغير الأكاديميين الذي يعملون في مؤسسات أخرى غير أكاديمية. وقد بينت الدراسة نتائج مغايرة لنتائج الدراسات السابقة الأخرى، حيث تبين أن الإناث من حملة الدكتوراه كن أقل رضا في عملهن من الذكور حاملين الدكتوراه، وبشكل عام فقد تبين أن هناك فرق في درجة الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث، كذلك تبين وجود فرق في درجة الرضا الوظيفي بين الأكاديميين وغير الأكاديميين، وقد عزى الباحث سبب

هذا الاختلاف إلى اختلاف في مجموعة من المتغيرات والعوامل، منها شخصية واجتماعية فيما بين الجنسين وبين الطبقتين

١٤- دراسة (satterlee, 2003) بعنوان : مامدى الرضا الوظيفي لدى منسوبي الكلية الهندسية والصناعية والتقنية في كلية (دلقادو دينوا وليانز-لوزيان) وهدفت الدراسة الى تقييم الرضا لدى منسوبي الكلية الهندسية الصناعية التقنية في كلية (دلقادو دينوا وليانز-لوزيان) في ضوء المناخ التنظيمي المتبع. واستخدم الباحث الاسلوب الوصفي على عينة ممثلة عددها (٢٦٦) عضواً من كليات الهندسة والصناعة والتقنية. وكان من نتائج الدراسة أن المشاركين كانوا راضين عن وظائفهم، ومجالات الرضا لديهم هي الاستقلال الذاتي واستخدام المهارات والقدرات والعلاقة مع المشرف المباشر وتقدير النفس أن مجالات عدم الرضا كانت فرص الترقية في المراتب الوظيفية والادارة العليا والدخل والأمن الوظيفي

١٥- دراسة الشابجي (٢٠٠٤) بعنوان " دراسة تحليلية للرضا الوظيفي في ضوء بيئات العمل المتباينه لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى " هدفت الدراسة الى دراسة مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، وتحديد أهم عوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس واكتشاف نواحي الضعف والقوة في العوامل التي تسبب الرضا الوظيفي ودراسة العلاقة بين رضا عضو هيئة التدريس عن عمله، والمتغيرات المختارة: الوظيفة والجنس والعمر وتشجيع الباحثين السعوديين للاهتمام والتركيز على هذا الحقل المهم في بحوثهم المستقبلية . واستخدم الباحث الاسلوب الوصفي على عينة ممثلة عددها (٤٧) عضو هيئة تدريس اختيرت من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى في العام الدراسي لعام (٢٠٠٣-٢٠٠٤) . وخلصت الدراسة الى جملة من النتائج منها أن هناك تأثير بالغ للبيئات الايجابية في العمل على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، كما حددت أهم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في العلاقة مع الزملاء والروؤساء، وحاز مجال التقدم والرقى المهني على درجة متوسطة للرضا، وعدم الرضا عن المرتب العائد وبيئة ظروف العمل على درجة أعلى من المتوسط

١٦- دراسة (Perkins & Michael, 2005) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية والمهنية بولاية فيرجينيا وهدفت الدراسة الى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات المهنية والتقنية لتحديد ما اذا كانت هناك فروق في الرضا الوظيفي بين الأعضاء المقترعين تفرغاً كاملاً والمقترعين جزئياً في مجتمع كليات فرجينيا المهنية والتقنية واستخدم الباحث الاسلوب الوصفي على عينة ممثلة عددها ٢٥٥ عضواً من مجتمع كليات فرجينيا للمشاركة في هذه الدراسة منهم ١٢٧ عضواً متفرغاً تفرغاً

كاملاً و ١٢٨ عضواً متفرغاً تفرغاً جزئياً. وكانت أهم نتائج الدراسة أن الأعضاء المتفرغين تفرغاً كاملاً والمتفرغين جزئياً بالكليات المهنية والتقنية كانوا بصفة عامة راضين عن وظائفهم، وسجل الأعضاء من المجموعتين أعلى مستويات الرضا عن العمل نفسه، بينما سجلوا أدنى مستويات الرضا عن الراتب، وسجل الأعضاء المتفرغين تفرغاً جزئياً مستويات أعلى من الرضا مقارنة مع نظرائهم المتفرغين تفرغاً كاملاً.

١٧- دراسة (٢٠٠٥) Okpara, J, Squillace, M & Erundu بعنوان : الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين في الولايات المتحدة،

وهدف الى معرفة الفروق بين الجنسين وعلاقته بالرضا الوظيفي وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المفرغين في الجامعات والكليات، وقد تم سحب عينة مكونة من (١١٠٠) عضو اختيروا من (٨٠) جامعة. تكونت اداة الدراسة من استبانة مكونة من اربع مجالات بحيث اشتمل كل مجال على (٢٠) فقرة.

وأظهرت النتائج أن هناك فروقاً في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، وأن هناك أثر للرتبة الأكاديمية على الرضا الوظيفي لكلا الجنسين الرضا مقارنة مع نظرائهم المتفرغين تفرغاً كاملاً.

تعقيب على الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

من خلال استعراض الأدب السابق نجد أن الرضا الوظيفي حظي باهتمام الباحثين في الميدان التربوي.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة بشكلٍ عام بحيث كان وجه الاتفاق استهدافها لأعضاء هيئة التدريس وقياس مدى رضاهم الوظيفي وبشكلٍ خاص اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (satterlee,2003) و دراسة (perkins&michael,2005) من حيث استهدافها لنفس العينة أي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية ومعرفة رضاهم الوظيفي ولكنها تميزت عن تلك الدراسات بأنها تقيس العلاقة بين الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالانتاجية لأعضاء هيئة التدريس:

من الدراسات التي تناولت الانتاجية العلمية في حدود علم الباحث، مايلي:

١- دراسة توك وزاهر (١٩٨٨) بعنوان : الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الخليج العربي. هدفت الدراسة إلى تعريف الانتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعات الخليج العربي. تكون مجتمع الدراسة من ست جامعات من خمس دول خليجية واقتصرت على أعضاء الهيئات التدريسية الحاصلين على درجة الدكتوراه في العلوم أو ما يعادلها في مختلف التخصصات وممن يبديون برتبة مدرس وحتى أستاذ.

أما بالنسبة للإداة فقد تم استخدام أداتين هما الاستبانة المقابلة إلى جانب استخدام الملاحظة المشاركة بوصفها أداة معاونة، أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (٢٠٦) عضو هيئة تدريس من خمس جامعات خليجية موزعين على خمس تخصصات ومن كلا الجنسين. أما نتائج الدراسة فقد أظهرت أن أكبر نسبة من أفراد العينة المساهمين في الإنتاجية العلمية من العرب يليهم المواطنون، حيث كان تأثير الجنسية على الإنتاجية للكتب والبحوث دال إحصائياً، بالنسبة لعامل الجنس وعلاقته بالإنتاجية فقد أظهرت الدراسة أثراً ذا دلالة إحصائية على الإنتاجية العلمية للكتب لصالح الذكور.

٢- دراسة كاتلين (١٩٩٠) بعنوان (اثر اختلافات الجنس في الإنتاجية العلمية لدى الأعضاء العاملين في مكتبات المدارس)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر اختلافات الجنس في الإنتاجية لدى الأعضاء العاملين في مكتبات المدارس حيث أثبتت هذه الدراسة أن النوع ليس له أثر على الإنتاجية العلمية إلا عندما يخضع متغير النوع وأثره على الإنتاجية للتمثيل في ضوء الدرجة العلمية، أما أداة الدراسة فقد تم استخدام استبانة قام الباحث بتطويرها لقياس هذا الهدف . وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أربع نقاط تزيد من الإنتاجية العلمية وهي الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة والتدريس بجامعة كبيرة يزيد عدد طلابها عن (١٩٩٩٩) طالباً وعدم القيام بأعمال إدارية والقيام بتدريس أربعة أو خمسة مقررات دراسية متنوعة خلال العام الدراسي.

٣- دراسة السهلوي (١٤١٦هـ) بعنوان : تقويم إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز

هدفت الدراسة للتعرف على تقويم إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز حيث تكونت عينة الدراسة من (١٠٣) أعضاء هيئة التدريس في الكليتين، إذ طلب منهم الإجابة عن استبانة صممها باحثان استناداً على أداة مصممة من قبل ثلاث باحثين من الولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت النتائج أن غالبية عينة الدراسة ٧٥% تضمن تعريفها للإنتاجية القيام بالبحث، وأن الإنتاجية العلمية في جانب البحث العلمي كانت أقل بين الجوانب الثلاثة، التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

٤- دراسة الحربي (١٩٩٦م) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من علاقة الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أفراد العينة ببعض المتغيرات الديموغرافية عن طريق التعرف على أثر الجنسية المرتبة العلمية ، سنوات الخدمة ، التخصص ، على مستوى الرضا الوظيفي

والإنتاجية العلمية . وأجريت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض بلغت هذه العينة (٢٥٩) عضواً .
وكان من أهم نتائج هذه الدراسة :
انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود

انخفاض الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.
هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات الجنسية ، المرتبة العلمية ، سنوات الخدمة على كل من مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية حيث يزيد الرضا لدى أصحاب المراتب العالية والمدة الأطول في الخدمة ولدى المتعاقدين .
٥- دراسة الزهراني (١٩٩٧) بعنوان : الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى وأبرز عوائقها

وهدفت إلى تحديد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبرز عوائقها. تكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى بمكة المكرمة الحاصلين على شهادة الدكتوراه والموجودين على رأس العمل في نهاية الفصل الدراسي الثاني ١٤١٦ هـ البالغ عددهم (٢٤٤) عضو حيث شارك منهم في هذه الدراسة (١٤٦) عضواً يمثلون ٦٠% من المجتمع الاصيلي، أما أداة الدراسة فقد جمعت البيانات باستخدام الاستبانة التي بنى الباحث فقراتها في ضوء الدراسات السابقة. وخلصت الدراسة إلى أن المعدل العام للإنتاج العلمي لمجتمع الدراسة قد بلغ (٠,٤) بحثاً سنوياً، وأن حوالي (٣٨,٤%) من أفراد الدراسة لم ينشروا أي عمل علمي منذ حصولهم على الدكتوراه.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التخصص على مستوى الرضا الوظيفي.
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التخصص على مستوى الإنتاجية .
توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة موجبة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية

تعقيب على الدراسات المتعلقة بالإنتاجية:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الزهراني ١٩٩٧) و(توق وزاهر ١٩٨٨) و(السهلاوي ١٤١٦) حيث أن وجه الاتفاق في استهدافها لأعضاء هيئة التدريس وقياس انتاجيتهم واختلفت مع دراسة (كاتلين ١٩٩٠) من حيث العينة المستهدفة وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها ربطت ما بين الانتاجية العلمية والرضا الوظيفي.

منهج الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة في دراسته المنهج المسحي الوصفي لملائمته لطبيعة المشكلة ومتغيراتها.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية بالرياض وحائل حيث بلغ عددهم (٥٨).

عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (٥٨) عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وتم استرداد (٥٥) استبانته كان صالح منها (٥٢) لغايات التحليل الإحصائي.

وذلك كما في الجدول التالي رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات البيانات الشخصية

المجموع	النسبة	العدد	الفئات	المتغير
٥٢	١٥,٤	٨	لاشيء	عدد الأبحاث التي نشرتها في الدوريات العلمية المحكمة خلال الخمس سنوات الماضية
	٥١,٩	٢٧	٣-١	
	٢٣,١	١٢	٦-٤	
	٩,٦	٥	أكثر من ٦	
٥٢	٧٣,١	٣٨	لاشيء	عدد الكتب العلمية التي الفتها خلال الخمس سنوات الماضية ٢٠١٠-٢٠٠٦
	١٥,٤	٨	٣-١	
	١١,٥	٦	٦-٤	
	-	-	أكثر من ٦	
٥٢	٧٣,١	٣٨	لاشيء	عدد الكتب العلمية التي ترجمتها خلال الخمس سنوات الماضية ٢٠١٠-٢٠٠٦
	٢١,٢	١١	٣-١	
	٥,٨	٣	٦-٤	
	-	-	أكثر من ٦	
٥٢	٢١,٢	١١	لاشيء	عدد المؤتمرات التي شاركت بورقة فيها خلال الخمس سنوات الماضية ٢٠١٠-٢٠٠٦

	٥١,٩	٢٧	٣-١	
	٢٣,١	١٢	٦-٤	
	٣,٨	٢	أكثر من ٦	

٥٢	٧٨,٨	٤١	لاشيء	عدد براءات الاختراع التي سجلتها في مجال تخصصك خلال الخمس سنوات الماضية ٢٠١٠-٢٠٠٦
	١٥,٤	٨	٣-١	
	٥,٨	٣	٦-٤	
	-	-	أكثر من ٦	
٥٢	٥٠	٢٦	لاشيء	عدد رسائل الماجستير التي أشرفت عليها خلال الخمس سنوات الماضية ٢٠١٠-٢٠٠٦
	٢٣,١	١٢	٣-١	
	٢١,٢	١١	٦-٤	
	٥,٨	٣	أكثر من ٦	
٥٢	٥٥,٨	٢٩	لاشيء	عدد أطروحات الدكتوراه التي أشرفت عليها خلال الخمس سنوات الماضية ٢٠١٠-٢٠٠٦
	١٧,٣	٩	٣-١	
	٢٦,٩	١٤	٦-٤	
	-	-	أكثر من ٦	

أداة الدراسة:

لقياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية بالرياض وحائل، اعتمد في إعداد الصورة الأولية لأداة الدراسة على عدد من المصادر، أبرزها مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة. صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الأداة عن طريق عرضها على لجنة من المحكمين والمختصين، تألفت من (٨) محكمين، من أعضاء هيئة التدريس في جامعتي الملك عبد العزيز وحائل وذلك للحكم على مدى انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، وكذلك للحكم على درجة مناسبة الفقرة من حيث صياغتها بنائياً ولغوياً، وبعد الأخذ بآراء المحكمين،

اختيرت الفقرات التي أجمعوا عليها وعدلت الفقرات التي اقترح تعديلها وإعادة صياغتها، وأصبح عدد الفقرات في صورتها النهائية (٢٦) فقرة، موزعة على خمسة وهي ظروف العمل وطبيعته، العلاقات الإنسانية، الراتب، الحوافز، العلاقة مع الرؤساء.

وقد تم التعرف على دلالة صدق بناء أداء القياس إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بين الأبعاد، وتراوحت قيم هذه المعاملات السابقة بين (٠,٤١ - ٠,٨٠) وبالنظر لهذه القيم يلاحظ أن معاملات الارتباط جميعها موجبة متوسطة القيم، وذات دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن أبعاد القياس تشترك فيما بينها في الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية بالرياض وحائل، ومن جهة أخرى تم حساب معاملات الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية، إذ تراوحت قيم المعاملات (-) وهذه القيم تشير إلى وجود علاقة إيجابية وعالية بين كل من المجالات الخمس لأداة القياس والدرجة الكلية. وهذه الدلالات تشير بمجموعها إلى درجة مقبولة من صدق البناء لأداة الدراسة. والجدول رقم (٢) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة والأداة ككل.

الجدول (٢)

معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات الدراسة والأداة ككل

العلاقة مع الرؤساء	الحوافز	الراتب	العلاقات الإنسانية	ظروف العمل وطبيعته	
				٠,٥	ظروف العمل وطبيعته
			٠,٧٤	٠,٤١	العلاقات الإنسانية
		٠,٤٩	٠,٤٣	٠,٤١	الراتب
	٠,٦٧	٠,٧٥	٠,٧٣	٠,٥٩	الحوافز
٠,٨٩	٠,٦٢	٠,٩	٠,٨٥	٠,٥٢	العلاقة مع الرؤساء
٠,٨٩	١,٢٩	٢,١٤	٢,٧٥	٢,٤٣	الكلية

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق الاستبانة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل.

وكذلك تم التحقق من ثبات الأداة بطريقة التجزئة النصفية ، والجدول رقم (٣) يبين التجزئة النصفية ومعامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا للمجالات والأداة ككل.

الجدول (٣)

التجزئة النصفية ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات وللأداة ككل

معامل الارتباط	المجال
٩٣	ظروف العمل وطبيعته
٨٥,١	العلاقات الإنسانية
٩٣,١	الراتب
٨٨,٩	الحوافز
٧٩,٨	العلاقة مع الرؤساء
٨٧,٩	الكلي

نلاحظ أن قيمة (ألفا) تساوي (٨٤,٨%) وهي أكبر من النسبة المقبولة إحصائياً (٦٠%) مما كان يعكس ثبات أداة القياس المستخدمة. (David, P4, 1998)

وكما يتضح من السابق فإن قيم معاملات الثبات جميعها قيم عالية حيث تراوحت قيم معاملات الثبات في استبانته أعضاء هيئة التدريس بين (٧٩,٨)، (٩٣,١) وكان معامل الثبات الكلي للاستبانة (٨٧,٩)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل من وجهة نظرهم؟

أولاً: ظروف العمل وطبيعته

يظهر الجدول (٤) تحليل مجال ظروف العمل وطبيعته بالنسبة للفقرات الواردة في الاستبانته حيث احتسبت المتوسطات المحاسبية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة، وقد تم تحديد مستوى أهمية لهذه الفقرات بالنسبة لبعضها بعض استناداً لمتوسط الآراء ومن خلال الجدول يمكن أن نستدل على ما يلي:

جدول (٤)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأراء أفراد العينة حول فقرات
الاستبانة المتعلقة بمجال ظروف العمل وطبيعته

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	القيام بعمل يحقق لي الشعور بالإنجاز	4.4615	.50338
٢	اشعر بوضوح مسؤولياتي في العمل	15٧4.4	.50338
٣	عدد الطلبة في الشعب التي أدرسها مناسبة	4.4231	.63697
٤	عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب	4.4038	.63430
٥	توفر الكلية المصادر والمراجع والوسائل التعليمية الكافية للقيام بعملية التدريس	4.5192	.61006
	المجموع الكلي	٤,٤٥	٠,٥٧٧

لقد كانت جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بمفهوم **ظروف العمل وطبيعته** على درجة عالية من الأهمية حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من (٣,٠٠). كما كانت قيم الانحراف المعياري مرتفعة نسبيا مما يبين تفاوت المستجيبين على اجاباتهم حول هذه الفقرات. كما بلغ المتوسط العام لأراء أفراد عينة الدراسة على فقرات القرارات المتعلقة بمجال **ظروف العمل وطبيعته** (٤,٤٥) والذي يشير إلى أن اتجاه إجاباتهم لصالح الإجابة (بدرجة عالية). وتشير نتائج الدراسة إلى توفر الكلية المصادر والمراجع والوسائل التعليمية الكافية للقيام بعملية التدريس، جاءت بالمرتبة الأولى وكان متوسط الأراء (٤,٥١) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع جدا).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب، وكان متوسط الأراء (٤,٤٠) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع).

ثانيا: النتائج بمجال العلاقات الإنسانية:

يظهر الجدول (٥) تحليل العلاقات الإنسانية بالنسبة للفقرات الواردة في توحيد الاستبيان حيث احتسبت المتوسطات المحاسبية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين، وقد تم تحديد مستوى أهمية لهذه الفقرات بالنسبة لبعضها بعض استناداً لمتوسط الأراء ومن خلال الجدول يمكن أن نستدل على ما يلي:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المبحوثين حول فقرات الاستبانة المتعلقة بمجال العلاقات الإنسانية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يتعاون الزملاء في أداء المهام الموكلة لهم	4.2885	.60509
٢	يحرص الزملاء على تبادل المعلومات المهمة	3.9500	.84017
٣	يتبادل الزملاء مشاعر الود والولاء	4.4038	.53356
٤	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم	4.3846	.63102
٥	يتعاون الزملاء فيما بينهم في سبيل الرقي بالمهمة التعليمية	4.5192	.64140
	المجموع الكلي	٤,٣٠	٠,٦٥٠

لقد كانت جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بمفهوم مجال العلاقات الإنسانية على درجة عالية من الأهمية حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من (٣,٠٠). كما كانت قيم الانحراف المعياري مرتفعة نسبياً مما يبين تفاوت المستجيبين على إجاباتهم حول هذه الفقرات. كما بلغ المتوسط العام لآراء أفراد عينة الدراسة على فقرات القرارات المتعلقة بمجال العلاقات الإنسانية (٤,٣٠) والذي يشير إلى أن اتجاه إجاباتهم لصالح الإجابة (بدرجة عالية).

وتشير نتائج الدراسة إلى أن يتعاون الزملاء فيما بينهم في سبيل الرقي بالمهمة التعليمية، جاءت بالمرتبة الأولى وكان متوسط الآراء (٤,٥١) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع). وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة يحرص الزملاء على تبادل المعلومات المهمة، وكان متوسط الآراء (٣,٩٥)، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (متوسط).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بمجال الراتب:

يظهر الجدول (٦) تحليل الراتب بالنسبة للفقرات الواردة في توحيد الاستبيان حيث احتسبت المتوسطات المحاسبية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين، وقد تم تحديد مستوى أهمية لهذه الفقرات بالنسبة لبعضها بعض استناداً لمتوسط الآراء ومن خلال الجدول يمكن أن نستدل على ما يلي:

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المبحوثين حول فقرات الاستبانة المتعلقة بمجال الراتب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل	4.5192	.54198
٢	يؤمن لي عملي راتباً جيداً مقارنة برواتب الأكاديميين في الجامعات الأخرى	4.3269	.61743
٣	أتقاضى راتباً مناسباً مقارنة براتب الأكاديميين في الجامعة	4.5385	.57604
٤	يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي	4.0769	.70977
٥	يؤمن لي راتبي حياة جيدة	4.1731	.73354
	المجموع الكلي	٤,٣٢	٠,٦٣٥

لقد كانت جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بمفهوم الراتب على درجة متدنية من الأهمية حيث كان متوسطها الحسابي أقل من (٣,٠٠). كما كانت قيم الانحراف المعياري مرتفعة نسبياً مما يبين تفاوت المستجيبين على إجاباتهم حول هذه الفقرات. كما بلغ المتوسط العام لآراء أفراد عينة الدراسة على فقرات القرارات المتعلقة بمجال الراتب (٤,٣٢) والذي يشير إلى أن اتجاه إجاباتهم لصالح الإجابة (بدرجة متدنية).

وتشير نتائج الدراسة إلى أن أتقاضى راتباً مناسباً مقارنة براتب الأكاديميين في الجامعة، جاءت بالمرتبة الأولى وكان متوسط الآراء (٤,٥٣) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع). وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة يغطي راتبي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي، وكان متوسط الآراء (٤,٠٧) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (متدني).

رابعاً: النتائج بمجال الحوافز:

يظهر الجدول (٧) تحليل الحوافز بالنسبة للفقرات الواردة في توحيد الاستبيان حيث احتسبت المتوسطات المحاسبية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين، وقد تم تحديد مستوى أهمية لهذه الفقرات بالنسبة لبعضها بعض استناداً لمتوسط الآراء ومن خلال الجدول يمكن أن نستدل على ما يلي:

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المبحوثين حول فقرات الاستبانة المتعلقة بمجال الحوافز

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز	4.4423	.66902
٢	أشعر أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة	4.2308	.64521
٣	أحصل على الدعم المادي اللازم لإجراء البحوث والدراسات	4.3269	.78519
٤	توجد عدالة في الحصول على ترقية	4.3462	.73790
٥	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة	4.4231	.75006
٦	يوفر لي العمل بالكلية مكانة اجتماعية لائقة	3.9101	.60260
	المجموع الكلي	٤,٢٧	٠,٨٣٧

لقد كانت جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بمفهوم بمجال الحوافز على درجة عالية من الأهمية حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من (٣,٠٠). كما كانت قيم الانحراف المعياري مرتفعة نسبياً مما يبين تفاوت المستجيبين على إجاباتهم حول هذه الفقرات. كما بلغ المتوسط العام لآراء أفراد عينة الدراسة على فقرات القرارات المتعلقة بمجال الحوافز (٤,٢٧) والذي يشير إلى أن اتجاه إجاباتهم لصالح الإجابة (بدرجة عالية).

وتشير نتائج الدراسة إلى أن أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز، جاءت بالمرتبة الأولى وكان متوسط الآراء (٤,٤٤) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة يوفر لي العمل بالكلية مكانة اجتماعية لائقة، وكان متوسط الآراء (٣,٩١) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع).

خامساً: النتائج المتعلقة بمجال العلاقات مع الرؤساء:

يظهر الجدول (٨) تحليل العلاقات مع الرؤساء بالنسبة للفقرات الواردة في توحيد الاستبيان حيث احتسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين، وقد تم تحديد مستوى أهمية لهذه الفقرات بالنسبة لبعضها بعض استناداً لمتوسط الآراء ومن خلال الجدول يمكن أن نستدل على ما يلي:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المبحوثين حول فقرات الاستبانة المتعلقة بمجال العلاقات مع الرؤساء

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تنسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام	4.0192	.69987
٢	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل	4.0962	.79852
٣	يتفهم الرؤساء الظروف الفردية لأعضاء هيئة التدريس	4.2308	.64521
٤	يساعدني رئيسي المباشر على حل بعض المشكلات المهنية التي قد تواجهني	4.3654	.68682
٥	تجد شكاوى أعضاء الهيئة التدريسية الاهتمام اللازم من قبل الإدارة	3.9615	.86232
	المجموع الكلي	٤,١٣	٠,٦٨٩

لقد كانت جميع فقرات الاستبانة المتعلقة بمفهوم بمجال العلاقات مع الرؤساء على درجة مرتفعة من الأهمية حيث كان متوسطها الحسابي أقل من (٣,٠٠). كما كانت قيم الانحراف المعياري مرتفعة نسبياً مما يبين تفاوت المستجيبين على إجاباتهم حول هذه الفقرات. كما بلغ المتوسط العام لآراء أفراد عينة الدراسة على فقرات القرارات المتعلقة بمجال العلاقات مع الرؤساء (٤,١٣) والذي يشير إلى أن اتجاه إجاباتهم لصالح الإجابة (بدرجة مرتفعة).

وتشير نتائج الدراسة إلى يساعدني رئيسي المباشر على حل بعض المشكلات المهنية التي قد تواجهني، جاءت بالمرتبة الأولى وكان متوسط الآراء (٤,٣٦) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى (مرتفع).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت فقرة تجد شكاوى أعضاء الهيئة التدريسية الاهتمام اللازم من قبل الإدارة، وكان متوسط الآراء (٣,٩٦) ، وقد كان اتجاه إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه الفقرة يميل لمستوى مرتفع).
السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل لمستوى رضاهم الوظيفي تعزى إلى (الرتبة الأكاديمية، الجنسية)؟

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية وتحليل التباين الأحادي لأثر الرتبة الأكاديمية.

المجالات	التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	الرتبة الخطأ الكلي	٢٥١. ١٢,٦٧٢ ١٢,٩٢٣	١٢٥. ٢٥٩.	٢ ٤٩ ٥١	4.85	0.000
العلاقات الإنسانية	الرتبة الخطأ الكلي	٤٤٠. ١٢,٤٨٤ ١٢,٩٢٣	٢٢٠. ٢٥٥.	٢ ٤٩ ٥١	8.63	0.004
الراتب	الرتبة الخطأ الكلي	١,٤٧٨ ١٩,٢١٤ ٢٠,٦٩٢	٧٣٩. ٣٩٢.	٢ ٤٩ ٥١	8.85	0.001
الحوافز	الرتبة الخطأ الكلي	١,٤٤٢ ١٩,٠٧٧ ٢٠,٥١٩	٧٢١. ٣٨٩.	٢ ٤٩ ٥١	8.52	0.001
العلاقة مع الرؤساء	الرتبة الخطأ الكلي	١٩٠. ١٨,٧٩١ ١٨,٩٨١	٩٥. ٣٨٣.	٢ ٤٩ ٥١	4.27	0.000

كما يبين الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) للمجالات ظروف العمل وطبيعته، والعلاقات الإنسانية، والراتب، والحوافز، والعلاقة مع الرؤساء، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية بالرياض وحائل، وقد جاءت بالمرتبة الأولى لمجال العلاقات الإنسانية.

الجدول (٩)
المتوسطات الحسابية ونتائج اختبار (T) لأثر الجنسية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	غير سعودي العدد (٣٠) المتوسط الحسابي	سعودي العدد (٢٢) المتوسط الحسابي	المجال
0.005	3.83	٤,٤٣	٤,٥٠	ظروف العمل وطبيعته
0.003	9.86	٤,٥٠	٤,٤٠	العلاقات الإنسانية
0.000	4.11	٤,٤٣	٤,٣٩	الراتب
0.005	3.76	٤,٣٦	٤,٤٥	الحوافز
0.001	7.06	٤,٦٣	٤,٣٦	العلاقة مع الرؤساء

يبين الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) للمجالات المتعلقة بالطلبة، ظروف العمل وطبيعته، والعلاقات الإنسانية، والراتب، والحوافز، والعلاقة مع الرؤساء الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية بالرياض وحائل، وفقاً لمتغير الجنسية وقد كانت هذه الفروق لصالح جنسية غير السعوديين في جميع هذه المجالات ككل.

نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يتعلق بالإجابة على تساؤلاتها وتحقيق أهدافها على النحو التالي:
أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس كان عالياً وأن ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية تعزى إلى الكلية، الرتبة، الأكاديمية، الجنسية، هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في جميع أبعاد الإنتاجية باستثناء عدد المؤتمرات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية في جميع مجالات الرضا الوظيفي.

توصيات الدراسة:

- يوصي الباحث انطلاقاً من نتائج البحث التوصيات الآتية:
- تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية من حيث وضع نظام للحوافز الذي يشجع أعضاء هيئة التدريس بالبقاء المستمر.
- الاهتمام بما ينجزه أعضاء هيئة التدريس من بحوث ودراسات كنتاج علمي لهم بالمؤسسة التي يعملون بها.
- توجه كليات التقنية إلى الاهتمام بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ودعمها مادياً ومعنوياً.
- توفير الأجهزة والمواد اللازمة للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الإنتاج التطبيقي العلمي.

المصادر والمراجع :

- كمال مروان، (١٩٨٣)، مشكلات عضو هيئة التدريس الجامعي، رسالة دكتوراة، جامعة الملك سعود، الرياض .
- راشد علي، (١٩٨٨)، الجامعة والتدريس الجامعي، ط١، دار الشروق، جدة .
- حريم، حسين، (٢٠٠١) الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة بالأردن، دراسة ميدانية، العملية الأردنية للعلوم التطبيقية والعلوم الإنسانية، مجلة ٤، ٥٤، ص ٩٩-١٤١ .
- السهلاوي، عبد الله نويصر، خالد (١٤١٦هـ) نوع الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك سعود في العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد الثامن .
- الزهراني، سعد عبدالله بردي، (١٩٩٧) الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بجامعة أم القرى، واقعها وأبرز عوائقها، مجلة جامعة الملك سعود في العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد التاسع، العدد (١) .
- توق، محي الدين زاهر، ضياء الدين (١٩٨٨) الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية .
- السعود، راتب، (٢٠٠١) الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، حملة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة ١٧، ٣، ص ٦١٥-٦٤٢ .

- خليفات، عبد الفتاح، (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، مجلة العلوم التربوية والنفسية في جامعة مؤتة، ٥٥، ٣٨، ص ٨٥.
- ماهر، أحمد (٢٠٠٩) السلوك التنظيمي، ط (٤)، الدار الجامعية، الاسكندرية.
- المغربي، عبدالحميد (٢٠٠١) السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات) ط(١)، المكتبة العصرية بالمنصورة، القاهرة.
- العامر، سعيد والخلف، خالد يوسف (١٩٨٤) الانتاجية القياسية و معايير قياس الأداء الفعلي، ط(٣) دار المريخ، الرياض.
- السيد، محمود محمد وحسن، تحية محمد (١٩٩١) ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية، التعليم المفتوح، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- الزايد، عبدالله عثمان (٢٠٠٥) بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة.
- الشابجي، حمد فريد (٢٠٠٤) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي في ضوء بيانات العمل المتباينة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- محيسن، وجدي أحمد، (٢٠٠٤)، "مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة
- ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ، (١٩٥٦)، "لسان العرب"، بيروت، دار صادر بيروت، المجلد ١٤.
- الغزالي، حامد محمد بن محمد، (بدون)، "إحياء علوم الدين"، لبنان، بيروت، مؤسسة فؤاد بعينو للتجليد، الجزء ٤
- عباس، سهيلة، (٢٠٠٣)، "إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي"، ط ١، عمان، دار وائل للنشر.
- شاويش، مصطفى، (١٩٩٦) ، "الإدارة الحديثة: مفاهيم، تطبيقات، وظائف"، ط ١ عمان.
- العديلي، ناصر محمد، (١٩٨٢)، "الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، بحث ميداني"، الرياض، مجلة الإدارة العامة، عدد (٣٦)
- بدر، حامد، (١٩٨٣)، "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت"، مجلة العلوم الاجتماعية ، عدد ٣ جامعة الكويت.

- ياغي، محمد بن عبد الفتاح، (١٩٨٩)، "اتخاذ القرارات التنظيمية"، عمان. عبد الباقي، صلاح الدين محمد، (٢٠٠١)، "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية.
- فرج، طريف شوقي، (٢٠٠٢)، "السلوك القيادي وفعالية الإدارية"، القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
- العميان، محمود سلمان، (٢٠٠٢)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، ط ١ عمان: دار وائل للنشر.
- حمود، خضير كاظم، (٢٠٠٢)، "السلوك التنظيمي"، ط ١، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- هيجان، عبد الرحمن بن أحمد بن محمد، (١٩٩٨)، "ضغوط العمل : مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها"، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- المغربي، كامل، (١٩٩٥)، "السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبد الخالق، ناصيف (١٩٩٢)، "الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل"، مجلة العلم الاجتماعية، جامعة الكويت، عدد ٣.
- أبو شيخة، نادر، (٢٠٠٠). "إدارة الموارد البشرية"، ط ١، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- Damson, Marth C, ad Zqmora, Gloria (1981). Publishing in library science journals. Attest of the oisgrad profile. College & research libraries.
- Garlanel, Kathleen, (1990). Gender differences in scholarly productivity among faculty in accredited library schools, library & information science research. vol 12,. No 2. p. 155-166.
- Liacue J,. Oschumacher. P (1995). Factor contributing to job satisfaction in higher education. Education 116 (1).
- Truell. A. D. price, J.R. William. T. (1998). Job satisfaction among community college occupational technical faculty. Community college journal of research and practice, 22 (2) p 111-112.
- Organ, D. W. hamner. W (1992) organizational behavior, revised edition. Business publication,. Inc.

- Okpara, J, Squillace, M & Erondy, E (2005) gender differences and job satisfactions a study of university teachers in united states, women in management review. 20 (3) p. 177-190.
- Satterlee, (2003) "Jop satisfaction and organizational commitment", Academy of management Journal, VOL. 21, no.11, p24
- Perkins, clina Michael(2005)"Astudy to Investigate Experience Teacher Jop satisfaction and the Teacher perception of their principals leadership style Dissertation Abstracts International A.52/12 P171.
- Mekenna,(1994),Terrific ideas of practices and procedures for success in Work Organization, & jop satisfaction Laurinburg, NC.
- Cherrington, David J., (1989), "Organizational behavior, the management of individual and organizational performance", Boston, Allyn & Bacon.