

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج⁽¹⁾

د/ وليد صالح هيثم الحجيلي

أستاذ الإدارة وأصول التربية المساعد || كلية ردفان الجامعية || جامعة لحج || الجمهورية اليمنية

تلفون: 00967770173577 || الإيميل: alhujailywaleedsaleh@gmail.com أوركيد: <https://orcid.org/0009-0002-4192-6558>

المستخلص: هدفت الدراسة إلى تقييم درجة كل من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وطبيعة العلاقة بينهما من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج وأثر متغيرات (الجنس، اللقب العلمي، سنوات الخدمة) في وجهات نظرهم؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقام بإعداد استبانة من (60) عبارة مقسمة على محورين وثمانية أبعاد، تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (98) عضو هيئة تدريسية من مختلف كليات جامعة لحج، وبينت نتائج الدراسة أن محور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج جاء بمتوسط حسابي (2.54 من 5)، بتقدير (ضعيف)، فيما جاءت مجالات المحور بمتوسطات: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل (3.51)، ثم طبيعة بيئة العمل (2.78)، الترقيات والتنمية المهنية (2.38)، الأجور والحوافز (1.48) وبتقديرات ما بين كبيرة وضعيفة جدًا؛ بينما جاء محور الأداء الأكاديمي بمتوسط (2.32 من 5)، أما مجالات المحور فجاءت مرتبة: الأداء الإداري (3.71)، ثم التدريسي (3.61) وكلاهما بتقدير (عال)، وثالثًا: خدمة المجتمع (3.23) وأخيرًا البحث العلمي (2.72) وكلاهما بتقدير (متوسط)، كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيرات الدراسة الثلاثة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي بلغت (45). وتعكس علاقة بقوة (متوسطة). بناء على النتائج أوصى الباحث بوضع هيكل أجور جديد لأعضاء هيئة التدريس يتناسب مع ظروفهم المعيشية ويلي احتياجاتهم المادية، ورفع روحهم المعنوية بعقد برامج تدريبية لهم ومنحهم فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية وعلى نفقة الجامعة، إضافة إلى مقترحات بدراسات في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: مستوى العلاقة، الرضا الوظيفي، الأداء الأكاديمي، هيئة التدريس، جامعة لحج.

Job Satisfaction and its Relationship to Academic Performance of the Teaching Staff in Lahej University⁽²⁾

Dr. Waleed Saleh Haitham Al-Hujaily

Assistant Professor of Administration and Educational Foundations || Radfan University College || University of Lahj || Republic of Yemen

Phone: 00967770173577 || Email: alhujailywaleedsaleh@gmail.com || ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4192-6558>

Abstract: The study aimed to assess the levels of job satisfaction and academic performance, as well as the nature of the relationship between them, from the perspective of faculty members at the University of Lahj. It also examined the impact of variables such as gender, academic rank, and years of service on their views. The researcher used a descriptive correlational survey method and developed a questionnaire consisting of 60 items divided into two main axes and eight dimensions. The

1- توثيق الاقتباس (APA): الحجيلي، وليد صالح هيثم. (2024). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 3(22)، 26-50. <https://doi.org/10.56793/pcra2213222>

²- APA Citation Documentation: Al-Hujaily, W. S. H. (2024). Job Satisfaction and its Relationship to Academic Performance of the Teaching Staff in Lahej University. *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Humanitarian Research*, 3(22), 26-50. <https://doi.org/10.56793/pcra2213222>

questionnaire was applied to a random sample of 98 faculty members from various colleges at the University of Lahj. The results showed that the overall job satisfaction of faculty members had an average score of 2.54 out of 5, indicating a "low" level of satisfaction. Satisfaction with colleagues and supervisors ranked the highest (3.51), followed by work environment (2.78), professional development and promotions (2.38), and wages and incentives (1.48), ranging from "high" to "very low." On the other hand, academic performance had an average score of 2.32 out of 5. The administrative performance dimension scored the highest (3.71), followed by teaching (3.61), both rated "high," while community service (3.23) and research (2.72) were rated "moderate." The study found no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) in job satisfaction or academic performance related to the three variables. Additionally, a moderate positive correlation ($r = 0.45$) was found between job satisfaction and academic performance. The researcher recommended establishing a new salary structure for faculty members that aligns with their living conditions, enhances morale through training programs, and provides opportunities to attend local and international conferences funded by the university. Further research was also suggested.

Keywords: relationship level, job satisfaction, academic performance, faculty members, University of Lahj.

1-المقدمة.

تُعد الجامعات من أهم المؤسسات التي تؤدي دورًا هامًا وفعالًا في تطوير المجتمعات والنهوض بها وتحقيق تطلعاتها المستقبلية؛ بالاعتماد على أداء أعضاء هيئة التدريس فيها، الذين يمثلون رأس مالها البشري، وأحد أهم عناصر ومرتكزات نظامها الجامعي؛ فعليهم تتوقف مدى كفاءة التعليم الجامعي وجودة مخرجاته، ومن خلال أدائهم تقاس سمعة الجامعة وتحدد مكانتها بين الجامعات؛ كما أنه لا يمكن لأي جامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بشكل إيجابي وفعال إلا من خلالهم؛ لذا فإن الاهتمام بهم، وتلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية، والحرص على توفير ما يساعد على توافقيهم النفسي والاجتماعي، واستقرارهم الوظيفي؛ من شأنه تحسين إنتاجيتهم، وكفاءة وجودة أدائهم، وتعزيز انتمائهم المهني، وزيادة رضاهم الوظيفي.

وقد حظي الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بنصيبٍ وافرٍ من اهتمام الباحثين، فدرسوا الرضا الوظيفي من جوانبٍ وأبعادٍ عديدة؛ لمحاولة فهم العلاقة التي تربط هذا المفهوم بمختلف جوانب العمل، والقائمين عليه، وما هذا الاهتمام بهذه الشريحة النوعية من الكوادر البشرية التي تمثل أهم العناصر الأساسية والفاعلة في الجامعات، إلا دليل على أن جودة التعليم الجامعي وكفاءته تتوقف على ما يبذله أعضاء هيئة التدريس من جهود (سحلول، 2022، 2)؛ كونهم يتحملون المسؤولية المباشرة في تحقيق الأهداف الجامعية من خلال ممارستهم لوظائف التدريس، وبناء شخصيات الطلبة علميًا وتربويًا، والقيام بالبحوث العلمية والتأليف والترجمة، وخدمة المجتمع وتقديم الاستشارات المجتمعية في مجالات تخصصاتهم، وكذا ما يكلفون به من أعمال إدارية؛ كل هذا يؤكد لنا أن الجامعات لا تستطيع أن تحقق أهدافها إلا بهم ومن خلالهم؛ ذلك أننا عندما نتحدث عن جامعات أنجزت، واخترعت، وحققت، وأسهمت، إنما نتحدث ضمناً عن أساتذة توفرت لهم ظروف العمل وإمكاناته ومتطلباته المادية والمعنوية سواءً من داخل تلك الجامعات، أو من خارجها من المجتمع المحيط بهم (المخلافي والضويحي، 2020، 1505).

وأكدت دراسة (كيلتو، 2024، Keltu) في جامعة ميزان تيبى بإثيوبيا؛ أن التدريب والتطوير المهني الأكاديمي، والعمل الجماعي، والإرشاد، والرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، حيث كشفت نتائج تحليل الانحدار باستخدام نموذج SEM أن الرضا الوظيفي، والتدريب والتطوير، والعمل الجماعي يؤثر إيجابيًا على أداء هيئة التدريس بينما يؤثر سلبًا على التطوير المهني الأكاديمي والإرشاد، وأن التطوير المهني الأكاديمي، والعمل الجماعي، والإرشاد، وتخطيط الخلافة لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي، كما أن التطوير المهني الأكاديمي والإرشاد يتوسطان جزئيًا أداء

الموظفين، في حين يتوسطه تخطيط الخلافة بشكل كامل؛ لذلك فإن التركيز على التدريب والتطوير، وتقييم الأداء، والمكافآت، والعمل الجماعي، والتطوير المهني الأكاديمي، والاستشارة أمر ضروري لتعزيز الرضا الوظيفي بين هيئة التدريس في جامعة ميزان تبيي.

وبما أن أعضاء هيئة التدريس يعتبرون الأساس الذي تقوم عليه الجامعات في تحقيق أهدافها، ورسم ملامح مستقبل أجيالها؛ فإنه يتعين على قادة الجامعات بشكل خاص والمجتمع عامة أن يوليهم جلّ العناية والرعاية والاهتمام، وأن يوفّر لهم كل ما يمكنهم من ممارسة أدوارهم وواجباتهم ومهامهم المختلفة؛ وذلك من خلال إيجاد وتوفير المناخ التنظيمي المناسب للعمل بروح معنوية عالية، ومساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم الآنية والمتوقعة (العبدان، 2019، 50)؛ حيث ترى العديد من الجامعات العريقة أن توفير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس يمثل العامل الحاسم في تحسين وزيادة فاعلية أدائهم الوظيفي، وتحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي لديهم، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مكانة وسمعة الجامعة بين الأوساط العلمية والأكاديمية والمجتمعية؛ فتتميّز مخرجاتها، وتقوى مواردها، وتزيد استثماراتها المحلية والخارجية (المدهرش، 2012، 113).

واستناداً إلى ما تقدم، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على بعدي: الرضا الوظيفي، والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، وقياسهما ميدانيًا، وإيجاد العلاقة الارتباطية بينهما؛ وذلك للإفادة من نتائجهما كمؤشرات مرجعية تساعد صُناع القرار في رسم خارطة الطريق الاستراتيجي لجامعة لحج.

1-2- مشكلة الدراسة:

إن رفع كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس وزيادة فاعلية أدائهم الأكاديمي من جانب، وتحقيق رضاهم الوظيفي من جانب آخر، من المهام الأساسية لإدارات الموارد البشرية في الجامعات، فضلاً عن أن الأداء الأكاديمي والرضا الوظيفي هي أبعاد قابلة للقياس، تساهم نتائج قياسهما في تزويد أصحاب القرار بالمعلومات اللازمة والضرورية لاتخاذ القرارات المناسبة، ووضع الخطط الملائمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وزيادة فاعلية أدائهم الأكاديمي؛ وذلك من خلال توفير متطلباتهم الأساسية، وإشباع حاجتهم ورغباتهم المادية، ورفع الروح المعنوية لهم، ومعالجة مشكلاتهم الآنية، ووضع الخطط لتفادي مشكلاتهم المستقبلية.

وبناءً على ما سبق، ونتيجة لما أفرزته الحرب الدائرة في البلد منذ العام 2015م، وحتى تاريخ كتابة الدراسة (2024)، من أوضاع سياسية، واقتصادية، واجتماعية صعبة أثّرت سلباً على جميع مؤسسات الدولة – والمجتمع ككل- ومنها الجامعات وما آلت إليه من تردٍ في أوضاعها المهنية والمجتمعية، وشحة في مواردها وإمكاناتها المادية، وتراجع في اهتمامها بمواردها البشرية؛ فقد لاحظ الباحث- من خلال عمله كعضو هيئة تدريس في جامعة لحج- تراجعاً ملحوظاً في مستوى أداء ونشاط هيئة التدريس في مجالات: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والأداء الإداري؛ كما استشعر الباحث تنامي حالة من التذمّر والسخط بين الأوساط الأكاديمية، وغياب الروح المعنوية والدافعية للأداء لديهم، فضلاً عن تزايد أعداد أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون أو يبحثون عن أعمال خاصة، أملاً منهم في تلبية احتياجاتهم المعيشية الضرورية التي عجزت الحكومة والجامعة عن توفيرها لهم... ومن هنا كان لا بد من القيام بهذه الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج؛ الذي يُعد المرأة التي تعكس مدى حرص جامعة لحج في الاحتفاظ والاهتمام بأعلى وأهم مواردها البشرية (أعضاء هيئة التدريس)، وفي المقابل يظهر مدى انتماء أعضاء هيئة التدريس لوظائفهم وجامعتهم الفتية (جامعة لحج).

1-3- أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق؛ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس:

ما علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم؟
ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة كل من الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم؟
2. ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج تُعزى لمتغيرات (الجنس – اللقب العلمي – عدد سنوات الخدمة)؟
3. ما مدى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم؟

1-4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج؛ وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم.
2. الكشف عن ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج تُعزى لمتغيرات (الجنس- اللقب العلمي- سنوات الخدمة).
3. بيان مدى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم.

1-5- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من أهمية موضوعها، والفئة المستهدفة وهم: هيئة التدريس الذين يقع عليهم الدور الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة المتمثلة في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والأداء الإداري، وبذلك يأمل الباحث أن تفيد نتائج الدراسة كالتالي:

- تُعد الدراسة الحالية أول محاولة متكاملة – على حد علم الباحث – لتقييم الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وبيان العلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج؛ مما قد يساهم في مساعدة قيادة الجامعة على وضع الخطط الاستراتيجية الملائمة لتنمية وتطوير مواردها البشرية عامة وأعضاء هيئة التدريس فيها خاصة.
- من المؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة متخذي القرار في جامعة لحج خاصة والجامعات اليمنية عامة على معالجة ما يستطيعون من جوانب القصور في الأداء الأكاديمي الناتجة عن ضعف الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، والرفع بالحلول والمقترحات إلى الجهات العليا في الحكومة للاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع وتوفير الدعم المادي والمعنوي من أجل تحسين رضاهم الوظيفي، بما يؤدي إلى زيادة فاعلية أدائهم الأكاديمي.
- تساعد الدراسة الحالية أعضاء هيئة التدريس في توضيح آرائهم حول درجة رضاهم الوظيفي بكل وضوح وشفافية، وإيصال ذلك إلى المسؤولين وأصحاب القرار في الجامعة والوزارة والحكومة.

- من المؤمل أن يزيد تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من ثقة المجتمع المحلي بالجامعة، وتحسين سمعتها، ورفع مكانتها بين الجامعات محليًا ودوليًا.
- ومما يزيد من أهمية هذه الدراسة اعتمادها على أسلوب التقييم الذاتي (تقييم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم)، الذي يُعدّ أحد أهم دعائم وإجراءات نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في مؤسسات التعليم عامة، وأبرز مكونات ملف إنجاز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات خاصة.

6-1- حدود الدراسة:

- تقتصر نتائج الدراسة الحالية على الحدود الآتية:
- الحدود الموضوعية: علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الأكاديمي في الجامعة.
- الحدود البشرية: عينة من أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات جامعة لحج.
- الحدود المكانية: جامعة لحج في الجمهورية اليمنية.
- الحدود الزمانية: العام الجامعي 2023-2024م.

7-1- مصطلحات الدراسة الإجرائية:

- الرضا الوظيفي: "مدى شعور أعضاء هيئة التدريس في جامعة لحج تجاه الخدمات المادية والمعنوية المقدمة لهم نظير ما يقومون به من أداء أثناء مزاولتهم لمهنتهم التي يعملون بها، ويقاس ذلك الشعور من خلال درجة استجابة أفراد عينة الدراسة لعبارات استبانة الرضا الوظيفي- (الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل، الرضا عن الأجور والحوافز، الرضا عن الترقيات والتنمية المهنية)- التي أعدها الباحث لهذا الغرض".
- الأداء الأكاديمي: "ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس في جامعة لحج من نشاطات داخل الجامعة وخارجها، لتحقيق أهداف الجامعة المتمثلة في: (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع - الأداء الإداري)، ويقاس ذلك الأداء بمستوى استجابة أفراد عينة الدراسة لعبارات استبانة الأداء الأكاديمي المعتمدة في هذه الدراسة".
- أعضاء هيئة التدريس: "كل من يقوم بالتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعمل الإداري في الكليات التابعة لجامعة لحج، الحاصلين على شهادة الدكتوراه، ويحملون اللقب العلمي: (أستاذ مساعد- أستاذ مشارك - أستاذ)".
- جامعة لحج: "جامعة حكومية تقع في محافظة لحج جنوب الجمهورية اليمنية، أنشئت بالقرار الجمهوري رقم (119) لسنة 2008م، ضمن خمس جامعات هي: (لحج، أبين، الضالع، حجة، البيضاء)، وبدأت تزاول مهامها كجامعة مستقلة في العام الجامعي 2021م".

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

2-1- الإطار النظري للدراسة.

2-1-1- الرضا الوظيفي ومفهومه:

حضي مفهوم الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في ميادين علم النفس الصناعي الإداري والتنظيمي وعلوم إنسانية واجتماعية أخرى؛ مما أدى إلى ظهور عدة تعريفات للرضا الوظيفي مختلفة شكلاً، لكنّها متّفقة مضموناً على أن الرضا الوظيفي "يمثل اقتناع الموظف بعمله من الناحية النفسية والاجتماعية والمادية والصحية والبيئية، بحيث يشعر الموظف من خلال وظيفته أنه حصل على ما يريد وما يطمح إليه (محمد، 2013، 983).

والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة هو "شعور أعضاء هيئة التدريس تجاه الخدمات المقدمة لهم من مخصصات مالية واجتماعية وترفيهية ومعنوية تنعكس على مدى تقبلهم للعمل ومكان العمل من حيث الإنجاز والدافعية في العمل وعدم التفكير بتركه أو تغييره" (عبد الفتاح، 2020، 1270).

2-1-1-1-1-1-1-1-2 أهمية الرضا الوظيفي:

من المسلم به أن لرضا العاملين أهمية كبيرة في تحقيق أهداف العمل، حيث يعد الرضا الوظيفي مقياساً لمدى فاعلية الأداء؛ فإذا كان رضا العاملين مرتفعاً، فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنوي تقديمها المنظمة عندما تقوم برفع أحوالها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية لهم أو منحهم نظام خدماتي جيد (محمد، 2013، 986). كما أن للرضا الوظيفي أهمية أكبر عندما يرتبط بأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وذلك لأن رضاء أعضاء هيئة التدريس عن وظائفهم هو الأساس لتحقيق توافيقهم النفسي والتنظيمي والاجتماعي؛ إذ يرفع لديهم القدرة على الإبداع والابتكار، ويزيد الدافع لديهم نحو الإنجاز وتحسين الأداء، والقدرة على تحقيق الملاءمة مع البيئة التي يعملون بها، مما ينعكس إيجاباً على الجامعة في تقديم خدمات ذات جودة عالية، وخفض معدلات دوران العمل، والغياب والتأخير عن مواعيد العمل الرسمية، فضلاً عن زيادة انتماء أعضاء هيئة التدريس للجامعة، وولائهم لها، والرغبة القوية للبقاء والاستمرار فيها (إبراهيم، 2022، 120).

2-1-1-1-2 أبعاد الرضا الوظيفي:

تتعدد أبعاد ومحددات الرضا الوظيفي بتعدد المنظمات وتنوع نشاطاتها واختلاف أهدافها، إلا أن أغلبها تدور حول الجوانب الأساسية العامة منها والجزئية؛ فالرضا العام يمثل الاتجاه العام للفرد تجاه عمله ككل فأما أن يكون الفرد راضياً عن عمله أو غير راضٍ هكذا بصفة عامة، أما الرضا الجزئي فيشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب العمل على حده، مثل: سياسة المنظمة، والأجور والحوافز المادية، وفرص الترقية، والرعاية الصحية والاجتماعية، وظروف العمل، والعلاقات مع الإدارة والزملاء؛ إذ تفيد معرفة هذه الجوانب التفصيلية عن العمل في التعرف على المصادر التي يمكن أن تسهم في زيادة أو قلة الرضا الوظيفي للفرد (عبد القادر، 2018، 13).

وقد حددت (زهراوي، 2017، 426-427) أبعاد الرضا الوظيفي لهيئة التدريس بالجامعة في ثلاثة أبعاد هي:

- أ. البعد النفسي: يحمل مفهوم الرضا ضمنياً حالات عاطفية؛ كالشعور بالسعادة، وتحقيق الإشباع النفسي، وكل المشاعر والأحاسيس الإيجابية التي تغمر عضو هيئة التدريس بالسعادة عندما يكون راضٍ عن عمله، ولكن مع كل هذه الدلالات يبقى البعد النفسي غير قادر لوحده على تفسير ظاهرة الرضا؛ لأن هناك أبعاد أخرى تتداخل معه.
- ب. البعد الاجتماعي: يرتبط الرضا الوظيفي بالبيئة الخارجية للجامعة؛ كالجماعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس، والعلاقة المهنية التي تربطه بزملائه وبرؤسائه وبالمشرفين عليه، وهنا يصبح الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس مرتبط بدرجة تحقيق الاستقرار والتوازن ضمن البيئة المهنية التي يعمل فيها، وبهذا يحقق المكانة الاجتماعية، ويحظى بالتقدير والاحترام، ويحقق ذاته ضمن جماعة العمل.
- ج. البعد المادي: وهو المقابل الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس نظير العمل الذي يقوم به؛ كالرواتب، والعلاوات، والحوافز المعنوية، مما يجعله يقدم كل جهده في العمل؛ لأن المقابل يثمن كل الجهود المبذولة؛ فالرضا الوظيفي هنا مرتبط بمسألة التثمين المادي الحقيقي لمجهودات أعضاء هيئة التدريس وهذا بدوره يزيد ولاءهم للجامعة التي هي بدورها تولي اهتماماً بهم وبمجهوداتهم.

وبالاستناد إلى ما أشارت إليه دراستا (عبد القادر، 2018؛ سحلول، 2022)، حدد الباحث أربعة أبعاد يرى أنها تمثل أهم أبعاد ومحددات الرضاء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج؛ وهذه الأبعاد تمثل مجالات أداة الدراسة لقياس درجة الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، وهي:

1. الرضا عن طبيعة وبيئة العمل: تؤثر طبيعة العمل في الجامعة وما تتضمنه من التنوع في المهام والواجبات، والاستقلالية في الأداء، والشعور بالمسؤولية في توليد الدافعية نحو العمل والإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس؛ كما أن لظروف وبيئة العمل الخارجية: (السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية)، وبيئة العمل الداخلية (المادية والمعنوية)، وما تتضمنه من نواحي فنية وتقنية وإجرائية وقانونية وتنظيمية لازمة لأداء الأعمال في الجامعة دورًا كبيرًا في مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وفي التزامهم التنظيمي، وفي إنتاجيتهم العلمية.
2. الرضا عن العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل: يستمد أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة كثيرًا من رضاهم عن عملهم عندما يعملون مع جماعة يتوافقون معها، فالعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس، وما يتبعها من تفاعل بينهم، من تنمية العمل الجماعي تؤثر على سلوكهم نحو أعمالهم، وانضباطهم في العمل، وتخلق فيهم روح التنافس والبحث عن التقدير والاهتمام، وهذا ينعكس إيجابًا على أدائهم وإنتاجهم من ناحية، وعلى مستوى رضاهم الوظيفي من ناحية أخرى؛ كما أن للنمط والسلوك القيادي الجيد الذي تنتهجه إدارة (الجامعة/الكلية/القسم) انعكاسًا إيجابيًا على رضا المرؤوسين من الهيئة التدريسية، وهذا سيقترن في زيادة دافعيتهم للعمل، وولائهم للجامعة والكلية التي يعملون بها، وبذل كافة الجهود والطاقات، للارتقاء بالجامعة، وتحقيق أهدافها المنشودة.
3. الرضا عن الأجور والحوافز: تعد الأجور والحوافز وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، فهي تمكنهم من تأمين احتياجاتهم واحتياجات أسرهم، وهي النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله، وتمكنهم من تحقيق ذواتهم وإرضاء دوافعهم، وهو ما أشار إليه بلوم (Bloom) حين حدد الحوافز الأساسية للعمل في خمسة حوافز هي: (الترقية، وساعات العمل، والأجر، والأمن، والعلاقات مع المشرف)؛ وقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل؛ فكلما زاد مستوى دخل عضو هيئة التدريس ارتفع رضاه عن العمل والعكس صحيح.
4. الرضا عن الترقيات والتنمية المهنية: إن الجامعات التي تعمل على تنمية أداء أعضاء هيئتها التدريسية وفقًا لإمكاناتهم واحتياجاتهم التدريبية المختلفة، وتتيح لهم فرص الترقيات وتقدم لهم التسهيلات اللازمة لذلك، تسهم وبلا شك في تحسين وتطوير أدائهم المهني، مما سينعكس ذلك إيجابًا على رضاهم الوظيفي؛ حيث تشير نتائج العديد من الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والتنمية المهنية من جانب، والرضا الوظيفي من جانب آخر؛ فكلما شعر عضو هيئة التدريس بأن العمل الذي يقوم به محل تقدير واحترام وأنه لا بد وأن يحصل على ترقية تمكنه من تحسين وضعه، كلما أصبح راضيًا أكثر عن عمله، وبالتالي ارتفعت كفاءته في العمل.

2-1-2-الأداء الأكاديمي:

إذا أخذنا في الاعتبار أن الأداء هو كل سلوك يصدر عن الفرد لإتمام عمل ما؛ فإن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة هو "مجموعة السلوكيات المعبرة عن قيام عضو هيئة التدريس بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، والتفاعل الإيجابي مع زملائه ورؤسائه في العمل، والتزامه بالنواحي الإدارية والأكاديمية، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية (الشمري، 2016، 407). كما يُشار إلى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة إلى ذلك الالتزام من طرف عضو هيئة التدريس بمتطلبات الوظيفة التي أسندت إليه مهامها مثل: ساعات العمل، والتدريس، ومتابعة وتوجيه

الطلبة علمياً وخلقياً، والإشراف على نشاطاتهم العلمية والعملية، فضلاً عن قيامه بواجباته في ميادين البحث والإنتاج العلمي والمعرفي، والتوجيه الإداري، وخدمة المجتمع وتنميته (Brahimi, 2006).

ويمثل الأداء الوظيفي الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في أربعة جوانب رئيسية هي: الأداء التدريسي، والنشاط البحثي والعلمي، وخدمة المجتمع المحلي، والإدارة الأكاديمية (سحلول، 2022، 78)، و(قشاو، وآخرون، 2020، 40). ويرتبط هذا الأداء بتحقيق الأهداف والغايات التي تعمل من أجلها الجامعة، والمتمثلة في السعي لنمو المعرفة عن طريق البحث العلمي، ونشر المعرفة من خلال التدريس، بالإضافة إلى خدمة المجتمع عن طريق تقديم الخبرات والمشورات الإدارية والفنية إلى جماعات وفتات المجتمع ومؤسساته في مجالات التخصصات المختلفة، (المخلافي، 2008، 379). وفيما يأتي عرض مختصر لأبرز جوانب الأداء الأكاديمي الحديث لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وهذه الجوانب تمثل مجالات أداة الدراسة لقياس مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، وهي:

1) الأداء التدريسي: يعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف الجامعية؛ كما يعدّ المؤثر القوي في إحداث التغييرات المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين؛ إذ يتم تزويدهم بالمعارف النافعة والاتجاهات السلوكية الإيجابية، والمهارات العلمية والعملية اللازمة، وتأهيلهم ليصبحوا أفراداً فاعلين في خدمة أنفسهم وخدمة مجتمعهم. فالأداء التدريسي هو ذلك النشاط المهني الذي يقوم بإنجازه عضو هيئة التدريس من خلال عمليات (التخطيط، والتنفيذ، والتقويم) للتدريس؛ بهدف مساعدة الطلبة على التعليم والتعلم، شرط أن يكون هذا النشاط قابل للتحليل، والملاحظة، والحكم على جودته، ومن ثم إمكانية تطويره وتحسينه (السماوي، 2020، 30). ويشمل الأداء التدريسي كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات ونشاطات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي يراها أقرانه أو رؤساؤه أو طلابه بأنها ضرورية لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصيات طلابه، وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعتهم ومجتمعه (الدهشان، والسيبي، 2004، 11).

وقد حددت المادة رقم (3) العبارات (11، 10، 5، 4) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية، المهام التدريسية لعضو هيئة التدريس في: القيام بالواجبات التدريسية، وتوثيق الصلة المباشرة مع الطلبة ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية، وإجراء الامتحانات وتطوير نظم التقييم لأداء الطلاب، وحفظ النظام في قاعات التدريس والمحاضرات والمعامل وفي قاعات الامتحانات؛ فيما حددت المادة (5) في ذات القرار النصاب التدريسي الأسبوعي لعضو هيئة التدريس بالجامعة لدرجة الأستاذ 8 ساعات، والأستاذ المشارك بـ 10 ساعات، والأستاذ المساعد بـ 12 ساعة (قرار مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م، 2-3)، متاح عبر الرابط: <https://www.scribd.com/document/189006308>.

2) الأداء البحثي والعلمي: يمثل الأداء البحثي والعلمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة الوظيفة الثانية له، فإذا كان الأداء التدريسي هو النشاط الذي يزود الطلبة بالمعارف والمعلومات، فإن البحث العلمي هو المصنع الذي ينتج تلك المعارف والمعلومات ويعمل على تطويرها وتطويرها لخدمة الطلبة والمجتمع ومعالجة مشكلاته. إذ يتطلب من عضو هيئة التدريس بالجامعة القيام بإعداد البحوث العلمية المبتكرة والتميزة، والإشراف على الدراسات والبحوث لطلبة الدراسات العليا، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية (محمد، ومحمود، 2022، 267).

وقد حددت المادة رقم (3) العبارات (15، 9، 7، 6) من قرار مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية، المهام البحثية لعضو هيئة التدريس في الجامعة في: إجراء البحوث والدراسات العلمية لتنمية معارفهم بصورة مستمرة، والاتصال الدائم بالمراكز العلمية والبحثية لتداول العلوم والمعارف الحديثة مع الأساتذة والعلماء فيها، والإشراف على بحوث الطلبة وتوجيههم، وإنجاز ما لا يقل عن بحثٍ

علمي واحد سنويًا منشورًا أو قابلاً للنشر في إحدى المجالات العلمية المحكمة وذلك في مجال تخصصه (قرار مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م، 2)، الرابط: <https://www.scribd.com/document/189006308>.
(3) الأداء الخدمي تجاه المجتمع: تُعد خدمة المجتمع وتنميته اجتماعيًا واقتصاديًا وثقافيًا من أبرز مجالات الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة في الوقت الراهن، إذ يقع على عاتقه إعداد الطلبة لتلبية احتياجات سوق العمل كمًّا ونوعًا، وإعدادهم ليكونوا أداة بناء لأوطانهم؛ فضلًا عن مشاركة عضو هيئة التدريس في الأعمال التطوعية التي تخدم المجتمع، والمبادرة في إيجاد الحلول والمعالجات للقضايا والمشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتوجيه البحوث والدراسات لخدمة المجتمع وتنميته. كذلك المساهمة في تقديم الخدمات الاستشارية في مواقع العمل والإنتاج للمؤسسات الخدمية والإنتاجية المختلفة، والاهتمام بإجراء التدريب والتأهيل بأنواعه المختلفة للعاملين في سوق العمل؛ وكذا الإسهام في نشر الوعي الثقافي في مراكز الخدمات العامة والخاصة، ورفع المستوى العلمي والمعرفي والثقافي لأفراد المجتمع عامة. (السماوي، 2020، 39).

ويشغل الأداء الخدمي لعضو هيئة التدريس تجاه المجتمع حيزًا واسعًا بين أهداف الجامعة التي أشار إليها قانون الجامعات اليمنية بالمادة رقم (5) الأهداف رقم (10، 8، 3)، والتي نصّت على أن من أهداف الجامعات - وذلك من خلال أعضاء هيئة التدريس- "تطوير المعرفة بإجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي، وتوجيهها لخدمة احتياجات المجتمع وخطط التنمية، وتقوية الروابط بين الجامعات والمؤسسات العامة والخاصة بما يكفل التفاعل المتبادل والبناء للمعارف والخبرات والموارد، والمشاركة التي تكفل الإسهام الفعّال في إحداث التنمية الشاملة في البلد، والعمل على تقديم الدراسات والاستشارات الفنية والتخصصية لمختلف أجهزة الدولة ومؤسساتها العامة والمختلطة" (قوانين ولوائح وأنظمة التعليم العالي والبحث العلمي، 2008، 11-12).

(4) الأداء الإداري: قد يُكلف عضو هيئة التدريس بالجامعة- إلى جانب مهامه التدريسية والبحثية والخدمية تجاه المجتمع - بأعمال إدارية؛ كرئيس جامعة، أو عميد كلية، أو مدير مركز، أو رئيس قسم، أو غيرها من الوظائف الإدارية الأخرى داخل الجامعة أو خارجها؛ مما يزيد من مهامه ومسؤولياته الأكاديمية والإدارية. وتختلف هذه المهام والمسؤوليات تبعًا لاختلاف المنصب الإداري الذي كُلف به، إلا أن مهامه ومسؤولياته الإدارية بشكل عام تتمثل في ممارسته للعمليات الإدارية؛ كالخطيط، والتنظيم، والإشراف، والرقابة، والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الإدارة والقيادة بشكل عام (قشاو وآخرون، 2020، 40).

وقد حددت المادة رقم (3) العبارة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في الجامعات اليمنية مهام عضو هيئة التدريس بالجامعة في الجانب الإداري ب: الالتزام بتقديم تقرير إلى رئيس القسم المختص نهاية كل عام جامعي يبين فيه النشاط الإداري والتدريسي الذي قام به خلال العام، والأبحاث العلمية التي أجراها، والأبحاث الأخرى الجارية؛ كما يبين الصعاب والمشكلات التي واجهته خلال العام ومقترحاته بشأن التغلب على تلك الصعوبات والمشكلات مستقبلاً (قرار مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998م، 2)، متاح عبر الرابط: <https://www.scribd.com/document/189006308>.

2-1-3-جامعة لحج:

هي جامعة حكومية تقع في محافظة لحج جنوب الجمهورية اليمنية، وتسعى إلى تقديم تعليم جامعي متميز في مختلف التخصصات الأكاديمية، وقد تأسست الجامعة استجابة للزيادة السكانية في محافظة لحج واحتياجات التعليم العالي في المنطقة، وقد أنشئت الجامعة بالقرار الجمهوري رقم (119) لسنة 2008م، ضمن خمس جامعات هي: (لحج، أبين، الضالع، حجة، البيضاء)، وبدأت تزاوّل مهامها كجامعة مستقلة في العام الجامعي 2021م.

1-3-1-2- الرؤية: تقديم تعليم متميز في إنتاج وتأصيل المعرفة وتأهيل الموارد البشرية لتحقيق أهداف التنمية.
2-3-1-2- الرسالة: تسعى الجامعة لتقديم تعليم جامعي يسهم في توطيد وتطوير ونشر المعرفة الإنسانية والتكنولوجية وإعداد الثروة البشرية والقيادات الواعية لتراثها للوفاء باحتياجات ومتطلبات العصر الحديث بالتعاون مع المؤسسات التعليمية المماثلة لها في الرسالة.

1-3-3-2- الأهداف الاستراتيجية للجامعة:

تهدف الجامعة إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الآتية:

1. إعداد خريجين ذوي مهارات متعددة تتماشى مع التطورات العلمية والتقنية.
2. الارتقاء بالهيئة الأكاديمية لتحقيق التميز في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
3. تحسين جودة الخدمات الطلابية وتطوير البنية التحتية واستثمار القدرات الطلابية لخدمة الجامعة والمجتمع.
4. تطوير البحث العلمي والدراسات العليا لدعم المجتمع وتقدمه.
5. التعاون مع مؤسسات تعليمية محلية وإقليمية مماثلة.

1-3-4- الكليات والمراكز التابعة للجامعة: تضم جامعة لحج عدة كليات ومراكز منها:

- كلية ناصر للعلوم الزراعية.
- كلية صبر للعلوم والتربية.
- كلية ردفان الجامعية.
- كلية يافع الجامعية.
- كلية طور الباحة الجامعية.
- كلية العلوم الإدارية والمصرفية.
- مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة.
- مركز المرأة للبحوث والدراسات.

1-3-5- الموارد البشرية: يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (705) عضو هيئة تدريسية وتدرسية مساعدة حسب احصائيات إدارة الشؤون التعليمية بالجامعة للعام 2023م يخدمون حوالي (3389) طالبا وطالبة موزعين على أكثر من (27) قسمًا علميًا. (جامعة لحج، 2023، <https://lahejuniversity.net/vision-mission-goals>).

2-2- الدراسات السابقة:

أطلع الباحث على عددٍ من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقام بترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، ويمكن استعراض هذه الدراسات كما يأتي:

- هدفت دراسة (كيلتو، 2024، Keltu) إلى فحص تأثير ممارسات تطوير الموارد البشرية على أداء الموظفين، مع دور الوساطة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية في جامعة ميزان تيبى في إثيوبيا الجنوبية الغربية؛ واستخدمت الدراسة المنهجية الوصفية المسحية وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية بلغت (200) عضو هيئة تدريس من ثماني كليات في الجامعة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ملحوظة بين ممارسات تطوير الموارد البشرية وأداء الموظفين، حيث كان للرضا الوظيفي دور الوساطة، كما تبين أن أبعاد ممارسات تطوير الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير، وتطوير المسار الأكاديمي، وروح الفريق، والإرشاد لها

تأثيرات مهمة، إيجابية وسلبية على أداء الموظفين، وأكدت النتائج أيضاً أن تطوير المسار الأكاديمي والتخطيط للتعاقب والإرشاد كان لديهم تأثير إيجابي كبير على أداء الهيئة الأكاديمية.

- هدفت دراسة (ستيفن، 2024، Stephen) إلى استكشاف العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا العاملين في جامعة تكساس في وادي ريو غراندي، حيث تم تسليط الضوء على أهمية رضا العمل في تحسين القدرة الإنتاجية والرفاهية العامة لهيئة التدريس؛ كما تناولت الدراسة تأثير رضا العمل الضعيف على أداء الأفراد والأهداف المؤسسية، مما يؤدي إلى تدني الروح المعنوية وعدم الولاء والهجرة العمالية المستمرة؛ واعتمدت الدراسة على آراء الخبراء والمعرفة التجريبية مدعومة بمراجعة شاملة للأدبيات وتحليل الوثائق، لفهم العوامل المؤثرة في رضا العمل من خلال دمج الأفكار من الأدبيات الأكاديمية مع البيانات التجريبية.

- هدفت دراسة الأسطل (2023) إلى بيان أثر الرضا الوظيفي في فعالية الأداء بجامعة الأقصى، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية بلغت (250) من العاملين بجامعة الأقصى؛ وبينت نتائج الدراسة: أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على فعالية الأداء بجامعة الأقصى، حيث حصل الرضا الوظيفي على وزن نسبي (71.69%)، وفعالية الأداء على وزن نسبي (71.75%)؛ كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسط تقديرات العينة بخصوص (الرضا الوظيفي، وفعالية الأداء) تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، سنوات الخدمة). فيما وجدت فروق دالة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة الدكتوراه، وبتغير المسعى الوظيفي لصالح فئة الأكاديمي ويشغل منصب إداري.

- هدفت دراسة سحلول (2022)، إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للهيئة التدريسية بجامعة حجة من وجهة نظرهم، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) تعزى لمتغيرات (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، الدرجة الأكاديمية، التخصص، الجامعة المتخرج منها، سنوات الخدمة، الكلية)؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واستبانة من (74) عبارة موزعة على محورين، تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية بلغت (159) عضو هيئة تدريس؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لهيئة التدريس بجامعة حجة كانت منخفضة بمتوسط (2.48) بينما جاء الأداء الوظيفي بمتوسط (3.56)، وبتقدير (مرتفع) كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات فئات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة؛ فيما تبين وجود علاقة ارتباطية طردية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء للهيئة التدريسية بجامعة حجة.

- هدفت دراسة طه والطف (2022) إلى تقدير درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية صبر جامعة لحج لأدوارهم الأكاديمية من وجهة نظر الطلاب، واستخدم الباحثان استبانة تضمنت (50) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات، تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (223) طالباً وطالبة من كافة الأقسام العلمية بالكلية؛ وأظهرت النتائج أن ممارسة هيئة التدريس لأدوارهم الأكاديمية حصلت على متوسط كلي (3.36 من 5) بتقدير (متوسطة) وعلى مستوى المجالات؛ حصلت مهارات التقييم على أعلى متوسط (3.38) ثم المهارات المهنية والأكاديمية (3.37) وأخيراً المهارات الشخصية والأخلاقية (3.32) وجميعها بدرجة ممارسة (متوسطة) كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة عند ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات فئات العينة في مجالات الدراسة وفقاً لمتغير التخصص (تطبيقي- نظري).

- هدفت دراسة الرويشد (2021) إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى هيئة التدريس في جامعة الجوف؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي واستبانة من (72) عبارة، موزعة على محورين: الرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز؛ تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (348) عضو هيئة تدريس، وبينت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي جاء بمتوسط (3.95) وأن دافعية الإنجاز بمتوسط (4.19)؛ وكلاهما بدرجة (عالية)

كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العينة لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، و متغير الجنسية ولصالح الجنسية السعودية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغيرات الدرجة العلمية، والخبرة، والكلية؛ وفي الإنجاز أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح أستاذ مشارك، وأستاذ، بينما لا توجد فروق تعزى لبقية المتغيرات كما تبين وجود علاقته ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

- هدفت دراسة القحطاني وعلي (2021)، إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، وكذا التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لديهم، وأثر متغيرات (الوظيفة – اللقب العلمي – سنوات الخبرة) على وجهات نظرهم؛ واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وصمما استبانة تكونت من (53) عبارة موزعة على محورين: الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، تم توزيعها على عينة بلغت (119) من القيادات الأكاديمية؛ وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً بمتوسط (3.82 من 5) وأن الالتزام التنظيمي كان متوسطاً بمتوسط (2.62)، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة عند ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة عند ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات العينة تعزى لمتغيرات الدراسة (الوظيفة – اللقب العلمي – سنوات الخبرة).

- هدفت دراسة كورتيز، وآخرون (Cortwz et al, 2021) إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للمعلمين في جامعة نويفا إيسيجيا للعلوم والتكنولوجيا في الفلبين، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة من عينة من المعلمين العاملين في جامعة نويفا إيسيجيا بلغت (42) معلماً؛ وبينت نتائج الدراسة أن المعلمين المبحوثين كانوا بشكل عام راضين جداً عن أعمالهم، إلا أن مستوى رضاهم لم يكن مرتبطاً بشكل كبير بأدائهم الوظيفي.

- هدفت دراسة الجوهري (2020) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب "شطر الطالبات" بجامعة الملك عبد العزيز وعلاقته بالأداء الأكاديمي؛ وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بنوعية المسحي والارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة التي بلغت (50) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب "شطر الطالبات" بجامعة الملك عبد العزيز كان مرتفعاً؛ كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب "شطر الطالبات" بجامعة الملك عبد العزيز.

2-2-2-التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من استعراض الدراسات السابقة، وجود بعض أوجه الاتفاق والاختلاف وكالاتي:

- اتفقت الدراسة الحالية كلياً في الهدف مع معظم الدراسات السابقة، عدا دراسة (القحطاني وعلي، 2021)، التي اتفقت معها بشكل جزئي، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي بنوعية المسحي التحليلي والارتباطي، وبخصوص العينة العشوائية فقد اتفقت مع جميع الدراسات السابقة عدا دراسة (القحطاني، وعلي، 2021) التي اتبعت أسلوب المسح الشامل وطبقت على مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية في جامعة عدن، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في استخدام (الاستبانة) كأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في اختيار عنوان الدراسة وبلورة مشكلتها وصياغة أسئلتها، وكذا التعرف على المصادر والمراجع ذات الصلة، وفي اختيار منهج الدراسة وتحديد مجتمعها وعينتها، فضلاً عن تصميم أداة الدراسة وتحديد محاورها ومجالاتها، بالإضافة إلى تحديد واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لهدف الدراسة.

- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تناولت موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات جامعة لحج للعام الجامعي 2023-2024م، وهي بذلك تُعد أول دراسة متكاملة – على حد علم الباحث – إضافة إلى حداثة تاريخ إجرائها وتنوع مراجعها.

3-منهجية الدراسة وإجراءاتها.

3-1-منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي.

3-2-مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية الأساسيين من مختلف كليات جامعة لحج ممن يحملون الألقاب العلمية (أستاذ مساعد – أستاذ مشارك – أستاذ)، والبالغ عددهم (238) عضو هيئة تدريسية وفق البيانات الرسمية لإدارة الشؤون التعليمية في الجامعة للعام الجامعي 2023-2024م؛ اختار الباحث منهم عينة عشوائية بلغت (120) عضو هيئة تدريسية، بنسبة (50%) من إجمالي المجتمع، وعند تطبيق الدراسة استجاب منهم عدد (98) فرداً، بنسبة (41%) من إجمالي مجتمع الدراسة، وهم بذلك يمثلون العينة الفعلية للدراسة الحالية.

3-1-2-وصف عينة الدراسة:

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (النوع- اللقب العلمي- سنوات الخدمة)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة%	المتغير	الفئة	العدد	النسبة%
النوع	ذكور	83	84.7%	عدد سنوات الخدمة	من 1-7	16	16.3%
	إناث	15	15.3%		من 8-15	29	29.6%
	المجموع	98	100%		أكثر من 15	53	54.1%
اللقب العلمي	أستاذ مساعد	63	64.3%	المجموع	98	100%	
	أستاذ مشارك	21	21.4%				
	أستاذ	14	14.3%				
	المجموع	98	100%				

تُظهر بيانات الجدول (1) مؤشرات إيجابية تعزز من مصداقية النتائج؛ فمن حيث التوزيع النوعي، يغلب الذكور على العينة، وهو ما يعكس واقع تمثيل الهيئة التدريسية في جامعة لحج، كما أن التوزيع وفقاً للقب العلمي يُظهر أن غالبية العينة من الأساتذة المساعدين والمشاركين، مما يشير إلى تنوع في الخبرات الأكاديمية داخل العينة، بالإضافة إلى ذلك، تنوع سنوات الخدمة بين الفئات المختلفة، مع تركيز أكبر على من لديهم خبرة تتجاوز 15 عاماً، يعزز الثقة في عمق المعرفة المهنية لأعضاء العينة وقدرتهم على تقديم استجابات دقيقة.

3-3-أداة الدراسة وإجراءات إعدادها:

اختار الباحث الاستبانة المغلقة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد قام الباحث بإعدادها بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة، وقد تكونت الأداة في صورتها الأولية من جزأين؛ الجزء الأول الرسالة التعريفية والمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة، والجزء الثاني: محاور الاستبانة ومجالاتها وعباراتها حيث تكونت من محورين: المحور الأول لقياس درجة الرضا الوظيفي وتكوّن من أربعة مجالات اشتملت (28) عبارة، والمحور الثاني لقياس مستوى الأداء الأكاديمي وتكون من أربعة مجالات اشتملت على (38) عبارة.

3-3-1- صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق أداة الدراسة، أعتمد الباحث على أسلوب الصدق الظاهري؛ وذلك بعرض الأداة على (12) محكمًا من ذوي الاختصاص والخبرة في جامعات عدن، ولحج، وأبين؛ وذلك للحكم على مدى صلاحية العبارات وانتمائها للمجالات والمحاور التي أُدرجت تحتها؛ وقد حصلت جميع العبارات على نسبة اتفاق تتراوح بين (80 – 90%) مع تعديل صياغة بعض العبارات؛ كما جرى التأكد من صدق الأداة وفق الاتساق الداخلي؛ وذلك بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين محاور ومجالات الأداة والدرجة الكلية للأداة.

جدول رقم (2) معاملات الارتباط بيرسون لمحاور ومجالات الأداة مع الدرجة الكلية للأداة

الرقم	محور الرضا الوظيفي ومجالاته	معامل الارتباط	الرقم	محور الأداء الأكاديمي ومجالاته	معامل الارتباط
1	طبيعة العمل	0.826**	1	الأداء التدريسي	0.724**
2	العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل	0.641**	2	الأداء البحثي العلمي	0.820**
3	الأجور والحوافز	0.765**	3	الأداء الخدمي تجاه المجتمع	0.840**
4	الترقيات والتنمية المهنية	0.835**	4	الأداء الإداري	0.732**
	المحور ككل	0.853**		المحور ككل	0.850**

**معامل ارتباط معنوي عند مستوى معنوية (0.01).

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات الارتباط بين مجالات المحور الأول وبين الدرجة الكلية للأداة قد تراوحت بين أعلى قيمة وهي (0.835**) وأدنى قيمة وهي (0.641**), وأن قيم معاملات الارتباط بين مجالات المحور الثاني وبين الدرجة الكلية للأداة قد تراوحت أيضًا بين أعلى قيمة وهي (0.840**) وأدنى قيمة وهي (0.724**); ومعنى ذلك أن معاملات ارتباطات المجالات في كل محور مرتفعة وجميعها عند مستوى دلالة (0.01); كما يتضح أيضًا أن قيم معاملات الارتباط بين محاور الدراسة بشكل عام وبين الدرجة الكلية للأداة كانت مرتفعة عند مستوى معنوية (0.01)، حيث أن أعلى معامل ارتباط دال معنويًا بلغ (0.853**) في محور الرضا الوظيفي، وأدنى معامل ارتباط دال معنويًا بلغ (0.850**) في محور الأداء الأكاديمي؛ وهذا يؤكد صدق الاتساق الداخلي للأداة، مما يمكننا الاعتماد على نتائجها.

3-3-2- ثبات الأداة:

قام الباحث بالتحقق من ثبات الأداة بتطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة مكونة من (20) عضو هيئة تدريسية من خارج عينة الدراسة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام معامل الثبات الفاكرونباخ وذلك فيما يختص بكل مجال على حده، وللأداة ككل، وكانت النتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (3) معاملات الثبات الفاكرونباخ لجميع مجالات ومحاور الأداة وللأداة ككل

م	محور الرضا الوظيفي ومجالاته	عدد العبارات	الثبات الفاكرونباخ	محور الأداء الأكاديمي ومجالاته	عدد العبارات	الثبات الفاكرونباخ
1	طبيعة بيئة العمل	8	0.763	الأداء التدريسي	10	0.733
2	العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل	6	0.776	الأداء البحثي العلمي	10	0.716
3	الأجور والحوافز	8	0.761	الأداء الخدمي تجاه المجتمع	8	0.748
4	الترقيات والتنمية المهنية	6	0.757	الأداء الإداري	10	0.862
	الثبات الكلي للرضا الوظيفي	28	0.761	ثبات الأداء الأكاديمي ككل	38	0.732
معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة (0.783)						

يتضح من الجدول (3) أن معاملات ثبات الأداة ككل (0.783) وتعكس معامل ثبات مرتفع، وعلى مستوى محوري الأداة جاءت مرتفعة، مما يعكس موثوقية عالية للأداة، فثبات الرضا الوظيفي بلغ (0.761)، فيما بلغ ثبات الأداء الأكاديمي،

ككل (0.732)، وكلاهما مقبولان، وكانت أعلى قيم الثبات في الأداء الإداري (0.862)، وجميع المجالات حصلت على معاملات ثبات تعكس أن نتائج الأداة بشكل عام موثوقة، وتتمتع بدرجة عالية من الثبات وصالحه لقياس متغيرات الدراسة.

4-3- الوزن المعياري للإجابات:

بعد جمع استمارات الاستبانة من عينة الدراسة، قام الباحث بتفريغ البيانات التي تضمنتها تلك الاستمارات إلى الحاسوب، بعد أن أعطيت قيمة رقمية لكل عبارة من عبارات الاستبانة؛ وذلك عن طريق تحديد سلّم الإجابة اللفظي للاستبانة إلى سلّم كمي وفق مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، وكما هو مبين في الجدول الآتي:
جدول رقم (4) توزيع القيمة الرقمية على الإجابة اللفظية وفق مقياس ليكرت الخماسي

مديات المتوسطات	1.80-1.00	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5.00-4.21
السلّم الرقمي للإجابة	1	2	3	4	5
التقدير اللفظي الرضا الوظيفي	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
التقدير اللفظي الأداء الأكاديمي	منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً

5-3- المعالجات والأساليب الإحصائية:

بعد أن تم إدخال جميع البيانات إلى الحاسوب استخدام الباحث حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة بـ (SPSS) (Statistical Package For the Social Sciences)، ومن ثمّ تحليلها إحصائياً بواسطة الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة، مثل: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، ومعامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، واختبار تي (T-test)، واختبار تحليل التباين الاحادي (One Way Anova).

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

4-1- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: "ما درجة كل من الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم؟"

وللإجابة عن السؤال، استخرج الباحث المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية لمجالات محوري الرضا الوظيفي، والأداء الأكاديمي والدرجة الكلية لكل محور، وكما يبينها الجدول الآتي:
جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على مجالات ومحوري (الرضا الوظيفي، والأداء الأكاديمي) مرتبه تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية

رقم المجال	المحوران والمجالات بكل منهما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %	الرتبة	تقدير درجة الرضا/ الأداء
2	الرضا عن العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل	3.51	0.57	70.14	1	كبيرة
1	الرضا عن طبيعة وبيئة العمل	2.78	0.56	55.59	2	متوسطة
4	الرضا عن الترقيات والتنمية المهنية	2.38	0.73	47.55	3	ضعيفة
3	الرضا عن الأجور الحوافز	1.48	0.53	29.54	4	ضعيفة جداً
	المتوسط الكلي لمحور الرضا الوظيفي	2.54	0.85	50.70		ضعيفة
4	الأداء الإداري	3.71	0.47	74.27	1	عالٍ
1	الأداء التدريسي	3.61	0.40	72.29	2	عالٍ
3	الأداء الخدمي تجاه المجتمع	3.23	0.66	64.59	3	متوسط
2	الأداء البحثي العملي	2.72	0.65	54.41	4	متوسط

المتوسط الكلي لمحور الأداء الأكاديمي 2.32 0.451 66.39 متوسط

يتضح من الجدول (5) أن مجال "الرضا عن العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل"، قد احتل المرتبة الأولى في محور الرضا الوظيفي بمتوسط (3.51)، وانحراف (0.57)، ونسبة (70.14%) وبدرجة رضا (كبيرة)، يليه مجال "الرضا عن طبيعة وبيئة العمل"، بمتوسط (2.78) وانحراف (0.559) ونسبة (55.59%) وبدرجة رضا (متوسطة)، أما مجال "الرضا عن الترقيات والتنمية المهنية" فجاء ثالثاً، ولكن بدرجة رضا (ضعيفة) بمتوسط (2.38) وانحراف (0.73) ونسبة (47.55%)، بينما جاء مجال "الرضا عن الأجور والحوافز في المرتبة الأخيرة وبدرجة رضا (ضعيفة جداً) بمتوسط (1.48) وانحراف (0.53) ونسبة (29.54%)؛ وبذلك فإن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج بشكل عام جاءت بدرجة (ضعيفة) بمتوسط (2.54) وانحراف (0.85) ونسبة (50.70%).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها البلد حالياً والتي انعكست سلباً على كافة شرائح المجتمع ومنهم أعضاء هيئة التدريس في جامعة لحج، حيث أصبح أعضاء هيئة التدريس غير قادرين على تلبية احتياجاتهم المادية الضرورية لهم ولأسرهم مما انعكس سلباً على رضاهم الوظيفي؛ كما أن ضعف قدرة الجامعة على القيام بواجبها تجاه أعضاء هيئة التدريس من خلال إقامة الدورات التدريبية لهم، وتنظيم المؤتمرات العلمية وإشراكهم فيها، ومنحهم إجازات التفرغ العلمي وكافة التسهيلات اللازمة لحصولهم على الترقيات العلمية... كل ذلك أيضاً انعكس سلباً على الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس وقَلَّ من درجة رضاهم الوظيفي. واتفقت مع نتائج دراسة سحلول (2022)، التي أظهرت نتائجها درجة (منخفضة) في الرضا الوظيفي للهيئة التدريسية في جامعة حجة؛ بينما اختلفت مع نتائج بقية الدراسات السابقة التي أظهرت نتائجها درجة رضا وظيفي (متوسط - عالي) لدى هيئات التدريس فيها.

كما يتضح أيضاً من الجدول رقم (5) في محور الأداء الأكاديمي: أن مجال "الأداء الإداري"، قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.71)، وانحراف معياري (0.47)، وبوزن نسبي (74.27%) وبمستوى أداء (عالٍ)، يليه في المرتبة الثانية مجال "الأداء التدريسي"، بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.40) وبوزن نسبي (72.29%) وبمستوى أداء (عالٍ) أيضاً، أما مجال: "الأداء الخدمي تجاه المجتمع"، و"الأداء البحثي العلمي" فقد جاء في المرتبتين الثالثة والرابعة - على التوالي - بمتوسطين حسابيين (3.23، 2.72)، وانحرافين (0.66، 0.65)، ونسبة (64.59، 54.41%)، لكل منهما على التوالي، وبمستوى أداء (متوسط) للمجالين؛ وبذلك جاء مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج بشكل عام في هذه الدراسة بمستوى (متوسط)، بمتوسط (3.32)، وانحراف (0.45) ونسبة (66.39%).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ثقة هيئة التدريس في جامعة لحج بأنفسهم، واعتزازهم بمؤهلاتهم وقدراتهم، وكفاءتهم في أداء واجباتهم ومهامهم الأكاديمية بشكل جيد، على الرغم من الظروف المعيشية والبيئية الصعبة التي يمرون بها، إلا أنهم يستشعرون أن أداءهم الأكاديمي يمثل واجباً دينياً، والتزاماً أخلاقياً بالنسبة لهم تجاه أبناءهم الطلاب، وتجاه جامعتهم الوليدة (لحج)، وتجاه المجتمع المحلي ككل. وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة الأسطل، (2023)، ودراسة طه، والطفلي (2023) التي أشارت نتائجها إلى مستوى أداء وظيفي وأكاديمي (متوسط) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى وجامعة لحج؛ واختلفت مع نتائج دراسات (الجوهري، 2020؛ الرويشد، 2021؛ سحلول، 2022)، التي أظهرت نتائجها مستوى أداء أكاديمي ووظيفي عالٍ لدى هيئات التدريس فيها.

أما على مستوى العبارات بكل مجال، فيستعرضها الباحث من خلال الجدولين التاليين:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات مجالات (الرضا الوظيفي) مرتبه تنازلياً بحسب المتوسطات الحسابية

م	العبارات على مستوى المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
---	-----------------------------	-----------------	-------------------	--------	------------

2- مجال العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل				
9	تتسم علاقاتي بزملائي أعضاء هيئة التدريس بالاحترام المتبادل.	4.53	0.613	1 كبيرة جداً
10	أتبادل مع زملائي هيئة التدريس المعارف والخبرات ومصادر المعلومات.	3.84	0.821	2 كبيرة
11	يتفهم رئيس القسم والكلية والجامعة ظروفهم الشخصية ويقدرونها.	3.57	0.732	3 كبيرة
13	يتميز عملي مع زملائي بروح الفريق الواحد.	3.50	0.944	4 كبيرة
12	تشاركني قيادة الجامعة والكلية وهيئة التدريس أفراحي وأحزاني.	3.10	0.968	5 متوسطة
14	تتيح لي عمادة الكلية ورئاسة الجامعة المشاركة في صنع القرار.	2.50	0.997	6 ضعيفة
	المتوسط العام لعبارات المجال ككل	3.51	0.57	كبيره
1- مجال الرضا عن طبيعة وبيئة العمل				
6	يتيح لي القسم اختيار المساقات التي أرغب بتدريسها ضمن تخصصي.	3.48	0.802	1 كبيرة
2	القيام بعملتي يحقق لي الشعور بالسعادة والراحة النفسية.	3.44	1.046	2 كبيرة
5	أشعر بالفخر والاعتزاز بالانتماء إلى الجامعة.	3.23	0.810	3 متوسطة
1	تحقق وظيفتي بالجامعة مكانة اجتماعية مرموقة تناسب طموحاتي.	2.98	1.015	4 متوسطة
7	تمتلك الكلية قاعات ومعامل تطبيقية مناسبة لأغراض التعليم.	2.88	0.853	5 متوسطة
3	تتيح لي وظيفتي بالجامعة فرص الإبداع والابتكار .	2.76	1.149	6 متوسطة
8	توفر الكلية الخدمات التي أحتاجها من استراحات، وبوفيات، وتصوير.	2.17	1.055	7 ضعيفة
4	توفر لي وظيفتي بالجامعة تأمين صحي جيد.	1.30	0.677	8 ضعيفة جداً
	المتوسط العام للمجال ككل	2.78	0.56	متوسطة
4- مجال الترقيات والتنمية المهنية				
26	تتيح الجامعة حرية اختيار موضوع البحث الذي أجريه دون أي قيود.	3.37	1.097	1 متوسطة
24	تمنحني الجامعة إجازة التفرغ العلمي عند استحقاقها لها مباشرة.	2.50	1.124	2 ضعيفة
25	تقدم لي الجامعة التسهيلات اللازمة للحصول على الترقيات العلمية.	2.45	1.017	3 ضعيفة
28	أشعر بالرضا العام عن سياسات التعيين والترقيات في الجامعة.	2.13	0.970	4 ضعيفة
27	تنظم الجامعة دورات لتنمية مهارات هيئة التدريس في مختلف المجالات.	2.07	0.922	5 ضعيفة
23	تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية داخل الجامعة وخارجها.	1.74	0.877	6 ضعيفة جداً
	المتوسط العام للمجال ككل	2.38	0.73	3 ضعيفة
3- مجال الرضا عن الأجور والحوافز:				
16	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع حجم العمل الذي أقوم به.	1.78	0.856	1 ضعيفة جداً
19	تتناسب الحوافز المادية التي أحصل عليها مع التكاليف التي أقوم بها.	1.56	0.704	2 ضعيفة جداً
17	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع الدرجة العلمية التي أحملها.	1.53	0.735	3 ضعيفة جداً
18	أحصل على حوافز مادية ومعنوية من الكلية والجامعة باستمرار.	1.50	0.815	4 ضعيفة جداً
20	تمنحني الجامعة مستحقات الإشراف على الرسائل العلمية أولاً بأول.	1.42	0.608	5 ضعيفة جداً

15	تؤمّن لي وظيفتي بالجامعة راتبًا يغطي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي.	1.42	0.759	6	ضعيفة جدًا
22	أحصل على مستحقاتي المالية فور صدور قرار الترقية مباشرة.	1.37	0.632	7	ضعيفة جدًا
21	تقدّم لي الجامعة دعمًا ماليًا مشجعًا على نشر الأبحاث العلمية.	1.24	0.593	8	ضعيفة جدًا
	المتوسط العام للمجال ككل	1.48	0.53	4	ضعيفة جدًا

يظهر من الجدول (6) أن الرضا عن العلاقة مع الزملاء ورؤساء العمل يحتل المرتبة الأولى بمعدل متوسط قدره 3.51، ويشير إلى رضا كبير بوجه عام، حيث يحصل الشعور بالاحترام المتبادل وتبادل المعارف والخبرات على أعلى درجات الرضا. أما بالنسبة للرضا عن طبيعة وبيئة العمل، فهو يتبع بمعدل 2.78، مما يدل على رضا متوسط، مع التركيز على توفير فرص الاختيار في تدريس المساقات كأحد الجوانب الإيجابية. في مجال الترقّيات والتنمية المهنية، يسجل أدنى درجات الرضا بمعدل 2.38، مما يشير إلى أن التسهيلات والفرص المتاحة لتطوير المهارات والترقيّات غير كافية بشكل ملحوظ، أخيرًا، في مجال الأجور والحوافز، يحصل على أقل متوسط 1.48، مما يعكس رضى ضعيف جدًا، حيث تُعدّ الرواتب والحوافز غير كافية ولا تتناسب مع حجم العمل أو الدرجة العلمية. يشير هذا التوزيع إلى وجود مناطق قوية في علاقة العمل، بينما هناك تحديات كبيرة تتعلق بالبيئة الوظيفية والمالية.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات العينة على عبارات مجالات محور (الأداء الأكاديمي) مرتبه تنازليًا

م	العبارات على مستوى مجالات الأداء الأكاديمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الأداء
4- مجال الأداء الإداري					
30	ألتزم بأداء محاضراتي في مواعيدها المحددة بالجدول الدراسية.	4.11	0.745	1	عال
34	التزم بالأنظمة واللوائح الجامعية في أداء مهامي الإدارية.	3.94	0.757	2	عال
29	أحرص على حضور اجتماعات القسم بانتظام.	3.91	0.788	3	عال
38	أخصص وقتًا كافيًا للرد على استفسارات الطلبة عبر مواقع التواصل.	3.82	0.737	4	عال
37	أنجز الأعمال المطلوبة مميّ كافة في أوقاتها المحددة.	3.81	0.684	5	عال
36	أحرص على اختيار المهام المتصلة بتخصصي وخبراتي ومهاراتي الإدارية.	3.74	0.708	6	عال
32	أبادر بتقديم مقترحات من شأنها تجويد العملية الإدارية في الكلية.	3.64	0.736	7	عال
33	أضع خطة للأعمال المكلف بها من القسم والكلية في كل فصل دراسي.	3.48	0.840	8	عال
31	أشارك في عضوية اللجان الامتحانية بالكلية.	3.39	1.090	9	متوسط
35	أحرص على حضور الساعات المكتتبية المحددة لي من القسم العلمي.	3.30	0.876	10	متوسط
	المتوسط العام لعبارات المجال ككل	3.71	0.471	1	عال
1- مجال الأداء التدريسي					
7	أشجع الطلبة على طرح الأسئلة وإثارة النقاشات العلمية الهادفة.	3.88	0.614	1	عال
4	أربط دائمًا بين محتوى المقرر الدراسي وحاجات الطلبة والمجتمع.	3.76	0.627	2	عال
3	أستثمر الوقت المحدد لمحاضرتي بفعالية.	3.72	0.700	3	عال
9	أوجه الطلبة باستمرار نحو التعليم والتقييم الذاتي.	3.69	0.752	4	عال
1	التزم بداية كل فصل دراسي بعمل توصيف للمساقات التي أدرسها.	3.67	0.729	5	عال
10	أستخدم طرائق وأساليب حديثة ومتنوعة لتقييم أداء الطلبة.	3.65	0.801	6	عال
8	أوزّع الأنشطة والواجبات الدراسية على الطلبة بانتظام على مدار الفصل.	3.63	0.709	7	عال

5	أَتَبِعَ طَرَائِقَ وَاسْتَرَاتِيَجِيَّاتِ تَدْرِيسٍ مُتَنَوِّعَةٍ تُشْمَلُ الْمَحَاضِرَاتِ النَّظَرِيَّةَ، وَالتَّجَارِبَ الْعَمَلِيَّةَ، وَالزِّيَارَاتِ الْمِيدَانِيَّةَ.	3.52	0.776	8	عال
2	أَحَدَّثَ مَحْتَوَى الْمَقْرَرِ بِشَكْلِ دَوْرِي لِتَوَاكِبِ التَّنَوُّرَاتِ الْعِلْمِيَّةِ الْمَتَسَارِعَةِ.	3.48	0.721	9	عال
6	أَوْظَفَ الْوَسَائِلَ التَّقْنِيَّةَ الْحَدِيثَةَ الْمَتَوَفَّرَةَ فِي عَمَلِيَّةِ التَّدْرِيسِ.	3.13	0.959	10	متوسط
	المتوسط العام لعبارات المجال ككل	3.61	0.400	2	عال
4- مجال الأداء الخدمي تجاه المجتمع:					
23	أَحْرَصَ عَلَيَّ أَنْ أَكُونَ عَضْوًا فَاعِلًا فِي الْمَجْتَمَعِ.	3.85	0.723	1	عال
24	أَسْعَى مِنْ خِلَالِ الْبَحْثِ الَّتِي أَقْدَمَهَا إِلَى خِدْمَةِ الْمَجْتَمَعِ وَتَنْمِيَّتِهِ.	3.52	0.966	2	عال
28	أَحْرَصَ عَلَيَّ تَوْطِيدِ الْعِلَاقَةِ بَيْنَ الْكَلِيَّةِ/الْجَامِعَةِ وَالْمَجْتَمَعِ الْمَحَلِّيِّ.	3.28	0.928	3	متوسط
25	أَشَارَكَ فِي النَّدَوَاتِ وَالْأَنْشِطَةِ التَّوَعُوبِيَّةِ لِأَفْرَادِ الْمَجْتَمَعِ الْمَحَلِّيِّ.	3.27	0.958	4	متوسط
26	أَبَادَرْتَنِي قِضَايَا الْمَجْتَمَعِ وَمَنَاقَشَتَهَا مَعَ جِهَاتِ الْإِخْتِصَاصِ.	3.18	0.967	5	متوسط
22	أَقْدَمْتُ اسْتِشَارَاتٍ عِلْمِيَّةٍ فِي مَجَالِ تَخْصِيصِي لِمُؤَسَّسَاتِ الْمَجْتَمَعِ الْمَحَلِّيِّ.	3.09	1.056	6	متوسط
21	أَشَارَكَ بِفَعَالِيَّةٍ فِي مَخْتَلَفِ الْمُنَاسَبَاتِ وَالْفَعَالِيَّاتِ الْوَطْنِيَّةِ وَالْإِجْتِمَاعِيَّةِ.	2.94	1.053	7	متوسط
27	أَشَارَكَ مَعَ مَنظَمَاتِ الْمَجْتَمَعِ الْمَدْنِيِّ فِي تَقْدِيمِ بَرَامِجِ تَدْرِيبِيَّةٍ لِلْعَامِلِينَ فِي الْمَوْسَسَاتِ الْحُكُومِيَّةِ وَالْخَاصَّةِ.	2.71	0.974	8	متوسط
	المتوسط العام لعبارات المجال ككل	3.23	0.655	3	متوسط
2- مجال الأداء البحثي العلمي:					
11	أَتَابَعُ الْأَبْحَاثَ الْعِلْمِيَّةَ الْحَدِيثَةَ ذَاتِ الصِّلَةِ بِمَجَالِ تَخْصِيصِي بِاسْتِمْرَارٍ.	3.77	0.859	1	عال
12	أَتَشَارَكَ مَعَ زَمَلَانِي فِي إِعْدَادِ الْبَحْثِ وَالنَّدَوَاتِ الْعِلْمِيَّةِ.	3.33	1.033	2	متوسط
18	أَهْتَمُّ بِإِجْرَاءِ دَرَاثَاتٍ عِلْمِيَّةٍ تُخْدَمُ أَهْدَافَ الْجَامِعَةِ وَالْمَجْتَمَعِ الْمَحَلِّيِّ.	2.95	1.049	3	متوسط
16	أَشْرَفُ عَلَيَّ عِدَدٍ مِنَ الرِّسَالِ وَالْأَطْرُوحَاتِ الْعِلْمِيَّةِ فِي مَجَالِ تَخْصِيصِي.	2.77	1.267	4	متوسط
15	أَسْهَمْتُ فِي تَحْكِيمِ أَدْوَاتِ الْبَحْثِ لِلْبَاحِثِينَ مِنْ دَاخِلِ الْجَامِعَةِ وَخَارِجِهَا.	2.76	1.122	5	متوسط
20	أَنْتَجْتُ مَا لَا يَبْقَى عَنْ بَحْثٍ عِلْمِيٍّ وَاحِدٍ سَنَوِيًّا.	2.71	1.184	6	متوسط
14	أَشَارَكَ بِاسْتِمْرَارٍ فِي عَضْوِيَّةِ اللِّجَانِ الْعِلْمِيَّةِ لِمَنَاقَشَةِ الرِّسَالِ وَالْأَطْرُوحَاتِ الْعِلْمِيَّةِ دَاخِلَ الْجَامِعَةِ وَخَارِجِهَا.	2.51	1.105	7	منخفض
13	أَشَارَكَ فِي الْمَوْثَمَرَاتِ وَوَرَشِ الْعَمَلِ الْمَحَلِّيَّةِ وَالْخَارِجِيَّةِ الْمَتَعَلِّقَةِ بِتَخْصِيصِي.	2.42	1.074	8	منخفض
17	أَشْرَكَ فِي عَضْوِيَّةِ بَعْضِ الْمَجَالَاتِ الْعِلْمِيَّةِ الْمَحْكَمَةِ مَحَلِّيًّا وَدَوْلِيًّا.	2.06	1.073	9	منخفض
19	أَلْفَتُ أَوْ شَارَكَتُ فِي تَأْلِيفِ كُتُبٍ عِلْمِيَّةٍ فِي إِطَارِ تَخْصِيصِي.	1.94	1.147	10	منخفض
	المتوسط العام لعبارات المجال ككل	2.72	0.653	4	متوسط

يوضح الجدول (7) أن التزام الأكاديميين بمواعيد المحاضرات والأنظمة الجامعية وحضور الاجتماعات يتحقق بمستوى عالٍ، بمتوسط عام 3.71، مما يدل على أداء إداري قوي ومعايير عالية للالتزام، أما في مجال الأداء التدريسي، فقد حصل على متوسط 3.61، مما يشير إلى أداء عالٍ عن تشجيع الطلاب وتوظيف الأساليب المتنوعة في التدريس. لكن استخدام الوسائل التقنية حصل على تقييم أقل، مما يعكس حاجة لتحسين هذا الجانب، وفي مجال الأداء الخدمي تجاه المجتمع، سجل المتوسط العام 3.23، مما يعكس أداء متوسطاً للنشاطات المجتمعية والمشاركة في الفعاليات. يعكس هذا المجال مشاركة أكاديمية جيدة ولكن هناك مجال لتحسين التفاعل مع المجتمع المحلي، وأخيراً، في مجال الأداء البحثي العلمي، حصل على أدنى متوسط 2.72، مما يعكس مستوى أداء (متوسط) للتفاعل مع الأبحاث العلمية والمشاركة في المؤتمرات. يشير ذلك إلى وجود حاجة لتعزيز البحث العلمي والنشر والمشاركة في الفعاليات الأكاديمية، وبشكل عام،

يشير الجدول إلى أن الأداء الإداري والتدريسي يتفوقان على الأداء الخدمي والبحثي، مما يبرز أهمية التركيز على تحسين الأداء البحثي وتعزيز مشاركة الأكاديميين في الأنشطة المجتمعية.

2-4- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: " ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج تُعزى لمتغيرات (الجنس - اللقب العلمي - عدد سنوات الخدمة)؟ وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)؛ لفحص مدى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغيرات: (الجنس - اللقب العلمي - عدد سنوات الخبرة)، وذلك على النحو الآتي:

جدول (8) نتائج اختبار (T-test) لفحص مدى وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس؛ ذكور- إناث (درجة الحرية (96)

المحور	فئتي المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	قيمه T	قيمة الدلالة	تفسير الدلالة
الرضا الوظيفي	ذكر	83	2.53	-.151-	.880	غيردالة
	أنثى	15	2.55			
الأداء الأكاديمي	ذكر	83	3.33	.802	.424	غيردالة
	أنثى	15	3.243			

يتبين من الجدول (8) حول الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور وإناث): بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي، بلغ المتوسط الحسابي للذكور (2.53) وللإناث (2.55)، وكانت قيمة T (-.151-) وقيمة الدلالة (.880)، فيما يخص الأداء الأكاديمي، كان متوسط الذكور (3.33) ومتوسط الإناث (3.243)، وكانت قيمة T (.802) وقيمة الدلالة (.424)، وكلاهما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وتؤكد هذه النتيجة أن الجنس ليس له تأثير معنوي على الرضا الوظيفي أو الأداء الأكاديمي في العينة المدروسة.

جدول (9) نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) لفحص مدى وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغيري اللقب العلمي- وعدد سنوات الخبرة

المحور	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمه F	الاحتمالية Sig	الدلالة
الرضا الوظيفي	اللقب العلمي	بين المجموعات	.616	2	.308	1.656	.196	غيردالة
		داخل المجموعات	17.660	95	.186			
	عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	.065	2	.032	.169	.845	غيردالة
		داخل المجموعات	18.211	95	.192			
الأداء الأكاديمي	اللقب العلمي	بين المجموعات	.005	2	.003	1.153	.320	غيردالة
		داخل المجموعات	17.929	95	.189			
	عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	.425	2	.213	1.153	.320	غيردالة
		داخل المجموعات	17.510	95	.184			
		المجموع	17.935	97				

يتضح من الجدولين (8+9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج تعزى لمتغيرات: (الجنس - اللقب العلمي

– عدد سنوات الخبرة؛ إذ جاءت القيمة الاحتمالية Sig (0.880)، و(0.196)، و(0.845) لمتغيرات الدراسة على التوالي، وهي جميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على تقارب وجهات النظر بين أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدرجة الرضا الوظيفي لديهم؛ وهذا مؤشر على الانسجام بين إجابات أفراد عينة الدراسة على جميع المتغيرات؛ مما أدى إلى ظهور نتيجة منسجمة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يمرون بنفس الظروف المادية الصعبة والتي أثرت سلباً على درجة رضاهم الوظيفي.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأسطل (2023)، ودراسة سحلول (2022)، ودراسة القحطاني، وعلي (2021)؛ واختلفت مع نتائج دراسة الرويشد (2021)، التي أظهرت وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، ولصالح الذكور. كما يتضح أيضاً من الجدولين (8+9) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج تعزى لمتغيرات: (الجنس – اللقب العلمي – عدد سنوات الخبرة)؛ إذ جاءت القيمة الاحتمالية Sig (0.424)، و(0.986)، و(0.320) لمتغيرات الدراسة على التوالي، وهي جميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على تقارب وجهات النظر بين أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لمستوى أدائهم الأكاديمي على الرغم من تنوع ألقابهم العلمية، وتفاوت عدد سنوات خبراتهم الأكاديمية، إلا أنه ليست لديهم اختلافات جوهرية في تقديراتهم لمستوى أدائهم الأكاديمي. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج يسعون لبذل ما لديهم من قدرات وإمكانات علمية ومعرفية ومهارات تدريسية وخبرات إدارية للوصول إلى مستوى أداء جيد، لذلك فهم يقومون بأداء مهامهم وواجباتهم بهمة وإقتدار إثباتاً منهم لنواهم ولقدراتهم وسعيًا للارتقاء بأدائهم الأكاديمي.

وتتفق هذه النتيجة مع معظم نتائج الدراسات السابقة، باستثناء دراسة الرويشد (2021)، التي أظهرت نتائجها وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الأكاديمي والوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية والأكاديمية، ولصالح الرتبة الأكاديمية أستاذ، وأستاذ مشارك.

3-4- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: " ما مدى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم؟" وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، لإيجاد علاقة الارتباط بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج من وجهة نظرهم، وذلك كالآتي:

المحور	الإحصاءات	مستوى الأداء الأكاديمي
درجة الرضا الوظيفي لهيئة التدريس	معامل الارتباط	.449**
	الاحتمالية (Sig)	.000

**معامل ارتباط معنوي عند مستوى معنوية (0.01).

يتضح من الجدول (10)، أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين محوري الدراسة (درجة الرضا الوظيفي)، و(مستوى الأداء الأكاديمي)، قد بلغت (.449**)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وهي أقل من (0.01)، مما يعني ذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين، ولكن بدرجة (متوسطة) ويعزو الباحث هذه النتيجة في ضوء خصائص أفراد عينة الدراسة، فجميعهم أكاديميون يحملون ألقاباً علمية عليا، فضلاً عن كونهم الشريحة المثقفة والمؤهلة نظرياً وعملياً، وبالتالي فإن قيامهم بمهامهم الأكاديمية يمثل محور اهتمامهم وإحساسهم بالمسئولية الملقاة على عاتقهم تجاه جامعتهم، ومجتمعهم المحلي ككل، وأنه مهما كانت الظروف والصعوبات التي يمرون بها، إلا أن ذلك لم يثنيهم عن القيام بمهامهم،

وإثبات كفاءاتهم في العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الجوهري، 2020؛ سحلول، 2022؛ طه والطفلي، 2022؛ الأسطل، 2023؛ كيلتو، 2024؛ ستيفن، 2024). (Stephen، 2024).

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث ويقترح الآتي:
1. على جهات الاختصاص في الحكومة، إعادة النظر في هيكل الأجور والمرتبات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة لحج خاصة والجامعات اليمنية الحكومية عامة، ووضع هيكل أجور جديد يتناسب مع الظروف المعيشية لأعضاء هيئة التدريس ويلبي احتياجاتهم الأساسية، وبما يتناسب مع درجاتهم العلمية، وحجم المهام الملقاة على عاتقهم.
 2. تبني وزارة التعليم العالي ورئاسة جامعة لحج تنفيذ دورات تدريبية، وعقد ندوات ومؤتمرات علمية لأعضاء هيئات التدريس في مختلف كليات الجامعة، وإيفادهم لحضور المؤتمرات العلمية المحلية والخارجية؛ لما لذلك من انعكاسات إيجابية في رفع روحهم المعنوية وتحسين مستوى أدائهم الأكاديمي.
 3. دعم وتشجيع قيادة جامعة لحج أعضاء هيئة التدريس في مجال التأليف والبحث العلمي، ومنحهم إجازات التفرغ العلمي، وزيادة فرص مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية والخارجية وعلى حساب نفقة الجامعة.
 4. خلق بيئة عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس وتوفير كافة الخدمات التي يحتاجونها بما يحقق لهم الشعور بالسعادة والراحة النفسية ويزيد من فرص الابداع والابتكار والبذل والعطاء العلمي المتجدد لديهم.
 5. تفعيل دور الشراكة بين الجامعة والمجتمع المحلي والتنسيق مع مؤسسات القطاعين العام والخاص بتمويل المشاريع البحثية الابتكارية التي تخدم المجتمع وتلبي احتياجاته.
 6. كما يقترح الباحث إجراء دراسات وأبحاث مماثلة للدراسة الحالية تتناول الموضوعات التالية:
 - a. الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المساعدة في جامعة لحج.
 - b. الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية والأهلية الخاصة (دراسة مقارنة).
 - c. الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس في المراحل التعليمية الأخرى، مثل: التعليم العام (الأساسي والثانوي)، والتعليم الفني والتدريب المهني.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية:

1. إبراهيم، أحمد حسن (2022). الرضا الوظيفي بالجامعات السعودية لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين، دراسة تطبيقية بكلية إدارة الأعمال، جامعة الحدود الشمالية، *المجلة العربية للإدارة*، 42 (1)، 113-130.
2. الأسطل، رند عمران (2023). أثر الرضا الوظيفي في فعالية الأداء لدى الأفراد العاملين بجامعة الأقصى *Journal of Arts, Literature*, <https://doi.org/10.33193/JALHSS.94.2023.873>، (94)، 119-142.
3. جامعة لحج (2024). الرؤية والرسالة والأهداف، متاح عبر الرابط: <https://lahejuniversity.net/vision-mission-goals>
4. الجوهري، سحر علي (2020). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب شطر الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز وعلاقته بالأداء الأكاديمي: دراسة ميدانية، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية*، السعودية، 17(1)، 906-962. متاح عبر الرابط <https://www.scribd.com/document/189006308>
5. الدهشان، جمال علي، والسيدي، جمال أحمد (2004). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، كلية التربية، جامعة المنوفية، (3)، 1-55.

6. الرويشد، فيصل (2021). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية*، 35 (7)، 1105-1133.
7. زهرواي، مريم (2017). دلالات وأبعاد الرضا الوظيفي، *مجلة الباحث الاجتماعية*، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة2، الجزائر، (13)، 428-423.
8. سحلول، عبد الرحمن محمد (2022). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للهيئة التدريسية بجامعة حجة من وجهة نظرهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والعلوم الإنسانية، جامعة حجة، اليمن.
9. السماوي، عبد الوهاب محمد (2020). *تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البيضاء في ضوء معايير الجودة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ذمار، اليمن.
10. الشمري، سعود بن محمد (2016). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، *مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 43 (1)، 405-420.
11. طه، سمير أحمد، والظفي، حسين علي (2022). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية صبر بجامعة لحج لأدوارهم الأكاديمية من وجهة نظر الطلاب، *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*، 2(14)، 162-185. متاح عبر الرابط: <https://doi.org/10.56793/pcra221397>
12. عبد الفتاح، عصام عطية (2020). *تصور مقترح لتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة العريش في ضوء آرائهم*، *المجلة التربوية*، (77)، 1255-1319.
13. عبد القادر، رمضان محمود (2018). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين في جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالإنتاجية العلمية(دراسة ميدانية)، *مجلة كلية التربية*، جامعة طنطا، مصر، 72 (3)، 85-137.
14. العبدان، سعد محمد (2019). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، (9)، 49-81.
15. القحطاني، علي، وعلي، فهد (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، *مجلة جامعة عدن للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، اليمن، (2)، 61-86.
16. قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (238) لسنة 1998 م. بشأن نظام وظائف وأجور أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم في الجامعات اليمنية، *الجريدة الرسمية*، العدد (23) لسنة 1998 م. متاح عبر الرابط: <https://www.scribd.com/document/189006308>
17. قشاش، خولة، بحري، نبيل، وباشيوة، حسين (2020). تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف (2) في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظرهم، *المجلة الدولية لضمان الجودة*، 13(1)، 37-48. <https://doi.org/10.34028/ijqa/3/1/142>
18. محمد، رضوان (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية*، 27(5)، 981-1009، متاح عبر الرابط: <https://www.scribd.com/document/189006308>
19. محمد، مروة مصطفى، ومحمود، هناء مرغلي (2022). *تصور مقترح للحد من التسويف الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط لتحسين إنتاجيتهم العلمية*، *المجلة التربوية*، كلية التربية جامعة سوهاج، مصر، (98)، 235-236.
20. المخلافي، سلطان بن سعيد (2008). المشكلات التي تؤثر على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، *مجلة جامعة أسيوط*، 24(1)، 364-406، متاح عبر الرابط: <https://www.scribd.com/document/189006308>
21. المخلافي، محمد سرحان، والضويحي، عادل عبد المحسن (2020). واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الأمام عبد الرحمن بن فيصل، *مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم*، 3(4)، 1502-1537.
22. المدهرش، حابس (2012). *الحوافز وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بالجامعات السعودية*، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.
23. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2008). *قوانين ولوائح وأنظمة التعليم العالي والبحث العلمي*، صنعاء، اليمن.

ثانياً-المراجع بالإنجليزية:

1. Abdel Fattah, E. A. (2020). A proposed framework to improve job satisfaction among faculty members at Arish University in light of their views (in Arabic). *Educational Journal*, 77, 1255-1319.
2. Abdelkader, R. M. (2018). Job satisfaction among non-Saudi faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University and its relationship with scientific productivity (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education, Tanta University, Egypt*, 72(3), 85-137.
3. Al-Abdan, S. M. (2019). Job satisfaction and its relationship with scientific productivity among faculty members at the technical colleges in Riyadh and Hail (in Arabic). *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 9, 49-81.
4. Al-Asal, R. I. (2023). The impact of job satisfaction on performance effectiveness among employees at Al-Aqsa University (in Arabic). *Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences*, 94, 119-142. <https://doi.org/10.33193/JALHSS.94.2023.873>
5. Al-Dahshan, J. A., & Al-Sisi, J. A. (2004). Evaluation of some aspects of academic performance for faculty members at Menoufia University through their opinions (in Arabic). *Journal of Psychological and Educational Research, Faculty of Education, Menoufia University*, 3, 1-55.
6. Al-Johari, S. A. (2020). The level of job satisfaction among faculty members at the College of Arts, Women's Section, King Abdulaziz University, and its relationship with academic performance: A field study (in Arabic). *Umm Al-Qura University Journal of Social Sciences*, 17(1), 906-962. Available at <https://www.scribd.com/document/189006308>
7. Al-Madhursh, H. (2012). Incentives and their relationship with job performance among faculty members from their perspective at Saudi universities (in Arabic) (Unpublished doctoral dissertation). Yarmouk University, Irbid, Jordan.
8. Al-Mukhlaafi, M. S., & Al-Duwaihi, A. A. (2020). The reality of scientific productivity and its obstacles among faculty members at the College of Education, Imam Abdulrahman bin Faisal University (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences, Qassim University*, 3(4), 1502-1537.
9. Al-Mukhlaafi, S. S. (2008). Problems affecting the job performance of faculty members at Taiz University (in Arabic). *Assiut University Journal*, 24(1), 364-406. Available at <https://www.scribd.com/document/189006308>
10. Al-Qahtani, A., & Ali, F. (2021). Job satisfaction and its relationship with organizational commitment among academic leaders at Aden University (in Arabic). *Aden University Journal of Social and Human Sciences*, 2, 61-86.
11. Al-Ruwaishid, F. (2021). The degree of job satisfaction and its relationship with achievement motivation among faculty members at Jouf University (in Arabic). *An-Najah University Journal for Research- Humanities*, 35(7), 1105-1133.
12. Al-Samawi, A. M. (2020). A proposed framework for developing teaching performance among faculty members at Al-Bayda University in light of quality standards (in Arabic) (Unpublished master's thesis). Dhahar University, Yemen.
13. Al-Shammari, S. M. (2016). The relationship between job satisfaction and job performance among a sample of faculty members at Tabuk University (in Arabic). *Dirasat: Human and Social Sciences*, 43(1), 405-420.
14. Brahimi, Soumaya (2006), *Reform of Higher Educational Scientific Research*. MA, Thesis in Sociology of Development, University of Biskra, Unpublished, Algeria.
15. Cortez, A.O., Galman, S.A., Amranto, J., Mary, J.L., & Rufino, M.V. (2021). Teacher's Job Satisfaction and It's Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment. *Open Access Library Journal*, 8(5), 1-10.
16. Ibrahim, A. H. (2022). Job satisfaction in Saudi universities among non-Saudi faculty members: An applied study at the College of Business Administration, Northern Border University (in Arabic). *Arab Journal of Management*, 42(1), 113-130.

17. Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8). e29821, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
18. Mohammed, M. M., & Mahmoud, H. M. (2022). A proposed framework to reduce academic procrastination among faculty members at Assiut University to improve their scientific productivity (in Arabic). *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University, Egypt*, 98, 235-236.
19. Mohammed, R. (2013). Job satisfaction and its relationship to administrative creativity among faculty members in the colleges and departments of physical education in Yemen (in Arabic). *An-Najah University Journal for Research- Humanities*, 27(5), 981-1009. Available at <https://www.scribd.com/document/189006308>
20. Qashaw, K., Bahri, N., & Bachioua, H. (2020). Evaluation of the job performance of faculty members at the University of Sétif (2) in light of quality assurance standards from their perspective. (in Arabic) *International Journal of Quality Assurance*, 3(1), 37-48. <https://doi.org/10.34028/ijqa/3/1/142>
21. Sahloul, A. M. (2022). *Job satisfaction and its relationship to job performance among the teaching staff at Hodeidah University from their perspective* (in Arabic) (Unpublished master's thesis). College of Education and Humanities, Hodeidah University, Yemen.
22. Stephen, V. (2024). Key factors influencing job satisfaction among academic staff in the university. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 12, 399-414. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2024.123022>
23. Taha, S. A., & Al-Tufi, H. A. (2022). The degree of faculty members' practice of their academic roles at the College of Education, Saber, University of Lahj, from students' perspectives (in Arabic). *Journal of the Arabian Peninsula Center for Educational and Humanitarian Research*, 2(14), 162-185. <https://doi.org/10.56793/pcra221397>
24. Zahraoui, M. (2017). Indicators and dimensions of job satisfaction (in Arabic). *Social Researcher Journal, Abdelhamid Mehri University, Constantine 2, Algeria*, 13, 423-428.