

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

DOI:10.20428/AJQAHE.9.1.7

د. محمد ناجي الدعيس
كلية التربية - أرحب- جامعة صنعاء

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

د. محمد ناجي الدعيس

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وبيان دور متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية على درجة الرضا الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم تطوير استبانة مغلقة اشتملت على (45) فقرة، ضمن (6) مجالات هي: طبيعة العمل، ظروف العمل، أنظمة الترقيات والحوافز، العلاقة مع المسؤولين بالجامعة، أنظمة الراتب، وأخيراً مجال العلاقة مع الزملاء. ووزعت الاستبانة على عينة قوامها (400) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة، وتم استعادة (320) استبانة منها، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي الكلية كانت قليلة؛ حيث أخذت قيمة متوسط حسابي بلغ (2.41)، وأقل مجالات الرضا الوظيفي درجة هو مجال الراتب بمتوسط قدره (1.66)، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري التخصص ولصالح التخصص الإنساني، والرتبة العلمية ولصالح الرتبة الأعلى. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في أنظمة الرواتب والترقيات والسكن والتأمين الصحي وسرعة تنفيذها من قبل قيادة الجامعة، وبما يتوافق ومتغيرات العصر ومطالبه، وأن تتبنى إدارة الجامعة سياسة واضحة وعادلة لأعضاء هيئة التدريس تحد من هجرتهم إلى خارج الوطن.

الكلمات المفتاحية :

الرضا الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة صنعاء.

The Degree of Job Satisfaction among the Faculty Members of Sana'a University from Their Perspective

Abstract:

The study aimed at recognizing the degree of job satisfaction among the faculty members of Sana'a University from their perspective. It focused to identify the role of the two variables; specialization and academic rank on job satisfaction. To achieve this aim, the researcher developed a questionnaire with (45) items. Those items were divided in to six areas; work nature, work conditions, promotions and incentives systems, the relationship with the University officials, salary systems, and the relationship with colleagues. The questionnaire has been distributed to a sample of (400) faculty members from different faculties. Only (320) has been returned. The results showed that the arithmetic average of the job satisfaction was (2.41), and this rate was low. However, the lower area of the job satisfaction was the salary, since its average was (1.66). Also, the study showed a statistically significant differences according to the variables; specialization, in favor of humanitarian specialization, and the academic rank, in favor of the highest rank. The study recommended that it is necessary from the administration of the University to imply, and reconsider the salary systems, promotions, housing and health insurance taking into consideration the contemporary changes and demands. Also, the University administration has to adopt a clear and fair policy for the faculty members to reduce their migration to the universities around the world.

Keywords:

Job satisfaction, Faculty Members, Sana'a University.

المقدمة:

إن زيادة الأداء وفاعليته للموظفين لا يمكن أن يتم بعيداً عن إشباع حاجات الموظفين وشعورهم بالأمن والاستقرار، ومن تلك الحاجات متغير الرضا الوظيفي الذي لاقى اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين وأرباب العمل سواء في النظم الحكومية، أو غير الحكومية، لما فرضته متغيرات الألفية الثالثة من مطالب.

وبرغم تعدد المفاهيم عن الرضا الوظيفي إلا أنها تتفق في مجملها على أن الرضا الوظيفي يضم مجموعة المشاعر والاتجاهات - أكانت إيجابية أم سلبية - التي يبديها العاملون تجاه مكونات المنظمة من قيادة وراتب ومجموعة عمل وترقية.. الخ. فقد أشير إلى الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من اتجاهات الفرد نحو عمله، ولكن بدرجات متفاوتة من الرضا عن الأوجه المختلفة للعمل، ومن أمثلة هذه الجوانب العمل ذاته، والأجر، والترقيات، والتقدير، والمنافع، وظروف العمل وشروطه، والإشراف، وزملاء العمل، والسياسة التنظيمية، أي مدى إشباع حاجات الفرد العامل. (الجلابنة، 2011)، (منصور، 2010)، (شمسان، 2001)

وفيما يخص عناصر الرضا الوظيفي أوضح (فقيه، وعبد المجيد، 2005) بأن عناصر الرضا الوظيفي هي عبارة عن الأجر؛ ويكون دوره في منع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد ومحتوى العمل، ويتمثل في المسؤولية التي يحتويها العمل وطبيعة أنشطته، وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل، ويتعلق أيضاً بمحتوى العمل، ودرجة تنوع مهمات العمل، ودرجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد، واستغلال الفرد لقدراته، وخيارات النجاح والفشل في العمل، ونمط الإشراف؛ ويتمثل بدرجة تحسس المدير لحاجات المرؤوسين ومشاعرهم، وعلى الخصائص الشخصية للمرؤوسين أنفسهم، إضافة إلى درجة تفويض السلطات، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

إن دراسة موضوع الرضا الوظيفي للعاملين من المواضيع التي لا بد أن تولي اهتماماً بالغاً من قبل الباحثين وقادة النظم على السواء، نظراً لوجود علاقة مهمة وجوهرية بين درجة رضا العاملين عن العمل ومستويات إنتاجيتهم كما وكيفا، وهو ما يسهم بشكل رئيس في زيادة إنتاجية النظم وتميزها. وفي ذلك رأى دياب (2002) أن توفير الظروف الملائمة للنمو المهني للعاملين، وإعداد نظام متطور للأداء الجيد لجميع الفعاليات والاعتراف بأهمية الكفاية العلمية، وتقديم المكافآت للجهد المتميز والتسهيلات التقنية، والتقدير المعنوي والمكافآت المادية كلها عوامل مهنية وحوافز تدفع إلى الإنتاج المتميز.

وقد أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصياتهم أقرب إلى الرضا، أو الاستياء. ومن أهم هذه المسببات كما لخصها، ماهر، (2003) في النقاط الأربع الآتية:

1. احترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه واحترام ذاته، والعلو بقدره كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما الذين يشعرون ببخس في قدرهم، أو عدم اعتداد بذاتهم؛ فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.
2. تحمل الضغوط: كلما كان الفرد قادراً على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كان أكثر رضا، أما الذين يتقاعسون بسرعة وينهارون فور وجود عقبات أمامهم؛ فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.
3. المكانة الاجتماعية: كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة أو الأقدمية زاد رضا الفرد عن عمله، أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفياً أو اجتماعياً أو الأقدمية زاد استياء الفرد.
4. الرضا العام عن الحياة: يميل الأفراد السعداء في حياتهم إلى أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التمساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية أو الزوجية أو الاجتماعية، فإنهم عادة ما ينقلون هذه التمساء إلى عملهم.

وفيما يخص الرضا الوظيفي للإداريين والأكاديميين في المؤسسات التربوية، أشار (Terpstra & Honoree، 2006) إلى أن العديد من المؤسسات التربوية تهتم بشكل واضح في مستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها من الإداريين وأعضاء هيئة التدريس، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات المؤسسية المهمة؛ وذلك

لارتباطه بمستويات الأداء والدافعية للعاملين. وفي ذلك يرى (عبد السلام، 2005) أن الجامعة أستاذ، وعلاقة الجامعة بالأستاذ كعلاقة الجسد بالعقل فهو يمثل الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها في تحقيق وظائف الجامعة، ولهذا فإن مهنة أستاذ الجامعة تعد من أرفع المهن وأرقاها في جميع المجتمعات، وتبذل الجامعات جهداً كبيراً في إعداده وتدريبه وفقاً لسياسات وبرامج خاصة تستمر سنوات طويلة من الجهد والتفكير والبحث، تكفل في النهاية بالحصول على أعلى الدرجات العلمية.. ونجاح أستاذ الجامعة بوجه عام والأستاذ التربوي بوجه خاص يرتبط بعوامل كثيرة؛ منها ما ينتمي إلى طبيعة مهنته والأعمال الخاصة بها، ومنها ما ينتمي إلى الظروف وبيئة العمل، ومنها ما ينتمي إلى شخصيته ومستوى كفاءته المهنية، وجميع هذه العوامل تؤثر سلباً أو إيجاباً على مستوى رضا أستاذ الجامعة عن وظيفته، والذي يعكس على أدائه المهني والأكاديمي.

وقد جاء الاهتمام بدراسة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية الرضا الوظيفي لديهم أثناء ممارستهم لمهامهم، ولما لأعضاء هيئة التدريس من أدوار في رسم المستقبل لمجتمعاتهم، وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العام. (طناش، 1990)

وقد ذكر Ahsan & Other (2009) أن العقول والكفايات العلمية هي العامل الإنساني في تشكيل الجامعة؛ حيث تعتمد مكانتها على نوعيتهم ونشاطهم الفكري، وعليهم يعتمد المجتمع لتوسيع المعرفة وتدريب الطلاب. كما أوضح مرسى، (2002) أن الإدارة الناجحة في التعليم الجامعي تؤدي دوراً مهماً في تحقيق الأهداف الجامعية المنشودة، كما أن لها دوراً في زيادة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، الذين يشكلون الدعامات الأساسية للتعليم الجامعي.

إن الجامعة مؤسسة اجتماعية، تؤثر وتتأثر بالمجتمع الذي تنشأ وتترعرع فيه، وقد يعكس عليها ما في المجتمع من رفاه وما فيه من نظام أو فوضى، وتقدم أو تخلف، أو ما فيه من عدل أو ظلم، ومع ذلك يفترض في الجامعة أن تكون مؤسسة للعلم والثقافة، ومناورة للحضارة والتقدم وأن تسبق المجتمع وتكون عاملاً في تقدمه. وإذا كنا لا نستطيع مزاحمة الدول المتطورة ومناقستها من حيث إنتاج الآلات المتطورة واستخدامها، وإذا كنا نملك دوراً في العنصر الثاني وهو الإنسان كعنصر مهم في العملية الإنتاجية، فإن المطلوب هو زرع الثقة والأمل وبناء الإنسان من أجل تجميع الطاقات الكامنة الموجودة فيه. (منصور، 2010)

لقد كشفت الدراسات والبحوث التي تناولت الفاعلية التعليمية عن أهمية رضا العاملين في الإدارة الجامعية عن العمل في كفاءة العمل الجامعي، فالحاجات هي التي تشكل دافعية الإنسان وتحرك سلوكه من أجل الحصول على الإشباع، وتعد الدافعية أحد المحددات الأساسية للإنجاز في كل المجالات.

ونظراً لأن العنصر البشري يعد حجر الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة فإن إشباع حاجاته لا يؤدي إلى زيادة إنتاجية مستوى أدائه وتحسينه فحسب؛ بل يؤدي أيضاً إلى رفع معنوياته، ويعد العمل مصدراً أساسياً لإشباع الحاجات وتحقيق الرضا لدى العاملين.

كما دلت دراسات عديدة على أن شعور الموظفين بالرضا الوظيفي لا تنعكس آثاره على العمل وبنيتهم فحسب بل تتعداه إلى خارج العمل، كما أن شعور العاملين تجاه أعمالهم يؤثر في مشاعرهم الأساسية تجاه أنفسهم وتقديرهم لذاتهم، ويشير (كلير kilier) إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء، كما يعد الرضا الوظيفي من أكثر المعايير استخداماً لقياس الفاعلية التنظيمية، ويحدد الرضا الوظيفي بارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين وإقبالهم على إنجاز العمل بجدية وبدرجة عالية من التعاون. (الدعيس، 2003)

من خلال ما تقدم يتضح أهمية العنصر البشري على نحو عام، والعنصر البشري الأكاديمي في الجامعات على نحو خاص، لما لها من إسهامات مجتمعية وتعليمية وبحثية، ومن أجل أن تقوم تلك الشريحة بهامها بفاعلية وكفاية، لا بد من الاهتمام بها في تحقيق مطالبها الأساسية وإشباع رغباتها مادياً ومعنوياً، فدرجة

تحقق عامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أمر بالغ الأهمية لضمان استقرارها وجودة إنتاجيتها لتعمل بكفاءة.

ولما وصلت إليه الجامعات اليمنية من تردّد في أوضاعها المهنية والاجتماعية وشحة في مواردها. لاحظ الباحث خلال عمله في جامعة صنعاء تزايد هجرة الأكاديميين في الجامعات الحكومية - الرسمية - وخصوصاً في الأونة الأخيرة، قد يكون مرد ذلك إلى قلة درجة رضاهم الوظيفي، ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة لتتعرف على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم. ودور كل من متغيري التخصص والرتبة العلمية على درجة الرضا الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الرتبة؟

أهداف الدراسة

1. تحديد درجة الرضا الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم.
2. بيان دور متغيري التخصص والرتبة العلمية في التأثير على درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من خلال الآتي :

1. يمكن أن تسهم في مساعدة متخذي القرار في جامعة صنعاء على معالجة الاختلالات الناجمة عن عدم الرضا الوظيفي. ومنها الحد من هجرة هذه الشريحة النوعية من العنصر البشري المؤثرة في التنمية الوطنية بكل أبعادها.
2. تشكل هذه الدراسة بما تضمنتها من نتائج، إضافة جديدة للأدب النظري والدراسات المهتمة بالرضا.
3. يمكن أيضاً أن تسهم نتائج الدراسة في مساعدة الباحثين لإحراز أبحاث ودراسات أخرى مرتبطة بموضوع الرضا الوظيفي.

محددات الدراسة

1. محددات بشرية : تمثلت بعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس.
2. محدد زمني : الفصل الثاني من العام الجامعي 2012 / 2013م.
3. محدد مكاني : جامعة صنعاء بالجمهورية اليمنية.

مصطلحات الدراسة

الرضا الوظيفي :

يعرف الرضا الوظيفي بأنه "مجموعة مشاعر أعضاء هيئة التدريس نحو مجالات الرضا (صفات ومميزات العمل وخصائص بيئة العمل والسياسات والممارسات الإدارية والعلاقات الإنسانية) . (حسين، 2006)

ويُعرف إجرائياً لغاية هذه الدراسة : بأنه الدرجة التي يحصل عليها المستجيب أثناء إجابته عن فقرات المقياس - الاستبانة - المعد لهذه الدراسة لتحديد مستوى رضاه الوظيفي.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة الجلابنة (2011)، إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا الأردنية الخاصة وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية بالجامعة، خلال الفصل الثاني من العام الجامعي (2008/2009)، والبالغ عددهم (290) عضو هيئة تدريس، وقد استجاب منهم (199) عضواً، منهم (120) من الكليات العلمية، و(79) من الكليات الإنسانية وأظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا متوسط. وعدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا تعزى إلى متغير الكلية. كما أظهرت النتائج أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس كبير، وعدم وجود فروق في مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير الكلية، ووجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

كما هدفت دراسة منصور (2010)، إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية بفلسطين، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (150) عضواً. استجاب منهم (138) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (61.8%)، وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقبات والحوافز (56%). كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

وفي دراسة العمري، خصاونة، أبو تينة، (2009) هدفت إلى التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي والتطبيقي المهني، في الجامعات الآتية: الهاشمية، والبلقاء، التطبيقية الأردنية، والتي تكونت عينتها من (270) عضواً، واستجاب منهم للمقياس (162) عضواً، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي التطبيقي المهني كان أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي، كما أظهرت فرقا في مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي يعود إلى الرتبة الأكاديمية والخبرة في التعليم العالي، في حين لم يظهر أي فرق في مستوى الرضا عن المناخ الجامعي يعود إلى الجنس.

وقام الصرايرة (2009)، بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية، والبالغ عددهم (314) رئيس قسم، وشملت منهم العينة (85) رئيس قسم. وقد بينت النتائج أن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، إذ بلغت (4.05) درجة. وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً، إذ بلغ (3.77) درجة من (5) درجات، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.54)، وهي علاقة دالة إحصائياً.

أما دراسة عبد الله (2008) التي هدفت إلى معرفة السمة العامة للرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم، وهل أن هنالك فروقا في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم تعزى للخبرة، والعمر، والنوع، والمؤهل الأكاديمي، والدرجة الوظيفية. وقد اشتملت عينة الدراسة على (56) موظفاً إدارياً من الجامعة، وخلصت الدراسة في نتائجها إلى: أن الرضا لدى الموظفين يتسم بالسلبية بدرجة دالة إحصائياً في أبعاد الراتب والحوافز المادية والنمو المهني والتقدم الوظيفي، وأنهم راضون بدرجة دالة إحصائياً في أبعاد العلاقة مع العاملين والوظيفة نفسها، وراضون أيضاً في الأمن والاستقرار الوظيفي والإدارة المباشرة والإشراف. وأشارت النتائج بأن هناك علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والدرجة الوظيفية في بعدي الوظيفة نفسها، والأمن والاستقرار الوظيفي، وأنه لا توجد علاقة دالة بين الدرجة الوظيفية وبقية الأبعاد الأخرى، كما لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين المؤهل الأكاديمي والرضا

الوظيفي في أبعاد الوظيفة نفسها، الراتب والحوافز المادية، والأمن والاستقرار الوظيفي، الإدارة والإشراف المباشر، النمو المهني والتقدم الوظيفي. ولكن هنالك علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والمؤهل الأكاديمي في بعد العلاقة مع العاملين. كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة في أبعاد العلاقة مع العاملين والراتب والحوافز المادية، الإدارة المباشرة والإشراف، الأمن والاستقرار الوظيفي، النمو المهني والتقدم الوظيفي، ولكن هنالك علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وسنوات الخبرة في بعدي الوظيفة نفسها والأمن والاستقرار الوظيفي، وتوجد فروق دالة إحصائياً لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير العمر في بعد الأمن والاستقرار الوظيفي، ولا توجد فروق دالة إحصائياً لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير النوع.

كما أجرى عبده (2007) دراسة هدفت إلى قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمنية وأثره في متحصلات العملية التعليمية، وقد اقتصرته هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وعدن، وقد تكونت عينة الدراسة من (635) عضواً من الجامعتين. وأظهرت نتائج الدراسة :

- أن هناك اختلالاً في طبيعة الاهتمام الموجه رسمياً لمجال العلوم الإنسانية والعلوم الطبيعية من الناحيتين الكمية والنوعية، استتبعه اختلال في التناسب بين عدد الهيئة التدريسية والتدريسية المساعدة العاملين في كلا المجالين، أفضى ذلك إلى زيادة الملتحقين والمتخرجين من العلوم الإنسانية مقارنة بنظرائهم في العلوم الطبيعية، وهذا يؤدي إلى اختلال في مستوى أثر الجامعات اليمنية (عينة الدراسة) لدعم التنمية الاقتصادية في البلاد، وبالتالي التنمية الاجتماعية المعتمدة على فرص التشغيل المتاحة للخريجين. كما أظهرت أن رضا عضو هيئة التدريس والهيئة المساعدة يتأثر بصورة مباشرة بمستوى الدخل (الأجور) الذي أظهر تدنياً واضحاً لدى العينة المبحوثة، وينعكس ذلك على مستوى الأداء، الذي يظهر في ضعف متحصلات العملية التعليمية، وأيضاً في مظاهر الاندفاع لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم للبحث عن مصادر دخل إضافية تغطي تلك الحاجة التي تحركهم.

وأجرى حسين (2006) دراسة في جامعة عدن أيضاً هدفت إلى التعرف على تأثير بعض المتغيرات الديموجرافية كالتنوع، والعمر، والعبء التدريسي، والمرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة، والكلية، والوظيفة الإدارية على مستوى محاور الرضا الوظيفي وكذا مستوى الإنتاجية العلمية ومستوى كل من الرضا الوظيفي العام والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إلى جانب التعرف على آراء أفراد عينة الدراسة ومقترحاتهم فيما يتعلق بزيادة مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك مقترحاتهم لتطوير الإنتاجية العلمية، وقد تكون مجتمع الدراسة من (664) عضو هيئة تدريس، بلغت عينة الدراسة (205) أعضاء خلال العام الجامعي (2004 / 2005). وخلصت الدراسة في نتائجها إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن يقع عند المستوى المتوسط. وأن محور العلاقات الإنسانية كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس، وأن محور خصائص بيئة العمل كان أقل مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرت جرانت (Grant, 2006)، دراسة هدفت إلى قياس الرضا لدى المدراء في المستوى المتوسط بقسم شؤون الطلاب في اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية، وما أثر عوامل الرضا وعدمه على ترك مكان العمل، ومعرفة تأثير العوامل التالية: الاعتراف بالجهد، والترقية، والإشراف الجيد، والعلاقة مع الزملاء، والسياسة التي تضعها المؤسسة، وظروف العمل، والراتب والأمان على الرضا أو عدم الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن هناك نسبة (83%) من موظفي أعضاء اتحاد الكليات المتوسطة الأمريكية راضون عن عملهم، وأن (2.2%) يخططون عملياً لتغيير مكان عملهم خلال السنة القادمة، وأن العوامل التي تتعلق بتغيير العمل ومرتبطة به هي تقدم العمل نفسه، الأمان الوظيفي، العمر، العنصر. وأن المدراء في المستوى المتوسط والذين تتراوح أعمارهم بين (21 - 30) سنة، والأفارقة الأمريكيون كانوا أكثر احتمالاً لترك وظائفهم.

وهدفت دراسة عبد السلام (2005) إلى البحث في العلاقة بين العوامل الأكاديمية الممثلة بالتدريس والإنتاج العلمي والنشاط العلمي والحرية الأكاديمية ومستوى الرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة التربوي في جامعة عين شمس، بكليات التربية التابعة لثلاث عشرة جامعة مصرية. وتكونت عينة الدراسة من (190) عضو هيئة تدريس تربوي بالجامعات. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي بوجه عام في حدود المتوسط بالنسبة للعينة ككل. وأن محور التدريس يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الأربعة في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس التربويين، يليه محور الإنتاج العلمي ثم محور النشاط العلمي، وأخيراً الحرية الأكاديمية. وأن العلاقة بين المحاور الأربعة ومستوى الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس التربوي أعلى بين الإناث منه بين الذكور، وبين الأساتذة أعلى منه بين الأساتذة المساعدين التربويين والمدرسين.

كما أجرى بدران وبدران (2005) دراسة هدفت إلى التعرف على الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتربية الرياضية. وقد تكونت عينة الدراسة من (200) عضو هيئة تدريس منهم (120) مدرسا، و (50) أستاذا مساعدا، و (30) أستاذاً. وأظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى العلاقة بين الحرية الأكاديمية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتربية الرياضية كان مقبولا بنسبة (63%)، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي في كليات التربية أعلى منه في كليات التربية الرياضية.

وفي دراسة قام بها البشايرة (2003) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين ممن يقومون بأعمال إدارية وبالبالغ عددهم (628) موظفاً، منهم (452) موظفاً في جامعة آل البيت و (176) موظفاً في جامعة جرش الأهلية، وهم ممن يحملون الثانوية العامة كحد أدنى، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المناخ التنظيمي السلبي يمثل الصفة الغالبة، حيث كانت نسبته (61%) من عينة الدراسة، بينما كانت نسبة المناخ التنظيمي الإيجابي (39%) من عينة الدراسة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية تعزى لتغير المناخ التنظيمي على مقياس الرضا الوظيفي، وكانت دلالة الفرق لصالح المناخ التنظيمي الإيجابي مقابل المناخ التنظيمي السلبي.

كما أجرت الشريدة (2002) دراسة بجامعة اليرموك في الأردن هدفت إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم، والعوامل المؤثرة فيها، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والبالغ عددهم (657) عضواً، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (247) عضواً. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس حول الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم.

وهدفت دراسة شمسان (2001) إلى التعرف على محددات أو مصادر الرضا الوظيفي الأكثر تأثيراً على أداء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، وكذا طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء وأدائهم. من وجهة نظر الطلبة. بالإضافة إلى دراسة أهم عوامل الرضا الوظيفي من خلال (الرضا المالي - الأجر، والرضا عن محتوى العمل الجامعي، والرضا عن جماعة العمل الجامعي، والرضا عن نمط الإشراف وفرص التقدم والترقية، والرضا عن ظروف وساعات العمل الجامعي). وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس اليمثيين في مختلف كليات جامعة صنعاء الذين لا يشغلون مناصب إدارية (كروساء للأقسام مثلاً) وبلغت عينة البحث (144) عضو هيئة تدريس. وبلغ عدد الطلبة الذين قاموا بتقويم كفاءة الأداء لعضو هيئة التدريس في مختلف كليات الجامعة (1440) طالبا بواقع عشرة طلاب لكل عضو هيئة تدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن: الرضا عن محتوى العمل الجامعي جاء في المرتبة الأولى. وجاء في المرتبة الثانية: الرضا عن جماعة العمل الجامعي، وفي المرتبة الثالثة جاء الرضا المالي، وفي المرتبة الرابعة جاء الرضا عن ساعات العمل الجامعي وظروفه، وبينما جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة الرضا عن نمط الإشراف وفرص التقدم والترقية.

وأجرى السعودي (2001) دراسة هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وقد تكونت عينة الدراسة من (105) أعضاء من الهيئة التدريسية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الراتب، والحوافز والترقية. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاثة مجالات أو أكثر من مجالات الرضا عن العمل الخمسة، في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية والعمر والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات على الأقل من مجالات الرضا عن العمل الخمسة. وفي دراسة أجرتها (Montoya, 2000) هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لأعمالهم المهنية الرئيسية، بجامعة سيمون رودريغز (Simon Rodriguez University in Venezuela) في فنزويلا، من خلال المتغيرات الآتية: التدريس، والبحث العلمي، والخدمات. واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في (20) قسماً إدارياً بالجامعة، والبالغ عددهم (370) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس عن التدريس حسب ما تم تسجيله جاء بمستوى متوسط، بينما جاء مستوى الرضا الوظيفي منخفضاً عن إجراء الأبحاث وتقديم الخدمات. وكشفت النتائج 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، وعلى نحو عام أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن أعمالهم التدريسية. وإلى حد ما راضين عن البحث العلمي وخدمة المجتمع، وأن أكثر من (91%) من أعضاء هيئة التدريس راضون بوظائفهم كأعضاء هيئة تدريس في الجامعة. وأما العلاقة الأكاديمية مع الطلبة فقد كانت واحدة من أعلى مصادر الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم، وأن الترابط بين التدريس وأعمال البحث بينت أن أعضاء هيئة التدريس يظهرون أعمالهم الأكاديمية والبحثية بشكل مستقل.

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، نخلص إلى أهم نتائج تلك الدراسات تمثلت في الآتي:

- ◀ أن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي على نحو عام، كانت متوسطة وخصوصاً الدراسات التي كانت عينتها من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كدراسة الجلابنة (2011)، ومنصور (2010)، وحسين (2006)، وعبد السلام (2005)، ودراسة السعودي (2001) و (Montoya, 2000).
- ◀ محور بيئة العمل والعلاقات الإنسانية مع الزملاء مثل مصدراً أساسياً للرضا الوظيفي في غالب الدراسات. كدراسة عبد الله (2008)، و (Gran, 2006)، وحسين (2006).
- ◀ أقل مجالات الرضا الوظيفي درجة جاء فيما يخص الأجور والحوافز والترقيات والندوات والمؤتمرات العلمية والخدمات الصحية. كدراسة منصور (2010)، عبده (2007)، شمسان (2001)، (Montoya, 2000).
- ◀ وجود فروق في مستوى الرضا دال إحصائياً يعود لمتغيرات الخبرة، والمؤهل، والرتبة. بينما لا يوجد أي فرق لمتغير الجنس. كدراسة منصور (2010)، والعمر، والخصاونة، أبو تينة (2009).
- ◀ قلة دراسات الرضا الوظيفي عن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مقارنة مع دورهم المحوري في التنمية بكل أبعادها.

تشابهت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة الجلابنة (2011)، ومنصور (2010)، وحسين (2006)، وعبد السلام (2005)، ودراسة السعودي (2001) و (Montoya, 2000). في تطرقها إلى درجة الرضا الوظيفي لشريحة الأكاديميين في الجامعات، والوقوف على درجة رضاهم عن عملهم، كما تشابهت مع تلك الدراسات أيضاً في دراسة أثر بعض المتغيرات مثل التخصص والرتبة الأكاديمية على الرضا الوظيفي.

وقد اختلفت هذه الدراسة عن تلك الدراسات بما فيها الدراسات التي أجريت على الجامعات اليمنية، كدراسة عبده (2007) على جامعتي صنعا وعدن، وحسين (2006) على جامعة عدن، ودراسة شمسان (2001) التي أجريت على جامعة صنعا، اختلفت هذه الدراسة عن تلك الدراسات في أن درجة الرضا الوظيفي الكلية جاءت بدرجة قليلة وبقيمة متوسط حسابي بلغ (2.41) في هذه الدراسة؛ بينما جاءت درجة الرضا متوسط لتلك الدراسات، ويعزو الباحث ذلك إلى الأوضاع المجتمعية والمعيشية التي تغيرت كثيرا ما بين الفترة التي أجريت فيها تلك الدراسات والفترة الحالية التي أجريت فيها هذه الدراسة، والتي تفاقمت خلالها كثير من الإشكالات زادت حدتها منذ بداية العام 2011م، وحتى إجراء هذه الدراسة، وقد تأثر التعليم الجامعي بتلك المشكلات وخصوصا جامعة صنعا، وأصبحت هجرة العقول اليمنية إلى خارج الوطن سمة الغالب منهم. واختلفت هذه الدراسة أيضاً بأنها جاءت لتبين درجة الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعا ودور كل من متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية.

صعوبات واجهت الدراسة :

واجهت الدراسة بعض الصعوبات، تمثلت بالآتي:

- المسافات المتباعدة بين الكليات وخصوصاً كليات الفروع، أخذ وقتاً كبيراً وجهداً مضمياً من الباحث أثناء توزيع الاستبانات أولاً، وثانياً أثناء استردادها.
- تأخر استرداد الاستبانات من أعضاء هيئة التدريس، مما عدم مبالاة في الإجابة أو عدم التعاطي بجدية مع الاستبانة، ومن ثم يتم طلب وقت إضافي ليتم الإجابة أو الاعتذار أو ضياع الاستبانة، ويتم تسليم استبانة أخرى بدلاً عن المفقودة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يحتوي هذا القسم على الطريقة والإجراءات التي اتبعت لتحقيق أهداف الدراسة، والتي تتضمن عينة الدراسة وأداتها، وصدق الأداة وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والمعايير الإحصائية، والمعالجات الإحصائية.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي التحليلي لتحقيق أهدافها، لملاءمته أغراض الدراسة في وصف الظاهرة وتحليلها. واعتمدت الدراسة أيضاً على جمع البيانات من الواقع الميداني من خلال أداة الدراسة المعدة لهذا الغرض.

الجدول رقم (1) يوضح توزيع العينة تبعاً لمتغير التخصص

| النسبة | العدد | التخصص |
|--------|-------|---------|
| 60.3 % | 193 | إنساني |
| 39.6 % | 127 | تطبيقي |
| 100 % | 320 | المجموع |

جدول رقم (2) يوضح توزيع العينة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

| النسبة | العدد | الرتبة العلمية |
|--------|-------|----------------|
| 78.1 % | 250 | أ.مساعد |
| 19.4 % | 62 | أ.مشارك |
| 2.5 % | 8 | أستاذ |
| 100 % | 320 | المجموع |

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء خلال الفصل الجامعي الثاني من العام 2012 / 2013م، والبالغ عددهم : (1039) عضو هيئة تدريس، برتبة أ.مساعد، أ.مشارك، وأستاذ. وأجريت الدراسة على عينة منهم قوامها (400) عضو من مختلف الكليات الإنسانية والتطبيقية، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية، روعي في تحديدها واختيارها أن تكون ممثلة لمتغيرات التخصص والرتبة العلمية، حيث تم توزيع (400) استبانة بشكل عشوائي استرجع منها (320) استبانة، أي ما يمثل نسبة (80 %). وكان توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيري التخصص والرتبة (320) عضواً، منهم (193) في التخصصات الإنسانية، و (127) في التخصصات التطبيقية، وأخذت نفس العينة وفقاً لمتغير الرتبة : (8) أساتذة، (62) أ.مشاركاً، و (250) أ.مساعداً.

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على مصادر ومراجع الأدبيات والدراسات التي اهتمت بالرضا الوظيفي مثل المطيري، (2007)، والمالكي، (2007)، والعمري، خصاونة، أبو تينة، (2009)، ومنصور (2010) ومن ثم تم إعداد استبانة مغلقة وتطويرها لغرض تحقيق الدراسة الحالية.

وتكونت الاستبانة من قسمين، كالآتي :

1. القسم الأول: وتضمن المعلومات الشخصية وشملت (الجنس، والتأهيل العلمي، وسنوات الخدمة في الجامعة)
 2. القسم الثاني: احتوى على مجالات ستة، وكل مجال احتوى على فقرات عدة، وبلغ عدد الفقرات للمجالات كافة، (45) فقرة، وزعت بحسب كل مجال كالتالي:
 - < المجال الأول: طبيعة العمل، وضم (10) فقرات.
 - < المجال الثاني: ظروف العمل وقد ضم (8) فقرات.
 - < المجال الثالث: أنظمة الترقيات والحوافز وقد ضم (4) فقرات.
 - < المجال الرابع: العلاقة مع المسؤولين في الجامعة وقد ضم (12) فقرة.
 - < المجال الخامس: أنظمة الراتب وقد ضم (5) فقرات.
 - < المجال السادس: العلاقة مع الزملاء وقد ضم (6) فقرات.
- واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس تصورات أفراد عينة الدراسة حول الفقرات الواردة في أداة الدراسة.

صدق الأداة

لضمان صدق أداة الدراسة تم عرض فقراتها ومجالاتها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين الثقات المختصين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، وقد طلب منهم إبداء آرائهم حول ملاءمة الفقرات وشموليتها ومناسبتها وانتمائها لكل مجال من مجالات الدراسة، وعن مدى ملاءمة الصياغة اللغوية وأي تعديلات يرونها مناسبة. وبعد الأخذ بآراء المحكمين جاءت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (45) فقرة موزعة على مجالات ستة.

ثبات الأداة

ومن أجل حساب معامل الثبات للأداة حسب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ككل (0.95)، أما معاملات الثبات لكل مجال فقد كانت موزعة كما هو موضح في الجدول رقم (3) الآتي :

جدول رقم (3) يوضح معامل الثبات للأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا

| الرقم | المجال | معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا |
|-------|--|--|
| 1 | الرضا عن طبيعة العمل | 0.96 |
| 2 | الرضا عن العلاقة مع الزملاء | 0.95 |
| 3 | الرضا عن ظروف العمل | 0.96 |
| 4 | الرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز | 0.95 |
| 5 | الرضا عن العلاقة مع المسؤولين بالجامعة | 0.95 |
| 6 | الرضا عن أنظمة الرواتب | 0.94 |
| | الكلي | 0.95 |

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية :

• المتغيرات المستقلة تمثلت بـ :

1. التخصص ويشمل مستويين: (إنساني، تطبيقي).

2. الرتبة العلمية وتشمل مستويات ثلاث: (أستاذ، أ.مشارك، أ.مساعد).

دور المتغيرات المستقلة في التأثير على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

• المتغيرات التابعة تمثلت بـ: إجابات أفراد العينة على جميع مجالات الاستبانة وما تضمنته من فقرات، والدرجة الكلية للرضا الوظيفي من وجهة نظر أفراد العينة.

أسلوب التحليل الإحصائي :

استخدم الباحث أسلوب الإحصاء الوصفي المسحي التحليلي SPSS لتوصيف متغيرات الدراسة وقياسها، للمعالجات الإحصائية التالية :

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2. تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار شيفيه للمقارنة بين المتوسطات الحسابية. وكذا تحليل (LSD).

3. معادلة كرونباخ ألفا للثبات.

عرض النتائج ومناقشتها

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، وتحديد دور متغيري التخصص، والرتبة العلمية، في التأثير على درجة الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (320) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة أعدت لهذا الغرض، وتمت معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، ومن خلال ذلك نستعرض النتائج الآتية :

أولاً: نتائج الإجابة عن السؤال الأول :

للإجابة عن السؤال الأول والذي نصّ على :

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

اعتمد الباحث المعيار الإحصائي التالي لتفسير إجابات أفراد عينة الدراسة :

- ◀ من (4.50 – 5.00) بدرجة كبيرة جداً.
- ◀ من (3.50 – 4.49) بدرجة كبيرة.
- ◀ من (2.50 – 3.49) بدرجة متوسطة.
- ◀ من (1.50 – 2.49) بدرجة قليلة.
- ◀ من (1.00 – 1.49) بدرجة قليلة جداً.

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم للمجالات كافة، مرتبة تنازلياً كما يشير إليها الجدول التالي رقم (4) :

الجدول رقم (4) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات كافة

| الرقم | المجال | المتوسط | الانحراف | درجة الرضا |
|-------|-------------------------------------|---------|----------|------------|
| 1. | مجال العلاقة مع الزملاء | 3.15 | 1.25 | متوسطة |
| 2. | مجال طبيعة العمل | 2.93 | 1.24 | متوسطة |
| 3. | مجال أنظمة الترقيات والحوافز | 2.78 | 1.25 | متوسطة |
| 4. | مجال العلاقات مع المسؤولين بالجامعة | 2.05 | 1.08 | قليلة |
| 5. | مجال ظروف العمل | 1.93 | 1.07 | قليلة |
| 6. | مجال أنظمة الرواتب | 1.66 | 93. | قليلة |
| | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي | 2.41 | 1.13 | قليلة |

يشير الجدول رقم (4) من خلال قيم المتوسطات الحسابية أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في مجال العلاقة مع الزملاء أخذ المرتبة الأولى، وبدرجة متوسطة من الرضا حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (3.15)، وجاء في المرتبة الثانية مجال طبيعة العمل بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (2.93)، ثم مجال أنظمة الترقيات والحوافز أخذ المرتبة الثالثة حيث حصل على درجة متوسطة من الرضا الوظيفي وبمتوسط حسابي (2.78)، أما بقية المجالات الرابع والخامس والسادس كانت على التوالي، مجال العلاقات مع المسؤولين، ومجال ظروف العمل، ومجال أنظمة الرواتب، جميعها أخذت درجة قليلة من الرضا حسب ما يرى ذلك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكانت قيم المتوسطات الحسابية لها مرتبة على التوالي هي: (2.05)، و(1.93)، و(1.66)، وقد أخذ الرضا الوظيفي الكلي درجة قليلة وبمتوسط حسابي قدره (2.41) .

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم، وبحسب كل فقرة من فقرات كل مجال من المجالات مرتبة تنازلياً كما تشير إليها الجداول (9 – 5) التالية :

1. مجال طبيعة العمل :

الجدول رقم (5) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال طبيعة العمل

| مجال طبيعة العمل | | | |
|------------------|---|---------|-------------------|
| الرقم | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري |
| 1. | عملي يحقق لي مكانة اجتماعية تتناسب وطموحاتي | 3.72 | 1.03 |
| 2. | المهام المنوطة بي واضحة وملائمة | 3.44 | 1.29 |
| 3. | عملي يتميز بوضوح إجراءاته | 3.43 | 1.14 |
| 4. | عملي يتيح لي مساحة كبيرة من الاستقلالية في العمل | 3.25 | 1.29 |
| 5. | عملي يحقق لي أمناً وظيفياً | 3.17 | 1.26 |
| 6. | عملي يوفر لي فرصاً عدة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة | 3.14 | 1.35 |
| 7. | عملي يوفر لي فرصاً للتطور المهني | 2.44 | 1.37 |
| 8. | عملي يتيح لي فرصاً للإبداع | 2.32 | 1.29 |
| 9. | يتوافر لي في عملي الاطلاع على كل ما هو جديد ومتصل بطبيعة عملي أكاديمياً | 2.20 | 1.23 |
| 10. | عملي يتيح لي فرصاً للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية | 2.20 | 1.22 |
| | الدرجة الكلية لمجال طبيعة العمل | 2.93 | 1.24 |

ويُشير الجدول (5) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء كبيرة على فقرة واحدة فقط، وهي الفقرة التي نصت على " عملي يحقق لي مكانة اجتماعية تتناسب وطموحاتي " حيث بلغت قيمة متوسطها الحسابي (3.72)، وهو أعلى قيمة حصلت عليها الفقرة في مجال طبيعة العمل، أما بقية فقرات المجال التسع فقد تراوحت درجة الرضا الوظيفي عنها بين متوسطة وقليلة، حيث بلغت الفقرات " عملي يحقق لي الأمن وظيفياً، عملي يوفر لي فرصاً عدة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة، عملي يتيح لي مساحة كبيرة من الاستقلالية في العمل، المهام المنوطة بي واضحة وملائمة، عملي يتميز بوضوح إجراءاته "، قيم متوسطاتها الحسابية على التوالي، (3.17)، (3.14)، (3.25)، (3.44)، (3.43)، بينما الفقرات قليلة درجة الرضا الوظيفي هي " عملي يوفر لي فرصاً للتطور المهني، عملي يتيح لي فرصاً للإبداع، يتوافر لي في عملي الاطلاع على كل ما هو جديد ومتصل بطبيعة عملي أكاديمياً، عملي يتيح لي فرصاً للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية "، وقيم متوسطاتها بلغت على التوالي، (2.44)، (2.32)، (2.20)، (2.20) . فيما بلغت القيمة الكلية لمجال طبيعة العمل متوسطاً حسابياً قدره (2.93) وبدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي كما يرى ذلك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

2. مجال ظروف العمل :

الجدول رقم (6) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال ظروف العمل مرتبة تنازلياً

| مجال ظروف العمل | | | |
|-----------------|--|---------|-------------------|
| الرقم | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري |
| 1. | التهوية في القاعات التدريسية مناسبة | 2.73 | 1.39 |
| 2. | الإضاءة مناسبة لطبيعة عملي | 2.50 | 1.26 |
| 3. | يتوافر لي المصادر والمراجع والدوريات في مكتبة الجامعة | 2.00 | 1.06 |
| 4. | عدد الطلبة بالقاعات محدد ويساعدني على الإبداع | 1.80 | 1.14 |
| 5. | القاعات الدراسية تتناسب مع عدد الطلبة | 1.77 | 1.16 |
| 6. | توافر الخصوصية لعضو هيئة التدريس في المكتب | 1.72 | 1.03 |
| 7. | مساحة مكثبي مناسبة لطبيعة عملي | 1.49 | .84 |
| 8. | يتوافر لي الأدوات المكتبية الضرورية (E-mail ، للعمل (تلفون، فاكس | 1.48 | .70 |
| | الدرجة الكلية لمجال ظروف العمل | 1.93 | 1.07 |

يشير الجدول رقم (6) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء لجميع فقرات مجال ظروف العمل تراوحت بين متوسطة وقليلة جداً، فكانت قيم المتوسطات الحسابية (2.73)، و (2.50) للفقرتين ذات الرقمين (2)، (1) وهي القيمة التي تشير إلى درجة متوسطة من الرضا الوظيفي، أما الفقرات التي أخذت درجة قليلة من الرضا الوظيفي، فهي ذات الأرقام (3)، (4)، (5)، و (6) حيث حصلت على قيم متوسطات حسابية بلغت على التوالي (2.00)، (1.80)، (1.77)، (1.72)، وبقيمة فقرات مجال ظروف العمل ذات الأرقام، (7) و (8) حصلت على قيم متوسطات حسابية بلغت (1.49) و (1.48) على التوالي، وهاتان القيمتان تشيران إلى درجة قليلة جداً من الرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء. وقد أعطت قيمة المتوسط الحسابي الكلية لمجال ظروف العمل قيمة بلغت في مجملها (1.93)، وهذه تشير إلى درجة قليلة من الرضا الوظيفي للمجال ككل.

3. مجال أنظمة الترقيات والحوافز:

الجدول رقم (7) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال أنظمة الترقيات والحوافز مرتبة تنازلياً

| مجال أنظمة الترقيات والحوافز | | | |
|------------------------------|---|---------|-------------------|
| الرقم | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري |
| 1. | معايير وأنظمة الترقية في الجامعة واضحة ومحددة | 2.95 | 1.25 |
| 2. | وظيفتي بالجامعة توفر لي فرصاً للتقدم المهني والترقي | 2.91 | 1.23 |
| 3. | ترتبط الترقية في الجامعة بالكفاءة وفاعلية الأداء | 2.75 | 1.26 |
| 4. | الترقي في الجامعة لا يخضع للمحسوبية والوساطة | 2.51 | 1.29 |
| | الدرجة الكلية لمجال أنظمة الترقيات والحوافز | 2.78 | 1.25 |

ويُشير الجدول رقم (7) إلى أن جميع فقرات مجال أنظمة الترقيات والحوافز أخذت قيم متوسطات حسابية ذات درجات متوسطة من الرضا الوظيفي حسب ما يرى ذلك أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، حيث بلغت أعلى قيمة متوسط حسابي قدرها (2.95)، وهي تخص الفقرة الأولى التي نصّت على (معايير وأنظمة الترقية بالجامعة واضحة ومحددة)، وكانت أقل قيمة للمتوسط الحسابي تخص الفقرة الرابعة التي نصّت على (الترقي في الجامعة لا يخضع للمحسوبية والوساطة)، حيث بلغت قيمتها من المتوسط الحسابي (2.51). أما الدرجة الكلية عن الرضا الوظيفي لمجال أنظمة الترقيات والحوافز فقد كانت متوسطة أيضاً، حسب ما أشارت إليه قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للمجال التي بلغت (2.78)، كما هي واضحة في الجدول.

4. مجال العلاقات مع المسؤولين بالجامعة :

الجدول رقم (8) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال العلاقات مع المسؤولين بالجامعة مرتبة تنازلياً

| مجال العلاقات مع المسؤولين بالجامعة | | | |
|-------------------------------------|--|---------|-------------------|
| الرقم | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري |
| 1. | المسؤولون بالجامعة يحترمون اقتراحاتي وأرائي المهنية | 2.40 | 1.21 |
| 2. | أشعر باحترام مسؤولي الجامعة لي كعضو هيئة تدريس | 2.36 | 1.34 |
| 3. | يقدر المسؤولون في الجامعة جهودي الأكاديمية | 2.33 | 1.22 |
| 4. | تقييم عملي من قبل المسؤولين بالجامعة يتم بموضوعية | 2.29 | 1.07 |
| 5. | يسهم مسؤولو الجامعة في حل مشكلاتي الأكاديمية | 2.09 | 1.03 |
| 6. | يتقبل المسؤولون بالجامعة نقدي البناء | 2.08 | 1.17 |
| 7. | مسؤولو الجامعة يعاملون جميع أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة | 2.06 | 1.11 |
| 8. | تتم مشاركتي في اتخاذ القرارات في الجامعة | 2.01 | .97 |
| 9. | توافر الشفافية والتواصل مع المسؤولين بالجامعة بسهولة | 1.89 | 1.06 |
| 10. | المسؤولون في الجامعة يدعونني لحضور الاجتماعات واللقاءات معهم | 1.79 | .96 |
| 11. | يحرص مسؤولو الجامعة على تأهيل أعضاء هيئة التدريس مهنيًا وأكاديميًا | 1.73 | 1.01 |
| 12. | نظام التشجيع والحوافز التي تقدمها الجامعة مناسبة | 1.65 | .91 |
| | الدرجة الكلية لمجال العلاقات مع المسؤولين في الجامعة | 2.05 | 1.08 |

تُشير قيم المتوسطات الحسابية في الجدول رقم (8) إلى أن جميع الفقرات التي تنتمي إلى مجال العلاقات مع المسؤولين في الجامعة أخذت درجات قليلة من الرضا الوظيفي، حسب ما يرى ذلك أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، فقد بلغت أعلى قيمة متوسط حسابي قدرها (2.40) للفقرة الأولى، وأقل قيمة متوسط حسابي قدرها (1.65) كانت للفقرة رقم (12) من فقرات المجال. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمجال العلاقات مع المسؤولين بالجامعة بمقدار (2.05) وهي قيمة تشير إلى درجة قليلة من الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

5. مجال أنظمة الراتب:

جدول رقم (9) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال أنظمة الراتب مرتبة تنازلياً

| مجال أنظمة الراتب | | | | |
|-------------------|---|---------|-------------------|------------|
| الرقم | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الرضا |
| 1. | نظام الرواتب المطبق في الجامعة متحيز لفضة دون أخرى | 2.47 | 1.01 | قليلة |
| 2. | أشعر بأن العلاوة السنوية عن الدخل مناسبة | 1.82 | 1.11 | قليلة |
| 3. | يتناسب راتبتي مع مطالب معيشتي | 1.48 | 87. | قليلة جداً |
| 4. | أتقاضى راتباً يتناسب وحجم عملي الأكاديمي الذي أقوم به | 1.37 | 88. | قليلة جداً |
| 5. | راتبتي الذي أتقاضاه من الجامعة يرضي طموحاتي | 1.20 | 78. | قليلة جداً |
| | الدرجة الكلية لمجال أنظمة الرواتب | 1.66 | 93. | قليلة |

يشير الجدول رقم (9) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في مجال أنظمة الرواتب حسب ما وضحته قيم متوسطاتها الحسابية تراوحت بين قليلة وقليلة جداً، حيث كانت أعلى قيمتين متوسطتين في الجدول هي (2.47) و (1.82) للفترتين (1) و (2)، وكلا الفقتين درجة رضاها قليلة، أما بقية الفقرات (3)، (4)، و (5)، فكانت درجة الرضا الوظيفي عليها قليلة جداً، بحسب ما وضحته قيم متوسطاتها الحسابية التي بلغت على التوالي (1.48)، (1.37)، (1.20)، كما هو واضح من خلال الجدول. وجاءت الدرجة الكلية قليلة للرضا الوظيفي فيما يخص مجال أنظمة الراتب بقيمة متوسط حسابي بلغ (1.66).

6. مجال العلاقة مع الزملاء:

جدول رقم (10) يوضح قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال العلاقة مع الزملاء مرتبة تنازلياً

| مجال العلاقة مع الزملاء | | | | |
|-------------------------|---|---------|-------------------|------------|
| الرقم | الفقرة | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الرضا |
| 1. | يتم التعاون والتنسيق بيني وبين زملائي في الجامعة دائماً | 3.67 | 1.11 | كبيرة |
| 2. | علاقتي الشخصية مع زملائي في الجامعة متميزة | 3.43 | 1.42 | متوسطة |
| 3. | عملي يوفر لي فرصاً لتبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء | 3.18 | 1.26 | متوسطة |
| 4. | التعاون بين الزملاء من أعضاء هيئة التدريس في حل المشكلات الأكاديمية في العمل واضح | 3.07 | 1.19 | متوسطة |
| 5. | توافر الفرص بين الزملاء للعمل بروح الفريق الواحد | 2.83 | 1.25 | متوسطة |
| 6. | يتم التعاون بين الزملاء في حل المشكلات الفنية في العمل | 2.77 | 1.29 | متوسطة |
| | الدرجة الكلية لمجال العلاقة مع الزملاء | 3.15 | 1.25 | متوسطة |

ويشير الجدول رقم (10) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء جاءت كبيرة فقط، في الفقرة رقم (1)، بقيمة متوسط حسابي بلغت (3.67)، وفي جميع فقرات مجال العلاقة

مع الزملاء المتبقية (2)، (3)، (4)، (5)، و(6)، جاءت درجة الرضا الوظيفي متوسطة، كما أشارت إليه قيم متوسطاتها الحسابية على التوالي (3.43)، (3.18)، (3.07)، (2.83)، (2.77)، وفيما يخص درجة الرضا الكلية لجمال العلاقة مع الزملاء جاءت متوسطة بقيمة متوسطة قدرها (3.15). كما وضحا الجدول من خلال إجابة أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

ونجد من خلال الجداول سابقة الذكر وعرض النتائج لهذه الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تراوحت بين متوسطة وقليلة جداً لجميع الفقرات ضمن المجالات الستة باستثناء فقرتين أخذتا درجة كبيرة من الرضا، الفقرة رقم (1) ضمن مجال طبيعة العمل، ونصت تلك الفقرة على "عملي يحقق لي مكانة اجتماعية تتناسب وطموحاتي" أما الفقرة الثانية رقم (1) وكانت ضمن مجال العلاقة مع الزملاء ونصت على "يتم التعاون والتنسيق بيني وبين زملائي في الجامعة دائماً"، وهذا يعني أن وظيفة عضو هيئة تدريس بالجامعة لها مكانة اجتماعية رغم ما يعانيه عضو هيئة التدريس من ضغوط مجتمعية ومهنية مختلفة إلا أنه راضٍ بدرجة كبيرة عما تحقق له الوظيفة من مكانة اجتماعية. وأن هناك تعاوناً وتنسيقاً بين عضو هيئة التدريس وزملائه في الجامعة، كما بينوا رضاهم بدرجة كبيرة عن تلك الفقرة في مجال العلاقة مع الزملاء، أما درجة الرضا الوظيفي بين المجالات كافة، تراوحت بين متوسطة وقليلة، فجاءت متوسطة للمجالات التالية: العلاقات مع الزملاء، ومجال طبيعة العمل، وأخيراً مجال أنظمة الترقية والحوافز، بينما جاءت قليلة للمجالات: ظروف العمل، العلاقات مع المسؤولين بالجامعة، وأنظمة الراتب، وعلى المستوى الكلي للمجالات، كانت درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بدرجة قليلة كما يرون هم ذلك.

ويعزو الباحث نتيجة تدني درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء سواء على مستوى الفقرات أو على المستوى الكلي للمجالات، إلى الضغوط المختلفة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس مهنيًا واجتماعيًا وتدني أجورهم، وفي عدم توافر أغلب المطالب الأساسية المهنية لهم سواء من الجامعة أو الحكومة، وخصوصاً خلال فترة الثلاث السنوات الماضية التي شهدت اختلالات سياسية ومجتمعية غير مستقرة للبلد، فعندما يقارن عضو هيئة التدريس اليميني نفسه بالراتب وظروف العمل والترقيات.. إلخ، مع زميل آخر له من الجامعات الخاصة أو في جامعات لدول أخرى، كدول الخليج مثلاً، يلاحظ الفرق كبيراً فيجعله يبحث عن فرص عمل أفضل توفر مطالبه الأساسية له ولأسرته.

ثانياً : نتائج الإجابة عن السؤال الثاني :

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم تعزى لتغير التخصص؟"

وللاجابة عن السؤال تم اختبار القيمة التائية لعينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (11) يوضح اختبار القيمة التائية لعينتين مستقلتين وفقاً لتغير التخصص

| اختبار ليڤين | | اختبار (ت) لتساوي المتوسطات | | | |
|-----------------------|---------------|-----------------------------|-------------|---------------|-------------------------|
| F | مستوى الدلالة | T | درجة الحرية | مستوى الدلالة | متوسط الاختلاف المعياري |
| | | | | | اختلاف الخطأ المعياري |
| | | | | | درجة الثقة 95 % |
| | | | | | أعلى |
| | | | | | أدنى |
| افتراض وجود تجانس | 11.06 | 3.23 | 318 | .001 | .20 |
| افتراض عدم وجود تجانس | 001. | 3.44 | 314.89 | .001 | .20 |
| | | | | | .06 |
| | | | | | .08 |
| | | | | | .33 |
| | | | | | .32 |

ويُشير الجدول رقم (11)، إلى أن اختبار القيمة التائية لعينتين مستقلتين عند درجة ثقة (95 %) وصلت

قيمته . (مستوى الدلالة = 0.001 أي تساوي 0.1 %) وهذه أقل من مستوى معنوية (5 %)، الأمر الذي يؤكد لنا بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير التخصص، عند درجة ثقة (95 %) .

ولمعرفة لصالح أي من التخصصين يعود ذلك الفرق، تم استخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص (إنساني / تطبيقي) كما في الجدول رقم (12) التالي :

جدول رقم (12) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص

| التخصص | عدد أفراد العينة | المتوسط | الانحراف المعياري | متوسط الخطأ المعياري |
|--------|------------------|---------|-------------------|----------------------|
| إنساني | 193 | 2.54 | .62 | .044 |
| تطبيقي | 127 | 2.34 | .45 | .040 |

يشير الجدول رقم (12) إلى أن قيمة المتوسط الحسابي للتخصص الإنساني بلغت (2.54)، بينما كانت قيمة المتوسط الحسابي للتخصص التطبيقي (2.34)، وهذا يعني أن قيمة المتوسط الحسابي للتخصص الإنساني أعلى من قيمة المتوسط الحسابي للتخصص التطبيقي. أي أن الفرق يعود لصالح التخصص الإنساني في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء .

ويعزو الباحث أن الفرق في درجة الرضا الوظيفي جاء لصالح التخصص الإنساني بسبب أن مهنة التخصص التطبيقي لها مطالب - معامل، مختبرات، قاعات مجهزة بتقنيات معينة .. إلخ - أكثر من مطالب مهنة التخصص الإنساني، ولذا جاءت درجة الرضا الوظيفي لصالح التخصص الإنساني.

ثالثاً: نتائج الإجابة عن السؤال الثالث :

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الرتبة ؟ "

وللإجابة عن السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (13)، (14)، و(15) التالية تشير إلى نتائج الاختبارات :

جدول رقم (13) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة | مستوى الاحصائية |
|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|---------------|-----------------|
| بين المجموعات | 12.716 | 2 | 6.358 | | | |
| داخل المجموعات | 90.549 | 317 | .286 | 22.258 | .005 | 5.453 |
| المجموع | 103.265 | 319 | | | | |

يشير الجدول رقم (13) إلى أن القيم الاحتمالية هي (مستوى الدلالة) = 0.005 . وعندما نقوم بتحويلها إلى نسبة فإنها تصبح (0.5 %)، وهذه القيمة تعد أقل من مستوى المعنوية (5 %)، أي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير الرتبة العلمية .

ومن أجل معرفة لصالح أي رتبة يكون الفرق لا بد من معرفة الاختلاف بين الرتب العلمية الثلاث بمقارنتها، ولذا تم استخدام اختبار (LSD) كما في الجدول التالي :

جدول (14) يوضح مقارنة متعددة بين الرتب العلمية باستخدام (LSD) أقل فرق معنوي

| درجة الثقة 95 % | | الخطأ المعياري | متوسط الاختلاف | تعدد الرتب للمقارنة | الرتبة العلمية (I) |
|-----------------|---------|----------------|----------------|---------------------|--------------------|
| أعلى | أدنى | | | | |
| -2142 | -5126 | .07583 | (*)-.36340 | أستاذ مشارك | أستاذ مساعد |
| -.5829 | -1.3382 | .19196 | (*)-.96053 | أستاذ | |
| .5126 | .2142 | .07583 | (*) .36340 | أستاذ مساعد | أستاذ مشارك |
| -.2021 | -.9922 | .20078 | (*)-.59713 | أستاذ | |
| 1.3382 | .5829 | .19196 | (*) .96053 | أستاذ مساعد | أستاذ |
| .9922 | .2021 | .20078 | (*) .59713 | أستاذ مشارك | |

• The mean difference is significant at the .05 level .

ويشير الجدول رقم (14) بأن هناك اختلافاً بين الرتب العلمية الثلاث، حيث إن رتبة أستاذ مساعد تختلف عن رتبة أستاذ مشارك وأستاذ، حيث بلغت قيمة متوسط الاختلاف للأستاذ المساعد عن الأستاذ مشارك (0.36340)، وعن الأستاذ (0.96053)، وبلغ متوسط الاختلاف للأستاذ عن الأستاذ المشارك (0.59713)، مما يؤكد لنا وجود اختلاف بين الرتب العلمية الثلاث لأعضاء هيئة التدريس.

ولمعرفة لصالح أي من الرتب العلمية الأكاديمية الثلاث يكون الفرق في ذلك الاختلاف، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير الرتب الثلاث، كما يشير الجدول التالي:

جدول (15) يوضح قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير الرتبة

| الرتبة | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------|--------|-----------------|-------------------|
| أ.مساعد | 250 | 2.37 | .53 |
| أ.مشارك | 62 | 2.73 | .56 |
| أستاذ | 8 | 3.33 | .00 |
| المجموع | 320 | 2.46 | .56 |

يُشير الجدول رقم (15) بأن قيمة المتوسط الحسابي لرتبة أستاذ بلغت (3.33)، بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لرتبة أ.مشارك (2.73)، فيما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لرتبة أ.مساعد (2.37)، وهذا يعني الاختلاف في الرتبة يكون لصالح الرتبة الأكاديمية الأعلى في درجة الرضا الوظيفي الأعلى، أي أن رتبة الأستاذ تكون درجة رضاه الوظيفي أعلى من درجة رضا رتبة أ.مشارك وأ.مساعد. كما تشير قيمة المتوسط الحسابي في الجدول، أي أن الفرق تبعاً لمتغير الرتبة يكون للرتبة الأعلى في درجة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء. ويعزو الباحث ذلك إلى الميزات المادية والمهنية التي يتحصل عليها عضو هيئة التدريس أثناء الترقية، فعلى سبيل المثال لا الحصر: عضو هيئة التدريس برتبة الأستاذ يحصل على علاوة ومرتب - أجر - شهري أعلى من عضو هيئة التدريس برتبة أ.مشارك أو أ.مساعد. وكذا في العباء التدريسي لرتبة أستاذ أقل من الرتبتين الأقل، ولذا جاءت درجة الرضا الوظيفي لصالح الرتبة الأعلى.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها توصي الدراسة بالتالي:

1. أن تعمل الحكومة وقيادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع قيادات الجامعات اليمنية والمجلس الأعلى للجامعات نحو تكامل الأدوار لا التقاطع، لما فيه إشباع حاجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتحسين أحوالهم الصحية والمعيشية والمهنية، للحد من هجرة العقول التي تكبدت الدولة مبالغ باهظة في تعليمها وتأهيلها، ويتم ذلك من خلال النقاط الآتية:

- وضع استراتيجية منهجية قابلة للتنفيذ تتفق ومكانة أعضاء هيئة التدريس، هدفها تحقيق بيئة للتعليم العالي وفق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي.
- ضرورة إيجاد آلية مناسبة ومستمرة من الاتصال والتواصل بين قيادات الجامعات وأعضاء هيئة التدريس لسماع مشكلاتهم ومعاناتهم وتحقيق مطالبهم وحلها. إذا ما أرادت قيادة الجامعة فعلاً إيجاد نخبة مبدعة ومنتجة. فلا بد من إشباع رغبات منتسبيها.
- إعادة الثقة بين عضو هيئة التدريس وقيادة الجامعة. حتى يشعر بالانتماء للجامعة، إذ لا بد من أن تحسن قيادة الجامعة المستوى المعيشي لعضو هيئة التدريس من حيث الراتب والحوافز والعلاوات السنوية والترقيات والسكن والتأمين الصحي والبحث العلمي والتأليف والنشر والإيفاد، تتناسب مطالب الضغوط المهنية والاجتماعية على عضو هيئة التدريس.
- توظيف قيادة الجامعة الاتفاقيات الثنائية الموقعة مع الجامعات العربية والأجنبية التوظيف الأمثل لما فيه منفعة عضو هيئة التدريس، كأن يقضي عضو هيئة التدريس إجازة تفرغه العلمي لدى تلك الجامعات لإجراء أبحاث علمية.
- توفير مكاتب فيها أجهزة حاسوب وانترنت ومكتبة صغيرة لكل عضو هيئة تدريس.
- توفير المراجع الحديثة والدوريات في المكتبة المركزية ومكتبات الكليات.
- تقبل قيادة الجامعة للنقد البناء من أعضاء هيئة التدريس، والبعد عن المركزية في اتخاذ القرار.
- أن تفتح قيادة الجامعة موارد مالية أخرى بدلاً من الاعتماد على موازنة الدولة في التمويل والتي تخصص في أغلبها للأجور، وفي ذلك يمكن عمل الآتي:
- ◀ فتح قنوات مع القطاع الخاص والتنسيق لأعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات الاقتصادية والصناعية بمقابل مالي تستفيد منه الجامعة وعضو هيئة التدريس.
- ◀ إعادة تأهيل بعض الكليات التطبيقية وتشغيلها؛ كالزراعة والطب مثلاً، وربط إنتاجها بقيمة رمزية لأعضاء هيئة التدريس، وبقيمة سوقية استثمارية.

2. إجراء المزيد من الدراسات بين الحين والآخر للوقوف على أسباب تدني الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية وعلاقته بالمتغيرات المختلفة كالراتب والتخصص والترتبة... الخ.

المراجع:

- البشائرة، أحمد، (2003)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- الجلابنة، مصطفى طلال، (2011) مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد (1) - العدد (24). فلسطين.
- الدعيس، محمد ناجي، (2003)، أنماط السلوك الإداري لدى مديري عموم ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية وعلاقته برضا موظفي الجامعة عن العمل، رسالة ماجستير إدارة تربوية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

السعودي، راتب، (2001). الرضا عن العمل لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، مجلة أبحاث البرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (17)، العدد (3)، الأردن.

الشريفة، هيام، (2002)، بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة البرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية الإنسانية، المجلد (14)، العدد (2)، مكة، السعودية.

الصرايرة، خالد أحمد، (2009)، الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، بحث منشور، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (2) العدد (3)، اتحاد الجامعات العربية. الأردن.

العمرى، أيمن، خصاونة، سامر، أبو تينة، عبد الله، (2009)، مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة منشورة، مجلة جامعة دمشق- المجلد (25)، العدد (3-4)، سورية.

المالكي، عطية بن محمد (2007). الرضا الوظيفي ومستوى الصحة النفسية لدى المرشدين المدرسين بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى. مكة.

بدران، عبد الكريم وبدران عمرو، (2005)، الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والتربية الرياضية، بحث منشور، مجلة كلية التربية بالمنصورة، المجلد (58) العدد (1)، مصر.

حسين، عبده أحمد محمد، (2006)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن.

دياب، حنان، (2002)، الرضا الوظيفي بين أطباء الأسنان العاملين في قطاع غزة، فلسطين، رسالة ماجستير في الصحة العامة، غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

شمسان، أحمد محمد صالح، (2001)، أثر الرضا الوظيفي على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على جامعة صنعاء، بحث منشور، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، جامعة القاهرة، مصر.

طناش، سلامة، (1990)، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، بحث منشور، مجلة دراسات، مجلد (17)، العدد (3)، الأردن.

عبد السلام، سناء أحمد كمال، (2005)، العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة، دراسة ميدانية على كليات التربية، أصول التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.

عبد الله، عثمان، (2008) الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.

عبده، هيكا، (2007)، قياس عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية ومساعدتهم في الجامعات اليمينية وأثره في متحصلات العملية التعليمية: حالة دراسية على جامعتي صنعاء وعدن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، الجمهورية اليمنية.

فليه، فاروق، وعبد المجيد، السيد، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، (الطبعة الأولى)، دار المسيرة، عمان، الأردن.

ماهر، أحمد. (2003). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية. مصر.

مرسي، محمد، (2002)، التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، (الطبعة الأولى)، عالم الكتب، القاهرة، مصر.

منصور، مجيد مصطفى، (2010)، درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد (12)، العدد (1)، فلسطين.

Ahsan, & Others (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. European Journal of Social Sciences – Volume 8, Number 1.

Grant, (2006), Jessie L, An examination of the job satisfaction of mid – level manager in student affair administration, dissertation abstract, western Michigan university.

Montoya, S. (2000). Job satisfaction among teaching staff at Simon Rodriguez University in Venezuela. Dissertation Abstracts International, 76, (21) .

-Terpstra, D & Honoree, A. (2006) . Job Satisfaction and pay satisfaction Levels of University Faculty By Discipline and By Geographic Region. Retrieved January 18, 2007, from source, <http://www.search.ebescohost.com>