



جامعة بنغازي - كلية التربية

مجلة كلية التربية ... العدد الرابع عشر ... ديسمبر 2023



الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة  
التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار

Academic studies and their relationship to job satisfaction among  
faculty members at the College of Arts, Omar Al-Mukhtar  
University

مقدم من

أ. منى صالح عبدربه

Submitted by:

a. Mona Saleh Abd Rabbo

الدرجة العلمية/ محاضر

جامعة عمر المختار- البيضاء

كلية الآداب/ قسم علم النفس

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار. تكونت عينة الدراسة من عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة عمر المختار حيث بلغ عددهن (60) عضوة من عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة عمر المختار حيث شكلن من نسبته 63% من مجتمع الدراسة الأصلي البالغ (96) عضوة، وكان اختيار العينة بناءً على طريقة العينة العشوائية، واستخدمت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الصبحي (2013) ومقياس الإنتاجية العلمية من إعداد الهمص (2015)، ولتحليل أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الحزمة الإحصائية (SPSS)، وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

1. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.
2. ارتفاع مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.
3. وجود علاقة موجبة قوية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار حيث بلغت (0.793)، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية.
10. الكلمات المفتاحية: الإنتاجية العلمية - الرضا الوظيفي - عضوات هيئة التدريس.

## Abstract:

The study aimed to identify scientific productivity and its relationship to job satisfaction among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University. The study sample consisted of female faculty members at the Faculty of Arts at Omar Al-Mukhtar University, where they numbered (60) members of the teaching staff at the Faculty of Arts at Omar Al-Mukhtar University, as they constituted 63% of the original study population of (96) members, and the selection of the sample was based on the method The random sample, and the researcher used the job satisfaction scale prepared by Al-Sobhi (2013) and the scientific productivity scale prepared by Al-Hams (2015). To analyze the objectives of the study, the researcher used the statistical package (SPSS), and the researcher reached the following results:

1- A high level of job satisfaction among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University.

2- The high level of scientific productivity among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University.

3- There is a strong positive relationship between job satisfaction and academic productivity among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, as it reached (0.793), and it is statistically significant at the level of significance (0.01).

4- There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, according to the scientific degree variable.

5- There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, according to the educational qualification variable.

6- There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, according to the age group variable.

7- There are no statistically significant differences in the level of scientific productivity among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, according to the scientific degree variable.

8- There are no statistically significant differences in the level of scientific productivity among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, according to the educational qualification variable.

9- There are no statistically significant differences in the level of scientific productivity among female faculty members at the Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, according to the age group variable.

**Keywords:** scientific productivity - job satisfaction - faculty members.

## مقدمة:

لا تستطيع الكفاءات الجيدة\_ إذا توافرت\_ أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها إلى أعلى مستويات الإنتاجية؛ لذا فإنه من اللازم أن تتوفر لهذه الكفاءات الأجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاجية العلمية ورفع مستوى رضاها الوظيفي مما يسهم في إضفاء الجودة والفاعلية على مخرجات نظام الجامعة وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة؛ فوظيفة عضو هيئة التدريس من الوظائف المهمة التي تركز عليها الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها فهي العماد الرئيس في إي مؤسسة تعليم عالٍ، فالأستاذ الجامعي هو المسؤول عن عملية التدريس وإجراء البحوث العلمية التي تسهم في تقدم المعرفة وتطورها بالإضافة إلى المشاركة في إيجاد الحلول للمشكلات التي تعترض المجتمع الذي يعيش فيه.

وتمثل إنتاجية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مدخلا مهما لتحقيق ما ينتظر من الجامعات، ويرى الباحثون أن حجم مساهمة الجامعة في خدمة مجتمعها وتنمية بيئتها يرتبط بمدى إتقان أعضاء هيئة التدريس لمهامهم البحثية إلى جانب قدرتهم على تنفيذ مهامهم التدريسية<sup>(1)</sup>.

ولتتمكن الجامعات من أداء دورها الريادي لا بد أن يتوفر لها الكادر البشري القادر على إدارتها، وتعميم ونشر نشاطاتها ليس لغرض النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها فقط؛ بل لتعزيز مجالات التدريس وخدمة المجتمع، والبحث العلمي<sup>(2)</sup>.

لذا جاءت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي للإناث من أعضاء هيئة التدريس.

### مشكلة الدراسة:

يسهم التعليم العالي بدرجة كبيرة في تنمية الموارد البشرية بما يمتلكه من قوى بشرية، وكوادر علمية مؤهلة لدفع عملية التنمية، وهذه الكوادر هي التي تعد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق المعرفة والعمل والبناء.

ويمثل عضو هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية حيز الزاوية في العملية التعليمية، لرفعة وبناء المجتمع، وتنمية موارده من خلال تنمية أفرادها، لذا تحرص مؤسسات التعليم العالي على تحقيق المستوى الأفضل من الجودة في جميع مجالات عملها، ذلك أن استمرار حيوية هذه المؤسسات رهن بمدى مواكبتها للجديد، والمناسب للبيئة، وبمدى ما تحققه من نهوض معرفي، وما تقوم به من بحث علمي، وإشراف أكاديمي، وهي العناصر التي تشكل جوهر الحياة الجامعية، والجامعات صرح يتحقق فيه التطور، ويرتقى فيها الفكر، ويتقدم العلم، وتنمو القيم الإنسانية، زمن خلالها يزود الإنسان بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة<sup>(3)</sup>.

تسعى الجامعات في مختلف دول العالم إلى تحقيق التميز والجودة في مخرجاتها، سواء تعلق الأمر بالخدمات التي تقدمها للمجتمع أو بعملية التدريس، وكذا نشاطات البحث والإنتاج العلمي التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

ولما كان أعضاء هيئة التدريس هم من تقع على كاهلهم مسؤولية ومهمة تطوير البحث العلمي والنهوض به داخل الجامعات، فإن عملية تحديد الصعوبات التي تعوق أو تحد من إنتاجيتهم تنال أهمية بالغة في مسيرة تقييم العمل الأكاديمي وبالتالي فإن التغاضي عن تلك الصعوبات وتجاهلها على مستوى البحث العلمي إنما يمثل هدرا للموارد البشرية والمالية لما تمثله هذه الموارد من تكاليف ضخمة في سبيل إعدادها وتأهيلها، لذا فإن استمرار تلك الصعوبات والعوامل السلبية سيبقى حجر عثرة في طريق الارتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

نال مفهوم الرضا الوظيفي اهتماما واسعا منذ فترة طويلة، ومن الدراسات المبكرة في هذا المجال دراسة هوبك (Hoppock1935) حيث عرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة من الظروف النفسية والاجتماعية والبيئية التي تجعل الفرد يقول "أنا راضٍ عن عملي".

فالرضا الوظيفي شعور وجداني يمثل أهم المساعي التي تهدف إليها المؤسسات الحديثة باعتباره من أهم الآليات والسلوكيات التي تحقق الاستقرار والانتماء للمؤسسة.

وتعد الجامعات والكليات ضمن المؤسسات التي تتأثر بشكل أو بآخر بالمظاهر السلبية لتدني مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها وبخاصة لدى أعضاء هيئة التدريس وزيادة الاهتمام بذلك من شأنه أن يرفع من مستويات الأداء والإنتاجية وهذا ما أكدته دراسات الحربي (1994) و(Milosheff, 1990).

إن رضا عضو هيئة التدريس من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل وانتمائه للمهنة كما أن مستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس ينعكس على سلوكه وتصرفاته داخل قاعات المحاضرات وعلى تفاعله مع طلابه. ومن هذا المنطق تبرز أهمية قياس مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعرفة أبرز العوامل المؤدية إلى ارتفاع مستوياته وتدنيها لذا يعد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير الأداء، وبالتالي تطوير العملية التعليمية<sup>(4)</sup>.

وبناء على ذلك تظهر لدينا المشكلة التي ستبنى عليها هذه الدراسة: هل توجد علاقة بين الإنتاجية العلمية والرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار؟

### أهمية الدراسة :

- 1- يمكن النظر إلى هذه الدراسة باعتبارها خطوة يمكن أن تسهم في حث مسؤولي الجامعات على رسم سياسة تساعد في زيادة الإنتاجية العلمية.
- 2- تعد دراسة الرضا الوظيفي عملية تقويم شاملة لجميع جوانب العمل حيث يتم فيها التعرف على الإيجابيات والسلبيات ومن خلال معرفة الإيجابيات والسلبيات يمكن التوصل لعمليات التطوير.
- 3- إضافة نتاج جديد إلى التراكم المعرفي حول موضوع "العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية.

## أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.
- 2- التعرف على مستوى الإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.
- 3- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.
- 4- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار، وفقا لمتغيرات "المؤهل العلمي \_ الدرجة العلمية \_ الفئة العمرية".
- 5- التعرف على الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار، وفقا لمتغيرات " المؤهل العلمي -الدرجة العلمية -الفئة العمرية".

## مصطلحات الدراسة:

- 1- تعريف الإنتاجية العلمية "اصطلاحا": هي العملية التي يتم من خلالها القدرة على الإضافة العلمية إلى رصيد المعرفة القائم من قبل أعضاء هيئة التدريس عبر الأنشطة العلمية المتعددة<sup>(5)</sup>.
- 2- تعرف الإنتاجية العلمية "إجرائيا": عبارة عن مجموع الدرجات التي تتحصل عليها عضوة هيئة التدريس على جميع أبعاد مقياس الإنتاجية العلمية.
- 3- تعريف الرضا الوظيفي "اصطلاحا": أنها مجموعة مشاعر الإنانث من أعضاء هيئة التدريس نحو مجالات الرضا (طبيعة الوظيفة، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الهيئة التدريسية، التسهيلات ووسائل التدريس<sup>(6)</sup>).
- 4- تعريف الرضا الوظيفي "إجرائيا": هو مجموع الدرجات التي تتحصل عليها عضو هيئة التدريس عبر جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.
- 5- تعريف عضو هيئة التدريس "اصطلاحا": يعرفه دليل الجامعات الليبية (2022): بأنه كل من يحمل مؤهلا علميا عاليا في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية<sup>(7)</sup>.

6- تعريف عضو هيئة التدريس إجرائياً: هو كل عضو هيئة تدريس تحصل على الدرجة العليا "الماجستير" أو الدرجة الدقيقة "دكتوراه" ويقوم بالتدريس بكلية الآداب في جامعة عمر المختار، وذلك وفق الدرجات العلمية الآتية: "محاضر مساعد، محاضر، أستاذ مساعد".

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية للدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس من الإناث.

- الحدود البشرية للدراسة: تتمثل الحدود البشرية للدراسة في عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب - جامعة عمر المختار.

- الحدود المكانية للدراسة: كلية الآداب - جامعة عمر المختار.

- الحدود الزمانية للدراسة: العام الجامعي 2023/2022.

### الإطار النظري:

أولاً- الإنتاجية العلمية:

- مفهوم الإنتاجية العلمية:

يعد مفهوم الإنتاجية العلمية من المفاهيم التي تتأثر بشخصية الباحث واتجاهاته وأيضاً بمجالات عمله.

قد عرّفها كوترلك (Kootrlik) بأنها "مجموعة المنشورات العلمية من بحوث ودراسات ومقالات علمية منشورة بدوريات علمية محكمة وكتب مؤلفة أو مترجمة". كما عرفها (كفافي، 1999) بأنها "تشمل إجراء البحوث العلمية أو المخرجات التي تقدمها الجامعة للمجتمع وأنها يجب أن تقاس بعدد ما ينشره أعضاء هيئة التدريس من بحوث ومقالات وكتب علمية" (الحديثي، 2006: 397). كما يعرفها (حوالة، 2009) بأنها "مجموع الأعمال العلمية لعضو هيئة التدريس وتشمل البحوث المنشورة والكتب العلمية المؤلفة والمترجمة وأوراق العمل في المؤتمرات والندوات والمجلات العلمية" (الميموني، 2019: 8).

- أهمية الإنتاجية العلمية:

تكمن أهمية البحث العلمي في العديد من الآثار التي تتركها البحوث العلمية على الأفراد الذين يقومون بها وعلى المجتمعات التي تستفيد من النتائج التي يتم التوصل إليها في هذه البحوث.

فالبحث العلمي تكمن أهميته في إثراء المعرفة، حيث يعد البحث العلمي أداة مهمة في تقديم المعرفة عامة والتربوية وبخاصة ودفع عجلة التقدم العلمي والتربوي إلى الأمام (المهدي، 2012: 29). وتراهن الدول المتقدمة على البحث العلمي ليكون قائداً للتطور والتنمية لذا فقد أولت البحث العلمي اهتماماً بالغاً إيماناً منها بدوره الريادي في المجتمعات وتعد مؤسسات التعليم العالي أهم قنوات البحث العلمي في أي مجتمع حيث منها ينطلق الإبداع والاختراع ويعد البحث العلمي أحد الوظائف الأساسية للجامعة بالإضافة إلى التعليم (الصبحي، 2013: 357).

#### - العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية:

إن معظم البحوث والدراسات تكاد تتفق على أنه توجد عوامل تؤثر في البحث العلمي وفي الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وقد اتفقت معظم الدراسات على أن هذه العوامل عديدة ويمكن تصنيفها في ثلاث فئات (شخصية، وأكاديمية، ومجتمعية) وهي تؤثر مجتمعة على الإنتاجية العلمية ويمكن تقسيمها إلى ما يأتي:

❖ العوامل الشخصية وتشمل: (الجنس- العمر- الاتصالات العلمية) (عون، 2008: 222).

❖ العوامل الأكاديمية وتشمل: (التخصص- الرتبة العلمية- مناخ العمل).

❖ العوامل المجتمعية وتشمل: (التقدير الاجتماعي- الحرية الأكاديمية- كفاية التمويل- كفاءة التنظيم الإداري) (حوالة، 2009: 184).

#### - معوقات الإنتاجية العلمية:

إن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس تتطلب توافر مجموعة من العوامل والشروط الملائمة للقيام بها على نحو أفضل إلا إن الواقع يكشف عن وجود العديد من المعوقات التي توجد داخل الجامعة أو خارجها والتي تحد بشكل كبير من إنتاجه العلمي ومن أهم هذه المعوقات ما يلي:

#### أ- المعوقات المالية وتشمل:

- ضعف الميزانية المخصصة للبحوث العلمية. - قلة مرتبات أعضاء هيئة التدريس.

- ضعف الميزانيات المخصصة لتوفير الإمكانيات البحثية.

- بطء الإجراءات الإدارية التي تسهم في ضعف الإنتاج العلمي.

#### ب- المعوقات الأكاديمية وتشمل:

- ضعف الإمكانيات البحثية. - ضعف إعداد وتجهيز المعامل.

- الافتقار إلى التخطيط العلمية الموجه للأبحاث العلمية.

- زيادة الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس.

### ج- المعوقات الاجتماعية وتشمل:

- ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة والمجتمع المحلي.

- عدم تقدير المجتمع للعلماء (الهمص، 2015: 27).

### ثانياً- الرضا الوظيفي:

#### - مفهوم الرضا الوظيفي:

وذلك لأن معظم الدراسات التي تناولت الرضا كانت من جوانب مختلفة لقد شاع مفهوم الرضا الوظيفي منذ ثلاثينات القرن العشرين إلا إنه ليس هناك مفهوم واضح ومحدد. كما تعددت تعريفات الرضا الوظيفي في الدراسات والبحوث ومعظم الباحثين عرفوه بطرق مختلفة.

فقد عرّف (استون، Stone) الرضا الوظيفي بأنه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتعامل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها (سلطان، 2004: 195).

كما عرّفه هوبك (Hoppock, 1935) بأنه "مجموعة من الظروف النفسية والاجتماعية والبيئية التي تجعل الفرد راض عن عمله".

ويعرف فروم (Vroom, 1964) الرضا الوظيفي بأنه "شعور الفرد نحو وظيفته فالشعور الإيجابي يتبعه رضا وظيفي في حين أن الشعور السلبي يتبعه عدم رضا وظيفي" (حامد، 1983: 567).

ومن خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي يتضح تعدد وجهات النظر والاتجاهات في تعريف هذا المصطلح فهناك من ينظر للرضا الوظيفي على أنه حالة القبول وهناك من يعتقد بأن الرضا هو مدى ردود الفعل الإيجابية للفرد تجاه وظيفته.

#### - أبعاد الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أبعاد وهذه الأبعاد تعمل على تحفيز العامل في عمله وتكون لديه الكفاءة والقدرة على تأدية عمله بكفاءة عالية وفي حالة عدم توفر هذه الأبعاد فإن العامل سيقصر في وظيفته وقد يؤدي ذلك لترك وظيفته وأهم هذه الأبعاد ما يلي:

● الرضا بسياسة العمل في المؤسسة وتشمل: سياسة الأجور والتعويضات والترقيات والتأمينات وغيرها.

● الرضا بعلاقات العمل (العلاقات مع الآخرين في محيط العمل) (الحتوي، 2018: 20).

## - نظريات الرضا الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي تفسر ظاهرة الرضا الوظيفي ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

### 1- نظرية الحاجات لماسلو: لقد ركزت نظرية ماسلو على الحاجات الإنسانية مرتبة هرمياً

حسب أهميتها وهي:

- الحاجات الفسيولوجية.
- حاجات الأمن والحماية.
- الحاجات الاجتماعية.
- حاجات التقدير والاحترام.
- حاجات تحقيق الذات.

وقام ماسلو بتفسير سلوك الإنسان على أساس حاجاته الإنسانية وطبقاً لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تصبح المحدد الرئيس للسلوك الفردي لحين إشباعها فهي تؤدي إلى عدم اتزان الفرد وتدفعه إلى الإتيان بسلوك يؤدي إلى خفض حالة التوتر هذه وإعادة حالة التوازن الداخلي والفسيولوجي ولا يزول التوتر إلا من خلال إشباع الحاجة والحاجات المهمة في أي وقت من الأوقات تكون تلك الحاجات غير المشبعة ولا يستطيع أحد أن يرقى لإشباع حاجة من الحاجات الأخرى إلا عن طريق إشباع الحاجات الأهم ثم الأقل أهمية وفقاً للتسلسل الهرمي (المشعان، 1993: 58).

### 2- نظرية العاملين لهرزبرج: لقد قدم فردريك هرزبرج نظرية العاملين ومنذ تلك الفترة ونظريته

موضع اهتمام الكثير من الباحثين وقد قسم هرزبرج العوامل إلى مجموعتين كالآتي:

أ- العوامل الدافعة: وهي تلك العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع للسلوك وتسبب الرضا الوظيفي وتدفع العاملين إلى المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المطلوبة والتي توجد في محتوى العمل.

ب- العوامل الوقائية: وهي عوامل مرتبطة بالظروف المحيطة بالبيئة وفي حال غياب هذه

العوامل ينتج عدم رضا العمال عن عملهم (ماهر، 2002: 216).

### 3- نظرية التوقع لفروم: تعد نظرية فروم من النظريات الحديثة في الدوافع والفكرة الأساسية

في هذه النظرية هي أن الأفراد يبذلون الجهد لإنجاز تلك الأعمال التي تؤدي إلى النتائج التي يرغبون فيها وتعتمد نظرية فروم على ثلاثة عوامل أساسية وهي:

● المنفعة: وهي مدى الأهمية التي يعطيها الفرد للنتائج والعوائد المحتملة التي يمكن أن

يحققها في عمله وتتمثل في الحاجات غير المشبعة.

✿ الارتباط بين الأداء والعائد: وهي حرية اعتقاد الفرد بأن مستوى أدائه يؤدي إلى تحقيق النتائج والعوائد المرغوبة.

✿ الارتباط بين الجهد والأداء: وهو الاحتمال المدرك للفرد بأن الجهد المبذول سيؤدي إلى تحقيق الأداء (حسن، 2008: 133).

### - أهمية الرضا الوظيفي:

يرى سبكتور (Spectore, 1997) في دراسته التي تناولت الرضا الوظيفي أن هناك ثلاثة أسباب رئيسة تبرز أهمية الكشف عن مستويات الرضا الوظيفي في مكان العمل وهي كالتالي:

أ- أن القيم الإنسانية يجب أن توجه وتقود عمل المنظمات وإن المنظمة يجب أن تعامل موظفيها باحترام وتقدير من الممكن أن تستخدم نتائج تقييم مستويات الرضا في المنظمات كمؤشرات عن كيفية تعامل المنظمة مع موظفيها وإن مستويات الرضا العالية لدى الموظفين تعني استعدادهم لدعم المنظمة لتحقيق أهدافها.

ب- إن نشاطات وعمليات المنظمات تتأثر بمستويات الرضا الوظيفي للعاملين، فالمستويات العالية من الرضا الوظيفي تؤثر إيجاباً على سلوكيات العمل بينما المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي ستؤدي إلى تفعيل سلوكيات عمل سلبية وبالتالي مستويات أداء منخفضة.

ج- إن مستويات الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي يمكن اعتبارها مؤشرات لمستويات الإنتاجية في أقسام المنظمة المختلفة وبالتالي هي تؤثر مستويات الإنتاجية ككل (البجدي، 2016: 7).

### الدراسات السابقة:

تعرض الباحثة في هذا الجزء ما استطاعت الدراسة الحالية الحصول عليه من الدراسات العربية، والأجنبية في هذا المجال التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية وتصنف هذه الدراسات إلى محاورين:

- المحور الأول: الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة.

- المحور الثاني: الدراسات الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة.

أولاً- الدراسات العربية التي تناولت متغيرات الدراسة:

1- دراسة فريرة والفيض (2021) بعنوان: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.

هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها، ومعرفة العوامل المؤثرة فيه، وكذلك تحديد فيما إذا كانت هناك فروقات ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يعزى لمتغير الدرجة العلمية، الخبرة، أو الكلية التابع لها. بيانات الدراسة تم الحصول عليها من مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء بالجامعة بعد موافقة رئاسة الجامعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي فيما يتعلق بالجانب النظري المرتبط بالدراسات السابقة والمنهج التحليلي المتمثل في تحليل البيانات الثانوية، وكانت عينة الدراسة مكونة من 457 عضو هيئة تدريس من مختلف كليات جامعة سبها الموزعة على مناطق الجنوب الليبي.

وقد أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها بشكل عام جيد، وأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الدرجة العلمية وكانت هذه الفروقات بين درجة الأستاذ والمحاضر المساعد. في حين لم تكن هناك فروقات تعزى لمتغير الخبرة أو الكلية التي يتبعها عضو هيئة التدريس<sup>(8)</sup>.

## 2- دراسة عبد العلم (2018) بعنوان: الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالإنتاجية العلمية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي والوصفي الارتباطي، وطبقت الاستبانة على عدد (227) عضواً من غير السعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي العام لأفراد العينة جاء بدرجة (راض إلى حد ما)، وكان ترتيب استجاباتهم على أبعاد الرضا الوظيفي النوعي كما يلي: جاء بعد العلاقة مع الزملاء في المرتبة الأولى، يليه بعد أسلوب القيادة في المرتبة الثانية، يليه بعد بيئة العمل في المرتبة الثالثة، يليه بعد العلاقة مع الإدارة في المرتبة الرابعة، يليه بعد نمو النمو المهني والترقيات في المرتبة الخامسة، يليه بعد الراتب والحوافز في المرتبة الأخيرة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديين) فيما يتعلق بجوانب الإنتاجية العلمية الآتية: الإشراف على الرسائل العلمية، يليه مناقشة الرسائل العلمية، يليه عدد المشاريع البحثية الممولة التي قام بها، يليه البحوث التي قام بها عضو هيئة التدريس خلال وجوده بالجامعة، بينما لم توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجوانب الإنتاجية العلمية الآتية: أوراق العمل التي قام بها عضو هيئة التدريس، أو الكتب التي ترجمها، أو الكتب التي قام بتأليفها، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث حسب متغير الجنس، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأساتذة حسب متغير الرتبة العلمية، كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير مدة العمل بالجامعة.

### 3- دراسة الهمص (2015) بعنوان: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي.

هدفت الدراسة التعرف إلى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والأسلوب التحليلي حيث تمثل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة البالغ عددهم (1015). أما عينة الدراسة فقد بلغت (146)، وسعياً من الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة الرئيسية (الاستبانة) تناولت محوراً يتضمن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومحور تناول بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي وقد توصلت الدراسة إلى أهم النتائج: بلغت الدرجة التقديرية الكلية لدرجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم (3.70) وبلغ الوزن النسبي للمجالات ككل (74%) وهي بدرجة كبيرة. وبلغت الدرجة التقديرية من خلال ترتيب المحاور الرئيسة أن مجال واقع الإنتاج قد حاز على الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت (77.8%) وهي درجة كبيرة، وبلغت الدرجة التقديرية عقد ندوات ومؤتمرات علمية وسنوية بهدف تطوير الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بوزن نسبي (84.8) وهي بدرجة كبيرة، وبلغت الدرجة التقديرية تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس إجازة للتفرغ العلمي بنسبة مئوية (83.6) وهي بدرجة كبيرة، وقد حصلت تربط الجامعة تقلد المناصب بالإنتاج العلمي والنشاط البحثي بنسبة مئوية (72.2). وقد بلغت الدرجة التقديرية لدى الجامعة خريطة بحثية مرتبطة بخطط التنمية، بنسبة مئوية (72.8) وهي بدرجة كبيرة.

### 4- دراسة الشрман، جعافرة (2014) بعنوان: لرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة.

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتم توزيعها على عينة مكونة (252) عضو هيئة تدريس في جامعة مؤتة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك درجة متوسطة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في جامعة. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة والدرجة الأكاديمية، ووجود فروق تعزى للجنس لصالح الذكور. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي. وقد أوصت الدراسة في ضوء النتائج على ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية، وزيادة فرصة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية.

## 5- دراسة الكفاي (2000) بعنوان: الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعوامل المؤثرة فيها.

هدفت التعرف إلى العوامل المجتمعية والأكاديمية والشخصية المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وتكونت عينة الدراسة من (151) عضو هيئة تدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي لمعرفة العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية، إلى جانب الملاحظة بمشاركة أداة مساعدة كما استخدمت الباحثة الاستبانة بصفتها أداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: هناك علاقة بين العمر والإنتاجية العلمية، حيث تزداد الإنتاجية العلمية بزيادة العمر ثم تتخفف بعد ذلك، وهناك علاقة بين نوع الكلية والتخصص وبين الإنتاجية العلمية، فالكليات العملية أكثر إنتاجاً للأبحاث من الكليات النظرية التي تعد أكثر إنتاجاً للكتب.

### ثانياً- الدراسات الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة:

#### 1- دراسة بايمرت وردور Baumert&Roeder (2000) بعنوان: بيئة المؤسسات التعليمية وعلاقتها بالإنتاجية المعرفية في الجامعات الألمانية.

هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع الإنتاجية المعرفية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة ألمانيا الغربية ومعرفة الظروف المحيطة بعضو هيئة التدريس، التي تؤثر على أدائه المهني وقيامه بالأبحاث العلمية، و معرفة الإنتاج المعرفي من حيث المؤلفات والمنشورات والأبحاث المنشورة في المجالات التربوية لأعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون منصب عمداء الكليات بهدف تقويم إنتاجية الجامعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة ألمانيا الذين بلغ عددهم (137) عضواً، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن هناك تبايناً بين المنشورات والمؤلفات وعدد تكرارها في المجالات التربوية لاختلاف متغير المنصب الإداري، وتؤثر الظروف المحيطة بعضو هيئة التدريس على إنتاجه المعرفي وأدائه المهني.

#### 2- دراسة مونتويا Montoya (2000) بعنوان: مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سيمون رود ريغز في فنزويلا.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة سيمون رود ريغز، (University in Venezuela Siman Rodriguez) في فنزويلا بالنسبة إلى أعمالهم المهنية الرئيسية من حيث المتغيرات الآتية: (التدريس والبحث العلمي، والخدمات). واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في (20) قسماً إدارياً في هذه الجامعة، والبالغ عددهم (370) عضو هيئة تدريس، حيث توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: سجل أعضاء هيئة التدريس مستويات متوسطة من الرضا الوظيفي عن إجراء الأبحاث وتقديم الخدمات.

وكشفت عن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين بعض الخصائص المهنية والشخصية، حيث كان عامل الرضا الشخصي نحو التدريس، والحرية الأكاديمية العامل الأعلى من حيث الرضا الوظيفي الكلي بين أفراد عينة الدراسة.

### 3- دراسة سانغماني Sangmanee (1993) بعنوان: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة

التدريس في بانكوك وضواحي تايلاند .

هدفت الدراسة إلى الحصول على معلومات عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في بانكوك وبعض ضواحي تايلاند. وقد أجاب عن استبانة الدراسة (184) عضواً من كليات الإدارة العامة و(241) من الكليات الخاصة وحللت إحصائياً، وكشفت النتائج عن أن الأعضاء الذكور في الكليات العامة والخاصة، ومن كلا الجنسين الذين لديهم أقل من (6) شهور في الخدمة لديهم رضا وظيفي عال، وأما أولئك الذين خبرتهم من (10-20) سنة ف لديهم رضا وظيفي منخفض، وبينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو الرضا الوظيفي تعزى إلى مستوى الراتب، والعمر ونوع الكلية.

### إجراءات الدراسة:

#### تمهيد:

في هذا الجانب تقدم الباحثة عرضاً للمنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة، والعينة الاستطلاعية للدراسة، كذلك العينة النهائية للدراسة، ثم وصفاً لعينة الدراسة النهائية، ومن ثم الأدوات المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى خطوات تطبيق الدراسة، وكذلك الأساليب الإحصائية المستخدمة.

### منهج الدراسة:

لمناسبة أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه "الارتباطي والمقارن"، وهو ذلك النوع من المناهج الذي يحاول فيه الباحث التعرف على الارتباط واستنتاج أهم أسباب الفروق القائمة في حالة أو سلوك مجموعة من الأفراد، أي أن الباحث يلاحظ أن هناك ارتباطاً أو فروقاً بين بعض المجموعات في متغير ما، ويحاول التعرف على العامل الرئيس الذي أدى إلى هذا الارتباط والاختلاف.

وبما أن طبيعة الدراسة الحالية تتمثل في التعرف الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار، وبالتالي يرجع استخدام المنهج الوصفي بشقيه (الارتباطي والمقارن) في الدراسة الحالية والتعرف على الارتباط واستنتاج أهم أسباب الفروق بين

عضوات هيئة التدريس في المتغيرات الآتية (الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية العلمية) بالإضافة للتعرف على بعض الفروق داخل هذه المجموعة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التي تختص بها الدراسة الحالية وهي: (الفئة العمرية - الدرجة العلمية - المؤهل العلمي).

### مجتمع الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار خلال العام الجامعي (2021-2022) البالغ عددهن (96) عضواً والموزعات على عدد (11) قسماً علمياً بكلية الآداب خلال العام (2021-2022) وفيما يأتي بيان ذلك:

الجدول (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيرات الفئة العمرية والدرجة العلمية والمؤهل العلمي

العدد	المؤهل العلمي	العدد	الدرجة العلمية	العدد	الفئة العمرية
39	دكتوراه	22	أستاذ مساعد	42	20 من إلى 29 سنة
57	ماجستير	36	محاضر	35	من 30 إلى 39 سنة
96	المجموع	38	محاضر مساعد	12	من 40 إلى 49 سنة
		96	المجموع	7	50 سنة فأكثر
				96	المجموع

### عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة قوامها (60) من الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة عمر المختار من مجتمع الدراسة الأصلي والبالغ (96) وهو ما يشكل ما نسبته 63% من مجتمع الدراسة الأصلي، وكان اختيار العينة بناءً على طريقة العينة العشوائية.

الجدول (2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الفئة العمرية والدرجة العلمية والمؤهل العلمي

العدد	المؤهل العلمي	العدد	الدرجة العلمية	العدد	الفئة العمرية
25	دكتوراه	13	أستاذ مساعد	28	20 من إلى 29 سنة
35	ماجستير	26	محاضر	21	من 30 إلى 39 سنة
60	المجموع	21	محاضر مساعد	7	من 40 إلى 49 سنة
		60	المجموع	4	50 سنة فأكثر
				60	المجموع

## أدوات الدراسة:

اشتملت الدراسة على الأدوات الحالية:

### 1- استمارة البيانات الأولية:

من إعداد الباحثة، حيث تضمنت هذه الاستمارة مجموعة من البيانات تمثلت في: (الفئة العمرية - الدرجة العلمية- المؤهل العلمي).

### 1- مقياس الرضا الوظيفي:

من إعداد الصبحي (2013) ويهدف المقياس قياس شعور الفرد بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، واشتمل مقياس الرضا الوظيفي على أربعة أبعاد رئيسة يمثل كل منها مصدراً من مصادر الرضا الوظيفي ويندرج تحت كل بُعد فقرات فرعية وكان عدد الفقرات (33)فقرة هي: (طبيعة الوظيفية، أنظمة الرواتب، العلاقة مع الهيئة التدريسية، التسهيلات ووسائل التدريس). والجدول (3) يوضح ذلك:

الجدول (3) يوضح توزيع مفردات مقياس الرضا الوظيفي حسب أبعاد المقياس

ت	البعد	عدد الفقرات
1	طبيعة الوظيفية	9 فقرات
2	أنظمة الرواتب	7 فقرات
3	العلاقة مع الهيئة التدريسية	11 فقرة
4	التسهيلات ووسائل التدريس	6 فقرات
	المجموع	33 فقرة

### طريقة تصحيح المقياس:

تتراوح الإجابة على فقرات المقياس ما بين (1-5) وهذه الاختيارات هي: (راضٍ جداً (5)، راضٍ (4)، محايد (3)، غير راضٍ (2)، غير راضٍ جداً (1)، حيث يشير تقدير (1) إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس إلى أدنى مستوياتها، في حين يشير تقدير (5) إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس. وبذلك تستخرج الدرجة الكلية التي تحصل عليها الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجمع الدرجات التي تمثل مستويات الرضا الوظيفي على فقرات المقياس، ويمكن أن تمتد الدرجة الكلية على المقياس بأكمله ما بين (33-

165) إذ تمثل الدرجة الأولى الحد الأدنى، والدرجة الثانية الحد الأعلى وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس.

**2- مقياس الإنتاجية العلمية:** من إعداد الهمص (2015) ويهدف المقياس قياس الإنتاجية العلمية والمتمثلة في كافة الأنشطة العلمية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس منذ الحصول على درجة الدكتوراه وتتضمن: الكتب العلمية والبحوث المنشورة والإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، واشتمل مقياس الإنتاجية العلمية على بعدين يمثلان مصدراً من مصادر الإنتاجية العلمية ويندرج تحت كل بُعد فقرات فرعية وكان عدد الفقرات (21)فقرة هي: (واقع الإنتاج العلمي، العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية) والجدول (4) يوضح توزيع مفردات مقياس الإنتاجية العلمية حسب أبعاد المقياس:

الجدول (4) يوضح توزيع مفردات مقياس الإنتاجية العلمية حسب أبعاد المقياس

ت	البعد	عدد الفقرات
1	واقع الإنتاج العلمي	9 فقرات
2	العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية	12 فقرات
	المجموع	21فقرة

### طريقة تصحيح المقياس:

تتراوح الإجابة على فقرات المقياس ما بين (1-5) وهذه الاختيارات هي: (موافق بدرجة كبيرة جداً (5)، موافق بدرجة كبيرة (4)، موافق بدرجة متوسطة (3)، موافق بدرجة قليلة (2)، موافق بدرجة قليلة جداً (1). حيث يشير تقدير (1) إلى انخفاض مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس إلى أدنى مستوياتها، بينما يشير تقدير (5) إلى ارتفاع مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس. وبذلك تستخرج الدرجة الكلية التي تحصل عليها الإناث من أعضاء هيئة التدريس بجمع الدرجات التي تمثل مستويات الإنتاجية العلمية على فقرات المقياس، ويمكن أن تمتد الدرجة الكلية على المقياس بأكمله ما بين (21-105) إذ تمثل الدرجة الأولى الحد الأدنى، والدرجة الثانية الحد الأعلى وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى زيادة مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس.

## الخصائص السيكومترية الحالية للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

### أولاً - الصدق:

يمثل الصدق الشرط الأول والأهم من شروط صلاحية المقياس التربوي، ويعرف الصدق بأنه قدرة الاختبار على قياس السمة التي أعد وصمم لقياسها، أي أن مقدار الحقيقة في المقياس، يُعد اختباراً لصحة المقياس. وقامت الباحثة بحساب صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة (الرضا الوظيفي - الإنتاجية العلمية) على عينة مكونة من (20) عضواً من عضوات هيئة تدريس من الإناث في كلية الآداب بجامعة عمر المختار، وقد استخرجت الباحثة الأنواع الآتية من الصدق:

### أ - صدق المحكمين:

انطلاقاً من الأهمية الكبيرة لهذه النوع من الصدق، وإمكانية الرجوع إلى عدد من الأساتذة المختصين، فقد تم تحكيم المقاييس المستخدمة في الدراسة (الرضا الوظيفي - الإنتاجية العلمية) من قبل ستة (6) أعضاء من الأساتذة المختصين في مجال التربية وعلم النفس في كلية الآداب بجامعة عمر المختار، لمعرفة مدى مناسبة عبارات المقاييس للبيئة اللببية وإمكانية تطبيقه، واتفق المحكمون على صدق المقاييس وملاءمتها من حيث أن كل فقرة تقيس فعلاً المجال أو الأسلوب الذي تنتمي إليه، مع بعض التعديلات اللغوية البسيطة في اتجاه توضيح معنى الفقرة، وهذا دليل واضح على مدى صدق وملاءمة المقاييس.

### ب - صدق الاتساق الداخلي:

#### 1 - مقياس الرضا الوظيفي:

بحسب معاملات الاتساق الداخلي بصفته مؤشراً للصدق من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس عن طريق ارتباط بيرسون. والجدول (5) يوضح ذلك:

الجدول (5) يوضح معامل الارتباط بين فقرات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية (ن = 20)

رقم العبارة	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	*0.455	0.012	18	**0.597	0.000
2	*0.468	0.009	19	**0.597	0.000
3	*0.436	0.016	20	**0.564	0.001

0.011	*0.458	21	0.004	**0.515	4
0.07	0.536	22	0.038	*0.581	5
0.11	0.501	23	0.038	*0.580	6
0.02	**0.539	24	0.002	**0.552	7
0.02	*0.435	25	0.000	**0.711	8
0.05	**0.562	26	0.000	**0.614	9
0.029	**0.424	27	0.003	**0.522	10
0.05	**0.489	28	0.012	*0.455	11
0.02	**0.587	29	0.005	**0.495	12
0.05	**0.541	30	0.014	*0.443	13
0.02	*0.445	31	0.093	**0.489	14
0.01	**0.697	32	0.172	**0.688	15
0.01	**0.640	33	0.007	**0.546	16
			0.040	*0.445	17

\*\* دالة عند 0.01. \* دالة عند 0.05.

ومن خلال بيانات الجدول السابق يتضح لنا أن معاملات الارتباط تتراوح بين (0.435 - 0.697)، وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01-0.05) مما يؤكد ثبات المقياس بارتباط أجزائه ببعضها.

## 2- مقياس الإنتاجية العلمية:

بحساب معاملات الاتساق الداخلي بصفته مؤشراً للصدق من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات مقياس الإنتاجية العلمية، ولتحقيق ذلك قامت الباحثة باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الإنتاجية العلمية والدرجة الكلية للمقياس عن طريق ارتباط بيرسون. والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6) يوضح معامل الارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية (ن 20)

رقم العبارة	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم العبارة	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	*0.434	0.017	12	*0.442	0.014
2	*0.429	0.018	13	**0.551	0.002
3	**0.530	0.003	14	**0.482	0.007
4	*0.402	0.023	15	**0.476	0.008
5	**0.616	0.000	16	*0.439	0.015
6	*0.418	0.021	17	*0.434	0.017
7	*0.422	0.020	18	*0.567	0.037
8	**0.489	0.006	19	**0.681	0.000
9	**0.688	0.000	20	**0.616	0.00
10	**0.546	0.002	21	**0.701	0.007
11	*0.445	0.014			

\*\* دالة عند 0.01، \* دالة عند 0.05.

ومن خلال بيانات الجدول السابق يتضح لنا أن معاملات الارتباط تتراوح بين (0.402 - 0.701)، وجميعها كانت دالة عند مستوى دلالة (0.01-0.05) مما يؤكد ثبات المقياس بارتباط أجزائه ببعضها.

### ثانياً - الثبات:

يُعرف الثبات بأن يكون المقياس دقيقاً بالقدر الذي يبقي درجة الفرد على حالها تقريباً عند تكرار القياس عليه. وقامت الباحثة بحساب ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة (الرضا الوظيفي - الإنتاجية العلمية) على عينة مكونة من (20) عضواً من الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة عمر المختار، وقد استخرجت الباحثة الأنواع الآتية من الثبات:

### 1- مقياس الرضا الوظيفي:

#### أ- معامل ألفا كرونباخ:

بعد أن قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية البالغ عددها (20) عضواً من الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بجامعة عمر المختار، وحساب معاملات الثبات

الخاصة بمقياس الرضا الوظيفي وكذلك معاملات الثبات الخاصة بكل بعد من أبعاد المقياس، باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت معاملات الثبات مرتفعة. والجدول (7) يوضح ذلك:

الجدول (7) يوضح معامل ثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي (ن = 20)

معامل الفاكرونباخ	البعد
**0.752	طبيعة الوظيفية
*0.663	أنظمة الرواتب
**0.592	العلاقة مع الهيئة التدريسية
**0.700	التسهيلات ووسائل التدريس
**0.758	مقياس الرضا الوظيفي ككل

## ب- التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، حيث قامت الباحثة بتجزئة المقياس إلى نصفين، الفقرات الفردية مقابل الفقرات الزوجية لكل فقرة من فقرات المقياس، بحساب معامل الارتباط بين النصفين، ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان بروان التصحيحية، فكانت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية قبل التعديل (0.768) وكانت بعد التعديل فوق (0.812) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا يزيد الباحثة تأكيداً على تطبيقه على عينة الدراسة.

## 2- مقياس الإنتاجية العلمية:

### أ- معامل الفاكرونباخ:

بعد أن قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية البالغ عددها (20) عضواً من أعضاء التدريس الإناث بكلية الآداب بجامعة عمر المختار، وحساب معاملات الثبات الخاصة بمقياس الإنتاجية العلمية وكذلك معاملات الثبات الخاصة بكل بعد من أبعاد المقياس، باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت معاملات الثبات مرتفعة. والجدول (8) يوضح ذلك:

الجدول (8) يوضح معامل ثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمقياس الإنتاجية العلمية (ن = 20)

معامل الفاكرونباخ	البعد
**0.796	واقع الإنتاج العلمي
**0.732	العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية

\*\*0.738

مقياس الإنتاجية العلمية ككل

## ب- التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس الإنتاجية العلمية بطريقة التجزئة النصفية، حيث قامت الباحثة بتجزئة المقياس إلى نصفين، الفقرات الفردية مقابل الفقرات الزوجية لكل فقرة من فقرات المقياس، بحساب معامل الارتباط بين النصفين، ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان بروان التصحيحية، فكانت معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية قبل التعديل (0.791) وكانت بعد التعديل فوق (0.825) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وهذا يزيد الباحثة تأكيداً على تطبيقه على عينة الدراسة.

## الأساليب الإحصائية:

بعد عملية جمع البيانات وتفرغ إجابات العينة تم ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). ومن الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية: (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل ألفا كرونباخ - التجزئة النصفية - اختبار لعينة واحدة - اختبار العينتين المستقلتين - تحليل التباين الأحادي).

## عرض وتحليل نتائج الدراسة:

### تمهيد:

تتاولت الباحثة في هذا الجانب عرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة لتوضيح الاتفاق والاختلاف، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، من أجل تحليل البيانات المستقاة من الدراسة الميدانية وللإجابة على أهداف الدراسة، حيث سيتم عرض نتائج الدراسة ثم تفسيرها ومناقشتها إحصائياً ونظرياً.

### الهدف الأول: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب

جامعة عمر المختار.

وللتعرف على ذلك، تم استخراج متوسطات درجات أفراد العينة وانحرافات المعيارية في مستوى الرضا الوظيفي، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس ذاته، وقيمة (t) للفرق بين هذه المتوسطات ودلالاتها الإحصائية. والجدول (9) يوضح ذلك:

الجدول (9) نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الفعلي لمقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	60	114.32	18.394	99	59	7.713	0.000

من الجدول (9) يتضح لدينا من خلال المقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي، أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة كان أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، وللتحقق ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً أم لا تم حساب اختبار (ت) لعينة الواحدة، وكانت قيمة (ت) تساوي (7.713) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا بدوره يدل على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.

**الهدف الثاني: التعرف على مستوى الإنتاجية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.**

وللتعرف على ذلك، تم استخراج متوسطات درجات أفراد العينة وانحرافات المعيارية في مستوى الإنتاجية العلمية، ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس ذاته، وقيمة (t) للفرق بين هذه المتوسطات ودلالاتها الإحصائية. والجدول (10) يوضح ذلك:

الجدول (10) نتائج اختبار (t) لعينة واحدة لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي الفعلي لمقياس الإنتاجية العلمية المستخدم في الدراسة

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (t)	القيمة الاحتمالية
الإنتاجية العلمية	60	79.80	4.206	63	59	18.049	0.000

من الجدول (10) يتضح لدينا من خلال المقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الإنتاجية العلمية، أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة كان أكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، وللتحقق ما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً أم لا تم حساب اختبار (ت) لعينة الواحدة، وكانت قيمة (ت) تساوي (18.049) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا بدوره يدل على ارتفاع مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.

**الهدف الثالث: التعرف على نوع وطبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.**

وللتحقق من هذا الهدف تم حساب معامل ارتباط بيرسون للتعرف على نوع وطبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة. والجدول (11) يوضح ذلك:

الجدول (11) ارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية المستخدم في الدراسة

مقياس الرضا الوظيفي			
المتغير	العينة	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية
مقياس الإنتاجية العلمية	60	0.793	0.003

يتضح من الجدول (11) وجود علاقة موجبة قوية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار حيث بلغت (0.793)، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). وهذا يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار، خاصةً إذا كان الفرد راضياً وظيفياً وذي نظرة إيجابية للحياة.

**الهدف الرابع: التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغيرات: (الدرجة العلمية - المؤهل العلمي - الفئة العمرية).**

**أ- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر - محاضر مساعد).**

لمعرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر - محاضر مساعد) تم استخدام تحليل التباين الأحادي الاتجاه للتعرف على أثر الدرجة العلمية على مقياس الرضا الوظيفي. والجدول (12) يوضح ذلك:

الجدول (12) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية

0.911	0.120	34.784	2	69.568	الفروق بين المجموعات	الرضا الوظيفي
		349.00 7	57	19893.41 5	الفروق ضمن المجموعات	
			59	19962.98 3	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول (12) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد- محاضر- محاضر مساعد).

ب- التعرف على الفروق في مستوى الرضا لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

لمعرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير) تم حساب متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا الوظيفي، وقيمة اختبار (t) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات. والجدول (13) يوضح ذلك:

الجدول (13) اختبار (t) لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	القيمة الاحتمالية
الرضا الوظيفي	دكتوراه	25	114.27	18.374	58	0.810	0.421
	ماجستير	35	114.33	17.645			

يتضح من الجدول (13) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

ج- التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة، من 30 إلى 39 سنة، من 40 إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر).

لمعرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة، من 30 إلى 39 سنة، من 40

إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر) تم استخدام تحليل التباين الأحادي الاتجاه للتعرف على أثر الفئة العمرية على مقياس الرضا الوظيفي. والجدول (14) يوضح ذلك:

الجدول (14) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.443	0.601	37.512	3	203.752	الفروق بين المجموعات	الرضا الوظيفي
		340.679	56	19759	الفروق ضمن المجموعات	
			59	19962.98 3	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة، من 30 إلى 39 سنة، من 40 إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر).

**الهدف الخامس: التعرف على الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغيرات: (الرتبة العلمية - الدرجة العلمية - الفئة العمرية).**

**أ- التعرف على الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر - محاضر مساعد).**

لمعرفة الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر - محاضر مساعد) تم استخدام تحليل التباين الأحادي الاتجاه للتعرف على أثر الدرجة العلمية على مقياس الإنتاجية العلمية. والجدول (15) يوضح ذلك:

الجدول (15) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.931	0.761	1.396	2	2.793	الفروق بين المجموعات	الإنتاجية العلمية
		18.260	57	1040.807	الفروق ضمن المجموعات	

59	1043.609	المجموع الكلي	
----	----------	---------------	--

يتضح من الجدول (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد- محاضر- محاضر مساعد).

ب- التعرف على الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

لمعرفة الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير) تم حساب متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإنتاجية العلمية، وقيمة اختبار (t) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين المتوسطات. والجدول (16) يوضح ذلك:

الجدول (16) اختبار (t) لعينتين مستقلتين لإيجاد دلالة الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (t)	القيمة الاحتمالية
الإنتاجية العلمية	دكتوراه	25	79.73	4.527	58	0.433-	0.672
	ماجستير	35	78.98	4.316			

يتضح من الجدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه- ماجستير).

ج- التعرف على الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة، من 30 إلى 39 سنة، من 40 إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر).

لمعرفة الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة، من 30 إلى 39 سنة، من 40 إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر) تم استخدام تحليل التباين الأحادي الاتجاه للتعرف على أثر الفئة العمرية على مقياس الإنتاجية العلمية. والجدول (17) يوضح ذلك:

الجدول (17) اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لإيجاد دلالة الفروق في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية

القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الإنتاجية العلمية
0.961	0.002	0.043	3	0.043	الفروق بين المجموعات	
		17.992	56	1043.557	الفروق ضمن المجموعات	
			59	1043.600	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول (17) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة، من 30 إلى 39 سنة، من 40 إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر).

### ملخص النتائج

بعد تحليل أهداف الدراسة ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة بالخصوص، توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

1- ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.

2- ارتفاع مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار.

3- وجود علاقة موجبة قوية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار حيث بلغت (0.793)، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقاً لمتغير الفئة العمرية.

- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الدرجة العلمية.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير المؤهل العلمي.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية مستوى الإنتاجية العلمية لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار وفقا لمتغير الفئة العمرية.

### التوصيات:

- 1- وضع نظام خاص بالحوافز لأعضاء هيئة التدريس الذين لديهم قدرات بحثية متميزة.
- 2- تشجيع عضو هيئة التدريس على المشاركة في اتخاذ القرارات التي لها علاقة بالعملية التعليمية لما في ذلك من أهمية لرفع درجة الرضا لديه.
- 3- تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال إقامة الدورات التدريبية التي تسهم في تنمية قدراتهم البحثية.

### المقترحات:

- 1- إجراء دراسات عن العوامل التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس.
- 2- إجراء دراسات عن معوقات البحث العلمي والتي تمنع الإناث من أعضاء هيئة التدريس من إنجاز مهامهن البحثية.
- 3- إجراء دراسات عن تطوير بيئة العمل في الجامعات وأثره على تحسين مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية للإناث من أعضاء هيئة التدريس.

### قائمة المراجع

#### أولاً- الكتب:

- بدر، حامد (1983): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد بجامعة الكويت، مجلة العلة الاجتماعية، المجلد الحادي عشر، الطبعة الثالثة.
  - بنت غازي، حصة (2016): بعض العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة الجوف، مجلة دراسات الطفولة، مجلد 19، العدد 3، 90.
  - حسن، راوية (2008): السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية.
  - سلطان، محمد سعيد (2004): السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، الدار الجامعية.
  - الفيض، فريرة (2021): العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سبها.
  - ماهر، أحمد (2002): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية.
  - المشعان، عويد سلطان (1993): دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، الكويت، دار القلم.
  - المهدي، مجدي صالح (2013): التوثيق في البحث التربوي، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ثانياً- الدوريات والرسائل العلمية:

- الحاييس، عبد الوهاب (2010): محددات إنتاج المعرفة واكتسابها لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة السلطان قابوس، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص 9.
- الحديثي، ابتسام (2006): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، دراسة تقييمية، دراسات في التعليم الجامعي.
- الحنش، بشير علي والشاطر، سليمان مفتاح (2022): دليل أعضاء هيئة التدريس جامعة سرت، كلية الطب البشري.
- الحوتي، خالد علي (2018): الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد.

- حوالة، شهير محمد (2008): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، جامعة طيبة، السعودية، مجلة كلية التربية، العدد الثاني.
- الصبحي، فوزية بن سعد (2013): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد 79، ص 360 .
- عبد العليم، رمضان محمود (2018): الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الغير سعوديين في جامعة الإمام محمد بن سعود وعلاقته بالإنتاجية العلمية، مجلة كلية التربية طنطا، العدد الثالث، المجلد الثاني والسبعون.
- عون، فضل (2008): جودة التعليم الجامعي في اليمن، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة.
- مسلم، سليمان (2008): معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات، مجلة رسالة الخليج العربي، مجلد 29، العدد 110، ص 14 .
- الميموني، مشعل سعود (2019): تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد الثالث والأربعون.
- الهمص، نيرمان حسين (2015): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، ص 10 .

## الملاحق

### ملحق (1) مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الصبحي (2013)

م	الفقرة	راضٍ جداً	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ جداً
1	تتيح لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي.					
2	تشعرتني وظيفتي كعضوة هيئة تدريس بالجامعة بأني شخصية ذو قيمة واحقق ذاتي من خلال عملي هنا.					
3	توفر لي وظيفتي الفرصة للتطور المهني.					
4	تتيح لي وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز.					
5	توفر لي وظيفتي فرص الاطلاع على كل ما هو حديث في مجال تخصصي.					
6	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات وندوات لها علاقة بمجال تخصصي.					
7	تتيح لي وظيفتي مساعدة الطالبات على تنمية شخصياتهم.					
8	اعتقد أن عملي كعضوة هيئة تدريس فيه تحدي لقدراتي ويستثنوني بصورة إيجابية.					
9	ضغوط العمل في وظيفتي كعضوة هيئة تدريس لا تؤثر على حياتي الشخصية.					
10	الراتب الذي اتقاضاه من وظيفتي كعضوة هيئة تدريس يرضي طموحاتي.					
11	الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به.					
12	يتناسب الدخل الشهري مع تكاليف المعيشة.					
13	أشعر بان نسبة الزيادة على الدخل ملائمة.					
14	أحصل على مكافآت مالية أخرى غير الراتب.					
15	مكافأة نهاية الخدمة توفر لي حياة كريمة.					
16	الوضع المالي عموماً في وظيفتي متناسب مع مؤهلاتي.					
17	علاقتي مع زميلاتي عضوات هيئة التدريس تتسم بروح الفريق الواحد.					
18	تتوفر أجواء من التعاون والمساعدة مع الهيئة التدريسية.					
19	علاقتي مع رؤسائي في العمل تتسم بالتفاهم.					

الإنتاجية العلمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بكلية الآداب جامعة عمر المختار

20	اتبادل المعلومات والخبرات مع زميلاتي.				
21	مناخ العمل في الجامعة التي أعمل بها مناسب.				
22	أشعر بالاستياء لتدخل إدارة الكلية في عملي بشكل غير مرضي.				
23	علاقتي مع الكلية تتسم بالتعاون والتفاهم.				
24	تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع زميلاتي.				
25	علاقتي مع زميلاتي في العمل تقوم على الاحترام المتبادل.				
26	اشترك مع زميلاتي في ندوات أو أبحاث علمية.				
27	أحصل على تشجيع وتقدير من رؤسائي لأدائي.				
28	تتيح الجامعة لعضوات هيئة التدريس تفرغاً علمياً.				
29	هناك درجة عالية من المرونة في الإجراءات الإدارية الخاصة بعضوات هيئة التدريس داخل الجامعة.				
30	تقدم الجامعة لعضوات هيئة التدريس دعماً مالياً مشجعاً على نشر الأبحاث العلمية.				
31	تتيح الجامعة لعضوات هيئة التدريس الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والندوات.				
32	تقدم الجامعة لعضوات هيئة التدريس دعماً مالياً للاشتراك في المؤتمرات والندوات.				
33	توفر مكتبة الجامعة الوسائل والدورات العلمية الضرورية للاستعانة بها عند إجراء البحوث العلمية.				

ملحق (2) مقياس الإنتاجية العلمية من إعداد الهمص (2015)

م	الفقرة	موافقة بدرجة كبيرة جداً	موافقة بدرجة كبيرة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة قليلة	موافقة بدرجة قليلة جداً
1	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس إجازة التفرغ العلمي.					
2	ينشر أعضاء هيئة التدريس أبحاثهم في مجالات ذات تصنيف دولي علمي.					
3	لدى الجامعة استراتيجيات وخطط لتطوير الإنتاج العلمي والبحثي.					
4	تسهم الجامعة في نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس (ورقياً- إلكترونياً).					

					يتم عقد ندوات ومؤتمرات علمية سنوية بهدف تطوير الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	5
					تمنح الجامعة للإنتاج العلمي أولوية خاصة في خطتها وميزانيتها السنوية.	6
					تربط الجامعة تقلد المناصب بالإنتاج العلمي والنشاط العلمي.	7
					تشارك الجامعة بالأجهزة الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي.	8
					لدى الجامعة خريطة بحثية مرتبطة بخطة التنمية.	9
					العلاقة بين مراكز البحوث والجامعة.	10
					توفير حواسيب شخصية لعضو هيئة التدريس.	11
					المنافسة بين التخصصات المتداخلة.	12
					سهولة الوصول إلى المعلومات عن طريق الانترنت والمكتبات الرقمية الافتراضية.	13
					محدودية الترقية الزمنية للحصول على الترقية.	14
					ربط المكانة العلمية بالإنتاج البحثي.	15
					الاهتمام بالبحوث التطبيقية على حساب الإنسانية.	16
					وفرة الدعم المالي للإنتاج العلمي في الجامعة.	17
					الاعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس.	18
					توفر الجامعة فنيين وباحثين مساعدين لأعضاء هيئة التدريس للإنتاج العلمي.	19
					حركة التدويل البحثي على المستوى الدولي.	20
					احتساب الجامعة النشاط البحثي كجزء من نصاب أعضاء هيئة التدريس.	21